

# Cyngor Agored - 27 Medi 2023

MEETING  
27 September 2023 10:00

PUBLISHED  
25 September 2023

## Cyfarfod y Cyngor

I'w gynnal o **10:00** ar ddydd Mercher 27 Medi 2023  
Cornerstone, Heol Siarl, Caerdydd, CF10 2SF

### Agenda

Syr David Warren  
Cadeirydd y Cyngor

Matthew Hayday  
Ysgrifennydd

<b>1</b>	<b>Croeso</b>	NMC/23/65	<b>10:00</b>
<b>2</b>	<b>Ymddiheuriadau am absenoldeb</b>	NMC/23/66	
<b>3</b>	<b>Datganiadau budd</b>	NMC/23/67	
<b>4</b>	<b>Cofnodion y cyfarfod blaenorol</b> Cadeirydd y Cyngor	NMC/23/68	
<b>5</b>	<b>Crynodeb o weithredoedd</b> Ysgrifennydd	NMC/23/69	
<b>6</b>	<b>Sylwadau agoriadol y Cadeirydd</b>	NMC/23/70	<b>10:05-10:15</b> (10 munud)
<b>7</b>	<b>Cyflwyniad gan y Prif Swyddog Nyrsio</b> Prif Swyddog Nyrsio, Cymru	NMC/23/71	<b>10:15-10:30</b> (15 munud)

### Materion i'w trafod

<b>8</b>	<b>Adroddiad gweithredol</b> Prif Weithredwr a Chofrestrydd / Pwyllgor Gweithredol	NMC/23/72	<b>10:30-10:55</b> (25 munud)
<b>9</b>	<b>Diweddariad ar Llwyth Achosion Addasrwydd i Ymarfer</b>	NMC/23/73	<b>10:55-11:05</b> (10 munud)

Cyfarwyddwr Gweithredol, Rheoleiddio Proffesiynol

**10 Diweddariad ar gam un yr adolygiad Ymarfer Uwch** NMC/23/74 **11:05-11:35**  
(30 munud)

Cyfarwyddwr Gweithredol, Ymarfer Proffesiynol

**Egwyl lluniaeth (20 munud)**

**11:35-11:55**

### Materion i'w penderfynu

**11 11.1 Adroddiad Monitro'r Cynllun Iaith Gymraeg ar gyfer y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2022 a 31 Mawrth 2023** NMC/23/75 **11:55-12:10**  
(15 munud)

**11.2 Adroddiad Monitro Cynllun Iaith Gymraeg blynyddol 1 Ebrill 2022 i 31 Mawrth 2023**

Cyfarwyddwr Gweithredol, Pobl ac Effeithiolrwydd Sefydliadol

**12 Adroddiadau Bwlch Cyflog a chanlyniadau arolwg WRES** NMC/23/76 **12:10-12:30**  
(20 munud)

Cyfarwyddwr Gweithredol, Pobl ac Effeithiolrwydd Sefydliadol

### Materion i'w trafod

**13 Diweddariad ar waith y Gwasanaeth Cyswllt Cyflogwyr** NMC/23/77 **12:30-13:00**  
(30 munud)

Cyfarwyddwr Gweithredol, Ymarfer Proffesiynol

**14 Adroddiad y Pwyllgor Tâl** NMC/23/78 **13:00-13:10**  
(10 munud)  
**(Llafar)**

Cadeirydd, Pwyllgor Tâl

**15 Cwestiynau gan arsylwyr**

Cadeirydd

NMC/23/79

**(Llafar)**

**13:10-13:30**  
*(20 munud)*

**Materion er gwybodaeth**

**16 Adolygiad effeithiolrwydd y Cyngor: diweddariad**

NMC/23/80

Ysgrifennydd/ Cadeirydd / Prif Weithredwr a  
Chofrestrydd

**17 Camau gweithredu'r Cadeirydd ers y cyfarfod  
diwethaf**

NMC/23/81

Cadeirydd

**CAU A CHINIO**

**13:30**

Cyfarfod o'r Cyngor  
A gynhaliwyd ar ddydd Mercher 26 Gorffennaf 2023 yn rhithwir trwy Teams

## Cofnodion

### Cyngor

David Warren	Cadeirydd
Claire Johnston	Aelod
Lindsay Foyster	Aelod
Eileen McEaney	Aember
Margaret McGuire	Aelod
Derek Pretty	Aelod
Nadine Pemberton Jn Baptiste	Aelod
Ruth Walker	Aelod
Sue Whelan Tracy	Aelod
Lynne Wigans	Aelod
Jabulani Chikore	Aelod Cyswllt

### Swyddogion CNB

Andrea Sutcliffe	Prif Weithredwr a Chofrestrydd
Helen Herniman	Cyfarwyddwr Gweithredol, Adnoddau a Gwasanaethau
Lesley Maslen	Technegol
Matthew McClelland	Cyfarwyddwr Gweithredol, Rheoleiddio Proffesiynol
Lise-Anne Boissiere	Cyfarwyddwr Gweithredol, Strategaeth a Mewnwelediad
Alice Hilken	Cyfarwyddwr Gweithredol, Pobl ac Effeithiolrwydd
Sam Foster	Sefydliadol
Miles Wallace	Cwnsler Cyffredinol
Matt Hayday	Cyfarwyddwr Gweithredol, Ymarfer Proffesiynol
Alice Horsley	Cyfarwyddwr Cynorthwyol Dros Dro, Cyfathrebiadau ac Ymgysylltu
	Ysgrifennydd i'r Cyngor
	Rheolwr Uwch Lywodraethiant

*Mae rhestr o arsylwyr yn Atodiad A.*

## Cofnodion

### **NMC/23/54 Croeso a sylwadau agoriadol y Cadeirydd**

1. Croesawodd y Cadeirydd yr holl fynychwyr ac arsylwyr i'r cyfarfod rhithwir.
2. Ar ran y Cyngor, llongyfarchodd y Cadeirydd Sue Whelan Tracy a Lynne Wiggins ar gael eu hailbenodi yn aelodau Cyngor am ail dymor.

### **NMC/23/55 Ymddiheuriadau am absenoldeb**

1. Roedd ymddiheuriadau wedi cael eu derbyn oddi wrth Anna Walker, aelod Cyngor, a Navjot Kaur Virk, Aelod Cyswllt o'r Cyngor, ac Edward Welsh, Cyfarwyddwr Gweithredol, Cyfathrebiadau ac Ymgysylltu.
2. Roedd Nadine Pemberton Jn Baptiste wedi hysbysu'r Cadeirydd y byddai'n ymuno â'r cyfarfod yn hwyr oherwydd amgylchiadau na chafodd eu rhag-weld.

### **NMC/23/56 Datganiadau diddordeb**

1. Nid oedd datganiadau diddordeb.

### **NMC/23/57 Cofnodion y cyfarfod blaenorol**

1. Nodwyd fod cwestiwn yr arsylwr ynghylch cynaliadwyedd amgylcheddol (rhif 9 yn eitem **NMC/23/52**) wedi canoli ar y ffaith fod y Safonau Bydwreigiaeth yn cynnwys gwybodaeth a chyngor ynglŷn â Chynaliadwyedd Amgylcheddol, ond nad oedd y Safonau Nyrsio yn gwneud hynny, ac nad oedd hyn wedi cael ei adlewyrchu'n gywir yn y cofnodion.
2. Yn amodol ar y gwelliant hwn, cytunwyd ar gofnodion y cyfarfod ar 5 Gorffennaf 2023 fel cofnod cywir a llofnodwyd gan y Cadeirydd.

### **NMC/23/58 Crynodeb o weithredoedd**

1. Nododd y Cyngor gynnydd ar weithredoedd yn codi o gyfarfodydd blaenorol.

### **NMC/23/59 Adroddiad gweithredol**

1. Cyflwynodd y Prif Weithredwr a Chofrestrydd yr adroddiad.
2. Darparodd y Cyfarwyddwr Gweithredol, Ymarfer Proffesiynol ddiweddariad mewn perthynas â phenderfyniad terfynol y CNB i dynnu cymeradwyaeth yn ôl o raglen radd bydwreigiaeth israddedig Prifysgol Canterbury Christ Church (CCCU). Ar 25 Gorffennaf 2023, roedd y

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11.
12
13
14
15
16

CCCU wedi hysbysu myfyrwyr bydwreigiaeth, oedd yn eu hail a thrydedd flwyddyn, fod opsiwn yr oedd pob parti yn ei gefnogi a phrifysgol oedd yn mabwysiadu.

3. Byddai'r brifysgol oedd yn mabwysiadu yn darparu'r addysg theori ac ymarfer gofynnol i alluogi'r myfyrwyr bydwreagedd i dderbyn eu dyfarniadau academaidd yn ogystal â bod yn gymwys ar gyfer mynediad i'r gofrestr.
  
4. Nodwyd yn gyffredinol, y byddai oedi arwyddocaol i'r myfyrwyr bydwreigiaeth a effeithiwyd o ran cwblhau eu rhaglen. Roedd wedi cymryd cryn dipyn o amser i sicrhau prifysgol oedd yn mabwysiadu, oedd wedi cynnwys ymgymryd ag ymarfer mapio i bennu anghenion hyfforddiant ac addysg y myfyrwyr bydwreagedd. Roedd y CNB yn ymwybodol iawn o effaith y penderfyniad i dynnu yn ôl ar fyfyrwyr ac roedd eu lles wedi bod yng nghanol trafodaethau trwy gydol y broses. Roedd y CNB wedi codi pryderon am yr oediadau mewn sicrhau prifysgol oedd yn mabwysiadu â GIG Lloegr a'r Swyddfa ar gyfer Myfyrwyr, y rheoleiddiwr annibynnol ar gyfer addysg uwch yn Lloegr. Cynlluniodd y CNB i ymgymryd ag ymarfer gwersi a ddysgwyd ffurfiol, y byddai ei ganlyniadau'n cael eu cyflwyno i'r Cyngor.
  
5. Nododd y Cyfarwyddwr Gweithredol Dros Dro, Cyfathrebiadau ac Ymgysylltu fod y CNB wedi derbyn canfyddiadau cychwynnol oddi wrth yr arbenigwyr data annibynnol yn dilyn eu dadansoddiad o'r data yn codi o ganolfan brofi trydydd parti seiliedig ar gyfrifiadur Pearson VUE (CBT) yn Ibadan, Nigeria (Yunnik Technologies Test Centre), oedd yn cael eu hystyried yn ofalus. Cydnabu'r CNB y byddai'r unigolion a effeithiwyd yn dymuno gwybod y camau nesaf yn y broses a byddai diweddariad sylweddol yn cael ei ddarparu iddynt yn gynnar ym Medi 2023.  
Mewn trafodaeth, cafodd y pwyntiau canlynol eu nodi:
  - a) Ar 19 Gorffennaf 2023, cyfarfu'r Cadeirydd a'r Prif Weithredwr a Chofrestrydd â'r Gweinidog Gwladol yn yr Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol (DHSC), Will Quince, AS. Roedd materion a drafodwyd yn cynnwys rôl y CNB mewn gweithredu Cynllun Gweithlu Tymor Hir GIG Lloegr (LTWP), cynnydd yn cael ei wneud mewn lleihau'r llwyth achosion Addasrwydd i Ymarfer yn gyflym ac yn ddiogel, a'r ymagwedd a gymerir at y mater CBT.
  - b) Roedd sicrwydd wedi cael ei ddarparu bod symud ymlaen â chynlluniau ar gyfer Diwygio Rheoleiddiol yn flaenoriaeth i DHSC.
  - c) Roedd y gweinidog wedi croesawu ymrwymiad y CNB i archwilio cyflawni rhaglenni nyrsio posibl â llai o oriau dysgu ymarfer, mewn ffordd a fyddai'n parhau i sicrhau gofal nyrsio diogel ac effeithiol.
  - d) Mewn perthynas ag ymrwymiad corfforaethol 10: *parhau i sicrhau bod capasiti archwilio clinigol strwythuredig gwrthrychol (OSCE)*

*yn cyfiawnhau galw ac i archwilio ffyrdd o wella mynediad.*

Roedd y gwaith i gaffael partner i gynorthwyo â gwaith dichonoldeb ar gyfer creu system archebu ganolog yn cwmpasu pump canolfan brofi'r CNB wedi cael ei oedi dros dro tra canolbwyntiodd y CNB adnoddau ar fynd i'r afael a'r broblem CBT.

- e) Roedd capasiti canolfan brofi OSCE wedi cynyddu ac roedd y gallu i archebu profion wedi gwella'n sylweddol. O ran rheoli adnoddau a chydbwysu risg, croesawodd y Cyngor y ffocws ar y mater CBT, oedd yn hanfodol mewn lleddfu'r ansicrwydd oedd yn effeithio ar gannoedd o bobl.

## **NMC/23/60 Adroddiad perfformiad a risg (Chwarter un - Ebrill i Fehefin 2023)**

### **Cynnydd yn erbyn ein cynllun corfforaethol a chyllideb 2023-2024**

1. Cyflwynodd y Cyfarwyddwr Gweithredol, Adnoddau a Gwasanaethau Technegol (RTS) yr adroddiad a nododd mai:
  - a) Hon oedd pedwaredd blwyddyn strategaeth pum mlynedd y CNB ar gyfer 2020-2025.
  - b) Roedd tri maes ffocws arwyddocaol presennol wedi codi i'r CNB:
    - i) lleihau'r llwyth achosion Addasrwydd i Ymarfer yn ddiogel ac yn gyflym
    - ii) mynd i'r afael â'r mater CBT
    - iii) gwaith parhaol mewn perthynas â'r penderfyniad i dynnu cymeradwyaeth yn ôl o raglen radd bydweigiaeth CCCU.
  - c) Roedd cynnydd da wedi bod yn erbyn y cynllun, ag effaith fach o ailgyfeirio adnoddau i'r CBT a mater CCCU yn chwarter un (Q1).
  - d) Cafodd dau o'r 22 ymrwymiad corfforaethol eu graddio'n goch; CC7 (lleihau'r llwyth achosion Addasrwydd i Ymarfer) a CC15 (creu gwefan fodern a hygyrch). Roedd gwaith ychwanegol yn ofynnol i sicrhau bod y CNB yn darparu gwefan fodern a hygyrch, oedd ar hyn o bryd wedi'i oedi.
  - e) Arhosodd y sefyllfa ariannol gyffredinol yn gryf ar ddiwedd chwarter cyntaf 2023-2024.
  - f) Roedd incwm bedwar y cant yn uwch na chyllideb, a symiau ceisiadau gan ymgeiswyr tramor yn aros yn uchel, yn ogystal ag incwm cyfradd llog uwch na'r disgwyl o adneuon arian.
  - g) Roedd gwariant ar weithgareddau craidd ychydig o dan y gyllideb, oedd oherwydd amseru a threfnu gwariant nad oedd yn cael ei dalu fesul cam yn hytrach nag unrhyw danwario arwyddocaol.



- h) Roedd pwyseddau ariannol arwyddocaol posibl yn codi, mewn perthynas â chyfraddau swyddi gwag staff is na'r disgwyl, pwyseddau cost o'r mater CBT a chwyddiant. Byddai ymarfer rhag-weld ariannol manwl yn cael ei adrodd i'r Cyngor ym Medi 2023.

2.

Mewn trafodaeth, cafodd y pwyntiau canlynol eu codi:

- a) Roedd pwyseddau o ran chwyddiant yn bryder neilltuol mewn perthynas â chostau cyflogau ac adnewyddiadau contractau.
- b) Roedd y capasiti ar gyfer profi OSCE wedi bod yn gadarn, heb gwynion wedi'u derbyn am anawsterau mewn sicrhau slotiau canolfan brofi dewisol.
- c) Roedd cyfathrebu ac anfon negeseuon yn well yn ofynnol ynghylch capasiti profi OSCE yn ogystal â chasglu data cywir o ganolfannau profi'r OSCE.
- d) Nid oedd un allan o'r pump canolfan brofi wedi ymateb â data ar y ganran o gwsmeriaid yn cytuno bod y ganolfan brofi OSCE wedi eu trin â 'Pharch ac Urddas' trwy gydol y broses archwilio, roedd yr ymateb oedd yn sefyll yn cael ei ddilyn.
- e) Canmolodd y Cyngor reolaeth y CNB o risgiau sy'n codi yn ymwneud â CBT a CCCU yng Nghwestiwn 1.
- f) Roedd rhywfaint o bryder ymhlith y Cyngor am absenoldeb salwch yn aros yn uwch na'r targed ar 7.9 diwrnod yr unigolyn y flwyddyn, a'r prif resymau a gofnodwyd am absenoldeb oedd straen ac iechyd meddwl.
- g) Darparwyd sicrwydd bod amrediad o adnoddau ar gael i gynorthwyo cydweithwyr a'u hiechyd meddwl a llesiant, a gafodd eu hyrwyddo fel rhan o'r cynefino ar gyfer cydweithwyr newydd, fel rhan o ddysgu a datblygu parhaol, ac mewn hyfforddiant rheoli.
- h) Roedd cynlluniau i wneud adolygiad cynhwysfawr i wella dealltwriaeth am absenoldeb salwch perthynol i straen ac iechyd meddwl yn y CNB, gyda golwg ar ffurfio'r strategaeth iechyd a llesiant fel rhan o'r Cynllun Pobl.
- i) Roedd hi'n gadarnhaol fod trosiant staff yn lleihau ar draws y CNB a bod systemau newydd wedi lleihau'r amser ar gyfartaledd a gymerwyd i recriwtio i rolau gwag dros y flwyddyn. O ganlyniad, roedd y gyfradd swyddi gwag yn lleihau, oedd yn allweddol i leihau pwysau ar gydweithwyr.
- j) Mewn perthynas ag ymholiadau cwsmeriaid, cwynion ac adborth, casglodd CNB themâu a dysgu o gwynion o'r arolwg bodlonrwydd cwsmeriaid i ffurfio gwelliannau yn y gwasanaeth a ddarperir yn ogystal a sut i ymateb i unrhyw faterion a godir.

### Adroddiad bod yn agored i risg gorfforaethol

3. Cyflwynodd y Cyfarwyddwr Gweithredol, RTS yr adroddiad. Mewn trafodaeth, nodwyd y pwyntiau canlynol:
- a) Cafodd tair risg gorfforaethol eu graddio'n goch: **REG18/02** (methiant i fynd i'r afael â phryderon rheoleiddiol am weithwyr proffesiynol ar y gofrestr), **COM18/02** (methiant i weithredu yn unol â rhwymedigaethau statudol neu gyfreithiol ehangach) a **STR20/02** (methiant i gyflawni uchelgeisiau strategol ar gyfer 2020-2025).
  - b) Cafodd sgorio risg **STR20/02** ei godi i goch i adlewyrchu'r angen i ddadflaenoriaethu rhai amcanion strategol i ganolbwyntio ar feysydd risg uniongyrchol, fel y materion CBT a CCCU.
  - c) Caniataodd adolygiadau cofrestr risg trawsgyfarwyddiaeth chwarterol adnabod risgiau a adroddwyd mewn sawl maes o'r CNB ac a oedd wedi'u cyfuno yn 'risgiau cyfansawdd' neu arwyddocaol'. Cafodd sicrwydd ei ddarparu nad oedd risgiau cyfansawdd nad oedd wedi'u hadlewyrchu eisoes ar y gofrestr risg gorfforaethol.
4. I grynhoi, cydnabu'r Cadeirydd yr angen am adnoddau i gael eu hailgyfeirio i ddigwyddiadau andwyol yng Nghwarter 1, gan gynnwys y materion CBT a CCCU. Pwysleisiodd y pwysigrwydd i'r Cyngor o fonitro effaith y materion hyn a'r pwysau perthynol ar y CNB cyfan. Ar ran y Cyngor, diolchodd y Cadeirydd y Weithrediaeth am y perfformiad trylwyr a'r adroddiad risg.

**Gweithred:** Adrodd canlyniadau'r ymarfer rhag-weld ariannol manwl i'r Cyngor ym Medi 2023.  
**I:** Cyfarwyddwr Gweithredol, RTS.  
**Erbyn:** 27 Medi 2023.

*Nodyn yr Ysgrifennydd: Ymunodd Nadine Pemberton Jn Baptiste â'r cyfarfod.*

### NMC/23/61 Diweddariad Llwyth Achosion Addasrwydd i Ymarfer

1. Diweddarodd y Cyfarwyddwr Gweithredol, Rheoleiddio Proffesiynol, y Cyngor ar y llwyth achosion Addasrwydd i Ymarfer (FtP). Roedd pwyntiau a amlygwyd yn cynnwys:
- a) Cywiriad i'r dangosfwrdd monitro a chydymffurfio yn C1, oedd â dau air ar goll a dylai fod wedi darllen, 'Mae'n dangos cyfanswm y nifer o ymgymeriadau hefyd a gynigir gan Archwilwyr Achosion a gafodd eu derbyn, oedd yn weithredol o hyd ac yn cael eu hadolygu.'
  - b) Roedd gostyngiad bach wedi bod yn y llwyth achosion yn

- Chwarter 1, ond nid oedd y symudiad cryf am i lawr a sefydlwyd ar ddiwedd y flwyddyn wedi parhau rhwng Ebrill-Mehefin 2023.
- c) Yn Chwarter1 roedd cynnydd bach wedi bod yn y lefel o atgyfeiriadau yn erbyn y rhagolwg, a fyddai'n cael ei fonitro i adnabod unrhyw dueddiadau sy'n codi.
  - d) Roedd y mater CBT wedi effeithio ar gynnydd gwaith achosion y cam Sgrinio.
  - e) Yng Ngorffennaf, dechreuodd cydweithwyr Gwasanaeth Dolen Cyflogwyr (ELS) wneud ymholiadau a phenderfyniadau Sgrinio, ar ôl cael eu dyrannu â llwyth achosion cychwynnol o tua 200, gyda golwg ar wneud yn iawn am rywfaint o'r diffyg yn Chwarter1. Byddai cydweithwyr ELS yn dod ag arbenigedd a phersbectif newydd at waith achosion yn Sgrinio yn ogystal ag adnabod patrymau lle gallai cyflogwyr fod yn gwneud mwy, yn datgloi ymholiadau a cheisiadau am wybodaeth y CNB.
  - f) Roedd y tîm Ymchwiliadau yn cyflawni'n dda yn erbyn targed, â'r llwyth achosion wedi gostwng ychydig dros Chwarter1. Roedd dychwelyd i'r swyddfa ddau ddiwrnod yr wythnos yn profi'n gadarnhaol o ran cydweithio a rhannu gwybodaeth.
  - g) Roedd cynllun peilot o effeithiolrwydd perchnogaeth achos o ben i ben i fod i ddechrau ym Medi.
  - h) Byddai'r Cyfarwyddwr Cynorthwyol newydd, Addaswydd i Ym - arfer yn ymuno â'r CNB yn Awst, gan gryfhau uwch dîm rheoli'r gyfarwyddiaeth Rheoleiddio Proffesiynol ymhellach.
  - i) Byddai rhagor o gyfarfodydd Addaswydd i Ymarfer yn cael eu cynnal yn gorfforol yn hytrach na'n rhithwir, mewn cydnabyddiaeth o'r buddion o wneud hynny.
  - j) Roedd swyddi gwag staff wedi lleihau'n arwyddocaol oedd yn gadarnhaol, er ar hyn o bryd roedd adnoddau wedi'u cyfeirio at hyfforddi a datblygu dechreuwyr newydd.

2.

Mewn trafodaeth, nodwyd y pwyntiau canlynol:

- a) Parhaodd y rhaglen wella i ganolbwyntio ar ddarparu ffyrdd newydd o weithio a fyddai'n lleihau'r llwyth achosion yn ddiogel, yn gyflym ac yn gynaliadwy, a gafodd ei ganmol.
- b) Roedd y Cyfarwyddwr Gweithredol, Rheoleiddio Proffesiynol yn hyderus fod modd cyflawni'r targed o 4,000 achos erbyn Mawrth 2024, â gwelliannau yn cael eu sefydlu ar bob cam o'r broses
- c) Cydnabu'r Cyngor fod y broses Addaswydd i Ymarfer yn gymhleth, ac na fyddai lleihau llwyth achosion yn llinellol bob amser.
- d) Darparwyd sicrwydd mai lleihau'r llwyth achosion Addaswydd i Ymarfer oedd blaenoriaeth gorfforaethol y CNB cyfan.

- e) Roedd aildefnyddio cydweithwyr ELS i weithio gyda'r tîm Sgrinio wedi cael ei reoli'n sensitif ac yn gadarnhaol, a chafodd hyblygrwydd y cydweithwyr oedd yn cymryd rhan ei gymeradwyo.
- f) Roedd yr achosion Addasrwydd i Ymarfer agored oedd yn ymwneud â bydwagedd yn 4.8 y cant, oedd yn is na'r boblogaeth 5.3 y cant o fydwagedd ar y gofrestr. Archwiliodd yr Adroddiad Mewnwelediad achosion Addasrwydd i Ymarfer yn ymwneud â bydwagedd, a ffactorau a thueddiadau cyd-destunol eraill mewn ymarfer bydwreigiaeth, ac roedd i fod i gael ei gyhoeddi yn yr wythnosau sydd i ddod. Byddai tueddiadau mewn bydwreigiaeth ac achosion Addasrwydd i Ymarfer yn cael eu monitro'n agos fel rhan o'r Adroddiad Mewnwelediad.
- g) Roedd ffynonellau lluosog o ddysgu gan gynnwys o'r ffurflen atgyfeirio newydd a'r llinell gymorth atgyfeiriadau, a chydweithwyr ELS yn gweithio yn Sgrinio, a fyddai ar gael erbyn diwedd chwarter dau.
- h) Roedd y trawsnewid o Chromebooks i'r gliniaduron newydd yn Haf 2022 wedi bod yn fuddiol. Roedd cymorth sylweddol yn cael ei ddarparu ar hyn o bryd i Addasrwydd i Ymarfer gan gydweithwyr yn gweithio ar y rhaglen foderneiddio gwasanaethau technegol (MOTS), â phrofi a modelu cynnar ar gyfer systemau newydd i sicrhau'r budd mwyaf a thrawsnewid llyfn.

3. Gan grynhai ar ran y Cyngor, diolchodd y Cadeirydd i'r Cyfarwyddwr Gweithredol, Rheoleiddio Proffesiynol, a'i thîm am y diweddariad. Croesawodd y Cyngor y sicrwydd eglur a ddarparwyd fod lleihau'r llwyth achosion Addasrwydd i Ymarfer yn ddiogel ac yn gyflym yn brif flaenoriaeth gorfforaethol i'r CNB cyfan, â chydweithwyr yn dod ynghyd ar draws y sefydliad i sicrhau ei gyflawni. Roedd hyder y Weithrediaeth mewn gallu cyflawni'r targed llwyth achosion o 4,000 erbyn Mawrth 2024 yn galonogol, er i'r Cyngor gydnabod fod hyn yn heriol, ac na fyddai lleihau'r llwyth achosion yn llinellol bob amser. Nododd y Cadeirydd y byddai'r Cyngor yn parhau i adolygu'r llwyth achosion Addasrwydd i Ymarfer ym mhob cyfarfod Agored.

#### **NMC/23/62 Cwestiynau gan arsylwyr**

1. Nododd y Cyngor un cwestiwn ysgrifenedig a gyflwynwyd gan arsylwr a'r ymateb a ddarparwyd gan y Cyfarwyddwr Gweithredol, Rheoleiddio Proffesiynol. Byddai ymateb ysgrifenedig llawn yn cael ei anfon at yr Arsylwr, ei rannu â'r Cyngor, a'i gyhoeddi ar y wefan (**atodiad B**).

#### **NMC/23/63 Adroddiad blynyddol y Bwrdd Penodiadau i'r Cyngor 2022-2023**

1. Nododd y Cyngor adroddiad blynyddol y Bwrdd Penodiadau ar gyfer 2022-2023. Mewn trafodaeth, cafodd y pwyntiau canlynol eu nodi:

- a) Diolchodd y Cadeirydd i gadeirydd ac aelodau'r Bwrdd penodiadau am eu gwaith yn ystod y flwyddyn.
- b) Roedd bwloch deng mis wedi bod rhwng diwedd tymor un aelod o'r Bwrdd yn Awst 2022 a phenodiad aelod newydd yng Ngorffennaf 2023, oedd oherwydd cydgyfeirio â phrosesau aelod Cyngor a recriwtio Aelod Cyswllt ar gyfer effeithlonrwydd.
- c) Roedd cynlluniau yn eu lle i sicrhau parhad aelodaeth Bwrdd yn 2024, â thymhorau pedwar aelod i fod i ddod i ben yn y flwyddyn, gan gynnwys recriwtio'n gynnar i rai o'r swyddi gwag fel aelodau cysgodol. Roedd aelod cysgodol wedi cael ei benodi eisoes i gychwyn yn Hydref 2023, â'r potensial i ddod yn aelod llawn o Ebrill 2024.
- d) Roedd cyfraddau mynychu ar gyfer cynefino a hyfforddiant i aelodau panel yn ganmoladwy. Yn unol â Chynllun Gweithredu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad (EDI) y CNB, roedd hyfforddiant EDI gwell wedi cael ei ddarparu i 285 Aelod Panel (99 y cant) yn 2022, a gafodd ei groesawu.

**NMC/23/64 Gweithredoedd y cadeirydd a gymerwyd ers y cyfarfod diwethaf**

1. Nid oedd gweithredoedd cadeirydd wedi bod ers y cyfarfod diwethaf.

**Sylwadau i gloi**

1. Diolchodd y Cadeirydd i'r holl fynychwyr am ymuno â'r cyfarfod.
2. Roedd y cyfarfod Cyngor Agored nesaf ar 27 Medi 2023 a byddai'n cael; ei gynnal yng Nghaerdydd, Cymru.

***Cadarnhawyd gan y Cyngor fel cofnod cywir:***

**LLOFNOD:** .....

**DYDDIAD:** .....

## Atodiad A: Arsylywyr

Enw Cyntaf	Cyfenw	Teilt y Swydd	Cwmni
Katja Peter	Jung Bell	RMN a Darlithydd	Prifysgol Middlesex Aelod o'r cyhoedd Central London community healthcare trust.
Shakira	Houssein	Prentis Cydymaith Nyrs	King's College Hospital Foundation Trust
Sarah	Hull	Metron Fodern	King's College Hospital NHS Foundation Trust
Lisa Kate	De Jonge Fawcett	Nyrs Arweiniol Uwch Swyddog Craffu Arweinydd Proffesiynol	Awdurdod Safonau Proffesiynol
Annemarie Tasija Swizzle	Lewis Cruz Dias	Nyrsio (Lloegr) Nyrs Myfyriwr Rheolwr Rhaglen Llywodraethiant Gweithlu Nyrsio	Prifysgol Agored Pridysgol Middlesex Barts Health NHS Trust
Emily James	Westbrook Penry- Davey	Nyrs Gofal Partner	Ysbyty Coleg Prifysgol Llundain Capsticks LLP
Shruti	Sheth Trivedi	Gohebydd Uwch Nyrsys	RCNi
William	Hunter	Gohebydd	Nursing in Practice - Cogora

### Staff CNB yn arsylwi

Rob	Beaton	Pennaeth Cynllunio Corfforaethol, Perfformiad a Risg	CNB
Dillon Jonathan	Rose Deacon	Swyddog Cyswllt Cyflogwyr	CNB
Renée Adam	Caffyn Talbot	Rheolwr Tîm MI Cynorthwy-ydd Gweithredol Uwch Reolwr Busnes	CNB
Libby Janice	Small Cheong	Gweithredol Uwch Swyddog Polisi EDI Uwch Reolwr Busnes	CNB
Genevieve Edward	Stevens Baxter- Derrington	Gweithredol Cynorthwy-ydd Gweithredol Swyddog Rhannu Gwybodaeth	CNB
Clare	Quinlivan	Uwch Swyddog	CNB
Orfhlaith Carys	Kearney Allott	Cyfathrebiadau Digidol Uwch Swyddog y Wasg Uwch Swyddog	CNB
Beth	Faircliffe	Cyfathrebiadau Mewnol Rheolwr Digwyddiadaur	CNB

## Atodiad B

### Cwestiwn arsylwr – Cyfarfod y Cyngor 26 Gorffennaf 2023

Cwestiwn a gyflwynwyd gan Mr Peter Bell, aelod o'r Cyhoedd;

#### Cymorth Addasrwydd i

#### Ymarfer i weithwyr cofrestredig

*'Mae'r Cyngor wedi ymrwymo yn flaenorol i sicrhau y byddai gan unrhyw weithiwr cofrestredig heb ei gynrychioli mewn gwrandawriad Addasrwydd i Ymarfer fynediad at gynrychiolaeth am ddim (cofnodwyd mewn papurau Cyngor blaenorol).*

*Mae'r CNB hefyd wedi rhedeg prosiect cynrychiolaeth am ddim peilot â sefydliad allanol.*

*Fodd bynnag, nid oes adroddiad ychwanegol wedi bod ar gynnydd y naill gynllun na'r llall nac unrhyw ymrwymiad gan y Cyngor y byddai'r sefyllfa lle mae gweithiwr cofrestredig heb ei gynrychioli yn wynebu gwrandawriad Addasrwydd i Ymarfer â'r CNB yn cael eu cynrychioli gan fargyfreithiwr (neu gyfreithiwr) yn cael ei datrys (cydraddoldeb arfau).*

*Nid yw'r Cyngor yn cofnodi'n gywir pan fydd gweithwyr cofrestredig yn methu â mynychu gwrandawriadau Addasrwydd i Ymarfer ac a oedd y gweithiwr cofrestredig hwnnw'n cael ei gynrychioli neu beidio, hynny yw, os nad oes gan y Cyngor ystadegau ar gael ynghylch gwrandawriadau a ddigwyddodd yn gyfan gwbl yn absenoldeb gweithiwr cofrestredig heb ei gynrychioli.*

*Mae eich ymateb Rhyddid Gwybodaeth*

*([https://www.whatdotheyknow.com/request/fitness\\_to\\_practice\\_unrepresente](https://www.whatdotheyknow.com/request/fitness_to_practice_unrepresente)) yn datgan:*

*"Nid yw ein hadrodd data yn caniatáu i ni weld a fynychodd nyrs, bydwaig neu gydymaith nyrsio neu eu cynrychiolydd posibl wrandawriadau penodol naill ai'n rhithwir neu yn y cnawd."*

*Fodd bynnag, mae ystadegau ar gael sy'n dangos rhwng Ebrill 2022 a Mawrth 2023, bod 369 gwrandawriad Addasrwydd i Ymarfer lle nad oedd y gweithiwr cofrestredig wedi cael ei gynrychioli a 337 gwrandawriad Addasrwydd i Ymarfer lle roedd y gweithiwr cofrestredig wedi cael ei gynrychioli. Oes gan y Cyngor unrhyw bryderon ynghylch y nifer o wrandawriadau Addasrwydd i Ymarfer lle nad oedd y gweithiwr cofrestredig yn cael ei gynrychioli? (Mwy na 50% o wrandawriadau).*

*Allwn i ofyn i'r Cyngor pryd y bydd y materion uchod yn ymweud ag Addasrwydd i Ymarfer yn cael eu trafod eto mewn cyfarfod Cyngor cyhoeddus a diweddariad yn cael ei ddarparu?*

*Allwn i ofyn ymhellach os yw aelodau'r Cyngor yn ymwybodol o'r cymorth a gynigir ar hyn o bryd i weithwyr cofrestredig sy'n wynebu gwrandawriad Addasrwydd i Ymarfer? Ydi aelodau'r Cyngor yn ymwybodol fod y llinell gymorth yn gyfyngedig i gymorth llesiant ac nad oes cymorth ymarferol yn cael ei ddarparu gan y llinell gymorth ynglŷn*

*a mynediad at asiantaethau eraill a allai ddarparu cyngor cyfreithiol a gweithdrefnol i weithwyr cofrestredig ynghylch y broses Addaswydd i Ymarfer?*

*Ydi'r Cyngor yn meddwl bod y cymorth hwn ar gyfer eu gweithwyr cofrestredig yn ystod yr aros poenus, hir yn aml am wrandawriad Addaswydd i Ymarfer yn ddigonol i liniaru'r risgiau sy'n gwbl amlwg i iechyd meddwl gweithwyr cofrestredig (gan gadw mewn cof farwolaethau gweithwyr cofrestredig yn aros am wrandawriad Addaswydd i Ymarfer yr adroddir amdanynt yn yr Adroddiad Addaswydd i Ymarfer Blyneddol diweddaraf)?'*

### **Ymateb gan y Cyfarwyddwr Gweithredol, Rheoleiddio Proffesiynol:**

Rydym yn cydnabod pwysigrwydd darparu cymorth priodol i weithwyr proffesiynol yn fawr sy'n cymryd rhan yn ein proses addaswydd i ymarfer ac rydym wedi ymrwmo i wneud yr hyn a allwn i ymgysylltu'n well a sicrhau cymorth i weithwyr proffesiynol sy'n rhan o achosion addaswydd i ymarfer, yn enwedig lle nad oes ganddynt gynrychiollaeth gyfreithiol.

Yn 2019 a 2020 fe wnaethom adrodd ein bod yn ystyried cyflwyno gwasanaeth cyfreithiol am ddim i weithwyr proffesiynol heb eu cynrychioli. Fodd bynnag, wedi ystyried y cymhlethdodau a allai godi o'r CNB yn darparu neu gyllido'r fath wasanaeth yn uniongyrchol fe wnaethom benderfynu buddsoddi mewn ymagwedd amgen, rydym yn ei hystyried i fod yn fwy priodol ar yr adeg hon. Fe wnaethom gyflwyno rôl newydd – Arweinydd Cymorth ac Ymgysylltu Proffesiynol, a'i rôl benodol yw datblygu a gwella sut rydym yn ymgysylltu â gweithwyr proffesiynol trwy'r broses addaswydd i ymarfer (â ffocws penodol ar weithwyr proffesiynol heb eu cynrychioli). Yn gyfochrog, rydym wedi buddsoddi hefyd mewn penodi arweinydd Diogelu Strategol, sy'n gweithio gyda'n Harweinydd Cymorth ac Ymgysylltu Proffesiynol i sicrhau ein bod yn effro i ac yn gallu rheoli materion llesiant a diogelu. Mae'r ddau yn gweithio'n agos â thimau Addaswydd i Ymarfer i adeiladu ein galluoedd yn y maes hollbwysig hwn.

Mae rhywfaint o waith penodol ein Harweinydd Cymorth ac Ymgysylltu Proffesiynol yn cynnwys:

- Archwilio sut y gallem wella cyfeirio gweithwyr proffesiynol heb eu cynrychioli at sefydliadau eraill a allai ddarparu cyngor cyfreithiol annibynnol.
- Sicrhau bod ein paneli, aseswyr cyfreithiol a chyflwynwyr achosion yn gweithredu mewn ffordd wedi'i chanoli ar yr unigolyn, empathetig ac osgoi jargon cyfreithiol na fyddai rhai pobl yn ei ddeall.
- Darparu ymagwedd gwaith achosion newydd i weithwyr proffesiynol heb eu cynrychioli, er enghraifft trwy alwadau ffôn a chyfathrebiadau ysgrifenedig wedi'u teilwra.
- Adolygu'r wybodaeth a ddarperir ar ein gwefan i wella hygyrchedd ac eglurder, a pharhau i adolygu sut y gallwn gynnig cymorth gwell i weithwyr proffesiynol ag anghenion neilltuol.



- Helpu ein timau gweithredol i ddarparu cymorth wedi'i deilwra i weithwyr proffesiynol ag anghenion neilltuol a hefyd goruchwyllo'r llinell ffôn cymorth annibynnol rydym wedi ei darparu ers 2019 i weithwyr proffesiynol, er fel mae'r cwestiwn yn ei grybwyll, mae hon yn canolbwyntio ar lesiant.

Byddwn yn parhau i adeiladu ar a gwerthuso ein cynnydd yn y maes hollbwysig hwn, sy'n allweddol i sicrhau bod ein hachosion yn gynhwysol ac yn deg i bawb. Byddwn yn diweddarau'r Cyngor yn ystod eu cyfarfod Seminar yn Nhachwedd. Prif flaenoriaeth ychwanegol yn y CNB yw lleihau'r llwyth achosion addasrwydd i ymarfer a lleihau oediadau i bawb sy'n cymryd rhan, gan ein bod yn gwybod bod gan hyn effaith boenus ar bobl a'u llesiant.

DRAFT

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11.
12
13
14
15
16

## Cyngor

### Crynodeb o weithredoedd

**Camau Gweithredu:** Er gwybodaeth.

**Mater:** Crynhoi cynnydd ar gwblhau camau gweithredu o gyfarfodydd blaenorol y Cyngor.

**Swyddogaeth rheoleiddio craidd:** Swyddogaethau cefnogaeth.

**Blaenoriaeth strategol:** Nod strategol 6: Sefydliad addas ar gyfer y dyfodol.

**Penderfyniad gofynnol:** Dim.

**Atodiadau:** Dim.

**Rhagor o wybodaeth:** Os oes angen eglurhad arnoch am unrhyw bwynt yn y papur neu os hoffech gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â'r awdur a enwir isod.

Ysgrifennydd: Matthew Hayday  
Ffôn: 020 7681 5516  
[matthew.hayday@nmc-uk.org](mailto:matthew.hayday@nmc-uk.org)

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11.
12
13
14
15
16

Munud	Dyddiad cyfarfod	Teitl / thema	Statws	Gweithred	Perchennog y cam	Diweddariad	Dyddiad cyflwyno
NMC/23/17	29 Mawrth 2023	<b>Mamolaeth</b>	Cwblhau.	<p>Gwahodd Dr Bill Kirkup i fynychu Seminar y Cyngor i drafod rheoleiddio bydwreigiaeth a rôl yr NMC o ran gwella diogelwch mewn gwasanaethau mamolaeth.</p> <p><b>*NMC/23/32</b> o 17 Mai 2023 Ystyried pwy i'w gwahodd ochr yn ochr â Dr Bill Kirkup i drafod rheoleiddio bydwreigiaeth a rôl yr NMC o ran gwella diogelwch mewn gwasanaethau mamolaeth mewn Seminar Cyngor. (*Codwyd wrth drafod y log gweithredu).</p>	<b>Prif Weithredwr a Chofrestrydd / Ysgrifennydd</b>	<p>Mae Dr Bill Kirkup wedi cael ei wahodd i fynychu sesiwn Seminar y Cyngor ym mis Tachwedd, Ionawr neu Fawrth 2023-2024. Rydym yn aros am ymateb ac wedi nodi'r eitem ar Flaengynlluniwr y Cyngor.</p> <p>Unwaith y byddwn wedi clywed yn ôl gan Dr Kirkup byddwn yn ystyried sut i strwythuro'r drafodaeth a phwy arall y gallai fod yn briodol ei wahodd.</p>	<p><del>17 Mai 2023 / 5 Gorffennaf 2023 / 26 Gorffennaf 2023 / 27 Medi 2023</del></p>

NMC/23/47	5 Gorffennaf 2023	<b>Adroddiad gweithredol</b>	Cwblhau.	<b>Cynllun Gweithlu Hirdymor (LTWP)</b> Darparu diweddariad ar waith yr NMC mewn ymateb i LTWP GIG Lloegr.	<b>Prif Weithredwr a Chofrestrydd</b>	Darperir diweddariad yn Adroddiad y Pwyllgor Gwaith, sy'n eitem ar agenda'r cyfarfod.	27 Medi 2023
NMC/23/47	5 Gorffennaf 2023	<b>Adroddiad gweithredol</b>	Cwblhau.	<b>Ymarfer Uwch</b> Darparu diweddariad ar y gwaith yn ymwneud ag ymarfer uwch yng Nghyngor Medi.	<b>Cyfarwyddwr Gweithredol, Ymarfer Proffesiynol</b>	Mae hon yn eitem ar agenda'r cyfarfod.	27 Medi 2023
NMC/23/60	26 Gorffennaf 2023	<b>Adroddiad perfformiad a risg (Chwarter un - Ebrill i Mehefin 2023)</b>	Cwblhau.	<b>Rhagolygon ariannol</b>  Adrodd canlyniadau'r ymarfer rhagolygon ariannol manwl i'r Cyngor ym mis Medi 2023.	<b>Cyfarwyddwr Gweithredol, Gwasanaethau Adnoddau a Thechnoleg</b>	Darperir diweddariad yn Adroddiad y Pwyllgor Gwaith, sy'n eitem ar agenda'r cyfarfod.	27 Medi 2023

<b>Allwedd</b>	
Ar y gweill	Ar gyfer eitemau nad ydynt yn ddyledus eto
Wedi'i aildefnu	Lle mae gwaith wedi'i ailgynllunio/ail-drefnu'n fwriadol
Hwyr	Oedi heb ei gynllunio i'r gwaith
Cwblhau	Adroddir unwaith y bydd y camau gweithredu wedi'u cwblhau
Wedi Cau	Defnyddir unwaith y bydd eitem yn cael ei symud i'r archif yn unig

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.
11.
12.
13.
14.
15.
16.

## Cyngor

### Adroddiad Gweithredol

**Gweithredu** I'w drafod.

**Mater:** Gwahoddir y Cyngor i ystyried adroddiad y Weithrediaeth ar brif ddatblygiadau yn ystod 2023–2024, hyd at Fedi 2023.

**Swyddogaeth reoleiddiol graidd:** Pob swyddogaeth reoleiddiol.

**Blaenoriaeth strategol:** Pob blaenoriaeth ar gyfer cyfnod 2023-2024.

**Penderfyniad gofynnol:** Dim.

**Atodiadau:** Dim

**Rhagor o wybodaeth:** Os oes angen eglurhad arnoch am unrhyw bwynt yn y papur neu yr hoffech ragor o wybodaeth, cysylltwch â'r awdur neu'r cyfarwyddwr a enwir isod.

Awdur: Rebecca Calver  
[Rebecca.calver@nmc-uk.org](mailto:Rebecca.calver@nmc-uk.org)

Cyfarwyddwr Gweithredol: Edward Welsh  
[Edward.welsh@nmc-uk.org](mailto:Edward.welsh@nmc-uk.org)

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11.
12
13
14
15
16

- |     |  |
|-----|--|
| 1.  |  |
| 2.  |  |
| 3.  |  |
| 4.  |  |
| 5.  |  |
| 6.  |  |
| 7.  |  |
| 8.  |  |
| 9.  |  |
| 10. |  |
| 11. |  |
| 12. |  |
| 13. |  |
| 14. |  |
| 15. |  |
| 16. |  |
- Cyd-destun:**
- 1 Cynhyrchir y papur hwn gan y Weithrediaeth ac mae'n darparu diweddariad ar brif ddatblygiadau ers yr adroddiad ysgrifenedig diwethaf i'r Cyngor a gyflwynwyd ar 5 Gorffennaf 2023. Darparwyd diweddariad llafar yng nghyfarfod y Cyngor ar 26 Gorffennaf 2023.
  - 2 Mae'r adroddiad yn cynnwys uchafbwyntiau o'r amgylchedd allanol, prif faterion a'n gwaith ymgysylltu strategol hyd at Fedi 2023.
- Ffactorau pedair gwlad:**
- 3 Mae'r materion a drafodwyd yn gymwys ar draws pedair gwlad y DU on bai yr amlygir.

**Trafodaeth: Lucy Letby**

- 4 Ar 18 Awst 2023, cafwyd y nyrs babanod newydd anedig Lucy Letby yn euog o lofruddio saith baban ac o geisio llofruddio chwech arall. Y prynhawn hwnnw fe [wnaethom gyhoeddi datganiad](#) mewn ymateb i'r dyfarniadau, a rhannu hyn â'n prif bartneriaid gan gynnwys yr Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol (DHSC) a GIG Lloegr (NHSE). Mae ein meddyliau a'n cydymdeimladau â'r rhieni, teuluoedd a babanod yr effeithiwyd ar eu bywydau mor ofnafwy gan y troseddau erchyll a thorcalonnus hyn.
- 5 Roedd Ms Letby wedi cael ei hatgyfeirio gan ei chyflogwr i'n proses Addasrwydd i Ymarfer (FtP) yng Ngorffennaf 2018 pan gafodd hi ei harestio yn y lle cyntaf. Roeddem wedi oedi cynnydd â'r achos hwn tra bo'r ymchwiliad troseddol a'r achosion yn gywir yn cymryd blaenoriaeth. Rydym yn awr yn symud ymlaen â'n prosesau rheoleiddiol, gan geisio taro Ms Letby oddi ar y gofrestr.
- 6 Cafodd cwestiynau difrifol eu codi yn ystod y prawf ac wedi hynny am y ffordd yr ymatebodd arweinwyr yn Ysbyty Countess of Chester i bryderon y cododd clinigwyr am Ms Letby. Mae'r rhain yn cynnwys Alison Kelly, oedd yn Gyfarwyddwr Nyrsio ar adeg y troseddau a ddigwyddodd yn 2015 a 2016 a hyd at 2021. Yn y dyddiau yn dilyn y dyfarniad, fe wnaethom gadarnhau i newyddiadurwyr oedd yn ymholi ein bod yn cynnal atgyfeiriad Addasrwydd i Ymarfer ar gyfer Ms Kelly. Roedd yr atgyfeiriad hwn hefyd wedi cael ei oedi yn disgwyl canlyniad y prawf troseddol, ac rydym yn symud ymlaen yn awr i ystyried unrhyw weithredu rheoleiddiol angenrheidiol.
- 7 Rydym yn croesawu penderfyniad Llywodraeth y DU i ymchwiliad statudol i gael ei gynnal i'r amgylchiadau ynghylch y troseddau a gyflawnwyd gan Ms Letby. Mae'r Prif Weithredwr a Chofrestrydd wedi ysgrifennu at gadeirydd yr ymchwiliad y Gwir Anrhydeddus y Fonesig Ustus Thirlwall i ddweud ein bod wedi ymrwymo'n llawn i gynorthwyo'r ymchwiliad yn y dyfodol mewn unrhyw ffordd a allwn.

Rydym yn ystyried sut y gallwn baratoi ein hunain orau ar gyfer yr ymchwiliad trwy adolygu ein rhan yn yr achos hwn a materion ehangach, perthynol.

- 8 Bydd diweddariad llafar yn cael ei ddarparu yng nghyfarfod y Cyngor ar unrhyw ddatblygiadau ychwanegol.

