



CYFARFOD BWRDD CYHOEDDUS

22 Hydref 2020
Cyfarfod rhithwir
09:15 – 13:30

Sesiwn gyhoeddus			Tudalen
09:15	1.	Croeso a sylwadau agoriadol gan y Cadeirydd	Llafar
09:20	2.	Ymddiheuriadau a Datgan Buddiannau	Llafar
09:25	3.	Cofnodion cyfarfod Bwrdd 16 Gorffennaf 2020 I'w cymeradwyo	SCW/20/12 3
09:30	4.	Log gweithredu a materion yn codi	SCW/20/13 22
09:35	5.	Diweddariad gan Gadeiryddion y Pwyllgorau I'w nodi a derbyn	Llafar
09:45	6.1	Lansio Strategaeth y Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol Vaughan Gething AS, y Gweinidog Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol Julie Morgan AS, Dirprwy Weinidog Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol	Llafar
Atebolrwydd			
10:00	6.2	Atebolrwydd gyda Julie Morgan AS, Dirprwy Weinidog Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol	Llafar
11:00 – 11:10 Egwyl			
Ar gyfer penderfyniad:			
11:10	7.	Cynllun Busnes: Adroddiad cynnydd Chwarter 2 I'w ystyried a chymeradwyo	SCW/20/14 29
11:40	8.	Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol 2019-20 I drafod a chymeradwyo	SCW/20/15 53
12:00 – 12:10 Egwyl			
12:10	9.	Adolygiad Cyflog Cyfartal 2019-20 I'w nodi a thrafod	SCW/20/16 72

12:30 10. [Diweddariad grant Rhaglen Datblygu'r Gweithlu Gofal Cymdeithasol](#) SCW/20/17 89
I'w ystyried a chymeradwyo

12:50 11. [Cylch gorchwyl Grŵp Cydlynu Cadeiryddion](#) SCW/20/18 95
I'w ystyried a chymeradwyo

Er gwybodaeth

13:10 12. Negeseuon allweddol gan y Prif Weithredwr a'r Cyfarwyddwyr Llafar
I'w nodi a derbyn

I'w drafod:

13:20 13. Effeithiolrwydd y cyfarfod Llafar
I'w drafod

Dyddiad cyfarfod nesaf:

Dydd Iau 28 Ionawr 2021



Gofal Cymdeithasol Cymru Social Care Wales

Cyfarfod Cyhoeddus o'r Bwrdd 16 Gorffennaf 2020 Cyfarfod Zoom Rhithwir 09:30 – 13:00

Yn bresennol:

Aelodau'r Bwrdd:

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

Swyddogion Gofal Cymdeithasol Cymru:

Sue Evans (Prif Swyddog Gweithredol)
Sarah McCarty (Cyfarwyddwr Gwella a Datblygu)
Geraint Rowlands (Cyfarwyddwr Cynorthwyol Cyllid a TGCh)
Hywel Dafydd (Cyfarwyddwr Cynorthwyol Rheoleiddio)
Jon Day (Cyfarwyddwr Cynorthwyol y Gweithlu)
Kate Salter (Cyfarwyddwr Cynorthwyol Gwasanaethau Corfforaethol)
Llinos Bradbury (Uwch Swyddog Llywodraethu – cofnodion)

Yn bresennol:

Daxa Varsani
Natalie Price
Aled Jones, Cymen (cyfieithu ar y pryd)

Sesiwn gyhoeddus:

1. **Croeso a Sylwadau Agoriadol gan y Cadeirydd**
 - i. Croesawodd y Cadeirydd bawb i'r cyfarfod a dywedodd mai cyfarfod cyhoeddus rhithwir o'r Bwrdd oedd hwn gyda chyfieithu ar y pryd ar gael. Anogodd y Cadeirydd y rhai a oedd yn gallu cyfrannu yn Gymraeg i wneud hynny.
2. **Ymddiheuriadau a datgan buddiannau**
 - i. Derbyniwyd ymddiheuriadau gan David Pritchard, y Cyfarwyddwr Rheoleiddio.
 - ii. Nid oedd unrhyw ddatganiadau buddiant newydd.
3. **Cofnodion cyfarfodydd y Bwrdd ar 30 Ebrill a 28 Mai 2020**

- i. Cafodd cofnodion cyfarfodydd 30 Ebrill a 28 Mai eu gwirio am eu cywirdeb a'u **cymeradwyo** gan y Bwrdd.

4. Cofnod gweithredu a materion yn codi

- i. Tynnwyd sylw'r aelodau at y log gweithredu parhaus sy'n rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf am y cynnydd a wnaed yn erbyn camau gweithredu sy'n weddill ers y cyfarfod diwethaf.
- ii. Gofynnodd y Cadeirydd a oedd unrhyw ddiweddariad pellach mewn perthynas â gweithredu Adran 160 o Ddeddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru). Dywedodd HD fod deialog barhaus gyda chydweithwyr yn Llywodraeth Cymru a'r DU. Cytunwyd y gellir cyfeirio at Adran 160 mewn trafodaethau â'r rhai y ceisir gwybodaeth ganddynt. Fodd bynnag, o ran y gallu i gymryd camau gorfodi, nid yw'r ddeddfwriaeth angenrheidiol o hyd yn barod i'w rhoi ar waith.
- iii. Gofynnodd CC am ddiweddariad am y gwaith sy'n cael ei wneud i gasglu'r hyn a ddysgwyd o COVID-19. Ymatebodd SMC, gan esbonio bod nifer o fecanweithiau ar waith ar gyfer casglu arferion da a nodedig. Nid oes bylchau amlwg ar hyn o bryd er bod angen dadansoddi pellach mewn meysydd penodol; er enghraifft, mae Llywodraeth Cymru yn cynnal adolygiad cyflym o'r ymateb mewn cartrefi gofal. Ffocws presennol Gofal Cymdeithasol Cymru yw ceisio deall a oedd yr hyn a wnaeth y sefydliad wedi gwneud gwahaniaeth a'r ffordd orau o rannu'r dystiolaeth a gasglwyd. Mae gwaith yn mynd rhagddo gyda YLab sydd wedi'i leoli ym Mhrifysgol Caerdydd a NESTA i weithio drwy'r mecanweithiau priodol ar gyfer rhannu gwybodaeth a rhyngweithio â'r sector.
- iv. Dywedodd SE wrth y Bwrdd fod Bwrdd Trawsnewid Cymru lachach yn adolygu'r dulliau sy'n cael eu defnyddio i gasglu gwybodaeth mewn perthynas ag arfer da a nodedig yn ystod COVID-19. Gan fod mesurau a chanlyniadau ychydig yn wahanol yn cael eu casglu, bydd yn bwysig gweld beth oedd yn gweithio'n dda a deall beth oedd y ffactorau llwyddiant hanfodol a oedd yn sail i fentrau llwyddiannus.
- v. Tynnodd SE sylw hefyd at y gwaith sy'n cael ei wneud yn fewnol, gan weithio gyda Chyfnwidfa Arfer Da Archwilio Cymru i ddadansoddi sut mae Gofal Cymdeithasol Cymru wedi ymdopi fel sefydliad yn ystod yr ymateb i COVID-19 ac i nodi pa newidiadau sydd wedi'u gwneud i alluogi'r cynllun busnes i gael ei gyflawni tra'n gweithio o bell.
- vi. Cyfeiriodd JK at waith y mae wedi bod yn ei wneud drwy'r Drug Watch Forum a Crew yn yr Alban i gefnogi'r digartref a'i bod yn credu y gallai'r Bwrdd Trawsnewid ddod o hyd i dystiolaeth ddefnyddiol ar gyfer ei adolygiad o'r gwaith hwnnw.
- vii. Gofynnodd GQ a oedd gan y Gwobrau rôl o ran rhannu arferion da wrth symud ymlaen. Cytunodd SMC fod cysylltiad â'r Gwobrau, drwy rannu ymarfer yn dilyn y seremonïau.
- viii. Myfyriodd AH ar sylwadau SE am nodi'r dysgu, a thynnodd sylw at y ffaith fod nifer o brosiectau gwahanol gydag amrywiadau bychan yn eu henwau. Bydd y Byrddau

Partneriaeth Rhanbarthol yn cynnal eu hadolygiad eu hunain o'r dysgu, ond mae pryder ynghylch natur tymor byr yr arian a dderbynnir gan y Bwrdd Partneriaeth Rhanbarthol i wneud y gwaith hwn. Mae Cadeiryddion y Byrddau Partneriaeth Rhanbarthol wedi ysgrifennu i danlinellu bod angen rhoi rhybudd cynnar os bydd cyllid yn parhau, gan fod y rhan fwyaf o'r arian yn rhanbarth Caerdydd a'r Fro wedi mynd i'r gwasanaethau cymdeithasol a bydd hynny'n creu pwysau tymor hwy os nad yw'r cyllid hwn yn mynd i barhau.

- ix. Rhannodd MB fanylion 'ymarfer darganfod' a gynhaliwyd yng Ngorllewin Cymru ar draws meysydd iechyd, gofal cymdeithasol a'r sector gwirfoddol. Cyflwynir adroddiad i Fwrdd Iechyd Hywel Dda maes o law ac mae MB yn hapus i hwn gael ei rannu er mwyn helpu gyda'r sgwrs genedlaethol.

5. Y wybodaeth ddiweddaraf gan Gadeiryddion Pwyllgorau

- i. Fel Cadeirydd y Pwyllgor Archwilio a Risg, darparodd RWJ grynodedb o'r hyn a drafodwyd yng nghyfarfod diweddaraf y Pwyllgor. Yn benodol, tynnodd sylw at "y môr gwyrdd" (cyfeiriad at dra-arglwyddiaeth sgoriau sicrwydd sylweddol) yn yr adroddiadau archwilio mewnol yn ystod 2019-20 yn ogystal â barn ddiamod ar y cyfrif blynyddol gan Archwilio Cymru. Diolchodd i Swyddogion, yn enwedig y tîm cyllid, am eu gwaith, a oedd yn adlewyrchu'n dda ar y sefydliad. Darparwyd diweddariad llafar hefyd ar raglen bontio'r blynyddoedd cynnar a gofal plant, ac effaith COVID-19 ar y sector penodol hwn. Mae gwaith y rhaglen hon wedi'i ail-ganolbwyntio i gefnogi adferiad y sector yn y tymor byr.
- ii. Gofynnodd RWJ i aelodau'r pwyllgor a oedd unrhyw beth arall roeddent am dynnu sylw ato. Ychwanegodd KH fod llinell sylfaen o ddata ar gael bellach o'r gweithlu blynyddoedd cynnar a gofal plant cyn COVID-19, a nododd hefyd fod contract Deloitte fel archwilwyr mewnol wedi'i ymestyn am ddwy flynedd.
- iii. Ategodd y Cadeirydd hefyd y sylwadau cadarnhaol a wnaeth RWJ am ganlyniadau'r rhaglen archwilio mewnol ond gofynnodd am sicrwydd bod y rhaglen yn ddigon cytbwys fel bod meysydd risg yn cael eu harchwilio yn ogystal â meysydd lle mae prosesau a systemau'n gadarn. Cadarnhaodd RWJ fod yr archwilwyr wedi rhoi sicrwydd i'r Pwyllgor Archwilio bod hon yn broses bellgyrhaeddol, nad yw'n arwynebol ac y dylai'r Bwrdd fagu hyder yn sgil lefel y sicrwydd a ddarparwyd mewn perthynas â'r rhaglen yn gyffredinol.
- iv. Fel Cadeirydd y Pwyllgor Gwella, tynnodd PM sylw at y gwaith craffu a oedd wedi digwydd o gefnogaeth y sefydliad i'r sector yn ystod yr ymateb i COVID-19. Ar ôl gwneud hynny, teimlai'r Pwyllgor y dylid diolch i'r holl swyddogion a staff am eu gwaith rhagorol. Cafodd y Pwyllgor ddiweddariad am y gwaith ymchwil, data a deallusrwydd, a nodwyd gwaith pellach ar lywodraethu'r maes hwn sydd angen ei wneud yn ystod y 6 mis nesaf. Yn dilyn cyflwyniad Grant Thornton, penderfynodd y Pwyllgor dreulio amser yn ei gyfarfod nesaf yn edrych yn fwy strategol ar faes cyfrifoldeb y Pwyllgor. Ar ôl ystyried amrywiaeth o opsiynau, penderfynodd y Pwyllgor y byddai'r Gwobrau'n cael eu cynnal yn ystod y flwyddyn galendr hon, yn bennaf fel digwyddiad rhithwir, gyda'r defnydd o stiwdio ddarlledu. Pwysleisiodd y Pwyllgor fod angen i'r seremoni fod

yn ysbrydoledig ac yn galonogol, a gofynnwyd i'r fformat arfaethedig gael ei drafod gyda'r rhai a gyrhaeddodd y rownd derfynol.

- v. Hysbysodd MW y Bwrdd am ddatblygiadau sydd wedi digwydd mewn perthynas â chynllunio ar gyfer seremoni'r Gwobrau ers cyfarfod y Pwyllgor Gwella. Anfonwyd e-bost at bob un o'r rhai a gyrhaeddodd y rownd derfynol yn amlinellu'r cynnig y dylai'r seremoni fod yn seremoni rithwir yn bennaf ac i'r ymateb fod yn gadarnhaol iawn. Cafwyd ymateb cadarnhaol hefyd ynglŷn â'r cynnig y byddai'r rhai a gyrhaeddodd y rownd derfynol yn ymgymryd â'r ffilmio angenrheidiol lle nad oedd y gwaith hwn wedi'i gwblhau cyn cyflwyno'r cyfyngiadau symud, gyda chyfarwyddyd a chymorth yn cael eu darparu gan y tîm Cyfathrebu lle bo angen. Bydd y seremoni'n cael ei darlledu fel rhaglen deledu a fydd tua awr o hyd. Caiff ei chyflwyno'n broffesiynol a bydd yn ceisio crynhoi'r ysbrydoliaeth a'r cyffro y tu ôl i'r Gwobrau. Mae trafodaethau'n parhau ar argaeledd stiwdio ddarlledu ac mae cyfarfodydd wedi'u trefnu gyda'r cwmni cynhyrchu. Mae trafodaethau'n cael eu cynnal hefyd gyda darlledwr teledu adnabyddus a'r gobaith yw cyflwyno'r seremoni rithwir.
- vi. Fel Cadeirydd y Pwyllgor Rheoleiddio a Safonau, mynegodd SB ddiolch i Swyddogion am gynnal parhad busnes yn ystod y cyfnod hwn. Mae cyfarfod diweddar y Pwyllgor hefyd wedi canolbwyntio ar yr ymateb i COVID-19 ac yn benodol wedi craffu ar y newidiadau dros dro a ddigwyddodd i'r broses gofrestru. Bydd eitem sefydlog ar COVID-19 ar agendâu yn y dyfodol i sicrhau bod y Pwyllgor yn gallu monitro a deall yr effaith wrth symud ymlaen, yn enwedig mewn meysydd pwysig fel gwrandawiaadau o bell, newidiadau i gofrestru yn ogystal â'r goblygiadau ariannol. Cafodd y Pwyllgor y wybodaeth ddiweddaraf am y cynllun gwaith traws-sefydliadol a'r rhaglen waith o dan reoliadau ar gyfer gwella.
- vii. Dywedodd y Cadeirydd ei fod wedi arsylwi ar bob un o'r tri Phwyllgor diweddar ac wedi canmol y Cadeiryddion yn benodol ar ansawdd ac effeithiolrwydd y cyfarfodydd. Mae'r Bwrdd a'r sefydliad wedi addasu'n dda i ffyrdd rithwir o weithio ac mae'r trawsnewid wedi bod bron yn gwbl ddi-drafferth. Mewn trafodaethau gyda sefydliadau partner, mae'n amlwg nad yw wedi bod yn broses mor hawdd i eraill, ac mae'n arwydd o waith caled a phroffesiynoldeb ein timau llywodraethu a TG fod Gofal Cymdeithasol Cymru wedi gallu cynnal ei fusnes llywodraethu a'i weithredoedd gweithredol tra bod y timau hynny'n gweithio o bell eu hunain.

6. Adroddiad Blynyddol a Chyfrifon Drafft 2019-20, adroddiad Archwilio Cyfrifon

- i. Cyflwynodd SE yr eitem hon a chymeradwyodd yr adroddiad blynyddol drafft a'r cyfrifon i'r Bwrdd. Esboniodd fod y ddogfen yn darparu crynodeb lefel uchel o'r hyn a gyflawnodd y sefydliad yn ystod blwyddyn ariannol 2019-20. Lle y bo'n briodol, mae enghreifftiau wedi'u cynnwys; fodd bynnag, mae dewis pa feysydd gwaith i dynnu sylw atynt wedi bod yn heriol o ystyried na ellir cynnwys popeth. Dywedodd SE fod cael set arall o gyfrifon diamod yn newyddion ardderchog i'r sefydliad, a diolchodd i bawb a fu'n rhan o'r gwaith hwn.
- ii. Ymddiheurodd GR am i'r papur gael ei gyflwyno'n hwyr. Dywedodd wrth y Bwrdd fod problem wedi codi ar y funud olaf mewn perthynas ag ymrwymiad pensiwn y sefydliad a oedd yn gofyn am graffu pellach gan Archwilio Cymru. Cafodd y mater ei ddatrys er

bodddad Archwilio Cymru ar 13 Gorffennaf ar ôl i wybodaeth bellach ddod i law gan yr actiwariaid a chadarnhawyd y farn ddiamed. Ac eithrio rhai mân addasiadau, y cyfrifon gerbron y Bwrdd oedd yr un cyfrifon ag y craffwyd arnynt gan y Pwyllgor Archwilio a Risg yn ei gyfarfod ar 26 Mehefin. O ran y sylwebaeth ar berfformiad a'r datganiad llywodraethu, cafwyd sylwadau gan aelodau cyn y cyfarfod a bydd mân addasiadau i adlewyrchu'r sylwadau hynny. Yn benodol, bydd y nifer o ddilynwyr Twitter yn cael eu diwygio o 8,100 i 5,100 a bydd naratif ymgyrch Gofalwn yn cael ei gryfhau. Bydd y paragraff chwythu'r chwiban hefyd yn cael ei ddiwygio i gadarnhau na fu unrhyw achosion o dan y polisi chwythu'r chwiban yn ystod 2019-20.

- iii. Pwysleisiodd KS mai Gweinidogion y Senedd a Senedd Cymru yw'r gynulleidfa ar gyfer yr adroddiad blynyddol statudol a'r ddogfen gyfrifon. Mae'r adroddiad effaith, a gynhyrchir yn flynyddol, wedi'i ysgrifennu ar gyfer cynulleidfa ehangach, gan gynnwys y cyhoedd, a bydd hyn yn nodi effaith ein gwaith yn ystod 2019-20.
- iv. Fel Cadeirydd y Pwyllgor Archwilio a Risg, sicrhodd RWJ y Bwrdd fod yr adroddiad blynyddol wedi'i archwilio'n fanwl yng nghyfarfod mis Mehefin a'i bod yn fodlon argymhell yr adroddiad i'w gymeradwyo gan y Bwrdd. Myfyriodd y Cadeirydd hefyd ar gyflwyniad cadarnhaol yr adroddiad gan Archwilio Cymru i'r Pwyllgor, ac na chafodd y trefniadau gwaith rhithwir presennol effaith ar ei gynhyrchu.
- v. Tynnodd GR sylw'r Bwrdd at dudalen 63 o Lyfr y Bwrdd, yn enwedig yr adroddiad cydnabyddiaeth ariannol. Gan fod y Cyfarwyddwr Rheoleiddio ar secondiad i'r sefydliad, nid yw manylion ei gyflog wedi'u cynnwys yn y tabl; fodd bynnag, er mwyn tryloywder, mae ei ystod cyflog wedi'i chynnwys yn y nodiadau ac mae'r un peth yn wir am Gyfarwyddwyr eraill. Nododd datgeliad cyflog teg ar dudalen 65 mai'r gymhareb rhwng yr enillydd uchaf a'r canolrif yw 3.6, sydd yr un fath â'r llynedd.
- vi. Yn y datganiad o wariant net cynhwysfawr ar dudalen 74 a'r datganiad o sefyllfa ariannol ar dudalen 75, tynnodd GR sylw at gynnydd o 18% mewn costau staffio. Y rheswm am hyn yw cynnydd yn nifer y staff, cynnydd yng nghost cyflogau byw a chynnydd yng nghyfraniad pensiwn cyflogwyr ac addasu pensiynau. Mae incwm cofrestru yn sylweddol uwch na'r disgwyl oherwydd cynnydd mewn ffioedd a'r nifer uwch ar y gofrestr oherwydd ehangu i weithwyr gofal cartref.
- vii. Tynnodd GR sylw at y ffaith bod cyfanswm y gwariant wedi cynyddu o £18.5m i £22m oherwydd ailasesiad actiwaraidd o werth ymrwymiad pensiwn y sefydliad. Yn seiliedig ar ffigurau mis Mawrth 2019, mae'r gost wedi cynyddu ddwy filiwn o bunnoedd; mae un filiwn yn ymwneud â'r ffaith bod gwerth asedau wedi gostwng oherwydd amrywiadau yng ngwerth y farchnad stoc a'r filiwn arall yn bennaf yn gysylltiedig â phrofiad atebolrwydd.
- viii. Mae hyn yn golygu, er bod y gronfa gyffredinol wrth gefn yn ddigonol i ddiwallu anghenion y sefydliad, bod sefyllfa negyddol o ran cronfeydd pensiwn wrth gefn o £2m. Sicrhodd GR yr aelodau fod y cyfrifon wedi'u rhannu â'n Noddwr yn Llywodraeth Cymru sy'n ymwybodol o'r sefyllfa. Yn wir, cafwyd trafodaethau hirfaith am y sefyllfa o ran pensiynau dros nifer o flynyddoedd. Mae statws risg y sefydliad wedi'i addasu ar gyfer y tair blynedd nesaf ac o ganlyniad ni fydd costau cyfraniad y cyflogwr yn cynyddu'n sylweddol yn ystod y cyfnod hwnnw. Yn y cyfamser, mae Llywodraeth Cymru wedi ysgrifennu at Gyngor Rhondda Cynon Taf yn gofyn am

ddiwygio statws y sefydliad o amddifad i gorff gwarantu. Fodd bynnag, nid oes ymateb wedi dod i law eto.

- ix. Mewn ymateb i gwestiwn gan aelod, esboniodd GR fod y cynnydd mewn rhent o ganlyniad i sicrhau adain ychwanegol yn Nhŷ Southgate wrth i fwy o staff rheoleiddio gael eu recriwtio; dim ond mis o'r rhent ychwanegol a dalwyd yn ystod 2018-19 sy'n esbonio maint y cynnydd yn ystod 2019-20.
- x. Rhannodd SE ei rhwystredigaethau ynghylch yr amser mae'n ei gymryd i wneud newidiadau i statws pensiwn y sefydliad, a fyddai'n gwneud gwahaniaeth sylweddol i'n costau. Mae angen datrysiad tymor hwy; os na ellir fforddio'r trefniant pensiwn presennol, bydd angen edrych ar wahanol opsiynau, a allai arwain at drefniant dwy haen ar adeg pan fo'r llywodraeth yn chwilio am gysoni Cyrrff a Noddir gan Lywodraeth Cymru yn well.
- xi. Gwahoddodd y Cadeirydd sylwadau gan yr aelodau:
- cyfeiriodd GQ at adran datblygu'r Bwrdd yn yr adroddiad. Croesawodd y cyfeiriad at waith datblygu parhaus mewn perthynas â gwrth-hiliaeth ond gofynnodd sut y byddid yn cyfeirio at hyn yn ehangach wrth symud ymlaen. Ymatebodd SE, gan ddweud bod cydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael eu hystyried o'r newydd o safbwynt Bwrdd a staffio. Dywedodd wrth y Bwrdd fod cwestiwn wedi'i godi gan aelod o staff ynglŷn â sut yr oedd y sefydliad yn bwriadu ymateb i ymgyrch Mae Bywydau Du o Bwys. O ganlyniad, cynhaliodd SMc gyfarfod â'r staff ar 9 Mehefin i edrych ar ddull y sefydliad o ymdrin ag amrywiaeth a chydraddoldeb yn fwy cyffredinol yn wyneb y datblygiadau presennol. O ganlyniad, mae gweithgor mewnol wedi'i sefydlu i ddatblygu gwedd newydd ar y cynllun gweithredu. Cynigiwyd hefyd y dylid trefnu amrywiaeth a chydraddoldeb fel maes trafod yn y dyfodol mewn Diwrnod Datblygu Bwrdd ac mae'n bosibl y bydd cyfleoedd ar gyfer rhai sesiynau dysgu rhithwir ar y cyd â staff. **GWEITHREDU.**
 - Gofynnodd GQ a fydd yr ymateb a amlinellwyd gan SE yn cael ei grybwyll i'r cyhoedd. Fe'i sicrhawyd gan SE bod ymgyrch Gofalwn a chyhoeddiadau eraill yn cael eu defnyddio i gyfleu negeseuon allweddol am gydraddoldeb ac amrywiaeth. Fodd bynnag, pwysleisiodd SE ein bod yn cymryd ein hamser i sicrhau cynhyrchu rhaglen amrywiaeth a chydraddoldeb sydd wedi'i hystyried yn gadarn. Ychwanegodd SMc hefyd y bydd y cynllun cydraddoldeb strategol yn cael ei adnewyddu yn unol â'r adolygiad o'r cynllun strategol a bydd hyn yn rhoi cyfle i herio a chraffu. Gofynnodd GQ, lle bynnag y bo'n bosibl, fod data'n cael ei ddaduno, er mwyn osgoi'r risg y bydd materion pwysig yn mynd ar goll ynghlwm wrth yr acronym BAME.
 - Gofynnodd CC a ddylai'r Bwrdd fod yn bryderus ynghylch effaith referniw prisiadau actiwaraid ar y fantolen. Dywedodd GR y gall prisiadau amrywio o un flwyddyn i'r llall a chydbwysu'n aml. O ganlyniad, nid oedd yn bryder sylweddol. Fodd bynnag, os nad yw'r diffyg yn cydbwysu yn y tymor hwy, bydd oblygiadau ar y pwynt gwerthuso nesaf. Am y rheswm hwnnw, roedd yn bwysig mynd i'r afael ag effaith statws amddifad ar y costau pensiwn.
- xii. Tynnodd GR sylw at yr Adroddiad Archwilio Cyfrifon gan Archwilio Cymru sy'n cadarnhau bod yr Archwilydd Cyffredinol wedi cyhoeddi barn ddiamod. Nodwyd un

mater, a oedd yn ymwneud â'r angen i sicrhau bod unrhyw uwch reolwr neu aelod o'r Bwrdd sy'n gadael y sefydliad yn gwneud datganiad o fuddiannau wrth adael. Mae'r sefydliad wedi derbyn yr argymhelliad a bydd system yn cael ei sefydlu i sicrhau bod datganiad yn cael ei wneud ar y pwynt gadael.

