



Lefelau Cynnydd → Elfennau Allweddol ↓	0 – Dim Cynnydd	1 – Lefel Sylfaenol Derbyniwyd yr egwyddor ac ymrwymiad i weithredu	2 – Cynnydd Cynnar Cynnydd cynnar ar y gweill	3 - Canlyniadau Cyflawniadau cychwynnol	4 - Aeddfedrwydd Cyflawni canlyniadau cyson	5 - Enghreifftiol Eraill yn dysgu oddi wrth ein cyflawniadau cyson
Arweinyddiaeth Bwrdd Yn cynnwys: Bwrdd Integredig Effeithiol yn gosod Cyfarwyddyd clir i'r sefydliad. Cydgrynhoi arweinyddiaeth weithredol gyda chefnogaeth rhaglen ddatblygu ar gyfer y Tîm Gweithredol. Cyfrifoldeb ar y cyd dros gleifion a diogelwch cleifion ar draws y tîm gweithredol a rolau wedi'u diffinio'n glir ar	Er ei fod yn cydnabod ei rôl, mae ffocws y Bwrdd yn ymatebol yn bennaf i bwysau allanol a mewnol. Nid yw'r buddion casgliadol yn cael eu gwireddu oherwydd ffocws ar atebolrwydd unigol, sy'n creu risg o weithio mewn seilo a lleihau'r cyfleoedd ar gyfer dysgu a gwella ar y cyd. Mae diffyg sefydlogrwydd a pharhad yn	Mae'r Bwrdd yn cydnabod ei rôl unigol a chyfunol wrth ddangos ei ymrwymiad i greu'r amgylchedd ar gyfer trawsnewid a dysgu parhaus. Mae'r Bwrdd yn glir ynghylch pwrpas y sefydliad, sy'n cyd-fynd â'r strategaeth genedlaethol ac anghenion lleol. Mae'r Bwrdd yn cydnabod y gofyniad i symud ei ffocws o ran amser a gweithgareddau er mwyn i'r sefydliad fod yn hunan-benderfynol yn ei weledigaeth ar gyfer y sefydliad, a'r strategaethau sy'n ofynnol i gyflawni'r weledigaeth hon. Mae gan y Tîm Gweithredol flaenoriaethau clir, a berchnogir a rennir fel aelodau Bwrdd,	Gall y Bwrdd flaenoriaethu datblygiad ar y cyd a "hunan" i wella ei effeithiolrwydd. Mae cyfarfodydd, gweithdai, sesiynau Bwrdd / Pwyllgor wedi'u cynllunio i gefnogi ffocws ar ei rôl greiddiol o osod y strategaeth, gosod y naws (diwylliant). Mae'r Bwrdd wedi buddsoddi mewn mecanweithiau effeithiol er mwyn: sganio'r gorwel am dystiolaeth, gwrando ac ymgysylltu â rhanddeiliaid mewnol ac allanol.	Mae gwell adborth gan rhanddeiliaid mewnol ac allanol yn adlewyrchu buddsoddiad y Byrddau mewn dysgu ar y cyd a "hunan" ac, o ganlyniad, y cywair y mae hyn yn ei osod i'r sefydliad. Mae'r model gweithredu ar gyfer cyfarfodydd y Bwrdd / Pwyllgor (e.e. agenda / cofnodion / gweithredoedd ac ati) yn dystiolaeth o newid ffocws.	Mae'r rhanddeiliaid mewnol ac allanol a'r gymuned iechyd a gofai cymdeithasol ehangach yn ystyried bod y Bwrdd yn dangos arweinyddiaeth gyson a dilys wrth greu'r amgylchedd ar gyfer perfformiad uchel cynaliadwy. Mae'r model gweithredu ar gyfer y Bwrdd / Pwyllgorau yn cael ei adlewyrchu trwy'r sefydliad, gan ddarparu "edefyn euraidd" o'r Bwrdd i gyswllt cleifion / dinasyddion, hynny yw, eglurder rôl / pwrpas, gwerthfawrogi cyfraniad, parchu arbenigedd a chanolbwyntio ar yr hyn sy'n bwysig.	Mae gan y Bwrdd enw da am arwain cryf, cynhwysol, tosturiol ac arweinyddiaeth system. Mae'r Bwrdd Iechyd yn cael ei weld fel sefydliad sydd wedi ymrwymo i ddysgu parhaus ac yn un nad yw'n osgoi newid er budd pobl Gogledd Cymru. Mae'r Bwrdd yn cydnabod yn agored lle mae angen iddo wella ac mae'n annog dysgu o gamgymeriadau / methiant ar bob lefel. Mae'r Bwrdd Iechyd yn cael ei weld fel arweinydd wrth ddatblygu a darparu gwasanaethau sy'n canolbwyntio ar y dinesydd / claf ar draws ffiniau sefydliadol.

