



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Addysg a Gwellu Iechyd
Cymru (AaGIC)
Health Education and
Improvement Wales (HEIW)

Addysg a Gwella Iechyd Cymru

Cynllun Blynyddol 2021/22

Cynnwys

Rhagair gan y Cadeirydd a'r Prif Weithredwr _____
Crynodeb Gweithredol _____
Cynllun ar Dudalen _____

Pennod 1 - Proffil sefydliadol a chynnydd yn 2020/21

- 1.1 Gweledigaeth AaGIC _____
- 1.2 Pwrpas _____
- 1.3 Swyddogaethau _____
- 1.4 Ein Diwylliant, gwerthoedd ac ymddygiadau _____
- 1.5 Strwythurau llywodraethu sefydliadol ar gyfer cynllunio a chyflenwi _____
- 1.6 Capasiti a Gallu i gyflawni _____

Pennod 2 - Cynnydd yn 2020/21

- 2.1 Ymateb i bandemig COVID-19 a ffyrdd newydd o weithio _____
- 2.2 Strategaeth y Gweithlu ar gyfer lechyd a Gofal Cymdeithasol _____
- 2.3 Cyflawniadau Allweddol a chynnydd gyda Chyflenwi yn 2020-21 _____
- 2.4 Gwobrau Rhagoriaeth yn 2020-21 _____

Pennod 3 - Cyd-destun Strategol, Ymgysylltu a Fframwaith Strategol Sefydliadol

- 3.1 Cyd-destun Strategol - Dadansoddiad PESTLE _____
- 3.2 Ymgysylltu â Rhanddeiliaid a Staff yn natblygiad y Cynllun Blyneddol _____
 - 3.2.1 Ymgysylltu â Rhanddeiliaid _____
 - 3.2.2 Ymgysylltu â Staff _____
- 3.3 Fframwaith Strategol Sefydliadol _____
 - 3.3.1 Ymateb i COVID-19 ac Adferiad _____
 - 3.3.2 Ein Fframwaith Strategol _____
 - 3.3.3 Alinio â Cymru Iachach, Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (WBFGA) a'r Blaenoriaethau Gweinidogol _____

Pennod 4 - Nodau ac Amcanion Strategol 2021/22

- 4.1 Datblygiad a lles gweithlu cynaliadwy a hyblyg _____
- 4.2 Ansawdd a hygyrchedd addysg a hyfforddiant _____
- 4.3 Capasiti arwain ar y cyd yn y GIG _____
- 4.4 Trawsnewid y gweithlu yn unol â blaenoriaethau cenedlaethol _____
- 4.5 Cyflogwr enghreifftiol a sefydliad gwyb i weithio iddo _____
- 4.6 Partner, dylanwadwr ac arweinydd rhagorol _____

Pennod 5 - Persbectifau Proffesiynol a Galwedigaethol

- 5.1 Trawsnewid a Chefnogi Gweithlu Aml Broffesiynol _____
- 5.2 Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i lechyd _____
- 5.3 Gwyddonwyr Gofal lechyd _____
- 5.4 Parafeddygon _____
- 5.5 Nyrsys _____
- 5.6 Bydwagedd _____
- 5.7 Gweithwyr Cymorth Gofal lechyd _____
- 5.8 Meddygon _____
- 5.9 Cymdeithion Meddygol _____
- 5.10 Cymdeithion Anesthetig _____
- 5.11 Fferyllwyr _____
- 5.12 Deintyddion _____
- 5.13 Optometryddion _____
- 5.14 Rheolwyr y GIG _____

Pennod 6 - Comisiynu a Chyflenwi Addysg a Hyfforddiant

- 6.1 Cyflwyniad _____
- 6.2 Cynnydd yn 2020-2021 _____
- 6.3 Cynlluniau Comisiynu Addysg ar gyfer 2021-22 _____
- 6.3.1 Addysg Gweithwyr Iechyd Proffesiynol _____
- 6.3.2 Addysg Feddygol Ôl-raddedig _____
- 6.3.3 Addysg Ddeintyddol _____
- 6.3.4 Addysg Fferyllol _____

Pennod 7 - Gweithlu AaGIC

- 7.1 Datblygu ein Pobl a'n sefydliad _____
- 7.2 Ffuriant ein gweithlu _____
- 7.3 Mesurau'r Gweithlu _____
- 7.4 Blaenoriaethau'r Dyfodol _____
- 7.5 Denu, recriwtio a dewis _____
- 7.6 Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant _____
- 7.7 Gweithlu AaGIC: cyfathrebu ac ymgysylltu _____

Pennod 8 - Ein swyddogaethau galluogi a chorfforaethol, risg a llywodraethu

- 8.1 Cyfathrebu'n effeithiol â phobl, partneriaid a'r cyhoedd _____
- 8.2 Dadansoddeg data a deallusrwydd _____
- 8.3 Systemau digidol a gwybodaeth _____
- 8.4 Sicrhau amgylchedd gwaith diogel, cynaliadwy a phriodol _____
- 8.5 Cynllunio a Pherfformiad _____
- 8.5.1 Cynllunio _____
- 8.5.2 Perfformiad _____
- 8.6 Uned Cymorth Proffesiynol _____
- 8.7 Uned Cymorth Aiddilysu _____
- 8.8 Ymchwil, Gwerthuso a Gwerth _____
- 8.9 Gwellu, Arloesi a Thrawsnewid _____
- 8.10 Risg a Llywodraethu Sefydliadol _____

Pennod 9 - Cynllun Ariannol

- 9.1 Ein dull gweithredu _____
- 9.2 Datblygiadau a Buddsoddiadau _____
- 9.3 Risgiau a Chyfleoedd Ariannol _____
- 9.4 Cyfalaf _____

Pennod 10 - Atodiadau

- Gwerthoedd ac Ymddygiad AaGIC _____
- B Seilwaith ar gyfer Cyflenwi - Gyrwyr _____
- C Amcanion Strategol, Cyflawniadau a Ffactorau Llwyddiant _____
- D Strategaeth y Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol _____
- E Deddf Lles a Chenedlaethau'r Dyfodol a Blaenoriaethau Gweinidogol _____
- F Dadansoddiad PESTLE _____
- G Adborth Rhanddeiliaid _____
- H Cynnydd yn 2020-21 _____
- I Ffyrdd Newydd o weithio -Ymgysylltu â Staff _____

Rhagair gan y Cadeirydd a'r Prif Weithredwr

Roedd AaGIC mewn sefyllfa gref yn symud i mewn i 2020/21 gyda Chynllun Tymor Canolig Integredig (IMTP) cymeradwy, sefydliad sy'n datblygu a chyfeiriad strategol clir. Yn ystod y flwyddyn buom yn dathlu ein hail ben-blwydd tra'n cadw ar y trywydd iawn gyda llawer o'n gwaith strategol a gwneud cyfraniad sylweddol at ymateb y GIG i COVID-19. Mae hyn wedi tynnu sylw at y rôl bwysig sydd gennym fel rhan o'r GIG ac rydym wedi gallu manteisio ar gryfderau'r sefydliad; gallwn ymateb i heriau newydd a chyflawni trwy ddatblygu atebion creadigol i broblemau.

Roedd yn bwysig ein bod ni, yn ogystal â'r ymateb uniongyrchol i'r pandemig, yn parhau i ganolbwyntio ar ddarparu gweithlu'r dyfodol a chynnal addysg, hyfforddiant, datblygu arweinyddiaeth a chynllunio'r gweithlu cyn belled a'i fod yn ymarferol bosibl. Bydd angen i ni barhau i fod yn hyblyg yn 2021/22 ac mae'r cynllun hwn yn cydbwysu'n ofalus ofynion ymateb ac adferiad i bandemig COVID-19 a'n ffyrdd newydd o weithio ochr yn ochr â'n gweithgareddau strategol.

Mae ein gwaith partneriaeth wedi bod yn gryf trwy gydol y pandemig, ac roeddem yn gallu cadw ar y trywydd iawn gyda'r mwyafrif o'r cynlluniau uchelgeisiol y gwnaethom greu i'n hunain ar ddechrau'r flwyddyn. Mae hwn yn gyflawniad anhygoel, yn enwedig o ystyried bod ein tîm cyfan wedi bod yn gweithio o bell am fwyaf o'r flwyddyn.

Mae'r pandemig wedi dod â heriau penodol i'n gwasanaethau a gomisiynwyd yn gyffredinol, ac mae hyn wedi cael effaith benodol ar addysg a hyfforddiant, gan ei gwneud yn ofynnol i'n timau roi addasiadau sylweddol ar waith a hyblygrwydd i gefnogi ein myfyrwyr a'n hyfforddeion ar draws y proffesiynau. Mae'r tîm wedi ymateb i'r her ac rydym yn buddsoddi mewn adeiladu ar y datblygiadau arloesol hyn yn ystod y flwyddyn nesaf.

Rydym yn falch iawn y cafodd *Strategaeth Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol Cenedlaethol* deng mlynedd ei chyhoeddi ym mis Hydref 2020, strategaeth y gwnaethom ei datblygu ar y cyd a Gofal Cymdeithasol Cymru yn dilyn ymgynghori helaeth â nifer o sefydliadau, cyrff ac asiantaethau. Mae'n un o alluogwyr *Cymru Iachach* ochr yn ochr â chyflawni'r *Fframwaith Clinigol Cenedlaethol*. Mae'n rhoi lles a chydaddoldeb wrth wraidd ein cynlluniau ar gyfer y gweithlu a chyflawni'r weledigaeth a bydd y 7 thema allweddol yn trawsnewid rolau a ffyrdd traddodiadol o weithio. Mae ffocws y Strategaeth ar wella lles, amrywiaeth, cynhwysiant, gallu a dwyieithrwydd y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol, a'n Cynllun Blyneddol yw'r cynllun cyflawni ar gyfer agweddau iechyd y Strategaeth, mewn partneriaeth â'n holl randdeiliaid.

Rydym yn edrych ymlaen yn 2021/22 a galluogi'r GIG yng Nghymru i barhau i ymateb i heriau parhaus y pandemig, i gefnogi'r system i adfer a chyflawni ein cynlluniau strategol i *Trawsnewid y Gweithlu ar gyfer Cymru Iachach*.



Ms Alex Howells



Dr Christopher Jones, CBE

Crynodeb Gweithredol

Mae ein Cynllun Blynyddol yn disgrifio sut yr ydym yn mynd i gyflawni ein gweledigaeth 'i **drawsnewid y gweithlu ar gyfer Cymru iachach**' a dyma'r cynllun cyflenwi ar gyfer ein cyfraniad at Strategaeth 10 mlynedd y Gweithlu *ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol* a lansiwyd yn 2020. Mae hefyd yn amlinellu sut y byddwn yn cefnogi cyflwyno system ymateb ac adferiad parhaus i Covid-19. Mae'r cynllun yn cylchdroi o gwmpas 6 Nod Strategol:

- Arwain y gwaith o gynllunio, datblygu a lles gweithlu cymwys, cynaliadwy a hyblyg i gefnogi cyflwyno 'Cymru Iachach'
- Gwella ansawdd a hygyrchedd addysg a hyfforddiant i'r holl staff gofal iechyd gan sicrhau ei fod yn diwallu anghenion y dyfodol
- Gweithio gyda phartneriaid i ddylanwadu ar newid diwylliannol o fewn GIG Cymru trwy adeiladu gallu arweinyddiaeth dosturiol a chyfunol ar bob lefel
- Datblygu'r gweithlu i gefnogi darparu gofal diogel o ansawdd uchel
- Bod yn esiampl o gyflogwr ac yn lle gwyb i weithio
- Cael eich cydnabod fel partner, dylanwadwr ac arweinydd rhagorol.

Dros y 12 mis diwethaf, mae'r pandemig wedi cael effaith fawr ar y system iechyd a gofal ac rydym wedi gallu ymateb yn effeithiol i gefnogi'r GIG, wrth addasu arferion i gefnogi addysg a hyfforddiant, datblygu hyfforddiant ac addysg arbenigol a chreu ystod o adnoddau lles. Gweithredodd y sefydliad o bell am lawer o 2020/21 ond er gwaethaf hyn, gwnaeth gynnydd da wrth gyflawni ei amcanion Strategol a'i weithgareddau busnes arferol. Rydym yn parhau i gael ein cydnabod am ein gweithgareddau; fe wnaethon ni ennill gwobr rhagoriaeth am ein porth arweinyddiaeth digidol newydd.

Mae'r Cynllun Blynyddol hwn wedi'i adeiladu ar sylfeini ein Cynllun Tymor Canolig Integredig (IMTP) 2020-23 cymeradwy ac rydym wedi ymgysylltu â staff a rhanddeiliaid i alinio cyflwyno ein cynlluniau i chwilio am gyfleoedd a ddarperir trwy arloesi yn y gweithlu a thechnolegau digidol ac i fanteisio ar y newidiadau sylweddol sydd wedi digwydd yn ystod y pandemig. Bydd cydweithredu parhaus â'n staff a'n rhanddeiliaid yn hanfodol os ydym am gyflawni'r Cynllun Blynyddol yn llwyddiannus.

Dyluniwyd y Cynllun i adlewyrchu'r cyd-destun strategol sydd wedi newid yn sylweddol dros y flwyddyn ddiwethaf o ganlyniad i'r pandemig, cyhoeddi'r *Fframwaith Clinigol Cenedlaethol* a chytuno ar y *Strategaeth Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol*. Yn ehangach, mae angen i ni ystyried goblygiadau'r Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol newydd ynghyd â chyflawni *Deddf Lles Cenedlaethau'r Dyfodol*. Un o'n blaenoriaethau allweddol yw sicrhau nid yn unig ein bod yn cydymffurfio â'n dyletswyddau sector cyhoeddus o dan *Ddeddf Cydraddoldeb 2010*, *Safonau'r Gymraeg (2011)* ond sicrhau bod cynwysoldeb wedi'i ymgorffori'n drylwyr ym mhopeth â wna AaGIC. Mae'r pandemig wedi effeithio'n anghymesur ar ardaloedd â lefelau amddifadedd uwch ac wedi effeithio'n anghymesur ar bobl Ddu, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig, grwpiau agored i niwed a'r rheini ag anableddau dysgu. Trwy arweinyddiaeth a datblygu'r gweithlu, bydd y cynllun hwn yn helpu i fynd i'r afael â'r heriau hyn.

Yn yr un modd â'r llynedd, fel arweinydd system y gweithlu, rydym wedi defnyddio dull aml-broffesiynol integredig i adlewyrchu'r grŵp amrywiol o broffesiynau a galwedigaethau. Eleni rydym yn awyddus i wella'r ffordd yr ydym yn ymgymryd ag ymchwil, gwerthuso, arloesi a gwella ar draws y system i ddechrau asesu'r effaith y mae ein gweithgareddau a'r buddsoddiad cysylltiedig wedi'i chael ar bractisau gweithwyr iechyd proffesiynol a gofal cleifion. Rydym wedi cytuno ar 46 o Amcanion Strategol ar draws ehangder llawn ein rolau

a'n cyfrifoldebau sy'n cynnwys cynllunio, datblygu, ffurfio a chefnogi gweithlu GIG Cymru - gan sicrhau bod gennym y staff cywir, gyda'r sgiliau cywir, i ddarparu iechyd a gofal o'r radd flaenaf i bobl Cymru.

Rydym hefyd yn bendant mai ein pwrpas yw sicrhau gwelliannau mewn diogelwch, cydraddoldeb ac ansawdd gofal i gleifion a staff a thrwy hynny wella canlyniadau'r system. Rydym yn cefnogi'n uniongyrchol y gwaith o ddarparu *Fframwaith Clinigol Cenedlaethol*, rhaglenni newid strategol GIG Cymru, datblygu llwybrau clinigol a *Iechyd a Gofal Cymdeithasol yng Nghymru - Covid-19: Edrych tua'r dyfodol* trwy ein harweiniad o drawsnewid y gweithlu ym maes iechyd meddwl, gofal sylfaenol, diagnosteg canser, gofal brys ac argyfwng a gwasanaethau eraill. Mae hyn yn cynnwys y galluogwr sylfaenol i gyflawni'r arfer arweinyddiaeth system orau trwy ein rhaglenni arweinyddiaeth dosturiol, rheoli talent a chynllunio olyniaeth. Mae ein gwaith ar gefnogi a hyrwyddo lles, ymgysylltiad a phrofiad staff, myfyrwyr a hyfforddeion hefyd wedi dod i'r amlwg yn ystod y pandemig yn ogystal â'n gwaith parhaus ar sicrhau ansawdd a rheolaeth addysg a hyfforddiant.

Wrth i ni ddechrau ar ein trydedd flwyddyn o fodolaeth roeddem yn aeddfedu ein hagweddau tuag at yr addysg a'r hyfforddiant oedd yn yr arfaeth, yn ehangu mynediad ac yn defnyddio opsiynau hyblyg i sicrhau bod ein hethos 'Gwnaed yng Nghymru' yn sbardun i ddull mwy cartrefol o weithlu GIG Cymru. Mae hyn yn cynnwys rheoli'r llwybr o gomisiynu addysg a hyfforddiant hyd at gyflogaeth ar y cyd â chydweithwyr ar draws y system gofal iechyd.

Un o'r heriau allweddol i AaGIC fydd addasu i fodel Gweithio Hyblyg a chadw rhai o'r ffyrdd newydd o weithio fel budd i staff sy'n gweithio i'r sefydliad a'n dysgwyr, hyfforddwyr ac addysgwyr. Byddwn yn parhau i gysylltu â Llywodraeth Cymru i sicrhau bod gennym ddigon o gapasiti a gallu i gyflawni'r cynllun ac i gynyddu nifer y myfyrwyr a'r hyfforddeion sy'n cael eu haddysgu yng Nghymru dros y pum mlynedd nesaf.

Yn ogystal, byddwn yn sicrhau bod gan ein gweithlu ein hunain y sgiliau sydd eu hangen arnynt i gyflawni'r disgwyliadau a amlinellir yn y Cynllun Blynyddol. Byddwn yn parhau i lunio ein swyddogaethau galluogi a chefnogi, gan gynnwys Cyllid, y Gweithlu ac OD, Digidol, Cynllunio a Pherfformiad a Llywodraethu i sicrhau bod gennym y capasiti a'r gallu cywir ar gyfer corff statudol ac i gefnogi'r sefydliad i gyflawni ei Nodau Strategol.

Rydym yn gwybod y bydd 2021/22 yn parhau i fod yn flwyddyn o ansicrwydd o ran pandemig COVID-19 a bydd angen i ni gadw ein hystwythder i gefnogi ymateb ac adferiad y system. Byddwn yn rheoli ac yn monitro ein cynnydd wrth gyflawni ein Cynllun trwy ein Fframwaith Perfformiad ac yn cefnogi llwyddiant trwy ddatblygu dull rheoli rhaglen. Bydd y cynllun ariannol yn parhau i gael ei fireinio ochr yn ochr â chydweithwyr Llywodraeth Cymru yn Chwarter 1 wrth i ni adolygu ein hamcanion Strategol yn rhagweithiol pob chwarter i sicrhau y gallwn barhau i fod yn hyblyg a chefnogi'r system yn ôl yr angen yn ystod y flwyddyn i ddod.

Our vision

Transforming the workforce for a healthier Wales



GIG
NHS
Wales

Adding a new dimension
Cymru (Awdio)
Health Education and
Improvement Wales (HEIW)

Purpose

Our purpose is to integrate and grow expertise and capability in planning, developing, shaping, and supporting the health workforce - ensuring we have the right staff, with the right skills, to deliver world-class health and care to the people of Wales.

Our six strategic aims

1

To lead the planning, development, and wellbeing of a competent, sustainable and flexible workforce to support the delivery of 'A Healthier Wales'

Nursing workforce plan	Made in Wales
CPD strategy	Workforce intelligence
Wellbeing	Workforce planning
Recruitment and careers	International recruitment

2

To improve the quality and accessibility of education and training for all healthcare staff ensuring that it meets future needs.

Education strategy	Welsh education
Strategic review - 1	Education infrastructure
Strategic review - 2	SAS doctors
Digital education	Simulation
Pharmacy standards	Digital capacity
Differential attainment	Clinical academic careers
Work-based learning	Revised funding models

3

To work with partners to influence cultural change within NHS Wales through building compassionate and collective leadership capacity at all levels

Leadership strategy	Leadership programmes
Succession planning	Graduate training programme
Leadership platform	Executive leadership

4

To develop the workforce to support the delivery of safety and quality.

COVID-19 response	Collaborative programmes
Primary and community care	Professional frameworks
Wellbeing	Workforce planning
Mental health	Post-registration support

5

To be an exemplar employer and a great place to work

People & OD strategy	HEIW Welsh language
HEIW wellbeing	QIST
Biodiversity and climate change	Evaluation, research and improvement
Strategic equality plan	Cyber security

6

To be recognised as an excellent partner, influencer and leader.

Communication strategy	Digital platform
Network analysis	Office CDO

Fundamental to what we want to achieve

Workforce strategy for health and social care themes

- Engaged, Motivated and Healthy Workforce
- Seamless Workforce Models
- Digitally Ready Workforce
- Attraction & Recruitment
- Education & Learning
- Leadership & Succession
- Workforce Supply & Shape

- Our values
- Equality and inclusion
- A Healthier Wales
- Future Generations and Wellbeing Act
- Ministerial priorities
- Decarbonisation

Pennod 1 - Proffil sefydliadol a chynnydd yn 2020-21

1.1 Gweledigaeth AaGIC

Ein gweledigaeth yw “**Trawsnewid y Gweithlu ar gyfer Cymru Iachach**” a ddatblygwyd trwy ymgysylltu'n helaeth â'n staff, rhanddeiliaid a'n partneriaid. Mae'r gweithlu'n ganolog wrth adeiladu system iechyd a gofal gynaliadwy a all ddiwallu ein hanghenion yn y dyfodol a byddwn yn gweithio'n agos gyda'n rhanddeiliaid i werthuso, ail-ddychmygu a thrawsnewid yn barhaus sut mae angen i ni weithio i ddiwallu anghenion byd sy'n newid yn barhaus. Rydym yn cyflawni'r weledigaeth hon gan ddefnyddio ein hegwyddorion PEOPLE, fel yr amlinellir isod:

P	Cynllunio ymlaen llaw i ragweld a mabwysiadu newidiadau ac adeiladu system iechyd a gofal cymdeithasol gynaliadwy
E	Addysgu , hyfforddi a datblygu staff i ddiwallu anghenion cleifion a dinasyddion yn unol ag egwyddorion gofal iechyd darbodus
O	Cynnig cyfleoedd ar gyfer datblygu i staff hen a newydd o bob grŵp proffesiynol a galwedigaethol ym mhob llwybr gyrfaol
P	Gweithio mewn partneriaeth i gynyddu gwerth i'n dinasyddion, cleifion, dysgwyr a staff
L	Arwain y ffordd, trwy ddysgu, gwella ac arloesi parhaus
E	Cyffroi, Ennyn brwdfrydedd, Ymgysylltu, Galluogi a Grymuso staff o bob grŵp proffesiynol a galwedigaethol

1.2 Pwrpas

Ein pwrpas yw integreiddio a chynyddu arbenigedd a gallu wrth gynllunio, datblygu, ffurfio a chefnogi gweithlu GIG Cymru - gan sicrhau bod gennym y staff cywir, gyda'r sgiliau cywir, i ddarparu iechyd a gofal o'r radd flaenaf i bobl Cymru. Fe atgyfnerthodd *Cymru Iachach* yr angen am agwedd fwy strategol a chynaliadwy tuag at y gweithlu ym maes iechyd a gofal cymdeithasol, ac rydym wedi nodi ein huchelgeisiau ar gyfer hyn trwy'r *Strategaeth Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol*.

Rydym hefyd yn glir mai ein pwrpas yw sicrhau gwelliannau mewn diogelwch ac ansawdd gofal i gleifion a staff a thrwy hynny wella canlyniadau system, a thrwy hynny fod yn sail i ddarparu'r *Fframwaith Clinigol Cenedlaethol*. Atgyfnerthwyd hyn gan ein profiad yn ystod y pandemig; cefnogi'r gweithlu ac agweddau addysg a hyfforddiant ar ymateb y gwasanaeth a darparu mynediad at les a chefnogaeth. Rydym hefyd yn cefnogi newid gwasanaeth yn uniongyrchol, datblygu llwybrau clinigol ac adferiad Covid-19 trwy arwain trawsnewid y gweithlu ym maes iechyd meddwl, gofal sylfaenol, canser, diagnosteg a gofal brys ac argyfwng. Yn ogystal, rydym yn arwain y broses o drawsnewid addysg a hyfforddiant proffesiynol i gefnogi integreiddio gofal trwy ein cyfrifoldebau comisiynu a chyflawni safonau a fframweithiau rheoleiddio newydd, er enghraifft y fframwaith Gwyddor Gofal Iechyd a'r safonau hyfforddi fferylliaeth newydd.

Ni yw arweinydd y system ar gyfer y galluogwr sylfaenol i gyflawni'r arfer arweinyddiaeth system orau trwy ein rhaglenni arweinyddiaeth dosturiol, rheoli talent a chynllunio olyniaeth. Lansiwyd yr Egwyddorion Arweinyddiaeth Tosturiol ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol yng Nghymru ar 12^{fed} Mai 2021 gyda'r nod o ddisgrifio'r hyn a olygwn wrth arweinyddiaeth dosturiol a beth yn union yw hynny'n

ymarferol. Bydd yr Egwyddorion hyn yn arwain ein hymddygiadau a'n rhyngweithiadau ac yn sail i ddatblygiad arweinyddiaeth a phrosesau'r gweithlu. Mae ein gwaith ar gefnogi a hyrwyddo lles, ymgysylltiad a phrofiad staff, myfyrwyr a hyfforddeion hefyd wedi dod i'r amlwg yn ystod y pandemig yn ogystal â'n gwaith parhaus ar sicrhau ansawdd a rheolaeth addysg a hyfforddiant.

Gyda'i gilydd, mae effaith y pandemig a mudiad Black Lives Matter wedi tynnu sylw at y ffyrdd y mae anghydraddoldeb hiliol a braint bod yn wyn yn bodoli ac yn parhau i gael eu cynnal gan strwythurau cymdeithas, gydag un o'r effeithiau yn gyrhaeddiad gwahaniaethol mewn addysg a hyfforddiant. Mae ein rôl fel arweinydd gweithlu'r system a chomisiynu addysg a hyfforddiant ar gyfer GIG Cymru yn ein rhoi mewn sefyllfa dda i ddefnyddio ein dylanwad a chomisiynu ysgogiadau ac offer i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac i roi *Lles Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) Deddf* a'r Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol ar waith. Rydym hefyd yn gweld y rhain fel ysgogiadau allweddol i hyrwyddo'r defnydd o'r Gymraeg ac i feithrin gweithlu dwyieithog sy'n diwallu anghenion y boblogaeth Gymraeg.

Mae ein dull 'Gwnaed yng Nghymru' yn cynnwys cynllunio gweithlu strategol i greu'r cynlluniau a'r amodau ar gyfer gweithlu cynaliadwy GIG Cymru, ehangu mynediad i ystod o yrfaedd a chyfluoedd iechyd, lleihau anghydraddoldeb economaidd-gymdeithasol ac ymgysylltu â'r cyhoedd a'n partneriaid, myfyrwyr a hyfforddeion i lunio cyfluoedd addysg a hyfforddiant y gellir eu darparu'n lleol. Mae hyn hefyd yn cynnwys cefnogi ein dysgwyr lleol i gyflogaeth trwy ein dull symlach.

Rydym bellach wedi ein sefydlu ers dros ddwy flynedd, ac ers uno'r tri sefydliad rhagflaenol rydym wedi ymgymryd â nifer cynyddol o staff a chyfrifoldebau ychwanegol. Byddwn yn parhau i ymdrechu i fod yn gyflogwr enghreifftiol trwy werthfawrogi ein staff, gwrandao ar eu profiadau a bod yn esiampl i arweinyddiaeth dosturiol. Mae gweithredu model gweithio o bell mor gynnar yn ein datblygiad yn peri risg i'n rhaglen Datblygu Sefydliadol (OD) i ddarparu dull integredig ac amlbroffesiynol, er gwaethaf y ffaith ei fod wedi gweithio'n dda yn ein helpu i ymateb i'r argyfwng. Byddwn yn adeiladu ar y ffyrdd arloesol yr ydym wedi'u defnyddio i wella profiad staff, cynnal cydbwysedd gwaith/bywyd, annog defnyddio'r Gymraeg yn ein busnes a gweithio gyda'n gilydd fel tîm yn ystod y pandemig, a byddwn yn meithrin ein taith Datblygu Sefydliadaol barhaus.

Yn olaf, byddwn yn parhau i feithrin ein perthnasoedd â'n rhanddeiliaid a'n partneriaid allweddol, ac yn y DU hefyd, ac yn defnyddio arfer da ac arloesedd yn ein cyfathrebu a'n hymgysylltiadau parhaus.

1.3 Swyddogaethau

Mae AaGIC yn Awdurdod Iechyd Arbennig ac mae'n sefydliad yng Nghymru gyfan sy'n cyflogi tua 450 o staff, ond hefyd yn gweithio'n agos gyda nifer fawr o staff y GIG sy'n darparu addysg, hyfforddiant, goruchwyliaeth ac arfarniad gyda ni yn ddyddiol. Yn 2020-21 gwnaethom reoli cyllideb o dros £234m a fydd yn cynyddu i linell sylfaen fydd yn oddeutu £274m yn 2021-22 ac ymhellach yn y blyneddoddd i ddod yn unol â'r ehangu mewn addysg a hyfforddiant ac yn swyddogaethau ategol y sefydliad y 5 mlynedd nesaf (fel y disgrifir ym Mhennod 9). Dyma ddisgrifiad o'n swyddogaethau:

Comisiynu a Chyflenwi Addysg: Mae AaGIC yn cynllunio, yn comisiynu ac yn darparu addysg a hyfforddiant ar gyfer ystod eang o grwpiau gweithwyr iechyd

proffesiynol, ac yn ymgorffori'r Deoniaethau Meddygaeth, Deintyddiaeth a Fferylliaeth. Dyma beth y mae mwyafrif cyllideb AaGIC yn cael ei wario arno, a thrwy'r dull comisiynu mae AaGIC yn sicrhau bod gwerth a chanlyniadau cynaliadwy yn cael eu darparu ar gyfer system y GIG, ac yn hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a'r defnydd o'r Gymraeg.

Rydym yn cefnogi addysg a hyfforddiant y proffesiynau iechyd sy'n gweithio yn y GIG. Mae'r diagram isod yn dangos ein gweithgaredd addysg a hyfforddiant.

At any time we are supporting the education, training and CPD of:



Rheoli Ansawdd: Mae AaGIC yn sicrhau ac yn rheoli ansawdd y ddarpariaeth addysg a hyfforddiant gan sicrhau ei fod yn diawallu'r safonau gofynnol, a bod gwelliannau'n cael eu gwneud lle bo angen. Mae hyn yn cynnwys cefnogi athrawon, hyfforddwyr, hyfforddeion a myfyrwyr a gweithio'n agos gyda darparwyr addysg, sefydliadau'r GIG a rheoleiddwyr.

Rheoliad Atebol: Mae AaGIC yn chwarae rhan allweddol yn cynrychioli Cymru mewn cyswllt â rheoleiddwyr, gan weithio o fewn y fframwaith polisi a sefydlwyd gan Lywodraeth Cymru. Mae AaGIC hefyd yn ymgymryd â rolau cymorth rheoleiddio penodol, yn annibynnol ar Lywodraeth Cymru.

Gwybodaeth y Gweithlu: Cydnabyddir AaGIC fel y prif ffynhonnell ar gyfer gwybodaeth a deallusrwydd am weithlu iechyd Cymru. Rydym yn darparu mewnwelediad a deallusrwydd dadansoddol i gefnogi datblygiad siâp y gweithlu ar hyn o bryd ac yn y dyfodol, gan gynnwys hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant. Rydym yn gweithredu fel corff canolog i nodi a dadansoddi ffynonellau gwybodaeth o Gymru, y DU a thramor.

Strategaeth y Gweithlu a Chynllunio: Mae AaGIC yn darparu arweinyddiaeth strategol ar gyfer cynllunio'r gweithlu, gan weithio gyda Byrddau/Ymddiriedolaethau Iechyd a Llywodraeth Cymru i gynhyrchu blaen-strategaeth i drawsnewid y gweithlu i ddarparu modelau darparu gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol newydd. Yn ogystal, trwy'r broses hon, mae AaGIC yn cefnogi cyflwyno Fframwaith Clinigol Cenedlaethol a Covid-19: *Edrych Tua'r Dyfodol* trwy nodi a datblygu modelau gweithlu darbodus newydd sy'n ofynnol yn y GIG ac yn meithrin cydraddoldeb, gan gynnwys gweithlu dwyieithog.

Datblygu Arweinyddiaeth a Chynllunio Olyniaeth: Mae AaGIC yn arwain ac yn datblygu'r cyfeiriad strategol ar gyfer datblygu a darparu datblygiad arweinyddiaeth ar gyfer GIG Cymru a chynllunio olyniaeth.

Gyrfa ac Ehangu Mynediad: Mae AaGIC yn darparu'r cyfeiriad strategol ar gyfer gyrfaedd iechyd a'r agenda ehangu mynediad, gan ddarparu agenda barhaus i hyrwyddo gyrfaedd iechyd. Gyda ffocws clir ar gynhwysiant trwy greu mynediad i'r nifer fawr o bobl yn ein cymunedau sydd â sgiliau a phrofiad gwerthfawr sydd heb gynrychiolaeth ddigonol yn ein gweithlu ar hyn o bryd.

Trawsnewid a Gwella'r Gweithlu: Mae AaGIC yn darparu cefnogaeth strategol ac ymarferol ar gyfer trawsnewid a gwella'r gweithlu, gan gynnwys datblygu sgiliau, dylunio rôl, dulliau darbodus, Datblygiad Proffesiynol Parhaus a datblygu llwybr gyrfa. Mae'r gwaith hwn wedi'i gysylltu'n agos â datblygu modelau gweithlu newydd i danategu datblygiadau strategol yn y GIG gan gynnwys y Rhaglen Strategol ar gyfer Gofal Sylfaenol, Cydweithio ar gyfer Iechyd Meddwl, rhaglenni cenedlaethol a'r rhaglenni strategol a arweinir gan Gydweithrediad GIG Cymru. Yn ystod 2020 trosglwyddwyd sawl maes newydd i ni gan gynnwys Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016 a'r goblygiadau i'r gweithlu sy'n deillio o'r Gwyddor Gofal Iechyd a'r Fframwaith Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd.

Cefnogaeth Broffesiynol ar gyfer y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol (OD): Mae gan AaGIC swyddogaeth benodol i gefnogi datblygiad y gweithlu a'r proffesiwn OD yng Nghymru.

1.4 Ein Diwylliant, Gwerthoedd ac Ymddygiadau

Fel sefydliad sy'n canolbwyntio ar y gweithlu, mae ein diwylliant a'r ffordd rydyn ni'n gwneud busnes yn bwysig iawn i ni. Yn unol â'n nod i fod yn gyflogwr enghreifftiol rydym am i'n gweithlu ein hunain fod yn hapus, yn iach ac yn un sy'n ymgysylltu ac rydym yn hyrwyddo lles, cydraddoldeb, amrywiaeth, cynhwysiant a dwyieithrwydd o fewn AaGIC, yn unol â *Strategaeth Genedlaethol y Gweithlu ar gyfer lechyd a Gofal Cymdeithasol*. Fe wnaethon ni greu Fframwaith Gwerthoedd ac Ymddygiad cyn sefydlu'r sefydliad newydd, a ddatblygwyd gan ein staff a ddaeth ynghyd fel tîm i ffurfio AaGIC, ac mae'n cynnwys y gwerthoedd canlynol:

Parch at bawb: ym mhob cyswllt rydyn ni'n ei gael ag eraill

Gyda'n gilydd fel Tîm: byddwn yn gweithio gyda chydweithwyr ledled GIG Cymru a gyda sefydliadau partner

Syniadau sy'n Gwella: harneisio creadigrwydd, ac arloesi a gwerthuso'n barhaus

Gellir gweld y fframwaith gwerthoedd ac ymddygiadau llawn yn **Atodiad A**. Byddwn yn parhau i ymgorffori'r gwerthoedd a'r ymddygiadau yn ein polisïau, ein harferion a'n prosesau a byddwn yn cymryd pob cyfle i fod yn fodel rôl ar gyfer y gwaith cenedlaethol yr ydym yn ei arwain ar arweinyddiaeth dosturiol a chydgyssylltiedig.

Ym mis Hydref 2020, lansiwyd ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol (SEP) 2020-2024. Crëwyd hyn gan ddefnyddio adborth o broses ymgynghori ac ymgysylltu gadarn ac mae'n nodi ein cyfeiriad am y pedair blynedd nesaf a sut y byddwn yn ymgorffori cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wrth galon ein gwaith. Mae'n egluro sut y byddwn yn hyrwyddo cydraddoldeb, yn dileu gwahaniaethu ac yn meithrin cysylltiadau da rhwng y rhai sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad ydynt, gan gynnwys cydraddoldeb hiliol a statws iaith Gymraeg.

Fe wnaeth lansiad y CCS hefyd ddatgan yn ffurfiol ein hymrwymiad i fod yn rhan o Bartneriaeth Cydraddoldeb Corff Cyhoeddus (WPBEP) cyntaf Cymru. Mae'r grŵp hwn o 11 sefydliad sector cyhoeddus wedi dod ynghyd i rannu adnoddau, mewnwleidiad ac arbenigedd er mwyn hyrwyddo cydraddoldeb ar draws pob maes. Trwy'r dull cyfunol hwn, mae WPBEP yn gweithio i ddiwallu'r heriau a nodwyd yn adroddiad *A yw Cymru'n Decach?* wrth adlewyrchu egwyddorion *Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru)*. At hynny, rydym wedi cytuno ar ddau Amcan Strategol ar gyfer cyflawni yn 2021-22, fel y disgrifir ym Mhennod 4 ac yn **Atodiad C** ar gyflawni ein CCS a'n gwaith i liniaru effaith cyrhaeddiad gwahaniaethol ar gyfer dysgwyr BAME trwy ein prosesau hyfforddiant ac addysgu.