- xiii. Diolchodd y Cadeirydd i'r aelodau am eu sylwadau a'u cwestiynau ac unwaith eto mynegodd ddiolch y Bwrdd i GR a'i dîm am y gwaith a wnaethpwyd ganddynt i gyrraedd y sefyllfa hynod foddhaol hon.
- xiv. I gloi, cytunodd y Bwrdd iddo **graffu** ar yr Adroddiad Blynyddol a Chyfrifon Drafft a'i **gymeradwyo** ac iddo **graffu** ar yr Adroddiad Archwilio Cyfrifon a'i **gymeradwyo**.

7. Adroddiad sicrwydd Cadeirydd y Pwyllgor Archwilio a Risg i'r Bwrdd

- i. Esboniodd KS, fel rhan o fframwaith llywodraethu'r sefydliad, mai Cadeirydd y Pwyllgor Archwilio a Risg sy'n gyfrifol am roi sicrwydd ychwanegol i'r Bwrdd mewn perthynas â gwaith y Pwyllgor a sut mae hynny'n ategu'r adroddiad blynyddol statudol a'r cyfrifon.
- ii. Cyflwynodd KS adroddiad y Cadeirydd, a oedd yn nodi gwaith y Pwyllgor Archwilio a Risg yn ystod 2019-20 ac sy'n caniatáu i'r Bwrdd weld canlyniadau'r rhaglen Archwilio Mewnol yn ei chyfanrwydd.
- iii. Mae'r adroddiad hefyd yn tynnu sylw at y ffocws wrth symud ymlaen ar gyfer 2020-21, mewn perthynas â phontio'r rhaglen blynyddoedd cynnar a gofal plant yn ogystal â senarios ariannol sy'n gyson â'r adolygiad o'r cynllun strategol.
- iv. Gofynnodd y Cadeirydd a oedd cwestiynau neu sylwadau gan y Bwrdd. Nid oedd unrhyw sylwadau.
- v. Fel Cadeirydd y Pwyllgor Archwilio a Risg, diolchodd RJW i aelodau'r Pwyllgor am eu gwaith yn ystod 2019-20 ac yn benodol am y craffu manwl a wnaed ar ran y Bwrdd.
- vi. Cytunodd y Bwrdd ei fod wedi **trafod a chymeradwyo** Adroddiad Sicrwydd Blynyddol y Pwyllgor Archwilio a Risg.

8. Cynllun Busnes: Adroddiad cynnydd Chwarter 1

- i. Dywedodd KS wrth y Bwrdd fod y Cynllun Busnes a'r Llythyr Cylch Gwaith ar gyfer 2020-21 gyda'r Gweinidog Cyllid er mwyn eu cymeradwyo ar hyn o bryd a bod disgwyl ymateb yn fuan. Unwaith y byddant wedi'u cymeradwyo, bydd yr aelodau'n cael gwybod a bydd y llythyr yn cael ei gyhoeddi ar wefan Gofal Cymdeithasol Cymru. Mae gwaith yn parhau yn unol â'r amlinelliad yn y cynllun busnes drafft tra disgwylir cymeradwyaeth ffurfiol.
- ii. Esboniodd KS fod yr adroddiad yn amlinellu perfformiad yn erbyn y Cynllun Busnes ar ddiwedd Chwarter 1. Atgoffodd yr aelodau fod y cynllun busnes wedi'i ail-lunio i ganolbwyntio ar 3 maes:

- Cyflawni swyddogaethau craidd a statudol, wedi'u haddasu fel sy'n ofynnol yn wyneb COVID-19;
 - Mentrau ymateb cyflym COVID-19 – y pethau sy'n cael eu gwneud fel ymateb buan i anghenion y sectorau ar hyn o bryd;
 - Cefnogi adferiad a chynaliadwyedd yn dilyn COVID-19: cefnogi'r sector a'r sefydliad i fod yn barod ar gyfer adferiad cynaliadwy.
- iii. Tynnwyd sylw'r aelodau at y risg strategol newydd a nodwyd mewn perthynas â sicrhau capasiti allanol i gyflawni'r ymrwymadau a nodir yn y Cynllun Busnes. Mater arall i'r Bwrdd fod yn ymwybodol ohono yw'r cydbwysedd ymgysylltu â'r sector dros y flwyddyn; bydd angen dull pwylllog o ymdrin â gwaith ymgysylltu, o ystyried popeth arall sy'n ofynnol gan randdeiliaid.
- iv. Cyfeiriodd KS at sylwebaeth perfformiad thema blaenoriaeth 1, y gweithlu gofal cymdeithasol a'r blynyddoedd cynnar, a gofynnodd i HD ymateb i gwestiynau a dderbyniwyd mewn perthynas â phrosesu ceisiadau. Ymatebodd HD i gwestiwn EB mewn perthynas â chapasiti'r tîm cofrestru oherwydd nifer y ceisiadau sydd eto i'w prosesu. Esboniodd HD fod nifer sylweddol uwch o weithwyr gofal cartref wedi'u cofrestru o gymharu â'r niferoedd a ragwelwyd. O ganlyniad, mae'r broses o fynd drwy'r ceisiadau hynny wedi effeithio ar nifer y ceisiadau sydd i'w prosesu; fodd bynnag, pe na bai digon o staff wedi bod ar waith, ni fyddai hyn wedi bod yn bosibl. Sicrhaodd HD y Bwrdd fod digon o gapasiti ac er bod y tîm wedi cael ei foddi gan geisiadau, mae'n ymdopi'n dda. Mae'r tîm hefyd wedi bod yn ymateb i COVID-19 drwy gymryd camau i leihau'r baich rheoleiddio ar y gweithlu a'r gwasanaeth yn fwy cyffredinol; lle y gallai ceisiadau yn flaenorol fod wedi'u dirwyn i ben oherwydd diffyg gwybodaeth, mae'r ceisiadau hyn bellach yn aros ar y system i ganiatáu i'r ymgeisydd ddod yn ôl at y broses pe bai'n brysur ar hyn o bryd yn delio ag effeithiau'r pandemig.
- v. Gofynnodd JM am y cynlluniau i adnewyddu a diwygio'r broses reoleiddio. Atebodd HD, gan dynnu sylw at yr ymdrech gydweithredol ledled y cynllun busnes drwy greu gwasanaeth cyswllt â chyflogwyr ac adolygiad o'r broses addasrwydd i ymarfer drwy gyflwyno adolygiad allanol arbenigol yn sgil proses archwilio gyfreithiol. Mae'r gofrestr hefyd wedi'i hagor i weithwyr cartrefi gofal i oedolion, ond nid yw hyn wedi cael llawer o gyhoeddusrwydd oherwydd COVID-19. Mae'n ofynnol cofrestru'r gweithlu hwn erbyn 1 Ebrill 2022 er y bydd trafodaethau rheolaidd gyda Llywodraeth Cymru ar y broses ofynnol o gofrestru'r gweithlu. Bydd aelodau'n gallu monitro cynnydd y rhaglen waith hon drwy graffu ar yr elfen honno o'r Cynllun Busnes gan y Pwyllgor Rheoleiddio a Safonau.
- vi. Fel Cadeirydd y Pwyllgor Rheoleiddio a Safonau, sicrhaodd SB yr aelodau fod y Pwyllgor yn cael ei frifio'n dda am yr heriau sy'n cael eu creu gan COVID-19 ac ehangu'r gofrestr, ac yn y cyd-destun hwnnw mae'n gyfforddus â'r meysydd hynny lle nad yw perfformiad yn bodloni'r targedau. Cyfeiriodd SB at adnewyddu'r broses reoleiddio a sut y caiff y broses addasrwydd i ymarfer ei rheoli gyda'r nifer cynyddol o bobl ar y gofrestr. Bydd hyn yn gofyn am berthynas waith dda gydag Arolygiaeth Gofal Cymru a darparwyr i sicrhau bod darparwyr yn glir ynghylch yr hyn sydd angen ei gyfeirio yng nghyd-destun pwysau ariannol yn ynghlwm wrth addasrwydd i ymarfer. Myfyriodd HD fod y defnydd arloesol o dechnoleg yn rhoi cyfle i sicrhau arbedion effeithlonrwydd pellach yn y dyfodol; mae adborth gan y rhai sydd wedi cymryd rhan

mewn gwrandawiadau rhithwir wedi bod yn gadarnhaol, a bydd yn bwysig adeiladu ar hyn yn y dyfodol.

- vii. Cyfeiriodd KS at Thema Blaenoriaeth 2, Rheolwyr, Arweinwyr a Pherchnogion Gofal Cymdeithasol a'r Blynyddoedd Cynnar. Atgoffwyd aelodau'r Bwrdd bod y Bwrdd wedi cytuno ar y targed ar gyfer nifer yr achosion gweithredol sydd ar waith yn hwy na 18 mis fel llai na 10%, ac na gafodd hynny ei gyflawni yn ystod Chwarter 1. Fodd bynnag, fel Cadeirydd y Pwyllgor Rheoleiddio a Safonau, sicrhodd SB yr aelodau fod y Pwyllgor wedi craffu'n fanwl ar hyn a bod cyfiawnhad dros hyn. Mae gwrandawiadau terfynol wedi'u hatal ers COVID-19, ond mae ystyriaeth yn cael ei rhoi ar hyn o bryd i sut y gellid eu hailddechrau o fewn y cyfyngiadau presennol a sicrhau bod y rhai sy'n cymryd rhan yn y broses yn ddiogel.
- viii. Ymatebodd SMC i gwestiwn gan EB ynghylch y risg i gyllid ar gyfer prentisiaethau lefel 2. Y ddealltwriaeth ar hyn o bryd yw y bydd cyllid lefel 2 yn parhau am dymor y Senedd a'r gobaith yw y bydd y llywodraeth newydd a ffurfir yn dilyn yr etholiadau ym mis Mai 2021 yn cynnwys buddsoddi mewn sgiliau a datblygu yn eu manifestos. Mae cyllid Ewropeaidd hefyd yn sail i'r cyllid ar gyfer prentisiaethau a bydd angen monitro hyn yn ofalus yn wyneb canlyniad y trafodaethau Brexit. O ganlyniad, mae'n bosib y bydd rhai heriau tymor byr o ran cefnogi dysgu prentisiaethau. Mae gwaith yn mynd rhagddo i asesu ffyrdd o wneud hynny ond nid oes perygl uniongyrchol ar sail yr hyn sy'n hysbys ar hyn o bryd. Fodd bynnag, caiff y sefyllfa ei monitro'n ofalus, o gofio y bydd cyllidebau'r dyfodol yn dibynnu ar benderfyniadau gwleidyddol a datblygiadau ehangach ar lefel y DU.
- ix. Ymatebodd SMC i gwestiynau gan JK ac SB ar y system fewnfudo sy'n seiliedig ar bwyntiau. Nid yw Llywodraeth Cymru yn cefnogi'r dull sy'n cael ei ddefnyddio, yn enwedig lle mae lefelau cymwysterau'n cael eu defnyddio i bennu beth yw cyflogaeth fedrus. Fodd bynnag, o gofio'i fod yn fater sydd heb ei ddatganoli, bydd angen deialog barhaus. Awgrymwyd y gallai Cymru lunio'i rhestr ei hun o alwedigaethau ble mae prinder ac y gallai hynny gynnig rhywfaint o hyblygrwydd. Mae clymblaid Cavendish, sy'n cynnwys amrywiaeth o gyrff cynrychioliadol, wedi bod yn edrych ar yr heriau mewnfudo o safbwynt gofal cymdeithasol. David Pritchard yw'r arweinydd gweithredol ar y maes hwn ac mae wedi bod yn cydgysylltu ac yn hwyluso adborth a thystiolaeth gyson i'r grwpiau perthnasol.
- x. Tynnodd KS sylw'r aelodau at Thema Flaenoriaeth 3 Arweinwyr Systemau Gofal Cymdeithasol a Blynyddoedd Cynnar, lle nad oedd diweddariadau pellach na'r rhai a gynhwyswyd yn y sylwebaeth ar berfformiad. Nid oedd unrhyw gwestiynau gan aelodau ar y thema flaenoriaeth hon.
- xi. Gan symud ymlaen at Thema Blaenoriaeth 4, gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru, unwaith eto ni chafwyd unrhyw ddiweddariadau pellach na chwestiynau gan aelodau.
- xii. Darparodd GR y wybodaeth ddiweddaraf i'r Bwrdd am y sefyllfa gyllidebol bresennol a sicrhodd aelodau bod gwariant y chwarter cyntaf yn unol â'r disgwyliadau. Addaswyd y gyllideb cyllid myfyrwyr oherwydd COVID-19 mewn perthynas â chostau teithio i leoliadau, er nad yw'r alldro wedi'i newid ar hyn o bryd. Caiff yr holl gyllidebau eu monitro'n agos yn ystod chwarter 2 gan fod cryn dipyn o waith i'w gomisiynu i gefnogi'r rhaglenni gwaith. Bydd y gyllideb bwrsari hefyd yn destun gan fod hyn yn

seiliedig ar ddyrannu 227 o fwrserïau newydd. Bydd costau Addasrwydd i Ymarfer mewn perthynas â gwrandawiadau hefyd yn cael eu hadolygu gan fod hyn yn seiliedig ar y dybiaeth y bydd gwrandawiadau terfynol yn aildddechrau.

- xiii. Tynnodd SE sylw at y gwaith sy'n cael ei wneud i gysoni cynllun busnes a chynllun strategol y sefydliad ag ymagwedd Llywodraeth Cymru tuag at adferiad wedi COVID-19. Bydd nifer o weithgorau a sefydlwyd fel rhan o'r ymateb i COVID-19 yn dechrau newid i fod yn grwpiau adfer a chynaliadwyedd, ac mae'r sefydliad wedi'i gynrychioli'n dda ar y grwpiau hynny. Dyma lle gellir defnyddio'r dystiolaeth a'r dysgu sydd wedi'u casglu o COVID-19. Mae tystiolaeth a ddarparwyd i gyfarfodydd diweddar Pwyllgorau'r Senedd wedi rhoi proffil uchel i ofal cymdeithasol, ac mae hynny'n creu cyfleoedd i atgyfnerthu'r angen am newid a'r opsiynau sydd ar gael. Mae adborth gan y Noddwr ar ymateb y sefydliad i COVID-19 wedi bod yn gadarnhaol iawn. Dywedodd SE wrth y Bwrdd ei bod wedi cael cais i wneud cyflwyniad ynghylch sut mae'r sefydliad wedi ymdopi ac addasu yn ystod y cyfnod hwn i gyfarfod y Fforwm Arweinwyr Cyhoeddus ar 30 Gorffennaf.
- xiv. Soniodd y Cadeirydd ei fod wedi clywed gan ymchwilydd yn gweithredu ar ran Cyllid Llywodraeth Cymru a oedd â diddordeb mewn deall sut mae sefydliadau wedi gallu cynnal llywodraethu effeithiol yn ystod y cyfnod hwn. Mae'n amlwg bod diddordeb yn y ffordd y mae'r sefydliad wedi addasu yn ystod y cyfnod hwn, sy'n adlewyrchu'n dda arno.
- xv. Darparodd SMC adborth ar y cyfarfod monitro Noddwr a gynhaliwyd ar 13 Gorffennaf. Roedd hwn yn gyfarfod a oedd yn cyfuno chwarter 4, 2019-20 a chwarter 1, 2020-21. Roedd adborth gan y Llywodraeth yn gadarnhaol o ran perfformiad ac ymagwedd a hyblygrwydd y sefydliad wrth addasu'n gyflym i sefyllfa sy'n esblygu. Fodd bynnag, cydnabuwyd hefyd y gallai fod angen gwneud rhagor o addasu, yn dibynnu ar yr hyn sy'n digwydd o fewn y sector dros y misoedd nesaf.
- xvi. Croesawodd JK yr ystwythder a'r hyblygrwydd a ddangoswyd dros y misoedd diwethaf ond roedd am dynnu sylw at y ffaith na fydd effaith lawn COVID-19 yn dod i'r amlwg tan y dyfodol. Yn benodol, o ran gofal cymdeithasol, gofynnodd pa mor rhagweladwy yw sefydliadau yn eu trafodaethau a sut y creffir ar lefelau risgiau, oherwydd yr holl bethau nad ydynt yn hysbys. Cydnabu SMC fod llawer o bethau nad ydynt yn hysbys ac mewn rhai meysydd gofal cymdeithasol, megis gofal cartref a gwaith cymdeithasol, mae'n bosibl nad yw'r pegwn wedi'i weld eto gan fod rhai meysydd gwaith wedi'u rhewi yn ystod y pegwn meddygol. Mae'r grwpiau y mae'r sefydliad yn aelodau ohonynt yn edrych ar y data, megis gofal yn y cartref ac amddiffyn plant ac mae grŵp modelu ar ryddhau cleifion o'r ysbyty. Nid oes darlun clir o'r hyn a ddaw i'r amlwg yn y dyfodol, ond rydym yn gweithio i nodi materion pellach ac i benderfynu sut y gall Gofal Cymdeithasol Cymru ymateb wrth iddynt ddod i'r amlwg.
- xvii. Ar ddiwedd y drafodaeth, cytunodd y Bwrdd ei fod wedi **craffu** ar y cynnydd yn erbyn Cynllun Busnes 2020-21 a'i **gymeradwyo** ar y cam tri mis.

9. Ymgynghoriad Cynllun Strategol Drafft 2021-2026

- i. Atgoffodd y Cadeirydd y Bwrdd y bu sawl cyfle o'r blaen i gyfrannu at ddatblygu'r Cynllun Strategol Drafft, yn fwyaf diweddar yn ystod sesiwn Datblygu'r Bwrdd ar 2 Gorffennaf. Byddai'r aelodau, gobeithio, yn gweld sut y mae'r adborth wedi'i ymgorffori yn y drafft terfynol a oedd yn cael ei gyflwyno.
- ii. Pwysleisiodd SMC nad dyma'r drafodaeth gyntaf i'r Bwrdd ei chael am y cynllun strategol, sy'n ceisio darparu darlun lefel uchel o ble mae'r sefydliad yn symud tuag ato yn ystod y pum mlynedd nesaf. Myfyriodd SMC fod y gwaith i ddiwygio'r cynllun strategol wedi digwydd oddi mewn i amserlen dynn ac felly gofynnodd i'r Bwrdd ddarparu adborth ar unrhyw feysydd sydd wedi'u hepgor neu nad ydynt mor gadarn ag y dylent fod.
- iii. Y fersiwn i'w thrafod heddiw oedd y ddogfen ymgynghori a fyddai'n cael ei rhannu â rhanddeiliaid i gael adborth a fydd yn llywio'r Cynllun Strategol terfynol.
- iv. Eglurodd SMC fod y Bwrdd yn cael ei holi i gymeradwyo'r ddogfen ymgynghori mewn egwyddor, gydag arwyddo'r ddogfen derfynol yn cael ei ddirprwyo i'r Cadeirydd a'r Prif Weithredwr. Bydd hyn yn caniatáu i fân ddiwygiadau gael eu gwneud yn dilyn adborth gan aelodau. Bydd hefyd yn rhoi cyfle i'r ddogfen ymgynghori ddrafft gael ei thrafod gyda'r Noddwr yn Llywodraeth Cymru cyn i'r cyfnod ymgynghori ddechrau ac i unrhyw addasiadau sy'n deillio o'r trafodaethau hynny gael eu hadlewyrchu.
- v. Rhoddodd SMC sylw i adborth a dderbyniwyd eisoes gan aelodau'r Bwrdd cyn y cyfarfod:
 - Bydd y tri maes blaenoriaeth gwella yn cael eu dileu o'r ddogfen ymgynghori ar y cam hwn;
 - Darperir eglurder ynghylch y datganiadau effaith, gan amlygu'r hyn y mae'r sefydliad yn ceisio'i gyflawni, a bydd gwaith pellach ar y datganiadau effaith yn cael ei gynnal tra bo'r ymgynghoriad yn parhau;
 - Bydd rhai addasiadau'n cael eu gwneud i'r fformadu a'r arddull cyflwyno i'w gwneud yn gliriach;
 - Bydd mwy o eglurder yn cael ei ddarparu ar brinder o ran y gweithlu a bydd mwy o ffocws ar amrywiaeth y gweithlu.
- vi. Gofynnodd SMC am unrhyw sylwadau neu fyfyrddodau pellach ar y ddogfen ymgynghori. Derbyniwyd y sylwadau canlynol:
 - Roedd gan PM rai sylwadau am fformat yr adran ymateb i ymgynghoreion y byddai'n hapus i'w rhannu y tu allan i'r cyfarfod. Gofynnodd hefyd a oedd cyfle drwy'r broses ymgynghori i gael adborth ar feysydd sy'n anodd i Ofal Cymdeithasol Cymru gael cipolwg arnynt. Er enghraifft, gellid ceisio gwybodaeth i fesur yr awydd am gydweithio agosach a chysoni gwell (e.e. wrth gydweithio'n well i gasglu data cyson ledled Cymru). Ymatebodd SMC gan nodi y gallem ystyried cryfhau'r elfen arweinwyr strategol a'r rôl rydym yn ei chwarae wrth ddylanwadu ar newid y system. Fodd bynnag, roedd yn bwysig nad oedd adborth yn cael ei geisio ar feysydd y tu allan i reolaeth y sefydliad na chylch gwaith y cynllun strategol.

- Gofynnodd JK am ail-edrych ar yr adran 'ein rôl o ran cyflawni ein heffaith' ar dudalen 183 er mwyn sicrhau bod y pwyntiau bwled yn gliriach. Cadarnhaodd SMC y bydd yr adran hon yn cael ei hadolygu.
 - Gofynnodd JM ai'r broses ymgynghori ysgrifenedig oedd yr unig fath o ymgynghori a gynhaliwyd? Dywedodd SMC y byddai'r ymgynghoriad ffurfiol yn seiliedig ar ymatebion ysgrifenedig, ond mae trafodaethau'n cael eu cynllunio gyda rhanddeiliaid allweddol i gael eu hadborth.
 - Gofynnodd AH a oes angen cyfeirio at ddarparwyr yn fwy penodol fel cynulleidfaoedd a rhanddeiliaid allweddol. Cytunodd SMC, a bydd yn adolygu'r ddogfen i bwysleisio fod darparwyr yn rhanddeiliaid allweddol.
 - Teimlai SB fod hwn yn gyfle, o ran casglu data, i osod targedau mesuradwy dros y 5 mlynedd nesaf. Cyfeiriodd SMC at y strategaeth ddata a'r symudiad at set ddata gofal cymdeithasol; cydnabyddir nad yw data'r gweithlu o ran y rhai sydd y tu allan i'r Gofrestr mor ddibynadwy ag y gallai fod. Mae ehangu'r Gofrestr yn rhoi cyfle i rannu data ar amrywiaeth y gweithlu lle mae unigolion yn dewis rhannu'r data hwnnw.
 - Gofynnodd PM a fyddai'r cwestiwn casglu data yn cael ei ddiwygio ar dudalen 184? Cadarnhaodd SMC y bydd y rhain yn cael eu hystyried i sicrhau bod cymaint o wybodaeth â phosibl yn cael ei chasglu. Gofynnodd i unrhyw awgrymiadau penodol gael eu hanfon ati hi a KS.
- vii. Dywedodd SE fod y broses ymgynghori wedi'i chynllunio i dynnu sylw at unrhyw fylchau neu feysydd posibl nad ydynt wedi'u hystyried. Caiff y strategaeth ddrafft ei diwygio yn ôl yr angen, yn ddibynnol ar yr adborth a dderbyniwyd.
- viii. Crynhodd y Cadeirydd y drafodaeth a chytunodd yr aelodau fod y Bwrdd wedi **trafod** a **chymeradwyo** dogfen ymgynghori Cynllun Strategol Drafft 2021 – 2026.
- ix. Oherwydd yr angen i fynd i'r afael â'r adborth ychwanegol a ddarparwyd gan aelodau ac i adlewyrchu adborth gan Is-adran Noddi Llywodraeth Cymru unwaith y bydd wedi dod i law, **dirprwyodd** y Bwrdd gymeradwyaeth derfynol i'r ddogfen ymgynghori Cynllun Strategol Drafft 2021 – 2026 i Brif Weithredwr a Chadeirydd y Bwrdd.