Lefelau Cynnydd → Elfennau Allweddol ↓	0 – Dim Cynnydd	1 – Lefel Sylfaenol Derbyniwyd yr egwyddor ac ymrwymiad i weithredu	2 – Cynnydd Cynnar Cynnydd cynnar ar y gweill	3 - Canlyniadau Cyflawniadau cychwynnol	4 - Aeddfedrwydd Cyflawni canlyniadau cyson	5 - Enghreifftiol Eraill yn dysgu oddi wrth ein cyflawniadau cyson
	gyfer arweinwyr proffesiynol.	effeithio ar eglurder a chysondeb pwrpas a blaenoriaethau. cyfarwyddwyr corfforaethol a chyfarwyddwyr swyddogaethol. Mae'r Tîm Gweithredol yn cydnabod pwysigrwydd optimeiddio'r arddulliau, y profiad a'r wybodaeth ar draws y tîm, yn hytrach na chanolbwyntio'n llwyr ar swyddogaeth. Mae Cyfarwyddwyr Gweithredol yn glir ynghylch eu cyfrifoldeb unigol a chyfunol (fel aelodau Bwrdd ac aelodau'r tîm gweithredol) am ansawdd a diogelwch cleifion. Mae arweinwyr proffesiynol yn glir ynghylch eu rolau. Fodd bynnag, mae lefel o amwysedd a gorgyffwrdd rhwng cyfrifoldebau gweithredol a chlinigol yn parhau.	defnyddio mecanweithiau adborth perfformiad mewnlol a chynhyrchu a phrofi ffyrdd newydd o weithio (arloesi) ar draws parthau Clinigol, Gweithredol a Chorfforaethol, sy'n gydrannau hanfodol (galluoedd) i greu'r amodau ar gyfer gwella neu drawsnewid darpariaeth gofal o ansawdd uchel. Mae'r rolau a'r cyfrifoldebau ar draws y tîm Gweithredol wedi'u hadolygu ac wedi'u diffinio'n glir. Mae arweinwyr proffesiynol yn glir ar baramedrau a synergeddau eu rolau a chyda rolau eraill.	O ganlyniad i'r buddsoddiad mewn ymgysylltu ar gyfer dysgu a gweithredu gwelliannau, dangosir tystiolaeth o well ymddiriedaeth a hyder yn fewnol ac yn allanol. Gall y Bwrdd ddangos ei fod yn "mesur" y pethau y mae angen iddo, mewn perthynas â chyflawni'r strategaeth, yn hytrach na'r rhai y gall. Mae tystiolaeth bod y Bwrdd yn "aros y cwrs" neu'n "cynnal y llinell" yng nghyd-destun yr her i gyflawni'r strategaeth. Mae tystiolaeth ac adborth clir i ddangos bod cyfrifoldebau tîm ac unigolion yn eglur ac wedi'i berchnogi, a sut mae pob un yn cyfrannu at ddarparu gofal a gwasanaethau diogel o ansawdd uchel ar draws y tîm gweithredol.	Mae'r Bwrdd yn cael ei ystyried yn bartner effeithiol, gan gydweithredu ar draws ffiniau sefydliadol i gefnogi gwasanaethau effeithiol i'w boblogaeth. Mae eglurder a pherchnogaeth cyfrifoldebau tîm ac unigolion a sut mae pob un yn cyfrannu at ddarparu gofal a gwasanaethau diogel o ansawdd uchel ar draws y tîm gweithredol wedi creu'r amgylchedd i arweinwyr sydd wedi'u grymuso trwy'r sefydliad i ddatblygu a chyflawni trwy gydweithrediad aml-broffesiynol.	Gall y Bwrdd ddangos ei allu i ddenu a chadw aelodau o safon uchel o'r tu mewn a'r tu allan. Mae'r Tîm Gweithredol yn cael ei ystyried yn dîm sy'n perfformio'n dda ac sy'n canolbwyntio ar ddysgu a gwella parhaus.

