



Cyfarfod

**PWYLLGOR CRAFFU GOFAL**

Dyddiad ac Amser

**10.30 y.b., DYDD IAU, 22AIN MEHEFIN, 2023**

**\*CYNHELIR SESIWN BRIFFIO I'R AELODAU AM 10:00**

Lleoliad

**Hybrid**  
(aml-leoliad)

**Siambwr Hywel Dda, Swyddfa'r Cyngor, Caernarfon LL55 1SH  
ac yn rhithiol drwy zoom**

**\* NODER \***

**Bydd y cyfarfod yn cael ei we-ddarlledu**

**[https://gwynedd.public-i.tv/core//cy\\_GB/portal/home](https://gwynedd.public-i.tv/core//cy_GB/portal/home)**

Pwynt Cyswllt

**Lowri Haf Evans**

**01286 679 878**

**[lowrihafevans@gwynedd.llyw.cymru](mailto:lowrihafevans@gwynedd.llyw.cymru)**

(Dosbarthwyd Dydd Mercher, 14 Mehefin 2023)

# **PWYLLGOR CRAFFU GOFAL**

## **AELODAETH (18)**

### **Plaid Cymru (11)**

Y Cynghorwyr

Menna Baines  
Rheinallt Puw  
Linda Ann Jones  
Gwynfor Owen  
Einir Wyn Williams  
Jina Gwyrfai

R Medwyn Hughes  
Dewi Jones  
Linda Morgan  
Meryl Roberts  
Sasha Williams

### **Annibynnol (6)**

Y Cynghorwyr

Elwyn Jones  
Eryl Jones-Williams  
John Pughe

Anwen J. Davies  
Beth Lawton  
Angela Russell

### **Llafur/Rhyddfrydol (1)**

Y Cynghorydd Gareth Coj Parry

### **Aelodau Ex-officio**

Cadeirydd ac Is-Gadeirydd y Cyngor

### **Aelodau Eraill a Wahoddwyd**

Cynghorydd Elin Walker Jones

Cynghorydd Dilwyn Morgan

# R H A G L E N

## 1. ETHOL CADEIRYDD AR GYFER 2023/2024

I ethol Cadeirydd ar gyfer 2023 / 2024

## 2. ETHOL IS-GADEIRYDD AR GYFER 2023 / 2024

I ethol Is gadeirydd ar gyfer 2023 /2024

## 3. YMDDIHEURIADAU

I dderbyn unrhyw ymddiheuriadau am absenoldeb

## 4. DATGAN BUDDIANT PERSONOL

I dderbyn unrhyw ddatganiad o fuddiant personol

## 5. MATERION BRYS

Nodi unrhyw eitemau sy'n fater brys ym marn y cadeirydd fel y gellir eu hystyried.

## 6. COFNODION

6 - 10

Bydd y Cadeirydd yn cynnig y dylid llofnodi cofnodion cyfarfod o'r pwyllgor hwn a gynhaliwyd 20 Ebrill 2023 fel rhai cywir

## 7. DIWEDDARIAD AR WASANAETH IECHYD MEDDWL GWYNEDD

11 - 17

I ystyried yr adroddiad

## 8. GWEITHLU GWASANAETH PLANT A CHEFNOGI TEULUOEDD

18 - 22

- I ystyried a derbyn yr adroddiad
- Cefnogi bwriad y Gwasanaeth Plant a Chefnogi Teulueodd
- Cydnabod fod y gwaith o edrych ar y materion yma eisoes wedi cychwyn

## 9. ADBORTH ADOLYGIAD DIOGELU GAN AROLYGAETH GOFAL CYMRU

23 - 25

I ystyried yr adroddiad

## 10. BLAENRAGLEN PWYLLGOR CRAFFU GOFAL 2023-24

26 - 28

I ystyried a mabwysiadu blaenraglen waith y Pwyllgor ar gyfer 2023 /24

# Eitem 6

## PWYLLGOR CRAFFU GOFAL DYDD IAU, 20 EBRILL 2023

**Yn bresennol:** Y Cyngorydd Eryl Jones-Williams (Cadeirydd)  
Y Cyngorydd Linda Ann Jones (Is-gadeirydd)

**Y Cynghorwyr:** Anwen J. Davies, Jina Gwyrfai, R. Medwyn Hughes, Dewi Jones, Elwyn Jones, Beth Lawton, Linda Morgan, Gwynfor Owen, John Pughe, Meryl Roberts, Angela Russell, Einir Wyn Williams a Sasha Williams.

**Swyddogion yn bresennol:** Llywela Haf Owain (Uwch Ymgynghorydd Iaith a Chraffu) a Lowri Haf Evans (Swyddog Gwasanaethau Democratiaeth).

### Erail a wahoddyd:

Cyngorydd Dilwyn Morgan (Aelod Cabinet Oedolion, Iechyd a Llesiant)  
Cyngorydd Elin Walker Jones (Aelod Cabinet Plant a Phobl Ifanc)  
Huw Dylan Owen (Cyfarwyddwr Statudol Gwasanaethau Cymdeithasol)  
Aled Davies (Pennaeth Adran Oedolion, Iechyd a Llesiant)  
Helen Fon Owen (Uwch Reolwr Anableddau Dysgu)

### Yn bresennol ar gyfer eitem 5:

Aled Gibbard (Uwch Reolwr Gweithredol Plant a Chefnogi Teuluoedd)

### Yn bresennol ar gyfer eitem 6:

Mari Wyn Jones (Uwch Reolwr Gwasanaethau Oedolion)

### 1. YMDDIHEURIADAU

Derbyniwyd ymddiheuriadau gan y Cynghorwyr Menna Baines, Rheinallt Puw a Gareth Coj Parry

### 2. DATGAN BUDDIANT PERSONOL

Datganodd yr aelodau canlynol eu bod gyda buddiant mewn perthynas â'r eitem a nodir:

- Y Cyngorydd Gwynfor Owen yn eitem 5 a 6 ar y rhaglen gan fod ei fab yn awtistig. Roedd yr Aelod o'r farn nad oedd yn fuddiant oedd yn rhagfarnu ac ni adawodd y cyfarfod

### 3. MATERION BRYD

Dim i'w nodi.

### 4. COFNODION

Llofnododd y Cadeirydd gofnodion y cyfarfod blaenorol o'r Pwyllgor hwn a gynhaliwyd ar 16 Chwefror 2023 fel rhai cywir.

### 5. DIWEDDARIAD AR GYNLLUN AWTISTIAETH GWYNEDD

Amlygodd yr Aelod Cabinet Oedolion, Iechyd a Llesiant bod yr adroddiad yn un ar y cyd rhwng y Gwasanaeth Oedolion a'r Gwasanaeth Plant i sicrhau bod y cynllun Awtistiaeth yn cael ei ymgorffori yn llyfn i'r ddau wasanaeth. Nododd, fel Cadeirydd y Bwrdd Partneriaeth Rhanbarthol (sydd yn gyfrifol am gasglu gwybodaeth i wella ansawdd y gwasanaethau a ddarperir i bobl awtistig a'u teuluoedd neu ofalwyr), bod y Cynllun yn cael sylw blaenllaw.

Ategodd y Cyng Elin Walker Jones (Aelod Cabinet Plant a Phobl Ifanc) bod cynnydd sylweddol wedi ei wneud gan Cyngor Gwynedd ers i'r Cod Ymarfer ar gyfer Cyflenwi Gwasanaethau Awtistiaeth ddod i rym yn Medi 2021. Cyfeiriwyd at y bid llwyddiannus a wnaed fyddai'n golygu y gellid cynyddu adnoddau staffio ar gyfer datblygu gwasanaethau Awtistiaeth ar draws y Sir, datblygu modiwlau E-ddysgu i godi ymwybyddiaeth staff Awdurdodau Lleol, y Bwrdd Iechyd a'r Heddlu a chyfeirio at y Tim Awtistiaeth Cenedlaethol sydd a rôl gyffredinol yn natblygiad gwasanaethau ledled Cymru ac, wrth gyfarfod yn chwarterol, yn rhoi cyfle i rannu gwybodaeth a diweddariadau perthnasol.

Nodwyd bod blaenoriaethau'r 6 mis nesaf yn cynnwys

- Cynllun sefydlu ar gyfer y tîm newydd a lansiad y gwasanaeth newydd i godi ymwybyddiaeth.
- Sefydlu prosesau a threfniadau clir i'r tîm weithio ar draws gwasanaethau plant ac oedolion. Cysylltu â fforymau presennol.
- Cryfhau ymhellach y cysylltiadau gyda'r Gwasanaeth Awtistiaeth Integredig Rhanbarthol, mynychu eu digwyddiadau gwybodaeth lleol a chwilio am gyfleoedd i weithio ochr yn ochr â'u gweithiwr cyswllt yng Ngwynedd
- Ymgysylltu ag unigolion awtistig a'u teuluoedd yn ogystal â phartneriaid yn lleol er mwyn symud tuag at gyd-gynhyrchu gwasanaethau lleol
- Sefydlu perthynas waith gyda'r gwasanaeth niwroddatblygiadol a chynnig cymorth yn ystod camau cynnar asesu a diagnosis.
- Cwblhau'r diweddariad gweithredu fel rhan o'r asesiad gwaelodlin ar gyfer Gogledd Cymru erbyn diwedd mis Mai.
- Adolygu cynllun awtistiaeth Gwynedd yn seiliedig ar y wybodaeth sydd wedi'i chynnwys yn yr asesiad gwaelodlin.

Diolchwyd am y cyflwyniad

Yn ystod y drafodaeth, cyflwynwyd y sylwadau a ganlyn gan aelodau:-

- Canmol y gwaith y mae'r gwasanaeth yn ei wneud
- Croesawu penodiad Cydlynnydd / Swyddog Prosiect ar gyfer datblygu Gwasanaethau Awtistiaeth
- Bod angen sicrhau penodiadau Cymraeg fel nad yw plant o aelwyd Cymraeg o dan anfantais
- Bod angen gweld newid a sicrhau nad cynllun papur yn unig sydd yma
- Bod y Bws Awtistiaeth yn wych (yn cynnig hyfforddiant arloesol ac ymarferol sydd wedi'i ddatblygu i roi profiad i bobl nad ydynt yn awtistig o'r anawsterau sy'n wynebu pobl ar y sbectrwm awtistiaeth) ac y dylid annog y bws teithiol yma
- Bod y sbectrwm yn eang a'i bod yn bwysig adnabod pwy sydd wir angen cefnogaeth
- Bod angen sicrhau cefnogaeth briodol i oedolion a phlant wrth iddynt fynd drwy'r broses asesu
- Pryder bod plant yn cael eu gwrthod gan y gwasanaeth asesu gan nad ydynt yn cwrdd â'r meini prawf - lle felly fydd y plant yma yn cael sylw? Nodwyd bod angen symleiddio'r gwasanaeth.

