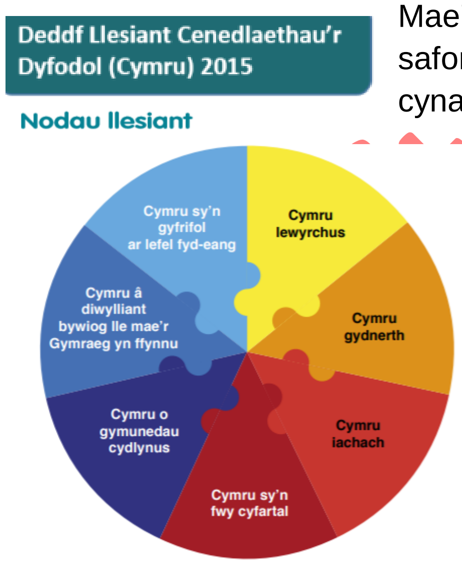
CYMRU IACHACH:

EIN STRATEGAETH GWEITHLU AR GYFER IECHYD A GOFAL CYMDEITHASOL

RHAGAIR

Mae darparu gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol i boblogaeth Cymru yn gwbl ddibynnol ar ein gweithlu sy'n gweithio mewn ystod o wasanaethau statudol, preifat neu wirfoddol, gwirfoddolwyr neu ofalwyr. Hebddynt hwy, ni ellid darparu naill ai gwasanaethau iechyd, na gofal a chymorth o ansawdd uchel, ac mae'r strategaeth hon yn cwmpasu'r holl bobl hyn.

Mae'r bobl sy'n darparu gofal iechyd a chymdeithasol yn cael eu gwerthfawrogi'n fawr, nid yn unig am eu hymroddiad a'u hymrwymiad i'r system iechyd a gofal, ond fel aelodau o gymunedau lleol, maent yn cyfrannu'n fawr at ffyniant a chynaliadwyedd economaidd-gymdeithasol ehangach Cymru.



Mae'r awydd am system iechyd a gofal cymdeithasol o safon uchel yn glir yn neddfwriaeth Cymru am ddatblygu cynaliadwy, drwy Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, sy'n nodi saith nod lles, a dyletswydd cyrff cyhoeddus i feddwl mwy am yr hirdymor er mwyn atal problemau a gweithredu mewn ffordd fwy cydgysylltiedig, Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014, Deddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2016, strategaeth genedlaethol Llywodraeth Cymru, Ffyniant i Bawb a'r adolygiad diweddar a gynhaliwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a hawliau dynol Yw Cymru'n Decach? (2018).

Mae'r Adolygiad Seneddol o Iechyd a Gofal Cymdeithasol yng Nghymru (2018) yn nodi'r achos dros newid y ddarpariaeth iechyd a gofal cymdeithasol, ac yn cydnabod yr angen i ddod â gwasanaethau iechyd a chymdeithasol yn ddi-dor gyda'i gilydd, wedi'i gynllunio o amgylch anghenion unigolion, gyda mwy o bwyslais ar gadw pobl yn iach. Cymru Iachach: Ein Cynllun Iechyd a Gofal Cymdeithasol (2018) oedd yr ymateb i'r adolygiad Seneddol a gomisiynodd y gwaith o ddatblygu'r strategaeth hon ar gyfer y gweithlu.

Terfynol

Mae'r strategaeth hon yn nodi'r weledigaeth, yr uchelgais a'r dulliau gweithredu sydd eu hangen i roi lles wrth wraidd ein cynlluniau ar gyfer y gweithlu. Un o elfennau craidd yr Adolygiad Seneddol a Nod Pedwarplyg Cymru Iachach yw darparu gweithlu cynhwysol, ymgysylltiol, cynaliadwy, hyblyg ac ymatebol ym maes iechyd a gofal cymdeithasol. Ategir ei bwysigrwydd gan gorff cynyddol o dystiolaeth, sy'n cyfateb â chynhwysiant, lles ac ymgysylltiad y gweithlu ag ansawdd yr iechyd a'r gofal a brofir gan y bobl a wasanaethwn.

Mae'r strategaeth hon yn gyfle i ni greu diwylliant tosturiol, i fynd i'r afael â nifer o heriau hirsefydlog yn ogystal â pharatoi ein gweithlu ar gyfer heriau'r dyfodol. Mae'r galw cynyddol am wasanaethau, cynyddu anghydraddoldebau iechyd a lles, disgwyliadau cyhoeddus uwch, yn ogystal â'r posibiliadau a gynigir gan dechnolegau meddygol a digidol newydd sy'n ymddangos, yn cael eu gosod yng nghyd-destun newid mewn demograffeg, recriwtio a heriau o ran adnoddau.

Mae llawer o'n gweithlu yn y dyfodol gyda ni heddiw, ac mae cadw ein gweithlu'r un mor bwysig â recriwtio. Bydd y camau gweithredu ym mhob un o'r saith thema, ynghyd â'n hymrwymiad i gefnogi lles y gweithlu, yn gweithio gyda'i gilydd i wella'r gwaith o gadw ein gweithlu presennol, yn ogystal â denu pobl newydd i'r gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol. Nid yw'r strategaeth hon yn ymwneud â "mwy o'r un peth" yn unig - mae'n amlwg nad yw'r dulliau presennol yn gweithio, neu nid ydynt yn gweithio'n ddigon da. Mae angen i ni drawsnewid rolau a ffyrdd traddodiadol o weithio i gefnogi'r modelau gofal newydd sy'n cael eu datblygu drwy fyrddau partneriaeth ranbarthol, y rhaglen strategol ar gyfer gofal sylfaenol, y cynllun clinigol cenedlaethol a'r cynllun gofal a chymorth yn y cartref. Wrth inni ddatblygu modelau gofal newydd, byddwn yn casglu tystiolaeth o'r sgiliau sydd eu hangen, yr hyn sy'n gweithio orau a pha sgiliau a chymwyseddau sydd eu hangen i ddiwallu anghenion yn y dyfodol, fel y gellir mabwysiadu neu addasu gwelliannau yn gyflym ledled Cymru.

Byddwn yn meithrin diwylliant o arweinyddiaeth dosturiol a chynhwysol a fydd yn denu, yn cefnogi ac yn datblygu'n barhaus weithlu hyblyg sy'n teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, ac yn cael eu gwerthfawrogi, gan system iechyd a gofal cymdeithasol modern a chynhwysol. Byddwn yn defnyddio egwyddorion a nodir mewn gofal iechyd darbodus a gwasanaethau cymdeithasol cynaliadwy, yn hyrwyddo cynwysoldeb a lles, ac yn cynnig rolau a chyfleoedd sydd yn denu, yn gwobrwyo, yn datblygu ac yn cadw ein gweithlu o fewn system iechyd a gofal teg a chyfiawn.

Caiff ein gweithlu gymorth i ddarparu gofal gan ddefnyddio sgiliau digidol a'r iaith Gymraeg sy'n cyd-fynd â'r dulliau newydd o ddarparu gwasanaethau. Bydd ein gweithlu yn gallu manteisio i'r eithaf ar dechnoleg ddigidol i reoli llwyth gwaith a llwythi achosion yn fwy effeithiol. Byddwn yn datblygu gweithlu a all ddiwallu anghenion iechyd a gofal pobl drwy gyfrwng y Gymraeg.

Drafft Terfynol

Dim ond drwy ymgysylltu a phartneriaeth â'r gweithlu y gellir cyflawni'r camau yn y strategaeth hon, drwy wrando arnynt, a deall yr hyn sy'n bwysig iddynt wrth eu bod yn cyflwyno iechyd, gofal a chymorth i'n poblogaeth. Drwy'r broses ymgysylltu ac ymgynghori, gwnaethom nodi galluogwyr allweddol ar gyfer cyflawni'r strategaeth hon. Mae'r rhain yn cynnwys ymdrin â thelerau ac amodau, sicrhau bod gan wasanaethau adnoddau digonol, gwella comisiynu ac adeiladu diwylliant o degwch a chydraddoldeb, a gweithio mewn partneriaeth.

Mae'r strategaeth hon yn bwysig iawn, nid yn unig i'r system iechyd a gofal, ond mae'n ymestyn yn ehangach o lawer yng nghyd-destun Cymru lewyrchus.

Rhaid inni gydnabod nad cost yw'r hyn yr ydym yn ei wario ar ein gweithlu, ond buddsoddiad. Bydd y strategaeth hon yn sicrhau y cawn y gwerth mwyaf posibl o'r buddsoddiad hwn i'n gweithlu, i'r bobl a wasanaethwn ac i'r system iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Drafft Terfynol

EIN STRATEGAETH GWEITHLU AR GYFER IECHYD A GOFAL CYMDEITHASOL-STRATEGAETH AR DUDALEN

Beth fydd yn wahanol

- Mae ein gweithlu yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, yn cael eu trin yn deg a bod eu lles yn bwysig
- Mae iaith, diwylliant ac amrywiaeth y gweithlu yn adlewyrchu ein poblogaeth
- Mae meysydd prinder posibl yn hysbys yn gynharach ac wedi'u targedu'n effeithiol
- Mae recriwtio cynhwysfawr ar sail gwerthoedd eang yn sicrhau bod gennym y bobl iawn
- Nodir cymwyseddau cyffredin ac maent yn sail i ffyrdd newydd a gwahanol o weithio
- Bod dysgu'n cael ei gyflwyno drwy lwybrau hyblyg a hygyrch
- Mae gallu sgiliau digidol eang yn sail i ddarparu gofal
- Mae'r gwasanaeth gyrfaoedd dwyieithog cenedlaethol yn ehangu mynediad i yrfaoedd ym maes iechyd a gofal i bob oed

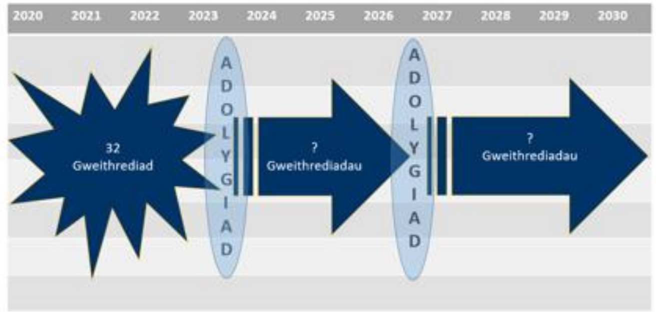
Yr Uchelgais – 2030

Bod â gweithlu Iechyd a Gofal Cymdeithasol brwdfrydig, ymroddedig a gwerthfawr

â chapasiti, cymhwysedd a hyder

i ddiwallu anghenion pobl Cymru

Gweithredu



Sut olwg fydd ar lwyddiant

- Lefelau uchel iawn o ymgysylltu, cymhelliant, lles a boddhad staff
- Gwell recriwtio a chadw staff trwy drefniadau gweithio deniadol a hyblyg a chyfleoedd gyrfaol
- Lefelau uwch o sgiliau iaith Gymraeg yn y gweithlu iechyd a gofal
- Cyfleoedd addysg hyblyg a datblygu gyrfa
- Cynllunio'r gweithlu yn seiliedig ar wybodaeth gan ein galluogi i newid ein gweithlu i ddiwallu anghenion ein poblogaeth
- Diwylliant tosturiol, rôl wedi'i fodelu gan arweinwyr a rheolwyr rhagorol

Y fframwaith ddeddfwriaethol

Ymgynghori & Ymgysylltu – yr hyn a glywsom

GIG Cymru NHS Wales | Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC) Health Education and Improvement Wales (HEIW)

Gofal Cymdeithasol Cymru Social Care Wales

CYD-DESTUN

‘Cyhoeddwyd "Cymru Iachach: Ein Cynllun Iechyd a Gofal Cymdeithasol" gan Lywodraeth Cymru ym mis Mehefin 2018 mewn ymateb uniongyrchol i'r "Adolygiad Seneddol o Iechyd a Gofal Cymdeithasol yng Nghymru ' yn gynharach y flwyddyn honno.

