



PWYLLGOR DIWYLLIANT, POBL A DATBLYGU SEFYDLIADOL
PEOPLE, ORGANISATIONAL DEVELOPMENT & CULTURE COMMITTEE

DYDDIAD Y CYFARFOD: DATE OF MEETING:	15 April 2024
TEITL YR ADRODDIAD: TITLE OF REPORT:	Adroddiad Blynyddol Mwy na geiriau 202/23 / More than just words annual report 2022/23
CYFARWYDDWR ARWEINIOL: LEAD DIRECTOR:	Alwena Hughes Moakes, Director of Communications and Engagement
SWYDDOG ADRODD: REPORTING OFFICER:	Enfys Williams, Welsh Language Services Manager

Pwrpas yr Adroddiad (dewiswch fel yn addas)

Purpose of the Report (select as appropriate)

Er Gwybodaeth/For Information

ADRODDIAD SCAA
SBAR REPORT

Sefyllfa / Situation

More than just words plan 2022-27 was launched by the Minister for Health and Social Services in 2022. The plan is ambitious and at its core is the principle of the Active Offer that places a responsibility on health and social care to offer services in Welsh, rather than on the patient or service user to have to request them.

The enclosed report is the first annual report on the More than just words plan. It covers the initial year of implementing More than just words (August 2022 – August 2023) and reports on the progress made by health services in Wales.

Cefndir / Background

The new More than just words plan 2022-27 was launched by the Minister for Health and Social Services at the National Eisteddfod in August 2022. The ambitious five year plan was developed by an expert group, following an independent evaluation of the first More than just words five-year plan. Research showed that, for many Welsh speakers, being able to access services in their own language made a significant positive difference to their overall experience and, in many cases, their health and well-being outcomes.

But it also demonstrated that people often found it difficult to access the services they need and were reluctant to ask when Welsh language services were not offered. That is why at the core of the strategy is the principle of the Active Offer, which places a responsibility on health and social care providers to offer services in Welsh, rather than on the patient or service user to have to request them.

The plan is made up of several actions under five topics:

- Culture and leadership
- Welsh language planning and policies
- Supporting and developing Welsh language skills of the workforce
- Sharing best practice
- Monitoring Progress

In August 2023 an Advisory Board was established to monitor progress against the actions in the More than just words plan.

Asesiad / Assessment

Hywel Dda University Health Board is progressing well against the targets within the More than just words Strategic Framework. In some areas, the health board is noted as leading (e.g. ESR recording of Welsh language skills and provision of the confidence building course). However, there is room for Improvement for the health board – particularly in the area of ensuring completion of the mandatory Welsh Language awareness training. Progress is being made, with the completion rate for the course now being 74% rather than the 63% noted in the Annual Report. It continues to fall short of the 85% target for completion of mandatory training. Effort is being made to promote the course, but current service pressures may be hindering progress.

Further information on our progress against the Welsh Language Standards and the More than just words framework will be reported on in the Health Board's Annual Welsh Language Report in June.

Argymhelliad / Recommendation

The Committee is asked to:

- **NOTE** the report and progress being made within Hywel Dda in response to the More than just words Strategic Framework.

Amcanion: (rhaid cwblhau)

Objectives: (must be completed)

Committee ToR Reference: Cyfeirnod Cylch Gorchwyl y Pwyllgor:	3.8 Seek assurances that there is the appropriate culture and arrangements to allow the Health Board to discharge its statutory and mandatory responsibilities with regard to Welsh language provision (workforce & patient related).
Cyfeirnod Cofrestr Risg Datix a Sgôr Cyfredol: Datix Risk Register Reference and Score:	Not applicable
Parthau Ansawdd: Domains of Quality Quality and Engagement Act (sharepoint.com)	6. Person-Centred
Galluogwyr Ansawdd: Enablers of Quality: Quality and Engagement Act (sharepoint.com)	4. Learning, improvement and research
Amcanion Strategol y BIP: UHB Strategic Objectives:	All Strategic Objectives are applicable
Amcanion Cynllunio Planning Objectives	8d Welsh Language and Culture

Amcanion Llesiant BIP: UHB Well-being Objectives: Hyperlink to HDdUHB Well-being Objectives Annual Report 2021-2022	2. Develop a skilled and flexible workforce to meet the changing needs of the modern NHS
---	--

Gwybodaeth Ychwanegol: Further Information:	
Ar sail tystiolaeth: Evidence Base:	Not applicable
Rhestr Termau: Glossary of Terms:	Not applicable
Partïon / Pwyllgorau â ymgynhorwyd ymlaen llaw y Pwyllgor Diwylliant, Pobl a Datblygu Sefydliadol: Parties / Committees consulted prior to People, Organisational Development & Culture Committee:	All Wales Welsh Language Officers Welsh Language County Forums x 3 Independent Members Executive Directors

Effaith: (rhaid cwblhau) Impact: (must be completed)	
Ariannol / Gwerth am Arian: Financial / Service:	Any costs are currently absolved within the Welsh Language Services Team budget.
Ansawdd / Gofal Claf: Quality / Patient Care:	Communication is at the heart of everything HDdUHB do therefore treating service users and staff in the language of need is key to the organisation's culture and engagement. There is evidence that high employee engagement can deliver quality patient care.
Gweithlu: Workforce:	All staff have a role to play in implementing the Welsh Language Standards and the More than just words Strategic Framework.
Risg: Risk:	Any risks are addressed through the day-to-day management of the Welsh Language Services.
Cyfreithiol: Legal:	Not applicable
Enw Da: Reputational:	Not applicable
Gyfrinachedd: Privacy:	Not applicable
Cydraddoldeb: Equality:	The focus of equality between the Welsh and English languages runs throughout the compliance notice. HDdUHB's Equality Impact Assessment processes will ensure that compliance with the standards is assessed.



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Cymraeg

More than just words

Annual Report 2022-23

gov.wales



Contents

4	Introduction
4	How this report is structured
5	Background
6	Summary of Progress
8	Theme 1 – Welsh language planning and policies including data
9	Theme 2 – Supporting and developing the Welsh Language skills of the current and future workforce
15	Theme 3 – Sharing best practice and an enabling approach
20	Appendix A
30	A Glossary of Abbreviations and Acronyms

Patient experience¹:

“I feel more at ease speaking in my mother tongue. It’s like being at home with all the usual familiar worn and comfortable clutter around you. Speaking the second language is like being you but in someone else’s house.”

Case study – Learning Welsh

Welsh Learner of the Year 2023

The Welsh Learner of the Year of this national competition organised by the National Eisteddfod and the National Centre for Learning Welsh was Alison Cairns and one of the finalists was Manuela Niemetscheck:

Alison Cairns is originally from Scotland and lives in Anglesey. She started learning Welsh by listening to BBC Radio Cymru, watching S4C and reading her daughter’s books. She now uses Welsh confidently every day, without ever having had a formal Welsh lesson. Welsh is the language of the family, and Alison who works in the care sector realises how important using Welsh can be when dealing with patients.

Manuela Niemetscheck hails originally from Canada and lives in Bethesda and works as a Psychotherapist at Ysbyty Gwynedd, Bangor. She was inspired to learn the Welsh language not only because of her family and her community, but also because she believes that using Welsh in mental health services is extremely important and she has made an enormous contribution to providing Welsh services in Betsi Cadwaladr University Health Board (UHB).

¹ Davies, E. *Different Words Different Worlds?* The Concept of language choice in social work and social care, p. 20.

Introduction

Eluned Morgan MS, Minister for Health and Social Services

When I launched the More than just words plan last year I made it clear that I see the delivery of the Active Offer and developing the language skills of our workforce as a Unique Selling Point (USP) for our health and social care system that is proud to deliver services within a bilingual country.

I have been pleased to see the progress that has been made since the introduction of the plan and the foundations that have been laid which will enable organisations to build on this work going forward. Developments include the introduction of a mandatory Welsh language awareness course for all staff in the National Health Service Wales with similar courses being developed for the social care and the higher education sector; senior managers taking part in our Leading in a Bilingual Country programme; the National Centre for Learning Welsh working

with health boards and trusts to increase the confidence of staff to speak Welsh; the introduction of a fully bilingual NHS Wales app and the establishment of an advisory board to monitor and scrutinise progress against the plan.

Cymraeg belongs to us all across health and social care and implementing the More than just words plan will help ensure that Welsh speakers can receive the care they deserve and require.



How this report is structured

This report is the first annual report on the More than just words plan 2022-27 which builds on the previous More than just words frameworks and aims to further develop and strengthen Welsh language provision in health and social care. It covers the initial year of implementing More than just words (August 2022 – August 2023).

The first section provides an overview by theme of what has been achieved and some of the challenges encountered. Appendix A includes an update on the relevant action points from the More than just words plan. This report is based on information received from the stakeholders who have responsibility for the actions in the plan.

Background

Language and communications are integral components of delivering health and social care. The many thousands of staff in health and social care interact with individuals several times a day, and the vast majority of these interactions involve communication. That principle of communication is at the heart of the More than just words plan because it is about meeting the language needs of users and therefore improving the quality of care.

In Wales, almost 200,000 staff deliver health and social care, by far the largest employer in Wales. There is therefore a huge opportunity for health and social care to become exemplars in providing Welsh language services and to contribute to the Welsh Government's ambition to increase language use and the number of Welsh speakers by 2050.

The new More than just words plan 2022-27 was launched by the Minister for Health and Social Services at the National Eisteddfod in August 2022. The ambitious five year plan was developed by an expert group, following an independent evaluation of the first More than just words five-year plan. Research showed that, for many Welsh speakers, being able to access

services in their own language made a significant positive difference to their overall experience and, in many cases, their health and well-being outcomes. But it also demonstrated that people often found it difficult to access the services they need and were reluctant to ask when Welsh language services were not offered. That is why at the core of the strategy is the principle of the Active Offer which places a responsibility on health and social care providers to offer services in Welsh, rather than on the patient or service user to have to request them.

The plan is made up of several actions under five topics:

- **Culture and leadership**
- **Welsh language planning and policies**
- **Supporting and developing Welsh language skills of the workforce**
- **Sharing best practice**
- **Monitoring Progress**

In August 2023 an Advisory Board was established to monitor progress against the actions in the More than just words plan.

Summary of Progress

Overarching theme: Culture and Leadership

Culture and leadership is an overarching theme in the More than just words plan. The task & finish group which developed the plan identified an urgent need to mainstream the Welsh language and to strengthen system leadership and accountability at all levels. It also identified the need for a major cultural shift in order to achieve the required change and improvement. We have to create a culture where Cymraeg belongs to us all; where there is a pride in working in a bilingual health and social care system that is centred on the individual, providing a proactive Welsh language offer.

Personal performance objectives

In the first year of implementing the More than just words plan personal performance objectives were set for NHS Wales and social care bodies to ensure the delivery of More than just words. The aim of the objectives was to ensure that the organisations demonstrated how they have provided leadership to develop and cascade an organisational culture of belonging that supports bilingualism and mainstreaming

of the Welsh language in plans and delivery of services. This helped the organisations to focus on improving data on workforce language skills to support planning of services to enable the Active Offer, ensure that staff completed the Welsh language awareness training, and that Board Champions were appointed in NHS Wales organisations. These objectives were also on the agenda for the annual meetings held between the Minister for Health and Social Services and NHS Wales Board Chairs.

Behavioural change

During 2022-23 Social Care Wales (SCW) began work with Bangor University to pilot the ARFer programme into 3 care homes across North Wales. Two residential care homes in Wrexham and Denbighshire have signed up to the pilot. The focus is on behavioural change to normalise the use of the Welsh language in a care setting – creating a culture where the Welsh language is used.

Phase 2 of the project will focus on using the pilot to identify approaches to support employers to implement a cultural shift to promote and embed the use of Welsh language services, in order to develop a framework and model to roll out across the social care sector in Wales.

Leading in a Bilingual country

Although a medium term target (to be completed by 2025) in the More than just words plan, senior managers in health and social care bodies have already started to take part in the Leading in a Bilingual country programme. The programme brings together senior leaders from the Welsh public sector to discuss how exactly they can lead their organisation in a way which will contribute to the spirit and letter of Cymraeg 2050. Two pilot cohorts of leaders across the public sector have completed the programme and the third cohort started the training in June 2023. The strength of the programme is that it is a place where people can learn from each other and after the workshop those attending will nominate two nominees to work on a baseline assessment about the culture around Cymraeg in each organisation. The expected outcome is that after the workshop, everyone will champion an organisational leadership culture in which Cymraeg can flourish.

Evidence from the evaluation of the initial More than just words plan suggested that whilst it may have successfully won the hearts and minds of many strategic level policy makers and frontline practitioners, the challenge of changing the culture and mindset has been greater at the operational planning level. Leadership will be a key driver for the successful implementation of More than just words. Strong leadership is required to underpin the necessary actions to promote the Welsh language, to drive the impetus for change and to create a culture where people feel empowered to use the Welsh language each day at work.

Whilst there are examples of excellent initiatives across the sector, these have often been instigated by the efforts and enthusiasm of individual Welsh language officers and practitioners rather than being inspired by system leadership to drive system change. To achieve the objectives set out in the More than just words plan leadership must be demonstrated at all levels of an organisation.

NHS Wales Leadership Board meetings

The Director General of Health and Social Services and Chief Executive of NHS Wales meets regularly with NHS Wales Chief Executives as part of regular NHS Wales Leadership Board meetings. During the first year of implementing the More than just words plan it has been on the agenda for two meetings where the importance of implementing the plan in the context of providing high quality care was discussed along with opportunities to work with the National Centre for Learning Welsh to introduce confidence raising courses for staff.

Theme 1

Welsh language planning and policies including data

Policies, guidance and initiatives

Having the right plans and policies in place will help ensure the successful delivery of the Active Offer.

The Health and Social Services Group in the Welsh Government produces a number of policies, guidance and initiatives for NHS Wales and social services and these policies are subject to Welsh language impact assessments in order to consider the impact of the policy, both positive and negative, on the Welsh language. The NHS Wales Planning Framework also includes a requirement that the Integrated Medium Term Plans (IMTPs) of local health boards are planned and delivered in line with the More than just words plan. Most IMTPs include reference to the Welsh language and More than just words, although the Welsh language could be more clearly embedded in the plans with more meaningful performance indicators attached to some of them.

Strategic Workforce Planning for the Welsh language strategy

Health Education and Improvement Wales (HEIW) has produced a draft “Strategic Workforce Planning for the Welsh language” strategy in line with action 30 of the “Health and Social Care Workforce Strategy”. The aim of the strategy is to help organisations to plan for Welsh language skills and there is an appetite amongst health boards to start an Action Group around this strategy. This idea is something that would benefit from being taken forward and developed further over the next few months to ensure that there is a robust strategy and clear actions in place to help ensure a health and social care workforce with the skills and capacity to meet the needs of people in Wales who need Welsh language services.

Duty of Quality

Strengthening Welsh language provision is about providing quality care. The Duty of Quality highlights the Welsh Government’s commitment to safe, effective and person-centred health services. The purpose of the duty of quality is to ensure that NHS Wales bodies secure improvements in the quality of services they provide, and the Welsh language is an integral part of this. The Duty of Quality was introduced on 1 April 2023 with the statutory guidance recognising the importance of the Welsh language and the More than just words plan; it drives quality health outcomes for the people of Wales by encouraging organisations to ensure patient access to services in the Welsh language. The guidance requires Welsh language considerations to be embedded in the culture of quality and be considered through the lens of the Health and Care Quality Standards. Welsh language responsibilities must be included in quality reports.

Theme 2

Supporting and developing the Welsh Language skills of the current and future workforce

Developing the Welsh language skills of the health and social care workforce is both a short and long term process. More than just words adopts a two-pronged approach whereby work is undertaken now to develop the skills of the current workforce, whilst adopting a more strategic approach in order to understand what skills are required by the future workforce and to plan accordingly.

Welsh language awareness course

The Welsh language skills of the workforce are critical to effectively engage with Welsh speakers to ensure the success of the More than just words plan. It is hoped that colleagues will want to learn Welsh or improve their existing skills. But that does not mean that everyone has to be fluent in Welsh. Being able to say a few words in Welsh can go a long way and even if staff do not speak Welsh an understanding of the needs of Welsh speakers can make a big difference. One of the actions in the More than just words plan is that all NHS Wales and social care colleagues undertake a language awareness course which will explain how important the Welsh language is in the delivery of services and to patient needs. This course was introduced in November 2022 (see Welsh Health Circular – WHC/2022/28) and was developed by Betsi Cadwalader University Health Board with support from the Welsh Government. It can be accessed via the Electronic Staff Record (ESR) system and Learning@Wales platforms. The course is mandatory for all NHS Wales staff (including those who don't deal directly with patients / service users) and it will need to be retaken every 3 years.

The initial response to the new course has been very positive and as a mandatory course it has the potential to contribute to the facilitation of bilingual healthcare service provision throughout the country. Below is some of the feedback received to the course:

“It gave me a real insight into the rationale for not only helping to keep the Welsh language “alive” but that it will motivate me to try to learn and maintain even the smallest amount of Welsh words and phrases.”

“As these courses go, this was a good one. Nice to see links to free courses that users can access. The real patient experiences were a nice touch.”

“Loved the use of videos as this really helps to demonstrate lived experience and is impactful. Perhaps a couple more videos.”

“I felt it was a helpful overview of the key issues, and helpful in raising awareness. It was also good to dispel some common myths.”

Patient experience:

“It’s not practical to expect everyone to be able to communicate in Welsh, but everyone can show respect and flexibility. Professionals need to take a step back and show a bit of professional humility. It doesn’t have to cost money. It’s about attitude, the wish to improve.”

The following table shows the percentage of staff in each health board and trust who have completed the Welsh language awareness course. In their reports on implementing the first year of More than just words plan the health boards and trusts have outlined their commitment to raise the completion rates going forward.

Percentage of staff in each health board, trust and special health authority who have completed the Welsh language awareness course

Organisation	Percentage who have completed the course (figures as of Summer 2023)
Aneurin Bevan University Health Board	No figure provided – the health board reports that there were initial issues with the new module, but responses have been positive to date.
Digital Health & Care Wales	25%
Welsh Ambulance Services Trust	34%
Cardiff and Vale University Health Board	47%
Cwm Taf Morgannwg University Health Board	54%
Velindre University NHS Wales Trust	56%
Health Education and Improvement Wales	61%
Hywel Dda University Health Board	63%
Swansea Bay University Health Board	68%
Betsi Cadwaladr University Health Board	70%
Public Health Wales	71%
Powys Teaching Health Board	73%
NHS Wales Shared Services Partnership	85%

As well as the Welsh Government's Welsh language awareness course, a Welsh language awareness e-learning module is being developed by Social Care Wales. It is in the final stages of development. This resource will be available for people coming into the sector and existing workers. This will raise their awareness of legislation, and how and why the Welsh language is a skill at any level and an integral part of care. The Coleg Cymraeg Cenedlaethol has also launched a "More than just words – Communicating in Health and Care" course which is live on the Coleg Cymraeg's website. The aim of the resource is to introduce language awareness in health and care to higher education students and professional practitioners to foster the confidence of students to use their Welsh language skills with patients and colleagues in NHS Wales. **Mwy na Geiriau: Cyfathrebu mewn lechyd a Gofal (porth.ac.uk)**

Courtesy level of Welsh language skills

Building on the Welsh language awareness course, one of the actions in More than just words (MJW) is to gradually introduce a minimum "courtesy" level of Welsh language skills. Work has started on this to introduce a minimum "courtesy" level of Welsh language skills making staff more aware of the positive impact that learning Welsh can have on individuals accessing and receiving health and social care services.

In order to achieve this successfully a number of factors need to be considered, for example to define what is meant by "courtesy" level Welsh so that there is consistency across the health and social care sectors in Wales and also ensure that the concept is introduced in a way that ensures the buy-in of senior managers and the workforce.

Introducing courtesy level Welsh does not mean that we are starting from scratch as most organisations have various initiatives to ensure that their staff can learn basic Welsh. There are a number of examples of organisations having prepared simple vocabularies for switchboard / reception staff and Betsi Cadwaladr University Health Board has a courtesy Welsh language course specifically for reception staff. Others have posters to encourage their staff to use basic Welsh. Cardiff and Vale University Health Board is in the process of establishing Rhwydiaith for those who are learning or want to develop their skills and practice speaking Welsh with others. Hywel Dda University Health Board has already proposed that all staff attain level one Welsh language skills which will be further developed in 2023-24. One organisation made the point that an analysis of their staff skills level suggested that younger staff have more ability in Welsh, suggesting that the skills level of their staff will naturally increase over time.

The sector agrees that national guidance to support this action would be beneficial and this is something that is being taken forward by the Welsh Government with the National Centre for Learning Welsh leading on the work of developing a courtesy course with relevant stakeholders.

Building the confidence of staff to speak Welsh

A significant number of staff working in the health and social care sectors may be able to speak Welsh, but they may have not used their Welsh for some time as they lack confidence to use the language. The National Centre for Learning Welsh has developed a Health and Care Learning Welsh Programme in response to the More than just words plan and they have

secured additional funding for this from the Welsh Government as part of their Cymraeg Gwaith scheme. This is the first time that the Centre had implemented a national plan specifically for the health and care sectors. The scheme builds on the ‘building confidence’ course originally introduced in collaboration with the National Centre for Learning Welsh at Hywel Dda University Health Board. Hywel Dda University Health Board reports that the benefits are already being felt as staff who attended the course report using some Welsh with service users, where previously they would not have done so.