- Bod cymariaethau rhwng Awtistiaeth a Dementia ac y dylid annog adnabod cyfleoedd i gydweithio rhwng y ddau dîm. Awgrymwyd sefydlu cynllun sydd yn ymdebygu i Dementia Cyfeillgar
- Bod angen mewnbwn gan yr Adran Addysg a'r Bwrdd Iechyd i'r gwasanaeth awtistiaeth. Awgrymwyd cynnal trafodaeth a / neu sefydlu grŵp tasg a gorffen i rannu gwybodaeth.

Mewn ymateb i sylwadau a chwestiynau gan aelodau, nodwyd:-

- Yn ôl gwaith casglu data rhanbarthol a gwblhawyd gan Conwy a Sir Ddinbych (oedd yn cynnwys ffigyrau Gwynedd a Môn ac yn seiliedig ar y boblogaeth), roedd oddeutu 900 o oedolion a rhwng 300 a 350 o blant yn cael cymorth gan y Sir. Ategwyd, er nad oedd y wybodaeth yn ddibynadwy, bod cynnydd mewn cyfeiriadau a nifer ar restr aros derbyn asesiad. Amlygodd yr Aelod Cabinet ei bod yn rhannu pryderon y Cynghorwyr am y rhestrau aros a'i bwriad o ysgrifennu at y Gwasanaeth Iechyd yn amlygu'r pryderon, fyddai'n cynnwys defnydd o'r Gymraeg.
- Mewn ymateb i sylw bod nifer yn talu yn breifat am asesiad oherwydd rhestr aros gyda'r drefn bresennol (gwnaed awgrym nad yw cael asesiad preifat yn rhoi mynediad at wasanaethau yn gynt) a sut gellid mynd ati i ddatrys y rhestr aros, nodwyd bod oddeutu 200 ar y rhestr aros plant presennol, Ategwyd na fyddai'r gwasanaeth newydd yn cyffwrdd â hyn, ond bod y cynllun gwaith yn debygol o greu rhwydwaith weithio i ganfod gwybodaeth a chreu cysylltiadau. Nodwyd hefyd y byddai angen sefydlu perthynas gyda'r gwasanaeth niwroddatblygiadol a chynnig cymorth yn ystod camau cynnar asesu a diagnosis.
- Mewn ymateb i sylw bod angen sicrhau bod digwyddiadau yn cael eu cynnal yng nghefn gwlad, amlygwyd bod adnoddau ychwanegol ar gael i adnabod cyfleoedd newydd i ddarparu cefnogaeth ataliol a chodi ymwybyddiaeth yn lleol. Nodwyd bod Derwen eisoes yn cynnig dyddiadau gwybodaeth i deuluoedd ac yn cydweithio gyda Byw'n Iach i gynnal hyfforddiant. Bydd y cynllun yn canolbwyntio ar sicrhau gwell cyfathrebu gyda theuluoedd a chynnal sesiynau rheolaidd (gan sicrhau digwyddiadau ar draws y Sir).
- Yn dilyn sylw diweddar yn y wasg fod y nifer merched hŷn sy'n cael diagnosis o awtistiaeth yn cynyddu, nodwyd bod y Tîm Awtistiaeth Cenedlaethol wedi datblygu Cymuned Ymarfer sydd yn datblygu gwybodaeth a rhoi ffocws penodol ar y mater yma.
- Mai nod yr arweinydd fydd cyd-gynhyrchu gyda'r tîm integredig i sicrhau ymgysylltu a chydweithio da gyda rhieni a gofalwyr gan eu cynnwys mewn trafodaethau ynglŷn â datblygu'r berthynas a datblygu cefnogaeth i rieni. Ategwyd bod Derwen yn cynnal gweithgareddau a sesiynau gwybodaeth e.e., sesiynau rheoli emosiynau, er yn derbyn yr angen i wneud mwy
- Croesawyd y bwriad i sicrhau y dylai bob aelod staff sydd yn gweithio'n uniongyrchol gyda phlant, pobl ifanc neu oedolion ymgymryd â hyfforddiant ymwybyddiaeth ASA, er mai ar lefel gyffredinol oedd hyn. Pwysleisiwyd bod rhaid sicrhau hyfforddiant dwys i'r rhai hynny sydd yn ymdrin ag awtistiaeth yn uniongyrchol. Mewn ymateb nodwyd bod hyfforddiant mandadol yn cael ei gyflwyno i holl staff y Cyngor (tua 400 wedi cwblhau hyd yma) sydd yn cael ei gynnwys fel un rhan o dri lefel o hyfforddiant ASA. Bydd y rhai hynny sydd yn ymdrin ag awtistiaeth yn uniongyrchol yn derbyn hyfforddiant ar ddwy lefel uwch.
- I sicrhau nad oes gwahaniaethau rhwng anghenion plant ac oedolion, sicrhawyd mai'r unigolyn sydd yn ganolog i'r gwasanaeth ac y bydd y ddarpariaeth orau yn cael ei gynnig – nod y gwasanaeth yw cydweithio o gwmpas yr unigolyn. Nodwyd bod gwelliant sylweddol i'r unigolyn wedi derbyn cefnogaeth.

## **PENDERFYNWYD:**

- a) **Derbyn yr adroddiad gan nodi'r sylwadau a gyflwynwyd yn ystod y cyfarfod**
- b) **Sefydlu Grŵp Tasg a Gorffen i drafod gweithredu'r Cynllun gyda'r tîm newydd gan sicrhau cynrychiolaeth o'r Adran Addysg a'r Bwrdd Iechyd**
- c) **Derbyn adroddiad cynnydd ymhen 6 mis**

## **6. CEFNOGAETH I UNIGOLION SYDD Â DEMENTIA YNG NGWYNEDD**

Cyflwynwyd yr adroddiad gan y Cyng Dilwyn Morgan, Aelod Cabinet Oedolion, Iechyd a Llesiant. Amlygodd mai prif bwmpas yr adroddiad oedd amlinellu'r datblygiadau newydd sydd yn Ngwynedd i gefnogi unigolion gyda Dementia.

Ategodd yr Uwch Reolwr Gwasanaethau Oedolion mai gweledigaeth y Sir yw cefnogi unigolion sy'n byw gyda dementia er mwyn eu galluogi i fyw gartref mor annibynnol â chyn hired ag sydd bosib gyda'r angen i sicrhau'r ddarpariaeth gofal a chefnogaeth gywir, amserol, yn y lle iawn i gwrdd ag amrediad o anghenion. Eglurodd bod swydd Cydlynedd Dementia Gwynedd wedi'i chreu yn ddiweddar er mwyn arwain ar y maes o fewn y Cyngor drwy gydweithio ag unigolion sydd wedi'u heffeithio â dementia, y Bwrdd Iechyd a'r Trydydd Sector. Bydd y cydlynedd yn gyfrifol am greu gweledigaeth a strategaeth Dementia Gwynedd i ymateb i'r llwybr safonau gofal. Swydd dros dro yw hon wedi'i hariannu o'r Gronfa Integredig Rhanbarthol (RIF).

Cyfeiriwyd at y camau nesaf gan adrodd bod y Gwasanaeth yn ddibynnol ar arian dros dro i gefnogi nifer fawr o ddatblygiadau yn y ddarpariaeth gofal i unigolion â dementia. Yr her fydd sicrhau arian hir dymor i sicrhau cynaliadwyedd a datblygiad pellach y gwasanaethau hyn. Bydd gwaith yn cael ei wneud i ragweld effaith y galw ar gyllidebau dros y blynyddoedd nesaf a bydd angen gwneud penderfyniadau anodd o ran ail flaenoriaethu adnoddau os na fydd cyllideb ychwanegol ar gael.

Diolchwyd am yr adroddiad

Yn ystod y drafodaeth, cyflwynwyd y sylwadau a ganlyn gan aelodau:-

- Croesawyd datblygiad Cartref Gofal Penyberth, Penrhos, cyfeiriad mae'r Cyngor yn dyheu i'w ddilyn a sydd yn llywio cyfeiriad gofal i'r dyfodol a gweddnewid y gwasanaeth
- Bod y Gwasanaeth Dementia Actif Gwynedd yn gwneud gwaith arbennig iawn sydd wedi ei gydnabod ar draws Cymru – yn llongyfarch y tim
- Bod cynnwys y teulu mewn asesiadau gofal yn hanfodol i gefnogaeth dementia
- Bod rhaid cadw pobl yn eu cymunedau

Mewn ymateb i'r sylwadau a chwestiynau gan aelodau, nodwyd:-

- Mewn ymateb i sylw nad oes darpariaeth nyrsio arbenigol ar gael i unigolion sydd yn byw yn ardaloedd Llyn a Meirionnydd a'r awgrym y dylid mynnu darpariaeth ddigonol drwy ddylanwad, nodwyd nad ydyw wedi bod yn bosib i Awdurdodau Lleol ddarparu gofal nyrsio ond bod y Cyngor bellach yn ymyrryd mwy yn y farchnad fel mae bylchau mewn gwasanaethau yn ymddangos yn yr ardaloedd. Nodwyd bod modd datrys rhai elfennau o'r ddarpariaeth ond nad oes gorfodaeth ar y Bwrdd Iechyd na cwmnïau annibynnol i ddarparu Gwasanaeth gofal nyrsio arbenigol dementia ym mhob rhan o'r Sir – gellid er hyn annog a dylanwadu ar

benderfyniadau busnes. Er yn gwerthfawrogi'r gwaith sydd yn cael ei wneud rhaid ymateb i'r angen ac felly mae'r Cyngor yn ystyried effeithlonrwydd darparu gwasanaeth yn hytrach na phrynu gwasanaeth (mewn rhai sefyllfaoedd). Nodwyd bod angen sicrhau darpariaeth hafal ar draws y Sir - bydd posibilïadau yn cael eu hystyried ar safle Penyberth i'r dyfodol.