Disgrifiodd yr adolygiad y galwadau cynyddol a'r heriau newydd sy'n wynebu iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru. Mae hyn yn cynnwys poblogaeth sy'n heneiddio, newidiadau o ran ffordd o fyw, disgwyliadau'r cyhoedd, technolegau meddygol a digidol newydd a rhai sy'n dod i'r amlwg, costau cynyddol o ran gwariant ar iechyd a gofal yn fwy na thwf y wlad, a phrinder yn ein gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol. Gosodir hyn yn erbyn cefndir o broffil demograffig sy'n darogan y bydd llai o bobl o oedran gweithio ar gael i weithio mewn rolau iechyd a gofal cymdeithasol, sy'n cyflwyno her sylweddol i wasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol.

Mae Sefydliad Iechyd y Byd yn amcangyfrif bydd diffyg o 18,000,000 o weithwyr iechyd ar lefel fyd-eang o 2030, ac er eu bod yn rhagweld y gallai'r effaith hon gael ei theimlo'n arbennig mewn gwledydd incwm isel ac is-ganolig, maent yn rhybuddio y gall pob lefel o ddatblygiad cymdeithasol-economaidd wynebu graddau amrywiol, anawsterau o ran addysg, cyflogaeth, lleoli, cadw, a pherfformiad eu gweithlu.

Er mwyn cefnogi'r gwaith o gyflawni Cymru Iachach, comisiynwyd Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC/HEIW) a Gofal Cymdeithasol Cymru gan Lywodraeth Cymru i ddatblygu strategaeth gweithlu hirdymor mewn partneriaeth â GIG Cymru a Llywodraeth Leol, darparwyr gwasanaethau preifat a gwirfoddol yn ogystal â rheoleiddwyr, cyrff proffesiynol a darparwyr addysg.

CYNNWYS RHANDDEILIAID YN Y BROSES O DDATBLYGU'R STRATEGAETH

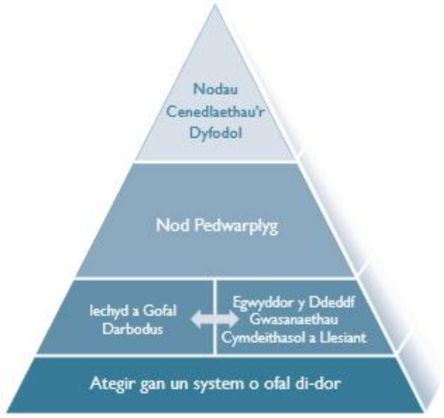
Yng Nghymru mae gennym ymrwymiad cryf i weithio mewn partneriaeth gymdeithasol rhwng cyflogwyr, undebau llafur a'r llywodraeth i gynllunio a chyflawni newidiadau ar draws y gweithlu. Mae partneriaid cymdeithasol wedi gallu cyfrannu at ddatblygu ein meddylfryd o ran y strategaeth hon a bydd gwaith partneriaeth gymdeithasol gryf hefyd yn sail i gyflawni.

Yn dilyn rhaglen helaeth o ymgysylltu â thros 1,000 o bobl a sefydliadau - gan gynnwys cleifion, darparwyr preifat a gwirfoddol, prifysgolion, cynrychiolwyr staff a chyrff proffesiynol, gwirfoddolwyr a gofalwyr - sydd â diddordeb yn y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol ledled Cymru, cyhoeddwyd dogfen ymgynghori yn ystod haf 2019.

Cafwyd 200 o ymatebion ffurfiol i'r ymgynghoriad hwn, ac roedd y mwyafrif llethol o blaid yr uchelgais a'r dull gweithredu a gynigiwyd gennym. Yr ymatebion hyn, ynghyd

Drafft Terfynol

ag ymgynghoriad gan bobl â nodweddion gwarchodedig a dull integredig o asesu'r effaith ar gydraddoldeb; adolygiadau o lenyddiaeth ddiweddar, arferion da ac arloesedd, gwybodaeth am y gweithlu, tueddiadau'r gweithlu a goblygiadau deddfwriaeth a pholisi cenedlaethol i'r gweithlu, wedi ein helpu i lunio'r strategaeth hon.



Mae'r strategaeth hon yn nodi'r weledigaeth a'r saith thema allweddol a fydd yn cyfrannu at gyflwyno gweithlu cynhwysol, ymgysylltiol, cynaliadwy a hyblyg ym maes iechyd a gofal cymdeithasol erbyn 2030. Nodwyd set o 32 o gamau gweithredu a bydd y rhain yn llywio'r gwaith o weithredu'r strategaeth yn ystod y 3 blynedd gyntaf. Bwriadwn adolygu'r camau gweithredu bob 3 blynedd, i adnewyddu ac adfywio'r strategaeth.

Rydym yn cydnabod bod angen i bob un ohonom weithio gyda'n gilydd er mwyn cyflawni gweledigaeth ac uchelgais y strategaeth hon. Cydnabyddwn bwysigrwydd a gwerth hanfodol ein gweithlu ac mae'r strategaeth hon a'r cynlluniau gweithredu ategol, a ddatblygir nesaf, yn cwmpasu'r holl bobl sy'n darparu gwasanaethau i unigolion sy'n cael gofal iechyd, cymdeithasol a gwasanaethau cymorth.

YR ACHOS DROS NEWID

Yr oedd yr Adolygiad Seneddol a Chymru Iachach yn cyflwyno dadl gref dros newid gan bwysleisio nad oedd y patrwm presennol o ofal iechyd a gofal cymdeithasol yn addas ar gyfer y dyfodol. Mae'r Kings Fund wedi nodi meysydd allweddol sy'n effeithio ar ddarparu gwasanaethau yn y dyfodol, gan amlygu effaith tyfu a newid angen, mwy o bobl o oedran gweithio â chyflyrau cymhleth, disgwyliadau cynyddol gan y cyhoedd, effaith bosibl Brexit, datblygiadau mewn technolegau digidol a meddygol gan gynnwys genomeg, a'r heriau o sicrhau ein gweithlu yn y dyfodol.

Er bod yr heriau hyn wedi'u nodi yn yr Adolygiad Seneddol, mae hefyd yn cydnabod bod potensial ac awydd yng Nghymru i wella iechyd a lles drwy system iechyd a gofal cymdeithasol o ansawdd uchel. Yr hyn a oedd yn allweddol i'r Adolygiad Seneddol a Chymru Iachach oedd y Nod Pedwarplyg a oedd yn nodi pedwar nod rhyngddibynnol.

a) Gwella iechyd a lles y boblogaeth drwy ganolbwyntio ar atal;
b) Gwella profiad ac ansawdd gofal i unigolion a theuluoedd;
c) Cyfoethogi lles, gallu ac ymgysylltiad y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol; a
d) Cynyddu'r gwerth a sicrheir drwy ariannu iechyd a gofal drwy wella, arloesi, defnyddio arferion gorau, a dileu gwastraff.

Drafft Terfynol

Mae'r ffocws clir ar wella lles, cynhwysiant, gallu ac ymgysylltiad y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol yn flaenllaw yn y strategaeth hon. Mae'r dystiolaeth yn glir fod profiad gwell staff yn cyfrannu at ddiwylliant o ofal tosturiol, ac yn arwain at well gofal i'r bobl yr ydym yn eu gwasanaethu. Bydd y strategaeth hon felly yn darparu sylfaen bwysig ar gyfer gwelliannau mewn ansawdd a diogelwch.

Mae Cymru Iachach yn mapio'n glir y daith am y 10 mlynedd nesaf o ran trawsnewid y system er mwyn ateb y galw cynyddol a diwallu anghenion pobl Cymru. Mae'n disgrifio'r uchelgais i ddod â gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol ynghyd, er mwyn darparu dull cydgysylltiedig o weithredu gan wahanol ddarparwyr. Mae'n atgyfnerthu'r angen i gryfhau ac ehangu gwasanaethau mewn lleoliadau sylfaenol a chymunedol, ac yn ymrwymo i ddatblygu Cynllun Clinigol Cenedlaethol. Mae'n amlwg y bydd ein gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol yn newid yn ddramatig dros y 10 mlynedd nesaf ac, o ganlyniad, mae angen i'n gweithlu fod yn hyblyg ac ystwyth fel y gallwn ymateb.

Mae angen inni drawsnewid y ffordd yr ydym yn denu, yn hyfforddi, yn datblygu ac yn cefnogi ein gweithlu'n barhaus drwy ddiwylliant o arweinyddiaeth dosturiol a chynhwysol gan ganolbwyntio ar les at graidd bob peth.

Mae hyn yn golygu y bydd angen i ni ddeall siâp a chyflenwad ein gweithlu yn well, gan gynnwys y gallu i ddarparu ein hiechyd a'n gofal yn y Gymraeg. Bydd angen inni drawsnewid y ffordd yr ydym yn gweithio, drwy ehangu rolau presennol, datblygu rolau newydd, meithrin sgiliau a gallu mewn meysydd lle nad ydym wedi gwneud hynny o'r blaen a chroesawu technoleg newydd wrth ddarparu ein gwasanaethau.

Profwyd yr achos grymus hwn dros newid drwy ymgysylltu eang a chynhwysfawr ar draws iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru. Yn ystod ein cyfnod ymgysylltu, clywsom gan dros 1,000 o bobl a ddywedodd wrthym yn ddigamsyniol fod iechyd a lles y gweithlu, gyda phwyslais ar ddiwylliant, cynhwysiant ac arweinyddiaeth, o'r pwys mwyaf.

