



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol
Hywel Dda
University Health Board

Cynllun Cydraddoldeb Strategol Adroddiad Blynyddol 2024/2025



Tabl Cynnwys

Cyflwyniad	2
Ardal Hywel Dda.....	4
Ein cynllun a'n hamcanion cydraddoldeb strategol 2024-2028	7
Sbotolau ar: Arweinyddiaeth gan bawb	9
Sbotolau ar: Cydweithio i wella iechyd a llesiant i bawb.....	15
Sbotolau ar: Ymgorffori ymagwedd sy'n canolbwyntio ar y person	20
Sbotolau ar: Bod yn gyflogwr delfrydol	29
Edrych ymlaen at 2025-26	45

Cyflwyniad

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda (y Bwrdd Iechyd) wedi ymrwymo i roi pobl wrth wraidd ein holl weithgareddau. Ein gweledigaeth yw meithrin diwylliant ac amgylchedd sefydliadol hygyrch a chynhwysol i bawb. Mae hyn yn cwmpasu ein staff, y rhai sy'n derbyn gofal, eu teuluoedd a'u gofalwyr, yn ogystal â'n partneriaid, boed yn sefydliadau statudol, partneriaid trydydd sector, neu ein cymunedau. Ein nod yw trin pawb fel unigolion, gan fabwysiadu ymagwedd sy'n canolbwyntio ar y person. Mae hyn yn sicrhau tegwch, uniondeb, urddas a pharch i bawb, waeth beth fo'u cefndir neu eu credoau. Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn gorchymyn triniaeth deg i bawb. Mae'r ddeddfwriaeth hon yn amddiffyn unigolion rhag cael eu trin yn llai ffafriol oherwydd:

- Oed
- Anabledd
- Ailbennu rhywedd
- Priodas a phartneriaeth sifil
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Hil
- Crefydd a chred (gan gynnwys dim cred)
- Rhyw
- Cyfeiriadedd rhywiol

Er mwyn sicrhau ein bod yn trin pobl yn deg, rhaid inni gasglu a defnyddio gwybodaeth am brofiadau ein staff a defnyddwyr ein gwasanaethau. Mae'n hanfodol bod ein gwasanaethau'n diwallu anghenion pob grŵp a'n bod yn cynnal tegwch yn y gweithle. Mae ein hadroddiad yn cynnwys enghreifftiau o astudiaethau achos, gydag enwau ffuglennol yn cael eu defnyddio i ddiogelu hunaniaeth y rhai sydd wedi rhannu eu straeon neu adborth.

Rydym yn defnyddio amrywiol ddulliau i gasglu a llunio gwybodaeth am ein cymunedau a'n staff, gan gynnwys:

- Siarad Iechyd/Talking Health: Ein cynllun cynnwys ac ymgysylltu sy'n caniatáu i'r cyhoedd leisio eu barn ar gynllunio, datblygu a darparu gwasanaethau iechyd lleol.
- Ymgysylltu ac ymgynghori: Gyda staff a chymunedau mewn digwyddiadau cyhoeddus a thrwy arolygon.
- Casglu data: O'n systemau gweinyddu cleifion.
- Adborth cleifion: Gan gynnwys canmoliaeth a chwynion am eu profiadau gyda'n gwasanaethau.
- Arolygon staff: Data o'n cofnodion staff electronig ac adroddiadau cwynion.
- Mentrau Llywodraeth Cymru ac adroddiadau cenedlaethol: Megis y rhai gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, Comisiynydd Pobl Hŷn, Stonewall, ac eraill.

- Aseidiadau Llesiant y Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus: Ar gyfer pob un o'r tair sir.

Rydym yn ymdrechu'n barhaus i wella casglu ac adrodd data cydraddoldeb ar gyfer y rhai sy'n defnyddio ein gwasanaethau. Mae hyn yn cynnwys addasu ein systemau presennol i gasglu'r data hwn a chodi ymwybyddiaeth am ei bwysigrwydd a sut y bydd yn cael ei ddefnyddio i wella gwasanaethau a chanlyniadau i gleifion. Mae'r un peth yn wir am gasglu data cydraddoldeb ar gyfer ein staff, ac rydym yn cydweithio â Llywodraeth Cymru a Byrddau Iechyd ac Ymddiriedolaethau GIG Cymru eraill i wella ein systemau gwybodaeth cenedlaethol.

Rydym yn ymdrechu'n barhaus i wella'r ffordd yr ydym yn casglu data cydraddoldeb ac yn adrodd arnynt ar gyfer y rhai sy'n defnyddio ein gwasanaethau. Gan addasu ein systemau presennol i gasglu'r data hwn a chodi ymwybyddiaeth o'i bwysigrwydd a sut y bydd yn cael ei ddefnyddio i wella gwasanaethau a chanlyniadau i gleifion. Mae'r un peth yn wir am gasglu data cydraddoldeb ar gyfer ein staff, ac rydym yn cydweithio â Llywodraeth Cymru a Byrddau Iechyd ac Ymddiriedolaethau GIG Cymru eraill i wella ein systemau gwybodaeth cenedlaethol.

Mae ein hymdrechion i hyrwyddo'r agenda cydraddoldeb yn gysylltiedig â sawl darn o ddeddfwriaeth, gyrrwyr polisi, ac adroddiadau allweddol, gan gynnwys:

Our efforts to advance the equality agenda are interconnected with several pieces of legislation, policy drivers, and key reports, including:

- Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011 – Cynulliad Cenedlaethol Cymru
- Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015
- Rheoliadau Safonau'r Iaith Gymraeg (Rhif 8) 2022 – Llywodraeth Cymru
- Mwy na geiriau – Llywodraeth Cymru
- Y Ddyletswydd Gymdeithasol-Economaidd – Llywodraeth Cymru
- Dyletswydd Cyfamod y Lluedd Arfog – Llywodraeth y DU
- Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliol Cymru – Llywodraeth Cymru
- Cynllun Gweithredu LGBTQ+ – Llywodraeth Cymru
- A yw Cymru'n Decach? (2023) – Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

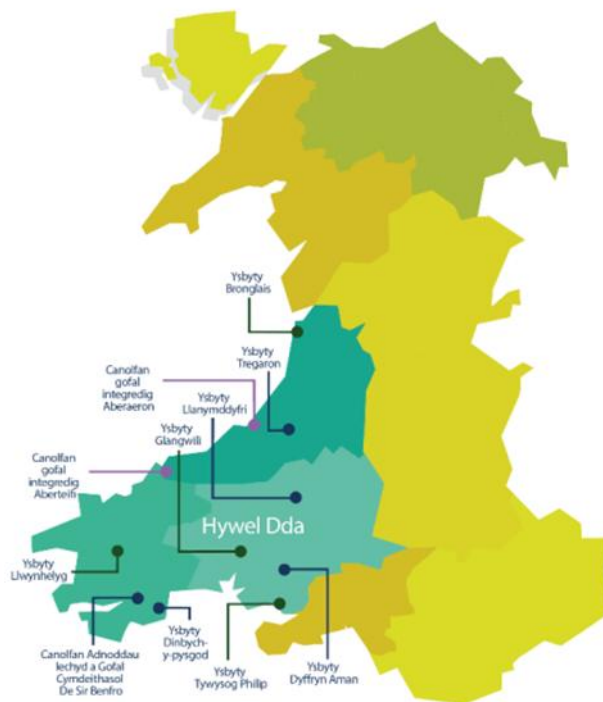
Mae ein hymdrechion i hyrwyddo'r agenda cydraddoldeb yn gysylltiedig â sawl darn o ddeddfwriaeth, gyrrwyr polisi, ac adroddiadau allweddol, gan gynnwys:

- [Adroddiad Blynyddol Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda](#)
- [Adroddiad Blynyddol Cyfarwyddwr Iechyd Cyhoeddus](#)
- [Ein strategaeth 20 mlynedd- Canolbarth a Gorllewin Cymru Iachach: Cenedlaethau'r Dyfodol yn Byw'n Iach](#)
- [Adroddiad Blynyddol Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol](#)
- [Adroddiad Interim Partneriaethau Cymunedau NHS Charities Together \(2024\)](#)

Ardal Hywel Dda

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda yn cynllunio ac yn darparu gwasanaethau gofal iechyd y GIG i drigolion Sir Gaerfyrddin, Ceredigion, Sir Benfro, a'r siroedd cyfagos. Isod mae rhai ffeithiau allweddol am ein Bwrdd Iechyd. Am wybodaeth fanylach, cyfeiriwch at Adroddiad Blynyddol ein Bwrdd Iechyd 2024-2025:

- Mae ein Bwrdd Iechyd yn cwmpasu chwarter tir Cymru.
- Rydym yn cyflogi tua 13,000 o aelodau staff ac mae gennym nifer gynyddol o wirfoddolwyr a phrentisiaid.
- Yn seiliedig ar Gyfrifiad 2021, rydym yn darparu gwasanaethau gofal iechyd i tua 383,000 o drigolion, yn ogystal â nifer o ymwelwyr â'n hardal.
- Rydym yn cefnogi 48 o feddygfeydd, 47 o ddeintyddfeydd, 99 o fferyllfeydd cymunedol, a 44 o bractisau offthalmig cyffredinol.
- Mae ein cyfleusterau'n cynnwys pedwar prif ysbyty, saith ysbyty cymunedol, ac un ar ddeg o ganolfannau iechyd.
- Rydym yn cydweithio â'n tri awdurdod lleol a phartneriaid o'r sectorau cyhoeddus, preifat a gwirfoddol.



Rydym yn cydnabod bod llawer o unigolion o fewn ein poblogaethau amrywiol, gan gynnwys y rhai â nodweddion gwarchoddedig, yn profi amddifadedd economaidd-gymdeithasol. Mae'r amddifadedd hwn yn ffactor sylweddol sy'n cyfrannu at ganlyniadau iechyd gwaeth, mynediad cyfyngedig at gyfleoedd addysg a chyflogaeth, a pharhad y cylch amddifadedd.

Ein nod yw torri'r cylch hwn yn unol â dyheadau Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, gan ymdrechu i greu Cymru iachach a mwy cyfartal gyda chymunedau gwydn yn cydweithio tuag at ddyfodol gwell i bawb.

Mae gwybodaeth am ffactorau iechyd a chymdeithasol-economaidd ar draws y tair sir ar gael gan Arsyllfa Iechyd Cyhoeddus Cymru, Mynegai Amddifadedd Lluosog Cymru, ac Ystadegau Cymru. Gellir dod o hyd i fanylion pellach am nodweddion ac anghenion ein poblogaeth hefyd yn yr asesiadau lleol o lesiant a gyhoeddir gan y Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus ym mhob ardal awdurdod lleol.

Cynllun Llesiant Lleol Ceredigion – Cyngor Sir Ceredigion

Asesiad Llesiant Lleol Sir Gâr – Y Sir Gâr a Garem

Asesiad Llesiant – Cyngor Sir Penfro

Mae gwybodaeth ddemograffig ar gyfer rhanbarth Hywel Dda ar gael ar wefan y Swyddfa Ystadegau Gwladol. Yn hanesyddol, mae ein poblogaeth wedi profi newidiadau dros dro, gyda chynnydd sylweddol yn ystod misoedd yr haf oherwydd y diwydiant twristiaeth a phoblogaethau myfyrwyr dros dro drwy gydol y flwyddyn.

Rydym yn cydnabod pwysigrwydd ymdrechu'n barhaus i sicrhau bod gan ein cymunedau amrywiol gyfleoedd i gyfleu eu hanghenion, derbyn gwasanaethau priodol, a chael cyfleoedd cyfartal ar gyfer cyflogaeth a datblygiad gyrfa.

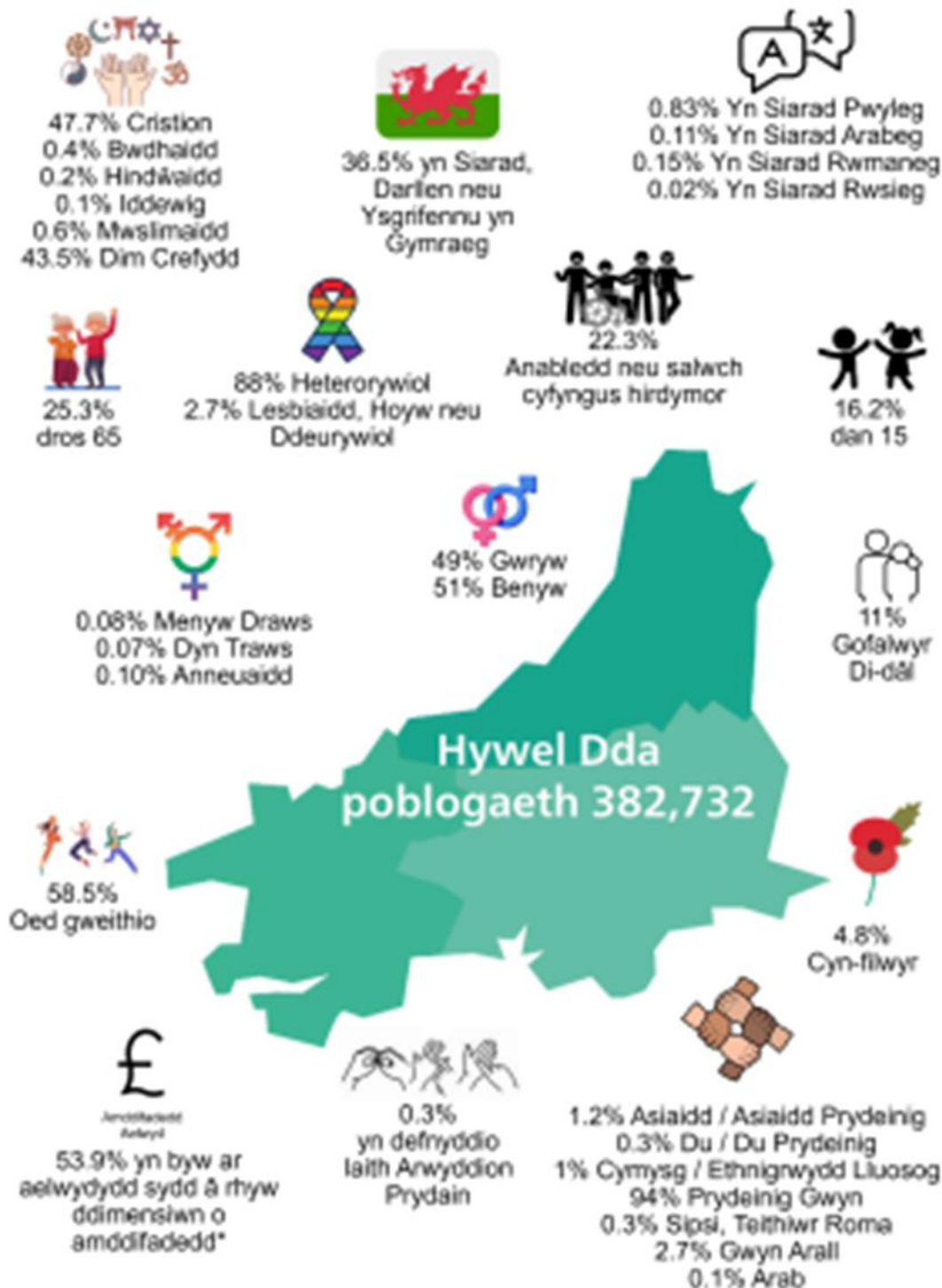
Mae crynodiadau uchel o siaradwyr Cymraeg mewn rhai ardaloedd ar draws y tair sir, ac rydym wedi ymrwmo i ddarparu cynnig gweithredol i gleifion sy'n dymuno derbyn eu gwasanaethau yn y Gymraeg. Ein nod yw nodi ein defnyddwyr gwasanaeth sy'n siarad Cymraeg ac annog ein staff sy'n siarad Cymraeg i gofrestru eu sgiliau iaith ar eu Cofnod Staff Electronig. Yn unol â Rheoliadau Safonau'r Iaith Gymraeg (Rhif 7) 2018, mae gennym gynllun gweithredu ar waith i fodloni gofynion y Safonau trwy ein Strategaeth Sgiliau Dwyieithog. Gellir dod o hyd i fanylion pellach yn ein Hadroddiadau Blynyddol ar y Iaith Gymraeg.

Atodiad 1 Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb y Gweithlu 2024-2025, yn darlunio "bywyd yn Hywel Dda" ar draws y grwpiau gwarchoddedig. Mae'r wybodaeth hon wedi'i thynnu o ddata a gedwir ar gronfa ddata Deallusrwydd Busnes y Cofnod Staff Electronig. Anogir holl weithwyr y Bwrdd Iechyd i gofnodi a diweddarau eu data personol yn rheolaidd ar y system hon i helpu i gasglu gwybodaeth fwy cyflawn a chywir am ein gweithlu cyfan..

Mae trosolwg o boblogaeth Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda ar y dudalen ganlynol.

Ein poblogaeth

Mae'r ffeithlun isod yn rhoi darlun o nodweddion y bobl sy'n byw yn ardal Hywel Dda ac mae wedi'i dynnu o gyfartaleddau'r data ar gyfer pob ardal awdurdod lleol.



* Mae dimensiynau amddifadedd a ddefnyddir i ddsbarthu aelwydydd yn ddangosyddion sy'n seiliedig ar bedair nodwedd aelwyd. – Addysg, Cyflogaeth, Iechyd a Thai (Amddifadedd aelwydydd – Mapiâu Cyfrifiad, SYG). Data gan SYG o Gyfrifiad 2021 <https://www.ons.gov.uk/census>

Ein cynllun ac amcanion cydraddoldeb strategol 2024-2028

Mae pedwar amcan cydraddoldeb strategol cyffredinol wedi'u hamlinellu yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028.

Dyma amcanion cydraddoldeb strategol 2024-28:

- **Amcan 1 – Arweinyddiaeth gan bawb**
Staff ar bob lefel, gan gynnwys Aelodau'r Bwrdd, yn mynd ati'n weithredol i hyrwyddo ac hwyluso diwylliant o gynhwysiant a llesiant ar draws y sefydliad.
- **Amcan 2 – Cydweithio i wella iechyd a llesiant i bawb**
Staff yn gweithio'n rhagweithiol i leihau anghydraddoldebau iechyd
- **Amcan 3 – Ymgorffori ymagwedd sy'n canolbwyntio ar y person**
Staff yn defnyddio gwerthoedd y Bwrdd iechyd i gyflawni ymagwedd sy'n canolbwyntio ar y person ym mhopeth a wnânt.
- **Amcan 4 – Bod yn gyflogwr delfrydol**
Cynnig cyfleoedd cyfartal ar gyfer cyflogaeth a datblygiad gyrfa a chefnogi iechyd a llesiant ein staff a'n gwirfoddolwyr mewn amgylchedd teg a chynhwysol.

Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028 yn cadarnhau ein hymroddiad i hyrwyddo cydraddoldeb, dileu gwahaniaethu, a meithrin cysylltiadau da rhwng y rhai sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt. Mae'r cynllun cynhwysfawr hwn yn adlewyrchu ein rôl ddeuol fel cyflogwr a darparwr gwasanaeth, gan sicrhau bod ein hymrwymiaidau'n ymestyn i gleifion, teuluoedd, gofalwyr, a'r gymuned ehangach.