- Bod Llys Cadfan Tywyn yn cynnig 33 o welyau gyda 15 yn welyau dementia arbenigol - er hynny gwelir rhai unigolion yn cael eu symud o'u cynefin (mor bell â Phwllheli neu Fangor) i dderbyn gofal addas. Nodwyd bod staffio ym maes gofal yn heriol ac felly'r defnydd gorau o staff yn cael ei wneud i gynnal gwasanaeth yn y modd mwyaf effeithiol. Derbyniwyd bod symud allan o gynefin yn creu pryder ac mai aros yn y gymuned yw'r nod. Esboniwyd mai gofal preswyl dementia sydd yn cael ei ddarparu yn Llys Cadfan. Os ydyw anghenion unigolion yn dwyshau ac angen gofal nyrsio arbenigol, yna yn anffodus nid oes darpariaeth addas ar gael yn lleol.
- Yn dilyn penderfyniad y Bwrdd Iechyd i gau Ward Dyfi yn Ysbyty Tywyn dros dro oherwydd prinder staff, a defnyddio gwelyau yn Ysbyty Dolgellau i ddiogelu cleifion, nodwyd nad yw'r sefyllfa yn dderbyniol. Amlygwyd pryder y byddai Llys Cadfan yn colli cefnogaeth ac arbenigedd gan yr Ysbyty, ond cadarnhawyd mai nyrsys cymunedol sydd yn cefnogi a gofalu am drigolion Llys Cadfan a hynny yn unol â'r angen. Gwerthfawrogwyd yr ymateb effeithiol a gafwyd gan y gwasanaeth i'r penderfyniad o gau ward Dyfi a hynny mewn amser byr iawn.
- Bod y gwasanaeth yn ymwybodol o'r prinder doctoriaid yn ardal Tywyn a bod trafodaethau wedi eu cynnal gyda'r Bwrdd Iechyd. Nodwyd bod Meddyg o Ddolgellau yn gofalu am gleifion ysbyty Tywyn ond nad oes trefniant yn bodoli i ddoctoriaid o Ddolgellau gefnogi preswylwyr yn y cartrefi. Ategwyd bod angen cynnal trafodaethau pellach gyda'r Bwrdd Iechyd ynglŷn â datblygu a darparu gwasanaethau yn yr ardal i'r dyfodol.
- Bod arian ar gyfer y cynllun gweithwyr cefnogol dementia yn cael ei gyflwyno drwy raglenni ariannu penodol - rhai ohonynt yn rhaniadau rhanbarthol lle bydd bidiau yn cael eu cyflwyno am gyfran o'r arian. Eglurwyd bod nifer o elfennau'r gwasanaeth yn ddibynnol ar y ffynonellau ariannol yma bellach ac er bod Dementia yn wasanaeth creiddiol nid oes cyllideb sefydlog barhaol ar ei gyfer. Mae hyn yn ddibynnol ar y system genedlaethol.  
Mewn ymateb i sylw bod arian dros dro yn arwain at benodiadau dros dro a bod hyn yn rheswm dros rai yn dewis peidio ymgeisio am swyddi gan nad ydynt yn barhaol, derbyniwyd bod hyn yn broblem ond bod brwdfrydedd ymysg rhaid sydd eisïau gweithio yn y maes penodol yma (er nad yn wir am bob maes gwaith). Ategwyd bod rhaid gweithio yn strategol o gofio bod nifer pobl ifanc yn lleihau tra bod nifer dros 85 yn cynyddu yn sylweddol. Rhaid felly ymateb drwy ystyried gwaith ataliol, defnyddio technoleg effeithiol a hybu taliadau uniongyrchol yn ein Cymunedau.
- O ran denu a chadw staff yn y maes gofal a'r angen i ddatblygiad Penyberth fod yn llwyddiannus, nodwyd bod cynllunio'r gweithlu yn rhan elfennol o'r datblygiad.

## **PENDERFYNWYD**

**Derbyn yr adroddiad gan nodi'r sylwadau a gyflwynwyd yn ystod y cyfarfod.**

Dechreuodd y cyfarfod am 10:30am a daeth i ben am 1:00pm

## **CADEIRYDD**



<b>ADRODDIAD I</b>	<b>PWYLLGOR CRAFFU GOFAL CYNGOR GWYNEDD</b>
<b>DYDDIAD</b>	<b>MEHEFIN 2023</b>
<b>ADRODDIAD GAN</b>	<b>Y CYNGHORYDD DILWYN MORGAN (SWYDDOG CEFNOGI – MANNON EMYR TRAPPE)</b>
<b>PWNC</b>	<b>DIWEDDARIAD AR WASANAETH IECHYD MEDDWL GWYNEDD</b>

## **PWRPAS YR ADRODDIAD**

1. Yn mis Mawrth 2022, bu i ni adrodd i'r Pwyllgor Craffu bod yr Adran Oedolion, lechyd a Llesiant wedi comisiynu ymgynghorydd i arwain ar brosiect fyddai'n craffu'r adnoddau o fewn y Gwasanaeth lechyd Meddwl yng Ngwynedd. Ein bwriad oedd adolygu cyfraniad y Cyngor i'r gwasanaeth, ystyried sut oeddem yn cyflawni o fewn cyd-destun ein cyfrifoldebau statudol a gweld os oes modd i ni fod yn dyrannu adnoddau i ganolbwyntio ar waith ataliol a chefnogi llesiant allweddol. Gwnaed cais yn y Pwyllgor i adrodd yn ôl ar ganfyddiadau'r gwaith yma ac ar unrhyw argymhellion ar gyfer darparu gwasanaethau yn y dyfodol.

## **TROSOLWG O'R GWASANAETH**

2. Mae'r Gwasanaeth lechyd Meddwl yn dîm integredig amlddisgyblaethol ers 1996, gyda'r Bwrdd lechyd yn arwain y Gwasanaeth. Mae'r Gwasanaeth yn gweithio yng nghyd-destun Mesur lechyd Meddwl, 2010 sy'n rhoi dyletswydd ar fyrddau ieuchyd lleol ac awdurdodau lleol i sicrhau bod gofal addas yn ei le sy'n canolbwyntio ar anghenion ieuchyd meddwl unigolion.
3. Mae'r gwaith yn cael ei arwain gan y Strategaeth Llaw yn Llaw at lechyd Meddwl, sef strategaeth Llywodraeth Cymru i wella ieuchyd meddwl a'r ddarpariaeth sydd ar gael i gefnogi unigolion ar draws y wlad. Mae'r gwasanaeth wedi ei rannu i gynig cefnogaeth o fewn gwasanaethau cynradd i achosion lefel isel a'r gwasanaethau eilradd i achosion mwy dwys.
4. Mae cyfeiriadau'n cael eu derbyn gan feddygon teulu a bydd pob cyfeiriad yn cael ei graffu'n ddyddiol (Llun i Gwener) i weld os oes gwybodaeth ddigonol i wneud penderfyniad os yw'n addas i dderbyn asesiad (hynny yw, bod tystiolaeth o salwch meddwl neu effaith ar les meddyliol). Bydd cyfeiriadau na sy'n addas ar gyfer y gwasanaeth yn cael eu hanfon yn ôl i'r meddyg hefo eglurhad a/neu eu cyfeirio ymlaen i wasanaeth addas ar gyfer eu anghenion.

5. Mae'r mesur yn nodi bod asesiadau safonol yn cael eu cwblhau o fewn 28 diwrnod, rhai brys o fewn 48 awr a bydd ymweliadau crisis yn derbyn ymateb o fewn 4 awr.
6. Gweithwyr yw prif adnodd y gwasanaeth ac maent yn cynnig therapi a chefnogaeth i unigolion i oresgyn neu i ymdopi gyda'u salwch.
7. Gan mai'r Bwrdd Iechyd sy'n arwain y Gwasanaeth, mae ffocws cryf ar y model meddygol - hynny yw diagnosis a meddyginiaeth. Ein rôl ni fel awdurdod lleol yw canolbwyntio ar yr elfennau cymdeithasol ac hefyd i arwain ar y gwaith o dan y Ddeddf Iechyd Meddwl 1983. Mae'r gwasanaeth yn darparu gofal iechyd a chymdeithasol priodol o fewn y gymuned sy'n canolbwyntio ar adferiad i oedolion ag anghenion iechyd meddwl. Yn bennaf, os yw'r lefel anghenion yn caniatáu, y bwriad yw darparu cefnogaeth o fewn y gymuned o fewn y gwasanaeth cynradd, gyda darpariaeth gofal ychwanegol, eilaidd ac arbenigol i ddiwallu anghenion difrifol a/neu gymhleth pan fo angen.
8. Mae cyllideb y Cyngor ar gyfer y gwasanaeth yn gymharol fychan o £3.6 miliwn.

## **Y TÎM**

9. Swyddi sydd yn gyflogedig gan Cyngor Gwynedd:
  - 2 Arweinydd Ardal
  - 12.5 Gweithiwr Cymdeithasol
  - Mae 7 o'r gweithwyr cymdeithasol uchod hefyd yn AMHP o dan y Ddeddf Iechyd Meddwl 1983. Mae 2 AMHP ychwanegol yn gweithio mewn timau eraill o fewn y maes oedolion)
  - Mae'r Awdurdod hefyd yn cyflogi 9 Gweithwyr Cefnogol (gyda cyfraniad ariannol i'w cyflogi gan Iechyd) er mwyn gweithio'n fwy dwys gyda unigolion ar gynlluniau gofal a thriniaeth.

Mae'r timau wedi eu rhannu i ardal Arfon a De Gwynedd. Mae tîm Arfon wedi eu lleoli o fewn Uned Hergest, Bangor a Thîm De Gwynedd wedi ei lleoli yn Ysbyty Alltwn, Tremadog hefo swyddfa 'lloeren' yn Nolgellau.

## **Cefndir a Chyd-destun**

10. Mae'r fframwaith polisi cymdeithasol yng Nghymru yn amlinellu gweledigaeth strategol hirdymor sy'n canolbwyntio ar agwedd system gyfan at wasanaethau Iechyd a Gofal Cymdeithasol. Yn dilyn Gwasanaethau Cymdeithasol Cynaliadwy: Fframwaith Gweithredu (2011), roedd Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 yn canolbwyntio ar greu gwasanaethau sy'n ymateb i

anghenion y boblogaeth a'r gymuned yn awr ac yn y dyfodol, trwy ethos o ataliaeth, llesiant ac ymarfer amlasiantaethol yn seiliedig ar gryfder yr unigolyn. I gyd-fynd ag ethos polisi cymdeithasol Cymru, mae Gwasanaethau Oedolion Gwynedd yn anelu at adolygu agwedd gyfredol Gwaith Cymdeithasol y Gwasanaeth Iechyd Meddwl presennol.

11. Mae'r data presennol yn dangos cwmpas a natur yr angen ar draws nifer o anhwylderau iechyd meddwl, fel y dangosir yn y tabl isod:

**Amcangyfrif o nifer yr oedolion yng ngogledd Cymru sydd wedi'u heffeithio gan broblemau iechyd meddwl (2020)**

	Anhwylder meddyliol cyffredin	Anhwylder meddyliol gwrthgymdeithasol	Anhwylder deubegynol	Anhwylder personoliaeth ffiniol	Anhwylderau seicotig	Cyfanswm
<b>Gwynedd</b>	<b>17,000</b>	<b>2,600</b>	<b>1,900</b>	<b>1,900</b>	<b>500</b>	<b>23,900</b>
<b>Gogledd Cymru</b>	<b>93,800</b>	<b>13,200</b>	<b>9,800</b>	<b>9,100</b>	<b>2,800</b>	<b>128,700</b>

*Mae'r niferoedd wedi cael eu talfyrru felly efallai na fyddant yn cyfansymu: Ffynhonnell: Daffodil*

**ADRODDIAD YN DEILLIO O'R PROSIECT**

12. Bu ymgynghoriad â Phennaeth Adran Oedolion, iechyd a Llesiant, Uwch Reolwr Iechyd Meddwl a'r ddau Arweinydd Ardal ar gyfer Gwasanaethau Iechyd Meddwl (ardaloedd Gogledd a De Gwynedd).

