



**CYFARFOD BWRDD CYHOEDDUS**

**28 Ionawr 2021**  
**Cyfarfod rhithwir**  
**09:30 – 13:15**

<b>Sesiwn gyhoeddus</b>			<b>Tudalen</b>
09:30	1.	Croeso a sylwadau agoriadol gan y Cadeirydd	Llafar
09:35	2.	Ymddiheuriadau a Datgan Buddiannau	Llafar
09:40	3.	<a href="#">Cofnodion cyfarfod Bwrdd 22 Hydref 2020</a> I'w cymeradwyo	SCW/21/01 3
09:45	4.	<a href="#">Log gweithredu a materion yn codi</a>	SCW/21/02 27
09:50	5.	Diweddariad gan Gadeiryddion y Pwyllgorau I'w nodi a derbyn	Llafar
<b>Ar gyfer penderfyniad:</b>			
10:00	6.	<a href="#">Cynllun Busnes: Adroddiad cynnydd chwarter 3</a> I'w ystyried a chymeradwyo	SCW/21/03 39
10:25	7.	<a href="#">Adroddiad Adnoddau Dynol - Diweddariad Chwarter 3: yn cynnwys diweddariad yn erbyn y cynllun gweithredu - gwersi a ddysgwyd ac argymhellion archwilio</a> I'w nodi a thrafod	SCW/21/04 63
10:40	8.	<a href="#">COVID-19: trosolwg o'n hymateb i gefnogi'r sector</a> I'w nodi a thrafod	SCW/21/05 78
<b>11:00 – 11:10 Egwyl</b>			
11:10	9.	<a href="#">Diweddariad y Cynllun Strategol a'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2021-2026</a> Ystyried a chymeradwyo	SCW/21/06 91
11:40	10.	Fframwaith Cynllun Busnes 2021-22	Llafar
<b>12:00 – 12:10 Egwyl</b>			
12:10	11.	<a href="#">Diweddariad Gwelliannau Llywodraethol Corfforaethol</a> I nodi a thrafod	SCW/21/07 106

12:30 12. [Dyddiadau cyfarfod y Bwrdd a'r Pwyllgorau 2021-22](#) SCW/21/08 119  
Ystyried a chymeradwyo

**Er gwybodaeth**

12:45 13. Negeseuon allweddol gan y Prif Weithredwr a'r Cyfarwyddwyr Llafar  
- Diweddariad gweithredu Strategaeth y Gweithlu  
I nodi a derbyn

**I'w drafod:**

13:00 14. Effeithiolrwydd y cyfarfod Llafar  
I'w drafod

**Dyddiad cyfarfod nesaf:**

**Dydd Iau 29 Ebrill 2021**



**Gofal Cymdeithasol Cymru**  
**Social Care Wales**

**CYFARFOD CYHOEDDUS O'R BWRDD**

**22 Hydref 2020**

**Cyfarfod Rhithwir ar Zoom**

**09:15 - 13:30**

**Yn bresennol:**

**Aelodau'r Bwrdd:**

Mick Giannasi,  
Abigail Harris  
Carl Cooper (eitemau  
1-8)  
Damian Bridgeman  
Donna Hutton  
Emma Britton  
Grace Quantock  
Jane Moore  
Jo Kember  
Kate Hawkins  
Maria Battle  
Peter Max  
Rhian Watcyn Jones  
Simon Burch  
Trystan Pritchard

**Swyddogion Gofal Cymdeithasol Cymru:**

Sue Evans (Prif Swyddog Gweithredol)  
David Pritchard (Cyfarwyddwr Rheoleiddio)  
Sarah McCarty (Cyfarwyddwr Gwella a Datblygu)  
Geraint Rowlands (Cyfarwyddwr Cynorthwyol Cyllid a TGCh)  
Jon Day (Cyfarwyddwr Cynorthwyol y Gweithlu)  
Kate Salter (Cyfarwyddwr Cynorthwyol Gwasanaethau  
Corfforaethol)  
Abu Askira (Rheolwr Ymgysylltu a Datblygu)  
Malcolm Williams (Rheolwr Cyfathrebu a Materion Cyhoeddus)  
Rhianon Jones (Rheolwr Adnoddau Dynol a Lles)  
Llinos Bradbury (Uwch Swyddog Llywodraethu – cofnodion)

**Yn bresennol:**

Aled Jones, Cymen (cyfieithu ar y pryd)  
Andrew Lycett  
Bernie Davies  
Daxa Varsani  
Natalie Price

**Eitemau 6.1 a 6.2:**

Julie Morgan, y Dirprwy Weinidog Iechyd a Gwasanaethau  
Cymdeithasol  
Albert Heaney, Dirprwy Gyfarwyddwr Cyffredinol  
Matthew Thomas, Llywodraeth Cymru

**Eitem 6.1**

Vaughan Gething AS, Y Gweinidog Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol  
Andrew Goodall, Cyfarwyddwr Cyffredinol Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol  
Helen Arthur, Llywodraeth Cymru  
Emma Coles, Llywodraeth Cymru

**Bwrdd a Swyddogion AaGIC:**

Chris D.V. Jones

Alex Howells

Tina Donnelly  
Ruth Hall  
Gill Lewis  
Heidi Phillips  
John Hill-Tout  
CJ Phillips

Julie Rogers  
Eifion Williams  
Pushpinder Mangat  
Angela Parry  
Nicola Johnson  
Dafydd Bebb  
Angie Oliver

## **Sesiwn gyhoeddus:**

### **1. Croeso a Sylwadau Agoriadol gan y Cadeirydd**

- i. Croesawodd y Cadeirydd bawb i'r cyfarfod a dywedodd mai cyfarfod cyhoeddus rhithwir o'r Bwrdd oedd hwn gyda chyfieithu ar y pryd ar gael. Anogodd y Cadeirydd y rhai a oedd yn gallu cyfrannu yn Gymraeg i wneud hynny.
- ii. Rhoddodd y Cadeirydd groeso arbennig i Andrew Lycett a benodwyd yn Gyfarwyddwr Cyllid, Strategaeth a Gwasanaethau Corfforaethol yn ddiweddar, ac roedd yn arsylwi'r cyfarfod cyn dechrau yn ei swydd ar 2 Tachwedd. Croesawyd Bernie Davies gan fod ganddi ddi-ddordeb mewn penodiadau cyhoeddus ac o bosibl mewn dod yn aelod o'r Bwrdd yn y dyfodol. Croesawyd dau aelod newydd o staff, Cheryl Stevens ac Olivia Mortimer hefyd fel arsylwyr i'r cyfarfod fel rhan o'u cyfnod sefydlu i'r sefydliad.

### **2. Ymddiheuriadau a datgan buddiannau**

- i. Ni nodwyd unrhyw ymddiheuriadau.
- ii. Nid oedd unrhyw ddatganiadau buddiant newydd.

### **3. Cofnodion cyfarfod y Bwrdd ar 16 Gorffennaf 2020**

- i. Cafodd cofnodion cyfarfodydd 16 Gorffennaf 2020 eu gwirio am eu cywirdeb a'u **cymeradwyo** gan y Bwrdd.

### **4. Log gweithredu a materion yn codi**

- i. Tynnwyd sylw'r aelodau at y log gweithredu parhaus sy'n rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf am y cynnydd a wnaed yn erbyn camau gweithredu sy'n weddill ers y cyfarfod diwethaf.
- ii. Diweddarodd SMC y Bwrdd ar y camau a gymerwyd o'r cyfarfod ym mis Gorffennaf a oedd i sefydlu presenoldeb ar Rwydwaith y Gweithlu Iechyd a Datblygu Sefydliadol. Dywedodd wrth y Bwrdd fod amrywiaeth o waith yn cael ei wneud, gyda lleoliadau iechyd ac mewn lleoliadau eraill i geisio edrych ar sut y gellir gwella'r dolenni â'r porth

swyddi a'r ymgyrch Gofalwn. Sefydlwyd cyfarfodydd rheolaidd gydag Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC) ar weithredu Cynllun Strategaeth Gweithlu Pwysau'r Gaeaf. Mae gwaith hefyd yn cael ei wneud gyda Gyrfa Cymru i gefnogi unigolion sydd mewn perygl o gael eu diswyddo. Bydd y wybodaeth ddiweddaraf am ehangder y gwaith a'r gweithgareddau mewn perthynas â recriwtio a chadw staff yn cael ei rhoi i'r Pwyllgor Gwella yn ei gyfarfod ym mis Mawrth 2021.

- iii. Cyfeiriodd y Cadeirydd at gam gweithredu o gyfarfod mis Ebrill mewn perthynas ag ymwybyddiaeth staff Gofal Cymdeithasol Cymru o'r Bwrdd a sut y gall hyn barhau wrth weithio'n rhithwir. Bydd y Cadeirydd yn mynychu cyfarfod y tîm Rheoleiddio ym mis Tachwedd i ddiolch iddynt am eu gwaith ar gofrestru'r gweithlu gofal cartref. Yna bydd mwy o gyfleoedd i aelodau'r Bwrdd fynychu cyfarfodydd gyda staff, lle mae diddordeb arbennig gan aelodau'r Bwrdd. Cynhelir trafodaethau pellach yng Ngrŵp Cydgysylltu nesaf y Cadeiryddion (CCG) i ddatblygu rhaglen ymgysylltu â staff.

## **GWEITHREDU**

### **5. Y wybodaeth ddiweddaraf gan Gadeiryddion Pwyllgorau**

- i. Fel Cadeirydd y Pwyllgor Archwilio a Risg, darparodd RWJ grynodedd o'r hyn a drafodwyd yng nghyfarfod diweddaraf y Pwyllgor. Yn benodol, tynnodd sylw at gyflwyno aelodau newydd i'r Pwyllgor a'r effaith gadarnhaol ar y trafodaethau yn y cyfarfod, gallu staff i gynnal sefydlogrwydd y sefydliadau wrth weithio gartref a safon ac ansawdd y papurau a gyflwynwyd yn y cyfarfod, sy'n cael ei werthfawrogi gan holl aelodau'r Pwyllgor. Dywedodd RWJ wrth y Bwrdd fod y Pwyllgor yn parhau i oruchwylio'r gwaith mewn perthynas â gofynion hygyrchedd y wefan a diogelu data sy'n waith parhaus.
- ii. Fel Cadeirydd y Pwyllgor Gwella, tynnodd PM sylw at drafodaethau diweddar y Pwyllgor ar y strategaeth ddata a'r cam darganfod, a disgwylir y bydd yn cael ei chyhoeddi'n fuan. Treuliodd y Pwyllgor amser hefyd yn myfyrio ar weithio'n fwy strategol a daeth i'r casgliad, er nad oedd angen newid Cylch Gorchwyl y Pwyllgor, y dylid craffu mwy ar y blynyddoedd cynnar yn y dyfodol. Roedd syniadau ymarferol ar sut y dylai'r Pwyllgor ymddwyn a gweithredu'n wahanol gan gynnwys amser ar ddiwedd pob eitem i fyfyrion ar yr hyn y gellid ei wneud yn wahanol neu ei wella. Bydd trafodaethau pellach ar y Gwobrau yng nghyfarfod mis Rhagfyr a dymunodd PM bob llwyddiant i bawb a oedd yn ymwneud â'r rhith-ddarlledu.
- iii. Fel Cadeirydd y Pwyllgor Rheoleiddio a Safonau, tynnodd SB sylw at yr adroddiad ar feincnodi yn erbyn safonau rheoleiddio da'r Awdurdod Safonau Proffesiynol a gafodd eu bodloni'n llawn eleni a dangosodd fod y sefydliad yn gweithio yn unol â chymaryddion y DU. Cynhaliwyd adolygiad o'r newidiadau rheoleiddiol yn sgil COVID-19 a chymerodd y Pwyllgor olwg fanwl ar y prosiect adolygu Addasrwydd i Ymarfer, gydag adolygiad allanol yn cael ei gynnal dros y misoedd nesaf.

### **6.1 Lansio Strategaeth y Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol**

- i. Croesawodd y Cadeirydd y Gweinidog Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol, Vaughan Gething AS, y Dirprwy Weinidog Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol,

Julie Morgan AS, Andrew Goodall, Cyfarwyddwr Cyffredinol Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol, Albert Heaney, Dirprwy Gyfarwyddwr Cyffredinol a Bwrdd a Swyddogion AaGIC i'r cyfarfod.

- ii. Dywedodd y Gweinidog Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol ei fod yn falch o allu ymuno â'r cyfarfod i siarad â Gofal Cymdeithasol Cymru ac AaGIC a chadarnhau lansiad Strategaeth y Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol, fel yr ymrwymwyd iddi yn Cymru Iachach. Roedd yn amlwg bod angen dangos uchelgais hirdymor ar gyfer Iechyd a gofal cymdeithasol ac mae'r gweithlu'n sbardun allweddol i wireddu'r uchelgais hwnnw.
- iii. Mae Gofal Cymdeithasol Cymru ac AaGIC wedi cydweithio'n dda a chyda rhanddeiliaid i lunio'r strategaeth. Fel gydag unrhyw strategaeth, bydd pobl am ddweud mwy a mynd ymhellach ond o brofiad y rhan anoddaf o unrhyw strategaeth yw symud o'r syniadau i weithredu. Os caiff y strategaeth ei chyflawni, bydd yn gwneud gwahaniaeth gwirioneddol a sylweddol.
- iv. Dywedodd y Gweinidog ei fod yn deall pam mae'r strategaeth wedi'i gohirio oherwydd y pandemig presennol ond ei bod wedi bod yn galonogol gweld y ffordd y mae'r system Iechyd a gofal cymdeithasol wedi mynd ati i gadw pobl Cymru'n ddiogel yn ystod y pandemig. Gwnaed cynnydd eisoes o fewn elfennau arweinyddiaeth y strategaeth, yn arbennig y gwaith o ddatblygu dull arwain tosturiol sy'n canolbwyntio ar ddeall yr hyn y mae staff ei angen gan eu harweinwyr.
- v. Dywedodd y Gweinidog y bydd yr ymdrech sydd wedi mynd i reoli'r pandemig yn cael effaith anochel yn y dyfodol a bod angen gofalu am lesiant y gweithlu presennol, hyd yn oed wrth inni geisio datblygu gweithlu'r dyfodol. Mae gweithlu'r dyfodol eisoes yn gweithio yn y system yn bennaf ac felly mae gofalu amdanynt yn bwysig.
- vi. Aeth y Gweinidog ymlaen i dynnu sylw at y disgwyliadau uchel ar gyfer y strategaeth gan ddatgan y bydd y gwaith partneriaeth sydd wedi dod â'r strategaeth i'r pwynt hwn yr un mor bwysig wrth symud ymlaen. Dywedodd fod gan Strategaeth y Gweithlu yr oedd yn ei lansio amrywiaeth o flaenoriaethau ar gyfer y chwe mis nesaf a fydd yn cael eu hategu gan gynllun cyflawni ar y cyd. Wrth edrych i'r dyfodol ac at gyflymder y datblygu a'r her yn y dyfodol, bydd angen cymysgedd staff sy'n caniatáu newid i'r ffordd y caiff y system ei chyflwyno, i roi'r person wrth wraidd ei ofal ac i newid diwylliant y gweithlu wrth wneud hynny. Mae'r heriau wedi cyflymu ac maent yn fwy brys nawr oherwydd y pandemig.
- vii. Dywedodd y Gweinidog ei bod yn bleser lansio a chadarnhau'r strategaeth yn y cyfarfod ac edrychodd ymlaen at weld sut y bydd y strategaeth yn helpu i gyflawni system Iechyd a gofal cymdeithasol y dyfodol y mae pawb am ei gweld. Diolchodd y Gweinidog i Gofal Cymdeithasol Cymru ac AaGIC am eu gwaith ar ddatblygu'r strategaeth a'r unigolion sy'n ymgymryd â'r gwaith ar draws cymunedau yng Nghymru ar hyn o bryd.
- viii. Nododd y Dirprwy Weinidog Iechyd a Gofal Cymdeithasol fod lansio'r strategaeth yn foment bwysig fel y weledigaeth hirdymor ar gyfer y gweithlu Iechyd a gofal cymdeithasol; cydnabu'r Dirprwy Weinidog hefyd yr oedi cyn lansio'r strategaeth oherwydd y pandemig presennol. Dywedodd ei bod hefyd yn cael ei chalonogi bod

cymaint o waith eisoes wedi'i wneud yn ystod y cyfnod anodd hwn a diolchodd i Gofal Cymdeithasol Cymru ac AaGIC am symud ymlaen.

- ix. Dywedodd y Dirprwy Weinidog na ellir tanddatgan pwysigrwydd y strategaeth. Mae gweithwyr gofal cymdeithasol wedi parhau i ddarparu gofal a chymorth mewn amgylchiadau heriol iawn dros y cyfnod diwethaf ac roedd hi'n ddiolchgar iddynt am eu gwaith caled a'u hymroddiad. Mae lansio'r strategaeth yn rhoi cyfle i feddwl am lesiant y gweithlu.
- x. Diolchodd y Cadeirydd i'r Gweinidog a'r Dirprwy Weinidog am eu sylwadau a chydnabu faint o waith a oedd wedi'i wneud cyn lansio'r strategaeth.
- xi. Myfyriodd Dr. Chris Jones, Cadeirydd AaGIC, ar ba mor anodd fu pethau yn ystod y misoedd diwethaf ond teimlai fod y strategaeth yn rhoi gobaith. Cymerodd 1,900 o bobl ran yn yr ymgynghoriad a chafwyd 200 o ymatebion ffurfiol a adlewyrchwyd yn y strategaeth. Talodd deyrnged i'r arweinyddiaeth a ddarparwyd gan y tîm gweithredol ac ymdrech ac ymrwymiad y rhai a weithiodd gydag ymrwymiad aruthrol i sicrhau bod y gwaith partneriaeth rhwng AaGIC a Gofal Cymdeithasol Cymru mor effeithiol â phosibl.
- xii. Pwysleisiodd Dr. Jones na fydd y strategaeth yn wir ennill ei phlwyf oni bai bod y ddau sefydliad hefyd yn gweithio mewn partneriaeth â'r rhai sy'n darparu iechyd a gofal cymdeithasol ledled Cymru. Y dyhead yn y strategaeth yw darparu gweithlu sydd wedi'i hyfforddi, ei baratoi, ei gefnogi, ei arwain a'i werthfawrogi yn y ffordd orau i ddarparu'r cyfleoedd gorau i roi'r gofal gorau. Gyda'i gilydd, iechyd a gofal cymdeithasol yw'r ddwy fraich sy'n cefnogi ein cymunedau, ac mae'r pandemig wedi pwysleisio sut y mae'r boblogaeth yn eu gwerthfawrogi, er na ddylid cymryd hyn yn ganiataol.
- xiii. Diolchodd i'r ddau Weinidog am eu harweinyddiaeth, eu tosturi, eu hangerdd a'u gofal yn ystod y cyfnod hwn ac ymrwymodd y ddau sefydliad i feithrin partneriaeth gref wrth ddarparu Cymru Iachach.
- xix. Diolchodd y Gweinidog i'r sefydliadau am yr ymateb ac roedd yn edrych ymlaen at weithio gyda'r sefydliadau. Diolchodd y Cadeirydd i bawb a fynychodd y lansiad. Ar y pwynt hwnnw, gadawodd y Gweinidog, y Cyfarwyddwr Cyffredinol ac aelodau Bwrdd ac uwch dîm arwain AaGIC y cyfarfod.

## **6.2 Atebolrwydd gyda Julie Morgan AS, y Dirprwy Weinidog Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol**

- i. Croesawodd y Cadeirydd y Dirprwy Weinidog Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol ac Albert Heaney, y Dirprwy Gyfarwyddwr Cyffredinol i gyfarfod atebolrwydd blynyddol y Bwrdd. Esboniodd y Cadeirydd y byddai'r cyfarfod yn dilyn yr un fformat â blynyddoedd blaenorol gyda chyflwyniad gan Gadeiryddion Pwyllgorau yn tynnu sylw at gyflawniadau a heriau a wynebwyd yn ystod 2019-20. Byddai'r Cadeirydd hefyd yn sôn am yr ymateb i COVID-19 ac yn edrych ymlaen at y blaenoriaethau ar gyfer 2020-21 a thu hwnt.

ii. Fel Cadeirydd y Pwyllgor Rheoleiddio a Safonau, tynnodd SB sylw at y materion canlynol yn ei gyflwyniad:

- Mae'r Gofrestr wedi'i hehangu drwy ychwanegu gweithwyr gofal cartref, sydd ar y trywydd iawn i gyflawni'r uchelgais i gael dros 50,000 o weithwyr gofal ar y gofrestr erbyn 2022;
- Mewn ymateb i COVID-19, mae'r wybodaeth gynhwysfawr a grëwyd wedi'i chyfuno a'i thargedu'n briodol at y rhai ar y gofrestr;
- Mae dadansoddiad o weithwyr gofal yn ôl cod post wedi'i ddarparu i'r GIG wrth iddo baratoi ar gyfer y rhaglen frechu yn erbyn COVID-19 na fyddai wedi bod yn bosibl pe na baent wedi'u cofrestru;
- Mae diogelu'r cyhoedd yn parhau i fod yn flaenoriaeth gyda 211 o wrandawiadau terfynol yn cael eu cynnal yn ystod 2019-20, cynnydd o 44% o gymharu â 2018-19. Tynnwyd 26 o bobl o'r gofrestr;
- Mae cost cynnal gwrandawiadau wedi creu pwysau cyllidebol wrth i nifer a chymhlethdod gwrandawiadau barhau i gynyddu;
- Llenwyd 88% o leoedd hyfforddi gwaith cymdeithasol sy'n ddigonol ar gyfer anghenion cyfredol ond mae denu gweithwyr cymdeithasol newydd i'r sector yn parhau i fod yn her ledled y DU;
- Mae cymorth wedi'i ymestyn i'r Brifysgol Agored fel rhan o'r fenter 'Grow Our Own' sy'n rhoi cyfleoedd pellach i'r rhai sydd eisoes yn gweithio yn y sector ddod yn weithwyr cymdeithasol.

iii. Fel Cadeirydd y Pwyllgor Gwella, tynnodd PM sylw at:

- Y gwaith ymgysylltu helaeth a wnaed i alluogi datblygu strategaeth y gweithlu ar gyfer lechyd a Gofal Cymdeithasol;
- Ymgyrch Gofalwn, sydd wedi codi proffil y sector gyda dros 50,000 o ymwelwyr i'r wefan a 26 o straeon a grëwyd gan y rhai sy'n gweithio yn y sector yn cael eu gweld dros 700,000 o weithiau;
- Parhad y Gwobrau Gofal Cymdeithasol blynyddol a fydd yn cael eu darlledu ym mis Tachwedd yn dilyn gohirio'r seremoni gychwynnol ym mis Ebrill;
- Parhau i weinyddu Rhaglen Datblygu'r Gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru gyda buddsoddiad o £7 miliwn o bunnoedd yn cael ei gyfateb gan £3 miliwn ychwanegol a ddarperir gan Awdurdodau Lleol;
- Cymwysterau newydd a weithredwyd ym mis Medi 2019 ar gyfer lefelau 1, 2 a 3 gyda lefelau 4 a 5 ar gael yn ddiweddarach eleni;
- Hyfforddiant ac adnoddau a ddarperir i gefnogi'r gwaith sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau gydag adnoddau ar-lein yn cael eu datblygu i sicrhau gwell canlyniadau i'r rhaglen blant ac adnoddau hyfforddi dementia;
- Lansio porth data gofal cymdeithasol cenedlaethol gyda gwaith pellach ar gwmpasu strategaeth ddata a drefnwyd yn ystod y flwyddyn hon.

iv. Fel Cadeirydd y Pwyllgor Archwilio a Risg, tynnodd RWJ sylw at:

- Sefydlu Cadeirydd newydd a dau aelod newydd o'r Bwrdd yn ystod 2019-20, yn ogystal â recriwtio aelod annibynnol o'r Pwyllgor Archwilio a Risg;
- Gwaith y Pwyllgor o ran craffu ar y cynllun busnes bob chwarter ynghyd â'i rôl o fonitro a gwirio bod trefniadau'r sefydliad ar gyfer rheoli risg a rheolaeth fewnol yn ddigonol;



- Comisiynwyd gwaith i asesu sut mae Gwasanaethau Corfforaethol yn gweithio'n effeithiol ar draws y sefydliad;
- Derbyniwyd barn ddiamod gan Archwilio Cymru ar y cyfrifon blynyddol a gyflwynwyd gerbron y Senedd ym mis Gorffennaf;
- Derbyniwyd sgoriau sicrwydd sylweddol ar 6 allan o 8 archwiliad mewnol a gynhaliwyd;
- Ymgysylltu â phartneriaid o bob rhan o'r sector i sicrhau bod y sefydliad yn parhau i fod yn effeithiol;
- Y ffocws a roddir ar lesiant staff fel y dangosir gan lefelau isel o drosiant staff ac absenoldeb oherwydd salwch;
- O fewn wythnos, roedd y sefydliad wedi sicrhau bod yr holl staff yn gallu gweithio gartref o 23 Mawrth a darparu sefydlogrwydd drwy gyfnod y pandemig.

v. Wrth grynhai ymateb y sefydliad i ddechrau COVID-19 a sut roedd hyn wedi effeithio ar gynlluniau'r sefydliad ar gyfer y dyfodol, tynnodd y Cadeirydd sylw at:

- Pa mor gyflym yr addasodd y sefydliad i ddechrau COVID-19; diwygiwyd cynllun busnes 2020-21 i ystyried y pandemig gan ganolbwyntio ar rymuso'r gweithlu, gwella gwasanaethau drwy reolwyr ac arweinwyr, a chefnogi arweinwyr strategol drwy ddarparu tystiolaeth a sgiliau;
- Pa mor gyflym y cafodd y fframwaith rheoleiddio ei addasu i greu cofrestr dros dro ar gyfer Gweithwyr Cymdeithasol, i ddarparu mwy o amser i'r rhai sydd am gofrestru ac addasu rhai gofynion cofrestru i'w gwneud yn haws i'r gweithlu reoli goblygiadau COVID-19 ;
- Bod y sefydliad wedi sefydlu siop un stop ar gyfer gwybodaeth ac adnoddau COVID-19 ar gyfer y sector;
- Y ffocws ar lesiant y gweithlu, gan sicrhau bod adnoddau priodol ar gael;
- Datblygu rhaglen cymorth i weithwyr a fydd yn cael ei lansio ym mis Rhagfyr yn dilyn buddsoddiad ychwanegol gan Lywodraeth Cymru;
- Cyflwyno'r Cerdyn Adnabod Gweithwyr Gofal Cymdeithasol yn gyflym a oedd yn caniatáu i'r gweithlu gael y gydnabyddiaeth yr oeddent yn ei haeddu fel gweithwyr allweddol ac a arweiniodd at adborth cadarnhaol gan y sector;
- Y ffocws yr oedd y sefydliad wedi'i ddarparu ar gynnal ei safonau llywodraethu yn ystod yr ymateb i'r pandemig.

vi. Wrth edrych i'r dyfodol, pwysleisiodd y Cadeirydd bwysigrwydd yr ymgynghoriad a oedd yn cael ei gynnal ar hyn o bryd ar flaenoriaethau strategol y sefydliad ar gyfer y pum mlynedd nesaf. Mae hyn yn canolbwyntio ar y blaenoriaethau canlynol;

- parhau i chwarae rhan ganolog yn y pandemig ac adferiad y sector;
- gwella canlyniadau i oedolion a phlant sy'n dibynnu ar ofal a chymorth;
- datblygu cynigion i gefnogi gweithwyr, cyflogwyr a'r gweithlu drwy ddarparu gwasanaethau'n well;
- cefnogi rheolwyr ac arweinwyr gyda'r dystiolaeth a'r wybodaeth sydd eu hangen i wneud y penderfyniadau strategol cywir;
- parhau i ymestyn y gofrestr;
- gwella mynediad at wybodaeth i'r gweithlu a chefnogi cyflogwyr yn well drwy sefydlu gwasanaeth cyswllt â chyflogwyr;

- parhau i gefnogi cynllun gweithlu deng mlynedd blynyddoedd cynnar a gofal plant Llywodraeth Cymru, sy'n cynnwys cofrestru'r gweithlu os mai dyna'r penderfyniad a wneir gan Lywodraeth Cymru;
  - gweithredu Strategaeth y Gweithlu;
  - parhau i godi proffil y sector drwy Gofalwn Cymru a dathlu llwyddiant drwy'r Gwobrau;
  - gwella'r defnydd o dystiolaeth a gwybodaeth drwy'r strategaeth ymchwil a'r strategaeth ddata.
- vi. Ymatebodd y Dirprwy Weinidog i'r cyflwyniadau, gan ddweud eu bod yn dangos ehangder a phwysigrwydd y gwaith sy'n cael ei wneud. Llongyfarchodd y sefydliad am ba mor gyflym a hyblyg yr oedd wedi ymateb i'r pandemig a phwysleisiodd bwysigrwydd llywodraethu cryf ac effeithiol yn hyn o beth.
- vii. Croesawodd y Dirprwy Weinidog y pwyslais ar godi proffil y sector, gan nodi bod llawer mwy o bobl yn ymwybodol o ofal cymdeithasol erbyn hyn nag o'r blaen. Yn benodol, myfyriodd ar fanteision cofrestru'r gweithlu gofal cartref, yn enwedig gallu rhannu data i helpu gyda'r rhaglen frechu yn y dyfodol. Roedd y Cerdyn Adnabod Gweithwyr Gofal Cymdeithasol yn gam mawr ymlaen hefyd gan ganiatáu i'r gweithlu ddefnyddio cofrestru fel budd iddynt.
- viii. Holodd y Dirprwy Weinidog ynghylch cofrestru gweithwyr cymdeithasol a'r heriau o ran llenwi cyrsiau yn y dyfodol a beth y gellid ei wneud i wella'r sefyllfa. Ymatebodd SE, gan ddweud bod nifer o syniadau'n cael eu hystyried ar hyn o bryd ac y bydd yr ymatebion i ymgynghoriad y cynllun strategol yn helpu i gynllunio'r blaenoriaethau yn y maes hwn wrth symud ymlaen. Roedd hyn yn cynnwys syniadau i fynd i'r afael â pharch cydradd er mwyn denu pobl i fod yn weithiwr cymdeithasol cymwysedig. Ar hyn o bryd, nid yw pawb yn cael eu trin yr un modd a gallai gwella bwrsariaethau wneud gwahaniaeth. Ar yr un pryd, mae Prifysgolion wedi wynebu heriau o ran eu harian, ac mae hyn wedi arwain at oblygiadau o ran staffio. Cafwyd deialog helaeth a chynhyrchiol rhwng Gofal Cymdeithasol Cymru a'r Prifysgolion i bwysleisio pwysigrwydd y cynllun israddedig wrth ailgyflenwi'r gweithlu gwaith cymdeithasol ac mae hyn wedi arwain at gadw staff a allai fod wedi'u diswyddo fel arall. Mae llwybrau eraill yn cael eu harchwilio hefyd megis ymarferwyr gwasanaethau cymdeithasol yn mynd drwy'r Brifysgol Agored i ddod yn weithwyr cymdeithasol.
- ix. Ychwanegodd DP fod Cymru wedi bod yn gryf ac yn gymharol lwyddiannus yn y maes hwn dros y blynyddoedd diwethaf oherwydd y gwaith partneriaeth effeithiol rhwng Awdurdodau Lleol, Gofal Cymdeithasol Cymru a Sefydliadau Addysg Uwch. Mae'r ymgyrch Gofalwn wedi bod yn hyrwyddo gwaith cymdeithasol a chodi statws y proffesiwn ac mae Awdurdodau Lleol wedi parhau i hyrwyddo dilyniant o'r gweithlu gofal cymdeithasol ehangach i rolau gwaith cymdeithasol. O ganlyniad, mae Cymru wedi gwneud yn well o gymharu â lefel genedlaethol y DU lle mae mwy o bryder. Mae gwaith yn mynd rhagddo ar lefel y DU i ddeall nifer y gweithwyr cymdeithasol newydd sy'n dod i'r proffesiwn ac mae'n dod yn amlwg bod cymhellion i hyfforddi fel gweithiwr cymdeithasol wedi mynd ar ei hôl hi dros amser o gymharu â phroffesiynau eraill.
- x. Soniodd SMC mai un o'r camau gweithredu o fewn Strategaeth y Gweithlu oedd yr angen am gynllun gweithlu ar gyfer nifer o alwedigaethau, a nodwyd gweithwyr cymdeithasol fel un o'r pedair galwedigaeth allweddol yr oedd angen rhoi blaenoriaeth

iddynt. Mae'r cam hwn eisoes ar waith a bydd cynllun gweithlu ar gyfer gwaith cymdeithasol yn cael ei ddatblygu yn ystod 2020-21; bydd yn cwmpasu'r holl feysydd o fewn strategaeth y gweithlu, o ddenu cychwynnol hyd at gadw parhaus, Datblygiad Proffesiynol Parhaus, arweinyddiaeth a chynllunio'r gweithlu.