10. Diweddariad Gwelliannau Llywodraethu

- i. Atgoffodd y Cadeirydd y Bwrdd o drafodaethau blaenorol yn y maes hwn, gan ddechrau gyda thrafodaeth ar Ddiwrnod Datblygu'r Bwrdd ym mis Rhagfyr 2019 a nododd nifer o feysydd lle gellid cryfhau trefniadau llywodraethu corfforaethol y sefydliad. Dilynwyd hyn gan ymarfer ymgynghori yn seiliedig ar holiaduron ym mis Ionawr 2020 a phapur yn cael ei ystyried yng nghyfarfod y Bwrdd ym mis Ebrill 2020, pan gytunodd yr aelodau ar amrywiaeth o gamau datblygu i'w cymryd ynghyd ag amserlenni ar gyfer cyflawni.
- ii. Roedd y papur a oedd gerbron yn canolbwyntio ar:
- Gwneud Tâl a Llesiant yn bwyllgor ad hoc
 - Diwygio aelodaeth Pwyllgorau
 - Sefydlu Grŵp Cydlynu Cadeiryddion
 - Cymeradwyo Proses Weithredu Cadeiryddion

- iii. Gofynnodd y Cadeirydd am sylwadau cyffredinol cyn edrych ar bob un o'r elfennau yn y papur yn fanwl.
- iv. Cadarnhaodd LIB fod yr holl newidiadau a gwelliannau a awgrymwyd yn unol â'r Fframwaith Llywodraethu Enghreifftiol presennol. Gofynnwyd i'r aelodau nodi bod y Fframwaith Llywodraethu Enghreifftiol i fod i gael ei adolygu ac yn y cynllun gwaith ar gyfer yr Uned Cyrff Cyhoeddus ar gyfer 2020-21, er y gallai hyn gael ei ohirio oherwydd pwysau COVID-19. Mae'r papur hefyd wedi'i rannu ag Archwilio Mewnol.
- v. Tynnodd y Cadeirydd sylw at un o'r sylwadau a ddaeth i law gan archwilio mewnol, sef yr angen i ofalu rhag i aelodaeth Pwyllgorau fynd yn rhy fawr nes cyrraedd y pwynt bod eu heffeithiolrwydd yn dioddef. Awgrymodd y Cadeirydd roi sylw pellach i hyn pan fyddai diwygio aelodaeth Pwyllgorau yn cael ei drafod.
- vi. Gofynnodd y Cadeirydd am unrhyw sylwadau neu gwestiynau ar Gylch Gorchwyl diwygiedig y Pwyllgor Tâl a fyddai'n golygu y byddai'r Pwyllgor yn dod yn Bwyllgor ad hoc, a byddai'r aelodaeth yn cael ei bennu yn ôl yr angen gan y Grŵp Cydlynu Cadeiryddion. Byddai'r Adroddiad Adnoddau Dynol chwarterol wedyn yn cael ei dderbyn gan y Bwrdd llawn fel rhan o'r diweddariad am y cynllun busnes.
- vii. Gofynnodd JM a fu ymgynghori â staff Adnoddau Dynol ynghylch y newidiadau arfaethedig. Cadarnhaodd SE fod y rheolwr Adnoddau Dynol wedi bod yn rhan o'r gwaith o ailddrafftio'r cylch gorchwyl.
- viii. Nid oedd unrhyw gwestiynau na sylwadau pellach ar Gylch Gorchwyl diwygiedig y Pwyllgor Tâl a Llesiant.
- ix. Symudodd y Cadeirydd ymlaen at fater diwygio aelodaeth Pwyllgorau, gyda chynnig i gynyddu aelodaeth y Pwyllgorau yn sgil cael pob un o aelodau'r Bwrdd i eistedd ar ddau Bwyllgor.
- x. Gofynnodd AH a fyddai cworwm y Pwyllgorau yn newid yn wyneb cyflwyno aelodau ychwanegol. Dywedodd LIB y gallai fod yn berthnasol cynyddu'r cworwm o'r 3 presennol i 4. Yn dilyn trafodaeth, **cytunodd** y Bwrdd i gynyddu cworwm y Pwyllgorau o 3 i 4.
- xi. Croesawodd KH y cyfle, drwy ehangu aelodaeth y Pwyllgorau, i weithio gydag aelodau eraill o'r Bwrdd ar lefel Pwyllgor. Myfyriodd KH hefyd ar yr angen i gadw arferion da cyffredol, ble mae cwestiynau'n cael eu cyflwyno ymlaen llaw er mwyn sicrhau nad yw cyfarfodydd y Pwyllgor yn parhau'n rhy hir.
- xii. Gan symud ymlaen at y Grŵp Cydlynu Cadeiryddion, dywedodd y Cadeirydd, pe bai'r cynnig yn cael ei gymeradwyo, y byddai angen gwneud rhywfaint o waith pellach wedyn i benderfynu sut y byddai'n gweithredu er mwyn cyflawni ei gylch gorchwyl. Bydd y Bwrdd yn cael gwybod am gynnydd y Grŵp.
- xiii. Nid oedd unrhyw gwestiynau na sylwadau ar Gylch Gorchwyl y Grŵp Cydlynu Cadeiryddion.

- xiv. Gan symud ymlaen at y Broses Weithredu Cadeiryddion, atgoffodd y Cadeirydd y Bwrdd mai bwriad hyn oedd darparu proses fwy strwythuredig ar gyfer yr achlysuron prin hynny pan fo angen gwneud penderfyniadau brys y tu allan i strwythurau cyfarfodydd ffurfiol y Bwrdd.
- xv. Gofynnodd y Cadeirydd am unrhyw sylwadau neu gwestiynau:
- Gofynnodd PM beth fyddai'n digwydd pe na gellid dod i gytundeb drwy ymgynghoriad â dau aelod arall o'r Bwrdd. Cadarnhaodd y Cadeirydd y byddai cyfarfod arbennig o'r Bwrdd yn cael ei gynnull pe bai hynny'n digwydd. Cytunodd y dylid egluro hyn fel rhan o'r broses. **GWEITHREDU**
 - Gofynnodd CC a fyddai'n bosibl nodi'n gliriach o dan ba amgylchiadau y byddai'n briodol troi at Broses Weithredu Cadeiryddion fel dewis amgen i alw cyfarfod eithriadol o'r Bwrdd. Pwysleisiodd y Cadeirydd, oherwydd bod y Bwrdd yn gorff strategol ac yn rhinwedd y cyfansoddiad, bod y rhan fwyaf o'r penderfyniadau a wneir wedi'u datganoli i'r Prif Swyddog Gweithredol, ac y byddai'r angen i ddefnyddio'r Broses Weithredu Cadeiryddion yn gyfyngedig. Cyfeiriodd y Cadeirydd at enghraifft ddiweddar lle'r oedd yn ofynnol, mewn ymateb i COVID-19, i lofnodi'r diwygiad i reolau cofrestru o fewn cyfnod o dri diwrnod. Awgrymodd SE y byddai'n anodd llunio maen prawf penodol gan y gallai hyn greu risg o atal penderfyniadau pwysig. Awgrymodd CC y dylid ychwanegu brawddeg at y broses, gan bwysleisio, oherwydd ein fframwaith llywodraethu corfforaethol, mai anaml y byddai'r math hwn o benderfyniad yn digwydd. Cytunodd y Cadeirydd i ychwanegu paragraff at y broses sy'n nodi'r cyd-destun a'r amodau ynghlwm wrth ei ddefnydd. **GWEITHREDU**
 - Pwysleisiodd y Cadeirydd y byddai unrhyw benderfyniad a wneir gan y Broses Weithredu Cadeiryddion hefyd yn cael ei adrodd gerbron cyfarfod nesaf y Bwrdd i'w gadarnhau.
 - Gofynnodd PM a fyddai hi'n haws nodi ar gyfer beth nad oedd y broses i'w defnyddio, megis unrhyw benderfyniadau parhaol neu strategol. Cytunodd y Cadeirydd i ystyried hyn fel rhan o'r addasiadau.
 - Gofynnodd JM a fyddai'r Bwrdd yn cael gwybod bod y Broses Weithredu Cadeiryddion yn cael ei defnyddio cyn y penderfyniad yn hytrach nag aros am adroddiad yng nghyfarfod nesaf y Bwrdd. Cytunodd y Cadeirydd y bydd aelodau'r Bwrdd, lle bynnag y bo modd, yn cael gwybod cyn sefydlu'r Broses Weithredu Cadeiryddion.
- xvi Crynhowyd y drafodaeth a'r penderfyniadau a wnaed gan y Cadeirydd:
- **Cymeradwywyd** y Cylch Gorchwyl diwygiedig ar gyfer y Pwyllgor Tâl;
 - **Cytunwyd** ar ddiwygio aelodaeth y Pwyllgorau a **chymeradwywyd** newid yn y cworwm ar gyfer pob Pwyllgor o dri i bedwar aelod;
 - **Cymeradwywyd** Cylch Gorchwyl y Grŵp Cydlynu Cadeiryddion;
 - Cymeradwywyd y Broses Weithredu Cadeiryddion yn amodol ar baragraff cyd-destunol ychwanegol a'r addasiadau a nodwyd gan aelodau;
 - Byddai'r Grŵp Cydlynu Cadeiryddion yn trafod defnyddio'r porth a'r arfer o godi cwestiynau ymlaen llaw yn ei gyfarfod cyntaf **GWEITHREDU**.

11. COVID-19 a'r Strategaeth Gweithlu Iechyd a Gofal Cymdeithasol

- i. Atgoffodd SE y Bwrdd fod y Strategaeth Gweithlu Iechyd a Gofal Cymdeithasol ar y cyd wedi'i chyflwyno i Lywodraeth Cymru ym mis Rhagfyr 2019. Ers hynny, mae COVID-19 wedi arwain at newid pwyslais sylweddol ac o ganlyniad, mae ymateb gan Lywodraeth Cymru yn dal i gael ei ddisgwyl. Yn y cyfamser, mae gwaith wedi bod yn digwydd yn y cefndir i ddatblygu meysydd y strategaeth sy'n cefnogi'r ymateb i COVID neu a fydd yn helpu i hyrwyddo adferiad. Er enghraifft, mae gwaith wedi bod yn digwydd o ran gwaith teg, talu am ofal a dysgu o COVID-19. Cyfeirir at y datblygiadau hynny yn y papur, ynghyd â nodi'r meysydd hynny o'r strategaeth lle gallai gweithredu cynnar neu gyflawni carlam hwyluso neu gefnogi adferiad. Mae rhai o'r elfennau hynny wedi'u cynnwys yng Nghynllun Busnes 2020/21, er enghraifft, data'r gweithlu, cynhwysiant digidol ac arweinyddiaeth dosturiol. Paratowyd papur tebyg i'w ystyried gan Fwrdd AaGIC ac yn dilyn trafodaeth y ddau Fwrdd, caiff llythyr ar y cyd ei anfon at Lywodraeth Cymru yn tynnu sylw at y cynnydd a wnaed yn y cefndir ac yn pwysleisio manteision posibl datblygu'r strategaeth cyn gynted ag y bo modd.
- ii. Ymhelaethodd JD ar sylwadau SE, gan ychwanegu bod y papur yn dangos y ffordd y mae COVID-19 wedi ailffocysu ymateb y sefydliad i agenda'r gweithlu. Mae'r papur yn disgrifio'r ymateb sy'n cael ei ddarparu nawr ac yn nodi'r hyn y gellid ei gyflawni yn y tymor canolig a'r tymor hwy i ddatblygu'r strategaeth. Mae'r profiad o ymateb i COVID-19 wedi cyflymu'r ystyriaethau mewn rhai meysydd (e.e. archwilio dysgu digidol a chefnogi llesiant y gweithlu) tra mewn meysydd eraill (e.e. ymgyrch Gofalwn a Rhaglen Datblygu Gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru) mae gwaith wedi cael ei ailffocysu i gefnogi darpariaeth weithredol. Mae'r cyfnod hwn hefyd wedi helpu i nodi'r bylchau sy'n dal i fodoli megis argaeledd data gweithlu o ansawdd uchel a pharch cydradd rhwng iechyd a gofal cymdeithasol.
- iii. Canolbwyntiodd JD ar atodiad 3 yn yr adroddiad, sy'n dangos gwaith y sefydliad mewn ymateb i COVID-19, sy'n tynnu sylw at yr hyn sydd wedi'i gynnwys yn y cynllun busnes ar gyfer 2020-21 ac yn egluro sut mae'r gwaith hwn yn cyd-fynd â'r saith thema oddi mewn i strategaeth y gweithlu. Bydd rhywfaint o'r gwaith integredig gydag AaGIC yn parhau gyda chynrychiolwyr iechyd sy'n rhan o'r trafodaethau ynghylch Gofalwn, a chymwysterau.
- iv. Pwysleisiodd JD unwaith eto y darnau allweddol o waith a dynnwyd o'r Strategaeth ac a gynhwyswyd gyda Chynllun Busnes 2020/21 y sefydliad, yn fwyaf nodedig:
 - Y fframwaith iechyd a llesiant
 - Gwasanaeth cyswllt y cyflogwyr
 - Y platfform dysgu digidol
 - Cynllunio'r gweithlu ar gyfer y gweithlu gofal uniongyrchol
 - Dyfodol gwaith cymdeithasol
 - Cynllun gweithlu iechyd meddwl
- v. Y bwriad yw bod y papur yn tynnu sylw at y gydberthynas uniongyrchol rhwng y gweithgareddau yn y Cynllun Busnes, Strategaeth y Gweithlu a'r ymateb i COVID-19 nawr ac yn y dyfodol.
- vi. Gofynnodd y Cadeirydd am gwestiynau a sylwadau gan yr aelodau:

- Roedd RWJ yn hoffi'r syniad o "dyfu ein hunain" o ran staff a strwythurau gyrfa, ond roedd hi'n poeni fwyfwy am y diffyg cydraddoldeb rhwng iechyd a gofal cymdeithasol. Yn dilyn cyhoeddi'r system fewnfudo sy'n seiliedig ar bwyntiau, mae'n amlwg nad yw gofal cymdeithasol yn cael ei ystyried yr un fath ag iechyd. Bydd hyn yn arwain at gydbwysedd anodd. Byddai'n ddefnyddiol gosod y cyd-destun ehangach hwn mewn trafodaeth ag AaGIC. Nododd JD yr angen i weithio mewn economi gymysg, tra'n gweithio a meithrin y dalent sydd eisoes yn y sector. Bydd y fframwaith llesiant yn edrych ar yr hyn y mae angen i'r cymorth hwnnw fod. Mae gwaith yn mynd rhagddo hefyd gyda City and Guilds a'r Adran Gwaith a Phensiynau ar sut i agor y llinell gyflenwi o'r di-waith a dysgwyr galwedigaethol drwy eu cyfeirio at y sector gofal.
- Cyfeiriodd RWJ hefyd at bwynt cynharach ynghylch yr angen i fod yn fwy eglur am anghenion darparwyr a'r cyfraniad y gallant ei wneud. Myfyriodd RWJ ar ei phrofiadau ei hun gyda chartrefi gofal lle mae darparwr yn berchen ar fwy nag un cartref gofal ac yn gallu cyflawni arbedion maint, ond na fydd o bosibl yn darparu'r profiad gorau i ddefnyddwyr y gwasanaeth. Roedd hi'n meddwl tybed a ellid rhoi mwy o ystyriaeth i'r cymorth roedd ei angen ar ddarparwyr a sut y gallai Gofal Cymdeithasol Cymru ddylanwadu ar eu gweithredoedd. Nododd JD fod cymhlethdod y farchnad wedi'i adlewyrchu yn Strategaeth y Gweithlu: bydd y gwaith o ddatblygu'r fframwaith cyswllt a llesiant cyflogwyr yn rhoi cyfle i ymgysylltu'n sylweddol â darparwyr, ac yn galluogi'r sector i ddeall yn well y ffordd orau o'u cefnogi.
- Gofynnodd PM a oedd cyfle drwy'r ymgynghoriad ar y Cynllun Strategol i gasglu adborth ar Strategaeth y Gweithlu ar yr un pryd. Nododd JD mai nod Strategaeth y Gweithlu yw bod yn ddogfen fyw, lle gellir ailedrych ar y cynlluniau gweithredu a'u haddasu. Yn ddibynnol ar yr adborth i'r Cynllun Strategol, gallai fod cyfle i ailedrych ar Strategaeth y Gweithlu pe bai angen.
- Nododd PM fod Ymddiriedolaeth Gofalwyr Cymru wedi cyhoeddi adroddiad ar sefyllfa gofalwyr ifanc o'r enw '*Cefnogaeth nid cydymdeimlad*'. Mae'r adroddiad yn pwysleisio'r ffaith nad yw gofalwyr ifanc yn cael eu hystyried yn ddigonol a bod COVID-19 wedi amlygu hyn hyd yn oed ymhellach. Gofynnodd PM a oedd unrhyw gymorth pellach y gellid ei gynnig i ofalwyr ifanc. Esboniodd JD fod cyfeiriad at ofalwyr yn y cynllun strategol. Mae Gofal Cymdeithasol Cymru yn aelod o Grŵp Cynghori'r Gweinidog ar gyfer Gofalwyr ac mae'n aelod o fforymau eraill, yn ogystal â fforymau sy'n archwilio ffyrdd o gynnig cefnogaeth well i ofalwyr. Mae gwaith wedi'i gwblhau'n flaenorol ar y rhaglen e-ddysgu gofalwyr, ond mae gofalwyr yn rhan o gylch gwaith sylfaenol sefydliadau cenedlaethol eraill, felly mae angen osgoi dyblygu ymdrechion neu weithio yn groes.
- Gofynnodd MB a oedd potensial i gysylltu â'r rhai ar gontractau GIG dros dro a allai fod â diddordeb mewn ymuno â'r sector gofal wrth i'w contractau gyda'r GIG ddod i ben. Dywedodd JD fod sgysiau parhaus yn cael eu cynnal gydag AaGIC i rannu gwybodaeth am gyflenwi staff i'r sector. Mae ymgyrch Gofalwn bellach yn cynnal byrddau swyddi ac mae parodrwydd i ystyried syniadau am sut i ymgysylltu â'r rheini ar gontractau GIG dros dro ar hyn o bryd. Dywedodd MB y gallai fod cyfle hefyd i dynnu sylw at rolau gofal ar safleoedd byrddau iechyd unigol gan fod pobl wedi cael eu recriwtio'n lleol drwy Facebook, yn hytrach na thrwy Rennir Gwasanaethau'r GIG. Credai y gallai fod yn ddefnyddiol cysylltu â chyfarwyddwyr Adnoddau Dynol byrddau iechyd i drafod

y ffordd orau o gyrraedd y rhai a gafodd eu recriwtio'n lleol. Cytunodd JD i archwilio'r cysylltiadau â'r rhwydwaith Adnoddau Dynol iechyd ymhellach. **GWEITHREDU** Nododd y Cadeirydd ei fod hefyd yn gyfle i weld beth mae sectorau eraill yn ei wneud. Roedd wedi profi cysylltiadau cryf o'r blaen rhwng y lluoedd arfog a'r gwasanaethau brys, wrth i'r rhai a oedd yn gadael y lluoedd arfog brofi'n ffynhonnell o ddarpar weithwyr â sgiliau a phrofiad sy'n ategu ei gilydd.

- Nododd DH y gall dysgu digidol gael effaith negyddol ar iechyd meddwl pobl, yn enwedig os nad yw'n gweithio yn ôl y disgwyl. Ymatebodd JD gan nodi na fyddem yn gweld bod y llwyfan digidol yn ateb sy'n addas i bawb, ac y bydd angen amrywiaeth o ddulliau hyfforddi o hyd. Mae cyfnewidfa ymarfer digidol yn cael ei sefydlu ledled pedair gwlad y DU. Trafodwyd cefnogi pobl sy'n defnyddio gwasanaethau digidol, a chydnabyddir bod angen cynnwys mesurau cymorth mewn dysgu digidol.
- Gan ymhelaethu ar bwynt blaenorol MB, nododd CC hefyd fod Cyngorau Gwirfoddol Cymunedol ledled Cymru wedi recriwtio miloedd o wirfoddolwyr i gefnogi gwasanaethau gofal statudol fel rhan o'r ymateb i COVID. Gall hyn fod yn ffynhonnell bosibl o weithwyr gofal. Hysbysodd JD y Bwrdd am gyfarfod sydd ar y gweill gyda Sally Rees o Gyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru, lle gellir archwilio hyn ymhellach.

vii. Diolchodd y Cadeirydd i bawb am eu cyfraniadau i'r drafodaeth a chadarnhaodd y bydd SE, yn dilyn y cyfarfod hwn, yn cyfarfod â Phrif Weithredwr AaGIC i gytuno ar eiriad y llythyr i'w anfon at y Gweinidog Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol. Bydd yn cael ei gyhoeddi ym mhorth yr aelodau unwaith y bydd wedi'i anfon.

GWEITHREDU

viii. I gloi, cytunodd yr aelodau fod y Bwrdd wedi **trafod** y papur a chytunwyd hefyd fod swyddogion wedi rhoi sicrwydd bod cysylltiadau priodol rhwng y cynllun busnes a strategaeth y gweithlu. **Cytunwyd** yn ogystal y byddai'r meysydd blaenoriaeth a nodwyd yn y papur yn cael eu rhannu ag AaGIC a'u codi gyda'r Llywodraeth.

12. Unrhyw Fater Arall

i. Cadarnhaodd SE ei bod, yn ystod y cyfarfod, wedi cael cadarnhad bod Cynllun Busnes 2020-21 a Llythyr Cylch Gwaith y sefydliad wedi'u cymeradwyo gan Weinidogion ac y byddai hysbysiad ffurfiol yn dod i law yn ystod y dyddiau nesaf.

13. Effeithiolrwydd cyfarfodydd

i. Dywedodd y Cadeirydd wrth y Bwrdd fod KH, yn ystod cyfarfod Adolygiad Mantoli a Datblygu Personol diweddar, wedi mynegi pryderon bod yr adolygiad o effeithiolrwydd cyfarfodydd a gynhaliwyd ar ddiwedd pob cyfarfod Bwrdd a Phwyllgor wedi colli ei effaith a'i fod weithiau'n teimlo fel 'gwneud pethau dim ond er mwyn eu gwneud'. Awgrymodd fod angen edrych ar y broses eto a bod angen creu amser i gael trafodaeth fanylach am yr hyn a oedd wedi gweithio'n dda, beth na weithiodd yn dda, a pham. O ystyried yr amser sydd ar gael, ni fyddai amser i'r drafodaeth honno

heddiw, ond gofynnodd y Cadeirydd am i gam gweithredu gael ei nodi er mwyn gwneud hyn mewn cyfarfod yn y dyfodol. **GWEITHREDU**

Yn seiliedig ar y trefniadau presennol, gofynnodd y Cadeirydd gyfres o gwestiynau i'r aelodau ynghylch effeithiolrwydd y cyfarfod.

ii. **Cytunodd yr aelodau:**

- Eu bod wedi bod yn glir ynghylch yr hyn a ofynnwyd iddynt yn y papurau;
- Nid oeddent yn teimlo bod unrhyw bapurau lle byddai rhagor o wybodaeth neu ddarllen cefndir wedi bod yn ddefnyddiol;
- Ymatebodd y Bwrdd i eitemau allweddol mewn modd effeithlon;
- Roedd yr holl eitemau agenda a ystyriwyd wedi bod yn amserol ac yn berthnasol ac roedd yr aelodau wedi bod yn glir ynghylch y penderfyniadau a wnaed.

iii Gan nad oedd unrhyw fusnes arall, daeth y cyfarfod i ben am 1303.

Dyddiad y cyfarfod nesaf:

Dydd Iau 22 Hydref 2020.