Mae amcanion ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol wedi'u halinio'n agos ag Amcanion Llesiant y Bwrdd Iechyd, sy'n gysylltiedig â'r nodau llesiant a sefydlwyd gan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015. Mae'r Ddeddf yn gonglfaen i'n strategaeth hirdymor, 'Canolbarth a Gorllewin Cymru Iachach: Cenedlaethau'r Dyfodol yn Byw'n Dda'.

Mae gan y Bwrdd Iechyd chwe amcan strategol sy'n adlewyrchu ein gweledigaeth: 'Gyda'n gilydd yn adeiladu lleoedd caredig ac iach i fyw a gweithio yng Nghanolbarth a Gorllewin Cymru'. Mae'r amcanion hyn yn ymwneud â'n pobl (staff, defnyddwyr gwasanaeth, a chymunedau) a'n gwasanaethau:

Gyda'n gilydd rydym yn adeiladu lleoedd caredig ac iach i fyw a gweithio ynddynt yng Nghanolbarth a Gorllewin Cymru



Mae'r enghreifftiau yn yr adroddiad blynyddol hwn yn dangos sut mae'r Bwrdd Iechyd yn ymgorffori ac yn hyrwyddo egwyddorion yn weithredol er mwyn cyflawni'r canlyniadau iechyd a llesiant gorau posibl i bawb.

Mae'r Bwrdd Iechyd yn gweithio'n ddiwyd i fynd i'r afael â'r anghydraddoldebau iechyd sy'n gwaethygu yn ein cymunedau. Mae'r effeithiau anghymesur ar y rhai â nodweddion gwarchoddedig ac unigolion agored i niwed yn parhau i fod yn fwyfwy amlwg ac yn cael eu gwaethygu ymhellach gan bwysau economaidd-gymdeithasol parhaus, ansefydlogrwydd gwleidyddol, a newidiadau arweinyddiaeth ledled y DU. Mae gwrthdaro ledled y Byd a thensiynau lleol hefyd yn cyfrannu at yr effeithiau anghymesur hyn.

Rydym wedi ymrwymo i liniaru'r effeithiau hyn a gwella canlyniadau iechyd i bawb, yn enwedig i'r rhai yr effeithir arnynt fwyaf gan ffactorau cymdeithasol allanol sydd y tu hwnt i'w rheolaeth. Mae ein hymdrechion yn cynnwys mentrau wedi'u targedu a chydweithio â phartneriaid a rhanddeiliaid i ysgogi gwelliannau parhaus i aelodau mwyaf agored i niwed ein cymunedau.

Mae enghreifftiau o'n hymdrechion i'w gweld drwy gydol yr adroddiad hwn.

Sbotolwg ar: Arweinyddiaeth gan bawb

Amcan

Staff ar bob lefel, gan gynnwys Aelodau'r Bwrdd, yn mynd ati'n weithredol i hyrwyddo ac hwyluso diwylliant o gynhwysiant a llesiant ar draws y sefydliad.

Canlyniad Disgwyliedig

- Mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod ac yn gwerthfawrogi anghenion a gwahaniaethau'r holl staff a defnyddwyr gwasanaeth.
- Staff, gan gynnwys aelodau'r Bwrdd, yn defnyddio'u profiadau bywyd ac yn gweithredu fel modelau rôl i greu profiadau cadarnhaol i gydweithwyr a defnyddwyr gwasanaeth.
- Staff a defnyddwyr gwasanaeth yn gwrthefyll hiliaeth a phob math o wahaniaethu ac yn cael eu grymuso i leisio unrhyw bryderon.

Datblygu ein staff

Dros y 12 mis diwethaf, mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda wedi cyflwyno sawl menter i wella datblygiad staff. Mae'r ymdrechion hyn yn tanlinellu ein hymrwymiad i feithrin amgylchedd cefnogol sy'n canolbwyntio ar dwf i bob gweithiwr. Mae mentrau allweddol yn cynnwys:

- Cyfleoedd dysgu gwell: Ehangu mynediad at raglenni datblygu proffesiynol, gan gynnwys gweithdai, cyrsiau ar-lein a seminarau.
- Cymorth llesiant: integreiddio gwasanaethau iechyd galwedigaethol ac adnoddau llesiant seicolegol i hyrwyddo iechyd meddwl a chorfforol.
- Datblygu arweinyddiaeth: Gweithredu rhaglenni sydd â'r nod o feithrin sgiliau arweinyddiaeth ymhlith staff, gan baratoi arweinwyr y dyfodol o fewn y sefydliad.

Mae'r mentrau hyn yn adlewyrchu ein hymroddiad i welliant parhaus a thwf proffesiynol ein gweithlu.

Paid Cadw'n Dawel

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda yn parhau i hwyluso rhaglen dreigl o hyfforddiant Paid Cadw'n Dawel (*Active Bystander*), gan roi'r sgiliau a'r hyder i staff i nodi gwahaniaethu ac ymddygiad amhriodol. Mae darparu hyfforddiant Paid Cadw'n Dawel hefyd wedi'i gofnodi fel cam gweithredu allweddol yng Nghynllun Gweithredu Lleol Gwrth-Hiliol Cymru y Bwrdd Iechyd. Yn ystod y flwyddyn ariannol hon, mae 6 sesiwn Paid Cadw'n Dawel wedi'u cyflwyno i gyfanswm o 151 aelod o staff.

Mae'r sesiynau Paid Cadw'n Dawel yn cael eu gwerthuso a defnyddir adborth gan y mynychwyr i sicrhau bod y cwrs yn effeithiol a bod yr amcanion dysgu yn cael

eu cyflawni. Nododd 73% o'r mynychwyr y byddent yn hoffi mynychu hyfforddiant pellach ar y pwnc hwn a nododd 95% y byddent yn argymhell y sesiwn i eraill. Dyma rai enghreifftiau o'r adborth ar y rhaglen:

“Fformat wedi'i strwythuro'n dda wedi'i gyflwyno'n ardderchog – defnyddiol iawn. Hoffwn gael hyfforddiant atgoffa os yw ar gael yn y dyfodol.”

“Mwynheais y sesiwn yn fawr a gwnaeth ysgogi fy meddwl. Roedd rhai o'r senarios yn gyfarwydd i mi. Yn bersonol, roeddwn i'n amharod i roi fy meddyliau/'atebion' yn y sgwrs pan oeddwn i'n gwybod y gellid gofyn i mi esbonio fy ateb/meddwl. I mi, byddwn i wedi bod yn fwy cyfforddus yn gallu ychwanegu fy sylwadau at y sgwrs a gwrando ar yr adborth.”

“Roedd hon yn sicr yn sesiwn wnaeth ysgogi fy meddwl, a byddwn i'n annog fy holl dîm i fynychu cyfleoedd hyfforddi yn y dyfodol. Cafodd ei chyflwyno'n dda, diolch.”

“Roeddwn i eisiau rhannu bod y sesiwn yn wych. Dyma'r hyfforddiant ar-lein gorau rydw i wedi'i fynychu, ac rwy'n credu bod gwaith anhygoel wedi'i wneud yn ymgysylltu â chyfranogwyr. Diolch yn fawr iawn!”

LEAP (Leadership Engagement with Awesome People)

Mae angen i arweinwyr yn Hywel Dda fod yn hyblyg, yn fywiog yn ymatebol, yn arloesol ac yn arloesol ac yn amrywiol. Crëwyd LEAP i ddatblygu a chefnogi arweinwyr i allu ymateb addasu heriau, nawr ac yn y dyfodol.



Mae'r rhaglen datblygu arweinyddiaeth arloesol a blaengar hon ar gyfer uwch arweinwyr, ac mae'n canolbwyntio ar arweinyddiaeth dosturiol, gyfunol a chynhwysol. Mae'r rhaglen yn cynnwys sesiwn amrywiaeth a chynhwysiant 'Creu amgylchedd lle gall pawb ffynnu' a gyflwynir gan y tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant. Mae'r sesiwn hon yn ymdrin â phynciau fel manteision amrywiaeth a chynhwysiant yn y gweithle, cyfraith a deddfwriaeth cydraddoldeb ac amrywiaeth, gwahaniaethu a rhagfarn ddwywylod.

Mae pedwar carfan o raglen LEAP wedi'u cyflwyno dros y 12 mis diwethaf i gyfanswm o 67 o uwch arweinwyr o fewn y Bwrdd Iechyd.

Rhaglen Rheolwr Hywel Dda

Mae rhaglen Rheolwr Hywel Dda wedi'i chynllunio ar gyfer goruchwylwyr, rheolwyr, a'r rhai sy'n anelu at y rolau hyn. Fe'i cynlluniwyd i rymuso goruchwylwyr a rheolwyr, i ddod yn fwy effeithiol, cynhwysol, gwydn a thosturiol gan ganolbwyntio ar sgiliau hanfodol o ddydd i ddydd fel cyfathrebu effeithiol, rheolaeth gefnogol ac arweinyddiaeth ysgogol.



Datblygu timau rheoli tosturiol a chynhwysol

**RHEOLWR
HYWEL DDA
MANAGER**

Developing compassionate and inclusive management teams

Elfen allweddol o'r rhaglen yw'r sesiwn amrywiaeth a chynhwysiant o'r enw 'Bod yn Rheolwr Cynhwysol.' Ar ôl cwblhau Rhaglen Rheolwr Hywel Dda, bydd gan y rheolwyr y cyfarpar i sicrhau bod staff yn cael eu trin yn deg, yn deall camau i ddileu gwahaniaethu a rhagfarn, ac yn meithrin ymdeimlad o werth a chadw staff o fewn y Bwrdd Iechyd.

Dros y 12 mis diwethaf, mae wyth carfan wahanol, sy'n cynnwys 157 o aelodau staff, wedi cychwyn ar eu taith rhaglen Rheolwr Hywel Dda. Mae gwerthusiadau o'r cyfnod hwn yn dangos bod 75% o'r mynychwyr wedi nodi cynnydd sylweddol yn eu gwybodaeth am fod yn Rheolwr Cynhwysol o ganlyniad i'r sesiwn 'Rheolwr Cynhwysol'.

Rheoli Talent a Chynllunio Olyniaeth

Dros y 12 mis diwethaf, mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda wedi canolbwyntio ar wella Rheoli Talent a Chynllunio Olyniaeth. Rydym wedi gwneud hyn drwy:

- **Rhaglenni Rheoli Talent Strwythuredig:** Mae'r Bwrdd Iechyd wedi gweithredu rhaglenni rheoli talent cynhwysfawr i nodi a meithrin gweithwyr â photensial uchel. Mae'r rhaglenni hyn yn cynnwys hyfforddiant wedi'i dargedu, mentora, a chyfleoedd datblygu gyrfa.
- **Fframwaith Cynllunio Olyniaeth:** Mae fframwaith cynllunio olyniaeth cadarn wedi'i sefydlu i sicrhau parhad mewn arweinyddiaeth a rolau hanfodol. Mae'r fframwaith hwn yn cynnwys nodi swyddi allweddol, asesu olynwyr posibl, a darparu cynlluniau datblygu wedi'u teilwra i'w paratoi ar gyfer rolau yn y dyfodol.
- **Adolygiadau Perfformiad a Chynlluniau Datblygu:** Cynhelir adolygiadau perfformiad rheolaidd i werthuso cynnydd gweithwyr a nodi meysydd i'w gwella. Mae'r adolygiadau hyn yn cael eu hategu gan gynlluniau datblygu personol i gefnogi twf gyrfa a pharodwydd ar gyfer cyfrifoldebau uwch.
- **Datblygu Piblinell Arweinyddiaeth:** Gwnaed ymdrechion i greu piblinell arweinyddiaeth gref drwy fuddsoddi mewn rhaglenni a gweithdai datblygu arweinyddiaeth. Mae hyn yn sicrhau bod gan y Bwrdd Iechyd gronfa o arweinwyr sydd wedi'u paratoi'n dda sydd yn barod i gamu i rolau allweddol yn ôl yr angen.

Y Dull Hyfforddi: Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda wedi parhau i ddatblygu a gweithredu'r "Dull Hyfforddi" i gefnogi datblygiad staff a gwella diwylliant y gweithle. Mae'r dull Hyfforddi yn cynnwys:

- **Hyfforddiant a Datblygiad:** Mae'r Bwrdd Iechyd wedi darparu hyfforddiant helaeth i reolwyr ac arweinwyr i fabwysiadu technegau hyfforddi yn eu rhyngweithiadau dyddiol â staff. Mae hyn yn cynnwys sesiynau hyfforddi ffurfiol a chefnogaeth barhaus i sicrhau bod y sgiliau hyn yn cael eu cymhwyso'n effeithiol.
- **Cyfathrebu Gwell:** Drwy feithrin diwylliant hyfforddi, mae'r Bwrdd Iechyd yn anelu at wella cyfathrebu ar draws pob lefel o'r sefydliad. Mae'r dull hwn yn annog deialog agored, gwranddo gweithredol ac adborth adeiladol.
- **Grymuso Gweithwyr:** Mae'r Dull Hyfforddi yn canolbwyntio ar rymuso gweithwyr i gymryd perchnogaeth o'u datblygiad a chynnydd eu gyrfa. Mae hyn yn cynnwys gosod nodau personol, nodi meysydd i'w gwella a chreu cynlluniau ymarferol i gyflawni'r nodau hyn.
- **Amgylchedd Cefnogol:** Mae creu amgylchedd gwaith cefnogol a chydweithredol yn amcan allweddol. Mae'r Bwrdd Iechyd wedi gweithredu sesiynau gwirio a mentora rheolaidd i ddarparu cefnogaeth ac arweiniad parhaus i staff.

Rhaglen Gwneud Gwahaniaeth

Mae rhaglen Gwasanaeth Cwsmeriaid "Gwneud Gwahaniaeth" wedi'i chynllunio i feithrin rhyngweithiadau cadarnhaol â chwsmeriaid Hywel Dda, gan gynnwys ein cleifion, teuluoedd ac ymwelwyr. Mae'r rhaglen hon yn pwysleisio cyfathrebu effeithiol, yn darparu offer i reoli gwrthdaro ac anghwrteisi, ac yn atgyfnerthu fframwaith Gwerthoedd ac Ymddygiadau Hywel Dda.



Nod Rhaglen Gwneud Gwahaniaeth yw rhoi'r offer a'r sgiliau angenrheidiol i staff i ddarparu gwasanaeth cwsmeriaid rhagorol. Erbyn diwedd y rhaglen, disgwylir i staff:

- Greu rhyngweithiadau cadarnhaol â chwsmeriaid Hywel Dda, ein cleifion, teuluoedd ac ymwelwyr
- Dangos y defnydd o'r offer a ddarperir i reoli gwrthdaro a sefydlu perthnasoedd gwaith cadarnhaol
- Nodi gwahanol fecanweithiau cymorth i hyrwyddo iechyd a llesiant a grymuso unigolion i gyflawni eu potensial

Yn ystod 2024, mae 27 o sesiynau Gwneud Gwahaniaeth wedi'u cyflwyno i 354 o aelodau staff. Ers sefydlu'r rhaglen, mae cyfanswm o 1,518 o aelodau staff wedi cwblhau'r hyfforddiant ar draws y Bwrdd Iechyd. Datgelodd gwerthusiadau cwrs y byddai 100% o'r cyfranogwyr yn argymhell y rhaglen Gwneud Gwahaniaeth i'w cydweithwyr.

Hyfforddiant Arwain gyda Deallusrwydd Diwylliannol

Mae gwasanaeth Rheolwr Perthynas Datblygu Sefydliadol y Bwrdd Iechyd, mewn cydweithrediad â'r tîm Dysgu a Datblygu, wedi datblygu a chyflwyno hyfforddiant i wella sgiliau deallusrwydd diwylliannol ein rheolwyr a'n harweinwyr. Mae'r sesiynau hyn yn ymchwilio i sut mae ein dewisiadau diwylliannol yn llunio ein hymddygiad, ein hagweddau, a'r ffyrdd rydym yn arwain, rhyngweithio ac ymgysylltu ag eraill.

Darperir cefnogaeth barhaus gan y gwasanaeth Rheolwr Perthynas Sefydliadol, gyda hyfforddiant parhaus ar gael gan Dysgu a Datblygu.

Erbyn diwedd y gweithdy hwn bydd rheolwyr wedi datblygu eu dealltwriaeth o beth yw deallusrwydd diwylliannol. Trwy'r offer a gyflwynwyd, bydd rheolwyr yn gallu arwain ac ymgysylltu'n fwy effeithiol, yn empathig, ac yn gynhwysol â thimau a chleifion sydd o gefndiroedd diwylliannol amrywiol. Dros y 12 mis diwethaf, mae pum sesiwn hyfforddi/gweithdy "Arwain gyda Deallusrwydd Diwylliannol" wedi'u cyflwyno i gyfanswm o 71 aelod o staff ar draws y Bwrdd Iechyd.

Hyfforddiant Ymwybyddiaeth Awtistiaeth

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda wedi gwneud cynnydd sylweddol mewn hyfforddiant Ymwybyddiaeth o Awtistiaeth. Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda oedd y Bwrdd Iechyd cyntaf yng Nghymru i gyflawni statws 'Dealltwriaeth o Awtistiaeth'. Mae'r achrediad hwn, a ddyfarnwyd gan y Tîm Niwro-Amrywiaeth Cenedlaethol, yn cydnabod ymrwymiad y Bwrdd Iechyd i gynyddu ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o awtistiaeth. I gyflawni'r statws hwn, cwblhaodd 85% o 13,000 o staff Hywel Dda fodiwlau e-ddysgu sy'n canolbwyntio ar ymwybyddiaeth o awtistiaeth. Nod yr hyfforddiant hwn yw rhoi'r wybodaeth a'r sgiliau i staff i gefnogi unigolion niwro-amrywiol yn well.

Yn ogystal, mae'r Bwrdd Iechyd wedi datblygu strategaeth gynhwysfawr i gynyddu ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o awtistiaeth a chyflyrau niwro-amrywiol eraill. Mae hyn yn cynnwys gweithio mewn partneriaeth â'r Tîm Niwro-Amrywiaeth Cenedlaethol i gyflwyno gwe-seminarau a phecynnau hyfforddi pwrpasol.

Mae'r hyfforddiant a'r mentrau wedi'u cynllunio i greu amgylchedd mwy cynhwysol a chefnogol i staff a chleifion. Mae hyn yn cynnwys gwneud addasiadau rhesymol yn y gweithle i gefnogi gweithwyr niwro-amrywiol yn well.



Cynllun Gweithredu Gwrth-Hiliaeth Cymru

Hyfforddiant Gwrth-Hiliaeth

Drwy gydol y flwyddyn, hwylusodd y tîm Busnes, Partneriaethau a Chynhwysiant hyfforddiant i wella ymwybyddiaeth a chynhwysiant yn y gweithle ac wrth ddarparu gwasanaethau. Nod ein sesiynau oedd dyfnhau dealltwriaeth o gymunedau ethnig lleiafrifol, amrywiaeth grefyddol, a phwysigrwydd gwrth-hilioledeb mewn ymarfer proffesiynol.