Fel y disgrifiwyd yn gynharach, mae AaGIC yn ymwybodol o'i gyfrifoldeb fel corff cyhoeddus i gymhwyso ein cyfrifoldebau o dan y ddyletswydd economaidd-gymdeithasol wrth wneud penderfyniadau strategol. Fel arweinydd system gweithlu'r GIG yng Nghymru rydym yn deall bod gennym rôl sylweddol wrth ystyried sut mae ein Cynllun Blynyddol yn helpu i leihau anghydraddoldebau sy'n gysylltiedig ag anfantais economaidd-gymdeithasol ledled Cymru.

Mae AaGIC wedi ymwneud yn llawn â datblygu Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol (REAP) drafft Llywodraeth Cymru. Mae Cyfarwyddwr Meddygol AaGIC yn aelod o Bwyllgor Llywio REAP y Prif Weinidog sydd wedi arwain ar y gwaith hwn. Bydd gennym rôl sylweddol wrth gyflawni'r cynllun fel y gwelir o'r themâu isod sy'n sail i'r camau a gynigir.

Mae Gwasanaethau Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol wedi nodi nodau o dan bum thema eang:	
Iechyd	Gwasanaethau Cymdeithasol
1. Arweinyddiaeth ac atebolrwydd	1. Mynediad at a darparu gwasanaethau gofal cymdeithasol
2. Gweithlu	2. Gweithlu
3. Data a gwybodaeth	3. Arweinyddiaeth
4. Mynediad at wasanaethau iechyd	4. Atebolrwydd
5. Mynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd	5. Data a dadansoddi

Mae'r cynllun drafft yn cynnwys Iechyd a Gofal Cymdeithasol fel dau faes polisi gwahanol, gan fod Llywodraeth Cymru o'r farn bod y ddau yn feysydd sylweddol a dargyfeiriol sy'n cynnwys nifer sylweddol o gamau gweithredu o fewn uchelgais cyffredin y nodau. Mae'r cysylltiadau a darllenir rhyngddynt rhwng Iechyd a gofal cymdeithasol yn cael eu cynnal trwy'r nodau a nifer o'r gweithredoedd, yn enwedig o ran *Ein Strategaeth Gweithlu Iechyd ar gyfer Gofal Cymdeithasol*. Darperir ar gyfer Iechyd a gofal cymdeithasol hefyd o fewn y Nodau a Chantau Arweinyddiaeth a Chynrychiolaeth ehangach, gan gydnabod y gorgyffwrdd angenrheidiol a'r bwriad i orgyffwrdd.

1.5 Strwythurau Llywodraethu Sefydliadol ar gyfer Cynllunio a Chyflenwi

Lansiwyd AaGIC yn ffurfiol fel corff statudol ar 1 Hydref 2018 a byddwn yn dathlu ein trydydd pen-blwydd yn y flwyddyn ariannol nesaf. Mae gan AaGIC Fwrdd statudol sy'n cynnwys Cadeirydd, Prif Weithredwr, chwe Aelod Annibynnol a phedwar Cyfarwyddwr Gweithredol. Yn 2020 gwnaethom hefyd benodi Cyfarwyddwr Cynllunio, Perfformiad a Gwasanaethau Corfforaethol a Chyfarwyddwr Datblygu Digidol i'r Bwrdd, y ddau am gyfnod o ddwy flynedd. Gellir gweld crynodeb o bortffolios y Cyfarwyddwyr Gweithredol a "phwy yw pwy" y Bwrdd ar ein gwefan yn <https://AaGIC.nhs.wales/corporate>

Mae'r Bwrdd yn pennu'r cyfeiriad strategol ar gyfer AaGIC ac yn cymeradwyo'r Cynllun Blyneddol (neu'r IMTP) i'w gyflwyno i Lywodraeth Cymru yn unol â Fframwaith Cynllunio GIG Cymru. Ar lefel strategol mae'r Bwrdd yn craffu ac yn sicrhau perfformiad y sefydliad sy'n cynnwys cyflwyno'r Cynllun Blyneddol a chyflawni ein gweithgareddau 'Busnes fel Arfer'. Mae'r Bwrdd hefyd yn sicrhau bod trefniadau ar waith i fonitro a rheoli risgiau allweddol y sefydliad.

Y ffordd yr ydym wedi mynd ati i ddatblygu'r Cynllun Blyneddol hwn yw trwy ymgysylltu â'r Bwrdd ar bob cam wrth i flaenoriaethau a chantau gweithredu gael eu datblygu. Mae datblygiad y Cynllun Blyneddol wedi cael ei oruchwylio gan y Tîm Gweithredol gydag ymgysylltiad parhaus â'r Uwch Dîm Arweinyddiaeth ehangach, ein staff a'n rhanddeiliaid allanol.

Ym mis Ionawr 2021 cymeradwyodd y Bwrdd ein **Fframwaith Perfformiad** (ar gael ar ein gwefan [yma](#)) sy'n nodi sut y byddwn yn craffu, yn sicrhau ac yn gwella perfformiad yn ein holl weithgareddau, yn seiliedig ar y Dangosfwrdd Perfformiad a'r cylch adrodd. Pwrpas hyn yw disgrifio system y sefydliad ar gyfer gwneud gwelliannau parhaus i gyflawni ein Nodau a'n Hamcanion Strategol a chyflawni ein gweithgareddau 'Busnes fel Arfer' yn effeithiol. Bydd yr Adroddiad Perfformiad a'r Dangosfwrdd yn cael ei ystyried bob chwarter gan y Bwrdd a bydd yn sicrhau bod AaGIC yn rhoi gwybodaeth ar flaen y broses benderfynu er mwyn cefnogi cyflawni'r

Amcanion Strategol. Oherwydd yr ansicrwydd parhaus o ganlyniad i Covid-19 byddwn hefyd yn adolygu ein hamcanion Strategol yn chwarterol er mwyn sicrhau y gallwn barhau i fod yn hyblyg a chefnogi ymateb ac adferiad y system.

Derbyniodd y sefydliad Asesiad Strwythuredig cadarnhaol ar gyfer 2020 gan Swyddfa Archwilio Cymru. Rhanodd yr adroddiad ei ganfyddiadau yn dair prif thema: trefniadau llywodraethu, rheoli adnoddau ariannol a chynllunio gweithredol. Canfu'r Asesiad Strwythuredig fod AaGIC wedi addasu ei drefniadau llywodraethu, rheoli risg a sicrwydd i ymateb yn effeithiol i COVID-19. Canfu hefyd fod y Bwrdd ac uwch arweinwyr yn dangos arweinyddiaeth gref ac yn parhau i gynnal goruchwyliaeth o ansawdd hyfforddiant ynghyd â lles staff. Cadarnhaodd yr adroddiad fod AaGIC yn cyflawni ei amcanion ariannol a bod ganddo reolaethau ariannol cryf a oedd wedi parhau yn eu lle trwy gydol y cyfnod o weithio gartref. Canfu'r adroddiad hefyd fod gan y sefydliad drefniadau cadarn ar waith i fonitro ac adrodd ar gynnydd wrth gyflawni ein cynlluniau strategol. Mae cofnod archwilio'r sefydliad yn gryf; nid oes unrhyw feysydd wedi derbyn llai na sicrwydd rhesymol yn ystod y flwyddyn.

Mae'r adran Risg ym Mhennod 8 yn esbonio sut mae'r Cynllun Blyneddol yn ymateb i'r risgiau allweddol ar Gofrestr Risg Gorfforaethol AaGIC, sut mae'r Gofrestr yn cyd-fynd â'r Nodau Strategol a sut y caiff ei hadolygu'n systematig gan y Bwrdd.

1.6 Capasiti a Gallu i Gyflawni

Mae gennym weledigaeth sylweddol ac agenda uchelgeisiol i'w chyflawni gyda'n staff, partneriaid a rhanddeiliaid. Yn dilyn adolygiad ac ymgysylltiad helaeth, rydym wedi trosi'r uchelgais hon yn chwe Nod Strategol a'r Amcanion Strategol penodol a nodir ym Mhennod 4.

Un o heriau'r Cynllun Blyneddol hwn yw sicrhau bod gennym y capasiti a'r gallu i gyflawni yn erbyn ein nodau a'r ystod o Amcanion Strategol a amlinellir. Cymeradwywyd a chyhoeddwyd y *Strategaeth y Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol* ym mis Hydref 2020 ac mae AaGIC a Gofal Cymdeithasol Cymru yn cytuno y bydd angen i'r camau gweithredu sylweddol gael eu cefnogi gan fuddsoddiad ychwanegol.

Rydym fel sefydliad yn parhau i ddatblygu, ac rydym yn disgwyl parhau i dyfu yn y tymor canolig. Rydym wedi ymgymryd â sawl rôl a chyfrifoldeb newydd dros y flwyddyn ddiwethaf. Gofynnwyd i AaGIC gynnal Swyddfa'r Prif Swyddog Digidol (OCDO) yn barhaol ar ran Llywodraeth Cymru, yn ogystal â recriwtio'r Prif Swyddog Digidol (CDO) a sefydlu eu swyddfa. O dan y trefniadau cynnal, bydd AaGIC yn darparu gwasanaethau corfforaethol craidd i'r CDO ac OCDO. Mae'r gwasanaethau corfforaethol hyn yn cynnwys llywodraethu corfforaethol, y gweithlu ac OD, cefnogaeth rheolaeth ariannol, caffael, technoleg gwybodaeth a gwasanaethau iaith Gymraeg. Bydd tîm pwrpasol i oruchwyllo sefydlu'r OCDO yn weithredol o 1^{af} Mehefin 2021 gyda chylch gwaith i reoli recriwtio'r CDO a staff OCDO (tua 30 swydd). Bydd yr OCDO yn mynd yn fyw ar 1^{af} Ebrill 2022. Rydym wedi aeddfedu fel sefydliad ac mae hyn yn cynnwys adolygu ein sefydliad staffio gwreiddiol a nodi'r buddsoddiad sydd ei angen i fodloni gofynion llywodraethu statudol a llywodraeth y GIG. Mae effaith polisiâu newydd fel cyd-fynd y Bwrsariaeth yn 2020 wedi gofyn am ffocws sylweddol gan y Tîm Gweithredol yn ogystal â'r timau addysg a chynllunio'r gweithlu ac mae opsiynau wedi'u datblygu i roi hyn ar sylfaen gynaliadwy. Mae'r cynnydd cyllid sylweddol yn nifer y myfyrwyr a hyfforddeion a fydd yn parhau i dyfu

dros y pum mlynedd nesaf wedi arwain at lwyth gwaith ychwanegol ar draws ein sefydliad. Yn ogystal, mae pandemig COVID-19 wedi cyflymu'r newid i weithio'n rhithwir, addysg a hyfforddiant yn sylweddol ac rydym am gadw llawer o'r arloesedd hwn ar gyfer y dyfodol. Mae'r Diagram Sbardun o'r ysgogwyr ar gyfer twf yn ein seilwaith sefydliadol ar gael yn **Atodiad B**.

O ganlyniad i'r dadansoddiad hwn ar y cyd â'n Cynllun rydym wedi trafod y blaenoriaethau gyda'n Uwch Dîm Arweinyddiaeth ehangach yng nghyd-destun ein gwerthoedd a lles ac ymgysylltiad ein staff. Mae hyn wedi'n helpu i ffurfio'r Cynllun a'r capasiti sydd ei angen i'w gyflawni. Fel yr amlinellwyd ym Mhenodau 7 a 9 rydym wedi penderfynu ail-leoli'r sefydliad staffio i adlewyrchu siâp a maint cyfredol y sefydliad ac i fuddsoddi yn y seilwaith sefydliadol y mae'n rhaid i ni fod yn sail iddo i gyflawni'r Cynllun. Byddwn yn adolygu'r capasiti sy'n ofynnol ar gyfer rhai o'r pethau mwy newydd y gellir eu cyflawni ar y cyd â'r Uwch Swyddogion Cyfrifol. Yng sgil ymateb ac adferiad parhaus COVID-19, ein bwriad yw adolygu'r pethau y gellir eu cyflawni a amlinellir yn **Atodiad C** yn chwarterol er mwyn cynnal hyblygrwydd i gefnogi'r system ar y cyd â lles ag ymgysylltiad ein staff.

O ran gallu, mae gennym weithlu sefydlog a llawn cymhelliant sydd ag ystod eang o arbenigedd a sgiliau. Fodd bynnag, fel sefydliad cymharol newydd rydym yn dal i ganolbwyntio ar y meysydd y mae angen eu cryfhau o ystyried trosglwyddo llawer o staff o gyd-destun addysg i'r GIG, a'r ffyrdd newydd o weithio sydd eu hangen. Rydym yn datblygu cynllun Hyfforddi a Datblygu tair blynedd, a gaiff ei osod ochr yn ochr â'n Strategaeth Pobl ac OD, a fydd yn helpu i sicrhau bod gan ein gweithlu'r sgiliau sydd eu hangen i gyflawni'r disgwyliadau a nodir yn y cynllun hwn. Byddwn hefyd yn datblygu ein dull rheoli rhaglenni i'n helpu i gyflawni ein hamcanion Strategol yn llwyddiannus. Y prif feysydd ar gyfer datblygu sgiliau pellach a nodwyd hyd yma yw rheoli rhaglenni a phrosiectau, paratoi achosion busnes, rheoli risg a gallu digidol. Mae'r rhain yn ychwanegol at ofynion hyfforddi arferol GIG a sefydliad newydd mewn perthynas ag arweinyddiaeth, sgiliau rheoli, llywodraethu gwybodaeth, cyllid a chaffael.

Pennod 2 - Cynnydd yn 2020-21

2.1 Ymateb i Bandemig COVID-19 a Ffyrdd Newydd o Weithio

Fel partner gweithredol yn ymateb COVID-19 ein blaenoriaeth yn 2020/21 oedd cefnogi system ehangach y GIG a'r gofal, ond hefyd cefnogi ein hyfforddeion a'n myfyrwyr i barhau â'u haddysg. Ymunodd aelodau o'n huwch dîm a'n tîm gweithredol hefyd â phartneriaid a chydweithwyr fel rhan o grwpiau cynllunio argyfwng a chydlynu cenedlaethol. Eiliwyd ein Prif Weithredwr i Lywodraeth Cymru i gefnogi'r ymateb arweinyddiaeth genedlaethol yn y don gyntaf, mae ein Cyfarwyddwr Gweithlu ac OD hefyd wedi cyd-gadeirio Cell y Gweithlu Cenedlaethol ac ef yw cynrychiolydd AaGIC ar y Grŵp Cynllunio ac Ymateb Coronafirws cenedlaethol, Bwrdd Rhaglen Cyflenwi Brechlyn COVID-19 a Chyfarfodydd Rhythm Brwydr Defnyddio Brechlyn/COVID-19. Ar ben hynny, mae AaGIC wedi cael cynrychiolaeth ar ac wedi cyfrannu at y grŵp Nosocomaidd Llywodraeth Cymru.

Yn ystod y flwyddyn gwnaethom gymeradwyo ein Cynllun Argyfwng a Pharhad Busnes diwygiedig sy'n cefnogi cyflawni Polisi Parhad Busnes y sefydliad. Gwnaethom reoli ein hymateb argyfwng i'r pandemig fel yr arweiniwyd gan y Cynllun trwy ein Tîm Rheoli Argyfwng trwy gydol y flwyddyn. Mae'r Tîm Rheoli Argyfwng yn cynnwys Gweithredwyr allweddol ac uwch aelodau o'r tîm a gallant sefydlu tair Cell; Model Cyfleusterau a TG, Addysg a Hyfforddiant a Gweithredu, y Gweithlu a Lles yn ôl yr angen. Roedd pob un o'r Celloedd hyn yn weithredol ar adegau yn ystod y flwyddyn ac mae'r sefydliad wedi llwyddo i gynnal parhad busnes a lliniaru effeithiau'r pandemig ar ein dysgwyr a'n staff. Bydd y Cynllun Parhad Busnes yn parhau i ddarparu arweiniad clir yn ystod yr ymateb i'r pandemig, neu ddigwyddiadau eraill, ac yn darparu strwythur ymateb a fydd yn cael ei ddefnyddio yn ôl yr angen.

Yn ystod camau cynnar y pandemig gwnaethom leihau meysydd allweddol ein rhaglenni IMTP i ailgyfeirio adnoddau i'n hymateb COVID-19. Fodd bynnag, roeddem yn ymwybodol o'n dyletswydd i liniaru effaith y pandemig ar addysg a hyfforddiant y gweithlu presennol ac yn y dyfodol i warchod cyflenwad gweithlu yn y dyfodol a diogelu gwasanaethau wrth symud ymlaen. Felly, yn ogystal â chyflawni camau uniongyrchol, gwnaethom hefyd asesu a chymryd camau angenrheidiol yn barhaus i leihau'r effaith ar addysg, hyfforddiant a gweithlu'r dyfodol. Yn unol â holl sefydliadau'r GIG, gwnaethom ddatblygu a chyhoeddi tri Chynllun Gweithredol Chwarterol a sicrhodd eu datblygiad ein bod yn cydbwyso anghenion yr ymateb ar unwaith â chyfeiriad strategol a phiblinell y gweithlu yn y dyfodol. Adlewyrchwyd hyn yn yr asesiad Strwythuredig o'n Cynllun Gweithredol Ch3 a 4 a roddodd sicrwydd sylweddol o'i ddatblygiad.

Ar draws ein cyfrifoldebau addysg a hyfforddiant buom yn ymgysylltu'n weithredol â rhanddeiliaid allweddol i sicrhau bod prosesau hyfforddi, asesu a sicrhau ansawdd priodol yn cael eu defnyddio lle bo hynny'n bosibl, a chyflawnwyd llawer o'r rhain yn rhithwir gan ddefnyddio technoleg. Rydym wedi gweithio'n agos iawn mewn partneriaeth â rheoleiddwyr, cyrff addysg statudol eraill, darparwyr addysg, Llywodraeth Cymru a'n cydweithwyr ar draws GIG Cymru a'r DU. Fe wnaeth y gwaith partneriaeth hwn ein galluogi i liniaru effeithiau'r pandemig ar ein hyfforddeion, myfyrwyr a staff lle bynnag y bo modd. Fe wnaethom hefyd sicrhau bod cyfathrebu effeithiol ar lefel genedlaethol a lleol a llunio arweiniad a chynghor i fyfyrwyr, hyfforddeion, hyfforddwyr a chyflogwyr sydd i'w gweld ar ein tudalennau gwe pwrpasol COVID-19 yn <https://AaGIC.nhs.wales/covid-19/>.

Gwnaethom hefyd ddatblygu cynlluniau wrth gefn priodol i liniaru'r effaith ar garfannau'r dyfodol. Roedd hyn yn cynnwys:

- Sicrhau cymeradwyaeth gan y GMC ar gyfer hyfforddiant ar safleoedd ar gyfer sawl ysbyty maes ac annibynnol er mwyn sicrhau y gallai hyfforddeion gyfrannu at wasanaeth y GIG a datblygu eu hyfforddiant mewn ystod o leoliadau
- Roeddem yn ymwneud â datblygu ac wedi hynny ymgorffori cytundebau a phrosesau y 4 gwlad ar gyfer hyfforddeion meddygol wrth gwblhau'r Adolygiad Blyneddol o Ddatblygiad Cymhwysedd (ARCP).
- Rydym wedi gweithio'n agos gyda chydweithwyr o'r 4 gwlad a'r Coleg Brenhinol i ddatblygu fformat arholiad proffesiynol newydd i sicrhau bod hyfforddeion meddygon teulu sydd i ennill eu Tystysgrif Cwblhau Hyfforddiant (CCT) erbyn dechrau mis Awst yn gallu sefyll yr arholiadau gofynnol mewn modd amserol heb unrhyw oedi cyn cymhwyso.
- Mae adnoddau ar-lein newydd yn parhau i gael eu datblygu ac maent bron â chael eu cwblhau i ddisodli diwrnodau astudio ar gyfer hyfforddeion Deintyddol Craidd a Sylfaen.

Rydym wedi cyfarfod â'r holl Brifysgolion yn unigol ac wedi dadansoddi pob carfan neu bob cwrs i benderfynu a ragwelir y bydd graddio yn cael ei ohirio oherwydd y pandemig COVID-19. Lle nodwyd oedi, bu AaGIC yn gweithio gyda'r Prifysgolion a'r Gwasanaeth i ddatblygu ffyrdd arloesol o ailstrwythuro addysg (academaidd a lleoliadau) i sicrhau bod yr holl oedi yn cael ei liniaru neu ei leihau i'r lleiafswm. Fodd bynnag, er gwaethaf monitro a rheoli addysg a hyfforddiant yn agos, a chydweithrediad ein holl bartneriaid i amddiffyn cyflenwad y gweithlu yn y dyfodol, mae pryderon mewn rhai meysydd. Mae risgiau'n bodoli mewn addysg gweithwyr iechyd proffesiynol, hyfforddiant llawfeddygol yn y Ddeoniaeth Feddygol ac wrth hyfforddi ein deintyddion yn y dyfodol.

Wrth i ni ddod allan o ail don y pandemig, mae'n dod yn amlwg bod y pandemig, yn ogystal â'r cyfyngiadau symud, wedi cael effaith negyddol ar rai o'n rhaglenni a bydd angen rheoli a monitro effeithiau addysgol ac ariannol y rhain am sawl blwyddyn i ddod. Dyma'r prif faterion:

- Ymddengys bod y pandemig wedi cael effaith ar gyfraddau llenwi lleoedd israddedigion nyrsio sydd oddeutu 2-3% o'r cyfanswm (53 lle).
- Mae yna rai problemau gydag oedi graddio (haf 2021) ar gyfer ystod o weithwyr gofal iechyd proffesiynol.
- Effeithiwyd ar y defnydd o addysg broffesiynol barhaus ac o ganlyniad, tanwariant ariannol.
- Mae'r holl faterion lleoli gweithwyr iechyd proffesiynol wedi'u datrys, gan ddefnyddio dulliau arloesol mewn cydweithrediad â'r Prifysgolion, Byrddau Iechyd ac Ymddiriedolaethau.
- Mae'r sector deintyddiaeth wedi cael ei effeithio'n ddifrifol - mae datblygiad oddeutu 50% o'r Hyfforddeion Sylfaen yn cael ei ohirio. Mae amcangyfrifon cychwynnol hefyd yn awgrymu bod tua thraean y myfyrwyr yn cael eu gohirio ar lefel israddedig ledled y wlad a bydd hyn yn gofyn am ail dderbyniad i Hyfforddiant Sylfaen yn gynnar yn 2022.
- I ryw raddau, effeithiwyd ar bob arbenigedd meddygol ond yn arbennig, cafodd hyfforddeion llawfeddygol eu heffeithio oherwydd y gostyngiad mewn gweithgaredd llawfeddygol dewisol trwy gydol y flwyddyn. Mae hyn yn cael ei adolygu'n fanwl ar lefel unigol a bydd y darlun cyffredinol yn parhau i ddod i'r amlwg dros yr haf.

- Cafodd effeithiau COVID-19 ar Fferyllwyr Sylfaen Cyn-Gofrestru eu lliniaru trwy newid i gyflawni ar-lein. Fodd bynnag, mae'r gofyniad posibl ar gyfer estyniadau i raglenni hyfforddi yn y gwaith ar gyfer carfan gyfredol 2020-21 yn debygol o fod oddeutu 10% (13 swydd) i sicrhau cymhwysedd ar draws yr holl safonau gofynnol.

Byddwn yn monitro'r effaith ar unigolion wrth iddynt symud trwy bwyntiau dilyniant pwysig.

Fe wnaethom hefyd ddarparu hyfforddiant ac addysg arbenigol ymarferol i gefnogi'r ymateb yn ystod y bandemig ym meysydd gofal critigol, ymgynghori ac adfer o bell, atal a rheoli heintiau, a chefnogaeth i gartrefi gofal. Roedd hyn yn cynnwys cyflwyno hyfforddiant gofal critigol strwythuredig yn gyflym mewn cydweithrediad â Phrifysgolion.

Datblygwyd cyfres gynhwysfawr o adnoddau lles ar gyflymder gan AaGIC mewn partneriaeth ag arweinwyr staff iechyd a lles ar draws GIG Cymru a phartneriaid Undebau Llafur i gefnogi ymateb COVID-19. Dosbarthwyd hwn trwy wefannau AaGIC a Byrddau Iechyd ac Ymddiriedolaethau a'i ledaenu ymhellach fel y bo'n briodol. Yn ogystal, gwnaethom gefnogi'r rhaglen waith genedlaethol o les, a hwyluso cyflwyno llinell gymorth bwrpasol Samariaid Cymru ar gyfer staff y GIG a Gofal Cymdeithasol gan gynnwys darpariaeth iaith Gymraeg yn ogystal ag estyniad o'r ddarpariaeth iechyd ar gyfer Gweithwyr Iechyd Proffesiynol (yn wreiddiol ar gyfer meddygon yn unig) i holl staff y GIG. Mae hyn yn cynnwys llinell gymorth gyfrinachol, cwnsela ac offer ar-lein hunan-dywysedig a phroffesiynol. Gellir gweld manylion y cynnig lles cynhwysfawr yn <https://AaGIC.nhs.wales/covid-19/>.

At hynny, gwnaethom ail-osod ein porth arweinyddiaeth ddigidol AaGIC i alluogi ffyrdd newydd o weithio a mynediad i'r system iechyd trwy atebion addysg ddigidol a rhithwir.

O ran ein sefydliad ni, symudodd ein holl staff yn gyflym iawn i fodel gweithio o bell yn ystod y don gyntaf. Mewn ymateb i anghenion y staff, a'n hanghenion busnes fel sefydliad newydd, gwnaethom symud i fodel mwy cyfunol ym mis Medi. Gall staff gyrchu Tŷ Dysgu at ddibenion lles neu fusnes yn unigol fel dewis. Bydd ein dysgu dros y flwyddyn ddiwethaf yn llywio model mwy hyblyg o weithio ar gyfer y dyfodol. Rydym yn falch iawn mai prin iawn yw'r achosion positif o COVID-19 y mae ein staff wedi'i hadrodd i ni ac rydym yn parhau i fonitro'r sefyllfa ac effeithiau eraill y feirws yn agos.

2.2 Strategaeth y Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol

Ym mis Hydref 2020, cafodd Strategaeth y Gweithlu *enedlaethol ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol* deng mlynedd ei chymeradwyo a'i chyhoeddi gan Lywodraeth Cymru. Mae'r strategaeth yn galluogi cyflwyno *Cymru Iachach* ac mae'n rhan o system gynllunio GIG Cymru ochr yn ochr â'r *Fframwaith Clinigol Cenedlaethol*. Mae'r ddogfen yn cynrychioli penllanw bron i flwyddyn o waith datblygu gan AaGIC a Gofal Cymdeithasol Cymru mewn partneriaeth â GIG Cymru a Llywodraeth Leol, y sectorau gwirfoddol ac annibynnol yn ogystal â rheoleiddwyr, cyrff proffesiynol a darparwyr addysg.

Mae lles y gweithlu, cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant y Gymraeg wrth wraidd uchelgais y Strategaeth y bydd gennym weithlu iechyd a gofal cymdeithasol amrywiol sy'n frwdfrydig, yn ymgysylltiol ac sy'n cael eu gwerthfawrogi, sydd â'r

capasiti, yr hyder a'r cymhwysedd i ddiwallu anghenion pobl Cymru. Crynhoir y Strategaeth yn y diagram yn **Atodiad D** ac mae'n nodi:

- Bydd gennym weithlu sydd â'r gwerthoedd, ymddygiadau, sgiliau a hyder cywir i ddarparu gofal, a chefnogi lles pobl mor agos at adref â phosibl;
- Bydd gennym weithlu mewn niferoedd digonol i allu darparu iechyd a gofal cymdeithasol ymatebol sy'n diwallu anghenion pobl Cymru;
- Bydd gennym weithlu sy'n adlewyrchu amrywiaeth y boblogaeth, yr iaith Gymraeg a hunaniaeth ddiwylliannol; a
- Bydd gennym weithlu sy'n teimlo'n gynhwysol ac sy'n cael ei werthfawrogi.

Yn sail i'r Strategaeth mae saith thema allweddol fel a ganlyn ac mae ein Amcanion Strategol y Cynllun Blyneddol yn cynrychioli'r cynllun cyflawni ar gyfer y camau iechyd a wneir mewn partneriaeth i gyflawni'r Strategaeth.

Thema	Disgrifydd
1. Gweithlu Ymgysylltiedig, Ysgogedig ac Iach	Erbyn 2030 bydd y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu gwobrwyo'n deg a'u cefnogi lle bynnag maen nhw'n gweithio.
2. Denu a Recriwtio	Erbyn 2030, bydd iechyd a gofal cymdeithasol wedi'i sefydlu'n dda fel brand cryf ac adnabyddus ac fel sector o ddewis i weithlu'r dyfodol.
3. Modelau Gweithlu Di-dor	Erbyn 2030 modelau gweithlu aml-broffesiynol ac amlasiantaethol fydd y norm.
4. Adeiladu Gweithlu sy'n Barod yn Ddigidol	Erbyn 2030, bydd galluedd digidol a thechnolegol y gweithlu wedi'u datblygu'n dda ac yn cael eu defnyddio'n helaeth i wneud y gorau o'r ffordd rydym yn gweithio, i'n helpu i ddarparu'r gofal gorau posibl i bobl.
5. Addysg a Dysgu Ardderchog	Erbyn 2030 bydd y buddsoddiad mewn addysg a dysgu ar gyfer gweithwyr proffesiynol iechyd a gofal cymdeithasol yn cyflwyno'r sgiliau a'r galluedd sydd eu hangen arnynt i ddiwallu anghenion pobl Cymru yn y dyfodol.
6. Arweinyddiaeth ac Olyniaeth	Erbyn 2030 bydd arweinwyr yn y system iechyd a gofal cymdeithasol yn dangos arweinyddiaeth ar y cyd a thosturiol.
7. Cyflenwad a Siâp y Gweithlu	Erbyn 2030 bydd gennym weithlu cynaliadwy mewn niferoedd digonol i ddiwallu anghenion iechyd a gofal cymdeithasol ein poblogaeth

2.3 Cyflawniadau Allweddol a Chynnydd gyda Chyflenwi yn 2020-21

Trwy gydol 2020/21, er gwaethaf effaith y pandemig, mae ein staff wedi gweithio'n galed i wneud cynnydd gyda'n Nodau a'n Hamcanion Strategol yn unol â chyflawni ein gweledigaeth o weithlu cynaliadwy yn y dyfodol ar gyfer Cymru Iachach. Fel yr amlinellwyd yn Adran 2.1, oherwydd yr angen i ymateb yn gyflym i don gyntaf y pandemig, gwnaethom atal mwyafrif o'n rhaglenni IMTP ym mis Ebrill a mis Mai. Yn ystod mis Mai, cytunodd y Bwrdd i aildddechrau'r amcanion adolygedig a amlinellir yng Nghynllun Gweithredol Ch2 ac am y cyfnod hyd at ddiwedd Ch2 gwnaethom ymrwymo i gyflawni oddeutu tri chwarter o'n hamcanion Strategol. Yn ein Cynllun Ch3/4 gwnaethom ymrwymo i gyflawni 39 o'n Hamcanion Strategol, gan adlewyrchu sawl amcan yn cael eu haildddechrau neu ychwanegu amcanion newydd i gefnogi Cynllun Cenedlaethol Diogelu'r Gaeaf. Mae ein Hadroddiad Perfformiad Ch3 yn nodi bod yr holl Amcanion ar y trywydd iawn i'w cyflawni erbyn diwedd y flwyddyn.

Datblygwyd IMTP 2020-23 i gyflawni chwe Nod Strategol y sefydliad ac mae uchafbwyntiau ein cynnydd a'n cyflawniadau hyd yma wedi'u cynnwys yn y tabl canlynol:

Nod Strategol 1: Arwain y gwaith cynllunio, datblygu a lles gweithlu cymwys, cynaliadwy a hyblyg i gefnogi cyflawni 'Cymru Iachach'	Nod Strategol 2: Gwella ansawdd a hygyrchedd addysg a hyfforddiant i'r holl staff gofal iechyd gan sicrhau ei fod yn diwallu anghenion y dyfodol
Cyflawniadau	Cyflawniadau
• Cymeradwyaeth gan LIC a chyhoeddi'r Strategaeth Gweithlu 10 Mlynedd hyd at 2030. • Trosglwyddo'r tîm Ehangu Mynediad i AaGIC. • Trosglwyddo Hyfforddi Gweithio Byw i bortffolio AaGIC. • Cefnogi datblygiad offeryn asesu risg BAME. • Treialu System Rheoli Cwrs Datblygiad Proffesiynol Parhaus (CMS). • Cyflwyno'r cymhwyster anghlinigol cyntaf ar gyfer staff gweinyddu a derbynfa Ymarfer Gofal Sylfaenol. • Datblygu a dechrau ar y gwaith o roi'r rhaglen Gwnaed yng Nghymru ar waith. • Cytuno ar fethodoleg safonol cynllunio gweithlu. • Datblygu a phrofi Matrics Gallu Gweithlu	• Cwblhawyd Cam 1 o'r Adolygiad Strategol o Addysg. • Cynllun Addysg a Chomisiynu yn cael ei gymeradwyo a'i ardystio. • Gweithredu trefniadau cyflogwr Arweiniol Sengl gwell ar draws ystod o arbenigeddau Meddygol, deintyddol a fferyllol. • Buddsoddi mewn tîm rhyngbroffesiynol i yrru ymlaen y gwaith o gydlynw Addysg Seiliedig ar Efelychu a chynnal 2 weinar i fwrw ymlaen â'r agenda. • Rydym wedi proffesiynoli ein rhaglen Cyfarwyddwr Rhaglen Hyfforddi. • Y garfan gyntaf o nyrsys yn dechrau ar Raglen Nyrsio'r Dyfodol. • Cymrodoriaeth Glinigol Ehangedig i gynnwys Fferylliaeth ac Optometreg. • Cynorthwyo i gyflwyno Mynychu unrhyw le i bractisau deintyddol. • Bwrdd rhaglen cyrhaeddiad gwahaniaethol sefydledig i ysgogi newid. • Y GMC yn parhau i fod yn fodlon ag agwedd gyffredinol AaGIC at reoli ansawdd • Lansio fersiwn ddwyieithog a hygyrch o wefan Ailddilysu Cymru • Ail-frandio 'datblygu meddygon i gyflawni' i 'Darganfod, Datblygu a Chyflwyno mewn gofal iechyd' i adlewyrchu natur gynyddol ryngddisgyblaethol y rhaglen
Nod Strategol 3: Gweithio gyda phartneriaid i ddylanwadu ar newid diwylliannol o fewn GIG Cymru trwy adeiladu gallu arweinyddiaeth dosturiol a chyfunol ar bob lefel	Nod Strategol 4: Datblygu'r gweithlu i gefnogi darparu diogelwch ac ansawdd
Cyflawniadau	Cyflawniadau

• Datblygu a rhoi ar waith ein Porth Arweinyddiaeth 'Gwella'. • Arwain gweithrediad y Strategaeth Arweinyddiaeth Iechyd a Gofal trwy fframwaith Arweinyddiaeth Dosturiol ac Ar y Cyd GIG Cymru ar gyfer gweithredu. • Trefnu Talentbury - gŵyl Arweinyddiaeth 4 diwrnod. • Ail-lansio Cynllun Graddedigion y GIG gyda phrosesau recriwtio, asesu a sefydlu cynhwysol a chynllunio er mwyn gor-recriwtio carfan gychwynnol o 21. • Datblygu rhaglen Arweinyddiaeth Weithredol beilot ar y cyd â Chronfa Kings. • Creu rhwydweithiau Cyn-fyfyrrwyr i gefnogi carfan Arweinyddiaeth. • Sefydlu Bwrdd Talent GIG Cymru dan gadeiryddiaeth Cyfarwyddwr Cyffredinol GIG Cymru. • Datblygu egwyddorion rhaglen interniaeth ar y cyd â myfyrwyr o Brifysgol Caerdydd.	• Sefydlu rhaglen hyfforddi endosgopi gyntaf Cymru gyfan. • Datblygu rhaglen DPP optometreg i gefnogi gwasanaethau gofal llygaidd • Datblygu a darparu hyfforddiant gofal critigol a chefnogi'r gweithlu cartrefi gofal. • Cynnal rith-gynhadledd ar Hysbysu Dyfodol y gweithlu Iechyd Meddwl yng Nghymru a datblygu hyfforddiant CAMHS. • Cyflawni datblygiadau gweithlu mewn Gofal Sylfaenol a ffurfio bwletin gweithlu. • Mae'r rhaglen Hyfforddiant Sylfaen Integredig Hydredol (LIFT) yn cael ei hehangu i 4 maes arall - Abertawe, Caerdydd, Pen-y-bont ar Ogwr a Wrecsam • Trosglwyddo timau rhaglen Rhaglen Nyrso Cymru Gyfan, Gwyddorau Gofal Iechyd a Fframwaith Gweithwyr Proffesiynol Iechyd Perthynol i'r sefydliad. • Cawsom gadarnhad o fuddsoddiad mewn cefnogi mynediad ehangach gyrfaedd mewn nyrsio gofal cymdeithasol gyda'r gallu i recriwtio 3 Hwylusydd Addysg Cartref Gofal (CHEF). • Lansio AaGIC Open, cyfrif e-bost pwrpasol sy'n galluogi meddygon gradd hyfforddi i godi pryderon am ansawdd hyfforddiant yn uniongyrchol gyda AaGIC.
Nod Strategol 5: I fod yn gyflogwr enghreifftiol ac yn lle gwych i weithio	Nod Strategol 6: Cael ein cydnabod fel partner, dylanwadwr ac arweinydd rhagorol
Cyflawniadau	Cyflawniadau
• Cyhoeddi ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol sy'n esbonio sut y bydd AaGIC yn hyrwyddo cydraddoldeb, yn dileu gwahaniaethu ac yn meithrin cysylltiadau da. • Treialu a rhannu ystod o adnoddau lles i staff godi ymwybyddiaeth o'r gefnogaeth sydd ar gael ym maes iechyd meddwl, cyngor ar arian. • Symud ymlaen a chroesawu ein hagwedd sefydliadol tuag at yr agenda	• Parhau i ymgysylltu'n barhau â rhanddeiliaid dros y we gan gynnwys cynhadledd Gwella Ansawdd, gweithdai gofal sylfaenol, SAS a chynadleddau iechyd meddwl. • Lansio a rhoi ar waith ein canllawiau brandio AaGIC a'u defnyddio ar draws sianeli cyfathrebu • Gwnaethom wella ein presenoldeb ar y cyfryngau cymdeithasol

Bioamrywiaeth a datgarboneiddio ac ymgysylltu â'n cynllun strategol. - Gwellau strwythur y tîm Cymraeg i fodloni gofynion ac anghenion cynyddol. - Wedi cyfieithu 3.5m o eiriau i'r Gymraeg. Cynnydd o 300% ar 2019/20 - O fewn 24 awr, wedi galluogi staff i weithio gartref. - Fe wnaethom barhau â'r gofynion cynnal a chadw angenrheidiol a sicrhau bod gofynion deddfwriaethol yn cael eu bodloni mewn perthynas â'n pencadlys. - Gweithio tuag at ddiwallu yrraeddafonau hygyrchedd ar draws ein gwefannau a'n cymwysiadau - Rydym wedi gwella ein hadeilad i alluogi pob ymwelydd i deimlo'n gyffyrddus wrth ddefnyddio ein cyfleuster gydag arwyddion priodol a gofynion hygyrchedd. - Talwyd 95.85% o anfonebau nad oeddent yn rhai'r GIG o fewn 30 diwrnod i'w derbyn yn 2020/21 (yn erbyn y targed o 95%).	- Cyfarfodydd y bwrdd a'r Cyfarfodydd Cyffredinol Blyneddol yn cael eu cynnal yn rhithwir gan gynyddu gallu rhanddeiliaid i fod yn bresennol. - Cyhoeddi bwletinâu rhanddeiliaid manwl. - Datblygu ystod o ddeunyddiau dwyieithog. - Cynyddu presenoldeb ar draws gwahanol fathau o gyfryngau a sicrhau ymgysylltiad priodol. - Ymgysylltu â byrddau ieuchyd ar argaeledd rhwydwaith EDUROAM ar draws pob safle. - Nodi'r gofynion adnoddau ychwanegol angenrheidiol i fodloni gofynion digidol cynyddol y Sefydliad - Datblygu gwefan newydd i alluogi cynnwys i ddiwallu anghenion a gofynion hygyrchedd y rhai y bwriedir eu cefnogi.
--	--

Fel egwyddor graidd, gwnaethom gymhwyso'r pum ffordd o weithio fel yr amlinellir yn *Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol* ar draws ein hamcanion Strategol. Mae rhai enghreifftiau yn y tabl yn **Atodiad E**.