Camau Gweithredu

Eitem	Cam Gweithredu	Pwy
Eitem 6 – Adroddiad Blynyddol a Chyfrifon Drafft 2019-20, adroddiad Archwilio Cyfrifon	Aelodau'r Bwrdd i dderbyn hyfforddiant ymwybyddiaeth hiliol a diwylliannol	Llinos Bradbury
Eitem 10 – Diweddariad Gwelliannau Llywodraethu	Proses Weithredu Cadeiryddion (PWC) i fod yn glir y byddai cyfarfod arbennig o'r Bwrdd yn cael ei gynnull pe na bai cytundeb drwy PWC	Llinos Bradbury
	Paragraff cyd-destunol ychwanegol i'w ychwanegu at y PWC	Llinos Bradbury
Eitem 11 – COVID-19 a'r Strategaeth Gweithlu lechyd a Gofal Cymdeithasol	Archwilio cysylltiadau â'r rhwydwaith Adnoddau Dynol lechyd ymhellach	Jon Day
	Llythyr at y Gweinidog lechyd i'w lanlwytho i'r porth ar ôl ei anfon	Llinos Bradbury

Eitem 13 – Effeithiolrwydd cyfarfodydd	Trafodaeth bellach ar effeithiolrwydd cyfarfodydd mewn cyfarfod yn y dyfodol	Llinos Bradbury
---	--	-----------------

Gweithrediadau cyfarfodydd Bwrdd Gorfal Cymdeithasol Cymru

Log gweithredu 2020-21

Dyddiad cyfarfod	Eitem	Gweithred	Gweithred gan	Dyddiad targed	Canlyniad / diweddariad	Statws cyfredol	Dyddiad cwblhau
16.07.20	Eitem 6 - Adroddiad Blynyddol a Chyfrifon Drafft 2019-20, Adroddiad Archwilio Cyfrifon	Aelodau'r bwrdd i dderbyn hyfforddiant ymwybyddiaeth hil a diwylliant	Llinos Bradbury, Uwch Swyddog Llywodraethu	Mawrth 2021	Trafodaethau'n parhau gyda'r Rheolwr Adnoddau Dynol a Lles i drefnu sesiwn ar gyfer aelodau staff a'r Bwrdd.	Agored	
16.07.20	Eitem 10 - Diweddariad Gwelliannau Llywodraethu	Proses Gweithredu Cadeiryddion (PAC) i fod yn glir y byddai cyfarfod arbennig o'r Bwrdd yn cael ei gynnull pe na bai PAC yn cytuno Paragraff cyd-destunol ychwanegol i'w ychwanegu at CAP	Llinos Bradbury, Uwch Swyddog Llywodraethu	Awst 2020	CAP wedi'i ddiwygio yn ôl y gofyn, cafodd fersiwn wedi'i diweddaru ei lanlwytho i'r porth ar 06 Awst yn gofyn am adborth a oedd unrhyw sylwadau pellach. Ni dderbyniwyd unrhyw sylwadau pellach.	Caewyd	06.08 20
16.07.20	Eitem 11 - Covid-19 a Strategaeth y Gweithlu Iechyd a Gofal Cymdeithasol	Archwilio gysylltiadau â rhwydwaith AD Iechyd ymhellach	Jon Day, Cyfarwyddwr Cyborthwyol y Gweithlu	Medi 2020	Cyfarfod wedi'i sefydlu gyda chydweithwyr yn HEIW i drafod sut y gellir sicrhau presenoldeb ystyrlon ar y grŵp WOD	Agored	

					(rhwydwaith ar gyfer arweinwyr AD ym mhob bwrdd iechyd).		
16.07.20	Eitem 11 - Covid-19 a Strategaeth y Gweithlu Iechyd a Gofal Cymdeithasol	Llythyr at y Gweinidog Iechyd i'w uwchlwytho ar y porth ar ôl ei anfon	Llinos Bradbury, Uwch Swyddog Llywodraethu	Gorffennaf 2020	Llythyr wedi'i uwchlwytho ar y porth ar 24 Gorffennaf.	Caewyd	24.07.20
16.07.20	Eitem 13 - cwrdd ag effeithiolrwydd	Trafodaeth bellach ar effeithiolrwydd cyfarfodydd mewn cyfarfod yn y dyfodol	Llinos Bradbury, Uwch Swyddog Llywodraethu	Hydref 2020	Amser ychwanegol ar yr agenda ar gyfer trafodaeth yng nghyfarfod mis Hydref.	Caewyd	22.10.20
30.04.20	Item 8 – Materion rheoleiddio	Gweithio gyda'r tîm FtP i ddatblygu meini prawf ar gyfer pryd gellid defnyddio mwy ar adran 160 o'r Ddeddf Rheoleiddio ac Arolygu (RISCA), gan ei bod yn rhoi'r pŵer i fynnu gwybodaeth gan bersonau neu gyrrff sy'n ymwneud ag achosion FtP.	Hywel Dafydd, Cyfarwyddwr Cynorthwyol Rheoleiddio	16.07.20	Rydym yn cynnal trafodaethau â chyfreithwyr Llywodraeth Cymru i weithredu adran 160. Unwaith y cyflawnir hyn, byddwn yn gosod maen prawf. Mae gwaith Llywodraeth Cymru ar hyn wedi stopio oherwydd Covid-19 ond rydym mewn cysylltiad rheolaidd ac yn gobeithio gwneud cynnydd yn	Agored	

					fuan. Cynhaliwyd cyfarfod gyda'r Tribiwnlys Safonau Gofal ar 8 Hydref.		
30.04.20	Item 8 – Materion rheoleiddio	Cwestiynau y gofynnir iddynt gan aelodau yn gael eu cyfeirio fel rhan o ddatblygiad dangosyddion a metrigau data rheoleiddio ledled y DU	David Pritchard, Cyfarwyddwr Rheoleiddio	Parhaus	Mae David yn parhau i weithio gyda chydweithwyr ledled y DU ond mae'r gwaith hwn wedi cael llai o flaenoriaeth ac wedi'i ohirio tan 2021-22 i wneud lle i ymateb i Covid-19.	Caewyd	Hydref 2020
30.04.20	Item 9 – Cyfleoedd i gryfhau llywodraethu corfforaethol	Gwelededd a hygyrchedd aelodau'r Bwrdd i aelodau staff i'w hystyried fel rhan o'r amserlen ddatblygu	Mick Giannasi	Parhaus	I'w drafod ymhellach gyda'r Grŵp Cydlynu Cadeiryddion ar sut y gellir gwneud hyn tra fod staff yn gweithio o adref.	Agored	
30.01.20	Item 8 – Negeseuon allweddol gan y Prif Weithredwr a'r Cyfarwyddwyr	Gwahodd y tîm Cofrestru i gyfarfod y Bwrdd ym mis Ebrill i sicrhau bod eu cyflawniadau'n cael eu cydnabod yn briodol	Llinos Bradbury, Uwch Swyddog Llywodraethu	30.04.20	Oherwydd gorfod cynnal cyfarfodydd y Bwrdd rithwir, gwahoddir y Cadeirydd i gyfarfod nesaf addas y tîm Rheoleiddio i drosglwyddo diolchgarwch y	Caewyd	

					Bwrdd am eu gwaith ar gofrestru'r gweithlu gofal cartref.		
--	--	--	--	--	---	--	--

Gwethrediadau a gaewyd yn flaenorol

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

30.04.20	Item 9 – Cyfleoedd i gryfhau llywodraethu corfforaethol	Diweddariad ar yr amserlen waith mewn perthynas â chryfhau llywodraethu corfforaethol at the July Board meeting	Mick Giannasi	16.07.20	Diweddariad ar: - ToR pwyllgor tal diwygiedig - Aelodaeth pwyllgor - Cadeiryddion yn cydlynu ToR Grŵp - Proses Gweithredu Cadeiryddion I'w drafod yng nghyfarfod mis Gorffennaf	Caewyd	16.07.20
30.04.20	Item 11 – Effeithiolrwydd y cyfarfod	Ôl-drafodaeth ar-lein yn dilyn y cyfarfod rhithwir cyntaf i'w gynnal	Mick Giannasi	01.06.20	Dad-friffio wedi'i gynnal, rhannu canlyniadau a themâu allweddol gyda'r Bwrdd	Caewyd	12.06.20
30.01.20	Item 6 – Gwaith Cymdeithasol yng Nghymru	Rhoi'r wybodaeth ddiweddaraaf i'r Bwrdd wrth i'r cynllun gweithredu a'r llywodraethu gael ei ddatblygu	Sarah McCarty, Cyfarwyddwr Gwelliant a Datblygu	2020-21	O fewn Cynllun Busnes 2020-21 mae rhaglen waith i ddatblygu cynllun gweithlu gwaith cymdeithasol a bwrw ymlaen â hyn. Bydd cynnydd yn erbyn y gwaith hwn yn cael ei ddarparu fel rhan o adroddiad cynnydd chwarterol y cynllun busnes i'r Bwrdd.	Caewyd	16.07.20

30.01.20	Item 6 – Gwaith Cymdeithasol yng Nghymru	Cynhwys drafodaeth ar ddatblygiadau gwleidyddol yn sesiwn datblygu'r Bwrdd ym mis Ebrill	Llinos Bradbury, Uwch Swyddog Llywodraethu	30.04.20	Trafodwyd yn sesiwn datblygu'r Bwrdd 02 Gorffennaf	Caewyd	02.07.20
30.01.20	Item 5 – Diweddariad cynllun busnes	Edrych ar sut mae nifer yr achosion FtP agored yn cael eu cyflwyno yn y Cynllun Busnes	Hywel Dafydd, Cyfarwyddwr Cynorthwyol Rheoleiddio	Ebrill 2020	Papur ar agenda'r Bwrdd Ebrill i drafod newid yn y targed cynllun busnes ar gyfer 2020-21	Caewyd	30.04.20
30.01.20	Item 5 – Diweddariad cynllun busnes	Mwy o fanylion i'w cynnwys ar nifer yr achosion FTP dros 18 mis yn y dyfodol a sicrwydd craffu ar lefel Pwyllgor	Hywel Dafydd, Cyfarwyddwr Cynorthwyol Rheoleiddio	Ebrill 2020	Diweddariad chwarter 4 wedi'i gyflwyno i'r Bwrdd ar 30 Ebrill gyda manylion pellach.	Caewyd	30.04.20
30.01.20	Item 5 – Diweddariad cynllun busnes	Anfon gwybodaeth am reoli prosesau ystadegol at swyddogion	Grace Quantock	Chwefror 2020	Gwybodaeth a anfonwyd gan Grace ac sy'n cael ei hystyried gan Swyddogion fel rhan o gynllun Busnes 2020-21 yn adrodd i'r Bwrdd ynghyd â'r gofynion a osodwyd gan Lywodraeth Cymru ar adrodd ar atebolrwydd.	Caewyd	17.04.20
30.01.20	Item 5 – Diweddariad cynllun busnes	Mwy o fanylion ar reoli salwch tymor hir i'w cynnwys mewn	Kate Salter, Cyfwrwyddwr Cynorthwyol	Erbrill 2020	Diweddariad chwarter 4 wedi'i gyflwyno i'r Bwrdd ar	Caewyd	30.04.20

		adroddiadau yn y dyfodol	Gwasanaethau Corfforaethol		30 Ebrill gyda manylion pellach.		
30.01.20	Item 8 - Negeseuon allweddol gan y Prif Weithredwr a'r Cyfarwyddwyr	Ystyried gyflwyno Proses Gweithredu Cadeiryddion fel ffordd ffurfiol o ddirprwyo penderfyniadau	Mick Giannasi, Cadeirydd	30.04.30	Wedi'i gynnwys fel rhan o'r papur gwella llywodraethu a ystyriwyd yng nghyfarfod y Bwrdd ym mis Ebrill	Caewyd	30.04.20



CYFARFOD / MEETING	Cyfarfod Bwrdd				
	PREIFAT / PRIVATE		CYHOEDDUS / PUBLIC		
					✓
DYDDIAD / DATE	22.10.20				
EITEM AGENDA AGENDA ITEM	7				
TEITL / TITLE SCW/20/14	Cynllun Busnes 2020-21: Diweddariad chwarter 2				
AWDUR / AUTHOR	Sue Evans, Prif Weithredwr				
CYFRANIADAU GAN/ CONTRIBUTIONS FROM:					
PAPURAU CEFNOGOL / SUPPORTING PAPERS	Atodiad 1 - Cynnydd y Cynllun Busnes: Diweddariad 6 mis - sylwebaeth perfformiad Atodiad 2 - Adroddiad Cyllideb am y cyfnod hyd at 30 Medi 2020 Atodiad 3 - Dangosfwrdd Chwarter 2 Adnoddau Dynol				
GWEITHGAREDD CYNLLUN BUSNES / BUSINESS PLAN ACTIVITY	Holl weithgareddau'r Cynllun Busnes				
GWEITHRED / ACTION REQUIRED	CYMERADWYAETH / APPROVAL	DARPARU LLYW / PROVIDE A STEER	DARPARU SICRWYDD / PROVIDE ASSURANCE	TRAFODAETH / DISCUSSION	CRAFFU / SCRUTINISE
	×	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	×
ARGYMHELLIAD / RECOMMENDATION	Gofynnir i aelodau graffu a chymeradwyo'r cynnydd yn erbyn y Cynllun Busnes 2020-21 yn y cyfnod chwech mis. Gofynnir i'r Aelodau gytuno ar ychwanegiad i un o'n gweithgareddau yn Thema Blaenoriaeth 1 (Gweithlu Gofal Cymdeithasol a'r Blynyddoedd Cynnar). Byddwn yn sefydlu Cynllun Cymorth i Weithwyr sy'n gweithio yn y sector preifat a gwirfoddol.				
PRIF BWYNTIAU; MATERION ALLWEDDOL I DYNNU SYLW ATYNT; CWESTIYNAU I'W YSTYRIED	Mae'r adroddiad perfformiad hwn yn darparu diweddariad yn erbyn: <ul style="list-style-type: none">• gynnydd yn erbyn yr holl amcanion yn atodiad 1 gan gynnwys adrodd ar eithriadau o weithgareddau melyn a choch.• ein sefyllfa ariannol ar ôl 6 mis yn Atodiad 2• ein gweithgareddau Adnoddau Dynol yn Atodiad 3				

MAIN POINTS; KEY ISSUES TO DRAW TO ATTENTION; QUESTIONS TO CONSIDER	
ASESIADAU EFFAITH / IMPACT ASSESSMENTS	N/A

Cynllun Busnes 2020-21: Diweddariad chwarter 2

1. Pwrpas yr adroddiad a'r argymhelliadau

- 1.1 Mae'r adroddiad hwn yn rhoi'r cynnydd chwech mis yn erbyn ein cynllun busnes yn 2020-21.
- 1.2 Ceir diweddariad ar gynnydd yn erbyn yr holl amcanion yn atodiad 1 gan gynnwys adrodd eithriad a'r weithgareddau melyn a choch. Gofynnir i'r Aelodau ystyried a chymeradwyo'r cynnydd yn erbyn y Cynllun Busnes 2020-21 yn ystod cyfnod chwech mis.
- 1.3 Gofynnir i'r Aelodau **gytuno** ar ychwanegiad i un o'n gweithgareddau yn Thema 1 (Gweithlu Gofal Cymdeithasol a Blynyddoedd Cynnar). Byddwn yn sefydlu Cynllun Cymorth i Weithwyr y sector preifat a gwirfoddol. Bydd y gwaith hwn yn rhan o'r gweithgaredd canlynol: Cyflwyno fframwaith iechyd a lles yn unol â strategaeth y gweithlu.

2. Cyd-destun

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

3. Perfformiad yn erbyn y cynllun busnes ar ôl 6 mis

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

	Gweithgareddau	Ar y trywydd iawn	Angen cymorth ychwanegol	Pryderon mawr	I ddechrau
Gweithgareddau	52	35	17	0	-
% ar ol 6 mis		67%	33%	0%	-

- 3.2 Mae rhai dangosyddion perfformiad allweddol wedi'u cynnwys yn yr adroddiad eithriad. Fodd bynnag, bydd gwaith pellach o fireinio mesurau a dangosyddion yn parhau yn unol â'n gwaith mewn perthynas â mesur ein heffaith ac adolygiad o'n Cynllun Strategol.
- 3.3 Fel rhan o'n hymateb i COVID-19 datblygwyd cofrestr risg benodol a oedd yn adlewyrchu'r risgiau sy'n gysylltiedig yn benodol â'r pandemig hwn a'n hymateb wrth gefnogi'r sector gofal cymdeithasol a blynyddoedd cynnar wrth ymateb i COVID-19. Rydym bellach wedi cynnwys nifer o'r risgiau hynny yn y Gofrestr Risg Strategol gyffredinol gan ein bod yn cydnabod ein bod bellach

yn byw mewn byd COVID-19. Bydd y Gofrestr Risg Strategol yn cael ei hadolygu gan y Tîm Rheoli Gweithredol bob mis.

4. Rôl y Bwrdd

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

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

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

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

Business Plan 2020-21 - Quarter 2 update

1. What is in this report?

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

It is set out to include:

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

Risk scoring:

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

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

6. Our budget position as at the end of September 2020
7. An overview of the HR work to support our workforce during the last quarter to support our workforce

Priority theme 1 - Social Care and Early Years Workforce

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

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

Performance Commentary
<p>Our registration processing times have improved positively since last quarter as we continue to adapt to remote working, and we've balanced the need to support the workforce by giving more time to register with closing inactive applications down. New groups continue to register with us on a limited basis, which is expected as we've not publicised the register being open to these groups when services are concentrating attentions on responding to COVID-19. We continue to be flexible with regulatory requirements in response to the pandemic, whilst we maintain delivery of our statutory remit remotely, including our public protection role through the fitness to practise and hearings functions.</p> <p>All change projects are either on track or there are mitigating reasons for the concerns which are identified with an amber status. Our work on early years and childcare for example, is on track and meeting the requirements of an adapted plan to support sector recovery and sustainability, but in terms of the original aspirations of the transition programme work has temporarily paused. Similarly, our work on evidence informed practice is slightly behind until we can secure the staffing resource to help realise many of the project's objectives.</p> <p>We've received a good response from the workforce manager network to the requests for a more detailed and earlier submission to mid-year monitoring reports so we can begin to see the impact that the pandemic has had on the delivery of workforce development. This data will help us respond appropriately for the second half of the grant year but will also provide vital intelligence to the development of the remit letter of the 2021/2022 grant year. The work on the health and wellbeing framework has allowed us to explore wider shared approaches with health partners and the possibility of a shared commission in line with the ambition of the draft health and social care workforce strategy.</p>

Business plan activity	Narrative	QTR 2	QTR 3
Develop and maintain an accurate Register of social care workers	<p>The average processing times for applications from complete to registered in the period to July to September was 4.3 (88% were processed within 5 days).</p> <p>We have once again halved the number of open applications from almost 1,500 at the end of the last quarter to 704 at the end of September. It remains at amber as we are still just over the 600 target but this is largely out of our control as we</p>		

Business plan activity	Narrative	QTR 2	QTR 3
	continue to give people longer to complete their applications during this emergency period.		
Extend professional registration to adult care home workers and new managers	<p>Whilst we are not 'pushing' the registration message now, we are being invited to regional partnership meetings to raise awareness amongst employers. Alongside this we continue to plan how to register these groups, which include staffing projections and further refinement of our processes.</p> <p>The status of this activity remains as amber as we are not on track to register 1,500 adult care home workers in year one. We are around a quarter of the way there but with only six months of the year remaining. Without sustained engagement it's unlikely we will reach the target.</p>		
Support the early years and childcare workforce including future registration options	<p>Formal decision from Welsh Government to pause the consultation at this stage and for our resources to be redirected to support the stabilisation and reconstruction of the sector post COVID-19 outbreak. Our work has therefore shifted to a refocused plan of action to support the sector and ensure its long-term recovery.</p> <p>We are on track and meeting the requirements of this adapted plan, but in terms of the original aspirations of the transition programme work has temporarily paused.</p>		
Provide financial support for training and development (bursaries & SCWWDP) as well as advice and guidance on qualification and apprenticeships certification	<p>Received a total of 193 nominations for new students from all HEI's; Open University nominations for further 70 new students to follow. Of the 193 nominations, 175 are bursary students. 160 students invited to apply for a bursary and 131 approved for a bursary so far. 264 returning students have so far been approved for a bursary. 22 final year 2019/20 students (20 from Bangor University and 2 from Cardiff University) have returned to complete their 100 day Level 3 PLO. 20 have received a pro rata bursary equaling £39,000.</p> <p>Based on information to date the number of bursaries to be awarded will be in the region of 175 compared to a budget for 227 students. Therefore, this will lead to a budget underspend in bursaries and Practice Learning Opportunity Funding (PLOF).</p>		
Develop and embed evidence informed practice and approaches	<p>Working groups for development of Using Evidence recommendations now underway; key informant interviews for Phase 2 (providers) underway; design of Phase 3 (engagement people with lived experience) has commenced. Development meetings with the Developing Evidence-Enriched Practice (DEEP) programme lead continue, using intelligence from working groups</p> <p>Activity marked 'amber' until we have identified an Evidence</p>		

Appendix 1

Business plan activity	Narrative	QTR 2	QTR 3
	and Engagement Officer to support this activity. We received several high-quality applications and interviews are scheduled for week commencing 5 October.		

Strategic risks	Inherent score	Residual score
If we don't refresh and reform our regulatory processes, then the additional resources required will undermine our organisational stability and undermine work across our objectives, as well as missing the opportunity to link regulation with improvement more closely. If our changes are not supported by the sector and Welsh Government policy, we could struggle to deliver effective change and destabilise the sector.	Red (20)	Yellow (10)

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

Key Performance Indicators	QTR 1	QTR 2	QTR 3	QTR 4	Comparator / Target
Number of fitness to practise cases open	189	240			189 Last quarter
Number of active cases open longer than 18 months	26 (13.7%)	29 (12%)			Less than 10%
No of final hearings held	0	4 (22 cases awaiting final FTP hearing)			0 Last quarter

Performance Commentary

Work continues apace on a range of ambitious programmes of work including appointments to management posts with a focus on qualifications, standards and assessment and plans in place to appoint to the manager post for mental health to help us drive forward this programme of work in partnership with HEIW.

The qualification agenda continues to be demanding both in terms of the implementation of the level 4 and 5 qualifications launched in September 2020, continued support for the level 2 and 3 awards but also work with key partners on adjustments required to assessment practice in light of continued restrictions in service settings as a result of COVID-19. New approved apprenticeship frameworks at level 4 and 5 were approved and published in September 2020 providing a positive range of funded pathways for all awards. The Early Years and Child Care (EYCC) All Wales Induction Framework (AWIF) resources including workbooks are still delayed but are planned to be uploaded on the 2nd October 2020.

There has been some delay in the commissioning of a preferred provider for the development of workforce plans for the direct care workforce and social work profession due to limited tender submissions but officers are hopeful of making a successful appointment in mid October. Further exciting work is in place for the WeCare Wales into the autumn with the groundwork being in place in quarter 2 around extension of the jobs portal and a range of campaign bursts including two TV adverts to take place in the autumn.

Work on the joint training initiative between health and social care in the Gwent area (adult service and Royal Gwent Hospital) after delays of some 12 months has begun gaining significant traction with senior managers across both sectors stepping up to realise the potential of an aligned approach. Bringing the 2 consultancies together is proving extremely fruitful and will lead to the programmes being delivered beyond the existing scope of the initial Social Care Wales programme. We have experienced excellent engagement across the sectors on the work developing outcome and person centred Case Recording and are hopeful that this will continue to deliver in the way both the Association of Directors of Social Services Cymru (ADSSC), Providers and the Care Inspectorate Wales (CIW) particularly need it to do.

Business plan activity	Narrative	QTR 2	QTR 3
------------------------	-----------	-------	-------

Business plan activity	Narrative	QTR 2	QTR 3
Provide expert advice and national induction, apprenticeship and qualification frameworks for roles across the sector to ensure high quality and test models for future approaches	<p>Qualification Framework updated for 1st September when new level 4/5 qualifications went live. Equivalence of level 5 qualifications for registration being considered via internal and external focus groups. Work placement guide published 1st September. Competency framework for independent advocacy published 1st September to coincide with new qualifications. City & Guilds / WJEC events booked September / October Social Care Wales officer will attend. Further adaptations agreed for assessment of qualifications, events will cover these. Employer events are being planned for late October / early November. Infection Prevention and Control training strategy being developed across health, social care and childcare. Sector scoped and examples of training programmes gathered. Draft Infection Prevention and Control training framework in process of being developed.</p> <p>Early Years and Child Care (EYCC) AWIF resources including workbooks are being developed and are planned for publication in October 2020.</p>	Green for all except for EYCC AWIF	
Fitness to practice service and associated hearings to support protection of the public and to support the provision of high-quality services	<p>We had had a significant increase in referrals since the inclusion of Domiciliary Care Worker on the Register - an increase of 40% on previous levels.</p> <p>COVID-19 has meant that cases have not been able to move to final hearings - in addition some cases are further delayed due to our contracted psychiatric consultants closing their service temporarily so we are unable to get current medical assessments or re-do assessments that are now out of date.</p> <p>22 cases are waiting for a final Fitness to Practise hearing. Those cases where a final hearing should have already taken place will impact on the statistic for over 18-month cases.</p> <p>N.B. Although the percentage of cases over 18 months has decreased this quarter, this is only due to the huge increase in open investigations, not to a reduction in the cases over 18 months.</p>		
	Interim Order Panels and Registration Appeals Panel hearings continued to be held successfully, remotely. 4 final hearings held in September, remotely. The backlog will slowly begin to decrease as more final hearings will be scheduled for the next quarter and probably beyond. This activity remains amber due to the backlog of cases waiting to be held at final hearing which were postponed due to COVID-19 or are in the pipeline for consideration and are in a queue.		

Business plan activity	Narrative	QTR 2	QTR 3
Learning from COVID-19 and sharing practice that 'what makes a difference'	A second workshop was held in Quarter 2 to explore the current skills and capacity of Social Care Wales to take a co-design approach to sharing practice. The identification of an external supplier has been delayed until the next quarter due to capacity issues. We will take advantage of the delay to ensure that this work activity uses the winners in November's Accolades.		
Establish an Employer liaison service	A speculative notice is currently on the Sell to Wales website and a supplier engagement event is being held in October to inform the tender process and validate timescale, budget and deliverables. Status remains at amber and will until resources are commissioned. Timelines will be updated following supplier engagement there may also need to be a review of the budget.		
To take forward some priority areas of the workforce strategy including: Workforce plan for the direct care workforce	Initial tender only produced one submission, so it has been decided to repeat the tendering exercise and extend the return date for submission. The close for this repeat round is early October 2020.		
To take forward some priority areas of the workforce strategy including: Workforce plan for the social work profession	Initial tender only produced one submission, so it has been decided to repeat the tendering exercise and extend the return date for submission. The close for this repeat round is early October 2020		

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

If we do not demonstrate how we are supporting the health and wellbeing of the social care and early years, then there will be an impact on the sustainability of the workforce.	Amber (15)	Yellow (10)
--	---------------	----------------

Priority theme 3: Social Care and Early Years Systems Leaders

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

Performance Commentary

The Ministerial Advisory Group (MAG) on Vulnerable Children and Young People has seen a Task & Finish Group reinstated by Welsh Government which will focus in the main on residential care and the provision of in-house residential care across Wales. We will focus on peer support sessions and delivering the residential children's annual conference.