- xi Mae grŵp llywio o bob rhan o'r sector wedi'i sefydlu ac mae'n gweithio i ddeall yr heriau amrywiol a wynebir. Mae hyn yn cynnwys deall yr hyn y gellir ei ddysgu o'r data a'r ymchwil ar wahanol gamau (e.e. denu, cefnogi drwy raglenni gradd, datblygu eich cynlluniau eich hun, ac ati) a sut y gellir cefnogi hyn drwy Raglen Datblygu'r Gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru a ffynonellau cyllid eraill. Mae hyn yn cynnwys y rhai sydd eisoes yn gweithio fel gweithwyr cymdeithasol hefyd ac yn ymestyn yr amser y maent yn gweithio yn y sector, gan nad yw cyfraddau cadw mor gryf ag y dylent fod am amrywiaeth o ffactorau. Un elfen sy'n datblygu eleni yw cefnogi'r dysgu Ôl-gymhwyso a fydd yn cael ei ddwyn ynghyd mewn cynllun gweithlu sy'n cyd-fynd â strategaeth y gweithlu.
- xii. Defnyddiodd EB ei phrofiad ei hun fel gweithiwr cymdeithasol cymwysedig a dywedodd fod y dull o ymdrin â'r llwybr Ôl-gymhwyso'n bwysig a bod angen ei wella ar gyfer dilyniant gweithwyr cymdeithasol presennol. Holodd EB hefyd ai'r llwybr bwrsariaeth oedd y llwybr cywir bob amser gan fod hyn yn tueddu i ddenu pobl i'r cwrs nad oeddent am fod yn weithiwr cymdeithasol yn y pen draw; efallai y bydd cyfle i ganolbwyntio ar ddenu'r bobl iawn drwy Awdurdodau Lleol a'r Brifysgol Agored. Teimlai EB fod llawer o weithwyr cymdeithasol yn diffygio'n gyflym iawn ac nad oeddent yn gallu ymdopi'n gorfforol ac yn emosiynol â gwaith llawn amser. Hoffai llawer o'r rheini barhau i weithio ond mae diffyg hyblygrwydd (e.e. o ran diffyg cyfleoedd rhan-amser addas) sy'n golygu bod pobl yn gadael y proffesiwn.
- xiii. Dywedodd JM ei bod yn bwysig peidio â cholli'r ffocws ar rôl y gweithiwr cymdeithasol yng nghanol y ffocws ehangach ar weithwyr gofal cymdeithasol a theimlai ei bod hi'n glod i Gofal Cymdeithasol Cymru nad yw pwysigrwydd rôl y gweithiwr cymdeithasol wedi'i gollu yng nghanol yr holl waith.
- xiv. O safbwynt addysg bellach, dywedodd KH fod pobl yn gwneud dewisiadau'n aml rhwng gyrfa ym maes ieuchyd neu ym maes gwaith cymdeithasol ac mae angen gwneud y llwybr gyrfa mewn gwaith cymdeithasol yn llawer mwy gweladwy. Er mwyn cymharu, mae'r gwahanol lwybrau sydd ar gael mewn gyrfa nyrsio yn llawer cliriach i bobl. Gan adleisio sylwadau blaenorol ar Ôl-gymhwyso, mae angen i fframwaith addysg a dysgu proffesiynol parhaus dynnu sylw at y gwahanol haenau o waith cymdeithasol y gallai pobl ddod yn rhan ohonynt. Gan fod pobl yn dewis dod yn weithiwr cymdeithasol pan fyddant yn hŷn yn aml mae cynlluniau 'meithrin eich hun' a'r Brifysgol Agored yn arbennig o bwysig.
- xv. Diolchodd y Dirprwy Weinidog i aelodau'r Bwrdd am eu safbwynt a nododd ddiffyg argaeledd gwaith rhan-amser i weithwyr cymdeithasol a llwybr y Brifysgol Agored i ddod yn weithiwr cymdeithasol. Mae llesiant y gweithlu yn bryder i'r Dirprwy Weinidog a chyda llawer yn gweithio i ddarparwyr annibynnol, roedd yn holi sut y cyrhaeddir y gweithwyr hynny ac a fyddant yn gallu cael hyfforddiant.
- xvi. Ymatebodd SE drwy ddweud bod Gofal Cymdeithasol Cymru yn adnabyddus am ei ddull cydweithredol a'i fod yn cael sgysiau rheolaidd gyda Fforwm Gofal Cymru, y

Fforwm Darparwyr Cenedlaethol ac ADSS Cymru. Mae'r Gofrestr yn cynnig cyfle i gyfathrebu'n uniongyrchol â'r rhai sydd wedi cofrestru ac maent yn derbyn e-fwletinâu rheolaidd. Gwelwyd cynnydd sylweddol mewn darllenwyr yn ystod COVID-19 gan fod pobl wedi gweld Gofal Cymdeithasol Cymru fel 'siop un stop' i gael y wybodaeth sydd ei hangen ar gyfer eu rolau. O ran hyfforddiant a dysgu a rhannu ymarfer nodedig, gwneir hyn drwy ddull system gyfan sy'n ymgysylltu â phob rhan o'r sector.

- xvii. Ychwanegodd SMC fod llesiant wedi dod i'r amlwg fel ffocws allweddol o fewn Strategaeth y Gweithlu ac ers y pandemig, mae hyn wedi bod yn flaenoriaeth allweddol i'r sefydliad. Sefydlwyd rhwydwaith rhanddeiliaid llesiant, sy'n rhoi cyfle i rannu gwybodaeth, datblygu dealltwriaeth o heriau llesiant y gweithlu ac archwilio sut y gall partneriaid fod yn ymateb ar y cyd a chyfuno adnoddau i gefnogi llesiant.
- xviii. Pan gaiff y Rhaglen Cymorth i Weithwyr ei lansio yn ddiweddarach eleni, gellir defnyddio ehangder y rhwydwaith i helpu i gyfleu'r neges i reolwyr a'r gweithwyr rheng flaen fel ei gilydd. Dros y misoedd nesaf, bydd yn bwysig parhau i gyfleu'r cymorth amrywiol sydd ar gael yn ogystal â gwrando ar ble y gallai anghenion newydd ddod i'r amlwg; er enghraifft, mae cefnogaeth cymheiriaid yn dod i'r amlwg fel rhywbeth pwysig ar hyn o bryd gan fod rheolwyr yn gwerthfawrogi'r cyfleoedd i ddod at ei gilydd gyda'u cyfoedion i rannu'r heriau y maent yn eu hwynebu.
- xix. Esboniodd PM ei fod yn gweithio i ddarparwr gofal cymdeithasol fel Unigolyn Cyfrifol a bod ganddo ddealltwriaeth benodol o'r rôl a'r rheoliadau hynny. Roedd yn holi, gan fod rôl yr Unigolyn Cofrestredig yn ofynnol i bob sefydliad gofal cymdeithasol, a oes cyfle i ddefnyddio'r rôl fel canolbwynt i helpu i gysoni strategaeth y gweithlu a gwella llesiant y gweithlu.
- xx. Dywedodd DH fod y pandemig wedi tynnu sylw at faterion allweddol i'r gweithlu yr oedd angen eu monitro oherwydd yr effaith ar gydraddoldeb. Mae cyflogwyr wedi bod yn annog pobl i weithio i un cyflogwr er mwyn gwella'r broses o reoli heintiau ond y realiti yw bod angen mwy nag un swydd ar lawer o weithwyr i wneud bywoliaeth o ganlyniad i gontractau dim oriau. Bydd angen treulio amser yn edrych ar effaith y pandemig ar y gweithlu. Mae'r rhan fwyaf o'r gweithlu gofal cymdeithasol yn ymroddedig i'r hyn y maent yn ei wneud ac yn barod i fynd yr ail filltir ond maen nhw'n pryderu amdany'n nhw eu hunain a'r effaith bosibl ar eu teuluoedd.
- xxi. Er y byddai wedi hoffi parhau â'r drafodaeth, dywedodd y Dirprwy Weinidog y byddai angen iddi adael ar gyfer ei hapwyntiad nesaf. Diolchodd y Cadeirydd iddi am ei chefnogaeth barhaus i'r sector a'r sefydliad a oedd yn sylweddol ac yn cael ei werthfawrogi'n fawr.
- xxi. Diolchodd yn ei thro i'r Bwrdd am rannu eu syniadau a'u safbwyntiau, a fydd yn cael eu hystyried maes o law lle'n briodol. Diolchodd y Dirprwy Weinidog i'r Cadeirydd ac i SE hefyd am yr arweiniad yr oeddent wedi'i roi yn ystod y cyfnod anodd hwn a gadawodd y cyfarfod ar y pwynt hwn, ynghyd â'i swyddogion.

## 7. Cynllun Busnes: Adroddiad cynnydd Chwarter 2

- i. Amlinellodd KS ddiben y papur sef rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r Bwrdd am berfformiad yn erbyn y Cynllun Busnes ar ôl chwe mis. Gofynnir i'r Aelodau gymeradwyo gweithgaredd ychwanegol hefyd a oedd yn ymwneud â sefydlu Cynllun Cymorth i Weithwyr ar gyfer gweithlu'r sector preifat a'r sector gwirfoddol.
- ii. Tynnodd KS sylw'r aelodau at statws cyffredinol y cynnydd lle mae 17 o dargedau y mae angen cymorth ychwanegol arnynt. Mae'r rhain yn deillio'n bennaf o effaith COVID-19 ac yn gysylltiedig â:
  - yr ymgysylltu arfaethedig â'r rheolwyr cartrefi gofal oedolion sy'n gallu cofrestru fel rhan o ymestyn y gofrestr;
  - y gallu i gynnal gwrandawiadau addasrwydd i ymarfer terfynol;
  - nifer y ceisiadau am fwrsariaeth;
  - nifer o benderfyniadau y tu hwnt i reolaeth y sefydliad megis y rhaglen bontio ar gyfer y blynyddoedd cynnar;
  - nifer o gamau gweithredu sy'n ymwneud â chomisiynu allanol a gweithgareddau sy'n disgwyl am ganlyniadau prosesau caffael i'w cwblhau;
  - capasiti'r sefydliad i gyflawni'r gwaith.
- iii. Mewn perthynas â nifer y bwrsariaethau o fewn thema flaenoriaeth un, nododd KS fater amseru yma o ran pryd y mae myfyrwyr yn cofrestru ar gyrsiau; disgwylir darlun cliriach ar hyn dros y misoedd nesaf.
- iv. Gofynnodd MB sut mae COVID-19 yn effeithio ar wrandawiadau a beth sy'n cael ei wneud i oresgyn hynny. Ymatebodd KS, gan ddweud bod 22 o wrandawiadau terfynol wedi'u trefnu ar hyn o bryd hyd at ddiwedd 2020-21. Ychwanegodd HD fod gorchmynion panel dros dro ac yn fwy diweddar, gwrandawiadau llawn Addasrwydd i Ymarfer wedi'u cynnal o bell gydag aelodau o'r cyhoedd a'r wasg yn gallu mynychu lle mae diddordeb mewn gwneud hynny. Mae'r ôl-groniad o wrandawiadau wedi'u trefnu erbyn hyn, ynghyd â gwrandawiadau newydd sydd wedi dod i'r amlwg tra bod y sefydliad wedi bod yn gweithio o bell. Pwysleisiodd fod y dangosydd yn cael ei raddio fel oren oherwydd effaith COVID-19.
- v. Nid oedd unrhyw gwestiynau pellach ar thema flaenoriaeth un a symudodd KS y ffocws i thema flaenoriaeth dau. Gofynnodd CC am y gwahaniaeth rhwng nifer y bwrsariaethau a ddyfarnwyd o gymharu â'r nifer a gyllidebwyd, a yw hyn yn broblem ac os felly, beth sy'n cael ei wneud yn ei chylch. Ymatebodd GR, gan esbonio bod 175 o fwrsariaethau wedi'u dyrannu o gymharu â'r 227 y cyllidebwyd ar eu cyfer. Mae hon wedi bod yn thema dros y tair blynedd diwethaf lle mae'r niferoedd a ddyrannwyd wedi bod yn is na'r niferoedd y cyllidebwyd ar eu cyfer. Yn ystod y tair blynedd diwethaf, mae'r niferoedd a ddyrannwyd wedi amrywio rhwng 190 a 200 sy'n awgrymu bod COVID-19 wedi cael effaith ychwanegol eleni.
- vi. Yn dilyn trafodaethau ar Strategaeth y Gweithlu a'r cynllun strategol newydd, dywedodd SE fod mwy o ffocws ar greu parch cydradd o gymharu ag iechyd. Ymatebodd CC gan adeiladu ar sylwadau blaenorol a gofynnodd a oes ystyriaeth yn cael ei rhoi i sut y caiff y fwrsariaeth ei chymhwyso a'i chynnig. Eglurodd SE fod cynllun y gweithlu'n canolbwyntio'n benodol ar weithwyr cymdeithasol cymwysedig. Bydd hyn yn edrych ar sut mae pobl yn cael eu denu i'r proffesiwn ac yn edrych ar fentrau fel 'meithrin eich hun' a darpariaeth y Brifysgol Agored. Nid bwrsariaethau yw'r

unig fater, ond mae'n ffaith bod gwahaniaeth sylweddol yn y bwrsariaethau a gynigir o gymharu â galwedigaethau tebyg eraill (e.e. nyrsio). Ychwanegodd SMC fod £1.6 miliwn o gyllid Rhaglen Datblygu'r Gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru yn mynd i ôl-gymhwyso gweithwyr cymdeithasol a chynlluniau 'meithrin eich hun' ar hyn o bryd. Ychwanegodd GR fod y dyraniad i'r Brifysgol Agored wedi cynyddu eleni o 40 i 60.

- vii. Roedd y Cadeirydd am wirio ei ddealltwriaeth y rhagwelir tanwariant o £379,000 yn y gyllideb a ddyrannwyd o ganlyniad i'r lefel is o weithgarwch bwrsariaeth. Roedd yn meddwl tybed ble y byddai'r arian yn cael ei ailddyrranu pe bai'r tanwariant a ragwelir yn digwydd. Atebodd GR y bydd y Tîm Arweinyddiaeth, o ran y £379,000 penodol, yn ystyried meysydd lle gellir cynyddu buddsoddiad yn unol â blaenoriaethau, er enghraifft, y maes digidol, llesiant y gweithlu a chostau ychwanegol ar gyfer gweithio gartref. Yr amcanestyniad yw y bydd yr alldro cyffredinol terfynol o fewn y 2% y gellir ei gario drosodd yn y gyllideb ar ddiwedd y flwyddyn.
- viii. Teimlai'r Cadeirydd, gan fod yr arian hwn wedi'i neilltuo i fuddsoddi yn y gweithlu, ei bod yn bwysig gwario'r gwarged mewn ffordd a oedd yn gyffredinol gyson â'r bwriad gwreiddiol. Sicrhaodd SE y Bwrdd fod y gyllideb yn cyd-fynd â'r blaenoriaethau y mae'r Bwrdd wedi'u pennu ac y byddai unrhyw wargedion yn cael eu hailddyrranu yn unol â'r blaenoriaethau hynny; cynhelir sesiwn bwrpasol ar 28 Hydref lle bydd y Grŵp Arweinyddiaeth yn adolygu'r sefyllfa bresennol ac yn nodi lle mae angen gwneud addasiadau a beth allai'r senarios cyllideb posibl fod yn y dyfodol.
- ix. Gofynnodd KH a oes gan y sefydliad ddigon o adnoddau ar gyfer y gweithgareddau cymwysterau yn y cynllun busnes oherwydd pwysigrwydd cymwysterau yn ystod cyfnod COVID-19. Ymatebodd KS, gan ddweud bod adnoddau mewnol wedi cynyddu dros y flwyddyn ddiwethaf ac mae'r gwaith arfaethedig ar gyfer eleni o ran dysgu digidol yn cynnwys staff o bob rhan o'r sefydliad, nid dim ond y rhai sy'n gweithio ar y cymwysterau. O ran cynhwysiant digidol, mae'r sefydliad yn ymwybodol o'r angen i ddatblygu adnoddau ar-lein ac all-lein ymhellach. Rhoddodd SMC sicrwydd ychwanegol hefyd ynghylch yr adnoddau a'r capasiti sydd ar gael yn fewnol ar gyfer y gwaith hwn. Mae llawer o waith yn digwydd gyda Cymwysterau Cymru a'r Consortiwm i weithio drwy'r heriau yn sgil COVID-19 a'r hyn y mae'n ei olygu i gefnogi asesu a lleoliadau cymwysterau.
- x. Gofynnodd AH am lwyth gwaith y tîm Addasrwydd i Ymarfer wrth i nifer yr achosion agored gynyddu bob chwarter ac a oes hyder y byddant yn gallu ymdopi â'r llwyth gwaith cynyddol. Ymatebodd HD, gan nodi bod nifer yr atgyfeiriadau wedi codi ers cofrestru gweithwyr gofal cartref, ynghyd â'r ôl-groniad o wrandawiadau terfynol sydd angen eu trefnu. Dywedodd fod y nifer a gafodd eu recriwtio 18 mis yn ôl yn uwch na'r nifer oedd ei angen bryd hynny yn y tîm Addasrwydd i Ymarfer er mwyn paratoi ar gyfer y cynnydd a ragwelwyd yn nifer yr achosion a'r atgyfeiriadau, sy'n golygu bod digon o adnoddau ar gael ar hyn o bryd i gefnogi'r gwaith hwn. Mae COVID-19 wedi newid y ffordd y mae'r tîm Addasrwydd i Ymarfer yn gorfod gweithio a chael datganiadau tystion yn rhithwir. Fel rhan o'r cynllun ariannol strategol ac wrth baratoi ar gyfer yr adeg pan fydd gweithwyr cartrefi gofal i oedolion yn ymuno â'r gofrestr, bydd recriwtio pellach i'r tîm hwn yn digwydd y flwyddyn nesaf.
- xi. Nid oedd unrhyw gwestiynau pellach ar thema flaenoriaeth dau. Cyflwynodd KS thema flaenoriaeth tri a phwysleisiodd fod rhai gweithgareddau wedi'u graddio yn

oren, yn ymwneud yn bennaf â chapasiti. Mae adnoddau ychwanegol yn cael eu recriwtio i'r tîm ymchwil a data ar hyn o bryd i gychwyn ym mis Tachwedd a fydd yn caniatáu mwy o gapasiti i fwrw ymlaen â'r gweithgareddau hyn.

- xii. Gofynnodd JM am ragor o fanylion mewn perthynas â Grŵp Cyngori'r Gweinidog ar blant a phobl ifanc sy'n agored i niwed sy'n ystyried effaith COVID-19 ar bobl sy'n agored i niwed. Ymatebodd SMC, gan ddweud bod ymgysylltu parhaus wedi'i gynnal â'r Grŵp Cyngori pan oedd wedi cyfarfod. Cafwyd trafodaethau'n ddiweddar gyda chydweithwyr yn Llywodraeth Cymru ynghylch y ffordd orau o gefnogi heriau plant sy'n derbyn gofal neu sydd mewn perygl o dderbyn gofal. Mae nifer o opsiynau posibl yn cael eu hystyried a chytunodd SMC i roi diweddariad pellach unwaith y bydd eglurder. **GWEITHREDU**
- xiii. Nid oedd unrhyw gwestiynau pellach mewn perthynas â thema flaenoriaeth tri. Gan symud ymlaen at thema flaenoriaeth pedwar, tynnodd KS sylw at y gwaith mewn perthynas â hygyrchedd gwefannau gyda diweddariad pellach yn cael ei gyflwyno i gyfarfod y Pwyllgor Archwilio a Risg ym mis Rhagfyr. Nid oedd unrhyw gwestiynau mewn perthynas â thema flaenoriaeth 4 gan y Bwrdd a gwahoddodd y Cadeirydd SE i roi sylwadau eang ar ddiweddariad y Cynllun Busnes.
- xiv. Dywedodd SE fod blaenoriaethau wedi'u hailffocysu a bydd rhai meysydd yn symud ymlaen yn arafach na'r disgwyl oherwydd COVID-19. Mae swyddogion gweithredol yn cyfrannu at nifer o grwpiau Llywodraeth Cymru sy'n edrych, nid yn unig ar yr ymateb i COVID-19, ond hefyd ar ddyfodol hirdymor gofal cymdeithasol, sy'n effeithio ar yr adnoddau sydd ar gael i gefnogi gwaith a gynlluniwyd yn fewnol.
- xv. Roedd MB yn cytuno â sylwadau SE mewn perthynas ag adnoddau a dywedodd fod pawb, yn y don gyntaf o COVID-19, wedi canolbwyntio ar ymateb yn gyflym i effaith y pandemig. Mewn sefydliad arall yr oedd yn ymwneud ag ef, roedd staff wedi gofyn am gyfnod atal byr i'w galluogi i ailgrwpio ac ail-flaenoriaethu gan fod llawer yn cael ei ofyn ohonynt.
- xvi. Adleisiodd y Cadeirydd yr angen i gymryd amser i fyfyrion ac ystyried y sefyllfa. Dywedodd y byddai'n gofyn i'r Pwyllgorau, drwy Grŵp Cydgysylltu'r Cadeiryddion, ystyried gwaddol yr ymateb i COVID er mwyn sicrhau nad oes unrhyw faterion hirdymor sydd wedi'u hesgeuluso. **GWEITHREDU**
- xv. Cyflwynodd GR adroddiad y gyllideb a dywedodd wrth y Bwrdd fod incwm yn unol â'r gyllideb ragamcanol. Disgwylir llawer mwy o incwm cofrestru yn ystod ail hanner y flwyddyn oherwydd taliadau adnewyddu a ddisgwylir ar gyfer gweithwyr gofal cartref sydd wedi'u cofrestru.
- xvi. Mae gwariant yn unol â'r gyllideb. O ran alldro rhagamcanol ar gyfer y flwyddyn, fel y trafodwyd eisoes, rhagwelir y bydd gan gyllideb y rhaglen grantiau danwariant o £379,000; y rheswm am hyn yw bod llai o bobl yn manteisio ar y bwrsariaethau, sydd wedyn yn effeithio ar y Cyllid Cyfleoedd Dysgu Ymarfer, a'r ffaith bod Prifysgolion yn cynllunio lleoliadau yn ddiweddarach yn y flwyddyn nag arfer.
- xvii. Ar gyfer cyllideb Rheoleiddio'r Gweithlu, mae tanwariant o £20,000 ar hyn o bryd ac mae'r alldro wedi'i leihau i adlewyrchu swyddi gwag yn yr adran Reoleiddio. Rhagwelir

y bydd 22 o wrandawiadau Addasrwydd i Ymarfer terfynol yn cael eu cynnal yn ystod y misoedd nesaf ac felly ni fu unrhyw newid i'r ffigur alldro.

- xviii. Mae tanwariant yn y gyllideb Gwella a Datblygu ar hyn o bryd oherwydd mater o amseru er y rhagwelir gorwariant erbyn diwedd y flwyddyn oherwydd buddsoddiad ychwanegol mewn rhai rhaglenni gwaith. Mae cyllideb y blynyddoedd cynnar a gofal plant ar y trywydd iawn a disgwylir iddi fod felly ar ddiwedd y flwyddyn ariannol. Yn y Strategaeth a Chymorth Busnes rhagwelir y bydd gorwariant o £27,000 oherwydd pwysau cyllidebol cyflenwi yn ystod absenoldeb mamolaeth mewn cyflogau a buddsoddiad ychwanegol yn hygyrchedd y wefan.
- xix. Yn gyffredinol, rhagwelir tanwariant o £250,000 yn y gyllideb, gyda'r tîm Arweinyddiaeth i ystyried meysydd ar gyfer buddsoddiad ychwanegol yn fuan, yn unol â blaenoriaethau'r cynllun busnes. Tynnodd GR sylw hefyd at y risgiau mewn perthynas â'r Cyllid Cyfleoedd Dysgu Ymarfer a disgwylir rhagor o wybodaeth gan Sefydliadau Addysg Uwch ynghylch pryd y bydd lleoliadau'n cael eu cynnal, dylai hyn ddod yn gliriach yn ystod chwarter tri.
- xx. Ni chafwyd unrhyw gwestiynau gan y Bwrdd am y wybodaeth ddiweddaraf am y gyllideb.
- xxi. Tynnodd RJ sylw at y dangosfwrdd Adnoddau Dynol yn atodiad 3 a sicrhodd y Bwrdd fod y dangosyddion ar hyn o bryd yn dangos bod y gweithlu wedi addasu'n dda ac yn parhau i wneud hynny. Cafwyd heriau a bydd angen pwyslais cryf a pharhaus ar lesiant staff, yn enwedig wrth i fisoedd yr hydref a'r gaeaf nesáu. Bydd cynllun llesiant mewnol y gaeaf yn cael ei lansio wythnos 26 Hydref. Fe'i datblygwyd mewn partneriaeth â'r Grŵp Iechyd a Lles a'r Cyngor Partneriaeth Staff gyda'r nod bod staff yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi, eu cynnwys ac mewn cysylltiad da, gyda'r cyfle i flaenoriaethu eu llesiant eu hunain ar yr adeg heriol hon.
- xxii. Mae recriwtio a sefydlu wedi parhau'n rhithwir ac mae'r adborth a gafwyd gan y rhai fu'n rhan o hyn wedi bod yn gadarnhaol. Mae rhaglen arwain a rheoli ar y cyd wedi'i lansio'r mis hwn: datblygwyd hyn ochr yn ochr â grŵp o Gyrff eraill a Noddir gan Lywodraeth Cymru a chaiff ei chynnal dros y tair blynedd nesaf ar gyfer rheolwyr llinell ac arweinwyr strategol, gyda'r rhaglen yn seiliedig ar y nodau llesiant yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol.
- xxiii. Gofynnodd RWJ sut oedd y sefydliad yn mynd i gefnogi staff oedd angen gweithio mewn amgylchedd swyddfa am resymau personol neu weithredol. Atebodd RJ, gan nodi, yn dilyn cylch diweddar o asesiadau risg, fod nifer fach o staff yr oedd eu llesiant yn destun pryder oherwydd effaith gweithio gartref ac mae trafodaethau wedi dechrau gyda'u rheolwyr ynghylch y posibilrwydd o agor rhywfaint o le yn y swyddfa i'w ddefnyddio'n achlysurol. Gofynnwyd i'r Tîm Parhad Busnes ddatblygu canllawiau i sicrhau bod unrhyw risgiau posibl yn cael eu lleihau.
- xxiv. Nid oedd unrhyw gwestiynau pellach ar y diweddariad Adnoddau Dynol.
- xxv. Cytunodd yr Aelodau eu bod wedi **crافfu** ar y cynnydd yn erbyn Cynllun Busnes 2020-21 a'i **gymeradwyo** ar y cam chwe mis.



xxvi. **Cytunodd** yr Aelodau y dylid cynnwys gweithgaredd ychwanegol o fewn thema flaenoriaeth un (Gweithlu Gofal Cymdeithasol a'r Blynyddoedd Cynnar) sy'n ymwneud â datblygu Cynllun Cymorth i Weithwyr ar gyfer gweithlu'r sector preifat a gwirfoddol.

## 8. Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol 2019-20

- i. Rhoddodd y Cadeirydd y cyd-destun i'r adroddiad a phwysleisiodd y ddyletswydd ar y sefydliad i gyhoeddi adroddiad cydraddoldeb yn flynyddol. Ysgrifennodd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol at bob corff cyhoeddus ym mis Mawrth yn dweud nad oeddent, oherwydd effaith COVID-19, yn ei gwneud yn ofynnol i gyrff cyhoeddus gyhoeddi eu hadolygiadau blynyddol. Fodd bynnag, fel sefydliad roedd Gofal Cymdeithasol Cymru wedi penderfynu bwrw ymlaen i sicrhau bod yna ddealltwriaeth glir o'r sefyllfa bresennol cyn paratoi cynllun cydraddoldeb strategol newydd a fydd yn cyd-fynd â'r cynllun strategol newydd o fis Ebrill 2021. Gwahoddodd y Cadeirydd AA i roi trosolwg o'r adroddiad.
- ii. Tynnodd AA sylw'r Bwrdd at y datganiad yn yr adroddiad ar beth yw safbwynt y sefydliad ar hiliaeth a materion a ddaeth i'r amlwg drwy Mae Bywydau Du o Bwys.
- iii. O ran cyflawni yn erbyn yr amcan yn y cynllun cydraddoldeb strategol presennol, tynnodd AA sylw at y materion canlynol a oedd yn arwyddocaol yn ei farn ef:
  - Amcan 1 – cafodd y daflen 'chi a'ch gweithiwr gofal cymdeithasol' ei chyfieithu i'r 14 iaith a siaredir amlaf yng Nghymru er mwyn hybu ymwybyddiaeth o'r cod ymarfer proffesiynol;
  - Amcan 2 – cynhyrwyd dogfen ganllawiau ar sut y gall y Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant ac Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig ar gyfer Pobl Hŷn weithio ochr yn ochr â'i gilydd;
  - Amcan 3 – mae'r uchelgais i greu gweithlu gofal cymdeithasol mwy amrywiol a mwy cynrychioliadol yn parhau i fod yn her; ymgyrch Gofalwn yw'r prif sbardun i helpu i gyflawni hyn;
  - Amcan 6 – mae'r sefydliad wedi gwneud cynnydd pellach o ran gwella hygyrchedd y wefan gorfforaethol ac mae gwaith ar y gweill i nodi'r hyn sydd angen ei gryfhau a chyhoeddi cynllun gweithredu i gefnogi'r gwaith hwn;
  - Caffael – Mae Gofal Cymdeithasol Cymru wedi ymrwymo i ddatblygu adnodd asesu risg cynaliadwy ac wedi defnyddio'r ymarfer tendro diweddar ar gyfer y Rhaglen Cymorth i Weithwyr ar gyfer y gweithlu gofal cymdeithasol i brofi rhai cwestiynau posibl.
  - Mae Bywydau Du o Bwys – mae'r adroddiad yn cynnwys datganiad yn egluro sut mae'r sefydliad yn ymateb i'r mudiad.
- iv. Diolchodd y Cadeirydd i AA am y trosolwg a gofynnodd i'r Aelodau am eu cwestiynau a'u sylwadau.
- v. Dywedodd MB ei bod hi'n galonogol gweld yr angerdd sydd gan y sefydliad dros y pwnc hwn a pherthnasedd y camau sy'n cael eu cymryd. Rhannodd wybodaeth am fenter lywodraethu yr oedd wedi'i sefydlu mewn sefydliad arall a oedd yn cynnwys datblygu Grŵp Cyngori Bwrdd BAME. Mae'r ddau is-gadeirydd yn eistedd ar y prif Fwrdd ac yn goruchwyllo'r gwaith o ddatblygu rhwydwaith BAME. Diolchodd AA i MB

am ei sylwadau ac ystyriodd yr angen i weld sut y gellir creu mwy o rwydweithiau a'u hymgorffori yn fewnol ac o fewn y sector.

- vi. Dywedodd DB ei fod am sicrhau bod y sefydliad yn gallu bod mor effeithiol â phosibl o ran cynhwysiant digidol ac awgrymodd y dylid treulio rhywfaint o amser mewn Sesiwn Datblygu Bwrdd yn y dyfodol yn uwchsgilio ar gynhwysiant digidol fel y gallai aelodau ddod yn hyrwyddwyr digidol. Cytunodd y Cadeirydd i drafod hyn ymhellach yng nghyfarfod nesaf Grŵp Cydgysylltu'r Cadeiryddion. **GWEITHREDU**
- vii. Ychwanegodd EB ei chefnogaeth i'r syniad y dylai aelodau ddod yn hyrwyddwyr cynhwysiant digidol. Roedd hi hefyd yn falch o weld datganiad Mae Bywydau Du o Bwys a champau gweithredu cysylltiedig yn yr adroddiad. Rhannodd EB brofiad diweddar o recriwtio a gofynnodd a ellid addasu menter debyg ar gyfer gofal cymdeithasol. Teimlai EB hefyd fod mwy y gallai'r Bwrdd fod yn ei wneud i helpu i gefnogi ymdrechion i wella amrywiaeth drwy flogiau a blogiau. Diolchodd AA i EB am ei sylwadau a dywedodd yr hoffai drafod y mentrau recriwtio a grybwyllwyd gydag EB y tu allan i'r cyfarfod. **GWEITHREDU**
- viii. Soniodd AA fod grŵp cydraddoldeb ac amrywiaeth sefydliadol trawsbynciol wedi'i sefydlu'n ddiweddar o fewn y sefydliad a bydd y grŵp hwn yn helpu i ddatblygu'r holl fentrau hyn.
- ix. Cyfeiriodd CC at y data yn atodiad 1 i'r papur sy'n proffilio'r gweithlu o ran nodweddion gwarchoddedig ac yn nodi'r ganran uchel o gyfranwyr nad oeddent wedi darparu gwybodaeth. Cododd hyn gwestiwn ynghylch pa mor ddibynadwy yw'r data fel sail ar gyfer gwneud penderfyniadau. Roedd gan y Cadeirydd ddiddordeb hefyd mewn gwybod a oedd hwn yn broblem proses o ran sut y cesglir y data neu a oedd yn fater diwylliannol yr oedd angen mynd i'r afael ag ef.
- x. Ymatebodd RJ gan ddweud bod y diffyg cwblhau yn lleihau dilysrwydd y data. Pan fydd staff newydd yn ymuno â'r sefydliad, gofynnir iddynt gwblhau'r proffil cydraddoldeb ac amrywiaeth ar y system. Mae'n ymddangos bod aelodau staff mwy newydd yn gwneud hyn. Mae'n ymddangos bod y broblem yn ymwneud â'r staff hynny sydd wedi'u cyflogi ers peth amser ac efallai mai'r unig beth sydd ei angen yw estyn allan atynt i gwblhau'r data a phwysleisio pwysigrwydd cael dadansoddiad cywir. Gofynnodd y Cadeirydd am ragor o wybodaeth am sut y mae hyn yn cael ei ddatblygu drwy'r adroddiadau Adnoddau Dynol chwarterol **GWEITHREDU**.
- xi. Dywedodd JM fod yr adroddiad yn ddefnyddiol ac yn galonogol. Fodd bynnag, o ran gweithlu'r dyfodol, ychydig iawn o newid a fu yn amrywiaeth gweithwyr cymdeithasol sy'n fyfyrwyr dros y tair blynedd diwethaf ac roedd am wybod pa waith sy'n cael ei wneud i fynd i'r afael â hyn.
- xii. Ymatebodd AA i sylwadau CC a dywedodd fod y data ar fyfyrwyr wedi'i gymryd o'r adroddiad monitro blynyddol ar gyfer gwaith cymdeithasol ac wedi ymrwymo i ddarparu darlun mwy cynhwysfawr cyn cyhoeddi'r adroddiad. **GWEITHREDU**.
- xiii. Wrth ymateb i sylwadau'r JM, dywedodd AA, fel rhan o'r gwaith datblygu ar y cynllun cydraddoldeb strategol, fod ffocws ar faterion amrywiaeth o fewn y gweithlu a lle mae ysgogiadau y gall Gofal Cymdeithasol Cymru eu defnyddio i gynyddu amrywiaeth,

boed hynny drwy fwrsariaethau, neu drwy edrych ar y llwybrau at waith cymdeithasol, bydd y rhain yn cael eu profi gyda rhanddeiliaid cyn ymgynghori ar y cynllun cydraddoldeb strategol.