Clywsom hefyd yn gyson fod y gwahaniaethau yn y telerau a'r amodau, yn enwedig yn yr ardaloedd â chyflogau is, yn fater o bwys, nid yn unig rhwng iechyd a gofal cymdeithasol, ond rhwng yr ystod o ddarparwyr gofal cymdeithasol yn y 22 awdurdod lleol, a rhwng grwpiau proffesiynol yn y GIG. Clywsom lawer hefyd am lwyth gwaith, a nodwyd diffygion sylweddol mewn meysydd allweddol a'r angen am fodelau gweithlu newydd, mwy o hyfforddiant ac atebion digidol i wella'r ffordd yr ydym yn gweithio.

Ffurfiodd y cam ymgysylltu ein dogfen ymgynghori, a gasglodd 200 o ymatebion ffurfiol pellach ac sydd yn ei thro wedi goleuo cynnwys y strategaeth hon.

Mae'r strategaeth hon yn nodi'r cyfeiriad ar gyfer y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol yn y dyfodol dros y ddeng mlynedd nesaf. Mae'n nodi'r blociau adeiladu

Drafft Terfynol

sylfaenol sydd eu hangen i fynd i'r afael â'r cyfleoedd a'r heriau sy'n wynebu'r gweithlu a chysoni ymdrechion ar draws y system iechyd a gofal cymdeithasol. Ni fwriedir iddo roi manylion penodol mewn perthynas â phroffesiynau neu rolau unigol, ond cyfres glir o themâu a chamau gweithredu cryno a fydd yn llywio'r cynlluniau gweithredu dilynol.

Mae rhywfaint o'r hyn a gynigir yn y strategaeth hon eisoes ar y gweill, gan fod materion wedi'u cydnabod a chamau cadarnhaol wedi'u cymryd. Er enghraifft, dechreuodd y gweithredu ar arweinyddiaeth ym mis Chwefror 2019. Mae rhai o'r camau a gynigiwn yn y strategaeth hon yn radical, ond mae hefyd angen adeiladu ar yr arferion presennol a gwneud rhai o'r pethau yr ydym yn eu gwneud ar hyn o bryd, yn well o lawer. Mae'r strategaeth hon yn dod â phopeth at ei gilydd felly dydyn ni ddim yn colli'r gwaith da a'r cynnydd ond yn adeiladu arno gan ddefnyddio dull unwaith i Gymru.

Mae'r gofyniad am wir gydweithredu a phartneriaeth ar bob lefel yn ganolog i'r gwaith o gyflawni'r strategaeth hon. Bydd gan bawb ran yn y gwaith o lunio a chyflawni cynlluniau gweithredu sy'n mynd â ni'n nes at uchelgeisiau'r strategaeth hon ar gyfer y gweithlu ac yn ateb yr heriau a osodwyd i ni yn y prosesau ymgysylltu ac ymgynghori helaeth. Mae hyn yn cynnwys cysoni ac integreiddio'n well ar draws ffiniau proffesiynol sydd yn rhy aml yn rhwystro pobl rhag gwneud y peth iawn er budd y bobl sydd wrth wraidd ein gwasanaeth.

YR UCHELGAIS

Ein huchelgais yw y bydd gennym weithlu iechyd a gofal cymdeithasol brwdfrydig, sy'n cael ei ymgysylltu a'i werthfawrogi, ac sydd â'r gallu, y cymhwysedd a'r hyder i ddiwallu anghenion pobl Cymru. Yn benodol, mae hyn yn golygu;

- Bydd gennym weithlu sydd â'r gwerthoedd cywir, yr ymddygiadau, yr wybodaeth, y sgiliau a'r hyder i ddarparu gofal sy'n seiliedig ar dystiolaeth, ac i gefnogi lles pobl mor agos i'w cartrefi â phosibl;
- Bydd gennym weithlu sydd mewn niferoedd digonol i allu darparu gofal iechyd a chymdeithasol ymatebol sy'n diwallu anghenion pobl Cymru;
- Bydd gennym weithlu sy'n adlewyrchu amrywiaeth y boblogaeth, yr iaith Gymraeg a hunaniaeth ddiwylliannol; a
- Bydd gennym weithlu sy'n teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi ac sydd yn cael eu gwerthfawrogi.

Byddwn yn cyflawni'r uchelgeisiau hyn drwy'r cynlluniau gweithredu a ddatblygir mewn partneriaeth â staff a rhanddeiliaid a chânt eu cyflwyno ar lefelau lleol, rhanbarthol a chenedlaethol fel y bo'n briodol.

Drafft Terfynol

Y SAITH THEMA

Ategir y strategaeth hon gan saith thema allweddol a luniwyd gan y broses ymgysylltu ac ymgynghori a gynhaliwyd gennym. Datblygir cyfres o gynlluniau gweithredu i fwrw ymlaen â chamau penodol i wireddu'r uchelgais a chyflawni'r strategaeth.

THEMA	DISGRIFIAD
1. Gweithlu sy'n Ymgysylltu, yn Llawn Cymhelliant ac yn Iach	Erbyn 2030, bydd y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu gwobrwyo a'u cefnogi lle bynnag y maent yn gweithio.
2. Denu a Recriwtio	Erbyn 2030, bydd iechyd a gofal cymdeithasol wedi'u sefydlu'n dda fel brand cryf a hawdd ei adnabod a'r sector o ddewis i'n gweithlu yn y dyfodol.
3. Modelau Gweithlu Di-dor	Erbyn 2030, modelau gweithlu amlbroffesiwn ac aml-asiantaeth fydd y norm.
4. Adeiladu Gweithlu sy'n Barod yn Ddigidol	Erbyn 2030, bydd galluoedd digidol a thechnolegol y gweithlu wedi'u datblygu'n dda ac yn cael eu defnyddio'n helaeth i wneud y gorau o'n ffordd o weithio, er mwyn ein helpu i ddarparu'r gofal gorau posibl i bobl.
5. Addysg a Dysgu Rhagorol	Erbyn 2030, bydd y buddsoddiad mewn addysg a dysgu ar gyfer gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol proffesiynol yn darparu'r sgiliau a'r galluoedd sydd eu hangen i ddiwallu anghenion pobl yng Nghymru yn y dyfodol.
6. Arweinyddiaeth ac Olyniaeth	Erbyn 2030, bydd arweinwyr yn y system iechyd a gofal cymdeithasol yn dangos arweinyddiaeth gyfunol a thosturiol.
7. Cyflenwad a Siâp y Gweithlu	Erbyn 2030, bydd gennym weithlu cynaliadwy mewn niferoedd digonol i ddiwallu anghenion iechyd a gofal cymdeithasol ein poblogaeth.

Drafft Terfynol

EGWYDDORION SYLFAENOL

Mae'r Strategaeth Gweithlu hon wedi manteisio ar y cyfle i fod yn ddewr ac yn feiddgar wrth ymgorffori cyfleoedd cyfartal i'w gweithlu a chroesawu'r argymhellion a gyflwynwyd yn A yw Cymru'n Decach? Disgwyliwn weld egwyddorion sylfaenol lles y gweithlu, y Gymraeg a chynhwysiant yn cael eu gwau drwy'r holl gynlluniau gweithredu.

LLESIANT

Yn gynharach yn y ddogfen hon dangoswyd bod corff cynyddol a chymhellol o dystiolaeth sy'n cysylltu lles, gallu ac ymgysylltiad y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol â chanlyniadau gwell i'r bobl y darparwn iechyd, gofal a chymorth iddynt. Byddwn yn sicrhau bod ein gweithlu yn cael ei drin yn deg a'i gydnabod am y cyfraniad y maent yn ei wneud. Rydym am i'n gweithlu fod yn hapus, yn iach ac yn cael eu cefnogi, fel eu bod yn eu tro yn cefnogi lles y bobl yn eu gofal.

Bydd y strategaeth hon yn cefnogi datblygiad diwylliant o les, parch at ei gilydd a gwelliant. Mae'n hanfodol bod hyn yn cael ei adlewyrchu mewn trefniadau strategol a chyson ledled Cymru ar gyfer comisiynu'r gwasanaethau preifat a gwirfoddol.

IAITH GYMRAEG

Bydd y strategaeth yn adeiladu ar sylfeini Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (2015), a Chymraeg 2050: Miliwn o Siaradwyr Cymraeg, i greu gweithlu sy'n ymgysylltu, yn iach, yn hyblyg, yn ymatebol ac yn gynaliadwy ar gyfer y dyfodol sy'n adlewyrchu poblogaeth amrywiol, sy'n siarad Cymraeg a'i hunaniaeth ddiwylliannol. Bydd y fframwaith deddfwriaethol sy'n ymwneud â defnyddio a darparu gwasanaethau yn yr iaith Gymraeg yr ydym yn gweithio ynddi, yn llywio'r gwaith o wreiddio'r Gymraeg yn y gofal a'r cymorth a ddarparwn.

Mae tystiolaeth o ganlyniadau clinigol gwell, a chanlyniadau i bobl sy'n cael gafael ar ofal a chymorth, yn tynnu sylw at y pwyslais hanfodol yr ydym yn ei roi ar ddarparu gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol yn iaith Cymru.

Ein nod fydd deall, rhagweld a chynllunio i ddiwallu anghenion iaith Gymraeg myfyrwyr iechyd a gofal cymdeithasol, ein gweithlu ac yn y pen draw, cleifion a phobl sy'n cael gofal a chymorth ledled Cymru wrth i ni symud ymlaen.

Mae cefnogi ein gweithlu i ddarparu gofal gan ddefnyddio'r Gymraeg lle bo angen, yn egwyddor sylfaenol a ddylai fod yn sail i bob rhan o'r strategaeth gweithlu hon.

Drafft Terfynol

CYNHWYSIANT

Bydd creu diwylliant o wir gynhwysiant, tegwch a thegwch ar draws ein gweithlu wrth wraidd y strategaeth hon ac yn adlewyrchu amcanion cydraddoldeb strategol Llywodraeth Cymru ac yn cael eu cynnwys mewn cynlluniau cydraddoldeb strategol. Ceir tystiolaeth glir o ddyfnhau tlodi a bylchau cynyddol mewn profiad a chyfleoedd i bobl a enir i wahanol gefndiroedd economaidd-gymdeithasol a nodweddion gwarchodedig ac i sicrhau cydraddoldeb a thegwch, bydd cyd-gynhyrchu gyda'r rhai yr effeithir arnynt fwyaf yn fod wrth wraidd y broses o roi'r strategaeth hon ar waith.

Caiff hyn ei ddatblygu ym mhob un o saith thema'r strategaeth hon, gydag arweinyddiaeth dosturiol gref a chynhwysol gan sicrhau ffocws clir ar ymgysylltu a mynd i'r afael ag anghydraddoldebau i bobl o wahanol amgylchiadau economaidd-gymdeithasol, gan gynnwys y rhai sy'n rhannu'r un nodweddion gwarchodedig a'r rheiny sydd ddim.