### **Sicrwydd ansawdd addysg ym Mhrifysgol Canterbury Christ Church (CCCU)**

- 9 Ym Mai 2023, fe wnaethom dynnu cymeradwyaeth yn ôl o raglen fydwreigiaeth CCCU oherwydd pryderon am ddiogelwch ac ansawdd y cwrs. Gwnaethom y penderfyniad hwn er budd pennaf menywod, babanod, a theuluoedd. Ers hynny, rydym wedi bod yn gweithio gyda CCCU a NHSE ar drefniadau amgen i alluogi'r myfyrwyr a effeithir i barhau â'u haddysg.
- 10 Ar ôl ymgysylltu â sawl prifysgol wahanol, mae CCCU wedi symud ymlaen a Phrifysgol Surrey yn mabwysiadu ei myfyrwyr ail a thrydedd flwyddyn. Mae ein Bwrdd Sicrwydd Ansawdd wedi cymeradwyo'r trefniadau trawsnewidiol ac yn cefnogi model pontio. Rydym yn disgwyl y rhaglenni newydd i ddechrau ym Medi 2023.
- 11 Rydym wedi mynychu cyfarfodydd â staff a myfyrwyr i ddarparu cymorth ynghylch y trefniadau newydd.
- 12 Rydym wedi cael cyfarfodydd ychwanegol â'r Is-Ysgrifennydd parhaol Seneddol yn DHSC ac Aelodau Seneddol sy'n cynrychioli etholaethau Caint i'w cadw'n wybodus am y gwaith hwn.
- 13 Ar wahan, mae CCCU hefyd wedi adrodd i ni ei bod wedi camgyfrifo'r nifer o oriau dysgu ymarfer a gwblhawyd gan ei myfyrwyr nyrsio. Mae oriau dysgu ymarfer yn rhan bwysig o'n safonau addysg, sy'n rhoi sicrwydd i ni fod gan fyfyrwyr y sgiliau, gwybodaeth a phrofiad sydd eu hangen arnynt i allu cyflawni gofal diogel ac effeithiol erbyn yr adeg y byddant yn ymuno â'r gofrestr.
- 14 Dylai myfyrwyr blwyddyn gyntaf ac ail flwyddyn a effeithir allu gwneud eu horiau lleoliad ar draws gweddill eu rhaglenni; fodd bynnag bydd angen i fyfyrwyr blwyddyn olaf wneud iawn am ddiffyg o hyd at wyth wythnos, fydd yn gohirio cwblhau eu cwrs.
- 15 Rydym yn cydnabod bod hon yn sefyllfa anodd iawn i'r myfyrwyr a effeithir ac rydym yn falch fod y brifysgol wedi ymrwymo i'w cynorthwyo gan gydnabod yr effaith ariannol a llesiant arnynt.
- 16 Rydym wedi hysbysu'n partneriaid am y mater hwn ac wedi ysgrifennu at bob sefydliad addysg cymeradwy arall iddynt gael eu



sicrhau mai gwall prin oedd hwn.

### **Profi yn seiliedig ar gyfrifiadur (CBT)**

- 17 Yn yr wythnos yn cychwyn 18 Medi 2023, rydym yn cynllunio ysgrifennu at yr holl weithwyr proffesiynol a gymerodd eu CBT yng nghanolfan profi Yunnik Technologies yn Nigeria, gan eu hysbysu am ganlyniad ein hymchwiliadau cychwynol.
- 18 Rydym wedi dod i'r casgliad fod tystiolaeth o dwyll eang yn y ganolfan profi hon lle credwn y cafodd nifer fawr o ymgeiswyr eu CBT trwy dwyll, trwy ddefnyddio profwr dirprwyol yn ôl pob tebyg, lle mae rhywun yn cymryd y prawf ar ran rhywun arall. Oherwydd y dystiolaeth o dwyll eang yng nghanolfan Yunnik, nid ydym yn gallu bod yn hyderus mewn unrhyw un o'r canlyniadau a geir yn Yunnik. Rydym felly'n ystyried yr holl ganlyniadau CBT a geir yno i fod yn annilys.
- 19 O'r 1955 o bobl a gymerodd eu prawf yn y ganolfan fe wnaethom ysgrifennu at:
- 19.1 48 o bobl ar y gofrestr i'w hysbysu ei bod yn fwy na thebygol fod canlyniad eu prawf wedi'i gael trwy dwyll. Fe wnaethom esbonio y byddwn yn gofyn i banel annibynnol ystyried y pryderon hyn.
- 19.2 669 o bobl yn y broses ymgeisio i'w hysbysu y gwnaethom ei hystyried yn fwy na thebygol fod canlyniad eu prawf wedi'i gael trwy dwyll. Os ydynt yn cyflwyno cais cyflawn i ymuno â Chofrestr y CNB, bydd hyn yn cael ei ystyried gan Gofrestrydd Cynorthwyol.
- 19.3 466 o bobl ar y gofrestr, yn eu hysbysu yn seiliedig ar dystiolaeth bresennol, nad ydym yn ystyried bod eu prawf wedi'i gael trwy dwyll. Os byddant yn cymryd a llwyddo mewn CBT Newydd, byddant yn gallu aros ar y gofrestr.
- 19.4 772 o bobl yn y broses ymgeisio, yn eu hysbysu, yn seiliedig ar dystiolaeth bresennol, nad ydym yn ystyried bod canlyniad eu prawf wedi'i gael trwy dwyll. Os ydynt yn llwyddo mewn CBT Newydd maen nhw'n debygol o allu ymgeisio'n llwyddiannus i ymuno â'r gofrestr (ar yr amod nad oes pryderon am agweddau eraill o'u cais).
- 20 Bydd gan bob unigolyn y cyfle i ailgymryd y prawf yn unol â'n polisi presennol, sy'n golygu y gallant gael hyd at dri chynnig. Bydd ffi'r prawf yn cael ei dalu gan y darparwr profion Pearson VUE.
- 21 Rydym wedi adnabod nifer fach o achosion lle mae'n ymddangos bod unigolion wedi darparu tystiolaeth iaith Saesneg afreolaidd.

- |     |
|-----|
| 1.  |
| 2.  |
| 3.  |
| 4.  |
| 5.  |
| 6.  |
| 7.  |
| 8.  |
| 9.  |
| 10. |
| 11. |
| 12. |
| 13. |
| 14. |
| 15. |
| 16. |
- 22 Rydym hefyd wedi adnabod nifer fach o achosion â'r hyn sy'n ymddangos i fod yn ymarferion ID sydd ddim yn cydymffurfio.
- 23 Rydym wedi parhau i weithio'n agos gyda'n partneriaid gan gynnwys DHSC, NHSE, gweinyddiaethau datganoledig, undebau llafur, Cymdeithas Nyrsys Elusennol Nigeria, Cyflogwyr GIG, Grŵp Global Majority Chief Nurses ac eraill i sicrhau bod ein gweithgaredd cyfathrebu mor glir â phosibl a bod pobl yn cael y cymorth sydd ei angen arnynt. Rydym wedi bod yn ddiolchgar am y cydweithrediad a chydweithio rydym wedi eu derbyn gan yr holl sefydliadau hyn a'u harweinyddion.

### Cofrestru rhyngwladol

- 24 Rydym yn monitro effaith y newidiadau i'n gofynion iaith Saesneg a gyflwynwyd yn gynharach eleni, cyn adroddiad arfarnu llawn yng Ngorffennaf 2024.
- 25 Rydym yn darparu cymorth i gyflogwyr ac ymgeiswyr wedi'u hyfforddi'n rhyngwladol i lywio ein proses ymgeisio newydd, ac i fod yn gymwys i gyfathrebu'n effeithiol a darparu gofal da i'r rheini a wasnanethant.
- 26 Rydym wedi gweithio gyda DHSC i wella'r ddeddfwriaeth fydd yn gweithredu cytundeb masnach y Gymdeithas Fasnachu Rhydd Ewropeaidd (EFTA), yn enwedig ar brofi iaith Saesneg a'n gallu i gymhwyso'r Prawf Cymhwyster. Bydd y newidiadau a gytunir yn helpu i gynnal diogelwch cyhoeddus oherwydd byddwn yn gallu parhau i gymhwyso'r un safonau cadarn i ymgeiswyr Ewropeaidd yr ydym yn eu cynhwyso i unrhyw genedl arall.

### Gweithredu diwydiannol

- 27 Mae gweithredu gan weithwyr proffesiynol wedi dod i ben i raddau helaeth ar draws Lloegr, yr Alban a Chymru ar ôl i gytundebau tâl gael eu derbyn gan y rhan fwyaf o o undebau nyrsio a bydwreigiaeth. Fodd bynnag, gwrthododd aelodau Unite yn Lloegr gytundeb tâl Llywodraeth y DU ac maen nhw'n parhau i gynnal pleidlais ar sail Ymddiriedolaethau unigol i estyn y fandad am weithredu diwydiannol. Digwyddodd streiciau Unite ar draws Ymddiriedolaethau Llundain yng nghanol Medi.
- 28 Cynlluniodd aelodau Coileg Nyrsio Brenhinol Ynys Manaw (RCN) i ymgymryd â streicio ar 14 Medi 2023, â deuddydd ychwanegol o weithredu wedi'u cynllunio ar gyfer 18 ac 19 Hydref 2023. Roedd hyn ar ôl cynnydd tâl 6 y cant â thaliad untro £1,000 wedi cael ei gynnig gan y darparwr gofal iechyd, Manx Care – yn brin o'r 15 y cant roedd y RCN yn ei geisio.

- |     |
|-----|
| 1.  |
| 2.  |
| 3.  |
| 4.  |
| 5.  |
| 6.  |
| 7.  |
| 8.  |
| 9.  |
| 10. |
| 11. |
| 12. |
| 13. |
| 14. |
| 15. |
| 16. |
- 29 Mae diffyg gweithrediad gweithredol, a diffyg eglurder dilynol ar a yw'r cytundeb tâl yn Lloegr yn cael ei gymhwysu hefyd yng Ngogledd Iwerddon, wedi golygu bod UNSAIN yn cynnig cerdded allan am 48 awr ym Medi 2023. Mae'r RCN hefyd yn cynnig gweithredu os nad oes rhagor o gynnydd yn cael ei wneud.
- 30 Rydym yn monitro'r sefyllfa ehangach ar ein proffesiynau, sydd yn Lloegr yn cynnwys streicio ar y cyd ar gyfer meddygon iau ac ymgynghorywr, wedi'i gychwyn gan y Gymdeithas Feddygol Brydeinig, trwy gydol Medi a Hydref, ag anghydfodau parhaol yn ymwneud â Chymdeithas y Radiograffwyr.

### Gweithlu

- 31 Ar 3 Awst 2023, fe wnaethom gyhoeddi ein hadroddiad [Spotlight on Nursing and Midwifery](#), gan rannu mewnwelediadau o'n gwaith i gefnogi cynllunio gweithlu, dysgu ledled sector a gwella er budd y bobl sy'n derbyn gofal. Mae themâu'r adroddiad yn dangos sut y gall gofal da gael ei effeithio gan wahaniaethu a wynebwr gan weithwyr proffesiynol rhyngwladol, a chan gymorth anghyson i recriwtiaid newydd i'r proffesiynau. Amlygodd hefyd themâu o'n data Addasrwydd i Ymarfer pan fydd gofal mamolaeth yn mynd o'i le.
- 32 Ar yr un pryd, fe wnaethom lansio ein hyb [CNB Insights](#) newydd ar y wefan, sy'n dod â'n hymchwil, data, mewnwelediadau a gwaith gyda phartneriaid ynghyd mewn un lle.
- 33 Rydym yn dechrau ymgysylltu â rhanddeiliaid ar gyfer adroddiad *Spotlight* blwyddyn nesaf, gan gynnwys trafod themâu posibl a chynnwys â'n grwpiau strategol ac ymchwilwyr proffesiynol o danciau meddwl, academia, rheoleiddwyr eraill a sefydliadau partner.
- 34 Yn Awst 2023, [fe wnaethom ddarparu tystiolaeth ysgrifenedig](#) i Gomisiwn Iechyd y Times, sy'n anelu at fynd i'r afael â'r heriau mwyaf uniongyrchol sy'n wynebu iechyd a gofal cymdeithasol yn Lloegr, a chynhyrchu argymhellion mewn deng maes i wella gofal yn y dyfodol.
- 35 Amlygodd ein data a'n mewnwelediad unigryw heriau'r gweithlu sy'n atal nyrsys a bydwagedd proffesiynol rhag darparu gofal diogel, wedi'i ganoli ar yr unigolyn yn gyson. Amlinellodd hefyd ein rôl mewn mynd i'r afael â'r heriau a'r argymhellion hynny i bartneriaid a gwneuthurwyr penderfyniadau ledled y DU.
- 36 Cyfarfu ein Prif Weithredwr a Chofrestrydd â Chadeirydd y Comisiwn ar 12 Medi 2023 i ddeall sut y gallwn ffurfio'i waith ymhellach. Mae'r

adroddiad i ddod yn Ionawr 2024.

### **Cynllunio gweithlu pedair cenedl**

- 37 Ar 19 Gorffennaf 2023, cyfarfu'r Cadeirydd a Phrif Weithredwr a Chofrestrydd, â Gweinidog Gwladol dros Iechyd y DU yn DHSC, i drafod ein hymateb i *Gynllun Gweithlu Tymor Hir* DHSE (a gyhoeddwyd 30 Mehefin 2023). Mae hyn yn amlinellu ei uchelgais i roi staffio ar sail cynaliadwy a gwella gofal i'r cyhoedd.
- 38 Mae'r Cynllun yn argymhell i'r CNB ystyried gostyngiad mewn oriau ymarfer nysio i gynorthwyo cynnydd mewn capasiti hyfforddi nyrsio.
- 39 Rydym wedi ailddatgan ein hymrwymiad i archwilio hyn ac rydym yn cwmpasu pa dystiolaeth ychwanegol, ymgysylltu pedair gwlad ac arloesi fyddai'n ofynnol.
- 40 Rydym yn disgwyl am ragor o wybodaeth gan NHSE ar drefniadau goruchwyllo ar gyfer gweithredu'r Cynllun a'n rôl mewn cynorthwyo hyn.
- 41 Mewn ymateb i ffocws y Cynllun ar weithlu'r GIG yn Lloegr, rydym yn parhau i ymgysylltu â Phrif Nyrs NHSE ar gyfer Gofal Cymdeithasol i Oedolion am yr angen am gydraddoldeb parch at nyrsys sy'n gweithio ar draws iechyd a gofal cymdeithasol.
- 42 Er mwyn cynorthwyo darparu *National Workforce Strategy for Health and Social Care* Llywodraeth yr Alban, mae Tasglu Nyrsio a Bydwreigiaeth wedi cael ei sefydlu. Mae'r tasglu yn anelu at adnabod prif weithgareddau fydd yn cynorthwyo'r ddau broffesiwn ac yn adeiladu gweithlu a berchir ac a rymusir ar gyfer y dyfodol. Mae ein Cyfarwyddwr Gweithredol Ymarfer Proffesiynol yn cynrychioli'r CNB ar y Tasglu, a gyfarfu ddiwethaf ar 28 Awst 2023.
- 43 Rydym wedi ymgysylltu â swyddogion yng Ngogledd Iwerddon, yr Alban a Chymru am rolau nyrsio band 4.

### **Diogelwch mamolaeth a rheolediddio bydwreigiaeth**

- 44 Mewn ymateb i adroddiadau a gyhoeddwyd yn flaenorol ar y pryderon o fewn gwasanaethau mamolaeth yn Lloegr, rydym wedi gweld darparu *Midwifery Matters* – rhaglen i weithwyr proffesiynol yn canolbwyntio ar ymarfer, safonau a diwylliant bydwreigiaeth. Mae un ar ddeg o sesiynau wedi cael eu darparu hyd yma, gan dderbyn adborth cadarnhaol gan weithwyr proffesiynol a deimlai'n fwy gwybodus, ac a groesawodd y senarios achos ymarferol i gynorthwyo eu dealltwriaeth.
- 45 Rydym yn ymgysylltu â sawl grŵp gwaith ledled y DU i gynorthwyo datblygiad polisïau'r dyfodol ar ddiogelwch mamolaeth. Mae'r rhain

yn cynnwys:

- 45.1 Ar 20 Gorffennaf 2023, ymatebodd Llywodraeth y DU i'r adroddiad gan Dr Bill Kirkup CBE, [Reading the signals](#) ar wasanaethau mamolaeth a newydd anedig yn Nwyrain Caint. Fe'n gwahoddod i ymuno â'r Fforwm Canlyniadau mamolaeth a Newydd Anedig, wedi'i arwain gan NHSE, i ystyried sut y gellir gweithredu'r argymellion o'r adroddiad. Rydym hefyd wedi cael ein gwahodd i ymuno â Grŵp Goruchwyllo Mamolaeth a Newydd Anedig Cenedlaethol Llywodraeth y DU. Bydd y ddau yn cyfarfod ym Medi 2023.
- 45.2 Ers 22 Mehefin 2023, mae ein Uwch Gyngorydd Bydwreigiaeth wedi bod yn rhan o Grŵp Arbenigol, wedi'i gomisiynu gan yr Adran Iechyd yng Ngogledd Iwerddon, I gymryd golwg gynhwysfawr ar wasanaethau mamolaeth. Disgwylir yr adroddiad dilynol, *Enabling Safe Quality Midwifery Services and Care in Northern Ireland*, i gael ei gyhoeddi ym Medi 2023 a bydd ganddo argymhellion ar gyfer polisi, ymarfer, addysg ac ymchwil yng Ngogledd Iwerddon.
- 45.3 Rydym wedi ymgysylltu â Bwrdd Nyrsio a Bydwreigiaeth Iwerddon (NMBI) ynghylch trosglwyddiadau diogel a rheoleiddio bydwagedd (a nyrsys) ar draws y ffin Wyddelig. Mae hyn yn cynnwys trefniant cofrestru ôl-gymhwyso newydd ar gyfer myfyrwyr nyrsio a bydwreigiaeth yng Ngogledd Iwerddon, gan ystyried gofynion rheoleiddiol a sicrwydd ansawdd yr NMBI.
- 46 Yng Ngorffennaf 2023, fe wnaethom lansio ein hymgyrchoedd i fydwragedd a'r cyhoedd a ganolbwyntiodd ar annog gwrando a gweithio partneriaeth o fewn gofal cynenedigol. Anelodd yr ymgyrch, [For every pregnancy](#), at gynyddu dealltwriaeth menywod o'r hyn y gallant ei ddisgwyl gan eu bydwagedd, ac mae wedi cael ei weld hyd yn hyn dros 700,000 o weithiau ac mae mwy na 129,500 golwg o fideo'r ymgyrch wedi bod.
- 47 Ar 20 Medi 2023, rydym yn cynnal gweminar lle bydd bydwagedd a myfyrwyr yn clywed gan ddwy fenyw a dderbyniodd ofal cynenedigol yn ddiweddar, gan ddod â'r hyn mae'n safonau yn ei ddweud am bwysigrwydd partneriaeth a gwrando yn fyw mewn gwella ansawdd gofal mamolaeth.

### Gweithredu safonau

- 48 Rydym am gynorthwyo'r gweithwyr proffesiynol ar ein cofrestr yn eu hymarfer ac i'w annog a'u grymuso i ddeall [Y Cod](#) a'n [safonau](#) yn well er mwyn iddynt ymarfer mewn ffordd sy'n darparu'r gofal gorau posibl i bobl. Mae hyn yn cynnwys:

- 48.1 Ar 26 Medi 2023, byddwn yn cynnal yr olaf o'n digwyddiadau' *Future Professional* ein pedair cenedl ym Mhrifysgol De Cymru, a gafodd ei ohirio oherwydd gweithredu diwydiannol. Bydd y digwyddiad yn canolbwyntio ar ein safonau ôl-gofrestru newydd a sut maen nhw'n arwain at bobl yn derbyn y gofal gorau posibl. Rydym wedi gwahodd gweithwyr proffesiynol ar y gofrestr, addysgwyr, myfyrwyr, cyflogwyr a phartneriaid allweddol yng Nghymru.

### **Cynorthwyo ein proffesiynau, dylanwadu ar y sector**

- 49 Cyn Etholiad Cyffredinol y DU sydd i ddod, bydd ein tîm Materion Cyhoeddus yn mynychu cynadleddau'r pleidiau Democratiaid Rhyddfrydol, Ceidwadol a Llafur ym Medi a Hydref 2023. Byddwn yn defnyddio'r mewnwelediad hwn i ystyried sut y gall maniffestos effeithio ar ein blaenoriaethau corfforaethol presennol ac i'r dyfodol, y gweithwyr proffesiynol rydym yn eu rheoleiddio a'r cyhoedd.
- 50 Rydym yn ymgysylltu â rhanddeiliaid ledled y cenhedloedd datganoledig ar faterion allweddol a meysydd blanoriaeth gwaith, gan gynnwys ymarfer datblygedig, CBT a CCCU. Yn ogystal:
- 50.1 Ar 31 Awst 2023, fe wnaethom gyfarfod â'r Gweinidog ar gyfer lechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol yng Nghymru, yn benodol i drafod ein hadroddiad *Spotlight* a sut y gallwn weithio gyda'n gilydd ar ddiwylliant a chadw gweithlu.
- 50.2 Ar 12 Medi 2023, fe wnaethom gyfarfod â'r Cyngor Meddygol Cyffredinol a Gweinidog lechyd Cyhoeddus, Chwaraeon a Llesiant yr Alban, i drafod Bil Comisiwn Diogelwch Cleifion yr Alban.

### **Gwranddo ar y llais cyhoeddus**

- 51 Cyfarfu Fforwm Llais y Cyhoedd ar 6 Medi 2023 a thrafododd gamymddwyn proffesiynol ac ymddygiadau sy'n peri pryder i ni fel rheoleiddiwr. Canolbwyntiodd y drafodaeth ar dri maes: camymddwyn rhywiol, camdriniaeth ddomestig, a chamdriniaeth ac esgeulustod o blant ac oedolion sy'n agored i niwed. Rhannodd aelodau eu barn ar sut y maen nhw'n meddwl y dylai rheoleiddiwr drin y fath bryderon.
- 52 Trafododd aelodau hefyd ein hadroddiad *Spotlight* a rhannu eu barn ar y metrigau maen nhw'n meddwl sy'n bwysig i fod yn adroddiadau'r dyfodol, sy'n amlygu profiad pobl o ofal.

## Diwygio rheoleiddiol

- 53 Bydd y newidiadau yr hoffem eu gwneud i'n deddfwriaeth yn gofyn am ymgynghoriad llywodraeth ffurfiol, y gallwn ei ddisgwyl yn Haf 2024. Rydym yn cwmpasu ein hymagwedd a'i hygyrchedd. Byddwn yn ceisio ymatebion gan ein partneriaid, ein gweithwyr proffesiynol a'r cyhoedd, fel bod ein mewnwelediad yn gynrychioladol o bobl sy'n defnyddio gwasanaethau, i fod yn hyderus fod ein prosesau rheoleiddiol newydd yn cynorthwyo eu hanghenion amrywiol.
- 54 Yn Awst a Medi 2023, fe wnaethom drafod y newidiadau arfaethedig i'n fframwaith cyfreithiol â nyrs iechyd cyhoeddus cymunedol arbenigol (SCPHN) a gweithwyr proffesiynol Cymhwyster Ymarferydd Arbenigol (SPQ), partneriaid, cyrff cynrychioladol a'n Grŵp Cynghorol Strategol Proffesiynol.
- 55 Trwy randdeiliaid, rydym wedi casglu mewnwelediad ychwanegol ar sut y gallai gweithwyr proffesiynol o fewn nodweddion penodol a ddiogelir gael eu heffeithio gan ein diwygiadau. Canolbwyntiodd trafodaethau ar oedran a rhywedd i gryfhau ein hasesiad effaith cydraddoldeb presennol a ffurfio ein deddfwriaeth, y polisiau rydym yn eu mabwysiadu a'u gweithrediad.

## Datblygu ein strategaeth 2025-2030

- 56 Rydym wedi bod yn siarad ag amrediad o randdeiliaid, gweithwyr proffesiynol a'r cyhoedd i adnabod meysydd ffocws yn y dyfodol i ateb ein gweledigaeth o ofal nyrsio a bydwreigiaeth diogel, caredig ac effeithiol i bawb.
- 57 Mae prif themâu sy'n codi yn cynnwys sut y gallwn ddefnyddio'n data a'n mewnwelediad unigryw i wella safonau gofal i'r cyhoedd; rôl aiddilysu mewn cynnal y safonau uchel hynny o ofal, a ffocws parhaus ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad (EDI).
- 58 Rydym yn disgwyl rhannu ein themâu strategol arfaethedig â'r Cyngor yn Nhachwedd 2023, y byddwn wedyn yn ymgysylltu arnynt ymhellach yn 2024.

## Adroddiad yr Awdurdod Safonau Proffesiynol

- 59 Ar 5 Medi 2023, cyhoeddodd yr Awdurdod Safonau Proffesiynol (PSA) ei adolygiad blynyddol o'n perfformiad ar gyfer 2022-2023. Dyfarnodd y PSA ein bod wedi ateb 17 allan o'u 18 Safon Rheoleiddio Da (SGR). Am y bedwaredd flwyddyn yn olynol, y safon na wnaethom ei hateb oedd Safon 5, yn ymwneud ag amseroldeb symud achosion Addasrwydd i Ymarfer yn eu blaenau.

- |     |
|-----|
| 1.  |
| 2.  |
| 3.  |
| 4.  |
| 5.  |
| 6.  |
| 7.  |
| 8.  |
| 9.  |
| 10. |
| 11. |
| 12. |
| 13. |
| 14. |
| 15. |
| 16. |
- 60 Rydym yn derbyn canfyddiadau'r PSA yn llawn ac mae lleihau ein llwyth achosion Addasrwydd i Ymarfer yn parhau yn brif flaenoriaeth sefydliadol i ni. Rydym yn gwneud gwelliannau ac yn canolbwyntio adnoddau i sicrhau ein bod yn cyrraedd penderfyniadau ar achosion mor gyflym a diogel â phosibl.
- 61 Mae'r adroddiad hefyd yn amlygu sawl maes o waith lle rydym wedi perfformio'n dda, gan gynnwys ansawdd yr ymgysylltu â'n rhanddeilaid, ein gwaith i ddiweddarau ein safonau addysg cyn cofrestru, ein gwaith parhaol i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau o fewn ein prosesau rheoleiddiol, a'r newidiadau a wnaethom i'n gofynion Iaith Saesneg.
- 62 Pob tair blynedd mae'r PSA yn cyflawni adolygiad cyfnodol o'n perfformiad yn erbyn y 18 SGR. Dechreuodd ein hadolygiad cyfnodol yng Ngorffennaf 2023 ac mae'n rhedeg hyd at Fehefin 2024. Rydym wedi dynodi arweinydd ar gyfer pob un o'r 18 SGR i gynorthwyo casglu tystiolaeth ar gyfer yr adolygiad PSA blynyddol hwn a rhai'r dyfodol.

### **Rhag-weld ariannol a diweddariad cyllideb**

- 63 Mae ein sefyllfa ariannol yn parhau'n ddiogel ac yn unol â'r gyllideb a gytunwyd gan y Cyngor ym Mawrth 2023, gydag incwm i ddiwedd Gorffennaf yn fwy na'r gyllideb o £1.5 miliwn a chyfanswm gwariant o dan y gyllideb o £0.6 miliwn. Pan gafodd y gyllideb ei chytuno, fe wnaethom gynllunio ar gyfer diffyg o £8 miliwn am flwyddyn ariannol 2023-2024, ag arian rhydd wrth gefn yn gostwng o £44 miliwn i £30 miliwn erbyn diwedd y flwyddyn. Adlewyrchodd y diffyg arfaethedig a'r gostyngiad mewn arian rhydd wrth gefn ein hymrwymiad at leihau'r llwyth achosion Addasrwydd i Ymarfer, yn ogystal â buddsoddi mewn technoleg ac adeilad i wella'n perfformiad a lleihau costau yn y tymor canolig i hir.
- 64 Yn dilyn ail rag-weld cychwynnol, rydym yn awr yn disgwyl i'n sefyllfa weithredol blwyddyn lawn net ddangos diffyg yn agosach at £3 miliwn ac arian rhydd wrth gefn o tua £36 miliwn.
- 65 Mae'r newid hwn oherwydd i gyfanswm incwm a ddisgwylir fod tua £4 miliwn (3.7 y cant) ar y blaen i'r gyllideb a bron £107 miliwn yn y flwyddyn lawn, tra bo costau'n aros yn sefydlog yn fras. Mae incwm cynyddol yn adlewyrchu ein sefyllfa ofalus ar y niferoedd o geisiadau y cyllidir ar eu cyfer i ymuno â'r gofrestr gan weithwyr proffesiynol tramor, ac effaith y cyfraddau llog uwch na'r disgwyl ar ein hincwm o adneuron arian.
- 66 Mae risg allwedol i'r rhagfynegiad hwn yn gorwedd mewn opsiynau sy'n cael eu hystyried mewn perthynas â mynd i'r afael â'n llwyth



achosion Addasrwydd i Ymarfer. Er mwyn sicrhau cynnydd mewn lleihau'r llwyth achosion yn ddiogel ac yn gyflym, gallai costau gynyddu yn y tymor byr ac, felly'n dod â chyfanswm ein diffyg am y flwyddyn yn agosach at gyllideb. Gan edrych ymhellach ymlaen at flynyddoedd y dyfodol, mae pwysau cost sylweddol yn bodoli mewn sawl maes, er enghraifft â chwyddiant yn parhau'n uwch na'r disgwyl, a chyda rhai arbedion cost yn cymryd mwy o amser i'w cyflawni na'r disgwyl. Byddwn yn asesu'r rhain yn fanylach yn ystod ein hymarfer cynllunio a chyllidebu busnes blynyddol sydd i fod i ddechrau ym Medi 2023.

### Cytundeb setlo â gweithiwr blaenorol

- 67 Cymeradwyodd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth gytundeb setliad a gyrhaeddwyd â gweithiwr blaenorol o dan y trefniadau llywodraethiant a gymeradwywyd gan y Cyngor. Roedd y Pwyllgor yn fodlon ar sail yr wybodaeth a ddarparwyd gan y Weithrediaeth a chafodd ei chymeradwyo yn unol â'n polisi taliad anghytundebol. Roedd cytundeb y setliad ar gyfer taliad anghytundebol o £21,000.
- 68 Yn gysylltiedig, cymeradwyodd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth hefyd daliad anghytundebol o £3,600.

### Goblygiadau bydwreigiaeth :

- 69 Mae diweddariadau bydwreigiaeth yn cael eu cwmpasu yng nghorff yr adroddiad.
- 70 Ystyrir bydwreigiaeth o fewn ein cynllun corfforaethol a thrwy drafodaethau busnes craidd wrth osod safonau, adolygu rhaglenni addysg, ychwanegu, neu dynnu bydwreigedd o'r gofrestr, wrth ystyried pryderon Addasrwydd i Ymarfer perthynol i fydwreigiaeth, a monitro'r sector ehangach.
- 71 Rydym yn trafod diogelwch mamolaeth o fewn ein monitro misol o fod yn agored i risg gorfforaethol ar gyfer risg gorfforaethol EXP18/01 (Risg ein bod yn methu ag ateb disgwyliadau allanol sy'n effeithio yn sylweddol ar ein gallu i gynnal ymddiriedaeth rhanddeiliaid, y cyhoedd a phobl ar y gofrestr yn sut rydym yn rheoleiddio).
- 72 Rydym wedi adnabod diogelwch mamolaeth fel ffactor risg o fewn y Gofrestr Risg Gorfforaethol ac yn parhau i fonitro hyn a gweithredu fel y bo'n briodol. Rydym yn monitro ansawdd addysg cyn cofrestru bydwreigiaeth trwy ein prosesau rheoleiddiol i helpu cynorthwyo a dylanwadu ar ddiogelwch mamolaeth.

### Goblygiadau diogelu'r cyhoedd:

- 73 Mae diogelu'r cyhoedd yn brif ysgogwr y risgau a adnabyddir o fewn ein cofrestr risg gorfforaethol. Mae risgiau'n cael eu rheoli'n dda yn

			1.
			2.
		gynhenid i sicrhau diogelu'r cyhoedd yn effeithiol.	3.
<b>Goblygiadau adnoddau:</b>	74	Dim yn ychwanegol at y rheini yn ein cyllideb gorfforaethol.	4.
<b>Goblygiadau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad:</b>	75	Mae gennym rwymedigaeth gyfreithiol i gydymffurfio â'r ddyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus ar draws popeth rydym yn ei wneud a deddfwriaeth gyfatebol yng Ngogledd Iwerddon.	5.
	76	Rydym yn integreiddio EDI i bopeth rydym yn ei wneud i wneud ein prosesau yn deg i bawb. Mae hyn yn cynnwys gwella ein canllawiau, offer gwneud penderfyniadau, hyfforddiant a chynefino, a'n hymgysylltu a chyfathrebiadau i wneud gwahaniaeth arwyddocaol i yrru gwahaniaethau allan a hyrwyddo cynhwysiad.	6.
	77	Mae gennym ymrwymiad penodol o fewn ein cynllun corfforaethol i gynorthwyo ein huchelgeisiau i fod yn deg a hyrwyddo cynhwysiad.	7.
	78	Rydym yn parhau i fonitro bod yn agored i risg o wahaniaethu ac annhegwch ar draws ein cofrestr risg gorfforaethol. Rydym wedi integreiddio EDI i mewn i'n monitro perfformiad rheolaidd fel rhan o ymrwymiad corfforaethol 9.	8.
<b>Ymgysylltu â rhanddeilaid:</b>	79	Trafodwyd yn y papur hwn.	9.
<b>Goblygiadau risg:</b>	80	Ymdrinnir â goblygiadau risg yn y papur.	10.
<b>Diwygio rheoleiddiol:</b>	81	Gweler paragraff 53-55.	11.
	82	Rydym yn trafod bod yn agored i'r risg bosibl o Ddiwygio Rheoleiddiol fel rhan o risg gorfforaethol STR20/02 ( <i>Risg ein bod yn methu â chyflawni ein huchelgeisiau strategol ar gyfer 2020-2025</i> ), a thrwy drafodaethau manwl a'r Cyngor a'r Bwrdd Gweithredol.	12.
	83	Rydym yn monitro'r rhaglen Ddiwygio Reoleiddiol trwy adrodd misol i'r Bwrdd Newid ac o fewn ein monitro perfformiad corfforaethol chwarterol i'r Cyngor.	13.
<b>Goblygiadau cyfreithiol:</b>	84	Dim goblygiadau cyfreithiol yn codi o'r papur hwn.	14.
			15.
			16.

## Cyngor

### Diweddariad llwyth achosion Addaswydd i Ymarfer

**Camau  
Gweithredu:** I'w drafod.

**Mater:** Rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r Cyngor am ein gwaith i leihau'r llwyth achosion Addaswydd i Ymarfer (FtP) yn ddiogel ac yn gyflym, sef ein prif flaenoriaeth gorfforaethol i fynd i'r afael â hi.

**Swyddogaeth  
h  
rheoleiddio  
craidd:** Rheoleiddio Proffesiynol.

**Blaenoriaeth  
h strategol:** Nod strategol 1: Gwelliannau ac arloesi  
Nod strategol 2: Cefnogaeth ragweithiol i'n proffesiynau  
Nod strategol 6: Sefydliad addas ar gyfer y dyfodol

**Penderfyniad  
d  
gofynnol:** Dim.

**Atodiadau:** Mae'r atodiad canlynol wedi'i atodi i'r papur hwn:

- Atodiad 1: Dangosfwrdd Perfformiad Addaswydd i Ymarfer Awst 2023

**Rhagor o  
wybodaeth:** Os oes angen eglurhad arnoch am unrhyw bwynt yn y papur neu os hoffech gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â'r awdur neu'r cyfarwyddwr gweithredol a enwir isod.

Awdur: Paul Johnson  
Ffôn: 020 7681 5680  
[paul.johnson@nmc-uk.org](mailto:paul.johnson@nmc-uk.org)

Cyfarwyddwr Gweithredol: Lesley  
Maslen  
Ffôn: 020 7681 5641  
[lesley.maslen@nmc-uk.org](mailto:lesley.maslen@nmc-uk.org)

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11.
12
13
14
15
16

**Cyd-destun:**

- 1 Mae'r adroddiad hwn yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf am ein gwaith i leihau llwyth achosion Addaswydd i Ymarfer (FtP) yn ddiogel ac yn gyflym.
- 2 Gwahoddir y Cyngor i ystyried a rhoi sylwadau ar y diweddariad hwn.
- 3 Yn ddiweddar, cyhoeddodd yr Awdurdod Safonau Proffesiynol (PSA) ei adroddiad monitro ar ein perfformiad. Cyflawnwyd 17 o'r 18 o Safonau Rheoleiddio Da ond unwaith eto methwyd â bodloni'r safon amseroldeb Addaswydd i Ymarfer gan ein bod yn cymryd gormod o amser i gwblhau achosion.
- 4 Ein nod yw cael llai na 4,000 o achosion yn ein llwyth achosion erbyn diwedd mis Mawrth 2024 ac rydym yn canolbwyntio ar ddatrys achosion sydd wedi bod gyda ni hiraf.
- 5 Mae'r siartiau yn **Atodiad 1** yn dangos rhywfaint o gynnydd o ran nifer yr achosion sydd gennym ond maent hefyd yn dangos sut mae ein hamseroldeb yn gwella yng nghamau cynharach y broses Addaswydd i Ymarfer.

**Ffactorau pedair gwlad:**

- 6 Mae ein hól-groniad o achosion yn effeithio ar weithwyr proffesiynol ar ein cofrestr, cyflogwyr, pobl sy'n defnyddio gwasanaethau ein gweithwyr proffesiynol a theuluoedd ar draws pob un o'r pedair gwlad.
- 7 Mae nifer yr achosion a dderbyniwyd ar gyfer pob un o'r pedair gwlad yn fras yn gymesur â nifer yr unigolion sydd wedi'u cofrestru yno. Mae'r niferoedd lle mae gwlad gofrestru wedi'i nodi fel a ganlyn:

Gwlad cofrestru	Sgrinio	Ymchwiliadau	Arolygwyr Achosion	Dyfarniad	Cyfanswm
Lloegr	1,106	1,396	300	803	3,605
Yr Alban	134	184	37	92	447
Cymru	78	78	24	74	254
Gogledd Iwerddon	53	87	5	29	174
Dramor	25	35	5	32	97
Heb ei nodi	757	3	0	2	762
<b>Cyfanswm</b>	<b>2,153</b>	<b>1,783</b>	<b>371</b>	<b>1,032</b>	<b>5,339</b>

**Trafodaeth:****Crynodeb o'n sefyllfa bresennol**

- 8 Yng nghyfarfod y Cyngor ym mis Gorffennaf 2023, cofnodwyd gostyngiad yn y llwyth achosion i 5,534 o 5,563 ar ddiwedd mis Mai.
- 9 Mae ein llwyth achosion wedi gostwng eto, ac ar ddiwedd mis

- Awst roedd wedi cyrraedd 5,339. Mae cyfradd y cynnydd yn parhau i fod ar ei hôl hi ac roeddem wedi disgwyl cael llwyth achosion o 4,836 ar yr adeg hon o'r flwyddyn adrodd.
- 10 Rydym yn parhau i weld nifer yr atgyfeiriadau a dderbyniwyd yn uwch na'r lefelau tybiedig yn ein cynlluniau. Rydym wedi nodi cynnydd sylweddol yn y niferoedd a dderbyniwyd gan gyflogwyr, ac rydym yn dadansoddi'r achosion ar gyfer tueddiadau i lywio unrhyw gamau adferol sydd eu hangen. Mae niferoedd yr atgyfeiriadau yn siart B1 yn **Atodiad 1**.
- 11 Mae nifer yr atgyfeiriadau yn effeithio ar ein penderfyniadau yn ystod Sgrinio, gan fod yr un adnodd yn cael ei ddefnyddio i asesu atgyfeiriadau newydd a gwneud penderfyniadau sgrinio. Rydym hefyd yn gweld cynnydd mewn ceisiadau gorchymyn interim ar gyfer atgyfeiriadau newydd o gymharu â'r un cyfnod y llynedd. Effeithiodd ffocws ar symud rhai o'n hachosion hŷn ac achosion risg uwch yn gynharach yn y flwyddyn ar niferoedd penderfyniadau ond rydym yn gwella o hynny ac mewn dau o'r tri mis diwethaf gwelsom dros 500 o benderfyniadau gan ein timau.
- 12 Ym mis Gorffennaf fe wnaethom hyfforddi cydweithwyr o'n Gwasanaeth Cyswllt Cyflogwyr ar wneud penderfyniadau Sgrinio. Cawsant 200 o'n hachosion hŷn i'w symud ymlaen. Roedd y tîm wedi gwneud penderfyniadau ar 14 o'r achosion hynny erbyn diwedd mis Awst ac rydym yn disgwyl i'w hymdrechion gael effaith sylweddol o fis Medi ymlaen ar nifer y penderfyniadau a wnawn ac ar oedran canolrifol yr achosion yn Sgrinio, sydd wedi bod ar lwybr cyson ar i lawr eleni.
- 13 Ar y cam Ymchwiliadau mae ein llwyth achosion wedi gostwng ychydig, fodd bynnag, mae ein lefelau allbwn dan bwysau oherwydd trosiant gweithwyr. Er gwaethaf ein problemau o ran swyddi gwag, mae'r tîm wedi cwblhau nifer yr ymchwiliadau yr oeddem wedi bwriadu eu cynnal ar yr adeg hon o'r flwyddyn, gan ystwytho adnoddau yn ôl yr angen i fodloni ein niferoedd allbwn arfaethedig tra'n lleihau oedran y llwyth achosion.
- 14 Fel yr adroddwyd yn flaenorol mae niferoedd penderfyniadau ein Harchwiliwr Achos wedi bod yn uwch na 100 y mis ers i ni ddechrau'r flwyddyn ariannol, gyda'r tri mis diwethaf yn cynhyrchu mwy na 150 o benderfyniadau'r mis. Mae'r tîm wedi bod yn blaenoriaethu achosion a allai gau ac mae hynny wedi cyfrannu at gynnydd yn oedran canolrifol y llwyth achosion ar hyn o bryd.
- 15 Rydym wedi gweld cynnydd yn nifer y penderfyniadau yn ystod y cam Dyfarnu, wedi'i ysgogi'n rhannol gan ein dull Dileu Cytunedig newydd. Fodd bynnag, mae'r llwyth achosion yn y Dyfarniad yn parhau i gynyddu ac mae oedran canolrifol y llwyth

achosion yn cynyddu.

- 16 Dros yr haf, cynhalïom ymgyrch recriwtio aelodau panel ac aseswyr cyfreithiol mawr ac rydym yn disgwyl penodi nifer sylweddol o aelodau panel ac aseswyr cyfreithiol a fydd yn ein galluogi i gynnal nifer fwy o ddigwyddiadau Dyfarnu. Er gwaethaf cynnydd mewn capasiti yn y dyfodol, rydym ar hyn o bryd yn gwella effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd ein digwyddiadau gyda ffocws newydd ar baratoi cyn gwrandawriad.
- 17 Mae cyfanswm o 17 o gydweithwyr o bob rhan o'r sefydliad ehangach wedi'u cynnull i ddarparu cymorth ymarferol i leihau'r ôl-groniadau proses sy'n bodoli ar wahanol adegau o'r broses.
- 18 Yn fwy penodol, mae pump o bobl yn gweithio i gwblhau gwaith ymchwiliol ychwanegol a nodwyd yn angenrheidiol gan ein timau cyfreithiol, ac mae pump arall yn cwblhau adolygiadau cyfreithiol a fydd yn ein galluogi i restru nifer uwch o achosion. Mae'r saith sy'n weddill yn cefnogi dilyniant achosion a thasgau gweinyddol ar gamau Sgrinio, Archwiliwr Achos a Dyfarnu ein proses.
- 19 Mae'r timau sy'n paratoi ac yn cyflwyno ein gwrandawriadau yn gorfod rheoli nifer sylweddol o geisiadau i'r Uchel Lys i ymestyn gorchmynion interim. Mae hyn yn ganlyniad uniongyrchol i oedran ein llwyth achosion. I liniaru hyn, rydym yn blaenoriaethu cynnydd achosion gyda gorchmynion interim drwy gydol y broses ac rydym wedi dechrau gwaith penodol i leihau nifer y ceisiadau y mae angen i ni eu gwneud a faint o waith sydd ei angen i'w gwneud.
- 20 Yn hollbwysig, rydym hefyd wedi dod â gwasanaethau ymgyngorydd cynllunio'r gweithlu i mewn i ddatblygu model gweithlu Addasrwydd i Ymarfer newydd. Bydd y model yn galluogi asesiad o nifer yr achosion ar bob pwynt o'r broses a'n gallu i ateb y galw yn seiliedig ar ein lefel bresennol o adnoddau. Bydd yn ein helpu i ddeall pwyntiau cyfyng ar draws y system, sy'n rhwystro datblygiad achosion, ac i nodi cyfleoedd i ystywtho ein hadnoddau i ymdrin ag ôl-groniadau a chynnydd achosion yn barod i'w penderfynu. Mae hefyd yn ein helpu i nodi cyfleoedd i symleiddio rolau a gweithio'n fwy effeithiol mewn ffordd system gyfan.

### **Gweithgarwch sydd ar ddod a'n rhaglen wella**

- 21 Ar ôl adolygu ein perfformiad dros bum mis cyntaf y flwyddyn, rydym yn edrych ar nifer o newidiadau i'n hymagwedd at welliant a fydd yn ein galluogi i fod mor agos â phosibl at 4,000 o achosion erbyn diwedd y flwyddyn ariannol hon. Mae hyn yn cynnwys:

- |     |
|-----|
| 1.  |
| 2.  |
| 3.  |
| 4.  |
| 5.  |
| 6.  |
| 7.  |
| 8.  |
| 9.  |
| 10. |
| 11. |
| 12. |
| 13. |
| 14. |
| 15. |
| 16. |
- 21.1 Gwneud ymyriadau mwy targedig.
- 21.2 Ailwampio ein llywodraethu gweithredol fel y gallwn asesu effaith ein gwaith newid yn haws.
- 21.3 Adnewyddu ein fframweithiau ansawdd ar draws y system Addasrwydd i Ymarfer.
- 21.4 Gwell ymgysylltu ag aelodau'r panel i sicrhau ein bod yn rhoi cymorth priodol iddynt a'u bod yn gallu deall ein disgwyliadau o ran rheoli gwrandawiadau'n amserol.
- 21.5 Dyraniad mwy deallus o aelodau panel i wrandawiadau (yn gysylltiedig â pherfformiad ac arbenigedd).
- 21.6 Cefnogaeth gan dîm y Cwnsler Cyffredinol mewn cynllun peilot o ddulliau newydd o baratoi achosion ar ôl penderfyniad yr Archwiliwr Achos (ymgysylltu mwy rhagweithiol i gyflawni'r canlyniad cywir ar gyfer yr achos cyn gynted â phosibl a dull mwy cymesur o ymdrin â digonolrwydd tystiolaeth a chyhuddo).
- 22 Rydym wedi gweld rhai gwelliannau sylweddol mewn perfformiad ar gamau Ymchwiliadau ac Archwilwyr Achos eleni felly byddwn yn canolbwyntio'n fwy uniongyrchol ar gefnogi Sgrinio i ddychwelyd i'r lefelau perfformiad a welsom y llynedd a chyflawni'r cyfleoedd ar gyfer gwelliant sylweddol yn ystod cam Dyfarniad ein proses.
- 23 Mae maint y gwaith y mae'r tîm Rheoleiddio Proffesiynol i fod i'w wneud yn ystod y misoedd nesaf yn sylweddol. Yn ogystal â'n gwaith uniongyrchol i leihau'r llwyth achosion Addasrwydd i Ymarfer, mae'r tîm yn chwarae rhan allweddol yn y gwaith o ddatblygu gofynion ar gyfer y system rheoli achosion newydd, gan arwain at ddychwelyd y gyfarwyddiaeth gyfan yn ôl i'r swyddfa am ddau ddiwrnod yr wythnos o fis Hydref ymlaen hefyd yn ogystal â pharatoi i hwyluso ac ymateb i adolygiad perfformiad blynyddol y PSA. Mae'r holl waith hwn yn bwysig a bydd yn ein symud ymlaen fel cyfarwyddiaeth ond bydd yn rhaid ei reoli'n ofalus i sicrhau nad yw'r gweithgareddau'n tynnu oddi ar ein nodau lleihau llwyth achosion.
- 24 Nid oes unrhyw oblygiadau sy'n benodol i fydwreigiaeth i'w hystyried.
- 25 Ar hyn o bryd mae gennym 264 o achosion agored sy'n ymwneud â bydwagedd, sef tua 4.9 y cant o gyfanswm ein llwyth achosion.

**Goblygiadau  
bydwreigiaeth  
:**

- |   |    |   |
|---|----|---|
|   | 26 | Mae hyn yn llai nag y byddem yn ei ddisgwyl ar y sail bod bydwragedd yn cyfrif am 5.3 y cant o boblogaeth y gofrestr ar 31 Mawrth 2023.   |
| <b>Goblygiadau diogelu'r cyhoedd:</b>                       | 27 | Bydd lleihau'r llwyth achosion Addasrwydd i Ymarfer yn diogelu'r cyhoedd drwy gyflawni mwy o benderfyniadau mwy amserol a chymesur ar draws Addasrwydd i Ymarfer ac osgoi'r oedi presennol yn y broses.   |
| <b>Goblygiadau adnoddau:</b>                                | 28 | Rydym yn parhau i asesu cost gweithgaredd sy'n gysylltiedig â lleihau llwyth achosion ac yn dyrannu adnoddau i gefnogi ein prif flaenoriaeth.   |
| <b>Goblygiadau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant:</b> | 29 | Rydym yn ymwybodol bod rhai grwpiau wedi'u gorgynrychioli yn yr atgyfeiriadau a gawn ac felly bydd cael ôl-groniad yn effeithio ymhellach ar y grwpiau hynny yn anghymesur.   |
|   | 30 | Fodd bynnag, nid ydym wedi nodi unrhyw oblygiadau andwyol i'n hymagwedd sef rheoli'r llwyth achosion drwy fwrw ymlaen â'n hachosion risg uchaf a hynaf fel blaenoriaeth.  |
| <b>Ymgysylltu â rhanddeiliaid:</b>                          | 31 | Mae ein grwpiau rhanddeiliaid allweddol yn parhau i fod yn bryderus ynghylch y cynnydd cyfyngedig o ran datrys ein hôl-groniad ond maent yn ymgysylltu â ni i ddatrys achosion penodol.   |
| <b>Goblygiadau risg:</b>                                    | 32 | Risg bod ein gweithgareddau gweithredu a newid cyfun yn methu â chyflawni mwy o allbwn ar draws y broses Addasrwydd i Ymarfer. Byddai hyn yn effeithio ar ein gallu i gyflawni ymrwymiad corfforaethol un i: "Lleihau'r llwyth achosion Addasrwydd i Ymarfer a gwella'r ffordd yr ydym yn ymdrin â phryderon pobl am weithwyr proffesiynol nyrsio a bydwreigiaeth". |
|   | 33 | Rydym yn lliniaru'r risg hon drwy ganolbwyntio ein hymdrechion ar nifer llai o weithgareddau y credwn fydd yn cael yr effaith fwyaf a chynyddu'r cymorth uniongyrchol a ddarperir gan gyfarwyddiaethau eraill ar draws y sefydliad.   |
| <b>Diwygio rheoleiddio:</b>                                 | 34 | Mae lleihau llwyth achosion Addasrwydd i Ymarfer yn gyflym ac yn ddiogel yn rhagofyniad ar gyfer cyflwyno diwygiadau rheoleiddiol yn effeithiol a bydd yn sicrhau bod y timau mewn sefyllfa dda i addasu i newidiadau sylweddol mewn ffyrdd o weithio.  |



**Goblygiadau  
cyfreithiol:**

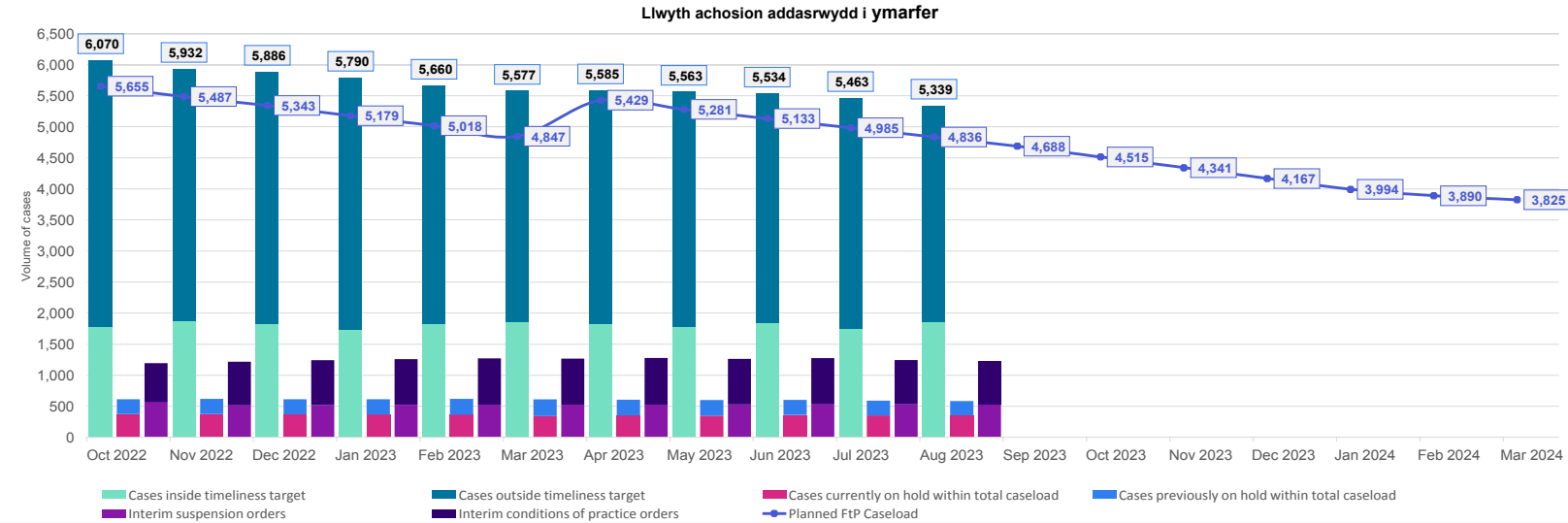
- 35 Mae rheolaeth amserol ac effeithiol o'n hachosion Addasrwydd i Ymarfer yn hanfodol i gyflawni ein swyddogaeth statudol o ran diogelu'r cyhoedd. Mae sicrhau ein bod yn rheoli ein llwyth achosion Addasrwydd i Ymarfer yn effeithiol ac yn unol â'n gwerthoedd NMC, yn lleihau'r risg o her gyfreithiol.