13. Y canfyddiad allweddol o'r prosiect yw'r cytundeb bod y model aml asiantaeth iechyd meddwl presennol gyda Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr (BIPBC) angen ei ailfodelu. Mae'r canfyddiad hwn yn awgrymu y dylai unrhyw ddatblygiadau yn y dyfodol ynghylch gwella agwedd gymdeithasol gwasanaethau iechyd meddwl gael eu llywio gan ddatblygiad model gwasanaeth newydd. Bu i'r gwaith hefyd amlygu'r angen i adolygu rôl y Gweithwyr Cefnogol o fewn y gwasanaeth a'r angen i adolygu lleoliadau all-sirol er mwyn sicrhau ein bod yn deall dyheadau unigolion i ddychwelyd i'r ardal neu beidio.

**PRIF YSTYRIAETHAU**

14. Egwyddorion polisi allweddol Cymru yw hyrwyddo llesiant cadarnhaol trwy roi llais, dewis a rheolaeth i ddinasyddion, trwy ddatblygu gwasanaethau ataliol a thrwy gyd-gynhyrchu datblygiadau gwasanaeth. Er bod polisiau presennol yn canolbwyntio ar hyrwyddo integreiddio iechyd a Gofal Cymdeithasol, mae'r

wybodaeth a adolygwyd yn ein arwain at y canlyniad efallai nad dyma'r ffordd fwyaf cynhyrchiol o fynd ymlaen i ddiwallu anghenion gofal cymdeithasol y bobl sy'n defnyddio'r gwasanaethau yn effeithiol. Nid yw'r canfyddiad hwn yn unigryw i Wynedd gan fod ymchwil yr Ymddiriedolaethau Iechyd Meddwl yn Lloegr wedi dangos bod 'peryglon' cyffredin i'r 'bartneriaeth' hon rhwng iechyd a gofal cymdeithasol, gan gynnwys:

- peidio â bod yn glir am ddeilliannau;
- galw rhywbeth yn 'bartneriaeth' i wneud iddo swnio'n well;
- peidio â bod yn glir am ysgogwyr sefydliadol;
- peidio â bod yn glir am ysgogwyr sydd heb eu datgan;
- bod yn afrealistig a gor-uchelgeisiol; methu â rhoi sylw i fanylion ymarferol

15. Fel rhan o'r broses casglu gwybodaeth, cynhaliwyd cyfarfodydd ymgynghori gyda'r Arweinydd Iechyd Meddwl yn yr awdurdod lleol, gyda'r 'peryglon' cyffredin yn cael eu dynodi fel rhwystrau creiddiol i gyflawni ein dyletswyddau statudol.

16. Roedd yr adborth yn awgrymu bod lefel y risg wedi cynyddu. Yn ogystal a'r rhwystrau i gyflawni ein dyletswyddau statudol, mae risg i lesiant ein staff. Eglurwyd mai'r ysgogydd allweddol yn y cynnydd hwn oedd teimlad o '*weithredu'n ynysig*'. Disgrifiwyd bod yn '*ynysig*' fel cael eu heithrio o gyfarfodydd allweddol, diffyg cyfathrebu cyson ar ddatblygiadau strategol a gweithredol allweddol ac ymdeimlad bod perthnasoedd partneriaeth yn cael eu '*hysgogi gan bersonoliaeth*' yn hytrach na'u bod yn systematig. O ganlyniad, mae ymdeimlad bod y gweithlu gofal cymdeithasol yn teimlo fel pe baent yn gweithredu mewn gwagle fel '*ychwanegion*' yn hytrach nag fel partner allweddol yn y gwasanaeth. Ar y cyfan, teimlid hefyd bod cynnwys unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau fel rhan o'r agenda cynhwysiad 'defnyddwyr gwasanaeth' wedi gwaethygu.

17. Dengys canfyddiadau'r ymchwil bod y berthynas â Uwch Swyddogion Iechyd yn cael ei '*hysgogi gan bersonoliaeth*' yn hytrach na'i bod yn systematig.. Teimlir hyn ar bob lefel, gyda cheisiadau am wybodaeth gan ofal cymdeithasol yn aml yn cael dim ymateb. Mae ceisiadau am wybodaeth neu gefnogaeth yn aml yn cael eu hanwybyddu, neu'n derbyn yr hyn sy'n aml yn teimlo fel ymateb tocenistaidd. Er bod Rheolwyr Gofal Cymdeithasol yn parhau i fod yn rhan o'r cyfarfodydd Un Pwynt Mynediad (SPoAA), nid ydynt wedi'u cynnwys fel rhan o'r cyfarfodydd rheoli perfformiad. O ganlyniad, teimlir '*nad oes tystiolaeth wirioneddol i adlewyrchu partneriaeth*' gan gynnwys tegwch gofal cymdeithasol cyfyngedig fel rhan o'r trefniant partneriaeth bresennol.

18. Dim ond yn ddiweddar y dechreuodd Uwch Reolwr Gwasanaethau Iechyd Meddwl Gwynedd dderbyn diweddariadau cyson ar ddata perfformiad. Fodd bynnag, ni chaiff cynrychiolwyr gwaith cymdeithasol eu cynnwys na'u gwahodd i fynychu cyfarfodydd Bwrdd Iechyd Meddwl a arweinir gan iechyd. O ganlyniad, dywedodd

aelodau staff gwaith cymdeithasol eu bod yn teimlo fel pe baent yn '*rhanddeiliad*', yn hytrach na '*phartner cyfartal*'.

19. Risg arall allweddol a nodwyd yw'r defnydd parhaus o systemau papur o fewn BIPBC. O ganlyniad, ni ddefnyddir systemau electronig integredig na WCCIS (system wybodaeth gofal cymdeithasol). Mae hyn yn cynnwys diffyg defnydd o brosesau asesu allweddol, er enghraifft, yr offeryn asesu *Beth sy'n Bwysig*. Mae'r risg hon wedi'i thrafod ar sawl achlysur ac ni chafwyd unrhyw gynnydd dros gyfnod o nifer o flynyddoedd. Mae cael systemau papur i gasglu data sensitif yn beryglus ac yn gweithredu fel rhwystr i rannu gwybodaeth a chynllunio gwasanaethau yn effeithiol. Mae'r risg yn codi nifer o faterion, gan gynnwys:

- Risg llywodraethu: ynghylch rheoli data yn ddiogel;
- Risg cyfathrebu: ynghylch cofnodi a rhannu gwybodaeth gyfredol;
- Risg rôl: ynghylch cyflawni'r rôl statudol a amlinellir yn Neddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014, e.e. cwblhau asesiadau gofal cymdeithasol.

20. Mae teimlad cryf nad cynnal y model presennol yw'r dull a ffafrir ar gyfer y gweithlu gwaith cymdeithasol nac i alluogi a chefnogi anghenion pobl sy'n defnyddio gwasanaethau.

21. Yr opsiwn a ffafrir yw adolygu darpariaeth y gwasanaeth gyda'r bwriad o greu gwasanaeth gofal cymdeithasol iechyd meddwl ar wahân. Yng ngoleuni'r materion cyfathrebu a risg presennol, teimlir y byddai cyd-gynhyrchu model newydd gyda'r gweithlu gwaith cymdeithasol yn gam cadarnhaol ymlaen fel rhan o strategaeth gwella gwasanaeth.

## **TREFN LLYWODRAETHU**

23. Yn gyffredinol, mae adolygu trefniadau llywodraethu, data perfformiad a gwariant grant y gwasanaeth iechyd meddwl wedi bod yn her. Yr her allweddol fu adnabod llwybrau llywodraethu, gan gynnwys sut mae'r awdurdod lleol yn rhan o'r prosesau hyn. Yn ei hanfod, mae'n ymddangos, ar lefel strategol, bod cyfathrebu a chynhwysiad yr awdurdod lleol mewn trefniadau llywodraethu allweddol yn rhwystr creiddiol i waith aml-asiantaethol effeithiol. Er enghraifft, mae'r awdurdod lleol yn aneglur ynghylch cynlluniau Mi FEDRAF (ICAN), trefniadau gwariant Law yn Llaw at Iechyd Meddwl a chynlluniau datblygu i'r dyfodol. Mae hyn hefyd yn risg a nodwyd gan awdurdodau lleol eraill ar draws gogledd Cymru.

## **CRYNODEB**

24. Fel rhan o broses ymgynghori Cam 1 gyda'r Rheolwyr Gwaith Cymdeithasol, roedd yr opsiynau a drafodwyd yn canolbwyntio ar y posibiladau o:

- a. ddim newid, parhau ar ffurf y gwasanaeth presennol.
- b. adolygu trefniant partneriaeth newydd am gyfnod o flwyddyn, gyda chyfarfodydd chwarterol i adolygu'r trefniant/cynnydd.

- c. trosglwyddo i dîm/gwasanaeth gofal cymdeithasol/llesiant ar wahân sy'n cydfynd â sefydlu llwybr cymdeithasol ataliol llesiant ar gyfer pobl sy'n defnyddio gwasanaethau.