Yn ogystal â chyflawni ein Cynllun, mae ein Hadroddiadau Perfformiad hefyd yn cynnwys monitro ein gweithgareddau busnes eraill. Yn 2020, cwblhawyd rhan 1 o'r Adolygiad Strategol o Addysg Gweithwyr Iechyd Proffesiynol ac mae'r ymarfer caffael ar gyfer y garfan gyntaf o fyfyrwyr a fydd yn dechrau o dan y cynnig diwygiedig hwn ar y gweill. Bu heriau eleni hefyd, a graddiodd y garfan gyntaf o fyfyrwyr a oedd wedi bod yn fuddiolwyr bwrsariaeth Cymru yng nghanol y pandemig a greodd nifer o heriau wrth reoli ac olrhain cyflogaeth y garfan hon. O ganlyniad, rhoddwyd materion perfformiad bwrsariaeth i mewn ac mae gwaith wedi'i dargedu wedi'i wneud i olrhain statws cyflogaeth carfan 2020 ac i wneud argymhellion ar gyfer gwella'r system olrhain, apelio ac ad-dalu. Casgliad y gwaith yw bod blwyddyn gyntaf cyfuno'r fwrsariaeth yn llwyddiant i raddau helaeth gyda 90% o fyfyrwyr yn ymgymryd â gwaith yn GIG Cymru. Gall y nifer hwn gynyddu ymhellach pan fydd y gwaith olrhain terfynol wedi'i gwblhau. Fodd bynnag, mae nifer fach o fyfyrwyr nad ydynt wedi cydymffurfio â thelerau'r fwrsariaeth a bydd angen iddynt ad-dalu eu ffioedd dysgu.

O ganlyniad i'r materion bwrsariaeth, estynnwyd y broses symleiddio a oedd yn berthnasol i fyfyrwyr nyrsio (paru myfyrwyr mewn lleoedd a gomisiynwyd â swyddi yn y Byrddau Iechyd a'r Ymddiriedolaethau gwreiddiol) yn gyflym. Mewn cydweithrediad â NWSSP, cynhwyswyd y grwpiau myfyrwyr Proffesiynau Cynghreiriol a Gwyddor Gofal Iechyd mwy o faint ac mae prosesau ar gyfer

Bydwreigiaeth a Meddygon Cymdeithion hefyd yn cael eu gweithredu ar gyfer recriwtio 2021 i'w cwblhau ym mis Mai a mis Mehefin. Er bod y broses hon wedi llwyddo i drosglwyddo graddedigion i swyddi, dysgwyd nifer o wersi o hyn ac mae gwerthusiad llawn ar y gweill i lywio'r dull ar gyfer y flwyddyn nesaf.

Yn ogystal, rydym yn cydnabod bod gennym fwy o waith i'w wneud ar ein PADR mewnol a chydymffuriad hyfforddiant gorfodol a statudol i gyflawni'r targedau cenedlaethol ac mae hyn yn flaenoriaeth ar gyfer 2021/22.

Mae ein cyflawniadau a'n cynnydd wedi bod yn llwyddiannus trwy gydweithredu, ymgysylltu a gweithio'n agos gyda'n rhanddeiliaid a'n partneriaid ac mae mwy o fanylion am ein gweithgareddau partneriaeth ac ymgysylltu eleni wedi'i gynnwys ym Mhennod 8.

2.4 Gwobrau Rhagoriaeth yn 2020-21

Ym mis Tachwedd 2020, enillodd ein Tîm Arweinyddiaeth y Wobr Aur am y Trawsnewid Digidol Gorau yn y DU am ei Raglen Hyfforddi mewn Ymateb i COVID-19 yng Ngwobrau Technolegau Dysgu 2020. Roedd y wobr hon ar gyfer datblygu 'Gwella' - y porth arweinyddiaeth ddigidol a lansiwyd ym mis Awst 2020. Creodd y tîm ddatrysiad digidol dwyieithog gyda'r nod o ddarparu mynediad agored i ystod eang o adnoddau arweinyddiaeth ac mae'n cynnwys gallu rhithwir integredig ystafell ddosbarth sy'n galluogi gweithlu'r GIG i gymryd rhan mewn addysg a hyfforddiant o bell ac yn ddiogel.

Roedd tîm Fferylliaeth AaGIC ar y rhestr fer yng nghategori 'Hyfforddiant a Datblygiad' Gwobrau blynyddol Cemegydd a Chyffuriau 2020 am eu rhaglen hyfforddi aml-sector arloesol, gan symud hyfforddeion o fod yn fyfyrwyr i fod yn fferyllwyr proffesiynol trwy roi cyfleoedd iddynt brofi a darparu gofal fferyllol mewn ystod o leoliadau.

Daeth Emyr Meek, a raddiodd yn ddiweddar o Brifysgol Caerdydd a hyfforddai sylfaen ddeintyddol yn AaGIC yn enillydd cyntaf Gwobr Celf a Gwyddoniaeth Deintyddiaeth Coleg Deintyddiaeth Gyffredinol a Deintyddol Cymru/yr Ysgol Ddeintyddiaeth Gwaith i fyfyrwyr deintyddol yng Nghymru. Dyfarnwyd Gwobr Ymchwil Cymru Howard Tanner 2019 y Gymdeithas Datblygiad Proffesiynol Rhyngwladol (IPDA) i Rebecca Chamberlain, Technegydd Fferylliaeth yn AaGIC, am ei hymchwil i rôl technegwyr fferylliaeth gymunedol o fewn GIG Cymru a'r cwmpas sydd ganddyn nhw ar gyfer datblygu rôl.

Cydnabuwyd yr Athro Pushpinder Mangat, Cyfarwyddwr Meddygol AaGIC, hefyd gan Gymdeithas Meddygon o Darddiad Indiaidd Prydain (BAPIO) am ei gyfraniad a'i gefnogaeth i addysg a hyfforddiant gweithlu Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig.

Pennod 3 - Cyd-destun Strategol, Ymgysylltu a Fframwaith Strategol Sefydliadol

3.1 Cyd-destun Strategol - Dadansoddiad PESTLE

Fel sefydliad strategol sy'n gyfrifol am gynllunio a datblygu'r gweithlu cenedlaethol mae'n bwysig ein bod yn adeiladu ar ein cynnydd yn 2020/21 yn yr amgylchedd strategol presennol. Yn amlwg, roedd 2020 yn flwyddyn ddigynsail ac mae effaith y pandemig COVID-19 wedi newid yn sylweddol o ran y cyd-destun strategol yr ydym yn gweithio ynddo ac yn byw ynddo ar sail fyd-eang, genedlaethol a lleol. Mae hyn wedi cyflwyno cyfleoedd, yn ogystal â heriau, a rydym yn ymateb iddynt yn y Cynllun hwn.

Rydym wedi adolygu ac adnewyddu ein dadansoddiad PESTLE i lywio'r adolygiad o'n Amcanion Strategol. Mae mwy o gyd-destun a manylder wedi'i gynnwys yn **Atodiad F** gyda chrynodeb isod. Mae'r dadansoddiad PESTLE yn seiliedig ar adolygiad o'r dirwedd Wleidyddol, Amgylcheddol, Gymdeithasol, Technolegol, Gyfreithiol ac Amgylcheddol yr ydym yn gweithredu ynddo ac yn sicrhau ein bod wedi adolygu'r cyd-destun strategol cyfnewidiol ac effaith y pandemig mewn ffordd strwythuredig i barhau i allu manteisio ar gyfleoedd a lliniaru bygythiadau i swyddogaethau AaGIC a chymryd camau priodol i gyflawni ein Nodau Strategol.

Gwleidyddol	Economaidd	Cymdeithasol
<i>Polisiâu'r llywodraeth yn fuddiol/niweidiol i lwyddiant AaGIC. A yw'r amgylchedd gwleidyddol yn sefydlog neu'n debygol o newid?</i>	<i>Ffactorau economaidd a fydd yn effeithio arnom wrth symud ymlaen. A yw perfformiad economaidd cyfredol yn effeithio ar AaGIC? Unrhyw effaith ar ein refferniw/costau?</i>	<i>Sut mae ymddygiad dynol/tueddiadau diwylliannol yn chwarae rôl yn AaGIC?</i>
- Polisi a deddfwriaeth Llywodraeth Cymru (<i>Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru), Cymru Iachach, Fframwaith Clinigol Cenedlaethol, Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016, y Mesur Ansawdd ac Ymgysylltu Gofal Cymdeithasol sydd ar ddod, Rhaglen Strategol ar gyfer Gofal Sylfaenol (2018) A yw Cymru yn decach? (2018)</i>) - Mae COVID-19 wedi tynnu sylw at yr angen i weithio'n agosach gyda'r pedair gwlad yng nghyd-destun ein maes gwaith, fel y Cod Ymarfer ar gyfer Recriwtio Rhyngwladol. - Mae'r sefyllfa wleidyddol yn sefydlog yng	- Tuedd economaidd ar gyfer cyni a thoriadau gwariant ar draws gwasanaethau cyhoeddus; economi ansicr a achosir gan bandemig COVID-19 a Brexit yn gwaethygu anawsterau economaidd Cymru ac effaith ar ein setliad cyllido. - Polisi economaidd Llywodraeth Cymru (Ffyniant i bawb: cynllun gweithredu economaidd; gofal iechyd darbodus) a dyraniad cyllid LIC ansicr ar gyfer AB/SAUau yng Nghymru ac i ateb y gofynion cyllido cynyddol ar gyfer gofal cymdeithasol yn y dyfodol. - Effaith yr amgylchedd economaidd a	- Pwysau cynyddol gan boblogaeth sy'n tyfu ac yn heneiddio ag anghenion iechyd mwy cymhleth; gweithlu sy'n heneiddio ac yn achosi pwysau ar y gweithlu (prinder staff) a galw cynyddol ar wasanaethau mewn cyfnod o lymder a thoriadau gwariant. Wedi'i gyflyru gan bandemig COVID-19. - Dyletswydd a pholisi Cymdeithasol ac Economaidd Llywodraeth Cymru i ehangu mynediad a darparu mwy o hyblygrwydd mewn addysg uwch i grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol. - Tueddiadau iechyd fel iechyd meddwl,

Nghymru yn dilyn etholiadau'r Senedd ym mis Mai 2021 ond erys ansicrwydd o ganlyniad i Brexit. - Gwleidyddiaeth system sy'n gysylltiedig â datblygu modelau gwasanaeth newydd. Ymateb i <i>Raglen Strategol ar gyfer Gofal Sylfaenol (2018)</i>. - Mae statws cydraddoldeb a hawliau dynol yng Nghymru yn debygol o newid a bydd yn effeithio ar bob corff cyhoeddus yng Nghymru. <i>Strategaeth Genedlaethol y Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol</i>. - Cyhoeddwyd <i>Fframwaith Clinigol Cenedlaethol</i> yn ogystal â'r cynllun ailosod ac adfer <i>Covid-19: Edrych Tua'r Dyfodol</i>. - Symud cenedlaethol i ofal integredig (Iechyd a Gofal Cymdeithasol). - Cynlluniau gweithlu ac addysg cenedlaethol (GIG Lloegr, GIG yr Alban, HEE/NES/NIMTA).	chymdeithasol ar anghydraddoldebau iechyd. - Cafodd newidiadau i'r bwrsariaethau Nyrsio yn Lloegr eu dileu ond eu cadw yng Nghymru am ddwy garfan arall tan 2023. - Newidiadau cytundebol sy'n effeithio ar T&Cs contract meddygon iau. - Newidiadau pensiwn.	gordewdra a salwch sy'n gysylltiedig ag ysmegu. - Tueddiadau fel llwyth gwaith trwm, cydbwyso cyfrifoldebau bywyd a gwaith ac iechyd gan arwain at fesurau i gynnig dulliau mwy hyblyg o weithio a gyrfaedd ar gyfer gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith (rhan amser, gwaith portffolio). - Anghydraddoldebau gofal iechyd h.y. darpariaeth iechyd i blant a phobl ifanc, anabledd dysgu. - Patrymau ymfudo i newid yn dilyn Brexit a'r system fewnfudo newydd. - Daearyddiaeth drefol/wledig Cymru yn ei gwneud hi'n anodd i recriwtio mewn rhai ardaloedd anodd. - Mae effaith gwahanol lefelau o lythrennedd Digidol (sut i ddefnyddio swyddogaethau digidol a'i ddefnyddio'n iawn) yn amrywiol ymhlith gwahanol grwpiau oedran. - Tuedd tuag at weithio ystwyth.
Technolegol	Cyfreithiol	Amgylcheddol
<i>Pa arloesiadau a datblygiadau technolegol sydd ar gael neu ar y gorwel? Sut fydd hyn yn effeithio ar ein gweithrediadau?</i>	<i>Pa reoliad a deddfau sy'n berthnasol i'n busnes? Ydyn nhw'n helpu/rhwystro AaGIC? Ydyn ni'n deall y deddfau ar draws AaGIC?</i>	<i>Beth yw effeithiau ein lleoliad daearyddol? Ydyn ni'n barod ar gyfer targedau amgylcheddol yn y dyfodol?</i>
- Effaith COVID-19 ar y ffordd y mae newidiadau technolegol wedi'u datblygu ar gyflymder o fewn y GIG. - Mae Adolygiad Topol yn cefnogi nodau cynllun hirdymor y GIG a chynllun gweithredu'r gweithlu (h.y. creu	<i>Cymru Iachach 2018.</i> <i>Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.</i> <i>Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016.</i> <i>Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014</i>	<i>Deddf Newid Hinsawdd 2008</i> i leihau allyriadau carbon, cyfrannwr allweddol at achosion newid yn yr hinsawdd (gostyngiad o 50% erbyn 2025 ac 80% erbyn 2050). <i>Mae Deddf yr Amgylchedd (Cymru)</i>

gweithlu sy'n ddigidol barod i ddefnyddio technoleg a meddyginiaethau newydd ac i addasu i ffyrdd newydd o weithio). • Bydd datblygiadau meddygol parhaus mewn technoleg (AI, miniaturization, Genomeg, bio-beirianeg, meddygaeth ddigidol, roboteg) e.e. datblygiadau wrth fonitro cleifion o bell a galluogi defnyddwyr gwasanaeth i ddefnyddio technoleg yn gofyn am newidiadau i addysg a hyfforddiant y gweithlu a'r boblogaeth. • Bydd newidiadau yn y seilwaith technoleg a chyfathrebu yn gofyn am newid rolau a swyddogaethau staff clinigol. • Datrysiadau digidol i ddadansoddi data, gwella deallusrwydd. • Llythrennedd digidol a hygyrchedd digidol mewn perthynas â defnyddio offer ar gyfer gweithio o bell yn gyflym. • Mae rheoliad Diogelwch Gwybodaeth (NIS) a gyflwynwyd yn 2018 yn nodi fframwaith i Weithredwyr Gwasanaethau Hanfodol (OES) ym meysydd gofal iechyd, trafnidiaeth, dŵr ac ati ymateb i ddigwyddiadau seiber sy'n effeithio ar weithrediadau.	• <i>Deddf Cydraddoldeb (2010).</i> • <i>Mesur Iaith Gymraeg (Cymru) 2011</i> • <i>Bil Iechyd a Gofal Cymdeithasol (Ansawdd ac Ymgysylltu) (Cymru).</i> • Rheoliadau a Deddfau Safonau Addysg (NMC, GMC, GDC, GOC, HCPC, GPC). • Newidiadau i'r system fewnfudo yn y DU yn y dyfodol. • Telerau ac amodau'r gweithlu ynghylch newidiadau i'r contract Meddygon Iau. • Diogelu data a phreifatrwydd Rheoliad Diogelu Data Cyffredinol 2018.	2016 yn ei gwneud yn ofynnol i'r llywodraeth leihau allyriadau 40% erbyn 2020. • Cynyddu faint o ynni adnewyddadwy a ddefnyddir, cyfyngu allyriadau o drafnidiaeth, amaethyddiaeth, diwydiant a busnes. • <i>Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015</i> yn ceisio lleihau ein heffaith amgylcheddol yn unol â'r ystyr ein bod yn garbon isel ac yn effeithlon gyda'n hadnoddau. • Bydd cyflwyno OFGEM DCP228 yn golygu cynnydd mewn costau ynni. • Dyletswydd bioamrywiaeth (Deddf Dyletswydd yr Amgylchedd A6) - adrodd pob 3 blynedd. • Mae pandemig COVID-19 wedi gweld llai o bobl yn teithio am waith a mwy o ymwybyddiaeth o'r amgylchedd.
--	--	---

3.2 Ymgysylltu â Rhanddeiliaid a Staff yn natblygiad y Cynllun Blynnyddol

3.2.1 Ymgysylltu â Rhanddeiliaid

Roedd cyhoeddi'r *Strategaeth Gweithlu Genedlaethol ar gyfer Iechyd a Gofal* deng mlynedd mewn partneriaeth â Gofal Cymdeithasol Cymru yn cynnwys ymgysylltu helaeth â rhanddeiliaid, gan gynnwys staff, cyrff proffesiynol ac undebau llafur, cyflogwyr, gofalwyr, cleifion, pobl sy'n cyrchu gofal a chymorth, sefydliadau trydydd sector, comisiynwyr a gwirfoddolwyr. Gwnaethom hefyd ymgysylltu'n helaeth ar

ddatblygu ein IMTP cymeradwy trwy gyfres o weithdai rhanbarthol ledled Cymru yn 2019/20.

Mae ein Cynllun Blynyddol wedi'i ddatblygu ar sylfeini cryf ein IMTP diwethaf ac wedi'i adnewyddu gan ddefnyddio gwybodaeth ac arbenigedd ein Bwrdd, uwch arweinwyr a staff sydd wedi llunio cysylltiadau cryf â'n rhanddeiliaid allweddol. Adlewyrchir hyn yn y dadansoddiad PESTLE a'r Amcanion Strategol wedi'u hadnewyddu sydd wedi'u cynnwys yn y Cynllun Blynyddol hwn.

Rydym wedi gweithio'n agos gyda Chydweithrediad GIG Cymru i sicrhau bod ein Cynlluniau a'n rhaglenni gwaith manwl yn cyd-fynd. Mae AaGIC yn arwain ar drawsnewid a darparu modelau'r gweithlu i danategu'r modelau gwasanaeth newydd ar draws y rhaglenni newid strategol trawsnewidiol a arweinir gan y Cydweithrediad. Mae hyn yn cynnwys rhaglenni allweddol sy'n sail i'r adferiad o'r pandemig gan gynnwys y rhaglenni delweddu cenedlaethol, patholeg ac endosgopi. Er mwyn ffurfioli ein gwaith gyda'r Gydweithrediad rydym wrthi'n datblygu a chytuno ar Femorandwm Cyd-ddealltwriaeth.

Rydym hefyd wedi gwneud gwaith manwl i rannu ein cynlluniau â Gwasanaeth Gwybodeg GIG Cymru ac rydym yn cynnig cefnogaeth ymarferol wrth iddynt ddod yn ail Awdurdod Iechyd Arbennig GIG Cymru. Fel dau gorff galluogi cenedlaethol strategol rydym wedi cytuno i ymgysylltu'n chwarterol â sefydliadau galluogi eraill GIG Cymru trwy gydol y flwyddyn i alinio cyflwyno ein cynlluniau a'r cyfleoedd a ddarperir trwy arloesi yn y gweithlu a thechnolegau digidol ac i fanteisio ar y newid sylweddol sydd wedi'i digwydd yn ystod y pandemig.

Bydd y cyfarfodydd ymgysylltu chwarterol hyn yn cynnwys Partneriaeth Gwasanaethau a Rennir GIG Cymru (NWSSP) ac rydym hefyd wedi rhannu ein cynlluniau manwl â NWSSP fel partner allweddol i ni wrth ddarparu gweithlu cynaliadwy ar gyfer GIG Cymru. Mae ein gwaith diweddar gyda'n gilydd ar symleiddio statws Cyflogwr Arweiniol Sengl ar gyfer nifer o broffesiynau wedi bod yn enghreifftiau o gydweithio a darparu llwyddiannus.

Mae'r Tîm Gweithredol yn parhau i rannu a thrafod cynlluniau AaGIC mewn ystod o fyrddau cenedlaethol, yn Nhîm Rheoli'r Prif Weithredwyr a chyda'r Grwpiau Rhwydwaith Cymheiriaid. Byddwn yn defnyddio'r mecanweithiau hyn i ymateb yn briodol i unrhyw heriau newydd sy'n codi yn ystod y flwyddyn, gan adeiladu ar drafodaethau a gynhaliwyd yn yr Hydref gyda chydweithwyr yn y Bwrdd Iechyd a'r Colegau Brenhinol. Rydym wedi gweithio fwy neu lai gyda Chyfarwyddwyr GIG Cymru a Chyfarwyddwyr Cynllunio Cynorthwyol trwy gydol y cylch cynllunio i sicrhau ein bod yn integreiddio ein cynlluniau ar gyfer y gweithlu yn eu cynlluniau. Yn ogystal, ar gais Llywodraeth Cymru, gwnaethom roi adborth ar agweddau'r gweithlu ar gynlluniau drafft terfynol pob sefydliad. Rhoddodd hyn sicrwydd inni fod ein Cynllun yn cyd-fynd â heriau a chyfleoedd y system.

Yn dilyn ystyriaeth y Cynllun Blynyddol drafft gan ein Bwrdd ym mis Ionawr fe wnaethom ei gylchredeg i gael sylwadau ac adborth i'n hystod eang o randdeiliaid ac roeddem yn falch o dderbyn 19 ymateb gan sefydliadau y manylir arnynt yn **Atodiad G**. Dangosir themâu'r ymatebion isod:

- Ymateb cadarnhaol cyffredinol i uchelgais a chynnwys y cynllun.

- Gwerthfawrogiad clir o'r agwedd tuag at les a chanolbwyntio ar hyn yn dilyn y pandemig.
- Cyfeiriadau at gefnogi diwygio contractau ar gyfer contractwyr annibynnol.
- Angen gwella cwmpas ar draws anabledau dysgu, PAs, bydwreigiaeth a Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd.
- Sicrhau cydbwysedd cynllun ar draws proffesiynau.
- Cefnogaeth i barhau i dyfu'r gweithlu.

Cydnabyddir bod nifer o safbwyntiau yn gysylltiedig â meysydd diddordeb proffesiwn-benodol ac felly defnyddiwyd ymateb cymesur i gryfhau'r ddogfen i sicrhau ei fod yn parhau i fod yn gynllun aml-broffesiynol strategol. Rydym hefyd yn cydnabod, fel y dangosir ym Mhennod 9, mai'r taflwybr 5 mlynedd yw parhau i fuddsoddi mewn addysg a hyfforddiant ond mae cyfyngiadau i dyfu'r gweithlu, yn enwedig yng sgil yr ymateb i'r pandemig a'r adferiad, y bydd angen i'r system gyfan gydwethio i'w reoli.

Yn olaf, rydym wedi trafod datblygu ein cynlluniau yn rheolaidd gyda Llywodraeth Cymru i ddiweddarau ar gynnydd, meithrin perthnasoedd a rhannu gwybodaeth am risgiau allweddol ac wedi ymgorffori'r adborth yn ein Cynllun fel rhan o'r broses hon.

3.2.2 Ymgysylltu â Staff

Rydym wedi ymgynghori â'n staff ar ddatblygiad y Cynllun trwy ymgysylltu'n barhaus yn ein cyfarfodydd tîm Arweinyddiaeth Uwch misol a'n Fforwm Partneriaeth. Gwnaethom hefyd drafod ein Cynllun yn ein Digwyddiad Staff yn y Gaeaf ym mis Ionawr 2021, gydag adborth da gan y 141 aelod o staff a fynychodd. Yn y sesiwn hon gwnaethom ofyn pa ffyrdd newydd o weithio sy'n deillio o'r pandemig y byddem am barhau yn ystod y 12 mis nesaf a dangosir y canlyniadau yn y llun yn **Atodiad I**. O ganlyniad rydym yn defnyddio Polisi a Chanllawiau Gweithio Hyblyg GIG Cymru i gytuno ar ein dull ein hunain o weithio'n hyblyg, ac fel yr amlinellwyd ym Mhennod 9 rydym wedi cytuno yn ein cynllun adnoddau i fuddsoddi yn ein seilwaith ddigidol i gefnogi hyn a hefyd yr arloesedd helaeth sydd wedi digwydd mewn dysgu rhithwir, ymgysylltu a rheoli ansawdd yn ystod 2020.

3.3 Fframwaith Strategol Sefydliadol

3.3.1 Ymateb i COVID-19 ac Adferiad

Mae ansicrwydd sylweddol yn parhau yn y system iechyd a gofal sy'n gysylltiedig â'r ymateb parhaus i bandemig ac adferiad COVID-19. Byddwn yn parhau i fod yn hyblyg ac yn cefnogi'r system trwy gydol y flwyddyn. Fel y disgrifir ym Mhennod 5 rydym yn cymryd rhan weithredol mewn llawer o feysydd sy'n uniongyrchol gysylltiedig â Covid-19: *Edrych tua'r dyfodol* a byddwn yn adolygu ein hamcanion Strategol yn rhagweithiol pob chwarter i sicrhau bod gennym yr hyblygrwydd i gefnogi'r system yn ôl yr angen.

3.3.2 Ein Fframwaith Strategol

Rydym wedi adnewyddu ein Fframwaith Strategol am y tair blynedd nesaf gan adlewyrchu ein pwrpas, rolau a chyfrifoldebau, dadansoddiad PESTLE, *Strategaeth y Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol*, *Fframwaith Clinigol Cenedlaethol*, ein hymgysylltiad â rhanddeiliaid a staff, y dysgu o'r ymateb i'r pandemig a chyhoeddi *Covid-19: Edrych tua'r dyfodol*, a'n cyflawniadau a'n cynnydd yn 2020/21. Rydym yn hyrwyddo dull integredig o gynllunio a datblygu'r gweithlu ar draws yr ystod lawn o grwpiau proffesiynol a galwedigaethol ac rydym wedi sicrhau

bod gan ein Nodau a'n Hamcanion Strategol gwmpas aml-broffesiynol. Rydym yn glir, trwy weithio fel hyn, fod yna lawer o gyfleoedd cyffrous i ni drawsnewid addysg a hyfforddiant i fod yn sail i fodelau gweithlu darbodus newydd ac i ychwanegu gwerth i'r system iechyd a gofal yn y tymor byr, canolig a hir.

Gwnaethom adolygu ein 6 Nod Strategol yn ffurfiol a chytunodd y Bwrdd fod y rhain yn dal i fod yn ddilys ac yn berthnasol i'n swyddogaethau a'n blaenoriaethau ar gyfer y Cynllun Blynyddol a'r cyd-destun tair blynedd. Mae ein gwaith parhaus i gefnogi'r system i barhau i fod yn hyblyg trwy ymateb i bandemig COVID-19 a'i adferiad wedi'i integreiddio trwy'r Nodau Strategol fel bod gennym un cynllun sy'n disgrifio ein hamcanion a'n cyflawniadau ar gyfer 2021-22.

Ein Chwe Nod Strategol	
Nod Strategol 1: Arwain cynllunio, datblygu a lles gweithlu cymwys, cynaliadwy a hyblyg i gefnogi cyflwyno 'Cymru Iachach'	Nod Strategol 2: Gwellu ansawdd a hygyrchedd addysg a hyfforddiant i'r holl staff gofal iechyd gan sicrhau ei fod yn diwallu anghenion y dyfodol
Nod Strategol 3: Gweithio gyda phartneriaid i ddylanwadu ar newid diwylliannol o fewn GIG Cymru trwy adeiladu gallu arweinyddiaeth dosturiol a chyfunol ar bob lefel	Nod Strategol 4: Datblygu'r gweithlu i gefnogi darparu gofal diogel o ansawdd uchel
Nod Strategol 5: Bod yn esiampl o gyflogwr ac yn lle gwyb i weithio	Nod Strategol 6: Cael ein cydnabod fel partner, dylanwadrwr ac arweinydd rhagorol

3.3.3 Alinio â Cymru Iachach, Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (WBFGA) a'r Blaenoriaethau Gweinidogol

Yn **Atodiad C** rydym wedi cynnwys y Cynllun Tudalen ar gyfer pob un o'r Hamcanion Strategol o dan y Nodau Strategol. Ar gyfer pob Amcan rydym wedi tynnu sylw at y modd y mae'n cysylltu â phob un o 7 thema *Strategaeth y Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol* ac wedi nodi lle mae pob Amcan Strategol yn cefnogi *Cymru Iachach Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol*. Mae rhagor o fanylion am aliniad ein Cynllun â'r WBFGA a'r Blaenoriaethau Gweinidogol yn **Atodiad E**.

Pennod 4 - Nodau ac Amcanion Strategol 2021/22

Mae'r bennod hon yn disgrifio ein Nodau Strategol ac yn amlinellu ein hamcanion Strategol a'n cyflawniadau ar gyfer 2021/22. Mae cyflawniadau manwl a cherrig milltir a'r cyflawniadau lefel uchel ar gyfer 2022-24 wedi'u cynnwys yn **Atodiad C**.

Nod Strategol 1: Arwain cynllunio, datblygu a lles gweithlu cymwys, cynaliadwy a hyblyg i gefnogi cyflwyno 'Cymru Iachach'

AaGIC yw arweinydd y system ar gyfer cynllunio, datblygu a lles gweithlu cymwys, cynaliadwy a hyblyg i gefnogi cyflwyno Cymru Iachach. Byddwn yn gwella datblygiad proffesiynol parhaus ar gyfer y gweithlu er mwyn sicrhau bod ganddynt y sgiliau a'r galluoedd cywir a byddwn yn gweithredu camau allweddol o'r Strategaeth Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol i ganolbwyntio ar les staff. Byddwn yn arwain y gwaith o ddatblygu cynlluniau gweithlu strategol sy'n mynd i'r afael â heriau a diffygion cyfredol mewn grwpiau proffesiynol a galwedigaethol allweddol ac yn darparu arweinyddiaeth strategol ar gyfer cynllunio'r gweithlu a deallusrwydd y gweithlu, gan osod blaenoriaethau clir sy'n cefnogi darparu a gwella gwasanaethau. Byddwn yn datblygu ac yn cydlynu gweithgareddau gyrfaedd ledled Cymru gan ganolbwyntio ar ein hethos 'Gwaned yng Nghymru', gan nodi a hyrwyddo gweithgareddau ar gyfer ehangu mynediad, amrywiaeth a chynhwysiant a mynd ati i hyrwyddo gyrfaedd iechyd a gofal yng Nghymru.

Amcanion Strategol	Cyflawniadau ar gyfer 2021-22
Amcan Strategol 1.1: Arwain a datblygu cynllun gweithlu cenedlaethol cynaliadwy ar gyfer nyrsio er mwyn sicrhau gwell cyfatebiaeth rhwng y galw a'r cyflenwad yng Nghymru.	- Cwmpasu'r gweithlu nyrsio cyfredol o fand arbenigedd 2 i 8 a lefel ymarfer. - Cyhoeddi mapio cyfredol y gweithlu.
Amcan Strategol 1.2: Datblygu Strategaeth Datblygiad Proffesiynol Parhaus (DPP) aml-broffesiynol a gwella gweithgaredd DPP i sicrhau bod gan weithlu presennol GIG Cymru'r sgiliau a'r galluoedd sy'n ofynnol ar gyfer y dyfodol.	- Datblygu a Gweithredu'r Strategaeth DPP. - Gweithredu a chyflwyno'r System Cyflenwi Addysg ar draws AaGIC.
Amcan Strategol 1.3: Arwain, datblygu ac ymgorffori ystod o gamau i gefnogi lles y gweithlu a'r gweithle a phrofiad cydweithwyr.	- Gofynion cwmpas ar gyfer Fframwaith Iechyd a Lles GIG Cymru. - Gwerthuso mentrau iechyd a lles a gyflwynwyd yn ystod 2020-21 i asesu effaith a llywio datblygiad parhaus. - Cwmpasu datblygu Adnodd Effaith Lles mewn Gwaith (WiWIR). - Datblygu'r Fframwaith Llywodraethu Staff. - Gwreiddio cyfleoedd hyfforddi hyblyg ymhellach i hyfforddeion meddygol yng Nghymru a sicrhau bod dychweliad cadarn i gymorth hyfforddi ar gael i hyfforddeion yng Nghymru.
Amcan Strategol 1.4: Gwella recriwtio a mynediad at yrfaedd yn y sector iechyd a	Creu platfform digidol cynhwysfawr a phresenoldeb cyfryngau cymdeithasol i gynnwys profiadau rhith-realiti sy'n cynnig mewnbwn i GCC

gofal mewn partneriaeth â Gofal Cymdeithasol Cymru (SCW).	• Cwmpasu Gyrfaoedd a'r Strategaeth Ehangu Mynediad • Alinio presenoldeb a chyfraniad #HyfforddiGweithioByw ac ymgyrchoedd gyrfaoedd i sicrhau'r cyrhaeddiad mwyaf posibl. • Creu a lansio'r Rhaglen Gwnaed yng Nghymru
Amcan Strategol 1.5: Datblygu ystod o gyfleoedd i hyrwyddo a chyflawni ethos 'Gwnaed yng Nghymru' ar gyfer gyrfaoedd ym maes iechyd a gofal.	• Sefydlu'r Tîm Gwnaed yng Nghymru • Cwmpasu a sefydlu'r rhaglen waith i ddarparu rhaglen waith dreigl 3 blynedd • Adeiladu'r cynnwys digidol i gynnal cynnwys ac adnoddau'r rhaglen. • Mapio gweithgaredd cyfredol ledled Cymru sy'n cyd-fynd â Gwnaed yng Nghymru. • Creu a Lansio'r Rhaglen Gwnaed yng Nghymru. • Creu mentrau cadw wedi'u targedu wedi'u hanelu yn y lle cyntaf at y gweithlu ôl-55 oed.
Amcan Strategol 1.6: Datblygu ein swyddogaethau cudd-wybodaeth gweithlu i wella ansawdd data gweithlu, cynllunio a modelu ar gyfer GIG Cymru.	• Datblygu achos busnes amlinellol ar gyfer sefydlu Canolfan Ragoriaeth (CoE) ar gyfer iechyd (a gofal cymdeithasol yn amodol ar ymgysylltu â GCC). • Arwain gwaith i wella ansawdd a chyflawnrwydd data'r gweithlu ar lefelau lleol a chenedlaethol. • Arwain y gwaith o ddatblygu strategaeth ddata a gweithio gyda'r tîm perfformiad i ddatblygu dangosfwrdd perfformiad AaGIC i gefnogi'r Fframwaith Perfformiad. • Datblygu capasiti a gallu i gynhyrchu a darparu gwybodaeth am y gweithlu ac adroddiadau modelu gweithlu gan gynnwys arolwg staff y GIG a modelu cyflogau. • Cwmpasu'r rhaglen waith sy'n ofynnol i adeiladu capasiti a gallu ar draws GIG Cymru mewn data a dadansoddeg gweithlu i lywio datblygiad Strategaeth ar gyfer Cudd-wybodaeth y Gweithlu.
Amcan Strategol 1.7: Datblygu addysg a hyfforddiant i gefnogi sefydliadau'r GIG i wella ansawdd arbenigedd a gallu cynllunio'r gweithlu ar draws y system.	• Lansio Matrics Gallu Cynllunio'r Gweithlu (WFP). • Gwerthuso hyfforddiant WFP (Sgiliau Iechyd). • Ehangu datblygu dull cyfunol ar gyfer dysgu a datblygu WFP (traws-sector). • Datblygu hyfforddiant WFP ar-lein ar gyfer Gofal Sylfaenol (Sgiliau Iechyd) a llwyfan digidol (Rhwydweithiau). • Gweithio gyda thîm Cudd-wybodaeth y Gweithlu i nodi meysydd ar gyfer modelu a chyfrannu at adeiladu platfform cudd-wybodaeth y gweithlu fel ei fod yn galluogi cynllunio gweithlu 'byw' gwell a lleol. • Adolygu a diweddarau adnoddau cynllunio gweithlu cyfredol gan gynnwys deunydd digidol ac ar y we.
Amcan Strategol 1.8: Datblygu mecanweithiau rhyngwladol/byd-eang effeithiol a moesegol i wella cyflenwad gweithlu .	• Adeiladu ar a hyrwyddo brand #HyfforddiGwaithByw (TWL) ledled Cymru, y DU ac yn Rhyngwladol. • Alinio TWL ac ymgyrchoedd gyrfaoedd i sicrhau'r cyrhaeddiad mwyaf posibl. • Cwblhau adolygiad o arferion o ddechrau i ddiwedd proses recriwtio GIG Cymru. • Asesu effaith cyfyngiadau teithio ar recriwtio pobl o dramor • Cyfleoedd ymchwil/ehangu i ddatblygu swyddi hyfforddi ar gyfer Graddedigion Meddygol Rhyngwladol (IMGs).