- xiv. Dywedodd SB ei fod yn falch o weld y datganiad ar ymarfer gwrth-hiliol ar ddechrau'r adroddiad a'r camau gweithredu i gyflawni hynny gan weithio gyda'r sector ehangach.
- xv. Gofynnodd RWJ am gynnwys croesgyfeiriad at safonau'r Gymraeg yn yr adroddiad hwn fel bod darllenwyr yn ymwybodol bod materion yn ymwneud â'r Gymraeg yn cael sylw mewn manau eraill. Cytunodd AA i gynnwys y cyfeiriad at y Gymraeg yn yr adroddiad cyn ei gyhoeddi. **GWEITHREDU**
- xvi. Diolchodd y Cadeirydd i AA am gynhyrchu adroddiad mor glir a 'hawdd ei ddarllen' a'i ganmol am yr egni a'r angerdd yr oedd wedi'u dangos wrth ymateb i gwestiynau'r aelodau.
- xvii. **Cymeradwyodd** aelodau'r Bwrdd gyhoeddi'r Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol.

## 9. Archwiliad Cyflog Cyfartal 2019-20

- i. Tynnodd RJ sylw at ddiben yr adroddiad sef:
  - sicrhau bod system gyflogau'r sefydliad yn dryloyw;
  - sicrhau bod cyflogeion yn cael cyflog cyfartal am waith cyfartal;
  - nodi ac esbonio unrhyw wahaniaethau mewn cyflog;
  - adrodd ar unrhyw fwch cyflog rhwng y rhywiau.
- ii. Ar hyn o bryd mae'r bwch cyflog rhwng y rhywiau yn uwch na chyfartaledd y DU ac yn uwch na'r flwyddyn flaenorol. Tynnodd RJ sylw at y ffaith bod dadansoddiad manwl o nodweddion gwarchoddedig yn anodd oherwydd absenoldeb set gyflawn o ddata gan staff; fodd bynnag, ar sail y wybodaeth sydd ar gael nid oes unrhyw arwyddion o wahaniaethu.
- iii. Ystyriodd DB eto pam nad oedd pobl yn cwblhau'r data monitro a chyfeiriodd at adroddiad a ysgrifennwyd gan Grŵp Whitehall a Diwydiant sy'n canolbwyntio ar annog pobl i ddatgan eu hanabledd a nodweddion gwarchoddedig eraill. Dywedodd y byddai'n hapus i rannu gwybodaeth am y methodolegau a ddefnyddir i wneud i bobl deimlo'n fwy diogel wrth ddatgan eu nodweddion. **GWEITHREDU**
- iv. Ni chafwyd unrhyw gwestiynau pellach gan yr Aelodau.
- vi. **Nododd a thrafododd** yr Aelodau'r adroddiad.

## 10. Y wybodaeth ddiweddaraf am Raglen Datblygu'r Gweithlu Gofal Cymdeithasol

- i. Cyflwynodd JD yr adroddiad a thynnodd sylw'r aelodau at bwyntiau 1.4 ac 1.5 yn yr adroddiad. Y cynllun cychwynol ar gyfer 2020/21 oedd cynnal adolygiad llawn o'r grant a chysoni'r grant â themâu Strategaeth y Gweithlu. Fodd bynnag, mae'r

pandemig wedi achosi heriau sylweddol i awdurdodau lleol o ran gallu cyflawni'r blaenoriaethau y cytunwyd arnynt yn y cynllun ym mis Mawrth, cyn y cyfyngiadau symud cychwynnol. Mae'r holl wasanaethau wedi nodi bod angen ailffocysu'r cynlluniau gwreiddiol a gyflwynwyd ym mis Chwefror i symud i ddull a alluogir yn fwy digidol a thynnodd sylw at y broblem sy'n gysylltiedig ag adleoli staff i feysydd eraill, megis gwasanaethau rheng flaen a'r system olrhain.

- ii. Tynnodd JD sylw at lefel y gefnogaeth a'r cydweithredu a gafwyd gan dimau gweithlu awdurdodau lleol wrth ymateb i alwadau am dystiolaeth, wrth ddarparu gwybodaeth a hwyluso'r adroddiad monitro canol blwyddyn a gyflwynwyd 6 wythnos yn gynt. Yn benodol, mae awdurdodau lleol wedi darparu gwybodaeth gynhwysfawr am y newid i ateb digidol gan ganiatáu dealltwriaeth o'r newidiadau. Bydd y wybodaeth o'r adroddiadau canol blwyddyn, arolygon digidol a chyfarfodydd misol yn cael ei defnyddio i roi ffocws newydd i'r llythyr grant ar gyfer 2021-22. Caiff hwn ei gynhyrchu mewn pryd i'w drafod a'i gymeradwyo ym Mhwyllgor Gwella mis Rhagfyr gyda'r bwriad o'i weithredu o fis Ebrill 2021 ymlaen.
- iii. Bydd yr adolygiad llawn o'r grant yn unol â Strategaeth y Gweithlu yn cael ei gynnal yn ystod 2021-2.
- iv. Gofynnodd y Cadeirydd am gwestiynau neu sylwadau.
- v. Dywedodd AH ei bod yn deall effaith COVID-19 ar y gwaith hwn ac yn cefnogi'r dull a awgrymwyd. Gofynnodd a oes amod bod angen i'r Bwrdd Partneriaeth Rhanbarthol gymeradwyo'r cynllun ac os nad oedd, a oedd yn rhywbeth i'w ystyried fel ffordd o sicrhau ymwybyddiaeth ymhlith yr holl bartneriaid.
- vi. Croesawodd MB yr awgrym hwn gan y dylai arweinwyr Byrddau Partneriaeth fod yn ymwybodol o'r mater. Ymatebodd JD gan nodi bod elfen glir yn y cylch gwaith sy'n gofyn i'r rhanbarthau nodi'r broses lywodraethu a chais i'r Bwrdd Partneriaeth Rhanbarthol weld y cyflwyniad. Fodd bynnag, mae cymhlethdodau wrth ofyn i'r Byrddau gymeradwyo'r cyflwyniad oherwydd y cyfraniad o 30% o gyllid gan Awdurdodau Lleol i'r grant cyffredinol. Cytunodd AH y byddai'n anodd cymeradwyo ar lefel y Byrddau ond cytunodd y dylai Cadeiryddion y Byrddau fod yn cael gweld y llythyr fel elfen allweddol o agenda'r gweithlu. Cytunodd JD i adlewyrchu'r sgwrs yn yr adolygiad o'r Llythyr Grant ar gyfer 2021-22.
- vi. Awgrymodd PM, os nad yw Cadeirydd y Bwrdd Partneriaeth yn gweld cynllun Rhaglen Datblygu'r Gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru, yna ni ellir rhoi sicrwydd bod y llywodraethu'n effeithiol. Esboniodd JD fod angen tri llofnod ar y ffurflen gymeradwyo ar hyn o bryd - gan y cyfarwyddwr cyllid arweiniol, rheolwr arweiniol y gweithlu ar gyfer y rhanbarth a chyfarwyddwr arweiniol y gwasanaethau cymdeithasol. Awgrymodd y gellid ychwanegu pedwerydd llofnod gan Gadeirydd y Bwrdd Partneriaeth, i fod yn arwydd ei fod wedi gweld y cynllun fel rhan o strwythur llywodraethu'r Bwrdd Partneriaeth Rhanbarthol. Ail-bwysleisiodd SE y pwynt y byddai'n anodd cael y Bwrdd i gymeradwyo gan fod hwn yn grant penodol ar gyfer gofal cymdeithasol; fodd bynnag, byddai gweld y cynllun yn arfer da. Yn y tymor hwy, byddai'r Byrddau Partneriaeth Rhanbarthol yn elwa o gael gweld cyfanswm y gwariant ar ddysgu a datblygu ar draws ieched y gofal cymdeithasol. Cytunwyd i drafod y mater hwn ymhellach yng nghyfarfod y Pwyllgor Gwella ym mis Rhagfyr. **GWEITHREDU**

- vii. Gofynnodd JM a oedd dulliau arloesol wedi'u rhannu i hyrwyddo cysondeb ar draws awdurdodau lleol. Atebodd JD, gan ddweud bod cyfarfodydd misol lle cafwyd cyfleoedd i rannu arferion da a syniadau; roedd data wedi'i gasglu o'r arolwg digidol hefyd ac mae wedi'i rannu â'r rhwydwaith. Lle gofynnwyd i bobl ymateb yn gyflym, bu anghysondebau; roedd rhai awdurdodau ymhellach ar y blaen yn eu teithiau digidol cyn y pandemig ac maent wedi gallu adeiladu ar hynny. Mae yna fentrau cenedlaethol fel rhan o'r Cynllun Busnes eleni sy'n ceisio dwyn ynghyd y mentrau digidol ar lefel genedlaethol gan fod yn ymwybodol o'r gwaith sydd eisoes yn cael ei wneud ar lefel leol i adeiladu ar hyn. Y broblem fwyaf i'r sector wrth symud i ddigidol yw buddsoddi mewn seilwaith a sylfaen sgiliau'r gweithlu.
- viii. Diolchodd y Cadeirydd i GP am y cyflwyniad. Cytunodd y Bwrdd ei fod yn **ystyried** y cynnydd a wnaed hyd yma ar roi ffocws newydd i Raglen Datblygu'r Gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru a'r cynlluniau ar gyfer adolygiad llawn yn 2021.
- ix. **Dirprwyodd** y Bwrdd yr ystyriaeth fanwl o'r cylch gwaith ar gyfer grant 2021/2022 i'r Pwyllgor Gwella a'r awdurdod dirprwyedig i'r Cadeirydd a'r Prif Swyddog Gweithredol i lofnodi'r llythyr grant, ar gyfer eleni yn unig, o ystyried amseriad cyfarfodydd y Bwrdd a'r Pwyllgorau.

## 11. Cylch Gorchwyl Grŵp Cydgysylltu'r Cadeiryddion

- i. Darparodd y Cadeirydd gyd-destun i'r papur lle daethpwyd i'r casgliad, yn dilyn trafodaeth ar lywodraethu ym mis Rhagfyr, fod fframwaith llywodraethu cryf o fewn y sefydliad ond bod lle i wella bob amser. Datblygwyd pecyn o opsiynau i gryfhau llywodraethu, ac mae rhai eisoes wedi'u rhoi ar waith.
- ii. Cynhaliwyd trafodaeth yn Sesiwn Datblygu'r Bwrdd ar 15 Hydref ar fanteision posibl datblygu Fframwaith Sicrwydd i'r Bwrdd a diolchodd y Cadeirydd i'r aelodau am eu cyfraniadau. Roedd y drafodaeth yn ddefnyddiol ac yn fanwl, ac roedd wedi cael adborth cadarnhaol gan Archwilio Cymru. Mae cofnod o benderfyniadau'r cyfarfod yn cael ei baratoi a bydd yn cael ei rannu gyda'r Aelodau cyn bo hir. **GWEITHREDU**
- iii. Mae gwaith yn mynd rhagddo hefyd i chwilio am sefydliadau tebyg sydd wedi mabwysiadu a chanfod gwerth mewn Fframwaith Sicrwydd Bwrdd. Bydd y Bwrdd yn cael y wybodaeth ddiweddaraf am y gwaith hwn. **GWEITHREDU**
- iv. Yn ei gyfarfod ym mis Gorffennaf 2020, cytunodd y Bwrdd i ddatblygu Grŵp Cydgysylltu Cadeiryddion fel fforwm a fyddai'n dwyn ynghyd Gadeiryddion y Pwyllgorau, Cadeirydd y Bwrdd a'r Prif Weithredwr i gydgysylltu gwaith y Bwrdd a'r Pwyllgorau. Cytunwyd ar y cylch gorchwyl er y mynegwyd rhai amheuan y gallai hwn ddod yn Bwyllgor arall o'r Bwrdd neu gymryd rhai o gyfrifoldebau'r Bwrdd yn anfwriadol. Cynhaliwyd cyfarfod cyntaf y Grŵp ar 10 Medi a threuliwyd amser yn ystyried rôl a phwrpas y Grŵp ac yn adolygu'r cylch gorchwyl yng ngoleuni'r trafodaethau hynny.
- v. Mae'r adroddiad yn crynhoi'r trafodaethau hynny ac yn adlewyrchu'r farn y daethpwyd iddi gan y Grŵp bod y Cylch Gorchwyl yn ehangach nag a oedd yn angenrheidiol ar

gyfer anghenion y sefydliad. Ar y sail honno, teimlwyd ei bod yn briodol cynnig Cylch Gorchwyl diwygiedig a oedd yn rhoi ffocws culach i'r Grŵp fel a ganlyn:

- cydlynu gwaith y Bwrdd a'r Pwyllgorau i sicrhau eu bod yn gweithredu mewn ffordd gydlynol, effeithiol ac effeithlon;
  - edrych yn ôl ar y cylch blaenorol i nodi'r hyn a aeth yn dda a beth allai fod wedi'i wneud yn well;
  - edrych ymlaen at y cylch nesaf i sicrhau bod gweithgareddau'r Bwrdd a'i Bwyllgorau yn cael eu cydgysylltu a bod unrhyw fylchau'n cael eu nodi;
  - goruchwylio datblygiad y Bwrdd, blaengynllun y Bwrdd a'r Pwyllgor
- iii. Teimlai'r Grŵp y gallai ymgymryd â chyfrifoldebau eraill ar sail ad hoc ond dim ond pe bai'n cael ei ddirprwyo i wneud hynny gan y Bwrdd. Mae'r Cylch Gorchwyl diwygiedig yn adlewyrchu'r egwyddorion craidd fel y trafodwyd ac yn nodi'r mathau o waith y gellid eu dirprwyo i'r Grŵp pe bai'r Bwrdd o'r farn bod hynny'n briodol.
- iv. Ni chafwyd unrhyw gwestiynau na sylwadau gan aelodau.
- v. Cytunodd aelodau'r Bwrdd eu bod wedi **trafod a chymeradwyo'r** cylch gorchwyl diwygiedig ar gyfer Grŵp Cydgysylltu'r Cadeiryddion.

## 12. Negeseuon allweddol gan y Prif Weithredwr a'r Cyfarwyddwyr

- i. Tynnodd SE sylw'r Bwrdd at y canlynol:
- Mae cynllun gweithredu llesiant yn cael ei ddatblygu ar gyfer staff sydd â syniadau o bob rhan o'r sefydliad ochr yn ochr â'r Grŵp Iechyd a Lles, y Grŵp Parhad Busnes a'r Cyngor Partneriaeth Staff i gael amrywiaeth o weithgareddau i gefnogi staff dros y gaeaf. Bydd y cynllun gweithredu'n cael ei roi ar y porth pan fydd yn barod; **GWEITHREDU**
  - Mae nifer o gyfarfodydd yn cael eu cynnal gyda phartneriaid allweddol fel rhan o'r ymgynghoriad ar flaenoriaethau strategol y sefydliad; gofynnir i bartneriaid fod yn ffrindiau beirniadol a meddwl nid yn unig beth ddylai Gofal Cymdeithasol Cymru fod yn ei wneud, ond hefyd i dynnu sylw at unrhyw fylchau a'r hyn na ddylid ei flaenoriaethu;
  - Mae SE a SMC yn aelodau o'r Grŵp Dyfodol Gofal Cymdeithasol erbyn hyn gyda'r ail gyfarfod yn cael ei gynnal y prynhawn yma. Mae'r grŵp yn edrych ar sut y gall gofal cymdeithasol ddod yn fwy cynaliadwy. Mae is-grŵp wedi'i sefydlu hefyd gyda swyddogion sy'n cynrychioli'r sefydliad fel y Fforwm Gofal Cymdeithasol y mae DP yn ei fynyachu ar hyn o bryd ac sy'n edrych ar gyflog teg. Disgwylir i'r gwaith hwn ddod at ei gilydd ar ffurf sesiwn frifio yn y Cabinet ym mis Rhagfyr;
  - Mae Cynghrair newydd y DU i reoleiddwyr gyfarfod â sefydliadau datblygu'r gweithlu fel rhan o fforwm Sgiliau Gofal a Datblygu gwell. Yr uchelgais yw cyfuno'r cyfarfodydd ar gyfer effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd o dan thema rheoleiddio ar gyfer gwella;
  - Mae'r broses ar gyfer negodi cylch gwaith a chyllideb gysylltiedig y flwyddyn nesaf wedi dechrau, gan gydnabod heriau i bawb oherwydd gwariant COVID-

19 a'r penderfyniadau anodd y mae'n rhaid i'r llywodraeth eu gwneud ar wariant cyhoeddus.

ii. Tynnodd SMC sylw at y canlynol:

- Yn dilyn lansio Strategaeth y Gweithlu, y camau gweithredu uniongyrchol yw'r rhai a nodwyd yng nghynllun y gaeaf. Mae cyfarfodydd rheolaidd yn cael eu sefydlu gydag AaGIC ynghylch y meysydd cyflawni ar y cyd. Bydd angen amser i ddatblygu'r cynllun gweithredu llawn ar gyfer y strategaeth dros y deng mlynedd nesaf;
- Mae'r Rhaglen Cymorth i Weithwyr ar gyfer y gweithlu ar y trywydd iawn i'w lansio ar 1 Rhagfyr 2020;
- Bydd papur diweddarau ar waith cymdeithasol yn cael ei lanlwytho i'r porth yn fuan gyda chynllun gweithlu llawnach yn dod yn ddiweddarach yn y flwyddyn ariannol. **GWEITHREDU**
- Mae'r Adroddiad Darganfod Data ar fin cael ei gyhoeddi a bydd ar gael yn fuan ar y wefan.

iii. Dychwelodd y Cadeirydd at lansiad Strategaeth y Gweithlu yn gynharach yn y cyfarfod a phwysleisiodd y ffaith bod nifer o gwestiynau heb eu hateb o hyd, er enghraifft, mewn perthynas â phwy sy'n berchen ar y strategaeth, sut y caiff ei chyflawni ac a fydd unrhyw adnoddau neu ddatblygiadau polisi strategol a fydd yn cefnogi gweithredu. Gofynnodd i SE gynghori aelodau sut yr oedd y sgysiau hynny'n cael eu datblygu yn y cefndir.

iv. Rhoddodd SE y wybodaeth ddiweddaraf i'r Bwrdd ei bod yn cyfarfod â'n uwch noddwr yn Llywodraeth Cymru yn rheolaidd a bod ymgysylltu gweithredol ar y materion hyn. Mae'r Cyfarwyddwyr yn cyfarfod â Dirprwy Gyfarwyddwyr Llywodraeth Cymru i ddarparu'r dystiolaeth o'r cyllid sydd ei angen ac mae Llywodraeth Cymru yn craffu ar y cynllun busnes arfaethedig. Mae'n amlwg y bydd adnoddau'n anodd dros y blynyddoedd nesaf; fodd bynnag, bydd yr uchelgais o ran yr hyn y byddem am ei wneud ac anghenion y sector yn cael eu nodi yn ein cynlluniau busnes a fydd yn rhan o'r trafodaethau i sicrhau'r adnoddau angenrheidiol.

### 13. Effeithiolrwydd cyfarfodydd

i. Dywedodd y Cadeirydd fod KH, yn ystod eu hadolygiad PADR diwedd blwyddyn, wedi dod i'r casgliad nad oedd y Bwrdd yn gwneud cyfiawnder â'r eitem sefydlog hon ar yr agenda. Gofynnodd i KH rannu ei meddyliau ag aelodau eraill.

ii. Teimlai KH fod gofyn yr un cwestiynau gydag amser cyfyngedig i'w trafod wedi arwain at ymdeimlad ein bod yn gwneud dim mwy na'r hyn sy'n ddisgwyliedig. Credai y gellid ei wneud yn wahanol ac yn well a chynigiodd rai syniadau, gan gynnwys:

- peidio â gofyn yr un cwestiynau fel mater o drefn bob tro;
- gofyn cwestiynau mwy penodol a fyddai'n ennyn gwybodaeth ddefnyddiol a fyddai o fudd i'r Cadeirydd a'r aelodau;
- ymdrin â meysydd fel sut mae pobl wedi paratoi ar gyfer y cyfarfod, gwelliannau y gellid eu gwneud, rhywbeth a werthfawrogwyd, un peth y dylid

bod wedi'i ddweud ond nad oedd, pethau yr oedd aelodau am i'r Bwrdd eu gwybod am yr hyn a oedd yn digwydd yn eu sector;

- nid oedd angen gadael yr holl gwestiynau tan ddiwedd y cyfarfod

iii. Diolchodd y Cadeirydd i KH am ei syniadau a gofynnodd am sylwadau gan aelodau eraill y Bwrdd:

- Cytunodd MB â sylwadau KH fod yr eitem yn cael ei rhuthro ar ddiwedd cyfarfod a'i bod wedi dod yn ddefodol
- Cytundeb gan bawb bod hyn yn rhywbeth i'w ddatblygu, a chytunwyd i'r Cadeirydd, KH a LIB gyfarfod y tu allan i'r cyfarfod i ddatblygu camau pellach **GWEITHREDU**

iv. Awgrymodd y Cadeirydd ffocws ar adolygu lansiad Strategaeth y Gweithlu a'r cyfarfod Atebolrwydd o'r cyfarfod hwn a gofynnodd am sylwadau'r Aelodau:

- Mynegodd y Cadeirydd ei hyder yn y Bwrdd o ran gallu bod yn agored i sylwadau a chwestiynau i'r Dirprwy Weinidog;
- Adeiladodd GQ ar sylwadau blaenorol ar effeithiolrwydd y cyfarfod a chyfeiriodd at y gwahanol bersonoliaethau o fewn y Bwrdd a allai fyfyrir ar ôl cyfarfod yn hytrach nag yn ystod y cyfarfod ac felly gallai ffordd o fwydo'n ôl y tu allan i'r cyfarfod fod yn ddefnyddiol.
- Soniodd GQ hefyd am y ffordd agored y gwahoddodd y Cadeirydd yr aelodau i wneud sylwadau yn ystod y cyfarfod Atebolrwydd a chroeso'r Gweinidogion i'r sylwadau amrywiol hynny;
- Ategodd EB sylwadau GQ gan fod y rhyngweithio â'r Dirprwy Weinidog yn teimlo'n gyfranogol iawn ac yn adlewyrchu'r berthynas â Llywodraeth Cymru;
- Dywedodd DB y byddai wedi hoffi gweld y Gweinidog mewn sesiwn gaeedig a chlywed mwy am syniadau ar aelodaeth y Bwrdd yn y dyfodol

v. Diolchodd y Cadeirydd i KH am sbarduno'r drafodaeth.

vi. Gan nad oedd unrhyw fusnes arall, daeth y cyfarfod i ben am 13.32.

**Dyddiad y cyfarfod nesaf:**

**Dydd Iau 28 Ionawr 2020.**

### **Camau Gweithredu**

<b>Eitem</b>	<b>Cam Gweithredu</b>	<b>Pwy</b>
<b>Eitem 4 - Cofnod gweithredu a materion yn codi</b>	Rhaglen ymgysylltu â staff wedi'i datblygu gyda thrafodaeth bellach yng nghyfarfod nesaf CCG	Mick Giannasi / Llinos Bradbury



<b>Eitem 7 - Cynllun Busnes: Adroddiad cynnydd Chwarter 2</b>	Y Bwrdd i gael y wybodaeth ddiweddaraf am Grŵp Cynghori'r Gweinidog ar waith plant a phobl ifanc sy'n agored i niwed	Sarah McCarty
	CCG i edrych ar flaengynllun y Pwyllgor i sicrhau bod digon o amser yn cael ei neilltuo i fynd i'r afael â goblygiadau hirdymor COVID-19	Mick Giannasi / Llinos Bradbury
<b>Eitem 8 - Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol 2019-20</b>	CCG i drafod cynhwysiant digidol fel pwnc ar gyfer Sesiwn Datblygu'r Bwrdd sydd ar y gweill	Mick Giannasi / Llinos Bradbury
	Trafod mentrau recriwtio BAME ymhellach	Abu Askira a Rhianon Jones ac Emma Britton
	Y wybodaeth ddiweddaraf am gwblhau data monitro cydraddoldeb ac amrywiaeth	Rhianon Jones
	Manylion pellach i'w hychwanegu ar y data am fyfyrwyr yn yr adroddiad cyn cyhoeddi	Abu Askira
	Croesgyfeiriad at safonau'r Gymraeg i'w gynnwys yn yr adroddiad cyn cyhoeddi	Abu Askira
<b>Eitem 9 - Archwiliad Cyflog Cyfartal 2019-20</b>	Rhannu methodolegau a ddefnyddir i wneud i bobl deimlo'n fwy diogel wrth ddatgan eu nodweddion	Damian Bridgeman a Rhianon Jones
<b>Eitem 10 - Y wybodaeth ddiweddaraf am Raglen Datblygu'r Gweithlu Gofal Cymdeithasol</b>	Y Pwyllgor Gwella i drafod ymwybyddiaeth Byrddau Partneriaeth Rhanbarthol o'r llythyr cylch gwaith	Jon Day
<b>Eitem 11 – Cylch Gorchwyl Grŵp Cydgysylltu'r Cadeiryddion</b>	Cofnod penderfyniadau o drafodaeth Fframwaith Sicrwydd y Bwrdd i'w rannu ar y porth	Mick Giannasi / Llinos Bradbury

	Y Bwrdd i gael y wybodaeth ddiweddaraf am ddatblygiadau mewn perthynas â Fframwaith Sicrwydd y Bwrdd	Mick Giannasi / Llinos Bradbury
<b>Eitem 12 - Negeseuon allweddol gan y Prif Weithredwr a'r Cyfarwyddwyr</b>	Cynllun gweithredu llesiant staff i'w lanlwytho ar y porth pan fydd yn barod	Llinos Bradbury
	Papur wedi'i ddiweddarau ar Waith Cymdeithasol i'w lanlwytho i'r porth	Sarah McCarty
<b>Eitem 13 – Effeithiolrwydd cyfarfodydd</b>	Datblygu'r syniadau a'r awgrymiadau a drafodwyd ymhellach y tu allan i'r cyfarfod	Mick Giannasi a Kate Hawkins a Llinos Bradbury

## Gweithrediadau cyfarfodydd Bwrdd Gorfal Cymdeithasol Cymru

### Log gweithredu 2020-21

Dyddiad cyfarfod	Eitem	Gweithred	Gweithred gan	Dyddiad targed	Canlyniad / diweddariad	Statws cyfredol	Dyddiad cwblhau
22.10.20	Eitem 4 – Log gweithredu a materion yn codi	Rhaglen ymgysylltu a staff wedi ei ddatblygu gyda trafodaeth pellach yng nghyfarfod nesaf y Grwp Cydlynu Cadeiryddion	Mick Giannasi / Llinos Bradbury	12.11.20	Mae'r Cadeirydd, ynghyd ag aelodau eraill lle bo hynny'n briodol, wedi bod yn cymryd rhan mewn cyfarfodydd adrannol a thîm yn ystod mis Tachwedd a mis Rhagfyr 2020. Bydd yr arfer hwn yn parhau ar sail strwythuredig yn ystod 2021 a rhoddir cyfleoedd i aelodau gymryd rhan mewn cyfarfod, yn gysylltiedig â'u cyfarfod meysydd o ddiddordeb, wrth iddynt ddod i'r amlwg.	Caewyd	12.11.20
22.10.20	Eitem 7 - Cynllun Busnes: Adroddiad cynnydd Chwarter 2	Y Bwrdd i gael y wybodaeth ddiweddaraf am y Grŵp Cynghori Gweinidogol (MAG) ar waith plant a phobl	Sarah McCarty		Rydym yn deall y bydd y Grŵp Cynghori Gweinidogol presennol yn dod i ben yn fuan gan ei fod yn ddiwedd tymor y Llywodraeth. Rydym	Caewyd	Ionawr 2021

		ifanc sy'n agored i niwed			yn gweithio gyda'r Llywodraeth i gefnogi cynlluniau i alluogi gwelliant trwy ddsbarthiadau meistr a fframwaith dysgu a chefnogi cymheiriaid. Rydym wedi comisiynu gwaith i helpu i nodi'r elfennau allweddol sydd eu hangen ar gyfer dull ataliol sy'n seiliedig ar gryfderau ar gyfer plant a theuluoedd bregus yng Nghymru.		
22.10.20	Eitem 7 - Cynllun Busnes: Adroddiad cynnydd Chwarter 2	Grŵp Cydlynu Cadeiryddion i edrych ar gynllun edrych ymlaen y Pwyllgorau i sicrhau bod digon o amser yn cael ei ddyrannu i fynd i'r afael â goblygiadau hir-dymor COVID-19	Mick Giannasi / Llinos Bradbury	12.11.20	Trafodwyd yng nghyfarfod y Grŵp Cydlynu Cadeiryddion ar 11 Tachwedd a chytunwyd y bydd EMT yn nodi unrhyw gamau sydd eu hangen i gefnogi'r sector trwy fynychu grwpiau sydd wedi'u sefydlu mewn ymateb i COVID-19.	Caewyd	12.11.20
22.10.20	Eitem 8 - Adroddiad Cydraddoldeb	Grŵp Cydlynu Cadeiryddion i drafod cynhwysiant digidol	Mick Giannasi / Llinos Bradbury	Mawrth 2021	Bydd blaengynllun datblygu'r Bwrdd yn cael ei drafod yng	Agored	

	Blynyddol 2019-20	fel pwnc ar gyfer Sesiwn Datblygu Bwrdd y dyfodol			ngyfarfod Grŵp Cydlynu Cadeiryddion 11 Chwefror a rhoddir ystyriaeth i gynnwys sesiwn ar gynhwysiant digidol.		
22.10.20	Eitem 8 - Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol 2019-20	Trafod mentrau recriwtio BAME ymhellach	Abu Askira & Rhianon Jones & Emma Britton	Mawrth 2021	Cyfarfod i'w drefnu ym mis Chwefror.	Agored	
22.10.20	Eitem 8 - Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol 2019-20	Diweddariad ar y cynnydd o ran cwblhau data monitro cydraddoldeb ac amrywiaeth	Rhianon Jones	Erbyn Mawrth 2021 yn barod ar gyfer adrodd yn Ebrill 2021	Anfonir neges at staff ym mis Mawrth i annog cwblhad ehangach gyda'r bwriad o adrodd yn erbyn hyn ym mis Ebrill.	Agored	
22.10.20	Eitem 8 - Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol 2019-20	Ychwanegu mwy o fanylion am y data am fyfyrwyr yn yr adroddiad cyn ei gyhoeddi	Abu Askira	Hydref 2020	Wedi'i gwblhau - ychwanegwyd manylion at ddata myfyrwyr gwaith cymdeithasol	Caewyd	Hydref 2020
22.10.20	Eitem 8 - Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol 2019-20	Croesgyfeiriad at safonau Iaith Gymraeg i'w gynnwys yn yr adroddiad cyn ei gyhoeddi	Abu Askira	Hydref 2020	Wedi'i gwblhau. Croesgyfeirio wedi'i gwblhau. Mae'r adroddiad bellach yn mynd trwy sicrhau ansawdd a chyfieithu	Caewyd	Hydref 2020

					Cymraeg cyn ei gyhoeddi.		
22.10.20	Eitem 9 - Archwiliad Cyflog Cyfartal 2019-20	Rhannu methodolegau a ddefnyddir i wneud i bobl deimlo'n fwy diogel wrth ddatgan eu nodweddion	Damian Bridgeman a Rhianon Jones	Mawrth 2021	Rhianon Jones i drefnu sgwrs / rhannu gwybodaeth gyda Damian ym mis Chwefror.	Agored	
22.10.20	Eitem 10 - Diweddariad ar Raglen Datblygu'r Gweithlu Gofal Cymdeithasol (SCWWDP)	Pwyllgor Gwella i drafod gwelededd y llythyr cylch gwaith o fewn RPBs	Jon Day	02.12.20	Geiriad yn y llythyr cylch gwaith grant draft wedi ei gryfhau a drafodwyd yn y Pwyllgor Gwella ym mis Rhagfyr i'w gymeradwyo. Bydd yn ei gwneud yn ofynnol i ranbarthau gadarnhau fod y cais a'r adroddiad monitro diwedd blwyddyn wedi bod i RPB.	Caewyd	02.12.20
22.10.20	Eitem 11 - Cylch Gorchwyl y Grŵp Cydlynu Cadeiryddion	Cofnod penderfyniad o drafodaeth Fframwaith Sicrwydd y Bwrdd i'w rannu ar y porth	Mick Giannasi / Llinos Bradbury	Tachwedd	Cofnod penderfyniad wedi'i rannu a'i lanlwytho ar y porth ar 10 Tachwedd	Caewyd	10.11.20
22.10.20	Eitem 11 - Cylch Gorchwyl y Grŵp Cydlynu Cadeiryddion	Y Bwrdd i gael y wybodaeth ddiweddaraf am ddatblygiadau mewn perthynas â	Mick Giannasi / Llinos Bradbury	Ionawr 2021	Cynhaliwyd trafodaeth ar integreiddio fframwaith sicrwydd i Bolisi Rheoli Risg diwygiedig yn ystod	Caewyd	21.01.21