A piece of work is being undertaken by the Care and Support at Home sub-group which will shape the priority and purpose of the steering group moving forward over the next 3 years: conversations will need to be had about how this work supports work being done by Welsh Government during the first phase of the pandemic. Agreeing a specific and limited set of priorities is a significant challenge for members of the steering group.

The Time for You work with domiciliary care managers is proving successful as a model being well attended by participants; comparisons and learning with the Cwtch model will be useful for future planning. As part of the COVID-19 resources, the End of Life work has been very well received and recognised by a UK wide audience. During Quarter 3 we will be in a better position to report against the compassionate leadership survey and its findings from across the sector.

Our RAG status for our research and evidence projects has been kept at amber for Quarter 2, due to the Research and Data team's capacity issues. However, at the time of writing offers have been made to preferred candidates to support us in delivering the growing research agenda. While amber, we have continued to make progress, particularly on the Social Care Institute for Excellence (SCIE) Using Evidence project, where we have kicked off a number of working groups with external stakeholders, including Welsh Government, local authorities, researchers and the Regional Innovation and Improvement Hubs. A highlight for Quarter 2 was the delivery of the draft discovery report for the social care data strategy by KPMG. This will be published early in Quarter 3.

Business plan activity	Narrative	QTR 2	QTR 3
Develop Covid-19 workforce and social care research priorities	We held a project kick-off meeting on 18 August and SCIE have begun the first phase of activity, focusing on the mapping of networks. Activity marked 'amber' until we have recruited an Evidence and Engagement Officer to support this activity.		
Develop one stop	Mapping of networks via working groups underway with		

Business plan activity	Narrative	QTR 2	QTR 3
shop of curated expert guidance on Covid-19 – that can be used on a once for wales basis to support employers and the workforce	<p>virtual practice forums and survey to follow.</p> <p>Interim and final reports to support development of infrastructure for evidence implementation and maximising existing partnerships/initiatives by end of October 2020.</p> <p>Work continued throughout Quarter 2 to augment and maintain Covid-19 resources and curated collections.</p> <p>Activity marked 'amber' until we have identified an Evidence and Engagement Officer to support this activity.</p>		
<p>Support the progression of a Compassionate and collective leadership approach across social care and health</p> <p>(4 - Scope the possibility of an internal SCW project team across FTP and I&D Directorates to identify learning and themes relating to leadership and fitness to practice. Perimeters to be agreed with FTP)</p>	<p>1)The second phase of consultation on the principles is now live and due to close at the end of September 2020 which puts us on schedule to finalise and launch the principles in Autumn 2020.</p> <p>2) The development of the webinars was delayed due to COVID-19 and more pressing sector needs. There is now a cross-programme working group working on the design of an offer of webinars and masterclasses with a view to a programme of events being delivered in Quarter 3 and 4.</p> <p>3) Initial discussions and invitations have been made for the project group. Meetings are on track to commence in Quarter 3.</p> <p>4) This work is currently on hold whilst other projects looking at data and Fitness to Practise (FTP) are being initiated to see if relevant data can be drawn from existing work in order to avoid duplication of activity.</p> <p>5) The first peer support offer is now active. The offer provides a peer support network called 'Time for You' for domiciliary care managers.</p>	All green except item 4	
Play a key role in driving the use of research and intelligence into planning and service design and delivery. (This will include listening to individuals and their carers and will also support implementation of the performance	<p>Using Evidence working groups with key stakeholders to build links and develop actions plans underway throughout September. Activity marked 'amber' until we have identified an Evidence and Engagement Officer to support this activity.</p> <p>Topic guides for guides for Phase 2 key informant interviews with providers completed and interviews underway. Design of Phase 3 (engagement with people with lived experience) has begun.</p> <p>Development meetings and interviews for future Centre for Evidence Implementation in Adult Social Care completed during September.</p>		

Business plan activity	Narrative	QTR 2	QTR 3
and improvement framework)	<p>Planning and development meetings with Welsh Government to consider guidance and approach to R&E domain of Performance & Improvement Framework continue.</p> <p>Development meetings with DEEP programme lead (Swansea University) and SCIE exploring approach to knowledge mobilisation approaches and capacity building continue. Initial evaluation framework planning stage completed with DEEP partners.</p> <p>Project kick-off meeting with SCIE in August who have begun the first phase of activity, focusing on the mapping of networks. Practice forums and survey to follow.</p>		

Priority 4 - Our own workforce

Key Performance Indicators	QTR 1	QTR 2	QTR 3	QTR 4	Comparator / Target
Staff sickness levels	2.46%	2.55%			3%
Timely laying of Statutory Annual Accounts	N/A	Laid 31 July 2020			August 2020
Internal audits receive substantial assurance	N/A	N/A			80%
ISO 27001 Reaccreditation awarded	Maintained	Maintained			Maintained

Performance Commentary

The majority of business plan activities within this area of work are progressing in line with expected milestones. We continue to maintain and progress business requirements in relation to our governance, financial, IT infrastructure and HR arrangements as outlined in our business plan. Our draft list of priorities (Strategic Plan 2021 - 2026 consultation) is out for consultation. In the meantime, we are working on outlining our Strategic Financial Plan which will support the future Strategic Plan.

Despite COVID-19 the Annual Report and Accounts were laid on the 31 July 2020 as planned. Another success was in relation to the continuation of our ISO27001 accreditation with the July 2020 audit passed with no non-conformities.

There is one amber target in relation to compliance with the website accessibility regulations. A report was discussed at the Audit and Risk Committee at the end of September.

Business plan activity	Narrative	QTR 2	QTR 3
Maintain organisational compliance with statutory organisational requirements.	Audit and Risk Committee received an organisational compliance overview at the September Committee meeting. The key updates following this report is the focus on organisational compliance with the website accessibility regulations and the impact on current and future websites and content. EMT approved the additional £38k needed for phase 1 of development changes needed for our SCWonline website for compliance. We have also commissioned an additional audit by Digital Accessibility Centre on our data website to provide fuller assurance on the work needed for the element of this site meeting the standards. Due to the work needed to embed the requirements of accessibility standards across project managers and third-party suppliers this activity is not meeting expected standards at the end of this quarter and predicted to not be fully aligned at the end of the next quarter. In other compliance areas we have produced our		

Appendix 1

	first annual report against the Welsh Language Standards; we are developing the action plan to outline steps to develop a revised Strategic Equalities Plan.		
--	--	--	--

Strategic risks	Inherent score	Residual score
If we do not keep the sector engaged in the work of Social Care Wales then we start to lose credibility and not deliver our overall ambition, as we cannot achieve this in isolation. The sector is not engaged in our role and remit.	Amber (15)	Yellow (10)
If we do not demonstrate how we are contributing to making a positive difference to the care sector, then we will lose credibility. We are unable to manage the expectations of the sector, stakeholders (including Welsh Government) and the public.	Yellow (10)	Green (5)
If we don't have increased resources to meet what is expected from Government term of office, then we will not be able to deliver the expected standards.	Red (20)	Red (20)
If we don't manage competing Welsh Government priorities and ensure that any new work is within our scope and purpose then we could result in over committing our resources to deliver, extend our remit beyond our scope and lose our identity and unique purpose.	Red (20)	Yellow (10)
If we don't remain engaged with 'A Healthier Wales' and maintain key relationships with Welsh Government and critical stakeholders (HEIW, PHW etc) then this could impact on key deliverable priorities resulting in social care not being rebalanced within the ambition of 'A Healthier Wales' and lose confidence if we do not deliver against expectations.	Red (20)	Yellow (10)
If we do not respond accordingly to the COVID-19 pandemic then we will not be supporting the social care sector in helping them deliver front line care and support during the COVID-19 pandemic.	Amber (15)	Yellow (10)
If we don't support our own workforce (Social Care Wales) during this time then we will not be an effective and efficient organisation where staff health and wellbeing is at the centre of how we work.	Amber (15)	Yellow (10)
Working remotely has increased the risk of cyber fraud, hacking and scamming. Therefore, putting vulnerabilities within our IT network and opportunities for fraud.	Amber (15)	Yellow (10)

Budget Report for the period to 30 September 2020

This is the second budget monitoring quarterly report for the financial year 2020-21. The report covers income and spend for the first six months to 30 September 2020. The report is based on a total annual budget of £22,079,000. This is financed from £20,849,000 Grant in Aid (including £209k internal carry forward), £1,180,000 registration fee income and £50,000 Apprenticeship certification income.

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

Financial Summary to 30 September 2020					
	Annual Budget	Actual YTD	Budget YTD	Variance	Predicted Outturn
	£'000	£'000	£'000	£'000	£'000
Income	22,079	4,604	4,622	(18)	22,070
Expenditure					
Grants Programme	11,478	324	240	(84)	11,099
Workforce Regulation	3,442	1,472	1,492	20	3,397
Improvement and Development inc Res and Data	3,226	1,150	1,240	90	3,363
Early Years and Childcare	311	154	149	(5)	311
Strategy and Business Support	3,622	1,594	1,569	(25)	3,649
Totals	22,079	4,694	4,690	(4)	21,819

Income Analysis

Income	Annual Budget £'000	Actual YTD £'000	Budget YTD £'000	Variance £'000	Predicted Income £'000
Grant In Aid	20,849	4,100	4,100	0	20,849
Apprenticeship Certificate Incom	50	16	27	(11)	40
Registration Fee Income	1,180	487	495	(8)	1,180
Other Income	0	1	0	1	1
Total Income	22,079	4,604	4,622	(18)	22,070

£18k of Income has been received less than budgeted in the first six months of the financial year. This predominately relates to reduced Apprenticeship Certification Income. The outturn projection for this budget has been reduced from £50k to £40k.

Expenditure Analysis

As at the end of September we are reporting a £4K expenditure overspend against budget. The main areas of overspend/underspend are in the Grants Programme

(£84k overspend) and the Improvement and Development budgets (90k underspend). Analysis in respect of the main headings is provided below: -

Expenditure	Annual Budget	Actual YTD	Budget YTD	Variance	Predicted Outturn
	£'000	£'000	£'000	£'000	£'000
Grants Programme					
SCDWP	7,149	-	-	-	7,149
People Using Services and Carers	75	6	6	-	75
Regional Facilitation	504	-	-	-	504
Student Funding	2,392	318	234	(84)	2,145
PLOF	1,224	-	-	-	1,092
SfCD	11	-	-	-	11
Research	123	-	-	-	123
Total	11,478	324	240	(84)	11,099

- The £84k overspend in the Grants Programme budget is a matter of timing as we were able to pay more first term bursaries in September than anticipated. However, the Student Funding budget outturn figure has been reduced by £247k to reflect the lower enrolment numbers in respect of new students requiring bursaries with only 177 new bursaries projected to be awarded of the 227 that we budgeted for. Low enrolment figures has also resulted in the Practice Learning Opportunity Funding (PLOF) Budget outturn projection being reduced with some placements being delayed into the new financial year being another factor. With the PLOF outturn being reduced £132k in totality it is projected that the Grants Programme budget will be underspent in total by £379k.
- There is a risk that this budget may be underspent by greater than £379k if more placements are delayed into the next financial year but a clearer picture will emerge over the next quarter

Expenditure	Annual Budget	Actual YTD	Budget YTD	Variance	Predicted Outturn
	£'000	£'000	£'000	£'000	£'000
Workforce Regulation					
Administration	94	18	34	16	87
Hearings	600	192	178	(14)	600
Projects	110	1	-	(1)	110
Salaries	2,638	1,261	1,280	19	2,600
Total	3,442	1,472	1,492	20	3,397

- The Workforce Regulation has a £20k underspend to date. The outturn figure has been reduced by £45k with the main contributor being an element of staff vacancy in the Salaries budget.

- The hearings budget of £600k was set on the basis that final hearings would not start till September 2020. With final hearings occurring and planned up to January 2021 and in the region of twenty estimated to be completed before the end of the financial year there is no reason at this point to amend the outturn projection.

Expenditure	Annual Budget	Actual YTD	Budget YTD	Variance	Predicted Outturn
	£'000	£'000	£'000	£'000	£'000
Improvement and Development					
Administration	60	10	8	(2)	59
Intelligence and Data	136	45	69	24	136
Projects	1,264	225	306	81	1,371
Salaries	1,766	870	857	(13)	1,797
Total	3,226	1,150	1,240	90	3,363

- The Improvement and Development budget is underspent by £90k primarily due to an underspend of £81k in the Project budgets which is a matter of timing. It is projected that the Improvement and Development budget will be £137k overspent at the end of the financial year due to additional investment in programmes of work.

Expenditure	Annual Budget	Actual YTD	Budget YTD	Variance	Predicted Outturn
	£'000	£'000	£'000	£'000	£'000
Early Years and Childcare					
Projects	82	40	34	(6)	82
Salaries	229	114	115	1	229
Total	311	154	149	(5)	311

- The Early Years and Childcare has a small overspend of £5k at the mid-year point but is projected to break even at the end of the financial year.

Expenditure	Annual Budget	Actual YTD	Budget YTD	Variance	Predicted Outturn
	£'000	£'000	£'000	£'000	£'000
Strategy and Business Support					
Premises	617	284	294	10	621
Governance	115	43	42	(1)	102
Communications	103	34	48	14	103
Carreg and IT	493	261	233	(28)	529
Finance & Grant Admin	12	1	-	(1)	12
Human Resources	106	44	36	(8)	106
Projects	303	-	-	-	235
Salaries	1,873	927	916	(11)	1,941
Total	3,622	1,594	1,569	(25)	3,649

- Strategy and Business support shows an overspend of £25k largely due to an overspend in the CARREG and IT budget which is a matter of timing. However, it is predicted that the CARREG and IT budget will be overspent by £37k at the end of the financial year due to developmental changes to SCWonline to ensure compliance with website accessibility regulations.
- It is also anticipated that the Salaries budget will be overspent by £68k primarily due to extra costs projected in relation to maternity cover
- However, it is projected that this budget will only be overspent in totality by £27k as there is a projected underspend in the projects budget due to less required spend in the Digital/ Organisational design project budgets

At the end of the financial year we are predicting a net underspend of £251k. Despite this projected underspend we still predicting that our cash position will be within our 2% limit at the end of the financial year. Leadership Team will over the next few months will look at increasing investment in the following areas: -

- Projects of work that can assist in the reconstruction and stabilisation of the sector
- Projects of work that can support the health and wellbeing of the workforce
- Increased investment in our digital offer dependant on the initial findings of the digital transformation project
- Enhancements to CARREG to increase efficiencies in the application process to assist in the Extension of the Register
- Any additional IT costs in relation to supporting our staff working at home

However, there is a risk in respect of the Practice Learning Opportunity Funding budget as outlined above if significantly more placements were moved into new the financial year which could then potentially require us to request an increase from Sponsor in our 2% cash limit.

Financial Summary to 30 September 2020

Income	Annual Budget £'000	Actual YTD £'000	Budget YTD £'000	Variance £'000	Predicted Income £'000
Grant In Aid	20,849	4,100	4,100	0	20,849
Apprenticeship Certificate Incom	50	16	27	(11)	40
Registration Fee Income	1,180	487	495	(8)	1,180
Other Income	0	1	0	1	1
Total Income	22,079	4,604	4,622	(18)	22,070

Expenditure	Annual Budget £'000	Actual YTD £'000	Budget YTD £'000	Variance £'000	Predicted Outturn £'000
Grants Programme					
SCDWP	7,149	-	-	-	7,149
People Using Services and Carers	75	6	6	-	75
Regional Facilitation	504	-	-	-	504
Student Funding	2,392	318	234	(84)	2,145
PLOF	1,224	-	-	-	1,092
SfCD	11	-	-	-	11
Research	123	-	-	-	123
Total	11,478	324	240	(84)	11,099
Workforce Regulation					
Administration	94	18	34	16	87
Hearings	600	192	178	(14)	600
Projects	110	1	-	(1)	110
Salaries	2,638	1,261	1,280	19	2,600
Total	3,442	1,472	1,492	20	3,397
Improvement and Development					
Administration	60	10	8	(2)	59
Intelligence and Data	136	45	69	24	136
Projects	1,264	225	306	81	1,371
Salaries	1,766	870	857	(13)	1,797
Total	3,226	1,150	1,240	90	3,363
Early Years and Childcare					
Projects	82	40	34	(6)	82
Salaries	229	114	115	1	229
Total	311	154	149	(5)	311
Strategy and Business Support					
Premises	617	284	294	10	621
Governance	115	43	42	(1)	102
Communications	103	34	48	14	103
Carreg and IT	493	261	233	(28)	529
Finance & Grant Admin	12	1	-	(1)	12
Human Resources	106	44	36	(8)	106
Projects	303	-	-	-	235
Salaries	1,873	927	916	(11)	1,941
Total	3,622	1,594	1,569	(25)	3,649
Total Expenditure	22,079	4,694	4,690	(4)	21,819

HR Report: Quarter 2

On a quarterly basis a HR report is produced which provides a summary of key HR information and performance indicators for the past quarter.


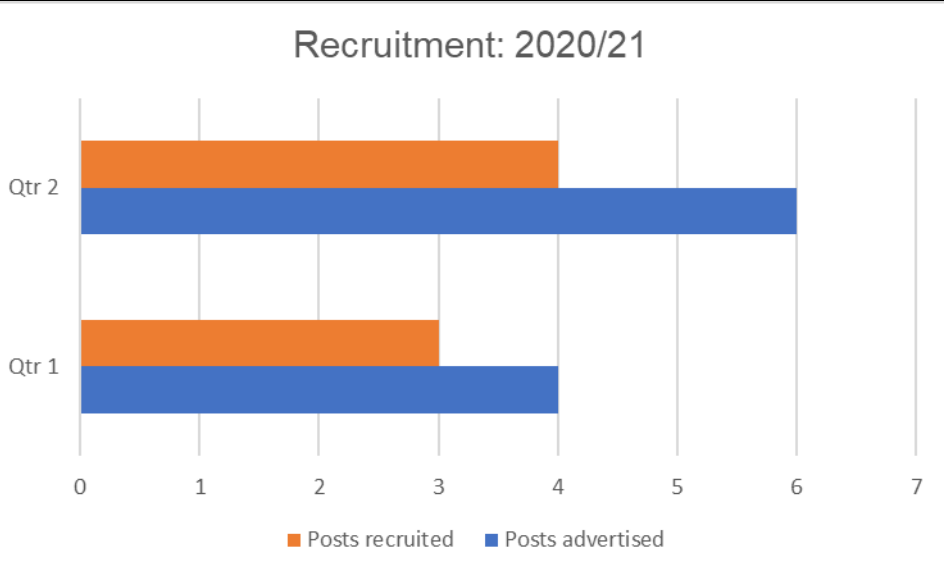
The report also considers the impact of Covid-19 on our workforce and provides an update on the measures we have put in place to support staff wellbeing during the period.

The HR report was discussed at our Remuneration Committee on a quarterly basis. This report is now forming part of our Business Plan performance updates to the Board. The aim in bringing this report within our performance updates is that the Board receives assurance on our performance of delivery which takes into account:

- Progress on delivering against our business plan 2020/21
- Allocation and progress of spend on our financial allocation for 2020/21
- HR information in relation to our staff resourcing and wellbeing

The detailed HR report has been uploaded on to the Members portal as background reading. The one page dashboard below outlines the key points, trends and future actions from the detail of the Quarter 2 report to support our staff wellbeing.

HR quarter 2: performance dashboard

<p>Key points from quarter 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • HR policies reintroduced: Flexi scheme • Pay Remit approved by Welsh Government • Shared WGSB Leadership and Management programme • Second risk assessment completed for all staff • Equal pay report completed and will be published on website to supplement our Statutory Annual Accounts 	<p>Future focus in Quarter 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • HR policies to be reintroduced: capability procedure; ill-health management procedure • Developing principles on future home working policies • Health and wellbeing of our workforce: planning for the winter months • Begin the development on the revised staff performance development framework following on from the Internal Audit review in 2019/20
<p>Gender pay gap</p> <p>The ONS reports the gender pay gap was 17.3% (median) at October 2019. At 31 March 2020, our gender pay gap was 23.52% (median) which can likely be explained by an overrepresentation of women in the lower paid grades. We will continue to scrutinise our pay decisions to ensure they are fair and equitable across genders.</p>	<p>Staff turnover</p> <p>Quarter 1: 1.60% Quarter 2: 0.79% Rolling total: 2.39%</p> <p>Our target turnover rate is to remain under 15%.</p>
<p>Staff absence: 2020 – 2021</p>  <p>This gives us a rolling total of 2.55% for the year. 1.16% excluding long term absences. Which is within our <3% target</p>	<p>Recruitment: 2020 – 2021</p>  <p>Qtr 2: 2 posts in the process of being recruited into w/c 5 October Qtr 1: Director of Finance, Strategy and Corporate Services not appointed. To be re-advertised in Quarter 2</p>



CYFARFOD / MEETING	Cyfarfod Bwrdd				
	PREIFAT / PRIVATE		CYHOEDDUS / PUBLIC		
	<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DYDDIAD / DATE	22.10.20				
EITEM AGENDA AGENDA ITEM	8				
TEITL / TITLE SCW/20/15	Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol 2019-20				
AWDUR / AUTHOR	Abu Askira, Rheolwr Ymgysylltu a Datblygu				
CYFRANIADAU GAN/ CONTRIBUTIONS FROM:	David Pritchard, Cyfarwyddwr Rheoleiddio				
PAPURAU CEFNOGOL / SUPPORTING PAPERS	Atodiad 1 – Adroddiad Blynyddol ynglŷn â Chydraddoldeb 2019-20				
GWEITHGAREDD CYNLLUN BUSNES / BUSINESS PLAN ACTIVITY	Thema flaenoriaeth 4: Galluogi Gofal Cymdeithasol Cymru i gyflawni				
GWEITHRED / ACTION REQUIRED	CYMERADWYA ETH / APPROVAL	DARPARU LLYW / PROVIDE A STEER	DARPARU SICRWYDD / PROVIDE ASSURANCE	TRAFODAETH / DISCUSSION	CRAFFU / SCRUTINISE
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ARGYMHELLIAD / RECOMMENDATION	Gofynnir i aelodau'r bwrdd gymeradwyo cyhoeddi'r Adroddiad Blynyddol ynglŷn â Chydraddoldeb.				
PRIF BWYNTIAU; MATERION ALLWEDDOL I DYNNU SYLW ATYNT; CWESTIYNAU I'W YSTYRIED	<p>Mae'r Dyletswyddau Cydraddoldeb Penodol yng Nghymru, fel y'u hamlinellir yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011, yn gosod dyletswydd ar Ofal Cymdeithasol Cymru i gyhoeddi adroddiad blynyddol ynglŷn â chydraddoldeb.</p> <p>Mater allweddol yw nodi yw bod y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (y Comisiwn) wedi ysgrifennu i bob corff</p>				

<p>MAIN POINTS; KEY ISSUES TO DRAW TO ATTENTION; QUESTIONS TO CONSIDER</p>	<p>cyhoeddus ym mis Mawrth 2020, gan ddatgan nad yw'n mynnu bod cyrff cyhoeddus yn cyhoeddi eu hadroddiadau blynyddol (ar gyfer 2019-20) oherwydd effaith y coronafeirws, ac y bydd yn adolygu ei benderfyniad ym mis Hydref.</p> <p>Fodd bynnag, ar gyfer Gofal Cymdeithasol Cymru, rydym wedi penderfynu bwrw ymlaen, oherwydd y gallwn ddysgu gwersi pwysig o baratoi'r adroddiad. Hefyd, rydym wrthi'n paratoi cynllun cydraddoldeb strategol newydd a bydd paratoi'r adroddiad hwn yn llywio'r gwaith hwnnw.</p>
<p>ASESIADAU EFFAITH / IMPACT ASSESSMENTS</p>	<p>Mae'r adroddiad atodedig yn cwmpasu'r gwaith rydym ni'n ei wneud i hybu cyfle cyfartal i bob un o naw grŵp y nodweddion gwarchoddedig.</p>

Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol 2019-20

1. Cyd-destun

- 1.1 Yr adroddiad hwn yw ein hadroddiad blynyddol ynglŷn â chydraddoldeb, i'w gymeradwyo.
- 1.2 Yn ôl y dyletswyddau cydraddoldeb penodol, mae'n ofynnol i ni gyhoeddi adroddiad blynyddol ynglŷn â chydraddoldeb, ac mae'r adroddiad blynyddol atoddedig yn ymwneud â chyflawni yn unol â'n [Cynllun Cydraddoldeb Strategol](#).

2. Goblygiadau o ran adnoddau

- 2.1 Datblygwyd yr adroddiad blynyddol ynglŷn â chydraddoldeb gan staff Gofal Cymdeithasol Cymru yn fewnol. Mae cyflawni ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn dangos gweithio ar y cyd ar draws amrywiol gyfarwyddiaethau Gofal Cymdeithasol Cymru ac ymgysylltu â'r rheini sy'n rhannu un neu fwy o'r nodweddion gwarchoddedig a'r sefydliadau sy'n cynrychioli eu buddiannau.
- 2.2 Caiff costau ariannu penodol yn ymwneud â chyflawni ein hamcanion cydraddoldeb eu nodi a'u neilltuo i gyllidebau rhaglen a phrosiect amrywiol.