- Ystyried cysylltiadau parhaus â rhwydweithiau a mentrau tramor.

Nod Strategol 2: Gwella ansawdd a hygyrchedd addysg a hyfforddiant i'r holl staff gofal iechyd gan sicrhau ei fod yn diwallu anghenion y dyfodol

Addysg a hyfforddiant yw un o'n swyddogaethau craidd, ac rydym yn gwario'r mwyafrif o'n cyllideb ar gomisiynu rhaglenni israddedig ac ôl-raddedig. Yn seiliedig ar y Strategaeth Gweithlu genedlaethol byddwn yn datblygu Strategaeth alluogi ar gyfer Addysg, Dysgu a Datblygu i nodi ein hegwyddorion a'n hamcanion ar gyfer trawsnewid y gweithlu trwy alluogwr trawsnewidiol addysg. Rydym yn bwriadu gwella ansawdd a hygyrchedd addysg a hyfforddiant i'r holl staff gofal iechyd gan sicrhau ei fod yn diwallu anghenion y dyfodol ac yn cyflawni gwerth. Bydd hyn yn canolbwyntio ar fodelau gofal aml-broffesiynol, y newid i atal a gofal yn agosach at ofal cartref, yn ddigidol a chyda thechnoleg, yn cynyddu'r cyfleoedd ar gyfer dysgu yn y gwaith a phrentisiaethau ac yn hyrwyddo pwysigrwydd sgiliau iaith Gymraeg. Gwneir gwelliannau yn yr isadeiledd sydd ar gael ar gyfer addysg a hyfforddiant ledled Cymru, gan weithio'n agos gyda chydweithwyr y GIG, rheoleiddwyr, cyrff proffesiynol a darparwyr addysg lleol a chenedlaethol. Rydym am fanteisio ar, ac ymwreiddio, ffyrdd newydd o ddarparu addysg a hyfforddiant a roddwyd ar waith mewn ymateb i bandemig Covid-19 a hyrwyddo gostyngiad mewn cyrhaeddiad gwahaniaethol mewn addysg a hyfforddiant yn unol â'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Bydd hefyd yn bwysig datblygu a gweithredu modelau cyllido wedi'u moderneiddio i gymell hyfforddiant ac addysg yn GIG Cymru

Amcanion Strategol	Cyflawniadau ar gyfer 2021-22
Amcan Strategol 2.1: Datblygu Strategaeth Addysg, Dysgu a Datblygu aml-broffesiynol wedi'i chynllunio i gyflawni rolau yn y dyfodol.	• Datblygu a chyhoeddi Strategaeth Addysg, Dysgu a Datblygu aml-broffesiynol sydd wedi'i chynllunio i gyflawni rolau yn y dyfodol. Bydd hyn ar ffurf egwyddorion allweddol i gefnogi trawsnewid y gweithlu trwy addysg, dysgu a datblygu.
Amcan Strategol 2.2: Gweithredu Cam 1 yr Adolygiad Strategol o gomisiynu addysg gweithwyr iechyd proffesiynol trwy broses gaffael lwyddiannus.	• Dyfarnwyd pob contract am bob lot/is-lot • Llwyddwyd i gael cymeradwyaeth reoliadol y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth a'r Cyngor Proffesiynau Gofal Iechyd • Datblygwyd cynlluniau symud a chyflawnwyd cerrig milltir allweddol • Cynnig lleoedd i fyfyrwyr ar gyrsiau newydd i ddiwallu niferoedd comisiynu ar draws pob proffesiwn.
Amcan Strategol 2.3: Cynllunio ar gyfer Cam 2 yr Adolygiad Strategol o gomisiynu addysg gweithwyr iechyd proffesiynol.	• Mae'r cynllun prosiect ar gyfer ail gam yr adolygiad strategol wedi dechrau ac mae'r rheolwr prosiect a'r tîm yn y swydd. • Sefydlu Fframwaith Llywodraethu a mecanweithiau effeithiol ar waith ar gyfer ymgysylltu â rhanddeiliaid • Ymgysylltu ar gyfer Cam 2A o'r Adolygiad Strategol • Cwblhawyd y broses gaffael ar gyfer Cam 2A hyd at werthuso cynigion.
Amcan Strategol 2.4: Ymgorffori'r ffyrdd newydd o addysg a hyfforddiant sydd	• Gwerthuso addysgu a hyfforddiant sydd wedi'i addasu yn ystod Covid i alluogi dysgu nad yw'n wyneb yn wyneb i ystyried a fu gwelliant neu anfantais i'r dysgu

wedi'u rhoi ar waith mewn ymateb i bandemig Covid-19, gan gynnwys dysgu, asesu a sicrhau ansawdd wedi'i alluogi'n ddigidol.	- Cwmpasu yr hyn y gellid ei ddarparu ar-lein ar gyfer hyfforddiant feddygol ac anfeddygol eleni: ar gyfer TPD, hyfforddwyr, hyfforddeion, addysgwyr a dysgwyr. - Datblygu cynllun gweithredu ar gyfer hyfforddiant ac addysg ar-lein.
Amcan Strategol 2.5: Cefnogi moderneiddio'r gweithlu fferyllol, cynllunio ar gyfer a gweithredu'r Safonau Addysg a Hyfforddiant Cychwynnol ar gyfer Fferylliaeth (IETP).	- Sicrhau cyllid gan Lywodraeth Cymru ar gyfer y Rhaglen 5 mlynedd - Fframwaith Llywodraethu Rhaglenni wedi'i sefydlu - Fferyllwyr Sylfaen Ôl-Gofrestru Derbyniad 2021-22 - mewn partneriaeth â Sefydliadau Addysg Uwch (SAUau) a darparwyr hyfforddiant yn dechrau cyflwyno'r llwybr trosglwyddo peilot newydd ar gyfer IETP i gynnwys canlyniadau Rhagnodi Annibynnol (IP) a sicrhau cyllid ar gyfer cyflawni. - Derbyn Fferyllwyr Sylfaen Ôl-Gofrestru 2022-23 - mewn partneriaeth â SAUau a darparwyr hyfforddiant yn adolygu ac yn ailadrodd y llwybr trosglwyddo ar gyfer IETP i gynnwys canlyniadau IP a sicrhau cyllid ar gyfer cyflawni - Cwblhau trafodaethau gyda SAUau ynghylch cyllido arfaethedig lleoliadau clinigol o fewn MPharm i gefnogi trosglwyddo canlyniadau dysgu - Datblygu lterative, gwelliant parhaus a rheoli ansawdd y Sefydliad Cyn-gofrestru a rhaglen drosglwyddo beilot ochr yn ochr â datblygiadau IETP.
Amcan Strategol 2.6: Arwain a hyrwyddo gostyngiad mewn cyrhaeddiad gwahaniaethol mewn addysg a hyfforddiant yn unol â'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol.	- Arwain dull o leihau cyrhaeddiad gwahaniaethol mewn meddygaeth trwy ddatblygu rhaglen addysg a hyfforddiant gynhwysfawr sydd ar gael i hyfforddeion, meddygon gradd nad ydynt yn hyfforddi a goruchwylwyr addysgol - Cyflwyno'r rhaglen trwy'r Uned Cymorth Proffesiynol mewn gweithdai (ar-lein neu wyneb yn wyneb) - Rhannu arfer da wrth fynd i'r afael â chyrhaeddiad gwahaniaethol â phob disgyblaeth o fewn gofal iechyd trwy'r Bwrdd Cyrhaeddiad Gwahaniaethol. - Lansio a hyrwyddo ap 'Comms4Docs' - Lansio e-lyfr 'Croeso i Gymru' ar gyfer pobl sy'n newydd i Gymru - Datblygu achos busnes ar gyfer cynllun mentoriaeth ar gyfer 2022.
Amcan Strategol 2.7: Gwneud y mwyaf o gyfleoedd ar gyfer dysgu yn y gwaith (WBL) a phrentisiaethau ym maes iechyd.	- Gweithio gyda GIG Cymru i sicrhau bod cynrychiolaeth briodol o is-grwpiau economi sylfaen y 3 Phartneriaeth Sgiliau Rhanbarthol (RSPs). - Sefydlu mecanwaith ar gyfer cael yr wybodaeth ddiweddaraf am ddatblygiadau prentisiaeth yn Lloegr, ar lefel strategol a gweithredol - Sefydlu mecanweithiau teiran effeithiol ar gyfer AAaGIC, sefydliadau'r GIG a Phrifysgolion. - Datblygu egwyddorion amlddisgyblaethol cyffredin craidd ar gyfer cefnogi myfyrwyr yn ymarferol. - Datblygu modelau hyfforddi ar gyfer dysgu gwasgaredig, e-ddysgu ac ehangu mynediad. - Datblygu cyfres newydd o offer rheoli perfformiad a monitro myfyrwyr i feincnodi, gwella gwybodaeth, gwella ac i gyflwyno arfer da. - Ehangu nifer ac ystod y cymwysterau y caniateir i AAaGIC eu darparu gan Agored a City and

	Guilds. Cwmpasu'r gofynion seilwaith i gefnogi dysgu seiliedig ar waith ledled GIG Cymru.
Amcan Strategol 2.8: Gwella cyfleoedd i ddysgwyr ymgymryd ag addysg a hyfforddiant trwy gyfrwng y Gymraeg.	- Cwmpasu a mapio hygyrchedd cyfredol i ddarpariaeth addysg iaith Gymraeg ar draws yr holl raglenni a gomisiynwyd ac a ddarperir gan AaGIC. - Ymwybyddiaeth o'r Gymraeg wedi'i hymgorffori ym manyleb y contract addysg, gan gynnwys y cynnig gweithredol, fel bod myfyrwyr, ar gymhwyster, yn gallu sicrhau'r canlyniadau clinigol gorau posibl i gleifion sy'n siarad Cymraeg. - Parhau i ddatblygu mwy o adnoddau dysgu iechyd-benodol - yn benodol, cymwysterau prentisiaeth cyfieithu, Tystysgrif Sgiliau iaith Gymraeg (WLSCert) a chysiau ymwybyddiaeth sylfaenol i'n israddedigion. - Gweithio gyda'r Coleg Cenedlaethol Cymraeg i gynyddu nifer y swyddi a ariennir ar draws prifysgolion Cymru.
Amcan Strategol 2.9: Datblygu a gweithredu fframwaith sicrhau ansawdd addysg a hyfforddiant aml-broffesiynol a seilwaith ategol.	- Adolygu seilwaith addysgol, dyraniadau cyllid, modelau gweithio a datblygu argymhellion ar gyfer newid - Datblygu Fframwaith Ansawdd aml-broffesiynol ar gyfer AaGIC - Datblygu atebion capasiti lleoliad arloesol ar gyfer myfyrwyr gofal iechyd - Cwmpasu, datblygu ymarferoldeb ac ymgysylltu â rhanddeiliaid i ddylunio cronfa ddata lleoliadau yng Nghymru ar gyfer myfyrwyr gofal iechyd. - Datblygu lleoliadau allweddol mewn ardaloedd gwledig, gofal cymunedol a sylfaenol.
Amcan Strategol 2.10: Gweithredu gwelliannau i sicrhau mynediad teg i addysg a hyfforddiant ar gyfer Arbenigwyr Arbenigol a Chysylltiedig (SAS) a meddygon a gyflogir yn lleol.	- Cwblhau ymarfer mapio i ddarganfod niferoedd y meddygon gradd AaGIC/di-hyfforddiant cyfredol gan gynnwys data recriwtio a chadw a nifer y swyddi SAS heb eu llenwi - Cwmpasu rhaglenni datblygu/cefnogi gradd SAS/di-hyfforddiant ledled y DU i nodi arferion gorau a modelau posibl - Nodi arbenigeddau mewn angen o ran recriwtio a chadw - Datblygu tîm ar gyfer cefnogi a datblygu meddygon gradd SAS a di-hyfforddiant - Cwblhau gwerthusiad annibynnol o effaith gyfredol Siarter SAS ledled Cymru - Cynnal arolwg o anghenion dysgu, datblygu a chymorth meddygon SAS/meddygon nad ydyn nhw'n hyfforddi - Datblygu rhaglen cymorth a datblygu SAS/heblaw hyfforddiant ar gyfer meddygon gradd SAS/heblaw hyfforddiant - Dechrau peilot o gynllun hyfforddi a datblygu SAS mewn 2 arbenigedd yng Nghymru wedi'u mapio i'r cwricwlwm arbenigedd
Amcan Strategol 2.11: Arwain y gwaith o ddatblygu a rheoli seilwaith a strategaeth aml-broffesiynol ar gyfer Addysg Seiliedig ar Efelychu.	- Datblygu a gweithredu Strategaeth Efelychu Cymru gyfan a chynllun buddsoddi gyda chymorth ymgynghori. - Archwilio a gweithredu dewisiadau amgen allweddol i gefnogi'r diffyg cydnabyddedig mewn hyfforddiant wyneb yn wyneb, gan gynnwys defnyddio technolegau trochi a chyfleoedd eraill

	• Adolygu gofynion safonau, achredu a Sicrwydd Ansawdd a datblygu cynllun i symud ymlaen ac ymgorffori ledled Cymru. • Datblygu opsiynau i wella defnydd, argaeledd a hygyrchedd cyfleusterau, offer, cyfadran ac adnoddau eraill ledled Cymru.
Amcan Strategol 2.12: Arwain y gwaith o ddatblygu a gweithredu fframwaith gallu digidol ar gyfer y gweithlu gofal iechyd mewn partneriaeth â DHCW (ar gyfer staff nad ydynt yn arbenigwyr digidol).	• Ymgysylltu ag Health Education England (HEE) ac NHS Education Scotland (NES) i ddeall eu dysgu a'u gweithredoedd yn y maes hwn ac a ellid mabwysiadu'r rhain neu eu haddasu ar gyfer gweithlu GIG Cymru. • Cyflwyno Offeryn Darganfod Gallu Digidol. • Datblygu cynllun gweithredu drafft. • Ymgysylltu â phartneriaid ar y cynllun gweithredu - gan gynnwys datblygu fframwaith o gymwyseddau sgiliau digidol a Phroffiliau Rôl Gallu Digidol ar gyfer rolau gofal iechyd yn GIG Cymru. • Diffinio a chytuno ar gwmpas a diffiniad 'Gweithlu digidol barod' ar gyfer GIG Cymru a chytuno ar y cynllun gweithredu.
Amcan Strategol 2.13 Gwella llwybrau gyrfa a chyfleoedd addysg ar gyfer y gweithlu academiaidd ac ymchwil clinigol.	• Cwmpasu'r opsiynau cyfredol sydd ar gael ar gyfer llwybrau gyrfa ymchwil ac addysg. • Mapio cymwyseddau yn erbyn y Fframwaith Dysgu a Datblygu. • Datblygu cymwyseddau yn erbyn y llwybr gwell, datblygedig ac ymgynghorol i fynd i'r afael ag unrhyw fylchau.
Amcan Strategol 2.14: Datblygu a gweithredu modelau cyllido wedi'u moderneiddio i gymell hyfforddiant ac addysg yn GIG Cymru.	• Gwneud argymhellion i wella effeithlonrwydd gweithrediad y system Fwrsariaeth wrth gynnal yr atyniad a lleihau colli hyfforddiant wedi'i ariannu. • Adolygu'r trefniadau presennol ar gyfer ariannu absenoldeb astudio a gweithio gyda NWSSP ac eraill i weithredu dull diwygiedig gan gynnwys gweithredu posibl cyfrifon gwyliau astudio hyblyg unigol ar gyfer hyfforddeion meddygol a deintyddol ôl-raddedig. • Adolygu ac argymhell dull diwygiedig ar gyfer ariannu Addysg Feddygol Ôl-raddedig a chefnogaeth i lyfrgelloedd a gwasanaethau cymorth eraill. • Adolygu ac argymhell dull diwygiedig o ariannu swyddi gradd hyfforddi ledled GIG Cymru.

Nod Strategol 3: Gweithio gyda phartneriaid i ddylanwadu ar newid diwylliannol o fewn GIG Cymru trwy adeiladu gallu arweinyddiaeth dosturiol a chyfunol ar bob lefel

Byddwn yn gweithredu ein strategaeth ar gyfer arweinyddiaeth a chynllunio olyniaeth mewn partneriaeth ag eraill, a byddwn yn cyfarwyddo ac yn datblygu'r rhaglenni, yr offer a'r adnoddau i gefnogi eu gweithredu. Bydd dull cyfunol a thosturiol o arwain yn cael ei ymgorffori, gyda ffocws ar gynhwysiant, gwella ansawdd, cefnogi unigolion, timau a sefydliadau i gyflawni'r uchelgais trawsnewid. Bydd llwyfannau digidol a dulliau hunanwasanaeth yn thema ganolog i atgyfnerthu dull arweinyddiaeth y mae modd ei rannu ac sy'n hygyrch.

Amcanion Strategol	Cyflawniadau ar gyfer 2021-22
Amcan Strategol 3.1 Arwain gweithrediad y Strategaeth Arweinyddiaeth Iechyd a Gofal trwy fframwaith Arweinyddiaeth Dosturiol ac ar y Cyd GIG Cymru ar gyfer gweithredu.	• Dylanwadu ar gynnwys yr egwyddorion arweinyddiaeth dosturiol a chymwyseddau craidd rheolwyr ym mhob cynnig arweinyddiaeth a rheolaeth • Adolygu amrywiaeth uwch arweinwyr a swyddogion gweithredol wrthi'n datblygu strategaethau i fynd i'r afael â grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol • Datblygu mesurau i asesu effeithiolrwydd arweinyddiaeth a diwylliant tosturiol o fewn sefydliadau • Datblygu adnoddau arweinyddiaeth dosturiol gan gynnwys y rhai sy'n denu credyd addysgol • Datblygu a darparu modiwl arweinyddiaeth dosturiol i'w ddefnyddio o fewn AAaGIC ac yn ehangach • Parhau i gynnal a chefnogi rhwydwaith o Hyrwyddwyr Arweinyddiaeth ar y Cyd • Darparu digwyddiadau arweinyddiaeth dosturiol sy'n hyrwyddo ac yn ymgorffori arweinyddiaeth dosturiol ar draws y system ac yn rhannu arfer gorau. • Parhau i fod yn bartner gydag arbenigwyr i sicrhau bod offrymau arweinyddiaeth AaGIC yn gredadwy ac wedi'u trwytho yn y sylfaen dystiolaeth • Sefydlu gallu hyfforddi a mentora sy'n gallu cefnogi arweinwyr gweithredol a chlinigol • Cynyddu proffil AaGIC o fewn rhwydwaith arweinyddiaeth ar y cyd y 5 Gwlad
Amcan Strategol 3.2: Arwain gweithrediad a rheolaeth fframwaith cynllunio olyniaeth y GIG ar gyfer Haenau 1 -3 a monitro cynnydd.	• Gweithredu'r cyflawniadau rhaglen a nodwyd gan y Bwrdd Talent cenedlaethol trwy'r Grŵp Gweithredol Talent ac Olyniaeth • Datblygu a gweithredu dull safonol, wedi'i seilio ar dystiolaeth, o nodi a rheoli talent Haen 1-2 ledled GIG Cymru. • Integreiddio teclyn hunanasesu/diagnostig yn seiliedig ar Broffil Llwyddiant Gweithredol GIG Cymru i ddatrysiaid 'Gwella' TM. • Dylunio a darparu canolfan ddatblygu Cyfarwyddwr Gweithredol i nodi olynwyr posib ar gyfer swyddi â blaenoriaeth. • Datblygu ystod o ddangosfyrddau rheoli talent ar gyfer Haenau 1-3 • Sefydlu a chefnogi rhwydweithiau o dalent gweithredol 'parod nawr' a 'parod yn fuan'. • Gweithredu prosesau wedi'u targedu i gefnogi Cynllunio Olyniaeth, yn seiliedig ar wybodaeth gan ddangosfyrddau Rheoli Gweithlu a Talent • Darparu ystod o ddosbarthiadau meistr a chynigion datblygu trwy'r Hwb Cyfarwyddwr Gweithredol uchelgeisiol. • Cefnogi sefydliadau i nodi prosesau/fframweithiau Talent ac Olyniaeth arfer gorau ar gyfer defnyddio Rheoli Talent cadarn yn lleol. • Cwmpasu'r opsiwn i AaGIC chwarae rhan flaenllaw mewn recriwtio arweinyddiaeth weithredol.
Amcan Strategol 3.3: Arwain gweithrediad a rheolaeth y porth Arweinyddiaeth Ddigidol	• Gweithredu cynllun gweithredu hygyrchedd Ymddiriedolaeth Shaw i gyflawni lefel cydymffurfio AA ar gyfer Porth Arweinyddiaeth Gwella • Integreiddio meddalwedd rheoli talent (TM) i Borth Arweinyddiaeth Gwella a chynnal profion

	swyddogaethol a phrofion defnyddwyr terfynol • Integreiddio proffil llwyddiant y Cyfarwyddwr Gweithredol i Gwella gan greu proses hunanasesu ac asesu cymheiriaid ar-lein • Parhau i guradu a gwella adnoddau arwain a rheoli dwyieithog i ehangu'r adnoddau sy'n hygyrch trwy Gwella • Parhau i farchnata Gwella ar draws GIG Cymru ac YN ehangach er mwyn cynyddu mynediad at adnoddau arweinyddiaeth dosturiol • Datblygu dadansoddeg i ddangos defnydd effeithiol o Gwella ac adnoddau • Creu llwybrau dysgu arweinyddiaeth dosturiol o fewn Gwella sy'n denu credydau addysgol • Hyrwyddo Gwella i ddefnyddio holl gynadleddau, rhwydweithiau a rhaglenni AaGIC ac arweinyddiaeth sefydliadol a rheoli Gwella porth arweinyddiaeth Gwella i gasglu gwybodaeth amrywiaeth a darparu gallu i adrodd ar gydraddoldeb
Amcan Strategol 3.4: Arwain y gwaith o addasu, datblygu a gweithredu rhaglenni arweinyddiaeth ac adnoddau ar gyfer arweinwyr clinigol o ystod o gefndiroedd proffesiynol.	• Datblygu a marchnata cyfres o offrymau arweinyddiaeth glinigol gynhwysol ac adnoddau digidol • Treialu rhaglen arweinyddiaeth glinigol amlddisgyblaethol • Adolygu gofynion olyniaeth ac arweinyddiaeth Gofal Sylfaenol • Creu alumni o gyn-fyfyrwyr a rhwydweithiau arweinyddiaeth glinigol i ddatblygu cymunedau bywiog o arweinwyr clinigol tosturiol ledled GIG Cymru. • Arwain a darparu cynllun Cymrodyr dan Hyfforddiant Arweinyddiaeth Glinigol Cymru o fis Medi 2021 • Darparu cefnogaeth a llywodraethu ar gyfer Ysgolheigion Sefydliad Florence Nightingale (FNF) sy'n cymryd rhan yn Rhaglen Arweinyddiaeth a Thrawsnewid 2021/22
Amcan Strategol 3.5: Arwain adolygiad, gwella ac ail-lansio cynllun hyfforddi Graddedigion GIG Cymru.	• Lansio'r Graddedigion Rheolaeth Gyffredinol newydd GIG Cymru 2021/23 • Cwblhau cynnwys gradd meistr mewn partneriaeth â Phrifysgol De Cymru • Trefnu a hwyluso 3 sesiwn ymgysylltu rithwir gyda hyfforddeion a sefydliadau • Datblygu Fframwaith ar gyfer Sefydlu Ar Fwrdd • Sefydlu 'taith saffari' sefydliadol ac amserlen profiad gwaith mewn partneriaeth â sefydliadau • Datblygu a chytuno ar fframwaith perfformiad ar gyfer y graddedigion • Creu rhwydwaith Gwella ar gyfer Graddedigion i gynnal ymgysylltiad â'r graddedigion penodedig cyn iddynt ddechrau Medi 2021 • Adolygu'r broses marchnata a recriwtio Graddedigion a datblygu gwersi a ddysgwyd i lywio'r broses recriwtio Graddedigion nesaf • Datblygu offrymau arweinyddiaeth atodol i gefnogi datblygiad arweinyddiaeth y graddedigion • Treialu rhaglen interniaeth AaGIC • Sefydlu Rhaglen Alumni Cyn-fyfyrwyr Graddedigion Rheolaeth Gyffredinol AaGIC • Archwilio opsiynau i sefydlu rhwydwaith ar y cyd â'r Academi Gyllid ac Academi Cymru

Amcan Strategol 3.6: Arwain y gwaith o ddatblygu, gweithredu a rheoli rhaglen Arweinyddiaeth ar y Cyd ac Arweinyddiaeth Dosturiol newydd y GIG.	• Datblygu a darparu fframwaith arweinyddiaeth dosturiol gweithredol AaGIC. • Datblygu, cyflwyno a gwerthuso'r rhaglen datblygu gweithredol uchelgeisiol 'Arwain gyda Thosturi' • Datblygu gallu, sgiliau a gallu mewnol i ddarparu modiwlau arweinyddiaeth weithredol. • Cyhoeddi calendr wedi'i drefnu o offrymau arweinyddiaeth weithredol. • Gweithredu llwybr dysgu digidol sy'n cyd-fynd â Phroffil Llwyddiant Gweithredol GIG Cymru • Sefydlu cyn-fyfyrwyr a rhwydweithiau arweinyddiaeth weithredol.
--	---

Nod Strategol 4: Datblygu'r gweithlu i gefnogi darparu gofal diogel o ansawdd uchel

Byddwn yn parhau i ddarparu ymateb hyblyg i GIG Cymru i anghenion gweithlu penodol ymateb pandemig COVID-19 ac adferiad. Rydym am gynyddu'r cysylltiad uniongyrchol a'r cyfraniad rhwng ein swyddogaethau a darparu gofal diogel o ansawdd uchel i bobl a byddwn yn datblygu ffocws ar hyfforddiant aml-broffesiynol ar gyfer diogelwch cleifion, gan gymryd agwedd wedi'i thargedu at flaenoriaethau gwasanaeth cenedlaethol fel gofal sylfaenol, iechyd meddwl, gofal brys ac argyfwng, canser a gofal llygaid. Byddwn yn cefnogi goblygiadau'r gweithlu sy'n deillio o fodolau gofal cymunedol ac integredig a bydd hyn yn gofyn am ddull gweithredu ar draws y sefydliad i gwmpasu gwybodaeth am y gweithlu, cynllunio'r gweithlu, addysg a hyfforddiant, moderneiddio'r gweithlu, gyrfaedd, datblygu arweinyddiaeth, dwyieithrwydd a digidol. Byddwn hefyd yn datblygu llwybrau cymorth, addysg a hyfforddiant ôl-gofrestru i wella trosglwyddiad gweithwyr gofal iechyd proffesiynol o addysg i'r gweithlu.

Amcanion Strategol	Cyflawniadau ar gyfer 2021-22
Amcan Strategol 4.1: Cynnal ymateb hyblyg i anghenion gweithlu penodol o ran ymateb ac adferiad pandemig COVID-19	<i>Gellir ychwanegu cyflawniadau ychwanegol at yr Amcan hwn yn ystod y flwyddyn yn ôl yr angen i gefnogi anghenion gweithlu'r cynlluniau ailosod ac adfer sy'n dod i'r amlwg.</i>
(a) Cartrefi Gofal	• Archwilio cyfleoedd i gefnogi cofrestreion tramor sy'n gweithio yn y sector gofal i gael mynediad at gofrestr y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (NMC) • Gweithio gyda phartneriaid i ehangu'r hyfforddiant a gynigir i weithwyr iechyd mewn cartrefi gofal • Cynnal cysylltiadau â Gofal Cymdeithasol Cymru.
(b) Haint, Atal a Rheoli	• Recriwtio i swydd Atal a Rheoli Heintiau (IP&C) • Sefydlu perthnasoedd mewn gweithlu arbenigol cymunedol IP&C/partneriaid addysg ar draws iechyd a gofal cymdeithasol • Cwmpasu cymysgedd sgiliau addysg a gweithlu cyfredol y gweithlu IP&C • Adolygu a dadansoddi adnoddau hyfforddi newydd a ddatblygwyd mewn ymateb i Covid a llunio adroddiad
(c) Gwneud penderfyniadau cydweithredol	• Recriwtio i 4 swydd hyfforddi

integredig (ICDM)	• Cyflwyno Dosbarthiadau Meistr ar gyfer Cyfarwyddwyr Gweithredol GIG Cymru • Datblygu cynllun prosiect ar gyfer cyflwyno'r rhaglen • Ymgysylltu ag uwch arweinwyr GIG Cymru i gytuno ar gynllun cyflwyno.
Amcan Strategol 4.2: Cefnogi datblygiad a gweithrediad modelau gweithlu aml-broffesiynol ar gyfer gofal sylfaenol a chymunedol, yn unol â'r Cynllun Strategol ar gyfer Gofal Sylfaenol a chynlluniau'r Bwrdd Partneriaeth Rhanbarthol.	• Fframwaith ar gyfer sefydlu, swyddogaethau a llywodraethu a fydd yn cefnogi hyfforddiant, datblygiad a thrawsnewid y gweithlu aml-ddisgyblaethol gofal sylfaenol, yn amodol ar fuddsoddiad. • Cynllun prosiect diwygiedig AaGIC i gefnogi modelau'r gweithlu ar gyfer gofal sylfaenol a chymunedol ac adlewyrchu cynlluniau'r RPB ar gyfer gweithio integredig. • Nifer cynyddol o bractisau hyfforddi meddygon teulu newydd a hyfforddwyr newydd i gefnogi a darparu ar gyfer yr ehangu parhaus yn niferoedd hyfforddeion meddygon teulu a dysgwyr eraill yn yr amgylchedd hwnnw. • Perthynas AaGIC sefydledig â Byrddau Partneriaeth Rhanbarthol a'u hagendâu gweithlu ar gyfer gofal sylfaenol iechyd a gofal cymdeithasol. • Cynllun gweithlu aml-broffesiynol i gefnogi gweithredu model gweithlu gofal sylfaenol a chymunedol newydd. • Gwell sgiliau a galluoedd cynllunio gweithlu mewn gofal sylfaenol. • Fframwaith Cymhwysedd Rhwydwaith Meddygon Teulu. • Compendiwm arfer da wedi'i alluogi'n ddigidol ar gyfer gofal sylfaenol. • Adroddiad gwerthuso Dysgu Grwpiau Bach yn Seiliedig ar Ymarfer (PBSGL) gydag argymhellion ar gyfer darparu yn y dyfodol. • Cynnydd mewn Rhagnodwyr Annibynnol sy'n gweithio ym maes gofal sylfaenol.
Amcan Strategol 4.3: Datblygu model a chynllun gweithlu iechyd meddwl mewn cydweithrediad â Llywodraeth Cymru a Gofal Cymdeithasol Cymru i gefnogi gweithredu Gyda'n Gilydd ar gyfer Iechyd Meddwl (mae hyn yn cynnwys CAMHS).	• Datblygu a chyhoeddi gweledigaeth drawsnewid ar gyfer y gweithlu iechyd meddwl. • Galluogi Llywodraeth Cymru i gyhoeddi cynllun gweithlu cytunedig ac wedi'i gostio ar gyfer iechyd meddwl. • Datblygu cynlluniau addysg a hyfforddiant CAMHS a chomisiynu'r addysg a'r hyfforddiant gofynnol. • Cyhoeddi llwybrau ar gyfer atgyfeiriadau iechyd meddwl gofal sylfaenol.
Amcan Strategol 4.4: Moderneiddio modelau'r gweithlu i drawsnewid gwasanaethau sy'n deillio o raglenni strategol cydweithredol a chenedlaethol GIG Cymru ar gyfer: • delweddu; • Patholeg • endosgopi;	<i>Gellir ychwanegu cyflawniadau ychwanegol at yr Amcan hwn yn ystod y flwyddyn yn ôl yr angen i gefnogi unrhyw raglenni strategol ychwanegol sy'n deillio o'r cynlluniau ailosod ac adfer Covid sy'n dod i'r amlwg. Mae hyn yn cynnwys mapio ein cyfraniadau presennol at ofal wedi'i gynllunio.</i> <i>Mae Cynllun Gwaith Cydweithredol GIG Cymru hefyd yn cynnwys gwaith ar wasanaethau cardiaidd a darparu'r Canolfannau Cyfeirio Ymosodiadau Rhywiol. Nid oes gan y meysydd hyn gyflawniadau penodol yn y Cynlluniau Tudalen gan eu bod yn cael eu cefnogi trwy ein swyddogaethau comisiynu craidd a hyfforddiant meddygol.</i>

• trawma mawr; • gofal brys ac argyfwng; a • gofal critigol.	
a) Delweddu	• Datblygu Model Gweithlu Strategol Delweddu yn unol â'r Datganiad o Fwriad Delweddu ac anghenion y Rhaglen Ddelweddu genedlaethol. • Datblygu a darparu ystod o raglenni a chymwysterau addysg/hyfforddiant ar gyfer y gweithlu Delweddu.
(b) Patholeg	• Datblygu Cynllun Gweithlu Strategol Patholeg Cellog yn unol â'r Datganiad o Fwriad Patholeg ac anghenion cenedlaethol Patholeg • Datblygu a darparu ystod o addysg/hyfforddiant a chymwysterau ar gyfer y gweithlu Patholeg.
(c) Endosgopi	• Sefydlu'r Grŵp Rheoli Hyfforddiant Endosgopi (ETMG) • Datblygu a darparu ystod o raglenni hyfforddi/llwybrau addysgol i fodloni holl ofynion staffio'r Cynllun Endosgopi Cenedlaethol (NEP) yn unol â chynllun gweithredu NEP 2019-2023 a'r cynllun adfer ar gyfer sefydlogi capasiti yn y gweithlu. • Datblygu achos busnes i gefnogi cynaliadwyedd Sefydliad Therapi Mynediad Lleiaf Cymru (WIMAT).
(ch) Trawma Mawr	• Ymgysylltu â WHSSC i fynd i'r afael â gorgyffwrdd rhwng anghenion gweithlu'r Rhwydwaith Trawma Mawr (MTN) a'n prosesau comisiynu • Gweithio gyda'r MTN gan gynorthwyo gyda'r gofynion hyfforddi a nodwyd a mynediad at adnoddau hyfforddi a darparu priodol.
(e) Gofal Brys ac Argyfwng	• Sefydlu modelau gweithlu cyfredol mewn Adrannau Brys (ED) ledled Cymru ac arfer da mewn gwledydd cartref eraill • Sefydlu'r opsiwn i fabwysiadu map ffordd Addysg Iechyd Lloegr (HEE) ar gyfer Ymarferwyr Cyswllt Cyntaf a'i addasu i'w ddefnyddio yng Nghymru i gefnogi Cyswllt Cyntaf/111 • Sefydlu potensial i Gymrodyr Ymchwil werthuso/cynnal astudiaeth effaith ar Contact First/111 • Arwain Is-grŵp y Gweithlu a Datblygu (W&D) o'r Rhaglen Gofal Brys ac Argyfwng Genedlaethol.
(f) Gofal Critigol	• Cyflwyno cyfres o opsiynau i Fyrddau Iechyd eu defnyddio wrth staffio eu meysydd Gofal Critigol ac ymateb. • Datblygu model gweithlu strategol ar gyfer Gofal Critigol gan gynnwys ystyried rôl bosibl yr ymarferwyr cyswllt meddygol ehangach mewn modelau gweithlu (ar ôl ei reoleiddio). • Cyflwyno rhaglen addysg a hyfforddiant Gofal Critigol gyda darparwyr addysg.
Amcan Strategol 4.5: Cefnogi gweithredu fframweithiau polisi cenedlaethol a phroffesiynol a deddfwriaeth sy'n gysylltiedig	