		Fframwaith Sicrwydd Bwrdd			sesiwn datblygu'r Bwrdd ar 21.01.21 More about this source text Source text required for additional translation information		
22.10.20	Eitem 12 - Negeseuon allweddol gan y Prif Weithredwr a'r Cyfarwyddwyr	Cynllun gweithredu lles staff i'w uwchlwytho ar y porth pan fydd yn barod	Llinos Bradbury	Tachwedd	Cynllun gweithredu lles staff Gofal Cymdeithasol Cymru wedi'i uwchlwytho ar y porth ar 2 Tachwedd	Caewyd	02.11.20
22.10.20	Eitem 12 - Negeseuon allweddol gan y Prif Weithredwr a'r Cyfarwyddwyr	Papur ddiweddariad ar Waith Cymdeithasol i'w uwchlwytho i'r porth	Sarah McCarty	Tachwedd	Papur diweddaru a diffiniad o weithiwr cymdeithasol wedi'i uwchlwytho ar y porth ar 9 Tachwedd	Caewyd	19.11.20
22.10.20	Eitem 13 – Effeithiolrwydd y cyfarfod	Dilyn i fyny ar y syniadau a'r awgrymiadau a drafodwyd ymhellach y tu allan i'r cyfarfod.	Mick Giannasi; Kate Hawkins a Llinos Bradbury	Ionawr 2021	Cyfarfu'r Cadeirydd, Kate Hawkins a Llinos Bradbury ar 19 Ionawr i drafod a chytuno ar ffordd o ddefnyddio'r awgrymiadau yn ystod cyfarfodydd y Bwrdd yn y dyfodol.	Caewyd	19.01.21
16.07.20	Eitem 6 - Adroddiad Blynyddol a Chyfrifon Drafft 2019-20,	Aelodau'r bwrdd i dderbyn hyfforddiant ymwybyddiaeth hil a diwylliant	Llinos Bradbury, Uwch Swyddog Llywodraethu	Mawrth 2021	Yn aros am gadarnhad o ddyddiad ym mis Mawrth ar gyfer hyfforddiant i gael ei	Agored	

	Adroddiad Archwilio Cyfrifon				ddarparu gan Diverse Cymru.		
16.07.20	Eitem 11 - Covid-19 a Strategaeth y Gweithlu Iechyd a Gofal Cymdeithasol	Archwilio gysylltiadau â rhwydwaith AD Iechyd ymhellach	Jon Day, Cyfarwyddwr Cyborthwyol y Gweithlu	Medi 2020	Daethpwyd i gytundeb i HEIW fod â sedd o amgylch ein rhwydwaith gweithlu ac i'r gwrthwyneb - yn aros am ddyddiadau cyfarfodydd ar gyfer 2021.	Caewyd	Rhagfyr 2020
30.04.20	Item 8 – Materion rheoleiddio	Gweithio gyda'r tîm FtP i ddatblygu meini prawf ar gyfer pryd gellid defnyddio mwy ar adran 160 o'r Ddeddf Rheoleiddio ac Arolygu (RISCA), gan ei bod yn rhoi'r pŵer i fynnu gwybodaeth gan bersonau neu gyrff sy'n ymwneud ag achosion FtP.	Hywel Dafydd, Cyfarwyddwr Cynorthwyol Rheoleiddio	16.07.20	Rydym yn cynnal trafodaethau â chyfreithwyr Llywodraeth Cymru i weithredu adran 160. Unwaith y cyflawnir hyn, byddwn yn gosod maen prawf. Mae gwaith Llywodraeth Cymru ar hyn wedi stopio oherwydd Covid-19 ond rydym mewn cysylltiad rheolaidd ac yn gobeithio gwneud cynnydd yn fuan. Cynhaliwyd cyfarfod gyda'r	Agored	



					Tribiwnlys Safonau Gofal ar 8 Hydref.		
30.04.20	Item 9 – Cyfleoedd i gryfhau llywodraethu corfforaethol	Gweledded a hygyrchedd aelodau'r Bwrdd i aelodau staff i'w hystyried fel rhan o'r amserlen ddatblygu	Mick Giannasi	Parhaus	Trafodwyd ymhellach gyda'r Grŵp Cydlynu Cadeiryddion ar sut y gellir gwneud hyn tra bod staff yn gweithio o adref a chytunwyd y byddai'r Cadeirydd ynghyd ag Aelodau lle bo hynny'n briodol yn mynychu cyfarfodydd rhithwir adrannol a thîm wrth symud ymlaen.	Caewyd	12.11.20

### Gwethrediadau a gaewyd yn flaenorol

16.07.20	Eitem 10 - Diweddariad Gwelliannau Llywodraethu	Proses Gweithredu Cadeiryddion (PAC) i fod yn glir y byddai cyfarfod arbennig o'r Bwrdd yn cael ei gynnull pe na bai PAC yn cytuno  Paragraff cyd-destunol ychwanegol i'w ychwanegu at CAP	Llinos Bradbury, Uwch Swyddog Llywodraethu	Awst 2020	CAP wedi'i ddiwygio yn ôl y gofyn, cafodd fersiwn wedi'i diweddaru ei lanlwytho i'r porth ar 06 Awst yn gofyn am adborth a oedd unrhyw sylwadau pellach. Ni dderbyniwyd unrhyw sylwadau pellach.	Caewyd	06.08.20
----------	---	--	--	-----------	--	--------	----------

16.07.20	Eitem 11 - Covid-19 a Strategaeth y Gweithlu lechyd a Gofal Cymdeithasol	Llythyr at y Gweinidog lechyd i'w uwchlwytho ar y porth ar ôl ei anfon	Llinos Bradbury, Uwch Swyddog Llywodraethu	Gorffennaf 2020	Llythyr wedi'i uwchlwytho ar y porth ar 24 Gorffennaf.	Caewyd	24.07.20
16.07.20	Eitem 13 - cwrdd ag effeithiolrwydd	Trafodaeth bellach ar effeithiolrwydd cyfarfodydd mewn cyfarfod yn y dyfodol	Llinos Bradbury, Uwch Swyddog Llywodraethu	Hyderf 2020	Amser ychwanegol ar yr agenda ar gyfer trafodaeth yng nghyfarfod mis Hydref.	Caewyd	22.10.20
30.04.20	Item 8 – Materion rheoleiddio	Cwestiynau y gofynnir iddynt gan aelodau yn gael eu cyfeirio fel rhan o ddatblygiad dangosyddion a metrigau data rheoleiddio ledled y DU	David Pritchard, Cyfarwyddwr Rheoleiddio	Parhaus	Mae David yn parhau i weithio gyda chydweithwyr ledled y DU ond mae'r gwaith hwn wedi cael llai o flaenoriaeth ac wedi'i ohirio tan 2021-22 i wneud lle i ymateb i Covid-19.	Caewyd	Hydref 2020
30.01.20	Item 8 – Negeseuon allweddol gan y Prif Weithredwr a'r Cyfarwyddwyr	Gwahodd y tîm Cofrestru i gyfarfod y Bwrdd ym mis Ebrill i sicrhau bod eu cyflawniadau'n cael eu cydnabod yn briodol	Llinos Bradbury, Uwch Swyddog Llywodraethu	30.04.20	Oherwydd gorfod cynnal cyfarfodydd y Bwrdd rithwir, gwahoddir y Cadeirydd i gyfarfod nesaf addas y tîm Rheoleiddio i drosglwyddo	Caewyd	

					diolchgarwch y Bwrdd am eu gwaith ar gofrestru'r gweithlu gofal cartref.		
30.04.20	Eitem 5 – Covid-19: Ein hymateb	Y Bwrdd i gael ei ddiweddarau ar niferoedd cofrestru yn y dyfodol ar gyfer y radd Gwaith Cymdeithasol	David Pritchard, Cyfarwyddwr Rheoleiddio	16.07.20	Mae'r niferoedd yn well na'r disgwyl o'r blaen gan fod y mwyafrif o gyrsiau wedi recriwtio'n llwyddiannus ac yn cario rhestrau wrth gefn.	Caewyd	16.07.20
30.04.20	Eitem 7 – Cynllun Busnes 2020-21	Cyfarfod Bwrdd anghyffredin i'w drefnu ym mis Mai i'r Bwrdd gymeradwyo Cynllun Busnes 2020-21 cyn ei gyflwyno i Lywodraeth Cymru	Llinos Bradbury, Uwch Swyddog Llywodraethu	31.05.20	Trefnwyd cyfarfod Bwrdd anghyffredin ar gyfer 28 Mai, yn dilyn hyn cyflwynwyd y cynllun busnes drafft i Lywodraeth Cymru ar 9 Mehefin.	Caewyd	28.05.20
30.04.20	Item 7 – Cynllun Busnes 2020-21	Trosolwg lefel uchel o'r Cynllun Busnes i'w gylchredeg i'r aelodau am sylwadau cychwynnol	Sarah McCarty, Cyfarwyddwr Gwelliant a Datblygu	08.05.20	Rhannwyd trosolwg lefel uchel gydag aelodau ar y porth ar 4 Mai a derbyniwyd adborth gan aelodau.	Caewyd	11.05.20
30.04.20	Item 9 – Cyfleoedd i gryfhau	Diweddariad ar yr amserlen waith mewn perthynas â chryfhau	Mick Giannasi	16.07.20	Diweddariad ar: - ToR pwyllgor tal diwygiedig	Caewyd	16.07.20

	Ilywodraethu corfforaethol	Ilywodraethu corfforaethol at the July Board meeting			- Aelodaeth pwyllgor - Cadeiryddion yn cydlynu ToR Grŵp - Proses Gweithredu Cadeiryddion  I'w drafod yng nghyfarfod mis Gorffennaf		
30.04.20	Item 11 – Effeithiolrwydd y cyfarfod	Ôl-drafodaeth ar-lein yn dilyn y cyfarfod rhithwir cyntaf i'w gynnal	Mick Giannasi	01.06.20	Dad-friffio wedi'i gynnal, rhannu canlyniadau a themâu allweddol gyda'r Bwrdd	Caewyd	12.06.20
30.01.20	Item 6 – Gwaith Cymdeithasol yng Nghymru	Rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r Bwrdd wrth i'r cynllun gweithredu a'r llywodraethu gael ei ddatblygu	Sarah McCarty, Cyfarwyddwr Gwelliant a Datblygu	2020-21	O fewn Cynllun Busnes 2020-21 mae rhaglen waith i ddatblygu cynllun gweithlu gwaith cymdeithasol a bwrw ymlaen â hyn. Bydd cynnydd yn erbyn y gwaith hwn yn cael ei ddarparu fel rhan o adroddiad cynnydd chwarterol y cynllun busnes i'r Bwrdd.	Caewyd	16.07.20
30.01.20	Item 6 – Gwaith Cymdeithasol yng Nghymru	Cynhwys drafodaeth ar ddatblygiadau gwleidyddol yn sesiwn	Llinos Bradbury, Uwch Swyddog Llywodraethu	30.04.20	Trafodwyd yn sesiwn datblygu'r Bwrdd 02 Gorffennaf	Caewyd	02.07.20

		datblygu'r Bwrdd ym mis Ebrill					
30.01.20	Item 5 – Diweddariad cynllun busnes	Edrych ar sut mae nifer yr achosion FtP agored yn cael eu cyflwyno yn y Cynllun Busnes	Hywel Dafydd, Cyfarwyddwr Cynorthwyol Rheoleiddio	Ebrill 2020	Papur ar agenda'r Bwrdd Ebrill i drafod newid yn y targed cynllun busnes ar gyfer 2020-21	Caewyd	30.04.20
30.01.20	Item 5 – Diweddariad cynllun busnes	Mwy o fanylion i'w cynnwys ar nifer yr achosion FTP dros 18 mis yn y dyfodol a sicrwydd craffu ar lefel Pwyllgor	Hywel Dafydd, Cyfarwyddwr Cynorthwyol Rheoleiddio	Ebrill 2020	Diweddariad chwarter 4 wedi'i gyflwyno i'r Bwrdd ar 30 Ebrill gyda manylion pellach.	Caewyd	30.04.20
30.01.20	Item 5 – Diweddariad cynllun busnes	Anfon gwybodaeth am reoli prosesau ystadegol at swyddogion	Grace Quantock	Chwefror 2020	Gwybodaeth a anfonwyd gan Grace ac sy'n cael ei hystyried gan Swyddogion fel rhan o gynllun Busnes 2020-21 yn adrodd i'r Bwrdd ynghyd â'r gofynion a osodwyd gan Lywodraeth Cymru ar adrodd ar atebolrwydd.	Caewyd	17.04.20
30.01.20	Item 5 – Diweddariad cynllun busnes	Mwy o fanylion ar reoli salwch tymor hir i'w cynnwys mewn adroddiadau yn y dyfodol	Kate Salter, Cyfwrwyddwr Cynorthwyol Gwasanaethau Corfforaethol	Ebrill 2020	Diweddariad chwarter 4 wedi'i gyflwyno i'r Bwrdd ar 30 Ebrill gyda manylion pellach.	Caewyd	30.04.20

30.01.20	Item 8 - Negeseuon allweddol gan y Prif Weithredwr a'r Cyfarwyddwyr	Ystyried gyflwyno Proses Gweithredu Cadeiryddion fel ffordd ffurfiol o ddirprwyo penderfyniadau	Mick Giannasi, Cadeirydd	30.04.30	Wedi'i gynnwys fel rhan o'r papur gwella llywodraethu a ystyriwyd yng nghyfarfod y Bwrdd ym mis Ebrill	Caewyd	30.04.20
----------	---	--	-----------------------------	----------	---	--------	----------



<b>CYFARFOD / MEETING</b>	<b>Cyfarfod Bwrdd</b>				
	<b>PREIFAT / PRIVATE</b>		<b>CYHOEDDUS / PUBLIC</b>		
					✓
<b>DYDDIAD / DATE</b>	<b>28.01.21</b>				
<b>EITEM AGENDA AGENDA ITEM</b>	<b>6</b>				
<b>TEITL / TITLE SCW/21/03</b>	<b>Cynllun Busnes 2020-21: Diweddariad chwarter 3</b>				
<b>AWDUR / AUTHOR</b>	Sue Evans, Prif Weithredwr				
<b>CYFRANIADAU GAN/ CONTRIBUTIONS FROM:</b>					
<b>PAPURAU CEFNOGOL / SUPPORTING PAPERS</b>	Atodiad 1 - Cynnydd y Cynllun Busnes: Diweddariad 9 mis - sylwebaeth perfformiad Atodiad 2 - Adroddiad Cyllideb am y cyfnod hyd at 31 Rhagfyr 2020				
<b>GWEITHGAREDD CYNLLUN BUSNES / BUSINESS PLAN ACTIVITY</b>	Holl weithgareddau'r Cynllun Busnes				
<b>GWEITHRED / ACTION REQUIRED</b>	<b>CYMERADWYAETH / APPROVAL</b>	<b>DARPARU LLYW / PROVIDE A STEER</b>	<b>DARPARU SICRWYDD / PROVIDE ASSURANCE</b>	<b>TRAFODAETH / DISCUSSION</b>	<b>CRAFFU / SCRUTINISE</b>
	×	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	×
<b>ARGYMHELLIAD / RECOMMENDATION</b>	Gofynnir i aelodau <b>graffu a chymeradwyo'r</b> cynnydd yn erbyn y Cynllun Busnes 2020-21 yn y cyfnod naw mis.				
<b>PRIF BWYNTIAU; MATERION ALLWEDDOL I DYNNU SYLW ATYNT; CWESTIYNAU I'W YSTYRIED</b>  <b>MAIN POINTS; KEY ISSUES TO DRAW TO ATTENTION;</b>	Mae'r adroddiad perfformiad hwn yn darparu diweddariad yn erbyn: <ul style="list-style-type: none"><li>• gynnydd yn erbyn yr holl amcanion yn atodiad 1 gan gynnwys adrodd ar eithriadau o weithgareddau melyn a choch.</li><li>• ein sefyllfa ariannol ar ôl 9 mis yn Atodiad 2</li></ul>				

<b>QUESTIONS TO CONSIDER</b>	
<b>ASESIADAU EFFAITH / IMPACT ASSESSMENTS</b>	Cwblheir asesiadau effaith ar gyfer darnau penodol o waith.



## Cynllun Busnes 2020-21: Diweddariad chwarter 3

### 1. Pwrpas yr adroddiad a'r argymhelliadau

- 1.1 Mae'r adroddiad hwn yn rhoi'r cynnydd naw mis yn erbyn ein cynllun busnes yn 2020-21.
- 1.2 Ceir diweddariad ar gynnydd yn erbyn yr holl amcanion yn atodiad 1 gan gynnwys adrodd eithriad a'r weithgareddau melyn a choch. Gofynnir i'r Aelodau ystyried a chymeradwyo'r cynnydd yn erbyn y Cynllun Busnes 2020-21 yn ystod cyfnod naw mis.
- 1.3 Er bod cynnydd sylweddol wedi'i wneud yn y rhan fwyaf o weithgareddau'r cynllun busnes; mae cydnabyddiaeth bod y pandemig yn cael effaith sylweddol a pharhaus ar y sector. Felly yr ydym wedi adolygu ein holl weithgareddau er mwyn canolbwyntio ar gefnogi'r sector yn ystod COVID-19 o ran yr heriau cyfredol o ymateb yn gyflym i'r sefyllfa bresennol wrth reoli a chynnal ein cylch gwaith rheoleiddio.
- 1.4 Bydd cynlluniau diwygiedig ar gyfer meysydd gwaith a fydd nawr yn symud i'n cynllun busnes yn y dyfodol yn cael eu datblygu yn chwarter 4. Bydd diweddariad ar ein fframwaith Cynllun Busnes ar gyfer 2021/22 yn cael ei gyflwyno i'r Aelodau yn ystod cyfarfod y Bwrdd ym mis Ionawr.

### 2. Cyd-destun

- 2.1 Mae'r Cynllun Busnes 2020-21 yn nodi ein hamcanion, ein gweithgareddau a'n cyllideb ar gyfer y flwyddyn. Dyma'r offeryn y mae ein Bwrdd a Llywodraeth Cymru yn ei ddefnyddio i fonitro ein perfformiad wrth gyflawni'r targedau a osodwyd.

### 3. Perfformiad yn erbyn y cynllun busnes ar ôl 9 mis

- 3.1 Dyma statws cyffredinol cynnydd Gofal Cymdeithasol Cymru yn erbyn gweithgareddau ar ôl naw mis:

	Gweithgareddau	Ar y trywydd iawn	Angen cymorth ychwanegol	Pryderon mawr	I ddechrau
<b>Gweithgareddau</b>	52	38	14	0	-
% ar ol 9 mis		<b>73%</b>	<b>27%</b>	<b>0%</b>	-
a ragwelir ar ddiwedd 20/21		39 (75%)	11 (21%)	2 (4%)	

- 3.2 Mae rhai dangosyddion perfformiad allweddol wedi'u cynnwys yn yr adroddiad eithriad. Fodd bynnag, bydd gwaith pellach o fireinio mesurau a dangosyddion

yn parhau yn unol â'n gwaith mewn perthynas â mesur ein heffaith ac adolygiad o'n Cynllun Strategol.

- 3.3 Fel rhan o'n hymateb i COVID-19 datblygwyd cofrestr risg benodol a oedd yn adlewyrchu'r risgiau sy'n gysylltiedig yn benodol â'r pandemig hwn a'n hymateb wrth gefnogi'r sector gofal cymdeithasol a blynyddoedd cynnar wrth ymateb i COVID-19. Rydym bellach wedi cynnwys nifer o'r risgiau hynny yn y Gofrestr Risg Strategol gyffredinol gan ein bod yn cydnabod ein bod bellach yn byw mewn byd COVID-19. Bydd y Gofrestr Risg Strategol yn cael ei hadolygu gan y Tîm Rheoli Gweithredol bob mis.

#### **4. Rôl y Bwrdd**

- 4.1 Dau o bedwar cyfrifoldeb y Bwrdd, fel y nodir yn y Fframwaith Llywodraethu, yw i:

- sicrhau bod gweithgareddau Gofal Cymdeithasol Cymru yn cael eu cynnal yn effeithlon ac yn effeithiol
- monitro perfformiad i sicrhau bod Gofal Cymdeithasol Cymru yn cyflawni ei nodau, ei amcanion a'i dargedau perfformiad yn llawn.

- 4.2 Felly, wrth adolygu'r wybodaeth perfformiad 6 mis, gan gynnwys y gyllideb a gwybodaeth risg, dyma rhai cwestiynau i'r Bwrdd eu hystyried:

- I ba raddau mae'r naratif yn rhoi syniad i chi o gynnydd?
- A oes unrhyw fylchau yn y wybodaeth sydd ei hangen arnoch?
- Pa oblygiadau sydd gan hyn ar weithredu'r cynllun busnes yn y dyfodol?

## Business Plan 2020-21 - Quarter 3 update

### 1. What is in this report?

This report provides an overview of progress against our Business Plan 2020/21.

It is set out to include:

1. The relevant priority themes
2. An overview of the indicators used to support the priority theme
3. The performance commentary then provides an overview of the performance on the overall theme
4. Further detail on amber/red activities is then provided.
5. Strategic risks: where there are strategic risks associated to the objective these are included. The strategic risk register is considered and endorsed at each Audit and Risk Committee. The following is the scoring of these risks in accordance with our risk management policy:

Risk scoring:

L: Low;            M: Medium;            H: High;            E: Extreme

		Impact				
		1	2	3	4	5
Likelihood	1	1	2	3	4	5
	2	2	4	6	8	10
	3	3	6	9	12	15
	4	4	8	12	16	20
	5	5	10	15	20	25

6. Our budget position as at the end of December 2020

## Priority theme 1 - Social Care and Early Years Workforce

Performance Indicators	QTR 1	QTR 2	QTR 3	QTR 4	Comparator / Target
Processing times of applications*	68%	88%	92%		90% within 5 days
Number of outstanding applications	1494	704	507		Less than 600 open at any one time
Eligible students receive a bursary with a placement provided	n/a	132	166		100%
No. enrolled for the digital version of the Social Care Worker card	28,450	29,852	31,257		30,000 by year end

\* from complete form being received to registration being granted/renewed

### Performance Commentary

We have improved on our delivery against key performance indicators for professional registration during this quarter whilst maintaining adaptations to our regulatory framework in supporting the sector's response to COVID-19. We will review our delivery plan for adult care home registration in light of the current situation with the pandemic. We are also in ongoing conversations with Welsh Government colleagues about the early years and childcare transition programme, to ensure a considered way forward that is sensitive to the sector's needs to stabilise and consolidate following the impact of the virus on the delivery of services.

The introduction of the employee assistance programme will form part of the overarching health and well-being framework being scoped at present and is a clear indication of the work beginning on the themes and actions identified within the Health and Social Care Workforce strategy launched in October 2020.

Business plan activity	Narrative	QTR 3	QTR 4
Extend professional registration to adult care home workers and new managers	<p>We have not been actively communicating the registration message, but an internal working group has been formed with the first meeting held in December. The initial priority for the group is to develop an engagement plan with a draft going to the Executive Management Team in quarter 4 prior to Welsh Government as soon as possible after that.</p> <p>The status of this activity remains as amber as we are not on track to register 1,500 adult care home workers in year one. We are around a third of the way there but with only three months of the year remaining, without sustained engagement it's unlikely we will reach the target.</p>		
Develop a digital learning and	A third-party company has been commissioned to work with us on piloting approaches to digital learning. Work is		

Business plan activity	Narrative	QTR 3	QTR 4
network approach to enable ongoing skills and learning development - to be piloted in key areas of demand including: dementia; safeguarding procedures; peer networks; LINs; national learning programmes	underway on the two pilot modules (Safeguarding; Principles and Values). Safeguarding is on track, but we are expecting delays in the Principles and Values due to the volume of work required, the capacity of our internal team and also the sector to support this work. This needs further consideration. Discussions are also needed in relation to the learning for the act resources and their incorporation. Extra module being piloted jointly with health for IPC level 1 and 2 based on joint standards that have been developed. Positive conversations with NHS shared services around a possible Learning Management System (LMS). User research continues being mindful of the current pressures on the sector. Recommendation paper for best online platforms to engage with stakeholders has been delivered to EMT following extensive testing. The first of our digital learning courses was held in December for 30 members of staff. A further session is scheduled for the 14 January.		
Develop and embed evidence informed practice and approaches	Working groups for development of Using Evidence recommendations completed; key informant interviews for Phase 2 (engaging with providers) completed; design of Phase 3 with SCIE (engagement people with lived experience) has started and will continue into the next quarter. Development of the Developing Evidence Enriched Practice (DEEP) curriculum with DEEP programme lead, our Evidence & Engagement Co-ordinator and subject expert academics has commenced. Activity marked 'amber' due to decision about our future digital platforms. This discussion will form part of wider evidence offer considerations. Planning and scoping workshops with identified stakeholders from our working groups to begin in in the next financial year dependent on COVID-19 considerations.		

Strategic risks	Inherent score	Residual score
If we don't refresh and reform our regulatory processes, then the additional resources required will undermine our organisational stability and undermine work across our objectives, as well as missing the opportunity to link regulation with improvement more closely. If our changes are not supported by the sector and Welsh Government policy, we could struggle to deliver effective change and destabilise the sector.	Red (20)	Yellow (10)
If we are not clear on the implications of the end of the transition period on exiting the EU (Brexit) for the social care and early years sector then we will not be in a position to provide additional support and clear guidance to the sector during this period.	Amber (15)	Yellow (10)

**Priority theme 2 - Social Care and Early Years Managers, Leaders and Owners**

Key Performance Indicators	QTR 1	QTR 2	QTR 3	QTR 4	Comparator / Target
Number of fitness to practise cases open	189	240	249		240 Last quarter
Number of active cases open longer than 18 months	26 (13.7%)	29 (12%)	26 (10.5%)		Less than 10%
No of final hearings held	0	4 (22 cases awaiting final FTP hearing)	4		4 Last quarter
WeCare campaign data	Social Media: Engagements =30,533 Followers = 8,939 Posts = 373	Social Media: Engagements =13,017 Followers = 9,681 Posts = 307	N/A		Baseline figures to be established for 20/21

**Performance Commentary**

There has been significant progress has been made in some key areas of work (workforce plans for social work, direct care and mental health, the WeCare campaign, refocus of the Social Care Wales Workforce Development Programme (SCWWD), the successful delivery of the accolades, etc). However, there has been a realisation that the pandemic is having a significant, continued impact on the sector and particularly their ability to undertake the level of engagement required on our work to ensure that it is truly co-produced with the sector for the sector. This approach has been the basis of some of our most successful work in recent years and so it has been decided to draw back engagement unless it is absolutely essential and whilst this means that work will still continue albeit in a slightly different way, a revised plan has been put in place for some of the work areas, meaning that they will undoubtedly now not complete in full until the start of the next financial year - examples being outcome focussed practice and revised timelines for all workforce plans.

An ongoing issue has been the lack of bids for tendered commissions. Whilst most tendered opportunities attract a degree of interest, there is often only 1 or two bids for the work on offer leading to a delay in project start. A case in point is the employer liaison service which has had to be re-tendered and will not be able to commence until the start of the 2021/2022 financial year. Internal conversations are to be held as to how we stimulate the market place and provide an ongoing insight into the work of Social Care Wales and therefore attract a wider range of interest for commissioned work.

Business plan activity	Narrative	QTR 3	QTR 4
Provide expert advice and	Equivalence of qualifications for registration as a manager agreed via induction framework. Qualification		

Business plan activity	Narrative	QTR 3	QTR 4
national induction, apprenticeship and qualification frameworks for roles across the sector to ensure high quality and test models for future approaches	Framework updated, induction framework published. 4 employer events for Social Care and 4 for Early Years and Childcare (EYCC) ran in November, covered qualification adaptations, work placement and new level 4/5 qualifications and equivalence. Presentations recorded and on website, events evaluated and findings shared internally. Infection prevention and control training strategy out to sector for feedback, survey end date 11/12, analysis taking place of responses. EYCC All Wales Inductoin Framework (AWIF) workbooks are delayed with the aim of these being published in the next quarter. This activity is marked as amber for the next quarter as the Social Services Practitioner will now be developed in 2021/22 so that we can engage with the sector on its development.		
Fitness to practice service and associated hearings to support protection of the public and to support the provision of high-quality services	The number of open investigations has started to level out following the extension of the register. The number of cases waiting for a final hearing is 19. 11 of those cases waiting for a final hearing are over 18 months. There has been a slight reduction this quarter in the numbers of these cases, and there will be a further reduction over the next quarter when the backlog of hearings for some of these cases is reduced.		
Review and implement reformed Fitness to practice procedures to optimise efficiency	<p>The Fitness to practice review is due to be completed by end of January 2021. Internal workshops were held with team members in November and December 2020 on journey mapping lifecycle of a case; accessibility of processes and website pages; data capture. The data capture exercise will continue until the end of January 2021 to provide maximum information for analysis.</p> <p>This activity has been identified as amber for the next quarter as we have paused activity in relation to engaging with employers and registered persons on the development of resources to raise awareness of standards of conduct that are expected and the process and criteria for engaging with Social Care Wales when those standards have not been met. This will now be rescheduled for 2021/22.</p>		

Business plan activity	Narrative	QTR 3	QTR 4
Support the embedding of outcomes focused practice	<p>On-line learning networks have continued with outcomes mentors, the November event focused on reflective practice. Further network events are being arranged for Quarter 4.</p> <p>Despite current challenges the train the trainer programme has continued virtually. We have run an initial session with our managers on embedding an outcomes focused approach across our work.</p> <p>Work to inform the plan through stakeholder engagement is currently on hold. Resources to support Case Recording and Domiciliary Care managers are ready for testing by the sector. Organisations are keen to test the resources as they support the embedding of outcomes focused practice and greater consistency. Timescales for feedback on resources will be agreed with the sector as we move forward.</p> <p>To deliver a programme of on-line webinars and learning events will now be moved into next years business plan. Feedback has confirmed that the sector cannot currently prioritise events and although they are interesting and relevant currently, they need to focus on the immediate operational concerns.</p> <p>Due to the escalating issues relating to COVID-19 the joint programme has been re-scheduled with the main programme delivery moving to 21/22. This will significantly impact budget spend for 20/21 so due to the budget implications this is being predicted red for the next quarter.</p>		
Establish an Employer liaison service	<p>The tender specification has needed to be revised in light of low level of submission on the last round - only one submission which was over budget.</p> <p>Plans to re-tender to take place in the new year with a revised budget but realistically this project will not commence until the new financial year. This will significantly impact budget spend for 20/21 so due to the budget implications this is being predicted red for the next quarter.</p>		
Work with HEIW to develop a workforce plan for the mental health workforce	<p>Conference report being finalised to capture initial intelligence to help shape further engagement in the new year. Request for workforce data from workforce managers to help profile the mental health workforce issued and submitted by late December. Re-engagement with sector delayed until the new year to allow for conference data to be collated and analysed.</p>		



Strategic risks	Inherent score	Residual score
<p>If Welsh Government remove, or significantly reduce the funding for Level 2 apprenticeships, then it will reduce the amount of funding to support the achievement of qualifications in the sector. This will have an impact on the ability to provide learning and increase qualification levels of the workforce.</p>	Red (20)	Yellow (10)
<p>If the qualifications are not fit for purpose, then they will not meet the requirements for high quality care and support in the social care and early years sector.</p> <p>The programme of work in relation to developing the new qualifications is complex and significant with a number of risks associated to the successful delivery of the work.</p>	Amber (15)	Yellow (10)

**Priority theme 3: Social Care and Early Years Systems Leaders**

Key Performance Indicators	QTR 1	QTR 2	QTR 3	QTR 4	Comparator / Target
Visitors to data portal	April - 4,048 May - 1,925 June - 3,928	July - 1844 Aug - 2,619 Sept - 2,244	Oct - 3,836 Nov - 3,696 Dec - 2,760		
Publish a vision for social care data	n/a	To be published in October	Published		Quarter 2
Data on national leadership programmes	n/a				Quarter 3

**Performance Commentary**

We are adjusting the pace of the work on our three strategic priorities with the needs of Welsh Government and the sector in mind. For children who are looked after, we continue to work with the Ministerial Advisory Group, Task and Finish Group and Welsh Government to agree Social Care Wales support in Quarter 4 and beyond. However, our work on new terms of reference for our Care & Support at Home steering group remains on hold due to the pandemic. Targetted work such as the delivery of peer support networks and leadership development, continues and indeed is expanding at sector request. Also continuing is the support to care homes around dementia and end of life which is being well received. Both these areas are particularly developed to directly support the current crisis. To support the sector in its work with people living with dementia, we provided eight online bitesize learning sessions with 445 attendees.