Gweithio gyda Phlant, Pobl Ifanc a Theuluoedd o Leiafrifoedd Ethnig

Rhoddodd yr hyfforddiant hwn fewnwelediad i amrywiaeth ddiwylliannol, gwahaniaethu, ac arfer gorau ar gyfer cefnogi cymunedau ethnig lleiafrifol. Archwiliodd y cyfranogwyr y rhwystrau sydd i gyrchu gwasanaethau, arwyddocâd cefnogaeth gynhwysol, a gwerth gweithio mewn partneriaeth.

Crefydd a Chred

Mynd i'r afael â'r heriau y mae unigolion crefyddol yn eu hwynebu yn y gweithle, gan feithrin cynhwysiant a chynghreiriaeth. Roedd y pynciau allweddol yn cynnwys y gwahaniaeth rhwng crefydd, diwylliant, a hunaniaeth, gwahaniaethu yn y gweithle, a chreu amgylcheddau diogel a chynhwysol.

Gwrth-Hiliaeth i Ymarferwyr

Canolbwyntiodd y rhaglen hon ar wrth-hiliaeth yng Nghymru, gan roi'r wybodaeth i weithwyr proffesiynol i gefnogi unigolion o leiafrifoedd ethnig yn effeithiol. Roedd y pynciau'n cynnwys poblogaeth amrywiol o ran hil yng Nghymru, Cynllun Gweithredu Gwrth-hilioldeb Cymru, effaith hiliaeth mewn lleoliadau gwaith, ac ystyriaethau diwylliannol ym maes iechyd meddwl. Grymuswyd staff i feithrin cynhwysiant, cydnabod gwahaniaethu, a chymryd camau ystyrlon gan yr hyfforddiant.

Yn ogystal â'r modiwlau hyfforddi hyn, lanswyd modiwl e-ddysgu Cymru gyfan ar wrth-hiliaeth gan Lywodraeth Cymru yn ystod y cyfnod adrodd hwn ac mae wedi'i wneud yn orfodol i bob aelod o staff ei gwblhau. Erbyn diwedd mis Mawrth 2025, roedd 64.9% o staff y Bwrdd Iechyd wedi cwblhau'r modiwl gwrth-hiliaeth.

Rhaglen Aelodau Bwrdd y Dyfodol

Fel rhan o Gynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth Cymru, ymrwymodd Llywodraeth Cymru i ddatblygu rhaglen i Aelodau Bwrdd y Dyfodol. Ymunodd y garfan gyntaf â'r rhaglen ym mis Mai 2025. Cydnabyddir bod angen i Fyrddau fod yn gynrychioliadol o'u gweithlu a bod amrywiaeth yr aelodaeth yn tynnu ar brofiadau bywyd ehangach ac yn darparu gwell dealltwriaeth o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol. Nod y rhaglen yw creu llinell gadarn o ymgeiswyr amrywiol ond, yn ogystal â swyddi Cyfarwyddwr anweithredol, bwriad y rhaglen yw helpu unigolion i gydnabod y cyfleoedd ehangach sy'n bodoli o fewn lechyd.

Seminar y Bwrdd a Chynnydd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Ym mis Rhagfyr 2024, cynhaliwyd seminar y Bwrdd i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau systemig a gwahaniaethu. Tynnodd trafodaethau sylw at themâu allweddol o adroddiad blynyddol y Cynllun Cydraddoldeb Strategol a rôl Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn nhrefodaethau'r Bwrdd. Anogwyd aelodau'r Bwrdd i fyfyrion ar eu cyfrifoldebau unigol a chyfunol wrth sbarduno newid.

Cyflwynodd y sesiwn ddata diamwys ar ryw, gwahaniaethu, hil ac anabled, wedi'i ategu gan brofiadau byw. Cymerodd aelodau'r Bwrdd ran mewn trafodaethau ar lunio dyfodol y sefydliad, mynd i'r afael â heriau allweddol a gosod blaenoriaethau.

Ysgogodd y seminar sgysiau anodd ond angenrheidiol, gan atgyfnerthu brys mynd i'r afael â materion hollbwysig i feithrin twf. O ganlyniad, sefydlwyd Tasglu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant i arwain y gwaith hwn, gyda chefnogaeth y Bwrdd ac yn adrodd i'r Pwyllgor Pobl, Datblygu Sefydliadol a Diwylliant (PODCC). Gyda chefnogaeth tîm Gwella Ansawdd y Bwrdd Iechyd, bydd y Tasglu yn mabwysiadu dull gwella ansawdd, er mwyn cyflawni newid ar draws y system.

Sbotolau ar: Cydweithio i wella iechyd a llesiant i bawb

Amcan

Staff yn gweithio'n rhagweithiol i leihau anghydraddoldebau iechyd.

Canlyniad Disgwyliedig

- Byddwn yn parhau i wrando ar ein poblogaeth, yn enwedig y rhai sy'n draddodiadol yn ei chael hi'n anodd cael mynediad at wasanaethau ac sydd yn aml yn cael canlyniadau iechyd gwaeth. Byddwn yn defnyddio eu hadborth a'u profiad i'n helpu pan fyddwn yn cynllunio ac yn darparu gwasanaethau.
- Bydd y Bwrdd Iechyd yn gweithio gyda phartneriaid, fel sefydliadau eraill, y Trydydd Sector a chymunedau i leihau anghydraddoldebau iechyd a chael gwared ar rwystrau i gael mynediad at wasanaethau iechyd a gofal.

Cefnogi ein Poblogaethau Amrywiol

Mae'r Tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol yn parhau i ymgysylltu'n weithredol â'n poblogaethau amrywiol, gan gasglu mewnwelediadau i'w hanghenion a darparu gwybodaeth, cyngor a chefnogaeth hanfodol i hwyluso mynediad at wasanaethau gofal iechyd. Mae tîm Tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol yn ymgymryd â'r gweithgareddau canlynol:

Grymuso Gofal Iechyd:

Maent yn grymuso unigolion i gyrchu gwasanaethau gofal iechyd ac yn hyrwyddo cymryd brechlynnau.

Digwyddiadau Cymunedol:

Mewn partneriaeth, maent yn cynllunio ac yn mynychu digwyddiadau cymunedol i ddatlu amrywiaeth a chynhwysiant.

Gwasanaethau Dehongli:

Maent yn cefnogi staff iechyd i ddefnyddio gwasanaethau dehongli i sicrhau bod gan gleifion fynediad at ddehonglwyr pan fo angen, gan wella profiadau cleifion a chlinigwyr.

Ymgysylltu â'r Gymuned:

Maent yn cwrdd ac yn sgwrsio ag aelodau'r gymuned, gan annog cyfranogiad mewn digwyddiadau ymgysylltu â'r cyhoedd.

Negeseuon Iechyd Cyhoeddus:

Maent yn lledaenu gwybodaeth iechyd cyhoeddus hanfodol.

Cysylltiadau Asiantaethau:

Maent yn cysylltu pobl ag asiantaethau eraill a sefydliadau'r trydydd sector.

Dros y flwyddyn ddiwethaf, mae'r Tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol wedi cryfhau ei bartneriaeth â sefydliadau trydydd sector a'r awdurdodau lleol. Maent wedi trefnu a chyflwyno digwyddiadau llesiant ar draws ein tair sir ac yn ystod y 12 mis diwethaf mae'r digwyddiadau hyn wedi bod yn arbennig o hanfodol gan fod nifer fwy o unigolion ac aelwydydd wedi profi effeithiau mwy oherwydd yr argyfwng costau byw.

Gweithio gyda'n Cymunedau Sipsiwn Roma a Theithwyr

Mae ardal Hywel Dda yn gartref i boblogaeth sylweddol o Sipsiwn a Theithwyr. Mae aelodau'r Tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol yn ymweld yn rheolaidd â safleoedd, gan feithrin perthnasoedd â thrigolion a hyrwyddo negeseuon gofal iechyd allweddol. Mae eu presenoldeb parhaus yn helpu unigolion i oresgyn rhwystrau, fel anawsterau wrth ddarllen neu ddeall gohebiaeth a dryswch ynghylch apwyntiadau, gan sicrhau gwell mynediad at wasanaethau iechyd hanfodol.

Crynodeb: Celfyddydau Sipsiwn Roma Teithwyr - Mynd i'r Afael ag Anghydraddoldeb Iechyd drwy'r Celfyddydau

Dan arweiniad Timau Celfyddydau ac Iechyd ac Allgymorth Cymunedol Hywel Dda, mewn partneriaeth â Chyngor Sir Gâr a'r partneriaid celfyddydol People Speak Up ac Arts4Wellbeing, nod y prosiect hwn oedd hyrwyddo llesiant, annog ymddygiadau iach a meithrin ymddiriedaeth.

Mae cymunedau Sipsiwn a Theithwyr yn wynebu heriau cymdeithasol sylweddol, gan gynnwys tlodi, diweithdra, ac ansicrwydd tai, sy'n cyfrannu at afiechyd cronig a disgwyliad oes is. Mae llythrennedd cyfyngedig a diffyg ymddiriedaeth mewn gwasanaethau iechyd yn rhwystro mynediad at wybodaeth gofal iechyd hanfodol ymhellach.

Roedd y fenter yn cynnwys chwe wythnos o weithdai celf wythnosol mewn dau safle Sipsiwn a Theithwyr, gan gynnwys peintio murluniau a gweithgareddau creadigol. Cymerodd staff gofal iechyd ran, gan ddefnyddio'r lleoliad anffurfiol i gyflwyno negeseuon iechyd ar roi'r gorau i ysmegu, bwyta'n iach, a llesiant meddwl. Helpodd y dull hwn i leihau stigma ac annog dewisiadau iechyd gwybodus.

Nododd dadansoddiad thematig o gyfweiliadau ag aelodau'r gymuned a gweithwyr allgymorth bum effaith allweddol: mwy o hyder, cyfeillgarwch cryfach, newid parhaol, gwell ymddiriedaeth, a grymuso trwy gyfranogiad. Chwaraeodd ymgysylltiad ystyrion a sensitifrwydd diwylliannol ran hanfodol wrth annog rhyngweithio parhaus â gwasanaethau gofal iechyd.

Mae gwaddol y prosiect yn cynnwys arddangos gwaith celf a chanfyddiadau ym mhencadlys Hywel Dda. Tynnodd sylw at botensial y celfyddydau i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd systemig a bydd yn parhau i ysbrydoli newid a ysgogir gan y gymuned.

Yr adroddiad yn ei gyfanrwydd: [Gypsy Roma Traveller Arts Tackling health inequality through the arts | Wales Arts Health & Well-being Network](#)

Cefnogi ceiswyr lloches a ffoaduriaid

Mae'r Bwrdd Iechyd yn cefnogi ffoaduriaid a cheiswyr lloches yn weithredol drwy wahanol bartneriaethau lleol. Dros y 12 mis diwethaf, mae'r Tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol wedi bod yn allweddol wrth ddarparu gwybodaeth mewn gwahanol ieithoedd gan sicrhau eglurder ar sut i gael mynediad at wasanaethau gofal iechyd.

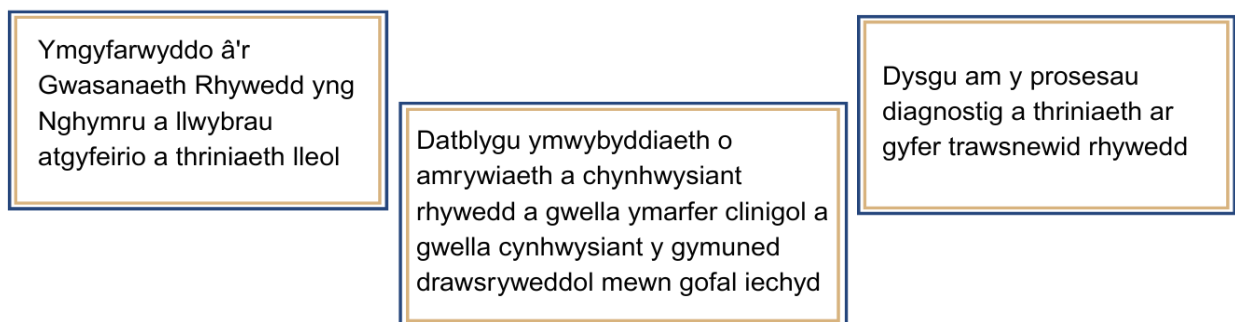
Mae'r Tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol yn cyflwyno negeseuon iechyd drwy ddsbarthiadau ESOL (Saesneg i Siaradwyr Ieithoedd Eraill), ar lywio a deall GIG Cymru gyda phwyslais arbennig ar ddefnyddio gwasanaeth brys 999 y GIG a gwasanaeth cyngor gofal iechyd 111 Cymru. Mae'r Tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol hefyd yn gweithio mewn partneriaeth ag awdurdodau lleol a sefydliadau'r trydydd sector i gyfeirio unigolion at wasanaethau cymorth llesiant, cysylltu â Bydwagedd Iechyd Cyhoeddus i sicrhau bod cleifion yn derbyn gwybodaeth a chymorth beichiogrwydd, a chydweithio â'r tîm Imiwneiddio Cymunedol i ddarparu gwybodaeth am yr amserlenni brechu ac imiwneiddio.

Cefnogi ein Cymunedau Amrywiol o ran Rhywedd

Er mwyn cefnogi ein staff yn well i gefnogi cleifion a chydweithwyr sy'n amrywiol o ran rhywedd, mae'r tîm Busnes, Partneriaethau a Chynhwysiant wedi hwyluso sawl sesiwn hyfforddi. Yn ystod y 12 mis diwethaf, trefnodd y tîm gyflwyno dwy sesiwn Stonewall, un ohonynt yn ymdrin â therminoleg LHDTTC+ a'r ail yn ymdrin ag ymwybyddiaeth Draws. Oherwydd y galw am leoedd yn y sesiynau hyn, cynhaliwyd dwy sesiwn 'Ymwybyddiaeth Traws' arall gan Nyrs Arbenigol Rhywedd y Bwrdd Iechyd. Roedd y sesiynau hyn yn gallu bod yn fwy penodol i rôl darparwyr gofal iechyd ac roeddent yn anelu at ddarparu gwell dealltwriaeth o'r gymuned Draws a sut y gallwn gefnogi unigolion Traws wrth gael mynediad at ofal iechyd.

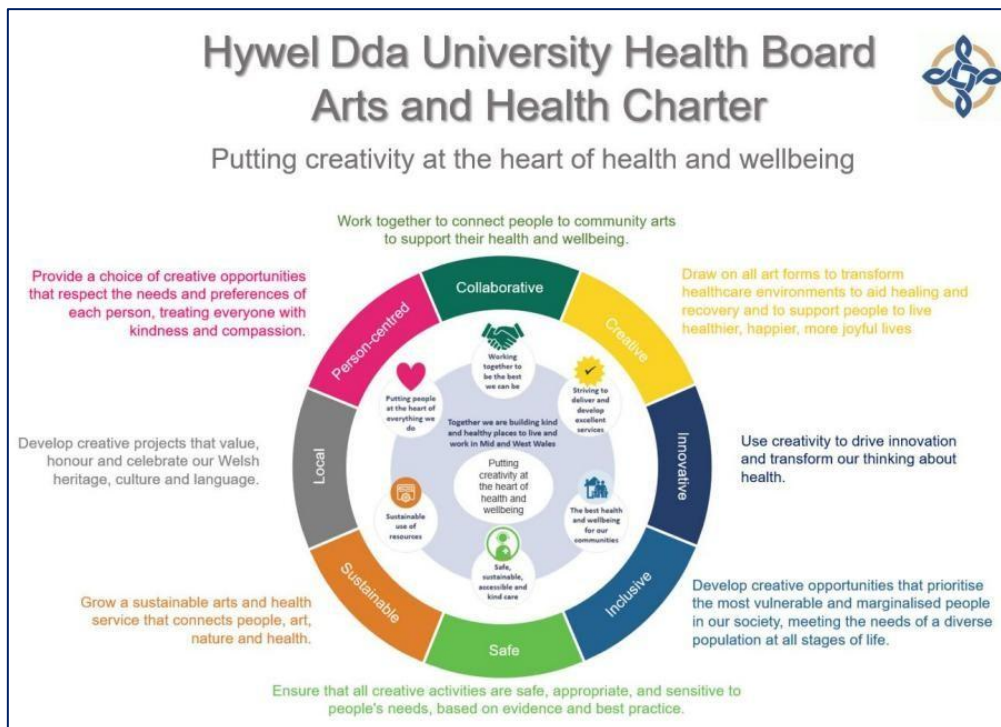
Creodd y tîm Busnes, Partneriaethau a Chynhwysiant adnoddau dysgu penodol hefyd i ategu'r hyfforddiant hwn, gan gynnwys adnodd 'Deall Iaith Gynhwysol LHDTTC+' a phoster 'Termau LHDTTC+', sydd wedi'u hyrwyddo ar draws y Bwrdd Iechyd.

Siarter Celfyddydau ac Iechyd Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda



Mae Siarter Celfyddydau ac Iechyd Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda yn fenter arloesol sy'n integreiddio'r celfyddydau i ofal iechyd i wella profiadau cleifion, hyrwyddo iachâd a chefnogi llesiant. Fel y cyntaf o'i fath yng Nghymru, fe'i cyd-grewyd trwy ymgysylltu helaeth â staff, cleifion, y cyhoedd a gweithwyr proffesiynol y maes celfyddydol. Mae'r Siarter yn cydnabod creadigrwydd fel offeryn hanfodol wrth atal salwch, gwella llesiant a chefnogi adferiad. Mae'n sefydlu egwyddorion i ymgorffori'r celfyddydau mewn gwasanaethau gofal iechyd, gan fod o fudd yn enwedig i boblogaethau agored i niwed fel oedolion hŷn, unigolion â dementia a'r rhai sy'n wynebu heriau iechyd meddwl. Mae cymwysiadau cyfredol yn cynnwys cerddoriaeth fyw i gysuro cleifion, dawns i atal cwmpïadau, canu i wella iechyd yr ysgyfaint a'r celfyddydau

gweledol i gefnogi iechyd meddwl. Mae'r Siarter hefyd yn cyfrannu at yr agenda rhagnodi gymdeithasol, gan rymuso unigolion i gymryd rheolaeth dros eu hiechyd a'u llesiant.



Isod ceir blas o'r hyn a gynigiwyd fel rhan o Siarter y Celfyddydau ac Iechyd yn 2024-25.

Rhaglen Darganfod Presgripsiynu Creadigol

Wedi'i lansio'n wreiddiol yn 2022, mae Rhaglen Darganfod Presgripsiynu Creadigol Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda yn integreiddio'r celfyddydau i ofal iechyd trwy bresgripsiynu cymdeithasol. Wedi'i datblygu mewn cydweithrediad ag Iechyd Cyhoeddus Cymru, Gwella Addysg Iechyd Cymru, a sefydliadau celfyddydol, mae'r fenter yn anelu at leihau anghydraddoldebau iechyd ar draws Sir Benfro, Sir Gaerfyrddin a Cheredigion. Roedd y gweithgareddau allweddol yn cynnwys sefydlu rhaglenni llesiant ar gyfer presgripsiynwyr cymdeithasol a chleifion, datblygu hyfforddiant ar gyfer gweithwyr gofal iechyd proffesiynol, creu Rhwydwaith Celfyddydau mewn Iechyd, rhedeg Caffis Presgripsiynu Creadigol, a lansio rhaglen Artist Preswyl.