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11.
12
13
14
15
16

### Dangosfwrdd perfformiad y Cyngor Addasrwydd i Ymarfer Awst 2023

Mae'r siart isod yn dangos cyfanswm y llwyth achosion addasrwydd i ymarfer wedi'i rannu i'r achosion sydd o fewn a thu allan i'n targedau amseroldeb. Mae'r siart hefyd yn dangos o fewn y llwyth achosion hwnnw yr achosion sydd wedi'u gohirio ar hyn o bryd ar gyfer ymchwiliad trydydd parti a'r rhai sydd wedi'u gohirio o'r blaen ond sydd bellach yn weithredol. Mae hefyd yn dangos nifer y gorchmynion atal dros dro interim a'r gorchmynion amodau ymarfer interim ar gyfer yr achosion sy'n dal ar agor heb ganlyniad terfynol. Rydym hefyd wedi darparu cyfanswm ein llwyth achosion Addasrwydd i Ymarfer arfaethedig yn seiliedig ar ragdybiaethau gweithredu ar gyfer y flwyddyn ariannol gyfredol a'r flwyddyn ariannol flaenorol.

A1

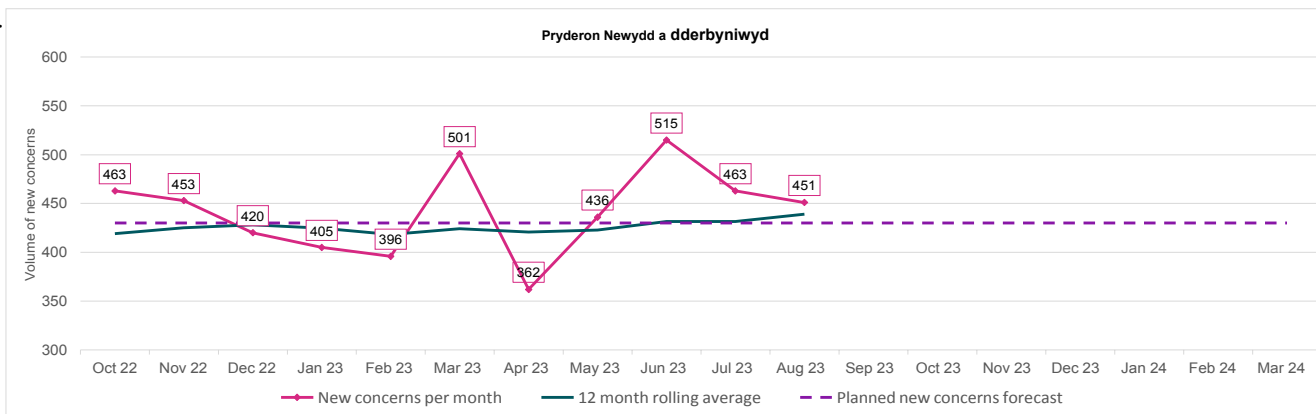


Mae'r siart isod yn dangos cyfanswm y llwyth achosion addasrwydd i ymarfer wedi'i rannu i'r achosion sydd o fewn a thu allan i'n targedau amseroldeb. Mae'r siart hefyd yn dangos o fewn y llwyth achosion hwnnw yr achosion sydd wedi'u gohirio ar hyn o bryd ar gyfer ymchwiliad trydydd parti a'r rhai sydd wedi'u gohirio o'r blaen ond sydd bellach yn weithredol. Mae hefyd yn dangos nifer y gorchmynion atal dros dro interim a'r gorchmynion amodau ymarfer interim ar gyfer yr achosion sy'n dal ar agor heb ganlyniad terfynol. Rydym hefyd wedi darparu cyfanswm ein llwyth achosion Addasrwydd i Ymarfer arfaethedig yn seiliedig ar ragdybiaethau gweithredu ar gyfer y flwyddyn ariannol gyfredol a'r flwyddyn ariannol flaenorol.

C1 **Monitro a**

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.
11.
12.
13.
14.
15.
16.

**B1**



Llwyth achosion adolygu trefn sylweddol:  
**437**

Llwyth achosion ymgymeriadau: **79**

Mae'r ffigurau uchod yn dangos cyfanswm nifer y gorchmynion o sylwedd sy'n destun adolygiad yn dilyn penderfyniad gan Banel Pwyllgor Addaswydd i Ymarfer mewn gwrandawriad neu gyfarfod. Mae hefyd yn dangos cyfanswm yr ymgymeriadau a gynigiwyd gan Archwilwyr Achos a dderbyniwyd, a oedd yn dal yn weithredol ac yn cael eu hadolygu.

**Sylwadau Awst 2023**

Hyd yn hyn yn y flwyddyn ariannol hon rydym wedi derbyn 2,227 o atgyfeiriadau yn erbyn rhagdybiaeth o 2,150. Mae niferoedd atgyfeirio uwchlaw'r niferoedd a gynlluniwyd yn rhoi pwysau ar ein gallu i wneud penderfyniadau yn ystod Sgrinio.

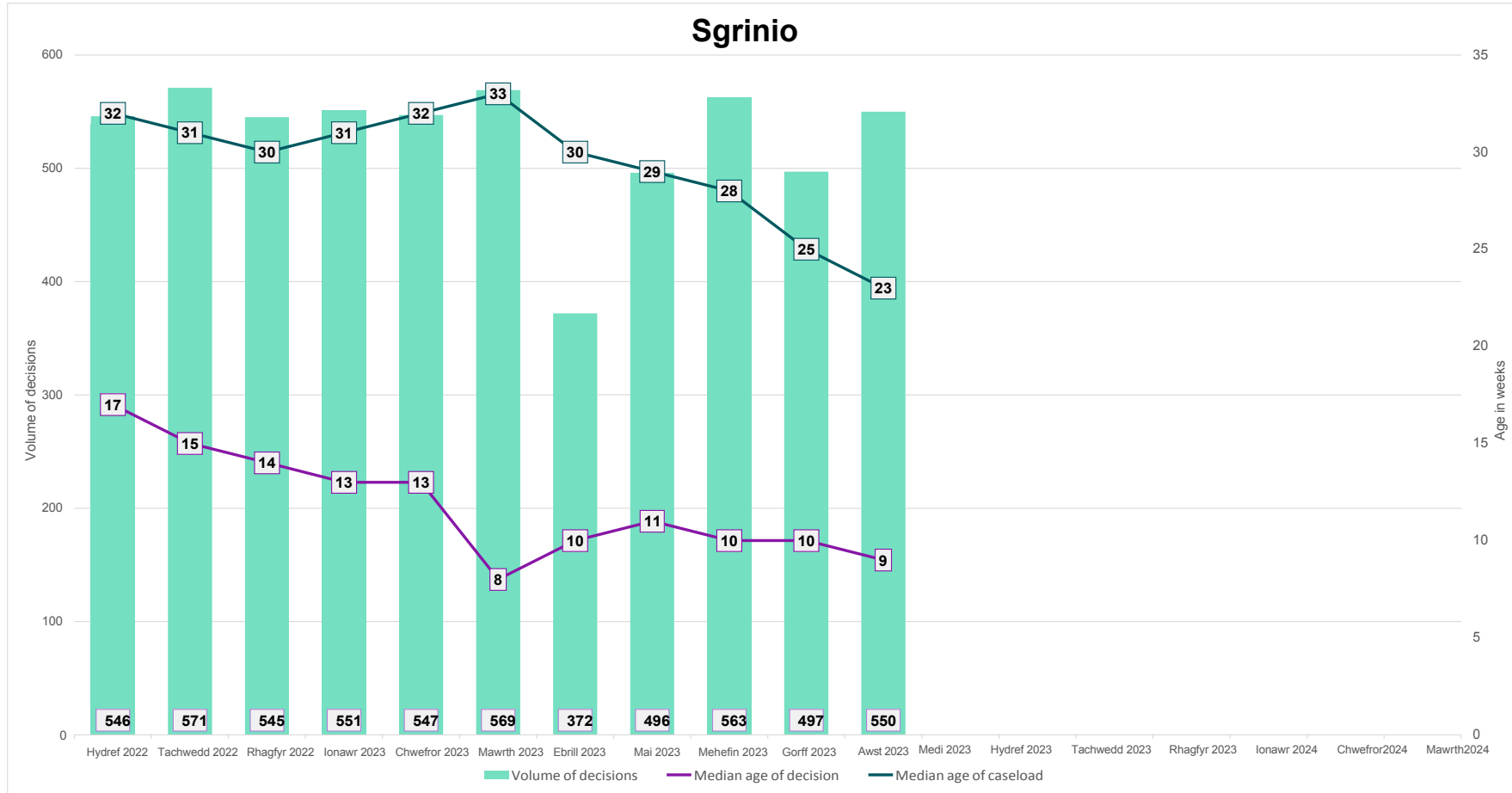
**Chydymffurfio**

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.
11.
12.
13.
14.
15.
16.

## Fitness to Practise Council performance dashboard August 2023

Mae'r siartiau isod yn rhoi crynodeb o berfformiad ar gyfer cam Sgrinio ein proses addasrwydd i ymarfer. Mae'r siartiau bar yn rhoi cyfanswm y penderfyniadau neu achosion a gwblhawyd o fewn y mis, ac mae'r siartiau llinell yn dangos oedran canolrifol penderfyniadau/achosion a gwblhawyd mewn wythnosau ac mae'r llall yn dangos oedran canolrifol y llwyth achosion agored ar y cam hwnnw.

D1



### Sylwadau Awst 2023

Hyd yn hyn yn y flwyddyn ariannol hon rydym wedi gwneud 2,478 o benderfyniadau sgrinio yn erbyn rhagdybiaeth o 2,875. Mae ffocws ar ddatblygu achosion hŷn a risg uwch ym mis Ebrill a mis Mai wedi effeithio ar ein penderfyniadau yn ystod Sgrinio, ac yn ystod y misoedd diwethaf roedd niferoedd atgyfeirio yn uwch na'r lefelau a gynlluniwyd gennym.

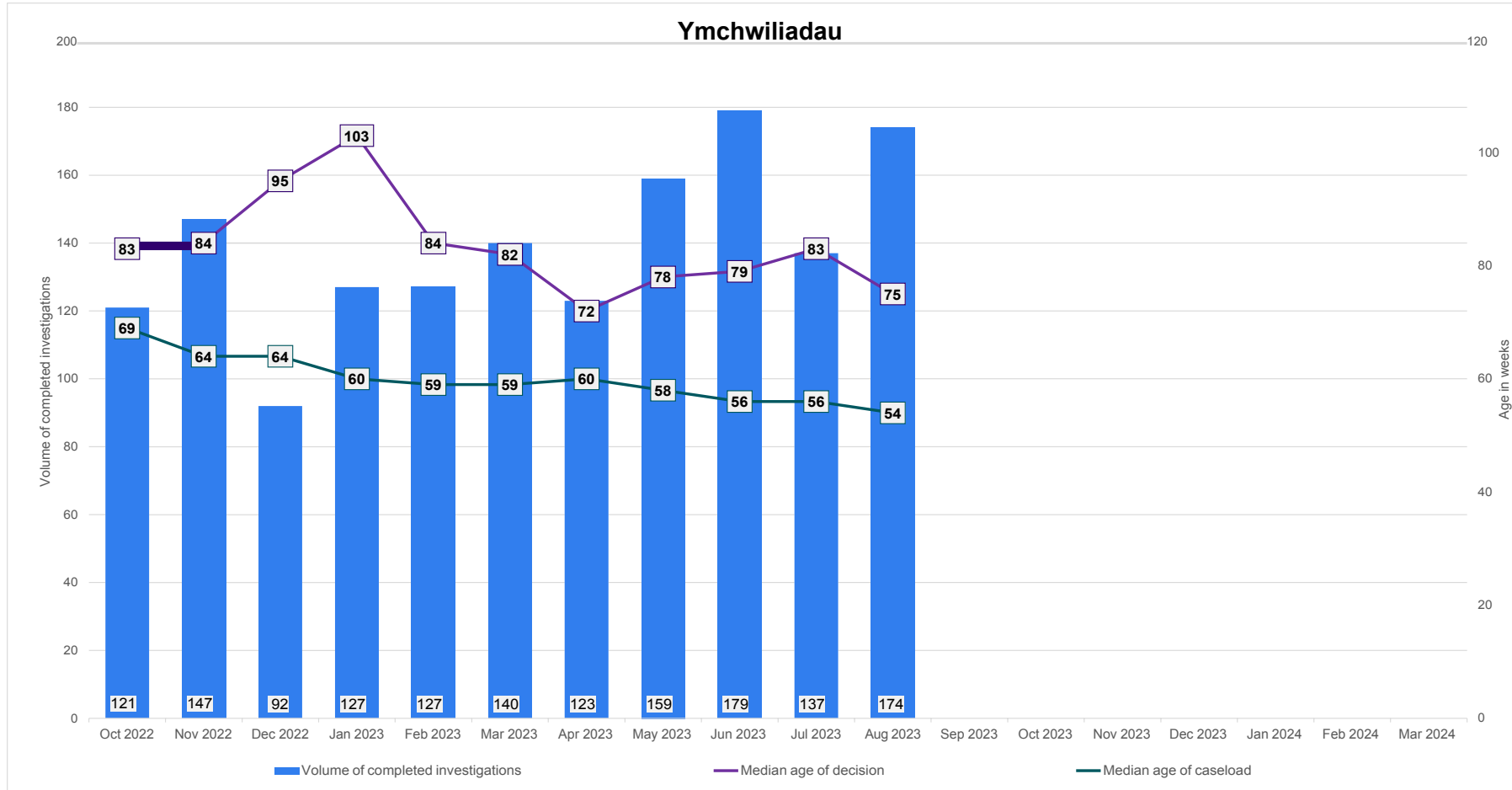
Er ein bod wedi gweld 14% yn llai o benderfyniadau nag a gynlluniwyd hyd yma eleni, gellir gweld effaith ein ffocws ar oedran achosion gan y gostyngiad yn oedran canolrifol y llwyth achosion.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.
- 11.
- 12.
- 13.
- 14.
- 15.
- 16.

## Fitness to Practise Council performance dashboard August 2023

Mae'r siartiau isod yn rhoi crynodeb o berfformiad ar gyfer cam Ymchwiliadau ein proses addasrwydd i ymarfer. Mae'r siartiau bar yn rhoi cyfanswm y penderfyniadau neu achosion a gwblhawyd o fewn y mis, ac mae'r siartiau llinell yn dangos oedran canolrifol penderfyniadau/achosion a gwblhawyd mewn wythnosau ac mae'r llall yn dangos oedran canolrifol y llwyth achosion agored ar y cam hwnnw.

D2



### Sylwadau Awst 2023

Hyd yn hyn yn y flwyddyn ariannol hon rydym wedi cwblhau 772 o ymchwiliadau yn erbyn rhagdybiaeth o 770.

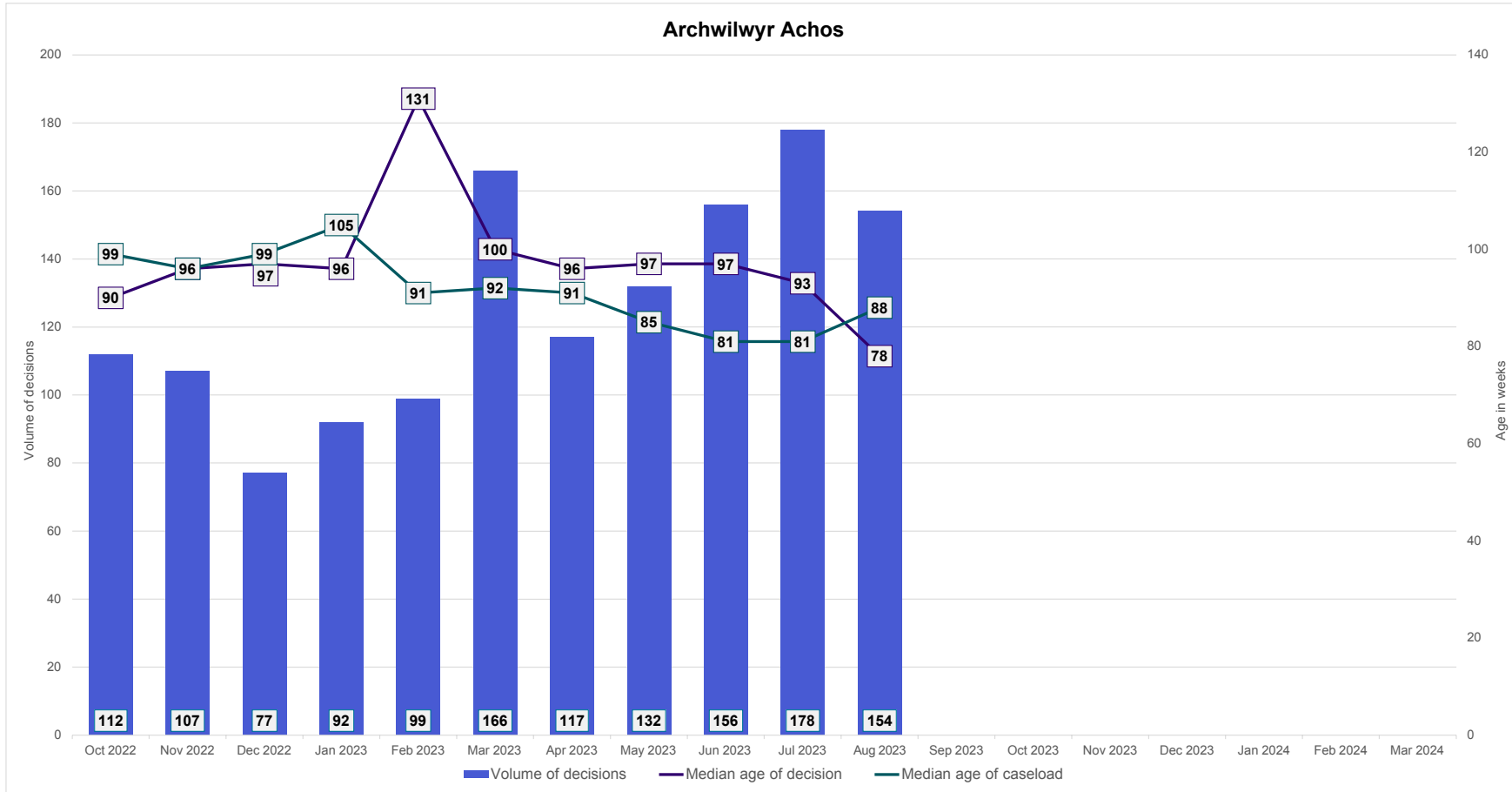
Rydym wedi perfformio yn unol â chyfanswm yr ymchwiliadau disgwyliedig hyd yn hyn eleni, a gellir gweld effaith ein ffocws ar oedran achosion gan y gostyngiad yn oedran canolrifol y llwyth achosion.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.
- 11.
- 12.
- 13.
- 14.
- 15.
- 16.

## Fitness to Practise Council performance dashboard August 2023

Mae'r siartiau isod yn rhoi crynodeb o berfformiad ar gyfer cam Archwiliwr Achos ein proses addasrwydd i ymarfer. Mae'r siartiau bar yn rhoi cyfanswm y penderfyniadau neu achosion a gwblhawyd o fewn y mis, ac mae'r siartiau llinell yn dangos oedran canolrifol penderfyniadau/achosion a gwblhawyd mewn wythnosau ac mae'r llall yn dangos oedran canolrifol y llwyth achosion agored ar y cam hwnnw.

D3



### Sylwadau Awst 2023

Hyd yn hyn yn y flwyddyn ariannol hon rydym wedi gwneud 737 o benderfyniadau ar y cam Archwilydd Achosion yn erbyn rhagdybiaeth o 770.

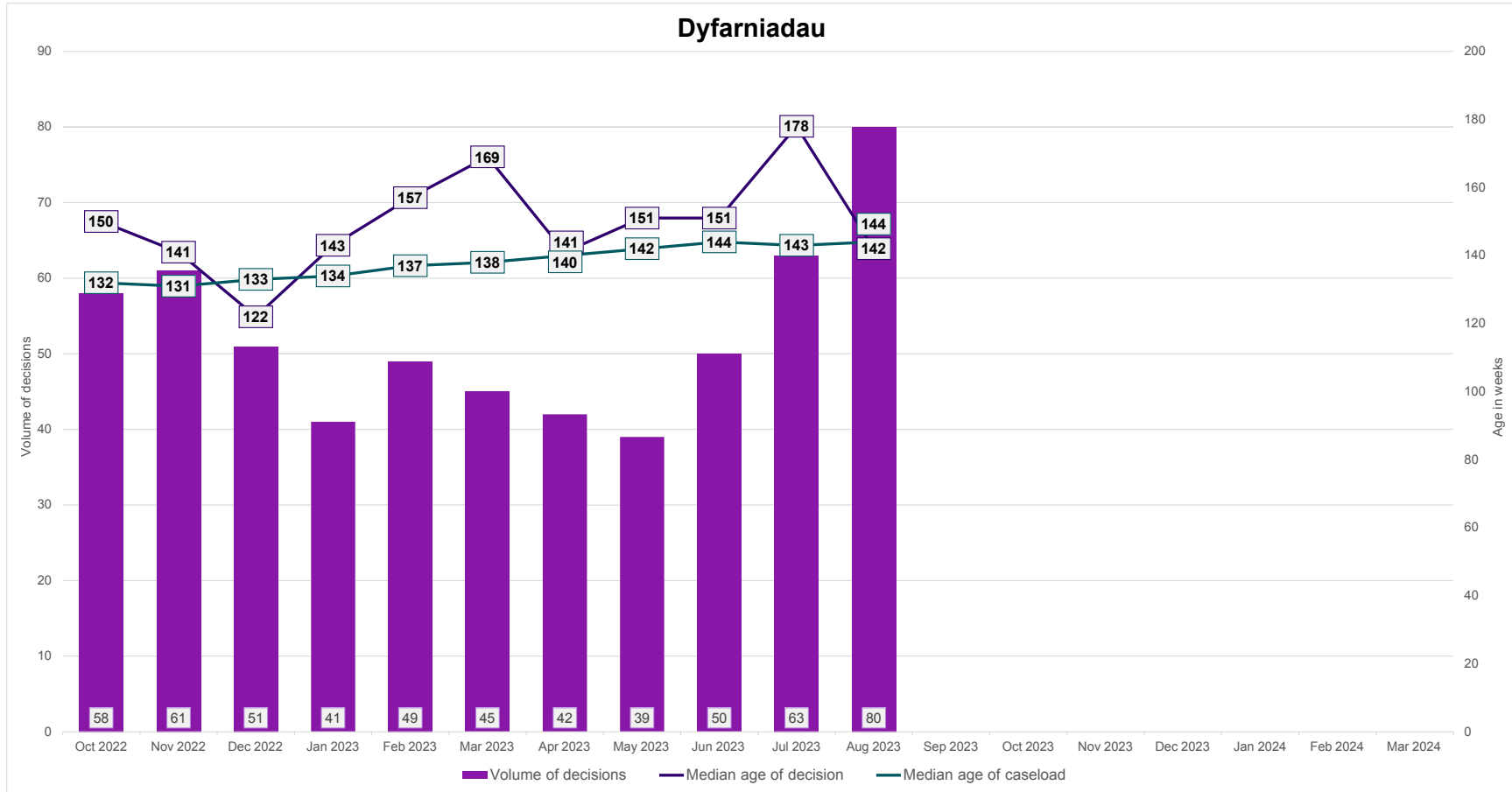
Rydym wedi gwneud 4% yn llai o benderfyniadau nag a gynlluniwyd hyd yn hyn eleni ond mae ein perfformiad wedi bod yn gwella ers diwygio ein templedi tua diwedd mis Mai. Rydym wedi gweld llai o effaith ar oedran achosion canolrifol gan ein bod wedi canolbwyntio ein hymdrechion ar achosion lle'r oedd ein timau ymchwilio wedi argymhell dim achos i'w ateb ym mis Mehefin, Gorffennaf ac Awst.

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.
11.
12.
13.
14.
15.
16.

## Fitness to Practise Council performance dashboard August 2023

The charts below provide a performance summary for the Adjudication stage of our fitness to practise process. The bar charts provide the total number of decisions or completed cases within the month, and the line charts show both the median age of decisions/completed cases in weeks and the other shows the median age of the open caseload at that stage.

D4



### Sylwadau Awst 2023

Hyd yn hyn yn y flwyddyn ariannol hon rydym wedi gwneud 274 o benderfyniadau ar y cam Dyfarnu yn erbyn rhagdybiaeth o 350.

Rydym wedi gwneud 22% yn llai o benderfyniadau nag a gynlluniwyd hyd yma eleni ac mae'r cam Dyfarnu yn faes lle rydym yn cynllunio ystod o welliannau i wrthdroi'r cynnydd yn y llwyth achosion a'r cynnydd dilynol yn oedran yr achosion sy'n aros am benderfyniad.

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.
11.
12.
13.
14.
15.
16.

## Cyngor

### Diweddariad ar gam un yr adolygiad Uwch Ymarfer

**Gweithred:** I'w nodi.

**Mater:** Diweddaru'r Cyngor ar gynnydd ar gam un yr adolygiad Uwch Ymarfer.

**Swyddogaeth reoleiddiol graidd:** Ymarfer Proffesiynol.

**Blaenoriaeth strategol:** Nod strategol 1: Gwella ac arloesi  
Nod strategol 2: Cymorth rhagweithiol i'n proffesiynau  
Nod strategol 4: ymgysylltu â'r cyhoedd a'u grymuso, gweithwyr proffesiynol a phartneriaid.

**Penderfyniad sy'n ofynnol:** Dim.

**Atodiadau:** Mae'r atodiadau canlynol wedi'u hatodi i'r papur hwn:

- Atodiad 1: Crynodeb o brif linellau ymholi ar gyfer Uwch Ymarfer.
- Atodiad 2: Llinell amser ar gyfer cam un y prosiect Uwch Ymarfer.

**Gwybodaeth ychwanegol:** Os oes angen eglurhad arnoch am unrhyw bwynt yn y papur neu yr hoffech ragor o wybodaeth cysylltwch â'r awdur neu'r cyfarwyddwr a enwir isod.

Awdur: Anne Trotter BEM  
[anne.trotter@nmc-uk.org](mailto:anne.trotter@nmc-uk.org)

Cyfarwyddwr Gweithredol: Sam Foster  
[sam.foster@nmc-uk.org](mailto:sam.foster@nmc-uk.org)

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11.
12
13
14
15
16



		1.
		2.
<b>Cyd-destun:</b>	1	Mae ein strategaeth 2020-2025 yn ein hymrwymo i ymgymryd ag adolygiad cynhwysfawr o uwch ymarfer nyrs gan gynnwys ystyriaeth o a oes angen rheoleiddio ychwanegol.
	2	Mae ein cyhoeddiad o safonau ôl-gofrestru newydd yng Ngorffennaf 2022 yn disgrifio'r safonau hyn fel pont at ein cam nesaf o waith, ar Uwch Ymarfer (AP).
	3	Cynhwysodd ein cynllun corfforaethol 2022-2023 gam darganfod lle gwnaethom gomisiynu dau sefydliad ymchwil annibynnol i ymgymryd â gwaith ar ein rhan a chymryd y penderfyniad i estyn cwrmpas y cam casglu tystiolaeth cynnar i gynnwys bydwreigiaeth.
	4	Ystyriodd y Cyngor bapur yn flaenorol ar y pwnc hwn ar 17 Mai 2023 lle gwnaethom drafod yr adroddiad annibynnol gan Ymddiriedolaeth Nuffield a sut roedd ei ganfyddiadau wedi ffurfio ein cynigion a'n camau nesaf (see NMC/23/35).
	5	Yn y cyfarfod hwnnw cytunodd y Cyngor y gallem symud ymlaen i benodi cadeirydd annibynnol o'r Grŵp Llywio AP a swyddi cynghorwyr ychwanegol i gynorthwyo'r prif linellau ymholi a gytunir ar gyfer y cam hwn o'r prosiect.
	6	Mae'r papur hwn yn darparu diweddariad ar ein cynnydd hyd yn hyn.
<b>Fffactorau pedair gwlad:</b>	7	Mae'r adolygiad hwn yn cynnwys pob un o bedair gwlad y DU.
	8	Ar hyn o bryd mae gan bob un o bedair gwlad y DU eu fframweithiau AP eu hunain yn seiliedig ar bedwar piler o AP sef clinigol, addysg, ymchwil ac arweinyddiaeth/rheolaeth.
	9	Mae ymagwedd pob cenedl at gomisiynu, datblygu gyrfu, darparu gwasanaeth a thrawsnewid, ac adnabyddiaeth a goruchwyliaeth o rolau AP yn amrywio.
<b>Trafodaeth:</b>	10	Yn dilyn proses recriwtio dryloyw a chystadleuol fe wnaethom benodi Kay Fawcett OBE yn gadeirydd annibynnol y Grŵp Llywio AP.
	11	Cynhaliwyd cyfarfod cyntaf y Grŵp Llywio AP ar 4 Medi 2023 lle cyfarfu cynrychiolwyr o brif swyddogion nyrsio a phrif swyddogion bydwreigiaeth/arweinyddion bydwreigiaeth, prif gynrychiolwyr o gyrfff proffesiynol a fforymau, undebau llafur, a phrif randdeiliaid o sectorau a lleoliadau gwahanol o bedair cenedl y DU i drafod a chytuno eu rôl a'u cyfrifoldebau a thrafod cynnydd prif linellau'r ymchwiliad (KLOE). (Gweler <b>Atodiad 1</b> ).
	12	Darparodd y Grŵp Llywio cyntaf hwn drafodaethau cyfoethog ac amlygodd heriau a chyfleoedd sy'n bodoli ar hyn o bryd. Fe
		12
		13
		14
		15
		16

wnaethom bwysleisio ein hymrwymiad i gydweithio â rhanddeilaid ac roeddem yn awyddus i sefydliadau rannu eu gwybodaeth a'u gwaith presennol yn y maes hwn er mwyn i ni allu cronni ein hadnoddau yn ystyrlon.

13 Mae dau is-grŵp allweddol fydd yn ffurfio trafodaethau'r Grŵp Llywio trafodaethau ac argymhellion y dyfodol wedi cael eu sefydlu:

13.1 corff cynghorol cyhoeddus lle bydd cynrychiolwyr i'r cyhoedd, a grwpiau elusen/eiriolaeth yn cyfarfod ac yn trafod yr opsiynau o bersbectif pobl sy'n defnyddio gwasanaethau iechyd a gofal. I wella'r persbectifau hyn ymhellach bydd cynrychiolwyr o'r grŵp hwn yn eistedd ar y grŵp llywio i sicrhau bod llais y cyhoedd yn cael ei gynnwys yn gryf yn y trafodaethau ac argymhellion hynny.

13.2 grŵp arbenigeddau nyrsio a bydwreigiaeth sy'n cynrychioli arbenigeddau nyrsio a bydwreigiaeth proffesiynol gwahanol, a meysydd o ymarfer nyrsio i'n galluogi i geisio barn nyrsys a bydwragedd proffesiynol sy'n arwain ac yn rheoli gwasanaethau ac yn darparu gofal i bobl ag amrediad amrywiol o anghenion a chyflyrau iechyd.

### Camau Nesaf

14 Fel yr awgrymwyd i'r Cyngor ym Mai mewn archwilio a oes angen rheoleiddio ychwanegol o AP, byddwn yn parhau i sefydlu ein hamcan trosfwaol, diogelu'r cyhoedd, ac â'r amcanion perthynol o gynnal hyder cyhoeddus yn ein proffesiynau a hyrwyddo safonau proffesiynol.

15 Rydym yn comisiynu mewnbwn gan economegydd i gynorthwyo datblygiad dadansoddiad cost/budd cywir yn unol â KLOE saith (gweler **Atodiad 1**).

16 Byddwn yn parhau i ddatblygu prif linellau'r ymchwiliad, ac yn paratoi opsiynau y byddwn yn eu cyflwyno i'r Cyngor yn Ionawr 2023.

17 Byddwn yn parhau i ymgysylltu â phrif randdeiliaid i brofi canfyddiadau a rhagdybiaethau cychwynnol ac yn trafod y canlyniadau hynny â'r grŵp llywio ac is-grwpiau.

18 Byddwn yn cydweithio â rheoleiddwyr proffesiynol eraill i ddatblygu diffiniad ar y cyd o AP a chytuno ar ein safbwynt ar y cyd ar AP.

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11.
12
13
14
15
16

## Goblygiadau

- 19 Rydym ar y trywydd cywir i gwblhau cam un y prosiect hwn yn llwyddiannus erbyn Ionawr 2024.
- 20 Mae cymorth parhaol gan Brif Swyddogion Nyrsio (CNOau) a Phrif Swyddogion Bydwreigiaeth (CMOau/arweinyddion bydwreigiaeth y bedair cenedl yn amhrisiadwy a bydd yn ein galluogi i gynnal ein hymrwymiad at gydgyhyrchu a chyflawni canlyniadau pob KLOE. Fel cyfanwaith bydd y gwaith hwn yn ffurfio sylfaen dystiolaeth i'r amrediad o opsiynau, yn adnabod eu buddion a risgiau unigol a dewis opsiwn a argymhellir.

### Goblygiadau bydwreigiaeth :

- 21 Mae AP mewn bydwreigiaeth yn wahanol mewn cwmpas a datblygiad o fewn y DU gan ei fod yn ystyried y lefel o annibyniaeth sydd gan bob bydwraig wrth ddod i mewn i'r gofrestr sy'n wahanol i nyrsys.
- 22 Rydym yn rheoli'r cynefino o enwediadau cynghorwyr bydwreigiaeth o'r pedwar CMO/bydwragedd arweiniol i gynorthwyo cwmpas y KLOEau i alluogi bod cyffredineddau yn ogystal â gwahaniaethau eglur yn gallu cael eu sefydlu trwy eu hymchwiliad a'u canfyddiadau.

### Goblygiadau diogelu'r cyhoedd:

- 23 Mae pobl sy'n derbyn gofal gan nyrsys a bydwragedd mewn rolau yn fuddiol. Bydd gweithwyr proffesiynol â sylfaen wybodaeth ddatblygedig yn arddangos sgiliau cyfathrebu uwch, yn gwneud penderfyniadau wedi'u canoli ar yr unigolyn yn amserol, yn darparu parhad gofal ac yn cynorthwyo pobl i lywio'u llwybr gofal yn llyfn ar draws arbenigeddau a lleoliadau gwahanol, a phroffesiynau fel rhan o'u hymarfer o ddydd i ddydd.
- 24 Fodd bynnag, mae adroddiad Ymddiriedolaeth Nuffield yn amlygu goblygiadau cudd ar gyfer diogelu'r cyhoedd wrth gydnabod bod AP yn y DU yn cynnwys gweithwyr proffesiynol yn arwain ac yn cyflawni gweithgareddau gofal cymhleth, a thasgau sy'n dwyn risg gynhenid i bobl sy'n defnyddio gwasanaethau a, chydâ'r twf o broffesiynau mewn rolau AP, mae'r risg hon yn debygol o gynyddu.
- 25 Bydd y KLOEau yn sicrhau sylfaen dystiolaeth wedi'i hehangu gyda'r Grŵp Llywio a phrif randdeiliaid cyn cwblhau'r opsiynau y byddwn yn eu cyflwyno i'r Cyngor.
- 26 Bydd sefydlu grŵp wedi'i ganolbwyntio sy'n cynrychioli'r cyhoedd a phobl sy'n defnyddio gwasanaethau sy'n cysylltu'n uniongyrchol â'r Grŵp Llywio AP yn sicrhau bod y llais cyhoeddus yn ganolog i'r gwaith hwn a datblygiad opsiynau.

**Goblygiadau  
adnoddau:**

- 27 Mae achos busnes cychwynnol wedi cael ei gymeradwyo ar gyfer ein gwaith ar adolygu AP. Mae hyn yn cynnwys cyllideb gyffredinol o £468,135 wedi'i dal gan y gyfarwyddiaeth Ymarfer Proffesiynol ar gyfer 2023-2024.
- 28 Mae'r gyllideb ar gyfer y flwyddyn 2023-2024 yn cynnwys y costau staff ychwanegol â chostau staff eraill wedi'u cynnwys o fewn y gyllideb staff Ymarfer Proffesiynol a gytunwyd yn flaenorol. Mae'r costau ar gyfer uwch reolwr prosiect a swyddog cymorth prosiect wedi'u cwmpasu eisoes o fewn y gyllideb bresennol a ddelir gan yr adran Newid a Gwelliant Parhaus. Mae costau ar gyfer Cyfathrebiadau ac Ymgysylltu, tystiolaeth ac ymchwil ac adnoddau staff diwygio rheoleiddiol wedi'u cynnwys yn eu cyllidebau cytunedig priodol.
- 29 Ar hyn o bryd mae cyllideb amlinellol o £518,706 ar gyfer y flwyddyn 2024-2025. Byddwn yn cwblhau'r gyllideb ar ôl penderfyniad y Cyngor yn Ionawr 2024 ar ei ddewis opsiwn a'r gweithgaredd sydd ei angen i gyflawni'r prosiect hwn yn llwyddiannus yn brydlon, i gwmpas ac o fewn cyllideb.

**Goblygiadau  
cydraddoldeb  
, amrywiaeth  
a  
chynhwysiad  
:**

- 30 Roedd cam darganfod y prosiect wedi ystyried ein dyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus wrth gomisiynu'r adolygiad ymchwil annibynnol.
- 31 Rydym yn gwybod o'n gwaith cynharach ar safonau ôl-gofrestru fod tangynrychiolaeth o weithwyr proffesiynol â'r cymwysterau hyn yn bodoli eisoes. Mae'r rhesymau am hyn yn amrywiol ac yn cynnwys diffyg mynediad, cymorth, cyfle, a chyllid. Nid ydym yn gwybod pwy na faint ar ein cofrestr sydd mewn rolau AP. Â chymorth cynghorwyr y pedair gwlad, rydym yn creu darlun llawnach i'w gyflwyno 'r Cyngor yn Ionawr 2024.
- 32 O ystyried y newidiadau i amrywiaeth ein cofrestr rydym yn archwilio'r cyfleoedd i ychwanegu KLOE arall sy'n ystyried y cyfleoedd a'r rhwystrau ynghylch mynediad ac addysg a hyfforddiant, i rolau AP a chymwysterau i nyrsys a bydwagedd wedi'u haddysgu'n rhyngwladol.
- 33 Mae asesiad effaith cydraddoldeb (EQIA) ar gyfer gweithgaredd cam un mewn ffurf draft a bydd yn cael ei adolygu a'i ddiweddarau'n rheolaidd.

**Ymgysylltu a  
rhanddeiliaid:**

- 34 Rydym yn parhau i ddiweddarau'r pedwar CNO a CMO /arweinyddion

bydwreigiaeth y cenhedloedd ar gynnydd y gwaith hwn.

- 35 Rydym wedi diweddarau'r Panel Bydwreigiaeth a'r Grŵp Cynghorol Proffesiynol Strategol ar ein cynlluniau ar gyfer cam un a'r KLOEau a byddwn yn dychwelyd at y grwpiau hyn â diweddariad yn yr hydref.
- 36 Fe wnaethom gynnal bwrdd crwn rheoleiddiol ar y cyd â rheoleiddwyr proffesiynol a'r Awdurdod Safonau Proffesiynol (PSA) ar 29 Mehefin. Roedd y cyfarfod yn gadarnhaol, ac fe wnaethom rannu'r cyffredineddau a'r gwahaniaethau mewn sut mae gweithwyr proffesiynol mewn rolau AP yn cael eu rheoleiddio. Fe wnaethom gytuno i barhau i gyfarfod a chydweithio ar ddatblygu datganiad ar y cyd ar uwch ymarfer a symud tuag at ddatblygu diffiniad ar y cyd o uwch ymarfer. Trefnir rhagor o gyfarfodydd ac mae cynrychiolydd o'r Cyngor Proffesiynau Iechyd a Gofal yn eistedd ar y Grŵp Llywio AP.
- 37 Mae pob prif neges am yr adolygiad hwn ar ein gwefan, ac rydym wedi sefydlu cymuned diddordeb AP. Mae dros 800 o bobl wedi cofrestru i gael eu cadw'n wybodus a bydd detholiad o'r gymuned ddiddordeb honno yn cael eu gwahodd i fod yn ffrindiau beirniadol ar y gwaith KLOE.
- 38 Rydym yn cynllunio bwrdd crwn â gweithwyr proffesiynol sy'n cymryd rhan weithredol mewn ymchwil AP i ddeall prif feysydd ymchwil gweithredol yn well.
- 39 Rydym yn siarad â'r Fforwm Llais Cyhoeddus yn ei ddigwyddiad yn y cnawd yn Nhachwedd 2023.
- Goblygiadau risg:** 40 Mae hwn yn brosiect cymhleth ac mae risg y bydd oediadau mewn recriwtio i'r pedair swydd genedlaethol cynghori AP nyrsio a bydwreigiaeth ychwanegol yn gohirio'r cam cyntaf hwn a llinell amser y prosiect (gweler **Atodiad 2**). Mae hyn yn cael ei reoli trwy brosesau secondio amserol ac mewn defnyddio cymorth ar gael trwy'r gymuned ymarfer AP.
- 41 Mae cymorth rheoli prosiect mewn grym ac mae'r cynllun prosiect amlinellol, llinell amser, cerrig milltir a chofrestr risg ar gyfer cam un o'r prosiect hwn wedi cael eu cytuno fel rhan o lywodraethiant cyffredinol y prosiect hwn.
- 42 Bydd cwblhau'r KLOEau yn ein galluogi i ystyried y risgiau i ddiogelu'r cyhoedd, diogelwch, a hyder ochr yn ochr â datblygiad opsiynau ar gyfer gweithredu rheoleiddiol, buddion a risgiau y ddau, a photensial opsiynau amgen sy'n eistedd o fewn ein hymrwymiadau strategaeth cymorth a dylanwad.
- 43 Mae cam dau y prosiect hwn yn dibynnu ar benderfyniad y Cyngor yn Ionawr 2024 ar ei ddewis opsiwn. Cyn gynted ag y bydd hynny'n

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11.
12
13
14
15
16

hysbys, bydd cynllunio wedi'i ddiweddarau, rhyngddibyniaethau, llinellau amser a cherrig milltir yn cael eu cwblhau a'u cytuno.

**Diwygio rheoleiddiol:**

- 44 Bydd diwygio rheoleiddiol yn cyflwyno newidiadau i'r ffordd rydym yn rheoleiddio cymwysterau ôl-gofrestru. Mae'r cynigion yn cynnwys defnyddio pwerau newydd i sicrhau bod y gofrestr yn adlewyrchu ymarfer presennol gweithwyr cofrestredig.
- 45 Rydym yn gweithio'n agos gyda chydweithwyr diwygio rheoleiddiol ynghylch cynigion yn y dyfodol ar gyfer rheoleiddio posibl uwch ymarfer. Bydd trafodaethau parhaol yn cynnwys ystyriaeth o ofynion aiddilysu, amddiffyn cymwysterau lle mai dim ond gweithwyr proffesiynol sydd â'n cymwysterau ni fydd yn gallu defnyddio teitlau swydd perthnasol, gwelliant ar gais a gwybodaeth o benderfyniadau Addasrwydd i Ymarfer.

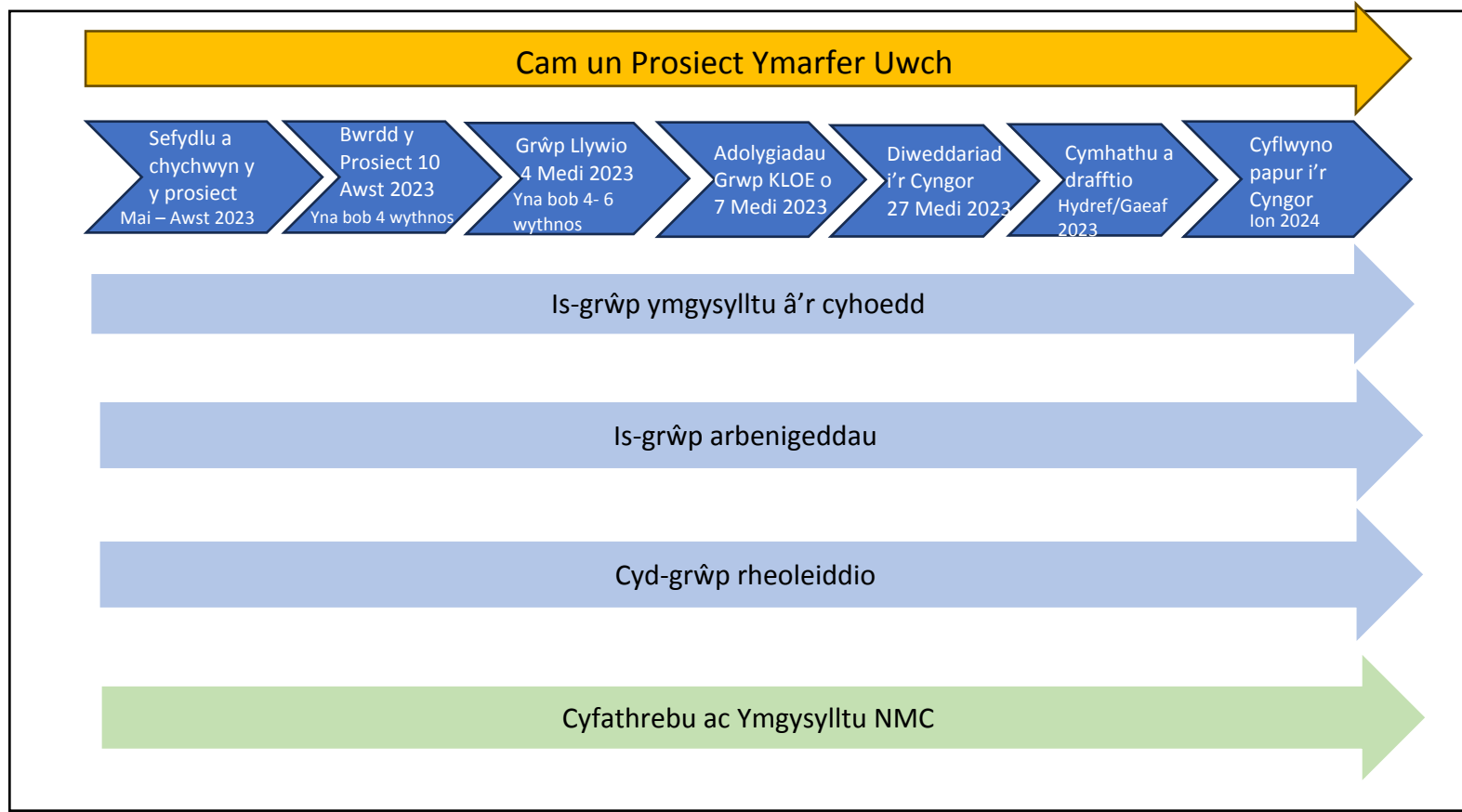
**Goblygiadau cyfreithiol:**

- 46 Gallai Safonau Addysg a Hyfforddiant ar gyfer AP gael eu gosod o dan y darpariaethau presennol yn y Gorchymyn Nyrsio a Bydwreigiaeth 2001 ('y Gorchymyn'). Wrth sefydlu safonau, byddai'r darpariaethau arferol o dan Erthygl 15-18 o'r Gorchymyn yn gymwys, fel y byddai'r gofyniad am ymgynghori o dan Erthygl 3(14).
- 47 Byddai'n bosibl i ychwanegu nodiad ar gyfer cymhwyster cofnodadwy AP newydd i'r Gofrestr o dan ddarpariaethau presennol y Gorchymyn Rhannau a Chofnodion.
- 48 Ar hyn o bryd nid oes pŵer i dynnu cymhwyster a gofnodwyd cyn gynted â bod y cofnod ar y Gofrestr wedi cael ei wneud ac ni allwn ddiogelu'r teitl uwch nyrs ymarfer nac uwch fydwraig ymarfer. Felly, mae'n rhaid i'r gwaith hwn gydgyfeirio'n agos a'r gwaith rydym yn ei wneud ar ddiwygio rheoleiddiol fel yr amlinellir ym mharagraff 44-45.
- 49 Byddwn yn ceisio cyngor cyfreithiol newydd gan Dîm y Cwnsler Cyffredinol yn ôl yr angen i gefnogi'r opsiynau a'r argymhellion y byddwn yn eu cyflwyno i'r Cyngor yn Ionawr 2024.