There were several achievements in this quarter on data. We published the Discovery Report for the Data Strategy and initial discussions have been very positive. We launched the new Social Care Wales Population Projections Platform as a replacement for Daffodil Cymru with extensive changes and improvements, most notably in more sophisticated projections. We also issued separate Invitation to Tenders (ITTs) for the hosting of the data portal from April 2021 and for a piece of work in quarter 4 to quantify the role of the 3rd sector in delivering support and services across Wales. Following the completion of Phase 1 of the Using Evidence project, we convened working groups to explore the different needs of local authorities and the output from this will be used in the next quarter to formulate our evidence offer. We also completed key informant interviews with provider organisations to understand their needs. We started our mapping of local authorities and continued our joint development work with the DEEP programme at Swansea University. More specifically on COVID-19 resources we attended 13 different LA and provider meetings to understand the sector's use of the resources, with 178 staff in attendance. We will make recommendations for further development in the next quarter.

Business plan activity	Narrative	QTR 3	QTR 4
Learn from the impact evaluation of our Care and Support at Home partnership to outline options on how we can	1) Development of draft revised terms of reference for the steering group remain on hold due to operational pressures of Covid-19. 2) Framework for change document drafted and being tested with stakeholders.		

Business plan activity	Narrative	QTR 3	QTR 4
further support working in collaboration			
Drive national priorities with key partners to support the workforce through learning and development on how they work with people living with dementia	<p>End of life care and dementia events - online bitesize learning sessions Session 1 – 4 = 245 attendees Session 5 – 8: 200 attendees</p> <p>Resources and engagement will be completed in Q1 of new financial year</p>		
Support the progression of a Compassionate and collective leadership approach across social care and health	<p>The final draft of the principles has been delayed until January 2021 due to rising work priorities as a result of COVID-19. Given current pressures we are currently reviewing the timeliness and scoping demand for a webinar event on compassionate leadership. Internal project group meetings continue to scope the need for a ‘compassionate and collective leadership’ toolkit of learning materials.</p> <p>The work on identifying learning and themes relating to leadership and fitness to practice will be paused pending other data project work and reviewed for 2021/22. The peer support offers continue and have been well received. There are active peer support offers for domiciliary care registered managers and another for statutory Heads of Service. We have shared learning with interested parties.</p>		
Play a key role in driving the use of research and intelligence into planning and service design and delivery. (This will include listening to individuals and their carers and will also support implementation of the performance and improvement framework)	<p>Using Evidence working groups with key stakeholders to build links and develop actions plans completed in November.</p> <p>Phase 2 (engagement with providers) key informant interviews completed. Phase 2 is on now paused – plan for recommencement in Q1 (if appropriate) agreed with SCIE using an appreciative inquiry approach. Design of Phase 3 (engagement with people with lived experience) will continue in Q4.</p> <p>Planning meetings with DEEP programme lead (Swansea Uni) and development of knowledge mobilisation approaches via DEEP curriculum are underway.</p> <p>User dialogues with sector completed.</p> <p>Mapping and Connecting project will begin in Q4 – engagement dependent on capacity of local authorities. Activity ragged as amber due to pause with provider</p>		

Business plan activity	Narrative	QTR 3	QTR 4
	engagement.		

## Priority 4 - Our own workforce

Key Performance Indicators	QTR 1	QTR 2	QTR 3	QTR 4	Comparator / Target
Staff sickness levels	2.46%	2.51%	2.27%		3%
Timely laying of Statutory Annual Accounts	N/A	Laid 31 July 2020	-	-	August 2020
Internal audits receive substantial assurance	N/A	N/A	2 Moderate 1 Substantial		80%
ISO 27001 Reaccreditation awarded	Maintained	Maintained	Maintained		Maintained

### Performance Commentary

We are progressing well the majority of activities that sit within this area of our Business Plan to timescales and budget. There are a couple of areas identified which are delayed due to internal capacity to deliver within the original timescales. However, we are currently identifying the key existing areas and projects from across the organisation which will be prioritised for completion during the next quarter. The key principles on prioritising work will support staff in focusing on projects which are supporting the sector in responding to COVID-19 and/or very urgent in nature, underpinning our regulatory requirements, working with existing stakeholder groups and where projects can be progressed in the background that are helping to scope our future work (for example our digital discovery work).

Business plan activity	Narrative	QTR 3	QTR 4
Maintain organisational compliance with statutory organisational requirements.	<p>On a quarterly basis Audit and Risk Committee receive the detail on the work that sits within this business plan activity. Work is progressing to support compliance within these areas. The amber relates to the work that we continue to progress in relation to accessibility developments needed. In particular phase 1 of the work to address amendments to our SCW on-line platform. Phase 1 of this work is due for completion (including testing) in February. Once this has been completed we will review requirements for phase 2.</p> <p>In terms of Data Protection Act 2018 we continue to monitor any data breaches to address any root cause issues. During the last quarter we have self reported to the ICO on 2 occasions where we did not feel it met the threshold but we wanted to make the ICO aware. Learning from these incidents are followed up with the relevant teams and in-house training has been provided. All staff are currently completing the annual Data Protection on-line training. We have also sent out further guidance to staff on cyber security and how to identify scammers. Further work on our cyber security will be followed up in Quarter 4.</p>		

	<p>In the last quarter we have responded to HEIW's consultation on their Welsh Language Scheme and also requests from the Welsh Language Commissioner on how to manage compliance with the Standards during our virtual ways of working. We have also had an Internal Audit on our compliance with the Welsh Language Standards. The final report on our compliance will be produced in January 2021 for review by our Audit and Risk Committee.</p> <p>We are currently developing setting out our approach to producing our new Strategic Equalities Plan (a paper was presented to the Board in October 2020). We have established an internal working group on our equalities work. Training to staff, managers and Members on cultural awareness and diversity is being organised to take place in quarter 4 (or early Qtr 1 2021/22 dependent on availability).</p>		
<p>Maximise our digital offer across all of our business</p>	<p>We have continued to work on our digital discovery project to find out what our users need from our on-line services, what this means for how we work in future from an organisational and technical perspective and setting out recommendations and a road map for the future. The final report and the last Show and Tell will take place in the new year prior to consideration of the recommendations by the Executive Management Team. We are currently looking at a number of training providers who can provide on-line learning to staff to address some of the findings of the digital skills audit. A number of colleagues are attending in-house training being delivered by the Scottish Social Services Council (SSSC) digital lead. The amber status relates to the roll out of our new Sharepoint platform. Due to in-house capacity within our teams we are looking at whether we can bring in external capacity to work with our teams on roll-out. This has led to a slippage to the project timescales which will now move into 2021/22. In line with discussions in relation to our business operations whilst working remotely EMT agreed that we should not progress with implementation of a new phone system. But that we would reconsider this position as we start to look at returning to the office in 2021/22. We continue to maintain our SCW on-line systems and ICT infrastructure.</p>		
<p>Supporting the sector in its recovery and sustainability in light of COVID-19 through organisation design</p>	<p>Business Plan Quarter 3 progress will be considered by leadership and scrutinised by the Board in January. During these discussions priorities for delivery within the final quarter will be outlined. Any activities which will not be completed will be moved into 2021/22 plan. The Initial work has begun on the Business Plan framework for 2021/22. An outline framework will be presented to the Board in January 2021. The consultation on our new draft</p>		

## Appendix 2

	list of priorities to inform our new Strategic Plan was completed and the responses analysed by leadership team, managers and the Board in December. A paper on the revised timelines for the development of the Strategic Plan is being considered by the Board in January. We have continued to work on developing our future financial budgets and identifying areas of work which will require additional business cases and funding. As a result of this work and the revised timetable for developing our Strategic Plan work on organisational design and future road map outlining the steps required will now take place in 2021/22.		
--	---	--	--

Strategic risks	Inherent score	Residual score
If we do not keep the sector engaged in the work of Social Care Wales then we start to lose credibility and not deliver our overall ambition, as we cannot achieve this in isolation. The sector is not engaged in our role and remit.	Amber (15)	Yellow (10)
If we do not demonstrate how we are contributing to making a positive difference to the care sector, then we will lose credibility. We are unable to manage the expectations of the sector, stakeholders (including Welsh Government) and the public.	Yellow (10)	Green (5)
If we don't have increased resources to meet what is expected from Government term of office, then we will not be able to deliver the expected standards.	Red (20)	Red (20)
If we don't manage competing Welsh Government priorities and ensure that any new work is within our scope and purpose then we could result in over committing our resources to deliver, extend our remit beyond our scope and lose our identity and unique purpose.	Red (20)	Yellow (10)
If we don't remain engaged with 'A Healthier Wales' and maintain key relationships with Welsh Government and critical stakeholders (HEIW, PHW etc) then this could impact on key deliverable priorities resulting in social care not being rebalanced within the ambition of 'A Healthier Wales' and lose confidence if we do not deliver against expectations.	Red (20)	Yellow (10)
If we are unable to reappoint our Board members who also served as Care Council Members then we will lose 3 key, experienced and knowledgeable Members from April 2021. We will not be able to fill these vacancies in a timely manner. We will have a gap at a time when we require stability, continuity and strong leadership at Board level to support the social care and early years sector responding to the COVID-19 pandemic.	Amber (12)	Amber (12)
If we are not clear on the implications of the end of the transition period on exiting the EU (Brexit) for the social care and early years sector then we will not be in a position to provide additional support and clear guidance to the sector during this period.	Amber (15)	Amber (15)
If we do not respond accordingly to the COVID-19 pandemic then we will not be supporting the social care sector in helping them deliver front line care	Amber (15)	Yellow (10)

**Appendix 2**

<b>Strategic risks</b>	<b>Inherent score</b>	<b>Residual score</b>
and support during the COVID-19 pandemic.		
If we don't support our own workforce (Social Care Wales) during this time then we will not be an effective and efficient organisation where staff health and wellbeing is at the centre of how we work.	Amber (15)	Yellow (10)
Working remotely has increased the risk of cyber fraud, hacking and scamming. Therefore, putting vulnerabilities within our IT network and opportunities for fraud.	Amber (15)	Yellow (10)



## Budget Report for the period to 31 December 2020

This is the third budget monitoring quarterly report for the financial year 2020-21. The report covers income and spend for the first nine months to 31 December 2020. The report is based on a total annual budget of £22,213,000. This is financed from £20,894,000 Grant in Aid (including £209k internal carry forward), £1,180,000 registration fee income and £50,000 Apprenticeship certification income. In addition, mid-year additional funding from Welsh Government was secured totalling £89,000 in relation to the Employee Assistance Programme and Mental Health.

A high-level summary of performance for the first nine months is reported below and a more detailed analysis is also attached: -

### Financial Summary to 31 December 2020

	Annual Budget	Actual YTD	Budget YTD	Variance	Predicted Outturn
	£'000	£'000	£'000	£'000	£'000
<b>Income</b>	22,213	11,243	11,255	(12)	22,207
<b>Expenditure</b>					
Grants Programme	11,478	4,431	4,788	357	11,351
Workforce Regulation	3,442	2,296	2,439	143	3,337
Improvement and Development inc Res and Data	3,315	1,963	2,186	223	3,142
Early Years and Childcare	356	245	251	6	356
Strategy and Business Support	3,622	2,546	2,515	(31)	3,563
<b>Totals</b>	<b>22,213</b>	<b>11,480</b>	<b>12,178</b>	<b>698</b>	<b>21,749</b>

### Income Analysis

Income	Annual Budget	Actual YTD	Budget YTD	Variance	Predicted Income
	£'000	£'000	£'000	£'000	£'000
<b>Grant In Aid</b>	20,894	10,400	10,400	0	20,894
<b>Apprenticeship Certificate Income</b>	50	33	40	(7)	43
<b>Registration Fee Income</b>	1,180	809	815	(6)	1,180
<b>Mental Health Workforce</b>	24	0	0	0	24
<b>EAP</b>	65	0	0	0	65
<b>Other Income</b>	0	1	0	1	1
<b>Total Income</b>	<b>22,213</b>	<b>11,243</b>	<b>11,255</b>	<b>(12)</b>	<b>22,207</b>

£12k of Income has been received less than budgeted in the first nine months of the financial year with £7k of Apprenticeship Certification Income being received less than budget. The outturn projection for this budget has been reduced from £50k to £43k.

### Expenditure Analysis

As at the end of December we are reporting a £698K expenditure underspend against budget. The main areas of underspend are in the Grants Programme (£357k underspend), Improvement and Development budgets (£223k underspend) and Workforce Regulation (£143k). Analysis in respect of the main headings is provided below: -

Expenditure	Annual Budget	Actual YTD	Budget YTD	Variance	Predicted Outturn
	£'000	£'000	£'000	£'000	£'000
<b>Grants Programme</b>					
SCWWDP	7,149	2,910	2,860	(50)	7,149
People Using Services and Carers	75	31	46	15	72
Regional Facilitation	504	504	504	-	812
Student Funding	2,392	847	967	120	2,119
PLOF	1,224	139	411	272	1,065
SfCD	11	-	-	-	11
Research	123	-	-	-	123
<b>Sub-total</b>	<b>11,478</b>	<b>4,431</b>	<b>4,788</b>	<b>357</b>	<b>11,351</b>

- The Grants Programme shows an underspend of £357k with underspends in the Student Funding (Bursaries) budget and Practice Learning Opportunity Funding (PLOF) but reduced by an overspend in the SCWWDP budget. The underspend in the Student Funding budget reflects that of the 227 bursaries available to students only 178 were awarded. Therefore, the budget outturn figure has been reduced by £273k to from £2,392k to £2,119k. In addition, due to the low number of students on the Social Work programmes the PLOF outturn has been reduced to £1,065k from £1,224k. Another contributor to the PLOF projected underspend is the decision for all Bangor University placements for the academic year 2020-21 to take place in the new financial year.
- The outturn projection for Regional Facilitation has been increased by £308k to reflect additional funding made available to the regions to fund pressures following a request for bids from all 22 Local Authority areas. Therefore, in totality it is now projected that the Grants Programme budget will be underspent by £127k at the end of the financial year.

Expenditure	Annual Budget	Actual YTD	Budget YTD	Variance	Predicted Outturn
	£'000	£'000	£'000	£'000	£'000
<b>Workforce Regulation</b>					
Administration	94	33	62	29	65
Hearings	600	358	360	2	600
Projects	110	11	60	49	81
Salaries	2,638	1,894	1,957	63	2,590
<b>Sub-total</b>	<b>3,442</b>	<b>2,296</b>	<b>2,439</b>	<b>143</b>	<b>3,337</b>

- The Workforce Regulation has a £143k underspend to date with underspends in all elements of the budgets. These underspends are now reflected in the projected underspends in the Workforce Regulation budget which has been reduced by a total of £105k.
- The Administration budget outturn has been reduced by £29k reflecting savings in relation to primarily travel and subsistence and reduced legal costs.

- The Hearings budget of £600k was set on the basis that final hearings would not start until September 2020 and at the nine month point actual costs are in line with budget. Based on planned activity for the final quarter it is projected that this budget will now be fully spent.
- The Projects outturn projection has reduced by £29k which reflects savings in the review of FTP procedures project as only £55k of the £100k will be spent as the scope of the project will now only involve the external Fitness to Practice review. However, the savings are reduced by additional investment in the Extension of the Register project.
- The Salaries element of this budget is projected to underspend by £48k reflecting staff vacancies in the Registration department.

Expenditure	Annual Budget	Actual YTD	Budget YTD	Variance	Predicted Outturn
	£'000	£'000	£'000	£'000	£'000
<b>Improvement and Development</b>					
Administration	60	20	24	4	33
Intelligence and Data	135	46	97	50	156
Projects	1,354	545	747	202	1,127
Salaries	1,766	1,352	1,319	(33)	1,826
<b>Sub-total</b>	<b>3,315</b>	<b>1,963</b>	<b>2,186</b>	<b>223</b>	<b>3,142</b>

- The Improvement and Development budget is underspent by £223k primarily due to an underspend of £202k in the Projects budget due to delays in the start of some projects. It has now been decided that the start date of some projects will be paused and others where milestones will now extend into the new financial year leading to projected underspend of £227k in relation to projects.
- It is projected that both the Intelligence and Data and Salaries elements of the budget will be overspent at the end of the financial year. The Salary element is due to additional resource requirement including in respect of maternity leave.

Expenditure	Annual Budget	Actual YTD	Budget YTD	Variance	Predicted Outturn
	£'000	£'000	£'000	£'000	£'000
<b>Early Years and Childcare</b>					
Projects	127	73	79	6	127
Salaries	229	172	172	0	229
<b>Sub-total</b>	<b>356</b>	<b>245</b>	<b>251</b>	<b>6</b>	<b>356</b>

- The Early Years and Childcare has a small underspend of £6k at the mid-year point but is projected to break even at the end of the financial year.

Expenditure	Annual Budget	Actual YTD	Budget YTD	Variance	Predicted Outturn
	£'000	£'000	£'000	£'000	£'000
<b>Strategy and Business Support</b>					
Premises	617	437	449	12	606
Governance	115	65	75	10	95
Communications	103	77	89	12	98
Carreg and IT	493	393	369	(24)	525
Finance & Grant Admin	12	1	4	3	5
Human Resources	106	74	77	2	109
Projects	302	79	72	(7)	184
Salaries	1,873	1,419	1,380	(39)	1,940
<b>Sub-total</b>	<b>3,622</b>	<b>2,546</b>	<b>2,515</b>	<b>(31)</b>	<b>3,563</b>

- Strategy and Business support shows an overspend of £31k with a mixture of overspends/underspends in the individual budgets.
- It is projected that this budget in totality will be underspent by £59k at the end of the financial year primarily due to significant savings in the Projects budget but reduced by projected overspends in the CARREG and IT budget and Salaries budgets.
- The projects budget will be underspent by £122k due to less required spend in the Digital/Organisational design project budgets.
- The CARREG and IT budget will be overspent by £32k at the end of the financial year due to developmental changes to SCWonline to ensure compliance with website accessibility regulations.
- It is also anticipated that the Salaries budget will be overspent by £67k primarily due to extra costs projected in relation to maternity cover.

At the end of the financial year, we are predicting a net underspend of £458k. It is anticipated that we will draw down our Grant in Aid in full, but we will be requesting Sponsor Division that our 2% limit at the end of the financial year be increased to 4%. This will then ensure that funding can be carried forward to fund those projects that have been deferred until the new financial year or milestones have been deferred until the new financial year. In addition, it will fund the budgetary pressure in relation to placements that have been delayed into the new financial year. The carry forward will be allocated as follows: -

Description	Amount	Narrative
Practice Learning Opportunity Funding	£82k	Bangor placements deferred until the new financial year
Building resilience and wellbeing through peer support	£38k	Project deferred until the new financial year
Virtue Learning and Networks	£120k	Phase 2 of the project deferred until the new financial year
Provide national induction and qualification frameworks for roles and regulate social work training	£31k	Elements of the project deferred until the new financial year (Social Services Practitioner development of materials)

Description	Amount	Narrative
We Care campaign	£3k	Small element of the project deferred until the new financial year
Employer Liaison Service	£60k	Project deferred until the new financial year
Workforce Strategy - Direct Care Workforce	£36k	Final milestones of the project in new financial year
Outcomes focussed practice	£76k	The major element of this project deferred until the new financial year (joint pilot with health)
Compassionate and Collective Leadership	£12k	Project deferred until the new financial year
<b>Total</b>	<b>£458k</b>	

Expenditure	Annual Budget	Actual YTD	Budget YTD	Variance	Predicted Outturn
	£'000	£'000	£'000	£'000	£'000
<b>Grants Programme</b>					
SCWWDP	7,149	2,910	2,860	(50)	7,149
People Using Services and Carers	75	31	46	15	72
Regional Facilitation	504	504	504	-	812
Student Funding	2,392	847	967	120	2,119
PLOF	1,224	139	411	272	1,065
SfCD	11	-	-	-	11
Research	123	-	-	-	123
<b>Sub-total</b>	<b>11,478</b>	<b>4,431</b>	<b>4,788</b>	<b>357</b>	<b>11,351</b>
<b>Workforce Regulation</b>					
Administration	94	33	62	29	65
Hearings	600	358	360	2	600
Projects	110	11	60	49	81
Salaries	2,638	1,894	1,957	63	2,590
<b>Sub-total</b>	<b>3,442</b>	<b>2,296</b>	<b>2,439</b>	<b>143</b>	<b>3,337</b>
<b>Improvement and Development</b>					
Administration	60	20	24	4	33
Intelligence and Data	135	46	97	50	156
Projects	1,354	545	747	202	1,127
Salaries	1,766	1,352	1,319	(33)	1,826
<b>Sub-total</b>	<b>3,315</b>	<b>1,963</b>	<b>2,186</b>	<b>223</b>	<b>3,142</b>
<b>Early Years and Childcare</b>					
Projects	127	73	79	6	127
Salaries	229	172	172	0	229
<b>Sub-total</b>	<b>356</b>	<b>245</b>	<b>251</b>	<b>6</b>	<b>356</b>
<b>Strategy and Business Support</b>					
Premises	617	437	449	12	606
Governance	115	65	75	10	95
Communications	103	77	89	12	98
Carreg and IT	493	393	369	(24)	525
Finance & Grant Admin	12	1	4	3	5
Human Resources	106	74	77	2	109
Projects	302	79	72	(7)	184
Salaries	1,873	1,419	1,380	(39)	1,940
<b>Sub-total</b>	<b>3,622</b>	<b>2,546</b>	<b>2,515</b>	<b>(31)</b>	<b>3,563</b>
<b>Total Expenditure</b>	<b>22,213</b>	<b>11,480</b>	<b>12,178</b>	<b>698</b>	<b>21,749</b>



<b>CYFARFOD / MEETING</b>	<b>Cyfarfod Bwrdd</b>				
	<b>PREIFAT / PRIVATE</b>		<b>CYHOEDDUS / PUBLIC</b>		
	<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>DYDDIAD / DATE</b>	<b>28.01.20</b>				
<b>EITEM AGENDA AGENDA ITEM</b>	<b>7</b>				
<b>TEITL / TITLE SCW/21/04</b>	<b>Adroddiad AD – Diweddariad Chwarter 3: yn cynnwys diweddariad yn erbyn y cynllun gweithredu, gwersi a ddysgwyd ac argymhellion archwilio</b>				
<b>AWDUR / AUTHOR</b>	Rhianon Jones, Rheolwr AD a Lles				
<b>CYFRANIADAU GAN/ CONTRIBUTIONS FROM:</b>					
<b>PAPURAU CEFNOGOL / SUPPORTING PAPERS</b>					
<b>GWEITHGAREDD CYNLLUN BUSNES / BUSINESS PLAN ACTIVITY</b>	Thema Blaenoriaeth 4: Galluogi Gofal Cymdeithasol Cymru i Gyflawni				
<b>GWEITHRED / ACTION REQUIRED</b>	<b>CYMERADWYAE TH / APPROVAL</b>	<b>DARPARU LLYW / PROVIDE A STEER</b>	<b>DARPARU SICRWYDD / PROVIDE ASSURANCE</b>	<b>TRAFODAETH / DISCUSSION</b>	<b>CRAFFU / SCRUTINISE</b>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>ARGYMHELLIAD / RECOMMENDATION</b>	Gwahoddir aelodau i <b>nodi a thrafod</b> yr adroddiad.				
<b>PRIF BWYNTIAU; MATERION ALLWEDDOL I DYNNU SYLW ATYNT; CWESTIYNAU I'W YSTYRIED</b>	Mae Adran 1 yn cynnwys y dangosfwrdd sydd wedi'i gynnwys yn adroddiad perfformiad y Bwrdd sy'n tynnu sylw at ddangosyddion allweddol sy'n gysylltiedig ag AD.  • Mae absenoldeb salwch a throsiant ar gyfradd iach. Cynyddodd gweithgaredd recriwtio yn sylweddol yn ystod y chwarter.				
<b>MAIN POINTS; KEY ISSUES TO DRAW TO ATTENTION;</b>	Mae Adran 2 yn rhoi diweddariad yn erbyn y cynllun gweithredu gwersi a ddysgwyd:  • Ar y trywydd iawn i'w gwblhau yn unol â'r amserlen				

<b>QUESTIONS TO CONSIDER</b>	<p>Mae Adran 3 yn darparu diweddariad yn erbyn argymhellion yr archwiliad.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ar y trywydd iawn i'w gwblhau yn unol â'r amserlen</li></ul>
<b>ASESIADAU EFFAITH / IMPACT ASSESSMENTS</b>	



## **Adroddiad AD – Diweddariad Chwarter 3: yn cynnwys diweddariad yn erbyn y cynllun gweithredu, gwersi a ddysgwyd ac argymhellion archwilio**

### **1. Cefndir a Phwrpas**

Pwrpas yr adroddiad hwn yw:

1. Tynnu sylw at ystadegau AD allweddol ar gyfer Chwarter 3 (dangosfwrdd perfformiad).
2. Diweddariad ar y cynllun gweithredu gwersi AD a ddysgwyd.

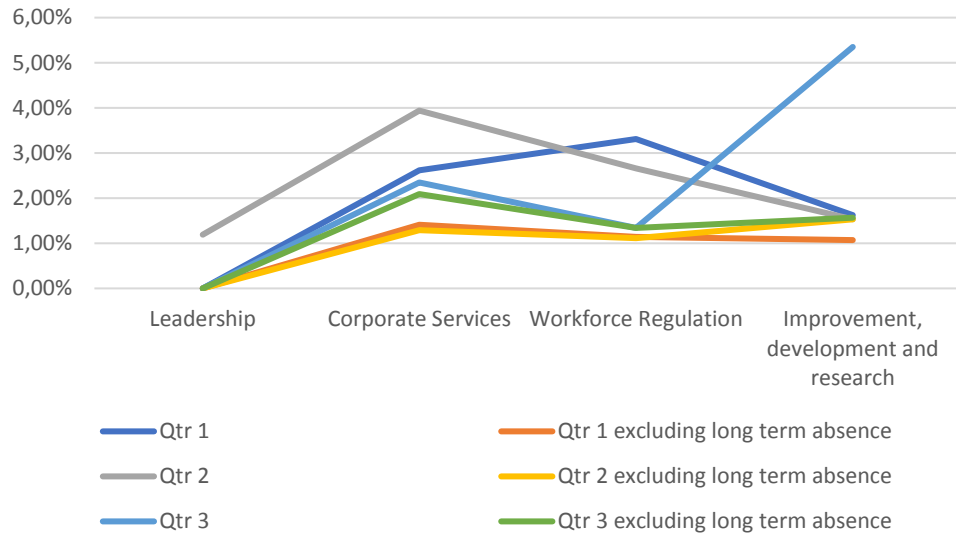
Datblygwyd y cynllun hwn mewn ymateb i achos achwyniad diweddar a amlygodd rai meysydd lle roedd angen diwygio a chryfhau ein polisiau cysylltiedig.

3. Diweddariad ar gamau gweithredu archwiliad mewnol diweddar mewn perthynas â'n prosesau recriwtio, cychwyn a gadael.

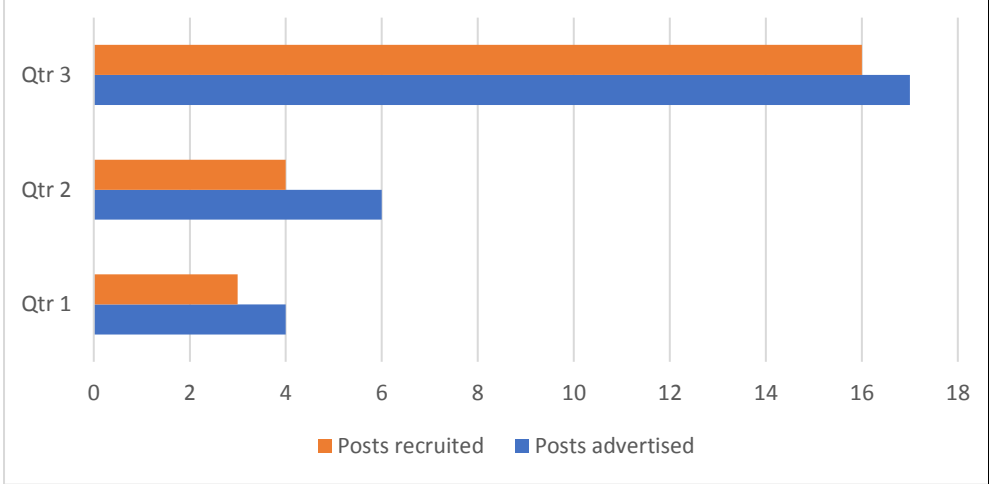
## HR quarter 3: performance dashboard

Key points from quarter 3	Future focus in Quarter 4
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Winter wellbeing plan rolled out</li> <li>• Lessons learnt action plan developed and agreed</li> <li>• A significant increase of recruitment activity this quarter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• HR policies to be reintroduced alongside reintroduction of requirement to work contractual hours.</li> <li>• Developing principles on future home working policies</li> <li>• Continued development and roll out of the revised staff performance development framework.</li> <li>• Policy review schedule to be completed.</li> <li>• Deliver corporate learning activities in relation to equality, diversity and inclusion topics (via Diverse Cymru and Disability Wales)</li> </ul>
<p><b>Staff turnover</b></p> <p>Quarter 1: 1.60%</p> <p>Quarter 2: 0.79%</p> <p>Quarter 3: 2.3%</p> <p>Rolling total: 5.5%</p> <p>Our target turnover rate is to remain under 15%.</p>	<p>Sickness absence figures include;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 long term, ongoing, absences</li> <li>• 1 absence of 20 days that required a referral to our Occupational Health provider. This resulted in additional specialist equipment being purchased and a so far successful phased return to work.</li> </ul>
<p><b>Staff absence: 2020 – 2021</b></p> <p>This gives us a rolling total of 2.27% for the year. 1.25% excluding long term absences. Which is within our &lt;3% target</p>	<p><b>Recruitment: 2020 – 2021</b></p> <p>A significant rise in recruitment activity during Q3. See table on next page for details*</p>

Staff absence: 2020/21



Recruitment: 2020/21



The following posts have been advertised and recruited to in this quarter:

<b>Vacancy</b>	<b>applications</b>	<b>shortlisted</b>	<b>interviewed</b>	<b>appointment internal or external</b>
Evidence and Engagement coordinator x 3	8	6	5	3 external
Data Analyst	12	4	2	1 external
Fitness to Practise Senior Officer x 5	24	11	11	2 external, 3 internal
Engagement and Development Officer	1	0	0	Didn't appoint
Registration Quality coordinator x 3	6	5	5	3 Internal
Senior Registration Officer	5	3	3	1 Internal
Registration Team Officer	5	4	4	1 internal
Registration quality coordinator	3	3	2	1 internal
Governance Support	3	1	1	1 external

## 2. Lessons Learnt Action Plan

### Values and behaviours

We must re-emphasise that behaviours that are not in line with our values will not be tolerated and action will be taken.

Specific actions needed	Timescale for implementation	Progress update
Dignity and Respect at Work Policy to be re-circulated to all staff with a covering message.	Light review of policy in November  Policy to be recirculated by January 2021	This is an item on the people managers session scheduled for 29 January.  The policy will then be recirculated to all staff with covering message
Policy and a reminder of roles and responsibilities to be an item at one of our monthly people managers workshops with a request that all managers discuss the policy with their team members at their next team meetings / one to one's.	December 2020 or January 2021 workshop	This is an item on the people managers session scheduled for 29 January.  The policy will then be recirculated to all staff with covering message.
Explore further opportunities to promote and remind staff of our values.  <i>We have a lead Director and Assistant Director for this work stream.</i>	February 2021	Sarah and Hywel leading a values session at people managers session on 25 February

### Dignity at work policy and expectations

All allegations of potential bullying must be investigated and dealt with at the time of the incident. A culture of “putting up with unhelpful behaviours” must be challenged.

Specific actions needed	Timescale for implementation	Progress update
	By March 2021	

In our related policies, we must strengthen the requirement for all allegations to be investigated and in a timely manner.		First draft of revised policies due at EMT meeting for discussion on 1 February 2021
--	--	--

### **PDP documentation, ownership and process**

We must re-emphasise the joint ownership of the PDP process and documentation. We must ensure records of health and well-being discussions at the start of conversations are made.

We also need a process for mediation and resolution where records cannot be agreed in a timely manner.

<b>Specific actions needed</b>	<b>Timescale for implementation</b>	<b>Progress update</b>
<p>We are currently reviewing our PDP process. As part of the review the two recommendations will be implemented:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Strengthen the requirement to record health and wellbeing matters</li> <li>2) Include a process for mediation and resolution where records cannot be agreed in a timely manner</li> </ol>	<p>Review to commence in November and to be completed and signed off by March 2021</p>	<p>Principles and draft revised approach is an agenda item for Leadership Team meeting 25 January.</p> <p>Staff consultation 26 Jan via SPC with feedback received by SPC meeting 17 February.</p> <p>We are on track for this to be rolled out for 2021/22</p>

### **Recording health & well-being related discussions**

As above

## HR Policies

Specific actions needed	Timescale for implementation	Progress update
<p>The following policies to be reviewed and updated in light of this case:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Probation policy and procedures and associated documentation</li> <li>• Grievance Policy and procedures and associated documentation</li> <li>• Induction process <i>(including the need for a formal record of medical conditions / disabilities and associated reasonable adjustment action plans)</i></li> <li>• Dignity and respect at work</li> </ul> <p><i>(n/b for some of these policies, this is the first time we have been able to assess how they work in practice so inevitably changes will be needed)</i></p>	<p>Review to commence in November and to be completed and signed off by March 2021</p>	<p>On track to meet the March schedule.</p> <p>First revised drafts on EMT agenda 1 February.</p>

## Payroll matters

Specific actions needed	Timescale for implementation	Progress update
<p>Include on our grievance and disciplinary policies explicit instructions in relation to how pay matters will be managed in the event of a dismissal</p>	<p>As part of policy review above</p>	<p>As above</p>


(including a formal sign off process)		
---------------------------------------	--	--

## Training

Specific actions needed	Timescale for implementation	
Mandatory Disability Awareness training to be organised for all managers	By March 2021 (within 6 months of the agreement date)	We have engaged with disability Wales to deliver this training for us and are waiting for confirmation of delivery dates between now and 31 March.
Unconscious bias training to be rolled out to all managers and staff  <i>(We already have 2 e-learning packages being tested by our Equality and Diversity Group)</i>	To be rolled out in Q3, with a requirement to be completed by March 2021 at the latest.	The modules have been tested by members of our equality, diversity and inclusion working group, and will be rolled out to all staff w/c 11 January for completion by 31 March.