A presentation was made to NHS Wales Leadership Board in April 2023, and the proposal was strongly supported. The Centre has appointed a Senior Project officer to lead on this work. Seven full-time tutors will be located in the following health boards and will be implementing specific plans agreed with each health board. The National Centre will be monitoring and tracking what is being achieved.

1. [Betsi Cadwaladr Health Board](#)
2. [Swansea Bay Health Board](#)
3. [Cwm Taf Morgannwg Health Board](#)
4. [Cardiff and Vale Health Board](#)
5. [Aneurin Bevan Health Board](#)
6. [Powys Teaching Health Board](#)
7. [Hywel Dda Health Board](#)

In addition to their work with the health boards, the tutors will provide support to raise confidence in NHS Wales organisations in line with capacity and demand. As well as placing tutors within the health boards, the centre is also in discussions to pilot various smaller projects with specific audiences including the Welsh Ambulance Services Trust, Velindre University NHS Wales Trust and Public Health Wales.

Welsh language skills within careers in health and social care

Looking at the longer term and Welsh language skills within careers in health and social care, HEIW continues to promote this utilising the Tregyrfa / Careersville portal, an interactive digital resource containing information on jobs and opportunities in health and care in Wales. The Tregyrfa Portal was designed to target Welsh speakers and it is already being utilised to attract the future workforce for NHS Wales. Externally HEIW has attended a number of careers / public events where the stand has been completely bilingual to ensure that they can respond to the needs of Welsh speakers who may be considering careers in NHS Wales.

Social Care Wales ran a National Welsh language campaign to improve the confidence of those who work in the sector and already have some Welsh language skills and to encourage workers to learn Welsh.

Welsh language skills and Electronic Staff Record (ESR)

Health and social care organisations need to identify the Welsh language skills gaps of their workforce in key areas and develop plans to address them in order to fully understand their workforce requirements. In NHS Wales the ESR records and maps the availability of key skills and competencies of staff, enabling employers and managers across the sector to utilise these skills to best effect.

When the previous More than just words strategy was first launched in 2016, the number of workers who had recorded their Welsh language skills in the ESR varied across health boards, trusts and special health authorities in Wales. There are a number of reasons for this, for example Cardiff and Vale University Health Board reported that the ESR has proved challenging as once an individual has uploaded their updated Welsh language skills, their line manager has to approve the changes within

seven days, but often managers are not aware of the need to approve and not all managers are best placed to assess the Welsh language skills of their team. There are also instances in some organisations where due to the nature of their work staff don't have access to computers and therefore have difficulty in accessing the ESR. The fact that the ESR is a system for the whole of the UK also means that it is difficult to adapt it for Wales. By 2020, there had been an increase in the proportion of staff who had recorded their Welsh language skills and ability in the system across almost all health boards and trusts (although the level of progress achieved varied – see table

below), and that increase has continued up until the current time. The increase can be attributed to the More than just words strategy and the support of Welsh language Officers across health boards, trusts and special health authorities to encourage staff to register their Welsh language skills level. Some organisations are making it a requirement that over 90% of staff complete their Welsh language skills profile and Betsi Cadwaladr University Health Board for example has published guidance to help staff update their Welsh language skills. We are in a position now where organisations have meaningful data from the ESR to actively plan Welsh language services.

ESR Welsh Language Skills Completion Rates

Organisation	Completion rate (%) 2023	Completion rate (%) 2020
Swansea Bay University Health Board	32%	14%
Cardiff & Vale University Health Board	36%	37%
Health Education & Improvement Wales	44%	22%
Aneurin Bevan University Health Board	74%	17%
Cwm Taf Morgannwg University Health Board	83%	65%
Velindre NHS Wales Trust	86%	85%
Powys THB	87%	74%
Welsh Ambulance Services Trust	89%	94%
Betsi Cadwaladr University Health Board	92%	84%
Public Health Wales	93%	39%
NHS Wales Shared Services Partnership	94%	93%
Digital Health & Care Wales (DHCW)	95%	DHCW was not established until 2021
Hywel Dda University Health Board	97%	81%

Bilingual skills strategies

Most organisations have a bilingual skills strategy which provides guidance to recruitment managers on how to assess the language requirements of posts, but this guidance is not always followed. One health board has acknowledged that the number of posts that have been advertised as Welsh essential, and / or with a level of Welsh specifically defined, is low. There is demand for guidance at a national level to define the level of Welsh language skills required in all job adverts and the Welsh Government is working with other stakeholders on this.

Patient experience:

“Every social worker we’ve had over the years has been a Welsh speaker. That’s crucial for us.

As a mother I’m the one who speaks for X and I’m more comfortable in Welsh. But all the health clinics are in English; we have difficulty understanding sometimes.

When you have someone who speaks Welsh, it makes a difference.”

National awareness and promotion campaign to make staff more aware of the positive difference using Welsh can make

A medium-term action in the More than just words plan is to instigate a national awareness and promotion campaign to make staff more aware of the positive difference that learning and using Welsh can make to the services they provide. Although an action for the medium term HEIW have had a series of meetings and discussions with SCW, and as well as setting up a joint steering group have also set up a joint communications sub group, who are responsible for developing and delivering a series of messages to the target markets. They have been developing plans with SCW around their Tregyrfa / Careersville website to encourage people of all ages to consider careers in NHS Wales with the additional message that “A little bit of Welsh goes a long way”. This was trialled with a bilingual audience at the Royal Welsh Show in July, and it received a very warm response from members of the public who visited the HEIW stand at the Show.

Theme 3

Sharing best practice and an enabling approach

An important element of the successful delivery of the objectives in the More than just words plan is that health professionals can communicate and share good practice. There are examples of good practice, but they are not always shared more widely either within organisations or beyond.

Sharing best practice

A portal to collate and share innovative examples of sharing best practice from the perspective of Welsh language services is being developed by the Digital Health and Care Wales. This will be used to share examples of innovative Welsh language practice in the health and social care sectors as well as being a repository for knowledge, information and guidance on providing Welsh language services.

Research and Innovation Hubs have been set up to co-ordinate Research & Innovation (R&I) activity across health and social care in the regions. Some organisations have said that they aim to engage with the relevant R&I teams to discuss ideas and opportunities to develop Welsh language services across their organisations. The Welsh Government's Health & Social Services Group's Welsh Language Policy Unit meets quarterly with the Welsh Language Officers in NHS Wales. They have circulated contact details for the innovation hubs and encouraged the Welsh Language Officers to engage with them.

Welsh language Executive leads and Welsh language officers and champions to meet nationally

Most health boards and trusts have internal groups to help mainstream the Welsh language. There is also an NHS Wales Welsh Language Managers Group which meet to share best practice and discuss the implementation of More than just words. These meetings help with the sharing of best practice and ensure a consistency of approach on key issues.

There is a role for the Welsh Government to lead on ensuring that Welsh language Executive leads and Welsh Language Officers and Champions meet nationally to share best practice and celebrate success. A Community of Practice will be established in early 2024 to take this forward.

Celebrating success

Some organisations have annual Welsh language awards where there is a category for Welsh language learners or for Welsh language services. Aneurin Bevan University Health Board has introduced a Welsh language award to their Staff Recognition Awards, partly due to the new More than just words plan. Most health boards however do not and there is no national award specifically for the Welsh language. The annual NHS Wales Awards, for example, do not have a specific Welsh language category but the Welsh language could feature in a number of its categories, such as "improving health and Wellbeing" or "delivering person-centred services".

Primary care

Welsh language standards apply to NHS Wales primary care services that are contracted by the health boards, including NHS Wales dentists.

Welsh language standards currently don't apply to independent providers. However, since 2019 Welsh language duties have been placed on independent primary care contractors, which include:

- notify the local health board if they provide services through the medium of Welsh
- provide Welsh language versions of all documents or forms provided to it by the local health board
- ensure that any new sign or notice provided is bilingual. Contractors can use local health boards translation services for this purpose
- encourage staff to wear a badge or lanyard to show that they are able to speak or learning Welsh, if they provide services in Welsh
- establish and record the language preference of a patient
- encourage and assist staff to utilise information and/or attend training courses or events provided by the local health board.

Following the introductions of these duties a survey was undertaken in 2019 which showed that most GP practices were not aware of the Active Offer and whilst 75% of practices believe that they have sufficient Welsh speaking reception staff, less than half of those Welsh speaking staff said that they wore a laith gwaith badge / lanyard.

A new survey will be held in 2024 with the aim of understanding Welsh language provision and practices across primary care providers in Wales, with regard to the Welsh language duties and the Active Offer. The findings will be used to inform initiatives to further progress and enhance services in Welsh.

Visual markers to identify Welsh speaking staff

Evidence from the sector suggests that most eligible staff are wearing visual markers (such as the laith Gwaith badge) to enable service users to identify Welsh speaking staff and to convey the message that Welsh is a “normal” everyday part of service delivery. One health board reported that although they could not be certain that all Welsh speakers wore a laith Gwaith badge or lanyard, they had seen a substantial increase in the requests for the laith Gwaith badge as a result of introducing the mandatory Welsh language awareness training earlier in the year. Some organisations also reported that they would like funding to produce laith Gwaith material. One health board holds an annual Mystery Shopper scheme to see if staff and receptions have visual markers to show that a Welsh language service is provided which is an initiative that others could follow.

It appears as though a small minority of fluent Welsh speaking staff in some organisations are still reluctant to use visual markers to identify themselves as a Welsh speaker. Concerns about being allocated additional responsibilities and a lack of confidence in using their Welsh language skills were cited for this. “Welsh learner” lanyards are now being provided as many staff feel more comfortable wearing the “Welsh learner” markers as it invites at least some engagement in Welsh from service users without raising expectations that they can conduct a full conversation in Welsh.

As well as staff wearing badges, some organisations are using the “laith Gwaith” symbol more extensively with Cwm Taf Morgannwg University Health Board, building on a scheme originally introduced by Betsi Cadwaladr University Health Board, reporting that it was using “Cymraeg” magnets to identify Welsh-speaking patients and facilitate the delivery of bilingual services and the Active Offer principle in its wards. It also uses STREAM – an internally developed

discharge-planning tool, which is designed to support patient flow within healthcare settings. The STREAM system provides information about each patient's individual linguistic preferences; utilising data that is automatically taken from Patient Administration System for Wales (WPAS), a digital version of the orange "Iaith Gwaith" badge is displayed on screen. This ensures that all staff who use STREAM are informed about the presence of Welsh speaking patients on their wards.

Cwm Taf Morgannwg University Health Board has developed an innovative solution to displaying and sharing patient information, including language choice on e-whiteboards. A feature of the system is the list view which allows staff to click on a symbol and see all patients for whom that symbol has been used and where the patients are located. Staff can therefore see which patients are Welsh-speaking, and plan ward rounds accordingly to provide a Welsh language service.

In some organisations, although systems can capture language choice, this depends on the language choice field being completed and capacity to deliver the Service, for example with NHS Wales 111 service and CAS (Clinical Assessment Service).

Patient experience:

"There are a lot of Welsh-speaking and non Welsh-speaking nurses on the children's ward and every effort was made to ensure that there was a nurse who was able to speak Welsh on the shifts."

Technology

Responsibility for the delivery and support of health and care technology in Wales lies with DHCW, which helps NHS Wales produce digital healthcare systems including software and hardware. This includes the introduction of online services for patients and the development of healthcare IT specialists.

The COVID-19 pandemic led to necessary changes in the way health and social care services are delivered in Wales, including greater use of digital platforms. This increased use of digital technology presents both challenges and opportunities in the way service users engage with services, as well as the way those working in the sector access information and training. There is a need to ensure that the sector remains aware of the risks and opportunities for Welsh language provision that accompany service delivery changes such as these. Moving forward, More than just words needs to ensure that Welsh language provision is considered as a fundamental part of wider service delivery changes.

A number of health boards and trusts actively engage with DHCW to help ensure that the Welsh language is embedded into technology and many have made the relevant teams in their organisation aware about the Bilingual Technology Toolkit. One health organisation provided examples of its Shared Learning sites – Gwella and Y Tŷ Dysgu which have strict protocols for the development of bilingual content. Betsi Cadwaladr provided an example of the Welsh language team having been actively involved with a Dementia – Friendly Environments app project, with representations from the team on the Steering Group from the outset.

Hywel Dda University Health Board actively engages with DHCW and their internal digital team on new technologies and systems ensuring that the Welsh language is embedded in all. In 2022-23, for example, Hywel Dda University Health Board has worked closely with Organisation for the Review of Care and Health Apps (ORCHA) to provide a bilingual platform to share the range of health-related apps that are available to its population. While individual apps are beyond the scope of the health board's reach, the platform upon which it sits has been changed to ensure bilingual and digital accessibility standards are met.

One major development for 2022-23 is the introduction of NHS Wales App which has been developed bilingually from the beginning with Welsh speakers testing prototypes in one-to-one sessions with the developer. A language switch is built into the app and the language choice is triggered in the app versions, so if you have the Welsh language set as standard in your mobile device this is picked up. It is also possible to leave feedback in Welsh.

Also in DHCW a new Welsh language technical group has been set up to ensure that the Digital Medicines Transformation portfolio complies with the requirements of the DHCW Welsh language scheme and standards.

But in some areas progress has been slow. For example, it is only recently that Cardiff & Vale University Health Board's new patient appointment system can produce bilingual appointment letters.

More work needs to be done on the sharing, recording and tracking of information between systems, including language preference. Whilst it is possible to record patient language choice on WPAS and the Wales Clinical Portal there is no certainty that this data is being collected and then shared between systems.

Translation and terminology

Organisations are producing more bilingual material than ever before. A number of health boards and trusts have invested substantially in their translation resources in recent years (mainly as a result of their statutory obligations under the Welsh language standards). For example, one health board had 3.5 internal translators who had translated nearly 1 million words during the reporting period. Another's internal team of translators translated most of the 4-5million words they translate annually.

Many organisations use Translation Memory software and are scoping the possibility of sharing this resource with others which will help improve translation times and also lead to better standardisation of terminology which will ultimately benefit patient care. Funding has been secured by Betsi Cadwaladr University Health Board to develop a dictionary resource which will be housed on NHS Wales Shared Services Partnership (NWSSP) website and linked to the new best practice portal in DHCW.

Work has been ongoing to develop a terminological database to be used by NHS Wales translators across Wales. They are also working with other health organisations to use the same translation memory software – this would help reduce costs and time. However, this has been ad-hoc rather than systematic in its approach. There is a need for more practical tools to be developed to support staff to use their Welsh language skills, for example *Gair i Glaf* as well as a need to develop a terminological corpus for health and social care. Terminology has been translated in the past, but there has not been a concerted national approach to ensure consistency about what is translated or that it is standardised.

Monitoring Progress

This report will be considered by the Minister for Health and Social Services and shared with health and social care leaders.

An Advisory Board to monitor and scrutinise progress against the action plan was established in August 2023. The advisory board will make recommendations to the Minister where further progress could be made and highlight any emerging concerns where ambition is not being met.

Data

The More than just words plan makes it clear that relevant and timely data is required to measure progress against the More than just words plan. The plan includes actions to map available data and the introduction of a dashboard and a performance management framework to measure progress against the action plan. Recognising the importance of data to the overall More than just words plan, the Active Offer and the delivery of bilingual services, this will be a priority for the More than just words plan over the next few months.

Appendix A

The Plan (Actions for 2022-23)

Ref	Action Description	Lead Accountability	Timeline Short Term– by 2023 Medium – by 2025 Long Term – by 2027	Update
1.	We'll set personal performance objectives to ensure the delivery of <i>More than just words</i> so that the Active Offer is embedded in annual objectives of sector leaders, cascaded throughout organisations and considered in relevant individual appraisals at all levels. This will include Chairs of NHS Wales boards and the Directors of Social Services report (Annual Council Reporting Framework).	All health and social care bodies Welsh Government to lead on objectives for Chairs.	Short Term	Objectives agreed with chairs of NHS Wales boards. The objectives are: - Demonstrate how they have provided Board leadership to develop and cascade an organisational culture of belonging that supports bilingualism and mainstreaming of Welsh language in plans and delivery of services. The Board has assured itself on progress on the short-term actions set out in the More than just words framework for health bodies. This to include: - Improved data on workforce language skills (over 90% of staff recorded skills) to support planning of services to enable the active offer. - Over 90% of staff completing Welsh language awareness training. - Board champions appointed and best practice evidenced and delivering system improvements. Discussions ongoing with Association of Directors of Social Services (ADSS) re. Objectives for Directors of Social Services.
2.	Over time, we expect all health and social care staff to gain an appreciation of the positive difference that learning and using Welsh can make to the care experience. In the meantime we'll bolster language awareness courses with a behavioural-science communications approach so that everything we say about Cymraeg as leaders, and as organisations and partnerships contributes to this strategy. This approach will build on the training and on the positive narrative outlined in the plan.	Welsh Government/ HEIW/ SCW	Short to Medium Term	During 2022-23 SCW began work with Canolfan Bedwyr at the University of Bangor to pilot the ARFer programme into 3 care homes across North Wales. Two residential care homes in Wrexham and Denbighshire have signed up to the pilot. This focuses on behavioural changes to normalise the use of Welsh language within a care setting. Creating a culture where the Welsh language is used. Phase 2 of the project will focus on using the pilot to identify routes and approaches to support employers to implement a cultural shift to promote and embed the use and importance of services through the medium of Welsh, in order to develop a national framework and model to roll out across the social care sector in Wales.
3.	We'll expect those in leadership roles to take part in our Leading in a Bilingual Country programme. This programme works towards embedding the spirit of <i>Cymraeg 2050</i> in organisational culture and policymaking. All too often, Welsh is viewed as just an issue of translation or as a 'tick box' in policy development. This values-based programme goes beyond understanding the possible impact of language on all aspects of our work to using what levers we have to increase its use.	Chairs and Chief Executives of health and social care bodies	Medium Term	Leading in a Bilingual Country programme (LIBC) explores changes through the prism of bilingualism. The programme brings together senior leaders from the Welsh public sector to discuss how exactly they can lead their organisations in a way which will contribute to the spirit and letter of Cymraeg 2050. Two pilot cohorts of leaders across the public sector have completed the programme and the third cohort started the training on 15 June 2023 which includes senior managers from NHS Wales and local authorities in line with the action in Mwy na geiriau (MNG).

Ref	Action Description	Lead Accountability	Timeline Short Term– by 2023 Medium – by 2025 Long Term – by 2027	Update
4.	We'll appoint national cultural change makers to work with organisations across health and social care to facilitate change and transformation and to support practitioners and middle managers to overcome challenges or barriers in delivering the Active Offer.	Welsh Government	Medium Term with appointment process undertaken during the first 12 months.	This action is supposed to be completed by 2025 with the appointments process commencing in MJW's first year. Defining the role of the cultural change makers and the type of person required to implement the role has been challenging. There are a number of considerations - is this a mentoring / training function, what is most important – influencing skills / an understanding of how NHS Wales / social care works? Who would appoint and manage these officers? Are there individuals who could undertake this work? With managers at what level should these officers work? There are Welsh language officers in all health boards / trusts and local authorities, and some were of the view that the cultural change makers function was already being undertaken by the Welsh language officers. At a meeting of the MJW Advisory Board members discussed the role of the cultural change makers and felt that there needed to be a clear definition of the role. Members agreed that a new piece of work should be done to redefine this role and a paper on this subject will be discussed at the Advisory Board meeting in March 2024.

Theme 1

Welsh language planning and policies including data

Ref	Action Description	Lead Accountability	Timeline Short Term– by 2023 Medium – by 2025 Long Term – by 2027	Update
7.	Ensure national planning and guidance for health and social care is clear on Welsh language planning requirements, implementation and measuring delivery of outputs. This to include IMTPs and regional population needs assessments.	Welsh Government	Short Term	IMTPs for NHS Wales include Welsh language planning and requirements which are reviewed annually by Welsh Government and comments made to strengthen them if required. The Health and Social Services Group in the Welsh Government produces a number of policies, guidance and initiatives for NHS Wales and social services which are subject to Welsh Language Impact Assessments in order to consider the impact of the policy on the Welsh language.
9.	An annual report will be prepared by an appropriate body to bring together the data relating to the health and social care workforce. This report could be prepared and published by Statistics for Wales. The published report should be publicly available with a further level of granular detail available as appropriate to those bodies responsible for the workforce in different contexts e.g. HEIW, SCW, Health Boards.	HEIW / SCW, health and social care bodies	Short/Medium Term	Welsh Government will be commissioning this work.
10.	That action 30 of the ‘Health and Social Care Workforce Strategy’ – to develop workforce planning guidance for Welsh language skills identification and development in the health and social care workforce – is progressed at the earliest opportunity. This guidance should consider the required number of staff with Welsh language skills and the nature of those skills in different health and social care contexts and within the priority areas of need identified. The guidance is used as part of annual workforce planning by Health Boards, Local Authorities, HEIW, Social Care Wales and other employers as appropriate. Furthermore, that the guidance inform the work of the relevant regulators and inspectorate as appropriate.	HEIW / Social Care Wales	Short term	HEIW Workforce and Organisational Development (WOD) Department has produced a draft “Strategic Workforce Planning for the Welsh Language” strategy. There is an appetite amongst the Health Boards to start an Action Group around this strategy. For this to gain proper traction, HEIW believes that significant resource may need to be committed to the follow through and continuation of the work across all the Health Boards and Trusts in Wales. SCW has worked with its internal team to ensure the categorisation of Welsh language skills on its register matches the recognised national levels. SCW has also worked with HEIW and the National Centre for Learning Welsh to adapt the Welsh language checker they have. This allows for more robust means of language level checking rather than solely relaying on self-assessment. The Welsh Language skills in your workforce, using them effectively toolkit is being reviewed and digitalised. The toolkit will support employers to make effective use of the skills of their workforce for the benefit and well-being of people who use their services, as they would any other skill. The digital toolkit will be an interactive skills matrix, identifying current skill level and skill gap. The gaps identified will inform what training requirements will be required, e.g., CAMAU Welsh language entry and foundation learning course for the social care sector. Social Care Wales commissioned Practice Solutions to research the ‘current state’ of workforce planning across Wales and look at what’s needed in the future. The report highlights the variation in how local authorities across Wales carry out workforce planning for social care, and the need for more investment to help some develop their approach. SCW is going to consider what actions and resources are needed locally, regionally and nationally to be able to respond effectively and agree those with the relevant partners and stakeholders. The executive summary can be read on SCW’s website through the following link – <u>Social care workforce planning fit for the future Social Care Wales</u>.

