

# **Social Partnership Duty Annual Report**

## **2024-2025**

**Hywel Dda University Health Board**

# Hywel Dda University Health Board

## Social Partnership Duty Annual Report

---

### 1. Introduction

This report outlines the commitment and actions taken by Hywel Dda University Health Board (HDdUHB) to comply with the Social Partnership Duty under the Social Partnership and Public Procurement (Wales) Act 2023 since 1<sup>st</sup> April 2024.

The duty requires public bodies to engage meaningfully with workforce representatives and other stakeholders to promote fair work, improve well-being, and deliver better public services and to publish an Annual Report for submission to the Social Partnership Council.

This report has been prepared in collaboration with our trade union colleagues across both Agenda for Change and Medical and Dental staff groups.

### 2. Our approach in Hywel Dda University Health Board

HDdUHB is committed to fostering collaboration with our workforce, trade unions, and external partners to ensure inclusive decision-making and continuous improvement in health services across West Wales. In preparation for the Social Partnership Duty legislation which came into effect on 1st April 2024, we worked with our trade union colleagues to better understand the legislation and how we could implement the legislation to best effect. During our planned meetings, for example our Partnership Forums, Local Negotiating Committees and meetings with our trade union leads, we consider how we can embed the duty into key issues and concerns that arise and reference the Act in terms of how we should work jointly on the solutions.

Our Trade Union representatives continue to support our disrupted approach to policy review and continue to be integral to it. This approach has been positive and has brought benefits for all our staff through a simplified, streamlined and often principles led approach to resolution which also reduces time to review during the next policy review cycle.

The Chair of our Staff Partnership Forum and our Head of Workforce jointly attended the Welsh Government Social Partnership event held in Cardiff in July 2024. This provided the Health Board us with a positive opportunity for us to jointly focus on what social partnership working meant for us as an organisation. We were invited by Welsh Government to present a joint workshop at the next Social Partnership Duty Conference in Swansea on the benefits of social partnership working in Hywel Dda.

During the preparation for this workshop, we were able to evidence that we were already embedding well some aspects of the legislation. We received good feedback from Welsh Government and participants who followed up with us in

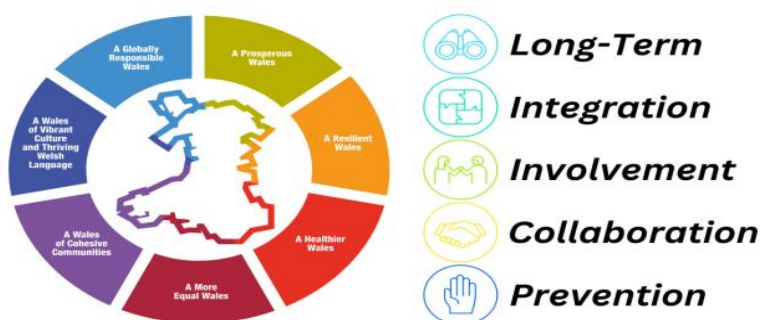
person after the session and in the days following the event.

We continue to build on the good work undertaken over the last couple of years with our trade union colleagues and have separated out strategic and operational discussions into distinct pathways which enable issues to be considered and resolved in a more streamlined manner and at the appropriate level. We have a monthly meeting with the trade union leads (for Agenda for Change staff) on strategy with the Director of Workforce & Organisational Development/Deputy Chief Executive and fortnightly meetings with our Assistant Director of People Management and Head of Organisation Relations. This framework supports the timely raising and resolution of issues that also assist the flow of our more formal quarterly partnership forum meetings. We also discuss forthcoming legislative changes that impact our staff and seek their views on our work in this area.

We are also building on the structure of our agenda setting with all our trade union colleagues including those representing our medical and dental workforce via the Local Negotiating Committee (LNC) and are also working with our trade unions to re-map our consultative forums in line with the re-structured Operations Directorate into Clinical Care Groups to ensure we have the right people available to meet with our trade union colleagues.