EIN GWEITHLU PRESENNOL

Ein gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol yw'r mwyaf yn economi Cymru. Cyflogir dros 180,000 o bobl, y mae'r rhan fwyaf ohonynt yn fenywod, mewn mwy na 350 o wahanol fathau o rolau ar draws iechyd a gofal cymdeithasol, ac ynghyd â gwirfoddolwyr a gofalwyr, mae ein gweithlu yn cael effaith aruthrol ar ffyniant cymdeithasol, diwylliannol ac economaidd Cymru.

Mae Iechyd a Gofal Cymdeithasol yn casglu gwybodaeth am y gweithlu fel mater o drefn. Mae'r dogfennau hyn ar gael fel atodiadau i'r strategaeth hon. Ar hyn o bryd mae'r wybodaeth hon yn cael ei chasglu mewn gwahanol ffyrdd, ac mae'n anodd gwneud cymhariaeth uniongyrchol ar draws iechyd a gofal cymdeithasol; er enghraifft mae A yw Cymru'n Decach? Yn nodi bod "bylchau data clir yng Nghymru sy'n ei gwneud yn anodd deall profiadau pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig." Fodd bynnag, mae cyfleoedd i adeiladu ar hyn ar lefel leol, ranbarthol a chenedlaethol, er mwyn llywio cynlluniau ar gyfer y dyfodol. Yr ydym wedi gwneud hyn yn gam allweddol yn y strategaeth a gaiff ei datblygu ar fyrder.

Yn GIG Cymru, rhwng 2009 a 2019 cynyddodd y gweithlu gan bron i 8,000 o bobl (9%) ac mae bellach dros 92,000. Ar hyn o bryd mae 41% o'r gweithlu yn rhan amser, sydd wedi cynyddu 2% ers 2009. O'r holl weithlu benywaidd, mae 48% yn gweithio rhan amser, ac allan o'r gweithlu gwrywaidd, mae 15% yn gweithio rhan amser.

Mae Gwerth Economaidd y sector Gofal Cymdeithasol i Oedolion-Cymru yn amcangyfrif bod 83,400 o swyddi mewn gofal cymdeithasol i oedolion yn unig yn 2016, amcangyfrif o 6% o boblogaeth weithio Cymru. Yn ogystal, amcangyfrifir bod 7,100 o

Drafft Terfynol

swyddi yn y gwasanaethau i blant ar draws yr holl ddarpariaeth gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Roedd bron i 3,900 o weithwyr cymdeithasol yn cael eu cyflogi mewn awdurdodau lleol ar ddiwedd mis Mawrth 2018, cynnydd o 275 ers 2014. Cyflogwyd 21% o'r holl weithwyr cymdeithasol ar sail rhan amser yn 2018 o gymharu ag 20% yn 2014. Yn 2018, roedd 83% o weithwyr cymdeithasol oedd yn gweithio mewn adrannau gwasanaethau cymdeithasol yn fenywaidd. Mae hyn wedi aros yn debyg ers i'r casgliad data ddechrau yn 2009. Roedd 8% (326) o swyddi gweithwyr cymdeithasol cyfwerth ag amser llawn yn wag ar 31 Mawrth 2018, o'i gymharu â 5% (212) yn 2014.

Amcangyfrifir bod 53,000 o staff yn gweithio i ddarparwyr gofal a gomisiynir yng Nghymru ar hyn o bryd, y mae'r mwyafrif llethol ohonynt yn fenywod (83%), a 29% o'r gweithlu hwn dros 50 oed. Mae 11,900 yn gweithio ar gyfer gwasanaethau a reoleiddir gan yr awdurdod lleol lle mae 87% yn fenywod a 48% o'r gweithlu dros 50 mlwydd oed.

Mae gweithlu'r GIG yn heneiddio yn gyffredinol. Yn 2009, roedd 29% o'r gweithlu dros 50 oed, ond 10 mlynedd yn ddiweddarach, mae hyn wedi codi i bron i 40%. Mae'r un peth yn wir am nifer o grwpiau staff, yn enwedig bydwreigiaeth nyrsio, sydd wedi cynyddu o 25% i 37%. Y grŵp staff gyda'r proffil oedran uchaf a'r grŵp sydd wedi gweld y newid mwyaf yw Ystadau ac Atodol o 44% i 58%.

Mae cofrestr Gofal Cymdeithasol Cymru o weithwyr cymdeithasol yn dangos bod y mwyafrif (51%) yn 45 oed neu drosodd sydd yr un fath ag yn 2014. Mae 22% yn 55 oed neu'n hŷn o gymharu â 21% yn 2014. Ym mis Ebrill 2018, roedd 66% o'r holl weithwyr cymdeithasol gwrywaidd a gyflogid mewn gwasanaethau cymdeithasol awdurdodau lleol yn 45 oed neu'n hŷn, o'i gymharu â 48% yng ngweithlu gweithwyr cymdeithasol benywaidd, yr un fath ag yn 2017 ac ychydig yn uwch nag yn 2014 pan oedd yn 65%. Roedd 31% o'r holl weithwyr cymdeithasol gwrywaidd yn 55 oed neu'n hŷn, o gymharu ag 20% o'r holl fenywod sy'n weithwyr cymdeithasol. Unwaith eto, ychydig iawn o newid a fu yn y proffil oedran hwn i weithwyr cymdeithasol gwrywaidd a benywaidd yn y blynyddoedd diwethaf.

Mae ein gwariant ar weithwyr asiantaeth yn cynyddu ar draws y maes iechyd a gofal cymdeithasol. Rhwng blynyddoedd ariannol 2010/11 a 2018/19, mae gwariant asiantaeth GIG Cymru wedi cynyddu o £50,000,000 i £143,000,000. Y grŵp staff sydd wedi gweld y cynnydd mwyaf yng ngwariant asiantaethau yw Nyrsio a Bydwreigiaeth. Mae recriwtio yn anodd mewn rhai proffesiynau gan gynnwys meddygaeth, gofal cartref, gwaith cymdeithasol a nyrsio. Mae'r defnydd o weithwyr asiantaeth i lenwi swyddi gwag yn parhau ar draws y gwasanaethau cymdeithasol yng Nghymru gyda gwasanaethau i oedolion yn gweld 2% o'i swyddi wedi'u llenwi â gwasanaethau asiantaeth a phlant 4%.

Drafft Terfynol

Rydym yn cydnabod bod angen i ni wella ein dealltwriaeth o'n gweithlu, nid yn unig yn genedlaethol ond yn rhanbarthol ac yn lleol. Bydd angen i ni ddatblygu dulliau dadansoddi a thechnegau modelu soffistigedig i gefnogi'r broses o gynllunio, datblygu a chynhyrchiant y gweithlu ar draws iechyd a gofal cymdeithasol. Rhai o'r camau sylfaenol y bydd angen i ni eu cymryd bydd cytuno ar setiau data safonol, datblygu dealltwriaeth ar y cyd o ddata gweithlu a datblygu trefniadau adrodd ar y cyd, er mwyn inni droi ein gwybodaeth yn wybodaeth gadarn a fydd yn sail i benderfyniadau sy'n ymwneud â'n gweithlu. Dyma un o'r rhesymau pam yr ydym wedi cynnwys camau penodol yn thema 7.

Bydd yn bwysig mesur effaith a llwyddiant y strategaeth gweithlu hon wrth i'n gweithlu newid dros y ddegawd nesaf. Bydd gwybodaeth a deallusrwydd gwell am y gweithlu yn ein helpu i fesur newidiadau a thueddiadau, er mwyn ein galluogi i gynllunio'n well ac ymateb i'r newidiadau hyn.

Bydd datblygu mesurau ystyrlon ar lefel leol, ranbarthol a chenedlaethol nid yn unig yn ein helpu i fonitro'r newidiadau ond hefyd yn helpu ac yn cefnogi'r newidiadau gofynnol wrth symud ymlaen.

Bydd gwell systemau gwybodaeth am y gweithlu hefyd yn ein helpu i gasglu barn y gweithlu, mewn perthynas â'u lles a'u hymgysylltiad a'u gallu i nodi, cyfrannu at a llywio'r newidiadau i'r modd y darperir gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol, er mwyn sicrhau ein bod yn cyflawni ein huchelgais o gael gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol brwdfrydig, ymrwymedig a gwerthfawr, sydd â'r gallu, yr hyder a'r cymhwysedd i ddiwallu anghenion pobl Cymru.

Drafft Terfynol

GWEITHREDIADAU

Drafft Terfynol

Gweithlu Cysylltiedig, Cymhellus a Iachus
An Engaged, Motivated & Healthy Workforce

THEMA STRATEGOL UN

GWEITHLU SY'N YMGYSYLLTU, YN LLAWN CYMHELLIANT AC SY'N IACHUS

EIN HUCHELGAIS

Erbyn 2030, bydd y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u cefnogi ble bynnag y maent yn gweithio.

PAM YR YDYM YN GWNEUD HYN

Dywedwn yn aml mai ein gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol yw ein hased mwyaf a mwyaf gwerthfawr o ran darparu iechyd a gofal cymdeithasol o safon uchel. Fodd bynnag, mewn llawer o achosion, mae ein hadborth gan staff yn awgrymu nad ydynt yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi na'u cefnogi. Gall hyn arwain at ddiffyg ymgysylltu a chymhelliant a gall effeithio ar bresenoldeb a throsiant sydd yn y pen draw yn effeithio ar ansawdd y gofal i'r bobl sydd wrth wraidd ein gwasanaethau.

Mae angen inni newid hyn a sicrhau bod iechyd a gofal cymdeithasol yn lle gwych i weithio, ac mai ein staff yw'r hysbyseb orau ar gyfer hyn. Felly, mae angen sefydlu rhai blociau adeiladu sylfaenol er mwyn sicrhau dull gweithredu pendant, rhagweithiol a seiliedig ar dystiolaeth.

Mae pob un o'r themâu yn cyfrannu i'r uchelgais hwn o werthfawrogi, cefnogi a chadw ein staff. Yn y thema hon rydym yn canolbwyntio ar yr hyn y gallwn ei wneud o **safbwynt cyflogaeth** i gyflawni hyn, gan gynnwys:

- Trefniadau ac amgylcheddau gweithio iach;
- Arferion cyflogaeth heb ei ail gyda ffocws clir ar gydraddoldeb ac amrywiaeth, llais y gweithwyr a chynrychiolaeth ar y cyd;
- Cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith;
- Gwobrwyon a chydnabyddiaeth deg, gan gynnwys mynd i'r afael â bylchau cyflog ar draws y nodweddion gwarchodedig;
- Cyfleoedd hyblyg o ran gyrfa i gwrdd ag anghenion newidiol.