Ref	Action Description	Lead Accountability	Timeline Short Term– by 2023 Medium – by 2025 Long Term – by 2027	Update
11.	The importance of the Active Offer in planning and delivering quality services to be included in the guidance and reporting requirements for the Duty of Quality and refreshed health and care standards. The Health and Social Care (Quality and Engagement) (Wales) Act ('the Act') 2 became law on 1 June 2020 with its full implementation to be completed by spring 2023. This includes reframing and broadening the existing duty of quality on NHS Wales bodies.	Welsh Government	Short Term	The statutory guidance for the Duty of Quality recognises the importance of the Welsh language and the MJW plan; it drives quality health outcomes for the people of Wales by encouraging organisations to ensure patient access to services in the Welsh language. The guidance requires Welsh language considerations to be embedded in the culture of quality and be considered through the lens of the Health and Care Quality Standards. Welsh language responsibilities must be included in quality reports.

Theme 2

Supporting and developing the Welsh language skills of the current and future workforce

Ref	Action Description	Lead Accountability	Timeline Short Term– by 2023 Medium – by 2025 Long Term – by 2027	Update
14.	We'll expect all NHS Wales and social care colleagues to follow a language 'awareness' course which will explain how important Cymraeg is in service delivery and as a patient need. Following the introduction of Welsh language awareness training for all health and social care professional, we'll expect that this training is provided across all disciplines for trainees and introduced as part of the induction process for new employees in the health and social care workforce who have not already undertaken the training.	Health and Social Care bodies	Medium Term	The Welsh Government introduced a mandatory Welsh language awareness course for NHS Wales last autumn (see WHC 2022/028) which explains how important Cymraeg is in service delivery and to meet patient need. A course for social services is currently being developed by Social Care Wales. A more than just words – Communicating in Health and Care course is now live on the Coleg Cymraeg's website. The aim of the resource is to introduce language awareness in health and care to higher education students to use their Welsh language skills with patients and colleagues in NHS Wales.
15.	The National Centre for Learning Welsh develop further their plans to offer Welsh language training to the health and social care sectors and provide an enabling environment on the use of Welsh in workplaces. This should complement informal language learning through on-line tools and apps to be made available across the sector. It could be modelled on recently announced developments for the education workforce. This should include tailored provision to support practice in health and social care and identify opportunities (along with relevant employers) to support staff confidence to make more use of their Welsh language skills (at whatever level) in the workplace. We further recommend that Welsh Government explore what resources are required to deliver adequate support for such a scheme including supporting employers to release key staff to undertake substantive Welsh language learning.	Welsh Government/ National Centre for Learning Welsh	Medium Term	A significant number of staff working in the health and social care sectors may be able to speak Welsh, but they may have not used their Welsh for some time as they lack the confidence to use the language. The National Centre for Learning Welsh has developed a Health and Care Learning Welsh Programme in response to the More than just words plan and they have secured additional funding for this from the Welsh Government as part of their Cymraeg Gwaith scheme. This is the first time that the Centre had implemented a national plan specifically for the health and care sectors. A presentation was made to NHS Wales Leadership Board in April 2023, and the proposal was strongly supported. The Centre has appointed a Senior Project officer to lead on this work. Seven full-time tutors will be located in the following health boards, and they will be implementing specific plans agreed with each health board. The National Centre will be monitoring and tracking what is being achieved with each project. Bwrdd Iechyd Betsi Cadwaladr Bwrdd Iechyd Bae Abertawe Bwrdd Iechyd Cwm Taf Morgannwg Bwrdd Iechyd Caerdydd a'r Fro Bwrdd Iechyd Aneurin Bevan Bwrdd Iechyd Powys Bwrdd Iechyd Hywel Dda In addition to their work with the health boards, the tutors will provide support to raise confidence in the health trusts in line with capacity and demand. As well as placing tutors with the health boards, the centre is also in discussions to pilot various smaller projects with specific audiences including the Welsh Ambulance Services, Velindre University NHS Trust and Public Health Wales.

Ref	Action Description	Lead Accountability	Timeline Short Term– by 2023 Medium – by 2025 Long Term – by 2027	Update
16.	Organisations to define the level of Welsh language skills required in all job adverts as per best practice in some health boards and local authorities.	Health and social care bodies	Medium Term (Guidance to be developed and shared in the short term)	There is demand for guidance at a national level to define the level of Welsh language skills required in all job adverts. Most organisations have a bilingual skills strategy which provides guidance to recruitment managers on how to access the language requirements of posts – but this guidance is not always followed. One organisation has acknowledged that the number of posts that have been advertised as Welsh essential, and / or with a level of Welsh specifically defined, is low. HEIW’s “Strategic Workforce Planning for the Welsh Language” document covers this point and helps move the agenda forward significantly. There is also an appetite amongst the Health Boards to start an Action Group around this document.
17.	Gradual introduction of a minimum “courtesy” level of Welsh language skills making staff more aware of positive impact that learning and using Welsh can have on individuals accessing and receiving health and social care services. By the end of the life of this plan, all staff working in health and social care should have courtesy level Welsh.	Health and social care bodies	Short Term – introduction Long term – all staff have courtesy level Welsh	A group is being established to take this action forward and to draw up guidance that will be issued centrally by Welsh Government. The National Centre for Learning Welsh is leading on the work of developing a courtesy course with relevant stakeholders.
20.	Careers Wales/ HEIW and SCW to promote the importance and opportunities Welsh language skills can provide within careers in health and social care utilising the Tregyrfa portal resources and through roadshows and engagement sessions with young people.	Careers Wales/ HEIW and SCW	Short/Medium Term	HEIW has developed the Tregyrfa Portal which was designed to target Welsh speakers and it is already being utilised to attract the future workforce for NHS Wales. HEIW has also attended a number of careers / public events where the stand has been completely bilingual to ensure that they can respond to the needs of Welsh speakers who may be considering careers in NHS Wales. However, to fully capitalise on the opportunities to maintain dialogue with Welsh medium schools and attract more Welsh language skills into NHS Wales, HEIW state that they require more resources. In April 2023 Social Care Wales ran a national Welsh language campaign through WeCare. The purpose of this was to try and improve the confidence of those who work in the sector and already have some Welsh language skills and to encourage workers to learn Welsh. They highlighted More than just words and the active offer for those receiving care and support. There were newspaper articles, radio adverts and social media posts. Virtual events have been delivered with Careers Wales to year 10-12 students in English and Welsh medium schools, to raise awareness of how and why the Welsh language is a valued skill in the social care and early years sector. The sessions have been welcomed and positive feedback received. Some of the sessions have been recorded and are used as resources on the Careers Wales portal. The following views for the campaign were: LinkedIn: 24k vs 7,500 planned TikTok: 113k vs 80,000 planned Snapchat: 69l vs 60,000 planned Facebook/Instagram: 1.1m reach vs 623,392 planned

Ref	Action Description	Lead Accountability	Timeline Short Term– by 2023 Medium – by 2025 Long Term – by 2027	Update
21.	HEIW, Higher Education Funding Council for Wales (HEFCW) and SCW monitor the numbers of bilingual students being trained as health and social care professionals each year in line with the agreed framework for measuring Welsh language skills, and publish the data annually. This could reflect or develop upon requirements that are already in place in relation to HEIW contracts, SCW monitoring and/or Higher Education Statistics Agency (HESA) data. In relation to publishing the data we recommend that a specific table is included in the annual Statistics Bulletin – Welsh in Higher Education Institutions to report on this data. This data to also be incorporated in the dashboard development set out under Section 4,	HEIW / HEFCW and SCW	Short Term	Initial data returns from Higher Education Institutions look to have good levels of response on Welsh language data of students in accordance with their contractual requirements. HEIW expects to have the full set of data in November. SCW have a regulatory role in validating, reviewing and ensuring the quality of regulated social work degree and post graduate programmes. Every programme must have a Welsh language action plan to promote and embed opportunities for students to learn and be assessed through the medium of Welsh. These are submitted and reviewed as part of annual monitoring processes. Bangor University currently offers a Welsh medium MA where those seeking to become Social Workers can complete their training through the medium of Welsh. For the academic years 2022-23, 23 students received a bursary from SCW, 10 Level 1 students and 13 Level 3 students. A further six didn't receive a bursary but studied there. That means a total of 29 potential Social Workers trained through the medium of Welsh. At present there is no mechanism to gather data on the number of Social Care workers completing training through the medium of Welsh. SCW will work with Colegau Cymru to determine if this can be included in future returns.
22.	Welsh Government monitor the number of bilingual learners and apprentices undertaking Health and Social Care courses and/or apprenticeships each year in line with the agreed framework for measuring Welsh language skills and publish the data annually. This data to also be incorporated into the dashboard development set out under Section 4.	Welsh Government	Short Term	The Welsh Government is currently monitoring the number of bilingual learners and apprenticeships undertaking Health and Social Care courses and/or apprenticeships.
23.	Welsh Government / HEFCW have established a benchmark for bilingual provision i.e. that one third of a course (at least) is available in Welsh. Such a benchmark allows students who are confident in Welsh to undertake part of their course through the medium of Welsh and to develop a level of confidence to work bilingually. This also reflects international best practice e.g. University of Helsinki Medical School. HEIW / SCW to work with universities in Wales and the Coleg Cymraeg Cenedlaethol to identify any courses where students cannot at present study one third of their health and social care courses bilingually and take appropriate action to ensure that bilingual provision is offered on every health and social care course in Wales. Appropriate consideration is also given to placements and support provided for students to undertake bilingual placements as part of their training.	HEIW/SCW/ Coleg Cymraeg Cenedlaethol	Short Term	Meetings have taken place between HEIW and the Coleg Cymraeg Cenedlaethol. In the first instance, HEIW have shared with them a list of all the courses they fund, and they will let them know how much Welsh is delivered on each course. SCW has undertaken provisional work on this with its Quality of Education team. More work on this is planned for 2023-24

Ref	Action Description	Lead Accountability	Timeline Short Term– by 2023 Medium – by 2025 Long Term – by 2027	Update
24.	Welsh Government consider what incentives (financial or otherwise) may be offered to students undertaking an element of their course through the medium of Welsh. Incentives are already offered in relation to the Education workforce.	Welsh Government	Short Term	Discussions ongoing.
25.	Consideration is given to expanding the highly successful Doctoriaid Yfory scheme which supports prospective students to apply successfully to medical school, to encompass all health and social care professions where the application process for University study is competitive. More broadly Welsh Government to consider whether such a scheme may assist pupils from deprived backgrounds to apply successfully to study medicine and other subjects.	Welsh Government	Short Term	Doctoriaid Yfory is now part of the Widening Access stream transferred to HEIW. HEIW continues to support the project.
26.	Every provider of health and social care training in Wales prepares a medium-term plan on developing Welsh language awareness and bilingual skills of their students and submits the plan within 12 months to the relevant commissioning / accrediting / regulatory body. These should include details of the teaching capacity required to deliver bilingual programmes as required. Welsh Government to consider the role Coleg Cymraeg Cenedlaethol could have to review and provide feedback and advice to the relevant bodies on the medium term plans.	Health and social care training providers	Short Term	HEIW reports that this requirement is not explicitly asked for in its current contracts with HEIs. An internal HEIW meeting will be held to review the position and confirm HEIW's approach to obtaining these plans. Although it would be the responsibility of Qualifications Wales and the awarding body consortium (Health and Care Learning Wales) to compel the approach to Welsh Language plans within training provision. Social Care Wales have been developing and delivering activity that will support the workforce in this area. SCW has been developing a Welsh language awareness e-learning module. It is in the final stages of development. The module includes: • the shadow of history (a brief history of the Welsh language) • legislation and the active offer • why using Welsh at work is important • Home from home (a short film demonstrating the impact of dementia and the Welsh language) • more resources to support language awareness and development • next steps. This resource will be available for people coming into the sector and existing workers. This will raise their awareness of legislation, and how and why the Welsh language is a skill at any level and an integral part of care. They have also been working with the National Centre for learning Welsh to develop social care specific Camau courses for the sector. For the Camau Mynediad already launched there have been: • 155 learners accessing the North Wales version • 114 learners signed up for South Wales version • 166 learners enrolled in total. The first 20-hour module of the Camau foundation course will be ready for the sector to begin by the end of September.

Theme 3

Sharing best practice and an enabling approach

Ref	Action Description	Lead Accountability	Timeline Short Term– by 2023 Medium – by 2025 Long Term – by 2027	Update
29.	We'll collate and share examples of innovative good practice which is accessible across the sector utilising existing portals and hubs including the Research and Innovation Hubs.	Welsh Government/ Welsh language officers	Short	Digital Health & Care Wales (DHCW) is developing an area of their e-library to be a portal for sharing examples of innovative good practice and this will be accessible across the health and care sector. The Welsh Language Policy Unit in HSSG has invited representatives of the Research and Innovation Hubs to one of the quarterly meetings it holds with NHS Wales Welsh language officers to discuss how the health board and trusts can collaborate with the hubs from the perspective of the Welsh language.
30.	We'll use our Bilingual Technology Toolkit to ensure that when we procure and/or develop new digital services, they will include a bilingual user interface wherever possible. For information and advice websites we'll bring translators closer to content creation, drafting in Welsh and English together, so that we communicate clearly in both languages.	DHCW/ NHS Wales organisations	Short Term	NHS Wales App introduced which has been developed bilingually from the beginning with Welsh speakers testing prototypes in one-to-one sessions with the developer. A language switch is built into the app and the language choice is triggered in the app versions so if you have the Welsh language set as standard in your mobile device then this is picked up. It is also possible to leave feedback in Welsh. Many organisations use Translation Memory software and are scoping the possibility of sharing this resource with others which will help improve translation times and also lead to better standardisation of terminology which will ultimately benefit patient care.
32.	We'll ensure that Welsh language Executive Leads and Welsh Language Officers and champions meet nationally to share best practice to ensure a consistent approach on key issues and develop initiatives to celebrate success including promoting <i>More than just words</i> within existing awards and accolade schemes.	Welsh Government, Health and social care bodies	Short Term	Most organisations have internal groups to help mainstream the Welsh language. NHS Wales Welsh language officers also meet quarterly with the Welsh Government to discuss issues related to implementing the actions in MJW. There is also a Welsh Language Managers Group which meets to share best practice and discuss the implementation of MJW. There is no national accolade specifically for MJW, but some health boards / trusts have internal accolades to recognise individuals and teams who have made a substantial contribution in specific areas. The annual NHS Wales Awards don't have a specific Welsh language category, but the Welsh language could feature in a number of its existing categories, such as "improving health and wellbeing" or "delivering person-centred services". There is a role for Welsh Government to lead on ensuring that Welsh language executive leads and Welsh language officers and champions meet nationally to share best practice and celebrate success and to promote MJW within existing accolade schemes.
33.	We'll undertake a survey with primary care providers to understand the impact the Welsh language duties have had in delivering the Active Offer. This will identify best practice and provide advice for Executive Directors of Primary Care to further progress and enhance services in Welsh, working closely with the clusters.	Health Boards and Primary Care Clusters	Medium Term	Welsh language standards currently don't apply to independent providers. However, they must follow Welsh language duties. The specification for this survey is being drawn up currently with the intention of issuing the survey in early 2024.

Ref	Action Description	Lead Accountability	Timeline Short Term– by 2023 Medium – by 2025 Long Term – by 2027	Update
35.	Visual markers not only enable service users to identify Welsh speaking staff but also to convey a message that Welsh is a ‘normal’ everyday part of service delivery and builds on ethos of belonging. We’ll extend the Iaith Gwaith project across Wales to allow workers who can offer or partially offer services in Welsh to readily identify themselves by wearing Iaith Gwaith badges or lanyards. We’ll also in our Information and Communications Technology (ICT) systems capture, display and share information that let us know as individuals and staff who can speak Welsh and what services they will be offering in Welsh — so we can use our Welsh with them. (Consideration would need to be given to additional funding/resources to enable this to be delivered.)	Welsh Government/ DHCW/ health and social care bodies	Short Term	Most eligible staff are wearing visual markers (such as the Iaith Gwaith badge) to enable service users to identify Welsh speaking staff and to convey the message that Welsh is a “normal” everyday part of service delivery. One health board reported that although they could not be certain that all Welsh speakers wore a Iaith Gwaith badge or lanyard, they had seen a substantial increase in the requests for the Iaith Gwaith badge as a result of the mandatory Welsh language awareness training. Some also reported that they would like funding to produce Iaith Gwaith material. One health board held an annual Mystery Shopper scheme to see if staff and receptions had visual markers to show that a Welsh language service was provided - this is an initiative that others could follow. Some health boards have gone further by using logos to identify Welsh speakers on the wards. For example, one health board reported that it had an award-winning Language Choice Scheme with “Cymraeg” magnets to identify Welsh-speaking patients – and facilitate the delivery of bilingual services and the “Active Offer” principle in its wards. It also used STREAM – an internally developed discharge-planning tool, which is designed to support patient flow within healthcare settings. The STREAM system provides information about each patient’s individual linguistic preferences: utilising data that is automatically taken from WPAS, a digital version of the orange “Iaith Gwaith” badge is displayed on screen. This ensures that all staff who use STREAM are informed about the presence of Welsh-speaking patients on their wards. Another health board has developed an innovative solution to displaying and sharing patient information, including language choice on whiteboards. Another feature of the system is the list view which allows staff to click on a symbol and see all patients for whom that symbol has been used and where the patients are located. Staff can therefore see which patients are Welsh-speaking, and plan ward rounds accordingly to provide a Welsh language service. In some organisations, although systems can capture language choice, this depends on the language choice field being completed and capacity to deliver the service, for example with NHS Wales 111 service and CAS. Officers in SCW continue to engage at every opportunity at events, both virtual and face to face with the social care sector to raise awareness of MJW and the resources available to support them to deliver a bilingual service and make the Active Offer.
37.	We’ll further develop dictionary resources, high standard terminological corpus, language memory systems and practical tools to support staff to use their Welsh skills, for example <i>Gair i Glaf</i> . This to include in the short term Welsh language officers and translators working together on collation of terms and translation capacity and capability.	Welsh Government/ Health and social care bodies	Short Term – joint working and approaches on developing standard terms Long Term – health and social care terminological corpus	A number of organisations have invested substantially in their translation resources in recent years. For example one health board has 3.5 internal translators who had translated over 956k words during the reporting period with 117k words being translated by external agencies. Work has been on-going to develop a terminological database to be used by NHS Wales translators across Wales. They are also working with other health organisations to use the same translation memory software – this would help reduce costs and time. However, there is a need for more practical tool to be developed to support staff to use their Welsh language skills, for example <i>Gair i Glaf</i>. The Welsh Government has started initial discussions with a view of establishing a group of stakeholders to develop a terminological corpus for the health and social care sectors.

A Glossary of Abbreviations and Acronyms

Abbreviation	Description
ADSS Cymru	Association of Directors of Social Services
CAS	Clinical Assessment Service
DHCW	Digital Health and Care Wales
ESR	Electronic Staff Record
FEI	Further Education Institute
HEFCW	Higher Education Funding Council for Wales
HEIW	Health Education and Improvement Wales
HESA	Higher Education Statistics Agency
ICT	Information and Communications Technology
IMTP	Intermediate Mid-Term Plans (NHS)
LIBC	Learning in a Bilingual Country
MJW	More than just words
MNG	Mwy na geiriau
NHS	National Health Service
NWSSP	NHS Wales Shared Services Partnership
ORCHA	Organisation for the Review of Care and Health Apps
SCW	Social Care Wales
R&I	Research & Innovation
UHB	University Local Health Board
USP	Unique Selling Point
WHC	Welsh Health Circulars
WOD	Workforce and Organisational Development
WPAS	Patient Administration System for Wales



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Cymraeg

Mwy na geiriau

Adroddiad Blynyddol 2022-23

llyw.cymru



Cynnwys

4	Cyflwyniad
4	Sut mae'r adroddiad hwn wedi'i strwythuro
5	Cefndir
6	Crynodeb o'r Cynnydd
8	Thema 1 – Polisiâu a chynlluniau ar gyfer y Gymraeg gan gynnwys data
9	Thema 2 – Cefnogi a datblygu sgiliau Cymraeg y gweithlu presennol a'r dyfodol
15	Thema 3 – Rhannu arferion gorau a dull galluogi
20	Atodlen A
30	Rhestr o Fyrddoddau ac Acronymau

“Nerth, o sgwrs i sgwrs, a gaf: - drwy rannu’r

holl driniaeth, fe wellaf.

Ond yn wir mendio a wnaif

yn gynt yn fy iaith gyntaf.”