## Crynodeb o'r Trywyddau Ymholi Allweddol ar gyfer Ymarfer Uwch

1. Dadansoddiad cymharol o'r fframweithiau Ymarfer Uwch (AP) ar draws pedair gwlad y DU a'r potensial ar gyfer datblygu fframwaith AP unedig ar draws y DU
2. Archwilio a chymharu modelau AP mewn gwledydd eraill a nodi elfennau i ni eu haddasu ar gyfer cyd-destun y DU
3. Ystyriaethau cwmpas ymarfer a lefel ymarfer wrth reoleiddio AP (rheoleiddio AP arbenigol o gymharu ag AP cyffredinol)
4. Rhesymeg dros drosglwyddo tasgau (tasgau a gyflawnwyd gynt gan weithwyr proffesiynol eraill yn cael eu gwneud nawr gan nyrsys) a chydbwysu ag egwyddorion gofal sy'n canolbwyntio ar unigolion
5. Goruchwylio, asesu a datblygiad proffesiynol parhaus gweithwyr AP proffesiynol
6. Dadansoddiad cymharol o ddulliau rheoleiddwyr proffesiynol eraill wrth reoleiddio AP
7. Y dadansoddiad cost a budd economaidd i gefnogi ein canfyddiadau a'n hargymhellion
8. Adolygu'r risgiau a'r manteision sy'n gysylltiedig ag AP yn gyffredinol o safbwynt diogelu'r cyhoedd yn benodol a risgiau a manteision penodol y gwahanol opsiynau posibl o ran rheoleiddio AP
9. Trywyddau ymholi allweddol newydd posibl (KLOE): Ystyried y cyfleoedd a'r rhwystrau o safbwynt mynediad ac addysg a hyfforddiant ar gyfer rolau AP a chymwysterau ar gyfer nyrsys a bydwagedd a addysgwyd yn rhyngwladol

### Linell amser ar gyfer cam un y prosiect Ymarfer Uwch



1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.
11.
12.
13.
14.
15.
16.



## Cyngor

### Adroddiad monitro blynyddol y Cynllun Iaith Gymraeg 1 Ebrill 2022 i 31 Mawrth 2023

**Cam** I'w benderfynu  
**Gweithredu:**

**Mater:** Mae'r papur hwn yn ceisio cymeradwyaeth y Cyngor i'r Adroddiad Monitro Blynyddol ar gydymffurfio â'r Cynllun Iaith Gymraeg.

**Swyddogaeth reoleiddio graidd:** Swyddogaethau ategol  
Pob swyddogaeth reoleiddio

**Blaenoriaeth strategol:** Nod strategol 1: Gwella ac arloesi  
Nod strategol 3: Mwy gweladwy a gwybodus  
Nod strategol 4: Ymgysylltu â'r cyhoedd, gweithwyr proffesiynol a phartneriaid a'u grymuso

**Penderfyniad sy'n ofynnol:** Argymhellir bod y Cyngor yn:  

- cymeradwyo'r Adroddiad Monitro Blynyddol drafft. Cymeradwywyd yr adroddiad gan y Bwrdd Gweithredol, yn amodol ar fân newidiadau, drwy ohebiaeth ar 25 Awst 2022. Disgwylir i'r adroddiad gael ei gyflwyno i Gomisiynydd y Gymraeg erbyn 30 Medi 2023.

**Atodiadau:** Mae'r atodiad dilynol ynghlwm wrth y papur hwn:  

- Atodiad 1: Adroddiad Monitro Blynyddol Cynllun Iaith Gymraeg yr NMC, 2022 - 2023

**Gwybodaeth bellach:** Os oes angen eglurhad arnoch ynghylch unrhyw bwynt yn y papur neu os hoffech gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â'r awdur neu'r cyfarwyddwr a enwir isod.

Awdur: Alexa Halabi  
[Alexa.Halabi@nmc-uk.org](mailto:Alexa.Halabi@nmc-uk.org)

Cyfarwyddwr Gweithredol: Lise-Anne Boissiere  
[bailey.boissiere@nmc-uk.org](mailto:bailey.boissiere@nmc-uk.org)

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11
12
13
14
15
16

- |     |  |
|-----|--|
| 1.  |  |
| 2.  |  |
| 3.  |  |
| 4.  |  |
| 5.  |  |
| 6.  |  |
| 7.  |  |
| 8.  |  |
| 9.  |  |
| 10. |  |
| 11. |  |
| 12. |  |
| 13. |  |
| 14. |  |
| 15. |  |
| 16. |  |
- Cyd-destun:**
- 1 Mae'r NMC, fel corff cyhoeddus sy'n arfer swyddogaethau statudol yng Nghymru, yn ddarostyngedig i Ddeddf yr Iaith Gymraeg 1993 sy'n ei gwneud yn ofynnol i ni:
    - 1.1 Sefydlu'r egwyddor y dylid trin y Gymraeg a'r Saesneg ar y sail eu bod yn gyfartal wrth gynnal busnes cyhoeddus.
    - 1.2 Hwyluso'r defnydd o'r Gymraeg.
  - 2 Mae ein Cynllun Iaith Gymraeg yn ein hymrwymo i gyflwyno Adroddiad Monitro Blynyddol ar ein cydymffurfedd â'r cynllun i Gomisiynydd y Gymraeg.
  - 3 Bydd y Cynllun Iaith Gymraeg yn cael ei ddisodli gan [Reoliadau Safonau'r Gymraeg](#) newydd (WLSR) ar 6 Rhagfyr 2023. Mae gweithredu'r Safonau newydd yn un o'n hymrwymiadau corfforaethol ac mae cynnydd yn cael ei adrodd i'r Bwrdd Gweithredol a'r Cyngor.
- Pedwar ffactor gwlad:**
- 4 Mae'r adroddiad hwn yn arbennig o berthnasol i bobl sy'n byw ac yn gweithio yng Nghymru, a siaradwyr Cymraeg.
- Trafodaeth:**
- 5 Fel sy'n ofynnol o dan Ddeddf yr Iaith Gymraeg, rydym wedi bod â chynllun iaith Gymraeg cymeradwy ar waith ers 2011. Bob blwyddyn, rydym yn darparu Adroddiad Monitro Blynyddol i Gomisiynydd y Gymraeg (y Comisiynydd), sy'n amlinellu'r camau rydym wedi'u cymryd i gydymffurfio â'r cynllun ac i hybu'r defnydd o'r Gymraeg.
  - 6 Mae ein 11eg Hadroddiad Monitro Blynyddol cynllun yr iaith Gymraeg drafft ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2022 i 31 Mawrth 2023 ynghlwm (Atodiad 1).
  - 7 Rydym yn hyderus ein bod wedi cydymffurfio'n llwyddiannus â'n cynllun iaith Gymraeg rhwng 1 Ebrill 2022 a 31 Mawrth 2023. Mae ein Hadroddiad Monitro Blynyddol yn amlinellu ehangder y gweithgarwch rydym wedi'i wneud yn ystod y cyfnod adrodd i gefnogi ein cynllun iaith Gymraeg.
  - 8 Cymeradwywyd yr Adroddiad Monitro Blynyddol gan y Bwrdd Gweithredol gyda mân newidiadau, ar 25 Awst 2023, ac ers hynny mae wedi'i gyfieithu i'r Gymraeg i'w gyflwyno i'r Cyngor. Yn dilyn cyfarfod y Cyngor, disgwylir i'r Adroddiad Monitro Blynyddol gael ei gyflwyno i'r Comisiynydd erbyn 30 Medi 2023.
  - 9 **Argymhelliad: Gwahoddir y Cyngor i gymeradwyo'r Adroddiad Monitro Blynyddol drafft.**

			1.
			2.
<b>Goblygiadau ynghylch bydwreigiaeth:</b>	10	Nid oes gan yr Adroddiad Monitro Blynyddol unrhyw oblygiadau uniongyrchol i fydwreigiaeth.	3.
<b>Goblygiadau ynghylch diogelu'r cyhoedd:</b>	11	Nid oes unrhyw oblygiadau uniongyrchol i ddiogelu'r cyhoedd. Mae sicrhau ein bod yn trin y Gymraeg a'r Saesneg yn gyfartal yn sicrhau bod siaradwyr Cymraeg yn cael cyfle cyfartal i gyrchu ein gwasanaethau, sy'n hanfodol i gefnogi ein nodau o ran diogelu'r cyhoedd.	4.
			5.
<b>Goblygiadau ynghylch adnoddau:</b>	12	Mae'r goblygiadau ynghylch adnoddau sy'n deillio o'r Adroddiad Monitro Blynyddol yn ymwneud â llunio, cyfieithu a chyhoeddi'r adroddiad, a gwmpesir o fewn yr adnoddau presennol.	6.
<b>Goblygiadau ynghylch cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant:</b>	13	Mae ystyriaethau ynghylch y Gymraeg wedi'u cynnwys yn ein pecyn cymorth asesu'r effaith ar gydraddoldeb a byddant yn cael eu hadolygu'n barhaus i sicrhau ein bod yn cynnal yr ymrwymadau a wnaed yn ein Cynllun yn ein holl waith.	7.
<b>Ymgysylltu â rhanddeiliaid:</b>	14	Mae'r adroddiad yn cynnwys gwybodaeth am y modd yr ymgysylltodd siaradwyr Cymraeg â'n gweithgareddau sefydliadol yn ystod y cyfnod adrodd.	8.
			9.
<b>Goblygiadau ynghylch risg:</b>	15	Nid oes unrhyw risgiau yn gysylltiedig â'r Adroddiad Blynyddol.	10.
<b>Diwygio rheoleiddiol:</b>	16	Nid oes unrhyw oblygiadau uniongyrchol i'n rhaglen diwygio rheoleiddiol.	11.
<b>Goblygiadau cyfreithiol:</b>	17	Rydym yn cydymffurfio â'r cynllun presennol ac nid oes unrhyw oblygiadau cyfreithiol yn codi o'r adroddiad.	12.
			13.
			14.
			15.
			16.

# Adroddiad Monitro Blynyddol Cynllun Iaith Gymraeg

1 Ebrill 2022–31 Mawrth 2023

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11
12
13
14
15
16

# Amdanom ni

**Ein gweledigaeth yw ymarfer nyrsio a bydwreigiaeth diogel, effeithiol a charedig sy'n gwella iechyd a lles pawb. Fel rheoleiddiwr annibynnol dros 788,000 o weithwyr nyrsio a bydwreigiaeth proffesiynol, mae gennym rôl bwysig i'w chwarae i wireddu hyn.**

Ein rôl graidd yw **rheoleiddio**. Yn gyntaf, rydym yn hyrwyddo addysg uchel a safonau proffesiynol ar gyfer nyrsys a bydwragedd ledled y DU, a chymdeithion nyrsio yn Lloegr. Yn ail, rydym yn cynnal y gofrestr o weithwyr proffesiynol sy'n gymwys i ymarfer. Yn drydydd, rydym yn ymchwilio i bryderon am nyrsys, bydwragedd a chymdeithion nyrsio – rhywbeth sy'n effeithio ar leiafrif bach iawn o weithwyr proffesiynol bob blwyddyn. Rydym yn credu mewn rhoi cyfle i weithwyr proffesiynol fynd i'r afael â phryderon, ond byddwn bob amser yn gweithredu pan fo angen.

Er mwyn rheoleiddio'n dda, rydym yn **cefnogi** ein proffesiynau a'r cyhoedd. Rydym yn creu adnoddau a chanllawiau sy'n ddefnyddiol drwy gydol gyrfaedd pobl, gan eu helpu i gyflawni ein safonau ymarferol a mynd i'r afael â heriau newydd. Rydym hefyd yn cefnogi pobl sy'n ymwneud â'n hymchwiliadau, ac rydym yn cynyddu ein hamlygrwydd fel bod pobl yn teimlo eu bod wedi'u cynnwys a'u grymuso i lunio ein gwaith.

Mae rheoleiddio a chefnogi ein proffesiynau yn ein galluogi i **ddylanwadu** ar iechyd a gofal cymdeithasol. Rydym yn rhannu gwybodaeth o'n gweithgareddau rheoleiddio ac yn gweithio gyda'n partneriaid i gefnogi cynllunio'r gweithlu a gwneud penderfyniadau ar draws y sector. Rydym yn defnyddio ein llais i godi llais dros amgylchedd gwaith iach a chynhwysol ar gyfer ein proffesiynau.

# Ein Hymrwymiad i'r Gymraeg

**Yn unol ag Adran 21 o Ddeddf yr Iaith Gymraeg 1993, rydym yn glir ynghylch yr angen i drin y Gymraeg a'r Saesneg yn gyfartal wrth gynnal busnes cyhoeddus a gweinyddu cyfiawnder yng Nghymru, cyn belled ag y bo'n briodol yng nghyd-destun rheoleiddiwr y DU. a lle bo hynny'n rhesymol ymarferol. Cymeradwywyd ein cynllun iaith Gymraeg gan Fwrdd yr Iaith Gymraeg ym mis Ionawr 2011.**

Nod yr adroddiad monitro blynyddol hwn yw crynhoi ein cynnydd wrth weithredu ein Cynllun Iaith Gymraeg yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2022 i 31 Mawrth 2023, yn unol â gofynion Comisiynydd y Gymraeg. Mae adroddiad cryno (yn seiliedig ar gwestiynau gan Swyddfa Comisiynydd y Gymraeg) i'w weld yn Atodiad 1.

Rydym wedi ymrwymo i gydymffurfio'n gyson â'n cynllun iaith Gymraeg, ac ymgysylltu â Chomisiynydd y Gymraeg ac eraill i fod yn ymatebol ac yn wybodus yn ein dull o ddiwallu anghenion siaradwyr Cymraeg. Mae'r adroddiad hwn yn nodi ein gwaith yn y maes hwn a bydd yn hygyrch i gwsmeriaid drwy drafodaeth gyhoeddus mewn sesiwn Cyngor yn ogystal â chael ei gyhoeddi ar ein gwefan, yn unol â blynyddoedd blaenorol.

# Blaenoriaeth Strategol

**Mae ein Strategaeth bresennol, a gyhoeddwyd ym mis Ebrill 2020, i fod i ddod i ben ym mis Mawrth 2025 ac rydym yn datblygu ein Strategaeth 2025 - 2030. Rydym yn parhau i fod yn ymrwymedig i'r cysylltiadau cryf ar draws pedair gwlad y DU ac rydym yn gwerthfawrogi'r cyd-destunau amrywiol ym meysydd gwleidyddol, darparu gwasanaethau a chynllunio'r gweithlu; rydym yn ymroddedig i 'adolygu a datblygu ein presenoldeb' yng Nghymru a rhannau eraill o'r DU.**

Rydym wedi cynnwys gweithredu Safonau'r Gymraeg fel un o'n 22 ymrwymiad corfforaethol.

Mae ein gwerthoedd a'n hymddygiad cysylltiedig yn sail i'n dull o gydymffurfio â'r Gymraeg, fel y nodir isod:

## Teg

Byddwn yn sicrhau bod pobl sy'n rhyngweithio â'n gwasanaethau yn cael cyfleoedd teg i gyrchu gwybodaeth yn Gymraeg, ac yn gallu ymddiried yn ein hymrwymiad i'r Rheoliadau newydd.

## Caredig

Rydym yn gwerthfawrogi pobl sy'n defnyddio'r Gymraeg, a byddwn yn barchus wrth ymdrin â cheisiadau Cymraeg. Byddwn yn ymdrechu i sicrhau bod siaradwyr Cymraeg yn teimlo eu bod yn cael eu cynnwys ac yn hyderus i ymgysylltu â ni yn Gymraeg.

## Cydweithredol

Byddwn yn buddsoddi yn ein perthnasoedd presennol, gan gynnwys gyda Chomisiynydd y Gymraeg, ac yn ymgysylltu â chymunedau Cymraeg ehangach, gan gydnabod ein bod ar ein gorau pan fyddwn yn gweithio'n dda gydag eraill.

## Uchelgeisiol

Byddwn yn agored i ffyrdd newydd o fodloni ein gofynion o ran y Gymraeg, a byddwn bob amser yn anelu at wneud ein gorau dros siaradwyr Cymraeg.

# Llywodraethu ein gwaith iaith Gymraeg

## Mae aelodau o'r Cyngor, y Tîm Gweithredol a'n holl gydweithwyr yn chwarae rhan wrth gyflawni ein cynllun iaith Gymraeg.

Ym mis Mawrth 2023 ymunodd Sam Foster â'r NMC fel Cyfarwyddwr Gweithredol Ymarfer Proffesiynol a chymerodd Sam hefyd y rôl fel Cyfarwyddwr Arweiniol Cymru, gan gymryd drosodd oddi wrth Gerry Walters a adawodd yr NMC ym mis Tachwedd 2022. Yn y rôl hon, mae Sam yn goruchwyllo ymgysylltiad â rhanddeiliaid yng Nghymru ar lefel strategol ac yn cadeirio ein gweithgor mewnol Cymru.

Mae ein gweithgor mewnol Cymru yn cyfarfod yn rheolaidd i drafod diweddariadau allweddol sy'n ymwneud â'n rôl reoleiddiol yng Nghymru. Maent yn ystyried safbwynt pobl sy'n gweithio ac yn byw yng Nghymru ar ddatblygiadau polisi a chyhoeddiadau arfaethedig yr NMC. Mae'r grŵp hwn yn cynnwys cydweithwyr o bob rhan o'r NMC.

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11
12
13
14
15
16



# Gweithgareddau Diweddar

**Yn ystod y cyfnod adrodd rhwng 1 Ebrill 2022 a 31 Mawrth 2023, fe wnaeth yr NMC gynnal nifer o gyfarfodydd a digwyddiadau gyda rhanddeiliaid allweddol yng Nghymru, gan gynnwys:**

- Bob chwe wythnos, cyfarfu Andrea Sutcliffe (Prif Weithredwr a Chofrestrydd), Gerry Walters (Cyfarwyddwr Gweithredol Ymarfer Proffesiynol) neu Sam Donohue (Cyfarwyddwr Cynorthwyol, Allgymorth yn yr NMC) â Sue Tranka (Prif Swyddog Nyrsio (CNO) Cymru), i drafod gwaith allweddol ar gyfer yr NMC, gan gynnwys briffio Sue ar gyhoeddiadau allweddol ac adroddiadau data blynyddol.
- Mynychodd Andrea Sutcliffe, Gerry Walters, a Sam Donohue gyfarfodydd misol Prif Swyddog Nyrsio a Phrif Swyddog Bydwreigiaeth y pedair gwlad (CMidO) i gasglu a rhannu diweddariadau gyda'r Prif Swyddogion Nyrsio a'r Prif Swyddog Bydwreigiaeth. Mae Sue Tranka, Gill Knight (Swyddog Nyrsio) a Karen Jewel (Prif Swyddog Bydwreigiaeth Cymru) yn mynychu'r cyfarfodydd hyn.
- Ar 5 Mai 2022, ymwelodd Andrea Sutcliffe a Gerry Walters â Chanolfan Gydweithredol Sefydliad Iechyd y Byd ar gyfer Datblygu Bydwreigiaeth (WHO CC) ac Uned y Menywod, Ysbyty Athrofaol Cymru i ddatllygu diwrnod rhyngwladol y fydwraig.
- Ar 17 Gorffennaf 2022, cyfarfu Andrea Sutcliffe, a David Warren (Cadeirydd y Cyngor) â Gweinidog Iechyd Cymru, y Farwnes Morgan o Drelái i roi'r wybodaeth ddiweddaraf iddi ar faterion a blaenoriaethau allweddol ar gyfer yr NMC.
- Ar 28 Gorffennaf 2022, mynychodd Gerry Walters gyfarfod cyffredinol blynyddol Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC).
- Ar 4 Awst 2022, cyflwynodd Gerry Walters wybodaeth am nyrsio band 4 yn nigwyddiad bord gron Coleg Brenhinol Nyrsio Cymru.

- Ar 14 Medi 2022, roedd Gerry Walters yn siaradwr gwadd yng ngwobrau Nyrs y Flwyddyn yr RCN 'sgwrs wrth ymyl tân' yng Nghymru.
- Mae Jenny Collard, Pennaeth Polisi Rheoleiddio, wedi cyfarfod â GMC Cymru a rheoleiddwyr eraill yn fisol ers mis Medi 2022. Fe fuont yn trafod y Rheoliadau Safonau Iaith Gymraeg newydd i sicrhau dull gweithredu cyson ac i rannu dysgu.
- Ar 31 Hydref 2022, fe wnaeth Gerry Walters, Sam Donohue, a Sharon Clement-Thomas (Cynghorydd Rheoleiddio) gyfarfod â Sara Mosely, Pennaeth CMC Cymru.
- Ar 1 Chwefror 2023, fe wnaeth Andrea Sutcliffe a David Warren gyfarfod â Gweinidog Iechyd Cymru, y Farwnes Morgan o Drelái i roi diweddariadau pellach ar ein gwaith.
- Ar 22 Chwefror 2023, fe wnaeth Matt Hayday (Ysgrifennydd y Cyngor) ac Alex Urquhart (Uwch Swyddog Ymgysylltu â Rhanddeiliaid) gyfarfod â Gill Knight i drafod cynlluniau i gynnal cyfarfod Cyngor Agored yng Nghaerdydd ar 27 Medi 2023.
- Ar 20 Mawrth 2023, fe wnaeth Andrea Sutcliffe ysgrifennu at Sue Tranka yn amlinellu ein cynlluniau i gynnal cyfarfod Cyngor Agored ar 27 Medi 2023.

# Cynnydd ar ein gweithredoedd blaenorol

**Yn ein hadroddiad monitro blynyddol blaenorol, gwnaethom ymrwymo i ganolbwyntio ar sicrhau y gallwn wreiddio a dangos ein cydymffurfedd â Rheoliadau Safonau'r Gymraeg (Rhif 8) 2022 yn effeithiol<sup>1</sup> unwaith y cyflwynwyd y rhain gan Gomisiynydd y Gymraeg.**

Fe wnaethom ymateb i'r ymgynghoriad ar ein hysbysiad cydymffurfio drafft a gyhoeddwyd gan Gomisiynydd Cymru ar 13 Rhagfyr 2022. Roeddem yn falch i'n tystiolaeth gael ei derbyn yn ein hysbysiad terfynol ar gyfer amrywiad ac estyniad amser ar gyfer safon 20 – sy'n ei gwneud yn ofynnol i ni gynhyrchu ein ffurflenni cais i ymuno â'r gofrestr yn Gymraeg. Mae hyn wedi'i gyfyngu i lwybr ymgeisio'r DU yn unig ac mae gennym tan fis Rhagfyr 2025 i'w weithredu.

Rydym wedi sefydlu bwrdd prosiect mewnol i sicrhau y cyflawnir y newidiadau y mae angen i ni eu gwneud yn effeithiol er mwyn sicrhau cydymffurfedd â'r Rheoliadau newydd.

Adroddir ar gynnydd o ran gweithredu'r Rheoliadau drwy gynllun corfforaethol ein Cyngor, er mwyn darparu gwelededd o'r gwaith ac i ddangos ein cefnogaeth a'n hymrwymiad i gyrraedd Safonau'r Gymraeg.

Rydym yn herio ein hunain i ddatblygu cynnwys creadigol a deniadol i godi ymwybyddiaeth o'r Safonau a hyrwyddo eu buddion gyda'n cydweithwyr ar draws yr NMC. Rydym yn datblygu cynllun cyfathrebu cynhwysfawr i sicrhau bod pob cydweithiwr yn ymwybodol o'n rhwymedigaethau newydd.

<sup>1</sup> [Rheoliadau Safonau'r Gymraeg \(Rhif 8\) 2022 \(legislation.gov.uk\)](https://legislation.gov.uk)

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11
12
13
14
15
16

# Gweithredoedd allweddol ar gyfer y flwyddyn nesaf

**Bydd ein gweithgareddau ar gyfer 2023 - 2024 yn canolbwyntio ar wreiddio'n effeithiol a dangos ein bod yn cydymffurfio â'r Rheoliadau Safonau'r Gymraeg newydd erbyn 6 Rhagfyr 2023. Rydym yn cynnal cyfarfod Cyngor yng Nghymru ar 27 Medi 2023 a byddwn yn rheoli'r cyfarfod hwnnw fel pe bai'r Rheoliadau mewn grym. Bydd hyn yn rhoi cyfle i ni fireinio ein canllawiau a'n gweithdrefnau gweithredu ar gyfer digwyddiadau yn y dyfodol unwaith y daw'r Rheoliadau i rym.**

Rydym wedi nodi siaradwyr Cymraeg yn ein sefydliad ac mae cydweithwyr eisoes yn manteisio ar y cyfle i ddysgu Cymraeg. Byddwn yn cynnwys y cynnig rhagweithiol i ohebu â ni yn Gymraeg yn ein llythyrau addasrwydd i ymarfer cychwynnol o'r Hydref, a rhagwelwn y bydd ein gwasanaethau ffôn awtomataidd ar gael yn Gymraeg cyn y dyddiad cau ym mis Rhagfyr.

Byddwn yn parhau i ymgysylltu â'r rheolyddion gofal iechyd eraill i rannu'r hyn a ddysgir a sicrhau dull gweithredu cyson er budd pobl sy'n defnyddio gwasanaethau iechyd a gofal.

# Atodiad 1

## Adroddiad cryno ar weithrediad y cynllun iaith Gymraeg rhwng 1 Ebrill 2022 a 31 Mawrth 2023.

### Asesiad o effaith polisi

#### Gwybodaeth y gofynnwyd amdani

Nifer a chanran y polisïau (gan gynnwys y rhai a adolygwyd neu a ddiwygiwyd) lle rhoddwyd ystyriaeth i'r effeithiau y byddai'r polisi yn eu cael ar y defnydd o'r Gymraeg.

#### Ein gwaith

Rydym yn parhau i gynnal asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb (EqIA) fel rhan o'r gwaith o ddatblygu polisïau a phrosesau newydd, ac unrhyw adolygiad o'n polisïau neu safonau presennol. Mae ein fframwaith EqIA yn gofyn yn benodol i gydweithwyr ystyried effeithiau unrhyw newidiadau i'n polisïau, prosesau neu safonau, ar siaradwyr Cymraeg a'r defnydd o'r Gymraeg.

Yn ystod y cyfnod adrodd, rydym wedi datblygu a pharhau i ddiweddarau EqIA sy'n cwmpasu holl ffrydiau gwaith datblygu polisi ein rhaglen waith diwygio rheoleiddio. Ystyriodd yr EqIA hwn y defnydd o'r Gymraeg ar y gofrestr gyhoeddus ar ôl diwygio'r rheoliadau yng ngoleuni'r Rheoliadau Safonau'r Gymraeg newydd. Cynhaliwyd EqIA pan wnaethom ddatblygu ein polisïau ar bobl sydd wedi'u dadleoli'n orfodol, ac ymrwymwyd i gyfieithu'r holl ganllawiau i'r Gymraeg ar gais.

Fe wnaethom hefyd barhau i ystyried yr effaith ar y Gymraeg wrth i ni ddiweddarau'r EqIA ar gyfer ein hadolygiad o'n gofynion iaith Saesneg. Yn haf 2022, cyfieithwyd ein dogfen ymgynghori a'n harolwg i'r Gymraeg, a chawsom chwe ymateb yn Gymraeg. O'r 34,000 o ymatebion a gawsom, roedd bron i 900 (tri y cant) gan ymatebwyr yng Nghymru, o gymharu â'n cofrestr gyffredinol lle mae dros 38,000 o gofrestreion (pump y cant) yng Nghymru. Nid ydym wedi nodi unrhyw oblygiadau andwyol i'r Gymraeg mewn unrhyw un o'r EqIA's hyn.

Cwblhawyd adolygiadau o'n Safonau hyfedredd ar gyfer cymwysterau ymarfer arbenigol nyrsio cymunedol (SPQ) a'n Safonau hyfedredd ar gyfer nyrsys iechyd y cyhoedd cymunedol arbenigol (SCPHN) a'n Safonau ar gyfer rhaglenni ôl-gofrestru. Cymeradwywyd y safonau newydd hyn a symudwyd i'w gweithredu, a oedd yn cynnwys cwblhau EqIA ac ystyried effeithiau posibl newidiadau i'n safonau ar siaradwyr Cymraeg. Ni chanfu'r Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb a gynhaliwyd unrhyw effeithiau na chanlyniadau anfwriadol posibl ar gyfer siaradwyr Cymraeg, ond byddwn yn parhau i gysylltu â rhanddeiliaid o bob rhan o'r DU, gan gynnwys Cymru, wrth i ni ystyried gweithredu'r safonau newydd hyn.

## Gwybodaeth y gofynnwyd amdani

Enghraifft o asesiad y bernir ei fod yn effeithio ar y defnydd o'r Gymraeg a manylion am sut y diwygiwyd y polisi o ganlyniad.

### Ein gwaith

Nid ydym wedi cynnal unrhyw EqIA a arweiniodd at ddiwygio polisi arfaethedig neu bolisi presennol yn ystod y cyfnod adrodd hwn.

## Cyhoeddiadau

### Gwybodaeth y gofynnwyd amdani

Nifer y cyhoeddiadau sydd ar gael i'r cyhoedd.

### Ein gwaith

Mae cyfanswm o 4,097 o ddogfennau wedi'u cyhoeddi ar ein gwefan ar hyn o bryd. Mae 1,093 o'r cyhoeddiadau hyn wedi'u hanelu at y cyhoedd, ac mae 2,159 yn ddogfennau canlyniadau Addasrwydd i Ymarfer.

### Gwybodaeth y gofynnwyd amdani

Nifer y cyhoeddiadau sydd ar gael i'r cyhoedd yn Gymraeg.

### Ein gwaith

Mae 154 o ddogfennau ar ein gwefan sydd ar gael yn Gymraeg, gan gynnwys adroddiadau blynyddol, dogfennau safonau, dogfennau ail-ddilysu a dogfennau safonau addysg.

Mae hyn yn unol â'n cynllun iaith Gymraeg sy'n dweud y bydd gwybodaeth sydd wedi'i hanelu at gleifion ac aelodau'r cyhoedd ar gael yn y Gymraeg a'r Saesneg. Cyhoeddir safonau, canllawiau a deunydd technegol neu arbenigol arall a anelir at weithwyr proffesiynol ac nid yn uniongyrchol at y cyhoedd yn Saesneg.

Fodd bynnag, rydym yn cynnig cyfieithiad i'r Gymraeg ar gais. Yn ogystal â gofynion ein cynllun, rydym yn cyfieithu deunyddiau pan ydym yn ymgysylltu â'r cyhoedd sy'n siarad Cymraeg, er enghraifft ein deunyddiau ymgynghori a dogfennau ar gyfer digwyddiadau ymgysylltu yng Nghymru.

## Cwynion

### Gwybodaeth y gofynnwyd amdani

Nifer yr holl gŵynion a dderbyniwyd am ymddygiad ymarferwyr yng Nghymru.

### Ein gwaith

Cawsom 192 o atgyfeiriadau mewn perthynas â nyrs gofrestredig, bydwaig, neu gydymaith nyrsio â chyfeiriad cofrestredig yng Nghymru rhwng mis Ebrill 2022 a mis Mawrth 2023. Roedd hyn yn cyfrif am chwech y cant o'r holl bryderon.

### Gwybodaeth y gofynnwyd amdani

Nifer y cwynion a dderbyniwyd yn Gymraeg am ymddygiad ymarferwyr yng Nghymru.

## Ein gwaith

Ni chawsom unrhyw atgyfeiriadau yn Gymraeg a oedd yn ymwneud â nyrs, bydwaig, neu gydymaith nyrsio cofrestredig â chyfeiriad cofrestredig yng Nghymru rhwng mis Ebrill 2022 a mis Mawrth 2023.

## Gwybodaeth y gofynnwyd amdani

Nifer y cwynion a dderbyniwyd yn ymwneud â chydymffurfedd y Cyngor â'i gynllun iaith Gymraeg.

## Ein gwaith

Ni dderbyniodd y tîm Ymholiadau a Chwynion Cwsmeriaid unrhyw gwynion corfforaethol mewn perthynas â chydymffurfedd yr NMC â'r cynllun iaith Gymraeg yn y cyfnod adrodd 2022-2023.

## Gwybodaeth y gofynnwyd amdani

Egluro natur unrhyw gwynion sy'n ymwneud â chydymffurfedd y Cyngor â'i gynllun iaith Gymraeg.

## Ein gwaith

Amherthnasol – ni dderbyniwyd unrhyw gwynion mewn perthynas â chydymffurfio â'r Cynllun iaith Gymraeg yn ystod y cyfnod adrodd 2022-2023.

## Gwefan

## Gwybodaeth y gofynnwyd amdani

Canran gwefan y sefydliad sydd ar gael yn Gymraeg.

## Ein gwaith

Mae llai nag un y cant o'n gwefan ar gael yn Gymraeg.

Mae gennym un dudalen wybodaeth yn Gymraeg ar y wefan sy'n egluro cylch gorchwyl ein sefydliad ac yn cyfeirio siaradwyr Cymraeg at wasanaethau eraill.

Yn ogystal â hyn, mae gennym dros 154 o gyhoeddiadau Cymraeg ar ein gwefan, gan gynnwys adroddiadau blynyddol, dogfennau safonau a chanllawiau ailddilysu. Mae hyn yn cynyddu presenoldeb y Gymraeg ar ein gwefan.

Rydym hefyd yn cynnig cyfieithiad i'r Gymraeg ar gais

## Gwybodaeth y gofynnwyd amdani

Tystiolaeth yn ymwneud â gwelliannau neu gynnydd yn y ddarpariaeth Gymraeg ar y wefan.

## Ein Gwaith

Rydym yn gweithio i gyfieithu ffurflenni a gwybodaeth i'r cyhoedd i'r Gymraeg yn hydref 2023 yn unol â rheoliadau'r Gymraeg.

## Gwybodaeth y gofynnwyd amdani

Tystiolaeth yn ymwneud â'r broses a ddefnyddir i sicrhau bod cynnwys presennol, diweddiadau a chynnwys newydd, yn cydymffurfio â gofynion y cynllun iaith Gymraeg.

## Ein gwaith

Pryd bynnag y byddwn yn cyhoeddi dogfen i'r cyhoedd (fel dogfen gefndir ymgynghori) rydym yn sicrhau bod y fersiwn Gymraeg ar gael hefyd

## Hyrwyddo gwasanaethau Cymraeg

### Gwybodaeth y gofynnwyd amdani

Gwybodaeth am dulliau a ddefnyddir i hyrwyddo gwasanaethau Cymraeg y sefydliad a thystiolaeth o unrhyw gynnydd dilynol yn nefnydd y cyhoedd o'r gwasanaethau.

## Ein gwaith

Rydym yn cyhoeddi 'pecynnau' o ddeunyddiau ar ein gwefan, a fydd fel arfer ar gyfer dogfennau cyhoeddus pwysig, yn cynnwys fersiwn Saesneg o gyhoeddiad, fersiwn Gymraeg a fersiwn hawdd ei darllen. Rydym yn cyfeirio at y pecynnau hyn o ddeunyddiau trwy ein cylchlythyrau a chyfathrebiadau e-bost, sy'n golygu bod pobl yn cael eu cyfeirio at dudalennau glanio sydd â'r holl fersiynau sydd ar gael wedi'u cyflwyno gyda'i gilydd er hwylustod. Mae fersiynau Cymraeg o ddogfennau bob amser yn cael eu cyflwyno'n glir ochr yn ochr â'r fersiynau Saesneg. Eleni, rydym hefyd wedi dechrau cynnwys capsïynau Cymraeg ar gyfer animeiddiadau a chynnwys fideo sydd newydd eu creu. Ar gyfer ein cylchlythyr cyhoeddus, o fis Hydref 2023, byddwn yn cynnwys yr opsiwn i ddarllen pob cylchlythyr yn Gymraeg.

Mae tudalen ar ein gwefan sy'n rhoi manylion ein cynllun iaith Gymraeg a'r gwasanaethau rydym yn eu cynnig. Ceir mynediad i hwn drwy fotwm 'Cymraeg' ar frig ein bar llywio ac fe'i cyflwynir yn Gymraeg fel y rhagosodiad.

Nid ydym wedi derbyn unrhyw geisiadau i'n canolfan gyswllt am wybodaeth neu wasanaethau yn Gymraeg, nac unrhyw gwynion yn ymwneud â'n methiant i ddarparu eitemau wedi'u cyfieithu i'r Gymraeg. .

### Gwybodaeth y gofynnwyd amdani

Gwybodaeth am y dulliau a ddefnyddir i asesu ansawdd gwasanaethau Cymraeg y sefydliad (e.e., drwy asesu profiad defnyddwyr gwasanaeth presennol/posibl).

## Ein gwaith

Er nad ydym wedi cael unrhyw adborth cwsmeriaid yn sôn am y Gymraeg, rydym yn asesu profiad defnyddwyr presennol trwy wahoddiad i'n harolygon adborth cwsmeriaid. Mae cwsmeriaid yn graddio eu boddhad ac yn cael y cyfle i adael sylwadau ychwanegol ar unrhyw bwnc y dymunant, megis adborth ar gyfathrebu yn y Gymraeg. Mae dadansoddiad meintiol ac ansoddol o ymatebion yn cael eu casglu mewn adolygiadau boddhad cwsmeriaid, sy'n ffurfio'r sylfaen ar gyfer gwella profiad ein cwsmeriaid.



## Achosion addasrwydd i ymarfer

### Gwybodaeth y gofynnwyd amdani

Nifer y gwrandawiadau a gynhaliwyd yng Nghymru.

#### Ein gwaith

Yn ystod 2022 – 2023 fe wnaethom gynnal pedwar gwrandawriad Pwyllgor Addasrwydd i Ymarfer (FtP) ar wahân yng Nghymru, i gyd yng Nghaerdydd. Roedd tri o'r rhain yn wrandawiadau sylweddol (yr oedd un ohonynt yn achos ar y cyd ar gyfer dau gofrestrai gwahanol) ac roedd un yn wrandawriad adolygu Gorchymyn Interim y Pwyllgor Addasrwydd i Ymarfer.

### Gwybodaeth y gofynnwyd amdani

Nifer y gwrandawiadau lle roedd tyst yn dymuno siarad Cymraeg.

#### Ein gwaith

Ni chynhaliwyd unrhyw wrandawiadau yn ystod y cyfnod adrodd pan fynegodd tyst ddymuniad i siarad Cymraeg.

### Gwybodaeth y gofynnwyd amdani

Nifer y gwrandawiadau lle cyflwynwyd tystiolaeth yn Gymraeg.

#### Ein gwaith

Ni chynhaliwyd unrhyw wrandawiadau yn ystod y cyfnod adrodd lle cyflwynwyd tystiolaeth yn Gymraeg.

## Gwybodaeth y gofynnwyd amdani

Nifer y gwrandawiadau a gynhaliwyd yn Gymraeg.

#### Ein gwaith

Ni wnaethom gynnal unrhyw wrandawiadau yn ystod y cyfnod adrodd a gynhaliwyd yn Gymraeg.

## Hyfforddiant ymwybyddiaeth iaith

### Gwybodaeth y gofynnwyd amdani

Nifer a chanran staff y sefydliad sydd wedi derbyn hyfforddiant ymwybyddiaeth iaith.

#### Ein gwaith

Mae gan ein cydweithwyr fynediad i gwrs hyfforddi ar-lein dewisol ar godi ymwybyddiaeth o'n cynllun iaith Gymraeg a'i bwysigrwydd. Mae hyn yn rhan o gyfres o gyrsiau ar-lein sydd wedi'u cynllunio i gefnogi cydweithwyr i ddatblygu eu gwybodaeth am ein gwaith a'n rôl fel rheolydd.

Cwblhawyd 25 yn ystod y cyfnod adrodd, sy'n cyfrif am ddau y cant o'n gweithlu. Mae hyn yn fras yr un fath â'r cyfnod adrodd 2021 – 2022, lle cwblhawyd 21, sef dau y cant o'n gweithlu ar y pryd.

# Hunan-reoleiddio

## Gwybodaeth y gofynnwyd amdani

Manylion y trefniadau a'r gweithdrefnau y mae'r sefydliad wedi'u mabwysiadu i'w alluogi i hunanreoleiddio'n effeithiol.

## Ein gwaith

Rydym wedi parhau i weithredu yn unol ag Adran 21 o Ddeddf yr Iaith Gymraeg 1993, a gyda'n cynllun iaith Gymraeg ein hunain a gymeradwywyd gan Fwrdd yr Iaith Gymraeg ym mis Ionawr 2011.

Ar wahân, rydym wedi parhau i wneud paratodau cyn cyflwyno Rheoliadau Safonau'r Gymraeg gan Gomisiynydd y Gymraeg. Fe wnaethom ymateb i ymgynghoriad Llywodraeth Cymru ym mis Hydref 2020 ac rydym wedi monitro'r cynnydd a wnaed a'i effaith debygol arnom ers hynny.

Mae rhan o'n paratodau ar gyfer sicrhau cydymffurfedd â'r Rheoliadau newydd yn cynnwys datblygu prosesau a chanllawiau fel y gallwn hunanreoleiddio'n fwy effeithiol. Rydym yn datblygu un ddogfen a fydd yn codi proffil ein rhwymedigaethau o dan y Rheoliadau a hefyd yn hyrwyddo'r manteision. Bydd hyn yn cynnwys hyrwyddo gallu cydweithwyr i ddysgu Cymraeg a'r manteision a ddaw yn sgil hynny i aelodau o'r cyhoedd sy'n siarad Cymraeg.

Rydym yn datblygu proses gadarn i adolygu ein cydymffurfedd â'r safonau yn flynyddol a sicrhau bod unrhyw newidiadau'n cael eu cofnodi ar ein hadroddiad cydymffurfio ar-lein (safon 64).

Byddwn hefyd yn gwneud uwch gydweithwyr yn gyfrifol am fonitro cydymffurfedd â safonau penodol i sicrhau ein bod yn parhau i fodloni'r gofynion cydymffurfio.

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11
12
13
14
15
16

**nmc**  
Cyngor  
Nyrsio a  
Bydwreigiaeth

23 Portland Place,  
Llundain W1B 1PZ  
+44 20 7637 7181  
www.nmc.org.uk

 @nmcnews  @nmcuk

Rheoleiddiwr nyrsio a bydwreigiaeth Cymru, Lloegr, yr Alban a Gogledd Iwerddon Elusen gofrestredig yng Nghymru a Lloegr (1091434) ac yn yr Alban (SC038362).

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11
12
13
14
15
16

## Council

### Welsh Language Scheme annual monitoring Report 1 April 2022 to 31 March 2023

<b>Action:</b>	For decision
<b>Issue:</b>	This paper seeks approval from the Council of the Annual Monitoring Report on compliance with the Welsh language scheme.
<b>Core regulatory function:</b>	Supporting functions All regulatory functions
<b>Strategic priority:</b>	Strategic aim 1: Improvement and innovation Strategic aim 3: More visible and informed Strategic aim 4: Engaging and empowering the public, professionals and partners
<b>Decision required:</b>	The Council is recommended to: <ul style="list-style-type: none"><li>• approve the draft Annual Monitoring Report. The report was approved by the Executive Board, subject to minor edits, via correspondence on 25 August 2022. The report is due to be submitted to the Welsh Language Commissioner by 30 September 2023.</li></ul>
<b>Annexes:</b>	The following annexe is attached to this paper: <ul style="list-style-type: none"><li>• Annexe 1: NMC Welsh Language Scheme Annual Monitoring Report, 2022 - 2023</li></ul>
<b>Further information:</b>	If you require clarification about any point in the paper or would like further information please contact the author or the director named below.  Author: Alexa Halabi <a href="mailto:Alexa.Halabi@nmc-uk.org">Alexa.Halabi@nmc-uk.org</a>  Executive Director: Lise-Anne Boissiere <a href="mailto:bailey.boissiere@nmc-uk.org">bailey.boissiere@nmc-uk.org</a>

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11
12
13
14
15
16

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11
12
13
14
15
16

- Context:**
- 1 The NMC, as a public body that exercises statutory functions in Wales, is subject to the Welsh Language Act 1993 which requires us to:
    - 1.1 Establish the principle that the English and Welsh languages should be treated on a basis of equality in the conduct of public business.
    - 1.2 Facilitate the use of the Welsh language.
  - 2 Our Welsh language scheme commits us to submitting an Annual Monitoring Report on our compliance with the scheme to the Welsh Language Commissioner.
  - 3 The Welsh language scheme will be replaced by the new [Welsh Language Standards Regulations](#) (WLSR) on 6 December 2023. The implementation of the new Standards is one of our corporate commitments and progress is being reported to the Executive Board and Council.
- Four country factors:**
- 4 This report is of particular relevance to people living and working in Wales, and Welsh speakers.
- Discussion:**
- 5 As required under the Welsh Language Act, we have had an approved Welsh language scheme in place since 2011. Each year, we provide an Annual Monitoring Report to the Welsh Language Commissioner (the Commissioner), outlining the steps we have taken to comply with the scheme and to promote the use of the Welsh language.
  - 6 Our draft 11<sup>th</sup> Welsh language scheme Annual Monitoring Report for the period 1 April 2022 to 31 March 2023 is attached (Annexe 1).
  - 7 We are confident that we have successfully complied with our Welsh language scheme between 1 April 2022 and 31 March 2023. Our Annual Monitoring Report outlines a breadth of activity that we have undertaken during the reporting period in support of our Welsh language scheme.
  - 8 The Annual Monitoring Report was approved by the Executive Board with minor changes, on 25 August 2023, and has since been translated into Welsh for presentation to the Council. Following the meeting of Council, the Annual Monitoring Report is due to be submitted to the Commissioner by 30 September 2023.
  - 9 **Recommendation: Council is invited to approve the draft Annual Monitoring Report.**

			1.
			2.
<b>Midwifery implications:</b>	10	The Annual Monitoring Report does not have any direct implications for midwifery.	3.
<b>Public protection implications:</b>	11	There are no direct implications for public protection. Ensuring that we treat the English and Welsh languages with parity ensures that Welsh speakers have equal opportunities to access our services, which is vital to support our public protection aims.	4.
<b>Resource implications:</b>	12	Resource implications arising from the Annual Monitoring Report relate to the compilation, translation, and publication of the report, which are covered within current resources.	5.
<b>Equality diversity and inclusion implications:</b>	13	Welsh language considerations are included in our equality impact assessment toolkit and will continually be reviewed to ensure that in all of our work we uphold the commitments we have made in our Scheme.	6.
<b>Stakeholder engagement:</b>	14	The report includes information about how Welsh language speakers were engaged in our organisational activities in the reporting period.	7.
<b>Risk implications:</b>	15	There are no risks associated with the Annual Report.	8.
<b>Regulatory reform:</b>	16	There are no direct implications for our regulatory reform programme.	9.
<b>Legal implications:</b>	17	We are compliant with the current scheme and there are no legal implications arising from the report.	10.
			11.
			12.
			13.
			14.
			15.
			16.

# Welsh Language Scheme Annual Monitoring Report

1 April 2022—31 March 2023

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
<b>11</b>
12
13
14
15
16

# About us

---

**Our vision is safe, effective and kind nursing and midwifery practice that improves everyone’s health and wellbeing. As the independent regulator of more than 788,000 nursing and midwifery professionals, we have an important role to play in making this a reality.**

Our core role is to **regulate**. First, we promote high education and professional standards for nurses and midwives across the UK, and nursing associates in England. Second, we maintain the register of professionals eligible to practise. Third, we investigate concerns about nurses, midwives and nursing associates – something that affects a tiny minority of professionals each year. We believe in giving professionals the chance to address concerns, but we’ll always take action when needed.

To regulate well, we **support** our professions and the public. We create resources and guidance that are useful throughout people’s careers, helping them to deliver our standards in practice and address new challenges. We also support people involved in our investigations, and we’re increasing our visibility so people feel engaged and empowered to shape our work.

Regulating and supporting our professions allows us to **influence** health and social care. We share intelligence from our regulatory activities and work with our partners to support workforce planning and sector-wide decision making. We use our voice to speak up for a healthy and inclusive working environment for our professions.

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11
12
13
14
15
16



# Our commitment to the Welsh language

---

**In accordance with Section 21 of the Welsh Language Act 1993, we are clear about the need to treat Welsh and English equally in the conduct of public business and the administration of justice in Wales, as far as is appropriate in the context of a UK regulator and where reasonably practicable. Our Welsh language scheme was approved by the Welsh Language Board in January 2011.**

The aim of this annual monitoring report is to summarise our progress in implementing our Welsh language scheme during the period 1 April 2022 to 31 March 2023, in compliance with the requirements of the Welsh Language Commissioner. A summary report (based on questions from the Welsh Language Commissioner's Office) is set out in Annexe 1.

We are committed to consistent compliance with our Welsh language scheme, and engaging with the Welsh Language Commissioner and others to be responsive and informed in our approach to meeting the needs of Welsh speakers. This report sets out our work in this area and will be accessible to customers through public discussion at a Council session as well as being published on our website, in line with previous years.

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11
12
13
14
15
16

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11
12
13
14
15
16

# A strategic priority

---

**Our current Strategy, published in April 2020, is due to end in March 2025 and we are developing our 2025 – 2020 Strategy. We remain committed to the strong links across the four countries of the UK and have an appreciation of the diverse political, service delivery and workforce planning contexts; we are dedicated to ‘reviewing and developing our presence’ in Wales and other parts of the UK.**

We have included the implementation of the Welsh Language Standards as one of our 22 corporate commitments.

Our accompanying values and behaviours underpin our approach to Welsh language compliance, as set out below:

### **Fair**

We will ensure people interacting with our services will have fair opportunities to access information in Welsh, and can trust our commitment to the new Regulations.

### **Kind**

We value people who use the Welsh language, and we will be respectful when dealing with Welsh language requests. We will strive to ensure Welsh language speakers feel included and confident to engage with us in Welsh.

### **Collaborative**

We will invest in our existing relationships, including with the Welsh Language Commissioner, and engage with wider Welsh communities, recognising we’re at our best when we work well with others.

### **Ambitious**

We will be open to new ways of meeting our Welsh language requirements, and will always aim to do our best for Welsh language speakers.

# Governance of our Welsh language work

---

**Members of the Council, the Executive team and all our colleagues play a part in delivering our Welsh language scheme.**

In March 2023 Sam Foster joined the NMC as the Executive Director for Professional Practice and Sam also took on the role as Lead Director for Wales, taking over from Gerry Walters who left the NMC in November 2022. In this role, Sam oversees engagement with stakeholders in Wales at a strategic level and chairs our internal Wales working group.

Our internal Wales working group routinely meets to discuss key updates related to our regulatory role in Wales. They consider the perspective of people working and living in Wales on proposed NMC policy development and announcements. This group is made up of colleagues from across the NMC.