Er mwyn gwireddu'r weledigaeth hon byddwn yn:

Cam gweithredu 1	Cyflwyno fframwaith Iechyd a Lles ar draws y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol gan bennu safonau clir a mesuradwy i helpu sbarduno gwelliant.

Drafft Terfynol

	Caiff y rhain eu cyd-gynhyrchu gyda chyflogwyr, undebau llafur, staff a myfyrwyr, gan gynnwys grwpiau o nodweddion gwarchodedig ac yn seiliedig ar arfer ragorol o sectorau eraill.
Cam gweithredu 2	Cyflwyno fframwaith 'Llywodraethu Staff' sy'n nodi'r disgwyliadau ar gyfer cyflogwyr a gweithwyr er mwyn sbarduno profiad cadarnhaol gan weithwyr a gwell ansawdd. *Mae hyn yn seiliedig ar y model sydd ar waith yn yr Alban sy'n ymgorffori partneriaeth gymdeithasol ac sydd wedi'i seilio ar ddeddfwriaeth. Bydd yn cynrychioli system o atebolrwydd corfforaethol ar gyfer diwylliant teg a chyfiawn a rheolaeth effeithiol o'r holl staff. Bydd yn cwmpasu amrywiaeth o feysydd allweddol gan gynnwys gwybodaeth a chyfathrebu, yr iaith Gymraeg, hyfforddiant a datblygiad, dulliau partneriaeth, cydraddoldeb ac amrywiaeth, iechyd a lles, a dwyn pobl i gyfrif. Nid yw hyn yn cynnwys y sector statudol yn unig ond mae'n cael ei adlewyrchu drwy drefniadau comisiynu gyda'r darparwyr preifat a gwirfoddol. Bydd y fframwaith llywodraethu staff yn cael ei ddatblygu mewn partneriaeth â sefydliadau proffesiynol a staff, a bydd yn llywio pob polisi sy'n effeithio ar y gweithlu.*
Cam gweithredu 3	Gweithio tuag at wobr a chydnabyddiaeth deg ar draws y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol. *Bydd hyn yn ystyried adroddiad y Comisiwn Gwaith Teg* (2019) *ac a Yw Cymru'n Decach?* (2018).
Cam gweithredu 4	Gweithredu dull cyson o fonitro a mesur profiad gweithwyr drwy arolygon staff iechyd a gofal cymdeithasol. *Bydd hyn yn cynnwys sgôr mynegai ymgysylltu parhaus sy'n ein galluogi i gipio profiad staff ar draws gwahanol leoliadau, grwpiau proffesiynol a nodweddion gwarchodedig.*
Cam gweithredu 5	Ymgorffori cyfres o fesurau lles ac ymgysylltu â'r gweithlu yn y fframwaith perfformiad ar gyfer sefydliadau, a'r system iechyd a gofal cymdeithasol ehangach. *Dylai hyn gynnwys ansawdd arweinyddiaeth, ymgysylltu â staff, bwlio ac aflonyddu.*

Atyniad a Recriwtio
Attraction & Recruitment

THEMA STRATEGOL DAU

DENU A RECRIWTIO

EIN HUCHELGAIS

Erbyn 2030, bydd iechyd a gofal cymdeithasol wedi'u sefydlu'n dda fel brand cryf a hawdd ei adnabod a'r sector o ddewis i'n gweithlu yn y dyfodol.

PAM YR YDYM YN GWNEUD HYN

Rydym yn profi prinder mewn llawer o alwedigaethau a grwpiau proffesiynol mewn llawer o wasanaethau a lleoliadau. Er bod amrywiaeth eang o rolau ar gael sy'n addas ar gyfer amryw o sgiliau a diddordebau, mae'r cyhoedd yn draddodiadol wedi bod yn canolbwyntio ar nifer fach o rolau - y gweithiwr cymdeithasol, y nyrs, y meddyg. Mae angen i ni gynyddu ein hymdrechion yn y ffordd rydym yn marchnata ac yn hyrwyddo'r cannoedd o rolau ac felly'r cyfleoedd sydd ar gael ar lefel leol, genedlaethol neu ryngwladol.

Mae angen i ni fod yn rhagweithiol wrth dargedu prinderau penodol ac wrth helpu a chefnogi staff sydd eisiau newid mewn gyrfa a chyfeiriad. Mae angen i ni estyn allan i blant, a phobl ifanc y tu hwnt i'n llwybrau traddodiadol i helpu i lywio eu dewisiadau gyrfa a mynediad agored i'r nifer fawr o bobl yn ein cymunedau sydd â sgiliau a phrofiad gwerthfawr sydd wedi'u tangynrychioli yn ein gweithlu ar hyn o bryd. Mae angen i ni hefyd wneud yn siŵr bod y broses ar gyfer recriwtio pobl yn seiliedig ar ein gwerthoedd a'i bod mor llyfn ac effeithlon â phosibl, gan atgyfnerthu ein henw da fel lle ardderchog i weithio o'r cychwyn cyntaf.

Er mwyn gwireddu'r weledigaeth hon byddwn yn:

Cam gweithredu 6	Sefydlu Gwasanaeth Gyrfaoedd Cenedlaethol ym maes iechyd a gofal cymdeithasol sy'n hyrwyddo pob rôl ac yn estyn allan i bob rhan o'r gymuned a'r gweithlu. *Bydd hyn yn wasanaeth dwyieithog a fydd yn adeiladu ar ddulliau gweithredu cyfredol ac yn cael ei gefnogi gan ymgyrch farchnata gynhwysfawr gyda'r un brandio ar gyfer yr amrediad lawn o alwedigaethau, proffesiynau a rolau ar draws iechyd a gofal cymdeithasol.*
Cam gweithredu 7	Adolygu a datblygu cynlluniau wedi'u targedu ar gyfer a) prinderau sylweddol mewn grwpiau proffesiynol a galwedigaethol a meysydd sy'n anodd recriwtio iddynt yn cynnwys meddygaeth, gofal cartref, gwaith cymdeithasol a nyrsio (*yn gysylltiedig â gweithrediad 31*) b) grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol.

Drafft Terfynol

	Bydd hyn yn cynnwys nodweddion gwarchodedig a nodwyd, gan gynnwys ystyriaethau o ran y Gymraeg, ardaloedd gwledig ac anghysbell, cymhellion, bwrsariaethau a recriwtio rhyngwladol.
Cam gweithredu 8	Gweithredu dull recriwtio dwyieithog sy'n seiliedig ar werthoedd modern ar gyfer yr holl staff iechyd a gofal cymdeithasol. *Bydd hyn yn seiliedig ar arfer gorau ac yn cael ei gefnogi'n ddigidol gan gydnabod effeithiau economaidd cymdeithasol er mwyn sicrhau dull symlach, cyflym, effeithlon, llyfn, hygyrch a chynhwysol o recriwtio a phrofiad ardderchog i weithwyr newydd.*

Drafft Terfynol

Modelau gwaith di-dor
Seamless Working Models

THEMA STRATEGOL TRI

MODELAU GWEITHLU DI-DOR

EIN HUCHELGAIS

Erbyn 2030, modelau gweithlu amlbroffesiwn ac aml-asiantaethol fydd y cyffredin.

PAM YR YDYM YN GWNEUD HYN

Bydd modelau gwasanaeth y dyfodol yn cael eu seilio fwyfwy ar y cysyniad o "beth sy'n bwysig i mi", sy'n symud y ffocws o'r hyn y mae gweithwyr proffesiynol yn ei feddwl at anghenion y person sydd yn ganolog i'n gwasanaeth, yn unol â gofal iechyd darbodus ac egwyddorion gwasanaethau cymdeithasol cynaliadwy. Mae'r ymagwedd gyd-gynhyrchiol hon yn dibynnu ar waith tîm rhagorol rhwng aelodau'r tîm amlbroffesiwn ond weithiau gall ffiniau proffesiynol a galwedigaethol fod yn y ffordd o wneud y peth iawn. Gall hyn fod yn broblem benodol pan fo gan unigolyn anghenion cymhleth sy'n gofyn am gyfraniad unigryw a gwerthfawr nifer o weithwyr proffesiynol ym maes iechyd a gofal cymdeithasol.

Gall diffyg gweithio di-dor, arwain i fylchau a dyblygu gofal, sydd, ar y gorau, yn gallu arwain at niwed. Nid y sector statudol yw'r ateb gorau bob tro i ddiwallu anghenion unigolyn, ac mae ymgysylltu â gwasanaethau darparwyr preifat a gwirfoddol, gwirfoddolwyr yn ogystal â gofalwyr, yn arwain at lawer mwy o fudd i'r unigolyn megis rhagnodi cymdeithasol a chydweithio. Mae gofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn hefyd yn sbardun ar gyfer sgiliau estynedig ac ymarfer uwch, gan sicrhau, lle bo hynny'n briodol, y gall gweithwyr proffesiynol ym maes iechyd a gofal cymdeithasol weithio ar frig eu trwydded/cymhwysedd. Er mwyn gwneud y defnydd gorau o hyn dylid cael dull gweithredu cyson ar draws grwpiau proffesiynol, heb ei gyfyngu gan amgylchiadau economaidd cymdeithasol.

Rydym am drosi'r arferion da a'r arloesedd wrth ddatblygu modelau gweithlu integredig a di-dor sydd wrth wraidd Cymru Iachach, yn ddull cynaliadwy a phrif ffrwd o weithredu.

Gall dulliau tameidiog o ran rheoleiddio hefyd fod yn ffordd o weithio'n ddi-dor, er bod y problemau'n cael eu gweld yn fwy na rhai go iawn weithiau.