3. Ystyriaethau risg

- 3.1 Nid oes risg arwyddocaol i gyhoeddi'r adroddiad, oherwydd yn yr adroddiad blynyddol, rydym wedi disgrifio'r cynnydd a wnaethom tuag at gyflawni pob un o'n chwe amcan cydraddoldeb. Hefyd, rydym wedi rhoi disgrifiad llawn o'r camau a gymerom i nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol am gydraddoldeb.
- 3.2 Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (y Comisiwn) wedi datgan eisoes ym mis Mawrth 2020 y byddent yn adolygu'r penderfyniad ynghylch cyhoeddi'r adroddiadau blynyddol. Fodd bynnag, gan ein bod eisoes wedi gwneud y gwaith ac nid oes risg yn sgil darparu'r wybodaeth, gallwn fwrw ymlaen a chyhoeddi'r adroddiad.

4. Ymgysylltu

- 4.1 Wrth gyflawni ein chwe amcan cydraddoldeb yn 2019-20, buom yn ymgysylltu'n helaeth â sefydliadau'r trydydd sector, Pobl sy'n byw gyda dementia, gweithwyr gofal dementia a grwpiau cymorth gofal dementia. Adlewyrchir manylion yr ymgysylltu yn yr adroddiad blynyddol ynglŷn â chydraddoldeb.

Hefyd, rydym yn awyddus i rannu ein bod, o ganlyniad i'n gwaith ar godi

- 4.2 ymwybyddiaeth o'r Codau Ymarfer Proffesiynol (y Codau), yn parhau i gryfhau'r ymgysylltu â phartneriaid fel Anabledd Dysgu Cymru. Mae Anabledd Dysgu Cymru wedi rhannu adnoddau ein Codau gyda Phobl yn Gyntaf Cymru, Fforwm Rhieni a Gofalwyr Cymru Gyfan, a Mencap Cymru, Cymdeithas Syndrom Down a Leonard Cheshire. Hefyd, mae Anabledd Dysgu Cymru wedi estyn gwahoddiad i Gofal Cymdeithasol Cymru chwarae rhan a hyrwyddo'r Codau yn ei gynhadledd flynyddol ym mis Tachwedd 2020.

5. Effaith

- 5.1 Mae cyhoeddi ein hadroddiad blynyddol ynglŷn â chydaddoldeb yn dangos y camau rydym ni'n eu cymryd i gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb. Mae'r adroddiad blynyddol yn dangos ein hymrwymiad i hybu cydraddoldeb amcanion i unigolion sy'n defnyddio gofal a chymorth, y gweithlu a'n staff.
- 5.2 Rydym yn dangos effeithiolrwydd yn ein proses gyffredinol ar gyfer nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol am gydraddoldeb o ddata'r gweithlu gofal cymdeithasol, a chyhoeddi'r wybodaeth honno. Hefyd, rydym wedi cyhoeddi data cydraddoldeb yn yr adroddiad blynyddol ynglŷn â chydaddoldeb, sef data sydd, yn ein tyb ni, yn berthnasol i fodloni'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol a'r dyletswyddau cydraddoldeb penodol.



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

Annual equality report

2019-2020

Annual equality report: 2019-2020

1. Introduction

This annual equality report sets out the progress Social Care Wales has made in delivering our six equality objectives during 2019 to 2020.

We are required by the specific equality duties (for Wales) to report annually on how we have met the general public sector equality duty (the general duty) as set out in the Equality Act 2010.

In 2018, we published our first [Strategic equality plan](#) setting out how we, through our role and functions, will promote and advance the equality of opportunity for the communities we serve. They are:

- people who use care and support, their families and carers
- the workforce who provide care and support
- our staff.

The development of our *Strategic equality plan* gave us an opportunity to clarify our commitment to equality and recognise our leadership role in the sector, as well as our responsibility to influence others to promote equality.

Although this report aims to provide a record of our work during the year, we have also set out a priority to develop a new Strategic Equality Plan taking into account the socio-economic impact of the coronavirus and other long standing inequalities such as systemic and structural disadvantages highlighted by Black Lives Matter.

“We, at Social Care Wales, declare ourselves to be anti-racist and we are proud of that. However, recent events have pricked our conscience and required us all to reflect on our own and our organisation’s behaviours and attitudes”¹.

¹ <https://socialcare.wales/news-stories/does-wales-care-enough-about-equality-and-human-rights>

2. Who we are

We were established in April 2017, bringing together social care workforce regulation, workforce development and service improvement in one organisation. We are also involved in shaping the research priorities for social care and building stronger links to care and support.

Our vision is for every person who needs care and support to live the life that matters to them. We have a crucial role to play in improving the well-being outcomes for children and adults who use care and support, their families and carers.

3. Relevant equality information

The Equality and Human Rights Commission's (the commission) non-statutory guidance on equality reporting states that:

“The annual equality report must specifically set out:

- the steps the authority has taken to identify and collect relevant information
- a statement on the effectiveness of the authority's arrangements for identifying and collecting relevant information.”²

We have in place effective arrangements for identifying and collecting relevant equality information about our staff and partners. We identify and collect this data through:

- equality monitoring of our staff
- the Register of Social Care Workers (the Register)
- the National Social Care Data Set for Wales
- the delivery of national training programmes.

Our aim is not to collect and access equality data, it is to embed equality evidence in our work. Collecting and using relevant information is a crucial part of meeting the general and specific equality duties. We want to make sure we have the best evidence possible to allow us to set meaningful objectives and carry out fully informed impact assessments.

4. Equality objectives

The development of our six equality objectives, outlined in section 5, was informed by people who use care and support, their families and carers. The purpose of setting equality objectives is to help public bodies better perform the general duty.

² The Equality and Human Rights Commission's non-statutory guidance on equality reporting

As a listed public body, which is subject to the general duty, we **must**, in the exercise of our functions, have **due regard** to the need to:

- eliminate unlawful discrimination, harassment and victimisation, and other conduct prohibited by the Act.
- advance equality of opportunity between people who share a protected characteristic and those who do not
- foster good relations between people who share a protected characteristic and those who do not.

Equality objectives help focus attention on priority equality issues in an organisation so it can deliver improvements in policy making, service provision and employment, including resource allocation.³

5. Delivering our equality objectives

To be an effective and transparent organisation, it is important we report on our performance regularly and seek feedback. This annual report reflects the steps, actions and initiatives we have taken forward to achieve our six equality objectives.

Objective 1 – Raise awareness of the *Code of Professional Practice for Social Care (the Code)* among people using care and support, their families and carers

Why is this one of our objectives?

- We want to make sure that people who use care and support, their families and carers know about the Code. The standards are there to help make sure people have the support they need to live their life in the way that reflects their needs.
- We have collected evidence that suggests there is little or no knowledge of the Code among black and minority ethnic (BME) people. With this starting evidence, we are committed to using a range of tools and resources to raise awareness of the Code among the diverse people who use care and support in Wales.

What have we done to further this objective?

- We continue to work with organisations and community focal points to share information about the Code.
- Based on feedback gained from engagement with individuals from a BAME background and organisations representing their interests we have now

³ [Objectives and the Equality Duty: A Guide for Public Authorities](#), Equality and Human Rights Commission, 2014

translated the *You and your social care worker* leaflet into fourteen commonly spoken languages in Wales. These new resources will form a central part of the awareness raising efforts going forward.

- We have also developed a video animation of the Code with the aim of making the information accessible for a wider audience of people who use services.

Objective 2 – Research and share good practice that supports improved outcomes for people who use care and support

Why is this one of our objectives?

We want improved outcomes for children and adults who use care and support, their families and carers. We want to understand and share good practice that responds to the care and support needs of the diverse communities of Wales.

What have we done to further this objective?

- We organised and held two Dementia communication and engagement workshops in January 2020. The aim of the workshops was to inform how we improve our communication with People living with dementia and their carers.
- The workshops drew attendance from People living with dementia, dementia care workers, dementia care support groups and other partner organisations such as Welsh Government, Improvement Cymru and Alzheimer's Society.
- We had hoped to use the learning from the workshops to set out core and values, based on what good communication looks like with people living with dementia. Unfortunately, this was impacted upon by the Covid-19 pandemic and due to covid and furlough arrangements in Alzheimer's Society we were unable to progress this as originally planned. We are currently reviewing how we can progress this differently with Alzheimer's Society within the current financial year⁴.
- During lockdown, we have met with the 3 [Nations Dementia Working Group \(NDWG\)](#), run by people living with dementia, to help us develop a practice based dementia resource. We continue to work with them to make sure we reflect what is most important in a care worker for people living with dementia.
- We work closely with the chair of the 3NDWG in our wider dementia work, who is also a representative on the dementia learning and development group, reflecting the views of their members. They have

⁴ 2020-2021

also written a section for our website on understanding the experiences of people living with dementia during lockdown.

- Our Covid-19 pages houses a dedicated section with useful links and resources to support people with dementia during the pandemic <https://socialcare.wales/service-improvement/dementia-and-covid-19>
- In 2019, we were commissioned by Welsh Government to develop a set of guidance aimed at providing practical examples of how Local Authorities (and anyone delivering services under the Social Services and Well-being Wales Act) can have due regard to the United Nations Principles for Older People as required by the Act.
- The development of the guidance was done with support from the Making Rights Real working group. Membership of this group consists of: Care and Repair Cymru, Cymru Older People's Alliance, Older People's Commissioner for Wales, Welsh Government, Social Care Wales, Welsh Senate of Older People, University of Swansea and University of Aberystwyth, Age Alliance Wales, Public Health Wales, Lorraine Morgan - Independent Consultant on Ageing.

Objective 3 – Support the sector to achieve a diverse and representative workforce

Why is this one of our objectives?

We want a social care workforce that is more representative of the communities it serves, particularly where we have evidence of underrepresentation. We want to work with partners to identify and address the barriers that may prevent people who share one or more of the protected characteristics from joining the social care workforce.

People who use care and support have told us that a diverse workforce brings a range of ideas, experiences and skills that has a positive effect on the way care is provided. They also told us it is vital to promote social care as a valued profession and to make a range of entry routes available for people to join the sector. We are committed to supporting the sustainability of the workforce by developing and implementing a workforce strategy and producing resources to support employers and the workforce.

What have we done to further this objective?

- We continue to have under-representation of men, disabled people and people from a BAME background within the social care and early years and childcare workforce in Wales. The We Care Wales campaign continues to use stories that highlight men who work in care. Also, the campaign continues to focus on promoting stories that showcase the importance of the Welsh language.

- Also, during WeCare Wales Week (September 2019) several examples of males working in early years settings were highlighted.
- We currently have two individuals who represent the BAME communities to be filmed for the next phase of the social care campaign activity. We are also exploring capturing case studies within the Deaf community and we are looking to build in BSL options for the video content we have produced enabling better access to those who communicate through BSL.
- We are also exploring learning from other sectors in accessing/connecting with communities such as BAME to look to apply the learning for WeCare Wales and our approaches/language used etc.
- The WeCare campaign will continue to be an important vehicle for promoting a diverse workforce in Wales. This focus will help raise awareness of the diversity of the social care and early years workforce, the importance diversity has on the care and support the workforce provides and will help attract a diverse workforce to join the sector.

Objective 4 – To make sure equality, human rights, dignity and respect continue to underpin social care training

Why is this one of our objectives?

Social care in Wales is changing. More people with protected characteristics need care and support, and are rightly demanding care and support that meets their needs. Hence it is important, if not critical, that equality is central to the training of the workforce.

We want to make sure the workforce is supported and provides social care in-line with the law, and that its practice reflects the principles of the Social Services and Well-being (Wales) Act 2014.

What have we done to further this objective?

- We worked with Qualifications Wales to make sure the [new set of qualifications for health and social care and childcare](#) reflect equality, dignity and respect. These important themes have been embedded in all the content.
- We supported Qualifications Wales and the awarding bodies to develop an infrastructure for assessing the new qualifications that is underpinned by the values of equality, dignity and respect.
- As new Level 4 and 5 qualifications go live in September 2020, we will continue to work with our partners to assess how the qualifications and their assessments are helping embed the best principles and practice of equality and diversity.

Objective 5 – Recruit and retain a representative workforce with the skills and knowledge to support and promote equality of opportunity

Why is this one of our objectives?

Our workforce (in Social Care Wales) is our most valuable resource. We are committed to advancing equality and diversity, and eliminating all forms of discrimination, victimisation and harassment in the workplace.

A more diverse workforce that better reflects the communities we serve remains central to our efforts of creating an inclusive and learning workplace. We want our staff to be aware of their responsibilities for advancing equality of opportunity and fostering good relations. We will achieve this through targeted training and development activities.

What have we done to further this objective?

- In 2019-2020 financial year, we advertised 39 posts and we received back 21 equality monitoring forms across the recruitment to the 39 posts. This an improvement from 2018-2019, where we didn't receive enough monitoring forms to enable reasonable reporting on our applicants.
- From the 21 equality monitoring forms received, we know the following:
 - Over 80% of applications to work for Social Care Wales come from applicants who identify as coming from a white background.
 - 100% of applications came from people identifying as Heterosexual
 - 9.5% of applicants said that they had a Disability.
 - There was an even spread across all age ranges up to 60
- All new staff must complete an online equality and diversity awareness training module during their induction period, which is linked to our employee induction framework and probation period. All 39 new staff who joined in 2019-2020, have completed the online equality and diversity awareness training.
- We have researched and looked into the attainment of the Disability Confident Employer Accreditation. The Accreditation works across three levels and we are currently exploring setting up the proper infrastructure for a Level 1: Disability Confident Committed organisation in 2020-21
- We put a process in place for equality monitoring in relation to staff training, within our HR system, however we need to revisit this as it wasn't been utilised correctly. We are now able to monitor the diversity profile of internal applications for changes in employment (but due to the small numbers we are unable to publish the data) as it would lead to identification of personal data.

Objective 6 – To expand and improve the ways we communicate and engage with the public and the workforce

Why is this one of our objectives?

It is important for us, as a public leadership organisation, to increase and improve our engagement with people who share one or more of the protected characteristics, if we are to realise our vision.

We play a crucial part in bringing people together to improve the quality of care and support across Wales, and it is important we do so in a manner that reflects our value of encouraging and enabling everyone to work together. Meaningfully connecting with diverse communities enriches our shared knowledge and enables us to achieve our aims by working with people.

What we have done to further this objective?

- We have undertaken accessibility audits of our website, our online registration portal SCWonline and the Principles and Values website. It is important that we strive to achieve high standards in web accessibility and that we are transparent about our progress and limitations.
- We used Site improve to monitor our website and SCWonline to make sure they comply with the EU directive for web accessibility. We have published an [accessibility statement](#) on our website that outlines the areas where they do not comply with the directive and that sets out an action plan for making sure those areas are compliant.
- An accessibility statement has also been added to the Principles and Values website and the accessibility statement for the Social Care Wales legislation hub is accessible from the main website.
- In addition, SCWonline has also been assessed by the Digital Accessibility Centre and [a full report](#) is published on the site. Areas for improvement have been detailed and proposal of how to approach the work is currently being developed.

6. Equal pay

We carry out an equal pay review each year to find out if there are any actual or potential inequalities relating to pay within the organisation – and if there are any, to act to address these.

In particular, we check we are not directly or indirectly discriminating against any employee or group of employees through our pay systems.

The audit covers the nine protected characteristics as identified by the Equalities Act 2010:

- sex

- age
- disability
- race
- gender reassignment
- pregnancy or maternity
- religion or belief
- sexual orientation
- marriage and civil partnership.

We are committed to making sure equality and openness in our pay and grading arrangements. When we considered our Equal Pay and Gender Pay gap in 2018-19, we found no evidence of pay discrimination on the grounds of any protected characteristics and our Gender Pay Gap was 15.58%(median). We have planned to publish a further Equal Pay report for October 2020.

7. Procurement

As a listed public body, we have a responsibility to make sure we build equality considerations into our procurement processes to meet the general duty. We provide equality of opportunity in our procurement procedures so that suppliers are aware of their obligations to respect our commitment to eliminate unlawful discrimination, promote equality of opportunity and show transparency.

We also demonstrate sustainable development through our procurement processes and activities. We consider all three elements during the procurement strategy/planning phase:

- developing a value for money criteria that takes into account short- and long-term economic, environmental and social impact
- specifying the information, we want from prospective suppliers so we can apply those criteria fairly
- working with suppliers to identify more sustainable ways of meeting needs
- welcoming innovative solutions from suppliers, including small and medium enterprises.

We have assessed our procurement framework against the EHRC's non-statutory guidance on procurement. Following the assessment, we will:

- develop a Sustainable Risk Assessment Tool by 31 March 2021 for assessing equality relevance at the development stage of a tender. This tool will consider the social, economic and environmental impacts of procurements, which covers equality considerations.
- depending on results of the Sustainable Risk Assessment, we will consider a potential supplier's approach to equality in terms of its employment practices and service delivery in our tender evaluation and contracting processes. These questions will be tested either through pre-qualification or embedded into award criteria.

8. Future work

By now we are all aware of the exceptional challenges and the inequalities exposed by the Coronavirus pandemic, with evidence that the BAME community is at higher risk from the impact of Covid-19. There is a recognition that across the social care sector more can be done to protect colleagues by making use of the tools available and ensuring access to PPE and testing.

The pandemic has shown how crucial the social care workforce is to the well-being of people of all ages in communities across Wales. In light of the above, we are now embarking on developing a new Strategic Equality Plan which will put equality and human rights at the centre of decision making.

9. Black Lives Matters

We have listened to the concerns raised by our staff and reflected on our role and leadership responsibility. We want to lead by example. We are proud of the diversity of our board, in terms of gender, age, disability, background and lived experiences. Yet every decision-making meeting is a sea of white faces and we are not reflecting the racial diversity of Wales.

Our staff profile is also largely white, with a good mix of males and females of all ages and at all levels. We have a fair number of BAME staff when compared to the Welsh population, but as our head office is based in Cardiff, we could be better reflecting the city's diversity.

We have identified a series of actions to take forward, nine important steps will be taken:

1. Be clear on our website and in other forums our support for the principles and aims of the Black Lives Matter movement, and the actions we will be taking as an organisation to improve our anti-racism work.
2. Change our application process so that all recruitment prior to interview is carried out 'blind', without reference to names or other potential indicators of ethnicity.
3. Explore a guaranteed interview scheme for individuals with protected characteristics (who meet the short list criteria) and we will expect to advertise all posts externally unless there is a strong rationale or business need to advertise only internally which will have to be agreed by EMT.
4. Undertake mandatory training for our staff, Board members and hearing panel members, including recognising unconscious bias, during this financial year.
5. Require all our contractors to sign up to clear statements about anti-racism within their work for us.
6. Support the Welsh Ministers in work to improve the diversity of our Board and review our panel member list to identify any weaknesses in diversity.
7. Revisit our WeCare campaign to review how it can be used to encourage BAME individuals into the social care sector.

8. During an audit of our Fitness to Practice work, we will consider the historical statistical outcomes for BAME staff at referral, investigation and hearing stages and, if necessary, take forward actions to address concerns.
9. Ensure that our internal marking of important events (such as religious days) reflects the diversity of our staff and the people of Wales.

Contact details

We welcome comments about this annual report. If you have any comments or want to inform our work on achieving our *Strategic equality plan* and equality objectives, please contact:

Abubakar Askira
Engagement and Development Manager
Social Care Wales
7th Floor, South Gate House
Wood Street
Cardiff CF10 1EW

Telephone: 02920 780678

Appendix one

Equality information from our staff

We carry out an equality and diversity survey about our staff. We do this by encouraging staff to update their diversity profile before the annual equality pay audit.

Table1. Staff diversity profile⁵

Gender	%	Wales average⁶ %
Male	25.6	48.4
Female	74.4	51.6
Age		
18-21	0.8	5.5
22-29	18.5	11.5
30-39	39.5	12.9
40-49	24.1	13.1
50-59	15.3	15.1
60+	1.6	22.4
Religion		
Atheist	7.25	32.1
Agnostic	3.2	
Catholic	0.8	57.6
Christian	25	
Muslim	1.6	1.5
None	19.35	
Not declared	42.7	
Sexual orientation		
Bisexual	0	n/a
Heterosexual	56.45	93.2
Homosexual	1.6	2
Not declared	41.9	
Disability		
Yes	4.03	14
No	42.7	86
Not declared	53.2	
Race		
Black African	1.6	0.4
Black Caribbean	0	0.2

⁵ Total number of staff employed was 125 in March 2019.

⁶ Source: Gender / age / race / religion / disability – StatsWales. Sexual orientation / married – ONS

White Asian	0	1.8
White	45.96	96.2
White – Welsh	4.8	
White and Black African	1.6	
Not declared	45.96	
Civil partnership / Married		
Yes	33	51
No	22.58	49
Not declared	44.35	
Gender the same as at birth		
Yes	54.83	n/a
No	0	
Not declared	45.16	

Diversity profile of the people on our Register

We monitor the protected characteristics of all those on our Register. We also gather information about the Welsh language skills of the people who are registered with us. We publish data profiles each year, these are based on the information given by applicants registering and renewing their registration with us. You can find more here: socialcare.wales/collections/current-registration-data-reports

National Social Care Data Set for Wales

The National Social Care Data Set aims to bring social care data together in one place to provide a view of how the social care sector is performing in Wales. We have recently added a National Social Care Data Catalogue to our [Data Portal](#).

The [National Social Care Data Catalogue](#) is designed to help you find the right social care data for your needs. The catalogue currently holds information about 44 datasets. To learn more about the available datasets and to access the data you can either [search](#) the catalogue or [view](#) the datasets by topic. You can also [explore](#) the catalogue using an interactive, visualisation [tool](#).

We would welcome any feedback you have on the catalogue, get in touch and let us know what you think data@socialcare.wales

Equality data from the delivery of national training programmes

We have a role in improving the quality and management of social work and social care, and early years learning, development, qualifications and training.

This role is important in helping make sure the social care workforce has the right knowledge, skills, understanding and approach to provide good quality care and support in the social care and early years sectors.

When considering what to include in this report we decided to provide equality information on the intake of social work students onto the approved social work qualifying programmes in Wales.

Table 2 – Equality monitoring of Social Work Students

Category	2017-18 cohort	2018-19 cohort	2019-20 cohort
Average Age	32 years	31 years	32 years
Gender			
Female	88.4%	86.0%	84.8%
Male	11.60%	14%	15.2%
Ethnicity			
BAME	6.4%	6.4%	5.5%
White	93.6%	93.6%	94.5%
Disability	3.8%	3.4%	4.5%
Sexual Orientation			
Heterosexual	94.0%	93.4%	95.6%
Homosexual/Bisexual	6.0%	6.6%	4.4%
Welsh language ability			
Some/fluent	52.1%	52.1%	55.1%
None	47.9%	47.9%	44.9%



CYFARFOD / MEETING	Cyfarfod Bwrdd				
	PREIFAT / PRIVATE <input type="checkbox"/>		CYHOEDDUS / PUBLIC <input checked="" type="checkbox"/>		
DYDDIAD / DATE	22.10.20				
EITEM AGENDA AGENDA ITEM	9				
TEITL / TITLE SCW/20/16	Adroddiad Adolygiad Cyflog Cyfartal 2020				
AWDUR / AUTHOR	Rhianon Jones, Rheolwr Adnoddau Dynol a Lles				
CYFRANIADAU GAN/ CONTRIBUTIONS FROM:					
PAPURAU CEFNOGOL / SUPPORTING PAPERS					
GWEITHGAREDD CYNLLUN BUSNES / BUSINESS PLAN ACTIVITY	Thema flaenoriaeth 4: Galluogi Gofal Cymdeithasol Cymru i gyflawni.				
GWEITHRED / ACTION REQUIRED	CYMERADWYAE TH / APPROVAL <input type="checkbox"/>	DARPARU LLYW / PROVIDE A STEER <input type="checkbox"/>	DARPARU SICRWYDD / PROVIDE ASSURANCE <input checked="" type="checkbox"/>	TRAFODAETH / DISCUSSION <input checked="" type="checkbox"/>	CRAFFU / SCRUTINISE <input type="checkbox"/>
ARGYMHELLIAD / RECOMMENDATION	Gwahoddir yr Aelodau i nodi a thrafod.				
PRIF BWYNTIAU; MATERION ALLWEDDOL I DYNNU SYLW ATYNT; CWESTIYNAU I'W YSTYRIED MAIN POINTS; KEY ISSUES TO DRAW	<ol style="list-style-type: none">1. Nid oes unrhyw dystiolaeth o wahaniaethu ar sail cyflog ar sail unrhyw nodweddion gwarchoddedig. Mae unrhyw wahaniaethau o ganlyniad i hyd y gwasanaeth neu drosglwyddiadau TUPE sy'n diogelu cyflogau blaenorol.2. Mae ein bwloch cyflog rhwng y rhywiau wedi cynyddu ac mae'n uwch na chyfartaledd y DU ar hyn o bryd. Mae'n debygol y gellir egluro hyn drwy or-gynrychiolaeth o fenywod yn y graddau â chyflogau is.				

TO ATTENTION; QUESTIONS TO CONSIDER	3. Rhaid i ni beidio â bod yn hunanfodlon a byddwn yn parhau i fonitro ac adrodd yn flynyddol. Byddwn hefyd yn sicrhau bod cyfiawnhad clir dros unrhyw achos o beidio â phenodi i'r pwynt gradd isaf.
ASESIADAU EFFAITH / IMPACT ASSESSMENTS	



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

Equal Pay Review report: as at 31 March 2020

Content

1. Context

2. Objectives

3. Gender pay gap

4. Equal pay analysis

5. Conclusion and key messages

Appendix 1 – Staff diversity profile

Appendix 2 – Social Care Wales pay scales

Equal Pay Review report: as at 31 March 2020

1. Context

- 1.1 The purpose of an Equal Pay audit is to identify if there are any actual or potential inequalities relating to pay within the organisation, and if so identified to take action to address them.
- 1.2 Historically these audits were introduced to check that organisations were not paying men and women different rates of pay for the same work or work of equal value. With the introduction of the Equality Act 2010 equal pay audits have now been extended to cover all the *protected characteristics* which are sex; age; disability; race; gender reassignment; pregnancy or maternity; religion or belief; sexual orientation and marriage and civil partnership.
- 1.3 In particular we want to check that we are not directly or indirectly discriminating against any employee or group of employees through our pay systems.