25. Fel y soniwyd, er bod polisi cymdeithasol diweddar yn hyrwyddo integreiddio iechyd a gofal cymdeithasol, roedd y dystiolaeth gyfredol yn dynodi risgiau cysylltiedig â phroblemau dwfn gyda'r trefniadau presennol gyda Chyfarwyddiaeth Iechyd Meddwl BIPBC. Lleisiodd Rheolwyr Gwaith Cymdeithasol yr awdurdod lleol ymrwymiad cryf i weithio mewn partneriaeth, roedd ymdeimlad cryf hefyd o'r angen i symud ymlaen gyda datblygu model llesiant newydd yn canolbwyntio ar ofal cymdeithasol ar gyfer elfen gofal cymdeithasol Gwasanaethau Iechyd Meddwl ar draws Gwynedd. Byddai model llesiant pwrpasol yn hyrwyddo amcanion allweddol sy'n canolbwyntio ar:

- lliniaru'r risg bresennol oherwydd y cyfathrebu gwael ynghylch cynnydd a newid gan BIPBC;
- darparu mwy o berchnogaeth ar lesiant, presgripsiwn cymdeithasol a model cymdeithasol adferiad iechyd meddwl. Ar y cyfan, byddai'r model hwn yn galluogi'r Cyngor a'r gweithlu gofal cymdeithasol i gyflawni eu dyletswyddau statudol yn well o dan Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014;
- darparu'r cyfle i adolygu gwasanaethau i hyrwyddo canolbwyntio ar ataliaeth trwy fwy o berchnogaeth ar ofal sylfaenol;
- darparu mwy o berchnogaeth ar draws y siwrne gofal a chefnogaeth trwy fabwysiadu dull sy'n canolbwyntio ar systemau yn seiliedig ar ofal cymdeithasol. O ganlyniad, gellir rhoi mwy o rym a rheolaeth i'r gweithlu gwaith cymdeithasol drwy ddatblygu hybiau Llesiant Cymunedol sy'n canolbwyntio ar ofal cymdeithasol;
- caniatáu perchnogaeth data perfformiad, gan gynnwys gwybodaeth llif gwaith;
- darparu'r potensial i gyflawni sbectrwm eang a mwy o fynediad at ymyraethau llesiant (yn hytrach na chanolbwyntio ar feddyginiaeth a chefnogaeth glinigol);
- gwella perchnogaeth, sgrinio a dyraniad cyfeiriadau i sicrhau bod yr elfen gofal cymdeithasol/llesiant o gefnogaeth iechyd meddwl yn cael ei gyfarch gan Weithwyr Cymdeithasol;
- lleihau unrhyw oedi wrth ddyrannu achosion ac amseroedd aros am gefnogaeth gofal cymdeithasol;
- adolygu dyraniad cyllid ac adnoddau ar draws y ddarpariaeth bresennol, o'r dyraniad cyllid ar gyfer staffio, CLG a lleoliadau y tu allan i'r sir;
- darparu mwy o lais, dewis a rheolaeth i bobl sy'n defnyddio gwasanaethau a'u teuluoedd.

26. Mynegwyd barn gryf nad oedd y trefniant presennol yn gynaliadwy. Yn ogystal, roedd teimlad na fyddai sefydlu cytundeb partneriaeth arall eto fyth yn datrys y materion allweddol nac yn wir yn lliniaru'r risgiau sylweddol a nodwyd. Mae'r model presennol yn cynnig sicrwydd cyfyngedig o bartneriaeth effeithiol a diogel.

## CASGLIAD AC ARGYMHELLION

27. I gloi, mae cam 1 yr adolygiad hwn yn awgrymu mai model gofal cymdeithasol ar wahân fyddai'r llwybr mwyaf diogel a chynhyrchiol ymlaen i bawb sydd ynghlwm â hyn. Byddai defnydd posib model diwygiedig yn cynnwys ffocws ar ddatblygu model gofal cymdeithasol llesiant newydd, gyda rolau, systemau a threfniadau llywodraethu proffesiynol clir. Byddai hyn yn caniatáu i iechyd ganolbwyntio ar y model meddygol/clinigol, tra gall yr awdurdod lleol hyrwyddo gwasanaethau ar draws y continwrm gofal. Byddai hyn yn gwella cydweddiad y gwasanaeth gyda Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 a'r defnydd o'r broses Aseiad Integredig ac WCCIS i gofnodi gwybodaeth cleientiaid. Mae'r argymhellion yn canolbwyntio ar awgrymu:

- Defnyddio'r wybodaeth yma i ddatblygu achos busnes i lywio sefydlu gwasanaeth llesiant iechyd meddwl gofal cymdeithasol ar wahân.
- Cynhyrchu adroddiad/adolygiad cam 2 pellach, yn canolbwyntio ar archwilio'n fanwl y broses rheoli prosiect ar gyfer sefydlu gwasanaeth Llesiant Iechyd Meddwl Gofal Cymdeithasol ar wahân.
- Cyd-gynhyrchu datblygiad y model newydd gyda rhanddeiliaid mewnol ac allanol allweddol, gan gynnwys pobl sy'n defnyddio gwasanaethau.
- Cynnal adolygiad o rôl gweithwyr cefnogol ar draws y sir.
- Ymgynghori â'r Gweithwyr Cymdeithasol a'r Gweithwyr Cefnogol o fewn y gwasanaeth a chael eu mewnbwn nhw i'r datblygiad (dyddiad wedi ei drefnu 14eg Mehefin 2023)
- Mae sawl ymgais wedi bod i ymgynghori hefo Cyfarwyddwr Iechyd Meddwl y Bwrdd Iechyd er mwyn rhannu ein bwriad a chynllunio a chytuno ar sut y byddwn yn cyd-weithio.
- Darparu hyfforddiant i'r gweithlu ar y Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (wedi ei drefnu ar gyfer 28ain Mehefin 2023)

## GWELEDIGAETH

28. Mae creu partneriaethau ar lefel leol yn heriol, yn enwedig os oes bwlch o ran gwella dealltwriaeth o ddiwylliannau gwaith eraill a phwysigrwydd creu diwylliant newydd a rennir. Mae'n hanfodol y dylid canolbwyntio ar wella deilliannau sy'n bwysig i'r unigolion sy'n cael cefnogaeth. Mae tystiolaeth yn adlewyrchu bod y 'defnyddwyr gwasanaeth' iechyd meddwl oedd fwyaf bodlon gyda'r gefnogaeth a gawsant yn derbyn cefnogaeth gyfannol. Gallai'r model newydd hwn o bosib rhoi'r cyfle i ddatblygu dull llesiant a mwy cyfannol o ddarparu gwasanaethau yng Ngwynedd, yn gydnaws â Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014. Bydd y dull diwygiedig hwn yn lleihau'r risg bosib i'r awdurdod lleol ac i staff yr awdurdod lleol sydd ar hyn o bryd yn gweithio fel rhan o'r model presennol ar gyfer y Gwasanaeth Iechyd Meddwl.

# Eitem 8

<b>ENW'R PWYLLGOR</b>	<b>Pwyllgor Craffu Gofal</b>
<b>DYDDIAD Y CYFARFOD</b>	<b>Mehefin 22ain, 2023</b>
<b>TEITL YR EITEM</b>	<b>Gweithlu Gwasanaeth Plant a Chefnogi Teuluoedd</b>
<b>PWRPAS</b>	<b>Rhannu gwybodaeth am sefyllfa bresennol a chynlluniau gweithredu ym maes recriwtio a chynnal gweithlu proffesiynol ym maes plant</b>
<b>AWDUR</b>	<b>Marian Parry Hughes, Pennaeth Adran Plant a Chefnogi Teuluoedd</b>
<b>AELOD CABINET</b>	<b>Cynghorydd Elin Walker-Jones</b>

## Cefndir

1. Pwrpas yr adroddiad yw i adrodd i'r Pwyllgor Craffu Gofal ar ganfyddiadau ac argymhellion adroddiad a gomisiynwyd i edrych ar y materion sydd yn effeithio'r Gwasanaeth Plant mewn perthynas â denu, recriwtio a chadw staff proffesiynol, ac i ddiweddarau ar yr argymhellion a gytunwyd yn y Cabinet ym mis Tachwedd 2022 er mwyn sicrhau cynladwyedd i'r dyfodol.
2. Yn ystod diwedd 2020 ac yn gynnar i gychwyn 2021 dechreuodd y Gwasanaeth Plant profi trosiant staff oedd gyda'r potensial o amharu ar allu'r Cyngor i gyflawni eu cyfrifoldebau statudol ym maes plant a theuluoedd, gan gynnwys y maes diogelu a phlant mewn gofal. Yn dilyn y cyfnod COVID bu i weithwyr ddatgan eu bod yn gadael y gwasanaeth i weithio i wasanaethau a thimau a ystyrid ganddynt hwy yn haws o ran pwysau gwaith; i siroedd cyfagos gan fod cyflogau yn uwch am yr un faint neu lai o lwythi gwaith; i asiantaethau eraill megis CAF/CASS oedd yn talu cyflogau sylweddol uwch, neu adael y proffesiwn yn gyfan gwbl gan eu bod yn teimlo fod y pwysau gwaith wedi bod yn ormodol dros y cyfnod clo.
3. Mewn ymateb bu i'r Pennaeth Gwasanaeth a'r Tim Rheoli uchafu'r mater i'r Prif Weithredwr, yr Aelod Cabinet ac i Gyfarwyddwr y Gwasanaethau Cymdeithasol. Llwyddwyd drwy adleoli staff o fewn y timau ac ychwanegu achosion i weithwyr mewn timau eraill i osgoi rhestr aros am wasanaeth neu oediad cyn ymateb i faterion diogelu, a hynny yn bennaf oherwydd ewyllys da y gweithlu i sicrhau ein bod yn ymateb yn amserol. Nid oedd hyn heb ei risgiau, ond llwyddwyd, drwy ymrwymiad y staff i osgoi mynd at asiantaethau gwaith cymdeithasol i recriwtio gweithwyr cymdeithasol.
4. Adnabuwyd fod angen gwaith pellach i edrych yn fanylach ar yr hyn oedd yn dylanwadu ar y gweithlu porffesiynol i adael y maes a gyda chytundeb corfforaethol, comisiynwyd Chris Edwards, ymgynghorydd annibynnol ym mis Hydref 2021 i weithio gyda'r gwasanaeth i ddod ag argymhellion o ran ein strategaethau ar gyfer y dyfodol i gynnal gweithlu a gwasanaethau cynaliadwy. Mae'r adroddiad wedi ei cyhoeddi yn ystod Haf 2022 ac mae crynodeb gweithredol ar gael petai aelodau yn dymuno ei derbyn.
5. Mae'r ymgynghorydd yn cydnabod awydd staff i fod yn rhan o ddatblygu datrysiadau i'r gwasanaeth gan gydnabod ymrwymiad staff Gwynedd i'r gwasanaeth plant, ac yn adnabod hynny fel un o'n cryfderau. Mae'r Tim Rheoli yn ymwybodol fod rhywfaint o ewyllys da blynnydoedd lawer wedi ei erydu yn ddiweddar oherwydd nifer o ffactorau ac yn ymrwymedig i geisio ymateb i hynny ac adennill rhywfaint o'r hyn sydd mewn risg o'i goll'n llwyr.