The Health Board developed Well-being Objectives collaboratively in 2019 to demonstrate our long-term aims and ambitions to embed the implementation of the *Well-being of Future Generations (Wales) Act, 2015*. This Act provides a legally-binding common purpose for public bodies – via seven well-being goals which are underpinned by a ‘sustainable development principle’ which outlines five ways of working, Figure 1 below.

*Seven Well-being Goals and Five Ways of Working*



Source: *Well-being of Future Generations (Wales) Act, 2015*. Welsh Government.

Our Well-being objectives are linked to 4 overarching themes to include Workforce Planning and Development, Collaboration, Involvement and Integration, Early Intervention & Prevention, and Environment & Climate Change.

Work undertaken by our staff and partners is published annually in our ‘*Well-being of Future Generations Act Annual Report*’ (‘Well-being Report’), which includes a comprehensive engagement process, involving staff groups, professional bodies and Trade Unions – reflecting a key well-being objective.

Our most recent Well-being Report (2023-2024) outlined our Well-being Objectives with case study examples to support each objective and are illustrated as Figure 2.



**Figure 2: HDdUHB Well-being Objectives and Case Study examples, Well-Being Objective Annual Report 2023-2024**

Our long-term Strategy, ‘*A Healthier Mid and West Wales*’ (2019) is being refreshed as part of a public consultation process commencing in the Autumn of 2025. As part of this, the Health Board will be reviewing the current Well-being Objectives and be seeking consensus specifically with representatives from Trade Union, LNC and the HDdUHB Staff Partnership Forum. We want to ensure the objectives continue to reflect our organisational values and strategic aims and remain relevant and effective. These updated objectives will form a fundamental part of the revised long

term Strategy consultation.

### **3. Governance and Oversight**

HDdUHB governance and oversight are fundamental to ensuring accountability, transparency, and effective decision-making across all levels of the organisation. Social partnership principles are embedded in our commitment to fostering a culture of continuous improvement.

#### **3.1. Social Partnership Structures**

To embed social partnership principles, we have:

- A well-established local and HB wide Partnership Forum structure to engage with our TU colleagues.
- Integrated social partnership considerations into board-level decision-making.
- Ensured regular engagement with local and national workforce advisory groups.
- Begun reviewing our Trade Union Facilities Agreement to reflect the new duty.
- Held Workshops with our trade union colleagues following our Staff Partnership Forums on specific issues such as Wealth Health Circular 17, our new Operations Directorate and how we may need to amend our consultative meeting structure to ensure it remains fit for purpose and equality, diversity and inclusion.
- Continued to work with our LNC colleagues to improve our joint working through extension of invitations to key working groups and more frequent discussions outside the formal meeting structure with the TU side Joint Chair.
- Have TU reps on various Working Groups e.g. Nurse Retention, Stabilisation, Health & Wellbeing, Clinical Services Plan, Job Matching etc.
- Established TU Health & Safety group supported by the HDUHB Health & Safety team.

#### **3.2 Leadership Commitment**

The Chief Executive and HDdUHB Board members actively champion social partnership principles. There is a designated Social Partnership Lead to ensure compliance with the duty and oversee partnership engagement and we have an independent member drawn from our trade union representatives whose remit includes membership on our People, Organisational Development & Culture Committee.

### **4. Workforce Engagement and Fair Work**

HDdUHB Workforce and Organisations Development and Procurement teams have actively contributed to a collaborative effort through the Public Service Board (PSB) in Ceredigion to develop a Fair Work Charter, with the intention of implementing a similar approach across the other counties.

This initiative aligns with broader goals in Ceredigion PSB's Well-being Plan 2024-2028 and aims to promote fair, inclusive, and equitable working conditions across all member organisations. All member organisations are expected to adopt and advance the Charter's principles in their workplaces. Progress will be measured as part of the current Well-being Plan until 2028.