Dangosodd gwerthusiad annibynnol effaith y rhaglen:

- Cymerodd 866 o gyfranogwyr ran, gan gynnwys cleifion, staff gofal iechyd, ac aelodau'r gymuned
- Ymunodd 126 o weithwyr proffesiynol â thrafodaethau drwy Gaffis Presgripsiynu Creadigol
- Cymerodd 195 o unigolion ran mewn gweithdai Artist Preswyl ar draws 108 o sesiynau

Mae'r fenter wedi dangos manteision sylweddol o ran gwella iechyd meddwl, meithrin cysylltiadau cymdeithasol, a gwella llesiant cyffredinol, gan atgyfnerthu pŵer therapiwtig creadigrwydd mewn gofal iechyd.

Artistiaid Preswyl

Cydweithiodd grŵp llywio prosiect Celfyddydau ac Iechyd i greu rhaglen Artist Preswyl yn Hywel Dda, lle ymunodd partneriaid celfyddydau â thimau gofal iechyd ym mhob sir. Buont yn gweithio gyda thîm a/neu grŵp buddiolwyr blaenoriaeth a oedd â nodwedd warchoddedig ac a oedd yn cyd-fynd ag anghenion a blaenoriaethau'r sir. Cynhaliwyd cyfres o 4 artist preswyl, yn seiliedig ar fodel o 1 fesul sir i ddylunio a datblygu prosiect peilot a gynlluniwyd i ddiwallu anghenion 3 grŵp nodwedd warchoddedig gwahanol.

Prosiect DanceWell – Sir Gaerfyrddin

Darparodd prosiect DanceWell yn Sir Gaerfyrddin bresgripsiynau dawnser-iechyd i gleifion yng nghlwstwr meddygon teulu Tywi a Thaf a oedd â chyflyrau cronig neu broblemau symudedd.

Nod y prosiect oedd datblygu cysylltiadau rhwng Timau Amlddisgyblaethol cymunedol, nyrsys arbenigol, a meddygfeydd i hwyluso mentrau celfyddydau-ar-bresgripsiwn. Ceisiodd hefyd gydweithio â phartneriaid celfyddydau lleol i gyflwyno rhaglen o ansawdd uchel a gwella mynediad cleifion at ymyriadau iechyd a gweithgarwch corfforol sy'n seiliedig ar y celfyddydau.

I gleifion a fynychodd sesiynau DanceWell, roedd y nodau'n cynnwys gwella iechyd a llesiant, cynyddu gweithgarwch corfforol, lleihau unigedd cymdeithasol, a gwella iechyd meddwl. Dros y cyfnod peilot, cymerodd 168 o gleifion ran mewn 96 sesiwn, gyda chyfanswm o 734 o bresenoldebau unigol ar draws gwahanol leoliadau.

Roedd yr adborth gan y cyfranogwyr yn hynod gadarnhaol, gan dynnu sylw at fanteision sylweddol i iechyd corfforol a meddyliol. Mynegodd yr holl ymatebwyr baroddrwydd i barhau â'r rhaglen pe bai'n parhau i fod ar gael.

Sbotolau ar: Ymgorffori ymagwedd sy'n canolbwyntio ar y person

Amcan

Staff yn defnyddio gwerthoedd y Bwrdd Iechyd i gyflawni ymagwedd sy'n canolbwyntio ar y person ym mhopeth a wnânt.

Canlyniad Disgwyliedig

- Bydd gan staff fynediad at gyfleoedd hyfforddi a datblygu i wella eu gwybodaeth am gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.
- Bydd gan staff ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o anghenion unigol ein defnyddwyr gwasanaeth a'n poblogaeth amrywiol a byddant yn ymdrechu i ddiwallu'r anghenion hynny.
- Byddwn yn ymgysylltu'n weithredol â'r boblogaeth amrywiol a wasanaethwn ac yn gwrandao arni, ac yn sicrhau bod eu hanghenion wrth wraidd popeth a wnawn.

Hyfforddiant Ymagwedd sy'n Canolbwyntio ar y Person

Mae'r Bwrdd Iechyd yn parhau i fod wedi ymrwymo i feithrin gweithle cynhwysol, gan sicrhau tegwch, urddas a pharch i bawb. Mae'r rhaglen hyfforddi Dull sy'n Canolbwyntio ar y Person yn rhoi trosolwg i staff o ddeddfwriaeth cydraddoldeb a hawliau dynol a thriniaeth deg i grwpiau gwarchoddedig, gofalmwr ac unigolion agored i niwed.

Mae'r cwrs yn archwilio rhagfarn anymwybodol a stereoteipiau, gan amlygu eu heffaith ar ryngweithiadau a darparu gofal. Mae hefyd yn cyflwyno'r Tîm Busnes, Partneriaethau a Chynhwysiant, sy'n cynnig cefnogaeth barhaus. Wedi'i fewnosod yn y broses sefydlu staff, mae'r rhaglen yn gosod disgwyliadau clir ar gynhwysiant ac yn cyfeirio at hyfforddiant pellach.

Yn ystod y cyfnod adrodd, cyflwynwyd 12 sesiwn, gyda 176 o aelodau staff yn cwblhau'r rhaglen. Yn ogystal, cefnogodd sesiynau wedi'u teilwra 102 o nyrsys a addysgwyd yn rhyngwladol. Mae gwerthusiadau rheolaidd yn sicrhau gwelliant parhaus, gyda 95% o'r mynychwyr yn rhoi eu dysgu ar waith yn ddyddiol. Mae adborth gan gyfranogwyr yn cynnwys:

Hyfforddiant hynod werthfawr a llawn mewnwelediad.

Diddorol iawn ac wedi ysgogi fy meddwl – gwnaeth i mi fyfyrto ar fy ymagwedd at bobl.

Sesiwn addysgiadol iawn – adnewyddu fy nealltwriaeth o ragfarn ddjarwybod.

Drwy integreiddio'r egwyddorion hyn i arfer bob dydd, mae'r Bwrdd Iechyd yn parhau i hyrwyddo gofal teg, sy'n canolbwyntio ar y person, gan gefnogi gweithlu sy'n cofleidio amrywiaeth a chynhwysiant ym mhob agwedd ar ddarparu gwasanaethau.

Gwella Gwasanaeth i Staff a Defnyddwyr Gwasanaeth â Cholled Synhwyrdd

Mae'r Bwrdd Iechyd wedi parhau i adeiladu ar y cynnydd a wnaed wrth fodloni Safonau Cymru Gyfan ar gyfer Cyfathrebu a Gwybodaeth Hygyrch i Bobl â Cholled Synhwyrdd. Mae'r safonau hyn yn amlinellu'r blaenoriaethau ar gyfer byrddau iechyd i sicrhau bod gwasanaethau i bobl â cholled synhwyrdd yn hygyrch.

Mae'r Safonau'n ei gwneud yn ofynnol i bob maes cleifion asesu ac ymdrin ag anghenion pobl â cholled synhwyrdd. I gefnogi hyn, datblygwyd y rhestr wirio Asesiad Cyfeillgar i Golled Synhwyrdd (SLFA) trwy'r rhaglen Galluogi Gwella Ansawdd mewn Ymarfer (EQIIP) yn 2022-23. Wedi'i brofi mewn Awdioleg a Chleifion Allanol yn 2024, fe helpodd i feincnodi hygyrchedd ar draws cyfathrebu, amgylchedd cleifion, a darparu gwasanaethau, gan arwain at welliannau lle bo angen. I ehangu'r gwaith hwn, ffurfiwyd tîm prosiect pwrpasol yn 2024 a llwyddodd i sicrhau lle ar raglen Enghreifftiol Comisiwn Bevan, gan wella gwelededd a chefnogaeth ymhellach.

Rhaglen Enghreifftiol Comisiwn Bevan 2024-25

Mae'r rhaglen yn darparu cyngor annibynnol i arweinwyr y llywodraeth a'r GIG, gyda tîm prosiect ymroddedig yn hyrwyddo Rhestr Wirio Asesiad Cyfeillgar i Golled Synhwyrdd trwy rwydweithio, arweinyddiaeth, a hyfforddiant arloesi. Mae prosiect Enghreifftiol Bevan y Bwrdd Iechyd, 'Diwallu Anghenion Cyfathrebu a Gwybodaeth Pobl â Cholled Synhwyrdd', yn cefnogi Safonau Cymru Gyfan ar gyfer Cyfathrebu Hygyrch. Ei nod yw gwella profiad cleifion, hybu hyder staff mewn hygyrchedd, a sicrhau gofal iechyd teg.

Wedi'i dreialu ar draws sawl maes gwasanaeth, mae Rhestr Wirio'r Asesiad Cyfeillgar i Golled Synhwyrdd yn cael ei mireinio'n barhaus mewn cydweithrediad â phartneriaid allweddol, gan gynnwys Llais a Chyngor Deillion Cymru. Y tu hwnt i golled synhwyrdd, mae'r prosiect yn mynd i'r afael ag anghenion cyfathrebu ehangach, fel anabledau a rhwystrau iaith, gan sicrhau cydymffurfiaeth â Deddf Cydraddoldeb (2010) i atal gwahaniaethu.

Hyfforddiant i Staff ar Golled Synhwyrdd

Fel rhan o raglen EQIIP, adolygodd Tîm Prosiect Colled Synhwyrdd gyfraddau cwblhau staff ar gyfer modiwl e-ddysgu Colled Synhwyrdd GIG Cymru. Dros y flwyddyn ddiwethaf, mae'r tîm Busnes, Partneriaethau a Chynhwysiant wedi hyrwyddo'r modiwl yn weithredol trwy sesiynau hyfforddi codi ymwybyddiaeth. Mae ymgysylltiad staff yn parhau i dyfu, gyda 320 o weithwyr y Bwrdd Iechyd wedi cwblhau'r modiwl. Disgwylir i'r duedd ar i fyny hon barhau wrth i restr wirio'r Asesiad Cyfeillgar i Golled Synhwyrdd ehangu i fwy o feysydd gwasanaeth.

Marcwr Colled Synhwyrdd WPAS

Mae System Gweinyddu Cleifion Cymru (WPAS) yn cynnwys marcwr colled synhwyrdd i amlygu anghenion cyfathrebu cleifion. Er mwyn hyrwyddo ei ddefnydd, datblygodd y Bwrdd Iechyd ganllaw staff Cofnodi Colli Synhwyrdd WPAS, a rennir yn eang ar draws y sefydliad a fforymau partneriaeth. Trwy

fentrau hyfforddi ac ymwybyddiaeth, mae staff wedi casglu a chofnodi dewisiadau cyfathrebu cleifion yn weithredol, gan arwain at gynnydd sylweddol mewn cofnodi cleifion sydd â cholled synhwyrdd. Ar 15 Mawrth 2025, cofnodwyd 222 o gleifion ar WPAS, sy'n adlewyrchu cynnydd o 164% yn y chwe mis diwethaf a chynnydd o 1750% ers mis Ebrill 2024.

Llwyddiant

Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, roedd y tîm Cleifion Allanol yn llwyddiannus yng Ngwobrau'r GIG yn y categori Gofal Teg. Mae'n gydnabyddiaeth o'u gwaith anhygoel yn gwella ansawdd, gan drawsnewid y profiad a'r canlyniadau i bobl â nam ar y synhwyrdd yn ardal Hywel Dda



Clwb Cinio Iaith Arwyddion Prydain

Mae Clwb Cinio Iaith Arwyddion Prydain yn cyfarfod yn fisol, gan helpu staff i feithrin hyder yn iaith Arwyddion Prydain. Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, dysgodd aelodau sut i arwyddo ymadroddion cyffredin, gan gynnwys cyflwyno'u hunain ac eraill, y tywydd, rhifau, cyfarwyddiadau a sgysiau gofal iechyd sylfaenol. I arddangos eu cynnydd, perfformiodd y clwb garol Nadolig wedi'i harwyddo yng ngwasanaeth carolau'r Bwrdd Iechyd. Erbyn mis Mawrth 2025, roedd yr aelodaeth wedi tyfu i 94, gyda sianel MS Teams bwrpasol ar gyfer cefnogaeth a rhannu adnoddau.

Have you signed up yet?

Virtual BSL Lunch Club for Staff

Where: Microsoft Teams
When: Wednesday 25th September, 12:00 - 12:30

To receive an invite and resources, please contact us at inclusion.HDD@wales.nhs.uk

GIG
NHS
Welsh Health Board
Cardiff and Vale
Health Board

Mae'n wych gweld gweithwyr iechyd proffesiynol a staff ysbtyai yn ymgysylltu ag iaith sy'n heriol i'w dysgu, ond sy'n dod â budd sylweddol i gleifion Hywel Dda.

Aelod o Glwb Iaith Arwyddion Prydain

Cynhwysiant Digidol

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda yn cydnabod gofal iechyd digidol fel elfen hanfodol o ddarparu gwasanaethau, gan gynnwys apwyntiadau fideo, cymorth ar-lein, apiau gofal iechyd, a chyfathrebu digidol. Er mwyn sicrhau hygyrchedd, mae'r Bwrdd Iechyd wedi ymrwymo i raglen cynhwysiant digidol sy'n canolbwyntio ar wella sgiliau digidol, cydnabod mynediad digidol fel penderfynydd cymdeithasol iechyd, cyd-ddylunio gwasanaethau digidol, a gwella llythrennedd iechyd.

Mae'r Tîm Cynhwysiant Digidol yn darparu cymorth i staff, tra bod y tîm Busnes, Partneriaethau a Chynhwysiant yn cymryd rhan yn y Grŵp Llywio Cynhwysiant Digidol Rhanbarthol i helpu i sicrhau hygyrchedd i'r rhai â nodweddion gwarchoddedig a'n cymunedau mwyaf agored i niwed.

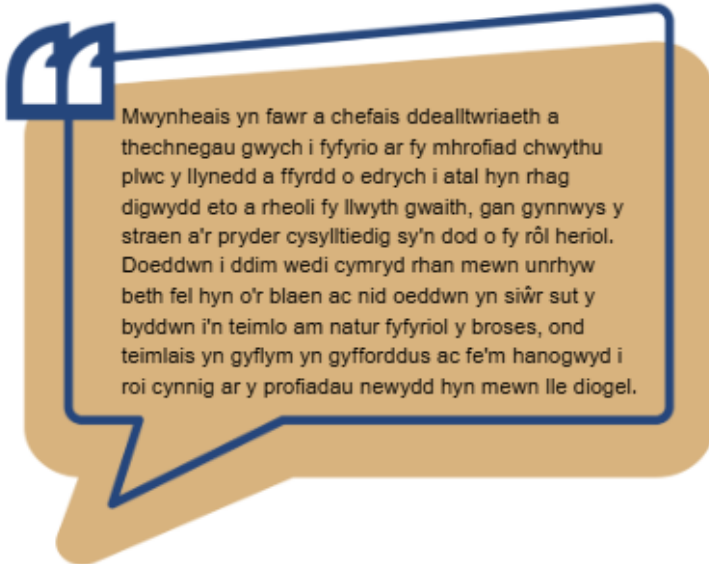
Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, roedd mentrau allweddol yn cynnwys ehangu Rhwydwaith Hyrwyddwyr Cynhwysiant Digidol, gwella sgiliau digidol ymhlith staff a'r gymuned, mynd i'r afael â'r bwlch digidol, cydweithio ar draws sectorau, a chynnal ymrwymiad cryf i Gynhwysiant Digidol mewn partneriaeth â Chymunedau Digidol Cymru. Mae'r ymdrechion hyn yn atgyfnerthu ymroddiad y Bwrdd Iechyd i leihau anghydraddoldebau digidol a sicrhau bod pob aelod o'r gymuned yn elwa o ddatblygiadau mewn gofal iechyd.

Cymorth Seicolegol a Llesiant Staff

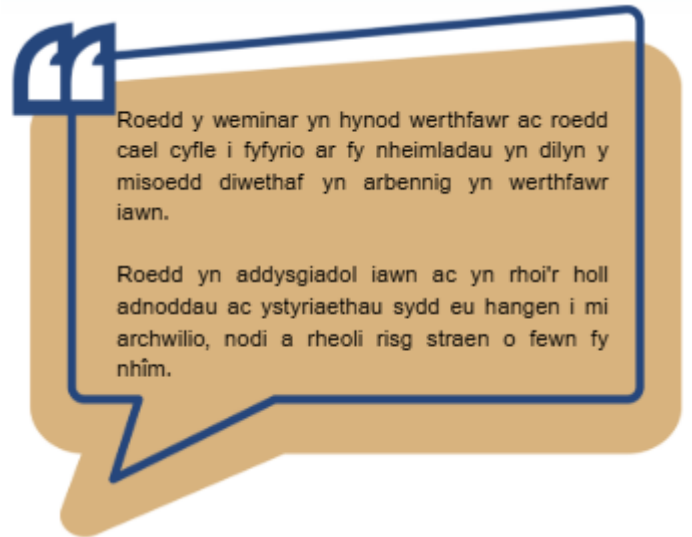
Mae Gwasanaeth Seicolegol a Llesiant Staff yn chwarae rhan ganolog wrth gefnogi a hyrwyddo iechyd meddwl a llesiant emosiynol ein holl staff. Mae model gofal cam wrth gam yn sicrhau bod y gwaith yn parhau i gefnogi newid diwylliannol a systemig; i arfogi arweinwyr, rheolwyr a staff â'r sgiliau, y wybodaeth a'r adnoddau sydd eu hangen ar gyfer iechyd meddwl da yn y gwaith; yn ogystal â darparu ymyriadau therapiwtig priodol a llwybrau atgyfeirio ar gyfer timau a staff sy'n cael trafferth.

Lansiwyd Porth Iechyd a Llesiant Staff ar-lein ym mis Mai 2023, gan ddod â'r ystod lawn o wasanaethau cymorth staff ynghyd mewn un lle gan ei gwneud hi'n haws i staff wybod beth sydd ar gael a sut i'w gyrchu pan fo angen. Mae ychydig o dan 12,000 o ymweliadau wedi bod ers ei gyhoeddi. Mae deunydd hyrwyddo printiedig gyda chodau QR a fyddai'n galluogi staff i gyrchu'r Porth gyda'u dyfeisiau eu hunain heb orfod bod ar system Hywel Dda yn parhau i gael ei ddatblygu.

Mae'r gwasanaeth yn cynnig gweminarau rheolaidd, presenoldeb mewn diwrnodau llesiant, dathlu diwrnodau iechyd meddwl cenedlaethol (gan gynnwys wythnos Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl a Diwrnod Iechyd Meddwl y Byd) a mewnbwn i ystod o raglenni ar draws gwahanol grwpiau proffesiynol i gefnogi llythrennedd emosiynol, ymwybyddiaeth iechyd meddwl a strategaethau ar gyfer aros yn iach. Mae recordiadau o weminarau hawdd eu Cyrchu ar gael, ac mae pob un yn cael ei werthuso i gasglu adborth a nodi gwelliannau posibl.