Astudiaeth achos – Dysgu Cymraeg

Dysgwr y Flwyddyn 2023

Dysgwr y flwyddyn y gystadleuaeth genedlaethol hon a drefnwyd gan yr Eisteddfod Genedlaethol a’r Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol oedd Alison Cairns ac un o’r rhai a gyrrhaeddodd y rownd derfynol oedd Manuela Niemetscheck:

Daw **Alison Cairns** yn wreiddiol o’r Alban ac mae’n byw yn Ynys Môn. Dechreuodd ddysgu Cymraeg drwy wrando ar BBC Radio Cymru, gwyllo S4C a darllen llyfrau ei merch. Erbyn hyn mae hi’n defnyddio’r Gymraeg yn hyderus bob dydd, heb erioed fod wedi cael gwers Gymraeg ffurfiol. Y Gymraeg yw iaith y teulu, ac mae Alison sy’n gweithio yn y sector gofal yn sylweddoli pa mor bwysig y gall defnyddio’r Gymraeg fod wrth ddelio â chleifion.

Mae **Manuela Niemetscheck** yn hanu o Ganada yn wreiddiol ac yn byw ym Methesda ac yn gweithio fel seicotherapydd yn Ysbyty Gwynedd, Bangor. Cafodd ei hysbrydoli i ddysgu’r Gymraeg nid yn unig oherwydd ei theulu a’i chymuned, ond hefyd am ei bod yn credu bod defnyddio’r Gymraeg mewn gwasanaethau iechyd meddwl yn hynod o bwysig ac mae hi wedi gwneud cyfraniad enfawr at ddarparu gwasanaethau Cymraeg ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr.

Cyflwyniad

Eluned Morgan AS, Y Gweinidog Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol

Pan lansiais gynllun Mwy na geiriau y llynedd, dywedais yn glir fy mod yn gweld darparu'r Cynnig Rhagweithiol a datblygu sgiliau iaith ein gweithlu fel elfen unigryw o'n system iechyd a gofal cymdeithasol sy'n falch o ddarparu gwasanaethau mewn gwlad ddwyieithog.

Rwyf wedi bod yn falch o weld y cynnydd sydd wedi'i wneud ers cyflwyno'r cynllun a'r sylfeini a osodwyd a fydd yn galluogi sefydliadau i adeiladu ar y gwaith hwn wrth symud ymlaen. Mae datblygiadau yn cynnwys cyflwyno cwrs ymwybyddiaeth iaith gorfodol ar gyfer holl staff y gwasanaeth iechyd gyda chysiau tebyg yn cael eu datblygu ar gyfer gofal cymdeithasol a'r sector addysgu uwch; uwch-reolwyr yn cymryd rhan yn ein rhaglen Arwain mewn Gwlad Ddwieithog; y Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol yn gweithio gyda'r byrddau iechyd

a'r ymddiriedolaethau i gynyddu hyder staff i siarad Cymraeg; cyflwyno ap GIG Cymru cwbl ddwyieithog a sefydlu bwrdd cyngori i fonitro a chraffu ar y cynnydd gyda'r cynllun.

Mae'r Gymraeg yn perthyn i bawb yn y maes iechyd a gofal cymdeithasol a bydd gweithredu'r cynllun Mwy na geiriau yn helpu i sicrhau fod siaradwyr Cymraeg yn gallu derbyn y gofal y maent yn ei haeddu a'i angen.



Sut mae'r adroddiad hwn wedi'i strwythuro

Yr adroddiad hwn yw'r adroddiad blynyddol cyntaf ar gynllun Mwy na geiriau 2022-27 ac mae'n adeiladu ar y fframweithiau blaenorol gyda'r nod o ddatblygu a chryfhau ymhellach darpariaeth Gymraeg yn y maes iechyd a gofal cymdeithasol. Mae'n cwmpasu'r flwyddyn gychwynnol o weithredu Mwy na geiriau (Awst 2022 – Awst 2023). Mae'r adran gyntaf

yn rhoi trosolwg yn ôl thema o'r hyn a gyflawnwyd a rhai o'r heriau a wynebwyd. Mae Atodlen A yn cynnwys diweddariad ar y pwyntiau gweithredu perthnasol o'r cynllun Mwy na geiriau. Mae'r adroddiad yn seiliedig ar wybodaeth a dderbyniwyd gan y rhanddeiliaid sy'n gyfrifol am y camau gweithredu yn y cynllun.

Cefndir

Mae iaith a chyfathrebu yn elfennau hanfodol o ddarparu iechyd a gofal cymdeithasol. Mae'r miloedd lawer o staff ym maes iechyd a gofal cymdeithasol yn rhyngweithio ag unigolion sawl gwaith y dydd, ac mae'r mwyafrif helaeth o'r rhyngweithiadau hyn yn cynnwys cyfathrebu. Mae'r egwyddor honno o gyfathrebu wrth wraidd y cynllun Mwy na geiriau oherwydd ei bod yn ymwneud â diwallu anghenion iaith defnyddwyr ac felly gwella ansawdd gofal.

Yng Nghymru, mae bron i 200,000 o staff yn darparu iechyd a gofal cymdeithasol, y cyflogwr mwyaf yng Nghymru o bell ffordd. Felly, mae cyfle enfawr i iechyd a gofal cymdeithasol ddod yn esiampl o ran darparu gwasanaethau Cymraeg a chyfrannu at uchelgais Llywodraeth Cymru i gynyddu'r defnydd o'r iaith a nifer y siaradwyr Cymraeg erbyn 2050.

Lansiwyd y cynllun Mwy na geiriau 2022-27 newydd gan y Gweinidog Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol yn yr Eisteddfod Genedlaethol ym mis Awst 2022. Datblygwyd y cynllun pum mlynedd uchelgeisiol gan grŵp arbenigol, yn dilyn gwerthusiad annibynnol o'r cynllun pum mlynedd cyntaf *Mwy na geiriau*. Dangosodd ymchwil, i lawer o siaradwyr Cymraeg, fod gallu cael mynediad at wasanaethau yn eu hiaith eu hunain yn

gwneud gwahaniaeth cadarnhaol sylweddol i'w profiad cyffredinol ac, mewn llawer o achosion, eu canlyniadau iechyd a llesiant. Ond roedd hefyd yn dangos bod pobl yn aml yn ei chael hi'n anodd cael mynediad at y gwasanaethau sydd eu hangen arnynt a'u bod yn amharod i ofyn pan na chynigiwyd gwasanaethau Cymraeg. Dyna pam wrth wraidd y strategaeth y mae egwyddor y Cynnig Rhagweithiol sy'n rhoi cyfrifoldeb ar ddarparwyr iechyd a gofal cymdeithasol i gynnig gwasanaethau yn Gymraeg, yn hytrach nag ar y claf neu'r defnyddiwr gwasanaeth i orfod gofyn amdanynt.

Mae'r cynllun yn cynnwys nifer o gamau gweithredu o dan bum pwnc:

- **Diwylliant ac arweinyddiaeth**
- **Cynllunio a pholisiau'r Gymraeg**
- **Cefnogi a datblygu sgiliau Cymraeg y gweithlu**
- **Rhannu arfer gorau**
- **Monitro Cynnydd**

Ym mis Awst 2023 sefydlwyd Bwrdd Cyngori i fonitro cynnydd yn erbyn y camau gweithredu yn y cynllun Mwy na geiriau.

Crynodeb o'r Cynnydd

Thema troswaol: Diwylliant ac Arweinyddiaeth

Mae diwylliant ac arweinyddiaeth yn thema gyffredinol yn y cynllun Mwy na geiriau. Nododd y grŵp gorchwyl a gorffen a ddatblygodd y cynllun bod angen brys i brif ffrydio'r Gymraeg ac i gryfhau arweinyddiaeth ac atebolrwydd systemau ar bob lefel. Nododd hefyd yr angen am newid diwylliannol mawr er mwyn cyflawni'r newid a'r gwelliant gofynnol. Mae'n rhaid i ni greu diwylliant lle mae Cymraeg yn perthyn i ni i gyd; lle mae balchder mewn gweithio mewn system iechyd a gofal cymdeithasol ddwyieithog sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, gan ddarparu cynnig Cymraeg rhagweithiol.

Amcanion perfformiad personol

Yn y flwyddyn gyntaf o weithredu'r cynllun Mwy na geiriau, gosodwyd amcanion perfformiad personol ar gyfer GIG Cymru a chyrrff gofal cymdeithasol er mwyn sicrhau bod Mwy na geiriau yn cael ei weithredu. Nod yr amcanion oedd sicrhau bod y sefydliadau yn dangos sut maent wedi darparu arweinyddiaeth i ddatblygu a rhaeadru diwylliant sefydliadol o berthyn sy'n cefnogi dwyieithrwydd a phrif ffrydio'r Gymraeg mewn cynlluniau a darparu gwasanaethau.

Roedd hyn yn helpu'r sefydliadau i ganolbwyntio ar wella data ar sgiliau iaith y gweithlu i gefnogi cynllunio gwasanaethau i alluogi'r Cynnig Rhagweithiol, sicrhau bod staff yn cwblhau'r hyfforddiant ymwybyddiaeth Gymraeg a bod Pencampwyr Bwrdd yn cael eu penodi yn sefydliadau GIG Cymru. Roedd yr amcanion hyn hefyd ar yr agenda ar gyfer y cyfarfodydd blynyddol a gynhaliwyd rhwng y Gweinidog Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol a Chadeiryddion Bwrdd GIG Cymru.

Newid ymddygiad

Yn ystod 2022-23 dechreuodd Gofal Cymdeithasol Cymru weithio gyda Phrifysgol Bangor i beilotu'r rhaglen ARFer mewn 3 chartref gofal yng Ngogledd Cymru. Mae dau gartref preswyl yn Wrecsam a Sir Ddinbych yn rhan o'r peilot. Mae'r ffocws ar newid ymddygiad er mwyn normaleiddio'r defnydd o'r Gymraeg mewn lleoliad gofal – gan greu diwylliant lle mae'r Gymraeg yn cael ei defnyddio.

Bydd cam 2 y prosiect yn canolbwyntio ar ddefnyddio'r peilot er mwyn adnabod dulliau i gefnogi gweithwyr i weithredu newid diwylliannol i hybu a gwreiddio'r defnydd o wasanaethau Cymraeg, er mwyn datblygu fframwaith a model y gellid eu cyflwyno ar draws y sector gofal yng Nghymru.

Arwain mewn gwlad ddwyieithog

Er ei fod yn darged tymor canolig (i'w gwblhau erbyn 2025) yn y cynllun Mwy na geiriau, mae uwch reolwyr mewn cyrff iechyd a gofal cymdeithasol eisoes wedi dechrau cymryd rhan yn y rhaglen Arwain mewn gwlad ddwyieithog. Mae'r rhaglen hon yn dwyn ynghyd uwch arweinwyr o'r sector cyhoeddus yng Nghymru i drafod sut yn union y gallant arwain eu sefydliad mewn ffordd a fydd yn cyfrannu at ysbryd a llythyren Cymraeg 2050. Mae dwy garfan beilot o arweinwyr ar draws y sector cyhoeddus wedi cwblhau'r rhaglen ac fe ddechreuodd y drydedd garfan ar yr hyfforddiant ym mis Mehefin 2023. Cryfder y rhaglen yw ei bod yn fan lle gall pobl ddysgu oddi wrth ei gilydd ac ar ôl y gweithdy bydd y rhai sy'n mynychu yn enwebu dau enwebai i weithio ar asesiad gwaelodlin am y diwylliant o amgylch Cymraeg ym mhob sefydliad. Y canlyniad disgwyledig, ar ôl y gweithdy, yw y bydd pawb yn hyrwyddo diwylliant o arweinyddiaeth sefydliadol lle gall y Gymraeg ffynnu.

Roedd tystiolaeth o werthuso'r cynllun Mwy na geiriau cychwynnol yn awgrymu, er ei fod wedi llwyddo i ennill calonnau a meddyliau llawer o lunwyr polisi lefel strategol ac ymarferwyr rheng flaen, bod yna fwy o her wedi bod o ran newid y diwylliant a'r meddylfryd ar y lefel gynllunio weithredol. Bydd arweinyddiaeth yn sbardun allweddol ar gyfer gweithredu'n llwyddiannus Mwy na geiriau. Mae angen arweinyddiaeth gref i danategu'r camau angenrheidiol i hyrwyddo'r Gymraeg, i ysgogi newid ac i greu diwylliant lle mae pobl yn teimlo eu bod wedi'u grymuso i ddefnyddio'r Gymraeg bob dydd yn y gwaith.

Er bod enghreifftiau o fentrau rhagorol ar draws y sector, mae'r rhain yn aml wedi cael eu sbarduno gan ymdrechion a brwdfrydedd swyddogion iaith Gymraeg ac ymarferwyr unigol yn hytrach na chael eu hysbrydoli gan arweinyddiaeth systemau i sbarduno newid system. Er mwyn cyflawni'r amcanion a nodir yn y cynllun Mwy na geiriau, rhaid dangos arweinyddiaeth ar bob lefel o sefydliad.

Cyfarfodydd Bwrdd Arweinyddiaeth GIG Cymru

Mae Cyfarwyddwr Cyffredinol Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol a Phrif Weithredwr GIG Cymru yn cyfarfod yn rheolaidd â Phrif Weithredwyr GIG Cymru fel rhan o gyfarfodydd rheolaidd Bwrdd Arweinyddiaeth GIG Cymru. Yn ystod y flwyddyn gyntaf o weithredu cynllun Mwy na geiriau, mae'r cynllun wedi bod ar yr agenda ar gyfer dau gyfarfod lle trafodwyd pwysigrwydd gweithredu'r cynllun yng nghyd-destun darparu gofal o ansawdd uchel ynghyd â chyfleoedd i weithio gyda'r Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol i gyflwyno cyrsiau codi hyder i staff.

Thema 1

Polisïau a chynlluniau ar gyfer y Gymraeg gan gynnwys data

Polisïau, canllawiau a mentrau

Bydd cael y cynlluniau a'r polisïau cywir ar waith yn helpu i sicrhau bod y Cynnig Rhagweithiol yn cael ei ddarparu'n llwyddiannus.

Mae'r Grŵp Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol yn Llywodraeth Cymru yn cynhyrchu nifer o bolisïau, canllawiau a mentrau ar gyfer GIG Cymru a gwasanaethau cymdeithasol ac mae'r polisïau hyn yn destun asesiadau effaith ar y Gymraeg er mwyn ystyried effaith y polisi, yn gadarnhaol ac yn negyddol, ar y Gymraeg. Mae Fframwaith Cynllunio GIG Cymru hefyd yn cynnwys gofyniad bod Cynlluniau Tymor Canolig Integredig (IMTPs) byrddau iechyd lleol yn cael eu cynllunio a'u cyflawni yn unol â'r cynllun Mwy na geiriau. Mae'r rhan fwyaf o IMTPs yn cynnwys cyfeiriadau at y Gymraeg a Mwy na geiriau, er y gellid ymgorffori'r Gymraeg yn fwy eglur yn y cynlluniau gyda dangosyddion perfformiad mwy ystyrlon ynghlwm wrth rai ohonynt.

Cynllun Strategol y Gweithlu ar gyfer strategaeth y Gymraeg

Mae Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC) wedi cynhyrchu strategaeth ddrafft "Cynllunio'r Gweithlu Strategol ar gyfer y Gymraeg" yn unol â gweithredu cam 30 o'r "Strategaeth Gweithlu Iechyd a Gofal Cymdeithasol". Nod y strategaeth yw helpu sefydliadau i gynllunio ar gyfer sgiliau Cymraeg ac mae awydd ymhlith byrddau iechyd i ddechrau Grŵp Gweithredu o amgylch y strategaeth hon. Mae'r syniad hwn yn rhywbeth a fyddai'n elwa o gael ei ddatblygu ymhellach

dros y misoedd nesaf i sicrhau bod strategaeth gadarn a chymau gweithredu clir ar waith i helpu i sicrhau gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol gyda'r sgiliau a'r gallu i ddiwallu anghenion pobl yng Nghymru sydd angen gwasanaethau Cymraeg.

Dyletswydd Ansawdd

Mae cryfhau'r ddarpariaeth Gymraeg yn ymwneud â darparu gofal o safon. Mae'r Ddyletswydd Ansawdd yn amlygu ymrwymiad Llywodraeth Cymru i wasanaethau iechyd diogel, effeithiol sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn. Pwrpas y ddyletswydd ansawdd yw sicrhau bod cyrff GIG Cymru yn sicrhau gwelliannau yn ansawdd y gwasanaethau y maent yn eu darparu, ac mae'r Gymraeg yn rhan annatod o hyn. Cyflwynwyd y Ddyletswydd Ansawdd ar 1 Ebrill 2023 gyda'r canllawiau statudol yn cydnabod pwysigrwydd y Gymraeg a'r cynllun Mwy na geiriau; mae'n gyrru canlyniadau iechyd o safon i bobl Cymru drwy annog sefydliadau i sicrhau mynediad cleifion at wasanaethau yn yr iaith Gymraeg. Mae'r canllawiau'n ei gwneud yn ofynnol i ystyriaethau Cymraeg gael eu hymgorffori yn niwylliant ansawdd a chael eu hystyried drwy lens y Safonau Ansawdd Iechyd a Gofal. Rhaid cynnwys cyfrifoldebau iaith Gymraeg mewn adroddiadau ansawdd.

Thema 2

Cefnogi a datblygu sgiliau Cymraeg y gweithlu presennol a'r dyfodol

Mae datblygu sgiliau Cymraeg y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol yn broses tymor byr a hir. Mae Mwy na geiriau'n mabwysiadu dull gweithredu dwy ran lle mae gwaith yn cael ei wneud nawr i ddatblygu sgiliau'r gweithlu presennol, gan fabwysiadu dull mwy strategol er mwyn deall pa sgiliau sydd eu hangen ar weithlu'r dyfodol a chynllunio yn unol â hynny.

Cwrs ymwybyddiaeth o'r Gymraeg

Mae sgiliau Cymraeg y gweithlu yn hanfodol er mwyn ymgysylltu'n effeithiol â siaradwyr Cymraeg er mwyn sicrhau llwyddiant cynllun Mwy na geiriau. Y gobaith yw y bydd cydweithwyr eisiau dysgu Cymraeg neu wella eu sgiliau presennol. Ond nid yw hynny'n golygu bod yn rhaid i bawb fod yn rhugl yn y Gymraeg. Gall dweud ychydig eiriau yn Gymraeg fynd yn bell a hyd yn oed os nad yw staff yn siarad Cymraeg gall dealltwriaeth o anghenion siaradwyr Cymraeg wneud gwahaniaeth mawr. Un o'r camau gweithredu yn y cynllun Mwy na geiriau yw bod holl weithwyr GIG Cymru a gofal cymdeithasol yn ymgymryd â chwrs ymwybyddiaeth iaith a fydd yn egluro pa mor bwysig yw'r Gymraeg wrth ddarparu gwasanaethau ac i anghenion cleifion. Cyflwynwyd y cwrs hwn ym mis Tachwedd 2022 (gweler WHC/2022/28) ac fe'i datblygwyd gan Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr gyda chefnogaeth gan Lywodraeth Cymru. Gellir ei gyrchu drwy'r system Cofnod Staff Electronig (ESR) a llwyfannau Learning@Wales. Mae'r cwrs yn orfodol i holl staff GIG Cymru (gan gynnwys y rhai nad ydynt yn delio'n uniongyrchol â chleifion/defnyddwyr gwasanaeth) a bydd angen ei ail-wneud bob tair blynedd.

Mae'r ymateb cychwynnol i'r cwrs newydd wedi bod yn gadarnhaol iawn ac fel cwrs gorfodol mae ganddo'r potensial i gyfrannu at hwyluso darpariaeth gwasanaeth gofal iechyd dwyieithog ledled y wlad. Dyma beth o'r adborth a gafwyd i'r cwrs:

“Rhoddodd fewnwelediad go iawn i mi o'r rhesymeg dros nid yn unig helpu i gadw'r Gymraeg yn “fyw” ond bydd yn fy ysgogi i geisio dysgu a defnyddio ychydig o eiriau ac ymadroddion Cymraeg.”

“O safbwynt cyrsiau fel hyn, roedd hwn yn un da. Braff gweld dolenni i gyrsiau am ddim y gall defnyddwyr eu cyrchu. Roedd profiadau cleifion go iawn i'w groesawu.”

“Wedi hoffi'n fawr y defnydd o fideos gan fod hyn wir yn helpu i ddangos profiad byw ac mae'n effeithiol. Efallai ychydig mwy o fideos.”

“Roeddwn i'n teimlo ei fod yn drosolwg defnyddiol o'r materion allweddol, ac yn ddefnyddiol wrth godi ymwybyddiaeth. Roedd hefyd yn dda yn chwalu rhai mythau cyffredin.”

Profiad defnyddiwr:

“Nid yw’n ymarferol disgwyl i bawb allu cyfathrebu yn Gymraeg ond fe all pawb ddangos ychydig o barch a hyblygrwydd. Mae angen i weithwyr iechyd a gofal proffesiynol gymryd cam yn ôl a dangos ychydig o wyleidd-dra proffesiynol. Does dim raid iddo gostio arian. Mae’n ymwneud ag agwedd, yr awydd i wella.”

Mae’r tabl canlynol yn dangos canran y staff ym mhob bwrdd iechyd, ymddiriedolaeth ac awdurdod iechyd arbennig sydd wedi cwblhau’r cwrs ymwybyddiaeth o’r Gymraeg. Yn eu hadroddiadau ar weithredu blwyddyn gyntaf cynllun Mwy na geiriau, mae’r byrddau iechyd, ymddiriedolaethau a’r awdurdodau iechyd arbennig wedi amlinellu eu hymrwymiad i godi’r cyfraddau cwblhau wrth symud ymlaen.