â gweithlu gweithwyr iechyd proffesiynol gan gynnwys: • optometreg; • gweithwyr proffesiynol perthynol i iechyd; • gwyddorau gofal iechyd; • anableddau dysgu; • Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016; • safonau nyrsio; a • Gwasanaethau Mamolaeth	
(a) Optometreg	• Datblygu, cyhoeddi ac ymgynghori ar gynllun cyflawni (gan gynnwys dadansoddiad ariannol) ar gyfer mentoriaeth a chefnogaeth i optometryddion sydd newydd gymhwyso. • Gweithredu cynllun gweithredu i symud y gwaith ymlaen a dechrau cyflwyno'r rhaglen fentora a chymorth ar gyfer yr holl optometryddion sydd newydd gymhwyso. • Integreiddio myfyrio ac arfarnu fel rhan o'r cynllun. • Gwreiddio seilwaith addysg a hyfforddiant ar gyfer optometreg a gweithwyr proffesiynol cysylltiedig i gynnwys: • Templed safonau a Sicrwydd Ansawdd (SA) i gefnogi cyflwyno addysg a hyfforddiant.
(b) Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	• Sefydlu tîm y rhaglen i AaGIC a sefydlu rhaglen waith. • Datblygu cynllun strategol i gefnogi datblygiad y gweithlu a modelau gwasanaeth i fodloni blaenoriaethau gwasanaeth. • Hwyluso mynediad at gyfleoedd Cymrodoriaeth Hyfforddiant Arweinyddiaeth AaGIC Cymru. • Cwmpasu seilwaith llinell sylfaen ac arfer da i lywio'r cynllun i gefnogi arfer uwch ac ymgynghorol. • Cefnogi'r gwasanaeth i nodi modelau gwasanaeth arfer da a modelau gweithlu i gefnogi Adferiad ar ôl COVID-19 • Datblygu cynllun strategol i gyflwyno a gweithredu modelau arfer da ar gyfer datblygu'r gweithlu mewn gofal sylfaenol gan ystyried datblygu'r rhai sydd eisoes yn gweithio mewn/newydd i Ofal Sylfaenol. • Cwmpasu cyfleoedd dysgu a datblygu aml-broffesiynol o amgylch blaenoriaethau gwasanaeth • Cwmpasu dulliau arfer da o ymdrin â gallu a chynllunio'r gweithlu AHP a hwyluso mynediad at gynnig hyfforddiant/datblygu i gefnogi arweinwyr gwasanaeth yng ngallu a chynllunio'r gweithlu. • Cydlynu datblygiad mesurau perfformiad cenedlaethol sy'n seiliedig ar werth ar gyfer adsefydlu

	sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn • Cydlynu datblygiad cynllun gweithredu ar gyfer 'Fframwaith Strategol AHPau yn Iechyd Cyhoeddus y DU' (2019 - 2024) ar gyfer Cymru.
(c) Gwyddor Gofal Iechyd	• Sicrhau sefydlogrwydd i dîm y rhaglen er mwyn sicrhau cynaliadwyedd y rhaglen. • Diffinio strategaeth recriwtio ar gyfer tîm y rhaglen i gynnwys rolau i gefnogi'r gweithlu, ymchwil ac arloesi ac adnoddau digidol. • Cydweithio â thîm y gweithlu i alinio'r Strategaeth Gweithlu genedlaethol â chynllun gweithlu Gwyddor Gofal Iechyd 10 mlynedd. • Datblygu Strategaeth Ymchwil ac Arloesi ar gyfer Gwyddor Gofal Iechyd. • Datblygu pecyn cymorth cyfathrebu sy'n cyd-fynd â strategaeth gyfathrebu AaGIC. • Gweithio gyda thîm Arweinyddiaeth AaGIC i ehangu ar Sgiliau Ymarferol ar gyfer Addysg a Dysgu Proffesiynol (PSEL) a darparu modiwlau arweinyddiaeth gwyddoniaeth gofal iechyd pwrpasol ar gyfer gwyddonwyr gofal iechyd lefel ganolig ac uwch i ategu cynnig arweinyddiaeth AaGIC ehangach. • Sicrhau dau le Cymrodoriaeth Hyfforddiant Arweinyddiaeth Glinigol Cymru.
(c) Gwyddorau Gofal Iechyd (HCS)	• Sicrhau sefydlogrwydd i dîm y rhaglen er mwyn sicrhau cynaliadwyedd y rhaglen. • Diffinio strategaeth recriwtio ar gyfer tîm y rhaglen i gynnwys rolau i gefnogi'r gweithlu, ymchwil ac arloesi ac adnoddau digidol. • Cydweithio â thîm y gweithlu i alinio'r Strategaeth Gweithlu genedlaethol â chynllun gweithlu Gwyddor Gofal Iechyd 10 mlynedd. • Datblygu Strategaeth Ymchwil ac Arloesi ar gyfer Gwyddor Gofal Iechyd. • Datblygu pecyn cymorth cyfathrebu sy'n cyd-fynd â strategaeth gyfathrebu AaGIC. • Gweithio gyda thîm Arweinyddiaeth AaGIC i ehangu ar Sgiliau Ymarferol ar gyfer Addysg a Dysgu Proffesiynol (PSEL) a darparu modiwlau arweinyddiaeth gwyddoniaeth gofal iechyd pwrpasol ar gyfer gwyddonwyr gofal iechyd lefel ganolig ac uwch i ategu cynnig arweinyddiaeth AaGIC ehangach. • Sicrhewch ddau le Cymrodoriaeth Hyfforddiant Arweinyddiaeth Glinigol Cymru.
(d) Deddf Staff Nyrsio	• Recriwtio peiriannydd digidol a dadansoddwr Cudd-wybodaeth Busnes (BI) i ymgymryd â chwmpasu a dechrau integreiddio systemau. • Adolygu a diwygio rheolaeth rhaglenni ac atebolrwydd i adlewyrchu trefniadau system newydd. • Ymestyn dyletswydd 2^{il} Ddeddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) i gleifion pediatreg mewnol • Sicrhau bod gallu'r tîm yn briodol ar gyfer cyflwyno'r rhaglen waith.
(e) Safonau Nyrsio	• Gan adeiladu ar gymeradwyaeth lwyddiannus y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth i raglenni nyrsio

	cyn-gofrestru yng Nghymru yn 2020, sicrhau bod Sefydliadau Addysg Cymeradwy (AEI) a Darparwyr Lleoli yn diwallu meini prawf canolbwynt porth yr NMC ar gyfer cymeradwyo rhaglenni Dychwelyd i Ymarfer, Rhagnodi Anfeddygol a rhaglenni dysgu Bydwreigiaeth. • AaGIC i gydlyn dull Cymru gyfan o ymdrin ag elfennau rhaglenni cyffredin. • Adeiladu ar gyswllt a ffrydiau gwaith teiran effeithiol rhwng AaGIC, sefydliadau Darparwyr Lleoliadau a Phrifysgolion. • Sicrhau gweithrediad safonau rheoleiddio i gefnogi goruchwyliaeth ac asesiad myfyrwyr. • Datblygu rhaglen ddysgu o bell yng Nghymru i baratoi goruchwylwyr ymarfer ac aseswyr gan gynnwys mecanweithiau cytunedig ar gyfer opsiynau dysgu cyfunol.
(f) Anableddau Dysgu (LD)	• Datblygu cynnig dysgu sylfaen/gorfodol Cymru Gyfan ar gyfer gwasanaethau Anableddau Dysgu. • Datblygu cynllun i ddatblygu ac ymgorffori hyfforddiant sylfaen/gorfodol ledled Cymru. • Gweithredu cynllun gweithredu i gyflwyno hyfforddiant gorfodol i Fyrddau Iechyd, Ymddiriedolaethau a darparwyr Gofal Sylfaenol a Gofal Cymdeithasol. • Datblygu opsiynau i wella'r defnydd o ddysgu ledled Cymru.
(g) Gwasanaethau Mamolaeth	• Cefnogi gweithrediad Gofal Mamolaeth <i>yng Nghymru, Gweledigaeth Pum Mlynedd ar gyfer y Dyfodol (2019-2024)</i> trwy addysg a hyfforddiant. • Cyflwyno fframwaith hyfforddi cymhwysedd ar gyfer Archwiliadau Corfforol Babanod a Babanod Newydd-anedig (NIPEC).
Amcan Strategol 4.6: Datblygu'r llwybrau cymorth, addysg a hyfforddiant ôl-gofrestru i wella trosglwyddiad gweithwyr gofal iechyd proffesiynol o addysg i'r gweithlu.	• Gweithredu'r ehangiad arfaethedig o'r rhaglen Sylfaen ar gyfer meddygaeth gyda lleoliadau ar draws gofal eilaidd, Practisiau Cyffredinol a'r gymuned. • Cwmpasu'r angen am gefnogaeth ar ôl cofrestru ar gyfer pob grŵp proffesiynol. • Nodi sut y gall cyllid ar gyfer ymarfer uwch/sgiliau estynedig sicrhau gwerth yng nghyd-destun meysydd blaenoriaeth gwasanaeth.

Nod Strategol 5: Bod yn gyflogwr enghreifftiol ac yn lle gwyb i weithio

Ein huchelgais yw bod yn gyflogwr enghreifftiol lle mae staff yn cael eu cymell a'u grymuso trwy ymgymryd â gwaith diddorol ac amrywiol, lle mae sgiliau a thalent yn cael eu datblygu, a lle mae lles staff yn cael ei gefnogi gan ddiwylliant cynhwysol sy'n seiliedig ar werthoedd, amgylchedd gwaith modern, swyddogaeth AD effeithiol a phatrymau gweithio hyblyg. Mae lefelau cadw yn uchel, trosiant ac absenoldeb salwch yn isel, a swyddi gwag yn hawdd i'w llenwi ag ymgeiswyr o safon uchel. Mae arweinwyr yn arwain gyda thosturi, gonestrwydd a didwylledd, gan ddarparu cyfeiriad clir a chefnogi staff gydag adborth effeithiol am berfformiad a datblygiad. Rydym am weithredu newidiadau sefydliadol pwysig i fodloni'r gofynion o ran bioamrywiaeth a newid yn yr hinsawdd. Byddwn hefyd yn ehangu ein capasiti a'n gallu i werthuso, arloesi ac ymchwilio ac yn amddiffyn ein gwaith rhag problemau seiberddiogelwch.

Amcanion Strategol

Cyflawniadau ar gyfer 2021-22

Amcan Strategol 5.1: Cwblhau a gweithredu'r Strategaeth Pobl a Datblygu Sefydliadol (OD).	• Lansio a Gweithredu'r Strategaeth Pobl ac OD. • Gweithredu'r cynllun hyfforddi y cytunwyd arno gan gynnwys camau gweithredu mewn perthynas â chymwyseddau a galluoedd digidol, gan sicrhau bod gan AaGIC 'weithlu sy'n ddigidol barod'. • Parhau i weithredu blaenoriaethau'r strategaeth sy'n cynnwys; - o Mewnosod gwerthoedd sefydliadol mewn recriwtio, dilyniant gyrfa a gallu. - o Adnabod cronfa o dalent o fewn y sefydliad. - o Parhau i fesur profiad staff. - o Gwerthuso'r dull cydnabod staff a ddatblygwyd yn 2020/21. - o Cwblhau a gwerthuso rhaglen gyntaf y Rhaglen Rheoli Arweinyddiaeth Dosturiol. - o Sefydlu Rhwydwaith Hyfforddi. - o Cwblhau a gwerthuso cyfran gyntaf y rhaglen brentisiaeth dwy flynedd. - o Ymgymryd â meincnodi cynnydd sefydliadol yn erbyn arfer da, gan ddefnyddio ymchwil a thystiolaeth. • Ymgyrch â ffocws ar sicrhau'r budd mwyaf posibl o Gofnod Staff Electronig ar draws AaGIC.
Amcan Strategol 5.2: Arwain, datblygu ac ymgorffori ystod o gamau i gefnogi lles y gweithlu a'r gweithle a phrofiad cydweithwyr rhagorol o fewn AaGIC.	• Ennill Gwobr Efydd y Safon Iechyd Corfforaethol. • Treialu gwybodaeth, adnoddau ac offer gwerthuso iechyd a lles yn AaGIC cyn eu rhannu ledled GIG Cymru. • Sicrhau bod anghenion AaGIC yn cael eu cynrychioli unwaith mewn rhaglenni iechyd a Lles Cymru. • Datblygu a gweithredu Strategaeth Iechyd a Lles a chynllun gweithredu AaGIC. • Cynnal yr Asesiad Anghenion Iechyd yn rheolaidd i lywio cynnig iechyd a lles AaGIC. • Datblygu cynllun gweithredu'r prosiect i sicrhau bod AaGIC yn cyflawni'r achrediad Gwobr Arian y Safon Iechyd Corfforaethol yn gynnar yn 2022/23, cyn belled â bod modd ei asesu. • Datblygu a gweithredu mecanweithiau adborth profiad staff rheolaidd i lywio cyfeiriad strategol. • Datblygu a chyflawni'r cynllun Gweithredu Amser i Newid i gynnal achrediad.
Amcan Strategol 5.3: Gweithredu ac ymgorffori'r fframwaith Cymraeg yn AaGIC.	• Cwblhau Ymgynghoriad Cyhoeddus ar Ymgynghoriad Cynllun Cymru. • Lansio'r Cynllun Iaith. • Parhau i ddarparu hyfforddiant ac ymwybyddiaeth ynghylch y cyflawniadau gweithredol allweddol a amlinellir uchod. • Parhau i wella ein prosesau cyfieithu. • Parhau i gynyddu nifer y staff sy'n mynd i wersi Cymraeg. • Datblygu galluoedd mewnol. • Parhau i gynyddu proffil a defnydd y polisi Cymraeg o fewn AaGIC. • Lansio a datblygu cynllun Prentisiaeth a Thystysgrif Sgiliau Allweddol. • Gweithio'n gynyddol gyda'r rhwydwaith Gyrfaedd i wella'r Gymraeg. • Parhau i rannu arfer da gyda'r rhwydwaith cymheiriaid.

Amcan Strategol 5.4: Gweithredu a gwreiddio Cynllun Cydraddoldeb Strategol AaGIC a pharhau i weithio mewn partneriaeth ar draws y sector cyhoeddus.	• Ymgorffori'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar draws y sefydliad. • Gweithio mewn partneriaeth yn effeithiol ar agenda Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant â Chyrff Cyhoeddus eraill yng Nghymru. • Ymgorffori'r ddyletswydd economaidd-gymdeithasol (Rhan 1, Adran 1 Deddf Cydraddoldeb 2010), er mwyn sicrhau cydymffurfiaid ar draws y sefydliad.
Amcan Strategol 5.5: Gweithredu newidiadau sefydliadol i fodloni'r gofynion o ran bioamrywiaeth a newid yn yr hinsawdd.	• Cynhyrchu a chyhoeddi cynllun bioamrywiaeth a datgarboneiddio trosfwaol cyntaf AaGIC gan gymhwyso egwyddorion Strategaeth Datgarboneiddio GIG Cymru gyfan. • Datblygu a rhoi ar waith cynllun gweithredu 3 blynedd yn unol â'r cynllun bioamrywiaeth a datgarboneiddio. • Targedau sefydliadol penodol wedi'u datblygu a'u gweithredu yn unol â nod GIG Cymru o ddod yn garbon niwtral erbyn 2030. • Mae gan yr holl staff gyfle i gymryd rhan mewn datblygu sefydliadol i gynyddu gwybodaeth, dealltwriaeth a gofynion. • Rhaglen o ymgysylltu gweithredol â staff ar waith i wreiddio syniadau ac i gyflawni'r cynlluniau bioamrywiaeth a datgarboneiddio a gweithredu.
Amcan Strategol 5.6: Ymgorffori capasiti a gallu Gwella Ansawdd amlddisgyblaethol (QI) yn AaGIC.	• Asesu blaenoriaethau a rhannu adnoddau (mewnol ac allanol) trwy'r grŵp rhanddeiliaid mewnol, mewn cydweithrediad â gwerthuso, ymchwil ac arloesi i fwydo i'r cylch gwaith ERIIC ehangach. • Datblygu seilwaith i gefnogi gwella ansawdd yn AaGIC. • Hyfforddi staff mewn QI a phrosiectau ar draws AaGIC, gan gynnwys cefnogaeth barhaus i brosiectau, gydag o leiaf 35 aelod o staff wedi ymgymryd â hyfforddiant QI rhagarweiniol a 3 phrosiect QI wedi dechrau. • Datblygu arbenigedd QI sylfaen gan gynnwys gallu gwyddoniaeth gwella, Arweinyddiaeth ar gyfer Gwella a galluoedd modelu. • Cyflwyno hyfforddiant QI a chefnogaeth prosiect i hyfforddeion/hyfforddwyr AaGIC trwy'r rhaglen QIST bresennol. • Treialu platfform rhannu prosiect. • Cynnwys QI yng nghyfnod ymgynffwrdd AaGIC.
Amcan Strategol 5.7: Datblygu'r capasiti a'r gallu ar gyfer gwerthuso, arloesi ac ymchwil.	• Sefydlu grŵp rhanddeiliaid gwerthuso ac ymchwilio i asesu blaenoriaethau a rhannu adnoddau (mewnol ac allanol). • Datblygu seilwaith ar gyfer gwerthuso, ymchwil ac arloesi fel rhan o ddull Cydweithredol ('ERIIC'). • Sefydlu/sicrhau mynediad i bwyllgor cyngori moeseg ymchwil. • Sicrhau arbenigedd gwerthuso ac ymchwil allanol. • Treialu cefnogaeth sylfaenol ar gyfer prosiectau gwerthuso ac ymchwil ar draws ardaloedd yn AaGIC i gynnwys cefnogaeth barhaus i brosiectau. • Rhannu cwrdd gwerthuso ac ymchwil trwy blatfform AaGIC. • Datblygu hyfforddiant i ddarparu gwybodaeth a sgiliau gwerthuso, ymchwil ac arloesi ar lefel sylfaen.

Amcan Strategol 5.8: Lleihau'r risgiau sefydliadol o ran seiberddiogelwch.	• Cwmpasu'r broses o ddarparu menter 'Hyfforddi Trawsnewid Hyfforddeion' gyda ffocws arloesi. • Dogfennu, datblygu, gweithredu a gwella rhaglen seiberddiogelwch yn barhaus fel â ganlyn: • Diogelu - o Deall cyflwr presennol seiberddiogelwch. - o Sicrhau hylendid seiber ac adeiladu sylfaen ddiogel. • Ymateb - o Ymateb yn gyflym ac yn effeithiol i achosion seiberddiogelwch. • Datblygu - o Ymgysylltu â swyddogaethau AaGIC. - o Hyrwyddo diwylliant seiber-ymwybodol.
--	--

Nod Strategol 6: Cael eich cydnabod fel partner, dylanwadwr ac arweinydd rhagorol

Byddwn yn parhau i adeiladu rhwydweithiau, mecanweithiau a sianeli cyfathrebu clir i weithio'n agos gydag ystod amrywiol o bartneriaid a rhanddeiliaid allweddol i gynllunio ymlaen llaw i sicrhau bod y gweithlu iechyd a gofal yn diwallu anghenion pobl Cymru nawr ac yn y dyfodol. Bydd partneriaid yn ceisio ein cynnwys ar lefelau lleol, cenedlaethol a'r DU oherwydd ein henw da a'n harbenigedd ac er mwyn gwella ymhellach yn y maes hwn byddwn yn cynnal dadansoddiad rhwydwaith sefydliadol. Byddwn hefyd yn cefnogi GIG Cymru trwy gynnal swyddfa'r Prif Swyddog Digidol dros dro.

Amcanion Strategol	Cyflawniadau Allweddol ar gyfer 2021-22
Amcan Strategol 6.1: Adnewyddu ac ail-lansio Strategaeth Cyfathrebu ac Ymgysylltu AaGIC.	• Adnewyddu ac ail-lansio Strategaeth Cyfathrebu ac Ymgysylltu AaGIC. • Cefnogi cyflawni amcanion AaGIC a'r strategaeth gyfathrebu ac ymgysylltu ar ei newydd wedd: - o Ymgysylltu â grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol i nodi meysydd diddordeb a sefydlu sianeli cyfathrebu ac ymgysylltu effeithiol a gweithio mewn partneriaeth (Cam 1) - o Cwmpasu a chynllunio cyflwyno swyddogaethau ychwanegol i wefan newydd AaGIC (a elwir yn AaGIC+).
Amcan Strategol 6.2: Gwella ymgysylltiad a chyfathrebu allanol trwy ddadansoddiad rhwydwaith sefydliadol (ONA)	• Ymchwilio a chytuno ar y gofynion ar gyfer ONA sy'n nodi dylanwadyr mewnol ac allanol, uwch-gysylltwyr, arweinwyr a llunwyr barn mewn systemau ffurfiol ac anffurfiol i gefnogi datblygiad cyfathrebu ac ymgysylltu effeithiol. • Caffael cwmni i gynnal ONA. • Cynnal Dadansoddiad Rhwydwaith Sefydliadol (ONA) o'n systemau ffurfiol ac anffurfiol. • Adrodd ar yr ONA. • Defnyddio canfyddiadau'r adroddiad i gynllunio sianeli a dulliau newydd i gefnogi cyfathrebu ac ymgysylltu sefydliadol effeithiol a chefnogi cyflwyno strategaeth gyfathrebu ac ymgysylltu AaGIC. • Rhoi ar waith sianeli a dulliau newydd i gynyddu effeithiolrwydd cyfathrebu ac ymgysylltu

	AaGIC.
Amcan Strategol 6.3: Cwmpasu a chytuno ar ein platfform digidol sengl yn y dyfodol.	• Cwmpasu'r broses o ddarparu un platfform ar gyfer AaGIC i gefnogi addysg a hyfforddiant a fydd yn dod â phrofiad defnyddiwr symlach, systemau mwy hylaw ac yn dod â dibyniaeth ar systemau gwahanol ac etifeddiaeth i ben. • Ymchwilio a chwmpasu'r system Intrepid a'i gwasanaethau i fapio ei swyddogaethau i'r platfform sengl. • Datblygu achos busnes wedi'i gostio a chynllun gwireddu buddion ar gyfer y platfform sengl.
Amcan Strategol 6.4: Sefydlu a chynnal Swyddfa'r Prif Swyddog Digidol (OCDO) yn barhaol ar ran Llywodraeth Cymru	• Sefydlu grŵp prosiect i gefnogi sefydlu a chynnal OCDO • Cytuno ar y cynllun gweithredu • Swyddfa OCDO wedi'i sefydlu a recriwtio wedi'i wneud • Cytundeb cynnal ar waith gyda Llywodraeth Cymru.

Pennod 5 - Persbectifau Proffesiynol a Galwedigaethol

Mae'r Amcanion Strategol a'r cyflawniadau ym Mhennod 5 yn dangos ein hegwyddor ein bod yn cymryd agwedd integredig ac aml-broffesiynol tuag at ein holl waith, yn unol â'n gweledigaeth a gofynion y gweithlu yn y dyfodol. Mae'r Bennod hon yn amlinellu ein hethos aml-broffesiynol a hefyd yn darparu crynodeb byr o'r hyn y mae ein cynlluniau strategol yn ei olygu i grwpiau proffesiynol unigol.

5.1 Trawsnewid a Chefnogi Gweithlu Aml broffesiynol

Er mwyn diwallu heriau'r gweithlu nawr ac yn y dyfodol a chyflawni gofynion gwasanaeth allweddol gyda'r nod o newid y ffordd yr ydym yn darparu gofal iechyd yng Nghymru, bydd angen ffyrdd newydd o weithio, sgiliau newydd, meddwl yn wahanol a diwylliant newydd. Mae ymgysylltu â staff clinigol yn hanfodol i lwyddiant ac rydym yn arwain ailgynllunio a chynllunio'r gweithlu strategol aml-broffesiynol oherwydd gweithlu sy'n heneiddio, mae natur gwaith gofal iechyd yn newid, ac nid yw sgiliau'r gweithlu presennol yn cyfateb yn dda i anghenion y dyfodol.

Mae'r mwyafrif o weithwyr proffesiynol a fydd yn gweithio yn y GIG ymhen deng mlynedd yn gweithio yn y GIG heddiw. Mae angen i ailgynllunio'r gweithlu ganolbwyntio mwy ar ail-hyfforddi neu ail-aseinio/ail-bwrpasu'r gweithlu presennol, fel bod ganddynt y sgiliau sydd eu hangen i ddarparu modelau gofal newydd. Mae angen iddynt hefyd ddatblygu'r sgiliau i weithredu fel 'partner' a 'hwylusydd' yn hytrach nag 'awdurdod' a chefnogi gofal Yn Agos at Gartref, a fydd yn gofyn am newid diwylliannol sylweddol.

Mae buddsoddiadau blaenorol yn y gweithlu wedi'u pwysoli'n drwm i grwpiau proffesiynol unigol. Mae staff clinigol yn gweithio o fewn timau amlddisgyblaethol ac mae ansawdd gwaith tîm yn cyfrannu'n helaeth at ansawdd gofal cleifion. Efallai y bydd datblygu gweithio mewn tîm yn bwysicach na datblygu rolau un grŵp proffesiynol. Gall timau cryf hefyd leihau dibyniaeth ar unrhyw grŵp proffesiynol unigol ac felly gellir rhannu gwaith.

Yn ogystal ag ail-ddylunio a chynllunio'r gweithlu rydym hefyd yn cefnogi'r gweithlu i aros yng Nghymru trwy symud i fodel Cyflogwr Arweiniol Sengl ar y cyd â NWSSP a byddwn yn gwella modelau cefnogaeth, seilwaith ac ariannu ôl-raddedig ar sail aml-broffesiynol. Yn ogystal, rydym yn cymryd rhan mewn trafodaeth strategol ar agweddau'r gweithlu ar ddiwygio contractau ar gyfer y proffesiynau contractwyr annibynnol.

5.2 Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd

Mae 13 o Broffesiynolion Perthynol i Iechyd (AHP) sy'n gwneud cyfraniad amrywiol ar draws y system iechyd a gofal gyfan. Mae AHPau yn broffesiynau craidd sy'n darparu adsefydlu ac ymyriadau therapiwtig eraill ar draws pob lleoliad iechyd a gofal, ar gyfer pob grŵp oedran ac maent wedi chwarae rhan sylweddol wrth ddiwallu anghenion adsefydlu pobl yr effeithir arnynt yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol gan COVID-19.

Bydd AaGIC yn adeiladu ar ddatblygiadau arloesol diweddar yn ymarferol trwy gyflawni'r Fframwaith Gweithwyr Iechyd Perthynol (AHP) ar gyfer Cymru - Edrych Ymlaen Gyda'n Gilydd dros y ddwy flynedd nesaf. Trwy welliannau mewn dylunio a chynllunio'r gweithlu, addysg, hyfforddiant, modelau gwasanaeth arloesol a datblygu arweinyddiaeth, ein nod yw cefnogi datblygiad y gweithlu AHP i

drawsnewid sut rydym yn diwallu anghenion pobl Cymru. Nod rhaglen waith AHP yw priodi themâu allweddol y Fframwaith AHP, *Cymru Iachach*, Strategaeth y Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol a Fframwaith Clinigol Cenedlaethol, i gefnogi ailosod ac adfer iechyd a gofal cymdeithasol yn dilyn COVID-19 trwy wneud y gorau o'r sylw cyfredol ar y rôl allweddol y mae AHPau yn ei chwarae. Mae'r rhaglen hon yn cynnig cyfle i AHPau arddangos eu cynnig i wella gwytnwch y boblogaeth a galluogi eu gallu i hunanofal. Mae yna ymrwymiad i systemau cyfan symud o fodelau ysbyty-ganolog i ddarpariaeth y tu allan i'r ysbyty/cymunedol a gofal sylfaenol, o reoli adweithiol i ymyrraeth gynnar ac atal. Mae'r rhaglen croesawu'r cofleidio'r angen i feddwl yn ehangach am sut y gall pobl gael diwallu eu hanghenion gofal yn agosach i'w cartref. Nod y rhaglen yw adeiladu ar flaenoriaethau AaGIC i sicrhau bod AHPau yn croesawu technolegau digidol yn ymarferol, datblygu gyrfa gwerth chweil hygyrch i'r gweithlu cofrestredig ac anghofrestredig a gwella'r seilwaith arweinyddiaeth ar gyfer AHPau.

Bydd gweithio'n agos gyda phartneriaid amlddisgyblaethol ac aml-sector yn anelu at wella arloesedd wrth ddarparu addysg lleoliad ymarfer i gynyddu ystod ac ansawdd y canlyniadau addysg a phrofiad myfyrwyr. Bydd y partneriaethau hyn hefyd yn allweddol wrth lunio'r cynnig AHP mewn gofal sylfaenol a chymunedol, a'r addysg a'r hyfforddiant cysylltiedig sy'n ofynnol i gefnogi'r newid ymarfer hwn.

Byddwn hefyd yn adolygu'r dysgu o'r cytundeb symleiddio a roddwyd ar waith ar gyfer graddedigion AHP i sicrhau bod y broses yn diwallu anghenion gwasanaethau a graddedigion, gan hwyluso trosglwyddo llyfn o addysg i gyflogaeth ar draws y system iechyd a gofal yng Nghymru.

5.3 Gwyddonwyr Gofal Iechyd

Mae rhyddhau a harneisio potensial y gweithlu gwyddor gofal iechyd yn hanfodol bwysig os ydym am fynd i'r afael â'r heriau sy'n wynebu GIG Cymru yn y dyfodol. Mae gwybodaeth a sylfaen sgiliau gwyddonol arbenigol iawn y gweithlu gwyddor gofal iechyd yn sylweddol, ac er bod gan wyddonwyr gofal iechyd uwch brofiad o reoli adnoddau clinigol, nid oes ganddynt broffil a chydabyddiaeth am hyn. Er gwaethaf y chwyddwydr sydd wedi bod ar y proffesiwn yn ystod pandemig COVID-19, ystyrir bod y gweithlu gwyddor gofal iechyd yn parhau i fod yn adnodd cyffrous a hanfodol nad yw wedi cael ei botensial i drawsnewid systemau gofal iechyd wedi'i wireddu'n llawn.

Trwy fynd i'r afael â heriau'r gweithlu, gwella setiau sgiliau, cyfathrebu'n effeithiol â phroffesiynau eraill, codi'r proffil proffesiynol a chydweithio, gall gwyddonwyr gofal iechyd gefnogi trawsnewid gwasanaethau trwy ddefnyddio tystiolaeth a dulliau sy'n seiliedig ar werth. Bydd AaGIC yn adeiladu ar y datblygiadau arloesol diweddar yn ymarferol trwy ddarparu'r gweithlu ac elfennau hyfforddi'r Fframwaith Gofal Iechyd yng GIG Cymru - Fframwaith Edrych Ymlaen. Yn GIG Cymru, mae'r gweithlu radiograffeg wedi'i gynnwys mewn gwyddor gofal iechyd yn hytrach nag AHP. Mae datblygu profion pwynt gofal, moderneiddio'r gweithlu radioleg, adrodd annibynnol ar draws nifer o ddisgyblaethau diagnostig, cyflwyno'r Llwybr Canser Sengl, bio-beirianneg, y defnydd cynyddol o dechnolegau meddygaeth genomeg a thechnolegau manwl gywir a dadansoddi a dehongli setiau data cymhleth gan wyddonwyr data a biowybodegwyr yn dangos rôl gynyddol gweithlu'r gwyddonwyr gofal iechyd. Yr uchelgais yw creu amgylchedd yn GIG Cymru lle gall gwyddor gofal iechyd ffynnu trwy sefydlu cydnabyddiaeth gyffredinol i'r proffesiwn, a thrwy

hyrwyddo ei amrywiaeth amrywiol o ddewisiadau gyrfa sy'n rhoi boddhad a boddhaus a all wneud gwahaniaeth gwirioneddol i fywydau eraill.

5.4 Parafeddygon

Mae AaGIC yn buddsoddi mewn hyfforddiant mewn ymarfer uwch i gefnogi modelau cyflenwi newydd mewn gofal sylfaenol. Mae buddsoddiad mewn rolau parafeddyg mewn newid gwasanaethau gofal sylfaenol yn cael ei ystyried trwy werthuso canlyniadau sawl darn o waith yn y maes hwn gan gynnwys ymarferwyr parafeddyg sy'n cefnogi cynaliadwyedd meddygon teulu sy'n gweithio ar draws mewn oriau a thu allan i oriau; ymweliadau cartref i asesu ac adrodd i Feddygon Teulu ac ymweliadau i asesu, trin, cyfeirio, datrys. Mae asesiad cynnar yn gadarnhaol o ran osgoi derbyn. Crynodeb ymchwil Ymddiriedolaeth Nuffield "Newid cydbwysedd gofal: Disgwyliadau mawr" yn nodi brysbennu parafeddyg i'r gymuned fel y dystiolaeth fwyaf cadarnhaol o gryfder cymharol tystiolaeth o ostyngiad mewn gweithgaredd a chost system gyfan." Rydym hefyd yn falch o'r ymrwymiad i gynyddu niferoedd a gomisiynwyd 44% yn 2021/22.

5.5 Nyrsys

Nyrsys yw'r rhan fwyaf o weithlu'r GIG a gwyddom mai dyma un o'r meysydd prinder mwyaf hanfodol yn y gweithlu iechyd. Dros y flwyddyn nesaf byddwn yn ceisio cyfuno canlyniadau gwell cynllunio gweithlu, datblygu'r gweithlu, addysg a hyfforddiant i ddatblygu cynllun mwy cynaliadwy ar gyfer y gweithlu nyrsio yng Nghymru a byddwn yn canolbwyntio ar gyflawni'r cynllun hwn dros y tair blynedd nesaf. Byddwn yn hyrwyddo llwybrau gyrfa a datblygu meysydd arbenigol i sicrhau bod gan ein nyrsys y sgiliau a'r wybodaeth ar gyfer y dyfodol.

Fel yr amlinellwyd yn adran 6.3.1 mae AaGIC wedi parhau i fuddsoddi mewn cynnydd mewn lleoedd hyfforddi cyn-gofrestru a gomisiynir gan nyrsys. Bydd lleoedd nyrsio oedolion yn cynyddu o 1,400 i 1,540 ym mis Medi 2021 sy'n cynrychioli cynnydd o 10%. Yn 2019/20 comisiynwyd 1,216 o leoedd i oedolion. Felly mewn 2 flynedd yr argymhelliad yw cynyddu 26.6% yn nifer yr oedolion a gaiff eu hyfforddi fel nyrsys.

Mae cefnogaeth i nyrsys sy'n gweithio mewn cartrefi gofal wedi cynyddu, hwyluswyd hyn gan ymarfer i nodi staff tramor sy'n gweithio mewn cartrefi gofal sy'n unigolion cofrestredig yn eu gwlad wreiddiol ond sy'n methu â chyrraedd safonau'r NMC. Mae gwaith yn mynd rhagddo nawr i sefydlu pa gymorth sy'n angenrheidiol i gynorthwyo'r unigolion i gael mynediad ar gofrestr yr NMC a'r hyn y gall AaGIC ei wneud i hwyluso hyn. At hynny, mae hwyluswyr addysg cartrefi gofal (CHEF) hefyd yn cael eu cyflwyno i sicrhau bod anghenion datblygu ac addysgol yn cael eu cynyddu i ddiwallu anghenion ac mae AaGIC wedi cysylltu â Tec Cymru a'r gwasanaeth i nodi'r hyfforddiant a ddarperir i gofrestrau cartrefi gofal gan fyrdau iechyd a byddant yn gweithio gyda'i gilydd i uwchraddio staff y bwrdd iechyd i ddarparu hyfforddiant o bell.

Yn ogystal, mae AaGIC yn falch o hwyluso cefnogaeth i bedair Nyrs bob blwyddyn dros y tair blynedd nesaf gydag ysgolheigion gyda sefydliad Florence Nightingale. Mae hwn yn gyfle datblygu gwych i gysylltu'n agos â'n strategaeth arweinyddiaeth gan ddatblygu arweinwyr y dyfodol.

Bydd angen i ni hefyd ystyried parhau i weithredu lefelau staffio diogel a chydymffurfio â Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016. Bydd addysg israddedig yn parhau i newid yn unol â safonau newydd y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth a'n hadolygiad strategol diweddar o addysg gweithwyr iechyd proffesiynol. Byddwn yn gweithio'n agos gyda phartneriaid ar draws y GIG, y sector annibynnol, gofal cymdeithasol a Phrifysgolion i wella system ac ansawdd lleoliadau clinigol. Bydd gwaith hefyd yn canolbwyntio ar baratoi goruchwylwyr ac aseswyr a'r gefnogaeth i'r rheini sydd newydd gofrestru yn unol ag egwyddorion tiwtoriaeth i gyflawni'r canlyniadau addysgol gorau posibl ac i reoli goblygiadau unrhyw newid i drefniadau bwrsariaeth y dyfodol.

5.6 Bydwreagedd

Addysgir myfyrwyr bydwreigiaeth mewn pedair prifysgol ledled Cymru. Dros y flwyddyn nesaf byddwn yn cyfuno canlyniadau gwell cynllunio gweithlu, datblygu'r gweithlu, addysg a hyfforddiant i ddatblygu cynllun mwy cynaliadwy ar gyfer y gweithlu bydwreigiaeth yng Nghymru a byddwn yn canolbwyntio ar gyflawni'r cynllun hwn dros y tair blynedd nesaf gyda chynnydd cychwynnol o 15 % (161 i 185) yn y niferoedd a gomisiynnir. Mae rhan o'r gwaith hwn yn cynnwys dau allbwn o fyfyrwyr bydwreigiaeth yn flynyddol gan rai darparwyr addysg partner yng Nghymru.

Ar hyn o bryd rydym yn gweithio gyda'n partneriaid GIG a'n Prifysgolion i weithredu'r safonau Bydwreigiaeth newydd yn ogystal â gweithio tuag at gefnogi anghenion addysgol yn dilyn adolygiad cam 1 adroddiad AIC 2020 o wasanaethau mamolaeth ac adroddiad Obstetreg a Gynaecoleg y Coleg Brenhinol 2019, y ddau yn tynnu sylw at yr angen am wella mewn addysg a hyfforddiant o fewn y gwasanaeth mamolaeth. Bydd safonau addysg o fewn Mamolaeth ac obstetreg yn ganolbwynt i weithio gyda'n partneriaid i sefydlu'r blaenoriaethau.

5.7 Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd

Mae gweithwyr cymorth gofal iechyd yn chwarae rhan gynyddol bwysig wrth ddarparu gofal ar draws pob maes o ddarpariaeth gofal iechyd. Mae AaGIC wedi adolygu ac adnewyddu Canllawiau Dirprwyo Cymru Gyfan i gefnogi'r defnydd gwell o sgiliau a chymwyseddau Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd. Bydd AaGIC yn parhau i gynyddu ei fuddsoddiad yn addysg y gweithlu hwn i sicrhau eu bod yn gymwys ac yn hyderus i ymgymryd â meysydd gofal newydd ac mae ymarferwyr cofrestredig yn hyderus i ddirprwyo gwaith iddynt. Bydd datblygiad y gweithlu hwn hefyd yn rhoi'r dyhead i'r rheini barhau â'u gyrfa a symud ymlaen i raglenni hyfforddi ffurfiol i ddod yn weithwyr gofal iechyd proffesiynol cofrestredig, a thrwy hynny gyflawni'r ethos 'Gwnaed yng Nghymru' a hefyd galluogi unigolion i 'ennill cyflog tra'n dysgu'. Lle bo modd, cyflawnir hyn gan ddefnyddio'r Fframweithiau Prentisiaeth presennol a datblygu Fframweithiau newydd pe bai angen hynny.