HDdUHB conduct quarterly engagement sessions with staff and trade union representatives to address workforce concerns, have implemented Fair Work principles, including secure contracts, fair pay, and opportunities for progression and enhanced staff well-being initiatives, including mental health support and flexible working options.

#### **4.1 Service Co-Production with Staff and Partners**

HDdUHB have developed and implemented a number of programmes and initiatives as part of service co-production. These include:

- Designing and embedding workforce planning strategies & methodologies with input from clinical and corporate teams
- Piloted a staff-led innovation scheme to improve service delivery.
- Strengthened collaboration with social care providers to improve integrated patient care.
- Worked collaboratively on regional programmes creating benefits for partners, staff and patients.

#### **4.2 Promoting Equality, Diversity, and Inclusion (EDI)**

The Health Board has established an Equality, Diversity and Inclusion Task Force and members within the Staff Partnership Forum are helping to drive forward this key area of work.

Hywel Dda is the only Health Board in Wales to offer a dedicated Community Development Outreach Team (CDOT) supporting refugees, asylum seekers, travellers and diverse communities.

We have introduced policies to promote inclusivity in recruitment and career progression and provided training on unconscious bias, cultural competency, and anti-discrimination.

#### **4.3 Sustainable Public Services and Procurement**

The Health Board can demonstrate sustainable Public Services and Procurement as the following has been actioned:

- Embedded Fair Work and social value criteria into procurement processes.
- Partnered with local suppliers to support community wealth-building.
- Ensured ethical employment practices across contracted services.

## 5. Challenges and Lessons Learned

Identifying challenges and lessons learned is crucial for continuous improvement. Helping us solve problems, foster growth, promote transparency, and inform future strategies.

### 5.1 Challenges

The Health Board has identified the following as notable challenges in carrying out the requirements of the Duty:

- Balancing operational demands with meaningful engagement.
- Ensuring consistency in partnership working across departments.
- Addressing recruitment and retention challenges within the workforce.
- Additional responsibilities placed on TU representatives are impacting capacity to meet increasing demands.

### 5.2 Lessons Learned

In undertaking the requirements of the Act, it is important to ensure:

- Early and continuous engagement leads to more effective policy development, review and implementation.
- Strong leadership commitment is critical to fostering a culture of partnership.
- Embedding Fair Work and social value in procurement requires ongoing supplier engagement.

## 6. Future Priorities

HDdUHB has identified the following priorities:

- Advocate for and develop frameworks to strengthen change management practices and service transformation in collaboration with frontline staff and Trade Union representatives.
- Expand partnership working with third-sector organisations and community groups.
- Actively promote the Social Partnership Module in ESR to all trade union representatives and all staff and monitor completion rates.
- Consider developing targeted training programmes on social partnership, workforce rights, and leadership development to embed a culture of continuous learning.
- Promote understanding of Trade Union roles and foster constructive engagement with senior leadership across HDUHB.
- Making social partnership a key pillar of leadership and management training would ensure that future leaders within the Health Board fully understand and commit to these principles.
- Develop a monitoring framework to measure the impact of social partnership initiatives.

- Consider embedding learning analytics, using insights from engagement sessions and policy implementations to continuously refine workforce development strategies.

## **7. Conclusion**

HDdUHB remains committed to upholding the principles of social partnership, ensuring that our workforce and stakeholders play an active role in shaping the future of healthcare across the region.

Through continuous engagement, collaboration, and shared decision-making, we aim to improve working conditions, enhance service quality, and deliver better health outcomes for the people of West Wales.

# **Adroddiad Blynyddol Dyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol 2024-2025**

**Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda**

## **Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda**

### **Adroddiad Blynyddol Dyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol**

---

#### **1. Cyflwyniad**

Mae'r adroddiad hwn yn amlinellu'r ymrwymiad a'r camau a gymerwyd gan Fwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda (BIPHDd) i gydymffurfio â'r Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol o dan Ddeddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) 2023 ers 1af Ebrill 2024.