Er mwyn gwireddu'r weledigaeth hon byddwn yn:

Cam gweithredu 9	Datblygu cynllun gweithlu aml broffesiynol i gefnogi gweithrediad y model gweithlu gofal sylfaenol a chymunedol newydd (Rhaglen Strategol ar gyfer Gofal Sylfaenol). *Bydd hyn yn cwmpasu'r addysg a'r hyfforddiant sydd eu hangen i gynnal arloesedd a gwelliannau mewn gofal sylfaenol, yn ogystal â*

Drafft Terfynol

	datblygu gwybodaeth well am y gweithlu, modelu a gweithredu fframweithiau cymhwysedd traws-sector.
Cam gweithredu 10	Datblygu cynllun gweithlu aml proffesiynol i gefnogi gweithrediad Law yn Llaw at Iechyd Meddwl. *Bydd hyn yn cynnwys pob oedran a nodwedd warchodedig sy'n cyd-fynd â'r modelau gofal a'r safonau gwasanaeth sydd eu hangen yn y dyfodol. Bydd hyn hefyd yn ystyried rolau gwasanaethau darparwyr preifat a gwirfoddol, gwirfoddolwyr a gofalwyr yn ogystal â gwasanaethau statudol.*
Cam gweithredu 11	Troi'r modelau gweithlu sy'n cael eu datblygu drwy Fyrddau Partneriaeth Ranbarthol yn ganllaw arfer da ar gyfer gweithio integredig. *Bydd hyn yn defnyddio'r cyfnewidiad sy'n cael ei ddatblygu ar lefel leol ac yn cyflymu'r broses drawsnewid drwy sicrhau ei fod yn arwain at newidiadau sylfaenol a chynaliadwy yn y gweithlu. Bydd hyn yn cynnwys gwasanaethau darparwyr preifat a gwirfoddol, gwirfoddolwyr a gofalwyr.*
Cam gweithredu 12	Datblygu fframwaith cymhwysedd a galluoedd clir ar gyfer sgiliau estynedig ac ymarfer datblygedig ar draws grwpiau proffesiynol. *Bydd hyn yn cynorthwyo staff i gael llwybrau gyrfa fwy hyblyg a bydd yn helpu sefydliadau i ddeall yn well yr hyn y gallant ei ddisgwyl gan bob lefel o ymarfer. Bydd hyn, yn ei dro, yn caniatáu cydnabyddiaeth o gyfraniad pob grŵp o staff, ac wrth ddod â thimau amlddisgyblaeth ynghyd, lleihau cyfyngiadau drwy brotocolau hanesyddol neu bresgripsiynau ar gyfer ymarfer.*
Cam gweithredu 13	Gweithredu rhaglen gynefino gyffredin ar sail gwerthoedd ar gyfer ein holl weithlu sy'n darparu gofal iechyd a chymdeithasol mewn lleoliadau sylfaenol a chymunedol. *Bydd hyn yn seiliedig ar ganlyniadau'r cynllun peilot presennol yn ardal Hywel Dda ac fe'i gwneir yn hygyrch i wasanaethau darparwyr preifat a gwirfoddol, gwirfoddolwyr a gofalwyr lle bo'n briodol.*
Cam gweithredu 14	Gweithio gyda phartneriaid i gysoni trefniadau llywodraethu, rheoleiddio a chofrestru i hwyluso gweithio amlbroffesiwn. *Bydd un o'r blaenoriaethau allweddol yn cynnwys y gweithlu cymorth, yn ystyried dulliau cofrestru statudol ar gyfer staff presennol sydd heb eu cofrestru, neu sydd wedi'u cofrestru'n wirfoddol. Bydd hefyd yn bwysig dylanwadu ar yr agenda rheoleiddio ar lefel y DU, ynghyd â'r*

	gwledydd eraill, er mwyn annog dull mwy syml ac unedig yn y dyfodol ar draws rheolyddion y Proffesiynau Iechyd a Gofal Cymdeithasol Cymru fel corff Rheoleiddio Gofal Cymdeithasol.

Drafft Terfynol

Adeiladu Gweithlu sy'n barod yn ddigidol
Building a Digitally Ready Workforce

THEMA STRATEGOL PEDWAR

ADEILADU GWEITHLU SY'N BAROD YN DDIGIDOL

EIN HUCHELGAIS

Erbyn 2030, bydd galluoedd digidol a thechnolegol y gweithlu wedi'u datblygu'n dda ac yn cael eu defnyddio'n helaeth i wneud y gorau o'n ffordd o weithio, er mwyn ein helpu i ddarparu'r gofal gorau posibl i bobl.

PAM YR YDYM YN GWNEUD HYN

Mae diffyg cyfatebiaeth rhwng cyflymder newid digidol a thechnolegol a'n gallu i'w gweithredu a'u hymgorffori yn ein gwaith bob dydd mewn iechyd a gofal cymdeithasol. Mae hyn yn cynnwys defnyddio technoleg gwybodaeth a systemau rheoli gwybodaeth bob dydd yn ogystal â genomeg, meddygaeth ddigidol, deallusrwydd artiffisial a roboteg. Un o'r rhesymau dros hyn yw amgylchiadau economaidd cymdeithasol amrywiol, llythrennedd digidol, hyder a gallu ein gweithlu presennol, a'r sylw cyfyngedig rydym wedi'i roi i hyn fel system hyd yma.

Yn ogystal â gwella ansawdd gofal ac ymestyn ffiniau'r hyn y gallwn ei gyflawni ar gyfer pobl, gall optimeiddio ffyrdd digidol o weithio a thechnolegau newydd wneud cyfraniad pwysig at newid natur ac effeithlonrwydd gwaith. Mae llawer o'n ffyrdd o weithio wedi dyddio ac yn feichus gan arwain at waith sy'n cael ei wastraffu. Mae hyn yn allweddol wrth ystyried i ba raddau y mae pwysau llwyth gwaith presennol yn cael effaith sylweddol ar ein gweithlu presennol, ac yn fater a nodwyd dro ar ôl tro yn ein proses ymgysylltu.

Mae'r gofynion ar gyfer y gweithlu iechyd yn y dyfodol yn cael eu mynegi yn yr adolygiad Topol, gyda negeseuon trosglwyddadwy ar gyfer gofal cymdeithasol. Mae'r thema hon yn tynnu sylw i'r angen i godi proffil llythrennedd, sgiliau a galluoedd digidol fel rhan annatod o wasanaethau a thrawsnewid digidol, a'r angen cyfochrog i fuddsoddi mewn addysg a datblygu sefydliadol os ydym am gyflymu'r broses o newid.

Mae adolygiad Topol hefyd yn nodi'r angen i ganolbwyntio ar ddatblygu'r gweithlu proffesiynol digidol a fydd yn rhan fwyfwy hanfodol o'r gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol. Eir i'r afael â hyn fel rhan o Raglen Gweddnewid Ddigidol Llywodraeth Cymru ac nid yw'n cael ei dyblygu yn y strategaeth hon.

Drafft Terfynol

Er mwyn gwireddu'r weledigaeth hon byddwn yn:

Cam gweithredu 15	Gweithredu "Adeiladu Rhaglen Gweithlu Sy'n Barod yn Ddigidol" sy'n canolbwyntio ar wella llythrennedd a hyder digidol y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol ehangach yng Nghymru *Bydd hyn yn gofyn am ddatblygu fframwaith galluoedd digidol ac yn cael ei gynnal ar sail partneriaeth gyda sefydliadau staff a chyrff proffesiynol.*
Cam gweithredu 16	Comisiynu agweddau digidol cyson fel rhan o bob un o'r cwricwla i raddedigion ar gyfer gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol proffesiynol. *Bydd hyn yn gyson â'r camau gweithredu blaenorol fel bod dull cyson o ymdrin â galluoedd digidol; Mae angen ystyried y cyfyngiadau economaidd cymdeithasol a gofynion corfforol/dysgu pob dysgwr.*
Cam gweithredu 17	Gweithredu gofyniad i bob prosiect a rhaglen trawsnewid ddigidol gynnwys cynllun datblygu sefydliadol clir. *Bydd hyn yn gofyn am ddatblygu cynlluniau datblygu sefydliadol i gyflawni'r newid diwylliannol sydd ei angen wrth integreiddio datblygiadau digidol, y gweithlu a gwasanaethau.*

Drafft T

THEMA STRATEGOL PUMP

ADDYSG A DYSGU RHAGOROL

EIN HUCHELGAIS

Erbyn 2030, bydd y buddsoddiad mewn addysg a dysgu ar gyfer gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol proffesiynol yn darparu'r sgiliau a'r galluoedd sydd eu hangen i ddiwallu anghenion pobl Cymru.

PAM YR YDYM YN GWNEUD HYN

Mae'r biblinell addysg a hyfforddiant yn gwneud cyfraniad hollbwysig at gyflenwi ein gweithlu ac mae angen i ni sicrhau ein bod yn parhau i fuddsoddi yn ein gallu i hyfforddi yng Nghymru. Yn ogystal â chynyddu'r niferoedd, mae angen i ni sicrhau bod y buddsoddiad yn cynnig gwerth drwy ddarparu'r math o addysg, dysgu a hyfforddiant sy'n cefnogi anghenion y dyfodol a modelau gwasanaeth y dyfodol. Yn benodol, mae angen i ni fanteisio i'r eithaf ar y manteision a ddaw yn sgil gweithlu o raddedigion sy'n canolbwyntio ar helpu pobl i weithio ar frig eu trwydded/cymhwysedd.

Yn draddodiadol, mae llawer o'n haddysg a'n hyfforddiant wedi cael ei ddarparu mewn fformatau sy'n un-broffesiynol neu'n un-ddisgyblaeth, mae angen i hyn newid i adlewyrchu'r angen am fwy o ymagweddau aml broffesiynol, gweithio llyfn a hygyrchedd i'r rhai sydd fwyaf wedi eu tangynrychioli yn ein gweithlu. Mae angen i ni hefyd sicrhau bod llwybrau addysg a hyfforddiant yn adlewyrchu anghenion gwirfoddolwyr a gofalwyr, cymunedau gwledig ac anghysbell lle'r ateb i her y gweithlu yw "tyfu ein hun", sy'n gofyn am fwy o hyblygrwydd o ran darparu a lleoliad.

Mae'r angen i'r gweithlu gael sgiliau ychwanegol wedi dod i'r amlwg hefyd dros y blynyddoedd diwethaf – y pwyslais ar ofal mewn lleoliadau sylfaenol a chymunedol, y ffocws cynyddol ar atal afiechyd a hybu iechyd, gwella ansawdd ac ymchwil, arfer sy'n seiliedig ar dystiolaeth, arweinyddiaeth, yr ymrwymiad i'r Gymraeg, a digidol fel y disgrifiwyd yn gynharach yn y ddogfen hon. Mae angen i'r rhain gael eu hymgorffori mewn addysg graidd, ac nid wedi'i datblygu fel sgiliau ychwanegol.

Mae ein dull o sicrhau Datblygiad Proffesiynol Parhaus (DPP) yn dameidiog, o ran ei gysylltiad ag anghenion y gwasanaeth ac ar draws grwpiau proffesiynol a galwedigaethol. Gall hyn arwain at grwpiau galwedigaethol a phroffesiynol penodol, o'r rhai sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig a'r rhai nad ydynt yn teimlo'n rhy ddigonol, ac nad ydynt yn cael cyfleoedd i ddatblygu. Yn ogystal, mae'r pwysau a'r heriau sy'n wynebu ein darparwyr addysg yn cynyddu a heb ddeialog strategol, ni fyddwn yn gallu cynllunio piblinell gynaliadwy sy'n cynhyrchu'r gweithlu cywir gyda'r sgiliau cywir.

Drafft Terfynol

Mae angen sicrhau hefyd fod lleoliadau o ansawdd uchel, sy’n cael eu cynorthwyo gan fentoriaeth ac asesiadau ar sail ymarfer, ar gael i gefnogi addysg a hyfforddiant rhagorol gydag amser wedi'i ddiogelu a'i nodi i gefnogi a galluogi dysgu o ansawdd uchel i ddigwydd .