Mwynheais yn fawr a chefais ddealltwriaeth a thechnegau gwych i fyfyrion ar fy mhrofiad chwythu plwch y llynedd a ffyrdd o edrych i atal hyn rhag digwydd eto a rheoli fy llwyth gwaith, gan gynnwys y straen a'r pryder cysylltiedig sy'n dod o fy rôl heriol. Doeddwn i ddim wedi cymryd rhan mewn unrhyw beth fel hyn o'r blaen ac nid oeddwn yn siŵr sut y byddwn i'n teimlo am natur fyfyrion y broses, ond teimlais yn gyflym yn gyfforddus ac fe'm hanogwyd i roi cynnig ar y profiadau newydd hyn mewn lle diogel.



Roedd y weminar yn hynod werthfawr ac roedd cael cyfle i fyfyrion ar fy nheimpladau yn dilyn y misoedd diwethaf yn arbennig yn werthfawr iawn.

Roedd yn addysgiadol iawn ac yn rhoi'r holl adnoddau ac ystyriaethau sydd eu hangen i mi archwilio, nodi a rheoli risg straen o fewn fy nhim.

Mae gan staff fynediad at ystod o wasanaethau cymorth therapiwtig un-i-un yn fewnol ac yn allanol, ac mae'r rhain yn cael eu hyrwyddo'n rheolaidd. Mae canlyniadau clinigol ar effeithiolrwydd yr ymyriadau seicolegol yn dangos gwelliannau clinigol arwyddocaol mewn iechyd meddwl. Yn ogystal â hyn, mae adborth ansoddol gan staff ar yr agwedd hon o'n gwasanaeth yn parhau i fod yn gadarnhaol iawn ac yn dangos sut mae staff yn cael eu helpu i aros yn y gwaith ac i ddychwelyd yn llwyddiannus ar ôl bod ar absenoldeb salwch. Mae'r Rhaglen Adferiad mewn Natur wedi parhau gyda gwerthusiad yn dangos gwelliannau clinigol arwyddocaol mewn iechyd meddwl ynghyd â gostyngiad mewn symptomau chwythu plwch. Ychwanegwyd haen newydd o werthuso ansoddol cyfranogol (y Dull Newid Mwyaf Arwyddocaol) gyda themâu trawsnewid personol trwy ailgysylltu â'r hunan, eraill a natur.

Mae gan y gwasanaeth ei safle SharePoint pwrpasol ei hun, sy'n cael ei ddiweddarau'n rheolaidd, gan ddarparu ystod eang o adnoddau o ansawdd sicr i gefnogi iechyd meddwl staff.

Mae adnoddau penodol i gefnogi rheolwyr ac arweinwyr i greu'r amodau ar gyfer llesiant da yn y gwaith, a chyflwynir tudalennau newydd wrth i anghenion gael eu nodi. Cyhoeddwyd tudalen adnoddau ar y Menopos ddiwedd 2024 ac mae adnoddau penodol i iechyd meddwl dynion yn cael eu datblygu.

Gwella iechyd cyn-filwyr

Mae'r Bwrdd Iechyd yn gwasanaethu tua 382,800 o bobl yng Ngorllewin Cymru, a chofnododd cyfrifiad 2021 fod 15,637 (4.08%) wedi gwasanaethu yn Lluoedd Arfog y DU. Ar hyn o bryd, mae'r Bwrdd Iechyd yn cyflogi 131 o aelodau staff sydd wedi datgan eu statws yn y lluoedd arfog.

Cynllun Gweithredu Iechyd Cyfamod y Lluoedd Arfog (2024–2026)

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda wedi gweithredu Cynllun Gweithredu Iechyd Cyfamod y Lluoedd Arfog, gan osod blaenoriaethau tan 2026. Wedi'i gydlynu gan y tîm Busnes, Partneriaethau a Chynhwysiant a hyrwyddwyr y Lluoedd Arfog, mae'r cynllun yn canolbwyntio ar ddeall anghenion gofal iechyd

cyn-filwyr, lleihau anfantais, darparu cefnogaeth trwy ddigwyddiadau a hyfforddiant, a gosod y Bwrdd Iechyd fel cyflogwr delfrydol ar gyfer cymuned y Lluoedd Arfog.

Er mwyn meincodi arfer gorau a gyrru gwelliant parhaus, mae'r Bwrdd Iechyd yn cymryd rhan weithredol mewn cynlluniau achredu, gan gynnwys:

- Cynghrair Gofal Iechyd Cyfamod Cyn-filwyr (VCHA) – Wedi'i gydnabod fel sefydliad Ymwybodol o Gyn-filwyr.
- Cynllun Cydnabod Cyflogwyr Amddiffyn (DERS) Aur – Achrededig, gyda'r ail-ddilysu i fod i ddigwydd yn 2026.
- Cynllun Meddygfeydd sy'n Gyfeillgar i Gyn-filwyr Addysg a Gwella Iechyd Cymru – Hyfforddiant arbenigol i feddygon teulu, gyda phedair meddygfa'n cwblhau achrediad yn ystod 2024–25.
- Safon Balchder mewn Cyn-filwyr (PiVS) – Dangos ymrwymiad i gyn-filwyr LHDT+ a'u teuluoedd.

Mae'r dull hwn yn atgyfnerthu ymrwymiad y Bwrdd Iechyd i gefnogi a gwella gwasanaethau gofal iechyd i gyn-filwyr a chymuned y Lluoedd Arfog.

Prosiect Gwella Ansawdd i Adnabod Cyn-filwyr

Trwy'r rhaglen Galluogi Gwella Ansawdd mewn Ymarfer (EQIIP), mae'r Bwrdd Iechyd wedi cryfhau mecanweithiau adnabod a chefnogi cyn-filwyr. Wedi'i lansio i ddechrau yn 2023, ond yn rhedeg drwy gydol 2024, mae prosiect EQIIP wedi arwain at:

- Cynnydd mewn hunan-adnabod cyn-filwyr ymhlith cleifion
- Creu Cofnod WPAS o'r Prif Anerchiad Lluoedd Arfog: Canllaw i Staff
- Gwell gweithredoedd Gwasanaeth Cymorth Rhestr Aros trwy sgriptiau Trin Galwadau wedi'u diweddarau
- Datblygu Map Taith Cleifion ar gyfer staff
- Adnabod newidiadau system ar gyfer adnabod cyn-filwyr yn symlach o fewn WPAS Cymru Gyfan

Mae'r prosiect hwn wedi cyfrannu'n sylweddol at wella adnabod a rheoli cyn-filwyr o fewn y Bwrdd Iechyd, gan sicrhau eu bod yn derbyn y gofal a'r gefnogaeth y maent yn eu haeddu.

Llwyddiant – Cydnabod Staff

Derbyniodd aelod o Rwydwaith Staff y Lluoedd Arfog wobwr efydd yn y categori Arweinyddiaeth yng Ngwobrau Cyn-filwyr Cymru 2024. Roedd yr anrhydedd hon yn gydnabyddiaeth o'i arweinyddiaeth ragorol yn ystod digwyddiad critigol mewn ysbyty, lle dangosodd ei ethos gwaith milwrol a'i werthoedd, gan gyfrannu'n sylweddol at lwyddiant ei dîm. Drwy gydol ei gyfnod ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda, mae wedi annog a chefnogi cyn-gydweithwyr milwrol yn weithredol i gymryd rhan ym mentrau'r Bwrdd Iechyd, gan hyrwyddo'r sefydliad fel cyflogwr delfrydol i gyn-filwyr a chymuned y Lluoedd Arfog. Mae'r wobwr arweinyddiaeth hon yn tanlinellu pwysigrwydd a gwerth y sgiliau trosglwyddadwy y mae cyn-filwyr milwrol yn eu dwyn i rolau sifil.



Cefnogi ein Grwpiau Ffydd - Gwella Gofal Holistaidd a Chymorth Sefydliadol

Dros y flwyddyn ddiwethaf, mae gwasanaeth y Gaplaniaeth wedi darparu cymorth holistaidd, sy'n canolbwyntio ar y person, i gleifion a gweithwyr gofal iechyd proffesiynol, gan sicrhau cynhwysiant i unigolion o bob ffydd a chred, gan gynnwys grwpiau anghrefyddol.

Mae tîm y Gaplaniaeth yn cynghori ar anghenion gofal iechyd sy'n seiliedig ar ffydd, yn hwyluso manau myfyriol, ac yn cefnogi defodau crefyddol fel Ramadan, y Grawys, Diwali, a'r Nadolig. Mae hefyd yn arwain digwyddiadau coffa, gan gynnwys Diwrnod y Cofio ac, yn 2025, pum mlynedd ers pandemig COVID-19, wrth ymateb i heriau byd-eang a lleol sy'n effeithio ar staff a chleifion. Ar ddiwedd oes, mae tîm y Gaplaniaeth yn cydweithio â threfnwyr angladdau a chofrestryddion i leddfu prosesau cyfreithiol ac ymarferol, gan leihau pwysau ar wasanaethau ysbytai wrth barchu dymuniadau teuluoedd. Gan weithio o fewn fframwaith amlddisgyblaethol, mae'n darparu canllawiau ar agweddau ysbrydol, diwylliannol a chymdeithasol i ategu gofal meddygol y GIG.

Wrth i gredoau barhau i amrywio, mae tîm y Gaplaniaeth yn parhau i fod wedi ymrwymo i addasu a sicrhau mynediad teg at ofal ysbrydol o ansawdd uchel, gan atgyfnerthu ei rôl mewn canlyniadau iechyd cadarnhaol.



Cefnogi Gofalwyr Di-dâl

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda yn cydweithio â sefydliadau statudol a thrydydd sector drwy Fwrdd Partneriaeth Ranbarthol Gorllewin Cymru. Mae Strategaeth Gofalwyr y Bwrdd Partneriaeth, a gyhoeddwyd ym mis Tachwedd 2020, yn amlinellu pedwar blaenoriaeth ranbarthol i wella canlyniadau i ofalwyr di-dâl:

- Gwella adnabod cynnar, gan gynnwys Gofalwyr Ifanc a Gofalwyr sy'n Oedolion Ifanc
- Darparu ystod o wasanaethau i gefnogi llesiant gofalwyr
- Helpu gofalwyr i gael mynediad at addysg, hyfforddiant a chyflogaeth
- Cefnogi gofalwyr i ddatblygu hyder a chynhwysiant digidol.

Cynllun Buddsoddwyr mewn Gofalwyr

O dan arweiniad y Bwrdd Iechyd, mae'r cynllun Buddsoddwyr mewn Gofalwyr yn cefnogi gofalwyr di-dâl o bob oed, gan ganolbwyntio ar adnabod cynnar, hyfforddi staff, Rhwydwaith Hyrwyddwyr Gofalwyr, a chydymffurfiaeth ddeddfwriaethol. Mae cyflawniadau allweddol yn cynnwys nodi a chefnogi 666 o ofalwyr dros y flwyddyn ddiwethaf, integreiddio nodi gofalwyr di-dâl yn gynnar i waith gwella ansawdd o fewn gwasanaethau Iechyd Meddwl ac Anabledau Dysgu, cyflwyno sesiynau hyfforddi i staff y Bwrdd Iechyd a threfnu digwyddiadau ar gyfer Wythnos Gofalwyr 2024.

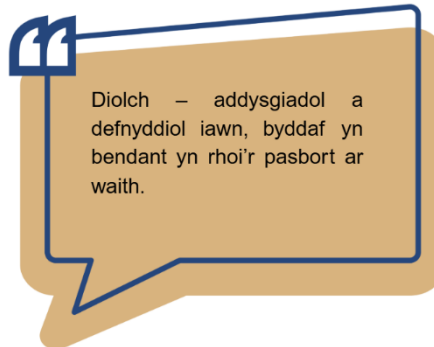
Llwyddiannau Diweddar Buddsoddwyr mewn Gofalwyr o fewn y Bwrdd Iechyd

Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, mae Gwasanaeth Nyrsys Plant Cymunedol y Bwrdd Iechyd, Hosbis Tŷ Bryngwyn (Gofal Lliniarol), gwasanaethau Cwnsela Galar a'r Tîm Partneriaethau Busnes a Chynhwysiant yn ogystal â 2 feddygfa wedi cyflawni'r wobwr efydd yn y cynllun Buddsoddwyr mewn Gofalwyr.



Hyfforddiant Pwrpasol

Rhwng Ebrill 2024 a Mawrth 2025, cynhaliodd y Tîm Gofalwyr 8 sesiwn i reolwyr llinell fel rhan o'r gwaith codi ymwybyddiaeth parhaus. Dyma ddywedodd un rheolwr a fynychodd:



Cofrestru Gofalwyr sy'n Gweithio

Mae'r system Cofnod Staff Electronig (ESR) yn galluogi staff i gofnodi rolau atodol, fel bod yn Ofalwr sy'n Gweithio. Mae hyrwyddo'r cyfleuster hwn, ochr yn ochr ag adnoddau gwybodaeth ar-lein Gofalwyr, wedi'i fewnosod mewn amrywiol raglenni hyfforddi, gan gynnwys sefydlu corfforaethol, sesiynau rheolwyr, a rhestrau gwirio staff. Ar 31 Mawrth 2025, roedd 274 o aelodau staff wedi defnyddio'r system ESR i ddweud wrthym eu bod yn ofalwr, cynnydd o 113 neu 70.19% ers y flwyddyn adrodd ddiwethaf.

e-ddysgu Ymwybyddiaeth o Ofalwyr

Ers mis Mai 2023, mae'r cwrs e-ddysgu Ymwybyddiaeth o Ofalwyr wedi bod yn orfodol i bob aelod o staff, gan gydnabod rôl hanfodol gofalwyr di-dâl yn y system iechyd a gofal. Ar 31 Mawrth 2025, mae 88% o staff wedi cwblhau'r hyfforddiant. Mae'r e-ddysgu hwn yn darparu gwybodaeth sylfaenol hanfodol, gan sicrhau bod staff yn deall arwyddocâd gofalwyr di-dâl o fewn y gymuned, y mae llawer ohonynt yn cefnogi unigolion sy'n byw gydag un neu fwy o nodweddion gwarchoddedig. Drwy amlygu perthnasedd y nodweddion hyn ym mywydau derbynwyr gofal, mae'r hyfforddiant yn galluogi staff i deilwra cefnogaeth yn fwy effeithiol ac ymateb i anghenion amrywiol gydag empathi a thegwch.

Astudiaeth Achos: Cefnogi gofalwr di-dâl sy'n gweithio i ni

Daeth gweithiwr hirhoedlog i'r Bwrdd Iechyd yn ofalwr di-dâl llawn amser pan ddirywiodd iechyd ei mam. Ar ôl iddi gael sawl strôc yn 2020, fe wnaethant reoli pob agwedd ar ei gofal wrth gynnal eu swydd, gyda chefnogaeth Grŵp Cymorth Cyfoedion y Gofalwyr a rheolwr hyblyg. Yn anffodus, bu farw eu mam, ond o ganlyniad i gefnogaeth y sefydliad, a ganiataodd iddynt gydbwysu gofalu a gyrfa, gan sicrhau bod eu mam yn aros gartref fel y dymunai, mae'r gweithiwr wedi aros mewn cyflogaeth.

Sbotolau ar: Bod yn gyflogwr delfrydol

Amcan

Cynnig cyfleoedd cyfartal ar gyfer cyflogaeth a datblygiad gyrfa a chefnogi iechyd a llesiant ein staff a'n gwirfoddolwyr mewn amgylchedd teg a chynhwysol.

Canlyniad Disgwyliedig

- Staff a gwirfoddolwyr yn cael eu hannog i ddatblygu a symud ymlaen yn eu rolau a chael eu cefnogi yn eu hiechyd a'u llesiant.
- Unrhyw anghydraddoldebau, arfer annheg a bwlio ac aflonyddu yn cael eu nodi a'u trin yn brydlon.
- Y Bwrdd Iechyd yn ymrwmo i fod yn gyflogwr cynhwysol yn weladwy, a staff yn gallu bod yn eu hunain go iawn yn y gwaith.

Mentrau Gweithlu'r Dyfodol

Mae'r Bwrdd Iechyd yn parhau i fod wedi ymrwmo i ymgysylltu â phobl ifanc, gan gyrraedd 8,567 o ddisgyblion eleni, gan gynnwys 2,855 drwy gyfrwng y Gymraeg. Mae 22 allan o 26 o ysgolion yn rhanbarth Hywel Dda bellach wedi cyflawni Statws Ysgol Bartner Gwerthfawr, gan gryfhau cydweithio mewn addysg. Mae partneriaethau â cholegau wedi ehangu'r rhaglenni Iechyd ar gyfer y Dyfodol a GIG Cyrchfannau, gan alluogi 1,527 o fyfyrwyr i gael mynediad at brofiad gwaith a dosbarthiadau meistr, tra bod 337 o unigolion wedi cwblhau lleoliadau profiad gwaith a 36 wedi cymryd rhan mewn sesiynau blasu rhithwir.

Mae'r Tîm Addysg Feddygol yn parhau i gefnogi meddygon uchelgeisiol, gyda 67 o fyfyrwyr yn cofrestru yn rhaglen 'Dod yn Feddyg' 2025. Mae'r fenter hon yn darparu mynediad at hyfforddiant sgiliau clinigol, gweithdai efelychu, a lleoliadau, gan wella realaeth a throchi mewn hyfforddiant meddygol. Er mwyn gwella profiad yr ymgeisydd, mae senarios efelychu wedi'u hymgorffori yn y cynnig ysgol a choleg, gan gynyddu realaeth a darparu cyfleoedd o drochi mwy. Yn galonogol, dangosodd adborth ar ôl ymgysylltu fod diddordeb mewn gyrfa Bwrdd Iechyd yn codi o 35% i 63%.

Drwy raglen Llwybr 4, rydym wedi parhau i ehangu mynediad a chreu cyfleoedd ystyrlon i unigolion sydd angen cymorth ychwanegol. Gan gydnabod natur amrywiol Anghenion Dysgu Ychwanegol, rydym yn darparu dull wedi'i deilwra a'i strwythuro i gefnogi pob cyfranogwr yn effeithiol. Eleni, mae 19 o fyfyrwyr ar draws y tair sir wedi ennill profiad gwaith amhrisiadwy, gan eu harfogi â sgiliau hanfodol ar gyfer eu hymdrechion yn y dyfodol. Mae'r fenter hon wedi arwain at ganlyniadau pendant, gydag un dysgwr Llwybr 4 yn sicrhau cyflogaeth o fewn y bwrdd Iechyd a thri arall yn ymuno â'r rhwydwaith gwirfoddoli.

Mae'r Bwrdd Iechyd bellach yn ymgysylltu â 100% o ysgolion uwchradd ar draws y tair sir, yn ogystal â'r tair prif goleg, gan sicrhau allgymorth cynhwysol trwy Unedau Cyfeirio Disgyblion a phartneriaethau cymunedol.