### 3. Actions identified and progress update from Internal Audit

#### Recruitment: Right to Work Checks – Medium Priority

 Recommendation	Priority
It is recommended that all copies of right to work checks are checked, signed and dated before the employee's start date.	Medium
Rationale	
<p>From our sample of two starters we identified that whilst both had evidence of a right to work check held on file these were not completed in advance of their employment with Social Care Wales commencing. These were undertaken one month, and three months, after the new starters start dates.</p> <p>There is a risk that HR are unable to evidence that right to work checks have been completed as required by the Home Office and could incur penalties (of up to £20,000) in the event of an illegal worker being employed.</p>	





## Management Response

## Responsibility/ Deadline

Accept.

These checks are usually undertaken on day 1, however in the two cases noted above these were both not actioned to our usual timescale / standard due to capacity and workload. Since then we have reviewed all new starters who have joined the organisation since and these checks have been undertaken on day 1.

We acknowledge however the potential penalties that could be accrued. We will amend our process with immediate effect to ensure that this is actioned pre-employment. This will be checked on a quarterly basis by the HR and Wellbeing Manager.



**Update at 6 January 2021**

**Process has been amended and these are now undertaken as pre-employment checks.**

HR and Wellbeing  
Manager

December 2020



## Leavers: Leavers Checklist – Medium Priority

	Recommendation	Priority
	<p>It is recommended that the leavers checklist is fully completed for every leaver. This includes being signed and dated by a member of the HR Team to confirm receipt, and held on file as evidence.</p>	Medium
<h3>Rationale</h3>		
<p>For one of two leavers tested, we identified that the leavers checklist was not signed and dated by a member of the HR team. In addition, the HR sections of the checklist (such as removing CiphR access) were not signed, although it's noted that we were able to confirm separately that access had indeed been removed.</p> <p>For the other leaver tested, we were not able to evidence a checklist being completed at all. This means that we were also not able to evidence confirmation that the leaver had returned SCW property, as this information forms part of the leavers checklist.</p> <p>There is a risk that all of the required processes relating to leavers may not be performed if the checklist is not used, or is not fully completed.</p>		
	Management Response	Responsibility/ Deadline
	<p>Accept.</p> <p>We are confident that the actions have been performed for the sample employees. However we acknowledge that the administrative element (signing and dating the forms) was not completed in a timely manner, including one form not being returned to HR by the line manager.</p> <p>We will amend our processes to ensure the forms are saved, signed and dated in a timely manner. We will remind line managers of their responsibilities as and when required when they have a member of staff leaving.</p> <p><b>Update at 6 January 2021</b></p> <p><b>Updated guidance to be issued to line managers January 2021.</b></p> <p><b>Revised HR business process also to be put in place to ensure completed forms are received, signed and saved within 1 week of employee leaving date.</b></p> <p><b>Checklists for employees who have left since the audit was undertaken have all been completed and saved.</b></p>	<p>HR and Wellbeing Manager</p> <p>December 2020</p>



## New Starters/Leavers: Policies and Procedures – Medium Priority

	Recommendation	Priority
	<p>It is recommended that detailed policies/procedural documents are produced which cover the new starters and leavers processes. Once produced and approved (where relevant) the checklists used in the new starters and leavers processes should be reviewed to ensure that they are in line with the policy/procedural documents.</p> <p>These policies and procedures should provide detailed guidance, and timeframes, relevant to the processes for new starters and leavers from start to finish, and they should include enough detail that would allow another member of staff who is unfamiliar with these processes to undertake them correctly should the need arise due to staff absence etc.</p> <p>Guidance relating to new starters should make clear the requirements in place for checking an individual's right to work in the UK. These requirements are prescriptive, so including this detail within SCW's internal procedures and checklists would help ensure that requirements are fully met. For example, the guidance states that simply recording the date on a copy of the evidence obtained is not enough to confirm this is the date the check was undertaken. If a date is recorded on the copy document, it must be recorded that this is the date that the check was conducted.</p>	<b>Medium</b>
<b>Rationale</b>		
<p>We have identified that although there are checklists in place for new starters and leavers, these checklists lack detail in parts on key stages of the process. For example, the checklists do not currently outline the need to notify payroll of any new starters/leavers. In addition, the current 'Manager's Handbook: Your Role in Supporting Staff through our Induction Framework' policy mainly focuses on the processes around the inductions.</p> <p>There are no set timeframes in place for undertaking key processes, such as adding new starters to the HR system. For one of two new starters we tested, they were not added to the system until over a month after their start date which is not considered to be timely. Setting up new starters on relevant systems in a timely manner helps to ensure that key information relating to the individual is all sorted in one place.</p> <p>There is a risk that the correct/satisfactory processes for starters and leavers may not be followed if these are not clearly set out in policy/procedural documents.</p>		
	Management Response	Responsibility/ Deadline
	<p>We accept the recommendation and will produce some additional guidance as noted above.</p> <p><b>Update at 6 January 2021</b></p> <p><b>New guidance and work instructions to be in place by 31 January 2021.</b></p>	<p>HR and Wellbeing Manager</p> <p>By March 2021</p>

## New Starters: Policy Register – Low Priority

	Recommendation	Priority
	<p>It is recommended that the Manager’s Handbook: Your Role in Supporting Staff through our Induction Framework is added to the organisational policy register, to ensure that it’s kept up to date and reflective of the current processes in place.</p>	Low
<p><b>Rationale</b></p>		
<p>We have identified that the ‘Manager’s Handbook: Your Role in Supporting Staff through our Induction Framework’ document does not contain a date of last review or a date of next review, nor is it included within the organisational policy register.</p> <p>There is a risk that if procedural documents are not reviewed regularly it may not be identified where updates are required.</p>		
	Management Response	Responsibility/ Deadline
	<p>Accept the recommendation above, and we will add the handbook to our policy register.</p> <p><b>Update at 6 January 2021</b></p> <p><b>Handbook added to policy register.</b></p>	<p>HR and Wellbeing Manager</p> <p>December 2020</p>

## New Starters: Probation Framework – Low Priority

	Recommendation	Priority
	<p>It is recommended that probation forms are completed for each new starter. These forms should be signed and dated by a member of the HR team to confirm receipt and held on file as evidence.</p>	Low
<h3>Rationale</h3>		
<p>We identified that for one of two new starters tested, a completed probation form was not held on file, although we note that we were able to inspect email correspondence that indicated that the probationary meeting took place.</p> <p>There is a risk that probationary periods are not signed off in a timely manner, and that members of staff do not get adequate feedback on their performance.</p>		
	Management Response	Responsibility/ Deadline
	<p>Partially accepted. This is a line manager responsibility; therefore these forms need to be signed and dated by them and not HR. We already have an automated notification process in place to alert managers as to when these are due. This is the system through which HR would 'audit' on a quarterly basis.</p> <p>We would expect managers to confirm that these have been completed (and the forms signed and dated by the employee and the line manager), and at the 26 week point we will write to the employee to confirm appointment or otherwise. A reminder will be issued out to managers who have recently recruited to posts.</p> <p><b>Update at 6 January 2021</b></p> <p><b>Reminder and guidance to be issued to line managers by 31 January.</b></p>	<p>Line managers January 2021</p>



<b>CYFARFOD / MEETING</b>	<b>Cyfarford Bwrdd</b>				
	<b>PREIFAT / PRIVATE</b>		<b>CYHOEDDUS / PUBLIC</b>		
	<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>DYDDIAD / DATE</b>	<b>28.01.21</b>				
<b>EITEM AGENDA AGENDA ITEM</b>	<b>8</b>				
<b>TEITL / TITLE SCW/21/05</b>	<b>COVID-19: trosolwg o'n hymateb i gefnogi'r sector</b>				
<b>AWDUR / AUTHOR</b>	Sue Evans, Prif Weithredwr				
<b>CYFRANIADAU GAN/ CONTRIBUTIONS FROM:</b>	Grŵp Arweinyddiaeth				
<b>PAPURAU CEFNOGOL / SUPPORTING PAPERS</b>	Atodiad 1 – Trosolwg lefel uchel o'n hymateb cyflym i COVID-19 hyd yn hyn				
<b>GWEITHGAREDD CYNLLUN BUSNES/ BUSINESS PLAN ACTIVITY</b>	Thema Blaenoriaeth 4: Cefnogi Gofal Cymdeithasol Cymru i gyflawni				
<b>GWEITHRED / ACTION REQUIRED</b>	<b>CYMERADWYA ETH / APPROVAL</b>	<b>DARPARU LLYW / PROVIDE A STEER</b>	<b>DARPARU SICRWYDD / PROVIDE ASSURANCE</b>	<b>TRAFODAETH / DISCUSSION</b>	<b>CRAFFU / SCRUTINISE</b>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>ARGYMHELLIAD / RECOMMENDATION</b>	Gwahoddir aelodau'r bwrdd i <b>nodi</b> a <b>thrafod</b> ein hymateb cyflym i COVID-19 i cefnogi'r sector a chefnogi ein gweithlu hyd yma yn 2020/21.				
<b>PRIF BWYNTIAU; MATERION ALLWEDDOL I DYNNU SYLW ATYNT; CWESTIYNAU I'W YSTYRIED</b>	Ein prif nod wrth ymateb i COVID-19 yw cydnabod ystwythder a chyflymder yr ymateb sydd ei angen i gefnogi'r sector yn unol â'n cylch gwaith, adnoddau (ariannol a staffio) a threfniadau llywodraethu.				

<b>MAIN POINTS; KEY ISSUES TO DRAW TO ATTENTION; QUESTIONS TO CONSIDER</b>	
<b>ASESIADAU EFFAITH / IMPACT ASSESSMENTS</b>	Ar gyfer darnau penodol o waith, mae wedi bod asesiadau effaith ar wahân i gefnogi ein dull.

## COVID-19: trosolwg o'n hymateb i gefnogi'r sector

### 1. Cyd-destun

- 1.1 Nod yr adroddiad hwn yw rhoi at ei gilydd y gwaith yr ydym yn ei wneud hyd yn hyn i gefnogi'r sector i ymateb i COVID-19 a chefnogi iechyd a lles ein gweithlu yn ystod 2020/21.
- 1.2 Ar ddechrau'r flwyddyn ariannol, mi wnaethom ail-linio ein Cynllun Busnes i ystyried sut yr ydym:
- cefnogi'r sectorau gofal cymdeithasol a blynyddoedd cynnar i ymateb i COVID-19
  - addasu ein busnes fel gweithgareddau arferol i gefnogi cynaliadwyedd y gweithlu (gan gynnwys sut y byddwn yn addasu ein dulliau i gefnogi'r amgylchedd presennol)
  - cefnogi adferiad y sectorau o COVID-19.
- 1.3 Nid bwriad y papur hwn yw i ddarparu sylwebaeth berfformiad yn erbyn cyflwyno ein Cylch gwaith. Mae hwn yn cael ei cynnwys yn ein hadroddiad perfformiad chwarterol yn erbyn ein Cynllun Busnes 2020/21 sydd wedi'i drafod a'i graffu gan y Bwrdd bob chwarter yn ystod y flwyddyn.
- 1.4 Mae Atodiad 1 yn rhoi trosolwg lefel uchel i'r Aelodau o sut rydym yn darparu mentrau ymateb cyflym COVID-19 i gefnogi'r sector i:
- hyrwyddo cydnabyddiaeth o'r gweithlu
  - cefnogi lles y gweithlu
  - datblygu cefnogaeth / dulliau dysgu digidol a rhwydweithiau
  - cefnogi a hyrwyddo'r sector fel gyrfa
  - ail-ganolbwyntio (os oes angen) cefnogaeth ariannol ar gyfer hyfforddi a datblygu
  - dysgu o COVID-19 a rhannu arfer ar 'Beth wnaeth wahaniaeth?'
  - datblygu blaenoriaethau ymchwil COVID-19 a cheisio cyllid i'w gyflawni
  - datblygu siop un stop o ganllawiau arbenigol wedi'u curadu ar COVID-19
  - datblygu a chynnal gweithrediadau busnes yn ystod COVID-19 a chasglu dysgu i lywio ein gweithrediadau yn y dyfodol
- 1.5 Nid yw cyflymder, maint a her y pandemig ar y sector yn rhywbeth a brofwyd o'r blaen. O ddechrau ein hymateb wrth gefnogi'r sector a'n staff, rydym wedi cydnabod yr angen arnym i ymateb yn gyflym gyda set briodol o fesurau cymorth i roi'r gefnogaeth i'r sector a'n staff gyda'r cymorth sydd ei angen arnynt. Os methwn â gwneud hynny, mae risg sylweddol y gallai cefnogaeth ddod yn rhy hwyr i lawer.

### 2. Goblygiadau adnoddau



- 2.1 Mae'r adnoddau ariannol a staffio ar ein hymateb i COVID-19 wedi'u cynnwys yn nyranriad ariannol 2020/21 gan Lywodraeth Cymru. Mae'r adroddiad perfformiad yn darparu'r dyraniad ariannol sy'n nodi costau llawn y gwaith hwn a'r gwariant cyfredol.

### **3. Goblygiadau risg**

- 3.1 Ar ddechrau'r pandemig datblygwyd cofrestr risg strategol ar wahân fel rhan o'n hymateb i COVID-19 a adolygwyd bob pythefnos gan y Tîm Rheoli Gweithredol. Ers mis Medi 2020 mae'r risgiau hyn wedi'u cynnwys yng nghofrestr risg strategol y sefydliad. Mae'r Bwrdd a'r Pwyllgor Archwilio a Risg yn craffu ar hyn bob chwarter.

### **4. Ymgysylltu**

- 4.1 Trwy ein holl waith yn ymateb i COVID-19 rydym wedi bod yn gweithio mewn partneriaeth â sefydliadau cenedlaethol sef, ond heb fod yn gyfyngedig i, Lywodraeth Cymru, Arolygiaeth Gofal Cymru (CIW), Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru (WCVA), Iechyd Cyhoeddus Cymru (PHW), Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (WLGA), ADSS Cymru, Ymchwil Iechyd a Gofal Cymru i gefnogi ymateb cydgysylltiedig cenedlaethol i COVID-19.
- 4.2 Rydym wedi parhau i ddefnyddio ein rhwydweithiau, partneriaethau a grwpiau presennol i lunio, llywio a dylanwadu ar yr ymateb cenedlaethol. Rydym hefyd wedi parhau i weithio gyda'n partneriaid rheoleiddio yn y DU i rannu arfer a rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i ni am bartneriaid y DU wrth ymateb i COVID-19.

### **5. Effaith**

- 5.1 Ein dull o ymdrin â COVID-19 yw darparu ymateb prydlon i fynd i'r afael yn well â'r heriau sy'n wynebu'r sector.

## COVID-19: an overview of our response to support the sector

### Promote recognition of the workforce

The care worker card was produced at the start of the pandemic (launched in May 2020) to recognise the key role care workers have in supporting individuals in every community in Wales. The card was also extended to people working in the early years sector. The card provides care workers with useful benefits such as priority access to certain retailers and additional on-line resources and programmes to support workers wellbeing. Around 30,000 workers have enrolled to date. Throughout the year we have continued to review and update the benefits attached to the card and maintain its prominence with retailers.

We are currently looking at the new version of the digital card to be launched in April 2021 (as the current card expires at the end of March 2021). We are using and designing our approach based on feedback from existing card holders, looking at additional future benefits that can be attached to the card along with how the card can be branded and designed for the care workforce in Wales.

In May 2020 children of all ages and their parents came together to say a big “Diolch” to the people that work in the early years, childcare and playwork sectors in a WeCare Wales video. As parents across the country juggle working from home with caring for their children, there is increased respect and admiration for early years, childcare and playwork employees who help our children learn, play and develop. The video was produced using the WeCareWales to give the workforce a morale boost and let them know just how much they are missed, as most settings – except those caring for children of keyworkers – remain closed.

### Support workforce wellbeing

In December 2020 the Employee Assistance Programme for social care workers in the independent sector in Wales was launched. The Welsh Government is supporting the scheme with funding of up to £200,000 which was procured and is being managed through us. The scheme is available to around 55,000 social care workers in the independent sector to give greater support to protect their well-being during the pandemic. The scheme recognises the personal impact this has had on many workers and will provide more consistent support across the sector. We ran a webinar, to over 120 attendees, as part of the launch of this scheme.

This scheme builds on the well-being support already available through our website, where the Covid-19 and well-being pages have been accessed the most since the pandemic started.

We have worked in partnership with Improvement Cymru to deliver a peer support network to care home managers called the Care Home Cwtch. A review point was held and sessions have since continued with the agreement of the participants. We also launched a peer support offer for domiciliary care managers called 'A Time for You'. Feedback on the sessions held have been positive and a second cohort of further sessions has been opened up to new participants in addition to existing ones.

We continue to evaluate this approach in terms of the efficacy of a digital offer and also the impact of a peer support model.

### **Develop digital learning and networks support/ approaches**

From April 2020 we have been running all our networks virtually to support the skills and learning of the sector. As an example, the Dementia Learning Co-ordinator Network has 76 members from health, social care and independent providers. The network has actively shared resources through COVID-19. Webinars have been held throughout to look at how dementia training and learning can be taken forward during COVID-19 and beyond. In terms of supporting the sector in embedding outcomes focused practice during this time we have been running on-line learning networks with mentors sub group to reflect on practice opportunities and challenges during the last 6 months of embedding outcomes practice through the pandemic.

We are also developing our approach to digital learning to enable ongoing skills and learning development across the sector – to support and deliver a ‘once for Wales’ training and learning approach. We are working with a digital learning company on developing a number of pilots, using existing materials such as the principles and values module (of the induction framework) and Safeguarding training, to design the content into digital learning for the sector. This will help us in learning how we should be developing our learning content within digital service standards that meets the needs of our learners.

One of the key objectives of the Social Care Wales Workforce Development Programme (SCWWDP) grant for 2021/22, includes the requirement placed on local authorities to use the funding to support the development of the necessary infrastructure, skills and knowledge required to move to digital solutions for the delivery of learning, development and qualifications. Progress on this objective will be formally received through the mid-year monitoring reports in 2021/22. We also realigned our 2020/21 financial support through SCWWDP to support Local Authorities rapid response to COVID-19.

The work on developing a digitally ready workforce is informing how we need to work in future. There has been a discovery research project looking at ways in which we can improve our on-line (and off-line) services which meets the needs of our customers. This work will be form the development of our digital vision, strategy and road map on how we work in future.

### **Support and promote the sector as a career**

Throughout the year we have been utilising and building on the WeCare Wales brand to support attraction and recruitment to the sector during this time.

In May 2020 a TV advert ran across ITV Wales, S4C and All4 featuring a carer’s poem about her job created by the WeCare Wales campaign. To help bring the carers words to life, the advert also included a collection of home-footage taken from within care homes across Wales during lockdown. The clips show how carers are going above and beyond to ensure spirits are kept high and helping residents keep in touch with loved ones by using technology

We have been building on the WeCare Wales job portal to enhance the ease at which employers can advertise their job vacancies and people can see the vacancies available within their area. We have also developed and launched an online learning resource to help people find out whether a career in care would be right for them.

Over the next few weeks we will be celebrating, through a TV advert, how the Early Years and Childcare workers and settings provide so many children across Wales with the best start in life.

### **Developing a rapid recruitment and introduction to social care training for the sector in Wales**

There are growing concerns on the capacity of the social care sector in Wales as we enter 2021. In order to support services, while during the pandemic and challenges of increased demand, couple with staff absence and contact isolation, a rapid recruitment and introduction to social care is required to support additional capacity into the sector. This approach would be utilised where flexibility and mutual aid in use of current qualified and skilled staff has been exhausted, and there are significant concerns in the sustainability of services. The work will include developing a rapid recruitment and introduction to social care which will:

- Promote temporary and rapid recruitment initiative to drive interest in the sector
- Enable individuals to signal their interest in working in the sector
- Develop an introduction to social care programme which facilitates the essential training required for individuals to undertake basic social care support roles
- Delivery of an introduction to social care programme estimated to be a 3-day programme through a mix of virtual, and minimal face to face training
- Work with employers to identify the types of roles this temporary workforce could support
- Notify employers of individuals who are 'ready' for temporary basic social care support roles

A number of the building blocks required to deliver this work are already in place.

### **Workforce supply and shape**

To respond to the initial and current need to get as many practitioners as possible on the front-line to help tackle the effects of coronavirus the temporary registration of social workers who were previously registered with us is still currently open. Uptodate figures on the numbers registered with us through the Social Care Wales (Emergency Registration of Social Workers Rules) 2020 can be found here: <https://socialcare.wales/registration/covid-19-temporary-registration-of-social-workers#section-35527-anchor>

This register was established following the passing of the UK Coronavirus Act. It is open to any social worker who has left the register in the past three years and is free

of registration fees. The closing of this register would be a Welsh Government decision.

### **Refocus (if required) financial support for training and development**

We also developed an enhanced bursary offer for returning social work students, recognising the financial and operational challenges they have faced during the Covid-19 emergency. Each returning student received an additional £500 in their first term bursary.

### **Learning from COVID-19 and sharing practice on ‘What made a difference?’ – the Accolades 2020**

Originally scheduled for April 2020 as an event the Accolades 2020 was held as an on-line broadcast on 10 November 2020 in response to COVID-19 environment. Around 3,000 people watched ‘live’ or have watched the recording of the broadcast with positive feedback on the organisations and individuals being recognised and celebrated for their excellent work, particularly in these extremely challenging times. Following discussions at Improvement Committee in December work will progress on how the practice from the 2020 Accolades finalists can be shared throughout 2021.

### **Develop COVID-19 research priorities and seek funding to deliver**

The ambition to embed evidence in both practice and policy in social care and social services in Wales is a key part of the Social care research and development strategy 2018-23, and one of three major domains in Welsh Government’s Performance and Improvement Framework. COVID-19 has shone a light on the care sector and a need for change and investment. Identifying up-to-date and high-quality evidence is necessary to ensure that investment in new approaches in social work and social care practice is justified and prudent. There has also been much discussion of how the crisis has been accompanied by a shift in views, for example, on community support resilience, and social solidarity.

We are working with Social Care Institute for Excellence (SCIE) on what good research and intelligence will be required by frontline practitioners and to identify whether and how these changes can be meaningfully embedded in the future design of care and support.

### **Develop one stop shop of curated expert guidance on COVID-19**

From the start of the pandemic, we developed on-line resources to support the sector which cover the following topic areas:

Blogs on COVID-19

- Data and information that is reliable, useful and interesting
- Learning from webinars: the impact of COVID-19 on people affected by dementia
- Loneliness and COVID-19
- Combatting loneliness
- Communicating with the D/deaf community

### Supporting staff and carers

- Recruiting staff
- Your health and well-being
- Guidance for volunteering in social care settings
- Personal Protection Equipment (PPE)
- Training modules and course for social care workers

### Supporting adults and older people

- Dementia and COVID-19
- Mental capacity act and COVID-19 what's changed
- Ethical framework for adult social care during COVID-19
- Domestic violence and abuse: guidance for professionals
- Supporting people with learning disabilities
- Tips for supporting older relatives in isolation post lockdown
- Alcohol and Covid-19: messages for social workers
- Care homes: residential and nursing
- Support for homelessness and substance misuse during Covid-19
- End of life care
- Flexible use of Direct Payments during the pandemic

### Supporting children and young people

- On-line safety and well-being
- Providing safe services for children and young people through the internet
- Supporting children and young people's wellbeing

We are in the process of reviewing the existing content of these resources to make sure they are as up to date as possible and continue to identify new areas of guidance required by the sector to support them in responding to the challenges they face.

### **Develop and deliver regulation during COVID-19**

The following are changes made to our role in regulating the workforce in light of COVID-19:

1. **Social Care Workers have up to 12 months from their start date to register with us (changed from 6 months):** All workers continue to operate within the Code of Professional Practice and this risk was considered to be lower than the risk of staff having to leave the workforce. Any staff would also be operating within the framework of an employer disciplinary regime with a registered manager.
2. **Confirmed competence will be available to domiciliary care workers beyond the original date of April 2020.** We are planning to keep this as a route until we close the voluntary register of adult care home workers to support the many hybrid services which are in place.

3. **Removal of historic and current 'debtors' for failure to pay their annual fee and those registered people who do not renew their registration (lapsed registration).** A key aim of our changes was to maximise capacity in the sector, and to avoid burdening the workforce at a difficult time. We therefore suspended all removals during the onset of the pandemic. We are now moving, with good notice, to remove all lapsed registered people and historic debtors (those who were debtors before end of March 2020). A decision on those who were due to pay a fee after April 2020, which will include most Domiciliary Care Workers will be agreed in due course to implement it by end of March. This will need to be done with clarity and care.
4. **We were not closing down applications or sending final reminders to individuals or employers.** This change was to ensure it was made as easy as possible for people to return to the sector. For the current period we will be closing down applications and sending final reminders after six months, but by the end of March 2021 we will revert back to the 21-day close down process.
5. **A social worker can work in Wales if they are registered with another UK regulatory body (either on their full or temporary Register).** This change is to ensure local authorities are able to recruit and deploy social workers as quickly as possible during the pandemic
6. **If a registered person submits 50% or more of their required 90 hours post registration training and learning (PRTL) at renewal** we will apply a recommendation to complete the remaining hours in addition to the required 90 hours in their next three-year registration period without the need for a case conference. This change was to ensure registered people were not removed unnecessarily from the register at a time of high demand for their services. We are currently undertaking a significant review of our approach to PRTL.
7. **We now enable managers to register with us** as long as they are enrolled on an appropriate qualification course, rather than only after achieving the qualification.

Regulation and Standards Committee continue to review and monitor our regulatory changes approach as a response to COVID-19.

### **Scheduling and holding hearings during COVID-19**

Over time we have started delivering hearings remotely with Interim Suspension Orders (ISO), ISO reviews, Regulations Appeals and Fitness to Practise Hearings now all taking place. We are continuing to work on the default arrangement of remote hearings. We are not planning to return to full physical hearings, although we have arranged a registered persons hub within our 2 offices to accommodate individuals engaged in cases who cannot access suitable technology or environment.

### **Approval requirements for Social Work qualifying training in the light of the COVID-19 pandemic**

The pandemic meant practice placements for student social workers were often unavoidably curtailed. We worked with Higher Education Institutions (HEIs) to find routes for students to qualify. Whilst all HEIs were supportive of a flexible approach

that allowed students to progress according to local arrangement, one HEI required students to fulfil their practice placements in the 2020/21 academic year. This presented some challenges in terms of bursary support, but we have been able to cover all additional costs. We will continue to work with HEIs to support student progression through their courses.

We have also continued to work with the sector and learning providers on adapting the approach to support vocational qualifications during this time.

### **Develop and maintain business operations during COVID-19 and capture learning to inform our future operations**

#### **Supporting our staff to work from home**

From 23 March 2020 our entire workforce has been working remotely from their homes, and we have committed to this continuing until May 2021 at the earliest. During this time, we have conducted 2 Home Working Risk Assessments for all staff and have provided the necessary IT and office equipment to support staff in their working remotely. We have also run a number of mini staff surveys as part of a 'temperature check'. Our Staff Partnership Council have continued to meet on a monthly basis to discuss any matters being raised through to their representatives.

#### **HR policies: current position**

We have a number of policies in place to support our staff. Those listed below illustrate any changes to the 'as usual' position:

- **Sick leave and pay:** If staff are unwell and unable to work as a result of COVID-19 they will receive full pay regardless of length of service. This extends to any mental health conditions. This is a change to underlying policy whereby sick pay is linked to length of service. Sick leave has been recorded during this time but does not trigger any ill-health management processes as this is currently 'on hold' during this time (see contractual hours)
- **Annual Leave and flexi:** We are actively encouraging staff to continue to take annual leave during this period to support their wellbeing; it's important to take time away from work especially whilst working from home. For 2020/21 all excess leave up to 20 days remaining at 31 March 2021 will be carried over to next year. There have been some temporary changes to legislation allowing for employees to carry over up to 4 weeks of leave over the next 2 years.
- **Flexi:** from September 2020 we re-introduced the requirement for staff to record their flexi.
- **Contractual hours:** We recognise that staff will be working around other commitments at home during this time so are encouraging teams to adopt a more task-based approach where possible. Staff are being paid their regular pay during this period.
- **Compassionate leave/pay:** In relation to bereavement leave and pay we continue to be as flexible, compassionate and supportive as possible about leave and pay. The policy already allows flexibility to manage these situations on a case by case basis and doesn't stipulate a set number of days.



- **Volunteering policy:** an addition to support volunteering during COVID-19 for our staff was increased from 2 working days per year (pro rata), up to 8 days a month.
- **Capability policy:** this policy is 'on hold' and is not being enacted (see contractual hours)

The Executive Management Team are continuing to review the appropriateness and fairness on our approach to the above policies continuing for any further period. We need to consider whether this remains a reasonable approach, particularly given that we have flexible working policies that could support our staff to continue to work more flexibly or at reduced hours during this time. 'Managing as best we can' was always intended to be a temporary solution.

### **Our staff wellbeing**

Staff wellbeing has been the core principle in managing business continuity and business operations whilst working remotely. This relates to supporting our employees physical and mental wellbeing whilst working remotely and continuing to live within the ever-changing pandemic and its related restrictions.

Throughout working at home we continue to make sure that our workforce feels supported, engaged and connected and that our managers know how to spot the signs that someone is struggling, and that they feel equipped to manage this.

We have and will continue to achieve this through:

- weekly briefings and fortnightly all staff meetings with the Chief Executive
- regular team meetings and monthly departmental meetings
- promoting, sharing and signposting to good quality information and guidance
- introducing initiatives to encourage and support our employees to stay active and connected
- combatting loneliness by providing regular opportunities for our employees to connect and socialise with each other in less formal ways
- health and wellbeing initiatives
- allowing time and space and creating opportunities for our employees to have time out and exposure to daylight (winter months in particular)
- online training and learning opportunities.
- manager briefings

### **Capturing our learning to inform future operations**

From the start of working from home we have been capturing our learning from our way of working. Based on the current feedback from staff these can be split into 5 high level themes

1. Refocusing our business priorities – and focusing on tasks needed to add value whilst also delivering 'business as usual'

2. Delivering our business plan requirements in line with our governance and accountability framework – streamlined decision making processes for a more reactive response
3. Meeting requirements set out in our Model Governance Framework in relation to Audit and Risk Committee; Internal and External Audit; Annual Governance cycle
4. Improved communication and engagement with our staff
5. Seeing technology as an enabler rather than an inhibitor – within our information governance controls

Our way of working now and in the future will take into account this learning so that we can use 'what works' in how we work.



<b>CYFARFOD / MEETING</b>	<b>Cyfarfod Bwrdd</b>				
	<b>PREIFAT / PRIVATE</b>		<b>CYHOEDDUS / PUBLIC</b>		
	<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>DYDDIAD / DATE</b>	<b>28.01.21</b>				
<b>EITEM AGENDA AGENDA ITEM</b>	<b>9</b>				
<b>TEITL / TITLE SCW/21/06</b>	<b>Diweddariad y Cynllun Strategol a'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol</b>				
<b>AWDUR / AUTHOR</b>	Sue Evans, Prif Weithredwr				
<b>CYFRANIADAU GAN/ CONTRIBUTIONS FROM:</b>	Grŵp arweinyddiaeth				
<b>PAPURAU CEFNOGOL / SUPPORTING PAPERS</b>	Atodiad 1 – Themâu lefel uchel yn dilyn ymatebion ymgynghori Atodiad 2 – Ein datganiadau gweledigaeth a phwrpas drafft				
<b>GWEITHGAREDD CYNLLUN BUSNES/ BUSINESS PLAN ACTIVITY</b>	Thema Blaenoriaeth 4: Cefnogi Gofal Cymdeithasol Cymru i gyflawni				
<b>GWEITHRED / ACTION REQUIRED</b>	<b>CYMERADWYA ETH / APPROVAL</b>	<b>DARPARU LLYW / PROVIDE A STEER</b>	<b>DARPARU SICRWYDD / PROVIDE ASSURANCE</b>	<b>TRAFODAETH / DISCUSSION</b>	<b>CRAFFU / SCRUTINISE</b>
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>ARGYMHELLIAD / RECOMMENDATION</b>	Gwahoddir aelodau'r bwrdd i <b>ystyried</b> a <b>chymeradwyo</b> ein: <ul style="list-style-type: none"> <li>dull diwygiedig o ddatblygu ein Cynllun Strategol a'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol</li> <li>datganiad gweledigaeth a phwrpas drafft</li> </ul>				
<b>PRIF BWYNTIAU; MATERION ALLWEDDOL I DYNNU SYLW ATYNT;</b>	Yr ydym wedi cael gweithdai a thrafodaethau gyda Rheolwyr, Grŵp Arweinyddiaeth, Tîm Rheoli Gweithredol ac Aelodau'r Bwrdd trwy'r datblygu ein Cynllun Strategol i ddadansoddi canlyniadau gwaith gyda Cordis Bright, gwaith Grant Thornton a'r ymatebion i'n hymgyngoriad Cynllun Strategol.				