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11
12
13
14
15
16

# Recent activity

**During the reporting period from 1 April 2022 to 31 March 2023, the NMC held a number of meetings and events with key stakeholders in Wales, including:**

- Every six weeks, Andrea Sutcliffe (Chief Executive and Registrar), Gerry Walters (Executive Director for Professional Practise) or Sam Donohue (Assistant Director, Outreach at the NMC) met with Sue Tranka (Chief Nursing Officer (CNO) for Wales), to discuss key work for the NMC, including briefing Sue on key publications and annual data reports.
- Andrea Sutcliffe, Gerry Walters, and Sam Donohue attended the monthly four nations CNO and Chief Midwifery Officer (CMidO) meetings to gather and share updates with CNOs and CMidOs. Sue Tranka, Gill Knight (Nursing Officer) and Karen Jewel (Chief Midwifery Officer for Wales) attend these meetings.
- On 5 May 2022, Andrea Sutcliffe and Gerry Walters visited the World Health Organisation Collaborating Centre for Midwifery Development (WHO CC) and Women’s Unit, University Hospital Wales to celebrate international day of the midwife.
- On 17 July 2022, Andrea Sutcliffe, and David Warren (Chair of Council) met with the Minister for Health for Wales, Baroness Morgan of Ely to update her on key issues and priorities for the NMC.
- On 28 July 2022, Gerry Walters attended the Health Education and Improvement Wales (HEIW) annual general meeting.
- On 4 August 2022, Gerry Walters presented information about band 4 nursing at the Royal College of Nursing Wales roundtable event.

- On 14 September 2022, Gerry Walters was a guest speaker at the RCN Nurse of the year awards ‘fireside chat’ in Wales.
- Jenny Collard, Head of Regulatory Policy, has met with GMC Wales and other regulators monthly since September 2022. They discussed the new Welsh Language Standards Regulations to ensure a consistent approach to implementation and to share learning.
- On 31 October 2022, Gerry Walters, Sam Donohue, and Sharon Clement-Thomas (Regulation Advisor) met with Sara Mosely, Head of the GMC Wales.
- On 1 February 2023, Andrea Sutcliffe and David Warren met with the Minister for Health for Wales, Baroness Morgan of Ely to provide further updates on our work.
- On 22 February 2023, Matt Hayday (Secretary for Council) and Alex Urquhart (Senior Stakeholder Engagement Officer) met with Gill Knight to discuss plans to hold an Open Council meeting in Cardiff on the 27 September 2023.
- On 20 March 2023, Andrea Sutcliffe wrote to Sue Tranka outlining our plans to hold an Open Council meeting on the 27 September 2023.

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.
11.
12.
13.
14.
15.
16.

# Progress on our previous actions

**In our previous annual monitoring report, we committed to focusing on ensuring that we can effectively embed and demonstrate our compliance with the Welsh Language Standards (No.8) Regulations 2022<sup>1</sup> once these were introduced by the Welsh Language Commissioner.**

We responded to the consultation on our draft compliance notice issued by the Welsh Commissioner on 13 December 2022. We were pleased to have our evidence accepted in our final notice for a variation and time extension for standard 20 – which requires us to produce our application forms to join the register in Welsh. This has been limited to the UK application route only and we have until December 2025 to implement.

We have established an internal project board to ensure effective delivery of the changes we need to make to ensure compliance with the new Regulations.

Progress on the implementation of the Regulations is reported through our Council’s corporate plan, to provide visibility of the work and to demonstrate our support and commitment to meeting the Welsh Language Standards.

We are challenging ourselves to develop creative and engaging content to both raise awareness of the Standards and promote their benefits with our colleagues across the NMC. We are developing a comprehensive communication plan to ensure all colleagues are aware of our new obligations.

<sup>1</sup> The Welsh Language Standards (No. 8) Regulations 2022 ([legislation.gov.uk](https://legislation.gov.uk))

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11
12
13
14
15
16

# Key actions for the next year

---

**Our activity for 2023 - 2024 will be focused on effectively embedding and demonstrating our compliance with the new Welsh Language Standards Regulations by 6 December 2023. We are holding a Council meeting in Wales on 27 September 2023 and will be managing that meeting as if the Regulations were in force. This will give us an opportunity to refine our guidance and operating procedures for future events once the Regulations come into force.**

We have identified Welsh language speakers in our organisation and there are already colleagues taking the opportunity to learn Welsh. We will be including the proactive offer to correspond with us in Welsh in our initial fitness to practise letters from the autumn, and we anticipate our automated telephone services being available in Welsh before the December deadline.

We will continue to engage with the other healthcare regulators to share learning and ensure consistency of approach for the benefit of people who use health and care services.

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11
12
13
14
15
16

# Annexe 1

## Summary report of the implementation of the Welsh language scheme from 1 April 2022 to 31 March 2023.

### Policy impact assessment

#### Requested information

Number and percentage of policies (including those that were reviewed or revised) where consideration was given to the effects the policy would have on the use of the Welsh language.

#### Our work

We continue to undertake an equality impact assessment (EqIA) as part of the development of new policies and processes, and any review of our existing policies or standards. Our EqIA framework specifically requires colleagues to consider the effects of any changes to our policies, processes or standards, on Welsh speakers and the use of the Welsh language.

During the reporting period, we've developed and continued to update an EqIA covering all the policy development workstreams of our regulatory reform programme of work. This EqIA considered the use of Welsh on the public register post-regulatory reform in light of the new Welsh Language Standards Regulations. We undertook an EqIA when we developed our policies on forcibly displaced persons, and we committed to translating all guidance into Welsh upon request.

We also continued to consider the impact on Welsh language as we updated the EqIA for our review of our English language requirements. In summer 2022, we translated our consultation document and survey into Welsh, and we received six responses in Welsh. Of the 34,000 responses we received almost 900 (three percent) were from respondents in Wales, compared with our overall register where over 38,000 registrants (five percent) are in Wales. We have not identified any adverse implications on the Welsh language in any of these EqIAs.

We completed reviews of our Standards of proficiency for community nursing specialist practice qualifications (SPQ) and Standards of proficiency for specialist community public health nurses (SCPHN) and Standards for post-registration programmes. We approved these new standards and moved into implementation, which involved the completion of an EqIA and consideration of potential impacts of changes to our standards on Welsh speakers. The EqIAs undertaken did not find any potential unintended impacts or consequences for Welsh speakers, but we will continue to liaise with stakeholders from across the UK, including Wales, as we consider the implementation of these new standards.

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11
12
13
14
15
16



1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11
12
13
14
15
16

## Requested information

Example of an assessment deemed to have an impact on the use of the Welsh language and details of how the policy was amended as a result.

## Our work

We have not undertaken any EqlA which resulted in an amendment to a proposed or existing policy during this reporting period.

## Publications

### Requested information

Number of publications available to the public.

### Our work

There are a total number of 4,097 documents currently published on our website. 1,093 of these publications are aimed at the public, and 2,159 are Fitness to Practise outcomes documents.

### Requested information

Number of publications available to the public in Welsh.

### Our work

There are 154 documents on our website which are available in Welsh, including annual reports, standards documents, revalidation documents and education standards documents.

This is in line with our Welsh language scheme that says information aimed at patients and members of the public will be available in English and Welsh.

Standards, guidance and other technical or specialised material aimed at professionals and not directly at the public are published in English.

However, we offer a translation into Welsh on request. In addition to our scheme requirements, we translate materials when we engage with the Welsh-speaking public, for example our consultation materials and documents for engagement events in Wales.

## Complaints

### Requested information

Number of all complaints received about the conduct of practitioners in Wales.

### Our work

We had 192 referrals in relation to a registered nurse, midwife, or nursing associate with a registered address in Wales from April 2022 to March 2023. This made up six percent of all total concerns.

### Requested information

Number of complaints received in Welsh about the conduct of practitioners in Wales.

### Our work

We did not receive any referrals in Welsh which related to a registered nurse, midwife, or nursing associate with a registered address in Wales from April 2022 to March 2023.

## Requested information

Number of complaints received related to the Council's compliance with its Welsh language scheme.

## Our work

The Customer Enquiries and Complaints team received no corporate complaints in relation to the NMC's compliance with the Welsh language scheme in the reporting period 2022-2023.

## Requested information

Explain the nature of any complaints relating to the Council's compliance with its Welsh language scheme.

## Our work

Not applicable - no complaints in respect of compliance with the Welsh language scheme have been received during the reporting period 2022-2023.

## Website

### Requested information

Percentage of the organisation's website that is available in Welsh.

### Our work

Less than one percent of our website is available in Welsh.

We have a single information page in Welsh on the website explaining our organisation's remit and directing Welsh speakers to other services.

In addition to this, we have over 154 publications available in Welsh on our website, including annual reports, standards documents and revalidation guidance. This increases the presence of the Welsh language on our website.

We also offer a translation into Welsh on request.

### Requested information

Evidence relating to improvements or increase in Welsh Language provision on the website.

### Our work

We are working to translate public facing forms and information into Welsh in Autumn 2023 in compliance with the Welsh language regulations.

### Requested information

Evidence relating to the process used to ensure that existing content, updates and new content, complies with the requirements of the Welsh language scheme.

### Our work

Whenever we publish a public facing document (such as a consultation background document) we make sure the Welsh language version is also made available.

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11
12
13
14
15
16

# Promotion of Welsh language services

## Requested information

Information about methods used to promote the organisation’s Welsh language services and evidence of any subsequent increase in the public’s use of the services.

### Our work

We publish ‘packages’ of materials on our website, which for important public-facing documents, will usually include an English version of a publication, a Welsh version and an easy-read version. We signpost to these packages of materials through our newsletters and email communications, meaning that people are directed to landing pages which have all the available versions presented together for ease of access. Welsh language versions of documents are always presented clearly alongside the English language versions. This year, we have also started including Welsh captions for newly created animations and video content. For our public newsletter, from October 2023, we will be including the option to read each newsletter in Welsh.

There is a page on our website dedicated to giving details of our Welsh language scheme and the services we offer. This is accessed through a ‘Cymraeg’ button at the top of our navigation bar and is presented in Welsh as the default.

We have not received any requests to our contact centre for information or services in Welsh, or any complaints relating to our failure to provide items translated into Welsh.

## Requested information

Information about methods used to assess the quality of the organisation’s Welsh language services (e.g., by assessing the experience of existing/potential service users).

### Our work

While we haven’t had any customer feedback mentioning Welsh language, we assess the experience of existing users by invitation to our customer feedback surveys. Customers rate their satisfaction and have the opportunity to leave additional comments on any topic they wish, such as feedback on Welsh language communications. Quantitative and qualitative analysis of responses are captured in customer satisfaction reviews, which form the bedrock to improving our customer’s experience.

## Fitness to practise cases

### Requested information

Number of hearings held in Wales.

### Our work

During 2022 – 2023 we held four separate Fitness to Practise (FtP) Committee hearings in Wales, all in Cardiff. Three of these were substantive hearings (one of which was a joint case for two different registrants) and one was a Fitness to Practise Committee Interim Order review hearing.

### Requested information

Number of hearings where a witness wished to speak Welsh.

### Our work

We did not hold any hearings during the reporting period where a witness expressed a wish to speak Welsh.

### Requested information

Number of hearings in which evidence was presented in Welsh.

### Our work

We did not hold any hearings during the reporting period where evidence was presented in Welsh.

### Requested information

Number of hearings held in Welsh.

### Our work

We did not hold any hearings during the reporting period which were held in Welsh.

## Language awareness training

### Requested information

Number and percentage of the organisation's staff that has received Welsh language awareness training.

### Our work

Our colleagues have access to an optional online training course on building awareness of our Welsh language scheme and its importance. This is part of a suite of online courses designed to support colleagues to develop in their knowledge about our work and our role as a regulator.

There were 25 completions during the reporting period, which accounts for two percent of our workforce. This is broadly the same as the reporting period 2021 – 2022, where there were 21 completions, accounting for two percent of our workforce at the time.

# Self-regulation

## Requested information

Details of the arrangements and procedures the organisation has adopted to enable it to self-regulate effectively.

## Our work

We have continued to operate in accordance with Section 21 of the Welsh Language Act 1993, and with our own Welsh language scheme which was approved by the Welsh Language Board in January 2011.

Separately, we have continued to make preparations ahead of the introduction of the Welsh Language Standards Regulations by the Welsh Language Commissioner. We responded to the Welsh government's consultation in October 2020 and have monitored the progress made and its likely impact on us since then.

Part of our preparations for ensuring compliance with the new Regulations includes developing processes and guidance so we can self-regulate more effectively. We are developing a single document which will both raise the profile of our obligations under the Regulations and also promote the benefits. This will include promoting the ability for colleagues to learn Welsh and the benefits that will bring to Welsh speaking members of the public.

We are developing a robust process to review our compliance with the standards on an annual basis and ensure that any changes are recorded on our online compliance report (standard 64).

We will also be making senior colleagues responsible for monitoring compliance with specific standards to ensure we continue to meet the compliance requirements.

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11
12
13
14
15
16

# nmc Nursing & Midwifery Council

23 Portland Place,  
London W1B 1PZ  
+44 20 7637 7181  
[www.nmc.org.uk](http://www.nmc.org.uk)

 @nmcnews     @nmcuk

The nursing and midwifery regulator for England, Wales, Scotland and Northern Ireland  
Registered charity in England and Wales (1091434) and in Scotland (SC038362)

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11
12
13
14
15
16

## Cyngor

### Adroddiadau Bylchau Cyflog ac adroddiad Safonau Cydraddoldeb Hil y Gweithle (WRES) 2023

**Gweithredu:** I'w benderfynu.

**Mater:** Adroddiadau 2023 i'w cyhoeddi ar fylchau cyflog yr NMC rhwng y Rhywiau, ar sail Ethnigrwydd ac ar sail Anabledd. Diweddarau'r Cyngor ynglŷn â'r cyflwyniad ar gyfer 2023 i Safon Cydraddoldeb Hil Gweithlu'r GIG ac arolwg Safonau Cydraddoldeb Hil y Gweithle 2023.

**Swyddogaeth rheoleiddio graidd:** Swyddogaethau cefnogi

**Blaenoriaeth strategol:** Nod Strategol 6: Sefydliad addas i'r dyfodol.

**Penderfyniad sydd ei angen:** Argymhellir y dylai'r Cyngor:

- **gymeradwyo cyhoeddi Adroddiad Bylchau Cyflog 2023 (Atodiad 1).**
- **nodi'r Adroddiad WRES (Atodiad 2).**
- **Adolygu a chytuno ar flaenoriaethau mewn tri maes allweddol, sef recriwtio, datblygu a chynnydd gyrfaoel wedi'u targedu, ac addasiadau rhesymol. Gyda'i gilydd, bydd yr ymyriadau hyn yn ein cynorthwyo i leihau ein bylchau cyflog.**

**Atodiadau:** Mae'r atodiadau canlynol wedi'u hatodi i'r papur hwn:

- Atodiad 1: Adroddiadau Bylchau Cyflog Drafft 2023; y rhywiau, ethnigrwydd, anabledd
- Atodiad 2: Canlyniadau WRES 2023

**Rhagor o wybodaeth:** Os oes angen eglurhad arnoch ynglŷn ag unrhyw bwynt yn y papur neu eich bod yn dymuno cael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â'r awduron neu'r cyfarwyddwyr a enwir isod.

Awduron:  
Mark Egan [mark.egan@nmc-uk.org](mailto:mark.egan@nmc-uk.org)  
Jo Fox [joanna.fox@nmc-uk.org](mailto:joanna.fox@nmc-uk.org)  
Sue Coe [sue.coe@nmc-uk.org](mailto:sue.coe@nmc-uk.org)

Cyfarwyddwyr Gweithredol:  
Lise-Anne Boissiere  
Ruth Bailey  
[Bailey.Boissiere@nmc-uk.org](mailto:Bailey.Boissiere@nmc-uk.org)

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11.
12
13
14
15
16

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.
11.
12.
13.
14.
15.
16.

**Cyd-destun:**

- 1 Ym mis Mawrth 2022, ymrwymodd yr NMC i “fynd i’r afael â gwahaniaethu ac anghyfartaledd ac i hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant er mwyn gwneud yn siŵr bod ein prosesau yn deg i bawb.” Rhan allweddol o hynny ydy sicrhau bod ein gweithlu yn gynrychioladol o’r cyhoedd yn y DU a’r rhai sydd wedi cofrestru gyda ni.
- 2 Mae’r tabl isod yn amlinellu cynrychiolaeth cydweithwyr yr NMC o gymharu â’r rhai sydd wedi cofrestru a’r boblogaeth yn gyffredinol. Ar y cyfan, mae’n awgrymu ein bod o leiaf mor gynrychioladol â Llundain a bod gennym weithlu sy’n fwy amrywiol na’n Cofrestr a’r DU yn gyffredinol.

	Gwyn	BME	Arall
Cofrestr NMC ym Mawrth 2023	69.4%	26.6	-
Cyfrifiad 2021 Cymru a Lloegr*	81.7%	16.2%	2.1%
Llundain (lle lleolir y rhan fwyaf o’n gweithlu)	53.8%	39.9%	6.3%
Cydweithwyr NMC sydd wedi <i>datgan</i> eu hethnigrwydd	48.3%	39.9%	-

\* Yn Yr Alban a Gogledd Iwerddon (yr adroddwyd arnynt ar wahân) roedd y gyfran o’r boblogaeth nad oeddent wedi adrodd mai Gwyn oedd eu hethnigrwydd yn llai na 5 y cant. Ffigyrau .gov yw’r data a ddefnyddir

- 3 Rydym wedi cyhoeddi ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau am chwe blynedd, ac ers 2020, wedi cyhoeddi ein bylchau cyflog ar sail ethnigrwydd ac anabledd yn wirfoddol. Maent yn fesur sydd wedi’i symleiddio i raddau helaeth iawn o faterion sy’n aml yn gymhleth yn y gweithlu ac mewn cymdeithas, megis cost ac argaeledd gofal plant er enghraifft. Serch hynny, maent yn ddefnyddiol iawn o ran tynnu sylw mewn modd tryloyw at ffactorau allai fod yn ysgogi



anghyfartaledd a chanolbwyntio amser ac ymdrechion arweinwyr ar faterion sy'n effeithio ar gydweithwyr benywaidd, BME ac anabl.

- 4 Ers i ni adrodd ar ein bylchau cyflogau, mae'r bwch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau wedi bod cyn ised â 4.8 y cant a chyn uchod â 12.7 y cant. Mae'r bwch cyflog canolrifol ar sail ethnigrwydd wedi parhau'n sylweddol uwch, y cymedr isaf oedd 23.7 y cant ac ar ei uchaf, roedd yn 28.7 y cant. Mae hyn yn rhannol oherwydd y fethodoleg; gall newidiadau bychain i'n gweithlu gael effaith fawr ar y bwch a adroddir. Y bylchau cyflog a adroddir gennym ar gyfer 2023 ydy:

### Rhyw

Bwlch cyflog rhwng y rhywiau	2023	2022	Newid
Cymedr	8.1%	6.2%	<b>+1.9%</b>
Canolrifol	14.6%	12.7%	<b>+1.9%</b>

### Ethnigrwydd

Bwlch cyflog ar sail ethnigrwydd	2023	2022	Newid
Cymedr	27.5%	25.5%	<b>+2.0%</b>
Canolrifol	39.7%	27.1%	<b>+12.6%</b>

### Anabledd

Bwlch Cyflog ar sail Anabledd	2023	2022	Newid
Cymedr	-6.1%	-4.4%	<b>-1.8%</b>
Canolrifol	-7.8%	-11.8%	<b>+3.9%</b>

- 5 Wedi dadansoddi'r data, y ffactorau allweddol sy'n ysgogi ein bylchau cyflog yn 2023 ydy:
- 5.1 Rhyw: Cynnydd yn nifer ein cydweithwyr benywaidd yn ein chwarter canol isaf yn ystod y flwyddyn diwethaf a oedd yn fwy na'r twf yn y ddau chwarter uchaf.
- 5.2 Yn benodol, yn ein chwarter canol isaf, roedd 71 y cant yn fenywod yn 2022 a chynyddodd hyn i 76 y cant yn 2023. Er bod y chwarter canol uchaf wedi tyfu hefyd (61 y cant yn

- 2022 i 63 y cant yn 2023), nid oedd hynny ar yr un raddfa, felly cafwyd gogwydd yn y cyfartaledd cyffredinol. Bu gostyngiad o un pwynt canran yn y chwarter uchaf yn ystod y 12 mis hefyd, i 65 y cant.
- 5.3 Ethnigrwydd: Cynnydd cyflym yn nifer ein cydweithwyr BME yn ein chwarter isaf yn ystod y flwyddyn diwethaf, o gymharu â'r twf yn y chwarter canol uchaf a'r chwarter uchaf.
- 5.4 Yn benodol, roedd ein cynrychiolaeth BME yn y chwarter isaf wedi bod yn lleihau'n raddol, o 58.5 y cant yn 2020 i 48.1 y cant yn 2022, ond fe dyfodd yn sylweddol yn 2023 i 55.7 y cant. Yn y chwarter canol uchaf y twf a gafwyd oedd o 30.2 y cant i 31.8 y cant, a 0.5 y cant oedd y twf yn y chwarter uchaf i 24.4 y cant. Unwaith eto, mae'r diffyg cydbwysedd hwn yn ysgogi cynnydd yn y ffigwr cyffredinol.
- 6 Yn eu cyfanrwydd, mae ein data yn dangos rhai pethau y dylem ymfalchïo ynddynt, mae gennym weithlu cynrychioladol, mae gennym uwch dîm arweinyddiaeth sy'n fenywaidd yn bennaf, ac mae cyfran ein cydweithwyr BME yn y chwarter uchaf wedi bod yn tyfu. Serch hynny, mae'r Bwrdd Gweithredol eisiau gwneud mwy i gau ein bylchau cyflog – yn enwedig ein bwloch cyflog ar sail ethnigrwydd. Y rheswm am hynny yw ei fod wedi parhau'n ystyfnig o uchel ac mae'r ddadl dros weithredu yn cael ei chryfhau ymhellach gan y data diweddaraf o ganlyniadau ein Safon Cydraddoldeb Hil Gweithlu'r GIG.
- 7 Dechreuom gymryd rhan yn Safon Cydraddoldeb Hil Gweithlu'r GIG (WRES) yn 2020. Mae WRES yn cynnwys dwy elfen, dadansoddi data amrywiaeth y gweithlu ac arolwg a ddsberthir i bob cydweithiwr. Caiff y wybodaeth ei hasesu yn ôl naw o ddangosyddion allweddol cydraddoldeb hil y gweithlu. Ers ymuno ag WRES, rydym wedi gweld cyfraddau cymryd rhan yn yr arolwg yn amrywio o 48.7 y cant ar ei huchaf yn 2020 i 34.3 y cant yn 2023.
- 8 Mae ein perfformiad wedi gwella ar draws tri dangosydd, mae cynrychiolaeth BME ar draws y sefydliad wedi cynyddu, mae aelodau staff BME yr un mor debygol o gael hyfforddiant nad yw'n orfodol ag aelodau staff Gwyn ac mae cyfran yr aelodau staff BME a Gwyn sy'n profi bwlio, aflonyddu a chamdriniaeth gan bobl oddi allan i'r NMC wedi gostwng. Nid oes unrhyw newid yn y tebygolrwydd y bydd cydweithwyr BME yn cael eu penodi o restri byrion.
- 9 Fodd bynnag, dirywiodd ein perfformiad ar draws pum dangosydd. Dim ond 30.2 y cant o'n cydweithwyr BME a ymatebodd sy'n meddwl bod cyfleoedd cyfartal ar gyfer cynnydd gyrfaoel, o gymharu â 46.3 y cant o'n cydweithwyr gwyn, ac mae'r bwloch yn tyfu. Y

llynedd, roedd 38.4 y cant o'n cydweithwyr BME yn meddwl bod cyfleoedd cyfartal ar gyfer cynnydd gyrfaol, o gymharu â 43.3 y cant o'n cydweithwyr gwyn. Mae'n arwyddocaol is hefyd nag yn y GIG, ble mae 44.4 y cant o gydweithwyr BME a 58.7 y cant o gydweithwyr Gwyn yn meddwl bod cyfleoedd cyfartal ar gyfer cynnydd gyrfaol. Adroddodd mwy na'r llynedd o'n cydweithwyr BME eu bod wedi profi gwahaniaethu yn y gwaith (9.9 y cant) ac aflonyddu, bwlio a chamdriniaeth gan eu cydweithwyr (11.7 y cant). Yn y ddau fesur yma, roedd profiad cydweithwyr gwyn wedi gwella ers y llynedd.

- 10 Rydym wedi gweithredu neu yn y broses o gyflawni yr holl ymrwymadau a wnaethom y llynedd yn ein hadroddiadau bylchau cyflog ac WRES, ac mae'r adroddiadau sydd wedi'u hatodi yn rhoi diweddariad ynglŷn â'r cynnydd ym mharagraffau 31 - 41 Atodiad (i) a thudalennau 20-22 Atodiad (ii).

Fodd bynnag, mae'r Bwrdd Gweithredol wedi penderfynu eu bod am fynd ymhellach – a thargedu'n benodol gynnydd mewn cynrychiolaeth BME ar lefelau uwch (Lefel 6 ac uwch). Rydym yn bwriadu cyflawni hyn drwy:

- 10.1 **Recriwtio a darparu adnoddau ar bob graddfa:** Byddwn yn cyflwyno hyfforddiant gorfodol i bawb sydd â swyddi gwag i ddatblygu hyder a dealltwriaeth a datblygu dull mwy cyson ar gyfer recriwtio cynhwysol. Rydym am ailfuddsoddi amser cydweithwyr a ryddhawyd gan yr ATS gwell er mwyn cael gwelliant parhaus yn ansawdd a chyrrhaeddiad ein hysbysebion swyddi a'n hymgysylltiad â'r farchnad lafur. Byddwn hefyd yn annog ein cydweithwyr i adrodd yn ôl pan fyddant yn gadael yr NMC, gan gynnwys gwneud hynny ar adolygiadau sydd ar gael i'r cyhoedd megis Glassdoor, er enghraifft, er mwyn bod yn fwy tryloyw ynglŷn â'r profiad o weithio yn yr NMC. Mae hyn wedi'i gynllunio a'i brofi a bydd yn mynd yn fyw ym mis Medi.
- 10.2 **Datblygu a chynnydd gyrfaol i staff wedi'u targedu trwy 'Rising Together':** Mae Rising Together a Management Essentials yn fan cychwyn cryf ar gyfer datblygu staff, ond mae angen i ni droi hynny yn lefelau uwch o gynnydd gwirioneddol. Bydd ein carfan nesaf yn Rising Together yn dechrau ym mis Hydref 2023 ac am y tro cyntaf, bydd ganddynt beirianwaith eglur ar ôl y rhaglen ar gyfer symudiadau talent a chynnydd gyrfaol posibl ('Rising Higher'). Mae hyn wedi'i drafod hefyd gyda'n Rhwydwaith Be Me ac mae cynnig ar agenda ein Grŵp Arwain Pobl ym mis Hydref

(cyn cael ei drafod gan y Bwrdd Gweithredol). Bydd yn cael ei gyflwyno'n llawn ym mis Ebrill 2024.

- 10.3 **Recriwtio Uwch Swyddogion:** Rydym am fod yn fwy rhagweithiol ynglŷn â chanfod a noddi talent i gael eu recriwtio i rolau uwch fel rhan o well cynllunio ar gyfer talent ac olyniaeth. Byddwn yn defnyddio'n data (gan weithio'n uniongyrchol gydag EDs a'u SLTs) ac yn rhoi adborth er mwyn dysgu a chyfathrebu gyda phobl sydd wedi cael llwyddiant o safbwynt sicrhau canlyniadau mwy amrywiol wrth recriwtio. Byddwn yn gweithio hefyd gyda Rhwydwaith Be Me i wella cynrychiolaeth ar baneli recriwtio swyddi uwch (ac yn cefnogi datblygiad cydweithwyr BME sydd eisiau gwella eu sgiliau cyfweiliad eu hunain). Bydd hyn ar waith o Chwarter 3.
- 10.4 **Addasiadau rhesymol:** Rydym yn adolygu ein polisïau a'n prosesau mewn perthynas ag addasiadau rhesymol er mwyn cynorthwyo cydweithwyr i gael yr addasiadau sydd eu hangen arnynt a lleihau rhwystrau a allai fod yn eu lle mewn gwahanol rannau o'r sefydliad. Byddwn yn canolbwyntio hefyd ar gynorthwyo cydweithwyr i rannu data monitro amrywiaeth o'n systemau AD, gan gynnwys adolygu sut y gallwn fonitro camau gweithredu nad ydynt yn gamau disgyblu er mwyn gwella mewnwelediad WRES. Byddwn yn canolbwyntio'n benodol ar gynyddu nifer ein cydweithwyr sy'n rhannu gwybodaeth am anabledd gyda'r nod o gael 90 y cant o'n cydweithwyr ym mhob chwarter cyflog i wneud hynny erbyn diwedd y flwyddyn ariannol. Bydd hyn ar waith cyn diwedd 2023/24..
- 11 Bydd angen ymdrech gan yr NMC cyfan i gyflawni'r cynlluniau hyn, a byddwn yn defnyddio'r broses o osod amcanion i sicrhau bod pobl yn deall eu rolau, eu cyfrifoldebau a'u hatebolrwydd yn eglur.
- 12 Mae'r Bwrdd Gweithredol wedi cytuno i adolygu cynnydd y camau gweithredu hyn yn ei gyfarfod nesaf ym mis Ionawr gyda'r bwriad o osod targed cyhoeddus ar gyfer gwella cynrychiolaeth BME ar lefelau uwch ynghyd â'n Cynllun Corfforaethol nesaf.
- 13 Mae cryn orgyffwrdd rhwng y camau gweithredu y bwriadwn eu cymryd i fynd i'r afael â'n bwloch cyflog ar sail ethnigrwydd a chanfyddiadau'r WRES, ond ynghyd â gweithredu ar recriwtio a chynnydd gyrfao, mae'n hollbwysig ein bod yn gwneud mwy i wella profiad ein cydweithwyr BME.
- 14 Mae anghysondeb amlwg rhwng yr hyn mae WRES yn ei ddweud wrthym am brofiadau cydweithwyr BME o fwlio, aflonyddu a gwahaniaethu, a'r hyn welwn ni'n dod trwy ein sianeli AD o safbwynt cwynion y gellir gweithredu ar eu sail. Yn ogystal â

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11.
12
13
14
15
16

chymryd camau i sicrhau bod ein polisïau a'n prosesau yn gyfoes ac yn hygyrch i bawb, rydym yn ceisio:

- 14.1 Gwella ansawdd ein data – drwy ymgorffori WRES yn Your Voice fel y gallwn ni wneud ymyriadau mwy rhagweithiol i fynd i'r afael â phryderon mewn gwahanol rannau o'r busnes
- 14.2 Ailfywiocau ein perthnasoedd â'n rhwydweithiau, gan gynnwys ystyried sefydlu rhwydwaith o Lysgenhadon Triniaeth Deg
- 14.3 Creu rhagor o sianeli ar gyfer datrys materion yn anffurfiol (ee cyfryngu) oddi allan i'r broses Cwynion Cyflogaeth ffurfiol.

**Elfennau'r pedair gwlad:**

- 15 Nid yw'r ddeddfwriaeth sy'n sail i gynhyrchu'r adroddiad blynyddol ar y bwllch cyflog rhwng y rhywiau (Rheoliadau (Gwybodaeth am y Bwllch Cyflog Rhwng y Rhywiau 2017) Deddf Cydraddoldeb 2010 mewn grym yng Ngogledd Iwerddon.

**Trafodaeth a gwerthuso opsiynau:**

- 16 Mae Atodiadau 1 a 2 yn cynnwys manylion llawn a dadansoddiad pellach ynglŷn â chanlyniadau ein bylchau cyflog rhwng y rhywiau, ar sail ethnigrwydd ac anabledd, ac WRES.

**Dadansoddi'r bwllch cyflog ar sail ethnigrwydd, modelu targedau mewnol:**

- 17 Mae cynnydd sylweddol yn nifer ein cydweithwyr BME ar raddfeydd is i'w groesawu gan ei fod yn gwella amrywiaeth yr NMC ac yn creu cronfa dalent ar gyfer rolau uwch yn y blynyddoedd sydd i ddod. Fodd bynnag, er bod cynrychiolaeth ar raddfeydd uwch wedi cynyddu dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf, nid yw wedi cynyddu ar yr un raddfa nac mor gyson ac o ganlyniad, rydym wedi gweld y bwllch cyffredinol yn gwaethgu.
- 18 Er bod gweld y bylchau'n tyfu eto eleni er gwaethaf cynnydd gyda'r holl flaenoriaethau a gytunwyd yn 2022 yn destun siom enfawr, rydym yn teimlo'n gadarnhaol ynglŷn â'r gynrychiolaeth sydd gennym a'r cynllun i gefnogi cydweithwyr ac ymgeiswyr. Mae'n amlwg fodd bynnag nad oes modd cael enillion cyflym i gau ein bylchau cyflog yn sylweddol.
- 19 Rydym wedi comisiynu gwaith dadansoddi pellach felly i ystyried faint o amser fyddai'n ei gymryd i gau'r bwllch cyflog ar sail ethnigrwydd yn llwyr gan mai dyma yw ein bwllch mwyaf ar hyn o bryd a'r un sy'n peri fwyaf o bryder.
- 20 Edrychodd y model dadansoddol ar y bwllch cyflog presennol ar sail ethnigrwydd, cyfraddau sefydlogrwydd, trosiant a swyddi gwag

presennol, tueddiadau o ran recriwtio a dyrchafu yn yr NMC dros y ddwy flynedd diwethaf a sut bydd y tueddiadau presennol yn cael effaith ar ein bylchau cyflog yn y dyfodol. Gwnaethom ddadansoddiad hefyd o faint o newid fyddai ei angen ar ein tuedd bresennol er mwyn cyflawni canolrif a chymedr bwlch cyflog ar sail ethnigrwydd o sero y cant.

- 21 Mae'r model yn dangos, petaen ni'n parhau dros y cyfnod saith mlynedd â'n tuedd bresennol dros y 12 mis diwethaf (gwneud dim), fyddai'r bwlch cyflog ar sail ethnigrwydd fyth yn lleihau i'r lefel a ddymunir, a byddai cymedr y bwlch yn gwaethygu dros y cyfnod hwnnw.
- 22 Mae'r model yn dangos y gall yr NMC wella ein bwlch cyflog ar sail ethnigrwydd o fewn 5 mlynedd gyda dull gwaith wedi'i dargedu ym meysydd recriwtio a dyrchafu, yn enwedig recriwtio cydweithwyr BME yn ein rolau gradd 6 ac uwch. Dyma fydd sail ein hadroddiadau mewnol er mwyn monitro cynnydd.

### Goblygiadau

#### Goblygiadau ar gyfer bydwreigiaeth:

- 23 Nid yw'r papur hwn yn berthnasol i fydwreigiaeth oherwydd mai gweithlu mewnol yr NMC yn unig y mae'n ei drafod.

#### Goblygiadau diogelu'r cyhoedd:

- 24 Dim.

#### Goblygiadau o ran adnoddau:

- 25 Mae'r blaenoriaethau a'r camau gweithredu a amlinellwyd yn derbyn adnoddau eisoes o fewn timau EDI a Phobl a Diwylliant. Dylid nodi fodd bynnag, er mwyn i'r camau gweithredu lwyddo, bydd angen i bob rhan o'r NMC ymroi i gyflawni ein hamcanion ar fylchau cyflog a gallai hyn olygu hefyd bod angen penderfyniadau blaenoriaethu gan y Bwrdd Gweithredol os gofynnir am amcanion newydd yn ein EDI neu'n Cynllun Pobl sydd, fel pob tîm, ag adnoddau y mae pen draw iddynt.

#### Goblygiadau o ran cydraddoldeb amrywiaeth a chynhwysiant

- 26 Mae'r adroddiadau bylchau cyflog ac WRES yn ymwneud yn uniongyrchol â'n cyfrifoldebau o ran cydraddoldeb fel cyflogwr ac yn ceisio rhoi camau ar waith a fydd yn ein helpu i ddileu gwahaniaethu, gweithredu'n gadarnhaol a hyrwyddo cydraddoldeb cyfleoedd i gydweithwyr, gyda sylw penodol i gydweithwyr sydd yn BME, yn fenywod ac yn anabl. Mae adroddiadau blynyddol yn ein helpu i gadw golwg ar gynnydd ac effaith ein camau gweithredu.

			1.
			2.
<b>Ymgysylltu â rhanddeiliaid:</b>	27	Mae'r adroddiadau yn cynnwys meincnodi, ac yn cyfeirio at ganlyniadau bylchau cyflog porth rhywedd y llywodraeth ar gyfer pob sefydliad a rhai o faint tebyg yn y sector gyhoeddus nid-er-elw.	3.
<b>Goblygiadau risg:</b>	28	Mae nifer o risgiau ynghlwm â methu i ymateb i'r dadansoddiad hwn a gweithredu'n gadarn er mwyn lleihau ein bylchau cyflog a mynd i'r afael â meysydd pryder yn ein harolwg WRES ac maent yn mynd at galon ein holl risgiau Pobl ac Effeithiolrwydd Sefydliadol, ac yn benodol:	4.
	28.1	Mae risg, os na wnawn ni symud o ddadansoddi'r problemau i geisio gwella canlyniadau cydraddoldeb ac amrywiaeth i'n cydweithwyr, na fyddwn ni'n gwneud cynnydd.	5.
	28.2	Mae risg bellach nad oes gennym ymgysylltiad cadarnhaol ynglŷn â sut i ganfod datrysiadau i'r materion dan sylw a grymuso pobl a'u cynorthwyo i roi cynnig ar bethau newydd er mwyn gwneud cynnydd ar wella canlyniadau cydraddoldeb ac amrywiaeth i'n cydweithwyr ac yn y pen draw i'r rhai sydd wedi cofrestru gyda ni ac i'r cyhoedd.	6.
	29	Mae risgiau ynghlwm â'r uchod i gyd na fyddwn yn recriwtio a dal gafael ar y bobl orau i gyflawni ein hymrwymiaadau corfforaethol, ac na fyddwn yn cynnal ymddiriedaeth a hyder y rhai sydd wedi cofrestru gyda ni a'r cyhoedd.	7.
<b>Diwygiadau o ran rheoleiddio:</b>	30	Nid oes unrhyw oblygiadau ar unwaith o safbwynt diwygio rheoleiddio yn deillio o'r papur hwn, ond bydd cael gweithlu amrywiol a chynrychioladol yn allweddol o safbwynt cyflawni diwygiadau rheoleiddio yn effeithiol.	8.
<b>Goblygiadau cyfreithiol:</b>	31	Rydym yn asesu ac yn gweithredu yn rheolaidd i liniaru unrhyw risgiau cyflogau cyfartal. Mae risg uwch o dribiwnlysoedd cyflogaeth os nad ydym yn gweithredu i leihau'r cyfraddau bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu a adroddwyd yn y WRES.	9.
			10.
			11.
			12.
			13.
			14.
			15.
			16.

Eitem 12: **Atodiad 1:**  
NMC/23/76  
27 Medi 2023

## Rhagair

### Ein hadroddiadau bylchau cyflogau ar gyfer 2023

#### Beth yw bylchau cyflogau?

- 1 Mesur cydraddoldeb ydy bylchau cyflogau sy'n dangos y gwahaniaethau o safbwynt cymedr a chanolrif yn enillion gwahanol grwpiau o bobl mewn sefydliad. Yn yr NMC, rydym yn cyhoeddi ein bylchau cyflog rhwng y rhywiau ac ar sail ethnigrwydd ac anabledd bob blwyddyn. Mae cyhoeddi ein bwllch cyflog rhwng y rhywiau yn ofyniad cyfreithiol, ac rydym yn cyhoeddi ein bylchau cyflog ar sail ethnigrwydd ac anabledd yn wirfoddol fel rhan o'n hymrwymiad i dryloywder a gwella yn y meysydd hyn.

#### Bwlch cyflog rhwng y rhywiau

- 2 Fel cyflogwr sydd â mwy na 250 o weithwyr cyflogedig, mae dyletswydd gyfreithiol arnom ers 2017 i gyhoeddi ein data am y bwllch cyflog rhwng y rhywiau a datganiad ysgrifenedig ar ein gwefan ac i adrodd ein data i wasanaeth adrodd bwllch cyflogau'r llywodraeth.
- 3 Mae'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau yn mesur y bwllch rhwng y cyflog ar gyfartaledd i fenywod a'r cyflog ar gyfartaledd i ddynion.

#### Bwlch cyflog ar sail ethnigrwydd

- 4 Mae'r bwllch cyflog ar sail ethnigrwydd yn mesur y gwahaniaeth rhwng y cyflog ar gyfartaledd i gydweithwyr Du ac ethnig leiafrifol (BME), a'r cyflog ar gyfartaledd i gydweithwyr gwyn. Rydym yn dewis cyhoeddi ein bwllch cyflog ar sail ethnigrwydd gan ddefnyddio'r un fethodoleg â'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau er mwyn bod yn dryloyw ac i'n helpu ni i osod camau gweithredu i fynd i'r afael ag anghyfartaledd ar sail hil.

#### Bwlch cyflog ar sail anabledd

- 5 Rydym hefyd yn cyhoeddi ein data am y cyflog ar gyfartaledd i gydweithwyr anabl a rhai nad ydynt yn anabl gan ddefnyddio'r un meini prawf. Gwnawn hynny er mwyn ein helpu i ddeall ble gallai bylchau fod, a pha gamau gweithredu mae angen i ni eu cymryd er mwyn gwella cydraddoldeb o ran anabledd yn y gweithlu.

#### Beth yw'r gwahaniaeth rhwng cymedr a chanolrif?

- 6 Mae cymedr y bwllch cyflog yn mesur y cyflog ar gyfartaledd i un grŵp o'i gymharu â grŵp arall, er enghraifft cyfartaledd y cyflog ar gyfer menywod mewn sefydliad wedi'i gymharu â chyfartaledd y cyflog ar gyfer dynion.
- 7 Mae'r bwllch cyflog canolrifol yn cymharu'r cyflog 'canolig' ar gyfer un grŵp â grŵp arall, pan drefnir yr holl werthoedd o'r isaf i'r uchaf. Mae allanolion yn cael llai o effaith ar y canolrif nag ar y cymedr.

#### Cipolwg: beth mae ein data'n ei ddangos?

- 8 Mae'r tablau isod yn amlinellu ein data bylchau cyflog ym mis Ebrill 2023. Nid ydym yn dyfarnu taliadau bonws yn yr NMC, felly nid ydym yn adrodd am fwllch taliadau bonws.

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.
11.
12.
13.
14.
15.
16.



- 9 Rydym yn dal i weld bwloch cyflog cadarnhaol ar sail anabledde er bod y bwloch wedi cau rywfaint eleni.
- 10 Ar yr olwg gyntaf, mae ein data yn dangos ein bod wedi gweld ein bylchau cyflog rhwng y rhywiau ac ar sail ethnigrwydd yn tyfu.
- 11 Fydd bynnag, mae rhywfaint o gynnydd cadarnhaol, cryfderau a chyd-destun ymhlith y ffigyrau hyn, er enghraifft:
- 11.1 Cynnydd o 6.2 y cant yng nghyfanswm nifer y cydweithwyr BME a recriwtiwyd i'r NMC yn ystod y 12 mis diwethaf, gan gynnwys cynnydd o 0.5 y cant yn ein chwarter uchaf.
- 11.2 Cynnydd o 1.2 y cant yn nifer y cydweithwyr sydd ag anabledde.
- 11.3 Mae chwe menyw ymhlith wyth aelod ein Bwrdd Gweithredol (mae un rôl yn swydd a rennir rhwng dwy fenyw) a menywod sydd yn y rhan fwyaf o'r swyddi uwch gyda 65 y cant yn ein chwarter uchaf.
- 11.4 Mae cynrychiolaeth BME wedi parhau'n sefydlog i raddau helaeth o gwmpas 40 y cant ac mae'r rhai sydd yn y chwarter cyflog uchaf wedi cynyddu o 23 y cant yn 2020 i 25 y cant. Rydym wedi cael cynnydd amlwg hefyd mewn cynrychiolaeth BME yn ein chwarter isaf, o 48 y cant i 55.7 y cant, sy'n amlygu cryfder o safbwynt amrywiaeth yn gyffredinol yn yr NMC a chyfle i gefnogi ac i ddatblygu cydweithwyr.
- 12 Er bod cyd-destun a data yn bwysig a bod gennym gryfderau y gellir eu datblygu ymhellach, nid yw'r data yr un fath â'r profiad byw a adroddwyd gan ein cydweithwyr yn arolwg WRES. Ein hymrwymiad cyffredinol ydy bod angen i ni a'n bod yn dymuno mynd ymhellach i leihau ein bylchau cyflog ac i wella profiad ein cydweithwyr o weithio yn yr NMC. Mae'r adroddiad hwn yn amlinellu sut byddwn yn cyflawni'r nod hwnnw.

## Rhyw

Bwlch cyflog rhwng y rhywiau	2023	2022	Newid
Cymedr	8.1%	6.2%	<b>+1.9%</b>
Canolrifol	14.6%	12.7%	<b>+1.9%</b>

## Ethnigrwydd

Bwlch cyflog ar sail ethnigrwydd	2023	2022	Newid
Cymedr	27.5%	25.5%	<b>+2.0%</b>
Canolrifol	39.7%	27.1%	<b>+12.6%</b>

## Anabledde

Bwlch Cyflog ar sail Anabledde	2023	2022	Newid
Cymedr	-6.1%	-4.4%	<b>-1.8%</b>
Canolrifol	-7.8%	-11.8%	<b>+3.9%</b>

## Beth mae'r data hyn yn ei olygu?

### Pam mae gennym ni fylchau cyflog?

- 13 Mae bylchau cyflog yn bodoli am nifer o resymau gwahanol, ond y rhai mwyaf arwyddocaol ydy dosbarthiad anghyfartal rhwng gwahanol grwpiau ar wahanol raddfeydd, h.y. yn yr NMC, mae gennym gyfran uwch o fenywod a chydweithwyr BME yn chwarteli is y graddfeydd o gymharu â'r chwarteli uwch. Dyma'r prif reswm mae cymedr a chanolrif ein bylchau cyflog ar sail ethnigrwydd a rhwng y rhywiau wedi tyfu dros y deuddeg mis diwethaf, gan fod cynnydd neu leihad cymharol fach ar raddfeydd penodol yn gallu cael effeithiau sylweddol ar fylchau cyflog.
- 14 Dros y flwyddyn diwethaf, bu cynnydd o 1.7 y cant yn nifer y bobl sy'n gweithio yn yr NMC (o 1,060 i 1,078 o weithwyr cyflogedig). Roedd y twf mwyaf yn ein graddfeydd canol sy'n cynnwys penodi nifer o gydweithwyr i swyddi cyfreithiol, i'n helpu ni i leihau ein llwythi achosion addaswydd i ymarfer.
- 15 Tangynrychiolaeth cydweithwyr BME yn y chwartel uchaf a gorgynrychiolaeth yn ein chwartel isaf ydy prif achosion ein bylchau cyflog cymedr a chanolrif ar sail ethnigrwydd. Achos pennaf y cynnydd ers y llynedd ydy cynnydd o ran recriwtio cydweithwyr BME i rolau yn ein chwartel canol isaf a'n chwartel isaf a lleihad yn nifer y cydweithwyr gwyn a recriwtiwyd ar y lefelau hynny. Ein dyhead yw bod yn gyflogwr a ddewisir gan bobl BME ac felly mae cynnydd o ran recriwtio cydweithwyr BME yn beth cadarnhaol. Roedd llawer o'r recriwtio i'n rolau is ym maes Rheoleiddio Proffesiynol sydd wedi bod yn brysur yn recriwtio i'n swyddfa yn Stratford sydd yn Newham yn Llundain, un o ardaloedd mwyaf amrywiol ac ifanc y wlad. Mae hyn wedi ein cynorthwyo o safbwynt ein hangen i gael ystod amrywiol a chynrychioladol o gydweithwyr i weithio ar achosion addaswydd i ymarfer. Fodd bynnag, er ein bod wedi gwneud rhywfaint o gynnydd gyda 0.5 pwynt canran o dwf o ran cydweithwyr BME sy'n gweithio yn ein chwartel cyflog uchaf a chynnydd o 1.6 pwynt canran o ran cydweithwyr sy'n gweithio yn ein chwartel cyflog canol uchaf, nid ydym yn symud mor gyflym o ran cynyddu cynrychiolaeth cydweithwyr BME ar raddfeydd uwch.
- 16 Er ein bod yn croesawu bwlch cyflog canolrifol cadarnhaol ar sail anabledd, rydym yn cydnabod y gallai ein canlyniadau ddeillio o danadrodd am anabledd ymhlith y gweithlu. Mae ein data yn dangos bod pobl yn ein chwartel cyflog uchaf yn fwy tebygol o rannu'r ffaith eu bod yn anabl wrth i ni fonitro amrywiaeth. Rydym yn cydnabod bod gennym fwy i'w wneud i gynorthwyo cydweithwyr ar draws y sefydliad i rannu gwybodaeth ynglŷn â'u hanabledd gan fod y gyfran o'n cydweithwyr sydd wedi dweud wrthym eu bod yn anabl yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol. Pobl anabl ydy oddeutu 20 y cant o boblogaeth oedran gweithio'r DU a 9.8 y cant o weithwyr cyflogedig yr NMC. O ganlyniad i ymarferion cyfathrebu mewnol wedi'u targedu, bu cynnydd o 24 yn nifer y cydweithwyr sydd wedi dweud wrthym eu bod yn anabl ers y llynedd, ond rydym yn dal eisiau gwella eto.

<sup>1</sup> Yn yr NMC mae ein chwartel isaf yn cynnwys rolau ar raddfa 1 i 3 i raddau helaeth, ein chwartel canol isaf yn cynnwys rolau ar raddfa 3 a 4, ein chwartel canol uchaf yn cynnwys rolau ar raddfa 4 i 6 a'n chwartel uchaf yn cynnwys rolau ar raddfa 6 ac uwch

## Beth yw'r gwahaniaeth rhwng bylchau cyflog a chyflog cyfartal?

### Bylchau cyflog neu gyflog cyfartal

- 17 Mae bwllch cyflog yn cymharu'r cyfartaledd cyflog ar gyfer grwpiau gwahanol o bobl. Mae'n wahanol i gyflog cyfartal, sydd yn ystyried yn hytrach a yw pobl yn cael yr un tâl am waith o werth cyfartal ac a oes annhegwch o ran cyflog ar draws nodweddion gwarchoddedig ar gyfer pobl sydd yn yr un rolau neu rolau ar raddfeydd tebyg.
- 18 Yn syml iawn, mae bylchau cyflog yn fwy cysylltiedig a chynrychiolaeth ar bob lefel yn y sefydliad. Cyflog cyfartal ydy'r gofyniad cyfreithiol i dalu'r un cyflog am waith o werth cyfartal.