Mae'r ddyletswydd yn ei gwneud yn ofynnol i gyrrff cyhoeddus ymgysylltu'n ystyrion â chynrychiolwyr y gweithlu a rhanddeiliaid eraill i hyrwyddo gwaith teg, gwella lles, a darparu gwasanaethau cyhoeddus gwell a chyhoeddi Adroddiad Blynyddol i'w gyflwyno i'r Cyngor Partneriaeth Gymdeithasol.

Mae'r adroddiad hwn wedi'i baratoi mewn cydweithrediad â'n cydweithwyr undebau llafur ar draws grwpiau staff yr Agenda ar gyfer Newid a Meddygol a Deintyddol.

#### **2. Ein agwedd ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda**

Mae BIPHDd wedi ymrwmo i feithrin cydweithio â'n gweithlu, undebau llafur, a phartneriaid allanol i sicrhau gwneud penderfyniadau cynhwysol a gwelliant parhaus mewn gwasanaethau iechyd ledled Gorllewin Cymru. Wrth baratoi ar gyfer deddfwriaeth y Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol a ddaeth i rym ar 1 Ebrill 2024, buom yn gweithio gyda'n cydweithwyr undebau llafur i ddeall y ddeddfwriaeth yn well a sut y gallem ei gweithredu i'r effaith orau. Yn ystod ein cyfarfodydd cynlluniedig, er enghraifft ein Fforymau Partneriaeth, Pwyllgorau Negodi Lleol a chyfarfodydd gyda'n harweinwyr undebau llafur, rydym yn ystyried sut y gallwn ymgorffori'r ddyletswydd mewn materion a phryderon allweddol sy'n codi a chyfeirio at y Ddeddf o ran sut y dylem weithio ar y cyd ar yr atebion.

Mae ein cynrychiolwyr Undebau Llafur yn parhau i gefnogi ein dull afreolaidd o adolygu polisiau ac yn parhau i fod yn rhan annatod ohono. Mae'r dull hwn wedi bod yn gadarnhaol ac wedi dod â manteision i'n holl staff trwy ddull symlach, llyfn ac yn aml yn cael ei arwain gan egwyddorion i ddatrys problemau sydd hefyd yn lleihau'r amser i adolygu yn ystod y cylch adolygu polisiau nesaf. Mynychodd Cadeirydd ein Fforwm Partneriaeth Staff a'n Pennaeth Gweithlu ddigwyddiad Partneriaeth Gymdeithasol Llywodraeth Cymru a gynhaliwyd yng Nghaerdydd ym mis Gorffennaf 2024. Rhoddodd hyn gyfle cadarnhaol i'r Bwrdd Iechyd ganolbwyntio ar y cyd ar yr hyn yr oedd gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol yn ei olygu i ni fel sefydliad. Cawsom ein gwahodd gan Lywodraeth Cymru i gyflwyno gweithdy ar y cyd yng Nghynhadledd Dyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol nesaf yn Abertawe ar fanteision gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol yn Hywel Dda.

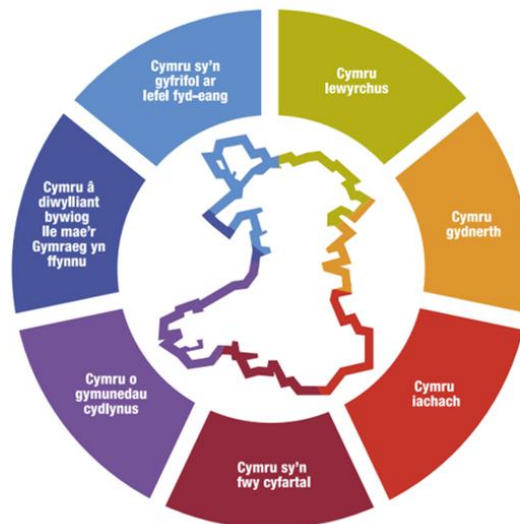
Yn ystod y paratodau ar gyfer y gweithdy hwn, roeddem yn gallu dangos ein bod eisoes yn ymgorffori rhai agweddau ar y ddeddfwriaeth yn dda. Cawsom adborth da

gan Lywodraeth Cymru a chyfranogwyr a ddilynodd i fyny gyda ni yn bersonol ar ôl y sesiwn ac yn y dyddiau yn dilyn y digwyddiad.