Mae cydweithio â phartneriaid yn y trydydd sector wedi bod yn allweddol wrth gefnogi mentrau cyflogadwyedd ac addysgol. Mae model Llwybr 4, sy'n meithrin mynediad at brofiad gwaith i unigolion sydd angen cymorth ychwanegol, bellach wedi'i weithredu'n llwyddiannus ar draws y tair sir, gan nodi cyflawniad sylweddol yn ein hymrwymiad i ddatblygu gweithlu cynhwysol.

Mae partneriaethau cydweithredol hefyd wedi hwyluso sesiynau cyflogadwyedd mewn canolfannau gwaith, gan ymgysylltu â 257 o unigolion nad oeddent mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant. Mae allgymorth pellach trwy ddigwyddiadau cymunedol ehangach wedi llwyddo i ymgysylltu â 1,425 o aelodau'r cyhoedd, gan gyfrannu at amrywiaeth y 210 o wirfoddolwyr gweithredol o fewn y Bwrdd Iechyd. I gydnabod ymrwymiad y Bwrdd Iechyd i gefnogi oedolion ifanc, roedd yn anrhydedd derbyn Gwobr Cyflawniad Rhagorol Gyrfa Cymru.

Mae tîm Gweithlu'r Dyfodol yn ehangu cyfleoedd gwirfoddoli trwy weithio ochr yn ochr â chynrychiolwyr Undebau Llafur a'r Grŵp Llywodraethu i asesu diddordeb a dichonoldeb ar gyfer rolau newydd. Ynghyd â strategaethau recriwtio ehangach, mae'r ymdrechion hyn wedi meithrin cymuned wirfoddolwyr amrywiol ac ymgysylltiedig, gan gyfrannu dros 10,000 awr o weithgarwch ystyrlon yn 2024–2025. Mae gwirfoddolwyr yn amrywio o ran oedran, gyda 42% rhwng 16–24 oed a 25% yn 65 oed a hŷn. Mae'r grŵp hefyd yn amrywiol o ran cefndir, gyda 20% mewn cyflogaeth, 40% mewn addysg, 29% wedi ymddeol, ac 11% wedi'u dosbarthu fel rhai sydd heb fod mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant. Yn ogystal, mae 14% o wirfoddolwyr wedi datgelu anabledd, gan amlygu natur gynhwysol a hygyrch y rhaglen.



Llwybrau prentisiaethau

Mae'r Academi Brentisiaethau wedi parhau i ffynnu, gan groesawu 42 o brentisiaid newydd i'w rhaglenni, gan gynnwys y Rhaglen Prentisiaeth Gofal Iechyd a chyfleoedd o fewn y tîm Cyllid. Mae hyn yn dod â'r gymuned staff bresennol i gyfanswm o 162 o brentisiaid.

Cafodd ymrwymiad yr Academi i gydweithio ei gydnabod gyda Gwobr Cadeirydd y Bwrdd Iechyd am ei phartneriaeth ag Iechyd Da wrth gefnogi prentisiaid ifanc. Yn

ogystal, dewiswyd prentis gofal iechyd o Ysbyty Glangwili yn Llysgennad y Gymraeg gan y Coleg Cymraeg Cenedlaethol. Yn ei rôl fel Llysgennad Prentisiaeth y Coleg Cymraeg Cenedlaethol, mae hi'n hyrwyddo'r Iaith Gymraeg o fewn ei phrentisiaeth trwy greu cynnwys ar gyfer llwyfannau cyfryngau cymdeithasol y Coleg Cymraeg, gan bwysleisio pwysigrwydd y Gymraeg mewn gofal cleifion.

Recriwtio a chefnogi ein Nyrsys Addysgedig Rhyngwladol

Ers mis Mai 2022, mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda wedi bod yn cyflwyno ei Raglen Recriwtio Nyrsys Cofrestredig Rhyngwladol yn weithredol, a gynlluniwyd i ddenu ac integreiddio nyrsys hyfforddedig yn rhyngwladol i'r gweithlu gofal iechyd. Mae'r fenter hon yn rhan o ymdrech recriwtio a gydlynir yn ganolog mewn cydweithrediad â Phartneriaeth Gwasanaethau a Rennir GIG Cymru, byrddau iechyd lleol, a Llywodraeth Cymru. Mae'r rhaglen yn chwarae rhan allweddol wrth ehangu capasiti nyrsio, gan sicrhau gofal cleifion o ansawdd uchel ar draws ysbytai'r rhanbarth.

Adborth gan Nyrsys Addysgedig Rhyngwladol

“ Rwy'n teimlo'n hapus iawn i fod yn rhan o Fwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda. Rwy'n edrych ymlaen at fy ngyrfa ac rwy'n gyffrous iawn i ddysgu Cymraeg hefyd.

“ Rwy'n teimlo'n gartrefol gyda'r tîm anhygoel yma yn Hywel Dda, sy'n ein cefnogi ac rwy'n edrych ymlaen at ddyfodol diogel a sicr yng Nghymru.

“ Mae byw yng Nghymru wedi bod yn hyfryd, mae pobl yn groesawgar, ac mae'r tywydd wedi bod mor hyfryd. Rwy'n edrych ymlaen at ddatblygu yn fy ngyrfa ac arbenigo mewn therapi anadlol.

“ Mae wedi bod yn brofiad braf ar ac oddi ar y ward, mae'r bobl yn gyfeillgar ac yn gymwynasgar. Rwy'n edrych ymlaen at ddatblygu yn fy ngyrfa trwy ddilyn mwy o gyrsgiau. Rwyf hefyd yn edrych ymlaen at ddod â fy nheulu draw ac ymgartrefu yma.

“ Cefais groeso cynnes gan y Tîm Cyswllt Nyrsys Tramor ac rwy'n teimlo bod Cymru yn lle gwych i weithio, byw ac archwilio. Rwy'n edrych ymlaen at archwilio diwylliant newydd.

“ Rwy'n gyffrous am weithio gyda GIG Cymru. Rwy'n edrych ymlaen at fwynhau harddwch Cymru a datblygu yn fy ngyrfa. Rwyf am arbenigo mewn rheoli heintiau neu nyrsio theatr llawdriniaeth neu nyrsio fforensig.

Gan gydnabod pwysigrwydd cefnogi staff newydd—yn enwedig y rhai o dramor—mae'r Bwrdd Iechyd wedi teilwra ei brosesau recriwtio a chynefino i ddarparu canllawiau ac adnoddau hanfodol. Mae hyn yn cynnwys cyflwyno cynllun Cyfaill yn y Gweithle, sy'nparu nyrsgys newydd â chydweithwyr profiadol sy'n cynnig cefnogaeth, yn meithrin arfer da, ac yn helpu i ymgartrefu yn yr amgylchedd gwaith. Mae Tîm y Prosiect Recriwtio Rhyngwladol, y Tîm Diwylliant a Phrofiad y Gweithlu a'r tîm y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol wedi parhau i weithio'n agos drwy gydol 2024/25 gyda'n staff Addysg Ryngwladol, gan ddarparu cefnogaeth gyfannol yn ogystal â bod yn bwynt cyswllt iddynt godi unrhyw faterion y gallent eu hwynebu yn eu rolau a'u hamgylchedd newydd.

Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, cwblhawyd Cam 3 o'r Rhaglen Recriwtio Nyrsgys Cofrestredig Rhyngwladol yn llwyddiannus, gan arwain at recriwtio 99 o nyrsgys o Kerala, India.

Er mwyn hwyluso eu hintegreiddio i'r Bwrdd Iechyd, darparodd Nyrsgys Cyswllt Rhyngwladol (ILNs) gefnogaeth fugeiliol hanfodol, gan gyfarch y nyrsgys newydd wrth iddynt gyrraedd, eu helpu i ymgyfarwyddo â'r ardal, a'u cyflwyno i'r gwasanaethau sydd ar gael. Gweithredwyd pecyn cymorth cynhwysfawr, gan ymestyn y tu hwnt i'r ymgynefino cychwynnol i gynnwys canllawiau yn ystod paratoi Arholiad Clinigol Strwythuredig Gwrthrychol, lleoliadau ward, a rowndiau ward, hyd at y pwynt o aiddilysu proffesiynol. Yn ogystal, trefnwyd diwrnod croeso, lles, a pharatoi ward pwrpasol yn ystod misoedd cychwynnol y nyrsgys i gefnogi eu trosglwyddiad ymhellach.

Nodwyd sicrhau llety rhent preifat fel blaenoriaeth i sicrhau bod nyrsgys yn teimlo'n ddiogel ac yn profi pryder lleiaf yn ystod eu dyddiau cynnar o fewn Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda. Mae llesiant parhaus y Nyrsgys Addysg Ryngwladol (IENs) yn parhau i fod yn flaenoriaeth, gyda ILNs yn cynnal cyswllt a chefnogaeth reolaidd.

Darparodd tîm OSCE pwrpasol hyfforddiant strwythuredig i helpu nyrsgys i gwblhau eu harholiad OSCE Cyngor Nyrsgio a Bydwreigiaeth (NMC) yn llwyddiannus, gyda phob IEN yn cyflawni canlyniad llwyddiannus. Sicrhaodd y cyfnod sefydlu, a oedd yn cynnwys dosbarthiadau rhagnodedig a ddarparwyd gan hyfforddwyr OSCE dros sawl mis, fod pob nyrsgys wedi'i pharatoi a'i chefnogi'n llawn ar gyfer eu harholiadau.

Drwy gydol y broses, gweithiodd yr ILNs a thîm OSCE mewn cydweithrediad agos i ddiwallu anghenion cyfannol yr IENs, gan sicrhau bod eu trosglwyddiad proffesiynol a phersonol mor llyfn a chefnogol â phosibl.

Chwaraeodd y tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant rôl hanfodol hefyd wrth groesawu nyrsgys o dramor, gan annog trafodaethau agored a darparu llwyfan iddynt rannu profiadau a phryderon. Mae sesiynau pwrpasol wedi sicrhau bod nyrsgys yn ymwybodol o'r gefnogaeth sydd ar gael gan y tîm Busnes, Partneriaethau a Chynhwysiant, sut i gyrchu'r gefnogaeth honno, a'r gwahanol rwydweithiau staff o fewn y Bwrdd Iechyd. Fel rhan o hyfforddiant yr Ymagwedd sy'n Canolbwyntio ar y Person, mae'r tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant hefyd wedi hyrwyddo'r cynllun Codi Llais, sy'n galluogi staff i godi pryderon yn ddiennw. Mae cyflwyno'r hyfforddiant hwn yn bersonol wedi cryfhau ymdrechion i sicrhau bod nyrsgys newydd yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi, eu croesawu, a'u hysbysu am adnoddau lleol wrth iddynt ymgartrefu yn eu rolau a'u cymunedau.

Mae cynllun Cyfaill y Gweithle yn chwarae rhan hanfodol wrth hwyluso'r cyfnod pontio i staff newydd, gan eu helpu i integreiddio'n fwy cyfforddus wrth hyrwyddo arfer o ansawdd uchel a diogel. Mae cefnogaeth yn ystod yr wythnosau a'r misoedd cychwynnol yn cael effaith sylweddol ar brofiad cydweithiwr newydd, gan gyfrannu at gadw staff a llesiant cyffredinol.

Trwy'r mentrau hyn, mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda yn parhau i fod wedi ymrwymo i feithrin amgylchedd croesawgar, cynhwysol a chefnogol i bob nyrs, gan sicrhau bod ganddynt yr adnoddau, y fentora, a'r cyfleoedd i ffynnu yn eu rolau newydd.



Dathlu Amrywiaeth

Mae Tîm Busnes, Partneriaethau a Chynhwysiant y Bwrdd Iechyd yn cynhyrchu Calendr Amrywiaeth blynyddol, gan annog timau i hyrwyddo digwyddiadau diwylliannol a chrefyddol sy'n berthnasol i'w meysydd gwasanaeth. I gefnogi ymwybyddiaeth ymhellach, rhennir cylchlythyr misol 'Beth Sy' 'Mlaen', gan atgoffa staff o ddatliadau allweddol. Caiff y ddau adnodd eu dosbarthu drwy gydol y flwyddyn trwy amrywiol sianeli cyfathrebu. Yn ystod 2024-2025, cynhaliwyd sawl digwyddiad dathlu, gyda detholiad wedi'i amlygu isod:

Mis Hanes Pobl Dduon

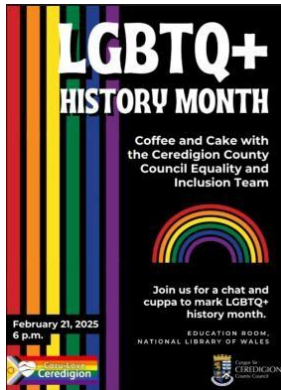
Thema Mis Hanes Pobl Dduon ar gyfer 2024 oedd Adfer Naratifau. I nodi'r achlysur, hyrwyddodd y Tîm Busnes, Partneriaethau a Chynhwysiant sawl digwyddiad lleol a chenedlaethol gan gynnwys 'Cynefin yng Ngheredigion - Diwrnod hwyl i'r teulu i dathlu cyfoeth diwylliannau a threftadaethau amrywiol pobl sy'n byw yng Ngheredigion a Rhaglen Ddogfen Windrush @75. Hyrwyddodd y Tîm Busnes, Partneriaethau a Chynhwysiant hefyd y dysgu Gwrth-Hiliaeth - ESR, sawl adnodd dysgu mewnol yn ogystal â detholiad o lyfrau sy'n berthnasol i Fis Hanes Pobl Dduon sydd ar gael o lyfrgelloedd y Bwrdd Iechyd. Fe wnaethon ni hefyd hyrwyddo'r rhwydwaith staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.



Mis Hanes LHDTTC+

Drwy gydol hanes, mae pobl LHDTTC+ wedi bod yn actifyddwyr ac wedi helpu i lunio a chreu newid cymdeithasol, gan hyrwyddo cymdeithas i bawb. Oherwydd hyn, thema Mis hanes LHDTTC+ yn 2025 oedd: Actifiaeth a Newid Cymdeithasol. I nodi'r digwyddiad, hyrwyddodd y Tîm Busnes, Partneriaethau a Chynhwysiant sawl digwyddiad lleol a chenedlaethol yn ymdrin â phynciau fel 'Actifiaeth a Newid

Cymdeithasol i Gydweithwyr y GIG'. Hyrwyddodd y Tîm Busnes, Partneriaethau a Chynhwysiant adnoddau dysgu a'i rwydwaith staff Enfys hefyd.



<p>What's On - External Events</p> <p>Royal Society of Arts LGBTQIA+ Network A free online event in collaboration with UK Black Pride, led by pioneering LGBT+ rights, anti-racism and social justice campaigner Lady Phyll who will be leading a panel discussion and audience Q&A. 3rd Feb 2025, 4pm - 6pm, Online Click here to register.</p> <p>Royal College of Physicians - Queer Anatomies As part of LGBTQ+ History Month, American historian of the visual culture of medicine and science, Michael Sappol will be discussing his new book <i>Queer Anatomies</i>. Join this illustrated talk to explore this often-overlooked archive of forgotten queer expression. 23rd Feb 2025, 6pm - 8pm, Online Click here to register.</p> <p>Activism and Social Change for NHS Colleagues This event will include case studies on inspirational activists, a keynote session featuring a personal story of advocacy and impact. The event aims to inform and motivate individuals and organisations to drive change, foster inclusion, and honour the legacy of LGBTQIA+ activism. 27th Feb 2025, 12:30pm - 3:30pm, Online Click here to register.</p>	<p>LGBT+ History Month</p> <p>LGBT+ History Month is a dedicated space to celebrate the rich and diverse history, herstory, thestory.</p> <p>Throughout history LGBT+ people have been activists and helped shape and create social change, advancing society for everyone. Because of this the theme for this year is:</p> <p>Activism and Social Change</p> <p>Join the ENFYS Staff Network</p> <p>A supportive space for LGBTQ+ staff providing a platform for advice, support, and guidance. The network holds quarterly meetings online and organises a range of social events, advisory sessions, and bespoke training throughout the year.</p> <p>To join the Network, visit: https://forms.office.com/e/UqP2wKkLqY</p>	<p>Learning Resources</p> <p>Click on the links below to access the resources, or click here to visit our LGBTQ+ Learning Resources SharePoint page. Alternatively, you can search for Business, Partnerships and Inclusion on SharePoint</p> <ul style="list-style-type: none"> Understanding LGBTQ+ Terms (Bilingual Poster) Transgender Is... (Bilingual Poster) Pink Flax Explained (Video) Trans Awareness with Polly Ziperstein, Gender Nurse Specialist (Video) Trans Awareness with Dr Sophie Quinney (Video) <p>Part 1 Part 2 Part 3</p> <ul style="list-style-type: none"> https://lgbthistorymonth.co.uk/lgbt-history-month-2024/ Fighting With Pride - The LGBT+ Veterans Charity website: https://www.fightingwithpride.org.uk The stories of those who served or were directly affected by the gay ban in the UK Military (video): https://www.youtube.com/watch?v=59uT0e9YMcg <p>Contact Us</p> <p>If you have any questions or require further information or support, please contact us via the details below. Email: Inclusion.HDD@wales.nhs.uk Visit the Business, Partnerships and Inclusion SharePoint page</p>
---	---	--

Mis Menopos

Hydref yw Mis Ymwybyddiaeth o'r Menopos, gyda Diwrnod y Menopos Byd-eang yn cael ei ddathlu'n flynyddol ar 18 Hydref. Nod y fenter hon yw torri tabŵs a gwella iechyd a llesiant menywod trwy godi ymwybyddiaeth am symptomau'r menopos a'r opsiynau cymorth sydd ar gael. I nodi'r achlysur hwn, hwylusodd y Tîm Busnes, Partneriaethau a Chynhwysiant Sesiwn Holi ac Ateb ar y Menopos gydag Obstetregydd Ymgynghorol a Gynaecolegydd y Bwrdd Iechyd. Yn ogystal, fe wnaethant hyrwyddo amryw o ddigwyddiadau lleol a chenedlaethol a oedd yn ymdrin â phynciau fel "Y Menopos yn y Gwaith," "Y Menopos a'ch Pensiynau," a "Chwestiynau ac Atebion Perimenopos ar Brofiadau Menywod Duon."

Ymhellach, lluniodd tîm llesiant seicolegol staff ystod o adnoddau i helpu'r Bwrdd Iechyd i ddod yn fwy ymwybodol a chefnogol o'r menopos. Gwnaed yr adnoddau hyn yn hygyrch i staff trwy ein hadnodd gwybodaeth ar-lein.