Er mwyn gwireddu'r weledigaeth hon byddwn yn:

Cam gweithredu 18	Gweithio gyda darparwyr addysg i sicrhau bod addysg yn diwallu anghenion y system iechyd a gofal cymdeithasol, ac yn cynnwys rhaglenni a ddarperir drwy gyfrwng y Gymraeg. *Bydd angen i hyn gynnwys rhaglenni cyn cofrestru, rhaglenni datblygiad proffesiynol parhaus a chyfleoedd i gyflwyno rhaglenni drwy gyfrwng y Gymraeg.*
Cam gweithredu 19	Gweithio gyda darparwyr addysg i gefnogi'r gweithlu i ddatblygu a/neu wella sgiliau iaith Gymraeg. *Bydd angen i hyn gynnwys cymorth i fyfyrwyr iechyd a gofal cymdeithasol a'n gweithlu presennol a'r gweithlu dyfodol i ddysgu Cymraeg, gwella sgiliau presennol a meithrin hyder i ddefnyddio'r sgiliau hyn.*
Cam gweithredu 20	Mewn partneriaeth â sefydliadau addysg uwch, rhoi newidiadau ar waith i gynnwys cwricwla a hyblygrwydd y ddarpariaeth ar gyfer rhaglenni israddedig i ddiwallu anghenion a dulliau darparu yn y dyfodol, gan bennu addysg ryngbroffesiynol, gofynion lleoliadau ar gyfer cymwyseddau cyffredin, a gofynion iaith. *Bydd angen i hyn adlewyrchu sgiliau megis arweinyddiaeth (gan gynnwys cynlluniau gweithredu cadarnhaol), gwella ansawdd, ataliad, cyd-gynhyrchu, a sgiliau academaidd ac ymchwil.*
Cam gweithredu 21	Parhau i fuddsoddi mewn cynyddu nifer y gweithwyr proffesiynol ym maes iechyd a gofal cymdeithasol sydd wedi'u hyfforddi yng Nghymru, gan ganolbwyntio ar werth. *Caiff hyn ei lywio drwy soffistigeiddrwydd cynyddol o ran gwybodaeth am y gweithlu, buddsoddi ar sail gwerth a ategir gan fframwaith rheoli ansawdd a chydraddoldeb clir ar draws yr holl grwpiau proffesiynol a galwedigaethol.*
Cam gweithredu 22	Ehangu mynediad i yrfaoedd ym maes iechyd a gofal cymdeithasol drwy ddatblygu'r model dysgu seiliedig ar waith. *Bydd hwn yn cael ei gynllunio i gefnogi prentisiaethau a dulliau "tyfu eich hun", yn enwedig o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol a phobl ag anableddau, gyda llwybrau hyfforddi mwy hyblyg a mwy lleol mewn*

	iechyd a gofal cymdeithasol, a chyfleoedd i gydnabod dysgu a phrofiad blaenorol.
Cam gweithredu 23	Datblygu model ariannu a chomisiynu clir a theg ar gyfer addysg iechyd a gofal cymdeithasol gan gynnwys addysg israddedig, prentisiaethau ac addysg alwedigaethol. *Bydd angen i hyn ystyried barn myfyrwyr, defnyddwyr gwasanaethau, darparwyr addysg a chomisiynwyr addysg.*
Cam gweithredu 24	Datblygu strategaeth glir ar gyfer Datblygiad Proffesiynol Parhaus (DPP) ar draws grwpiau proffesiynol a galwedigaethol. *Bydd hyn yn cynyddu cyfran y dysgu rhyngbroffesiynol ac yn ystyried modelau ariannu priodol. Bydd angen i'r strategaeth weithio tuag at ddull gweithredu teg ar draws proffesiynau ar sail anghenion penodol eu rolau.*

Drafft Terfynol

THEMA STRATEGOL CHWECH

ARWEINYDDIAETH AC OLYNIAETH

EIN HUCHELGAIS

Erbyn 2030, bydd arweinwyr yn y system iechyd a gofal cymdeithasol yn dangos arweinyddiaeth ar y cyd ac yn dosturiol.

PAM YR YDYM YN GWNEUD HYN

Mae arweinyddiaeth yn gwneud cyfraniad sylweddol i siapio diwylliant sefydliadau ac rydym eisoes wedi nodi bod angen i ni newid y diwylliant mewn iechyd a gofal cymdeithasol. Atgyfnerthwyd hyn yn helaeth yn yr ymgysylltu a'r ymgynghori yr ydym wedi'i wneud lle tynnwyd sylw at nenfydau gwydr ac anghydraddoldebau. Gwyddom fod arweinyddiaeth yn cael effaith hanfodol ar brofiad staff ac yn ei thro mae hyn yn cael effaith uniongyrchol ar brofiad y bobl sydd wrth wraidd ein gwasanaeth, felly mae arweinyddiaeth hefyd yn effeithio ar ansawdd. Mae arweinyddiaeth dosturiol yn llywio gofal tosturiol.

Yn rhy aml, mae "arweinyddiaeth" wedi'i hystyri ag ychydig o unigolion mewn swyddi uwch, pan fo angen arweinyddiaeth ar bob lefel ac ar draws nodweddion gwarchodedig mewn gwirionedd, ym mhob gwasanaeth a lleoliad. Mae angen i'n dull o ddatblygu arweinyddiaeth adlewyrchu hyn, drwy fod ar gael i bob arweinydd yn y system, yn ogystal â pharatoi unigolion yn well ar gyfer y swyddi arweinyddiaeth freintiedig sy'n bodoli ar lefel Bwrdd.

Mae arnom angen arweinwyr hefyd a all weithio'n effeithiol gyda sectorau a sefydliadau eraill, drwy arweinyddiaeth wasgaredig a chyffredin sy'n mynd y tu hwnt i ffiniau sefydliadol, fel modelau rôl i arweinwyr cyhoeddus yng Nghymru, a chyflawni eu cyfraniad i ffyniant Cymru a natur un gwasanaeth cyhoeddus.

Gydag arweinyddiaeth daw atebolrwydd, a chaiff hyn ei gyflawni drwy greu diwylliannau sy'n hyrwyddo cynhwysiant, cyfiawnder a thegwch, llwythi gwaith hydrin a diogel, nodau clir a rheoli perfformiad, a ffocws ar ddysgu ac ansawdd gwella parhaus.

Er mwyn gwireddu'r weledigaeth hon byddwn yn:

Cam gweithredu 25	Datblygu strategaeth i fframio ymagwedd gyson at arweinyddiaeth dosturiol mewn iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru. *Bydd hyn yn cyfleu disgwyliadau clir a chamau gweithredu ar gyfer arweinyddiaeth ar draws y system. Mae hyn yn gysylltiedig â'r camau gweithredu yn thema 1 yn arbennig, lle y manteisir i'r eithaf ar*

Drafft Terfynol

	nodweddion gwarchodedig pobl, lles corfforol a meddyliol, a lle y deellir dewisiadau ac ymddygiadau sydd o fudd i iechyd a lles y dyfodol.
Cam gweithredu 26	Sefydlu amrywiaeth hygyrch o adnoddau a rhaglenni datblygu arweinyddiaeth ar gyfer unigolion a sefydliadau. *Caiff hyn ei gefnogi drwy borth digidol a fformatau hygyrch eraill; cynnal adnoddau arwain, cyfeirio at gyfleoedd arweinyddiaeth leol a chenedlaethol gan gynnwys cynlluniau gweithredu cadarnhaol, cefnogi rhwydweithio cymdeithasol a hyrwyddo cyfleoedd dysgu drwy brofiad. Byddwn yn datblygu amrywiaeth o ddulliau gweithredu ac asesu arweinyddiaeth gynhwysol i gynorthwyo sefydliadau i sefydlu'r strategaeth arweinyddiaeth.*
Cam gweithredu 27	Datblygu piblinell rheoli talent ar gyfer rolau arwain. *Bydd hyn yn cael ei ategu gan ddisgrifiadau rôl graidd, mynediad cynhwysol i gyfleoedd rhaglenni datblygu priodol a rhwydweithiau alumni.*

Drafft Terfynol

THEMA STRATEGOL SAITH

CYFLENWI A SIAPIO'R GWEITHLU

EIN HUCHELGAIS

Erbyn 2030, bydd gennym weithlu cynaliadwy mewn niferoedd digonol i ddiwallu anghenion iechyd a gofal cymdeithasol ein poblogaeth.

PAM YR YDYM YN GWNEUD HYN

Fel yr ydym wedi nodi'n gynharach yn y strategaeth, mae prinderau sylweddol mewn rhai proffesiynau, gwasanaethau a sgiliau. Mae i hyn oblygiadau o ran darparu gwasanaethau, ansawdd gofal, profiad staff a chostau cynyddol.

Bydd y camau gweithredu a ddisgrifir mewn perthynas â'r themâu eraill i gyd yn cael effaith gadarnhaol ar y bylchau hyn yn ystod y strategaeth hon, gan symud tuag at sefyllfa fwy cynaliadwy. Fodd bynnag, mae angen hefyd i foderneiddio'r gweithlu, rolau newydd a sgiliau estynedig, gyda chymorth gwella gwybodaeth am y gweithlu a sgiliau cynllunio'r gweithlu. Mae hyn yn cynnwys datblygu mesurau effeithlonrwydd a chynhyrchiant priodol sy'n helpu i hwyluso meincnodi a dangos gwerth wrth i siâp ein gweithlu barhau i newid.

Mae datblygu Cynllun Clinigol Cenedlaethol a Chynlluniau Trawsnewid Byrddau Partneriaeth Ranbarthol i gefnogi'r gwaith o gyflawni Cymru Iachach, hefyd yn gallu effeithio ar siâp y gweithlu a bydd angen cadw golwg ar hyn wrth i'r cynlluniau ddatblygu.

Yn y cyfamser, mae rhai meysydd hollbwysig y mae angen canolbwyntio arnynt ar frys ac yn ddwys yn y tymor byr i gyflymu atebion sy'n cefnogi trefniadau staffio diogel.