Rydym yn parhau i adeiladu ar y gwaith da a wnaed dros y ddwy flynedd ddiwethaf gyda'n cydweithwyr undebau llafur ac wedi gwahanu trafodaethau strategol a gweithredol yn llwybrau penodol sy'n galluogi materion i gael eu hystyried a'u datrys mewn modd symlach ac ar y lefel briodol. Rydym yn cynnal cyfarfod misol gydag arweinwyr yr undebau llafur (ar gyfer staff yr Agenda ar gyfer Newid) ar strategaeth gyda Chyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol/Dirprwy Brif Weithredwr a chyfarfodydd bob pythefnos gyda'n Cyfarwyddwr Cynorthwyol Rheoli Pobl a Phennaeth Cysylltiadau Sefydliadol. Mae'r fframwaith hwn yn cefnogi codi a datrys materion yn amserol sydd hefyd yn cynorthwyo llif ein cyfarfodydd fforwm partneriaeth chwarterol mwy ffurfiol. Rydym hefyd yn trafod newidiadau deddfwriaethol sydd ar ddod sy'n effeithio ar ein staff ac yn ceisio eu barn ar ein gwaith yn y maes hwn.

Rydym hefyd yn adeiladu ar strwythur ein gosod agenda gyda'n holl gydweithwyr undebau llafur gan gynnwys y rhai sy'n cynrychioli ein gweithlu meddygol a deintyddol drwy'r Pwyllgor Negodi Lleol (PNL) ac rydym hefyd yn gweithio gyda'n hundebau llafur i ail-fapio ein fforymau ymgynghorol yn unol â'r Gyfarwyddiaeth Gweithrediadau wedi'i hailstrwythuro i Grwpiau Gofal Clinigol er mwyn sicrhau bod gennym y bobl gywir ar gael i gyfarfod â'n cydweithwyr undebau llafur.

Datblygodd y Bwrdd Iechyd Amcanion Llesiant ar y cyd yn 2019 i ddangos ein hamcanion a'n huchelgeisiau hirdymor i ymgorffori gweithrediad Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru), 2015. Mae'r Ddeddf hon yn darparu pwrpas cyffredin sy'n rhwymo'n gyfreithiol ar gyfer cyrff cyhoeddus – trwy saith nod llesiant sy'n cael eu hategu gan 'egwyddor datblygu cynaliadwy' sy'n amlinellu pum ffordd o weithio, Ffigur 1 isod.



**Ffynhonnell: Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru), 2015. Llywodraeth Cymru.**

Mae ein hamcanion Llesiant wedi'u cysylltu â 4 thema gyffredinol, gan gynnwys Cynllunio a Datblygu'r Gweithlu, Cydweithio, Cynnwys ac Integreiddio, Ymyrraeth Gynnar ac Atal, a'r Amgylchedd a Newid Hinsawdd.

Cyhoeddir y gwaith a wneir gan ein staff a'n partneriaid yn flynyddol yn ein 'Hadrodiad Blynyddol Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol' ('Adroddiad Llesiant'), sy'n cynnwys proses ymgysylltu gynhwysfawr, sy'n cynnwys grwpiau staff, cyrff proffesiynol ac Undebau Llafur – gan adlewyrchu amcan llesiant allweddol.