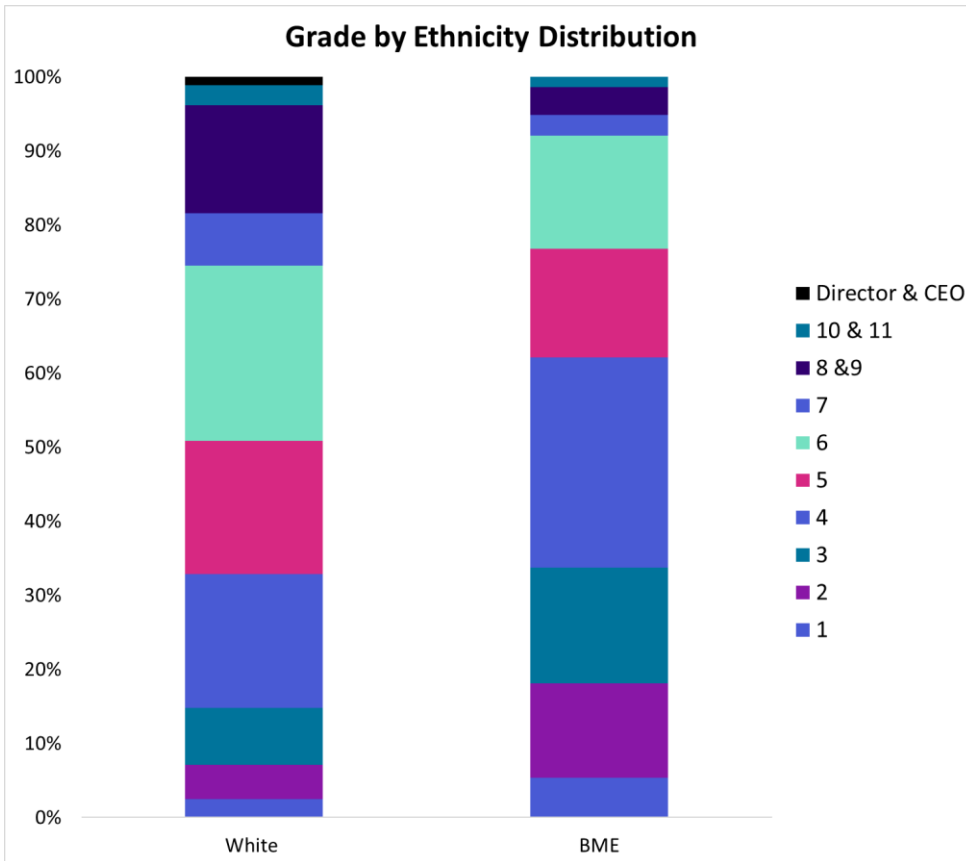
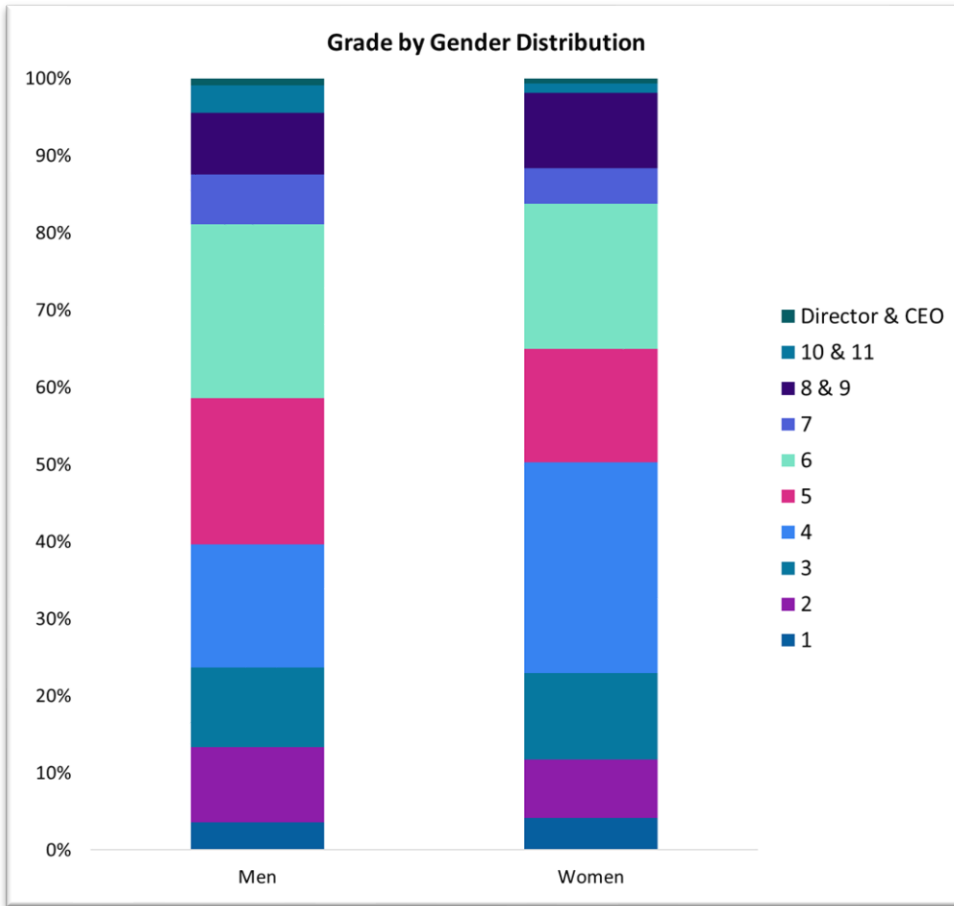
### Oes gan yr NMC broblem gyda chyflog cyfartal?

- 19 Nac oes. Yn ogystal ag adrodd a dadansoddi bylchau cyflog, rydym yn cynnal archwiliadau cyflog cyfartal trylwyr fel rhan o'n dyfarniadau cyflog blynyddol.
- 20 Mae'r tabl isod yn amlygu bod gwahaniaethau cyflog ar sail rhyw, ethnigrwydd ac anabledd ymhell islaw ein targed o bump y cant. Byddai unrhyw beth uwch na hynny yn cael ei ystyried yn wahaniaeth o arwyddocaâd ystadegol. Mae hyn yn dangos yn bendant nad oes gwahaniaethau cyflog arwyddocaol wrth i ni gymharu cydwethwyr sy'n gwneud yr un rolau (neu rai tebyg) ar draws yr NMC. Mae'r gwahaniaethau bach hyn yn adlewyrchu dosbarthiad o fewn graddfeydd cyflog (h.y. pryd cafodd pobl eu penodi) a'r ffaith bod rhai rolau yr ydym yn talu premia arbenigwyr ar eu cyfer, yn arbennig rolau TG a chyfreithiol, yn rhai sydd wedi bod â chronfeydd talent llai amrywiol yn hanesyddol.

Cyflog cyfartal	Rhyw	Ethnigrwydd	Anabledd
Ebrill 2022	1.2%	-0.6%	1.3%

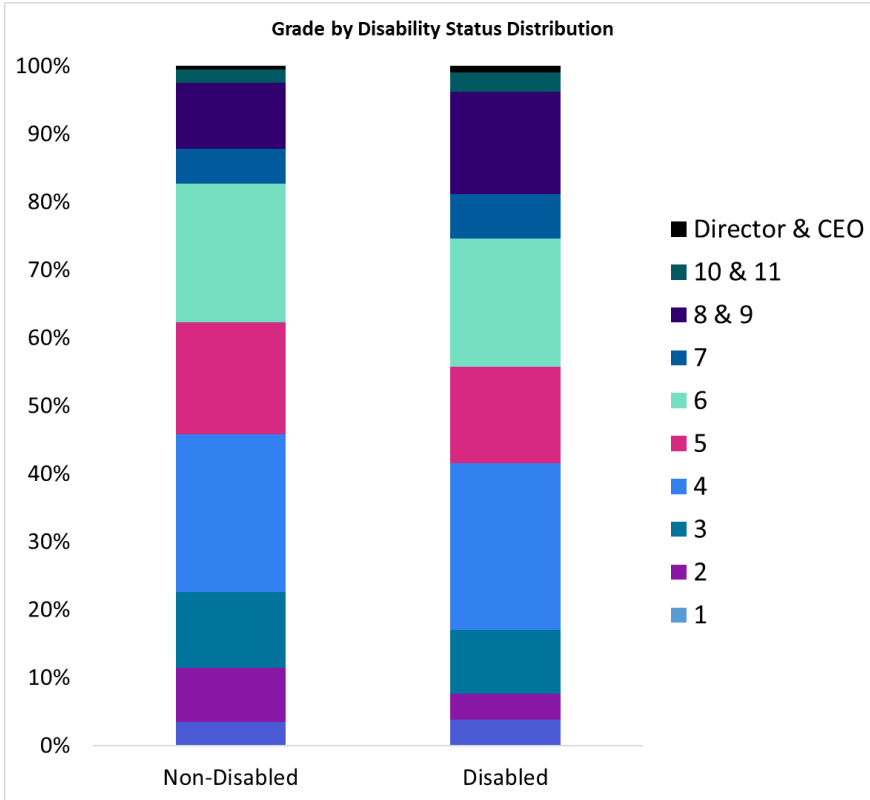
## Cynrychiolaeth o ran y rhywiau, ethnigrwydd ac anabledd ar draws graddfeydd yn yr NMC

- 21 Mae'r siartiau isod yn dangos dosbarthiad cydwethwyr yr NMC ym mhob un o'n graddfeydd cyflog mewnol yn ôl y nodweddion gwarchoddedig ar gyfer pob un o'r bylchau cyflog. Mae system raddio mewnol yr NMC yn amrywio o raddfa 1, sef ein graddfa cyflog isaf, i raddfeydd Cyfarwyddwr a Phrif Swyddog Gweithredol. Mae'r siartiau'n amlygu ar ba raddfa y mae ein cydwethwyr canolrifol ar gyfer pob un o'r nodweddion gwarchoddedig.



1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11.
12
13
14
15
16

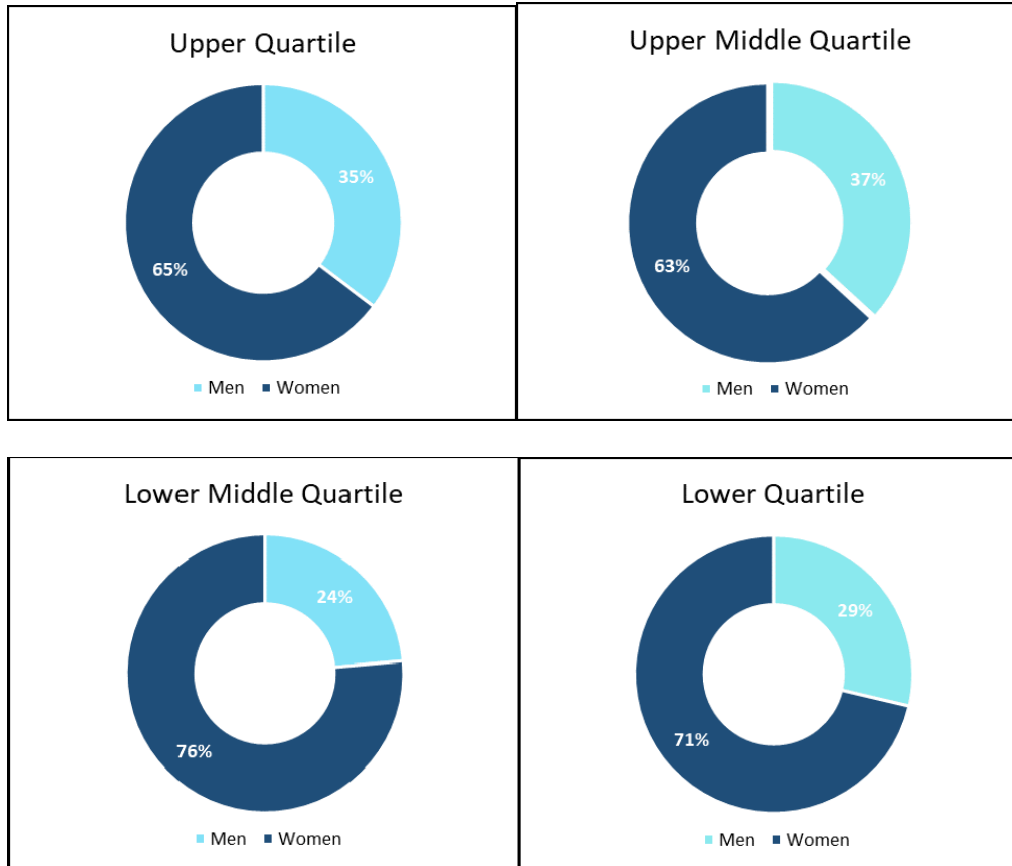
**Adroddiadau Bylchau Cyflog Drafft 2023**  
**Bylchau Cyflog Rhwng y Rhywiau ac ar sail**



1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11.
<b>12</b>
13
14
15
16

## Rhywiau'r gweithlu: chwarteli

22 Mae 69 y cant o'n gweithlu cyfan yn fenywod a 31 y cant yn ddynion.<sup>2</sup>



23 Mae cyfran y menywod sy'n gweithio yn yr NMC wedi cynyddu ychydig ers 2022:

- 69% Menywod **+2%** ers 2022
- 31% Dynion **-2%** ers 2022

24 Cafwyd newidiadau hefyd yn y chwarteli o gymharu â 2022:

- Chwartzel Uchaf **1.0%** o Gynnydd mewn Dynion

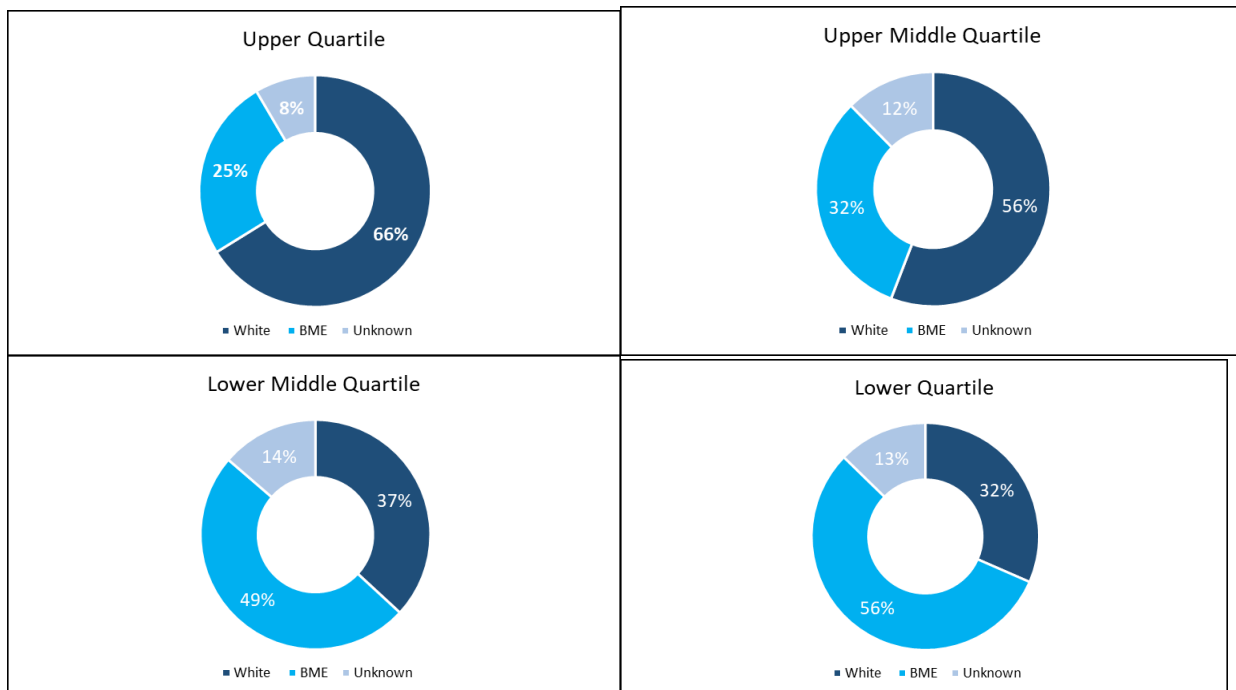
<sup>2</sup> Rydym yn sylweddoli bod y data a gesglir at ddibenion adrodd statudol yn ddeuaidd, ac nad yw hynny'n adlewyrchu hunaniaeth rhai o'n cydweithwyr. Rydym yn gweithio i sicrhau bod ein prosesau a'n polisiâu yn gwbl gynhwysol o safbwynt pobl draws ac anneuaid, ac rydym yn cydnabod y gallai natur yr adroddiad hwn fel adroddiad ar fwlch cyflog sy'n cymharu dynion a menywod gyfyngu ar ein dealltwriaeth o fylchau cyflog mewn perthynas â rhai pobl draws ac anneuaid. Rydym wedi ymrwmo i wahanu a chroesgyfeirio'r data yma ymhellach. Rydym eisoes yn caniatáu i bobl nodi eu hunaniaeth o ran rhywedd ond nawr, oherwydd y niferoedd isel, ar gyfer adrodd ar fylchau cyflog a'r gyflogres, gofynnir iddynt ddewis rhyw.

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11.
<b>12</b>
13
14
15
16

- Chwartzel Canol Uchaf 2.1% o Gynnydd mewn Menywod
- Chwartzel Canol Isaf 5.3% o Gynnydd mewn Menywod
- Chwartzel Isaf 0.2% o Gynnydd mewn Menywod

## Ethnigrwydd y gweithlu: chwartzeli

25 Mae 40 y cant o'n gweithlu cyfan yn gydweithwyr Du ac ethnig leiafrifol a 48 y cant yn gydweithwyr gwyn. Nid yw 12 y cant o'n cydweithwyr wedi rhannu'r wybodaeth yma yn eu data monitro.



26 Ers 2022, mae cyfran y gweithwyr cyflogedig sy'n rhannu gwybodaeth ynglŷn â'u hethnigrwydd wedi cynyddu ychydig:

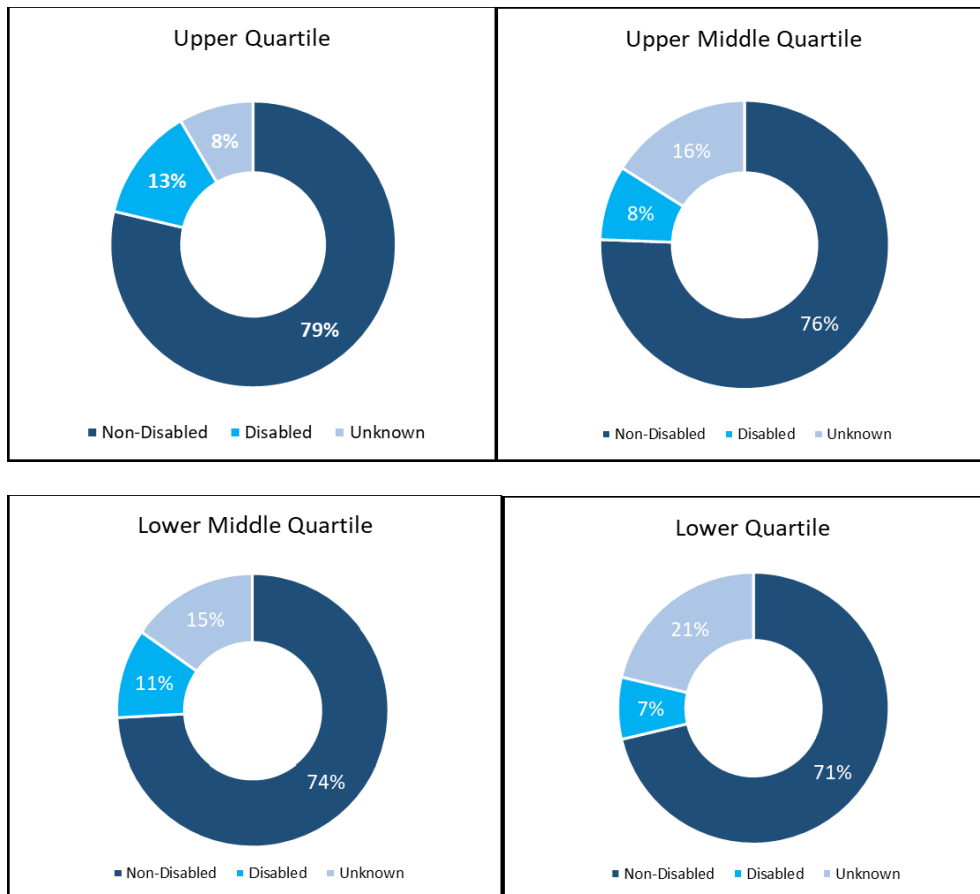
- 40% BME +2% ers 2022
- 48% Gwyn 0% ers 2022
- 12% Anhysbys -1% ers 2022

27 Cafwyd newidiadau yn y chwartzeli ers 2022 sy'n dangos cynnydd ar y cyfan o ran cynrychiolaeth BME:

- Chwartzel Uchaf 2% o gynnydd gweithwyr gwyn, 0.5% o gynnydd BME
- Chwartzel Canol Uchaf 1.5% o gynnydd gweithwyr gwyn, 1.6% o gynnydd BME
- Chwartzel Canol Isaf 3.6% o ostyngiad gweithwyr gwyn, 0.2% o ostyngiad BME
- Chwartzel Isaf 2.1% o ostyngiad gweithwyr gwyn, 7.7% o gynnydd BME

## Anabledd y gweithlu: chwarteli

28 Mae 9.8 y cant o'n gweithlu cyfan yn gydweithwyr anabl a 75 y cant yn gydweithwyr nad ydynt yn anabl. Nid yw 15.1 y cant o'n cydweithwyr wedi rhannu'r wybodaeth yma yn eu data monitro.



29 Y newid mwyaf eleni oedd lleihad yng nghyfran y gweithwyr nad ydynt yn anabl.

- 80.5% Heb fod yn anabl -5.5% ers 2022
- 9.8% Anabl +2.1% ers 2022
- 15.1% Anhysbys +3.4% ers 2022

30 Cafwyd newidiadau yn y chwarteli o gymharu â 2022:

- Chwartel Uchaf 4.2% o gynnydd mewn gweithwyr anabl
- Chwartel Canol Uchaf 3.6% o ostyngiad mewn gweithwyr nad ydynt yn anabl
- Chwartel Canol Isaf 0.1% o gynnydd mewn gweithwyr anabl
- Chwartel Isaf 4.0% o ostyngiad mewn gweithwyr nad ydynt yn anabl
- Chwartel Isaf 4.9% o gynnydd mewn gweithwyr anabl
- Chwartel Isaf 8.5% o ostyngiad mewn gweithwyr nad ydynt yn anabl
- Chwartel Isaf 1.1% o ostyngiad mewn gweithwyr anabl
- Chwartel Isaf 5.7% o ostyngiad mewn gweithwyr nad ydynt yn anabl

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11.
12
13
14
15
16



## Beth ydym yn ei wneud i fynd i'r afael â'n bylchau cyflog?

- 31 Mae ein bylchau cyflog ar sail ethnigrwydd a rhwng y rhywiau wedi tyfu ers y llynedd ac mae hynny'n destun siom o safbwynt cyflymder ein dyhead a'r negeseuon rydym eisiau eu cyfleu ynglŷn â'n sefydliad. O dan y ffigyrau pennawd hyn fodd bynnag, ceir rhai tueddiadau cadarnhaol o safbwynt gwella amrywiaeth yr NMC yn gyfan gwbl sy'n dangos ein bod yn symud tua'r cyfeiriad iawn. Mae'r rhain yn cynnwys cynnydd cyffredinol yn nifer y cydweithwyr BME sy'n gweithio yn yr NMC, gan adlewyrchu cynnydd mewn cynrychiolaeth ar draws tri chwarterel cyflog. Mae angen i ni barhau â'n cynlluniau presennol fel rhan o'n strategaeth EDI gyffredinol ond bydd angen i ni dargedu mwy ar ein camau gweithredu a blaenortiaethu gweithgarwch a fydd yn ein cynorthwyo i gau ein bylchau cyflog, gyda sylw penodol i gynydu cynrychiolaeth cydweithwyr BME ar raddfeydd uwch. Byddwn yn parhau i gyflawni'r camau gweithredu a amlinellwyd yn ein cynllun EDI (2022 - 2025) ac rydym wedi adolygu a diweddarau ein Cynllun Pobl yn sylweddol er mwyn bod yn fwy uchelgeisiol fyth.
- 32 Mae ein Cynllun EDI yn mabwysiadu dull cyfannol; fodd bynnag, mae'n amlinellu camau gweithredu penodol a fydd yn cyflymu'r sbardun ar gydraddoldeb o ran hil yn enwedig, a chamau gweithredu sydd hefyd yn uniongyrchol gysylltiedig â mynd i'r afael â'n bylchau cyflog rhwng y rhywiau ac ar sail anabledd. Rydym yn cydnabod bod cynnydd cynaliadwy yn cymryd amser ac rydym wedi amlinellu nifer o gamau gweithredu y credwn y byddant yn cael effaith gadarnhaol ar recriwtio, cynnydd gyrfaol a dal gafael ar gydweithwyr o grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli, dros gyfnod o dair blynedd.

### Cynnydd ar ddiwedd blwyddyn un

- 33 Yn 2022, gosodom y nodau canlynol i'n hunain:
- 33.1 gweld gwelliant o safbwynt atebolrwydd a throsolwg yr arweinyddiaeth ar gyfer EDI;
- 33.2 gweithredu ein System Orlhain Ymgeiswyr (ATS) newydd i osod hysbysebion swyddi ac ymdrin â cheisiadau gan ymgeiswyr, er mwyn cefnogi gwelliannau o ran gwasanaethau recriwtio;
- 33.3 sefydlu cynnig ar gyfer datblygu arweinyddiaeth a gyrfa, gyda chymuned amrywiol o gydweithwyr yn derbyn hyn i'w cynorthwyo gyda'u cynnydd. Aethom ati i sicrhau bod menywod a chydweithwyr Du ac ethnig eiafrifol yn cael gwahoddiad rhagweithiol i ymuno yn y datblygiad fel rhan o'n gweithredu cadarnhaol.
- 33.4 Modelu rolau â gwaith rhan-amser a rhannu swydd ar bob lefel, gyda sylw penodol i rolau uwch.
- 33.5 gwrando ar a dysgu o dystiolaeth megis cyfweiliadau ymadael ac ymgeiswyr mewnol a benodwyd yn ddiweddar i'n cynorthwyo i greu ymyriadau wedi'u targedu.
- 34 Er ei bod wrth gwrs yn destun cryn siom nad yw hyn wedi'i adlewyrchu yn ein ffigyrau eto, cafwyd cynnydd gyda'r holl nodau hyn yn 2022-23 ac rydym wedi gosod sylfeini cadarn ar gyfer cynnydd yn 2023.
- 35 Rydym wedi ailystyried ein dull o gynnal trosolwg ar y cynllun EDI. Mae gan ein Grŵp

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11.
12
13
14
15
16

- Arweinyddiaeth EDI gylch gorchwyl sydd wedi'i adnewyddu gan sicrhau bod eglurder ynglŷn â'i ddiben craidd newydd o fonitro cynnydd y cynllun EDI yn ôl meincnodau a thargedau EDI corfforaethol a gytunwyd, gan dynnu materion perthnasol i sylw'r Tîm Gweithredol a sicrhau dull integredig o hyrwyddo EDI mewn prosiectau mawr, traws-sefydliadol.
- 36 Aeth ein ATS newydd yn fyw yn ôl yr amserlen ar 1 Tachwedd 2022. Bydd hyn yn gwella'r ffordd rydym yn olrhain data er mwyn dysgu a gwella ein strategaethau a'n hymgyrchoedd recriwtio ar gyfer rolau ble mae angen i ni fod yn ymwybodol o fylchau cyflog. Er y cafwyd rhai anawsterau yn fuan wedi cyflwyno'r system, mae'r rhain wedi cael eu datrys bellach ac mae'r system yn gweithio'n dda. Mae adborth ansoddol o arolwg diweddar ymhlith cydweithwyr yn awgrymu bod gwelliannau sylweddol yn ansawdd a chysondeb recriwtio. Mae'r ATS hefyd yn darparu gwell peirianwaith i ni gael gwahodd cydweithwyr i rannu eu data amrywiaeth ar gychwyn eu taith fel gweithwyr cyflogedig. Ni fydd yr ATS ar ei ben ei hun yn cael effaith uniongyrchol ar fylchau cyflog. Mae recriwtio gweithlu mwy amrywiol, sydd wedi'i ddsbarthu'n fwy cyfartal ar draws graddfeydd, yn dibynnu ar amryw o ffactorau, ac yn benodol ar ein gallu i ddenu cronfa dalent amrywiol ac ar y dulliau a fabwysiedir gan reolwyr sy'n recriwtio. Mae'r ATS fodd bynnag yn cynyddu'r offer sydd ar gael i gefnogi recriwtio cynhwysol, yn enwedig o safbwynt ein helpu i ddefnyddio dull cyson o wneud ystod o ddata ymgeiswyr yn ddienw er mwyn mynd i'r afael â rhagfarn ddiarwybod a darparu data amserol ar effeithiau'r penderfyniadau a wnawn ar bob cam yn y broses recriwtio.
- 37 O safbwynt ein cynnig datblygu arweinyddiaeth a gyrfa, rydym wedi cael carfan arall hynod lwyddiannus yn ein rhaglen fentora, Rising Together. Yn nhrydedd flwyddyn cynnal y rhaglen hon, gwelsom niferoedd cynyddol o gyfranogwyr yn elwa o raglen o fentora, rhwydweithio a dysgu ffurfiol. Llwyddodd oddeutu 30 y cant o'r rhai a fentorwyd i gael dyrchafiad, secondiad neu newid i rôl newydd o fewn 12 mis wedi cwblhau'r rhaglen a nododd 95 y cant fod eu profiad yn gyffredinol gyda rhaglen Rising Together yn dda iawn a rhagorol.
- 38 Rydym hefyd wedi lansio ein rhaglen Management Essentials sydd yn orfodol i'r holl reolwyr ar draws yr NMC. Bwriedir i'r rhaglen osod disgwyliadau ar gyfer holl reolwyr yr NMC, darparu fframwaith gyfannol ar gyfer rheoli perfformiad yn y gweithle hybrid, darparu sylfaen gadarn i reolwyr nad ydynt wedi cael y cyfle i ddatblygu eu sgiliau yn llawn, darparu offer i helpu gyda sefyllfaoedd penodol, darparu gofod i reolwyr gael oedi a myfyrio a chreu cymuned o reolwyr sy'n gallu darparu cefnogaeth i gymheiriaid. Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn llifo trwy bob un rhan o'r rhaglen hon, i unigolion yr ydym am eu cynorthwyo i ddatblygu a gwneud cynnydd, ond hefyd er mwyn i'n cydweithwyr gael budd o fuddsoddiad mewn rheolaeth ac arweinyddiaeth. Mae gwella galluoedd rheoli yn allweddol er mwyn gallu cyflawni ein camau gweithredu EDI yn gyson, gan gynnwys sicrhau y caiff grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli eu hannog, eu cynorthwyo a'u meithrin i ddatblygu eu gyrfaedd o fewn yr NMC. Gyda'r gwelliannau yn ein cynrychiolaeth a'n buddsoddiad mewn arweinwyr a chynlluniau fel 'Rising Together', rydym o'r farn ein bod ar y llwybr iawn tuag at barhau i wella ein cyfraddau cynrychiolaeth ar lefelau uwch yn yr NMC.
- 39 Rydym hefyd wedi penodi Cyfarwyddwr Gweithredol ar sail rhannu swydd am y tro cyntaf i swydd Cyfarwyddwr Pobl ac Effeithiolrwydd Sefydliadol, gan ddarparu esiampl sy'n dangos y gall gweithio rhan-amser a rhannu swyddi fod yn bosibl ar bob lefel.
- 40 Rydym wedi ailwampio ein dull o ymdrin â chyfweliadau ymadael ac wedi cynnwys

cwestiynau sy'n mynd i'r afael yn uniongyrchol â materion mewn perthynas â phrofiadau cydweithwyr o gydraddoldeb a chynhwysiant. Bydd hyn yn rhoi data mwy cyflawn i ni a mewnwediadau newydd er mwyn cefnogi camau gweithredu wedi'u targedu. Mae'r data hyn yn cadarnhau bod camau gweithredu yr ydym eisoes wedi ymrwymo iddynt yn briodol gan fod nifer o gydweithwyr wedi cyfeirio at ddiffyg hyfforddiant a/neu gefnogaeth gan reolwyr ar gyfer datblygu eu sgiliau a'u potensial fel ffactorau yn eu penderfyniad i adael y sefydliad.

- 41 Yn ychwanegol at y camau gweithredu a amlinellwyd yn adroddiad bylchau cyflog y llynedd, yn dilyn ymgynghoriad Total Reward gyda'n holl gydweithwyr, rydym wedi adolygu ein strwythurau cyflog ac wedi cyflwyno camau cynnydd cyflog blynyddol. Rydym hefyd wedi lleihau ein hamrediad cyflogau er mwyn parhau i liniaru unrhyw faterion cyflog cyfartal all godi. Yn y tymor hirach, er ein bod yn sylweddoli na fydd cyflogau ar eu pennau eu hunain yn cau bylchau cyflog, bydd hyn yn lliniaru'r broblem y gwyddom amdani bod cydweithwyr yn mynd yn "sownd" ar fannau penodol o fewn amrediadau cyflog eang heb unrhyw fodd amlwg o sicrhau cynnydd.

### Blaenoriaethau ar gyfer y 12 mis nesaf:

- 42 Y llynedd, fe ddywedom y byddem erbyn diwedd 2023-24 yn anelu at:
- 42.1 sicrhau bod gan ein holl gydweithwyr fwy o sgiliau mewn EDI er mwyn iddynt fod yn fwy galluog a hyderus ynglŷn â phynciau sy'n uniongyrchol berthnasol i'w rôl, ac wedi'u harfogi â'r hyn sydd ei angen i recriwtio, datblygu a chefnogi timau amrywiol yn effeithiol;
  - 42.2 cael llai o rwystrau a thrafferthion yn codi mewn perthynas â recriwtio a chynnydd i fenywod a chydweithwyr BME; a gwelliant o ran darparu cynhwysiant anabled ac addasiadau rhesymol; ac
  - 42.3 Rydym hefyd eisiau creu esiamplau o ran gweithio'n rhan-amser a rhannu swyddi ar bob lefel, ond yn arbennig mewn rolau uwch. Wrth i ni ddyrannu adnoddau, byddem yn anelu at wneud ein disgrifiadau swydd yn fwy modiwlaid ac yn fwy hygyrch ar sail rhan-amser neu rannu swydd.
- 43 Rydym yn parhau â'n hymrwymiad i'r holl bethau hyn ond, o ystyried y cynnydd yn ein bylchau cyflog ar sail ethnigrwydd a rhwng y rhywiau, rydym yn cydnabod bod angen i ni fod yn fwy uchelgeisiol. Wrth adnewyddu ein hymrwymadau i leihau ein bylchau cyflog, rydym hefyd yn cynnig gosod targedau newydd, cyhoeddus ar gyfer dyrchafu a recriwtio menwyd a chydweithwyr BME ac ymgeiswyr ar raddfa 6 ac uwch. Bydd y rhain yn cael eu gosod yn ein Cynllun Corfforaethol newydd a byddwn yn adrodd ar gynnydd gyda nhw yn ein Hadroddiad Blynyddol.
- 44 Er mwyn cyflawni ein dyheadau, mae ein blaenoriaethau ar gyfer y 12 mis nesaf yn cynnwys:
- 44.1 **Recriwtio a darparu adnoddau:** Byddwn yn cyflwyno hyfforddiant gorfodol i baw sydd â swyddi gwag i ddatblygu hyder a dealltwriaeth a datblygu dull mwy cyson ar gyfer recriwtio cynhwysol. Byddwn yn ailfuddsoddi amser cydweithwyr a ryddhawyd gan yr ATS gwell er mwyn cael gwelliant parhaus yn ansawdd a chyrhaeddiad ein hysbysebion swyddi a'n hymgysylltiad â'r farchnad lafur gan roi sylw penodol i fynd i'r afael â diffygion o safbwynt cynrychiolaeth cydweithwyr BME ar raddfeydd ble maent wedi'u tangynrychioli ar hyn o bryd o gymharu â

graddfeydd is.

- 44.2 **Datblygu a chynnydd gyrfaoel staff wedi'u targedu:** Mae Rising Together a Management Essentials yn fan cychwyn cryf ar gyfer datblygu'n cydweithwyr, ond mae angen i ni droi hynny yn lefelau uwch o gynnydd gwirioneddol, yn arbennig ar gyfer cydweithwyr BME sydd wedi'u gorgynrychioli yn y chwarterel isaf. Bydd ein carfan nesaf yn Rising Together yn dechrau ym mis Hydref 2023 ac am y tro cyntaf, bydd ganddynt beirianwaith eglur ar ôl y rhaglen ar gyfer symudiadau talent a dyrchafiad posibl.
- 44.3 **Recriwtio uwch swyddogion:** Rydym hefyd am fod yn fwy rhagweithiol ynglŷn â chanfod a noddi talent amrywiol i gael eu recriwtio i rolau uwch fel rhan o well cynllunio ar gyfer talent ac olyniaeth. Bydd hyn yn cynnwys rhagor o rwydweithio ac allgymorth gan gydweithwyr uwch er mwyn sicrhau y caiff yr NMC ei weld fel cyflogwr a ddewisir gan bobl o gefndiroedd amrywiol ac edrych ar arferion da a gweithio gyda phartneriaid allanol i gyrraedd ymgeiswyr BME.
- 44.4 **Cynhwysiant anabledd ac addasiadau rhesymol:** Byddwn yn adolygu ac yn gwella ein polisi a'n proses addasiadau rhesymol er mwyn sicrhau y bydd ein holl gydweithwyr anabl y mae angen addasiadau rhesymol arnynt yn eu derbyn mewn modd amserol. O ystyried natur unigol addasiadau rhesymol, nid oes modd gosod terfyn amser sy'n mynd i weithio i bawb ar gyfer hyn ond bydd ein canllawiau a fydd wedi'u hadnewyddu yn amlygu pwysigrwydd gweithredu'n amserol ar addasiadau rhesymol. Byddwn hefyd yn cefnogi defnydd cynyddol o'n pasbort addasiadau rhesymol fel bod modd i addasiadau rhesymol gael eu cofnodi, eu trafod yn rheolaidd a'u cynnal heb fwch pan fydd cydweithwyr yn newid rôl neu'n cael rheolwr gwahanol. Byddwn yn adnewyddu ein deunyddiau dysgu EDI er mwyn sicrhau y caiff ein cydweithwyr eu cynorthwyo i ddeall sut mae model cymdeithasol anabledd yn berthnasol i'w gwaith yn yr NMC a sut mae hynny'n gysylltiedig â'n dull o ymdrin ag addasiadau rhesymol. Byddwn yn parhau i weithio gyda rhwydweithiau'n cydweithwyr a'n sianeli cyfathrebu mewnol er mwyn cynyddu'r gyfran o'n cydweithwyr sy'n cwblhau monitro data amrywiaeth. Byddwn yn canolbwyntio ar gynyddu nifer ein cydweithwyr sy'n rhannu gwybodaeth am anabledd gyda'r nod o gael 90 y cant o'n cydweithwyr ym mhob chwarterel cyflog i wneud hynny erbyn diwedd y flwyddyn ariannol.

45 Byddwn hefyd yn parhau i ymgorffori ein strwythurau a'n polisi gwobrwyo newydd er mwyn hyrwyddo tryloywder a chynnydd gyrfaoel. Mae'r polisi cyflogau newydd hefyd yn cynnwys mesurau rheoli tynnach ar gyfer penodi ymgeiswyr allanol gyda'r nod o leihau gwahaniaethau rhwng cydweithwyr mewnol ac allanol. Mae hyn wedi bod yn destun pryder i gydweithwyr yn yr NMC.

46 Mae llawer o'r camau gweithredu a amlinellwyd uchod yn rhan o'n Cynllun Pobl sydd newydd gael ei ailwampio. Fel rhan o'r cynllun hwn, bydd gan bob ffrwd gwaith set a ddiffinir yn eglur o ffactorau llwyddiant, metrigau a gwerthusiadau.

### Erbyn ddiwedd blwyddyn tri:

47 Ar ddiwedd 2023-24, byddwn yn adolygu cynnydd ac yn ystyried ble gallwn fynd ymhellach gyda gweithredu cadarnhaol wedi'i dargedu.

48 Rydym yn gobeithio gweld bylchau o ran cynrychiolaeth yn lleihau ar draws bob haen o'n gweithlu er mwyn cefnogi cynnydd tuag at gau ein bwch cyflog. Drwy ein dull o ymwneud

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.
11.
12.
13.
14.
15.
16.

â meincnodi a bod yn agored i ymgysylltu a dysgu, gan ein cydweithwyr a chan randdeiliaid allanol, ein nod yw parhau i ymgorffori ystyriaethau arferion gorau EDI yn ein Cynlluniau EDI a Phobl nesaf ar gyfer 2025 a thu hwnt i hynny.

49 Ceir rhagor o fanylion ynglŷn â'r camau gweithredu yn ein Cynllun Pobl a'n Cynllun EDI.

### **Sut byddwn ni'n gwybod ein bod yn gwneud cynnydd?**

50 Byddwn yn defnyddio ystod o fesurau mewnol ac allanol i sicrhau y byddwn yn atebol am wneud cynnydd gyda'n dyheadau ynglŷn ag EDI a bylchau cyflog.

51 Mae hynny'n cynnwys parhau i gynnal dadansoddiadau manwl a chroestoriadol o'r data a rennir gan ein cydweithwyr a'r rhai sy'n ymgeisio am waith gyda ni er mwyn deall ble ceir rhwystrau o ran recriwtio a chadw cydweithwyr a chynnydd gyrfaol, ac ar ba grwpiau y mae'r rhwystrau hyn yn cael effaith anghymesur. Mae'r data hyn yn cynnwys gwybodaeth am fylchau cyflog ond mae hefyd yn cynnwys adborth gan ein cydweithwyr drwy ein harolwg mewnol Your Voice a'n harolwg ymuno, cyfweliadau ymadael a safbwyntiau ein rhwydweithiau gweithwyr cyflogedig EDI a rhanddeiliaid drwy feincnodau megis Safon Cydraddoldeb Hil Gweithlu'r GIG.

52 Byddwn yn mesur cynnydd tuag at ein targed mewnol i gynyddu cynrychiolaeth cydweithwyr BME ar lefel uwch ac yn darparu gwybodaeth wedi'i gwahanu ar lefel adrannau fel bod modd i uwch arweinwyr ddeall sut maent yn cefnogi'r ddarpariaeth yn hyn o beth.

53 Bydd y camau gweithredu i fynd i'r afael â'n bylchau cyflog a'r cynnydd yn cael eu monitro fel rhan o'n cynllun gweithredu EDI dan arweinyddiaeth ein Grŵp Arweinyddiaeth EDI a bydd aelodau'r Bwrdd Gweithredol a'r Cyngor yn craffu arnynt. Bydd gan aelodau'r Bwrdd Gweithredol dargedau EDI wedi'u cynnwys yn eu hamcanion.

54 Yn sgil gwaith cyfathrebu mewnol i dynnu sylw at bwysigrwydd rhannu data monitro amrywiaeth a sut byddwn yn eu defnyddio, bu cynnydd amlwg yn y nifer o'n cydweithwyr sydd wedi mewnbynnu eu gwybodaeth monitro amrywiaeth yn ein systemau AD mewnol, yn enwedig mewn perthynas ag ethnigrwydd ac anabledd. Byddwn yn parhau i fonitro pa gyfran o'n cydweithwyr sy'n rhannu eu nodweddion amrywiaeth gyda ni ac yn cymryd camau gweithredu wedi'u targedu i annog grwpiau lle mae cyfraddau rhannu'n isel i rannu'r wybodaeth.

### **Crynodeb**

55 Rydym wedi cyflawni camau gweithredu sy'n darparu sylfaen gadarnhaol ar gyfer cynnydd ond yn cydnabod bod angen i ni wneud mwy i fynd i'r afael ag achosion sylfaenol ein bylchau cyflog sy'n tyfu. Rydym yn croesawu'r sylw a'r symbyliad cyson ychwanegol fydd yn dod i'n gwaith yn sgil ein camau gweithredu newydd. Yn ogystal â dangos ein dyheadau ynglŷn â lleihau bylchau cyflog, mae'r rhain yn dangos ein hymrwymiad i dryloywder a'n parodrwydd i fod yn atebol.

56 Drwy gamau gweithredu fel codi hyder a galluoedd ein cydweithwyr mewn meysydd allweddol, gan gynnwys hyfforddiant gorfodol ar recriwtio a hanfodion rheoli, ein nod yw cynorthwyo'n holl gydweithwyr i gyflawni ein cyfrifoldebau unigol ac ar y cyd er mwyn mynd i'r afael â'r materion sy'n achosi ein bylchau cyflog.

57 Bydd ein gwaith yn mynd i'r afael â'r heriau a amlygir gan ein data am fylchau cyflog yn

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11.
12
13
14
15
16

cael ei lywio a'i gefnogi gan ein hymgysylltiad cadarnhaol parhaus â rhwydweithiau ein gweithwyr cyflogedig a rhanddeiliaid eraill. Mae ein cynlluniau EDI a Phobl yn amlinellu fframweithiau gweithredu sy'n cefnogi ei gilydd ac sy'n uchelgeisiol.

- 58 Rydym wedi ymrwymo i wneud y newidiadau sydd eu hangen er mwyn lleihau ein bylchau cyflog, gan ddatblygu ar sail ein hymrwymadau presennol a'u hehangu. Rydym yn sylweddoli y gallai gymryd amser i gael newid cynaliadwy ond rydym wedi amlinellu camau gweithredu eglur i fesur ein hunain yn ôl y rhain ac rydym yn cydnabod ein cyfrifoldeb ar y cyd am eu cyflawni

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11.
<b>12</b>
13
14
15
16

## Canfyddiadau cychwynnol Arolwg WRES 2023 NMC

### Cynnwys

Cyflwyniad .....	2
Cynnydd tuag at ddangosyddion WRES: cipolwg.....	3
Dangosyddion Data WRES (1-4): Canfyddiadau Cychwynnol 2023.....	4
Dangosydd 1 .....	4
Dangosydd 2 .....	6
Dangosydd 3 .....	7
Dangosydd 3 .....	8
Dangosyddion Arolwg WRES (5-8): Canfyddiadau Cychwynnol .....	9
Methodoleg a dulliau casglu data'r arolwg.....	9
Dangosydd 5 .....	10
Dangosydd 6 .....	11
Dangosydd 7 .....	12
Dangosydd 8 .....	13
Dangosydd 9 .....	14
Casgliad.....	15
Beth ydym yn ei wneud i ymateb i'n data WRES ar gyfer 2023?.....	15
Sut fyddwn ni'n gwybod ein bod ni'n gwneud cynnydd?.....	17

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11.
<b>12</b>
13
14
15
16

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11.
12
13
14
15
16

## Cyflwyniad

Yn 2019, addawodd yr NMC i ymrwymo i [Safon Cydraddoldeb Hiliol yn y Gweithlu \(WRES\) y GIG](#), ac yn 2020, fe wnaethom ni gyflwyno ein set data gyntaf i WRES yn unol â'r addewid hwn. Byddwn bellach yn gwneud hyn yn flynyddol, ac yn Ebrill 2023, fe wnaethom gychwyn casglu ein pedwaredd rownd o ddata i'n galluogi i gychwyn meincnodi ein perfformiad a monitro cynnydd.

Mae arolwg WRES, a'r cynllun gweithredu cysylltiedig, yn un rhan o'n [cynllun Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant \(EDI\)](#) yn unol â Strategaeth 2020-25 yr NMC. Mae'n elfen allweddol o'n gwaith EDI mewn perthynas â'r NMC fel cyflogwr, gan bennu ein cyfeiriad o ran cyflawni arfer da mewn cydraddoldeb hiliol ar draws holl feysydd cylch oes cyflogai, gan helpu i leihau ein bwlch cyflog ethnigrydd, gan sicrhau bod ein cydweithwyr yn teimlo eu bod yn cael mynediad teg at gyfleoedd gyrfa, datblygu, a chyfleoedd i gamu ymlaen yn eu gyrfa, a'u bod yn cael triniaeth gynhwysol a theg yn y gweithle.

Cynhaliwyd arolwg 2023 WRES ym Mehefin ac ymatebodd 34.3% o gydweithwyr yn yr NMC. Mae hyn yn gynnydd bychan (0.6 pwynt canran) o gymharu â'r flwyddyn flaenorol. Byddwn yn ymdrin â'r gostyngiad hwn trwy integreiddio WRES yn ein harolwg Eich Llais ar gyfer cydweithwyr, gan leihau nifer yr arolygon y mae'r sefydliad yn gofyn i'w aelodau eu hateb.

Yn yr adroddiad hwn, rydym yn nodi'r canlyniadau o gymharu â phob un o ddangosyddion data WRES (1-4) ac yna canlyniadau ein harolwg mewnol ynghylch WRES ar gyfer y gweithlu (dangosyddion 5-8).

Mae'r adroddiad hwn yn amlinellu'r canlynol:

1. Deilliannau data WRES 2023 yr NMC
2. Deilliannau data WRES 2022 yr NMC (at ddibenion cymharu)
3. Data adroddiad 2023 WRES y GIG (at ddibenion cymharu ag Ymddiriedolaethau'r GIG)

Yn anffodus, nid ydym ni hyd yn hyn wedi cael yr adroddiad am Gyrrff Hyd Braich gan WRES y GIG, ac mae hynny'n cyfyngu ar ein gallu i feincnodi ein data trwy eu cymharu â chyrff allanol.

## Nodyn ynghylch terminoleg

Mae'r derminoleg yn y ddogfen hon yn cynnwys y term 'Pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig' (BME) sy'n cyd-fynd â'r termau a ddefnyddir gan WRES y GIG yn ei [ddogfennau adrodd](#). Yn achos y diffiniadau o BME a gwyn a ddefnyddir yn WRES, maent yn cyd-fynd â gofynion adrodd cenedlaethol mewn perthynas â chategorïau ethnic ym model data'r GIG, a defnyddir hwy yn nata NHS Digital. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn Adran 7 [Canllawiau Technegol WRES](#).