Lefelau Cynnydd → ↓ Elfennau Allweddol	0 – Dim Cynnydd	1 – Lefel Sylfaenol Derbyniwyd yr egwyddor ac ymrwymiad i weithredu	2 – Cynnydd Cynnar Cynnydd cynnar ar y gweill	3 - Canlyniadau Cyflawniadau cychwynnol	4 - Aeddfedrwydd Cyflawni canlyniadau cyson	5 - Enghreifftiol Eraill yn dysgu oddi wrth ein cyflawniadau cyson
Eglurder Pwrpas, Gweledigaeth, Strategaeth a Chyflawni Gan gynnwys: Datblygu a Gwreiddio gweledigaeth gymhellol sy'n cael ei deall, ei chynabod a'i derbyn ar draws y sefydliad. Fframwaith atebolrwydd a pherfformiad diwygiedig, wedi'i ategu gan strwythur llywodraethu cadarn. Gwelededd a goruchwyliaeth archwilio a gwella clinigol ar draws isadrannau, grwpiau / cyfarwyddiaethau ac ar lefel gorfforaethol. Arddangos arweinyddiaeth glinigol weladwy sy'n ymgysylltu â chleifion, partneriaid a staff.	Dim gweledigaeth na thystiolaeth o ddealltwriaeth glir o flaenoriaethau cenedlaethol, lleol a phartneriaeth, na phenderfynyddion ehangach iechyd.	Mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod bod pwrpas clir yn rhan hanfodol o greu'r amodau cywir ar gyfer darparu gofal o ansawdd uchel ar yr adeg iawn yn y lle iawn am y gost gywir. Mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod bod mecanweithiau effeithiol i ddarganfod, dylunio a darparu newid clinigol ac anghlinigol rhyng-sefydliadol ac aml-broffesiynol ar raddfa fawr yn hanfodol i'r sefydliad ddarparu gofal o ansawdd uchel yn gyson ar yr adeg iawn yn y lle iawn am y gost gywir. Mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod bod yn rhaid iddo strwythuro, dylunio a chydamseru gweithgareddau gwaith er mwyn cyflawni ei nodau, er mwyn sicrhau'r broses orau o ddarparu prosesau / llwybrau. Er mwyn cyflawni ei nodau, mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod y dylai ei bensaerniaeth gwneud penderfyniadau (llywodraethu newid gweithredol / ar raddfa fawr) gefnogi egwyddor sybsidiaredd; dylid delio â materion / risgiau / penderfyniadau ar y lefel fwyaf uniongyrchol a phriodol sy'n gyson â'u datrysiad ac sy'n	Mae'r Bwrdd Iechyd wedi ymgysylltu'n gynhwysol â'i bobl, ei bartneriaid a'i boblogaeth wrth ailosod i'w bwrpas craidd. Mae wedi cymryd y dysgu hwn ac wedi datblygu ei weledigaeth ar gyfer y sefydliad fel darparwr, partner a chyflogwr. Mae wedi ymrwymo system gydweithredol o wella i gefnogi cyflawni'r weledigaeth. Mae mecanweithiau newid y sefydliad, ar raddfa fawr unedig a gwell yn cael eu gweithredu. Mae timau clinigol, gweithredol a chorfforaethol yn cymryd rhan weithredol mewn darganfod a chyd-ddylunio llwybr gofal ar raddfa fawr a newid gwasanaeth sy'n seiliedig ar dystiolaeth. Mae'r holl newidiadau gwasanaeth (sylweddol a heb fod yn arwyddocaol) yn cael eu cyd-gynhyrchu gyda chleifion ac aelodau'r cyhoedd, gyda chyfranogiad ac ymgysylltiad parhaus	Mae'r Weledigaeth yn adlewyrchu rôl y Bwrdd Iechyd wrth gyflawni blaenoriaethau iechyd a phartneriaeth cenedlaethol a lleol. Mae yna strategaeth glir wedi'i chyd-ddylunio ar gyfer cyflawni'r weledigaeth, wedi'i llywio gan asesiadau anghenion poblogaeth ac iechyd sy'n ymgorffori