Amlinellodd ein Hadroddiad Llesiant diweddaraf (2023-2024) ein Hamcanion Llesiant gydag enghreifftiau astudiaethau achos i gefnogi pob amcan ac fe'u darlunir fel Ffigur 2.



**Ffigur 2: Amcanion Llesiant ac enghreifftiau Astudiaethau Achos BIPHDd, Adroddiad Blynyddol Amcanion Llesiant 2023-2024**

Mae ein Strategaeth hirdymor, 'Canolbarth a Gorllewin Cymru Iachach' (2019) yn cael ei hadnewyddu fel rhan o broses ymgynghori gyhoeddus sy'n dechrau yn Hydref 2025. Fel rhan o hyn, bydd y Bwrdd Iechyd yn adolygu'r Amcanion Llesiant cyfredol ac yn ceisio consensws yn benodol gyda chynrychiolwyr o'r Undebau Llafur, y Pwyllgor Cenedlaethol a Fforwm Partneriaeth Staff Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda. Rydym am sicrhau bod yr amcanion yn parhau i adlewyrchu ein gwerthoedd sefydliadol a'n hamcanion strategol ac yn parhau i fod yn berthnasol ac yn effeithiol. Bydd yr amcanion wedi'u diweddarau hyn yn rhan sylfaenol o'r ymgynghoriad Strategaeth hirdymor ddiwygiedig.

### 3. Llywodraethu a Goruchwylio

Mae llywodraethu a goruchwylio Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda yn hanfodol i sicrhau atebolrwydd, tryloywder a gwneud penderfyniadau effeithiol ar draws pob lefel o'r sefydliad. Mae egwyddorion partneriaeth gymdeithasol wedi'u hymgorffori yn ein hymrwymiad i feithrin diwylliant o welliant parhaus.

#### 3.1. Strwythurau Partneriaeth Gymdeithasol

Er mwyn ymgorffori egwyddorion partneriaeth gymdeithasol, rydym wedi:

- Strwythur Fforwm Partneriaeth Lleol a ledled y Bwrdd Iechyd sefydledig i ymgysylltu â'n cydweithwyr yn yr Undebau Llafur.
- Integreiddio ystyriaethau partneriaeth gymdeithasol i benderfyniadau ar lefel y bwrdd.
- Sicrhau ymgysylltiad rheolaidd â grwpiau cynghori gweithlu lleol a chenedlaethol.
- Dechrau adolygu ein Cytundeb Cyfleusterau Undebau Llafur i adlewyrchu'r ddyletswydd newydd.
- Cynnal Gweithdai gyda'n cydweithwyr undebau llafur yn dilyn ein Fforymau Partneriaeth Staff ar faterion penodol fel Cylchlythyr Iechyd Cyfoeth 17, ein Cyfarwyddiaeth Gweithrediadau newydd a sut y gallai fod angen i ni ddiwygio ein strwythur cyfarfodydd ymgynghorol i sicrhau ei fod yn parhau i fod yn addas at y diben a chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.
- Parhau i weithio gyda'n cydweithwyr yn yr Undebau Llafur i wella ein cydweithio trwy ymestyn gwahoddiadau i weithgorau allweddol a thrafodaethau amlach y tu allan i'r strwythur cyfarfodydd ffurfiol gyda Chadeirydd Cyd-aelodol ochr yr Undebau Llafur.
- Cael cynrychiolwyr yr Undebau Llafur ar wahanol Weithgorau e.e. Cadw Nyrsys, Sefydlogi, Iechyd a Llesiant, Cynllun Gwasanaethau Clinigol, Paru Swyddi ac ati.
- Sefydlu grŵp Iechyd a Diogelwch Undebau Llafur a gefnogir gan dîm Iechyd a Diogelwch Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda.