<p><b>CWESTIYNAU I'W YSTYRIED</b></p> <p><b>MAIN POINTS; KEY ISSUES TO DRAW TO ATTENTION; QUESTIONS TO CONSIDER</b></p>	<p>Mae papur y Bwrdd yn rhoi diweddariad i'r Aelodau ar linellau amser a datblygiad ein cynllun strategol, ein cynllun cydraddoldeb strategol a'n datganiadau gweledigaeth a phwrpas.</p>
<p><b>ASESIADAU EFFAITH / IMPACT ASSESSMENTS</b></p>	<p>Rydym yn gweithio gyda sefydliad annibynnol i asesu effaith ein Cynllun Strategol cyfredol a fydd yn llywio datblygiad ein cynllun ar gyfer y dyfodol.</p>

## **Diweddariad y Cynllun Strategol a'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol**

### **1. Pwrpas yr adroddiad**

#### 1.1 Pwrpas yr adroddiad hwn yw:

- rhoi trosolwg lefel uchel i'r Aelodau o'r ymatebion a dderbyniwyd yn dilyn yr ymgynghoriad ar ein rhestr ddrafft o flaenoriaethau i lywio datblygiad ein Cynllun Strategol nesaf (Atodiad 1)
- ail-ystyried a chymeradwyo'r amserlen ar gyfer ein Cynllun Strategol a'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol
- trafod a chytuno ar ein datganiadau gweledigaeth a phwrpas (Atodiad 1)

### **2. Cyd-destun**

2.1 Ym mis Mai 2020 cytunodd y Bwrdd yr amserlen i adolygu ein Cynllun Strategol. Cytunwyd y dylid cynnal ymgynghoriad ar ein blaenoriaethau drafft ar gyfer 2021-2026 yn yr Hydref gyda'r Cynllun Strategol terfynol yn cael ei gyhoeddi ym mis Ebrill 2021.

2.2 Nid y ddogfen ymgynghori oedd ein Cynllun Strategol terfynol. Roedd y cam ymgynghori yn gyfle i wrando, dysgu a llywio datblygiad ein Cynllun Strategol terfynol.

2.3 Roedd y blaenoriaethau drafft 2021 i 2026 ar gyfer ymgynghori yn adeiladu ar y trafodaethau a gynhaliwyd gan y Bwrdd a'r grŵp arweinyddiaeth ar fireinio ein strategaeth yng ngoleuni pandemig COVID-19, ein dysgu o'n 3 blynedd gyntaf ar waith a'r gwaith wrth fesur ein heffaith. Nod yr ymgynghoriad oedd mireinio ein gweledigaeth, pwrpas ac uchelgeisiau ar gyfer y 5 mlynedd nesaf a rhoi cyfle i'r gweithlu, cyflogwyr, rheolwyr, arweinwyr strategol a'r cyhoedd lunio ein blaenoriaethau ar gyfer y 5 mlynedd nesaf. Mae'n bwysig nodi bod ein Cynllun Strategol cyfredol i fod i ddod i ben yn 2022.

2.4 Cymeradwywyd y ddogfen fframwaith ymgynghori gan y Bwrdd ym mis Gorffennaf 2020. Roedd y ddogfen yn nodi ein blaenoriaethau a'n cynigion ar gyfer yr hyn yr ydym am ei gyflawni, lle rydym yn awgrymu ein bod yn canolbwyntio ein hegni a sut yr ydym am weithio dros y pum mlynedd nesaf i wireddu ein gweledigaeth.

### **3. Ymgysylltu**

3.1 Mae Atodiad A yn rhoi trosolwg i'r Aelodau o'r ymgysylltu a'r cyfathrebu a ddigwyddodd i gefnogi'r broses ymgynghori. Roedd yr ymgynghoriad ar agor am ddeng wythnos, gyda 33 o sefydliadau ac unigolion yn ymateb yn ffurfiol. Fodd bynnag, roedd nifer o sefydliadau allweddol na wnaeth ymateb, yn ddealladwy, ond a fydd yn bartneriaid allweddol wrth gyflawni ein gwaith.

## **4. Goblygiadau adnoddau**

- 4.1 Un o elfennau allweddol ein Cynllun Strategol newydd yw cael cynllun ariannol clir a fydd yn cefnogi sut y byddwn yn darparu adnoddau (ariannol a staffio) ar gyfer ein cynllun dros y 5 mlynedd nesaf.
- 4.2 Er ein bod wedi bod yn ymgynghori ar ein blaenoriaethau drafft ar gyfer y dyfodol rydym wedi bod yn gweithio ar senarios ariannol yn y dyfodol. Yn benodol, rydym wedi bod yn canolbwyntio ar feysydd lle mae angen i ni gwmpasu meysydd ychwanegol ar gyfer cyllid ychwanegol posibl. Mae'r gwaith hwn yn parhau wrth i ni barhau i gwmpasu gofynion cyfnodau darganfod yn y meysydd hyn (megis ymchwil, data a thrawsnewid digidol).
- 4.3 Rydym hefyd wedi parhau i weithio gyda'n tîm Noddi Llywodraeth Cymru ar yr amserlenni ar gyfer trafodaethau cyllideb Llywodraeth Cymru ar gyfer 2021/22. Bydd trafodaethau gyda Noddw'r Llywodraeth Cymru yn parhau wrth i ni weithio ar amlinellu ein cynllun busnes ar gyfer 2021/22, dyraniad cyllideb flynyddol a'n Llythyr Cylch gwaith.

## **5. Ystyriaethau risg**

- 5.1 Er ein bod wedi parhau i ddatblygu ein Cynllun Strategol ar gyfer y dyfodol, mae angen i ni hefyd ystyried nifer o risgiau dros ein hamseriad cynllunio cyfredol. Mae'r rhain yn cynnwys:
- camlinio rhwng ein datblygiad strategol ac uchelgeisiau'r Llywodraeth newydd ym mis Mai. Yn dibynnu ar ganlyniad yr etholiadau byddai'r rhaglen newydd ar gyfer Llywodraeth yn cael ei chyhoeddi ym mis Medi 2021 (ar y cynharaf)
  - yr angen i ganolbwyntio ar gefnogi'r sector yn ystod COVID-19 o ran yr heriau cyfredol o ymateb yn gyflym i'r sefyllfa bresennol
  - gallai symud yn rhy fuan olygu ein bod yn methu â gwerthfawrogi materion sylfaenol sy'n dod i'r amlwg wrth inni symud i adferiad
  - bydd unrhyw symudiad strategol yn mynd ar goll mewn cyfnod pan fo blaenoriaethau yn iawn mewn man arall
  - diffyg lle ac amser i gwblhau ein gwaith trawsnewid cwmpasu (ymchwil, data, cynnig y gweithlu, digidol, cyswllt cyflogwyr, strategaeth y gweithlu ac ati)
  - diffyg lle ac amser i ddatblygu ein meddwl ochr yn ochr â'r sector a chyda'r sector

## **6. Amserlenni diwygiedig**

- 6.1 Yn seiliedig ar y risgiau uchod, rydym wedi diwygio'r amserlen i Aelodau ei hystyried a'i chymeradwyo sydd fel a ganlyn:

<b>Beth?</b>	<b>Pryd?</b>	<b>Pwy?</b>
Fframwaith Cynllun Busnes 2021/22	Ionawr 2021	Bwrdd i ystyried a chymeradwyo
Cynllun Busnes 2021/22	Ebrill 2021	Bwrdd i gymeradwyo (yn amodol ar dderbyn y Llythyr Cylch)
Datblygu'r Cynllun Strategol (gan gynnwys canlyniadau a mesurau)	Ionawr – Mai 2021	Sesiynau datblygu bwrdd i drafod mireinio
Cynllun Strategol	Gorffennaf/ Medi 2021  Yn debygol o fod ym mis Medi 2021 ar y cynharaf i'w gymeradwyo'n derfynol	Bwrdd i gymeradwyo cyn ei gyflwyno i'r Gweinidog  Cymeradwyaeth ffurfiol gan y Weinidog, Llywodraeth Cymru
Datblygu achosion busnes	Ionawr – Gorfennaf 2021	Swyddogion arweiniol i ddatblygu ymhellach
Cynllun ariannol strategol	Ionawr – Gorfennaf 2021	Tîm Rheoli Gweithredol i gymeradwyo cyn cyflwyno'r Bwrdd a Noddwr Llywodraeth Cymru.  Adran ariannol strategol lefel uchel yn y Cynllun Strategol terfynol
Cynllun Cydraddoldeb Strategol	Hydref 2021	Bwrdd yn cymeradwyo ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol

- 6.2 Bydd yr amserlen uchod yn golygu goblygiadau hefyd ar gyfer datblygu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Mae'n bwysig bod y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn cyd-fynd â'r Cynllun Strategol i sicrhau bod cydraddoldeb ac amrywiaeth yn rhan annatod o'n gwaith. Felly, gofynnir i'r Aelodau gymeradwyo ein bod yn adolygu'r ymgynghoriad a chyhoeddi ein cynllun cydraddoldeb strategol newydd fel rhan o adolygu amserlenni'r Cynllun Strategol.

## **7. Effaith**

- 7.1 Byddwn yn parhau i weithio gyda Cordis Bright i werthuso effaith ein Cynllun Strategol cyfredol a fydd yn helpu i lywio datblygiad ein cynllun ar gyfer y dyfodol.
- 7.2 Mae'r aelodau hefyd wedi trafod a chytuno ar egwyddorion allweddol yr hyn yr ydym ei eisiau o'n Cynllun Strategol nesaf. Bydd ein Cynllun Strategol ar gyfer y dyfodol yn:
- nodi'r newid yr ydym am ei weld yn gryno
  - bod yn glir o ran sut y byddwn yn effeithio'n uniongyrchol ar y newidiadau hyn a lle mae gennym ddylanwad ar wneud i'r newidiadau hyn ddigwydd
  - cysylltu'n uniongyrchol â'n rôl fel y nodir mewn deddfwriaeth
  - cael ei ddefnyddio i gefnogi ein proses gwneud penderfyniadau strategol a'n blaenoriaethu
  - canolbwyntio ar effaith ein gwaith trwy lens ein 3 grŵp cynulleidfa:
    - y gweithlu gofal cymdeithasol a blynyddoedd cynnar;
    - rheolwyr, arweinwyr a pherchnogion gofal cymdeithasol a blynyddoedd cynnar
    - arweinwyr strategol, rhanddeiliaid
  - tynnu sylw at ein partneriaeth a'n ffordd gydweithredol o weithio
  - gosod mesurau clir a ddefnyddiwn i ddangos ein heffaith a monitro patrymau newid yn flynyddol (a gyhoeddir fel ein hadroddiad effaith)
  - nodi y byddai ein cynllun busnes blynyddol wedyn yn nodi'r map ffordd sydd ei angen i gefnogi'r cyfeiriad hwn yn flynyddol
- 7.3 Felly, bydd ein Cynllun Strategol ar gyfer y dyfodol yn nodi ein cyfeiriad lefel uchel dros y 5 mlynedd nesaf sy'n rhoi ystwythder, hyblygrwydd ac ymatebolrwydd i'r amgylchedd allanol. Oherwydd yr amgylchedd allanol presennol byddai'r amserlenni diwygiedig yn rhoi cyfle a gallu inni ddatblygu cynllun 5 mlynedd sy'n cwrdd â'r egwyddorion hyn wrth ddatblygu gyda'r sector.

## **8. Gweledigaeth a phwrpas**

- 8.1 Fel rhan o ddatblygu ein Bwrdd Cynllun Strategol newydd ac adeiladu ar drafodaethau gyda rheolwyr, grŵp arweinyddiaeth ac Aelodau'r Bwrdd mae Atodiad 2 yn amlinellu datganiadau gweledigaeth a phwrpas drafft i'w trafod a'u cymeradwyo. Bydd hyn yn siapia datblygiadau pellach ar lunio ein canlyniadau a'n mesurau.



## High level themes following consultation responses

The responses received can be categorised under the following areas:

- Vision and purpose
- Workforce strategy
- Digital
- Recognition
- Parity of training opportunities and funding
- Partnership
- Early years
- Tone of voice
- Welsh Language

## Engagement and communications plan

During the consultation period we had an engagement and communications plan. We progressed the following:

- 'Face to face' meetings were held by the Chief Executive with Strategic leaders of national organisations: This included Care Inspectorate Wales (CIW), Health Education Improvement Wales (HEIW), Older People's Commissioner, Children's Commissioner, Future Generations Commissioner, Welsh Language Commissioner, Welsh NHS Confederation, Health and Care Research Wales, WLGA and Care Forum
- Using existing opportunities with management teams: this included meetings with our executive management team and key stakeholders including HEIW, ADSS Cymru, Welsh Government, CIW and Skills for Care and Development
- Promoting the consultation through our communication channels: the opportunity to be part of shaping our future direction was included twice within our e-bulletin to registered persons (over 30,000 people) and stakeholders who want to be kept informed of our work (300+ people)
- Using social media: the Chief Executive recorded a brief video clip which was shared on our social media accounts. Over 1,100 views were received of the video
- Using our existing networks and partnership meetings: corporate managers shared the opportunity to inform and respond to our consultation.
- Extended the deadline: we extended the consultation period for an additional 2 weeks so that there were 10 weeks for individuals and organisations to respond.
- Held internal consultation opportunities with our managers: this was through a workshop along with follow up opportunities to provide theirs and staff feedback on the consultation.

## Vision and Purpose

Overall, the response was mainly positive. Although A number of responders noted that the 'workforce' needed to be more prominent in our vision and purpose.

Discussions at the managers workshop also highlighted the need to emphasis our 'workforce regulator' role. Some of the comments received include:

“It is absolutely correct that adults and children that rely on care services are front and centre. However, Social Care Wales as an organisation has a significant role to play in supporting the workforce and we believe the future vision should also incorporate something to reflect this.” (United Kingdom Homecare Association, UKHCA)

“The vision set out within the plan is succinct and offers a clear focus upon improving outcomes for those who rely on social care services. However, it may be helpful to refer explicitly, within the vision, to the status of Social Care Wales as the workforce regulator for the early years and social care workforce, with responsibility for maintaining and promoting high standards in the early years and social care workforce.” (Education Workforce Council, EWC)

“The vision reaffirms the intentions that lie at the heart of the SS&W Act – to enable people to live the lives that matter to them. This is both ambitious and important. The purpose does not directly flow from the vision however: a ‘trusted, skilled and valued workforce’ is not necessarily one that will achieve the ‘what matters’ outcome. The purpose would be strengthened if the link was made explicit and referenced throughout the Plan so that the connection between what you intend to do (outputs) and the impact it will have (outcomes) is clarified.”

“...suggest that the wellbeing of the workforce is referenced in the purpose so given greater emphasis. Improved wellbeing for the workforce will in turn lead to better outcomes of those being supported” (care home owner)

There was also feedback requesting more detail as to how we would achieve the vision.

“Some aspects of the plan are very high level. For example, it is not clear from the text what you intend to do to improve workforce wellbeing”. (UKHCA)

“While we feel the vision and purpose are clear to a degree, we would suggest encompassing more detail on how the upward trajectory of achieving the vision will be realised.”

“The aim of establishing an evidence and guidance one stop shop for employers and managers is welcomed, as is the ambition to promote an evidence informed approach to strategic planning and decision making. Ensuring that policy and plans are based on the best available evidence as a matter of routine will be essential to continuing to improve quality of care and ensure the effective use of resources” (NICE)

The detail of delivery will be published within our annual business plans; we will then produce and publish an annual impact report detailing our progress of our strategic plan. We will strengthen elements in the final strategy document. We will also produce an equalities strategy that will support and underpin the strategic plan.

## **Suggested areas to be strengthened/added**

Among the consultation responses there were a number of suggested areas for strengthening and/or additions. Below are areas which were consistently mentioned in the responses as needing to be more prominent or clearer within the Strategic Plan:

### **A Healthier Wales: Our Workforce Strategy for Health and Social Care**

Several responders noted there needs to be more emphasis on the workforce Strategy and how we will respond to current workforce challenges.

“Positive that this strategy references the HEIW/SCW joint workforce strategy however more explicit information on how the two strategies will interlink would be useful.”

“We would also suggest that this is an opportunity to include reference to the Joint Workforce Strategy for Health and Social Care recently launched by both our organisations” (HEIW)

At the time of writing the consultation the Workforce Strategy was still in draft form but now that it has been published, we will be strengthening references to the approaches outlined in the document which will ‘deliver an inclusive, engaged, sustainable, flexible and responsive workforce to deliver excellent health and social care services.’ Areas also suggested for inclusion are below, which are aspects of the workforce strategy and will also be strengthened are as follows:

### **Digital transformation**

“Disabled and older people – both in the workforce and those people being supported – may be more affected by issues of digital inclusion, some of your goals rely on digital solutions, adequate training support and accessibility features, or alternative ways to engage, must be available.”

“Suggest a focus on digital inequalities. This has been brought into sharp relief by the pandemic. Internet and IT access as well as digital skills is still an issue for many care workers.”

### **Recognition**

“We would hope to see a workforce that feels well equipped to do the difficult jobs that come under social care, with registration leading to greater recognition of the value of care workers from the wider public and a sense of self-worth from workers themselves.”

“the first bullet-point in the workforce section is ‘providing professional recognition’. It is not clear how a set of qualifications will in themselves move you closer to your vision.”

## **Parity of training opportunities**

“We would like to see an impact statement related to an (adequately funded) structured career pathway that has been given parity of recognition and reward with comparable healthcare roles.”

“You say on page 1 of your consultation document that Social Care employs 90,500 people in Wales and your annual report suggests that the your training grants budget is £11.3m. By contrast Welsh Government statistics show around 82,400 people employed by the NHS in Wales and the Health Education and Improvement Wales website says it has a training budget of £196m. More than ten times more. We would urge the Welsh Government to consider this. Meanwhile, Social Care Wales could explore whether it could, in some cases, be appropriate to have some shared training between health and social care services. This could potentially be beneficial in creating greater parity and building relationships between the sectors. While there are differences between the sectors, some training might be similar and discussing differences in training sessions could potentially prove insightful.” (UKHCA)

## **Partnership working/ collaboration**

A number of responses indicated that working in partnership was not highlighted effectively within the document. It was noted that Social Care Wales work in collaboration across the social care and early years sectors but this did not come across in the consultation document. It was suggested that the Strategic Plan highlight the important role of working in partnership and producing resources/policies in collaboration with the sector.

“ specifically underlining collaborative working as one of the key roles of Social Care Wales would ensure focus on achieving the goals and aims within the Future Generations Act and Social Services and Wellbeing Act.” (HEIW)

Therefore, as part of developing the final plan we will make sure that the way in which we work in partnership across and with the sector is strengthened throughout.

## **Children and early years**

A couple of responses indicated that our role in relation to children, early years and childcare needs to be clearer.

“The EWC’s Chair and Chief Executive have discussed this matter with both Social Care Wales and the Welsh Government. As explained, a significant number of early years’ practitioners are already registered with the EWC and work in settings such as schools and nurseries. We believe that it is essential for there to be clarity as to whether any early years practitioner delivers education or social care and this distinction is then used in determining with which body a practitioner should be registered with (or both). As we have previously indicated, we are keen to work alongside Social Care Wales and the Welsh Government to help achieve greater clarity on this matter.” (EWC)

“I believe the strategic plan would benefit from more explicit links to individuals’ and children’s rights. All those working with children in a social care context have a duty to pay due regard to children’s rights as set out in the Social Services and Wellbeing Act. For example;

1. Employers and the social care workforce know about the codes of practice and *individuals’ rights*, and put them into practice.
2. We support the change in practice and culture that *promotes people’s rights* and puts people at the centre of their care and support planning (outcomes-focused practice).”

(Children’s Commissioner for Wales).

### **Tone of voice**

There were a number of comments on the language used in the document. Some felt it was “quite long, wordy and full of jargon”. It probably reads a bit too much like a management consultancy document and uses phrases and language that are not accessible. Colleagues also felt the descriptions on how we will work were not easy to understand and far too ‘jargonistic’.

Other comments noted that we were not being ‘assertive’ enough in our use of language for example:

“and to strengthen the language around determination to deliver. For example, ‘will’ rather than ‘wants’ to achieve, improve and aspire to best possible outcomes.”

“The purpose statement isn’t very strong or ambitious. ‘Supporting’ isn’t a strong statement”.

Rather than using phrases such as we will try..... we will be saying we will.....Across the board in our managers workshop there were comments on the lack of ‘emotion’ or ‘human’ aspect in the document and that the Strategic Plan needs to be about people not processes.

### **Impact**

We asked in the consultation what impact stakeholders would want to see from our work but most responses wanted us to be clearer on what we expected to see over the duration of the plan.

“The approach of outlining the impact that Social Care Wales intends to make during the plan period could potentially be improved. In particular, it would be helpful if the statements were set out so as to be more specific and measurable. This will then provide a more helpful benchmark against which the success of the strategy may be measured.”

We are continuing to work with colleagues and an independent ‘critical friend’ to refine our outcomes and impact statements. We have also begun the process of identifying measures and indicators; these will be included within the final strategic plan.

## Welsh language

A number of responders welcomed our commitment to the Welsh Language and the importance it plays in delivering services across Wales. However, a few wanted us to be clearer on our responsibilities in regards to the Welsh Language and our commitment to delivering policies such as “A million Welsh Speakers” and “Mwy na Geiriau”:

“The plan does not explicitly reference Welsh language. Suggest this could be included in the social care and early year’s workforce section with an identified action/support” (HEIW)

“In terms of the vision, the desire to make the workforce more representative is particularly welcome in relation to Welsh-language. Good communication is at the heart of ‘what matters’ conversations; having the opportunity to speak with someone in one’s mother tongue and who understands one’s cultural context is really important. However, it is not clear from the Plan how you would achieve this laudable aim.” (Care home owner)

“We did not believe that the draft strategic plan in its current form reflected a sufficiently strong commitment to the Welsh language, although we should acknowledge that this could be unintentional. It does not recognize an appreciation of the statutory requirements to provide care in Welsh in many cases; nor does it recognize the importance of providing care in Welsh according to people's wishes.

It does not reflect the principle that providing care through the medium of Welsh can contribute to better outcomes for care recipients, an issue which is of course increasingly recognized in many national strategic policy documents. It also does not recognize the central role of the early years workforce in contributing to the Welsh Government's vision of a million Welsh speakers by 2050.” (Welsh Language Commissioner).

We will be looking at how we state quite clearly our role in relation to Welsh Language skills of the workforce with clear outcomes and measures to underpin our approach.

## Equalities

A number of responders welcomed our commitment to improving representation across the workforce and a number wanted to be involved in drafting our strategic equality plan.

We received feedback through our website during the consultation period that we had not used the wording of the Equalities Act 2010 when referring to the protected characteristic in relation to gender reassignment. As soon as we were notified of this we made the change to the on-line consultation response form – the word document was worded correctly and needed no change.

We received a number of further comments and responses to the consultation providing comments on our role in relation to Equalities. We will be using this feedback as part of drafting our revised Strategic Equality Plan.

## Draft vision and purpose statements

Throughout the development of our future Strategic Plan workshops and discussions have been held with Managers, Leadership group, Executive Management Team and Board Members to analyse the results of work with Cordis Bright, the Grant Thornton work and the responses to our Strategic Plan consultation.

Based on these discussions we have focused on developing our vision and purpose statements. We have developed 2 vision and purpose statements for discussion.

	Option 1	Option 2
<b>Our vision</b>	<b>Improving care in Wales through knowledge, evidence and skills</b>	<b>Making a positive difference for quality care and support in Wales</b>
<b>Our purpose</b>	<p><b>We provide national leadership and expertise in social care and early years.</b></p> <p><b>We lead on developing the workforce to improve care and support in Wales</b></p>	<p><b>We provide national leadership and expertise in social care and early years.</b></p> <p><b>We lead on care workforce regulation, development, data and evidence in Wales.</b></p>

Below is some further information on what a vision and purpose statement should be.

### What is a vision statement?

Our vision statement outlines our goals and aspirations for the future – think “this is where we’re heading and this is what we want to achieve”. Our vision statement should create a mental picture of a specific medium-term target and act as a source of inspiration and motivation (but in a way that bears some resemblance to reality!). It’s a bit like a guiding star and, as such, might be better described as an “aspiration statement”

Vision statements should:

- reflect our ambition
- be bold enough
- reflect our remit
- speak to our audience
- meet expectations
- be understood



## What is a purpose statement?

Our purpose **statement** sets out our purpose. This is our opportunity to say why we exist, what purpose we serve, and for whom. We're essentially answering the question "What do we do?"

It's very important to focus on the here and now in our purpose statement, and not get into where you want to be in the future.



<b>CYFARFOD / MEETING</b>	<b>Cyfarfod Bwrdd</b>				
	<b>PREIFAT / PRIVATE</b>			<b>CYHOEDDUS / PUBLIC</b>	
	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>DYDDIAD / DATE</b>	<b>28.01.21</b>				
<b>EITEM AGENDA AGENDA ITEM</b>	<b>11</b>				
<b>TEITL / TITLE SCW/21/07</b>	<b>Cyfleoedd i Gryfhau Llywodraethu Corfforaethol - Diweddariad</b>				
<b>AWDUR / AUTHOR</b>	Mick Giannasi, Cadeirydd				
<b>CYFRANIADAU GAN/ CONTRIBUTIONS FROM:</b>	Linos Bradbury, Uwch Swyddog Llywodraethu				
<b>PAPURAU CEFNOGOL / SUPPORTING PAPERS</b>	Atodiad 1 – Amserlen ar gyfer gweithredu Atodiad 2 – Cynnydd yn erbyn gweithredu				
<b>GWEITHGAREDD CYNLLUN BUSNES / BUSINESS PLAN ACTIVITY</b>	Thema blaenoriaeth 4: Galluogi Gofal Cymdeithasol Cymru i gyflawni				
<b>GWEITHRED / ACTION REQUIRED</b>	<b>CYMERADWYA ETH / APPROVAL</b>	<b>DARPARU LLYW / PROVIDE A STEER</b>	<b>DARPARU SICRWYDD / PROVIDE ASSURANCE</b>	<b>TRAFODAETH / DISCUSSION</b>	<b>CRAFFU / SCRUTINISE</b>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>ARGYMHELLIAD / RECOMMENDATION</b>	Gwahoddir aelodau'r Bwrdd i <b>drafod a nodi'r</b> cynnydd a wnaed yn erbyn amserlen gweithredu'r cyfleoedd i gryfhau llywodraethu corfforaethol.				
<b>PRIF BWYNTIAU; MATERION ALLWEDDOL I DYNNU SYLW ATYNT; CWESTIYNAU I'W YSTYRIED</b>	Ers cyfarfod mis Ebrill 2020 ble cytunodd yr aelodau, mewn egwyddor, i ddatblygu cyfres o gynigion i gryfhau trefniadau llywodraethu corfforaethol y sefydliad (atodiad 1) mae'r Cadeirydd a'r Uwch Swyddog Llywodraethu wedi bod yn gweithio ar ddatblygu'r cynigion ac mae'r tabl yn Atodiad 2 yn rhoi diweddariad i aelodau ar y cynnydd a wnaed yn erbyn pob cynnig. Mae'r tabl hefyd yn esbonio ble mae gwaith yn cael ei wneud ac yn nodi gwaith pellach y bwriedir ei wneud. Gellir				

<b>MAIN POINTS; KEY ISSUES TO DRAW TO ATTENTION; QUESTIONS TO CONSIDER</b>	gweld bod effaith COVID-19 wedi ein gorfodi i oedi neu ohirio nifer o gynigion.
<b>ASESIADAU EFFAITH / IMPACT ASSESSMENTS</b>	

## **Cyfleoedd i Gryfhau Llywodraethu Corfforaethol – Diweddariad**

### **1. Cyd-destun**

- 1.1 Yng nghyfarfod y Bwrdd ym mis Ebrill 2020 cytunodd yr aelodau, mewn egwyddor, i ddatblygu cyfres o gynigion i gryfhau trefniadau llywodraethu corfforaethol y sefydliad. Mae'r cynigion, a oedd yn deillio o drafodaeth datblygu'r Bwrdd ym mis Rhagfyr 2019, wedi'u nodi er gwybodaeth yn Atodiad 1 gyda'r amserlen wreiddiol ar gyfer gweithredu'r cynnig a oedd yn cael ei weithredu.
- 1.2 Ers cyfarfod mis Ebrill mae'r Cadeirydd a'r Uwch Swyddog Llywodraethu wedi bod yn gweithio ar ddatblygu'r cynigion ac mae'r tabl yn Atodiad 2 yn rhoi diweddariad i aelodau ar y cynnydd a wnaed yn erbyn pob cynnig. Mae'r tabl hefyd yn esbonio ble mae gwaith yn cael ei wneud ac yn nodi gwaith pellach y bwriedir ei wneud. Gellir gweld bod effaith COVID-19 wedi ein gorfodi i oedi neu ohirio nifer o gynigion.

### **2. Goblygiadau o ran adnoddau**

- 2.1 Cafwyd rhai goblygiadau o ran adnoddau i weithredu'r gwelliannau a awgrymwyd hyd yn hyn, ar gyfer y tîm Strategaeth a Llywodraethu Corfforaethol yn bennaf. Fodd bynnag, mae timau eraill ledled y sefydliad (e.e. y tîm Cyfathrebu) hefyd wedi cefnogi datblygiadau lle bo angen o fewn y capasiti cyfredol.
- 2.2 Mae datblygiadau pellach yn cael eu cyflwyno'n gynyddol i sicrhau bod modd gwneud hyn o fewn adnoddau cyfredol ar draws y sefydliad cyn belled â bo hynny'n bosibl. Pan fo angen adnoddau ychwanegol i ddatblygu cynigion penodol bydd y rhain yn cael eu hatgyfeirio'n ôl yn benodol i'r Bwrdd eu hystyried cyn cymryd unrhyw gamau gweithredol.

### **3. Ystyriaethau risg**

- 3.1 Ystyriodd y Bwrdd y risgiau sy'n gysylltiedig â'r cynigion hyn yn y cyfarfod ym mis Ebrill gan ddod i'r casgliad, ar sail amrywiaeth o dystiolaeth allanol a mewnol, bod trefniadau llywodraethu corfforaethol cyfredol y sefydliad yn gadarn ac yn addas i'r diben ar y cyfan.
- 3.2 Ar ôl dweud hynny, nid da lle gellir gwell a chytunwyd y gallai'r cynigion gryfhau'r sefyllfa ymhellach ac y dylid eu datblygu. Fodd bynnag, nid oedd angen eu gweithredu'n chwim ac ystyriwyd bod dull pwyllog a chymesur o weithredu yn briodol dan yr amgylchiadau. Mae COVID-19 wedi atgyfnerthu'r angen am ddull pwyllog.

### **4. Cymryd rhan**

- 4.1 Roedd holl aelodau'r Bwrdd ac aelodau'r Tîm Rheoli Gweithredol yn rhan o ddatblygu'r cynigion hyn ac maent wedi cael diweddariadau ar gynnydd y gwaith.

## **5. Effaith**

- 5.1 Bydd gweithredu'r heriau a awgrymwyd yn sicrhau ein bod ni fel sefydliad yn dysgu ac yn esblygu'n barhaus ac yn sicrhau bod ein llywodraethu corfforaethol yn cadw'r sefydliad yn ddiogel ac yn gweithredu'n unol â'r Fframwaith Llywodraethu Enghreifftiol.