6. Mae'r Adroddiad yn awgrymu fod her COVID wedi ychwanegu at nifer o broblemau diweddar, ond fod nifer o'r problemau yn bodoli cyn hynny. Pe na byddai cyfnod COVID wedi tynnu ein sylw dros y blynyddoedd diwethaf, mae'n bosibl y byddai sylw wedi dod i rhai o'r materion yma cyn hyn. Mae yn deg nodi fod y gwasanaeth wedi profi trawma yn ystod y cyfnod COVID ac yn dilyn hynny. Mae wedi bod yn gyfnod o geisio goroesi yn erbyn heriau y cyfnod ac mae wedi cael effaith andwyol ar awydd ac egni i adeiladu ar gyfer y dyfodol.
7. Mae'r Adroddiad yn rhoi sylw i nifer o ffactorau sydd wedi cyfrannu at rai o'r problemau diweddar i ddenu staff i swyddi a chadw staff, yn arbennig staff profiadol, cofrestredig. O adnabod nifer o ffactorau mae hefyd yn cyflwyno cyfres o syniadau am yr hyn allai gyfrannu at ymateb i'r diffygion. Gwelwn yn yr adroddiad syniadau am angen i ddatblygu cyfres o strategaethau a chynlluniau, ac fe groesewir hynny, ond methiant fyddai i ni weithio ar gynlluniau a strategaethau gan fethu rhoi sylw buan i rai o brif bryderon staff.

## 2. Blaenoriaethau'r Tim Rheoli

2.1 Mae'r Tim Rheoli Plant yn credu fod 4 o brif arfau i fynd ati i geisio ymateb i'r her. Mae awdur yr adroddiad yn eu disgrifio fel 'levers' er mwyn creu momentwm, ac rydym o'r farn fod rhain angen sylw brys.

Rhain ydi:

- Datrys mater **cyflogau** cymharol, hir ddisgwyliedig.
- Datblygu Cynllun ar gyfer **Denu a Chadw Staff** gan adnabod datrysiadau sydd yn bwysig i staff ac yn gwrando ar eu llais a'u pryderon
- Buddsoddi mewn **gweithwyr newydd** trwy raglen hyfforddai proffesiynol
- Datblygu lles staff a'r gwasanaeth trwy gynlluniau mentora, ymarfer adlewyrchol a goruchwyliaeth adlewyrchol

### 2.2 A: Cyflogau.

2.2.1 Y mater yma yw'r prif fater sydd yn effeithio morâl y gweithlu. Mae angen ymateb i argraff fod Cyngor Gwynedd yn tan gydnabod gwerth swyddi o gymharu ag awdurdodau eraill, gan dalu llai o gyflog nag awdurdodau cyfagos. Mae'r mater yn wybyddus i'r gorfforaeth ers nifer o flynyddoedd, ond mae angen deall a phrofi a yw'r argraff yn gywir, ac os felly canfod dull o gysoni a lleihau unrhyw anghysondeb mewn taliadau a/neu amodau gwaith. Canlyniad diffyg cysondeb cyflogau yw ein bod fel gwasanaeth wedi dod i drefniadau dros dro fel talu 'pris y farchnad' yn hytrach na gwir gydnabod anghyfartaledd swyddi cymharol. Mae'n wir fod hyn wedi galluogi denu i swyddi creiddiol a chadw rhai staff rhag gadael, ond mae hefyd wedi creu tensiwn yn y gwasanaeth rhwng gweithwyr a'i gilydd sydd yn gweld yr anghyfartaledd mewnol yn anheg. Mae galw cyson a chynyddol ar Lywodraeth Cymru i osod safon cyflog cenedlaethol er mwyn rhoi cyfleoedd i awdurdodau i ddenu staff ar blatfform teg ac osgoi talu crochris i asiantaethau gwaith cymdeithasol oherwydd yr angen i lenwi swyddi gwag. Er hyn, mae barn na ddylai aros am weithredu o du'r Llywodraeth fod yn reswm i'r Cyngor oedi rhag ymateb i'r hyn a ystyrir yn brif bryder staff proffesiynol sydd ar y rheng flaen yn y gwasanaeth sydd yn risg uchel i'r Cyngor os bydd methiannau i gyflawni cyfrifoldebau statudol.

2.2.2 Mewn ymateb i'r uchod bu cytundeb i roi gweithgor tasg a gorffen at ei gilydd i edrych yn benodol ar y mater cyflogau. Mae'r gweithgor yn cyfarfod yn rheolaidd ac yn cynnwys cynrychiolaeth o'r gweithlu rheng flaen ym maes oedolion a phlant ynghyd a swyddogion

adnoddau dynol, aelodau o'r timau rheoli a'r Pennaethiaid ac fe gadeirir y gweithgor gan Gyfarwyddwr Statudol Gwasanaethau Cymdeithasol. Mae'r gwaith o gymharu cyflogau gydag awdurdodau eraill yn mynd rhagddo ac mae trafodaethau wedi bod gyda'r gwasanaethau am yr hyn y byddent hwy yn ei weld yn gwella amodau gwaith yn ychwanegol i lefel cyflog. Mae gwaith hefyd yn mynd rhagddo i sicrhau fod llwybr datblygu gyrfa clir yn ei le sydd yn gysylltiedig â lefel cyflog a phrofiad yn y maes.

### **2.3 B: Creu cynllun ar gyfer Denu a Chadw Staff.**

- 2.3.1 Mae cydnabyddiaeth ein bod yn gallu denu myfyrwyr o raglenni hyfforddi a cymhwyso a bod hynny wedi bod yn llwyddiannus ers degawdau, ond y tuedd diweddar ydi'r golled enfawr mewn staff profiadol ac nad yw wedi bod yn bosibl canfod staff profiadol yn eu lle. Mae hyn yn cynnwys llwybrau gyrfa, gwaith gyda llai o bwysau a chyfrifoldeb, gwell cyd bwysedd gwaith a bywyd a hyblygrwydd ym mhatrymau gweithio. Er fod penderfyniadau pobl sydd yn gadael yn aml yn unigryw a phersonol; mae yna hefyd batrymau. I gynorthwyo gyda datrys hyn bydd angen cefnogaeth Rheolwyr Tim a gweithwyr i adnabod rhai o'r 'levers' gorau.
- 2.3.2 Gan ddathlu ein gallu i ddenu staff newydd, mae her yn dod wrth inni eu cefnogi a'u datblygu; cydnabyddiaeth na allent wneud yr un dasgau hyd iddynt fagu profiad a mynd trwy eu blynyddoedd cyntaf mewn ymarfer. Mae hyn yn golygu nad yw gweithiwr newydd yn gwneud yn lle gweithiwr profiadol sydd wedi eu colli ac o'r herwydd bydd colled systemig am rai blynyddoedd. Yn ychwanegol, mae llawer mwy o bwysau rheoli, cefnogi a datblygu yr aelodau staff yma ac angen rhoi sylw i wydnwch y trefniadau yma gan feddwl sut gallwn gefnogi rheolwyr gyda'r pwysau ychwanegol.
- 2.3.3 Dylai'r gwaith yma ar Gynllun Denu a Chadw staff fod yn gywaith rhwng y Tim Rheoli - yn uwch reolwyr, rheolwyr a gweithwyr gyda'i gilydd yn ogystal ag adrannau creiddiol eraill yn y Cyngor fel yr Adran Adnoddau Dynol yn benodol.

### **2.4 C: Buddsoddi mewn gweithwyr newydd.**

- 2.4.1 Mae rhaglen 'Gwasanaethau Cymdeithasol' i greu gweithwyr cymwysedig dwyieithog yn ei le ers degawdau. Mae wedi arloesi gyda dulliau i roi llwybrau i'r proffesiwn i'n gweithlu. Mae ymysg ein llwyddiannau pennaf.
- 2.4.2 Mae ein profiad wedi dysgu inni na allwn fforddio colli unrhyw un blwyddyn yn y gadwyn yma o fuddsoddi a chreu llif gweithwyr newydd gymwysedig i'r gwasanaeth.
- 2.4.3 Rai blynyddoedd yn ôl, byddai sôn am allu denu staff asiantaeth fel 'plan B' neu 'gynllun wrth gefn'. Bellach mae rhan fwyaf o siroedd yn defnyddio staff asiantaeth fel eu gweithlu craidd, gyda chostau uchel sydd yn erydu pob dadl rhesymol gyda staff yr Awdurdod eu hunain am degwch tâl a chyflog. Bellach prin fyddai ein gallu i ddenu staff asiantaethau oherwydd cryfder y farchnad. Pe byddai hyn yn 'gynllun wrth gefn' yma yng Ngwynedd, byddai yn dileu gallu'r gwasanaeth i gynnig gwasanaeth dwyieithog dros nos heb son am ddiystyru llwyr o bolisi iaith y Cyngor. Nid oes dadl fod ein strategaeth hyd yma wedi llwyddo, ond fod angen rhoi troed ar y sbardun eto trwy ddatblygu cynlluniau hyfforddai dros nifer o flynyddoedd. Mae hyn yn amlwg ar gôst i'r Cyngor, ond yn gost sydd raid ei orbwyso yn erbyn gwasanaeth yn methu ac yn llithro i fesurau arbennig neu'n un sy'n ddibynnol ar staff asiantaeth drud ar or-bris o 40% i 70% uwch lefelau cyflogres.

- 2.4.4 Mae ein rheolwyr a'n gweithwyr profiadol yn noddi ac yn lletya myfyrwyr ar leoliad sydd yn allweddol ar gyfer croesawu a denu staff i'r gwasanaeth yma. Ond, mae hynny yn bwysau ychwanegol ac mae angen sicrhau ein bod yn gallu cynnal hyn i'r dyfodol.
- 2.4.5 Dylid parhau i adnabod llwybrau a chyfleoedd gyda'r Uned Datblygu Gweithlu i ddod a staff newydd i mewn ac i gynnal a chefnogi staff sydd yn cymhwyso. Mae'r arloesi yma dros y blynyddoedd wedi creu llwybrau newydd gan roi llawer o hyblygrwydd inni dyfu o'n gweithlu ein hunain. Rydym o'r farn y dylid parhau â'r uchelgais gan ganolbwyntio yn y tymor byr ar chwistrelliad i'r rhaglen hyfforddeion. Mae rhaglen o'r fath yn cydnabod rhwystrau, yn arbennig rhai ariannol sydd yn cyfyngu ar allu unigolion i ddilyn llwybr gyrfa yma yn gystal â chreu capasiti tra bod staff yn hyfforddi, sydd yn fantais i'r gwasanaeth..
- 2.4.6 Mewn ymateb i'r uchod cyflwynwyd bid i noddi 3 o hyfforddeion yn ystod y flwyddyn ariannol ddiwethaf gydag amod ac ymrwymiad y bydd y gweithwyr yn parhau i weithio i'r gwasanaeth am gyfnod i ad-dalu'r buddsoddiad e.e 5 mlynedd. Yn anffodus ni lwyddwyd i ddenu arian bid ar gyfer y cais yn sgil nifer o fidiau eraill oedd yn cystadlu a'i gilydd ac argymhellwyd fod y gwasanaeth yn edrych i ail flaenoriaethu adnoddau i'r perwyl yma. Mae'r trafodaethau hynny yn mynd rhagddynt.