<p>Perimenopause Q&A on Black women's Experiences Online Event - October 11th 13:00-13:45 This event provides a safe and supportive space for Black women to share, learn, and connect as they navigate perimenopause, menopause and Black women's experiences. Learn from experts in reproductive health and perimenopause. Share your experiences and hear from others in the community. Get your questions answered by professionals who are dedicated to improving health outcomes for Black women. Register for the event here *PLEASE NOTE THIS EVENT IS FREE HOWEVER, A DONATION IS SUGGESTED.</p>	<p>The month of October is Menopause Awareness Month, and World Menopause Day is held annually on 18 October. It aims to break taboos and improve women's health and wellbeing by raising awareness about the symptoms of menopause and the support options available. Menopause Q&A Session with Alan Treharne, Consultant Obstetrician and Gynaecologist Online Event - October 18th 13:30-14:00 October 18th 12:30-14:00 This event is an opportunity for you to pose your question to an expert, this can be done anonymously through the following link or you can ask on the day. Click here to submit questions. To register for the event please email: info@menopause-uk.org</p>	<p>AWCIC - Why Discuss the Menopause at Work? Online Event - October 18th 13:30-14:30 Zayne Woodman will be the speaker at this event and will cover the following: - Understand the impact of the menopause and potentially reduce menopause related issues; - Maintain productivity, retain talent, understand and increase loyalty; - Understand how to help women of menopause age; - Keep on the right side of UK employment law; - Team Leader/Manager menopause conversations; - Signposting. Register for the event here https://www.academyofwomen.co.uk/awcic</p>
<p>Four Nations Menopause Event Online Event - October 18th 12:00-14:30 This event will be recorded. This event brings together speakers from the four nations of the UK to talk about all things menopause! Join the event via teams here: bit.ly/nationsmenopause</p>	<p>Menopause and your pension 11am for those with a Defined Benefits Pension - To register click here 3pm for those with a Defined Contribution Pension - To register click here In this session the MoneyHelper Pensions specialists will explain what impact the menopause could have on your pension. These sessions will be recorded. For more information or support please contact: info@menopause-uk.org</p>	<p>SUPPORT</p>

Cefnogi Digwyddiadau Pride

Cynrychiolodd aelodau o'r tîm Busnes, Partneriaethau a Chynhwysiant - ochr yn ochr ag aelodau o rwydwaith staff LHDTQ+ Enfys y Bwrdd Iechyd y Bwrdd Iechyd - mewn sawl digwyddiad Pride lleol, gan gynnwys PRIDE Cymru (Caerdydd), Pride Abertawe, Pride Llanelli, Pride Sir Benfro a Pride Aber (Aberystwyth).

Mynychodd gwasanaethau arbenigol eraill, gan gynnwys imiwneiddio a brechu, bydweigiaeth, Tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol a'r Tîm Llesiant amryw o ddigwyddiadau i hyrwyddo ymrwymiad y Bwrdd Iechyd i gymunedau LHDTQ+, fel cyflogwr ac fel darparwr gofal iechyd. Yn ystod digwyddiadau Pride, roedd y cyhoedd yn gallu cyrchu gwybodaeth hyrwyddo iechyd, trafod unrhyw faterion o bryder a cheisio cyngor.



Dathliadau Diwali yn uno diwylliannau ym Mwrdd Iechyd Hywel Dda

Ar 10 Tachwedd 2024, dathlodd Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda Diwali mewn digwyddiad a drefnwyd gan y rhwydwaith staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a'i gynghreiriaid. Gan gydnabod arwyddocâd Diwali ym mywydau llawer o'n cydweithwyr, roedd y dathliad, a oedd yn cynnwys addurniadau lliwgar, Rangoli, y lampau Diyas sy'n fflachio, hefyd yn hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant ymhlith aelodau staff a chydweithwyr y bwrdd iechyd.

Agorodd y digwyddiad gyda chroeso cynnes gan aelod o'r rhwydwaith y staff gan dynnu sylw at arwyddocâd Diwali a rhoi cipolwg ar arferion a thraddodiadau'r dathliad. Cafodd y mynychwyr eu swyno gan berfformiadau diwylliannol, gan gynnwys dawnsfeydd a cherddoriaeth draddodiadol yn ogystal â sawl gêm barti a chwis byr.

Roedd aelodau'r rhwydwaith staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol hefyd yn rhannu bwydydd cartref o wahanol gefndiroedd diwylliannol fel rhan o'r wledd amlddiwylliannol.

Roedd aelodau uwch y tîm arweinyddiaeth hefyd yn bresennol yn y digwyddiad ac yn cyfleu negeseuon o gefnogaeth ac anogaeth, gan ddymuno iechyd, cyfoeth a hapusrwydd i'r mynychwyr.

Atgyfnerthodd y dathliad ymdeimlad o berthyn, gan ddangos sut y gall cofleidio amrywiaeth ddiwylliannol gryfhau cysylltiadau cymunedol a chyfoethogi profiadau a rennir.



Rhwydweithiau Staff

Mae'r Tîm Busnes, Partneriaethau a Chynhwysiant wedi cyfrannu at feithrin amgylchedd cefnogol a chynhwysol yn y gweithle drwy gydol 2024-2025. Trwy hwyluso ystod amrywiol o rwydweithiau cymorth staff, pob un wedi'i deilwra i ddiwallu anghenion unigryw ein gweithwyr.



Mae'r rhwydweithiau hyn yn cynnwys y canlynol:

- **Rhwydwaith y Lluoedd Arfog:** Darparu cefnogaeth ac adnoddau i staff sy'n aelodau presennol neu gyn-aelodau o gymuned y lluoedd arfog.
- **Rhwydwaith Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol (BAME):** Canolbwyntio ar anghenion a phrofiadau ein staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, gan hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant yn y gweithle.
- **Rhwydwaith Enfys (LHDTQ+):** Cynnig lle diogel a chefnogol i weithwyr LHDTQ+, gan fod yn eiriol dros gydraddoldeb a chynhwysiant.
- **Rhwydwaith Menopos:** Mynd i'r afael ag anghenion penodol staff sy'n profi'r menopos, yn ogystal â'r rhai sydd eisiau dysgu mwy, darparu cefnogaeth a chodi ymwybyddiaeth.
- **Rhwydwaith Parchusrwydd:** Mae gennym ddau Rwydwaith Parchusrwydd:
 - Un ar gyfer staff ag unrhyw anabledd neu gyflwr hirdymor.
 - Un arall ar gyfer cydweithwyr sy'n Niwroamrywiol, gan sicrhau cefnogaeth ac adnoddau wedi'u teilwra.
- **Rhwydwaith Gofalwyr Di-dâl:** Cefnogi staff sydd â chyfrifoldebau gofalu di-dâl, gan gynnig adnoddau a chymuned o ddealltwriaeth.
- **Caffi 50+:** Creu lle i staff 50 oed a hŷn gysylltu, rhannu profiadau, a chael mynediad at gefnogaeth berthnasol.

Mae'r rhwydweithiau hyn wedi chwarae rhan hanfodol wrth hyrwyddo diwylliant o gynhwysiant a chefnogaeth, gan sicrhau bod pob aelod o staff yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u grymuso o fewn ein sefydliad.

Yn ogystal â darparu lle ar gyfer cefnogaeth gan gymheiriaid, mae'r Rhwydweithiau Staff yn lle ar gyfer dysgu ar y cyd, gyda nifer o siaradwyr gwadd yn cyflwyno sesiynau ar amrywiaeth o bynciau. Mae'r rhain yn cynnwys platfform 'Codi Llais yn ddiogel' y Bwrdd Iechyd, cyfleoedd hyfforddi i aelodau rhwydwaith staff, Gwasanaeth Llesiant Seicolegol Staff, Mynediad i waith a Datblygu Pasbort Iechyd i staff. Mae'r pynciau a gyflwynir yn ystod sesiynau rhwydwaith staff yn cyd-fynd â'r diddordebau a fynegir gan aelodau rhwydwaith staff.

Rhwydwaith Staff y Lluoedd Arfog

Mae Rhwydwaith Staff Lluoedd Arfog y Bwrdd Iechyd bellach wedi'i hen sefydlu, gyda dros 85 o aelodau'n cyfrannu'n weithredol at gyfarfodydd cydweithredol a mentrau partneriaeth. Ym mis Mehefin 2024, cyflwynodd Milwr Wrth Gefn Adroddiad Cyfamod y Lluoedd Arfog yng nghyfarfod y Pwyllgor Pobl, Datblygu Sefydliadol a Diwylliant (PODCC), gan rannu eu profiadau.

Mae aelodau'n cymryd rhan yn rheolaidd yng Ngrŵp Llywio Cyfamod y Lluoedd Arfog ac ymgynghorir â nhw ar brosiectau perthnasol. Mae'r rhwydwaith hefyd yn elwa o sianel Microsoft Teams bwrpasol, sy'n meithrin trafodaeth barhaus a rhannu gwybodaeth am lesiant staff a chyfleoedd hyfforddi.

Rhwydwaith Staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol

Mae Rhwydwaith Staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol wedi parhau i fod yn rhagweithiol wrth arwain dathliadau diwylliannol drwy gydol 2024-2025. Eleni, cynhaliodd ei drydydd dathliad Diwali blynyddol a hyrwyddodd Fis Hanes Pobl Dduon a Diwrnod Bwyd y Byd i dynnu sylw at gyflawniadau ac amrywiaeth ddiwylliannol.

Archwiliodd y Rhwydwaith hefyd i greu clwb llyfrau i feithrin darllen ac ymwybyddiaeth ddiwylliannol, gan gyfoethogi cynhwysiant yn y gweithle ymhellach. Trwy'r mentrau hyn, mae'n parhau i wella ymgysylltiad a dealltwriaeth ar draws y sefydliad.

Rhannwyd y Rhaglen Aelodau Bwrdd y Dyfodol hefyd gyda holl aelodau rhwydwaith staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, gan gynnig cyfle i ddatblygu arweinyddiaeth strwythuredig i gefnogi a pharatoi pobl o gefndiroedd Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol ar gyfer rolau Aelod Bwrdd Annibynnol o fewn cyrff iechyd yng Nghymru. Mae'r rhaglen yn ceisio galluogi amrywiaeth ehangach o unigolion i chwarae eu rhan yn nyfodol GIG Cymru.



Astudiaeth Achos: Hyrwyddo Amrywiaeth drwy Ddiwrnod Bwyd y Byd

Ym mis Hydref 2024, trefnodd Rhwydwaith Staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, dan arweiniad yr Is-gadeirydd, Ddiwrnod Bwyd y Byd i wella ymwybyddiaeth o amrywiaeth.

Y prif nod oedd dathlu amrywiaeth ddiwylliannol a meithrin gwerthfawrogiad o wahanol ddiwylliannau yn ein gweithle. Roedd hyn yn rhan o'n strategaeth ehangach, wedi'i gyrru gan y Calendr Amrywiaeth 2024, i ddod ag ymwybyddiaeth o amrywiaeth yn fyw drwy amrywiol ddigwyddiadau a gweithgareddau a gynlluniwyd yn ystod cyfarfodydd ein rhwydwaith staff.

I gyflawni hyn, fe wnaethom neilltuo'r diwrnod i gynnig cyfle i staff a chleifion yn ein ffreuturau lleol fwynhau bwyd rhyngwladol o bob cwr o'r byd. Roedd y Timau Arlwygo yn allweddol yn yr ymdrech hon, gan arddangos eu creadigrwydd nid yn unig wrth baratoi bwydydd amrywiol ond hefyd wrth ddylunio taflenni a phosteri trawiadol i hyrwyddo'r digwyddiad.

Roedd ymgysylltiad y staff arlwygo yn eithriadol. Roedd eu brwdfrydedd a'u creadigrwydd yn amlwg yn yr amrywiaeth o fwydydd a baratowyd a'r deunyddiau hyrwyddo bywiog a grëwyd. Sicrhaodd yr ymdrech gydweithredol hon fod y digwyddiad wedi'i hysbysebu'n dda a bod staff a chleifion yn edrych ymlaen ato.

Roedd yr adborth a ddaeth i law yn gadarnhaol iawn. Mynegodd llawer o unigolion eu mwynhad o'r bwydydd egsotig a'u hawydd i brofi mwy o ddigwyddiadau coginio o'r fath yn y dyfodol. Tynnodd llwyddiant Diwrnod Bwyd y Byd sylw at bwysigrwydd dathlu amrywiaeth a'r effaith gadarnhaol y gall ei chael ar ddiwylliant y gweithle.

Enfys – Rhwydwaith Staff LHDTQ+

Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, mae rhwydwaith staff Enfys wedi croesawu Cadeirydd newydd ac is-gadeirydd newydd a fydd yn cael eu cefnogi gan y tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant i ddatblygu'r rhwydwaith ymhellach. Ar hyn o bryd, mae rhwydwaith staff Enfys yn cynnwys 65 aelod o staff ac mae'n cyfarfod bob chwarter.



Parhaodd aelodau Rhwydwaith Staff LHDTQ Enfys y Bwrdd Iechyd i gynrychioli'r Bwrdd Iechyd mewn sawl digwyddiad Pride lleol drwy gydol 2024. Ymunodd aelodau'r rhwydwaith ag aelodau o'r tîm Busnes, Partneriaeth a Chynhwysiant yn ogystal â sawl gwasanaeth arbenigol o bob rhan o'r Bwrdd Iechyd. Mae mynychu'r digwyddiadau hyn yn galluogi aelodau'r cyhoedd i roi adborth, trafod unrhyw faterion o bryder a cheisio cyngor gan y tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant, y tîm Iechyd Rhywiol, y tîm Imiwneiddio a Brechiadau, y tîm Rhoi'r Gorau i Smygu a'n tîm Gwasanaethau Mamolaeth.

Caffi Menopos

Mae Caffi Menopos y Bwrdd Iechyd yn parhau i ffynnu, gan gefnogi staff yr effeithir arnynt gan y menopos neu sy'n paratoi ar ei gyfer. Mae'r aelodaeth wedi tyfu i dros 206 o aelodau yn ystod 2024-2025. Wedi'i hwyluso gan Obstetregydd Ymgynghorol Gynaecolegol, mae'r sesiynau'n ymdrin â phynciau allweddol fel symptomau'r menopos a'r perimenopos, Therapi Amnewid Hormonau, rheoli pwysau, a maeth, tra hefyd yn chwalu mythau.

Gall cyfranogwyr ofyn cwestiynau—naill ai'n ddiennw neu yn ystod sesiynau—i lunio trafodaethau yn y dyfodol a gwella cefnogaeth yn y gweithle. Mae sianel MS Teams bwrpasol yn galluogi rhannu adnoddau parhaus a chefnogaeth gan gymheiriaid.



Rhwydwaith Parchusrwydd

Drwy gydol 2024/25, parhaodd Rhwydwaith Parchusrwydd y Bwrdd Iechyd i dyfu, gyda 80 o aelodau yn y grŵp anabledau corfforol a chyflyrau hirdymor a 63 yn y grŵp niwroamrywiol. Cynhaliodd y rhwydwaith siaradwyr gwadd ar bynciau fel mynediad at waith, llwyfannau digidol, a VIVA Engage, gan gynnig mewnwelediadau gwerthfawr. Hefyd, hwylusodd adborth staff ar y Pasbort Iechyd arfaethedig, gyda'r nod o wella cefnogaeth yn y gweithle. Yn ogystal, cyfrannodd RespectAbility at adnoddau ar gyfer digwyddiadau ymwybyddiaeth allweddol, gan gynnwys Ymwybyddiaeth Awtistiaeth, Mis Ymwybyddiaeth ADHD, ac Wythnos Dathlu Niwroamrywiaeth, gan atgyfnerthu ei ymrwymiad i gynhwysiant a llesiant staff.

Grŵp cymorth cyfoedion staff Gofalwyr Di-dâl

Mae'r Tîm Gofalwyr yn hwyluso grŵp cymorth cyfoedion gofalwyr ar gyfer staff y Bwrdd Iechyd sydd â rôl ofalu. Mae hyn yn parhau i gael ei gynnal yn fisol dros MS Teams, ac yn ystod y cyfnod adrodd hwn mynychwyd y sesiynau grŵp cymorth gan 78 o staff y Bwrdd Iechyd. Roedd y sesiynau'n cynnwys cyflwyniadau gan siaradwyr gwadd, yn mynd i'r afael â phynciau yn seiliedig ar ddiddordebau aelodau ac yn darparu cyfleoedd i gymryd rhan mewn datblygu polisi a strategaeth.

Crëwyd sianel Microsoft Teams bwrpasol i hwyluso trafodaeth, rhannu gwybodaeth, a mynediad at recordiadau o gyfarfodydd blaenorol gyda siaradwyr .

Hoffwn ddiolch yn fawr iawn i chi am eich cymorth a'ch cefnogaeth dros y flwyddyn ddiwethaf neu fwy gyda'r holl wybodaeth a roddwyd i mi gan ofalwyr.

Helpodd y sesiwn hon yn bendant gyda fy nealltwriaeth o'r gwahanol fathau o Dementia a'r gefnogaeth sydd ar gael. Wedi'i chyflwyno'n dda iawn. Diolch.

Caffi 50+

Mae Caffi 50+ y Bwrdd Iechyd yn parhau i dyfu, gan gefnogi staff yng nghyfnodau diweddarach eu gyrfaoedd. Cyrhaeddodd yr aelodaeth 101 yn 2024/2025, gyda thrafodaethau'n ymdrin â phynciau fel VIVA Engage, platfform cyfathrebu newydd, a datblygu offeryn iechyd a llesiant staff. Hyrwyddodd y Caffi hefyd weminarau a sioeau teithiol sy'n canolbwyntio ar bensiynau, sydd wedi bod yn boblogaidd iawn, gyda chynlluniau ar gyfer sesiynau ychwanegol yn y dyfodol.

Hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Drwy gydol 2024-2025, parhaodd y Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant i gynnig ystod o hyfforddiant arbenigol ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant i aelodau staff ar draws y Bwrdd Iechyd i'w helpu i ddatblygu gwell dealltwriaeth o'r heriau y mae pobl â nodwedd warchoddedig a chymunedau sydd wedi'u hymylu yn eu hwynebu.

Yn ystod 2024-2025, cyflwynodd y tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant gyfanswm o 74 o sesiynau hyfforddi i staff ar ystod eang o bynciau gan gynnwys:

- Camau Cyntaf i Gynhwysiant LHDTTC+ a Chamau Cyntaf i Gynhwysiant Traws
- Hyfforddiant Ymwybyddiaeth Traws
- Hyfforddiant Crefydd a Chred, Gwrth-Hiliaeth i ymarferwyr a Gweithio gyda Phlant, Pobl Ifanc a theuluoedd o Leiafrifoedd Ethnig
- Ymwybyddiaeth o Anabledd a Gwneud Addasiadau Rhesymol
- Gofalwyr a Cholled Synhwyrdd

Roedd adborth gan staff a fynychodd hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant drwy gydol 2024-2025 yn cynnwys:

Roeddwn i am ddweud bod y sesiwn yn wych. Dyma'r hyfforddiant ar-lein mwyaf diddorol rydw i wedi'i fynychu, ac rwy'n credu bod gwaith anhygoel wedi'i wneud i ymgysylltu â'r cyfranogwyr. Diolch yn fawr iawn!

Roedd hon yn sesiwn a wnaeth wir ysgogi fy meddwl, a byddwn yn annog fy holl dîm i fynychu cyfleoedd hyfforddi yn y dyfodol. Cafodd ei chyflwyno'n dda, diolch.

Hynod addysgiadol, wedi'i chyflwyno'n dda iawn ac mae wedi fy ysgogi i fod yn fwy rhagweithiol wrth fynd i'r afael â hiliaeth nid yn unig yn y gwaith ond ym mhob agwedd ar fywyd.