Canran y staff ym mhob bwrdd iechyd, ymddiriedolaeth ac awdurdod iechyd arbennig sydd wedi cwblhau’r cwrs ymwybyddiaeth o’r Gymraeg

Sefydliad	% sydd wedi cwblhau’r cwrs (ffigurau ar gyfer Haf 2023)
Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan	Dim ffigwr wedi’i ddarparu – mae’r bwrdd iechyd yn dweud bod problemau cychwynnol wedi bod gyda’r modiwl newydd, ond mae’r ymatebion wedi bod yn gadarnhaol hyd yma.
Iechyd a Gofal Digidol Cymru	25%
Ymddiriedolaeth Gwasanaethau Ambiwylans Cymru	34%
Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a’r Fro	47%
Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg	54%
Ymddiriedolaeth GIG Prifysgol Felindre	56%
Addysg a Gwellu Iechyd Cymru	61%
Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda	63%
Bwrdd Iechyd Prifysgol Bae Abertawe	68%
Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr	70%
Iechyd Cyhoeddus Cymru	71%
Bwrdd Iechyd Addysgu Prifysgol Powys	73%
Partneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru	85%

Yn ogystal â chwrs ymwybyddiaeth iaith Gymraeg Llywodraeth Cymru, mae modiwl e-ddysgu ymwybyddiaeth o'r Gymraeg yn cael ei ddatblygu gan Ofal Cymdeithasol Cymru. Mae yn y camau olaf o ddatblygiad. Bydd yr adnodd hwn ar gael i bobl sy'n dod i mewn i'r sector a gweithwyr presennol. Bydd hyn yn codi eu hymwybyddiaeth o ddeddfwriaeth, a sut a pham mae'r Gymraeg yn sgil ar unrhyw lefel ac yn rhan annatod o ofal. Mae'r Coleg Gymraeg Cenedlaethol hefyd wedi lansio cwrs "Mwy na geiriau - Cyfathrebu mewn lechyd a Gofal" sy'n fyw ar wefan y Coleg Gymraeg. Nod yr adnodd yw cyflwyno ymwybyddiaeth iaith mewn iechyd a gofal i fyfyrwyr addysg uwch ac ymarferwyr proffesiynol i feithrin hyder myfyrwyr i ddefnyddio eu sgiliau Cymraeg gyda chleifion a chydweithwyr yn GIG Cymru. **Mwy na Geiriau: Cyfathrebu mewn lechyd a Gofal (porth.ac.uk)**

Sgiliau Cymraeg lefel cwrteisi

Gan adeiladu ar y cwrs ymwybyddiaeth o'r Gymraeg, un o'r camau gweithredu yn Mwy na geiriau yw cyflwyno'n raddol isafswm lefel "cwrteisi" o sgiliau Cymraeg. Mae gwaith wedi dechrau ar hyn i gyflwyno isafswm lefel "cwrteisi" o sgiliau Cymraeg gan wneud staff yn fwy ymwybodol o'r effaith gadarnhaol y gall dysgu Cymraeg ei chael ar unigolion sy'n defnyddio ac yn derbyn gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol.

Er mwyn cyflawni hyn yn llwyddiannus mae angen ystyried nifer o ffactorau, er enghraifft diffinio beth yw ystyr Cymraeg lefel "cwrteisi" fel bod cysondeb ar draws y sectorau iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru a hefyd sicrhau bod y cysyniad yn cael ei gyflwyno mewn ffordd sy'n sicrhau bod uwch reolwyr a'r gweithlu yn ei arddel.

Nid yw cyflwyno lefel cwrteisi Cymraeg yn golygu ein bod yn dechrau o'r dechrau gan fod gan y rhan fwyaf o sefydliadau fentrau amrywiol i sicrhau bod eu staff yn gallu dysgu Cymraeg sylfaenol. Mae nifer o enghreifftiau o sefydliadau wedi paratoi geirfaeod syml ar gyfer staff switsfwrdd/derbynfa ac mae gan Fwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr gwrs Cymraeg cwrteisi yn benodol ar gyfer staff derbynfeydd. Mae gan eraill bosteri i annog eu staff i ddefnyddio Cymraeg sylfaenol. Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro wrthi'n sefydlu Rhwydïaith ar gyfer y rhai sy'n dysgu neu sydd eisiau datblygu eu sgiliau a'u hymarfer yn siarad Cymraeg gydag eraill. Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda eisoes wedi cynnig bod yr holl staff yn ennill sgiliau Cymraeg lefel 1 a fydd yn cael eu datblygu ymhellach yn 2023-24. Gwnaeth un sefydliad y pwynt bod dadansoddiad o'u lefel sgiliau staff yn awgrymu bod gan staff iau fwy o allu yn y Gymraeg, gan awgrymu y bydd lefel sgiliau eu staff yn cynyddu yn naturiol dros amser heb wneud ymyriadau ychwanegol.

Mae'r sector yn cytuno y byddai canllawiau cenedlaethol i gefnogi'r camau hyn o fudd ac mae hyn yn rhywbeth sy'n cael ei ddatblygu gan Lywodraeth Cymru gyda'r Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol yn arwain ar y gwaith o ddatblygu cwrs cwrteisi gyda rhanddeiliaid perthnasol.

Meithrin hyder staff i siarad Cymraeg

Efallai y bydd nifer sylweddol o staff sy'n gweithio yn y sectorau iechyd a gofal cymdeithasol yn gallu siarad Cymraeg, ond efallai nad ydynt wedi defnyddio eu Cymraeg ers peth amser gan nad oes ganddynt hyder i ddefnyddio'r iaith. Mae'r Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol wedi datblygu Rhaglen Dysgu Cymraeg ar gyfer Iechyd a Gofal mewn ymateb i'r cynllun Mwy na

geiriau ac maent wedi sicrhau cyllid ychwanegol ar gyfer hyn gan Lywodraeth Cymru fel rhan o'u cynllun Cymraeg Gwaith. Dyma'r tro cyntaf i'r Ganolfan weithredu cynllun cenedlaethol yn benodol ar gyfer y sectorau iechyd a gofal. Mae'r cynllun yn adeiladu ar y cwrs 'magu hyder' a gyflwynwyd yn wreiddiol ar y cyd â'r Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda. Dywed Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda bod y buddion eisoes yn cael eu teimlo wrth i staff a fynychodd y cwrs adrodd iddynt ddefnyddio rhywfaint o Gymraeg gyda defnyddwyr gwasanaeth, lle na fyddent wedi gwneud hynny o'r blaen.

Gwnaed cyflwyniad i Fwrdd Arweinyddiaeth GIG Cymru yn Ebrill 2023, a chafwyd cefnogaeth gref i'r cynnig. Mae'r Ganolfan wedi penodi uwch-swyddog prosiect i arwain ar y gwaith hwn. Bydd saith tiwtor llawn amser yn cael eu lleoli yn y byrddau iechyd canlynol, a byddant yn gweithredu cynlluniau penodol fydd wedi'u cytuno gyda phob bwrdd iechyd. Bydd y Ganolfan Genedlaethol yn monitro ac yn olrhain yr hyn sy'n cael ei gyflawni.

1. [Bwrdd Iechyd Betsi Cadwaladr](#)
2. [Bwrdd Iechyd Bae Abertawe](#)
3. [Bwrdd Iechyd Cwm Taf Morgannwg](#)
4. [Bwrdd Iechyd Caerdydd a'r Fro](#)
5. [Bwrdd Iechyd Aneurin Bevan](#)
6. [Bwrdd Iechyd Addysgu Powys](#)
7. [Bwrdd Iechyd Hywel Dda](#)

Yn ogystal â'u gwaith gyda'r byrddau iechyd, bydd y tiwtoriaid yn darparu cymorth i godi hyder yn sefydliadau'r GIG yng Nghymru yn unol â chapasiti a galw. Yn ogystal â gosod tiwtoriaid o fewn y byrddau iechyd, mae'r ganolfan hefyd mewn trafodaethau i dreialu amrywiol brosiectau llai gyda chynulleidfaoedd penodol gan gynnwys Ymddiriedolaeth Gwasanaethau Ambiwylans Cymru, Ymddiriedolaeth GIG Prifysgol Felindre ac Iechyd Cyhoeddus Cymru.

Sgiliau Cymraeg o fewn gyrfaedd ym maes iechyd a gofal cymdeithasol

Wrth edrych ar y sgiliau tymor hwy a'r Gymraeg o fewn gyrfaedd yn y maes iechyd a gofal cymdeithasol, mae Addysg a Gwellu Iechyd Cymru (AaGIC) yn parhau i hyrwyddo hyn gan ddefnyddio porthol Tregyrfa / Careersville, adnodd digidol rhyngweithiol sy'n cynnwys gwybodaeth am swyddi a chyfleoedd ym maes iechyd a gofal yng Nghymru. Dyluniwyd porthol Tregyrfa i dargedu siaradwyr Cymraeg ac mae eisoes yn cael ei ddefnyddio i ddenu gweithlu'r GIG Cymru yn y dyfodol. Yn allanol mae AaGIC wedi mynychu nifer o yrfaedd/digwyddiadau cyhoeddus lle mae'r stondin wedi bod yn gwbl ddwyieithog i sicrhau eu bod yn gallu ymateb i anghenion siaradwyr Cymraeg a allai fod yn ystyried gyrfaedd yn GIG Cymru.

Cynhaliodd Gofal Cymdeithasol Cymru (GCC) ymgyrch iaith Gymraeg i wella hyder y sawl sy'n gweithio yn y sector ac sydd gydag ychydig o sgiliau Cymraeg ac i annog gweithwyr i ddysgu Cymraeg.

Sgiliau iaith Gymraeg a'r ESR

Mae angen i sefydliadau iechyd a gofal cymdeithasol nodi bylchau sgiliau Cymraeg eu gweithlu mewn meysydd allweddol a datblygu cynlluniau i fynd i'r afael â nhw er mwyn deall gofynion eu gweithlu'n llawn. Yn GIG Cymru, mae'r Cofnod Staff Electronig (ESR) yn cofnodi ac yn mapio argaeledd sgiliau a chymwyseddau allweddol staff, gan alluogi cyflogwyr a rheolwyr ar draws y sector i ddefnyddio'r sgiliau hyn yn y ffordd orau.

Pan lansiwyd strategaeth flaenorol Mwy na geiriau yn 2016, roedd nifer y gweithwyr a oedd wedi cofnodi eu sgiliau Cymraeg yn yr ESR yn amrywio ar draws byrddau iechyd ac ymddiriedolaethau yng Nghymru. Erbyn 2020, roedd cynnydd wedi bod yng nghyfran y staff a oedd wedi cofnodi eu sgiliau a'u gallu Cymraeg yn y system ar draws bron pob bwrdd ac ymddiriedolaeth iechyd ac awdurdod arbennig iechyd (er bod lefel y cynnydd a gyflawnwyd yn amrywio – gweler y tabl isod).

Gellir priodoli'r cynnydd i'r strategaeth Mwy na geiriau, a chefnogaeth Swyddogion y Gymraeg ar draws byrddau iechyd, ymddiriedolaethau ac awdurdodau iechyd arbennig i annog staff i gofrestru eu lefel sgiliau Cymraeg. Mae rhai sefydliadau yn ei gwneud yn ofynnol bod dros 90% o staff yn cwblhau eu proffil sgiliau Cymraeg ac rydym mewn sefyllfa nawr lle mae sefydliadau'n defnyddio'r ESR i fynd ati i gynllunio gwasanaethau Cymraeg.

ESR Cyfraddau cwblhau sgiliau Cymraeg

Sefydliad	Cyfradd cwblhau (%) 2023	Cyfradd cwblhau (%) 2020
Bwrdd Iechyd Prifysgol Bae Abertawe	32%	14%
Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro	36%	37%
Addysg a Gwella Iechyd Cymru	44%	22%
Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan	74%	17%
Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg	83%	65%
Ymddiriedolaeth GIG Felindre	86%	85%
Bwrdd Iechyd Addysgu Prifysgol Powys	87%	74%
Ymddiriedolaeth Gwasanaethau Ambiwlans Cymru	89%	94%
Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr	92%	84%
Iechyd Cyhoeddus Cymru	93%	39%
Partneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru	94%	93%
Iechyd a Gofal Digidol Cymru	95%	Nid oedd IGDC wedi'i sefydlu tan 2021
Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda	97%	81%

Strategaethau sgiliau dwyieithog

Mae gan y rhan fwyaf o sefydliadau strategaeth sgiliau dwyieithog sy'n rhoi arweiniad i reolwyr recriwtio ar sut i asesu gofynion iaith swyddi ond ni ddilynir y canllawiau hyn bob amser. Mae un bwrdd iechyd wedi cydnabod bod nifer y swyddi sydd wedi cael eu hysbysebu fel Cymraeg hanfodol, a/neu gyda lefel o Gymraeg wedi ei diffinio'n benodol, yn isel. Mae galw am arweiniad ar lefel genedlaethol i ddiffinio lefel y sgiliau Cymraeg sydd eu hangen ym mhob hysbyseb swydd ac mae Llywodraeth Cymru yn gweithio gyda rhanddeiliaid eraill i baratoi canllawiau ar lefel genedlaethol mewn cydweithrediad â rhanddeiliaid eraill.

Profiad defnyddiwr:

“Mae’n holl weithwyr cymdeithasol dros y blynnyddoedd wedi bod yn siarad Cymraeg. Mae hynny’n hollbwysig i ni. Fel mam fi yw’r un sy’n siarad dros X a rwy’n fwy cysurus yn y Gymraeg. Ond mae’r holl glinigau iechyd yn Saesneg; rydym yn ei chael hi’n anodd deall weithiau. Pan fo rhywun yn siarad Cymraeg, mae’n gwneud gwahaniaeth.”

Ymgyrch genedlaethol ymwybyddiaeth a hyrwyddo i wneud staff yn fwy ymwybodol o’r gwahaniaeth cadarnhaol y gall defnyddio’r Gymraeg ei wneud

Gweithred tymor canolig yn y cynllun Mwy na geiriau yw cychwyn ymgyrch ymwybyddiaeth a hyrwyddo genedlaethol i wneud staff yn fwy ymwybodol o’r gwahaniaeth cadarnhaol y gall dysgu a defnyddio’r Gymraeg ei wneud i’r gwasanaethau y maent yn eu darparu. Er mai gweithred ar gyfer y tymor canolig yw hon mae AaGIC wedi cael cyfres o gyfarfodydd a thrafodaethau gyda Gofal Cymdeithasol Cymru, ac yn ogystal wedi sefydlu grŵp llywio ar y cyd, sy’n gyfrifol am ddatblygu a chyflwyno cyfres o negeseuon i’r marchnadoedd targed. Maen nhw wedi bod yn datblygu cynlluniau gyda Gofal Cymdeithasol Cymru o amgylch eu gwefan Tregyrfa / Careersville i annog pobl o bob oed i ystyried gyrfaedd yn GIG Cymru gyda’r neges ychwanegol bod “tipyn bach o Gymraeg yn mynd yn bell”. Cafodd hyn ei dreialu gyda chynulleidfddwyieithog yn Sioe Frenhinol Cymru ym mis Gorffennaf, a chafodd ymateb cynnes iawn gan aelodau o’r cyhoedd a ymwelodd â stondin AaGIC yn y sioe.

Thema 3

Rhannu arferion gorau a dull galluogi

Elfen bwysig o gyflawni'r amcanion yn llwyddiannus yn y cynllun Mwy na geiriau yw y gall gweithwyr iechyd proffesiynol gyfathrebu a rhannu arfer da. Mae yna enghreifftiau o arfer da, ond nid ydynt bob amser yn cael eu rhannu'n ehangach o fewn sefydliadau neu du hwnt.

Rhannu arfer gorau

Mae porth i gasglu a rhannu enghreifftiau arloesol o rannu arfer gorau o safbwynt gwasanaethau Cymraeg yn cael ei ddatblygu gan Iechyd a Gofal Digidol Cymru. Bydd hyn yn cael ei ddefnyddio i rannu enghreifftiau o arferion Cymraeg arloesol yn y sectorau iechyd a gofal cymdeithasol yn ogystal â bod yn storfa ar gyfer gwybodaeth ac yn arweiniad ar ddarparu gwasanaethau Cymraeg.

Sefydlwyd Hybiau Ymchwil ac Arloesi i gydlynu gweithgarwch Ymchwil a Datblygu ar draws iechyd a gofal cymdeithasol yn y rhanbarthau. Mae rhai sefydliadau wedi dweud eu bod yn anelu at ymgysylltu â'r timau ymchwil ac arloesi perthnasol i drafod syniadau a chyfleoedd i ddatblygu gwasanaethau Cymraeg ar draws eu sefydliadau. Mae Uned Polisi Iaith Gymraeg Grŵp Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol Llywodraeth Cymru yn cwrdd bob chwarter gyda Swyddogion y Gymraeg yn GIG Cymru. Maent wedi dosbarthu manylion cyswllt ar gyfer y canolfannau arloesi ac wedi annog Swyddogion yr Iaith Gymraeg i ymgysylltu â nhw.

Arweinwyr Gweithredol a swyddogion a phencampwyr y Gymraeg i gwrdd yn genedlaethol

Mae gan y rhan fwyaf o fyrddau iechyd ac ymddiriedolaethau grwpiau mewnol i helpu prif ffrydio'r Gymraeg. Mae yna hefyd Grŵp Rheolwyr Iaith GIG Cymru sy'n cyfarfod i rannu arfer gorau a thrafod gweithredu Mwy na geiriau. Mae'r cyfarfodydd hyn yn helpu gyda rhannu arfer gorau ac yn sicrhau cysondeb o ran dull gweithredu ar faterion allweddol.

Mae rôl i Lywodraeth Cymru arwain ar sicrhau bod Arweinwyr Gweithredol y Gymraeg a Swyddogion a Phencampwyr y Gymraeg yn cyfarfod yn genedlaethol i rannu arfer gorau a dathlu llwyddiant. Bydd Cymuned Ymarfer yn cael ei sefydlu yn gynnar yn 2024 i fwrw ymlaen â hyn.

Dathlu llwyddiant

Mae gan rai sefydliadau wobrau Cymraeg blynyddol lle mae categori ar gyfer dysgwyr Cymraeg neu ar gyfer gwasanaethau Cymraeg. Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan wedi cyflwyno gwobr Gymraeg i'w Gwobrau Cydnabod Staff, yn rhannol oherwydd cynllun newydd Mwy na geiriau. Fodd bynnag, nid yw'r rhan fwyaf o fyrddau iechyd yn gwneud hynny ac nid oes gwobr genedlaethol yn benodol i'r Gymraeg. Nid oes gan Wobrau'r GIG Cymru blynyddol, er enghraifft, categori Cymraeg penodol ond gallai'r Gymraeg ymddangos mewn nifer o'i chategorïau, fel "gwella iechyd a llesiant" neu "ddarparu gwasanaethau sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn".

Gofal sylfaenol

Mae safonau iaith yn gymwys i wasanaethau gofal sylfaenol y GIG sy'n cael eu contractio gan y byrddau iechyd, gan gynnwys deintyddion y GIG.

Nid yw'r safonau iaith yn berthnasol ar hyn o bryd i ddarparwyr annibynnol. Er hynny, ers 2019 gosodwyd dyletswyddau iaith ar gontractwyr gofal sylfaenol annibynnol, sy'n cynnwys:

- hysbysu'r bwrdd iechyd lleol os ydynt yn darparu gwasanaethau Cymraeg
- darparu fersiynau Cymraeg o bob dogfen neu ffurflen sy'n cael eu darparu iddo gan y bwrdd iechyd lleol
- sicrhau fod unrhyw arwydd neu hysbysiad newydd yn ddwyieithog. Gall contractwyr ddefnyddio gwasanaethau cyfieithu'r byrddau iechyd lleol at y diben hwn.
- annog staff i wisgo bathodyn neu laniard i ddangos eu bod yn gallu siarad neu'n dysgu Cymraeg
- sefydlu a chofnodi dewis iaith y claf
- annog a chynorthwyo staff i ddefnyddio gwybodaeth a/neu fynychu cyrsiau hyfforddiant neu ddigwyddiadau sy'n cael eu darparu gan y bwrdd iechyd lleol

Yn dilyn cyflwyno'r dyletswyddau hyn cynhaliwyd arolwg yn 2019 a ddangosodd nad oedd y rhan fwyaf o bractisiau Meddyg Teulu yn ymwybodol o'r Cynnig Rhagweithiol ac er bod 75% o bractisiau yn credu bod ganddynt lefel ddigonol o siaradwyr Cymraeg, roedd llai na hanner o'r staff hynny oedd yn siarad Cymraeg yn dweud eu bod yn gwisgo bathodyn/laniard iaith Gwaith.

Cynhelir arolwg newydd yn 2024 gyda'r nod o ddeall y ddarpariaeth Gymraeg ac arferion ar draws darparwyr gofal sylfaenol, o ran y dyletswyddau Cymraeg a'r Cynnig Rhagweithiol. Bydd y canfyddiadau yn cael eu defnyddio i lywio mentrau i wella gwasanaethau Cymraeg ymhellach.