#### 3.2 Ymrwymiad Arweinyddiaeth

Mae'r Prif Weithredwr ac aelodau Bwrdd BIPHDd yn hyrwyddo egwyddorion partneriaeth gymdeithasol yn weithredol. Mae Arweinydd Partneriaeth Gymdeithasol dynodedig i sicrhau cydymffurfiaeth â'r ddyletswydd a goruchwylio ymgysylltiad partneriaeth ac mae gennym aelod annibynnol o blith ein cynrychiolwyr undebau llafur y mae ei gylch gwaith yn cynnwys aelodaeth ar ein Pwyllgor Pobl, Datblygu Sefydliadol a Diwylliant.

### 4. Ymgysylltu â'r Gweithlu a Gwaith Teg

Mae timau Datblygu a Chaffael Gweithlu a Sefydliadau BIPHDd wedi cyfrannu'n weithredol at ymdrech gydweithredol drwy'r Bwrdd Gwasanaeth Cyhoeddus (BGC) yng Ngheredigion i ddatblygu Siarter Gwaith Teg, gyda'r bwriad o weithredu dull tebyg ar draws y siroedd eraill.

Mae'r fenter hon yn cyd-fynd â nodau ehangach yng Nghynllun Llesiant BGC Ceredigion 2024-2028 ac mae'n anelu at hyrwyddo amodau gwaith teg, cynhwysol a chyfartal ar draws pob sefydliad. Disgwylir i bob sefydliad fabwysiadu a hyrwyddo egwyddorion y Siarter yn eu gweithleoedd. Bydd cynnydd yn cael ei fesur fel rhan o'r Cynllun Llesiant presennol tan 2028.

Mae BIPHDd yn cynnal sesiynau ymgysylltu chwarterol gyda staff a chynrychiolwyr undebau llafur i fynd i'r afael â phryderon y gweithlu, wedi gweithredu egwyddorion Gwaith Teg, gan gynnwys contractau diogel, cyflog teg, a chyfleoedd ar gyfer datblygiad a mentrau llesiant staff gwell, gan gynnwys cymorth iechyd meddwl ac opsiynau gweithio hyblyg.

#### **4.1 Cyd-gynhyrchu Gwasanaeth gyda Staff a Phartneriaid**

Mae BIPHDd wedi datblygu a gweithredu nifer o raglenni a mentrau fel rhan o gyd-gynhyrchu gwasanaethau. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Dylunio a mewnosod strategaethau a methodolegau cynllunio'r gweithlu gyda mewnbwn gan dimau clinigol a chorfforaethol.
- Treialu cynllun arloesi dan arweiniad staff i wella darpariaeth gwasanaethau.
- Cryfhau cydweithrediad â darparwyr gofal cymdeithasol i wella gofal cleifion integredig.
- Gweithio ar y cyd ar raglenni rhanbarthol gan greu manteision i bartneriaid, staff a chleifion.

#### **4.2 Hyrwyddo Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI)**

Mae'r Bwrdd Iechyd wedi sefydlu Tasglu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ac mae aelodau o fewn Fforwm Partneriaeth Staff yn helpu i hyrwyddo'r maes gwaith allweddol hwn.

Hywel Dda yw'r unig Fwrdd Iechyd yng Nghymru sy'n cynnig Tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol (CDOT) pwrpasol sy'n cefnogi ffoaduriaid, ceiswyr lloches, teithwyr a chymunedau amrywiol.

Rydym wedi cyflwyno polisiau i hyrwyddo cynhwysiant mewn recriwtio a datblygiad gyrfa ac wedi darparu hyfforddiant ar ragfarn anymwybodol, cymhwysedd diwylliannol, a gwrth-wahaniaethu.

#### **4.3 Gwasanaethau Cyhoeddus Cynaliadwy a Chaffael**

Gall y Bwrdd Iechyd ddangos Gwasanaethau Cyhoeddus a Chaffael cynaliadwy gan fod y canlynol wedi'i weithredu:

- Ymgorffori meini prawf Gwaith Teg a gwerth cymdeithasol mewn prosesau caffael.
- Partneru â chyflenwyr lleol i gefnogi adeiladu cyfoeth cymunedol.
- Sicrhau arferion cyflogaeth moesegol ar draws gwasanaethau dan gytundeb.