Rydw i wedi ennill gwybodaeth a mewneledd i sut mae angen parhau i herio ein hagweddau fel unigolion ac fel sefydliad. Mae'r cwrs hwn wedi gwneud i mi deimlo fy mod i'n gallu siarad yn well os byddaf yn dod ar draws unrhyw ymddygiad/agweddau hiliol yn fy ngweithle.

Mae'r tîm Busnes, Partneriaethau a Chynhwysiant yn parhau i ddatblygu ac adeiladu eu llyfrgell o adnoddau dysgu y gall staff y Bwrdd lechyd eu cyrchu drwy dudalen adnoddau gwybodaeth ar-lein Busnes, Partneriaethau a Chynhwysiant. Mae hyn yn cynnwys recordiadau o sesiynau hyfforddi MS Teams, fideos YouTube, podlediadau, dolenni i weminarau ar-lein a gwybodaeth wedi'i chategoreiddio yn ôl nodwedd warchoddedig sy'n caniatáu i staff gael mynediad at wybodaeth berthnasol yn ôl yr angen.

Hyfforddiant Recriwtio Cynhwysol

Mae Bwrdd lechyd Prifysgol Hywel Dda yn parhau i fod wedi ymrwymo i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant drwy ei Hyfforddiant Recriwtio Cynhwysol. Mae'r fenter hon yn sicrhau arferion cyflogi teg a hygyrch drwy roi canllawiau i reolwyr ar arferion recriwtio gorau, technegau cyfweld a system recriwtio'r Bwrdd lechyd.

Mae'r rhaglen hefyd yn cynnwys addysg ar Ddeddf Cydraddoldeb 2010, gan bwysleisio pwysigrwydd addasiadau rhesymol i staff ac ymgeiswyr. Mae canllawiau recriwtio hygyrch ar gael drwy fewnwyd y Bwrdd lechyd, gan gefnogi rheolwyr i weithredu strategaethau cynhwysol.

Er mwyn gwella ei effaith, mae'r Bwrdd lechyd yn cydweithio â sefydliadau fel yr Adran Gwaith a Phensiynau (DWP) a Hyrwyddwyr Cyflogaeth Pobl Anabl Llywodraeth Cymru, gan helpu i recriwtio unigolion ag anabledau a gwella cynhwysiant yn y gweithle.

Mynediad Cyfartal i Hyfforddiant

Mae'r tîm Dysgu a Datblygu wedi sefydlu system i fonitro ceisiadau am absenoldeb astudio a chofrestriadau cyrsiau, gan ganiatáu iddynt nodi grwpiau staff sydd heb gynrychiolaeth ddigonol a darparu cefnogaeth dargedig. Mae Rheolwyr Perthynas Datblygu Sefydliadol yn gweithio'n weithredol i fynd i'r afael â rhwystrau diwylliannol o fewn timau i sicrhau mynediad teg at hyfforddiant.

Dros y flwyddyn ddiwethaf, gwnaed cynnydd sylweddol wrth ganoli data hyfforddi i wella metrigau ymgysylltu, yn enwedig o safbwynt Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI). Mae cydweithio â phartneriaid yn parhau i integreiddio data allanol, gan ddarparu dealltwriaeth fwy cynhwysfawr o gyfranogiad hyfforddiant ar draws y sefydliad. Mae'r Bwrdd lechyd wedi partneru ag Addysg a Gwella lechyd Cymru (AaGIC) i sicrhau cyllid ar gyfer cyfleoedd hyfforddi sydd wedi'u hanelu at staff ym mandiau 2-4. Mae'r cyfleoedd hyn yn canolbwyntio ar ddatblygu sgiliau mewn meysydd fel hyfedredd digidol, cymryd cofnodion a rheoli prosiectau sylfaenol. Er gwaethaf ymdrechion hyrwyddo trwy Viva Engage, mae lefelau ymgysylltu wedi bod yn is na'r disgwyl. I fynd i'r afael â hyn, mae strategaethau allgymorth yn cael eu mireinio i gynyddu cyfranogiad ymhlith staff Cyfleusterau, Ystadau, gweinyddol a digidol.

Mae casglu data cyflogres drwy absenoldeb astudio a systemau gwobrau uwch wedi gwella adrodd EDI. Fodd bynnag, dim ond mynediad at gyfleoedd dysgu allanol y mae'r data hwn yn ei adlewyrchu ar hyn o bryd. Er mwyn sicrhau dull mwy unedig ac effeithiol, mae gwaith ar y gweill i ganoli'r holl ddata hyfforddi, gan ddarparu darlun cyflawn o ymgysylltiad staff. Er bod heriau'n parhau, mae'r mentrau hyn yn dangos ymdrechion parhaus i adeiladu sylfaen gref ar gyfer hyfforddiant a

datblygiad cynhwysol, gan sicrhau y gall pob aelod o staff gael mynediad at y cyfleoedd sydd eu hangen arnynt i dyfu.

Gwrando ar ein staff – Codi llais a gwneud newid ystyrion

Mae'r fenter Codi Llais a Gwneud Newid Ystyrion yn parhau i yrru newid diwylliannol ar draws y Bwrdd Iechyd drwy feithrin diogelwch seicolegol ac atgyfnerthu ymddiriedaeth, didwylledd a gonestrwydd. Mae sicrhau bod staff yn teimlo'n hyderus i godi pryderon ac adrodd am ddigwyddiadau yn hanfodol wrth gynnal amgylchedd gwaith tryloyw a chefnogol.

Mae canfyddiadau o Arolwg Staff GIG Cymru 2024 yn dangos cynnydd calonogol wrth feithrin diwylliant o dryloywder a chefnogaeth. Mae saith deg pedwar y cant o staff yn cytuno bod y sefydliad yn annog adrodd am wallau, digwyddiadau agos at ddigwydd, neu ddigwyddiadau, sy'n adlewyrchu cynnydd o 4% o 2023. Mae hyder staff wrth siarad am ymddygiadau anfoesegol yn parhau'n gryf ar 76%, sy'n cyd-fynd â chanlyniadau cenedlaethol. Yn ogystal, mae 50% o'r ymatebwyr yn credu bod staff sy'n ymwneud â digwyddiadau yn cael eu trin yn deg, sy'n adlewyrchu gwelliant o 12% o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol. Yn y cyfamser, mae 57% yn cydnabod bod camau priodol yn cael eu cymryd i atal digwyddiadau ailadroddus, sy'n nodi cynnydd o 7%. Er bod y canfyddiadau hyn yn dangos rhywfaint o gynnydd o'i gymharu ag arolwg 2023, rydym yn cydnabod bod angen ymdrechion pellach i wella'r profiadau hyn. I fynd i'r afael â hyn, mae cynllun gweithredu newydd wedi'i ddatblygu ac mae ar hyn o bryd yn cael ei drafod a'i gytuno yn y Pwyllgor Pobl, Datblygu Sefydliadol a Diwylliant.

Yn ogystal, cyflwynwyd canlyniadau'r arolwg staff i aelodau'r Bwrdd, gan arwain at nodi tair thema gorfforaethol ar gyfer ffocws targedig yn 2025:

- Meithrin amgylcheddau gwaith iach – mynd i'r afael â phrofiadau negyddol
- Diogelwch cleifion
- Morâl

Er bod y Bwrdd Iechyd yn cael ei gydnabod fel sefydliad enghreifftiol ledled Cymru, mae ymgorffori diwylliant cryf o godi llais yn parhau i fod yn flaenoriaeth. Bydd cam nesaf yr agenda Codi Llais a Gwneud Newid Ystyrion yn canolbwyntio ar gryfhau hyder staff trwy fentrau ymgysylltu targedig, gwella atebolrwydd arweinyddiaeth i sicrhau bod pryderon yn cael eu trin yn briodol, a datblygu mecanweithiau hyfforddi a chefnogi ymhellach. Gwneir ymdrechion hefyd i ehangu sianeli cyfathrebu, gan ei gwneud hi'n haws i staff adrodd pryderon ac ymgysylltu mewn trafodaethau agored.

Drwy flaenoriaethu diogelwch seicolegol a thryloywder, mae'r Bwrdd Iechyd yn atgyfnerthu ei ymrwymiad i newid diwylliannol ystyrion, gan sicrhau bod staff yn teimlo eu bod wedi'u grymuso, eu gwerthfawrogi, a'u cefnogi wrth godi pryderon.



Rhaglen Datblygu Sefydliadol

Dros y 12 mis diwethaf, mae cynnydd sylweddol wedi'i wneud yn ein rhaglen Datblygu Sefydliadol sydd â'r nod o feithrin diwylliannau gwaith iach a hapus. Mae cyflwyno rôl y Rheolwr Perthynas yn 2021 wedi bod yn allweddol wrth ddarparu cefnogaeth ragweithiol ac ymatebol i dimau lleol. Mae'r rôl hon wedi bod yn

allweddol wrth hyrwyddo llesiant staff a gwella diwylliant y gweithle, gan fod o fudd i ofal cleifion yn y pen draw.

Yn 2022, fe wnaethom gyd-ddatblygu fframwaith diwylliant mewn partneriaeth â'n cydweithwyr Undebau Llafur, yn seiliedig ar saith thema allweddol a nodwyd gan ein staff. Mae'r fframwaith hwn wedi arwain at greu Cynlluniau Diwylliant Pobl, sydd wedi'u halinio'n gorfforaethol ac yn eiddo lleol, gan wella profiadau staff a chefnogi ein strategaethau denu a chadw.

O fis Ebrill i fis Hydref 2024, derbyniodd pob cyfarwyddiaeth ar draws y Bwrdd Iechyd gefnogaeth gan Reolwr Perthynas Datblygu Sefydliadol (ODRM). Ymgysylltodd y rheolwyr hyn â gwasanaethau i ddeall a gwella profiadau staff gan ddefnyddio data ansoddol a meintiol, gan gynnwys mewnwediadau o arolwg diwylliant pwrpasol. Llywiodd hyn gyd-greu Cynlluniau Diwylliant Pobl, gan feithrin perchnogaeth leol a mesur cynnydd parhaus. Yn ogystal, dechreuon ni archwilio dulliau cwmpasu i haenu data o wahanol ffynonellau er mwyn deall patrymau diwylliannol yn well, gan lywio ein hymatebion Datblygu Sefydliadol ymhellach.

Rhwng Hydref 2024 a Mawrth 2025, parhaodd ODRMs â'u hymdrechion i hyrwyddo diwylliannau gwaith iach. Fe wnaethant ymgysylltu â thimau i ddeall anghenion staff, a chefnogi datrys gwrthdaro trwy ddulliau adferol fel cyfryngu a sgysiau wedi'u hwyluso. Mae'r mentrau hyn wedi bod yn hanfodol wrth fynd i'r afael â materion diwylliannol ehangach, gan gynnwys bwlio ac aflonyddu, fel y nodwyd yn Arolwg Staff Cymru Gyfan 2023.

Ar y cyfan, mae'r rhaglen Datblygu Sefydliadol wedi gwneud camau sylweddol o ran gwella llesiant staff a diwylliant y gweithle, gydag adborth cadarnhaol a disgwyliad ar gyfer datblygiadau yn y dyfodol.

Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb (EqIAs)

Mae'r Bwrdd Iechyd yn parhau i fod wedi ymrwymo i sicrhau bod pob polisi, gwasanaeth newydd, a datblygiad gwasanaeth yn cael Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb (EqIAs). Mae'r asesiadau hyn yn helpu i nodi effeithiau posibl ar draws y naw nodwedd warchoddedig, yn ogystal ag ystyriaethau sy'n gysylltiedig â'r iaith Gymraeg, anfantais economaidd-gymdeithasol, a Dyletswydd Cyfamod y Lluoedd Arfog. Mae ffynonellau data fel Asesiadau Llesiant Lleol, Cyfrifiad 2021, ac Asesiadau Anghenion Fferyllol Rhanbarthol yn llywio'r gwerthusiadau hyn.

Dros y flwyddyn ddiwethaf, mae'r tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi gwella cefnogaeth EqIA trwy gyflwyno templed â chanllawiau, offeryn sgrinio wedi'i ddiweddarau, dogfen ganllaw newydd gydag enghreifftiau i'w hystyried, ac adnodd fideo. Mae adborth staff wedi bod yn gadarnhaol, ac mae'r fformat EqIA gwell yn cynnwys matrices sgorio newydd sy'n dal effaith a chyfleoedd yn well, gan arwain at wneud penderfyniadau mwy gwybodus.

Er mwyn gwella cadw cofnodion, mae log EqIA awtomataidd wedi'i ddatblygu, gan sicrhau mynediad hawdd at ddogfennaeth a sicrwydd ansawdd cyn cyflwyno asesiadau i fyrddau a phwyllgorau. Yn ogystal, mae'r tîm yn parhau i ddarparu hyfforddiant rheolaidd, gan gyflwyno sesiynau penodol i EqIA ar draws amrywiol

adrannau a chynnwys hyfforddiant EqIA yn y rhaglen Galluogi Gwella Ansawdd mewn Ymarfer (EQLiP) i gefnogi gwelliannau gwasanaeth.

Mae aelodau'r tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cymryd rhan weithredol mewn grwpiau cymeradwyo polisïau a phwyllgorau llywio ailgynllunio gwasanaethau i sicrhau prosesau trylwyr ar gyfer Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb. Ar ben hynny, mae'r Bwrdd Iechyd yn defnyddio meddalwedd Pencadlys Ymgysylltu a Tractivity i wella cyfathrebu ac ymgysylltu â chymunedau, gan sicrhau bod lleisiau amrywiol yn cael eu clywed yn ystod ymgynghoriadau.

Members of the Diversity and Inclusion team actively participate in policy approval groups and service redesign steering committees to ensure thorough EqIA processes.

Furthermore, the Health Board utilises Engagement HQ and Tractivity software to enhance communication and engagement with communities, ensuring diverse voices are heard during consultations.

Drwy gydol 2024-2025, mae'r tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi cefnogi cwblhau 222 o Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb, gan atgyfnerthu ei ymrwymiad i ddatblygu a gwneud penderfyniadau gofal iechyd cynhwysol a chyfartal.

Throughout 2024-2025, the Diversity and Inclusion team has supported the completion of 222 EqIAs, reinforcing its commitment to inclusive and equitable healthcare development and decision making.

Digwyddiadau Llesiant Staff

Dros y 12 mis diwethaf, mae'r tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi cysylltu â digwyddiadau Llesiant Staff. Mae'r digwyddiadau Llesiant Staff hyn yn darparu amgylchedd ymgysylltu gwell lle mae gan y tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant fynediad gwell at fwy o aelodau staff, a gallant roi cyngor ar faterion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae'r tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant hefyd yn gallu hyrwyddo gwasanaethau eraill y mae'r tîm yn eu cynnig; mae'r rhain yn cynnwys:

- Hyfforddiant – adnoddau hyfforddi a dysgu ar gael ar bob un o'r nodweddion gwarchoddedig
- Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb - cefnogaeth ar gwblhau Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb
- Cyngor – cyngor ar bob pryder ac ymholiad sy'n ymwneud ag EDI
- Dehongli a Chyfieithu – cymorth gyda defnyddio gwasanaethau dehongli a chyfieithu
- Hyrwyddo ein rhwydweithiau staff



Ymgynghori ac Ymgysylltu yn ystod 2024-2025

Drwy gydol 2024-2025, rydym wedi parhau i gydweithio â rhanddeiliaid a phartneriaid allweddol i hyrwyddo ymdrechion ymgynghori ac ymgysylltu ar gyfer datblygu ysbyty gofal brys a gofal wedi'i gynllunio newydd, yn ogystal â'r Achos Busnes Rhaglen ehangach a amlinellwyd yn strategaeth *Canolbarth a Gorllewin Cymru*

Iachach. Cynhaliwyd ymgysylltu helaeth â staff, defnyddwyr gwasanaeth, rhanddeiliaid, a'r cyhoedd i sicrhau cynrychiolaeth a mewnbwn cynhwysfawr.

Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, mae gwaith ymgynghori sylweddol wedi'i wneud ar:

- Wasanaethau Uned Mân Anafiadau Ysbyty Tywysog Philip
- Cynllun Hwb Caerfyrddin
- Cynllun Pentre Awel

Mae monitro cydraddoldeb manwl o'r mynychwyr wedi sicrhau bod ymdrechion ymgysylltu yn cyrraedd unigolion a grwpiau sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig, yn ogystal â'r rhai a allai fod yn amharod neu'n wynebu rhwystrau wrth gael mynediad at drafodaethau'r Bwrdd Iechyd. Mae'r Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant yn parhau i fod wedi ymrwmo i hyrwyddo deialog ac ymgysylltu ag unigolion o gymunedau ymylol, gan sicrhau bod pob llais yn cael ei glywed a'i gynnwys yn y prosesau gwneud penderfyniadau sy'n ymwneud â gwasanaethau gofal iechyd.

Drwy barhau i flaenoriaethu cynhwysiant ac ymgysylltu ystyrlon, rydym yn ymdrechu i greu system gofal iechyd sy'n adlewyrchu anghenion amrywiol ein cymuned gan sicrhau mynediad cyfartal at ofal o ansawdd uchel i bawb.

Edrych ymlaen at 2025-26

Mae'r adroddiad blynyddol hwn yn tynnu sylw at y gwaith helaeth a wnaed gan y Bwrdd Iechyd yn ystod 2024-25 i weithredu'r amcanion cydraddoldeb strategol a amlinellwyd yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028.

Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol wedi'i adeiladu o amgylch pedwar amcan allweddol:

- **Amcan Allweddol 1:** Arweinyddiaeth gan bawb
- **Amcan Allweddol 2:** Cydweithio i wella iechyd a llesiant i bawb
- **Amcan Allweddol 3:** Ymgorffori ymagwedd sy'n canolbwyntio ar y person
- **Amcan Allweddol 4:** Bod yn gyflogwr delfrydol

I gefnogi'r amcanion hyn, rydym wedi datblygu Cynllun Gweithredu cynhwysfawr, sy'n manylu ar gamau gweithredu penodol, cyfrifoldebau, amserlenni, a chanlyniadau bwriadedig. Cynhelir adolygiad canol cyfnod o'r cynllun yn ystod 2025-26, gan ganiatáu inni asesu cynnydd, mireinio strategaethau, ac addasu camau gweithredu ar gyfer y ddwy flynedd sy'n weddill o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

Mae ymgysylltu a chydweithio â'n cymunedau yn parhau i fod wrth wraidd ein dull gweithredu, gan sicrhau cyfleoedd cyfartal a hyrwyddo iechyd a llesiant ar draws ein poblogaeth. Mae'r cyfrifoldeb dros weithredu'r amcanion hyn yn ymestyn i bob gweithiwr, gan gynnwys aelodau'r Bwrdd, staff, gwirfoddolwyr, a chontractwyr sy'n darparu gwasanaethau ar ran y Bwrdd Iechyd.

Mae creu amgylchedd teg a chynhwysol yn gofyn am drawsnewid diwylliannol, herio arferion hirhoedlog, a chwalu rhwystrau. Trwy ymdrech ar y cyd, byddwn yn parhau i weithio tuag at system gofal iechyd fwy teg a chynhwysol sy'n fuddiol i bawb.