2. Objectives of the review

- 2.1 The objectives of the review are to:
 - make sure that our pay systems are transparent
 - make sure that employees receive equal pay for equal work
 - identify and explain the reasons for any pay differences
 - identify and report our gender pay gap

3. Gender pay gap

- 3.1 As of April 2017, organisations with more than 250 employees are required to publish their gender pay gap. Although we do not fall into the scope of this legislative requirement, we feel that it is good practice to include the gender pay gap data as part of our equal pay audit.
- 3.2 What is the difference between the gender pay gap and equal pay? The Equality and Human Rights Commission (EHRC) describes the difference as follows:

“Whilst both equal pay and the gender gap deal with the disparity of pay women receive in the workplace, they are two different issues:

1. Equal pay means that men and women in the same employment performing equal work must receive equal pay, as set out in the Equality Act 2010.
2. The gender pay gap is a measure of the difference between men’s and women’s average earnings across an organisation or the labour market. It is expressed as a percentage of men’s earnings.

3.3 The Office of National statistics reports the gender pay gap was 17.3% (median) at October 2019.

Our Gender Pay Gap

3.4 At 31 March 2020, our gender pay gap was **23.52%** (median)

3.5 At 1 January 2018, our Gender pay gap was **16.46%** (median)

3.6 Our gender pay gap has increased and is currently higher than the UK average. This can likely be explained by an overrepresentation of women in the lower paid grades, but we should not become complacent and must continue to scrutinise our pay decisions to ensure they are fair and equitable across genders.

Pay Quartiles (How many men and women are in each quartile of our payroll)	
Top Quartile	
Men	35%
Women	65%
Upper Middle Quartile	
Men	39%
Women	61%
Lower Middle Quartile	
Men	16%
Women	84%
Lower Quartile	
Men	13%
Women	87%

4. Equal Pay

Equivalent work

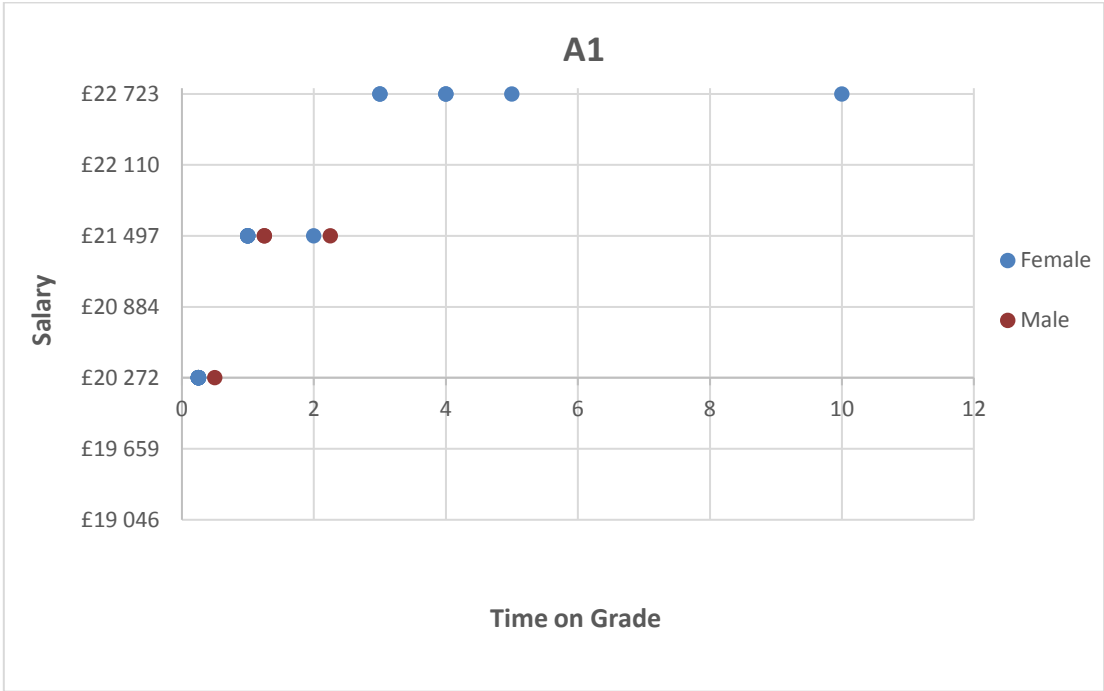
4.1 We compared the salaries for men and women on each pay grade within the organisation. We deemed this the best way to compare “like for like” work.

4.2 The graphs below show the salaries for men and women on each grade and the time that they have been on that grade. The points on the graph may represent more than one person. The table in appendix references the exact numbers.

4.3 In general, we would expect to see salaries increase with length of service, regardless of gender.

4.4 It is usual practice within Social Care Wales to appoint new employees on the first (minimum) point of the relevant pay grade. Where existing staff are promoted to a higher grade role within the organisation, we identify if there is an overlap in salary bands and on occasion will appoint above the minimum point of the new pay grade.

A1

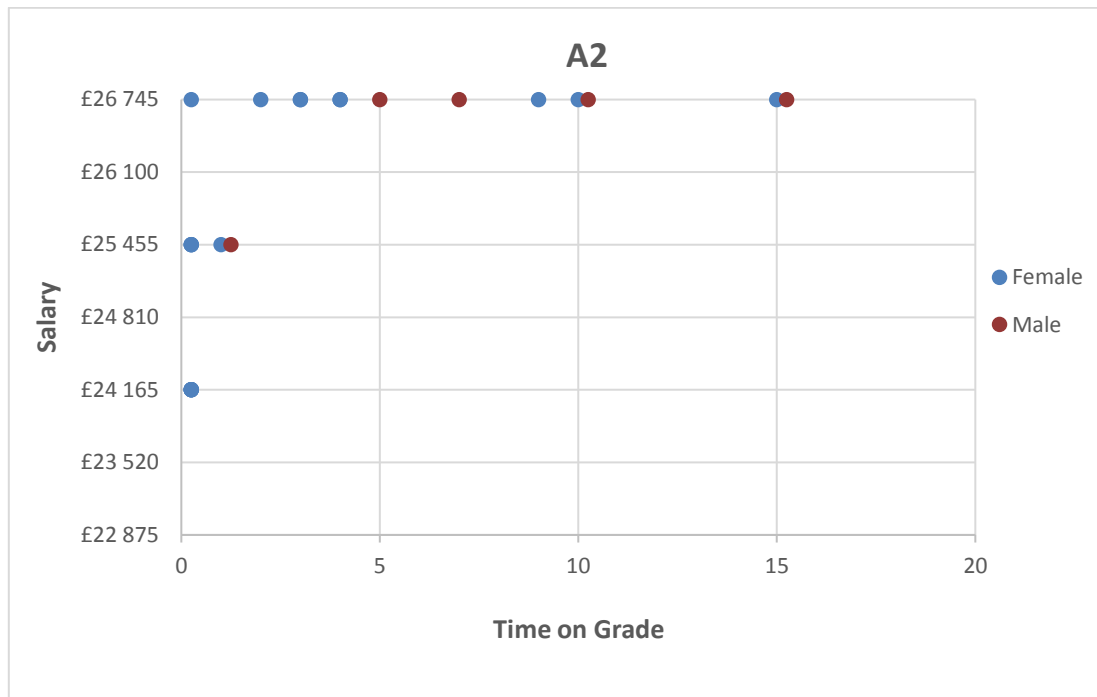


A1: Analysis

Salaries in the A1 grade are reflective of length of service, with those in their first year of service at point 1, those in their second year of service at point two, and those with 3 years+ on the top of the grade,

Although we have a total of 24 women and only 4 men occupying these roles, when we conducted our last equal pay audit, we had no men occupying A1 roles.

A2



A2: Analysis

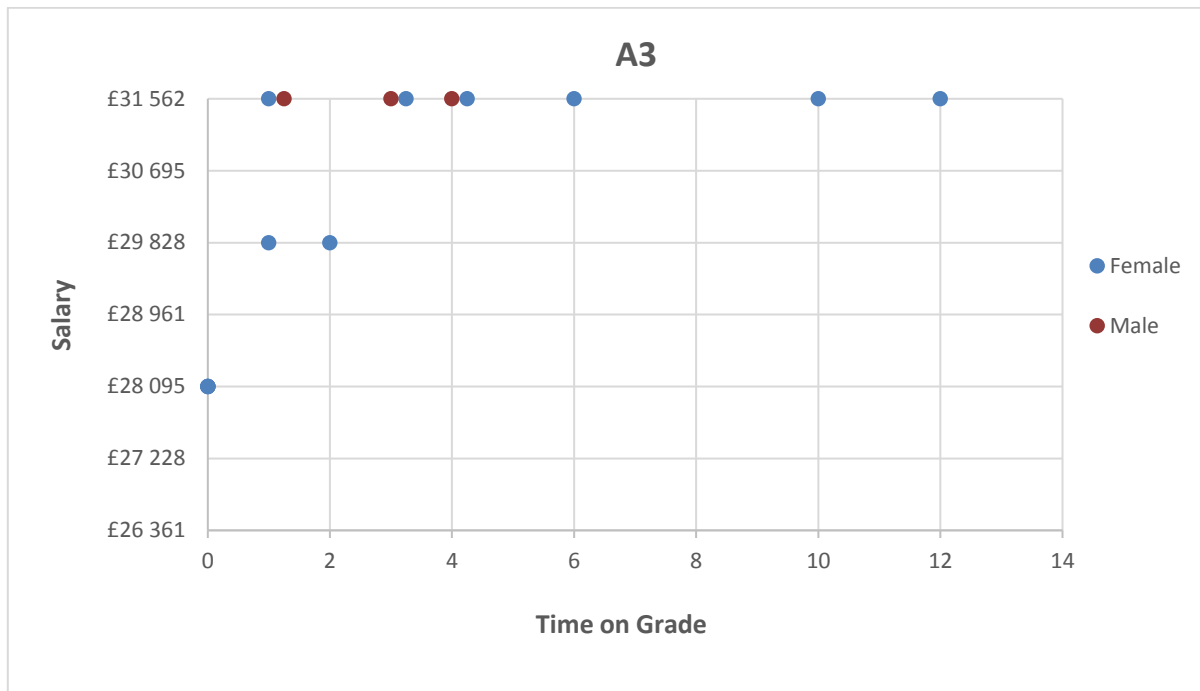
In A2 there are 18 women and 5 men. There are notable differences where;

- One female employee commenced at the maximum point of the pay grade
- One female employee commenced at the second point of the pay grade

These appointments were to similar roles that we had found difficult to recruit to (only attracting a small number of applications). Their starting salaries reflected the salaries of the roles they had left to join us.

Others on the grade reflect the length in service and service at previous grades where any overlap in grades has been taken into account.

A3



A3: Analysis

In A3 there are 12 women and 3 men in post.

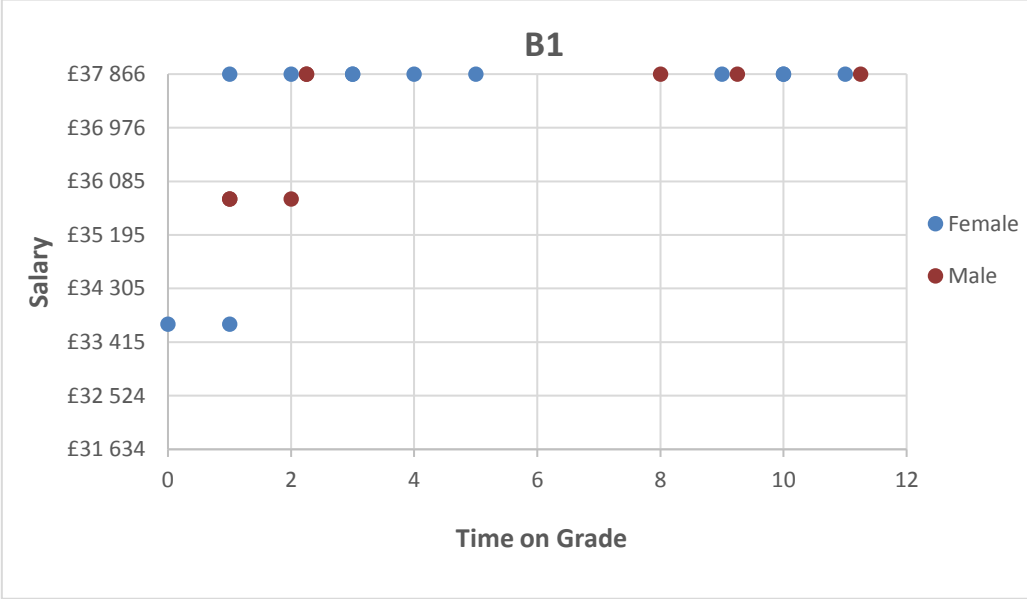
There are notable differences where:

- one male employee commenced on the second point of the scale
- one female employee commenced on the second point of the scale

Both have since received their 1-year increment and are now at the maximum point of the pay scale.

Their starting salaries reflected the salaries of the roles they had left to join us.

B1



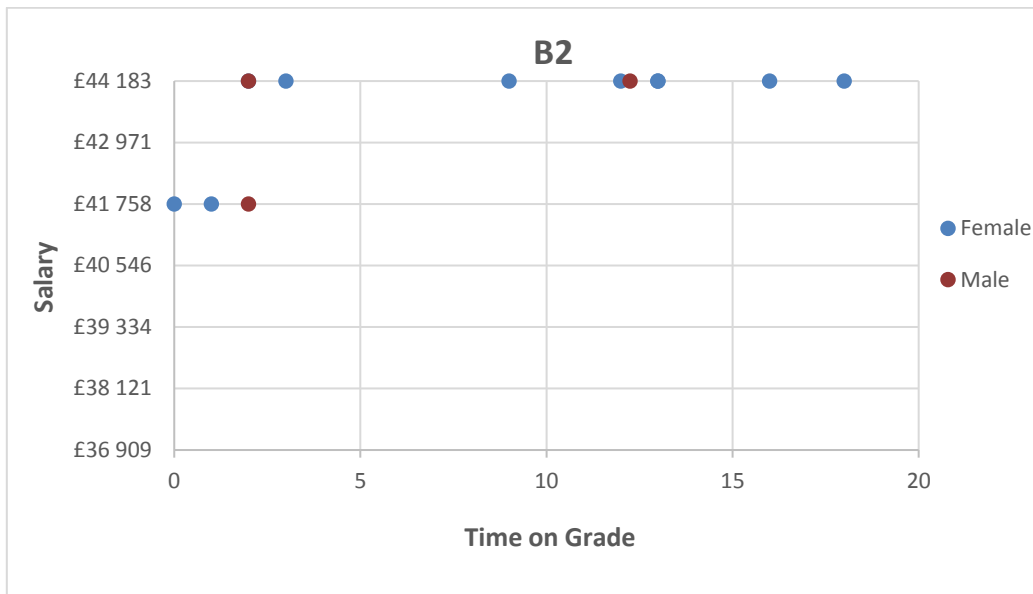
B1: Analysis

In B1 there are 10 women and 3 men in post.

There is one notable exception where a female employee commenced at the top of the scale. This post did not attract many applications and the starting salary reflected that of the role the candidate had left to join us.

All other salaries are consistent with the length in service and service at previous grades where any overlap in grades has been taken into account when promotions have occurred.

B2

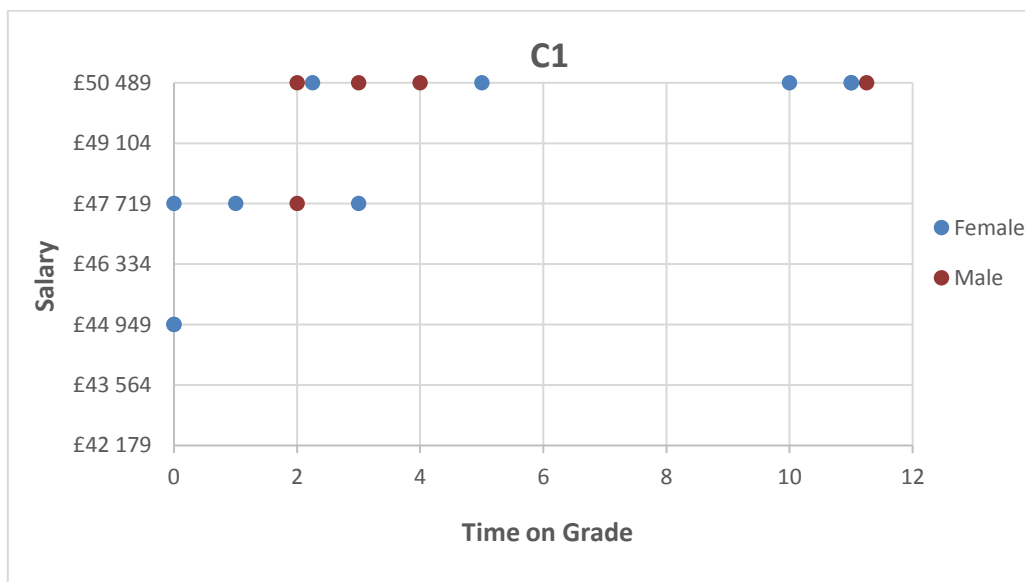


B2: Analysis

In B2 there are 10 women and 3 men in post.

Salaries are consistent with the length in service and service at previous grades where any overlap in grades has been taken into account when promotions have occurred.

C1



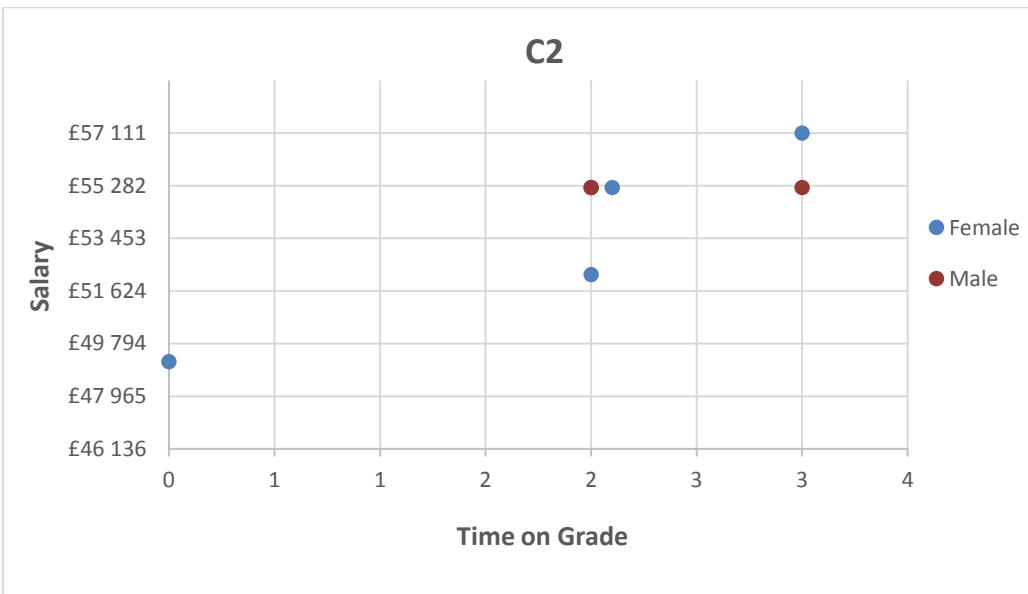
C1: Analysis

In C1 there are 10 women and 5 men.

Two female employees and one male employee commenced on the second point of the scale.

All other salaries are consistent with the length in service and service at previous grades where any overlap in grades has been taken into account when promotions have occurred.

C2



C2: Analysis

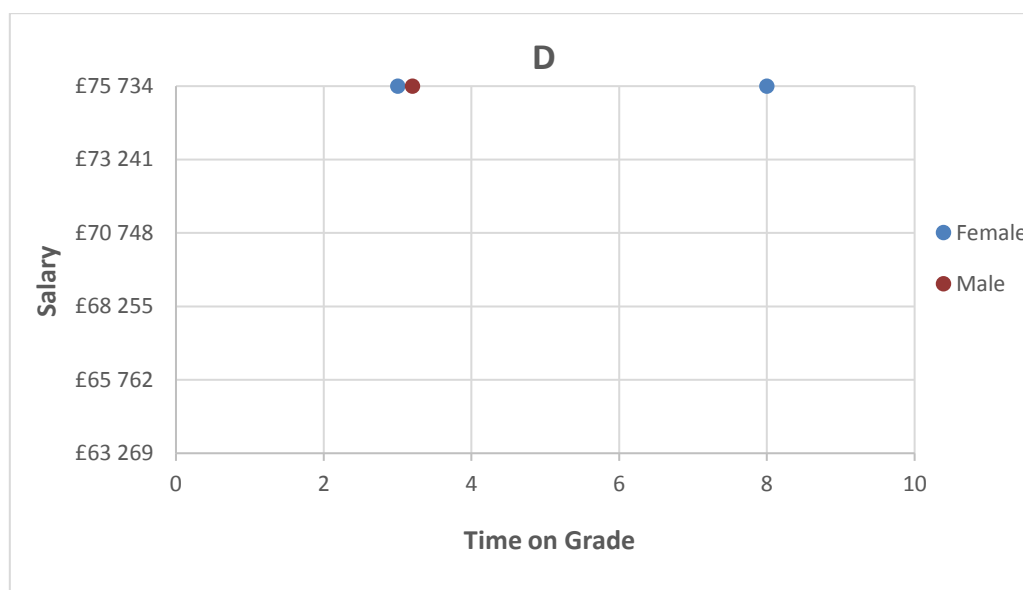
In C2 there are 4 women and 3 men.

One male employee was appointed to the second point of the pay grade. This post was advertised on three occasions and an appointment was then made on the basis of a secondment from another organisation.

One female employee was appointed to the maximum point of the pay grade. This post was advertised on two occasions, and only attracted one suitable candidate.

One female employee counted here was transferred to Social Care Wales on a TUPE arrangement in April 2017 at a pay rate that sits just above our standard C2 scale. The organisation was legally required to transfer the employee across on that salary.

D



D: Analysis

In D there are 2 women and 1 man in post. All three employees are on top of the salary scale.

Average pay by age

4.5 Below is an analysis of average earning by age for the organisation.

Age	Social Care Wales	
	Male	Female
18-21	None	£22,219
22-29	£21,498	£22,856
30-39	£34,515	£33,450
40-49	£37,433	£40,273
50-59	£50,094	£39,122
60+	£37,866	£115,588

4.6 In terms of the UK general population the ONS report the following:

“Among full-time employees, the gap is relatively small up to and including those aged 35 to 39. From the 40 to 44 age group and upwards, the gap is much wider, with men being paid substantially more on average than women. This is likely to be connected with patterns of return to work after having children, in particular any differences between men and women in timing and nature of returning to the labour market.”

4.7 In our data, we see that the gap swings in the opposite direction for age ranges 40 -49 and 60+, which can likely be attributed to the fact that we currently employ a significantly higher proportion of females.

4.8 In the range 50 – 59 we can see that the average pay for men is significantly higher. In this age group we have 8 males, all in grades B1 or above. Our 11 females in this age group span all our pay grades from A1 to C2.

Average salaries per grade

4.9 The average salaries for each grade are as follows:

Grade	Average Male	Average Female	Variation
D	£75,735	£75,735	0
C2	£55,217	£53,420	+ 3.3% (male)
C1	£49,935	£48,950	+2% (male)
B2	£43,375	£43,698	+ 0.8% (female)
B1	£37,088	£37,174	+ 0.3% (female)
A3	£31,562	£30,117	+ 4.6% (male)
A2	£26,487	£25,741	+ 2.9% (male)
A1	£21,192	£21,192	0

4.10 It is suggested by the EHRC that variations of 5% or more should merit further investigation. The figures above show that we are currently within the 5% tolerance rate across all grades but note that we are at 4.6% in our A3 grade. The variation here can currently be attributed to length of service.

Other protected characteristics

Average pay by ethnic origin

4.11 A total of 54% of the workforce have declared their ethnicity.

4.12 Of these 98.4% identified as White or White-Welsh and 1.6% identified as Black African or White and Black African

4.13 Given the limited amount of data the average salaries will not provide us with any worthwhile comparative data.

Disability

4.14 A total of 4.03% of our workforce have declared a disability, and their salaries are consistent with length of service in grade.

Pregnancy / Maternity

- 4.15 Our increment policy ensures that staff continue to be awarded their annual increments during the period of maternity leave. This means that there is no negative impact on female employees who are on maternity leave.

Marriage or civil partnerships

- 4.16 There is no evidence to show that employees are paid differently based on their marital or civil partnership status.

5. Conclusion and key messages

- 5.1 There is no evidence of pay discrimination on the grounds of any protected characteristics. Any differences are as a result of length of service or TUPE transfers protecting previous salaries.
- 5.2 We must not become complacent and will continue to monitor and report annually. We will also ensure that there is clear justification for any case of not appointing to the minimum grade point.
- 5.3 Our gender pay gap has increased and is currently higher than the UK average. This can likely be explained by an overrepresentation of women in the lower paid grades.
- 5.4 We will continue to monitor and report annually, with the ultimate aim of achieving a 0% gender pay gap.