## Cynnydd tuag at ddangosyddion WRES: cipolwg

Dangosydd WRES	Cynnydd o gymharu â 2022		Sylwadau
Yr holl ymatebion i'r arolwg	<b>Wedi gwaethygu</b>		Gostyngiad, o 34.9 y cant o gydweithwyr yn 2022 i 34.3 y cant o gydweithwyr yn 2023
Dangosydd 1: Cynrychiolwyr BME yn y sefydliad drwyddo draw	<b>Wedi gwella</b>		Bu cynnydd o 1.6 y cant yng nghyfanswm y cynrychiolwyr BME yn 2023. Bellach yn 39.8 y cant o gymharu â 38.2 y cant yn 2022.
Dangosydd 2: tebygoliaeth y caiff ymgeiswyr BME eu penodi	<b>Dim newid</b>		Mae ymgeiswyr gwyn 1.24 gwaith yn fwy tebygol o gael eu penodi o restr fer nag ymgeiswyr BME.
Dangosydd 3: Cyflogeion BME mewn prosesau disgyblu	<b>Wedi gwaethygu</b>		Ni ddaeth unrhyw staff BME yn destun proses ddisgyblu ffurfiol yn 2022. Yn ôl ein data AD, yn 2023, o blith cyfanswm o 1,082 o gydweithwyr, fe wnaeth tri chydweithiwr BME brofi proses ddisgyblu ffurfiol o gymharu ag un cydweithiwr gwyn. Er bod hyn yn golygu bod cydweithwyr BME 3.64 gwaith yn fwy tebygol o brofi proses ddisgyblu ffurfiol na chydweithwyr gwyn, ar y cyfan, mae hyn yn gyfystyr â 0.4% o'r holl gydweithwyr yn yr NMC.
Dangosydd 4: cyflogeion yn cyfranogi mewn hyfforddiant nad yw'n orfodol	<b>Wedi gwella</b>		Mae cydweithwyr BME yr un mor debygol â chydweithwyr gwyn o gyfranogi mewn hyfforddiant nad yw'n orfodol
Dangosydd 5: cydweithwyr yn profi aflonyddu, bwlio neu gamdriniaeth (HBA) yn allanol	<b>Wedi gwella</b>		Wedi gostwng i 1.9% yn achos cydweithwyr BME Wedi gostwng i 0% yn achos cydweithwyr Gwyn
Dangosydd 6: cydweithwyr yn profi aflonyddu, bwlio neu gamdriniaeth yn fewnol	<b>Gwyn</b>	<b>BME</b>	Wedi gostwng i 8.3% (-0.9%) yn achos cydweithwyr Gwyn Wedi cynyddu i 11.7% (+1.0%) yn achos cydweithwyr BME
	<b>Wedi gwella</b>	<b>Wedi gwaethygu</b>	
Dangosydd 7: canfyddiadau ynghylch cyfleoedd cyfartal mewn	<b>Gwyn</b>	<b>BME</b>	Mae'r ddwy sgôr yn is na 50% Wedi cynyddu i 46.3% (+3.0%) yn achos cydweithwyr Gwyn Wedi gostwng i 30.2% (-8.2%) yn achos cydweithwyr BME
	<b>Wedi gwella</b>	<b>Wedi gwaethygu</b>	

perthynas â chamu ymlaen yn eu gyrfa			
Dangosydd 8: cyflogeion yn cael profiad personol o wahaniaethu yn y gweithle	<b>Gwyn</b> <b>Wedi gwella</b>	<b>BME</b> <b>Wedi gwaethygu</b>	Wedi gostwng i 4.6% (-0.7%) yn achos cydweithwyr Gwyn Wedi cynyddu i 9.9% (+1.7%) yn achos cydweithwyr BME
Dangosydd 9: aelodau BME y Bwrdd	<b>Dim Newid</b>		Nid oedd unrhyw newid o ran nifer aelodau BME y Bwrdd, ac roedd nifer y cynrychiolwyr BME ar lefel aelodau'r Bwrdd yn dal yn 5%

## Dangosyddion Data WRES (1-4): Canfyddiadau Cychwynnol 2023

### Dangosydd 1

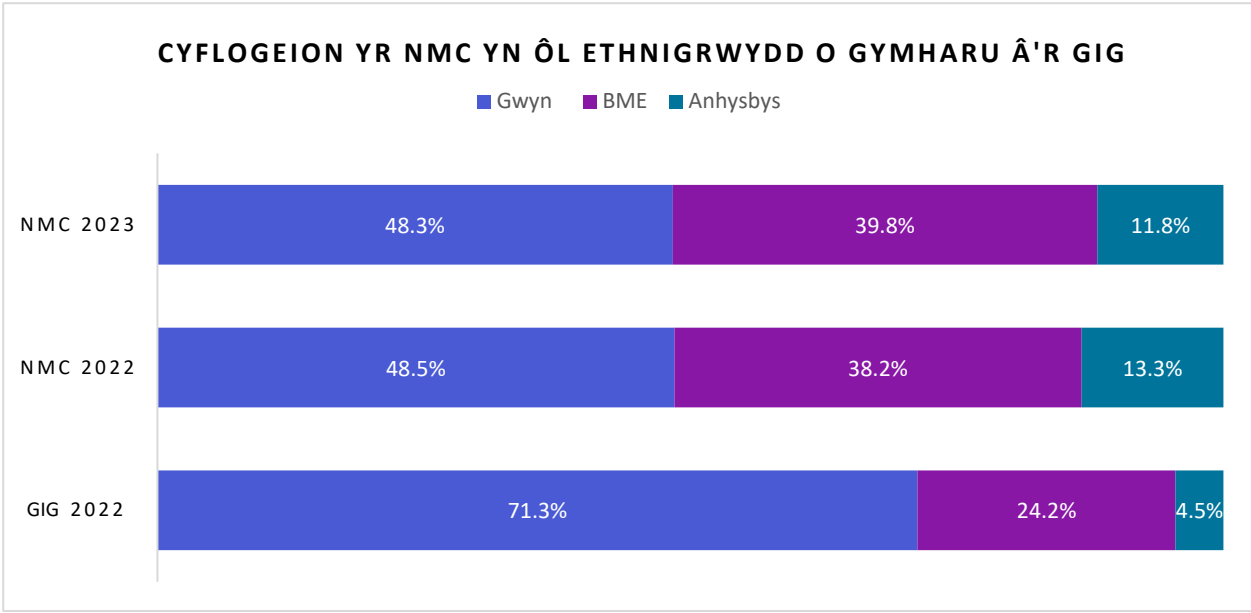
**Dangosydd 1 WRES - Staff ym mhob un o Fandiau 1-9 Agenda ar gyfer Newid (AfC) y GIG neu is-grwpiau Meddygol a Deintyddol a Rheolwyr Uchel lawn (VSM) (yn cynnwys aelodau Byrddau Gweithredwyr) o gymharu â'r ganran o'r staff yn y gweithlu cyfan.**

Nid yw graddau cyflog yr NMC yn cyfateb i raddau AfC y GIG. Yn 2020, cytunwyd â WRES y buasem yn cyflwyno ein data ynghylch cyflogau mewn cyfyngau cyflog £10 mil yn unol â chyrrff rheoleiddio eraill.

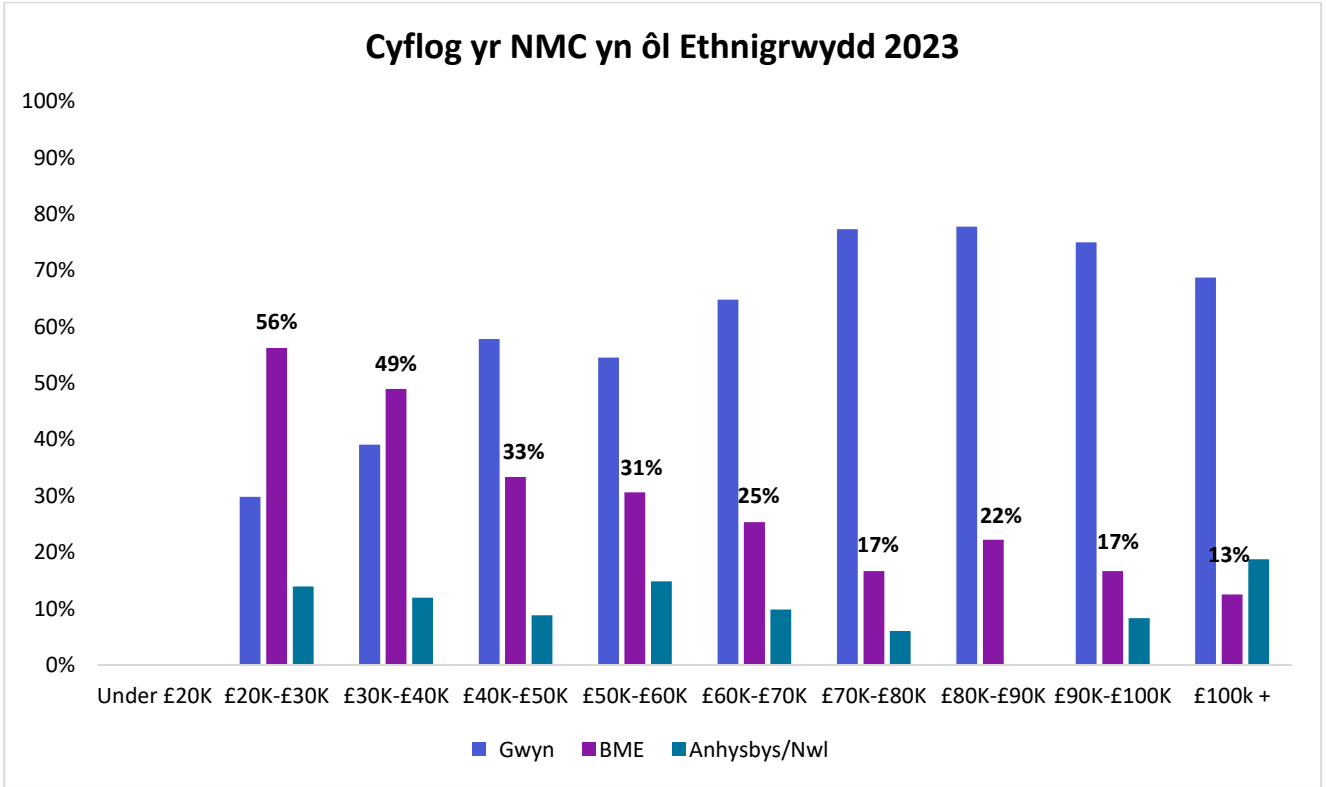
- Yn 2023, mae 39.8 y cant o weithlu'r NMC yn BME. Mae hyn yn **15.6** pwynt canran yn fwy na chyfartaledd ymddiriedolaethau'r GIG yn 2022.
- Bu cynnydd o **1.6** pwynt canradd yn nifer y cydweithwyr BME yn 2023. Achoswyd hyn yn bennaf yn sgil nifer y staff newydd yn hytrach na newidiadau o ran y gyfradd o gydweithwyr presennol sy'n rhannu eu data monitro amrywiaeth mewn perthynas â'u hethnigrwydd.

Isod, gwelir canlyniadau arolwg WRES ynghylch dosbarthiad cydweithwyr yn ôl ethnigrwydd o gymharu â'r GIG yn 2022.

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11.
12
13
14
15
16



Isod, ceir manylion dosbarthiad presennol cyflogau cyflogaeion yn ôl graddau. Yn ôl diffiniad arolwg WRES, mae cydweithwyr sy'n cael cyflog sy'n fwy na £100,000 yn rheolwyr uchel iawn.



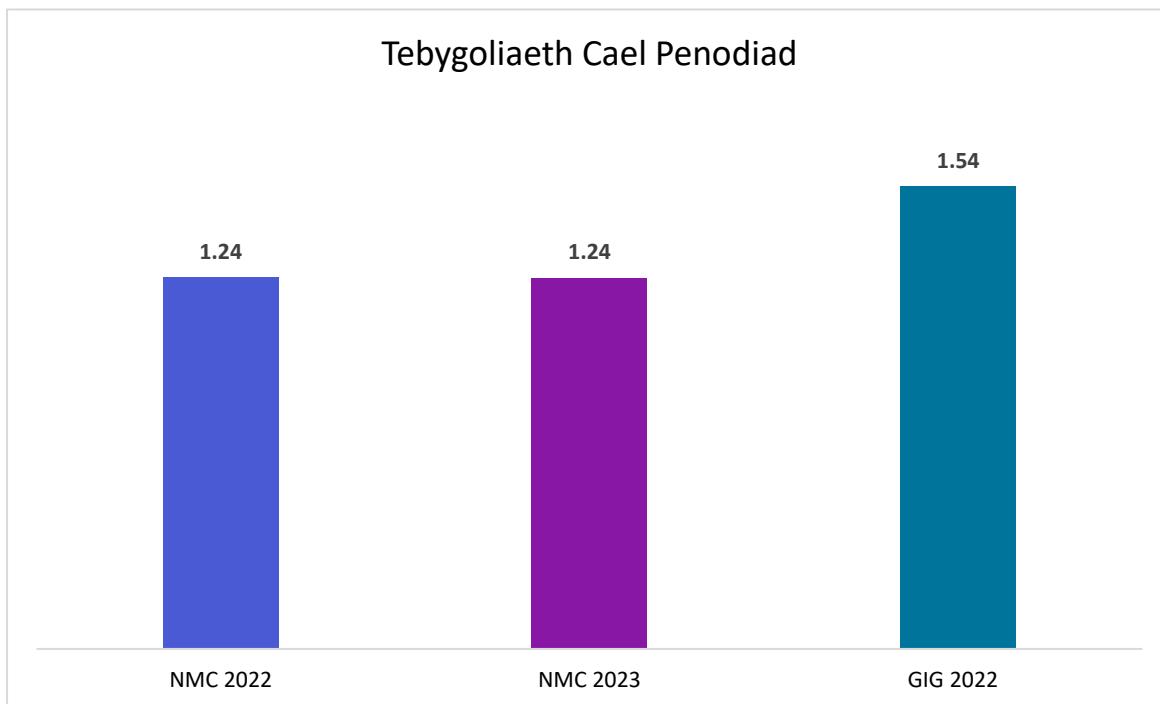
- Yn 2023, mae 13 y cant o gydweithwyr BME yr NMC yn cael tâl sy'n fwy na £100,000 (yr hyn sy'n cyfateb i lefel VSM yn y GIG). Mae hyn yn gynydd o 13 y cant ers arolwg 2022 WRES.

- Yn 2022, roedd cynrychiolaeth staff BME ar lefel VSM yn 10.3 y cant yn y GIG.

## Dangosydd 2

### Dangosydd 2 WRES - Y debygoliaeth gymharol y caiff ymgeiswyr gwyn eu penodi o restrau byr o gymharu ag ymgeiswyr BME

Mae'r NMC yn gofyn i bob ymgeisydd rannu manylion eu hethnigrwydd ar ffurflen casglu data ddiennw ar ein system olrhain ymgeiswyr (ATS). Isod, ceir graff sy'n dangos y debygoliaeth y caiff ymgeisydd gwyn ei benodi o restrau byr o gymharu ag ymgeisydd BME, a sut oeddem ni'n cymharu â'r GIG yn 2022:



- Yn 2023, roedd ymgeiswyr gwyn am swyddi yn yr NMC a gafodd eu cynnwys ar restrau byr yn 1.24 gwaith yn fwy tebygol o gael eu penodi nag ymgeiswyr BME. Nid yw hyn wedi newid ers y llynedd. Fodd bynnag, eleni yw'r flwyddyn gyntaf rydym wedi gallu defnyddio data ynghylch rhestrau byr o'n ATS yn unig, yn hytrach na dim ond data ynghylch penodiadau o'n systemau AD.
- Mae sgôr 2022 yr NMC yn is na sgôr y GIG, ond mae'n bleidiol i ymgeiswyr gwyn serch hynny/
- Yn ôl diffiniad WRES, byddai sgôr dderbyniol yn yr ystod nad yw'n andwyol (0.8 - 1.25) ar sail y rheol pedwar pumed. Mae sgôr yr NMC yn yr ystod honno. Gellir diffinio'r rheol pedwar pumed fel a ganlyn: *'os yw'r gyfradd ddethol ar gyfer grŵp penodol yn llai nag 80 y cant o'r grŵp â'r gyfradd ddethol uchaf, mae effaith anffafriol ar y grŵp hwnnw'*. Mae hyn yn golygu bod sgôr bresennol yr NMC (1.24) yn yr ystod hon.

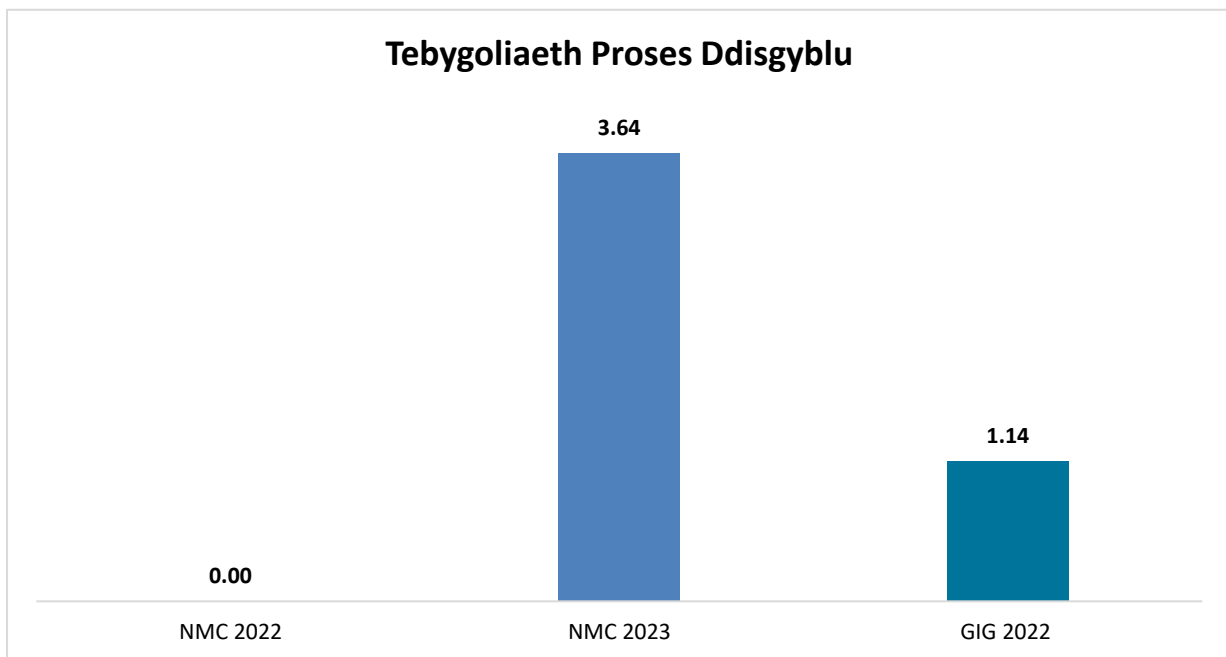
1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11.
12
13
14
15
16

## Dangosydd 3

### Dangosydd 3 WRES - Y debygoliaeth y bydd staff BME yn dod yn destun y broses disgyblu ffurfiol o gymharu â staff gwyn

Bydd yr NMC yn casglu data ynghylch yr holl brosesau ymchwilio ffurfiol yn ymwneud â disgyblu.

Mae'r graff isod yn dangos y debygoliaeth y daw cyflogai yn destun proses ddisgyblu ffurfiol yn ôl ethnigrwydd o gymharu â data WRES y GIG yn 2022.



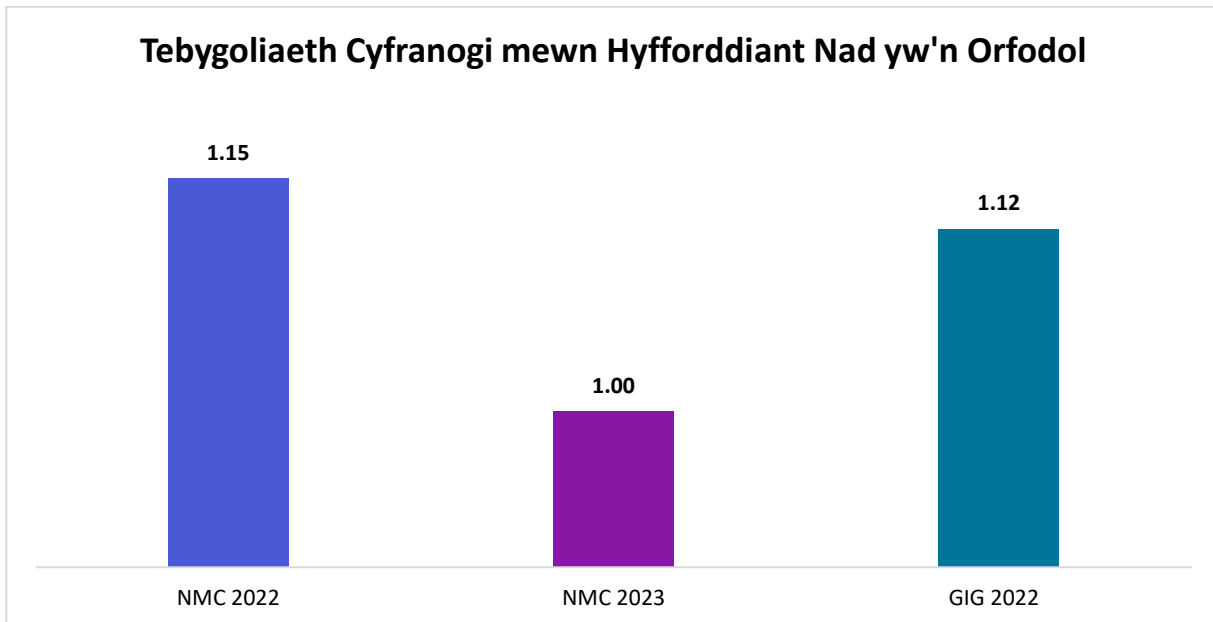
- Yn 2022, ni chafwyd unrhyw achosion disgyblu yn erbyn cydweithwyr BME, cafwyd un yn erbyn cydweithiwr Gwyn, ac yn achos un, 'mae'n well gen i beidio â dweud' oedd yr ymateb ynghylch ethnigrwydd. Cafwyd 3 yn 2023 o gymharu ag un cydweithiwr gwyn, felly dyna pam mae cynnydd yn 2023. Dylid nodi, fodd bynnag, fod y cynnydd hwn wedi'i ysgogi gan niferoedd isel iawn, yn ymwneud â phedwar o bobl o blith cyfanswm o 1,082 o gydweithwyr neu 0.004 o holl gydweithwyr yr NMC.
- Mae sgôr 2023 yr NMC **2.5** pwynt yn uwch na sgôr y GIG.

### Dangosydd 3

#### Dangosydd 4 WRES - Y debygoliaeth gymharol y gwnaiff staff gyfranogi mewn cyfleoedd hyfforddiant a datblygiad proffesiynol parhaus (DPP) nad ydynt yn orfodol

Bydd yr NMC yn casglu data ynghylch cydweithwyr sy'n cyfranogi mewn hyfforddiant. Fodd bynnag, ceir cyfyngiadau o ran y data hyn, oherwydd nid yw'r holl hyfforddiant sy'n cael ei gynnal gan yr NMC yn cael ei gofnodi mewn lleoliad canolog ar hyn o bryd. Felly, mae'r data isod yn gofnod o'r hyfforddiant sydd wedi'i gofnodi ar y system AD.

Mae'r graff isod yn dangos y debygoliaeth y bydd cydweithwyr yn derbyn hyfforddiant nad yw'n orfodol o gymharu â chydweithwyr BME, yn unol â hyn a gofnodwyd ar ein system AD, o gymharu â data Adroddiad WRES y GIG yn 2022:



- Yn 2022, roedd gwahaniaeth bychan rhwng y debygoliaeth y byddai cydweithwyr gwyn a BME yn cyfranogi mewn hyfforddiant nad oedd yn orfodol, ac roedd cydweithwyr gwyn fymryn yn fwy tebygol o gyfranogi mewn hyfforddiant. Nid yw'r gwahaniaeth hwn yn bodoli erbyn hyn. Bellach, mae cydweithwyr BME a Gwyn yr un mor debygol o gyfranogi mewn hyfforddiant nad yw'n orfodol.

- Ledled y GIG, mae staff gwyn 1.12 gwaith yn fwy tebygol o gyfranogi mewn hyfforddiant nad yw'n orfodol.

## Dangosyddion Arolwg WRES (5-8): Canfyddiadau Cychwynnol

### Methodoleg a dulliau casglu data'r arolwg

#### Cwestiynau arolwg WRES

- Yn achos dangosyddion 5-8, rydym wedi casglu ein data trwy redeg cwestiynau Arolwg WRES trwy blatfform Survey Monkey, a hysbyswyd yr holl gydweithwyr am hynny trwy gyfrwng ystod o ddulliau mewnol gan gynnwys cylchlythyr wythnosol y Prif Weithredwr a'r Cofrestrydd, negeseuon atgoffa yn ystod ein seiat ar gyfer arweinwyr a gynhelir bob pythefnos, a thrwy gyfrwng Workplace, ein platfform mewnwyd.
- O gymharu â'r llynedd, fe wnaeth niferoedd a chyfrannau tebyg iawn o gydweithwyr gwyn a BME gyfranogi.
- Fe wnaeth cyfanswm o 399 o gydweithwyr ymateb i'r arolwg yn 2023, sef 34.3 y cant o'r holl gydweithwyr.
- Mae hyn 0.6 pwynt canran yn is na 2022, pan gyfranogodd 34.9 y cant o'r holl gydweithwyr.

Yn y tabl isod, ceir dadansoddiad o'r cydweithwyr sydd wedi cyfranogi eleni:

Ethnigrwydd	Cyfranogiad 2023	Cyfranogiad 2022
Gwyn	216	208
BME	162	159
Anhysbys	21	24
	<b>399</b>	<b>391</b>

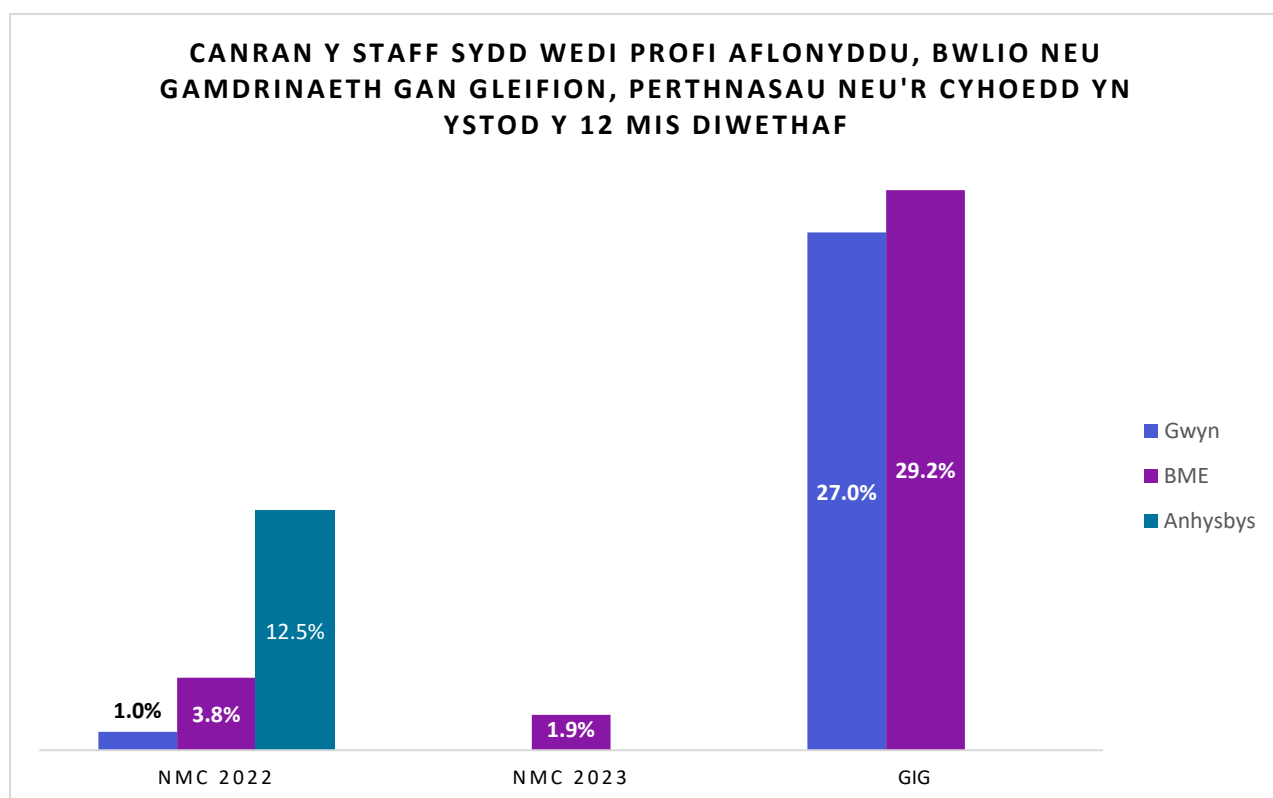
Felly, mae cyfradd ymateb 2023 fel canran fel a ganlyn:

- Ymatebodd 41.7 y cant o'r holl gydweithwyr gwyn yn yr NMC i Arolwg WRES 2022 (o gymharu â 41.1 y cant yn 2022).
- Ymatebodd 38.0 y cant o'r holl gydweithwyr BME yn yr NMC (o gymharu â 38.7 y cant yn 2022).
- Ymatebodd 9.5 y cant o gydweithwyr y mae eu data yn 'anhysbys' (o gymharu ag 11.8 y cant yn 2022).

At ddibenion cymharu, dylid nodi bod canlyniadau'r GIG yn eu hadroddiad a gyhoeddwyd yn 2022 yn deillio o Arolwg 2022 y GIG.

## Dangosydd 5

**Dangosydd 5 WRES - Canran y staff sydd wedi profi aflonyddu, bwlio neu gamdriniaeth gan gleifion, perthnasau neu'r cyhoedd yn ystod y 12 mis diwethaf**



- Yn yr NMC, mae'n debygol fod yr ymatebion i'r cwestiwn hwn yn ymwneud yn bennaf â'r cyhoedd oherwydd nid oes gennym rolau sy'n cael cyswllt rheolaidd â chleifion a pherthnasau.
- Ers 2022, bu gostyngiad o **1.0 ac 1.9** pwynt canran (yn y drefn honno) yng nghanran y cydweithwyr gwyn a BME sydd wedi profi aflonyddu, bwlio neu gamdriniaeth gan y cyhoedd, sy'n gadarnhaol.
- Fodd bynnag, ni ddylai unrhyw gydweithwyr yn yr NMC brofi aflonyddu, bwlio na chamdriniaeth gan y cyhoedd. Mae gennym bolisi Dyletswydd Gofal eglur i ymdrin ag achosion o'r fath, ac mae'n nodi'r camau y byddwn yn eu cymryd i sicrhau iechyd, diogelwch a llesiant ein cyflogeion os byddant yn profi sylwadau



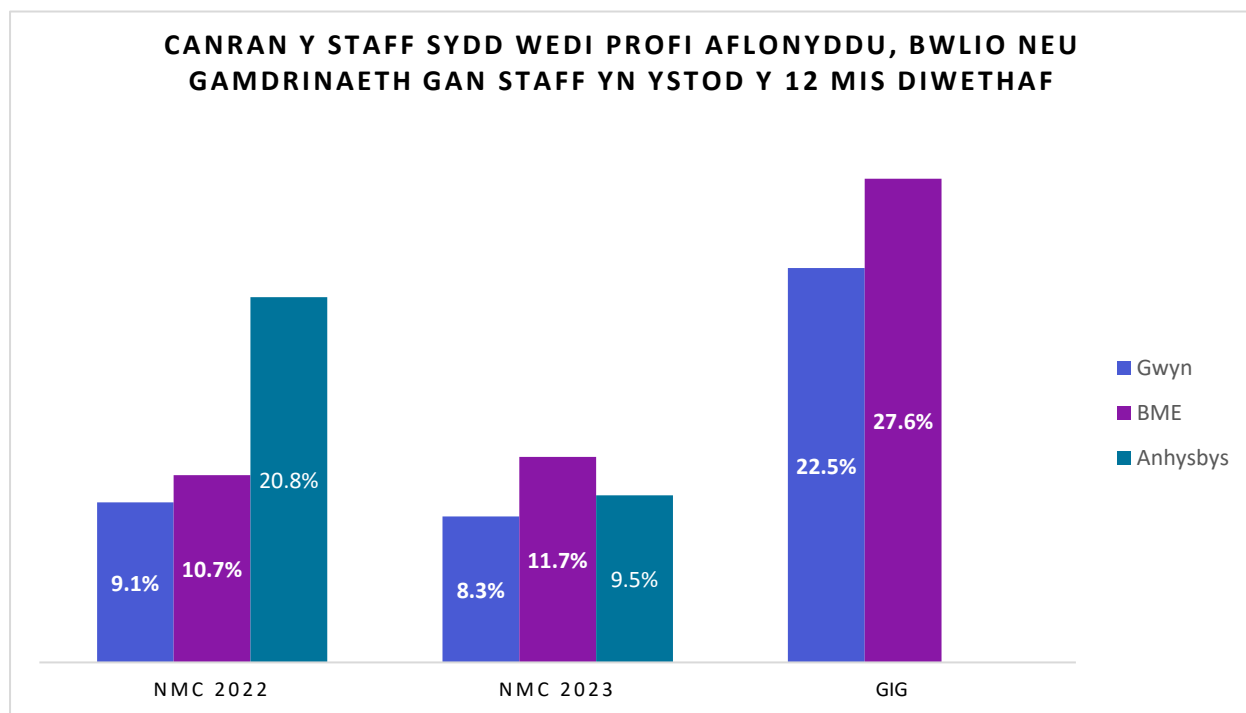
negyddol allanol, camdriniaeth neu aflonyddu gan y cyhoedd wrth gyflawni eu gwaith yn yr NMC a'r llwybrau sydd ar gael i gydweithwyr i geisio cymorth.

- Mae sgorau'r NMC gryn dipyn yn llai na sgorau'r GIG, ond mae'n debyg bod hynny'n deillio o'r ffaith nad oes gan lawer o'n rolau gyswllt uniongyrchol â'r cyhoedd.

## Dangosydd 6

### Dangosydd 6 WRES - Canran y staff sydd wedi profi aflonyddu, bwlio neu gamdriniaeth gan staff yn ystod y 12 mis diwethaf

Mae'r graff isod yn cymharu sut gwnaeth cydweithwyr yn yr NMC a gyfranogodd yn arolwg WRES ateb y cwestiwn uchod yn 2023 a 2022 o gymharu ag arolwg 2022 y GIG:



- Yn 2023, bu gostyngiad yng nghanran y cydweithwyr gwyn sydd wedi profi aflonyddu, bwlio neu gamdriniaeth gan staff a bu cynnydd yng nghanran y cydweithwyr BME sydd wedi profi hynny, o gymharu â sefyllfa'r NMC yn 2022. Bu gostyngiad o **0.8** pwynt canran yn achos cydweithwyr gwyn a chynnydd o **1.0** pwynt canran yn achos cydweithwyr BME.
- At ddibenion cynnig cyd-destun, mae hyn yn gyfystyr ag 18 ymatebydd gwyn, 19 ymatebydd BME a 2 ymatebydd y mae eu hethnigrwydd yn 'anhysbys'. Mae'r

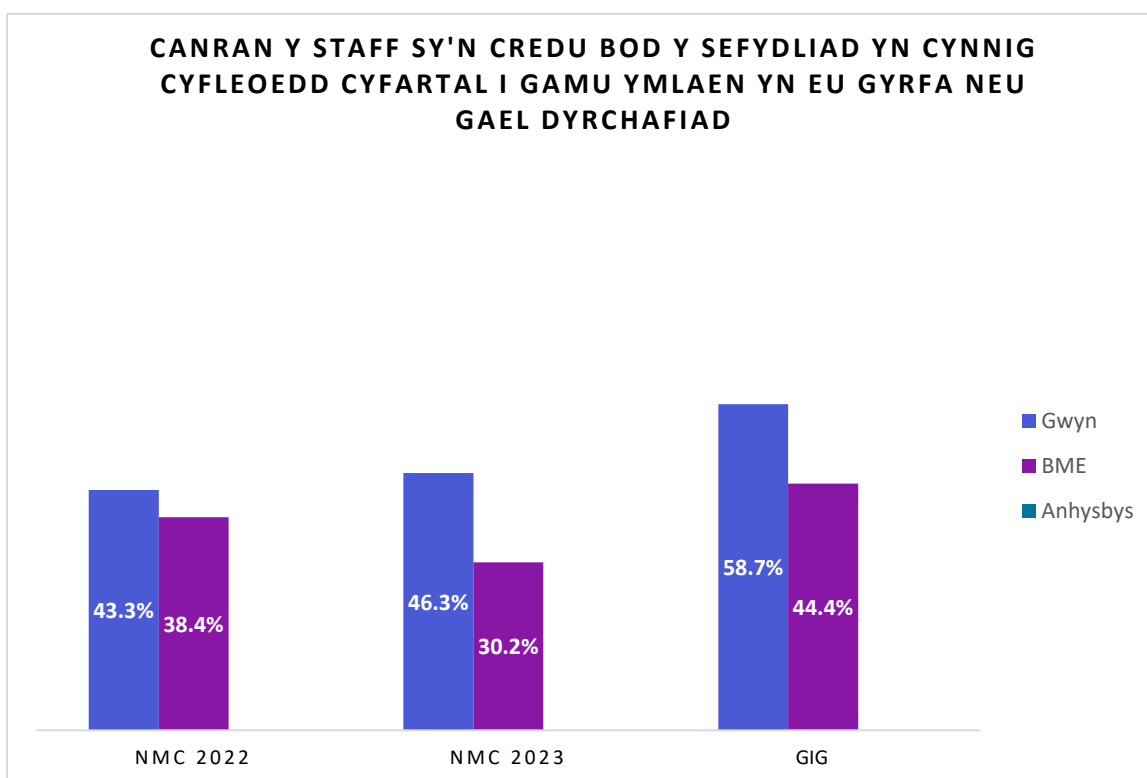
cyfanswm yn 39 o blith 399 o gydweithwyr a ymatebodd i'r arolwg, neu 9.8 y cant.

- Mae sgorau'r NMC gryn dipyn yn is na sgorau'r GIG yn achos cydweithwyr gwyn a BME. Fodd bynnag, mae unrhyw sgôr sy'n fwy na sero yn achos unrhyw gydweithwyr, boed yn wyn neu'n BME, yn destun pryder.

## Dangosydd 7

### Dangosydd 7 WRES - Canran y staff sy'n credu bod eu sefydliad yn cynnig cyfleoedd cyfartal i gamu ymlaen yn eu gyrfa neu gael dyrchafiad

Mae'r graff isod yn cymharu sut gwnaeth cydweithwyr a gyfranogodd yn arolwg WRES ateb y cwestiwn uchod yn 2023 a 2022 o gymharu ag arolwg 2022 y GIG:



- Yn 2022, bu cynnydd o **3.0** pwynt canran yng nghanran y cydweithwyr gwyn a oedd yn credu bod yr NMC yn cynnig cyfleoedd cyfartal i gamu ymlaen yn eu gyrfa neu gael dyrchafiad.
- Bu gostyngiad o **8.2** pwynt canran yn nifer y cydweithwyr BME a oedd yn credu bod yr NMC yn cynnig cyfleoedd cyfartal.
- I gynnig cyd-destun, mae hyn yn gyfystyr â 100 o blith 216 o ymatebwyr gwyn yn cytuno y ceir cyfleoedd cyfartal i gamu ymlaen yn eu gyrfa a 49 o blith 162 o ymatebwyr BME yn cytuno. Rydym yn gweithredu i wella cyfleoedd i bobl gamu

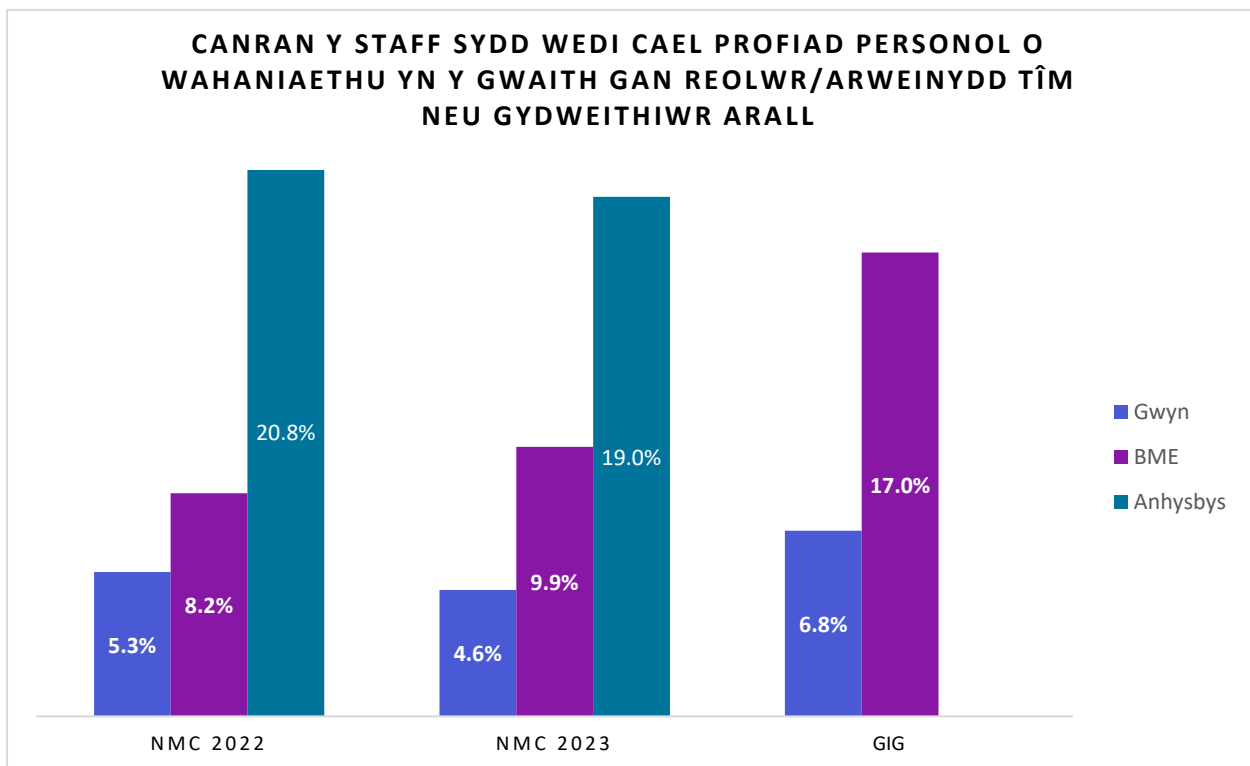
ymlaen yn eu gyrfa fel rhan o'n Cynllun Pobl yn yr NMC, ac mae gennym gamau gweithredu penodol ynghylch gwella cyfleoedd i gydweithwyr BME gamu ymlaen yn eu gyrfa.

- Mae ffigurau'r GIG wedi'u diweddarau mewn perthynas â 2022 a'r chwe blynedd flaenorol oherwydd ni wnaethant gynnwys yr ymateb "ddim yn gwybod" wrth gyfrifo'r niferoedd. Mae'r NMC yn wastad wedi cynnwys cydweithwyr sydd wedi nodi "ddim yn gwybod" yn ein sgorau cyffredinol. Yn sgil y newid hwn, mae canlyniadau'r NMC yn agosach nag yn flaenorol i ganlyniadau'r GIG, ond maent yn dal yn is na chanlyniadau'r GIG.

## Dangosydd 8

### Dangosydd 8 WRES – Yn ystod y 12 mis diwethaf, a ydych chi wedi cael profiad personol o wahaniaethu yn y gwaith gan reolwr / arweinydd tîm neu gydweithiwr arall?

Mae'r graff isod yn cymharu sut gwnaeth cydweithwyr a gyfranogodd yn arolwg WRES ateb y cwestiwn uchod yn 2023 a 2022 o gymharu ag arolwg 2022 y GIG:



- Yn 2023, dywedodd 9.9 y cant o'r ymatebwyr BME eu bod wedi cael profiad personol o wahaniaethu yn yr NMC yn ystod y 12 mis blaenorol. Mae hyn yn gyfystyr â chynnydd o **1.7** pwynt canran o gymharu â 2022.
- Bu cynnydd yn achos cydweithwyr gwyn, a dywedodd 4.6 y cant eu bod wedi cael profiad personol o wahaniaethu; mae hyn **0.7** pwynt canran yn is na 2022.
- At ddibenion cynnig cyd-destun, mae hyn yn gyfystyr â 10 o ymatebwyr gwyn wedi cael profiad o wahaniaethu yn ystod y 12 mis blaenorol, 16 o ymatebwyr

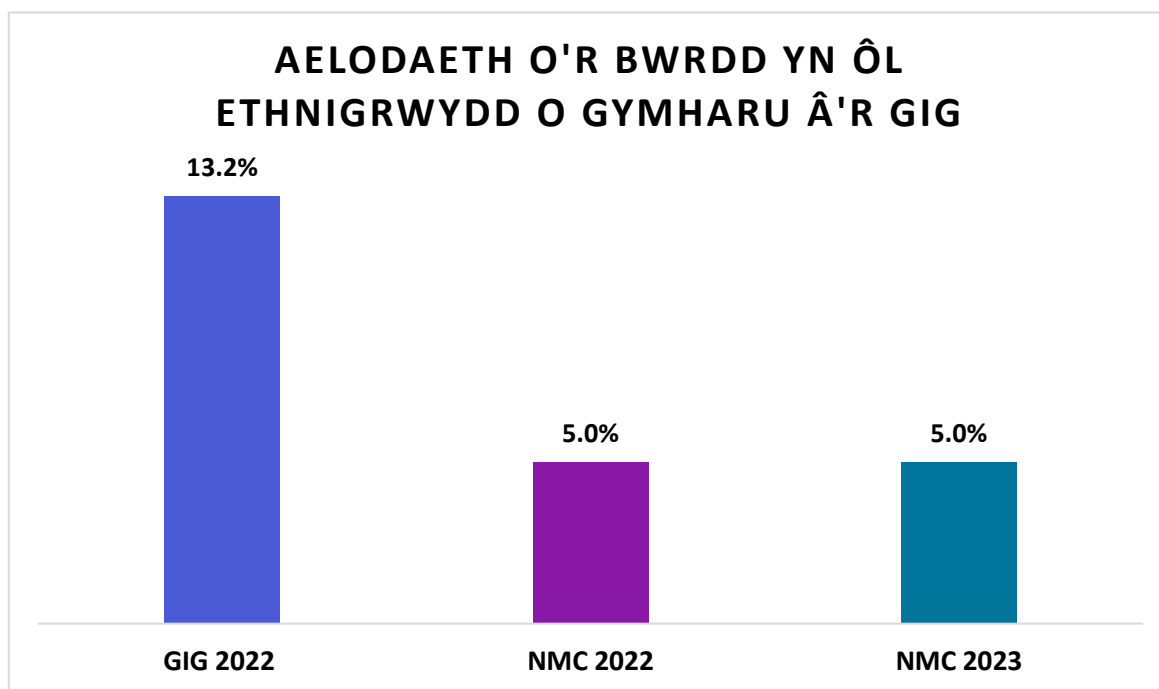
BME, a 4 o ymatebwyr y mae eu data ethnigrwydd yn anhysbys. Mae hyn yn gyfystyr â chyfanswm o 30 o gydweithwyr yn yr NMC o blith y 399 o gydweithwyr a ymatebodd i'r arolwg neu 7.5% o'r ymatebwyr.

- Mae'r sgorau yn achos cydweithwyr BME a gwyn yn is na sgorau'r GIG mewn perthynas â'r dangosydd hwn. Fodd bynnag, nid ydym yn hunanfodlon o ran effaith y gwahaniaethu a brofir gan gydweithwyr ac rydym yn mynd i'r afael â hyn trwy gyfrwng ein Cynllun EDI.

## Dangosydd 9

### Dangosydd 9 WRES - y gwahaniaeth canrannol rhwng aelodaeth bwrdd y sefydliad a'i weithlu cyfan

Mae'r graff isod yn dangos cymhariaeth o aelodaeth Bwrdd yr NMC yn ôl ethnigrwydd yn 2022 â ffigurau'r GIG yn 2022.



- Mae'r gynrychiolaeth o blith cydweithwyr BME yn isel ar lefel aelodau Bwrdd yr NMC, ac mae 5.0 y cant o aelodau ein Bwrdd yn gydweithwyr BME. Gellir cymharu hynny â chanran y cydweithwyr BME yn gyffredinol yn yr NMC, sef 39.8 y cant.
- Nid oedd unrhyw newid o ran y cynrychiolwyr BME sy'n aelodau o'r Bwrdd yn 2023.
- Ar gyfartaledd yn 2022, roedd canran y cynrychiolwyr BME sy'n aelodau o fyrddau'r GIG yn 13.2, sy'n golygu bod ffigur yr NMC 8.2 pwynt canran yn is na hynny.

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11.
12
13
14
15
16

## Casgliad

Diben yr adroddiad hwn yw amlinellu canfyddiadau cychwynnol y gwaith o gasglu data ar gyfer WRES. Caiff ei gyflwyno i'n Gweithgor Cydraddoldeb Hiliol yn y Gweithlu, ein Bwrdd Gweithredwyr a chydweithwyr yn yr NMC cyn ei gyhoeddi.

Mae ein data presennol ar gyfer WRES yn datgelu sefyllfa gymysg. Rydym wedi gwella ein perfformiad mewn perthynas â thri o'r dangosyddion, ac mae hynny'n gadarnhaol. Rydym yn croesawu'n benodol y cynnydd yn y gynrychiolaeth BME ledled y sefydliad wrth i ni anelu i fod yn gyflogwr delfrydol i ystod amrywiol o ymgeiswyr. Fodd bynnag, mae ein data ynghylch cyflogau yn datgelu bod cydweithwyr BME wedi'u dosbarthu'n anwastad ar draws bandiau cyflog, ac rydym wedi ymrwymo i fynd i'r afael â hynny.

Mae nifer y cydweithwyr sydd wedi profi aflonyddu, bwlio neu gamdriniaeth gan bobl oddi allan i'r NMC wedi gostwng, ac mae hynny'n gadarnhaol. Fodd bynnag, nid ydym yn hunanfodlon mewn perthynas â'r ffigurau hyn, oherwydd erys gwahaniaeth bychan rhwng profiadau cydweithwyr BME a gwyn a byddwn yn ceisio mynd i'r afael â hynny, ac rydym wedi ymrwymo i weithio i ddiddymu pob math o wahaniaethu.

Yn achos nifer o ddangosyddion, fe wnaeth ein perfformiad waethygu. Mae nifer lai o gydweithwyr BME a ymatebodd i'r arolwg yn credu y ceir cyfleoedd cyfartal i gamu ymlaen yn eu gyrfa, ac o gymharu â'r llynedd, dywedodd nifer fwy o gydweithwyr BME eu bod wedi profi gwahaniaethu yn y gwaith ac aflonyddu, bwlio a chamdriniaeth gan eu cydweithwyr. Yn achos pob un o'r tri mesur hyn, fe wnaeth profiad cydweithwyr gwyn wella o gymharu â'r llynedd. Mae'r holl ganlyniadau hyn yn dynodi bod angen i ni wneud rhagor i well profiadau ein cydweithwyr sy'n hano o gymuned Pobl Ddu a Lleiafrifoedd Ethnig.

Yn ein hadroddiad y llynedd, fe wnaethom ddwyn sylw at y ffaith ein bod yn bwriadu mynd i'r afael â'r gostyngiad o ran nifer yr ymatebion i arolwg WRES rhwng 2021 a 2022. Fodd bynnag, nid ydym wedi llwyddo i gyflawni hyn, a chawsom gyfraddau ymateb sydd fwy neu lai yr un fath â rhai'r llynedd. Rydym eisoes wedi cymryd camau i integreiddio'r arolwg WRES yn ein harolygon 'Eich Llais' ar gyfer cydweithwyr er mwyn datrys unrhyw ddiffyg diddordeb mewn arolygon y gallai cydweithwyr fod yn ei brofi. Bydd hyn hefyd yn gwella ansawdd ein data, fel y gallwn weithredu ymyriadau mwy rhagweithiol i fynd i'r afael â phryderon yng ngwahanol rannau'r NMC ac ymateb yn well i'r adborth a gawn.