Cynnig Gwreiddiol	2020									2021			
	Ebr	Mai	Meh	Gorff	Awst	Medi	Hyd	Tach	Rhag	Ion	Chwe	Maw	Ebr
1.1 Datblygu Fframwaith Sicrwydd y Bwrdd													
1.2 Datblygu cynllun gwaith hirdymor mwy strwythuredig													
1.3 Creu Grŵp Cydgysylltu Cadeiryddion													
2.1 Dull mwy soffistigedig ar gyfer PADR aelodau'r Bwrdd													
2.2 Ystyried ymarferoldeb fframwaith goruchwylio strwythuredig													
2.3 Ystyried ymarferoldeb proses 'Bwrdd i'r Llawr'													
2.4 Ystyried rolau cyswllt eraill mewn meysydd busnes hanfodol													
3.1 Ystyried gwerth cael cynrychiolydd y gweithlu'n aelod o'r Bwrdd													
3.2 Datblygu adnodd briffio i godi ymwybyddiaeth o waith y Bwrdd													
3.3 Defnyddio logiau gweithredu treiglol ar gyfer cyfarfodydd y Bwrdd a'r Pwyllgorau													
3.4 Ystyried gwerth mynd â chyfarfodydd y Bwrdd i'r gymuned													
3.5 Datblygu proses weithredu Cadeiryddion i ddarparu mesurau diogelwch ychwanegol													
4.1 Pwyllgor Cyflogau a Lles i ddod yn Bwyllgor ad hoc													
4.2 Adolygu mecanwaith ar gyfer datblygu ac adolygu polisïau													
<b>Awgrymiadau Aelodau'r Bwrdd</b>													
5.1 Cynyddu cyfleoedd i aelodau'r Bwrdd rannu safbwyntiau													
5.2 Cyfarfod Bwrdd rheolaidd / achlysurol gyda AaGIC/AGC													
5.3 Crynodeb o'r prif gyfarfodydd gan y Cadeirydd													
5.4 Stori cleifion ar ddechrau cyfarfod y Bwrdd													

5.5 Trefnu bod aelodau'n llenwi i mewn mewn cyfarfodydd Pwyllgorau														
5.6 Dyddiau i ffwrdd anffurfiol i'r Bwrdd														

### Crynodeb o Gynigion i Gryfhau Llywodraethu / Amserlen Gweithredu Cynigion

<b>Allwedd</b>	Gweithredu (yn amodol ar gymeradwyaeth y Bwrdd)	
	Rhagor o waith neu ymchwil i'w wneud	
	Bwrdd i gytuno ar Gylch Gorchwyl	
	Penderfyniad i beidio â gweithredu neu i ohirio wrth aros am ganlyniad gwaith arall	

<b>Cynllun Gweithredu Cryfhau Llywodraethu Corfforaethol – Adroddiad Cynnydd</b>				
<b>Cynnig</b>		<b>Blaenoriaeth Wreiddiol</b>	<b>Statws Cyfredol</b>	<b>Diweddariad Cynnydd</b>
1.1	Datblygu Fframwaith Sicrwydd y Bwrdd.	Ymchwilio i'r achos busnes a dod â chynigion yn ôl i'r Bwrdd eu hystyried.	Gwaith yn mynd rhagddo	Derbyniodd y Bwrdd gyflwyniad gan Archwilio Cymru yn sesiwn datblygu'r Bwrdd yn Hydref 2019. Cytunwyd y byddai'r Cyfarwyddwr Cyllid, Strategaeth a Gwasanaethau Corfforaethol newydd yn gwneud rhagor o waith i sefydlu'r achos busnes ar gyfer mabwysiadu Fframwaith Sicrwydd y Bwrdd ochr yn ochr â datblygu'r fframwaith perfformiad a fydd yn cefnogi cyflwyno'r strategaeth gorfforaethol ddiwygiedig. Yn sesiwn datblygu'r Bwrdd ym mis Ionawr, gofynnir i'r Bwrdd ailasesu ei ddull o ymdrin â'r archwaeth risg ac asesu risg. Bydd y sesiwn hon yn rhoi cyfle pellach i ystyried buddiannau a goblygiadau datblygu Fframwaith Sicrwydd y Bwrdd.
1.2	Datblygu a chynnal cynllun gwaith hirdymor mwy strwythuredig, mwy systematig.	Disgwyl canlyniad datblygiadau neu waith arall.	Gohiriwyd	Mae cynlluniau gwaith y Bwrdd a phwyllgorau ar gyfer 2021/2022 wrthi'n cael eu datblygu drwy'r Grŵp Cydgysylltu Cadeiryddion.
1.3	Creu Grŵp Cydgysylltu Cadeiryddion.	Ymchwilio, datblygu cynnig a'i gyflwyno i'r Bwrdd am gymeradwyaeth cyn ei weithredu.	Cwblhawyd	Cytunwyd ar Gylch Gorchwyl y Grŵp Cydgysylltu Cadeiryddion yng nghyfarfod y Bwrdd ym mis Gorffennaf ac ar fersiwn ddiwygiedig â mwy o ffocws yng nghyfarfod y Bwrdd ym mis Hydref. Mae'r Grŵp yn cyfarfod bob chwarter rhwng cylch cyfarfodydd y Bwrdd a'r Pwyllgorau ar y porth i holl aelodau'r Bwrdd weld. Mae'r Grŵp yn ei gamau datblygu cynnar ond mae aelodau wedi cytuno bod yna botensial iddo ddod yn fforwm cynyddol werthfawr wrth symud



				ymlaen, yn enwedig o ran cydgysylltu gwaith y Bwrdd a'r Pwyllgorau'n fwy effeithiol.
2.1	Mabwysiadu dull mwy soffistigedig ar gyfer PADR Aelodau'r Bwrdd	Datblygu a gweithredu	Gwaith yn mynd rhagddo	Dechreuwyd ar y gwaith hwn ym Mehefin 2020. Cynhyrchwyd ffurflen PADR ddiwygiedig a datblygwyd a chytunwyd ar fatrics sy'n paru aelodau unigol â meysydd penodol y busnes. Mae gwaith wedi dechrau hefyd ar ddiwygio llyfryn canllawiau PADR i aelodau. Fodd bynnag, nid yw'r gwaith wedi parhau oherwydd (i) effaith COVID a'r gofyniad i weithio o bell a'r cyfyngiadau ar deithio a chyswllt cymdeithasol yn arbennig, (ii) yr oedi anochel o ran penodi Cyfarwyddwr Cyllid, Strategaeth a Gwasanaethau Corfforaethol a'r (iii) ansicrwydd a grëwyd gan newidiadau i bolisi Llywodraeth Cymru mewn perthynas â phenodiadau aelodau. O ystyried bod (ii) a (iii) wedi'u datrys i raddau helaeth bellach a bod yna obaith mwy realistig y bydd cyfyngiadau'n dechrau cael eu llacio yn y Gwanwyn, byddai'n addas ailgydio yn y mater hwn eto. Ar y sail honno, y bwriad yw dosbarthu canllawiau a ffurflenni newydd PADR yn gynnar ym mis Chwefror a threfnu'r cyfarfod PADR rhwng y Cadeirydd ac aelodau unigol ar gyfer canol mis Mawrth. Yn y cyfamser, gofynnir i aelodau weithio yn eu grwpiau dysgu gweithredu i ddatblygu amcanion PADR CAMPUS i'w trafod ac i gytuno arnynt cyn dechrau blwyddyn perfformiad 2021/22.
2.2	Ystyried ymarferoldeb fframwaith goruchwylio strwythuredig.	Penderfynu peidio â bwrw ymlaen.	Cwblhawyd	Dim angen gweithredu pellach

2.3	Ystyried ymarferoldeb proses 'Bwrdd i'r Llawr' sy'n canolbwyntio ar y sector.	Gwneud ymchwil i nodi manteision posibl a chyflwyno cynnig i'r Bwrdd ei ystyried ymhellach.	Gwaith yn mynd rhagddo	Mae hyn wedi'i ohirio yn sgil effaith COVID ac oherwydd bod y gweithlu Gofal Cymdeithasol yn gweithio gartref ar hyn o bryd yn arbennig. Yn y cyfamser, er mwyn sicrhau bod y Bwrdd dal yn weladwy, mae'r Cadeirydd, ac aelodau eraill lle bo'n briodol, wedi bod yn cymryd rhan mewn cyfarfodydd adrannol a thimau yn ystod Tachwedd a Rhagfyr 2020. Bydd yr arfer hwn yn parhau ar sail strwythuredig yn 2021 a bydd aelodau'n cael cyfleoedd i gymryd rhan mewn cyfarfodydd, yn gysylltiedig â'u meysydd diddordeb, wrth iddynt ddatblygu.
2.4	Ystyried rolau cyswllt eraill mewn meysydd busnes hanfodol.	Disgwyl canlyniad datblygiadau neu waith arall.	Gohiriwyd	Yn sgil hyd a lled y safbwyntiau sydd eisoes yn bodoli yn y Bwrdd, nid oedd yr aelodau'n ystyried bod angen cyflwyno aelodau cyswllt nac yn dymuno gwneud hynny. Fodd bynnag, cydnabuwyd y byddai hyn yn gallu dod yn fwy perthnasol wrth i aelodaeth y Bwrdd newid dros amser. Felly, mae'r cam gweithredu hwn wedi'i ohirio wrth ddisgwyl am benderfyniad y Gweinidog am ailbenodi aelodau.
3.1	Ystyried gwerth gwahodd cynrychiolydd y gweithlu i fod yn aelod o'r Bwrdd.	Disgwyl canlyniad datblygiadau neu waith arall.	Gohiriwyd	Mae'r WGSBU wrthi'n adolygu ei ganllawiau ar aelodaeth Byrddau Cyrff a Noddir ac mae'r gofyniad i benodi cynrychiolydd neu gynrychiolwyr y gweithlu yn un o'r mesurau sy'n cael ei ystyried ar hyn o bryd. Felly, mae'r cynnig hwn wedi'i ohirio wrth ddisgwyl am ddatblygiadau ar lefel genedlaethol. Roedd y diweddariad diwethaf a dderbyniwyd gan WGSBU yn awgrymu y gallai'r gwaith fod wedi'i orffen yn Hydref 2021.

3.2	Datblygu adnodd briffio'r Bwrdd i godi ymwybyddiaeth o waith y Bwrdd.	Datblygu a gweithredu.	Gohiriwyd	Bydd y gwaith hwn yn gofyn am fewnbwn sylweddol gan y tîm Cyfathrebu. Nid ydym wedi bwrw ymlaen ag ef gan fod blaenoriaethau'n cystadlu am adnoddau, yn enwedig y gofyn i gefnogi gwaith cyfathrebu gwybodaeth COVID-19 i'r sector, cynllunio a darparu cerdyn gweithiwr gofal cymdeithasol a'r gwaith sydd angen ei wneud i ddatblygu a darparu'r Gwobrau. Bydd hyn yn cael ei ystyried ymhellach fel rhan o'r broses gynllunio busnes ar gyfer 2021-22.
3.3	Defnyddio logiau gweithredu treiglol ar gyfer cyfarfodydd y Bwrdd a Phwyllgorau.	Datblygu a gweithredu.	Cwblhawyd	Mae logiau gweithredu treiglol ar gyfer cyfarfodydd y Bwrdd a Phwyllgorau wedi bod ar waith ers Ebrill 2020.
3.4	Ystyried gwerth posibl mynd â chyfarfodydd y Bwrdd i'r gymuned.	Ymchwilio i nodi manteision posibl a chyflwyno cynnig i'r Bwrdd ei ystyried ymhellach.	Gohiriwyd	Yn sgil effaith pandemig COVID-19 a'r newid i i ddulliau gweithio o gartref a'r cyfyngiadau ar gyswllt cymdeithasol a theithio, nid yw'r cynnig hwn wedi'i weithredu. Bydd yn cael ei ystyried yn ystod 2021-22 gyda golwg ar ystyried manteision posibl a goblygiadau o safbwynt adnoddau wrth fabwysiadu rhaglen o gyfarfodydd cymunedol yn ystod 2022-23.
3.5	Datblygu Proses Gweithredu Cadeiryddion ffurfiol i ddarparu mesurau diogelwch ychwanegol.	Ymchwilio, datblygu cynnig a'i gyflwyno i'r Bwrdd i'w gymeradwyo cyn gweithredu.	Cwblhawyd	Cytunwyd ar Gylch Gorchwyl Proses Gweithredu Cadeiryddion yng nghyfarfod mis Gorffennaf y Bwrdd a bydd y broses yn cael ei defnyddio yn y dyfodol fel bo angen. Cynlluniwyd y broses hon i'w defnyddio mewn sefyllfaoedd 'in extremis' a bydd aelodau'n cael tawelwch meddwl o wybod na fu'n rhaid ei defnyddio hyd yma.
4.1	Pwyllgor Cyflogau a Lles i ddod yn Bwyllgor ad hoc.	Ymchwilio, datblygu cynnig a'i gyflwyno i'r Bwrdd i'w	Cwblhawyd	Cytunwyd ar Gylch Gorchwyl y Pwyllgor Cyflogau a Lles yng nghyfarfod mis Gorffennaf y Bwrdd. Arweiniodd hyn at y Pwyllgor yn dod yn Bwyllgor ad hoc, ac aelodau'r Grŵp Cydgysylltu Cadeiryddion fydd aelodau'r pwyllgor. Mae'r cyfrifoldeb am oruchwylio

		gymeradwyo cyn gweithredu.		materion AD nawr wedi dod yn swyddogaeth i'r Bwrdd a derbyniwyd y mewnbynnau cyntaf yng nghyfarfod mis Hydref y Bwrdd.
4.2	Adolygu'r mecanwaith cyfredol ar gyfer datblygu ac adolygu polisiau'r sefydliad yn barhaus.	Ymchwilio i nodi opsiynau a chyflwyno i'r Bwrdd i'w hystyried.	Gohiriwyd	Nid yw'r cynnig hwn wedi'i weithredu eto, oherwydd effaith COVID yn bennaf. Yn y cyfamser, mae'r Cyfarwyddwr Cyllid, Strategaeth a Gwasanaethau Corfforaethol yn cynnal adolygiad o'n trefniadau AD cyfredol yn deillio o argymhellion adolygiad archwilio mewnol diweddar ac ystyriaethau ehangach am gapasiti a gallu corfforaethol o'r broses gynllunio strategol gyfredol. Mae yna gyfle i ailgydio yn y cam gweithredu hwn yn y gwaith ehangach hwnnw. Mae'r mater ar yr agenda i'w drafod yng nghyfarfod mis Ionawr y Bwrdd a bydd cyfle i drafod bryd hynny.
5.1	Cyfleoedd i aelodau'r Bwrdd rannu gwybodaeth o'u safbwyntiau nhw.	Mabwysiadu trefniadau gweithio cyfredol.	Gwaith yn mynd rhagddo	Mae effaith gweithio o bell ers mis Mawrth wedi cyfyngu ar gyfleoedd i wneud llawer yn y maes hwn. Fodd bynnag, cafwyd trafodaeth ar ddiwedd cyfarfod mis Hydref y Bwrdd am wneud defnydd gwell o'r amser a roddwyd i adolygu effeithiolrwydd y cyfarfod. Un o'r opsiynau a drafodwyd oedd y potensial i rannu dysgu. Trefnwyd cyfarfod i drafod hyn ymhellach ar 19 Ionawr a bydd diweddariad yn cael ei ddarparu.
5.2	Cyd-gyfarfod rheolaidd neu achlysurol rhwng y Bwrdd ac AaGIC ac AGC	Datblygu a gweithredu.	Gwaith yn mynd rhagddo	Cafwyd cytundeb mewn egwyddor rhwng Cadeiryddion a Phrif Swyddogion Gweithredol Gofal Cymdeithasol Cymru ac AaGIC y bydd cyd-ddigwyddiadau Bwrdd yn parhau i gefnogi gweithrediad Cymru Iachach. Bydd diweddariad llafar ar strategaeth y gweithlu'n cael ei ddarparu yn ystod cyfarfod y Bwrdd ar 28 Ionawr.

				Bydd y Cadeirydd a'r Tîm Rheoli Gweithredol yn parhau i edrych ar gyfleoedd perthnasol i gryfhau partneriaeth weithio ar lefel y Bwrdd gyda sefydliadau eraill.
5.3	Crynodeb o gyfarfodydd allweddol a digwyddiadau eraill gan y Cadeirydd	Datblygu a gweithredu.	Gohiriwyd	Cyn dyfodiad COVID-19, roedd y Cadeirydd wedi dechrau dosbarthu gwybodaeth berthnasol wythnosol. Fodd bynnag, daeth yn amlwg yn sydyn nad oedd modd gwneud hynny yn ystod y cyfnod clo felly rhoddwyd y gorau i'w gyhoeddi hyd nes y bydd normalrwydd wedi dychwelyd. Yn y cyfamser, darparwyd crynodebau o gyfarfodydd allweddol drwy e-bost lle bo'n briodol ac yn nyddiau cynnar y pandemig, darparodd y Prif Swyddog Gweithredol ddiweddariadau ar gyfer aelodau drwy Zoom.
5.4	Straeon 'defnyddwyr gwasanaethau' ar ddechrau cyfarfod y Bwrdd.	Ymchwilio i nodi opsiynau a chyflwyno i'r Bwrdd i'w hystyried.	Gohiriwyd	Ni weithredwyd hyn oherwydd dyfodiad COVID-19. Mae'n werth ei wneud o hyd a byddwn yn ailgydio ynddo pan fydd normalrwydd yn dychwelyd. Mae'r profiad o sectorau eraill yn awgrymu bod angen gwneud llawer o waith cynllunio a llawer o adnoddau er mwyn gwneud hyn yn effeithiol.
5.5	Aelodau i gymryd cyfrifoldeb am gael aelod arall o'r Bwrdd i sefyll yng nghyfarfodydd Pwyllgorau.	Mabwysiadu fel rhan o drefniadau gweithio cyfredol.	Cwblhawyd	Gan fod aelodaeth y Pwyllgorau wedi cynyddu nid oes angen cael rhywun i gymryd lle aelodau os nad ydynt yn gallu mynychu. Felly, nid oes angen y cam gweithredu hwn mwyach.
5.6	Trefnu diwrnod 'cwrdd i ffwrdd' anffurfiol ar gyfer y Bwrdd.	Datblygu a gweithredu.	Gohiriwyd	Ni weithredwyd hyn oherwydd dyfodiad COVID-19 a'r cyfyngiadau ar deithio a chyswllt cymdeithasol yn arbennig. Mae'n werth ei wneud o hyd a byddwn yn ailgydio ynddo pan fydd normalrwydd yn dychwelyd. Mae darpariaeth wedi'i chynnwys yng nghalendr y

				Bwrdd a Phwyllgorau 2021/22 ar gyfer diwrnod datblygu 'wyneb yn wyneb' y Bwrdd ym mis Hydref 2021 y gellid ei ddefnyddio ar gyfer hyn.
--	--	--	--	--



<b>CYFARFOD / MEETING</b>	<b>Cyfarfod y Bwrdd</b>				
	<b>PREIFAT / PRIVATE</b>			<b>CYHOEDDUS / PUBLIC</b>	
	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>DYDDIAD / DATE</b>	<b>28.01.21</b>				
<b>EITEM AGENDA AGENDA ITEM</b>	<b>12</b>				
<b>TEITL / TITLE SCW/21/08</b>	<b>Dyddiadau Cyfarfodydd y Bwrdd a Phwyllgorau 2021-22</b>				
<b>AWDUR / AUTHOR</b>	Mick Giannasi, Cadeirydd				
<b>CYFRANIADAU GAN/ CONTRIBUTIONS FROM:</b>	Llinos Bradbury, Uwch Swyddog Llywodraethu				
<b>PAPURAU CEFNOGOL / SUPPORTING PAPERS</b>	Atodiad 1 – Dyddiadau cyfarfodydd arfaethedig ar gyfer cyfarfodydd y Bwrdd, sesiynau datblygu a chyfarfodydd Pwyllgorau 2021-22  Atodiad 2 – Canllawiau ar gyfer cyfranogwyr mewn cyfarfodydd rhithwir				
<b>GWEITHGAREDD CYNLLUN BUSNES / BUSINESS PLAN ACTIVITY</b>	Thema Blaenoriaeth 4: Galluogi Gofal Cymdeithasol Cymru i Gyflawni				
<b>GWEITHRED / ACTION REQUIRED</b>	<b>CYMERADWYA ETH / APPROVAL</b>	<b>DARPARU LLYW / PROVIDE A STEER</b>	<b>DARPARU SICRWYDD / PROVIDE ASSURANCE</b>	<b>TRAFODAETH / DISCUSSION</b>	<b>CRAFFU / SCRUTINISE</b>
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>ARGYMHELLIAD / RECOMMENDATION</b>	Gwahoddir aelodau i <b>ystyried a chymeradwyo</b> amserlen cyfarfodydd y Bwrdd a Phwyllgorau sydd i'w cynnal yn 2021-22.				
<b>PRIF BWYNTIAU; MATERION ALLWEDDOL I DYNNU SYLW ATYNT; CWESTIYNAU I'W YSTYRIED</b>					

<b>MAIN POINTS; KEY ISSUES TO DRAW TO ATTENTION; QUESTIONS TO CONSIDER</b>	
<b>ASESIADAU EFFAITH / IMPACT ASSESSMENTS</b>	



## **Amserlen Cyfarfodydd y Bwrdd a Phwyllgorau 2021-22**

### **1. Pwrpas yr Adroddiad**

- 1.1 Mae'r papur hwn yn nodi amserlen dyddiadau arfaethedig ar gyfer cyfarfodydd y Bwrdd, sesiynau datblygu'r Bwrdd a chyfarfodydd Pwyllgorau sydd i'w cynnal yn ystod blwyddyn ariannol 2021-22.
- 1.2 Gwahoddir aelodau i drafod, cytuno a chymeradwyo'r amserlen a'r egwyddorion cyffredinol sy'n sail iddi.

### **2. Cyd-destun**

- 2.1 Ers i bandemig Coronafeirws ddechrau ym mis Mawrth 2020 mae holl waith y Bwrdd wedi'i gynnal yn rhithiol drwy ddefnyddio technoleg o bell.
- 2.2 O'r gwahanol sesiynau ôl-drafodaeth a phwyso a mesur sydd wedi'u cynnal, mae'n ymddangos bod yna gonsensws ymysg aelodau a swyddogion fel ei gilydd bod y newid gorfodol hwn mewn arferion gweithio wedi dod â manteision sylweddol i'r sefydliad ac unigolion, yn enwedig o ran:
  - effeithiolrwydd a chrynodeu y cyfarfodydd;
  - llai o ymrwymiad amser yn gyffredinol a haws mynychu;
  - llai o gostau teithio a chynhaliadaeth;
  - y gallu i recordio cyfarfodydd i'w gweld yn ddiweddarach;
  - manteision ehangach (e.e. effaith amgylcheddol, safon bywyd unigolion, ac ati)
- 2.3 Cynhaliwyd trafodaeth fer yn sesiwn ddatblygu'r Bwrdd ym mis Tachwedd a oedd yn awgrymu bod yna awydd i barhau i wneud y gorau o fanteision cyfarfodydd rhithwir ar ôl i'r 'normal newydd' ddychwelyd. Fodd bynnag, cydnabuwyd hefyd bod yna adegau pan oedd cyswllt wyneb yn wyneb yn angenrheidiol a dymunol, yn enwedig o ran meithrin a chynnal perthynas bersonol a phroffesiynol.
- 2.4 Gofynnodd yr aelodau i'r Cadeirydd ac Ysgrifennydd y Bwrdd ddatblygu amserlen arfaethedig ar gyfer 2021-22 a oedd yn adlewyrchu'r trafodaethau a oedd wedi'u cynnal ac i'w chyflwyno i'r Bwrdd gytuno arni.

### **3. Amserlen Arfaethedig**

- 3.1 Mae amserlen arfaethedig cyfarfodydd y Bwrdd, sesiynau datblygu'r Bwrdd a chyfarfodydd Pwyllgorau 2021/22 wedi'i hamlinellu yn Atodiad 1.
- 3.2 Mae'r egwyddorion cyffredinol canlynol yn cael eu hamlygu drwy esboniad:-

### 3.2.1 Cyfarfodydd y Bwrdd

Cynigir parhau i gynnal y rhan fwyaf o gyfarfodydd y Bwrdd yn rhithiol. Fodd bynnag, cynhelir o leiaf un cyfarfod wyneb yn wyneb bob blwyddyn, sef cyfarfod mis Hydref y Bwrdd sy'n cyd-daro â'r adolygiad atebolrwydd blynyddol gyda'r Gweinidog perthnasol yn Llywodraeth Cymru.

### 3.2.2. Sesiynau Datblygu'r Bwrdd

Cynigir parhau gyda'r arfer cyfredol o gynnal sesiynau byrrach (tua dwy awr o hyd) bob mis wrth symud ymlaen. Fodd bynnag, cynhelir cyfarfod wyneb yn wyneb diwrnod llawn cyn cyfarfod wyneb yn wyneb y Bwrdd ym mis Hydref. Bydd hyn yn galluogi'r Bwrdd i ymgynnull am amser penodol, gan roi cyfle ar gyfer gweithgareddau fel cynllunio strategol, datblygu tîm a sesiynau hyfforddi wyneb yn wyneb. Bydd cyfle hefyd i rwydweithio'n gymdeithasol min nos rhwng sesiwn datblygu'r Bwrdd a chyfarfod y Bwrdd os yw aelodau'n dymuno gwneud hynny.

### 3.2.3. Cyfarfodydd Pwyllgorau

Cynigir cynnal cyfarfodydd Pwyllgorau yn rhithiol ar y cyfan ond bydd hawl gan y Cadeirydd, mewn ymgynghoriad ag aelodau a swyddogion, i alw cyfarfod wyneb yn wyneb pan fo hynny'n briodol.

- 3.3 Mae'r egwyddorion cyffredinol hyn yn amodol ar y ddarpariaeth bod yna hawl bob amser i Gadeirydd y cyfarfod perthnasol newid o fformat rhithwir i fformat wyneb yn wyneb os oes angen neu ddymuniad i wneud hynny.
- 3.4 Er enghraifft, gallai hyn gynnwys croeso a sefydlu aelodau newydd, cwblhau gweithgareddau hyfforddi neu ddatblygu y gellir eu darparu wyneb yn wyneb yn unig, neu ymdrin â materion arwyddocaol neu gymhleth sy'n gofyn i bobl fod yn yr un lle er mwyn gwneud penderfyniadau effeithiol. Nid yw hon yn rhestr derfynol.

## 4. Goblygiadau o ran adnoddau

- 4.1 Mae cefnogi cyfarfodydd y Bwrdd a Phwyllgorau'n elfen graidd o gynllun gwaith y Tîm Strategaeth a Llywodraethu Corfforaethol ac felly, nid oes unrhyw oblygiadau ychwanegol o ran adnoddau yn gysylltiedig â'r cynigion hyn.
- 4.2 Mae symud i fwy o gyfarfodydd rhithiol yn gyfle i leihau costau cynnal cyfarfodydd ac i leihau cyllideb teithio a chynhaliaeth yr aelodau'n arbennig.

- 4.3 Fel arwydd o lefel yr arbedion y gellir ei gwneud, roedd costau teithio a chynhaliadaeth yn ystod 2019-20 tua £17,500; rhagwelir y bydd y gost gyfatebol ar gyfer 2020-21 tua £1,500.

## **5. Ystyriaethau risg**

- 5.1 Mae yna fanteision clir i symud i fformat sy'n gwneud y gorau o botensial gweithio o bell ac mae rhai o'r rheiny wedi'u nodi ym mharagraff 2.2 uchod. Fodd bynnag, mae yna adegau lle mae cyswllt wyneb yn wyneb naill ai'n angenrheidiol neu'n ddymunol ac mae hyn yn cael ei adlewyrchu yn y cynigion a nodir yn yr adroddiad hwn.
- 5.2 Yn arbennig, dylid cydnabod bod gallu'r Bwrdd i newid o weithio wyneb yn wyneb i weithio o bell dros y naw mis diwethaf wedi'i seilio ar y cysylltiadau gweithio cadarn sydd eisoes yn bodoli a'r amgylchedd neu'r gydymddiriedaeth a pharch sydd eisoes wedi'i ddatblygu rhwng aelodau a rhwng aelodau a swyddogion.
- 5.3 Mae angen cynnal y cysylltiadau hyn ac felly, mae cymysgedd o gyfarfodydd o bell a chyfarfodydd wyneb yn wyneb gyda'r hyblygrwydd i ymateb i amgylchiadau sy'n datblygu, fel y nodir ym mharagraff 4, yn bwysig.
- 5.4 Er bod yna fanteision sylweddol i ddefnyddio technoleg o bell, mae yna anfanteision posibl hefyd o beidio â'i ddefnyddio'n ddoeth. Felly, mae canllaw syml sy'n awgrymu ffyrdd y gall aelodau wneud y gorau o fanteision gweithio o bell wedi'i gynnwys er gwybodaeth yn Atodiad 2.

## **6. Ymgysylltu**

- 6.1 Mae aelodau'r Bwrdd wedi bod yn rhan o drafodaethau am fanteision a risgiau symud i fformat mwy rhithwir ar wahanol gyfnodau dros y naw mis diwethaf. Mae hyn yn cynnwys sesiwn ôl-drafodaeth strwythuredig a gynhelir ar ôl y cyfarfod ffurfiol cyntaf ym mis Ebrill 2020, sesiynau ôl-drafodaeth anffurfiol rheolaidd ar ddiwedd cyfarfodydd unigol a thrafodaeth anffurfiol yn sesiwn datblygu'r Bwrdd ym mis Tachwedd 2020.
- 6.2 Rhannwyd drafft cyntaf y papur hwn â'r aelodau hefyd cyn iddo gael ei gyflwyno i'r Bwrdd i'w ystyried yn ffurfiol er mwyn cael adborth ar unrhyw anghenion unigol sydd angen eu hystyried. Mae'r papur hwn yn adlewyrchu'r adborth a ddarparwyd.

## Amserlen Cyfarfodydd Arfaethedig 2021/22

### A. Cyfarfodydd y Bwrdd (9:30am – 1:00pm)

29 Ebrill 2021

15 Gorffennaf 2021

21 Hydref 2021 (*Cyfarfod wyneb yn wyneb i'w gynnal yn swyddfa Caerdydd*)

3 Chwefror 2021

28 Ebrill 2022

### B. Sesiynau Datblygu'r Bwrdd (Sesiynau 2 awr oni nodir yn wahanol)

22 Ebrill 2021

20 Mai 2021

17 Mehefin 2021

8 Gorffennaf 2021

16 Medi 2021

20 Hydref 2021 (*Cyfarfod wyneb yn wyneb, lleoliad yng Nghaerdydd i'w drefnu, 11:00am – 4:00pm*)

18 Tachwedd 2021

16 Rhagfyr 2021

20 Ionawr 2022

17 Chwefror 2022

24 Mawrth 2022

**C. Cyfarfodydd Pwyllgorau**

<b>Gwella (10:00am – 1:00pm)</b>	<b>Archwilio a Risg (10:00 – 1:00pm)</b>	<b>Rheoleiddio a Safonau (1:30pm – 4:00pm)</b>
23 Mehefin 2021	24 Mehefin 2021	24 Mehefin 2021
22 Medi 2021	23 Medi 2021	23 Medi 2021
8 Rhagfyr 2021	9 Rhagfyr 2021	9 Rhagfyr 2021
16 Mawrth 2022	17 Mawrth 2022	17 Mawrth 2022

## Canllaw i gymryd rhan mewn Cyfarfodydd Rhithwir

**Adnabod eich adnoddau** - Gwnewch yn siŵr eich bod chi'n deall nodweddion y rhaglen fideo-gynadledda rydych chi'n ei defnyddio. Mae canllaw cyflym ar ddefnyddio Zoom ar gael yma: <https://www.youtube.com/watch?v=9isp3gPeQ0E>

**Sicrhau cysylltiad sefydlog** - Mae cysylltiad rhyngrwyd cyflym a sefydlog yn hanfodol ar gyfer fideogynhadledd effeithlon sy'n llifo'n rhwydd. Gall cysylltiad araf neu annibynadwy amharu ar y profiad cyfan drwy darfu ar y llun a'r sain.

**Profi, profi, profi** – Peidiwch â'i gadael hi tan y funud olaf cyn mewngofnodi i'ch cyfarfod fideo. Dylech gyrraedd yn ddigon cynnar i brofi'ch gosodiadau fel nad ydych yn gwastraffu amser yn datrys problemau. Treuliwch ychydig funudau'n profi'ch gosodiadau a chael popeth yn barod cyn i'ch cyfarfod ddechrau.

**Arferion defnyddio da** - Gall arferion fideo-gynadledda gwael greu llawer o drafferthion. Dyma rai pethau sy'n helpu i sicrhau bod cyfarfodydd yn rhedeg yn ddidrafferth:

- **Microffonau** – gwnewch yn siŵr eich bod chi'n **tawelu'ch microffon** pan na fyddwch chi'n siarad fel na fydd eich cydweithwyr yn clywed unrhyw sŵn cefndir;
- **Golau, camera, amdani** - gwnewch yn siŵr bod gennych chi **olau da** ac addaswch ongl eich camera i gael y persbectif gorau;
- **Cymryd rhan** - os mai chi sy'n cadeirio'r cyfarfod, dywedwch yn glir ar ddechrau'r cyfarfod sut yr hoffech chi i bobl ddangos eu bod am siarad, boed hynny drwy'r cyfleuster sgwrsio neu drwy godi llaw go iawn neu'n rhithwir; bydd sesiynau rhithwir yn cael eu cynllunio sy'n sicrhau ei fod yn hygyrch i bawb;
- **Canolbwyntio** - gwnewch yn siŵr eich bod chi'n rhoi'ch holl sylw i'ch cydweithwyr. Peidiwch â gwirio e-byst neu edrych ar eich ffôn. Dylech hefyd edrych i'r camera yn lle edrych ar eich hun yn siarad ar y cyfrifiadur. Mae hon yn ffordd dda o ddangos yn glir eich bod chi'n canolbwyntio'n llwyr ar y cyfarfod;
- **Dod o hyd i leoliad preifat** - ceisiwch ynysu'ch hun o sŵn a phethau sy'n tynnu eich sylw. Dywedwch wrth eraill yn y tŷ y byddwch yn cymryd rhan mewn fideogynhadledd, fel na fyddant yn tarfu arnoch. Os oes rhaid i chi ymuno â'r gynhadledd mewn lleoliad cyhoeddus defnyddiwch eich botwm tawelu i atal sŵn cefndir rhag tarfu;
- **Ystafelloedd trafod** – Wrth ddefnyddio ystafelloedd trafod gwnewch yn siŵr eich bod chi'n deall yn glir beth y gofynnir i chi ei wneud o'r dechrau. Cyn i chi ddechrau, enwebwch berson i gyflwyno crynodeb o'r prif bwyntiau a rhywun arall i wneud nodiadau manylach i'w hanfon at swyddogion. Os ydych yn rhoi sylwadau yn y cyfleuster sgwrsio, soniwch wrth y gweddill er mwyn iddynt allu dilyn y trafodaethau.