penderfynyddion ehangach iechyd ac sy'n ymatebol i amrywiaeth ei phoblogaeth. Mae'r Bwrdd Iechyd wedi alinio ei fodel gweithredu i gefnogi'r trawsnewid sy'n ofynnol ar gyfer cyflenwi cynaliadwy. Mae glasbrintiau gwella a thrawsnewid llwybrau yn cael eu datblygu'n barhaus, yn ogystal â chynlluniau datblygu gwasanaeth ar gyfer gwasanaethau corfforaethol. Mae cyflenwi yn cael ei arwain yn glinigol / weithredol ond yn cael ei gefnogi gan swyddogaeth	Gall y Bwrdd Iechyd fynegi a dangos tystiolaeth o'r cysylltedd rhwng ei Weledigaeth, y strategaethau sydd ar waith i gyflawni'r weledigaeth hon a'r seilwaith sydd ar waith i gyflawni'r strategaethau hyn. Mae pwrpas y sefydliad a strategaeth gwasanaeth y wladwriaeth yn y dyfodol yn cael eu cyfleu'n weithredol i'r holl staff trwy sawl sianel. Mae nodau unigol a thîm, a chymau gweithredu ategol wedi'u halinio'n glir â'r pwrpas a'r strategaeth gwasanaeth tymor hir. Mae mecanwaith cyfrannu perfformiad system, tîm a phersonol wedi'i gyflwyno – sydd wedi'i gynllunio i gysylltu pwrpas â gweithredu. Mae mesurau wedi'u hintegreiddio i'r fframwaith Gweithredu mewnol ac yn ffurfio rhan o'r mecanwaith adrodd perfformiad integredig. Cydnabyddir swyddogaeth trawsnewid a gwella'r sefydliad fel yr endid newid clinigol a newid gwasanaeth amlwg ledled GIG Cymru a thu hwnt. Gweithio mewn Partneriaeth â Phrifysgol Bangor a sefydliadau ymchwil a darparu newidiadau arbenigol eraill.	Mae defnyddio'r pwrpas a strategaeth gwasanaeth y wladwriaeth ar gyfer y dyfodol yn gyson ac yn barhaus. Gall aelodau unigol o'r gweithlu ddisgrifio pwrpas y sefydliad yn glir ac yn syml ac egluro tri disgrifiad allweddol o sut y bydd gwasanaethau'n edrych yn wahanol yn y dyfodol. Gall unigolion esbonio sut mae eu cyfraniad yn gysylltiedig â'r pwrpas hwnnw a'r rôl y maen nhw'n ei chwarae o ran y camau maen nhw'n eu cyflawni wrth gefnogi'r sefydliad i gyflawni dyluniadau'r gwasanaeth yn y dyfodol. Mae defnyddio'r nodau a'r mesurau canlyniad a phroses cysylltiedig yn gyson ac yn barhaus. Gall unigolion a thimau ddisgrifio o leiaf un nod a sut maen nhw'n cyfrannu at y nod hwnnw trwy'r rôl maen nhw'n ei chwarae o ran y gweithredoedd maen nhw'n eu cyflawni. Mae'r sefydliad yn gyson (o fewn lwfans gwall y cytunwyd arno) wrth gyflawni ei nodau strategol flwyddyn ar ôl blwyddyn. Darperir tystiolaeth gan y fframwaith mesur perfformiad, deilliannau a phrosesau. Mae eglurder rôl (ymreolaeth, cwmmpas, cysylltedd a chymhwysedd) o fewn strwythur y

Lefelau Cynnydd  Elfennau Allweddol 	0 – Dim Cynnydd	1 – Lefel Sylfaenol Derbyniwyd yr egwyddor ac ymrwymiad i weithredu	2 – Cynnydd Cynnar Cynnydd cynnar ar y gweill	3 - Canlyniadau Cyflawniadau cychwynnol	4 - Aeddfedrwydd Cyflawni canlyniadau cyson	5 - Enghreifftiol Eraill yn dysgu oddi wrth ein cyflawniadau cyson