Marcwyr gweledol i adnabod staff sy'n siarad Cymraeg

Mae tystiolaeth o'r sector yn awgrymu bod y rhan fwyaf o staff cymwys yn gwisgo marcwyr gweledol (fel bathodyn iaith Gwaith) i alluogi defnyddwyr gwasanaeth i adnabod staff sy'n siarad Cymraeg ac i gyfleu'r neges bod y Gymraeg yn rhan "normal" bob dydd o ddarparu gwasanaethau. Dywedodd un bwrdd iechyd, er na allent fod yn sicr fod pob siaradwr Cymraeg yn gwisgo bathodyn neu laniard iaith Gwaith, eu bod wedi gweld cynnydd sylweddol yn y ceisiadau am fathodyn iaith Gwaith o ganlyniad i gyflwyno'r hyfforddiant gorfodol i godi ymwybyddiaeth o'r Gymraeg yn gynharach yn y flwyddyn. Dywedodd rhai sefydliadau hefyd yr hoffent gael cyllid i gynhyrchu deunydd iaith Gwaith. Mae gan un bwrdd iechyd gynllun Siopwr Cudd blynyddol i weld a oes gan staff a derbynfydd farcwyr gweledol i ddangos bod gwasanaeth Cymraeg yn cael ei ddarparu, sy'n fenter y gallai eraill ei dilyn.

Mae'n ymddangos fel petai lleiafrif bach o staff rhugl sy'n siarad Cymraeg mewn rhai sefydliadau yn amharod i ddefnyddio marcwyr gweledol i nodi eu hunain fel siaradwr Cymraeg. Cyfeiriwyd at bryderon ynghylch cael cyfrifoldebau ychwanegol a diffyg hyder wrth ddefnyddio eu sgiliau Cymraeg ar gyfer hyn. Mae laniardiau "dysgwr Cymraeg" bellach yn cael eu darparu gan fod llawer o staff yn teimlo'n fwy cyfforddus yn gwisgo'r marcwyr "dysgwr Cymraeg" gan ei fod yn gwahodd o leiaf rywfaent o ymgysylltiad yn y Gymraeg gan ddefnyddwyr gwasanaeth heb godi disgwyliadau y gallant gynnal sgwrs lawn yn Gymraeg.

Yn ogystal â staff yn gwisgo bathodynau, mae rhai sefydliadau'n defnyddio'r symbol "Iaith Gwaith" yn fwy eang gyda Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg yn dweud ei fod yn defnyddio magnetau "Cymraeg" i adnabod cleifion Cymraeg eu hiaith, gan adeiladu ar gynllun a gyflwynwyd yn wreiddiol gan Fwrdd Iechyd Betsi Cadwaladr, a hwyluso darparu gwasanaethau dwyieithog ac egwyddor y Cynnig Rhagweithiol yn ei wardiau. Mae hefyd

yn defnyddio STREAM – offeryn cynllunio rhyddhau a ddatblygwyd yn fewnol, sydd wedi'i gynllunio i gefnogi llif cleifion o fewn lleoliadau gofal iechyd. Mae system STREAM yn darparu gwybodaeth am ddewisiadau ieithyddol unigol pob claf; Gan ddefnyddio data sy'n cael ei dynnu'n awtomatig o WPAS, mae fersiwn ddigidol o'r bathodyn "Iaith Gwaith" oren yn cael ei arddangos ar y sgrin. Mae hyn yn sicrhau bod yr holl staff sy'n defnyddio STREAM yn cael gwybod am bresenoldeb cleifion sy'n siarad Cymraeg ar eu wardiau.

Mae bwrdd iechyd Cwm Taf Morgannwg wedi datblygu ateb arloesol i arddangos a rhannu gwybodaeth i gleifion, gan gynnwys dewis iaith ar e-fyrddau gwyn. Nodwedd o'r system yw bod modd i staff glicio ar symbol a gweld yr holl gleifion y mae'r symbol hwnnw wedi'i ddefnyddio ar eu cyfer a lle mae'r cleifion wedi'u lleoli. Felly, gall staff weld pa gleifion sy'n siarad Cymraeg, a chynllunio rowndiau wardiau yn unol â hynny i ddarparu gwasanaeth Cymraeg.

Mewn rhai sefydliadau, er y gall systemau ddal dewis iaith, mae hyn yn dibynnu ar gwblhau'r maes dewis iaith yn y lle cyntaf a'r gallu i ddarparu'r gwasanaeth, er enghraifft gyda gwasanaeth GIG Cymru 111 a CAS (Gwasanaeth Asesu Clinigol).

Profiad defnyddiwr:

“Mae yna nifer o nyrsys sy'n siarad Cymraeg a nyrsys di-Gymraeg ar ward y plant a gwnaed pob ymdrech i sicrhau fod yna nyrs a oedd yn gallu siarad Cymraeg ar y shifftiau.”

Technoleg

Mae'r cyfrifoldeb am ddarparu a chefnogi technoleg iechyd a gofal yng Nghymru yn gyfrifoldeb i iechyd a Gofal Digidol Cymru sy'n helpu GIG Cymru i gynhyrchu systemau gofal iechyd digidol gan gynnwys meddalwedd a chaledwedd. Mae hyn yn cynnwys cyflwyno gwasanaethau ar-lein i gleifion a datblygu arbenigwyr TG gofal iechyd.

Arweiniodd pandemig COVID-19 at newidiadau angenrheidiol yn y ffordd y mae gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol yn cael eu darparu yng Nghymru, gan gynnwys mwy o ddefnydd o lwyfannau digidol. Mae'r defnydd cynyddol hwn o dechnoleg ddigidol yn cyflwyno heriau a chyfleoedd yn y ffordd y mae defnyddwyr gwasanaeth yn ymgysylltu â gwasanaethau, yn ogystal â'r ffordd y mae'r rhai sy'n gweithio yn y sector yn cael mynediad at wybodaeth a hyfforddiant. Mae angen sicrhau bod y sector yn parhau i fod yn ymwybodol o'r risgiau a'r cyfleoedd ar gyfer darpariaeth Gymraeg sy'n cyd-fynd â newidiadau darparu gwasanaethau fel y rhain. Wrth symud ymlaen, mae angen i Mwy na geiriau sicrhau bod darpariaeth Gymraeg yn cael ei hystyried fel rhan sylfaenol o newidiadau ehangach i ddarparu gwasanaethau.

Mae nifer o fyrddau iechyd ac ymddiriedolaethau yn ymgysylltu'n weithredol â IGDC i helpu i sicrhau bod y Gymraeg wedi'i hymgorffori mewn technoleg ac mae llawer wedi gwneud y timau perthnasol yn eu sefydliad yn ymwybodol o'r Pecyn Cymorth Technoleg Ddwylieithog. Darparodd un sefydliad iechyd enghreifftiau o'i safleoedd Dysgu a Rennir - Gwella ac Y Tŷ Dysgu sydd â phrotocolau llym ar gyfer datblygu cynnwys dwylieithog. Darparodd Betsi Cadwaladr enghraifft o'r tîm Cymraeg wedi bod yn ymwneud yn weithredol â phrosiect ap Dementia – Amgylcheddau Cyfeillgar, gyda'r tîm yn cael ei gynrychioli ar y grŵp llywio o'r cychwyn.

Mae Hywel Dda yn ymgysylltu'n weithredol â IGDC a'u tîm digidol mewnol ar dechnolegau a systemau newydd gan sicrhau bod y Gymraeg yn rhan annatod o bopeth. Yn 2022-23, er enghraifft, mae Hywel Dda wedi gweithio'n agos gydag ORCHA i ddarparu platfform dwyieithog i rannu'r ystod o apiau sy'n gysylltiedig ag iechyd sydd ar gael i'w phoblogaeth. Er bod apiau unigol y tu hwnt i gwmpas cyrhaeddiad y bwrdd iechyd, mae'r platfform y mae'n eistedd arno wedi'i newid i sicrhau bod safonau hygyrchedd dwyieithog a digidol yn cael eu bodloni.

Un datblygiad mawr ar gyfer 2022-23 yw cyflwyno Ap GIG Cymru sydd wedi'i ddatblygu'n ddwyieithog o'r dechrau gyda siaradwyr Cymraeg yn profi prototeipiau mewn sesiynau un i un gyda'r datblygwr. Mae switsh iaith wedi'i ymgorffori yn yr ap ac mae'r dewis iaith yn cael ei bennu gan iaith eich ffôn, felly os mai Cymraeg yw'r iaith sydd wedi'i dewis ar gyfer eich dyfais symudol, yna dyna fydd yr iaith fydd wedi'i dewis ar gyfer yr ap. Mae hefyd yn bosib gadael adborth yn Gymraeg.

Hefyd yn IGDC, sefydlwyd grŵp technegol Cymraeg newydd, i sicrhau bod y portffolio Trawsnewid Meddyginiaethau Digidol yn cydymffurfio â gofynion cynllun a safonau'r Gymraeg IGDC.

Ond mewn rhai ardaloedd mae'r cynnydd wedi bod yn araf. Er enghraifft, dim ond yn ddiweddar y gall system benodi cleifion newydd Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro gynhyrchu llythyrau apwyntiadau dwyieithog.

Mae angen gwneud mwy o waith ar rannu, cofnodi ac olrhain gwybodaeth rhwng systemau, gan gynnwys dewis iaith. Er bod modd cofnodi dewis iaith cleifion ar WPAS a Phorth Clinigol Cymru nid oes sicrwydd bod y data hwn yn cael ei gasglu ac yna'n cael ei rannu rhwng systemau.

Cyfieithu a therminoleg

Mae sefydliadau'n cynhyrchu mwy o ddeunydd dwyieithog nag erioed o'r blaen. Mae nifer o fyrddau ac ymddiriedolaethau iechyd wedi buddsoddi'n sylweddol yn eu hadnoddau cyfieithu yn ystod y blynnyddoedd diwethaf (yn bennaf o ganlyniad i'w rhwymedigaethau statudol o dan safonau'r Gymraeg). Er enghraifft, roedd gan un bwrdd iechyd 3.5 cyfieithydd mewnol a oedd wedi cyfieithu bron i 1 miliwn o eiriau yn ystod y cyfnod adrodd. Roedd tîm mewnol arall o gyfieithwyr yn cyfieithu'r rhan fwyaf o'r 4-5 miliwn o eiriau maen nhw'n eu cyfieithu bob blwyddyn.

Mae llawer o sefydliadau'n defnyddio meddalwedd Cof Cyfieithu ac yn ystyried y posibilrwydd o rannu'r adnodd hwn ag eraill a fydd yn helpu i wella amseroedd cyfieithu a hefyd yn arwain at safoni termau yn well a fydd o fudd i ofal cleifion yn y pen draw. Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr wedi sicrhau cyllid i ddatblygu adnodd geiriadurool a fydd yn cael ei gadw ar wefan Partneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru (NWSSP) ac yn gysylltiedig â'r porth arfer gorau newydd yn IGDC.

Mae gwaith wedi bod yn mynd rhagddo i ddatblygu cronfa ddata derminolegol i'w defnyddio gan gyfieithwyr y GIG ledled Cymru. Maen nhw hefyd yn gweithio gyda sefydliadau iechyd eraill i ddefnyddio'r un feddalwedd cof cyfieithu - byddai hyn yn helpu i leihau costau ac amser. Fodd bynnag, mae hyn wedi digwydd yn ad-hoc yn hytrach nag yn systematig. Mae angen datblygu offer mwy ymarferol i gefnogi staff i ddefnyddio eu sgiliau Cymraeg, er enghraifft Gair i Glaf yn ogystal â'r angen i ddatblygu corpws terminolegol ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol. Mae terminoleg wedi'i chyfieithu yn y gorffennol, ond ni fu dull cenedlaethol ar y cyd i sicrhau cysondeb ynghylch yr hyn sy'n cael ei gyfieithu na'i safoni.

Monitro Cynnydd

Bydd yr adroddiad hwn yn cael ei ystyried gan y Gweinidog Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol a'i rannu gydag arweinwyr iechyd a gofal cymdeithasol.

Sefydlwyd Bwrdd Cyngori i fonitro a chraffu ar gynnydd yn erbyn y cynllun gweithredu ym mis Awst 2023. Bydd y bwrdd cyngori yn gwneud argymhellion i'r Gweinidog lle y gellid gwneud cynnydd pellach ac yn tynnu sylw at unrhyw bryderon sy'n dod i'r amlwg lle nad yw uchelgais yn cael ei chyflawni.

Data

Mae'r cynllun Mwy na geiriau yn ei gwneud yn glir bod angen data perthnasol ac amserol i fesur cynnydd yn erbyn y cynllun. Mae'r cynllun yn cynnwys camau i fapio'r data sydd ar gael a chyflwyno dangosfwrdd a fframwaith rheoli perfformiad i fesur cynnydd yn erbyn y cynllun gweithredu. Gan gydnabod pwysigrwydd data i'r cynllun Mwy na geiriau yn gyffredinol, y Cynnig Rhagweithiol a darparu gwasanaethau dwyieithog, bydd Llywodraeth Cymru yn comisiynu'r gwaith hwn cyn bo hir.

Atodlen A

Y Cynllun (Camau gweithredu ar gyfer 2022-23)

Cyf	Disgrifiad o'r cam gweithredu	Prif atebolrwydd	Yr Amserlen: Tymor Byr – erbyn 2023 Tymor Canolig – erbyn 2025 Tymor Hir – erbyn 2027	Diweddariad
1.	Byddwn yn gosod amcanion perfformiad personol i sicrhau bod cynllun Mwy na geiriau yn cael ei roi ar waith fel bod y Cynnig Rhagweithiol yn cael ei ymwreiddio yn amcanion blynyddol arweinwyr y sector, ei raeadru drwy sefydliadau, a'i ystyried mewn arfarniadau unigol perthnasol ar bob lefel. Bydd hyn yn cynnwys adroddiad Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol (Fframwaith Adroddiad Blynyddol y Cynghorau) a Chadeiryddion byrddau'r GIG.	Yr holl gyrff iechyd a gofal cymdeithasol. Llywodraeth Cymru i arwain ar amcanion ar gyfer Cadeiryddion.	Tymor Byr	Cytunwyd ar amcanion gyda chadeiryddion byrddau'r GIG. Yr amcanion yw: - Dangos sut y maent wedi darparu arweinyddiaeth ar ran y Bwrdd i ddatblygu a rhaedru diwylliant sefydliadol o berthyn sy'n cefnogi dwyieithrwydd a phrif -ffrydio'r Gymraeg i mewn i gynlluniau a darparu gwasanaethau. Mae'r Bwrdd wedi sicrhau ei hun ar gynnydd y camau gweithredu tymor byr a nodir yn y Fframwaith Mwy na geiriau ar gyfer cyrff iechyd. Mae hyn yn cynnwys: - Gwell data ar sgiliau iaith y gweithlu (dros 90% o sgiliau a gofnodwyd gan staff) i gefnogi cynllunio gwasanaethau i alluogi'r cynnig rhagweithiol. - Dros 90% o'r staff yn cwblhau hyfforddiant ymwybyddiaeth Gymraeg - Penodi pencampwyr y bwrdd ac arfer da wedi'i ddangos a chyflawni gwelliannau i'r system. Mae trafodaethau yn parhau gydag ADSS Cymru ynghylch amcanion ar gyfer Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol.
2.	Dros amser, rydym yn disgwyl i'r holl staff iechyd a gofal cymdeithasol ddod i werthfawrogi'r gwahaniaeth cadarnhaol y gall dysgu a defnyddio'r Gymraeg ei wneud i'r profiad o ofal, sy'n ddull tymor hir o weithredu. Byddwn yn ategu cyrsiau ymwybyddiaeth ieithyddol gyda dull cyfathrebu sy'n seiliedig ar wyddor ymddygiad er mwyn sicrhau bod popeth rydym ni fel arweinwyr yn ei ddweud am y Gymraeg, ac fel sefydliadau a phartneriaethau, yn cyfrannu at y strategaeth hon. Bydd y dull hwn o weithredu yn adeiladu ar yr hyfforddiant ac ar y naratif cadarnhaol a amlinellir yn y cynllun.	Llywodraeth Cymru / Addysg a Gwellu Iechyd Cymru (AaGIC) / Gofal Cymdeithasol Cymru (GCC)	Tymor Byr i Ganolig	Yn ystod 2022-23 dechreuodd GCC weithio gyda Chanolfan Bedwyr ym Mhrifysgol Bangor i dreialu'r rhaglen ARFer i 3 chartref gofal ledled Gogledd Cymru. Mae dau gartref gofal preswyl yn Wrecsam a Sir Ddinbych wedi cofrestru ar gyfer y peilot. Mae hyn yn canolbwyntio ar newidiadau ymddygiadol i normaleiddio'r defnydd o'r Gymraeg mewn lleoliad gofal. Bydd Cam 2 y prosiect yn canolbwyntio ar ddefnyddio'r peilot i nodi llwybrau a dulliau gweithredu i gefnogi cyflogwyr i weithredu newid diwylliannol i hyrwyddo a gwreiddio defnydd a phwysigrwydd gwasanaethau trwy gyfrwng y Gymraeg, er mwyn datblygu fframwaith a model cenedlaethol i'w gyflwyno ar draws y sector gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Cyf	Disgrifiad o'r cam gweithredu	Prif atebolrwydd	Yr Amserlen: Tymor Byr – erbyn 2023 Tymor Canolig – erbyn 2025 Tymor Hir – erbyn 2027	Diweddariad
3.	Byddwn yn disgwyl i'r rheini sydd mewn rolau arwain gymryd rhan yn ein rhaglen Arwain mewn Gwlad Ddwylieithog. Mae'r rhaglen hon yn gweithio tuag at ymwreiddio ysbryd Cymraeg 2050 yn niwylliant sefydliadau a'u polisiau. Yn rhy aml o lawer, mae'r Gymraeg yn cael ei hystyried fel dim ond mater o gyfieithu neu ymarfer 'ticio'r boc' wrth ddatblygu polisi. Mae'r rhaglen hon, sy'n seiliedig ar werthoedd, yn mynd y tu hwnt i'r gwaith hwnnw i ddeall effaith bosibl holl elfennau ein gwaith ar ein hiaith — ac i ddefnyddio'r hyn sydd gennym i ddefnyddio mwy ar yr iaith.	Cadeiryddion a Phrif Weithredwyr cyrff iechyd a gofal cymdeithasol	Tymor Canolig	Mae'r rhaglen Arwain mewn Gwlad Ddwylieithog (AMGDd) yn archwilio newidiadau drwy brism dwylieithrwydd. Mae'r rhaglen yn dwyn ynghyd uwch arweinwyr o'r sector cyhoeddus yng Nghymru i drafod sut yn union y gallant arwain eu sefydliadau mewn ffordd a fydd yn cyfrannu at ysbryd ac amcanion Cymraeg 2050. Mae dwy garfan beilot o arweinwyr ar draws y sector cyhoeddus wedi cwblhau'r rhaglen a dechreuodd y drydedd garfan ar yr hyfforddiant ar 15 Mehefin 2023 sy'n cynnwys uwch reolwyr o'r GIG ac awdurdodau lleol yn unol â'r camau gweithredu yn Mwy na geiriau.
4.	Byddwn yn penodi swyddogion newid diwylliannol cenedlaethol i weithio gyda sefydliadau ar draws y maes iechyd a gofal cymdeithasol i hwyluso newid a thrawsnewid, ac i helpu ymarferwyr a rheolwyr canol i oresgyn heriau neu rwystrau wrth ddarparu'r Cynnig Rhagweithiol.	Llywodraeth Cymru	Tymor Canolig gyda'r broses benodi yn cael ei chynnal yn ystod y 12 mis cyntaf.	Disgwylir i'r cam hwn gael ei gwblhau erbyn 2025 gyda'r broses benodi yn dechrau ym mlwyddyn gyntaf Mwy na geiriau. Mae diffinio rôl y swyddogion newid diwylliannol a'r math o berson sydd ei angen i weithredu'r rôl wedi bod yn heriol. Mae yna nifer o ystyriaethau - a yw hon yn swyddogaeth mentora/hyfforddi, beth sydd bwysicaf — dylanwadu ar sgiliau / dealltwriaeth o sut mae'r GIG / gofal cymdeithasol yn gweithio? Pwy fyddai'n penodi ac yn rheoli'r swyddogion hyn? A oes unrhyw un a all ymgymryd â'r gwaith hwn? Gyda rheolwyr ar ba lefel ddylai'r swyddogion hyn weithio? Mae swyddogion yr iaith Gymraeg ym mhob bwrdd / ymddiriedolaeth iechyd ac awdurdod lleol ac roedd rhai o'r farn bod y swyddogaeth newid diwylliannol eisoes yn cael ei chyflawni gan swyddogion yr iaith Gymraeg. Mewn cyfarfod o'r Bwrdd Cyngori Mwy na geiriau trafododd aelodau rôl y swyddogion newid diwylliannol ac roeddent yn teimlo bod angen diffiniad clir o'r rôl. Cytunodd yr aelodau y dylid gwneud darn newydd o waith i ailddiffinio'r rôl hon a bydd papur ar y pwnc hwn yn cael ei drafod yng nghyfarfod y Bwrdd Cyngori ym mis Mawrth 2024.