5.8 Meddygon

Mae AaGIC yn chwarae rhan sylweddol wrth sicrhau bod hyfforddeion meddygol ôl-raddedig yn cael profiad cadarnhaol a chanlyniadau hyfforddi rhagorol gan fod hyn yn cael effaith hanfodol ar ofal cleifion a'u lles eu hunain. Bydd ein gwelliannau arfaethedig mewn trefniadau cyflogaeth, absenoldeb astudio, seilwaith hyfforddi a chymorth proffesiynol yn rhan o hyn. Bydd AaGIC yn cydweithredu â phartneriaid yn y DU i ddatblygu trawsnewid addysg a hyfforddiant meddygol i gefnogi adroddiad Meddyg y Dyfodol sy'n cynnwys sicrhau bod egwyddorion gweithio

hyblyg yn cael eu hymgorffori, gan sicrhau mwy o ffocws ar les hyfforddeion a thimau a chynyddu sgiliau cyffredinol ar draws y gweithlu dan hyfforddiant.

Mae angen i ni hefyd sicrhau bod nifer y meddygon rydyn ni'n eu hyfforddi ar bob cam o'r llwybr hyfforddiant meddygol yn diwallu anghenion y boblogaeth yng Nghymru ac yn gwneud GIG Cymru mor hunangynhaliol â phosib. Byddwn yn chwarae rhan weithredol yng ngwaith Llywodraeth Cymru ar ddatblygu ysgol feddygol yng Ngogledd Cymru. Byddwn yn adeiladu ar y gwaith sydd eisoes yn cael ei symud ymlaen i gynyddu hyfforddeion meddygon teulu ac i foderneiddio eu hyfforddiant a bydd angen i ni alinio niferoedd ar hyd y llwybr hwn. Mae staff a meddygon Gradd Gysylltiol yn ffurfio rhwng 15 ac 20% o'r gweithlu meddygol ac felly mae'n bwysig ein bod yn darparu gwell datblygiad a chefnogaeth i wneud y gorau o'u potensial. Bydd cysylltiadau byd-eang o ran hyfforddiant meddygol hefyd yn cael eu harchwilio i gefnogi model y gweithlu mewn ffordd gynaliadwy.

5.9 Cymdeithion Meddygol

Mae rôl cydymaith meddygol (PA) yn rôl gymharol newydd i GIG Cymru. Mae'r PA wedi'i hyfforddi'n aelod o'r tîm aml-broffesiynol sy'n gweithio ochr yn ochr â'r tîm meddygol ac yn cael ei oruchwyllo gan ymgynghorydd. Gall PA weithio ym mhob maes clinigol gan gynnwys gofal sylfaenol, arbenigedd meddygaeth/llawfeddygol ac iechyd meddwl. Cyflwynir hyfforddiant PA trwy gwrs MSc ôl-raddedig, a ddarperir ar hyn o bryd yng Nghymru gan Brifysgolion Abertawe a Bangor. Fel AaGIC, rydym yn parhau i weithio gyda phartneriaid ar draws GIG Cymru i gefnogi ymgorffori'r rôl hon ymhellach mewn gofal sylfaenol ac eilaidd. Ar hyn o bryd rydym yn symleiddio'r broses recriwtio interniaethau PA ledled Cymru i gael dull cydgysylltiedig o ymdrin â gofynion y gweithlu ac i sicrhau bod cymdeithion meddygol (PA) sydd wedi'u hyfforddi yng Nghymru yn dod o hyd i waith.

5.10 Cymdeithion Anesthetig

Mae Cymdeithion Anestheteg (AA) yn ymarferwyr tra medrus hyfforddedig sy'n gweithio o fewn y tîm anestheteg, gan ddarparu anesthesia cyffredinol neu ranbarthol, o dan gyfarwyddyd a goruchwyliaeth Anesthetydd Ymgynghorol. Mae rôl yr AA yn newydd i GIG Cymru. Dim ond un Bwrdd Iechyd, Hywel Dda, sydd â'r rôl wedi'i hymgorffori yn ei wasanaethau clinigol. Yn ystod y deunaw mis diwethaf mae AaGIC wedi bod yn gweithio gyda phartneriaid o GIG Cymru i archwilio ehangu pellach y rôl ledled Cymru. Rydym yn bwriadu treialu'r rôl ymhellach mewn dau Fwrdd Iechyd ychwanegol yng Nghymru. Bydd hyfforddiant y gweithwyr proffesiynol hyn yn dechrau yn rhan olaf 2021.

Ar gyfer y meddyg a'r cydymaith anesthesia, rydym yn gweithio mewn partneriaeth i sicrhau bod seilwaith addysgol a llywodraethu priodol ledled Cymru i gefnogi datblygiad parhaus y gweithwyr proffesiynol hyn ac mae gwaith yn mynd rhagddo i greu llwybrau gyrfa priodol. Ar ben hynny, rydym yn parhau i weithio gyda phartneriaid ledled y DU gan gynnwys y cyrff addysg statudol eraill, GMC, Cymdeithas AA a Chyfadrannau PA i gefnogi'r symudiad i reoleiddio'r ddau grŵp yn gynnar yn 2022.

5.11 Fferyllwyr

Bydd addysg a hyfforddiant fferyllol yn newid yn gyflym dros y tair blynedd nesaf i adlewyrchu cyflymder y newid mewn modelau gwasanaeth, yn enwedig ym maes gofal sylfaenol. Rydym wedi gweithredu ein rhaglen fferyllol cyn-gofrestru aml-sector sicr yn ansawdd yn 2020-21, ochr yn ochr â chynyddu nifer yr hyfforddeion

fferyllwyr cyn-gofrestru a chefnogi hyn gydag un cynllun cyflogwr arweiniol. Byddwn yn datblygu cynllun i gyflwyno ein model newydd ar gyfer hyfforddiant fferyllwyr sylfaen ôl-gofrestru yn unol â chwricwla sylfaen cydnabyddedig y DU a safonau addysg a hyfforddiant cychwynnol newydd y Cyngor Fferyllol Cyffredinol (GPhC) ar gyfer fferyllwyr. Byddwn yn parhau â'n rhaglen bontio i gefnogi trosglwyddiad fferyllwyr cymwys i rolau gofal sylfaenol a byddwn yn gweithio gyda grwpiau proffesiynol eraill i ehangu cyfleoedd hyfforddi mewn lleoliadau gofal sylfaenol. Byddwn yn parhau i dargedu cyfleoedd i ddatblygu arfer estynedig ac uwch i ddiwallu anghenion gwasanaeth gan gynnwys Rhagnodi Annibynnol. Byddwn hefyd yn archwilio newidiadau i hyfforddiant cyn-gofrestru ar gyfer technegwyr fferyllol a gwelliannau wrth drosglwyddo o addysg i ymarfer.

Yn ystod 2021, bydd Fferylliaeth yn dechrau proses gynllunio a gweithredu sylweddol ar gyfer cyflwyno safonau addysg a hyfforddiant cychwynnol GPhC newydd ar gyfer fferyllwyr. Bydd y rhaglen waith yn cael ei chyflwyno'n raddol dros y pump i chwe blynedd nesaf a bydd yn trawsnewid sgiliau a chymhwysedd fferyllwyr ar y pwynt cofrestru. O'r diwrnod ymarfer cyntaf, bydd fferyllwyr yn Bresgripsiynwyr Annibynnol gyda'r sgiliau a'r gallu i weithio'n ddi-dor o fewn y tîm amlddisgyblaethol sy'n cynnig mwy o wasanaethau i gleifion ar unrhyw bwynt gofal.

5.12 Deintyddion

Ffocws allweddol ar gyfer hyfforddiant deintyddol fydd trawsnewid y gweithlu i gyflawni'r uchelgeisiau a nodir yn *Cymru Iachach*. Byddwn yn cefnogi ac yn datblygu gweithlu ar gyfer y Gwasanaeth Deintyddol Cyffredinol sy'n addas at y diben, yn ymgorffori egwyddorion gofal iechyd darbodus ac yn gwneud y gorau o ofal cleifion. Bydd hyn yn cynnwys uwchsgilio'r gweithlu deintyddol a chreu cyfleoedd i ddatblygu sgiliau ychwanegol. Ar gyfer deintyddion bydd hyn yn cynnwys darparu gwasanaethau gwell mewn gofal sylfaenol ac ar gyfer nyrsys deintyddol, hylenyddion a therapyddion gan sicrhau eu bod wedi'u hyfforddi a'u cyfarparu i gyflawni'r agenda atal.

Byddwn yn cynyddu nifer yr hylenyddion sy'n cael eu hyfforddi yng Nghymru i gefnogi'r defnydd o'r tîm deintyddol ehangach a chynyddu'r lleoedd hyfforddi ar Gynllun Hyfforddi Sylfaen Therapydd Deintyddol Cymru. Fel partneriaid datblygu prentisiaethau gyda Llywodraeth Cymru byddwn yn gweithio gyda darparwyr hyfforddiant a chydweithwyr yng Nghyfadrannau Cymru i Staff Proffesiynol Gofal Deintyddol Cymru (AWFDCP) a gynhelir gan Brifysgol Bangor i wella hyfforddiant nyrsys deintyddol, o ran ansawdd a darpariaeth. Byddwn hefyd yn gweithio gyda phartneriaid ym Mwrdd Iechyd Betsi Cadwaladr a'r AWFDCP i ddarparu cyfleoedd hyfforddi i ddeintyddion a DCPau yng Ngogledd Cymru trwy greu Academi Ddeintyddol Gogledd Cymru.

Gan ddatblygu ymhellach y gweithlu deintyddol presennol, byddwn yn cefnogi Llywodraeth Cymru i gyflwyno diwygio contractau Gwasanaethau Deintyddol Cyffredinol (GDS) a newidiadau system gyda hyfforddiant ac addysg i'r proffesiwn sy'n symud arferion diwylliannol tuag at arloesi ac yn cynnig hyfforddiant arweinyddiaeth. Bydd hyn yn cynnwys datblygu llwybrau triniaeth, ymgynghoriadau o bell ac ymgorffori methodolegau gwella ansawdd ym mhob agwedd ar ddarparu gwasanaeth er mwyn sicrhau gwelliant parhaus.

Byddwn yn archwilio ffyrdd o sicrhau ein bod yn parhau i lenwi ein sylfaen hyfforddiant deintyddol, lleoedd hyfforddi craidd ac arbenigol yng Nghymru, gan

ddatblygu rolau Hyfforddiant Craidd Deintyddol Gwasanaeth Deintyddol Cyffredinol arloesol i gadw deintyddion ifanc yng Nghymru a pharhau i gefnogi hyfforddiant gyda threfniant gyda Chyflogwr Arweiniol Sengl. Byddwn yn canolbwyntio ar sicrhau ansawdd hyfforddiant a lles i'r hyfforddeion er mwyn sicrhau bod eu profiad hyfforddi y gorau y gall fod.

5.13 Optometryddion

Byddwn yn parhau i adeiladu ar y gwaith rydym wedi'i ddechrau i ymestyn rôl optometryddion trwy addysg ôl-raddedig ychwanegol, i symud ffocws cyflyrau llygaid cyffredin i arferion optometreg gofal sylfaenol. Byddwn yn integreiddio hyfforddiant, addysg a chefnogaeth optometryddion ac optegwyr lensys cyffwrdd yng Nghymru i AaGIC ac rydym wedi ymestyn rhaglen Cymrodoriaeth Hyfforddiant Arweinyddiaeth Glinigol Cymru i ymgorffori optometryddion fel cam nesaf datblygu hyn yn rhaglen aml-broffesiynol.

Bydd gwerthuso mentor a gwasanaeth cymorth newydd ar gyfer optometryddion sydd newydd gymhwyso yn ein galluogi i bennu cynlluniau pellach a chysylltu â Datblygiad Proffesiynol Parhaus (DPP) a chwmpas ymarfer. Byddwn yn adeiladu ar lwyddiant wrth ddarparu addysg aml-broffesiynol a datblygiad proffesiynol parhaus yn unol â dyheadau AaGIC gyda ffocws ar sicrhau ansawdd a phennu gwerth DPP wrth newid arferion.

5.14 Rheolwyr y GIG

Ochr yn ochr â'n gwaith ar Arweinyddiaeth Dosturiol a Chydweithredol byddwn yn adnewyddu cymwyseddau a galluoedd rheoli i lywio rhaglenni datblygu rheolwyr ac i ddatblygu Rhaglen Dalent, cynllunio olyniaeth a llwybrau gyrfa. Bydd ailgyflwyno'r rhaglen Hyfforddiant Rheoli Graddedig yn darparu llwybr ychwanegol o dalent reoli.

Pennod 6 - Comisiynu a Chyflenwi Addysg a Hyfforddiant

6.1 Cyflwyniad

Mae AaGIC yn gyfrifol am bennu'r cyfeiriad strategol ar gyfer addysg a hyfforddiant ar draws yr ystod o broffesiynau iechyd yn GIG Cymru ac rydym yn arwain y gwaith o ddarparu Addysg Feddygol a Deintyddol Ôl-raddedig yn ogystal ag ystod o addysg a hyfforddiant ar gyfer proffesiynau eraill. Rydym hefyd yn arwain y gwaith o gomisiynu addysg a hyfforddiant ar gyfer GIG Cymru i sicrhau bod ansawdd a gwerth yn cael eu cyflawni ar gyfer y system iechyd a gofal ac mae'r bennod hon yn nodi ein cynnydd a'n cynlluniau comisiynu yn fwy manwl.

Mae ailgynllunio sylweddol addysg a hyfforddiant ar gyfer GIG Cymru ac wedi parhau i dyfu a thwf parhaus mewn lleoliadau addysg a hyfforddiant, y bwriedir iddo barhau yn y tymor canolig. Yn unol â Strategaeth y Gweithlu, ein dull cyffredinol yw hyrwyddo ethos 'Gwnaed yng Nghymru' i hyrwyddo hygyrchedd i yrfaoedd GIG Cymru ledled Cymru gyfan, gwella'r cyfleoedd economaidd i'n poblogaeth, hyrwyddo dwyieithrwydd, gwella amrywiaeth a sicrhau bod gennym gyflenwad cynaliadwy o staff i ddarparu gofal iechyd o ansawdd uchel yng Nghymru. Gyda'r dull bwrsariaeth diwygiedig a'r symleiddio estynedig ar gyfer Addysg Gweithwyr Iechyd Proffesiynol, yn 2021/22 byddwn yn parhau â'n gwaith i alinio'r llwybr addysg a hyfforddiant gyfan i ddarparu gweithlu cynaliadwy ar gyfer GIG Cymru gan gynnwys yr angen i ystyried y rolau sy'n ofynnol i ddatblygu gweithlu gwasanaethau arbenigol yn y dyfodol.

Er mwyn strwythuro'r gwaith hwn rydym wedi cynnal Adolygiad Strategol o'r modd yr ydym yn comisiynu ar gyfer Addysg Gweithwyr Iechyd Proffesiynol, a byddwn yn dod i ben â gweithredu Cam yn 2021/22 ac yn symud i'r ail gam.

6.2 Cynnydd yn 2020-21

Manylir ar fanylion cynnydd yn 2020/21 ar draws ein comisiynu aml-broffesiynol yn **Atodiad H**.

6.3 Cynlluniau Comisiynu Addysg ar gyfer 2021/22

Mae cyfran sylweddol o'n cyllideb gylchol yn cael ei gwario ar gomisiynu addysg gweithwyr iechyd proffesiynol. Trwy'r Adolygiad Strategol rydym yn sicrhau bod dull seiliedig ar werth yn cael ei ddefnyddio gyda'r cynllun comisiynu sy'n cyd-fynd â chyfeiriad strategol GIG Cymru ochr yn ochr â'r angen i sicrhau ansawdd ac i fynd i'r afael â'r materion cyflenwi a hyfforddi ar unwaith.

Mae hefyd yn bwysig tynnu sylw at gymhlethdod yr amgylchedd y mae AaGIC yn gweithio ynddo. Er bod y broses drosfwaol yn gylch parhaus o gynllunio, dadansoddi, comisiynu a rheoli contractau, fel y gwelir o'r diagram isod, ar gyfer derbyniad penodol o hyfforddai neu fyfyrwyr, bydd y broses yn rhychwantu ac yn torri ar draws nifer o flynyddoedd ariannol ac academaidd gan gynyddu cymhlethdod trefniadau, cynllunio a dyraniadau cyllideb.



Oherwydd natur y cylch cynllunio academiaidd mae'r Cynllun Comisiynu Addysg ar gyfer 2021-22 eisoes wedi'i gymeradwyo gan Lywodraeth Cymru ac felly mae'n rhan bwysig o'r Cynllun Blynnyddol. Wrth ddatblygu Cynllun Comisiynu a Hyfforddi Addysg GIG Cymru ar gyfer 2021-22, defnyddiodd AaGIC:

- gwybodaeth gan IMTPau a Chynlluniau Blynnyddol sefydliadau'r GIG (tair blynedd flaenorol),
- modelu gweithlu a gwybodaeth ehangach am y gweithlu,
- Cyfeiriad strategol Llywodraeth Cymru (*Cymru Iachach*) a gofynion polisi ehangach,
- gallu o fewn y system i gefnogi hyfforddiant/myfyrwyr/hyfforddeion,
- cyfleoedd i drawsnewid y gweithlu trwy arloesi/rolau newydd a ffyrdd newydd o weithio.

Nododd hyn yr angen am gynydd parhaus mewn buddsoddiad mewn addysg a hyfforddiant ar draws ystod o grwpiau proffesiynol a galwedigaethol. Cefnogwyd y cynigion gan ystod eang o randdeiliaid ac amlinellir y comisiynau cynyddol yn yr adrannau canlynol.

6.3.1 Addysg Gweithwyr Iechyd Proffesiynol

Dyma nodau'r cynllun ar gyfer Addysg Gweithwyr Iechyd Proffesiynol:

- Ehangu nifer y rhaglenni addysg gweithwyr iechyd proffesiynol a ddarperir trwy raglenni rhan amser a byrrach
- Cynyddu cyfran y lleoedd nyrsio cyn-gofrestru a ddarperir gan y llwybr dysgu rhan-amser/o bell
- Ehangu'r ddarpariaeth o leoedd rhan amser sydd ar gael i'r sector cartrefi gofal.
- Cynyddu lefel y buddsoddiad mewn practis uwch i adeiladu gyrfaoedd clinigol a datblygiad gweithwyr cymorth gofal iechyd. Trwy ein proses gomisiynu mae AaGIC yn parhau i gefnogi nifer o raglenni addysgol ar gyfer Ymarferwyr uwch. Mae optimeiddio buddsoddiad a chyfraniad yr uwch glinigwyr hyn yn hanfodol er mwyn cefnogi'r agenda ailosod ac adfer ar draws ystod eang o wasanaethau iechyd a gofal. Mae Ymarferwyr Uwch yn allweddol i adeiladu gallu'r gweithlu a datblygu modelau gweithlu newydd sy'n ofynnol i ddiwallu anghenion y boblogaeth. Bydd AaGIC yn gweithio gydag arweinwyr proffesiynol ac Ymarferwyr Uwch i helpu i sicrhau bod Ymarferwyr Uwch ac Ymarferwyr Ymgynghorol yn gweithio i frig eu trwydded.

Arbenigedd	O	I	% Cynnydd
Nyrsio Oedolion	1,400	1,540	10%
Nyrsio Iechyd Meddwl	356	410	15%
Nyrsio Plant	159	175	10%
Bydwreigiaeth	161	185	15%
Radiotherapi ac Oncoleg	22	26	18%
Deieteg	52	60	15%
Ffisiotherapi	164	174	6%
Therapi Galwedigaethol	163	179	10%
Podiatreg	24	27	12%
Parafeddygon	52	75	44%
Doethuriaeth mewn lleoliadau Seicoleg Glinigol	29	32	10%
Gwyddor Gofal Iechyd: Rhaglen Hyfforddiant Gwyddonol	32	37	17%
Rhaglen Hyfforddiant Gwyddonol Arbenigol Uwch	5	8	60%
Gwyddor Gofal Iechyd: PTP / BMS	24	25	4%

Noder - Lle nad yw proffesiynau wedi'u rhestru, mae hyn naill ai oherwydd bod y niferoedd presennol yn diwallu anghenion y gweithlu neu oherwydd bod gwaith i'w wneud i gyflawni targedau blaenorol.

6.3.2 Addysg Feddygol Ôl-raddedig

Arbenigedd	Cytundeb	O	I
Meddygfeydd Teulu:	Parhewch i hysbysebu 160 gyda'r opsiwn i or-recriwtio pe bai digon o ymgeiswyr addas.	-	-
Meddygaeth Frys:	5 swydd Hyfforddiant Uwch ychwanegol (ST3) i fynd i'r afael â'r diffyg ar ôl trosi swyddi uwch yn ACCS mewn blynyddoedd blaenorol	49 (meddygaeth frys)	54
	2 swydd ACCS ychwanegol ar gylchdro Gogledd Cymru.	21 (ACCS EM)	23
Anaestheteg:	3 swydd Hyfforddiant Uwch ychwanegol i fynd i'r afael â phrinder gweithlu parhaus a rhagwelir ar lefel ymgynghorydd. Noder: Oherwydd effaith pandemig Coronafeirws, bydd y newidiadau arfaethedig i'r cwricwlwm Anestheteg bellach yn cael eu gohirio o flwyddyn. O ganlyniad i newidiadau i'r cwricwlwm, ni fydd angen y gofynion rhagamcanol ar gyfer swyddi ychwanegol ar gyfer 2021 tan Awst 2022 a bydd Anestheteg yn cael ei adolygu eto'r flwyddyn nesaf.	137	140

Meddygaeth Gofal Dwys:	Mae angen 4 swydd Hyfforddiant Uwch ychwanegol i gynyddu ein gweithlu ICM yng Nghymru. Mae pandemig Coronafeirws wedi tynnu sylw at yr angen i ehangu a darparu gallu gofal critigol; mae'r 4 gwlad arall yn bwriadu ehangu. Gofynion ICM i'w hadolygu eto yn 2021.	27	31
Llawdriniaeth gosmetig:	2 swydd Hyfforddiant Uwch ychwanegol i gefnogi'r model gweithlu ar gyfer y Ganolfan Trawma Fawr	13	15
Llawfeddygaeth Gyffredinol:	4 swydd Hyfforddiant Uwch ychwanegol mewn Llawfeddygaeth Gyffredinol i gefnogi model y gweithlu ar gyfer y Ganolfan Trawma Fawr; mynd i'r afael â'r prinder gweithlu a ragwelir ar lefel ymgynghorydd ac mewn ymateb i alw cynyddol a newidiadau i gwricwla i gefnogi triniaethau cancer.	54	58
Trawma ac Orthopaedeg:	Nid oes angen unrhyw newid yn dilyn y cynnydd o 4 hyfforddai a dderbyniwyd yn 2019.	45	45
Wroleg:	4 swydd Hyfforddiant Uwch ychwanegol i gefnogi'r agenda Cancer a phrinder gweithlu ar lefel ymgynghorydd.	16	20
Niwrolawdriniaeth:	Gostyngiad yn y swyddi yn unol â hyfforddeion yn cwblhau eu hyfforddiant. Lleihau'r rhaglen hyfforddi mewn 1 swydd dros y flwyddyn nesaf ac yna adolygiad pellach.	8	7
Pediatreg:	4 swydd ST1 ychwanegol i fynd i'r afael ag argymhellion adroddiad gweithlu RCPCH a ffemaleiddio'r gweithlu sydd wedi arwain at gynnydd yn nifer yr hyfforddeion sy'n dewis hyfforddiant LTFT gan arwain at fylchau parhaus yn y rhaglen hyfforddi hon ac ymgynghorwyr yn dewis gweithio'n rhan amser. Mae hyn yn rhan o raglen ehangu fesul cam ar draws ST1-3. 2 Cymrodoriaethau Addysgu Clinigol Hyfforddiant Uwch i gefnogi recriwtio a chadw o fewn y rhaglen hyfforddi Pediatreg.	143	149
Gweithlu Obstetreg a Gynaecoleg:	2 swydd ST1 ychwanegol mewn ymateb i <i>'Ofal Mamolaeth yng Nghymru, gweledigaeth 5 mlynedd ar gyfer y dyfodol'</i> ac i fynd i'r afael â athreuliad yn ystod blynyddoedd cynnar y rhaglen hyfforddi.	93	95
Iechyd Rhywiol ac Atgenhedlol Cymunedol (CSRH):	Arbenigedd i'w adolygu yn 2021.	N/A	N/A

Meddygaeth Fewnol	15 swydd Hyfforddiant Craidd ychwanegol i gefnogi'r newidiadau i'r cwrwllwm Meddygaeth Fewnol a'r gofyniad i gynnal y cydbwysedd rhwng hyfforddiant craidd ac arbenigol uwch. Bydd y swyddi ychwanegol yn sicrhau bod digon o swyddi hyfforddi craidd i ddiwallu'r cynnydd a argymhellir mewn swyddi Hyfforddiant Uwch.	244	259
Meddygaeth Aciwt:	4 swydd Hyfforddiant Uwch ychwanegol i gefnogi ehangu gweithlu ymgynghorol Meddyg Gofal Aciwt yn y maes hwn; Mae Meddygaeth Aciwt yn dal i fod yn arbenigedd cymharol newydd.	12	16
Meddygaeth Resbiradol:	2 swydd Hyfforddiant Uwch ychwanegol i gefnogi gofynion y gweithlu yn y dyfodol. Mae'r pandemig coronafeirws wedi dangos bod angen mwy o feddygon anadlol.	29	31
Gastroenteroleg:	2 swydd Hyfforddiant Uwch ychwanegol i gefnogi gofynion y gweithlu yn y dyfodol ac i gefnogi gwaith llwybr canser sengl.	24	26
Meddygaeth Arennol:	Dim newid i niferoedd hyfforddiant ac arbenigedd i'w adolygu yn 2021.	17	17
Diabetes ac Endocrinoleg:	Dim newid i niferoedd hyfforddiant ac arbenigedd i'w adolygu yn 2021	23	23
Oncoleg Feddygol:	3 swydd Hyfforddiant Uwch ychwanegol y flwyddyn am 5 mlynedd i gefnogi mynychder cynyddol canser a'r agenda Canser	6	9
Oncoleg Glinigol:	4 Swydd Hyfforddiant Uwch ychwanegol y flwyddyn am 5 mlynedd i gefnogi'r modelu gweithlu a wneir gan Goleg Brenhinol y Radiolegwyr ac i ateb y galw cynyddol am driniaethau canser.	16	20
Microbioleg Feddygol/Hyfforddiant Haint Cyfun:	Parhau â'r argymhelliad o gynllun y llynedd o 3 swydd ychwanegol am 5 mlynedd i gefnogi'r cynnydd yn y gweithlu heintiau clinigol. Byddai hyn yn ail flwyddyn y cynnydd o 3 swydd ychwanegol am 5 mlynedd.	13	16
Radioleg Glinigol:	Cynnal derbyn 20 hyfforddai y flwyddyn fel y cytunwyd y llynedd i gynyddu gallu'r Academi Ddelweddu ac adolygu eto ar gyfer 2021.	82	97 (amcangyfrif yn seiliedig ar ffigurau cwblhau yn gywir Mawrth 2021)

6.3.3 Addysg Ddeintyddol

Hyfforddiant	O (2020)	I (2021)	% Newid
Hyfforddiant	Aeth 62 o swyddi DFT	Aeth 64 o swyddi DFT yng	+1.6%

Sefydliad Deintyddol (DFT)	i mewn i Recriwtio Cenedlaethol ar gyfer Medi 2020 +1 estyniad i hyfforddiant = 63 swydd	Nghymru i Recriwtio Cenedlaethol ar gyfer mynediad 2021	
Deintydd Datblygu Gyrfa (CDD)	6 swydd	6 swydd	-
Hyfforddiant Craidd Deintyddol (DCT)	72 swydd	72 swydd	-
Hyfforddiant Arbenigedd Deintyddol (DST)	22 swydd	24 swydd ar draws 7 arbenigedd	+9%
Hylendid Deintyddol	18 lle	18 o leoedd wedi'u comisiynu i hyfforddi, gydag ehangu hyfforddiant yng Ngogledd Cymru ar y gweill	-
Therapi Deintyddol	13 lle	13 lle wedi'u comisiynu i hyfforddi	-
Hyfforddiant Sylfaen Therapi Deintyddol Cymru	6 swydd	10 swydd ar gael ar gyfer y rhaglen hon gyda derbyniadau ym mis Mawrth a mis Medi.	+67%

6.3.4 Addysg Fferyllol

Addysg	Disgrifiad
Rhaglen Fferyllydd cyn-gofrestru	Cofrestrodd 125 o hyfforddeion ar fodel newydd o raglen hyfforddi aml-sector a gyflogir yn ganolog ar gyfer Awst 2021. Mae hyn yn ostyngiad bach ar y llenwad terfynol o 132 ar gyfer derbyniad 2020. Mae hyn wedi'i osod yn erbyn platform recriwtio heriol o ragamcan o 50% ar gyfartaledd o Gymru a Lloegr. Lleoliadau hyfforddi mewn ysbytai, meddygfeydd teulu a fferyllfeydd cymunedol.
Prentisiaethau Technegydd Fferylliaeth cyn-gofrestru	Cynigiwyd 63 o ysbytai ac o leiaf 20 o brentisiaethau cymunedol yn 2021. Bydd canran y prentisiaethau yn cael eu cynnig fel swyddi hyfforddi aml-sector ar draws ysbytai, gofal sylfaenol a meddygfeydd teulu.
Mynediad at brentisiaethau technegydd fferyllfa cyn-gofrestru	Modiwlau comisiwn dysgu i gefnogi hyd at 100 o staff fferyllol presennol i ennill y cymwysterau angenrheidiol i wneud cais am hyfforddiant technegydd cyn-gofrestru.
Diploma Clinigol	40 o swyddi hyfforddi dwy flynedd fferyllwyr ysbyty diploma clinigol.

Rhaglen Drosglwyddo: Fferyllwyr mewn meddygfeydd teulu	30 o fferyllwyr meddygfeydd teulu i gael eu cofrestru ar raglen drosglwyddo. Rhaglen gefnogol i ddarparu sgiliau, cymhwysedd a hyder i ymarfer yn effeithiol o fewn tîm meddygfeydd teulu.
Rhagnodi annibynnol	Cynigiodd 100 o fferyllwyr cymunedol hyfforddiant i gefnogi cynnydd mewn gwasanaethau proffesiynol fferylliaeth gymunedol.
Ymarfer Ymlaen Llaw	Cynyddu cymhwysedd y gweithlu fferyllol presennol trwy ystod o gyrsiau wedi'u targedu i drawsnewid y modd y darperir gwasanaethau.
Ymarfer Fferyllydd Sylfaen - ôl-gofrestru	Datblygu a darparu rhaglen ddysgu newydd ar gyfer cofrestreion sy'n dod i'r amlwg sy'n diwallu'r bylchau sgiliau rhwng safonau addysg a hyfforddiant cychwynnol presennol a newydd.
Prentisiaethau NVQ lefel 2	Cefnogi'r GIG i gynnig niferoedd cynyddol o brentisiaethau NVQ lefel 2 i staff cymorth gofal iechyd.

Pennod 7 - Gweithlu AaGIC

7.1 Datblygu ein pobl a'n sefydliad

Ein pobl yw ein hased pwysicaf. Dyhead AaGIC yw bod yn gyflogwr enghreifftiol ac yn lle gwych i weithio. Mae hwn wedi bod yn un o'n chwe Nod Strategol ers i ni gael ein sefydlu yn 2018, gan ei roi wrth wraidd ein gwaith a'n harferion Datblygu Pobl a Sefydliad. Rydym yn parhau i wneud cynnydd da tuag at y dyhead hwn wrth inni ddechrau ar ein trydedd flwyddyn lawn o weithredu.

Mae cael gweithlu llawn cymhelliant, ymgysylltiedig a chynaliadwy sy'n gymwys, yn hyderus ac sydd â'r gallu priodol i gyflawni blaenoriaethau cyfredol AaGIC yn y dyfodol yn hanfodol. Fel corff addysg, gweithlu a chorff gwella rydym yn credu ym mhwsigrwydd parhau i ddatblygu ein staff presennol, ac o gydweithio i greu diwylliant gweithle tosturiol a chyfunol. Rydym yn derbyn adborth cadarnhaol yn gyson ar sut deimlad yw gweithio yn AaGIC. Mae trosiant ein staff yn parhau i fod yn isel, mae ein sgoriau ymgysylltu yn parhau i fod yn uchel. Serch hynny, mae llawer i'w wneud o hyd.

Mae heriau ein gweithlu yn wahanol i sefydliadau eraill yn GIG Cymru o ran y sgiliau sydd eu hangen ar ein staff, telerau cytundebol blaenorol a hefyd nifer y gweithwyr sesiynol. Mae wedi cymryd peth amser i ddeall cyfansoddiad grwpiau staff yn llwyr ac i deilwra ein dulliau corfforaethol i groesawu eu gwahanol anghenion. I bron hanner ein staff, ni yw eu hail gyflogwr, a'u prif gyflogaeth yw mewn bwrdd iechyd neu ymddiriedolaeth. Mae llawer o'r staff hyn yn gweithio llai na 3 sesiwn yr wythnos i AaGIC. Yn y cyd-destun hwnnw, bu'n rhaid i ni gydbwyso'r hyn sydd ei angen arnom yn sefydliadol mewn meysydd fel hyfforddiant a gwerthusiad statudol a gorfodol â'r hyn y gallwn ofyn yn rhesymol amdano gan y staff hyn.

Byddwn yn parhau i ymgorffori ein agenda amrywiaeth, cydraddoldeb a chynhwysiant sy'n cael ei lywio gan arweinyddiaeth gref, cyd-gynhyrchu, cydweithredu ac ymgysylltu'n uniongyrchol â'r rhai sy'n cael eu heffeithio gan y penderfyniadau a wnawn. Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol cyntaf, a gyhoeddwyd yn 2020, yn gosod agenda uchelgeisiol i ni ac un yr ydym wedi ymrwymo i'w symud trwy'r cynllun a bod yn sail i gynlluniau gweithredu lleol.

Rydym yn gweithio tuag at sicrhau bod ein Fframwaith Gwerthoedd ac Ymddygiad sefydliadol a ddatblygwyd mewn partneriaeth â'n staff yn ystod 2018 yn sail i bopeth a wnawn. Rydym wedi gwneud cynnydd da wrth ymgorffori ein gwerthoedd yn ein prosesau recriwtio a dethol, Adolygiadau Gwerthuso Perfformiad a Datblygu a'n rhaglenni iechyd a lles. Yn ystod 2021/22 byddwn yn cyflwyno dulliau tosturiol a chyfunol a bydd y rhain yn cael eu hymgorffori yn ein harferion a'n busnes ar yr un pryd â'n gwerthoedd.

Cyn effaith y pandemig yn gynnar yn 2020 roeddem wedi cyflwyno ystod o ddulliau cyfathrebu pwrpasol i adlewyrchu amrywiaeth ddaearyddol ein gweithlu, ac i wella'r cysylltiad â'n gweithwyr sesiynol a/neu weithwyr o bell. Arweiniodd y pandemig at newid cyflym ym model gweithredu AaGIC gyda'r holl staff yn y swyddfa yn symud i weithio gartref 100% i ddechrau. Arweiniodd y newid sydyn hwn at gam sylweddol i fyny i'r mwyafrif ohonom wrth ddefnyddio technoleg rithwir ar gyfer cyfathrebu o ddydd i ddydd a ffyrdd o weithio. Arweiniodd hyn yn ei dro at staff sy'n gweithio o bell yn nodi eu bod yn teimlo eu bod yn cael chwarae teg, rhywbeth yr ydym yn awyddus i beidio â'i golli pan fyddwn yn ailgyflwyno yr elfen gweithio yn y swyddfa.

Yn haf 2020 gwnaethom ailagor Tŷ Dysgu, ein swyddfa, gyda mesurau priodol ar waith, i alluogi staff i gael mynediad i'r adeilad ar gyfer anghenion lles neu fusnes, a chafodd hyn groeso mawr gan staff. Yn ogystal, yn ystod cyfnodau hawddfaint cyfyngiadau'r Llywodraeth, gwnaethom annog staff i ddychwelyd i'r swyddfa i ailgysylltu â chydweithwyr o dimau eraill a'r sefydliad ehangach. Rydym yn sefydliad cymharol newydd ac er bod gwaith gartref wedi llwyddo i sicrhau ein bod yn parhau i gyflawni ein blaenoriaethau busnes, mae wedi cael effaith ar 'Dîm AaGIC', ein diwylliant a'n cysylltedd â'n gilydd. Rydym wrthi'n gweithio ar set o egwyddorion Gweithio Hyblyg i ddisgrifio'r ffordd y byddwn yn gweithio yn y dyfodol a byddwn yn ymgysylltu â'n staff i drafod y dull yn ystod Ch1. Ein barn ni yw bod dull ystwyth, wedi'i danategu gan egwyddorion clir, yn sicrhau'r budd mwyaf o weithio yn rhithwir gyda'r buddion o barhau i adeiladu diwylliant a chysylltedd tîm AaGIC.