## Beth ydym yn ei wneud i ymateb i'n data WRES ar gyfer 2023?

Byddwn yn parhau i gyflawni'r camau a nodir yn ein cynllun EDI (2022-2025) ac rydym wedi diweddarau ein Cynllun Pobl yn ddiweddar i sicrhau ei fod yn fwy uchelgeisiol fyth a sicrhau bod cysylltiad eglurach rhyngddo a'n cynllun EDI. Mae ein Cynllun EDI yn nodi'r camau penodol a fydd yn mynd i'r afael â'r anghyfartaledd a brofir gan ein cydweithwyr sy'n hano o gymunedau Pobl Ddu a Lleiafrifoedd Ethnig yn benodol.

Y llynedd, fe wnaethom ni amlygu nifer o feysydd y gallai ein cynllun EDI eu cynorthwyo i fynd i'r afael â'r materion a amlygwyd yn ein canlyniadau WRES, gan gynnwys:

- Gweithredu ein System Olrhain Ymgeiswyr (ATS) newydd i wella ein dull o gasglu data sy'n ymwneud â recriwtio a gwella ein proses recriwtio.

- Mapio sut mae cydweithwyr yn symud ymlaen yn eu gyrfa a chreu camau wedi'u targedu i wella hyn, trwy gyfrwng ein Rhaglen Mentora ('Rising Together), hyfforddiant ynghylch recriwtio a sefydlu dull newydd o ymdrin â datblygu arweinwyr a rheolwyr.
- Gwella ein dulliau i roi gwybod am wahaniaethu, bwlio ac aflonyddu.

Fe wnaethom gyflwyno ein ATS newydd ar ddiwedd 2022, ac mae'n sicrhau bod gennym dulliau gwell i wahaodd cydweithwyr i rannu eu data ynghylch amrywiaeth ar ddechrau eu taith cyflogaeth. Mae hyn yn cynnig darlun eglurach i ni ynghylch ble mae unrhyw wahaniaethau yn bodoli yn ystod gwahanol gamau'r broses recriwtio, gan ganiatáu i ni lunio a thargedu ein hymyriadau yn fwy effeithiol. Mae adborth ansoddol yn deillio o arolwg diweddar o gydweithwyr yn awgrymu gwelliannau sylweddol o ran ansawdd a chysondeb recriwtio. Mae'r ATS yn cynorthwyo i sicrhau recriwtio cynhwysol, yn benodol trwy gyfrwng dull safonol o ymdrin ag anonimeiddio ystod o ddata gan ymgeiswyr i fynd i'r afael â rhagfarn ddarwybod. Byddwn hefyd yn cyflwyno hyfforddiant recriwtio gorfodol ar gyfer yr holl gydweithwyr sy'n rhan o baneli recriwtio. Bydd yr hyfforddiant hwn yn cynorthwyo cydweithwyr i fynd ati mewn modd cyson i fabwysiadu dulliau cynhwysol o ymdrin â recriwtio.

Mae gennym nifer o gamau gweithredu er mwyn galluogi i gydweithwyr gamu ymlaen yn well yn eu gyrfaoedd. Rydym wedi disgrifio'r rhain yn fanwl yn ein hadroddiad ynghylch bylchau cyflog, gan nodi'r camau rydym eisoes yn eu cymryd i ddatrys hyn a sut byddwn yn ychwanegu at y rhain, a blaenoriaethu camau gweithredu a wnaiff gynyddu cynrychiolaeth ein cydweithwyr BME yn y graddau uwch a wnaiff leihau ein bwlch cyflog o ran ethnigrwydd. Mae hyn yn cynnwys cyflwyno rhaglen Hanfodion Rheoli sy'n orfodol ar gyfer holl reolwyr yn yr NMC drwyddo draw. Diben y rhaglen yw pennu'r hyn a ddisgwylir gan holl reolwyr yr NMC, darparu fframwaith cyfannol i reoli perfformiad yn y man gwaith hybrid, sicrhau sylfaen gadarn ar gyfer rheolwyr sydd heb gael y cyfle i ddatblygu eu sgiliau yn llawn, darparu offerynnau i gynorthwyo â sefyllfaoedd penodol, cynnig cyfleoedd i reolwyr oedi ac adfyfrio, a chreu cymuned o reolwyr sy'n gallu cynorthwyo cymheiriaid. Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn elfennau hanfodol o bob rhan o'r rhaglen hon, ar gyfer unigolion yr ydym yn dymuno eu cynorthwyo i ddatblygu a chamu ymlaen yn eu gyrfa, ond hefyd i sicrhau y gall pob cydweithiwr elwa yn sgil buddsoddi mewn rheolwyr ac arweinwyr.

Mae gwella gallu rheolwyr yn allweddol er mwyn sicrhau y caiff ein camau gweithredu EDI eu cyflawni'n gyson, yn cynnwys sicrhau bod cydweithwyr BME ledled y sefydliad yn cael eu hannog yn effeithiol, ac yn cael eu cefnogi a'u meithrin i ddatblygu eu gyrfaoedd yn yr NMC. Mae ein rhaglen mentora ('Rising Together') yn rhedeg ers tair blynedd, ac mae niferoedd cynyddol o gyfranogwyr yn elwa o raglen mentora, rhwydweithio a dysgu ffurfiol. Fe wnaeth oddeutu 30 y cant o'r bobl a gafodd eu mentora sicrhau dyrchafiad neu secondiad neu symud i rôl newydd ymhen 12 mis ar ôl cwblhau'r rhaglen, a dywedodd 95 y cant fod eu profiad cyffredinol yn rhaglen Rising Together yn dda ac yn rhagorol. Yn ystod y flwyddyn sydd ar ddod, byddwn yn ychwanegu at lwyddiant Rising Together trwy gyflwyno dulliau eglur i symud doniau a phosibilrwydd o gamu ymlaen mewn gyrfa.

Wrth adnewyddu ein hymrwymadau i gau ein bylchau cyflog, rydym hefyd yn cynnig gosod targedau cyhoeddus newydd ar gyfer hyrwyddo a recriwtio menywod a chydweithwyr BME ac ymgeiswyr ar radd 6 ac uwch. Nodir y rhain yn ein Cynllun Corfforaethol newydd a byddwn yn adrodd am gynnydd mewn perthynas â'r rhain yn ein Hadroddiad Blynyddol.

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11.
12
13
14
15
16

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.
11.
12.
13.
14.
15.
16.

Er bod y cynnydd yn nifer yr achosion disgyblu sy'n ymwneud â chydweithwyr BME yn fach, rydym wedi ymrwymo i ddeall unrhyw faterion a allai fod yn dylanwadu ar hyn. Er mwyn gwella ein dirnadaeth yn y maes hwn, byddwn yn monitro camau gweithredu sydd ar lefel is na'r broses disgyblu ac yn myfyrio'n rheolaidd ar ganlyniadau hyn yn ein Grŵp Arwain Pobl a Gweithgor Cydraddoldeb Hiliol yn y Gweithlu.

Mae datgysylltiad clir rhwng y negeseuon a gawn gan WRES am brofiadau cydweithwyr BME o fwlio, aflonyddu a gwahaniaethu, a'r hyn sy'n dod i'r amlwg trwy ein sianeli AD o ran cwynion y gellir gweithredu yn eu cylch. Yn ogystal â chymryd camau i sicrhau bod ein polisïau a'n prosesau yn gyfredol ac yn hygyrch i bawb, rydym yn bwriadu:

- i. Gwella ansawdd ein data – trwy integreiddio WRES yn Eich Llais fel y gallwn weithredu ymyriadau mwy rhagweithiol i fynd i'r afael â phryderon mewn gwahanol rannau o'r busnes
- ii. Ailfywiogi ein perthynas â'n rhwydweithiau, gan gynnwys archwilio sefydlu rhwydwaith o Lysgenhadon Triniaeth Deg
- iii. Creu rhagor o sianeli at ddibenion datrys materion yn anffurfiol i adfer perthnasoedd (e.e. cyfryngu) oddi allan i'r broses ffurfiol ynghylch Gweithredu Cwynion Cyflogaeth.

## Sut fyddwn ni'n gwybod ein bod ni'n gwneud cynnydd?

Byddwn yn parhau i weithredu WRES ond yn cydnabod, er mwyn ymateb yn fwyaf effeithiol i'n canlyniadau WRES, bod angen i ni hefyd eu hystyried ar y cyd â mesurau eraill. Felly byddwn hefyd yn defnyddio'r gwaith o fonitro ein Cynllun Gweithredu EDI i fesur cynnydd, arolygon mewnol eraill o weithwyr gan gynnwys ein harolwg 'Eich Llais' ar gyfer pob cydweithiwr, cynnydd o ran cynyddu cynrychiolaeth cydweithwyr BME ar y lefel uwch, ein data ynghylch y bwlch cyflog ethnigrwydd, adborth gan rwydweithiau cyflogeion a barn rhanddeiliaid allanol. Fel yn achos WRES, mae'r ystod o fesurau hyn yn cyfuno gwahanol fathau o ddata, yn cynnwys, yn bwysig iawn, profiadau a dirnadaethau ein cydweithwyr BME.

Rydym yn cydnabod y gall gymryd nifer o flynyddoedd i sicrhau cynnydd mewn rhai meysydd e.e. cynyddu cynrychiolaeth ar lefelau uwch, ond gellir cyflwyno newidiadau eraill, megis diweddarau polisïau a sefydlu sianeli eraill i godi materion yn ymwneud â bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu yn gyflymach.

Caiff y camau a gaiff eu gweithredu eu monitro fel rhan o'n Cynllun Gweithredu EDI sy'n cael ei arwain gan aelodau ein Grŵp Arweinyddiaeth EDI a bydd ein Bwrdd Gweithredol a'n Cyngor yn craffu arnynt. Byddwn yn defnyddio ein Gweithgor Cydraddoldeb Hiliol yn y Gweithlu i roi sylw i'n hymdrechion i ddatblygu'r gwaith hwn.

## Y Cyngor

### Diweddariad ar waith y Gwasanaeth Cyswllt Cyflogwyr

**Gweithredu:** I'w nodi.

**Mater:** Diweddaru'r Cyngor ar waith y Gwasanaeth Cyswllt Cyflogwyr (ELS).

**Swyddogaeth rheoleiddio graidd:** Ymarfer Proffesiynol.

**Blaenoriaeth strategol:** Nod Strategol 1: Gwella ac arloesi.  
Nod Strategol 2: Cymorth rhagweithiol i'n proffesiynau.  
Nod Strategol 3: Mwy gweladwy a hyddysg.  
Nod Strategol 4: Ymgysylltu â a grymuso'r cyhoedd, ein proffesiynau a'n partneriaid.  
Nod Strategol 5: Mewnwelediad a dylanwad.  
Nod Strategol 6: Sefydliad addas i'r dyfodol.

**Penderfyniad sydd ei angen:** Dim.

**Atodiadau:** Mae'r atodiad canlynol wedi'i atodi i'r papur hwn:

- Atodiad 1: Diweddariad ELS - Dec sleidiau

**Rhagor o wybodaeth:** Os oes angen eglurhad arnoch ynglŷn ag unrhyw bwynt yn y papur neu eich bod yn dymuno cael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â'r awdur neu'r cyfarwyddwr a enwir isod.

Awdur: Sam Donohue  
Ffôn: 020 7681 5778  
[Sam.Donohue@nmc-uk.org](mailto:Sam.Donohue@nmc-uk.org)

Cyfarwyddwr Gweithredol: Sam Foster  
Ffôn: 020 7681 7929  
[Sam.Foster@nmc-uk.org](mailto:Sam.Foster@nmc-uk.org)

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11.
12
13
14
15
16



			1.
			2.
<b>Cyd-destun:</b>	1	Sefydlwyd y Gwasanaeth Cyswllt Cyflogwyr (ELS) fel ymateb i argymhellion Ymchwiliad Francis yn 2016 gyda'r nod o wneud yr NMC yn fwy gweladwy ymhlith cyflogwyr nyrsys a bydwagedd yn y DU.	3.
	2	Mae tîm yr ELS wedi tyfu ers ei sefydlu ac wedi datblygu perthnasoedd cryf gyda chyflogwyr ym mhob un o'r pedair gwlad, gan weithio'n agos gyda rheoleiddwyr proffesiynau a rheoleiddwyr cenedlaethol/systemau eraill er mwyn i wybodaeth gael ei rhannu gan yr NMC a chyda'r NMC.	4.
	3	Mae'r tîm yn darparu cymorth allanol i gyflogwyr drwy drafodaethau am restrï achosion Addasrwydd i Ymarfer, darparu sesiynau dysgu, datblygu deunyddiau ymgysylltu wedi'u teilwra a darparu'r llinell gyngor i gyflogwyr.	5.
	4	Mae'r ELS yn gweithio gyda phob un o gyfarwyddiaethau'r NMC i ddarparu gwybodaeth a mewnwleidiad gan ddarparwyr iechyd a gofal i bob un o'n ffrydiau gwaith creiddiol.	6.
	5	Yn 2022, symudodd ELS o'r gyfarwyddiaeth Strategaeth a Mewnwelediad i'r gyfarwyddiaeth Ymarfer Proffesiynol ac mae'r newid hwn wedi cryfhau'r berthynas fewnol rhwng addysg ac ymarfer.	7.
	6	Mae'r papur hwn yn rhoi diweddariad ar waith yr ELS, gan gynnwys:	8.
	6.1	Adolygiad o'r ELS a'r ffordd rydym yn defnyddio'n dylanwad a'n cymorth i gyflogwyr i leihau atgyfeiriadau diangen.	9.
	6.2	Y gwaith ymgysylltu presennol ac arfaethedig yng Nghymru.	10.
	6.3	Cynlluniau ELS ar gyfer y dyfodol.	11.
			12.
<b>Elfennau'r pedair gwlad:</b>	7	Mae'r ELS yn wasanaeth ar gyfer y DU gyfan ac mae'n darparu cymorth yn y pedair gwlad. Mae'r cyflwyniad yn amlinellu ein gwaith ar draws y DU gan ganolbwyntio'n benodol ar Gymru.	<b>13</b>
<b>Trafodaeth a gwerthuso opsiynau:</b>	8	Mae'r ELS yn bodoli ers 2016 ac mae'r cyflwyniad hwn yn rhoi cyfle i'r Cyngor glywed sut mae'r gwasanaeth wedi datblygu i ffurfio'r gwasanaeth eang yn y maes sydd gennym heddiw ac i ystyried ei gynlluniau ar gyfer y dyfodol.	14.
	9	Mae'r cyflwyniad yn rhoi diweddariad ar y meysydd canlynol:	15.
	9.1	Ein gwaith gyda chyflogwyr.	16.

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11.
12
13
14
15
16

- 9.2 Llinell gyngor yr NMC.
- 9.3 Rhannu gwybodaeth.
- 9.4 Blaenoriaethu'r llwyth achosion Addaswydd i Ymarfer (FtP).
- 9.5 Cefnogi ymarfer.
- 9.6 Croeso i'r DU.
- 9.7 Ymgysylltu yng Nghymru.
- 9.8 Ffrydiau gwaith ar gyfer 2023-2024.

10 Gofynnir i'r Cyngor ystyried y diweddariad a roddir a rhannu unrhyw fewnwelediad neu gwestiynau ynglŷn â gwaith yr ELS a'i effaith.

**Goblygiadau ar gyfer bydwreigiaeth :**

11 Mae'r ELS yn gweithio ar draws grwpiau'r rhai sydd wedi cofrestru gyda'r NMC ac mae'n darparu cymorth penodol ar faterion bydwreigiaeth. Mae'r cyflwyniad yn ymhelaethu ar y ffrydiau gwaith bydwreigiaeth hynny.

**Goblygiadau diogelu'r cyhoedd:**

12 Mae'r cyflwyniad yn sôn am y cyfraniad y mae'r ELS yn ei wneud i ddarparu'r ddyletswydd diogelu'r cyhoedd, gan gynnwys ei waith yn cefnogi camau i reoli materion yn lleol, rhannu negeseuon allweddol gyda'r cyflogwyr, darparu sesiynau dysgu a chefnogi a darparu llinell gyngor i gyflogwyr er mwyn cynorthwyo gydag ymholiadau a lleihau atgyfeiriadau amhriodol.

**Goblygiadau o ran adnoddau:**

13 Caiff yr ELS ei ariannu drwy'r gyllideb Ymarfer Proffesiynol. Y gyllideb ar gyfer ELS yn 2023-24 ydy £1.98 miliwn.

**Goblygiadau o ran cydraddoldeb amrywiaeth a chynhwysiant**

14 Mae'r ELS wedi ymrwymo i wneud ei ran yn cyflawni cyfrifoldebau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI) yr NMC. Er enghraifft, mae'r gwasanaeth yn gweithio gyda chyflogwyr er mwyn sicrhau bod atgyfeiriadau amhriodol at Addaswydd i Ymarfer (FtP) yn cael eu hosgoi, yn ogystal â darparu'r rhaglen Croeso i'r DU, sy'n helpu i gynorthwyo nyrsys a addysgwyr yn rhyngwladol i baratoi ar gyfer y gwahaniaethau diwylliannol sy'n gysylltiedig â gweithio yn y DU. Mae'r ELS yn bwriadu ehangu'r ymgysylltiad hwn gyda'r sectorau gofal cymdeithasol ac asiantaethau nyrsys, gan weithio'n agos gyda chydweithwyr EDI yr NMC ac er cefnogi strategaeth yr NMC.

**Ymgysylltu â rhanddeiliaid:** 15 Yr ELS ydy un o sianeli allweddol yr NMC ar gyfer ymgysylltu â chyflogwyr ledled y DU. Mae'r cyflwyniad yn amlinellu sut caiff y gwaith ymgysylltu hwnnw ei gyflawni.

**Goblygiadau risg:** 16 Mae'r ELS wedi ehangu ei dîm ond serch hynny, mae'r galw am y gwasanaeth yn parhau i dyfu ac mae adleoli adnoddau i gefnogi'r llwyth gwaith FtP yn gosod rhagor o ofynion ar dîm sydd eisoes yn gweithio i'w lawn gapasiti.

**Diwygiadau o ran rheoleiddio:** 17 Dim.

**Goblygiadau cyfreithiol:** 18 Dim.

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11.
12
<b>13</b>
14
15
16

Eitem 13: Atodiad 1

NMC/23/77

27 Medi 2023

# Gwasanaeth Cyswllt Cyflogwr Diweddariad ar gyfer cyfarfod Cyngor NMC Cymru



**Sam Donohue**, Cyfarwyddwr Cynorthwyol, Allgymorth Cenedlaethol a Rhanbarthol  
**Sharon Clement-Thomas**, Cyngorydd Rhanbarthol, Gwasanaeth Cyswllt  
Cyflogwr

# Nod y sesiwn hon

1. Darparu adolygiad o'r Gwasanaeth Cyswllt Cyflogwr (ELS) a sut rydym yn defnyddio ein dylanwad a chefnogaeth cyflogwyr i leihau atgyfeiriadau diangen a chefnogi Addasrwydd i Ymarfer
2. Amlinellu ein gwaith ymgysylltu a gwaith presennol ac arfaethedig yng Nghymru
3. Cyflwyno ein cynlluniau ar gyfer y dyfodol ar gyfer yr ELS



# 2023-2024 Dyranriad Cynghorwyr Rheoleiddio (RA) Iedled y Deyrnas Unedig

**Yr Alban** – Linda Martin

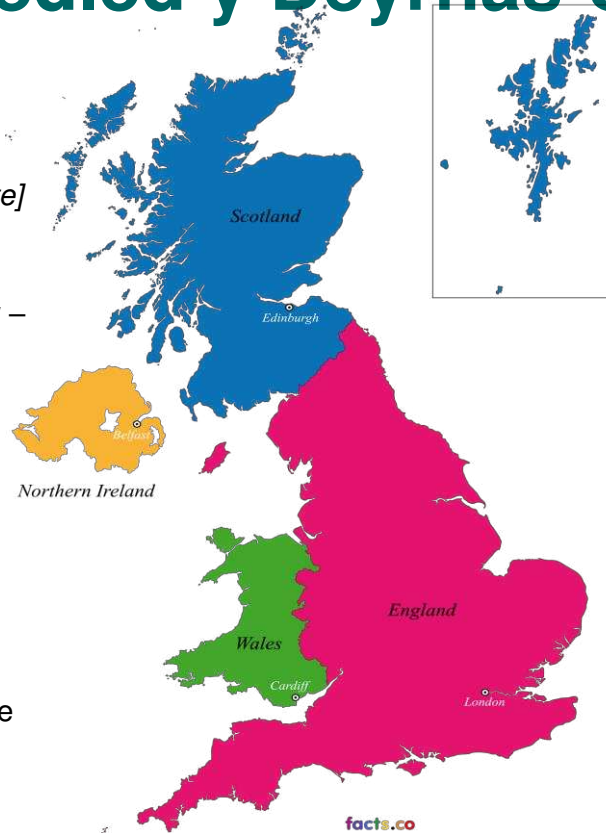
**Gogledd Iwerddon** – Pamela Craig [0.6 wte]

**Gogledd Orllewin Lloegr ac Ynys Manaw** –  
Paula Palmer-Charlery

**Canolbarth Lloegr** – Tony Newman

**Cymru** – Sharon Clement-Thomas  
[secondiad i 31 Hyd]

**De Orllewin, Jersey a Guernsey** – Michelle  
Harrison



**Prif Gyngorwyr  
Rheoleiddio**  
Linda Kenward,  
Mark Brooke

**Gogledd Ddwyrain Lloegr** - Kristian  
Garsed

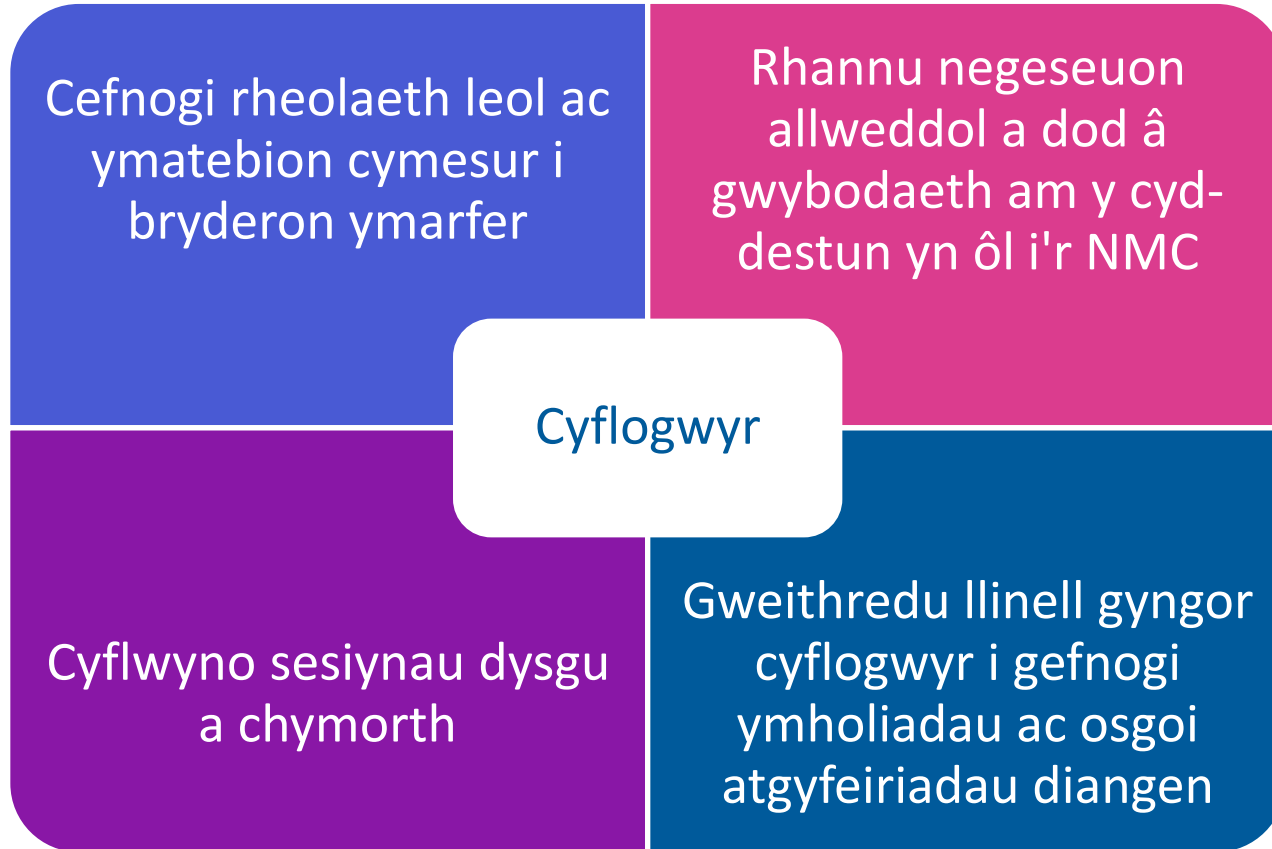
**Dwyrain Lloegr** –  
Loucia Kyprianou – *dros gyfnod  
mamolaeth ar gyfer* Kate Lettin

**Llundain** – David Taylor (*secondiad*)

**De Ddwyrain Lloegr** - David Porter,  
Nicola Moreton (*secondiad*)

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.
11.
12.
13.
14.
15.
16.

# Ein gwaith gyda chyflogwyr



1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.
11.
12.
13.
14.
15.
16.

# Llinell Gyngor Cyflogwyr yr NMC

Mae Cyngorwyr Rheoleiddio ELS (RA) yn cynnig Llinell Gyngor i Gyflogwyr, sydd ar agor o ddydd Llun i ddydd Gwener drwy gydol y flwyddyn.

Derbyniwyd **985** o geisiadau am gyngor eleni

Cynghorwyd **48 y cant** o'r cyflogwyr a oedd yn galw am gyngor i **beidio ag atgyfeirio** ar adeg yr alwad

## Galwadau i'r llinell gyngor

2022-23	2021-22	2020-21
985	744	1044

## Galwadau i'r llinell gyngor fesul gwlad yn y Deyrnas Unedig

<b>Cymru</b>	<b>60</b>
Cynghorwyd i beidio ag atgyfeirio ar adeg yr alwad	48 y cant [31]
<b>Yr Alban</b>	<b>69</b>
Cynghorwyd i beidio ag atgyfeirio ar adeg yr alwad	49 y cant [34]
<b>Gogledd Iwerddon</b>	<b>53</b>
Cynghorwyd i beidio ag atgyfeirio ar adeg yr alwad	51 y cant [27]
<b>Lloegr</b>	<b>688</b>
Cynghorwyd i beidio ag atgyfeirio ar adeg yr alwad	47 y cant [320]

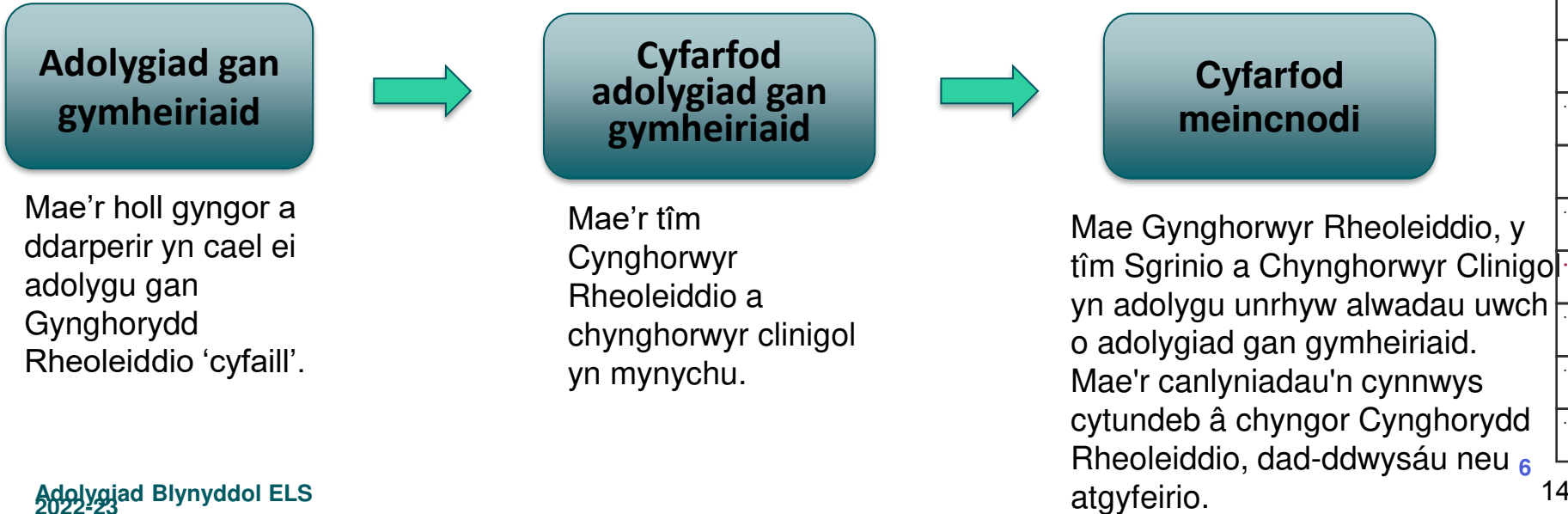
*Dyma'r 3ydd neu'r 4ydd tro i mi ddefnyddio'r gwasanaeth hwn ac rydw i wedi ei gael yn amhrisiadwy fel offeryn cymorth.*



# Proses sicrwydd llinell gyngor

Cynlluniwyd y broses sicrwydd i hyrwyddo cysondeb y cyngor a ddarperir, cynorthwyo dysgu, nodi themâu a chynnal safonau uchel wrth gefnogi cyflogwyr a sefydliadau eraill a allai ofyn am gyngor gan ELS.

Bydd achosion cymhleth neu anarferol neu achosion lle mae barnau ar y cyngor a ddarparwyd yn amrywio yn cael eu trafod drwy'r gwahanol gamau sicrwydd yn ôl yr angen



1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.
11.
12.
13.
14.
15.
16.

# Sut mae ELS yn rhannu gwybodaeth yn fewnol o fewn yr NMC

Mae cynghorwyr rheoleiddio yn cyfarfod â rheoleiddwyr proffesiynol a chenedlaethol eraill

Mae gwybodaeth yn cael ei rhannu a'i thrafod mewn cyfarfod mewnol Gweinyddiaethau Datganoledig neu gyfarfod rhanbarthol gyda chydweithwyr o bob rhan o'r NMC

Cyfeirir cudd-wybodaeth ar gyfer uwchgyfeirio pellach at gyfarfodydd mewnol fel y Bwrdd Sicrhau Ansawdd neu Grŵp Cydgyssylltu Cudd-wybodaeth a arweinir gan y swyddogion gweithredol

Mae meysydd i'w trafod ymhellach/risg uwch/themâu posibl yn cael eu huwchgyfeirio i gyfarfod Rhannu Cudd-wybodaeth misol dan gadeiryddiaeth y Cyfarwyddwr Cynorthwyol

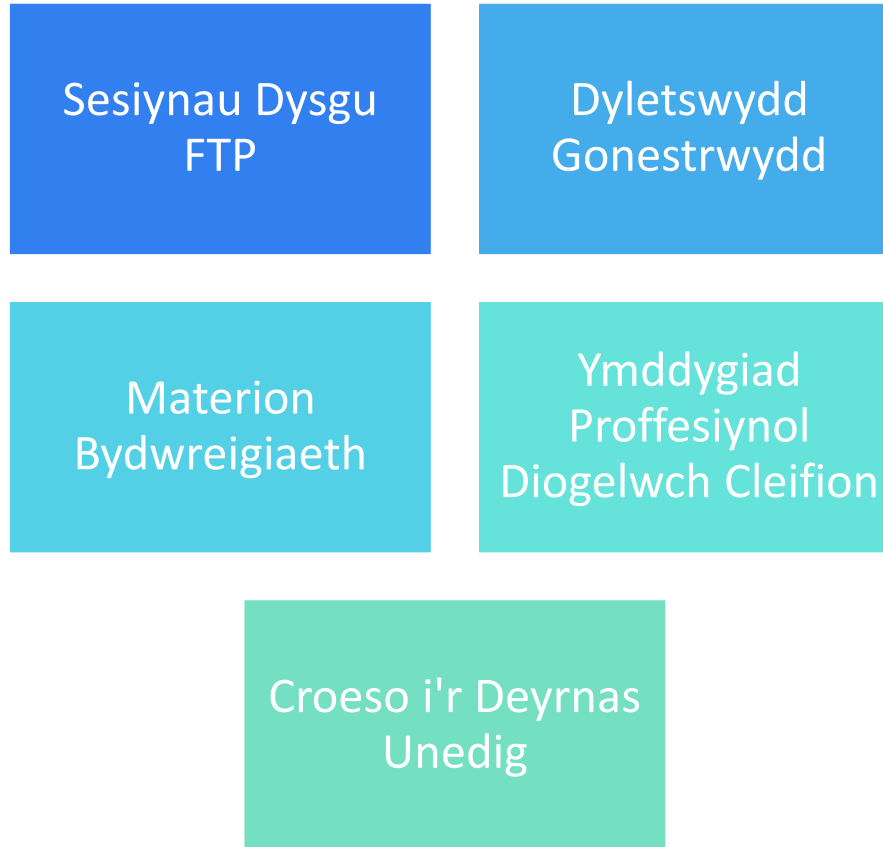
1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.
11.
12.
13.
14.
15.
16.

# Blaenoriaethu llwyth achosion addasrwydd i ymarfer

- Mae gan Gyngorwyr Rheoleiddio brofiad o roi cyngor i gyflogwyr am bryderon sy'n ymwneud ag addasrwydd unigolyn i ymarfer.
- Ym mis Gorffennaf gofynnwyd i'r Gwasanaeth Cyswllt Cyflogwr ysgwyddo a rheoli 200 o achosion presennol yn ein llwyth achosion addasrwydd i ymarfer. Cytunwyd ar broses symlach a chychwynwyd arni gyda'r tîm llawn yn cael ei ddefnyddio ddiwedd mis Gorffennaf i adolygu'r achosion.
- Erbyn 4 Awst roedd pob un o'r 200 o achosion wedi'u hadolygu gan ELS gyda 24 yn addas i'w cau ar unwaith. Cytunwyd ar 14 o'r 24 achos a chawsant eu symud ymlaen gan ein tîm sgrinio.
- Mae proses bellach wedi'i datblygu ar gyfer y 176 o achosion sy'n weddill ar gyfer y posibilrwydd o gau yn dilyn cyswllt â'r atgyfeiriwr neu'r sefydliad, a rhagwelir y caiff achosion ychwanegol eu cau ac y caiff achosion eu datblygu.

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.
11.
12.
13.
14.
15.
16.

# Cefnogi ymarfer



1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.
11.
12.
13.
14.
15.
16.

# Croeso i'r Deyrnas Unedig

- Rydym wedi gweld cynnydd sylweddol yn nifer y nyrsys a bydwagedd a addysgir yn rhyngwladol sy'n ymuno â'r gofrestr – 25,006 yn 2022-2023.
- Yn newydd i'r Deyrnas Unedig ond nid yn newydd i ymarfer – mae angen gwahanol anghenion cymorth i weithwyr proffesiynol sydd newydd gymhwyso
- Bydd llawer yn ymuno â sefydliadau sy'n wynebu heriau diwylliannol a gweithlu

Dengys ein data bod nyrs neu fydwraig a addysgwyd yn rhyngwladol

- yn fwy tebygol o gael ei cyfeirio at yr NMC na phe bai wedi hyfforddi yn y Deyrnas Unedig.
- Daeth 50 y cant o'r atgyfeiriadau hynny a wnaed yn y 18 mis cyntaf gan gyflogwyr.
- Caewyd y rhan fwyaf o'r rhain yn ystod y cam sgrinio.



# Rhaglen Croeso i'r Deyrnas Unedig

Mae'r rhaglen Croeso i'r Deyrnas Unedig yn cyflwyno gweithdy rhyngweithiol hanner diwrnod wyneb yn wyneb (neu 2.5 awr ar-lein), sy'n ceisio:

- 1. Paratoi nyrsys a bydwagedd a addysgwyd yn rhyngwladol ar gyfer gwahaniaethau diwylliannol a moesegol gweithio yn y Deyrnas Unedig**, drwy ddefnyddio'r Cod i gyflwyno cyfrifoldebau proffesiynol a all fod yn newydd neu'n wahanol i rannau eraill o'r byd.
- 2. Sefydlu'r cywair ar gyfer perthynas reoleiddio gadarnhaol a chodi ymwybyddiaeth o rôl yr NMC a'r hyn y mae'n ei olygu i gael eich rheoleiddio**, trwy sicrhau dealltwriaeth dda o brosesau cofrestru, aiddilysu ac addasrwydd i ymarfer.
- 3. Gwella cadw nyrsys a bydwagedd sydd wedi'u haddysgu'n rhyngwladol**, trwy roi cyflwyniad cefnogol iddynt a dod â nhw ynghyd â gweithwyr proffesiynol eraill a recriwtiwyd yn rhyngwladol i ffurfio rhwydweithiau.
- 4. Lleihau nifer yr atgyfeiriadau gan yr NMC ar gyfer nyrsys a bydwagedd a addysgir yn rhyngwladol**, drwy sicrhau eu bod yn teimlo'n wybodus am eu disgwyliadau proffesiynol ac yn gallu codi llais pan fydd ganddynt bryderon.

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.
11.
12.
13.
14.
15.
16.

# Ymgysylltu yng Nghymru

Mae ELS wedi bod yn cyfathrebu'n aml â holl Fyrddau Iechyd Cymru dros y flwyddyn ddiwethaf gan gynnig cymorth, cyngor rheoleiddio, rhannu gwybodaeth a chyflwyno sesiynau ymgysylltu cefnogol. Eleni mae'r gweithgaredd hwn wedi cynnwys:

- 172 o ymgysylltiadau ar draws y Byrddau Iechyd a'r Gwasanaeth Ambiwlans
- Adolygiadau rheolaidd o restrau achosion i gefnogi dilyniant trwy brosesau Addasrwydd i Ymarfer ar draws
- 7 sesiwn arweinyddiaeth Nyrsio a Bydwreigiaeth
- Sesiwn datblygu bwrdd gydag un bwrdd iechyd
- Croeso i'r Deyrnas Unedig - 2 sesiwn mewn un bwrdd gyda sesiwn arall yn yr arfaeth
- Sesiynau Safonau Proffesiynol a Materion Bydwreigiaeth yn cael eu cynnig i bob Bwrdd Iechyd
- Ymweliad 2 ddiwrnod wyneb yn wyneb wedi'i gynllunio gyda thîm y Prif Swyddog Nyrsio (CNO) i un Bwrdd ym mis Hydref.

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.
----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

# Ymgysylltu yng Nghymru

Mae Cyngorydd Rheoleiddio Cymru yn cyfarfod yn rheolaidd i rannu gwybodaeth a chynllunio ymgysylltu ar y cyd â:

- Rheolyddion proffesiynol eraill (Cyngor Meddygol Cyffredinol (GMC), y Cyngor Proffesiynau Iechyd a Gofal) a chyrrff proffesiynol (Coleg Nyrsio Brenhinol a Choleg Brenhinol y Bydwagedd)
- Gofal Cymdeithasol Cymru, Arolygiaeth Gofal Iechyd Cymru (AGIC) ac Addysg a Gwella Iechyd Cymru

Ac mae'n aelod o'r Uwchgynhadledd Gwella Iechyd ddwywaith y flwyddyn (cynhelir gan AGIC) a'r fforwm rheoleiddwyr chwarterol (dan gadeiryddiaeth y GMC).

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.
11.
12.
13.
14.
15.
16.



# Ein ffrydiau gwaith ar gyfer 2023-2024



1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.
11.
12.
13.
14.
15.
16.

**Diolch**

**Gwasanaeth Cyswllt  
Cyflogwr NMC**

---

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.
11.
12.
13.
14.
15.
16.

## Y Cyngor

### Adolygiad o Effeithiolrwydd y Cyngor - Diweddariad

**Cam gweithredu:** I'w nodi

**Mater:** Diweddaru'r Cyngor ynghylch canlyniad yr adolygiad allanol diweddar ynghylch effeithiolrwydd a rhoi'r argymhellion ar waith.

**Swyddogaeth reoleiddio graidd:** Pob swyddogaeth reoleiddio

**Blaenoriaeth strategol:** Nod Strategol 6: Sefydliad parod at y dyfodol

**Penderfyniad gofynnol:** Dim.

**Atodiadau:** Dim.

**Rhagor o wybodaeth:** Os dymunwch gael esboniad ynghylch unrhyw bwynt yn y papur neu os hoffech gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â'r awdur a enwir isod.

Awdur: Matt Hayday  
Rhif ffôn: 020 7681 5516  
[matthew.hayday@nmc-uk.org](mailto:matthew.hayday@nmc-uk.org)

Cadeirydd: David Warren  
[david.warren@nmc-uk.org](mailto:david.warren@nmc-uk.org)

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11.
12
13
14
15
<b>16</b>

- |     |  |
|-----|--|
| 1.  |  |
| 2.  |  |
| 3.  |  |
| 4.  |  |
| 5.  |  |
| 6.  |  |
| 7.  |  |
| 8.  |  |
| 9.  |  |
| 10. |  |
| 11. |  |
| 12. |  |
| 13. |  |
| 14. |  |
| 15. |  |
| 16. |  |
- Cyd-destun:**
- 1 Fel rhan o'i ymrwymiad i lywodraethu da a gwelliannau parhaus, mae'r Cyngor wedi cytuno y bydd, bob tair blynedd fwy neu lai, yn defnyddio partner allanol i gynnal adolygiad ynghylch effeithiolrwydd y Cyngor. Bydd hyn yn ategu'r adolygiadau mewnol arferol ynghylch effeithiolrwydd sy'n cael eu cynnal yn flynyddol.
  - 2 Yn ystod y Seminar yn Nhachwedd 2022, fe wnaeth y Cyngor ystyried y dull o gynnal yr adolygiad ynghylch effeithiolrwydd. Yn dilyn y drafodaeth hon, fe wnaeth y Cadeirydd, ar y cyd â'r Prif Weithredwr a'r Cofrestrydd, gytuno manyleb yr adolygiad a fyddai'n cynnwys elfen benodol ynghylch trefniadau i bontio i strwythur bwrdd unedol.
  - 3 Yn dilyn proses gystadleuol i gael dyfynbrisiau, penodwyd Campbell Tickell, cwmni ymgynghori ym maes rheolaeth, i hwyluso'r adolygiad ynghylch effeithiolrwydd.
  - 4 Mae'r papur hwn yn cynnig crynodeb ynghylch sut y cynhaliwyd yr adolygiad, y canfyddiadau a'r dull o fynd ati i roi'r argymhellion ar waith.
- Ffactorau pedair gwlad:**
- 5 Ddim yn berthnasol yn achos y papur hwn.
- Trafodaeth:**
- 6 Cynhaliodd Campbell Tickell adolygiad eang a chynhwysfawr ynghylch effeithiolrwydd trefniadau llywodraethu'r Cyngor, ac fe wnaeth hefyd gynorthwyo'r Cyngor a'r Gweithredwyr â'u syniadau ynghylch pontio i fwrdd unedol a sut buasai'n ofynnol iddynt weithio'n wahanol yn dilyn diwygio rheoleiddio.
  - 7 Roedd yr arolygiad yn cynnwys arolwg ar-lein o aelodau'r Cyngor ac Aelodau Cysylltiol (13 ymatebydd) a Chyfarwyddwyr Gweithredol (chwe ymatebydd), ac yn dilyn hynny, cafwyd trafodaeth un ac un â holl aelodau'r Cyngor, Aelodau Cysylltiol ac aelodau Gweithredol, yn ogystal â grŵp ffocws gyda'r tîm Llywodraethu.
  - 8 Fe wnaeth cydweithwyr o gwmni Campbell Tickell arsylwi'r cyfarfodydd dilynol:
    - 8.1 Pwyllgor Archwilio (rhithiol) - 1 Mawrth
    - 8.2 Cyfarfod y Cyngor Llawn (Seminar a sesiynau Cyfrinachol ac Agored) - 28 a 29 Mawrth
    - 8.3 Pwyllgor Buddsoddiadau (rhithiol) - 19 Ebrill
    - 8.4 Pwyllgor Tâl (rhithiol) - 5 Mehefin

- |     |
|-----|
| 1.  |
| 2.  |
| 3.  |
| 4.  |
| 5.  |
| 6.  |
| 7.  |
| 8.  |
| 9.  |
| 10. |
| 11. |
| 12. |
| 13. |
| 14. |
| 15. |
| 16. |
- 9 Yn ogystal â hyn, cynhaliwyd adolygiad manwl o ddogfennau i ystyried ansawdd papurau'r Cyngor a'r pwyllgorau a'r dogfennau sy'n rhan o'r fframwaith llywodraethu.
- 10 Fe wnaeth cynrychiolwyr Campbell Tickell hefyd ddod i ddiwrnod y ffwrdd y Cyngor ym mis Ebrill, ac yno, fe wnaethant rannu eu sylwadau a'u canfyddiadau ac arwain trafodaeth ynghylch dulliau o weithio yng nghyd-destun bwrdd unedol.
- 11 Fe wnaeth Campbell Tickell rannu canfyddiadau llawn yr arolwg â'r Cyngor yn ystod ei seminar ar ddiwedd Gorffennaf. Yn gryno, nododd adroddiad y canfuwyd y ceir fframwaith da ar y cyfan ar gyfer llywodraethu'r NMC, ac y ceir ymrwymiad cryf o fod yn ddelfrydau ymddwyn o ran diben a gwerthoedd y sefydliad.
- 12 Fodd bynnag, dywedodd Campbell Tickell hefyd bod y diwygio rheoleiddio sydd yn yr arfaeth, yn ogystal â'r adolygiad ynghylch effeithiolrwydd, yn cynnig cyfle i ail-lunio ac ailgyfeirio llywodraethu yn y sefydliad.
- 13 Mae'n eglur yn sgil yr adborth y ceir awydd i'r Cyngor fod yn fwy strategol i'w alluogi i wneud y defnydd gorau o'i amser i fynd i'r afael â'r heriau y gall eu rheoli a dylanwadu ar faterion sy'n ymwneud â'r system ehangach, yn uniongyrchol ac yn anuniongyrchol.
- 14 Un o'r prif gynigion strwythurol yw adolygu strwythur pwyllgorau'r Cyngor i wella'r sicrwydd a gaiff y Cyngor a chaniatáu mwy o amser i ymdrin ag eitemau strategol yn agendâu'r Cyngor. Bydd papur ar wahân ynghylch strwythur y pwyllgorau yn cael ei gyflwyno yn un o gyfarfodydd y Cyngor yn y dyfodol.
- 15 Mae'r adroddiad hefyd yn nodi rhywfaint o welliannau o ran prosesau a gwelliannau ymarferol y gellid eu gwneud i wella trefniadau llywodraethu'r Cyngor a'i bwyllgorau, ceir ffocws cryf yn y canfyddiadau ynghylch datblygu ymdeimlad o gydymdrechu rhwng y Cyngor a'r Gweithredwyr ac adeiladu ar sail y diwylliant gwaith presennol wrth i ni baratoi at statws bwrdd unedol.
- 16 Wrth drafod y canfyddiadau, awgrymodd y Cyngor yn eglur ei fod yn ffafrio bod yn rhan o'r gwaith o ddatblygu a gweithredu'r argymhellion ynghylch dulliau gweithio, gan gofio cyd-destun y dyfodol, ac na ddylid mynd ati yn ôl yr arfer i weithredu trwy gyfrwng cynllun gweithredu.
- 17 Yn sgil hynny, mae Campbell Tickell wedi'u comisiynu i gynorthwyo i weithredu'r argymhellion datblygu, a bydd yn cynnal cyfres o weithdai, yn rhoi sylw i ddechrau i ddatblygu'r berthynas waith bresennol rhwng y Cadeirydd a'r Prif Weithredwr a'r Cofrestrydd, ac yna, ystyried dulliau gweithio ehangach y Cyngor a'r Gweithredwyr.

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11.
12
13
14
15
16

## Camau Nesaf

- 18 Bydd y gweithdai a gaiff eu hwyluso yn cael eu cynnal yn ystod Ch3 2023-24. Ynghyd â hyn, bydd y tîm Llywodraethu yn cynnwys gweithredu'r argymhellion ynghylch materion ymarferol phrosesau.
- 19 Bydd diweddariad ynghylch cynnydd a'r adroddiad llawn ynghylch effeithiolrwydd yn cael eu cyflwyno i'r Cyngor yn ystod ei gyfarfod ym mis Ionawr.
- Goblygiadau o ran bydwreigiaeth:** 20 Dim.
- Goblygiadau o ran gwarchod y cyhoedd:** 21 Dim. Mae'r NMC wedi ymrwymo i sicrhau'r safonau uchaf o ran llywodraethu i alluogi'r Cyngor i arolygu ein swyddogaethau rheoleiddio yn effeithiol. Mae'r adolygiad ynghylch effeithiolrwydd hefyd yn rhan o'n gwaith i sicrhau ein bod yn paratoi'n dda at y diwygiadau o ran rheoleiddio a'r cyfleoedd sy'n deillio o hynny i'n helpu i gyflawni ein dyletswydd i warchod y cyhoedd.
- Goblygiadau o ran adnoddau:** 22 Mae costau'r sesiynau hwyluso allanol, sef £12,000 yn cynnwys TAW, wedi'u cynnwys yn y gyllideb ynghylch Llywodraethu, ac mae'r gwariant wedi'i drafod â'r Tîm Caffael.
- Goblygiadau o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant:** 23 Mae'r adolygiad yn nodi bod angen i'r Cyngor ystyried ei gyfansoddiad ei hun, a bydd hynny'n rhan o'r sesiwn datblygu a gaiff ei hwyluso. Bydd angen i ni hefyd ystyried effaith newidiadau i brosesau unigol, er enghraifft, sicrhau bod ein templed adroddiadau yn dal yn hygyrch. Mae ffrwd gwaith llywodraethu'r rhaglen diwygio rheoleiddio yn datblygu asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb i sicrhau ein bod yn ystyried y ffactorau pwysig hyn wrth i ni weithredu'r gwaith hwn, yn cynnwys pontio i statws bwrdd unedol.
- Ymgysylltu â rhanddeiliaid:** 24 Fe wnaeth yr adolygiad roi sylw i ddull gweithio'r Cyngor, ac yn naturiol, roedd gan yr adolygiad ffocws mewnol.
- Goblygiadau o ran risg:** 25 Mae adolygiadau allanol ynghylch effeithiolrwydd yn fesur rheoli cryf i atal y risg y gall meddwl grŵp ddatblygu dros dreigl amser, ac maent yn gymorth i gynnis syniadau newydd ynghylch trefniadau llywodraethu presennol ac ysgogi trafodaeth.

**Diwygio  
rheoleiddio:**

26 Lluniwyd yr adolygiad o effeithiolrwydd i sicrhau ei fod yn cwmpasu effaith diwygio rheoleiddio ar y Cyngor, hynny yw, pontio i fwrdd unedol.

**Goblygiadau  
cyfreithiol:**

27 Dim. Mae gan y Cyngor y grym i weithredu'r holl argymhellion yn yr adolygiad ynghylch effeithiolrwydd neu maent yn ddulliau o baratoi at gyfansoddiad y Cyngor yn dilyn diwygio rheoleiddio.

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11.
12
13
14
15
<b>16</b>