Thema 1

Polisiâu a chynlluniau ar gyfer y Gymraeg gan gynnwys data

Cyf	Disgrifiad o'r cam gweithredu	Prif atebolrwydd	Yr Amserlen: Tymor Byr – erbyn 2023 Tymor Canolig – erbyn 2025 Tymor Hir – erbyn 2027	Diweddariad
7.	Sicrhau bod canllawiau a chynlluniau cenedlaethol ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol yn eglur ynghylch gofynion cynllunio ar gyfer y Gymraeg, gweithredu a mesur y broses o gyflawni allbynnau. Bydd hyn yn cynnwys Cynlluniau Tymor Canolig Integredig ac asesiadau rhanbarthol o anghenion y boblogaeth.	Llywodraeth Cymru	Tymor Byr	Mae Cynlluniau Tymor Canolig Integredig ar gyfer y GIG yn cynnwys gofynion cynllunio o ran y Gymraeg sy'n cael eu hadolygu'n flynyddol gan Lywodraeth Cymru a gwneir sylwadau i'w cryfhau os oes angen. Mae'r Grŵp Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol yn Llywodraeth Cymru yn cynhyrchu nifer o bolisiau, canllawiau a mentrau ar gyfer y GIG a gwasanaethau cymdeithasol sy'n destun Asesiadau Effaith ar y Gymraeg er mwyn ystyried effaith y polisi ar y Gymraeg.
9.	Bydd adroddiad blynyddol yn cael ei baratoi gan gorff priodol i ddod â data am y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol at ei gilydd. Byddai'r adroddiad hwn yn gallu cael ei baratoi a'i gyhoeddi gan Ystadegau Cymru. Dylai'r adroddiad fod ar gael i'r cyhoedd gyda lefel bellach o fanylder ar gael fel sy'n briodol i'r cyrff hynny sy'n gyfrifol am y gweithlu mewn gwahanol gyd-destunau - ee, AaGIC, GCC, Byrddau Iechyd.	AaGIC / GCC, cyrff iechyd a gofal cymdeithasol	Tymor Byr/Canolig	Bydd Llywodraeth Cymru yn comisiynu'r gwaith hwn.

Cyf	Disgrifiad o'r cam gweithredu	Prif atebolrwydd	Yr Amserlen: Tymor Byr – erbyn 2023 Tymor Canolig – erbyn 2025 Tymor Hir – erbyn 2027	Diweddariad
10.	Bydd cam gweithredu 30 yn y 'Strategaeth Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol' – datblygu canllawiau cynllunio'r gweithlu ar gyfer nodi a datblygu sgiliau iaith Gymraeg yn y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol – yn cael ei roi ar waith cyn gynted ag y bo modd. Dylai'r canllawiau hyn ystyried faint o staff â sgiliau Cymraeg sydd eu hangen, a natur y sgiliau hynny mewn gwahanol gyd-destunau iechyd a gofal cymdeithasol ac o fewn y meysydd angen â blaenoriaeth. Bydd y canllawiau'n cael eu defnyddio fel rhan o'r gwaith blynyddol i gynllunio'r gweithlu a wneir gan Fyrddau Iechyd, Awdurdodau Lleol, AaGIC, Gofal Cymdeithasol Cymru a chyflogwyr eraill fel y bo'n briodol. Hefyd, bydd y canllawiau'n llywio gwaith yr arolygiaeth a'r rheoleiddwyr perthnasol fel y bo'n briodol.	AaGIC / Gofal Cymdeithasol Cymru	Tymor Byr	Mae Adran Gweithlu a Datblygu Sefydliadol AaGIC wedi llunio strategaeth ddrafft "Cynllunio'r Gweithlu er budd y Gymraeg". Mae awydd ymhlith y Byrddau Iechyd i ddechrau Grŵp Gweithredu o amgylch y strategaeth hon. Er mwyn i hyn gael tyniant priodol, cred AaGIC y gallai fod angen ymrwymo adnoddau sylweddol i symud y gwaith yn ei flaen a'i barhau ar draws yr holl Fyrddau Iechyd ac Ymddiriedolaethau yng Nghymru. Mae GCC wedi gweithio gyda'i dîm mewnol i sicrhau bod categorïddio sgiliau Cymraeg ar ei gofrestr yn cyfateb i'r lefelau cenedlaethol cydnabyddedig. Mae GCC hefyd wedi gweithio gydag AaGIC a'r Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol i addasu'r gwiriwr Cymraeg sydd ganddyn nhw. Mae hyn yn caniatáu ar gyfer dulliau mwy cadarn o wirio lefel iaith yn hytrach na dibynnu ar hunanasesiad yn unig. Mae'r pecyn Cymorth Sgiliau iaith Gymraeg ar ddefnyddio'ch sgiliau'n effeithiol yn y gweithlu, yn cael ei adolygu a'i ddigideiddio. Bydd y pecyn cymorth yn helpu cyflogwyr i wneud defnydd effeithiol o sgiliau eu gweithlu er budd a llesiant pobl sy'n defnyddio eu gwasanaethau, fel y byddent gydag unrhyw sgil arall. Bydd y pecyn cymorth digidol yn fatrics sgiliau rhyngweithiol, gan nodi lefel sgiliau cyfredol a bwlch sgiliau. Bydd y bylchau a nodwyd yn llywio pa ofynion hyfforddiant fydd eu hangen, e.e. cwrs mynediad a dysgu sylfaen Cymraeg CAMAU ar gyfer y sector gofal cymdeithasol. Comisiynodd Gofal Cymdeithasol Cymru Practice Solutions i ymchwilio i 'gyflwr presennol' cynllunio'r gweithlu ledled Cymru ac edrych ar yr hyn sydd ei angen yn y dyfodol. Mae'r adroddiad yn tynnu sylw at yr amrywiaeth yn y ffordd y mae awdurdodau lleol ledled Cymru yn cynllunio'r gweithlu ar gyfer gofal cymdeithasol, a'r angen am fwy o fuddsoddiad i helpu rhai i ddatblygu eu dull gweithredu. Mae GCC yn mynd i ystyried pa gamau ac adnoddau sydd eu hangen yn lleol, yn rhanbarthol ac yn genedlaethol er mwyn gallu ymateb yn effeithiol a chytuno'r rheini gyda'r partneriaid a'r rhanddeiliaid perthnasol. Gellir darllen y crynodeb gweithredol ar wefan GCC drwy'r ddolen ganlynol - <u>Cynllunio gweithlu gofal cymdeithasol Gofal Cymdeithasol Cymru</u>.
11.	Dylai pwysigrwydd y Cynnig Rhagweithiol wrth gynllunio a darparu gwasanaethau o safon gael ei gynnwys yn y canllawiau a'r gofynion adrodd ar gyfer y Ddyletswydd Ansawdd a'r safonau iechyd a gofal diwygiedig. Daeth y Ddeddf Iechyd a Gofal Cymdeithasol (Ansawdd ac Ymgysylltu) (Cymru) ('y Ddeddf') yn gyfraith ar 1 Mehefin 2020, a bydd yn cael ei gweithredu'n llawn erbyn gwanwyn 2023. Mae hyn yn cynnwys ailffurfio ac ehangu'r ddyletswydd ansawdd bresennol ar gyrff y GIG	Llywodraeth Cymru	Tymor Byr	Mae'r canllawiau statudol ar gyfer y Ddyletswydd Ansawdd yn cydnabod pwysigrwydd y Gymraeg a'r cynllun Mwy na geiriau mae'n gyrru canlyniadau iechyd o safon i bobl Cymru drwy annog sefydliadau i sicrhau mynediad cleifion at wasanaethau yn yr iaith Gymraeg. Mae'r canllawiau'n ei gwneud yn ofynnol i ystyriaethau Cymraeg gael eu hymgorffori yn niwylliant ansawdd a chael eu hystyried drwy lens y Safonau Ansawdd Iechyd a Gofal. Rhaid cynnwys cyfrifoldebau iaith Gymraeg mewn adroddiadau ansawdd.

Thema 2

Cefnogi a datblygu sgiliau Cymraeg y gweithlu presennol a gweithlu’r dyfodol

Cyf	Disgrifiad o’r cam gweithredu	Prif atebolrwydd	Yr Amserlen: Tymor Byr – erbyn 2023 Tymor Canolig – erbyn 2025 Tymor Hir – erbyn 2027	Diweddariad
14.	14. Byddwn yn disgwyl i holl gydweithwyr y GIG a gofal cymdeithasol ddilyn cwrs ymwybyddiaeth eithyddol, a fydd yn egluro pa mor bwysig yw’r Gymraeg wrth ddarparu gwasanaethau ac fel un o anghenion cleifion. Ar ôl cyflwyno hyfforddiant ymwybyddiaeth o’r Gymraeg i bob gweithiwr proffesiynol ym maes iechyd a gofal cymdeithasol, byddwn yn disgwyl i’r hyfforddiant hwn gael ei ddarparu ym mhob disgyblaeth ar gyfer hyfforddeion, a’i gyflwyno fel rhan o’r broses gynefino i weithwyr newydd sydd heb wneud yr hyfforddiant yn barod	Cyrff iechyd a gofal cymdeithasol	Tymor Canolig	Cyflwynodd Llywodraeth Cymru gwrs ymwybyddiaeth Cymraeg gorfodol ar gyfer y GIG yr hydref diwethaf (gweler WHC 2022/028) sy’n esbonio pa mor bwysig yw Cymraeg wrth ddarparu gwasanaethau ac i ddiwallu anghenion cleifion. Mae cwrs ar gyfer gwasanaethau cymdeithasol yn cael ei ddatblygu ar hyn o bryd gan Ofal Cymdeithasol Cymru. Mae cwrs Mwy na geiriau – Mwy na Geiriau: Cyfathrebu mewn Iechyd a Gofal (porth.ac.uk) bellach yn fyw ar wefan y Coleg Cymraeg. Nod yr adnodd yw cyflwyno ymwybyddiaeth iaith mewn iechyd a gofal i fyfyrwyr addysg uwch i ddefnyddio eu sgiliau Cymraeg gyda chleifion a chydweithwyr yn y GIG.
15.	Bydd y Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol yn datblygu ymhellach eu cynlluniau i gynnig hyfforddiant ar y Gymraeg i’r sectorau iechyd a gofal cymdeithasol, ac yn darparu amgylchedd sy’n galluogi pobl i ddefnyddio’r Gymraeg mewn gweithleoedd. Dylai hyn ategu’r broses anffurfiol o ddysgu iaith drwy adnoddau ac apiau ar-lein a fydd ar gael ar draws y sector. Gellid modelu hyn ar ddatblygiadau a gyhoeddwyd yn ddiweddar ar gyfer y gweithlu addysg. Dylai hyn gynnwys darpariaeth wedi’i theilwra i gefnogi ymarfer ym maes iechyd a gofal cymdeithasol, a dod o hyd i gyfleoedd (law yn llaw â chyflogwyr perthnasol) i gynyddu hyder staff i ddefnyddio mwy ar eu sgiliau Cymraeg ar ba lefel bynnag yn y gweithle. Rydym hefyd yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn ystyried pa adnoddau sydd eu hangen i ddarparu cefnogaeth ddigonol ar gyfer cynllun o’r fath, gan gynnwys helpu cyflogwyr i ryddhau staff allweddol i fynd ati o ddifrif i ddysgu Cymraeg.	Llywodraeth Cymru / Y Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol	Tymor Canolig	Efallai y bydd nifer sylweddol o staff sy’n gweithio yn y sectorau iechyd a gofal cymdeithasol yn gallu siarad Cymraeg, ond efallai nad ydynt wedi defnyddio eu Cymraeg ers peth amser gan nad oes ganddynt yr hyder i ddefnyddio’r iaith. Mae’r Ganolfan Dysgu Cymraeg Cenedlaethol wedi datblygu Rhaglen Dysgu Cymraeg Iechyd a Gofal mewn ymateb i’r cynllun Mwy na geiriau ac maent wedi sicrhau cyllid ychwanegol ar gyfer hyn gan Lywodraeth Cymru fel rhan o’u cynllun Cymraeg Gwaith. Dyma’r tro cyntaf i’r Ganolfan weithredu cynllun cenedlaethol yn benodol ar gyfer y sectorau iechyd a gofal. Gwnaed cyflwyniad i Fwrdd Arweinyddiaeth GIG Cymru ym mis Ebrill 2023, a chafodd y cynnig ei gefnogi’n gryf. Mae’r Ganolfan wedi penodi Uwch Swyddog Prosiect i arwain ar y gwaith hwn. Bydd saith tiwtor llawn amser yn cael eu lleoli yn y byrddau iechyd canlynol, a byddant yn gweithredu cynlluniau penodol y cytunwyd arnynt gyda phob bwrdd iechyd. Bydd y Ganolfan Genedlaethol yn monitro ac yn olrhain yr hyn sy’n cael ei gyflawni gyda phob prosiect. Bwrdd Iechyd Betsi Cadwaladr Bwrdd Iechyd Bae Abertawe Bwrdd Iechyd Cwm Taf Morgannwg Bwrdd Iechyd Caerdydd a’r Fro Bwrdd Iechyd Aneurin Bevan Bwrdd Iechyd Powys Bwrdd Iechyd Hywel Dda Yn ogystal â’u gwaith gyda’r byrddau iechyd, bydd y tiwtoriaid yn darparu cymorth i godi hyder yn yr ymddiriedolaethau iechyd yn unol â chapasiti a galw. Yn ogystal â gosod tiwtoriaid gyda’r byrddau iechyd, mae’r ganolfan hefyd mewn trafodaethau i dreialu amrywiol brosiectau llai gyda chynulleidfaoedd penodol gan gynnwys Gwasanaethau Ambiwlans Cymru, Ymddiriedolaeth GIG Felindre ac Iechyd Cyhoeddus Cymru.

Cyf	Disgrifiad o'r cam gweithredu	Prif atebolrwydd	Yr Amserlen: Tymor Byr – erbyn 2023 Tymor Canolig – erbyn 2025 Tymor Hir – erbyn 2027	Diweddariad
16.	Bydd sefydliadau yn diffinio lefel y sgiliau Cymraeg sydd eu hangen ym mhob hysbyseb swydd, yn unol â'r arferion gorau a welir mewn rhai byrddau iechyd ac awdurdodau lleol.	Cyrff iechyd a gofal cymdeithasol	Tymor Canolig (Datblygu a rhannu canllawiau yn y tymor byr)	Mae galw am arweiniad ar lefel genedlaethol i ddiffinio lefel y sgiliau Cymraeg sydd eu hangen ym mhob hysbyseb swydd. Mae gan y rhan fwyaf o sefydliadau strategaeth sgiliau dwyieithog sy'n rhoi arweiniad i reolwyr recriwtio ar sut i gael mynediad at ofynion iaith swyddi – ond ni ddilynir y canllawiau hyn bob amser. Mae un sefydliad wedi cydnabod bod nifer y swyddi sydd wedi cael eu hysbysebu fel Cymraeg hanfodol, a/neu gyda lefel o Gymraeg wedi ei diffinio'n benodol, yn isel. Mae dogfen “Cynllunio gweithlu strategol ar gyfer y Gymraeg” AaGIC yn ymdrin â'r pwynt hwn ac yn helpu i symud yr agenda ymlaen yn sylweddol. Mae awydd ymhlith y Byrddau Iechyd hefyd i ddechrau Grŵp Gweithredu o amgylch y ddogfen hon.
17.	Cyflwyno'n raddol lefel “cwrteisi” sylfaenol o sgiliau Cymraeg, gan wneud staff yn fwy ymwybodol o'r effaith gadarnhaol y gall dysgu a defnyddio'r Gymraeg ei chael ar unigolion sy'n defnyddio ac yn derbyn gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol. Erbyn diwedd oes y cynllun hwn, dylai pob aelod o staff sy'n gweithio ym maes iechyd a gofal cymdeithasol fod â lefel cwrteisi o sgiliau Cymraeg.	Cyrff iechyd a gofal cymdeithasol	Tymor Byr – Cyflwyno Tymor Hir – bod gan bob aelod o staff lefel cwrteisi o sgiliau Cymraeg	Mae grŵp yn cael ei sefydlu i fwrw ymlaen â'r weithred hon ac i lunio canllawiau a fydd yn cael eu cyhoeddi'n ganolog gan Llywodraeth Cymru. Mae'r Ganolfan Dysgu Cymraeg Cenedlaethol yn arwain ar y gwaith o ddatblygu cwrs cwrteisi gyda rhanddeiliaid perthnasol.
20.	Bydd Gyrfa Cymru/AaGIC a GCC yn hyrwyddo pwysigrwydd sgiliau Cymraeg a'r cyfleoedd posibl a ddaw yn sgil hynny mewn gyrfaedd ym maes iechyd a gofal cymdeithasol, gan ddefnyddio adnoddau porth Tregyrfa a thrwy sioeau teithiol a sesiynau ymgysylltu â phobl ifanc.	Gyrfa Cymru / AaGIC a GCC	Tymor Byr/Tymor Canolig	Mae AaGIC wedi datblygu Porthol Tregyrfa a ddyluniwyd i dargedu siaradwyr Cymraeg ac mae eisoes yn cael ei ddefnyddio i ddenu gweithlu'r GIG yn y dyfodol. Mae AaGIC hefyd wedi mynychu nifer o ffeiriau gyrfa/ digwyddiadau cyhoeddus lle mae'r stondin wedi bod yn gwbl ddwyieithog i sicrhau eu bod yn gallu ymateb i anghenion siaradwyr Cymraeg a allai fod yn ystyried gyrfaedd yn y GIG. Fodd bynnag, er mwyn manteisio'n llawn ar y cyfleoedd i gynnal deialog gydag ysgolion cyfrwng Cymraeg a denu mwy o sgiliau Cymraeg i'r GIG, mae AaGIC yn dweud bod angen mwy o adnoddau arnynt. Ym mis Ebrill 2023 cynhaliodd Gofal Cymdeithasol Cymru ymgyrch iaith Gymraeg genedlaethol drwy Gofalwn Cymru. Pwrpas hyn oedd ceisio gwella hyder y rhai sy'n gweithio yn y sector ac sydd eisoes â sgiliau Cymraeg ac annog gweithwyr i ddysgu Cymraeg. Gwnaethom dynnu sylw at Mwy na geiriau a'r cynnig rhagweithiol i'r rhai sy'n derbyn gofal a chymorth. Roedd erthyglau papur newydd, hysbysebion radio a negeseuon cyfryngau cymdeithasol. Mae digwyddiadau rhithwir wedi cael eu cynnal gyda Gyrfa Cymru i fyfyrwyr blwyddyn 10-12 mewn ysgolion cyfrwng Cymraeg a Saesneg, i godi ymwybyddiaeth o sut a pham mae'r Gymraeg yn sgil werthfawr yn y sector gofal cymdeithasol a'r blynyddoedd cynnar. Mae'r sesiynau wedi cael eu croesawu a derbyniwyd adborth cadarnhaol. Mae rhai o'r sesiynau wedi'u recordio ac yn cael eu defnyddio fel adnoddau ar borth Gyrfa Cymru. Gwelwyd yr ymgyrch gan: LinkedIn: 24k vs 7,500 wedi cynllunio TikTok: 113k vs 80,000 wedi cynllunio Snapchat: 69l vs 60,000 wedi cynllunio Facebook/Instagram: 1.1m vs 623,392 wedi cynllunio

Cyf	Disgrifiad o'r cam gweithredu	Prif atebolrwydd	Yr Amserlen: Tymor Byr – erbyn 2023 Tymor Canolig – erbyn 2025 Tymor Hir – erbyn 2027	Diweddariad
21.	Bydd AaGIC, CCAUC a GCC yn monitro nifer y myfyrwyr dwyieithog sy'n hyfforddi i fod yn weithwyr proffesiynol ym maes iechyd a gofal cymdeithasol bob blwyddyn, yn unol â'r fframwaith y cytunwyd arno ar gyfer mesur sgiliau Cymraeg, ac yn cyhoeddi'r data bob blwyddyn. Gallai hyn adlewyrchu neu adeiladu ar ofynion sydd eisoes ar waith mewn perthynas â chontractau AaGIC, monitro GCC a/neu ddata HESA. O ran cyhoeddi'r data, rydym yn argymhell bod tabl penodol yn cael ei gynnwys yn y Bwletin Ystadegau blynyddol – Yr iaith Gymraeg mewn sefydliadau addysg uwch i adrodd ar y data yma. Bydd y data yma hefyd yn cael eu cynnwys yn y broses o ddatblygu dangosfwrdd, fel sy'n cael ei amlinellu o dan Adran 4.	AaGIC / CCAUC a GCC	Tymor Byr	Mae'n ymddangos bod gan ffurflenni data cychwynnol o Sefydliadau Addysg Uwch lefelau da o ymateb ar ddata Cymraeg myfyrwyr yn unol â'u gofynion cytundebol. Mae AaGIC yn disgwyl cael y set lawn o ddata ym mis Tachwedd. Mae gan GCC rôl reoleiddiol wrth ddilysu, adolygu a sicrhau ansawdd y radd gwaith cymdeithasol rheoledig a rhaglenni ôl-raddedig. Rhaid i bob rhaglen gael cynllun gweithredu yn y Gymraeg i hyrwyddo ac ymgorffori cyfleoedd i fyfyrwyr ddysgu a chael eu hasesu drwy gyfrwng y Gymraeg. Mae'r rhain yn cael eu cyflwyno a'u hadolygu fel rhan o brosesau monitro blynyddol. Ar hyn o bryd mae Prifysgol Bangor yn cynnig MA cyfrwng Cymraeg lle gall y rhai sy'n ceisio dod yn Weithwyr Cymdeithasol gwblhau eu hyfforddiant drwy gyfrwng y Gymraeg. Ar gyfer blynyddoedd academiaidd 2022-23 derbyniodd 23 o fyfyrwyr fwrsariaeth gan GCC, 10 myfyrwyr Lefel 1 a 13 o fyfyrwyr Lefel 3. Ni chafodd chwech arall fwrsariaeth ond buont yn astudio yno. Mae hynny'n golygu cyfanswm o 29 o Weithwyr Cymdeithasol posib sydd wedi'u hyfforddi drwy gyfrwng y Gymraeg. Ar hyn o bryd nid oes mecanwaith i gasglu data ar nifer y gweithwyr Gofal Cymdeithasol sy'n cwblhau hyfforddiant drwy gyfrwng y Gymraeg. Bydd GCC yn gweithio gyda Cholegau Cymru i benderfynu a ellir cynnwys hyn mewn ffurflenni yn y dyfodol.
22.	Bydd Llywodraeth Cymru yn monitro nifer y prentisiaid a'r dysgwyr dwyieithog sy'n dilyn cyrsiau a/neu brentisiaethau lechyd a Gofal Cymdeithasol bob blwyddyn, yn unol â'r fframwaith y cytunwyd arno ar gyfer mesur sgiliau Cymraeg, ac yn cyhoeddi'r data bob blwyddyn. Bydd y data yma hefyd yn cael eu cynnwys yn y broses o ddatblygu dangosfwrdd, fel sy'n cael ei amlinellu o dan Adran 4.	Llywodraeth Cymru	Tymor Byr	Ar hyn o bryd mae Llywodraeth Cymru yn monitro nifer y dysgwyr dwyieithog a'r prentisiaethau sy'n ymgymryd â chysiau a/neu brentisiaethau lechyd a Gofal Cymdeithasol. Disgwylir y data yn fuan.
23.	Mae Llywodraeth Cymru / CCAUC wedi sefydlu meincnod ar gyfer darpariaeth ddwyieithog – hynny yw, bod traean o gwrs (o leiaf) ar gael yn Gymraeg. Mae meincnod o'r fath yn galluogi myfyrwyr sy'n hyderus yn y Gymraeg i ddilyn rhan o'u cwrs drwy gyfrwng y Gymraeg, ac i ddatblygu lefel o hyder i weithio'n ddwyieithog. Mae hyn hefyd yn adlewyrchu arferion gorau rhyngwladol – ee, Ysgol Feddygol Prifysgol Helsinki Bydd AaGIC / GCC yn gweithio gyda phrifysgolion yng Nghymru a'r Coleg Cymraeg Cenedlaethol i nodi unrhyw gyrsiau lle na all y myfyrwyr ar hyn o bryd astudio traean o'u cyrsiau iechyd a gofal cymdeithasol yn ddwyieithog, ac yn cymryd camau priodol i sicrhau bod darpariaeth ddwyieithog yn cael ei chynnig ar bob cwrs iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru. Bydd lleoliadau hefyd yn cael eu hystyried yn briodol, a bydd myfyrwyr yn cael cefnogaeth i ymgymryd â lleoliadau dwyieithog fel rhan o'u hyfforddiant.	AaGIC / GCC / Y Coleg Cymraeg Cenedlaethol	Tymor Byr	Cynhaliwyd cyfarfodydd rhwng AaGIC a'r Coleg Cymraeg Cenedlaethol. Yn y lle cyntaf, mae AaGIC wedi rhannu rhestr o'r holl gyrsiau y maent yn eu hariannu gyda nhw, a byddant yn rhoi gwybod iddynt faint o Gymraeg sy'n cael ei darparu ar bob cwrs. Mae GCC wedi ymgymryd â gwaith dros dro ar hyn gyda'i dîm Ansawdd Addysg. Mae mwy o waith ar hyn wedi'i gynllunio ar gyfer 2023-24.