## 5. Sialensau a Gwersi a Ddysgwyd

Mae nodi heriau a gwersi a ddysgwyd yn hanfodol ar gyfer gwelliant parhaus. Mae'n ein helpu i ddatrys problemau, meithrin twf, hyrwyddo tryloywder a llywio strategaethau'r dyfodol.

### 5.1 Sialensau

Mae'r Bwrdd Iechyd wedi nodi'r canlynol fel heriau nodedig wrth gyflawni gofynion y Ddyletswydd:

- Cydbwysu gofynion gweithredol ag ymgysylltu ystyrllon.
- Sicrhau cysondeb mewn gweithio mewn partneriaeth ar draws adrannau.
- Mynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw o fewn y gweithlu.
- Mae cyfrifoldebau ychwanegol a roddir ar gynrychiolwyr TU yn effeithio ar y gallu i fodloni'r galw cynyddol.

### 5.2 Gwersi a Ddysgwyd

Wrth gyflawni gofynion y Ddeddf, mae'n bwysig sicrhau:

- Mae ymgysylltu cynnar a pharhaus yn arwain at ddatblygu, adolygu a gweithredu polisiau mwy effeithiol.
- Mae ymrwymiad cryf gan arweinyddiaeth yn hanfodol i feithrin diwylliant o bartneriaeth.
- Mae ymgorffori Gwaith Teg a gwerth cymdeithasol mewn caffael yn gofyn am ymgysylltu parhaus â chyflenwyr.

## 6. Blaenoriaethau'r Dyfodol

- Mae BIPHDd wedi nodi'r blaenoriaethau canlynol:
- Eirioli dros a datblygu fframweithiau i gryfhau arferion rheoli newid a thrawsnewid gwasanaethau mewn cydweithrediad â staff rheng flaen a chynrychiolwyr Undebau Llafur.
- Ehangu gweithio mewn partneriaeth â sefydliadau trydydd sector a grwpiau cymunedol.
- Hyrwyddo'r Modiwl Partneriaeth Gymdeithasol yn ESR yn weithredol i bob cynrychiolydd undeb llafur a'r holl staff a monitro cyfraddau cwblhau.
- Ystyried datblygu rhaglenni hyfforddi wedi'u targedu ar bartneriaeth gymdeithasol, hawliau'r gweithlu, a datblygu arweinyddiaeth i ymgorffori diwylliant o ddysgu parhaus.

- Hyrwyddo dealltwriaeth o rolau Undebau Llafur a meithrin ymgysylltiad adeiladol ag uwch arweinyddiaeth ar draws Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda.
- Byddai gwneud partneriaeth gymdeithasol yn golofn allweddol o hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth yn sicrhau bod arweinwyr y dyfodol o fewn y Bwrdd Iechyd yn deall ac yn ymrwymo'n llawn i'r egwyddorion hyn.
- Datblygu fframwaith monitro i fesur effaith mentrau partneriaeth gymdeithasol.
- Ystyried ymgorffori dadansoddeg ddysgu, gan ddefnyddio mewnwelediadau o sesiynau ymgysylltu a gweithrediadau polisi i fireinio strategaethau datblygu'r gweithlu yn barhaus.

## 7. I gloi

Mae BIPHDd yn parhau i fod wedi ymrwymo i gynnal egwyddorion partneriaeth gymdeithasol, gan sicrhau bod ein gweithlu a'n rhanddeiliaid yn chwarae rhan weithredol wrth lunio dyfodol gofal iechyd ar draws y rhanbarth. Trwy ymgysylltu parhaus, cydweithio a gwneud penderfyniadau ar y cyd, ein nod yw gwella amodau gwaith, gwella ansawdd gwasanaethau a chyflawni canlyniadau iechyd gwell i bobl Gorllewin Cymru.