7.2 Ffuriant ein gweithlu

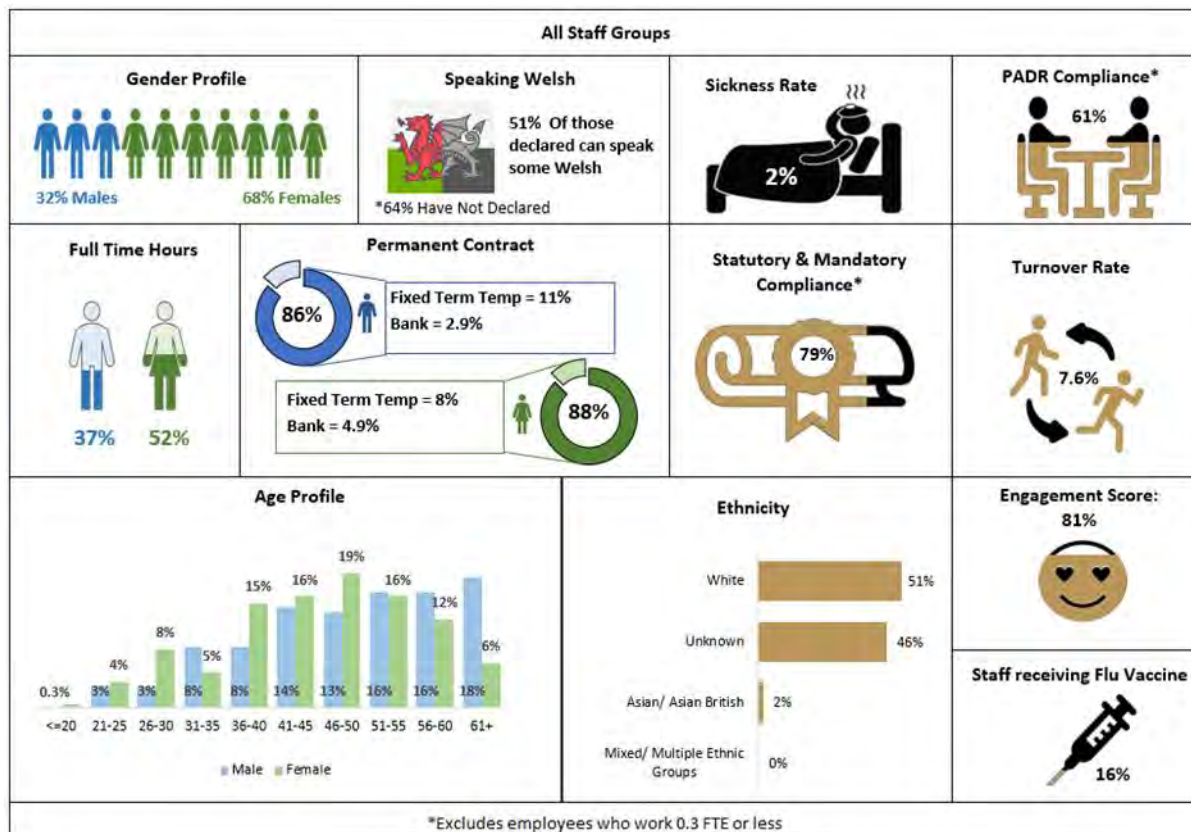
Pan sefydlwyd AaGIC ym mis Hydref 2018, daeth â staff o 3 chyn sefydliad ynghyd - Gwasanaeth Addysg a Datblygu'r Gweithlu, Deoniaeth Cymru a Chanolfan Addysg Broffesiynol Fferylliaeth Cymru i eistedd ochr yn ochr â nifer o rolau corfforaethol a busnes newydd. Ar y pwynt hwn roedd 92% o staff AaGIC ar Delerau ac Amodau Prifysgol Caerdydd a drosglwyddodd i AaGIC dan drefniadau Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) (TUPE). Mae'r mwyafrif o gyn-staff Prifysgol Caerdydd yn staff Meddygol a Deintyddol lle mae'r telerau ac amodau, gyda rhai amrywiadau, yn eu hanfod yn adlewyrchu telerau'r GIG. Fodd bynnag, mae'r staff anfeddygol a deintyddol a drosglwyddwyd yn parhau i fod ar delerau cytundebol llawer gwahanol. Ar hyn o bryd mae oddeutu 20% o staff anfeddygol a deintyddol yn aros ar delerau cytundebol Prifysgol Caerdydd, gostyngiad sylweddol ers mis Hydref 2018.

Ein cynllun hirdymor o hyd yw cysoni telerau ac amodau ar draws y sefydliad, ac rydym yn gweithio mewn partneriaeth â'n cydweithwyr Undebau Llafur i symud ymlaen â hyn. Yn 2020, yn dilyn ymgynghori â staff ac Undebau Llafur, Statudau ac Ordinhadau (set o bolisiâu Prifysgol Caerdydd ar gyfer staff uwch sy'n ymwneud â phrosesau disgyblu a chwyno) disodlwyd polisiâu AaGIC/GIG Cymru. Rydym wedi dechrau rhesymoli nifer fawr o bolisiâu Prifysgol Caerdydd lle nad oes unrhyw anfantais ac yn aml yn elwa o symud i'r hyn sy'n cyfateb i AaGIC. Cyflogir yr holl staff sydd newydd eu penodi ar Delerau ac Amodau'r GIG, a chefnogir staff sy'n dymuno trosglwyddo o gontractau presennol y Brifysgol i wneud hynny.

Dros y flwyddyn ddiwethaf, rydym wedi parhau i recriwtio i'n swyddi gwag, rydym wedi ymgymryd â swyddogaethau newydd neu ychwanegol ac mae maint ein gweithlu wedi cynyddu o 400 ym mis Ionawr 2020 i 453 ym mis Mawrth 2021. Mae recriwtio i'n huwch dîm arweinyddiaeth bellach wedi'i gwblhau gyda sawl penodiad allweddol yn cael eu gwneud yn ystod y flwyddyn ddiwethaf gan gynnwys ein Cyfarwyddwyr Cynllunio Perfformiad a Gwasanaethau Corfforaethol newydd, Cyfarwyddwr Gwasanaethau Digidol a'n Deon Deintyddol i enwi ond ychydig. Ar yr un pryd â datblygu'r cynllun blynyddol, rydym wedi adolygu ein seilwaith corfforaethol i sicrhau ei fod yn adlewyrchu'r ystod o swyddogaethau a chefnogaeth statudol sy'n ofynnol o'r meysydd hyn - nad oedd rhai ohonynt yn hysbys nac wedi'u nodi pan oedd nifer gwreiddiol yr AaGIC yn sefydlog cyn: Hydref 2018. Rydym hefyd wedi cychwyn ymarfer hawlfraint mewn perthynas â cheisiadau am gapasiti ychwanegol i gyflawni'r rhaglen waith a amlinellir yn y cynllun hwn. Bydd angen

cadarnhau cyflymder cyflawni rhai o'n hamcanion ar ôl i ni gwblhau'r gwaith hwn a byddwn yn destun trafodaethau parhaus gyda Llywodraeth Cymru a/neu benderfyniadau cyllido yn ystod y flwyddyn.

Dangosir ein proffil staff cyfredol isod:



7.3 Mesurau'r Gweithlu

Y ffigurau ar 31 Mawrth 2021 yw:

- Dros y flwyddyn ddiwethaf, rydym wedi parhau i recriwtio i'n swyddi gwag, rydym wedi ymgymryd â swyddogaethau newydd neu ychwanegol ac mae maint ein gweithlu wedi cynyddu 53, o 400 ym mis Ionawr 2020 i 451 ym mis Mawrth 2021.
- O'r gweithlu AaGIC, mae 68% yn fenywod, mae hyn yn gynydd o 1% o'i gymharu â'r llynedd.
- Cyfradd absenoldeb salwch AaGIC yw 2%, ymhell islaw cyfradd darged Llywodraeth Cymru.
- Y gyfradd gydymffurfio ar gyfer hyfforddiant Statudol a Gorfodol ar gyfer staff craidd (ac eithrio'r staff sesiynol hynny sy'n gweithio 0.3 cyfwerth ag amser llawn neu lai) yw 79% ac mae'n gynydd cadarnhaol o'i gymharu â'r llynedd (71%).
- Mae 79% o Adolygiadau Datblygu Gwerthuso Personol (PADR) ar gyfer staff craidd wedi'u cynnwys yn ESR, sy'n gynydd cadarnhaol o'i gymharu â'r llynedd (53%).
- Ym mis Mawrth 2021, roedd 53% (239 o nifer y staff) yn gweithio llai nag amser llawn o gymharu â 62% (252 nifer) ym mis Mawrth 2020. Mae'r newid hwn yn cynrychioli gostyngiad o 13 o weithwyr rhan amser rhwng y ddau gyfnod.

Manylion Cyfrif Pennau AaGIC yn ôl Amser Llawn (FT) Rhan Amser (PT) data Mawrth 2021)					
Dyddiad	Cyfrif pennau	FT	PT	% FT	% PT
Mawrth-20	406	154	252	38%	62%
Mawrth-21	451	212	239	47%	53%

Ffynhonnell Data: ESR BI

Mae AaGIC wedi parhau i ehangu fel sefydliad ac er bod nifer y gweithwyr rhan amser yn gostwng yn araf mae nifer y gweithwyr llawnmaser yn cynyddu ar gyfradd lawer cyflymach.

Ers ein creu, rydym wedi ychwanegu at ein metrigau gweithlu allweddol sy'n eistedd ochr yn ochr â metrigau gofynnol Llywodraeth Cymru. Bydd y rhain yn cael eu hadolygu a'u gwella ymhellach wrth i ni weithredu'r fframwaith perfformiad AaGIC newydd. Byddwn hefyd yn cael cyfle i gynyddu eu soffistigedigrwydd fel rhan o ddatblygiad ein Canolfan Ragoriaeth ar gyfer data a dadansoddeg erbyn 2023.

Mae'r data ethnigrwydd ar gyfer bron i hanner ein staff yn 'anhysbys' gan adlewyrchu bod yr wybodaeth hon yn anghyflawn ar ESR. Rydym wedi ymrwymo i gynyddu'r wybodaeth sydd ar gael mewn perthynas ag amrywiaeth ein gweithlu a byddwn yn annog staff i ddarparu'r wybodaeth hon i ni. Bydd hyn yn ein galluogi i ddeall a mynd i'r afael â thangynrychiolaeth ein gweithlu fel ein bod yn cynrychioli'r cymunedau yr ydym yn eu gwasanaethu yn well. Bydd hyn yn ein helpu i lunio ein 'cynnig' i staff o gefndiroedd amrywiol a chynyddu amrywiaeth ein gweithlu fel ei fod yn fwy tebyg i'r cymunedau yr ydym yn eu cefnogi.

7.4 Blaenoriaethau'r Dyfodol

Lansiwyd AaGIC yn dilyn rhaglen waith Datblygu Sefydliadol gref gydag ymgysylltiad ar draws y sefydliadau etifeddiaeth a'n staff newydd eu penodi sydd wedi parhau ar ôl sefydlu. Cafodd ein gwaith i ddatblygu ein Strategaeth Pobl ac OD gyntaf ei oedi i ddechrau oherwydd dyfodiad y pandemig ond cafodd ei atgyfodi wedi hynny, a gwnaed rownd arall o ymgysylltu. Mae ein Strategaeth ddrafft - wedi'i fframio o amgylch saith thema Strategaeth y Gweithlu *ar gyfer lechyd a Gofal Cymdeithasol* a gyhoeddwyd yn Hydref 2020 - yn nodi ystod o gamau i fynd i'r afael â'n uchelgais sef bod yn gyflogwr enghreifftiol ac yn lle gwych i weithio, yn ogystal â yr hyn y gellir ei ddisgwyl gan ein staff. Bydd cwblhau a gweithredu ein strategaeth leol yn flaenoriaeth ar gyfer 2021 ac am y rheswm hwn mae wedi'i chynnwys yn ein Cynllun Blyneddol fel Amcan Strategol 5.1.

Mae blaenoriaethau eraill y gweithlu yn cynnwys creu Cynllun Gweithlu manwl a phroses gynllunio sy'n cwmparu datblygiadau hysbys a sganio twf a gorwel; ymgorffori'r 'Grŵp Newydd-ddyfodiaid', a sefydlwyd yn ystod y pandemig er mwyn sicrhau bod staff newydd yn teimlo eu bod yn cael eu croesawu a'u sefydlu yn y sefydliad; a gweithredu ein cynllun gweithredu cydraddoldeb strategol ar gyfer ein gweithlu mewnol.

Bydd AaGIC yn croesawu Swyddfa'r Prif Swyddog Digidol ar ran Llywodraeth Cymru. Mae'r gwaith o recriwtio ar gyfer rol y Prif Swyddog Digidol ar y gweill ar hyn o bryd.

O dan y trefniadau cynnal, bydd AaGIC yn darparu gwasanaethau corfforaethol craidd i'r CDO ac OCDO. Mae'r gwasanaethau corfforaethol hyn yn cynnwys llywodraethu corfforaethol, y gweithlu ac OD, cefnogaeth rheolaeth ariannol, caffael,

technoleg gwybodaeth a gwasanaethau iaith Gymraeg. Mae tîm pwrpasol i oruchwylio sefydlu'r OCDO yn weithredol o 1^{af} Mehefin 2021 gyda chylch gwaith i reoli recriwtio'r CDO a staff OCDO (tua 30 swydd). Dyddiad mynd yn fyw yr OCDO yw 1^{af} Ebrill 2022. Bydd yr OCDO yn cael ei ariannu'n llwyr gan Lywodraeth Cymru.

Mae ein ffocws ar sicrhau bod ein staff yn teimlo eu bod yn ymgysylltu a'n bod yn gwrando ar eu barn wedi'i gryfhau yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, gan adeiladu ar lwyfan ymgysylltu cryf ers 2018. Yn 2020, fe wnaethom ddefnyddio offer a dulliau arloesol i fesur boddhad a lles staff. Roedd hyn yn cynnwys pedwar arolwg gwaith gartref a lles, dau asesiad anghenion iechyd a'n hail arolwg staff cenedlaethol a dderbyniodd sgôr ymgysylltu o 81%, cynnydd o 3.4% ers 2018. Mae sgysiau wedi'u hwyluso yn cael eu cynnal ar draws y sefydliad yn unol â gweithredu rhaglen 'Perthynas Gweithio Iach' newydd GIG Cymru ac i sicrhau bod adborth arolwg staff yn cael ei weithredu'n lleol. Yn 2021/22 byddwn yn adeiladu ac yn ymgorffori'r dull hwn ymhellach. Byddwn hefyd yn cyflwyno'r Polisi Parch a Datrys newydd ar gyfer GIG Cymru. Mae hyn yn cynrychioli symudiad diwylliannol sylweddol oddi wrth bolisïau cwyno a disgyblu traddodiadol, yn debyg iawn i'r dull trawsnewidiol a gyflwynwyd trwy weithredu Rheoli Presenoldeb yn y Gwaith yn 2019. Bydd angen meddylfryd newydd i'n rheolwyr a'n staff a bydd angen ei gefnogi trwy ddigwyddiadau hyfforddi ac ymwybyddiaeth.

7.5 Denu, recriwtio a dewis

Ein nod yw bod yn gyflogwr cynhwysol ac rydym am sicrhau ein bod yn recriwtio'r bobl orau, gyda'r gwerthoedd a'r ymddygiadau cywir i AaGIC. Er mwyn cefnogi hyn, rydym am i'n profiad recriwtio fod yn rhagorol i'r holl ddarpar weithwyr o'u cyswllt cyntaf a AaGIC.

Yn ystod 2021/22 byddwn yn parhau i ddefnyddio amrywiaeth o ddulliau atyniad i hysbysebu ein swyddi gwag ac ymgorffori recriwtio ar sail gwerthoedd ar draws pob maes. Rydym wedi dechrau ar y siwrnai hon ac yn parhau i gyflwyno hyfforddiant recriwtio a dethol i reolwyr, sydd hefyd bellach yn cynnwys cyflwyniad i recriwtio a dewis, hyfforddiant uwch a hyfforddiant ar ragfarn anymwybodol. Yn ogystal, byddwn yn cynnig hyfforddiant i helpu staff i baratoi ar gyfer ymgeisio am swyddi gwag ac mae hyn yn cysylltu â gofynion gweithredu lleol Strategaeth Cynllunio Olyniaeth Genedlaethol GIG Cymru ar gyfer 2017-2027.

Rydym yn gwybod bod tua 80% o'n gweithlu yn y dyfodol gyda ni heddiw. Felly, rydym am sicrhau bod ein staff yn teimlo eu bod yn cael eu cynnwys, eu gwerthfawrogi, eu hysbysu a bod eu lles yn cael ei gefnogi. Rydym wedi arwain gwaith i guradu a datblygu ystod o adnoddau lles y gall staff eu cyrchu ar draws iechyd a gofal cymdeithasol gan gynnwys ein gweithlu ein hunain. Yn ogystal, rydym wedi sicrhau bod adnoddau lles AaGIC pwrpasol ar gael a/neu wedi hwyluso. Mae'r rhain wedi'u hyrwyddo mewn digwyddiadau staff a fforymau, tîm, cyfarwyddiaeth a chyfarfodydd eraill, ein rhwydwaith iechyd a lles a thrwy ein mewnwyd.

Rydym wedi parhau i bwyso am fwy o gydymffurfiaid â'n polisi a'n gweithdrefn Adolygu Gwerthuso a Datblygu Perfformiad (PADR) ar sail gwerthoedd. Er nad yw ein cyfraddau cydymffurfio eto lle yr hoffem iddynt fod, rydym wedi gwella yn 2020/21 ac mae cyrraedd y targed yn flaenoriaeth ar gyfer 2021/22. Bydd hyn yn sicrhau bod yr holl staff yn cael sgysiau PADR amserol sy'n eu galluogi i deimlo eu bod yn cael eu cefnogi, eu gwerthfawrogi a'u datblygu.

Mae'n ofynnol i holl staff AaGIC gwblhau hyfforddiant statudol a gorfodol Cymru gyfan yn unol â Byrddau ac Ymddiriedolaethau lechyd GIG Cymru. Ar hyn o bryd rydym yn cydymffurfio â 79% ac yn gweithio gyda rheolwyr i sicrhau ein bod yn diwallu'r gyfradd darged perfformiad cenedlaethol o 85% cyn gynted â phosibl. Yn ystod 2021 byddwn yn cyflwyno rhai gofynion gorfodol ychwanegol ar gyfer staff AaGIC sy'n adlewyrchu anghenion penodol ein sefydliad. Byddwn hefyd yn cynnal sesiwn ddysgu a galw heibio ESR ychwanegol i gefnogi staff sy'n llai cyfarwydd â gofynion adrodd.

Rydym wedi gwneud cynnydd rhagorol yn ein gwaith cenedlaethol i ddatblygu ein hegwyddorion a'n rhaglenni arweinyddiaeth dosturiol a chyfunol yn ogystal ag mewn trefniadau cynllunio talent ac olyniaeth newydd ar gyfer GIG Cymru. Mae'r rhaglenni hyn yn cael eu cyflwyno i staff AaGIC yn ogystal ag ar draws y GIG. Cynhaliwyd yr 'ŵyl Talentbury' gyntaf erioed ar gyfer darpar Gyfarwyddwyr Gweithredol yr hydref y llynedd a cafodd rhai o'n staff eu henwebu.

Mae ein perthynas â'n partneriaid Undebau Llafur yn hynod gadarnhaol. Mae gennym Fforwm Partneriaeth Lleol sydd wedi'i hen sefydlu ac sy'n cwrdd bob yn ail fis ac sydd a chynrychiolaeth dda gan ein cynrychiolwyr undebau llafur. Penodwyd stiward AaGIC i ymgymryd â dyletswyddau undeb llafur. Fel y disgrifiwyd uchod, yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, mae cydweithwyr undebau llafur wedi cynnal sesiynau ymgynghori staff ar-lein i drafod symud o weithdrefnau Statudau ac Ordinhadau Prifysgol Caerdydd i bolisiau cyflogaeth cyfatebol GIG Cymru yn benodol mewn perthynas â disgyblu, achwyniad a gallu.

7.6 Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Rydym wedi parhau i wreiddio'r cynnydd a wnaed ers Ebrill 2019, mewn perthynas â'n hagenda amrywiaeth, cydraddoldeb a chynhwysiant. Gan ddechrau gyda chyhoeddi ein polisi Amrywiaeth, Cydraddoldeb a Chynhwysiant cyntaf yn gynnar yn 2020.

Rydym yn cynrychioli'n fras weithlu cyffredinol y GIG o ran proffil rhyw y sefydliad, gyda bron i 70% o'r gweithlu'n fenywod, ac mae hyn yn cynnwys ein huwch arweinwyr fel y'u cynrychiolir gan Fwrdd AaGIC. O ran ein proffil ethnigrwydd mae gennym fwy o waith i'w wneud yn cynrychioli ethnigrwydd y boblogaeth. Ar hyn o bryd, mae'r rheini sydd o leiafrifoedd ethnig yn cyfrif am 2.4% o'n gweithlu sy'n llai na phroffil cyffredinol GIG Cymru o 6.6% a 3.2% o boblogaeth gyffredinol Cymru. Mae ein proffil oedran yn fwy cydnaws â gweithlu GIG Cymru yn gyffredinol, gyda mwyafrif y gweithlu rhwng 36 a 60 oed. Ar draws cromfachau oedran iau mae gennym waith i'w wneud gan fod ein data'n dangos bod y gweithlu iau yn hanner cyfartaledd GIG Cymru.

Mae ein rhwydwaith o Hyrwyddwyr Cynhwysiant wedi cynyddu, ac rydym wedi ymrwmo i barhau â'r dull hwn trwy 2021/22. Cynhaliodd yr Hyrwyddwyr ystod eang o weithgareddau trwy gydol y flwyddyn ddiwethaf gan ddechrau ym mis Ionawr 2020 gydag Wythnos Amrywiaeth a Chynhwysiant, Cofeb yr Holocaust; Menywod Rhyngwladol mewn Gwyddoniaeth; Mis LGBT; Dydd Gwyl Dewi; Diwrnod Rhyngwladol y Menywod; dathlu EID; PRIDE; Prosiect Hanes Pobl Dduon; Wythnos lechyd Tran; Diwrnod Rhyngwladol y Dynion; Diwrnod Rhuban Gwyn; a Golau Porffor ar gyfer Mis Anabledd ym mis Rhagfyr 2020

Ar 1 Hydref 2020 gwnaethom gyhoeddi ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol (SEP) pedair blynedd cyntaf. Fel rhan o'r broses ddatblygu ar gyfer y CCS, ymgysylltu ag ymgysylltu mewnol gan ddefnyddio methodolegau grwpiau ffocws. Caniataodd hyn inni ailbrofi ein hamcanion cydraddoldeb yn erbyn cefndir newydd y pandemig. Mae gwaith ar gynlluniau gweithredu cyfarwyddiaeth unigol sy'n cysylltu'n uniongyrchol ar gamau gweithredu lefel uwch ein CCS wedi'i gwblhau, a bydd y rhain yn sail i symud ymlaen â'r gwaith hwn yn ogystal â monitro ac adrodd yn ystod 2021/22.

Rydym yn parhau i ymgysylltu â phartneriaid allanol i ddarparu adolygiad diduedd o'n polisïau a'n harferion i sicrhau aliniad â safonau cenedlaethol mewn perthynas â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Er 2019 rydym wedi dewis ymuno â:

- Hyrwyddwr Amrywiaeth Stonewall - mynd i'r afael â rhwystrau ac anghydraddoldebau sy'n wynebu staff lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsrywiol
- Hyderus o ran Anabledd - cefnogi AaGIC i wneud y gorau o'r doniau y gall pobl anabl eu cynnig i'ch gweithle
- Dying to Work y TUC - amddiffyniad cyflogaeth ychwanegol ar gyfer gweithwyr sydd a salwch angeuol
- Cydweithrediad Gwrth-Drais - yn nodi cyfrifoldebau partneriaid wrth ddelio â digwyddiadau treisgar neu ymosodol sy'n ymwneud â staff y GIG
- Symbol Mynediad Cyfathrebu - sefydliad 1^{af} yng Nghymru i ymrwymo i fabwysiadu Symbol Mynediad Cyfathrebu - rhoi llais i bobl sy'n byw gydag anabledd cyfathrebu.

Mae datblygu polisi wedi parhau a'r llynedd, gwnaethom lofnodi a gweithredu polisïau mewn perthynas â Cham-drin Domestig a Lles Meddwl yn y Gweithle.

Wrth edrych ymlaen at waith yn y dyfodol yn 2021, bydd y rhan fwyaf o hyn yn cael ei yrru gan weithredu ein CCS a chynlluniau gweithredu lleol ond rydym hefyd yn bwriadu arwain ar yr adolygiad cenedlaethol a'i adolygu o hyfforddiant gorfodol y GIG 'Trin fi'n Deg'; datblygu Polisi Trosglwyddo yn y Gwaith; ac i ddatblygu pecynnau hyfforddi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.

7.7 Gweithlu AaGIC: cyfathrebu ac ymgysylltu

Cyfathrebu ac ymgysylltu effeithiol yw'r edefyn euraidd sy'n treiddio trwy bopeth y mae'r sefydliad yn ei wneud. Roedd pandemig COVID-19 yn golygu bod ein staff wedi newid i fodel gweithio o bell ac wedi addasu'r ffordd y mae cyfathrebu ac ymgysylltu yn cael eu cynnal ar draws y sefydliad yn gyflym a byddwn yn cadw llawer o'r ffyrdd newydd hyn o weithio yn y dyfodol. Mae'r rhain wedi cynnwys:

- Lansio Microsoft Teams i alluogi cydweithwyr i gadw mewn cysylltiad, mynychu cyfarfodydd tîm a phrosiect a rhannu ffeiliau yn gyflym ac yn hawdd mewn ffordd ddiogel;
- Yn y don gyntaf cynhyrchu neges staff wythnosol a gyhoeddir trwy e-bost a mewnwyd i roi'r wybodaeth ddiweddaraf i staff am yr hyn oedd yn digwydd mewn perthynas â COVID-19 yn genedlaethol ac ar draws y sefydliad;
- Datblygu cymuned staff ar-lein i alluogi dal i fyny gyda phaned o goffi a sgysiau wrth y ffynnon ddwr i barhau;
- Cyhoeddi adnoddau iechyd a lles ar-lein a dolenni i gyngor ac arweiniad allanol;
- Cyhoeddi arolygon rheolaidd ar-lein i fonitro iechyd a lles;
- Cynnal addysg a hyfforddiant staff trwy gynnal sesiynau ar-lein;

- Symud sesiynau lles ar-lein;
- Symud ymsefydlu corfforaethol AaGIC ar gyfer staff newydd ar-lein ac i sesiwn lai;
- Symud ein fforwm agored i staff bob mis i Teams gan ddarparu cyfle misol i ddod at ein gilydd fel sefydliad;
- Symud digwyddiadau staff ar-lein gyda Teams;
- Parhau i ymgynghori ac ymgysylltu â chydweithwyr ar lunio polisiau a strategaethau trwy arolygon ar-lein a sesiynau adborth;
- Cyflwyno hyfforddiant ar weminarau ac ystafelloedd dosbarth rhithwir i alluogi cyfarfodydd tîm ar-lein a digwyddiadau allanol ymhellach;
- Yn ystod yr ail don o COVID-19, cynyddu ein fforymau staff ar-lein a'n cynnal bob pythefnos, a
- Yn unol â rheoliadau a chanllawiau pan fo hynny'n briodol, darparu mynediad diogel i'n swyddfeydd ar gyfer cymorth busnes a lles.

Pennod 8 - Ein swyddogaethau galluogi a chorfforaethol, risg a llywodraethu

Mae ein swyddogaethau galluogi a chorfforaethol yn chwarae rhan hanfodol wrth gynorthwyo'r sefydliad i gyflawni'r Nodau a'r Amcanion Strategol a ddisgrifir yn y Cynllun Blynyddol hwn yn ogystal â gweithio gyda'n cydweithwyr yn y GIG ehangach.

8.1 Cyfathrebu'n effeithiol â phobl, partneriaid a'r cyhoedd

Fel sefydliad strategol Cymru Gyfan, mae gweithio'n agos gyda'n partneriaid a'n rhanddeiliaid yn hanfodol i'r ffordd yr ydym yn ymgymryd â'n busnes. Mae hyn yn cynnwys hyfforddeion a myfyrwyr, GIG Cymru, Gofal Cymdeithasol Cymru, darparwyr addysg, rheoleiddwyr, busnesau'r sector preifat, y sector gwirfoddol, cyrff proffesiynol, y cyhoedd a Llywodraeth Cymru. Yn ystod 2020-21 mae ein cyfathrebu, ymgysylltu a gweithio mewn partneriaeth wedi bod hyd yn oed yn bwysicach wrth i ni weithio gyda'n gilydd i ddiwallu'r heriau a gyflwynwyd i ni gan COVID-19.

Fel y disgrifir ym Mhennod 2, roedd ein hymateb pandemig yn cynnwys cymryd camau ar unwaith i gefnogi'r GIG ehangach ac i leihau'r effaith ar addysg, hyfforddiant a gweithlu'r dyfodol. Roedd hyn i gyd yn cynnwys gweithio ac arloesi integredig mewn partneriaeth â rheoleiddwyr, cyrff addysg statudol eraill, darparwyr addysg, Llywodraeth Cymru a'n cydweithwyr ledled GIG Cymru. Yn ogystal, buom yn gweithio'n agos gyda rhwydwaith ieuchyd a lles staff GIG Cymru, partneriaid y Trydydd Sector a Llywodraeth Cymru i sicrhau bod staff ieuchyd a gofal cymdeithasol yn cael cefnogaeth ieuchyd a lles effeithiol yn ystod yr amseroedd anodd hyn. Buom hefyd yn gweithio gyda phartneriaid i greu adnoddau ar gyfer staff y GIG i'w helpu i ofalu am gleifion a diwallu gofynion gwasanaeth, gan gynnwys [cynllunio gweithlu adnoddau ac](#) [adnoddau adsefydlu](#).

Yn gynnar ym mis Mai 2019, lanswyd y 'Sioeau Teithiol AaGIC' yn ymweld â Byrddau Iechyd ac Ymddiriedolaethau ledled Cymru i gwrdd â hyfforddeion gofal ieuchyd, myfyrwyr, addysgwyr a'r rhai sy'n gyfrifol am addysg. Oherwydd y pandemig, nid oeddem yn gallu parhau â'r Sioeau Teithiol yn bersonol eleni, ond gwnaethom symud nifer o'n digwyddiadau gwybodaeth ac ymgysylltu ar-lein i sicrhau bod partneriaid yn parhau i gael cyfle i glywed am yr hyn yr ydym yn ei wneud a helpu i ffurfio rhaglenni gweithlu ac addysg cenedlaethol allweddol.

Er mwyn cynnal didwylledd a thryloywder, cynhaliwyd ein cyfarfodydd Bwrdd a'n Cyfarfod Cyffredinol Blynyddol yn gyhoeddus ac ar-lein, ac rydym hefyd wedi cynnal digwyddiadau rhithwir mwy fel:

- y [Llywio dyfodol cynhadledd y Gweithlu Iechyd Meddwl yng Nghymru](#). Cynhadledd rithwir ar y cyd â Gofal Cymdeithasol Cymru sy'n dod â phobl o bob rhan o'r gweithlu ieuchyd meddwl ynghyd i rannu arfer da a dylanwadu ar siâp gweithlu ieuchyd meddwl y dyfodol.
- Talentbury - gŵyl rithwir pedwar diwrnod o arweinyddiaeth a dysgu i arweinwyr gweithredol sy'n dod i'r amlwg yn GIG Cymru.
- y gynhadledd Addysg a Hyfforddiant mewn Gofal Sylfaenol a Chymunedol gyda'r nod o helpu i bennu cyfeiriad a ffurfiant addysg a hyfforddiant gofal sylfaenol a chymunedol yn y dyfodol.
- Cynhadledd Innovation in Challenging Times - dod â hyfforddwyr meddygol, hyfforddeion ac eraill ynghyd sydd â diddordeb mewn gwella ansawdd i adeiladu

ar a rhannu'r ffyrdd arloesol newydd o weithio, dysgu a hyfforddi a ddaw yn sgîl y pandemig.

Mae gweithgareddau partneriaeth ac ymgysylltu pellach eleni wedi cynnwys:

- Bwletinâu rhanddeiliaid rheolaidd gan gynnwys diweddariadau penodol COVID-19.
- Y cyfryngau cymdeithasol i lywio a diweddarau gwaith AaGIC yn ogystal â chefnogi negeseuon COVID-19 cenedlaethol.
- Gweithdai, cyfarfodydd a gweithgorau rhithwir rheolaidd i hysbysu a chynnwys pawb mewn trafodaethau ar bynciau allweddol a ffurfio gwaith AaGIC parhaus gan gynnwys:
 - o datblygu'r cynllun addysg a chomisiynu blynyddol
 - o llywio datblygiad ein Cynllun Blynyddol i sicrhau ei fod yn cael ei lunio i ddiwallu anghenion gweithlu a gwasanaethau'r GIG ledled Cymru
 - o sut y gallem gefnogi partneriaid gyda'u hymateb i COVID-19.
- Cymryd rhan mewn byrddau cenedlaethol a holl grwpiau rhwydwaith cymheiriaid Cymru.
- Cydweithio a chyd-gynhyrchu Partneriaeth Cydraddoldeb Corff Cyhoeddus cyntaf Cymru i ddatblygu a chyflawni Cynllun Cydraddoldeb Strategol cyntaf Cymru ar draws cyrff sector cyhoeddus.
- Ymgysylltiad helaeth â'r adolygiad strategol o addysg gweithwyr iechyd proffesiynol.
- Digwyddiadau arddangos rhithwir.
- Ymgynghoriad rhithwir ar eitemau allweddol ar yr agenda fel y Cynllun Iaith ac Egwyddorion Arweinyddiaeth.
- Gweminarau dan hyfforddiant, cylchlythyrau a negeseuon rheolaidd gan y Deon Ôl-raddedig.
- Adolygu modiwlau a gweithdai DPP wyneb yn wyneb i'w cyflwyno'n effeithiol ar-lein.
- Blogiau gwesteion gan bartneriaid ledled Cymru yn tynnu sylw at gyfraniadau at ymateb COVID-19 yn ogystal â thynnu sylw at yrfaoedd yn y GIG.

Mae gweithio gyda'n gilydd, deall anghenion ein gilydd a sut y gallwn gefnogi ein gilydd orau yn hanfodol os ydym am lwyddo fel sefydliadau unigol ac fel system. I gyflawni hyn, byddwn yn parhau i arloesi, cydweithredu, cyfathrebu, ymgysylltu a gweithio'n agos gyda'n partneriaid, rhanddeiliaid a'r cyhoedd. Byddwn yn parhau i ddefnyddio llawer o'n ffyrdd newydd o weithio a byddwn yn addasu pryd a sut rydym yn ymgysylltu yn unol â'r pandemig cyfredol ac ymrwymïadau partneriaid.

Mae ein strwythurau sefydliadol o fewn AaGIC yn hyrwyddo integreiddio a chydweithio â GIG Cymru. Gallai hyn gynnwys cydweithredu trwy weithio gyda matrices i uno aelodau tîm o adrannau ar wahân â rhwydweithio allanol at ddibenion rhannu gwybodaeth neu weithio ar y cyd â chydweithwyr o sefydliadau eraill y GIG i ddarparu gwasanaethau neu weithio mewn partneriaeth â sefydliadau eraill a chyrrff cyhoeddus fel Gofal Cymdeithasol. Cymru.

Trwy gydweithredu, rydym yn meithrin perthnasoedd llwyddiannus yn seiliedig ar nodau a rennir, rhannu gwybodaeth, parchu ein gilydd a chyfathrebu cryf sy'n rheolaidd, yn amserol, yn gywir ac yn canolbwyntio ar ddatrys problemau. Mae cydweithredu llwyddiannus yn seiliedig ar effeithiolrwydd y cydgysylltiad perthynol o ansawdd y cyfathrebu sy'n dibynnu ar ansawdd y berthynas.

Mae Amcan Strategol newydd wedi'i gynnwys yn y Cynllun Blyneddol i adolygu ein cynlluniau cyfredol ar gyfer cyfathrebu a chydweithio ac i gynnal dadansoddiad rhwydwaith sefydliadol a fydd yn ein galluogi i ddylunio ymyriadau perthnasol gydag eraill i barhau i wella ein dull o gydweithio.

Mae'r diagram sy'n dilyn yn dangos y nifer fawr o bartneriaid rydyn ni'n cydweithredu â nhw a'r perthnasoedd cymhleth rydyn ni'n eu meithrin a'u hannog.

HEIW and our partners



8.2 Dadansoddeg data a deallusrwydd

Yn ystod 2021/22 rydym yn bwriadu datblygu ein cefnogaeth gwybodaeth i'r gweithlu i wella ansawdd cynllunio a modelu'r gweithlu yng Nghymru (Amcan Strategol 1.6). O fewn tim mewnol AaGIC, bydd tîm cudd-wybodaeth y gweithlu yn darparu cefnogaeth ddadansoddol gyda data, modelu llinell sylfaen, adrodd ar berfformiad corfforaethol a gwella dangosfwrdd.

O ran adroddiadau corfforaethol a busnes, mae'r tîm dadansoddeg yn cynnal y system ESR leol ac yn gweithio ar y cyd â'r tîm Cyllid i sicrhau cywirdeb wrth adrodd ar swyddi gwag ac adnoddau. Fel rheolwyr data ESR, mae'r tîm yn cefnogi'r sefydliad cyfan gyda materion yn ymwneud ag ESR ac yn darparu adroddiadau a dadansoddiad ar draws AaGIC. O 2020 ymlaen, mae'r tîm wedi bod yn dwyn ynghyd ystod o ddata cysylltiedig â pherfformiad mewn un lle i roi dealltwriaeth ddyfnach i AaGIC o'i fusnes a galluogi gwneud mwy o benderfyniadau ar sail cudd-wybodaeth a bydd hyn yn parhau i gael ei ddatblygu yng nghyd-destun y Fframwaith Perfformiad y cytunwyd arno. Bydd y tîm hefyd yn gweithredu rhaglen hyfforddi i alluogi staff i ddod yn graff yn ddigidol gan ddefnyddio Microsoft Office.