		cydnabod llywodraethu a ffiniau statudol y sefydliad. Mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod bod y gallu i ddwysáu materion a mewnwleidiad ar ansawdd sy'n dirywio (deilliannau, gan gynnwys gofal clinigol anniogel); mae perfformiad, cynhyrchiant neu ymddygiad amhriodol yn y gweithlu yn gritigol os oes angen i system ofal gymryd camau cywiro trwy ymyriadau ar sail tystiolaeth. Bod angen i strwythurau, prosesau ac ymddygiadau (e.e. archwilio clinigol, cwynion, adrodd am ddigwyddiadau difrifol ac ati) gefnogi llif cyflym gwybodaeth o'r gwaelod i fyny ac o'r brig i lawr, gan greu dolen adborth perfformiad gweithredol sy'n rhan allweddol o sefydliad dysgu. Gyda chefnogaeth system rheoli risg i liniaru gwyrriad cwrs posibl i ffwrdd o nodau sefydliad. Pob ffactor sy'n cyfrannu at greu diwylliant lle mae'r gweithlu'n teimlo eu bod yn cael eu cefnogi i adrodd materion diogelwch a pherfformiad gwael.	wedi'u hymgorffori ar draws y Bwrdd Iechyd. Mae'r Bwrdd Iechyd yn glir bod dyluniad swydd da yn galw am fanyleb benodol o gynnwys, dulliau a'r perthnasoedd sydd eu hangen i fodloni gofynion sefydliadol, yn ogystal â gofynion cymdeithasol a phersonol deiliad y swydd neu'r gweithiwr. Mae hefyd yn amlwg yn ei ddealltwriaeth bod natur rôl unigolyn a'i safle yn strwythur y sefydliad yn effeithio ar ei agweddau a'i ymddygiad yn y gwaith, yn enwedig mewn perthynas â nodweddion megis cymhwysedd, ymreolaeth a chysylltiad.	newid cydweithredol ac ystywyth sy'n ymgorffori gweithwyr proffesiynol arbenigol o bob rhan o faes gwyddoniaeth gwella. Trosoli buddion dull safonol o ddarganfod, dylunio, darparu cynaliadwy a rheoli newid. Mae model both ac adain mewnl yn cael ei ddatblygu. Ategir y tîm craidd gan fintai gynyddol o ymarferwyr newid cyswllt achrededig o bob rhan o'r sefydliad. Daw achrediad o gymryd rhan mewn hyfforddiant trwy brofiad mewn dulliau newid a thrawsnewid.	Mae timau clinigol a gweithredol yn ceisio cefnogaeth y swyddogaeth i ddeall beth a sut i wella / trawsnewid gwasanaethau clinigol a chorfforaethol i wella ansawdd, perfformiad a chynhyrchedd sy'n cael ei yrru gan angen y boblogaeth (mae'r dinesydd wrth wraidd gwaith dylunio ar gyfer y dyfodol). Mae gweithio cydweithredol rhwng timau rheng flaen a'r timau Newid wedi'i gloi i mewn. Ategir y swyddogaeth graidd gan nifer cynyddol o ymarferwyr newid cyswllt o bob rhan o BIPBC a thu hwnt i greu Rhwydwaith Cydweithio Newid (CCN).	sefydliad yn glir i bawb. Mae darparu llwybr / proses wedi'i optimeiddio, gan fod dylunio swyddi wedi alinio gweithgareddau â phwrpas a nodau'r sefydliad. Mae arweinwyr yn ystyried ac yn hyrwyddo dyluniad swydd effeithiol yn eu timau ac ar draws y sefydliad gan fod y buddion sy'n gysylltiedig â'r gweithgaredd hwn i'w gweld trwy fetrigau perfformiad sefydliadol allweddol; gan gynnwys arolygon staff; mae llun yn dod i'r amlwg o weithlu sy'n gynhwysol, llawn cymhelliant ac wedi'i gysylltu'n agos. Mae staff yn deall pwy sy'n gwneud beth a pham ar draws swyddogaethau arwain y sefydliad, gydag eglurder atebolrwydd a chyfrifoldeb ar bob lefel. Mae'r bwrdd yn cael ei gydnabod o fewn y sefydliad a chan bartneriaid am wneud penderfyniadau cydgysylltiedig a chael eglurder o ran pwrpas a nodau. Mae'r gweithredoedd o ddylunio gwasanaeth (gosod safonau), darparu gweithredol a sicrwydd yn dryloyw - gyda gwahaniad cyfrifoldeb wedi'i osod o fewn fframwaith cydberchnogaeth. Mae staff yn deall pwy sy'n gwneud beth a pham ar draws swyddogaethau arwain y sefydliad, gydag eglurder atebolrwydd a chyfrifoldeb ar bob lefel. Ymdrinnir â materion / risgiau /