Organisation diversity profile as at 1 April 2020

Total number of staff: 124

Gender	%
Male	25.6%
Female	74.4%
Age	
18-21	0.8%
22-29	18.5%
30-39	39.5%
40-49	24.1%
50-59	15.3%
60+	1.6%
Religion	
Prefer not to answer / not declared	42.7%
Atheist	7.25%
Agnostic	3.2%
Catholic	0.8%
Christian	25%
Muslim	1.6%
None	19.35%
Sexual orientation	
Homosexual	1.6%
Heterosexual	56.45%
Prefer not to answer / not declared	41.9%
Disability	
Yes	4.03%
No	42.7%
Prefer not to answer / not declared	53.2%
Race	
Prefer not to answer / not declared	45.96%
White	45.96%
White-Welsh	4.8%
Black African	1.6%
White and Black African	1.6%
Married / Civil Partnership	
Prefer not to answer / not declared	44.35%
Yes	33%
No	22.58%

Is your gender identity the same as at birth?	
Prefer not to answer / not declared	45.16%
Yes	54.83%
No	0%

Appendix 2

	Scale Point	Salary	Number of staff on spine point	
			Male	Female
A1				
	A1.1	£20,273	1	12
	A1.2	£21,498	3	6
	A1.3	£22,723	0	6
A2				
	A2.1	£24,165	0	5
	A2.2	£25,454	1	4
	A2.3	£26,745	4	9
A3				
	A3.1	£28,094	0	4
	A3.2	£29,828	0	2
	A3.3	£31,562	3	6
B1				
	B1.1	£33,712	0	2
	B1.2	£35,790	3	0
	B1.3	£37,866	5	10
B2				
	B2.1	£39,333	0	0
	B2.2	£41,759	1	2
	B2.3	£44,183	2	8
C1				
	C1.1	£44,949	0	1
	C1.2	£47,719	1	3
	C1.3	£50,489	4	5
C2				
	C2.1	£49,163	0	1
	C2.2	£52,190	0	1
	C2.3	£55,217	3	1
				*1 above maximum point (TUPE)
D				
	D.1	£67,424	0	0
	D.2	£71,579	0	0
	D.3	£75,734	1	2
	CEO	£115,588	0	1



CYFARFOD / MEETING	Cyfarfod Bwrdd				
	PREIFAT / PRIVATE		CYHOEDDUS / PUBLIC		
	<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DYDDIAD / DATE	22.10.20				
EITEM AGENDA / AGENDA ITEM	10				
TEITL / TITLE / SCW/20/17	Diweddariad ar grant Rhaglen Datblygu'r Gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru (RhDGGCC)				
AWDUR / AUTHOR	Jon Day, Cyfarwyddwr Cynorthwyol y Gweithlu				
CYFRANIADAU GAN/ CONTRIBUTIONS FROM:	Dd/B				
PAPURAU CEFNOGOL / SUPPORTING PAPERS	Dd/B				
GWEITHGAREDD CYNLLUN BUSNES / BUSINESS PLAN ACTIVITY	Rhaglen 2 – Gwella gwasanaethau drwy reolwyr, arweinwyr a pherchenogion				
GWEITHRED / ACTION REQUIRED	CYMERADWYAETH / APPROVAL	DARPARU LLYW / PROVIDE A STEER	DARPARU SICRWYDD / PROVIDE ASSURANCE	TRAFODAETH / DISCUSSION	CRAFFU / SCRUTINISE
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ARGYMHELLIAD / RECOMMENDATION	<p>Bod y Bwrdd yn ystyried y cynnydd hyd yn hyn o ran ailosod ffocws Rhaglen Datblygu'r Gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru (RhDGGCC) a'r cynlluniau ar gyfer adolygiad llawn yn 2021</p> <p>Bod y bwrdd yn dirprwyo ystyriaeth fanwl o gyloch gwaith grant 2021/2022 i'r Pwyllgor Gwella, er mwyn i'r Cadeirydd a'r Prif Weithredwr lofnodi llythyr y grant, ar gyfer eleni yn unig.</p>				
PRIF BWYNTIAU; MATERION ALLWEDDOL I DYNNU SYLW	<p>Dyma'r meysydd i'w hystyried:</p> <ul style="list-style-type: none">y newid i'r llinell amser ar gyfer adolygiad llawn o'r RhDGGCC				

<p>ATYNT; CWESTIYNAU I'W YSTYRIED</p> <p>MAIN POINTS; KEY ISSUES TO DRAW TO ATTENTION; QUESTIONS TO CONSIDER</p>	<ul style="list-style-type: none"> • yr effaith ar swyddogaeth datblygu'r gweithlu oherwydd y pandemig • y cymorth a roddir i'r sector, gydag amserlenni diwygiedig • y cynlluniau i aildrefnu ac adolygu rhaglen y grant yn 2021
<p>ASESIADAU EFFAITH / IMPACT ASSESSMENTS</p>	<p>Cwblhawyd asesiad o'r effaith fel rhan o brosesau cynllunio'r prosiect ac fe'i darperir ar y porth.</p>

Cylchlythyr Grant RhDGGCC 2020-2021

1. Cyd-destun

- 1.1 Trosglwyddwyd cyfrifoldeb am Raglen Datblygu'r Gweithlu Gofal Cymdeithasol Gymru (RhDGGCC) i Ofal Cymdeithasol Cymru ym mis Ebrill 2017, gyda'r grant yn cael ei weinyddu yn y flwyddyn gyntaf yn unol â threfniadau blaenorol gyda Llywodraeth Cymru.
- 1.2 Trwy gydol 2017, cafwyd proses ymgysylltu yn fewnol ac yn allanol i addasu'r ffordd y cafodd y grant ei weinyddu, sef o'i ddyfarnu gan 22 Awdurdod Lleol i saith dull rhanbarthol, ond hefyd yn y ffordd y cymhwyswyd y grant.
- 1.3 Grant 2020/2021 oedd y drydedd flwyddyn o weithredu gan ddefnyddio'r fformat diwygiedig ac, yn ystod y cyfnod hwnnw, ychwanegwyd blaenoriaeth genedlaethol yn ymwneud â gofalgwyr a, hefyd, ychwanegwyd y grant hwyluso rhanbarthol at broses weinyddu RhDGGCC. Cyflwynwyd adroddiadau blynyddol ar y grant i'r Pwyllgor Gwella ac i'r Pwyllgor Archwilio a Risg.
- 1.4 Yn dilyn lansio strategaeth ddrafft y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol, cytunwyd i gynnal adolygiad llawn o grant RhDGGCC, gyda golwg ar y nod allweddol ganlynol:
 - pwysu a mesur sut gallai'r grant, gan gynnwys y cyllid ychwanegol a ddarparwyd ar gyfer y grant hwyluso rhanbarthol, gael ei alinio orau â saith thema strategaeth y gweithlu yn barod ar gyfer blwyddyn grant 2021/2022.
- 1.5 Fodd bynnag, oherwydd y pandemig, a wnaeth ddechrau effeithio ar ddarparu gwasanaethau ar bob lefel ledled pob rhanbarth ac awdurdod lleol, roedd angen ailfeddwl cynlluniau blaenorol ar gyfer adolygiadau RhDGGCC.
- 1.6 Yn ogystal, mae angen i ni gynnig eglurder i'r saith rhanbarth ynghylch yr hyblygrwydd sy'n ofynnol yn eu cynlluniau arfaethedig a gyflwynwyd ym mis Chwefror i anghenion y sector yn sgil y pandemig.
- 1.7 Er mwyn cefnogi'r sector, rydym wedi darparu'r canlynol i'r sector ac, yn benodol, saith rhanbarth y gweithlu.
 - Cyflwyno cyfarfodydd misol gyda saith rhanbarth y gweithlu, gyda gwahoddiad agored i arweinydd y gweithlu yng Nghymdeithas Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol (ADSS Cymru) i sicrhau cyfathrebu clir a chyfleoedd i roi sicrwydd
 - Cyfathrebu ar unwaith i roi sicrwydd iddynt o'n cefnogaeth ar gyfer newidiadau sy'n ofynnol mewn cynlluniau i gynorthwyo â'u cyflwyno yn 2020/2021
 - Gwthio adroddiadau diwedd blwyddyn 2019/2020 yn ôl o Fehefin 2020 tan ddiwedd Awst; bydd yr adroddiad diwedd blwyddyn yn cael

ei gyflwyno i'r pwyllgor gwella ac i'r pwyllgor asesu a risg ym mis Rhagfyr.

- Cynnal arolwg gyda'r 22 awdurdod lleol i ddeall effaith symud i ddulliau dysgu digidol er mwyn helpu i gynorthwyo ag ailosod ffofws gwariant grantiau yn 2020/2021 a llywio gwaith ehangach Gofal Cymdeithasol Cymru
- Dod â'r adroddiad monitro canol blwyddyn ymlaen i ddiwedd Medi (yn hytrach na chanol Tachwedd) ac addasu'r broses fel ei bod yn adolygiad llawn o'r cynlluniau gweithredu a'r rhagolygon ariannol a gyflwynwyd yn Chwefror 2020.

1.8 Bydd y wybodaeth o'r arolwg digidol a'r monitro canol blwyddyn yn ein galluogi i ddeall effaith y pandemig ar swyddogaeth datblygu'r gweithlu yn llawn a darparu cymorth ychwanegol i'r rhanbarthau tan ddiwedd y flwyddyn ariannol.

1.9 Hefyd, bydd y wybodaeth hon yn hanfodol i sicrhau bod llythyr cylch gwaith blwyddyn grant 2021/2022 yn parhau i adlewyrchu blaenoriaethau cenedlaethol cytunedig, ond yn cyfrif am effaith y pandemig.

1.10 Mae'r canlynol yn mapio'r cynigion ar gyfer adolygu dwy flynedd nesaf rhaglen grant RhDGGCC, h.y. 2021/2022 and 2022/2023

1.11 **Adolygu grant 2021/2022**

- Ystyried canfyddiadau'r monitro canol blwyddyn, a fydd yn cyfrif am effaith Covid-19 ar strwythur 7 tîm y gweithlu rhanbarthol a'u cynllunio ariannol
- Adolygu llythyr y grant i sicrhau bod blaenoriaethau cenedlaethol yn adlewyrchu'r angen presennol a chanfyddiadau monitro canol blwyddyn
- Mynd â chanfyddiadau i grwpiau gweithredol ADSS Cymru a RhDGGCC i'w trafod a chael eu cytundeb arnynt
- Drafftio cynigion diwygiedig mewn llythyr grant diwygiedig a'u rhoi drwy broses graffu Gofal Cymdeithasol Cymru h.y. y tîm rheoli gweithredol a'r Pwyllgor Gwella, a'r Cadeirydd a'r Prif Weithredwr i'w cymeradwyo
- Cyhoeddi'r llythyr grant ym mis Rhagfyr 2020 er mwyn agor ceisiadau i'w cyflwyno a'u dyfarnu yn Chwefror/Mawrth 2021

1.12 **Adolygu grant 2022/2023**

- Drafftio aliniad o flaenoriaethau presennol RhDGGCC â'r themâu yn strategaeth y gweithlu a chynllun strategol Gofal Cymdeithasol Cymru
- Nodi a phroffilio ffynonellau ffrydiau cyllid cenedlaethol eraill gan gynnwys prentisiaethau, rhaglenni dysgu cenedlaethol e.e. Trefniadau Diogelu Rhyddid, dementia, darparu cyllid i gefnogi Byrddau Partneriaeth Rhanbarthol, Partneriaethau Sgiliau Rhanbarthol, ac ati

- Fel rhan o'r proffilio, cyfrif am yr adolygiad arfaethedig o gyllid gwaith cymdeithasol dan arweiniad Gofal Cymdeithasol Cymru, fel bwrsariaethau, cyllid cyfleoedd dysgu ymarfer, ac ati
- Nodi bylchau rhwng blaenoriaethau presennol RhDGGCC a'r argymhellion yn strategaeth y gweithlu, yr adolygiad o gynllun strategol Gofal Cymdeithasol Cymru, gwersi a ddysgwyd o Covid-19, gwaith y grŵp sefydlogi ac ail-greu, a mentrau eraill y gweithlu sy'n cael eu cynnal yn ystod y flwyddyn e.e. cynllun y gweithlu gofal uniongyrchol, cynllun y gweithlu gwaith cymdeithasol, y platfform dysgu digidol ac ati.
- Egwyddorion dylunio a ddatblygwyd i ailddiffinio sut caiff y buddsoddiad ei gyflwyno e.e. cydbwysedd rhwng ariannu gweithgareddau lleol/rhanbarthol a chyflwyno rhaglenni gwaith cenedlaethol
- 2 ddigwyddiad ymgysylltu i gyflwyno canfyddiadau pwysu a mesur, profi a datblygu egwyddorion dylunio, ac archwilio atebion i alinio strategaeth y gweithlu a mentrau allweddol eraill yn derfynol
- Datblygu dull buddsoddi drafft ar sail canfyddiadau'r digwyddiadau ymgysylltu a chymeradwyaeth y grŵp rhanddeiliaid, gan gynnwys unrhyw ddull ymgeisio diwygiedig a thempledi ymgeisio cysylltiedig

2. Goblygiadau i adnoddau

- 2.1 Ar gyfer 2020/2021, mae'r grant a neilltuwyd yn £7,149,350, sy'n gofyn am 30% o gyllid cyfatebol gwerth £3,064,007 gan y rhanbarthau, felly £10,213,357 fydd yr adnodd cyfan fydd ar gael.
- 2.2 Mae ffrwd cyllid ychwanegol wedi'i chynnwys, sy'n disodli'r grant hwyluso rhanbarthol, gwerth cyfanswm o £504,000 ar gyfer 2020/2021
- 2.3 Hefyd, mae cyllideb ddangosol o £3500 i dalu costau ymgysylltu ac adrodd fel rhan o'r adolygiad o grant RhDGGCC ar gyfer 2021/2022 a 2022/2023
- 2.4 Ni chytunwyd eto ar gyllideb CGA ar gyfer 2021/22 na'r tu hwnt, ond byddem yn ceisio cynnal y buddsoddiad ar lefelau presennol os bydd setliad ein cymorth grant yn ein galluogi i wneud hynny.

3. Ystyriaethau risg

- 3.1 Mae nifer o risgiau wedi'u cynnwys yn y gofrestr risgiau, fel a ganlyn:
 - Oedi parhaus i'r ymateb i strategaeth y gweithlu
 - Colli momentwm o ran gwerth y gweithlu sydd wedi cronni yn ystod yr argyfwng presennol
 - Colli cyfle i ddarparu ffocws strategol o ran defnyddio a dosbarthu'r grant yn yr hirdymor
 - Newid i weinyddiaeth Llywodraeth Cymru ac, felly, y bwriad gwleidyddol ac ariannol o ran pob ffrwd gyllido addysg a sgiliau.

4. Ymgysylltu

- 4.1 Lluniwyd cynllun ymgysylltu fel rhan o waith cynllunio prosiect yr adolygiadau hyn.

5. Effaith

- 5.1 Adroddir ar effaith y grant yn ystod haf 2021, yn unol â'r amserlen monitro diwedd blwyddyn.



CYFARFOD / MEETING	Cyfarfod Bwrdd				
	PREIFAT / PRIVATE			CYHOEDDUS / PUBLIC	
	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
DYDDIAD / DATE	22.10.20				
EITEM AGENDA AGENDA ITEM	11				
TEITL / TITLE SCW/20/18	Cylch Gorchwyl Grŵp Cydlynu'r Cadeiryddion				
AWDUR / AUTHOR	Mick Giannasi, Cadeirydd				
CYFRANIADAU GAN/ CONTRIBUTIONS FROM:	Llinos Bradbury, Uwchswyddog Llywodraethu				
PAPURAU CEFNOGOL / SUPPORTING PAPERS	Atodiad 1 - Cylch Gorchwyl y Grŵp Cydlynu'r Cadeiryddion				
GWEITHGAREDD CYNLLUN BUSNES / BUSINESS PLAN ACTIVITY	Thema flaenoriaeth 4: Helpu Gofal Cymdeithasol Cymru i gyflawni				
GWEITHRED / ACTION REQUIRED	CYMERADWYA ETH / APPROVAL	DARPARU LLYW / DARPARU BUSTYCH	DARPARU SICRWYDD / RHOI SICRWYDD	TRAFODAETH / DISCUSSION	CRAFFU / SCRUTINISE
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ARGYMHELLIAD / RECOMMENDATION	Gwahoddir aelodau'r Bwrdd i drafod a chymeradwyo'r canlynol: - Cylch Gorchwyl Diwygiedig Grŵp Cydlynu'r Cadeiryddion				
PRIF BWYNTIAU; MATERION ALLWEDDOL I DYNNU SYLW ATYNT; CWESTIYNAU I'W YSTYRIED	Yng nghyfarfod cyntaf y Grŵp Cydlynu Cadeiryddion ym mis Medi, roedd aelodau'r Grŵp yn teimlo bod swyddogaethau'r grŵp yn rhy eang eu cwmpas a phenderfynwyd y dylid adolygu'r rhain i ganolbwyntio ar: - Cydlynu gwaith y Bwrdd a'r Pwyllgorau i sicrhau effeithlonrwydd				

<p>MAIN POINTS; KEY ISSUES TO DRAW TO ATTENTION; QUESTIONS TO CONSIDER</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gwerthuso'r cylch blaenorol ac edrych ar y cylch nesaf - Goruchwyllo'r blaenraglen waith ar gyfer Datblygu'r Bwrdd, cyfarfodydd y Bwrdd a'r cyfarfodydd Pwyllgor.
<p>ASESIADAU EFFAITH / IMPACT ASSESSMENTS</p>	

Cylch Gorchwyl Grŵp Cydlynu'r Cadeiryddion

1. Cyd-destun

- 1.1 Yng nghyfarfod y Bwrdd ym mis Gorffennaf, cytunodd yr aelodau ar gylch gorchwyl y Grŵp Cydlynu'r Cadeiryddion (y Grŵp Cydlynu). Bydd Grŵp Cydlynu'r Cadeiryddion yn gweithio gyda'r Tîm Rheoli Gweithredol i gynllunio a chydlynu cylch busnes y Bwrdd. Ni fydd gan y grŵp unrhyw bwerau i wneud penderfyniadau, dim ond goruchwylio cyfathrebu effeithiol rhwng gwaith y Bwrdd a'i Bwyllgor. Roedd y cylch gorchwyl y cytunwyd arno ym mis Gorffennaf yn seiliedig ar yr hyn a oedd wedi gweithio o fewn sefydliadau eraill.
- 1.2 Cynhaliwyd cyfarfod cyntaf y Grŵp Cydlynu ar 10 Medi. Ymhlith eitemau'r agenda roedd trin a thrafod y cylch gorchwyl a sut gallai'r grŵp weithio mewn egwyddor.
- 1.3 Drwy'r trafodaethau hyn, cytunodd y grŵp i osgoi bod fel y canlynol:
 - Pwyllgor arall o'r Bwrdd
 - 'sanctwm' mewnol
 - lle arall i wneud penderfyniadau
 - siop siarad
 - biwrocratiaeth
 - ymrwymiad diwrnod cyfan
- 1.4 Yn dilyn trafodaeth ar y cylch gorchwyl penderfynodd y grŵp eu bod nhw'n rhy gyffredinol ar yr hyn o bryd, a chytunwyd mai prif bwyslais y grŵp i ddechrau fyddai:
 - Cydlynu gwaith y Bwrdd a'r Pwyllgorau i sicrhau effeithlonrwydd
 - Gwerthuso'r cylch blaenorol ac edrych ar y cylch nesaf
 - Goruchwylio'r blaenraglen waith ar gyfer Datblygu'r Bwrdd, cyfarfodydd y Bwrdd a'r cyfarfodydd Pwyllgor.
- 1.5 Cytunodd y grŵp y byddai lle i gynnwys swyddogaethau eraill, dim ond os yw'r Bwrdd yn gofyn am hynny.
- 1.6 Hefyd, cytunodd y grŵp i adolygu ei effeithiolrwydd mewn 12 mis er mwyn sicrhau ei fod yn ychwanegu gwerth.
- 1.7 Mae'r cylch gorchwyl diwygiedig ar gael yn atodiad 1, i'w gymeradwyo gan y Bwrdd.

2. Goblygiadau o ran adnoddau

- 2.1 Y tîm Llywodraethu Corfforaethol sy'n gyfrifol am gydgysylltu'r Grŵp Cydlynu'r Cadeiryddion ac mae hyn wedi'i gynnwys yng nghynllun gwaith y tîm.

3. Ystyriaethau risg

- 3.1 Mae'n bwysig bod cylch gorchwyl y grŵp yn adlewyrchu cylch gwaith y grŵp i sicrhau bod y grŵp yn gwbl glir ynglŷn â'i ddiben, ac nad yw'n cael trafodaethau nac yn gwneud penderfyniadau y tu allan i'w gylch gwaith.

4. Ymgysylltu

- 4.1 Mae holl aelodau'r Bwrdd yn cael y wybodaeth ddiweddaraf am drafodaethau'r Grŵp Cydlynu'r Cadeiryddion gyda chymau gweithredu wedi'u lanlwytho i'r porth. Cafodd nodiadau'r cyfarfod cyntaf eu lanlwytho ochr yn ochr â'r papur drafft gyda'r cylch gorchwyl diwygiedig cyn y drafodaeth yng nghyfarfod mis Hydref y Bwrdd.

5. Effaith

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



Cylch Gorchwyl

Grŵp Cydlynu'r Cadeiryddion

1. Diben

- 1.1 Diben Grŵp Cydlynu'r Cadeiryddion yw goruchwyllo cyfathrebu effeithiol rhwng gwaith y Bwrdd a'i Bwyllgorau, gan osgoi ailadrodd a sicrhau bod yr holl fusnes priodol yn cael ei reoli'n effeithiol ac yn effeithlon drwy'r system Lywodraethu.

2. Swyddogaethau

- Cydlynu rhaglenni gwaith y Bwrdd, ei bwyllgorau a rhaglen Diwrnodau Datblygu'r Bwrdd er mwyn sicrhau effeithlonrwydd
- Gwerthuso cylch blaenorol o gyfarfodydd ac ystyried y cylch nesaf
- Goruchwyllo'r flaenraglen waith ar gyfer Datblygu'r Bwrdd, cyfarfodydd y Bwrdd a'r cyfarfodydd Pwyllgor.
- Trafod unrhyw fusnes arall os bydd y Bwrdd yn gofyn iddo wneud hynny, er enghraifft:
 - Goruchwyllo rhaglen reolaidd o adolygu a gwerthuso perfformiad y Bwrdd a'r Pwyllgorau gan ddefnyddio pob math o ddulliau gwahanol gan gynnwys hunanasesu, hwyluso annibynnol etc gwneud argymhellion i'r Bwrdd fel y bo'n briodol.
 - Adolygu unrhyw newidiadau i ddogfennau llywodraethu craidd megis rheolau sefydlog, cyfarwyddiadau ariannol sefydlog a'r cynllun dirprwyo cyn eu cyflwyno i'r Pwyllgor Archwilio a'r Bwrdd.
 - Adolygu unrhyw argymhellion sy'n deillio o gyfarwyddebau'r Llywodraeth, cyrff arolygu, rhanddeiliaid neu bartneriaid sydd â goblygiadau i'r fframwaith llywodraethu a'i weithrediad, ei swyddogaeth a'i effeithiolrwydd a sicrhau eu bod nhw'n cael eu datblygu fel y bo'n briodol.
 - Adolygu'r broses o ddatblygu arferion gorau ym maes llywodraethu'r sector cyhoeddus.
 - Adolygu cynllun a datblygiad rhaglenni ymsefydlu ar gyfer aelodau newydd y Bwrdd a'r Pwyllgor, a sicrhau bod cyfnod ymsefydlu y

cytunwyd arno - sy'n sicrhau cyflwyniad llawn, ffurfiol wedi'i deilwra i waith y sefydliad - yn cael ei gyflawni.

- Sicrhau bod aelodaeth pwyllgorau'r Bwrdd yn cael ei hadolygu a'i hadnewyddu'n rheolaidd ac yn cefnogi cynllunio olyniaeth y Bwrdd fel y bo'n briodol.

3. Trefniadau adrodd

- Byddwn yn rhannu nodiadau gweithredu â'r grŵp o fewn 10 diwrnod gwaith i'r cyfarfodydd.
- Rhoi adborth priodol i'r Bwrdd a'i Bwyllgorau drwy Gadeiryddion perthnasol pob Pwyllgor, ynghyd â'r Arweinwyr Gweithredol ac Ysgrifennydd y Bwrdd.

4. Aelodaeth

Bydd y Grŵp yn cynnwys yr aelodau canlynol:

- Cadeirydd y Bwrdd (Cadeirydd y Grŵp Cydlynu'r Cadeiryddion)
- Dirprwy Gadeirydd y Bwrdd
- Cadeirydd y Pwyllgor Archwilio a Risg
- Cadeirydd y Pwyllgor Gwella
- Cadeirydd y Pwyllgor Rheoleiddio a Safonau
- Prif Weithredwr a / neu Gyfarwyddwr Gweithredol enwebedig
- Ysgrifennydd y Bwrdd

Yn absenoldeb Cadeirydd Pwyllgor, gwahoddir y Dirprwy Gadeirydd i fod yn bresennol.

5. Cyfarfodydd

Cworwm

Tri aelod o'r Bwrdd fydd cworwm y Grŵp.

Pa mor aml y cynhelir cyfarfodydd

Cynhelir cyfarfodydd yn rhithiol rhwng pob Bwrdd a chylch Pwyllgor (o leiaf 4 cyfarfod y flwyddyn).