## **2.5 D: Arloesi mewn mentora, ymarfer adlewyrchol a hyfforddiant i staff.**

2.5.1 Mae sefydliad adlewyrchol yn amddiffyn gwasanaeth rhag effeithiau trawma drwy weithio ym maes plant. Mae'r adroddiad yn cyfeirio at ein buddsoddiad mewn llesiant staff. Mae'r gwasanaeth eisoes yn arloesi ac yn uchelgeisiol gyda'i fuddsoddi mewn mentora, ymarfer adlewyrchol a goruchwyliaeth adlewyrchol. Mae arbrofi gyda mentoriaid ymarfer yn enghraifft o'r gefnogaeth ddatblygiadol sydd yn rhoi rhywbeth gwahanol ac ychwanegol i rôl y rheolwr. Fel rhan o'r datblygiadau, rydym am i'r elfennau yma fynd yn rhai prif lif ac inni allu pwysleisio eu pwysigrwydd. Yr ydym yn awyddus i barhau i roi anogaeth i roi sylw brys i'r hyn sydd wrth ein traed a'r hyn sydd fwyaf pwysig i'w ddatrys; tra ar yr un pryd ein gallu i godi golwg i'r gorwel ac ysbrydoli a dangos arweiniad.

## **3 Opsiynau strategol**

3.1 Mae 3 opsiwn strategol inni ei ddilyn::

- 1 Parhau ar yr un trywydd a cynnal y 'status quo'
- 2 Dewis arddull drawsnewidiol, uchelgeisiol
- 3 Dewis arddull rhagweithiol tuag at welliant parhaus

3.2 **Opsiwn tactegol 1 - Cynnal y 'status quo':** Yn amlwg, nid yw'r hyn sydd yn digwydd ar hyn o bryd yn gweithio ac ni ellir felly dderbyn yr opsiwn i wneud dim.

3.3 **Opsiwn tactegol 2 – Trawsnewidiol:** Mae'r opsiwn hwn yn ei hanfod yn ymateb gan awdur yr adroddiad i'r cyfyngiadau y mae yn ei weld oherwydd ein polisi iaith. Mae yn ein gweld yn unigryw, a thrwy hynny yn rhoi cyfyngiadau arnom ein hunain sydd yn ein llyffetheirio mewn marchnad lafur heriol. Yn ei farn o, yn hytrach na bod yn goleg answyddogol i fagu gweithwyr cymdeithasol dwyieithog a cholli ein buddsoddiad staff i asiantaethau eraill; mae ei fodel trawsnewidiol yn dathlu hynny ac yn ei droi yn gyfle busnes. Yn ein barn ni, byddai angen ewyllys da o Lywodraeth Cymru, Cyngorau eraill ac asiantaethau eraill i gydnabod y ddatl o 'goleg' a 'chanolfan arloesi'. Yn ein profiad, nid oes unrhyw awgrym fod cydnabyddiaeth o'r ffactorau yma tu allan i Wynedd.. Credwn fod yr amserlen i ennill y

ddadl yma er mwyn creu strategaeth o'r fath lawer rhy bell i'r dyfodol i atal llithriad yn y gwasanaeth ac felly nid yw yn opsiwn cyraeddadwy, er yn syniad diddorol.

#### 3.4 Opsiwn tactegol 2 – Rhagweithiol a gwelliant parhaus:

- Mae'r opsiwn yma yn ein barn ni yn gyraeddadwy ac yn galw arnom fel Tim Rheoli, gyda'r gwasanaeth cyfan tu ôl i ni i fod yn llawer mwy rhagweithiol a chynllunio datrysiadau ar gyfer problemau y mae modd i ni ragweld.
- I gyd fynd a bod yn rhagweithiol felly, rydym angen bod yn fentrus, hyderus ac yn bendant.
- Bu i'r adroddiad greu dewislen o nifer o bethau dylid eu dewis a'u rhoi ar waith. Cynifer ohonynt na fyddai modd i unrhyw Dim Rheoli wneud cynnydd. Ein gweledigaeth felly ydi cadw ffocws ar 4 peth rydym eisiau ei gyflawni ar y cyd a'r gwasanaeth. Rhain ydi:
  - Datrys mater **cyflogau** cymharol, hir ddisgwyliedig.
  - Datblygu Cynllun ar gyfer **Denu a Chadw Staff** gan adnabod datrysiadau sydd yn bwysig i staff ac yn gwranddo ar eu llais a'u pryderon
  - Buddsoddi mewn **gweithwyr newydd** trwy raglen hyfforddai proffesiynol
  - Datblygu **lles staff** a'r gwasanaeth trwy gynlluniau mentora, ymarfer adlewyrchol a goruchwyliaeth adlewyrchol

#### 4. Argymhelliad

4.1 Gofynnir i'r Pwyllgor Craffu dderbyn yr adroddiad ac i ychwanegu eu cefnogaeth i gefnogi bwriad y Gwasanaeth Plant a Chefnogi teuluoedd i roi ffocws ar y pedwar prif fater a nodir uchod fel ymateb brys/ar fyrder i'r sefyllfa staffio pryderus sydd yn bodoli gan gydnabod fod y gwaith o edrych ar y materion yma eisoes wedi cychwyn fel y nodir yng nghorff yr adroddiad yma.

Marian Hughes,

Pennaeth Gwasanaeth Plant a Chefnogi Teuluoedd

Mehefin 12fed, 2023

# Eitem 9

<b>Enw'r Pwyllgor</b>	<b>Pwyllgor Craffu Gofal</b>
<b>Dyddiad y Cyfarfod</b>	<b>Mehefin 22ain, 2023</b>
<b>Teitl yr Eitem</b>	<b>Adborth adolygiad diogelu gan Arolygaeth Gofal Cymru</b>
<b>Pwrpas</b>	<b>Cyflwyno adborth Arolygaeth Gofal Cymru yn dilyn adolygiad o drefniadau diogelu ym maes plant a theuluoedd</b>
<b>Awdur</b>	<b>Marian Parry Hughes, Pennaeth Adran Plant a Chefnogi Teuluoedd</b>
<b>Aelod Cabinet</b>	<b>Cyngorydd Elin Walker-Jones</b>

## 1.Cefndir

- 1.1 Yn dilyn cyhoeddi Adolygiad Ymarfer Plant ym mis Tachwedd 2022, gofynnodd y Dirprwy Weinidog dros Wasanaethau Cymdeithasol, Julie Morgan AS, i Arolygiaeth Gofal Cymru (AGC) arwain adolygiad cyflym o'r trefniadau ar gyfer gwneud penderfyniadau mewn perthynas ag amddiffyn plant.
- 1.2 Yr amcan cyffredinol oedd i bennu i ba raddau y mae'r strwythurau a'r prosesau presennol yng Nghymru yn sicrhau bod plant yn cael eu gosod ar y Gofrestr Amddiffyn Plant, ac yn cael eu tynnu oddi arni, yn briodol pan fydd tystiolaeth ddigonol yn dangos ei bod hi yn ddiogel i wneud hynny.
- 1.3 Roedd yr adolygiad yn canolbwyntio ar ofynion '*Gweithdrefnau Diogelu Cymru*' yn unol â Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 a'r canllawiau diogelu statudol '*Gweithio Gyda'n Gilydd i Ddiogelu Pobl*'.
- 1.4 Pwysleiswyd mai cyfle i ddysgu ar y cyd oedd y broses hon, ac nid arolygiad fel yr ydym wedi arfer eu derbyn. Roedd bwriad i gydweithio a manteisio ar gyfleoedd i fyfrio a dysgu ar y cyd i nodi beth sydd yn gweithio a meysydd y gellir eu gwella yn y dulliau a ddefnyddir yn bresennol er mwyn sicrhau canlyniadau cadarnhaol i blant sy'n wynebu risg.
- 1.5 Fe'n hysbyswyd ym mis Chwefror 2023 ein bod yn un o bump awdurdod lleol a ddewiswyd i dderbyn yr adolygiad yma.
- 1.6 Bu i'r adolygiad gymryd lle rhwng Mawrth 26ain a Mawrth 29ain, 2023. Rhannwyd yr adborth llafar gyda'r Pennaeth Gwasanaeth Plant a Chefnogi Teuluoedd a'r Cyfarwyddwr Statudol Gwasanaethau Cymdeithasol ar Fawrth

29ain. Ni fydd adroddiad unigol yn cael ei chyhoeddi, ond bydd adroddiad cyfansawdd cenedlaethol yn cael ei lunio pan ddaw cylch yr adolygiad i ben.

## **2.Y canfyddiadau**

2.1 Mae plant yng Ngwynedd yn elwa o asiantaethau gwahanol yn rhannu gwybodaeth yn effeithiol, a chefnogir hyn gan fodel clir a dealladwy. Ystyriwyd fod plant a phobl ifanc yng Ngwynedd yn cael eu diogelu yn effeithiol. Er hynny, gwelwyd dwy enghraifft ble na rannodd asiantaethau eraill wybodaeth gyda'r gwasanaethau plant mewn modd amserol.

2.2 Mae ffocws clir ar asesu risg a rhoddir sylw benodol i'r trothwy os ydi plentyn wedi, neu yn debygol o ddioddef niwed arwyddocaol, wedi ei gyrraedd.

2.3 Gwelwyd penderfyniadau clir yn cael eu gwneud yn gyson oedd yn seiliedig ar dystiolaeth wrth benderfynu a ddylid cynnwys enw plentyn ar y Gofrestr Amddiffyn Plant ac wrth ystyried a ddylid tynnu enw plentyn oddi ar y Gofrestr Amddiffyn Plant. Ar adegau gwelwyd elfen o optimistiaeth proffesiynol, ac fe nodwyd y gellid cofnodi newidiadau neu ddatblygiadau yn well.

2.4 Gwelwyd fod y lefel o ymlyniad i'r model ymarfer yn amrywio ond cydnabyddwyd fod creu a sicrhau newid mewn ffordd o weithio ar draws y gweithlu yn her. Mae trosiant staff wedi ychwanegu i'r her ynghyd â'r ffaith y gwasanaeth wedi dechrau gweithredu'r model newydd ychydig cyn y pandemig. Er hynny, mae gweledigaeth glir ac arweinyddiaeth sefydlog yn sicrhau fod y disgwyliad ymarfer yn gyson.

2.5 Gwnaed sylw nad yw dealltwriaeth asiantaethau eraill o'r model wastad yn gyson yn enwedig mewn perthynas â chyrraedd y trothwy o niwed arwyddocaol, nac am ddehongliad o anghenion cymwys ar gyfer cefnogaeth o dan drefniadau gofal a chefnogaeth er enghraifft. Mae yna frwdfrydedd am gael hyfforddiant ar y cyd rhwng gwahanol asiantaethau ac argymhellwyd i'r awdurdod lleol ystyried rhaglen gylchol o hyfforddiant o'r fath.