8.3 Systemau digidol a gwybodaeth

Yn 2020 penododd y sefydliad Gyfarwyddwr Datblygu Digidol newydd a fydd yn rhagweithiol yn nodi cyfleoedd i gefnogi arloesedd trwy dechnolegau newydd a rhai sy'n dod i'r amlwg, ac yn sicrhau bod strategaethau a chynlluniau priodol i'w cyflawni yn cyd-fynd ag uchelgeisiau strategol tymor hwy'r sefydliad, a Strategaeth

y Gweithlu ar gyfer lechyd a Gofal Cymdeithasol. Mae hyn yn cynnwys datblygu prosesau cynllunio digidol strategol a gweithredol, llywodraethu, mapiau ffyrdd digidol a fframweithiau.

Wrth i AaGIC dyfu dros y ddwy flynedd ddiwethaf, mae'r tîm digidol wedi ymateb gyda chefnogaeth i ehangu'r seilwaith TG a'r ystâd. Yn ogystal â chefnogi'r gofynion isadeiledd mae'r tîm Digidol wedi dangos eu gallu i wneud y mwyaf o'r cyfleoedd digidol a'i defnyddio i drawsnewid sut mae gwasanaethau'n cael eu darparu.

Yn 2021/22 bydd y tîm Digidol yn gweithio gyda phob adran ar draws AaGIC i sicrhau bod y cynnydd digidol a wnaed yn ystod pandemig Covid-19 yn parhau ac yn cael ei gynyddu i'r eithaf. Er mwyn cyflawni hyn, mae'r tîm digidol yn chwarae rhan fawr mewn cefnogi cyflwyno mwy nag 20 o Amcanion a amlinellir yn y Cynllun Blynyddol hwn sy'n gofyn am ddarparu galluogwyr digidol. I wneud hyn byddant yn parhau i arwain a chefnogi ar gyfer datblygu, integreiddio a chaffael datrysiadau digidol newydd ar gyfer y sefydliad (e.e. Amcan 2.1 y System Rheoli Cwrs newydd ar gyfer AaGIC).

Bydd y tîm hefyd yn cymryd rôl arweiniol i sicrhau bod AaGIC yn defnyddio technolegau cyfredol, sy'n dod i'r amlwg ac yn y dyfodol i'w potensial llawnaf yng nghyd-destun gwella dysgu, addysgu a hyfforddiant. Yn benodol, ar gyfer digidol yn 2020-21 byddwn yn ymgymryd â chwmpasu, dylunio a datblygu platfform digidol integredig ar gyfer GIG Cymru a fydd yn arwain at un porth i gael mynediad at holl wasanaethau AaGIC (Amcan Strategol 1.5). Byddwn hefyd yn cwmpasu datblygu a gweithredu fframwaith gallu digidol (Amcan Strategol 2.12).

Gan weithio ar y cyd â lechyd a Gofal Digidol Cymru (DHCW), bydd y tîm digidol yn cynyddu ein capasiti a'n gallu i sicrhau gwytnwch a diogelwch y rhwydwaith a lleihau'r risgiau sefydliadol o ran seiberddiogelwch (amcan 5.8). Byddwn hefyd yn gwneud y gorau o'r seilwaith print, ffôn a chyfrifiaduron a byddwn yn datblygu ac yn gweithredu safonau a fframweithiau i wella rheolaeth a darpariaeth gwasanaeth.

8.4 Sicrhau amgylchedd gwaith diogel, cynaliadwy a phriodol

Bydd y Tîm Cynllunio, Perfformiad a Gwasanaethau Corfforaethol yn parhau i gyfrannu at Nodau ac Amcanion Strategol y sefydliad, yn enwedig at Nod Strategol 5: *i fod yn gyflogwr enghreifftiol ac yn lle gwych i weithio*. Gan mai Tŷ Dysgu yw prif bencadlys y sefydliad, mae'r tîm yn parhau i sicrhau bod cyfleusterau ac offer yn cael eu darparu ac i sicrhau bod yr amgylchedd mor gynhwysol â phosibl i'r holl staff. Wrth i weithio hyblyg gael ei wreiddio, bydd y sefydliad yn datblygu dull Gweithio Hyblyg sy'n diwallu ein hanghenion unigryw, gan adeiladu ar adborth gan ein staff tra hefyd yn sail i'n datblygiad sefydliadol parhaus.

Bydd y sefydliad yn parhau i sicrhau bod ein staff yn ddiogel lle bynnag y maent yn gwneud gwaith ar ran AaGIC, waeth ble bynnag y byddant yn gweithio. Mae'r Polisi lechyd a Diogelwch a'r gweithdrefnau ategol ar waith ac wedi'u rhaeadrui i'n gweithlu AaGIC trwy gyfrwng y fewnwyd staff ac ar gyfer staff newydd trwy'r cyfnod sefydlu corfforaethol. Mae'r Pwyllgor lechyd a Diogelwch yn cyfarfod pob chwarter ac yn adrodd i'r Tîm Gweithredol.

Fel y disgrifir ym Mhennod 1 mae gan y sefydliad Gynllun Argyfwng a Pharhad Busnes diwygiedig a bydd yn ei ddefnyddio i lywio ein hymateb i argyfwng wrth i'r pandemig fynd yn ei flaen.

8.5 Cynllunio a Pherfformiad

Mae trefniadau cynllunio a pherfformiad ar waith i alluogi AaGIC i gyflawni ein Nodau Strategol ac i fesur ein cynnydd a chyflawniad ein gweithgareddau busnes.

8.5.1 Cynllunio

Yn 2020 penododd y sefydliad Gyfarwyddwr Cynllunio, Perfformiad a Gwasanaethau Corfforaethol newydd ac rydym yn adeiladu ar y gwaith a wnaed hyd yma i wella ein dull a'n harfer cynllunio yn barhaus. Mae hyn yn cynnwys ein cynlluniau strategol, gweithredol a busnes. Rydym yn datblygu dulliau o gefnogi timau i ddatblygu cynlluniau cyflenwi adrannol yn ogystal ag achosion busnes mewnlol a strategol, gan sicrhau bod achosion cryf yn cael eu datblygu sy'n nodi'n glir y gwerth a'r buddion y bydd y buddsoddiad yn eu cyflawni. Yn 2021 byddwn yn gweithredu dull systematig o reoli rhaglenni ac yn cefnogi hyn gyda system gynllunio ddigidol. Bydd hyn hefyd yn cefnogi ein cynlluniau strategol a'n monitro perfformiad a'n ffocws parhaus ar werth a chanlyniadau.

8.5.2 Perfformiad

Nododd yr Asesiad Strwythuredig ar gyfer 2020 fod hynny'n sicrwydd da wrth fonitro'r modd y cyflawnir ein Cynlluniau. Fodd bynnag, rydym wedi ymrwymo i ddatblygu diwylliant tosturiol a chyfunol sy'n cael ei danategu gan reoli perfformiad yn effeithiol a ffocws ar wella. O ystyried natur benodol ein rôl fel sefydliad strategol a'r gofynion a osodir arnom gan reoleiddwyr y DU, rydym yn cymryd agwedd gymesur ac rydym i raddau helaeth yn mesur ac yn monitro set wahanol o ddangosyddion perfformiad i weddill GIG Cymru. Mae ein cylch adrodd hefyd yn wahanol, gyda mwy o ffocws ar gylchoedd academiaidd, amserlenni blynyddol a chwarterol yn hytrach na churiad dyddiol, wythnosol a misol sefydliadau eraill y GIG.

Rydym yn rhoi Dangosfwrdd Perfformiad ac adroddiadau i'n Bwrdd fel mater o drefn, gan roi sicrwydd iddynt ar gyflawni ein cynllun strategol, cynnydd prosiectau a rhaglenni a chyflawni busnes craidd. Ym mis Ionawr 2020, cymeradwyodd y Bwrdd ein Fframwaith Perfformiad sy'n disgrifio system y sefydliad ar gyfer gwneud gwelliannau parhaus i gyflawni ein Nodau a'n Hamcanion Strategol ac i gyflawni ein gweithgareddau 'Busnes Fel Arfer' yn effeithiol, fel y dangosir isod.



Bydd ein dull diwygiedig yn cefnogi ac yn ymgorffori ein proses adolygu gwasanaeth ymhellach lle mae'r Tîm Gweithredol yn cynnal cyfarfodydd adolygu gwasanaeth bob dwy flynedd gydag uwch arweinwyr a'u timau i adolygu cynnydd prosiectau neu raglenni gwaith allweddol, i helpu i gael gwared ar unrhyw rwystrau a chynnig cefnogaeth ac arweiniad, lle bo'r angen. Yn ogystal, bydd ein dull yn cyd-fynd â'r cyfarfodydd JET bob dwy flynedd a'r cyfarfodydd Ansawdd a Chyflenwi gyda Llywodraeth Cymru.

8.6 Uned Cymorth Proffesiynol

Mae'r Uned Cymorth Proffesiynol (PSU) yn swyddogaeth alluogi ar gyfer GIG Cymru ac mae'n rhan o AaGIC. Ei rôl yw darparu cefnogaeth ac arweiniad rhagweithiol a chynhwysfawr i feddygon, deintyddion a hyfforddwyr i alluogi dilyniant mewn hyfforddiant. Trwy hyfforddiant 1:1, mae'r tîm yn gweithio gyda'r hyfforddai i nodi amcanion ar gyfer datrys hyfforddiant a phryderon personol i liniaru'r effaith ar gynnydd hyfforddeion neu ddiogelwch cleifion.

Mewn amgylchiadau mwy cymhleth, mae'r tîm yn cyfeirio'r hyfforddai at wasanaeth cymorth arbenigol i wella lles a pherfformiad. Darperir y gefnogaeth arbenigol hon gan Hammett Street Consultants fel rhan o gytundeb lefel gwasanaeth ffurfiol. Mae'r ystod o gefnogaeth yn cynnwys:

Lles/Iechyd Corfforol/Iechyd Meddwl	Rheoli Amser/Trefniadaeth Bersonol
Materion Personol/Proffesiynol	Gwneud Penderfyniadau/Datrys Problemau
Pendantrwydd/Hyder	Arweinyddiaeth/Gweithio Tîm
Materion Arholi/Sgiliau Astudio	Sgiliau Cyfathrebu /laith

Asesiad ar gyfer Dyslecsia Caiff asesiad ei gcontractio yn allanol fesul achos i ddarparwyr arbenigol lleol.

Rhan annatod o waith craidd y PSU yw cynhyrchu a darparu gweithdai ar bynciau i gefnogi hyfforddeion a hyfforddwyr. Mae'r sesiynau'n cynorthwyo i ddeall pwrpas cefnogaeth ac, o ganlyniad i well dealltwriaeth, mae cyfradd yr atgyfeiriadau a'r

galw wedi cynyddu'n sylweddol. Mae'r PSU yn ymdrechu i gynnal ymyriadau rhagweithiol i leihau effeithiau andwyol ar hyfforddiant, bywydau personol ac yn y pen draw cleifion. Mae data fel tueddiadau atgyfeirio, canlyniadau a chynnydd ARCP, yn dangos yr effaith gadarnhaol y mae'r PSU yn ei chael ar ganlyniadau hyfforddi a chadw. Mae tystiolaeth yn dangos bod 90% o hyfforddeion a gefnogir gan y PSU yn symud ymlaen gyda chanlyniadau cadarnhaol (Canlyniad ARCP 1 neu 6). Mewn achosion eraill, gallai hyfforddai benderfynu gadael ei raglen hyfforddi, a gall hyn hefyd fod yn ganlyniad cadarnhaol i'r unigolyn.

Mae'r PSU yn gweithio ar draws AaGIC, e.e. Bwrdd Cyrhaeddiad Gwahaniaethol, Uned Cydraddoldeb a Chynhwysiant y Gweithlu, yr Uned Ansawdd a'r rhaglenni hyfforddi i ddeall a gwella canlyniadau i hyfforddeion AaGIC. I gefnogi'r Bwrdd Cyrhaeddiad Gwahaniaethol, yn ystod y flwyddyn i ddod byddwn yn casglu data a gwybodaeth am hyn yn benodol. Yn ogystal â pharhau i atgyfnerthu'r rôl allweddol sydd gan oruchwylwyr addysg, arweinwyr cyfadrannau a phenaethiaid ysgol wrth gefnogi hyfforddeion.

Yng Nghymru mae'r PSU yn rhannu arweiniad a gwybodaeth arfer gorau gyda'r holl bartïon sy'n ymwneud â hyfforddiant meddygol a deintyddol ôl-raddedig. Mae sefydlu AaGIC wedi rhoi cyfle i archwilio sut y gellir defnyddio dysgu a thystiolaeth gwaith y PSU i lywio comisiynu a datblygu ein rhaglenni addysg a'n dulliau o hyfforddi, a bydd hyn hefyd yn flaenoriaeth i ni yn y flwyddyn sydd i ddod. Mae PSU ym mhob un o bedair gwlad y DU a chredwn fod PSU Cymru yn arwain y ffordd gyda gwasanaeth arloesol a rhagweithiol, gan gyfrannu'n eang at yr awdurdodau addysg feddygol a deintyddol yn genedlaethol ac yn rhyngwladol.

8.7 Uned Cymorth Ailddilysu

Nod yr Uned Cymorth Ailddilysu (RSU) yw cefnogi a gwella safonau proffesiynol ar gyfer gweithwyr gofal iechyd proffesiynol trwy Ddatblygiad Proffesiynol Parhaus, arfarnu ac ailddilysu. Mae'r Uned yn swyddogaeth graidd o fewn AaGIC ac mae'n gweithio'n agos gyda rhanddeiliaid gan gynnwys Llywodraeth Cymru, y rheolyddion a Byrddau Iechyd i ddarparu systemau ac adnoddau o ansawdd uchel sy'n cael eu harwain yn broffesiynol. Mae'r Uned hefyd yn gweithio mewn partneriaeth â thimau ar draws AaGIC, yn enwedig tîm digidol AaGIC sy'n cynnal y systemau TG i gefnogi gweithgaredd. Mae ein cyfrifoldebau yn cynnwys:

- Rheoli cyfres o adnoddau ar-lein i gefnogi staff a Byrddau Iechyd trwy arfarnu ac ailddilysu, gan gynnwys y system Ailddilysu Gwerthuso Meddygol (MARS), system adborth cleifion a chydweithwyr Orbit360, y System Gwerthuso Deintyddol (DAS) ac Adolygiad Proffesiynol Cymru ar gyfer Optometreg. (WPRO).
- Cyflwyno digwyddiadau DPP, hyfforddiant, modiwlau ar-lein ac adnoddau
- Rheoli'r Rhaglen 3D: Darganfod, Datblygu a Chyflawni mewn Gofal Iechyd.
- Rheoli'r Broses o Arfarnu Meddygon Teulu yng Nghymru.
- Arwain ar raglen o weithgareddau rheoli ansawdd a holl grwpiau a rhwydweithiau Cymru sy'n goruchwyllo gwerthuso ac ailddilysu meddygol, er mwyn hwyluso dull cyson o ymdrin â pholisïau, arweiniad a gwella ansawdd.

Ffocws yr Uned yn ystod 2020-21 fu ymateb i anghenion y gweithlu a darparu cefnogaeth trwy gydol y pandemig COVID-19. Mae'r gweithgaredd allweddol yn cynnwys:

- Rhyddhau dros 120 o sesiynau i gefnogi gwasanaethau Gofal Sylfaenol ledled Cymru yn dilyn ataliad dros dro y GMC o'r Broses Ailddilysu, ac argymhelliad y Prif Swyddog Meddygol i atal y broses arfarnu meddygol yng Nghymru ym mis Mawrth 2020.
- Ail-werthuso'r broses arfarnu meddygol gyda ffocws ar les o 1 Hydref 2020 mewn aliniad â'r pedair gwlad.
- Datblygu adnoddau ar-lein newydd ar ôl dychwelyd i arfarnu, gweithio rhithwir ac iechyd meddwl
- Addasu i fodel cyflwyno rhithwir i gynnal ein darpariaeth DPP a'n swyddogaethau allweddol

Blaenoriaethau'r Uned dros y 12 mis nesaf yw parhau i ddarparu gwasanaeth o ansawdd uchel, parhau i ymateb i anghenion y gweithlu a darparu cefnogaeth trwy arfarnu sy'n canolbwyntio ar les.

8.8 Ymchwil, Gwerthuso a Gwerth

Mae ymchwil a gwerthuso yn rhan allweddol o gefnogi AaGIC i gyflawni ei weledigaeth. Mae blaenoriaethau AaGIC fel y'u diffinnir yng Nghynllun Blynyddol 2021/22 yn nodi gwneud penderfyniadau ar sail tystiolaeth, hyrwyddo arloesedd, mentrau newydd ac ymgysylltu â gwerthuso a gwella parhaus fel sylfaen ar gyfer gwasanaethau gofal iechyd hygyrch o ansawdd uchel yng Nghymru. Mae Ymchwil a Gwerthuso yn alluogwyr allweddol ar gyfer y nodau sefydliadol hyn ac i sicrhau ein bod yn gwella ansawdd yn barhaus, yn gwella ein prosesau ar gyfer buddsoddi yng ngweithlu GIG Cymru ac yn darparu'r sylfaen dystiolaeth ar gyfer y penderfyniadau a wnawn wrth gynllunio ar gyfer ein gweithlu presennol ac yn y dyfodol. Mae hefyd yn allweddol i bennu'r effaith y mae ein gweithgaredd yn ei chael ar y gweithlu gofal iechyd, practis ac yn y pen draw, gofal a diogelwch cleifion.

Bydd fframweithiau gwerthuso perthnasol yn cael eu hadeiladu i gyflawni nodau'r sefydliad a'n galluogi i bennu i ba raddau y mae mentrau a chynlluniau yn atseinio gyda'r chwe Nod Strategol a chyfrannu at drawsnewid y gweithlu ar gyfer *Cymru Iachach*.

Bydd fframweithiau gwerthuso'n cael eu datblygu i alluogi defnyddio dull crynodedol a ffurfiannol, ac arwain at asesiadau o effeithiolrwydd a chost-effeithiolrwydd, ynghyd â nodi ffactorau sy'n gysylltiedig â phrosesau sy'n cyfrannu at lwyddiant. Bydd y fframweithiau hefyd yn rhoi cyfle inni lywio natur a chwmpas y gwerthusiadau a sicrhau cytundeb gyda rhanddeiliaid perthnasol ynghylch natur mesurau'r canlyniadau arfaethedig.

Bydd ymgymryd â'r gwaith hwn yn galluogi AaGIC i hyrwyddo ei gweithgareddau a'i dulliau arloesol o ymdrin ag addysg a hyfforddiant a chefnogi arfer da a dysgu ar draws fforymau cenedlaethol a rhyngwladol a thrwy cyhoeddiadau mewn erthyglau a adolygir gan gymheiriaid. Bydd pob un ohonynt yn cefnogi hyrwyddo Cymru fel cyrchfan o ddewis ar gyfer hyfforddiant gweithwyr gofal iechyd proffesiynol ac yn gwella enw da AaGIC fel sefydliad arloesol, blaengar.

8.9 Gwella, Arloesi a Thrawsnewid

Yn AaGIC, ein hathroniaeth yw bod gwelliant yn cael ei ystyried yn greiddiol i'n hagenda a thrwy gydol yr holl waith a wnawn. Byddwn yn cyflwyno hyfforddiant gwella fel rhan o'r rhaglen Gwella Ansawdd Gyda'n Gilydd ac ochr yn ochr â hyn,

byddwn yn darparu datblygiad i gefnogi rheoli newid gan gyfeirio'n benodol at newid diwylliannol wrth ddatblygu rhaglenni gwella. Mae gennym hefyd gynlluniau i ddatblygu dull i hwyluso ac ymgorffori ymchwil a gwerthuso mewn sawl maes o'n gwaith. Bydd hyn yn canolbwyntio ein sylw ar fesur yr effaith, cefnogi gweithgaredd arloesi a gweithgaredd, gwella ansawdd ac ychwanegu gwerth.

Mewn sawl maes o'n gwaith mae atebion arloesol yn cael eu datblygu a'u cymhwyso i helpu i ddatrys materion ledled y system. Gellir dod o hyd i lawer o enghreifftiau o arloesi trwy gydol ein Cynllun Blyneddol, yn enwedig o amgylch ein themâu sy'n ymwneud ag addysg a hyfforddiant a chefnogi ansawdd a diogelwch. Bydd yr Adolygiad Strategol o Addysg yn helpu i ddylanwadu ar gynnwys darpariaeth addysg yma yng Nghymru ac mae'n rhywbeth nad yw wedi'i wneud mewn rhannau eraill o'r DU. Mae'r gwaith sy'n cael ei wneud gyda phartneriaid i gyflwyno fframweithiau addysgol newydd, modelau gweithlu, arweiniad, rolau/sgiliau estynedig yn enghreifftiau pellach o'n gwaith arloesol. Mae ein gallu i wreiddio ein model o arweinyddiaeth dosturiol a gwaith cynllunio olyniaeth ar draws GIG Cymru yn unigryw yma yng Nghymru.

Rydym wedi datblygu ffyrdd arloesol o hyfforddi (gan gynnwys y rhaglen Hyfforddiant Sylfaen Integredig Hydredol) a byddwn yn defnyddio efelychiad a hyfforddiant sgiliau clinigol yn y maes datblygu gweithlu rhyngbroffesiynol i, er enghraifft, ddod o hyd i ddewisiadau amgen diogel yn hytrach na hyfforddiant wyneb yn wyneb.

Byddwn hefyd yn defnyddio technoleg newydd i gefnogi meysydd o'n gwaith. Er enghraifft, o dan y thema sy'n ymwneud â Gweithlu Cynaliadwy byddwn yn cwrmpasu datblygu Adnodd Effaith Lles mewn Gwaith (WiWIR) a phhecyn cymorth cysylltiedig, sy'n asesu'r dangosyddion iechyd a lles yn y cam dylunio (e.e. disgrifiadau swydd, llwybrau gofal, patrymau shifft, adeiladau, gwasanaethau ac ati). Ni wnaed hyn o'r blaen ac mae'n torri tir newydd yn ei ddull. Byddwn hefyd yn archwilio ffyrdd o ddefnyddio ein hoffer efelychu ledled Cymru yn well.

8.10 Risg a Llywodraethu Sefydliadol

Fel sefydliad rydym yn cadw at bolisi rheoli risg AaGIC ac yn cynnal system rheoli risg sy'n galluogi ac yn grymuso staff i nodi, asesu a rheoli risgiau i AaGIC. Mae risgiau strategol yn cael eu monitro gan y Bwrdd a'u rheoli gan y Tîm Gweithredol a rheolir risgiau gweithredol gan dimau ar y lefel fwyaf priodol. Mae hyn yn galluogi AaGIC i gael gwelededd clir yn yr hyn a allai ein hatal rhag cyflawni ein Nodau a'n Hamcanion Strategol. Ers mis Hydref 2018, mae trefniadau llywodraethu newydd ar gyfer rheoli ein Nodau a'n Hamcanion Strategol wedi'u sefydlu.

Yn ystod 2020 mae Bwrdd AaGIC wedi canolbwyntio ymhellach ar ddatblygu ein dull o ymdrin â risg strategol. Cymeradwywyd y Polisi Rheoli Risg a ddiweddarwyd yn ystod cyfarfod y Bwrdd ym mis Gorffennaf a chadarnhawyd Risgiau Strategol AaGIC fel rhan o Fframwaith Sicrwydd Bwrdd y sefydliad yng nghyfarfod y Bwrdd ym mis Tachwedd. Ystyriwyd dull Blas Risg AaGIC mewn Sesiwn Datblygu Bwrdd ym mis Rhagfyr a disgwylir iddo gael ei gymeradwyo yng nghyfarfod Bwrdd mis Ionawr.

Aseswyd ein polisi a'n harfer rheoli risg gan ein harchwilwyr mewnol a chawsom Sicrwydd Sylweddol ar y broses sy'n cael ei chymhwyso. Mae ein Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd yn adolygu'r Gofrestr Risg Gorfforaethol pob chwarter. Ar

adeg ysgrifennu, roedd unig risg cyfradd Goch (yn ymwneud â seiberddiogelwch) ar y Gofrestr Risg Gorfforaethol ac mae'r Cynllun yn ymateb i hyn trwy Amcan Strategol 5.8.

Ar ôl cyflwyno'r Cynllun Blynnyddol i Lywodraeth Cymru ddiwedd mis Mawrth, bydd y Tîm Gweithredol ac Uwch Arweinyddiaeth yn canolbwyntio ar ddatblygu cynlluniau'r prosiect a'r rhaglen i gefnogi cyflawni gweithredoedd allweddol, ynghyd â mynegi'r risgiau a lliniaru camau gweithredu ar gyfer pob amcan. Bydd Cofrestr Risg Gorfforaethol AaGIC yn cael ei diwygio yn unol â'r Cynllun Blynnyddol yn barod ar gyfer dechrau'r flwyddyn ariannol newydd gan ystyried yr awydd risg y cytunwyd arno.

Er bod arloesi yn gofyn am awydd am risg mae hyn yn golygu bod risg y gallai prosiect neu raglen fethu. Trwy gymryd dull gwybodus, wedi'i seilio ar dystiolaeth, o wneud penderfyniadau, a gweithredu dull rheoli risg, byddwn yn sicrhau bod unrhyw faterion sy'n ymwneud â chyflawni unrhyw Amcanion yn cael eu nodi'n gynnar ac yn cael ymateb priodol.

Pennod 9 - Cynllun Ariannol

9.1 Ein Dull Gweithredu

Dyluniwyd Cynllun Ariannol AaGIC i alluogi bwrw ymlaen â'r rhaglenni a'r gweithgareddau a sefydlwyd gan y Bwrdd, mewn ymateb i'n gweledigaeth o *Trawsnewid y Gweithlu ar gyfer Cymru Iachach*. Mae'r gofyniad cyllido a nodir ar gyfer yr ystod o swyddogaethau a rhaglenni y cytunwyd arnynt gyda Llywodraeth Cymru a bydd yn cael ei reoli'n briodol i sicrhau cydbwysedd ariannol ym mhob blwyddyn o'r cynllun ariannol. Mae'r cynllun yn cydnabod bod y dull 'nodau pedwarplyg' o Wella Iechyd, Gwellu Ansawdd a Mynediad, Gofal Gwerth Uwch a Gweithlu Cymhelliant a Chynaliadwy, yn mynd law yn llaw â sicrhau gwerth da wrth ddefnyddio arian cyhoeddus. Dyluniwyd cynllun ariannol AaGIC hefyd i gefnogi'r uchelgeisiau a fynegir yn y 6 Nod Strategol, sydd yn ei dro yn cyd-fynd â *Cymru Iachach* a Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol.

Mae sicrhau gwerth wrth ddefnyddio arian cyhoeddus yn ofyniad pwysig a bydd AaGIC yn dangos gwerth a chynaliadwyedd ei raglenni a'i weithgareddau dros oes y Cynllun Blynyddol trwy:

Arweinyddiaeth

- Arweinyddiaeth glir ac effeithiol gan y Tîm Gweithredol.
- Cynllunio, monitro, cefnogi a gweithredu amserol gan y Tîm Cyllid.
- Gweithio integredig gyda'r holl Weithredwyr, Uwch Arweinwyr, Deiliaid Cyllideb ac Adrannau
- Ymyrraeth a rhyngweithio gweladwy ac amserol gan yr holl Weithredwyr, Uwch Arweinwyr a Deiliaid Cyllideb.
- Cwestiynu a chydweithio cynlluniau strategaethau a dulliau gyda'n chwaer sefydliadau ledled y DU.

Defnyddio Dull Seiliedig ar Werth tuag at weithgareddau Comisiynu a Datblygu

- Datblygu dull sy'n seiliedig ar werth i fynegi buddion system buddsoddi adnoddau mewn Addysg a Hyfforddiant.
- Datblygu dull cadarn o ddatblygu achosion busnes.

Disgyblaeth Gref

- Rheolaeth ariannol ddisgybledig ar yr holl ymrwymadau gwariant.
- Monitro a rheoli'r sefyllfa ariannol yn barhaus ac yn fanwl.
- Ymateb cywirol amserol i unrhyw amrywiad o'r cynllun.
- Cadw at safonau a gofynion llywodraethu.

Sicrhau Sicrwydd a Llywodraethu rhagorol

- Ymgysylltiad effeithiol â deiliaid cyllideb i gyflawni'r Cynllun a rheoli cyllidebau.
- Darparu cyngor ariannol cywir ac amserol o ansawdd uchel i ddeiliaid cyllideb, y tîm Gweithredol a Bwrdd AaGIC.
- Cefnogaeth arbenigol a chynghor technegol i ddeiliaid cyllideb er mwyn galluogi datblygu cynlluniau ac achosion busnes cadarn.
- Gwerthuso systemau yn barhaus i nodi meysydd i'w gwella a chamau gweithredu amserol mewn ymateb i argymhellion archwilio.

Ymgysylltu â Deiliaid Cyllideb

- Bydd y tîm cyllid yn darparu adroddiadau a chefnogaeth amserol ac addysgiadol reolaidd i ddeiliaid cyllideb.
- Hyrwyddo ymddygiadau ariannol sy'n annog, cymell ac ychwanegu gwerth.

Defnyddio offer sydd ar gael i ddangos defnydd effeithlon o adnoddau lle bo hynny'n briodol

- Adroddiadau Perfformiad perthnasol ac amserol wedi'u halinio â Fframwaith Perfformiad y sefydliad.
- Defnyddio Meincnodi GIG perthnasol.
- Cymhwyso Fframwaith Effeithlonrwydd Lle bo hynny'n bosibl.

Cytunodd AaGIC y Cynllun Tymor Canolig Integredig (IMTP) tair blynedd gyda Llywodraeth Cymru ar gyfer 2020-23. Cyflwynodd y Cynllun Ariannol o fewn yr IMTP hwnnw'r gofynion adnoddau a'u defnyddio dros amserlen estynedig 5 mlynedd, er mwyn sicrhau bod amserlenni'r rhaglenni cytunedig cyfredol a'r rhai a ragwelir yn cael eu cyflwyno dros eu hymrwymiad cost blynyddol llawn. Mae'n bwysig bod graddfa'r ymrwymiad grisiog sy'n deillio o effaith raddol rhaglenni yn cael ei ddeall gan y gall y cynnydd mewn costau fod yn sylweddol pan gomisiynodd y niferoedd myfyrwyr/hyfforddeion ychwanegol gynnydd trwy holl flynyddoedd eu haddysg a'u hyfforddiant.

Mae'r broses o ddatblygu'r cynllun ariannol hyd yma wedi cynnwys adolygiad manwl gyda deiliaid cyllidebau unigol o'u cyllidebau 2020/21 ac ymrwymadau y cytunwyd arnynt gan LIC, a osodwyd yn dilyn cytundeb IMTP 2020-23. Ystyriwyd y sefyllfa ariannol yn ystod y flwyddyn a'r rhagolwg canlyniad ar ddiwedd y flwyddyn ym mis naw hefyd wrth sefydlu sylfaen gychwynnol y flwyddyn newydd. Oherwydd y cymhlethdod cynhenid sy'n gysylltiedig â modelu cyflogau, cynhaliwyd yr ymarfer yn ganolog o fewn y Tîm Cyllid, ond mae deiliaid cyllideb wedi gallu adolygu eu sefydliad cyllidebol arfaethedig ar gyfer cywirdeb wedi hynny.

Mae'r holl achosion busnes a chynnydd mewn cyllidebau comisiynu sydd â chymeradwyaeth Llywodraeth Cymru neu sy'n rhan o Gynllun Comisiynu a Hyfforddi Addysg GIG Cymru 2021/22 wedi'u cynnwys. Gofynnwyd i ddeiliaid cyllideb hefyd gynnwys yn y templed cynllunio geisiadau hanfodol am gyllid ychwanegol a allai fod yn ofynnol i gyflawni'r Amcanion Strategol a nodir yn y Cynllun Blynyddol hwn a'r gofynion corfforaethol galluogi. Nid yw gofynion adnoddau'r rhain wedi'u cynnwys yn y Cynllun a byddant yn destun trafodaeth a chytundeb pellach gyda Llywodraeth Cymru yn ystod 2021/22 a chânt eu dwyn ymlaen os cytunir arnynt.

Mae'r rhagdybiaethau Tâl a Chwyddiant allweddol yn y cynllun ariannol fel a ganlyn:

- Yn dilyn diwedd y cytundeb tâl 3 blynedd (a ddaeth i ben 2020-21) ar gyfer staff y GIG, codwyd chwyddiant o 1% ar raddfeydd cyflog ar gyfer y blynyddoedd i ddod.
- Mae codiad o 1% ar raddfeydd cyflog Prifysgol Caerdydd wedi'i gymhwyso ar sail y cyfraddau cyfredol.
- Mae codiad o 2.8% ar raddfeydd cyflog DDRB wedi'i gymhwyso yn seiliedig ar y cyfraddau cyfredol.
- Mae codiad chwyddiant o 1% ar gyllidebau heblaw tâl wedi'i gymhwyso.

Mae'r crynodeb pum mlynedd o'r cynllun ariannol wedi'i nodi isod:

	Annual 2020/21 Budget	Draft 2021/22 Budget	Draft 2022/23 Budget	Draft 2023/24 Budget	Draft 2024/25 Budget	Draft 2025/26 Budget
Executive Office	£	£	£	£		
Pay	1,424,926	1,665,659	1,344,457	1,222,554	1,247,856	1,275,509
Non Pay	1,935,211	3,566,717	4,001,550	4,013,235	4,025,046	4,036,976
Total Executive Office	3,360,137	5,232,376	5,346,007	5,235,788	5,272,902	5,312,484
Finance & Corporate Services						
Income	-	-	-	-	-	-
Pay	864,447	948,456	967,938	989,588	1,002,401	1,016,655
Non Pay	103,377	101,596	122,225	123,435	124,670	125,917
Total Finance & Corporate Services	967,824	1,050,052	1,023,807	1,046,003	1,059,380	1,074,204
Digital						
Pay	854,257	1,121,853	1,039,582	1,065,999	1,084,886	1,111,527
Non Pay	3,969,775	4,320,057	3,550,693	3,591,353	3,632,827	3,674,715
Total Digital	4,824,032	5,441,910	4,439,327	4,504,896	4,563,732	4,630,721
Planning, Performance & Corporate Services						
Pay	312,301	320,601	336,694	341,876	347,211	353,946
Non Pay	601,629	1,426,320	1,496,889	1,511,709	1,526,826	1,542,095
Total Planning, Performance & Corporate Services	913,930	1,746,921	1,833,583	1,853,586	1,874,037	1,896,041
Medical Director						
Income	- 598,872	- 522,070	- 537,267	- 542,640	- 548,066	- 553,547
Pay	9,484,965	10,363,698	10,451,038	10,707,822	10,928,882	11,147,567
Non Pay	6,790,499	7,401,566	8,462,715	8,652,085	8,729,306	8,807,299
TGS	52,687,561	56,729,432	64,917,576	76,349,832	90,757,093	106,611,326
GP Training	20,521,467	28,503,572	33,494,642	34,333,383	34,976,104	35,625,253
I&R	231,290	113,602	240,144	242,545	244,970	247,420
PGMDE	4,863,900	4,801,666	4,926,551	5,032,636	5,145,783	5,266,061
WCAT	1,769,573	1,752,737	1,799,063	1,817,054	1,835,225	1,853,577
Pharmacy Commissioning	9,267,236	11,441,164	11,358,038	11,922,457	12,146,286	12,292,998
Dental Commissioning	4,976,400	8,143,357	9,367,720	9,461,397	9,556,011	9,651,571
Relocation Expenses	1,100,000	1,111,000	1,122,110	1,133,331	1,144,664	1,156,111
Total Medical Director	111,094,019	129,839,724	145,602,330	159,109,903	174,916,259	192,105,637
Nursing						
Pay	1,668,508	2,171,296	2,078,049	2,152,982	2,199,827	2,244,237
Non Pay	141,627	762,750	8,728	106,137	333,042	329,071
Commissioning	119,802,102	124,567,354	141,509,062	152,940,143	157,013,467	159,707,539
Total Nursing	121,328,983	127,501,400	143,578,383	154,986,988	158,880,252	161,622,704
Workforce & OD						
Pay	2,016,162	2,473,433	2,490,419	2,561,086	2,602,740	2,637,364
Non Pay	601,629	965,585	1,597,383	1,050,097	1,376,828	1,585,516
Total Workforce & OD	2,617,791	3,439,018	3,965,144	3,487,297	3,854,444	4,096,505
Grand Total	239,368,754	274,251,401	305,788,581	330,224,460	350,421,004	370,738,296

9.2 Datblygiadau a Buddsoddiadau

Trwy'r broses o ddatblygu'r Cynllun Blynnyddol, nodwyd datblygiadau a buddsoddiadau posibl i gyflawni'r Cynllun trwy'r dull 'Cynlluniau ar Dudalen'. Mae rhai o'r rhain wedi'u hymgorffori yn y cynllun ariannol diweddaraf. Fodd bynnag, bydd unrhyw ofynion adnoddau pellach a nodwyd yn cael eu costio a phan gytunir arnynt byddant yn destun trafodaeth a chytundeb pellach gyda Llywodraeth Cymru yn ystod y flwyddyn.

9.3 Risgiau a Chyfleoedd Ariannol

Mae'r cynllun ariannol yn cael ei ddatblygu gyda'r wybodaeth orau sydd ar gael ac o fewn yr amgylchedd polisi presennol. Mae rhywfaint o ansicrwydd ar raddfa, hyd ac effaith y pandemig COVID-19 ar yr ymrwymadau addysgol a hyfforddiant ym mlynnyddoedd cynnar y cynllun ariannol. O ganlyniad, bu sail y rhagdybiaethau cynllunio yn geidwadol.

9.4 Cyfalaf

Mae gan AaGIC Ddyraniad Cyfalaf dewisol rheolaidd o tua £100k. Er na fydd y dyraniad cymedrol hwn yn atal y datblygiadau a nodir yn y cynllun i ddechrau, sefydlir proses sy'n cynnwys deiliaid cyllideb a phartneriaid eraill i bennu anghenion cyfalaf AaGIC i gefnogi ei amcanion a'i strategaeth dros y pum mlynedd nesaf.