Cyf	Disgrifiad o'r cam gweithredu	Prif atebolrwydd	Yr Amserlen: Tymor Byr – erbyn 2023 Tymor Canolig – erbyn 2025 Tymor Hir – erbyn 2027	Diweddariad
24.	Bydd Llywodraeth Cymru yn ystyried pa gymelliadau (ariannol neu fel arall) y gellir eu cynnig i fyfyrwyr sy'n gwneud elfen o'u cwrs drwy gyfrwng y Gymraeg. Mae cymelliadau eisoes yn cael eu cynnig mewn perthynas â'r gweithlu Addysg.	Llywodraeth Cymru	Tymor Byr	Trafodaehau'n parhau.
25.	Rhoddir ystyriaeth i ehangu Doctoriaid Yfory, cynllun hynod lwyddiannus sy'n helpu darpar fyfyrwyr i wneud cais llwyddiannus i ysgol feddygol, i gynnwys yr holl broffesiynau iechyd a gofal cymdeithasol lle mae'r broses ymgeisio i astudio yn y Brifysgol yn un gystadleuol. Yn fwy cyffredinol, bydd Llywodraeth Cymru yn ystyried a allai cynllun o'r fath helpu disgyblion o gefndiroedd difreintiedig i wneud cais llwyddiannus i astudio meddygaeth a phynciau eraill.	Llywodraeth Cymru	Tymor Byr	Mae Doctoriaid Yfory bellach yn rhan o'r ffrwd Ehangu Mynediad a drosglwyddir i AaGIC yn parhau i gefnogi'r prosiect.
26.	Bydd pob darparwr hyfforddiant iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru yn paratoi cynllun tymor canolig ar ddatblygu ymwybyddiaeth o'r Gymraeg a sgiliau dwyieithog eu myfyrwyr, ac yn cyflwyno'r cynllun o fewn 12 mis i'r corff comisiynu / achredu / rheoleiddio perthnasol. Dylai'r rhain gynnwys manylion y capasiti addysgu sydd ei angen i gyflwyno rhaglenni dwyieithog yn ôl yr angen. Bydd Llywodraeth Cymru yn ystyried y rôl y gallai'r Coleg Cymraeg Cenedlaethol ei chwarae i adolygu a darparu adborth a chynghor i'r cyrff perthnasol ar y cynlluniau tymor canolig	Darparwyr hyfforddiant iechyd a gofal cymdeithasol	Tymor Byr	Mae AaGIC yn adrodd nad oes gofyn penodol i'r gofyniad hwn yn ei gontractau presennol gydag SAU. Bydd cyfarfod mewnol yn AaGIC yn cael ei gynnal i adolygu'r sefyllfa a chadarnhau dull AaGIC o gael y cynlluniau hyn. Er mai cyfrifoldeb Cymwysterau Cymru a chonsortiw m y corff dyfarnu (Dysgu Iechyd a Gofal Cymru) fyddai gorfodi'r dull o ymdrin â chynlluniau'r Gymraeg o fewn darpariaeth hyfforddi, mae Gofal Cymdeithasol Cymru wedi bod yn datblygu ac yn darparu gweithgarwch a fydd yn cefnogi'r gweithlu yn y maes hwn. Mae GCC wedi bod yn datblygu modiwl e-ddysgu ymwybyddiaeth o'r Gymraeg. Mae yn y camau olaf o ddatblygiad. Mae'r modiwl yn cynnwys: • Cysgod hanes (hanes byr o'r Gymraeg) • deddfwriaeth a'r cynnig rhagweithiol • pam mae defnyddio'r Gymraeg yn y gwaith yn bwysig • Cartref oddi Cartref (ffilm fer yn dangos effaith dementia a'r Gymraeg) • mwy o adnoddau i gefnogi ymwybyddiaeth a datblygiad iaith • y camau nesaf. Bydd yr adnodd hwn ar gael i bobl sy'n dod i mewn i'r sector a gweithwyr presennol. Bydd hyn yn codi eu hymwybyddiaeth o ddeddfwriaeth, a sut a pham mae'r Gymraeg yn sgil ar unrhyw lefel ac yn rhan annatod o ofal. Maent hefyd wedi bod yn gweithio gyda'r Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol i ddatblygu cyrsiau Camau penodol ar gyfer gofal cymdeithasol ar gyfer y sector. I'r Camau Mynediad sydd eisoes wedi cael eu lansio mae: • 155 o ddysgwyr yn cyrchu fersiwn Gogledd Cymru • cofrestrodd 114 o ddysgwyr ar gyfer fersiwn De Cymru • 166 o ddysgwyr wedi cofrestru i gyd. Bydd modiwl 20 awr cyntaf cwrs sylfaen Camau yn barod i'r sector ddechrau erbyn diwedd mis Medi.

Thema 3

Rhannu arferion gorau a dull galluogol

Cyf	Disgrifiad o'r cam gweithredu	Prif atebolrwydd	Yr Amserlen: Tymor Byr – erbyn 2023 Tymor Canolig – erbyn 2025 Tymor Hir – erbyn 2027	Diweddariad
29.	Byddwn yn casglu ac yn rhannu enghreifftiau o arferion da arloesol sy'n bosibl ar draws y sector gan ddefnyddio safleoedd porth a hybiau sydd eisoes yn bodoli, gan gynnwys yr Hybiau Ymchwilio ac Arloesi.	Llywodraeth Cymru / Swyddogion y Gymraeg	Tymor Byr	Mae Iechyd a Gofal Digidol Cymru yn datblygu ardal o'u e-lyfrgell i fod yn borth ar gyfer rhannu enghreifftiau o arfer da arloesol a bydd hyn ar gael ar draws y sector iechyd a gofal. Mae Uned Polisi'r Gymraeg yn GIGC wedi gwahodd cynrychiolwyr yr Hybiau Cydlynu Ymchwilio, Arloesi a Gwella i un o'r cyfarfodydd chwarterol y mae'n eu cynnal gyda swyddogion Cymraeg y GIG i drafod sut y gall y byrddau iechyd a'r ymddiriedolaethau gydweithio â'r hybiau o safbwynt y Gymraeg.
30.	Byddwn yn defnyddio'n Pecyn Cymorth Technegol Dwylieithog i sicrhau bod y gwasanaethau digidol yr ydym yn eu caffael a/neu'n datblygu yn cynnwys rhyngwyneb defnyddiwr dwylieithog lle bo hynny'n bosibl. O ran gwefannau gwybodaeth a chynghor byddwn yn dod a chyfieithwyr yn agosach at y broses creu cynnwys, gan gyd-ddrafftio yn y Gymraeg a'r Saesneg, fel ein bod yn cyfathrebu yn gliriach yn y ddwy iaith.	Iechyd a Gofal Digidol Cymru / Sefydliadau'r GIG	Tymor Byr	Cyflwynwyd Ap GIG Cymru sydd wedi'i ddatblygu yn ddwyieithog gyda siaradwyr Cymraeg yn profi prototeipiau mewn sesiynau un-i-un. Adeiladwyd swits dewis iaith i mewn i'r ap ac mae iaith yr ap yn cael ei ddewis yn ddiofyn yn seiliedig ar yr iaith sydd wedi cael ei ddewis fel iaith eich dyfais symudol. Mae modd hefyd gadael adborth yn Gymraeg. Mae nifer o sefydliadau yn defnyddio meddalwedd Cof Cyfieithu ac yn edrych ar y posibiladau o rannu'r adnodd hwn gydag eraill a bydd hynny yn gwella amserau cyfieithu a hefyd yn arwain at safoni terminoleg yn well a fydd yn y pen draw yn gwella gofal cleifion.
32.	Byddwn yn sicrhau bod Arweinwyr Gweithredol, Hyrwyddwyr a Swyddogion y Gymraeg yn cwrdd yn genedlaethol i rannu arferion gorau er mwyn sicrhau dull cyson o ymdrin â materion allweddol a datblygu mentrau i ddathlu llwyddiannau, gan gynnwys hyrwyddo Mwy na geiriau mewn cynlluniau gwobrau ac anrhydeddau sydd eisoes yn bodoli	Llywodraeth Cymru / Cyrff Iechyd a Gofal Cymdeithasol	Tymor Byr	Mae gan y rhan fwyaf o sefydliadau grwpiau mewnol i helpu i brif ffrydio'r Gymraeg. Mae swyddogion Cymraeg y GIG hefyd yn cyfarfod bob chwarter gyda Llywodraeth Cymru i drafod materion sy'n ymwneud â gweithredu'r camau gweithredu yn Mwy na geiriau. Mae yna hefyd Grŵp Rheolwyr y Gymraeg sy'n cyfarfod i rannu arfer gorau a thrafod gweithredu Mwy na geiriau. Nid oes unrhyw anrhydedd cenedlaethol yn benodol ar gyfer Mwy na geiriau, ond mae gan rai byrddau / ymddiriedolaethau iechyd anrhydeddau mewnol i gydnabod unigolion a thimau sydd wedi gwneud cyfraniad sylweddol mewn meysydd penodol. Does gan Wobrau'r GIG blynyddol ddim categori Cymraeg penodol ond fe allai'r Gymraeg ymddangos mewn nifer o'i chategorïau presennol, fel "gwella iechyd a llesiant" neu "ddarparu gwasanaethau sy'n canolbwytio ar yr unigolyn". Mae yna rôl i Lywodraeth Cymru arwain ar sicrhau bod arweinwyr gweithredol y Gymraeg a swyddogion a phencampwyr Cymraeg yn cyfarfod yn genedlaethol i rannu arfer gorau a dathlu llwyddiant ac i hyrwyddo Mwy na geiriau o fewn cynlluniau gwobrau presennol.

Cyf	Disgrifiad o'r cam gweithredu	Prif atebolrwydd	Yr Amserlen: Tymor Byr – erbyn 2023 Tymor Canolig – erbyn 2025 Tymor Hir – erbyn 2027	Diweddariad
33.	Byddwn yn cynnal arolwg gyda darparwyr gofal sylfaenol i ddeall effaith dyletswyddau ynghylch y Gymraeg ar ddarparu'r Cynnig Rhagweithiol. Bydd yr arolwg yn dangos yr arferion gorau ac yn rhoi cyngor i Gyfarwyddwyr Gweithredol Gofal Sylfaenol er mwyn datblygu a gwella gwasanaethau Cymraeg ymhellach, gan weithio'n agos gyda'r clystyrau.	Byrddau Iechyd a Chlystyrau Gofal Sylfaenol	Tymor Canolig	Ar hyn o bryd nid yw safonau'r Gymraeg yn berthnasol i ddarparwyr annibynnol. Ond mae'n rhaid iddyn nhw ddilyn dyletswyddau iaith Gymraeg. Mae'r fanyleb ar gyfer yr arolwg hwn yn cael ei llunio ar hyn o bryd gyda'r bwriad o gyhoeddi'r arolwg yn gynnar yn 2024.
35.	Mae arwyddion gweledol nid yn unig yn galluogi defnyddwyr gwasanaethau i wybod pa staff sy'n siarad Cymraeg, maen nhw hefyd yn cyfleu neges bod y Gymraeg yn rhan 'arferol' o'r broses bob dydd o ddarparu gwasanaeth, ac yn adeiladu ar ethos o berthyn. Byddwn yn ymestyn y prosiect iaith Gwaith ledled Cymru er mwyn i weithwyr sy'n gallu cynnig gwasanaethau'n Gymraeg, neu'n rhannol gynnig gwasanaethau'n Gymraeg, allu dangos hynny'n rhwydd drwy wisgo bathodyn neu laniard iaith Gwaith. Bydd ein systemau TGCh hefyd yn casglu, yn dangos ac yn rhannu gwybodaeth sy'n rhoi gwybod i ni fel unigolion a staff pwy sy'n gallu siarad Cymraeg a pha wasanaethau y byddan nhw'n eu cynnig yn Gymraeg – er mwyn i ni allu defnyddio ein Cymraeg gyda nhw. (Mae'n bosibl bydd angen cyllid/ adnoddau ychwnegol er mwyn cyflawni hyn	Llywodraeth Cymru / Iechyd a Gofal Digidol Cymru / Cyrff Iechyd a gofal cymdeithasol	Tymor Byr	Mae'r rhan fwyaf o staff cymwys yn gwisgo marcwyr gweledol (fel bathodyn iaith Gwaith) i alluogi defnyddwyr gwasanaeth i adnabod staff sy'n siarad Cymraeg ac i gyfleu'r neges bod y Gymraeg yn rhan "normal" bob dydd o ddarparu gwasanaethau. Dywedodd un bwrdd iechyd, er na allent fod yn sicr bod pob siaradwr Cymraeg yn gwisgo bathodyn iaith Gwaith neu laniard, eu bod wedi gweld cynnydd sylweddol yn y ceisiadau am fathodyn iaith Gwaith o ganlyniad i'r hyfforddiant gorfodol i godi ymwybyddiaeth o'r Gymraeg. Dywedodd rhai hefyd yr hoffent gael cyllid i gynhyrchu deunydd <i>laith Gwaith</i>. Cynhaliodd un bwrdd iechyd gynllun Siopwr Cudd blynyddol i weld a oedd gan staff a derbynfeydd farcwyr gweledol i ddangos bod gwasanaeth Cymraeg yn cael ei ddarparu – mae hon yn fenter y gallai eraill ei dilyn. Mae rhai byrddau iechyd wedi mynd ymhellach drwy ddefnyddio logos i adnabod siaradwyr Cymraeg ar y wardiau. Er enghraifft, dywedodd un bwrdd iechyd fod ganddo Gynllun Dewis iaith sydd wedi ennill gwobr gyda magnetau "Cymraeg" i adnabod cleifion Cymraeg eu hiaith – a hwyluso darparu gwasanaethau dwyieithog a'r egwyddor "Cynnig rhagweithiol" yn ei wardiau. Roedd hefyd yn defnyddio STREAM – offeryn cynllunio rhyddhau a ddatblygwyd yn fewnol, sydd wedi'i gynllunio i gefnogi llif cleifion o fewn lleoliadau gofal iechyd. Mae'r system STREAM yn darparu gwybodaeth am ddewisiadau ieithyddol unigol pob claf: gan ddefnyddio data sy'n cael ei dynnu'n awtomatig o WPAS, mae fersiwn ddigidol o'r bathodyn "Iaith Gwaith" oren yn cael ei arddangos ar y sgrin. Mae hyn yn sicrhau bod yr holl staff sy'n defnyddio STREAM yn cael gwybod am bresenoldeb cleifion Cymraeg eu hiaith ar eu wardiau. Mae bwrdd iechyd arall wedi datblygu datrysiaid arloesol i arddangos a rhannu gwybodaeth i gleifion, gan gynnwys dewis iaith ar fyrddau gwyn. Nodwedd arall o'r system yw'r rhestr sy'n caniatáu i staff glicio ar symbol a gweld yr holl gleifion y mae'r symbol hwnnw wedi'i ddefnyddio ar eu cyfer a lle mae'r cleifion wedi'u lleoli. Felly, gall staff weld pa gleifion sy'n siarad Cymraeg, a chynllunio rowndiau wardiau yn unol â hynny i ddarparu gwasanaeth Cymraeg. Mewn rhai sefydliadau, er y gall systemau ddal dewis iaith, mae hyn yn dibynnu ar gwblhau'r maes dewis iaith a'r gallu i ddarparu'r gwasanaeth, er enghraifft gyda gwasanaeth GIG 111 a CAS (Gwasanaeth Asesu Clinigol). Mae swyddogion yn GCC yn parhau i fachu ar bob cyfle i gymryd rhan mewn digwyddiadau, yn rhithiol ac wyneb yn wyneb gyda'r sector gofal cymdeithasol i godi ymwybyddiaeth o Mwy na geiriau a'r adnoddau sydd ar gael i'w cefnogi i ddarparu gwasanaeth dwyieithog a gwneud y Cynnig Rhagweithiol.
37.	Byddwn yn datblygu ymhellach adnoddau geiriadurol, corpws terminoleg o safon uchel, systemau cof iaith ac adnoddau ymarferol i helpu staff i ddefnyddio eu sgiliau Cymraeg, er enghraifft Gair i Glaf. Yn y tymor byr, bydd hyn yn gynnwys swyddogion y Gymraeg a chyfieithwyr yn cydweithio ar gasglu a chyfuno termau ynghyd â gallu a chapasiti cyfieithu.	Llywodraeth Cymru / Cyrff Iechyd a gofal cymdeithasol	Tymor Byr – cydweithio ar ddatblygu termau safonol Tymor Hir – corpws terminoleg iechyd a gofal cymdeithasol	Mae nifer o sefydliadau wedi buddsoddi'n sylweddol yn eu hadnoddau cyfieithu yn ystod y blynyddoedd diwethaf. Er enghraifft, mae gan un bwrdd iechyd 3.5 cyfieithydd mewnol a oedd wedi cyfieithu dros 956k o eiriau yn ystod y cyfnod adrodd gyda 117k o eiriau'n cael eu cyfieithu gan asiantaethau allanol. Mae gwaith wedi bod yn mynd rhagddo i ddatblygu cronfa ddata derminolegol i'w defnyddio gan gyfieithwyr y GIG ledled Cymru. Maen nhw hefyd yn gweithio gyda sefydliadau iechyd eraill i ddefnyddio'r un feddalwedd cof cyfieithu - byddai hyn yn helpu i leihau costau ac amser. Fodd bynnag, mae angen datblygu offeryn mwy ymarferol i gefnogi staff i ddefnyddio eu sgiliau Cymraeg, er enghraifft Gair i Glaf. Mae Llywodraeth Cymru wedi dechrau trafodaethau cychwynnol gyda'r bwriad o sefydlu grŵp o randdeiliaid i ddatblygu corpws terminolegol ar gyfer y sectorau iechyd a gofal cymdeithasol.

Rhestr o Fyrddodau ac Acronymau

Talfyriad	Disgrifiad
AaGIC	Addysg a Gwella Iechyd Cymru
ADSS Cymru	Cymdeithas Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol
CCAUC	Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru
GCC	Gofal Cymdeithasol Cymru
GIG	Gwasanaeth Iechyd Gwladol
HESA	Higher Education Statistics Agency (Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch)
IGDC	Iechyd a Gofal Digidol Cymru
MNG	Mwy na geiriau
ORCHA	Sefydliad ar gyfer adolygu apiau gofal ac iechyd
SAU	Sefydliadau Addysg Uwch
TG	Technoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu
WHC	Cylchlythyr Iechyd Cymru
WPAS	System Gweinyddu Cleifion Cymru