2.6 Cydnabuwyd fod heriau cenedlaethol o ran recriwtio a chadw staff yn y maes gofal yn gyffredinol, ac oddi mewn i wasanaethau plant yn benodol. Roedd cydnabyddiaeth fod gwasanaethau plant yng Ngwynedd wedi wynebu heriau o ran sicrhau digonolrwydd staffio ar adegau, a bod yr her yma yn parhau yn ystod cyfnod yr arolygiad. Mae annigonolrwydd staffio yn anorfod yn effeithio ar ymarfer. Mae posibilrwydd fod yr heriau yn ymwneud â staffio wedi achosi oedi annerbyniol mewn un achos ble na weithredwyd Gweithdrefnau Diogelu Cymru yn amserol. Gwnaed sylw gan yr arolygwyr sut mae graddau cyflogau yn peri pryder i ymarferwyr yn y gwasanaethau plant yng Ngwynedd ac adnabuwyd hynny fel risg allai effeithio ar allu'r awdurdod lleol i recriwtio a chadw staff. Argymhellwyd y byddai yn fanteisiol i'r Cyngor adolygu telerau ac amodau cyflogaeth, o ystyried yr heriau a wynebwr yn genedlaethol, ac arwyddocad y risgiau a ddaw yn sgîl hynny.

2.7 Gwelwyd rhai enghreifftiau lle gallai safon cynlluniau gofal a chefnogaeth fod wedi bod yn uwch, ac y byddai rhai wedi elwa o fod wedi cael eu diweddarau ac roedd rhai enghreifftiau o amseru rhai cyfarfodydd ac ymweliadau tu allan i ddisgwyliadau. Cydnabyddwyd fod pwysau gwaith ynghyd âg anigonolrwydd staffio effeithio ar allu ymarferwyr i ymgymryd â thasgau o'r fath.

2.8 Nodwyd mai polisi Heddlu Gogledd Cymru yw peidio â mynychu cynhadleddau adolygu amddiffyn plant. Cydnabyddwyd eu bod yn darparu adroddiad ar gyfer cynhadledd o'r fath ond credir eu bod yn methu ar gyfle i gyfrannu at y drafodaeth a'r penderfyniad os yw plentyn yn parhau i fod mewn perygl o niwed arwyddocaol.

2.9 Ar y cyfan gwelwyd ymarfer da yn y cyd destun bod llais a phrofiadau bywyd plant yn cael eu cymryd i ystyriaeth wrth wneud penderfyniadau am ddiogelwch. Gwelwyd plant ar eu pennau eu hunain fel rhan o ymholiadau dan adran 47, a arweiniodd at benderfyniadau cryf ynglŷn â'u diogelwch. Gwnaed sylw bod angen gwneud gwaith pellach i weld sut gellid datblygu cyfleoedd i blant gymryd rhan mewn cynadleddau.

2.10 Gwnaed sylw fod rôl yr ymarferydd gofal cymdeithasol yn adnodd gwerthfawr. Mewn un achos penodol, gwelwyd tystiolaeth o'r cyfleoedd a roddwyd i'r plentyn rannu eu llais, oedd wedyn yn cyfrannu at ddarlun o fywyd dyddiol y plentyn. Rhoddodd hyn yn ei dro sicrwydd ynglŷn â diogelwch y plentyn, a thystiolaeth nad oedd y trothwy o niwed arwyddocaol yn parhau.

2.11 Gwelwyd enghreifftiau o gyfathrebu clir efo rhieni i esbonio pam yr ystyriwyd bod eu plant mewn perygl o niwed arwyddocaol. Mae'r gwasanaethau cefnogol sydd ar gael i rieni yn ganolog i ail rannu'r neges ynglŷn â'r pryderon pan fo hynny yn angenrheidiol.

2.12 Mae rôl cadeiryddion cynhadleddau achos yn greiddiol bwysig o ran atgoffa aelodau o amcanion cynhadledd achos a gynhelir yn unol â Gweithdrefnau Diogelu Cymru, a gwelwyd tystiolaeth hyn yn cael ei wneud yn effeithiol mewn ymarfer gan i'r arcwhilwyr arsylwi cynhadledd achos diogelu plant gyda chaniatad y rhieni. Gwnaed sylw fod cysondeb yn y cadeiryddion yn yr awdurdod lleol, yn gryfder amlwg. O ganlyniad maent hwy, fel aelodau eraill o'r gweithlu yn adnabod teuluoedd yn dda, yn ymroddgar ac yn gweithio'n galed i sicrhau a hybu diogelwch plant.

Marian Hughes,  
Mehefin 12fed, 2023

# Eitem 10

<b>CYFARFOD</b>	PWYLLGOR CRAFFU GOFAL
<b>DYDDIAD</b>	22 Mehefin 2023
<b>TEITL</b>	Blaenraglen Pwyllgor Craffu Gofal 2023/24
<b>PWRPAS YR ADRODDIAD</b>	Cyflwyno rhaglen waith ddrafft y Pwyllgor ar gyfer 2023/24 i'w mabwysiadu
<b>AWDUR</b>	Uwch Ymgynghorydd Craffu ac Iaith

1. Yng ngweithdy blynyddol y Pwyllgor ar 9 Mai 2023 ystyriwyd eitemau posib i'w craffu yn ystod 2023/24. Blaenoriaethwyd eitemau gan gadw mewn cof pwrpas craffu yng Ngwynedd, sef:

## CYFRANNU AT YRRU GWELLIANT MEWN GWASANAETHAU I BOBL GWYNEDD

Gwneir hyn yn adeiladol trwy:

- Ymchwilio i bryderon am ansawdd ein gwasanaethau
- Weithredu fel Ffrind Critigol yn sicrhau fod sylw priodol yn cael ei roi i lais y dinesydd
- Adnabod ymarfer da a gwendidau
- Dal y Cabinet a'i aelodau i gyfrif
- Adolygu neu graffu penderfyniadau neu weithredoedd nad ydynt yn gyfrifoldeb y Cabinet

2. Gofynnwyd i aelodau ymateb i gwestiwn ar-lein o ran eu pum prif flaenoriaeth o'r rhestr o eitemau posib a ddarparwyd ymlaen llaw cyn y gweithdy. Daeth chwe phrif flaenoriaeth i'r brig o'r ymatebion i'r cwestiwn, sef:
  - Polisi Gosod Tai a Rhestr Aros Tai
  - Gwasanaeth Gofal Cartref
  - Cynllun Gweithredu Tai
  - Gwasanaeth Iechyd Meddwl Gwynedd (Adran Oedolion, Iechyd a Llesiant)
  - Trefniadau Rheoli a Chynnal Cartrefi Gofal
  - Gwasanaeth Gofal Dydd
3. Bu aelodau yn trafod mewn grwpiau llai y prif flaenoriaethau yn ogystal â beth yn ychwanegol o'r rhestr y dylid ei graffu yn ystod 2023/24. Gofynnwyd i aelodau wrth adnabod eu blaenoriaethau ystyried:



- ❖ *A yw'r mater yn effeithio ar gyfran helaeth o'r boblogaeth?*
- ❖ *A yw craffu yn gallu gwneud gwahaniaeth / cael dylanwad? (Pobl / gwasanaeth / perfformiad)*
- ❖ *A yw'r mater yn amserol i'w graffu?*
- ❖ *Ydi'r mater yn flaenoriaeth i'r Cyngor?*
- ❖ *A ydym yn glir beth ydym yn ceisio ei wella?*

4. Yn dilyn adrodd yn ôl o'r grwpiau, aethpwyd ati i flaenoriaethu eitemau i'w craffu gan wahodd yr Aelodau Cabinet a Phenaethiaid perthnasol i ymuno er mwyn nodi unrhyw beth ychwanegol oedd angen ei ystyried o ran yr eitemau a flaenoriaethwyd gan aelodau'r Pwyllgor ynghyd â rhoi sylwadau o ran amseru'r craffu.
5. Ynglwm fel atodiad i'r adroddiad gweler rhaglen waith ddrafft y Pwyllgor. Gwnaed ymgais i flaenoriaethu uchafswm o dair eitem fesul cyfarfod er mwyn sicrhau bod sylw teilwng yn cael ei roi i faterion a bod craffu yn gallu ychwanegu gwerth. Disgwylir i bob aelod sicrhau eu presenoldeb ar gyfer sesiwn y bore a'r prynhawn.
6. Mae'r blaenraglen craffu yn rhaglen fyw a fydd yn cael ei adolygu yn gyson yn ystod y flwyddyn i sicrhau bod y materion cywir yn cael sylw. Rhoddir ystyriaeth i flaenoriaethu materion a fydd yn codi yn ystod y flwyddyn e.e. materion o gyfarfodydd herio perfformiad ac eitemau ar flaenraglen y Cabinet.
7. **Gofynnir i'r Pwyllgor Craffu Gofal fabwysiadu'r rhaglen waith ar gyfer 2023/24.**

## BLAENRAGLEN DDRAFFT PWYLLGOR CRAFFU GOFAL 2023/24

<b>22/06/2023</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gwasanaeth Iechyd Meddwl Gwynedd (Adran Oedolion, Iechyd a Llesiant)</li> <li>• Recriwtio a chadw gweithwyr cymdeithasol (Adran Plant a Chefnogi Teuluoedd)</li> <li>• Canfyddiadau Adolygiad Arolygiaeth Gofal Cymru: Gwasanaeth Diogelu Plant</li> </ul>
<b>21/09/2023</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Polisi Gosod Tai a Rhestr Aros Tai</li> <li>• Siop Un Stop Tai</li> <li>• Llety cefnogol cyffredinol gan gynnwys gwasanaethau anabledau dysgu, iechyd meddwl a chefnogaeth i ferched</li> </ul>
<b>23/11/2023</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gwasanaeth Gofal Dydd</li> <li>• Trefniadau rheoli a chynnal cartrefi gofal</li> <li>• Cefnogaeth i ofalwyr di-dâl</li> </ul>
<b>01/02/2024</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cynllun Gweithredu Tai</li> <li>• Gwaith ataliol a gomisiynir i'r trydydd sector (oedolion a phlant)</li> </ul>
<b>11/04/2024</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gwasanaeth Gofal Cartref</li> <li>• Gwasanaeth Egwyl Fer (Tîm Integredig Derwen)</li> </ul>

Eitemau i'w rhaglennu:

Briff Grŵp Tasg a Gorffen Cynllun Awtistiaeth

Adroddiad Grŵp Tasg a Gorffen Cynllun Awtistiaeth