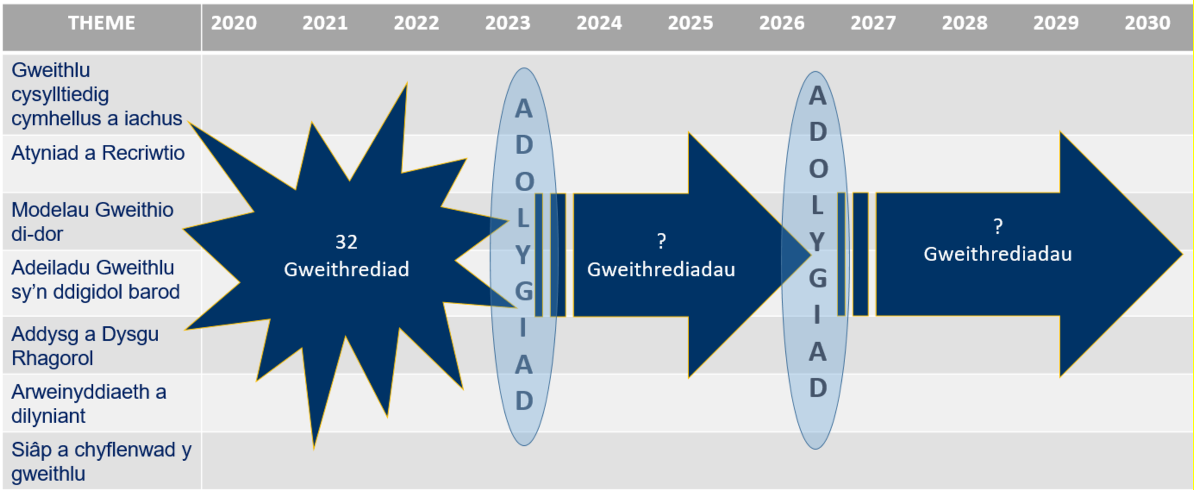
Er mwyn gwireddu'r weledigaeth hon byddwn yn:

Cam gweithredu 28	Creu canolfan ragoriaeth ar gyfer gwybodaeth am y gweithlu ym maes iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru. *Bydd hyn yn defnyddio setiau data safonol, dulliau dadansoddi a thechnegau modelu soffistigedig o safon uchel i gefnogi'r broses o gynllunio, datblygu a chynhyrchiant y gweithlu. Bydd hyn yn hwyluso meincnodi a chyfleoedd i wella effeithlonrwydd.*

Drafft Terfynol

Cam gweithredu 29	Adeiladu cynhwysedd a gallu o ran cynllunio a datblygu'r gweithlu ar draws iechyd a gofal cymdeithasol, wedi'i ategu gan fethodoleg safonol. *Bydd hyn yn seiliedig ar fethodoleg gynhwysol chwe cham ar gyfer cynllunio'r gweithlu ar draws iechyd a gofal cymdeithasol.*
Cam gweithredu 30	Datblygu canllawiau cynllunio'r gweithlu ar gyfer nodi a datblygu sgiliau iaith Gymraeg yn y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol. *Fe'i defnyddir i weithredu'r Strategaeth Sgiliau iaith Gymraeg a llywio ein cyflenwad gweithlu.*
Cam gweithredu 31	Datblygu cynlluniau gweithlu ar gyfer grwpiau proffesiynol a galwedigaethol allweddol, yn y lle cyntaf; • Nyrsio • Gofal yn y cartref • Gwaith Cymdeithasol • Meddygaeth *Bydd y cynlluniau hyn yn dwyn ynghyd y camau gweithredu a ddisgrifir yn y themâu eraill er mwyn canolbwyntio'n benodol ar welliannau tymor byr i ganolig yn y meysydd prinder hyn a gwneud y mwyaf o gyfleoedd i ymgysylltu â grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol. Bydd y cynlluniau'n seiliedig ar adolygiad o'r hyn y mae arnom ei angen o'r rolau hyn yn y dyfodol, yn hytrach na chanolbwyntio ar yr hyn y mae'r rolau hyn wedi bod yn y gorffennol. Bydd y cynlluniau hyn yn adlewyrchu canllawiau a safonau ar gynwysoldeb, ansawdd a diogelwch, effeithlonrwydd a chynhyrchiant.*
Cam gweithredu 32	Comisiynu rhaglen waith i ddeall cyfraniad gwirfoddolwyr a gofalwyr er mwyn llywio cynlluniau'r gweithlu yn y dyfodol. *Bydd hyn yn ein helpu i ddeall maint a ffurf y gweithlu hwn fel y gallwn gynllunio ein gweithlu yn fwy effeithiol a'u cefnogi yn eu rolau. Byddwn yn gweithio gyda chymorth trydydd sector Cymru ac eraill i ddatblygu potensial gwirfoddoli i gefnogi iechyd a gofal yng Nghymru drwy raglenni fel Helpforce.*

GWEITHREDU'R STRATEGAETH HON



Mae'r strategaeth hon ar gyfer y gweithlu yn gosod y cyfeiriad a'r uchelgais ar gyfer darparu gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol ymroddedig, brwdfrydig a gwerthfawr, sydd â'r gallu, y cymhwysedd a'r hyder i ddiwallu anghenion pobl Cymru. Byddwn yn cyflawni ein gweledigaeth drwy gyfres o gynlluniau gweithredu a gaiff eu cyd-gynhyrchu mewn partneriaeth â staff, rhanddeiliaid a phartneriaid cymdeithasol, i gyflawni'r camau gweithredu a nodir yn y strategaeth hon, a sicrhau bod y cynlluniau hyn yn cael eu hadlewyrchu'n briodol yn sut y caiff gwasanaethau eu cynllunio, eu rheoli a'u comisiynu.

Bydd yr 32 o gamau gweithredu hyn yn cael eu cymryd ymlaen yn ystod y 3 blynedd gyntaf y strategaeth, er y bydd rhai camau gweithredu'n cymryd mwy o amser nag eraill i'w cyflawni'n llawn. Caiff y strategaeth ei hadolygu bob 3 blynedd o leiaf ynghyd â'i hasesiad o'r effaith ar gydraddoldeb integredig, fel y gellir gwneud addasiadau, a nodi camau gweithredu pellach i sicrhau bod y strategaeth hon yn parhau'n fyw ac yn ddilys.

Bydd llawer o'r camau gweithredu yn llywio cynlluniau AaGIC a GCC yn y dyfodol. Bydd rhai o'r camau a nodwyd yn cael eu datblygu ar lefel genedlaethol, ac mae camau y bydd angen eu cymryd hefyd ar lefelau rhanbarthol a lleol.

Bydd Llywodraeth Cymru yn cytuno ar y broses weithredu derfynol ac yn lansio'r strategaeth hon.

CYDNABYDDIAETH

Hoffem ddiolch i bawb a gyfrannodd at y camau ymgysylltu ac ymgynghori yn ystod 2019, am eu cyfraniad gwerthfawr i ddatblygiad y strategaeth hon.

Edrychwn ymlaen at eich cyfraniad parhaus i'r broses o ddatblygu'r cynlluniau gweithredu ategol a gwireddu uchelgais y strategaeth hon.

Drafft Terfynol

DOGFENNAU TECHNEGOL

Dogfen Dechnegol - Ymgysylltu

Dogfen Dechnegol - Crynodeb o'r Ymgynghoriad

Asesiad Integredig o'r Effaith ar Gydraddoldeb 2019

Drafft Terfynol

CYFEIRIADAU

Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC): Tueddiadau yng Ngweithlu GIG Cymru (ar 31ain Mawrth 2019)
hiips://aagic.gig.cymru/files/dogfennau-allweddol/tueddiadau-yng-ngweithlu-gig-cymru/

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol: A yw Cymru'n Decach? (2018)
hiips://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/is-britain-fairer-2018-is-wales-fairer-welsh.pdf

Data Cymru: Cynllunio Gweithlu Gweithwyr Cymdeithasol 2017-18
hiips://gofalcymdeithasol.cymru/cms_assets/file-uploads/Social_Worker_Workforce_Planning_2017_18_cym.pdf

Data Cymru: Cynllunio Gweithlu Gweithwyr Cymdeithasol 2014-15
https://gofalcymdeithasol.cymru/adnoddau/cynllunio-gweithlu-gweithwyr-cymdeithasol-2014-15

Gofal Iechyd Darbodus Sicrhau Iechyd a Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodo
hiips://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2019-04/sicrhau-iechyd-a-llesiant.pdf

Gwaith Teg Cymru: Adroddiad y Comisiwn Gwaith Teg
https://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2019-05/gwaith-teg-cymru.pdf

Gwasanaethau cymdeithasol cynaliadwy
hiip://www.wales.nhs.uk/sitesplus/documents/829/WAG%20-%20Sustainable%20Social%20Services%20for%20Wales%202011.pdf

Health Education England: The Topol Review Preparing the healthcare workforce to delivery the digital future. An independent report on behalf of the Secretary of State for Health and Social Care (2019)
hiips://topol.hee.nhs.uk/wp-content/uploads/HEE-Topol-Review-2019.pdf

ICF: Gwerth Economaidd y sector Gofal Cymdeithasol i Oedolion – Cymru Adroddiad terfynol
hiips://gofalcymdeithasol.cymru/cms_assets/file-uploads/Gwerth-Economaidd-y-Sector-Gofal-Cymdeithasol-i-Oedolion_Cymru.pdf

Kings Fund: What's your problem, social care? The eight key areas for reform (2019)
hiips://www.kingsfund.org.uk/publications/whats-your-problem-social-care

Llywodraeth Cymru: Cymru Iachach: ein Cynllun Iechyd a Gofal Cymdeithasol
hiips://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2019-04/cymru-iachach-ein-cynllun-iechyd-a-gofal-cymdeithasol.pdf

Llywodraeth Cymru: Cymraeg 2050: Miliwn o Siaradwyr Cymraeg

hiips://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2019-03/cymraeg-2050-strategaeth-y-gymraeg-v1-1.pdf

Llywodraeth Cymru:Yr Adolygiad Seneddol o Iechyd a Gofal Cymdeithasol yng Nghymru
hiips://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2018-01/Adolygiad-o-Iechyd%20a-Gofal-Cymdeithasol-adroddiad-terfynol.pdf

Llywodraeth Cymru: Ffyniant i Bawb: y strategaeth genedlaethol
hiips://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2017-10/ffyniant-i-bawb-y-strategaeth-genedlaethol.pdf

Llywodraeth Cymru: Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014
hiips://llyw.cymru/sites/default/files/consultations/2018-08/dogfen-ymgynghori-cymdeithasol_0.pdf

Llywodraeth Cymru: Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (2015)
hiips://futuregenerations.wales/wp-content/uploads/2017/01/wfg-essentials-guide-cy.pdf

NES Scotland Staff Governance, A Framework for NHS Scotland Organisations and Employees
hiips://www.staffgovernance.scot.nhs.uk/what-is-staff-governance/overview/

The Health Foundation: (2019) Falling short: the NHS workforce challenge, Workforce profile and trends of the NHS in England
file:///C:/Users/an011876/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/Content.Outlook/QWX1U6OT/S05_Falling%20short_The%20NHS%20workforce%20challenge.pdf

World Health Organisation
hiips://www.who.int/health-topics/health-workforce#tab=tab_1

Drafft Terfynol