Lefelau Cynnydd  Elfennau Allweddol 	0 – Dim Cynnydd	1 – Lefel Sylfaenol Derbyniwyd yr egwyddor ac ymrwymiad i weithredu	2 – Cynnydd Cynnar Cynnydd cynnar ar y gweill	3 - Canlyniadau Cyflawniadau cychwynnol	4 - Aeddfedrwydd Cyflawni canlyniadau cyson	5 - Enghreifftiol Eraill yn dysgu oddi wrth ein cyflawniadau cyson
					Mae cynigion newid clinigol a sefydliadol bellach yn seiliedig ar dystiolaeth ac wedi'u cyd-ddylunio, gyda chynlluniau cyflawni yn defnyddio'r wybodaeth ddiweddaraf, offer mewnwelediad o wyddoniaeth newid. Mae trawsnewid ac arloesi parhaus wedi arwain at well taflwybrau deiliant, profiadau cleifion a pherfformiad ariannol flwyddyn ar ôl blwyddyn. Mae deilliannau ar gyfer gwahanol newidiadau ar draws BIPBC bellach wedi'u halinio'n llawn ac mae'n amlwg sut y bydd yn pontio'r bwlch rhwng y ffurfiau presennol ac yn y dyfodol. Mae'r Bwrdd Iechyd yn cael ei ystyried yn enghraifft dda o ran ei ddull o wneud penderfyniadau, gan flaenoriaethu ansawdd a diogelwch cleifion. Mae adborth perfformiad, rheoli risg, systemau archwilio clinigol, cwynion, adrodd digwyddiadau difrifol a systemau rheoli wedi'u hintegreiddio i ddyluniad model gweithredu'r sefydliad ar gyfer y dyfodol. Mae'r mecanweithiau â llaw a digidol yn cefnogi protocolau dwysâd lleol a chytundebau lefel gwasanaeth sy'n gysylltiedig â mesurau ansawdd, perfformiad a	penderfyniadau ar y lefel fwyaf uniongyrchol a phriodol sy'n gyson â'u datrysiad, rôl, llywodraethu statudol, a'u ffiniau. Gall arweinwyr clinigol a heb fod yn glinigol ddangos tystiolaeth glir o gyfrifoldeb ar y cyd wrth ddatblygu'r camau i fynd i'r afael â heriau mewn perthynas ag ansawdd a chynaliadwyedd. Mae cyfranogiad gweithwyr, yn enwedig mewn newid ar raddfa fawr, wedi'i gloi i mewn i fecanwaith darganfod, dylunio a darparu. Mae cynnydd mewn materion a mewnwelediad ar ansawdd sy'n dirywio (deilliannau, gan gynnwys gofal clinigol anniogel), perfformiad, cynhyrchiant neu ymddygiad amhriodol y gweithlu bellach yn arfer cyffredin ar draws y sefydliad, sydd i'w weld gan gywiriadau cwrs cyflym ar sail tystiolaeth. Mae dolenni adborth yn darparu gwybodaeth ac mae mewnwelediad yn bwydo gweithgareddau datblygu a dylunio llwybrau a gwasanaethau, datblygu strategaethau a chylchoedd cynllunio busnes. Mae cwynion, adnabod risg, datblygu lliniaru a rheoli risg bellach yn agweddau hanfodol o'r mecanweithiau gwneud penderfyniadau trwy'r sefydliad, o'r bwrdd i wardiau.

Lefelau Cynnydd  Elfennau Allweddol 	0 – Dim Cynnydd	1 – Lefel Sylfaenol Derbyniwyd yr egwyddor ac ymrwymiad i weithredu	2 – Cynnydd Cynnar Cynnydd cynnar ar y gweill	3 - Canlyniadau Cyflawniadau cychwynnol	4 - Aeddfedrwydd Cyflawni canlyniadau cyson	5 - Enghreifftiol Eraill yn dysgu oddi wrth ein cyflawniadau cyson
					chynhyrchedd, dylunio rôl swydd a phensaernïaeth gwneud penderfyniadau, pob cydran o fframwaith gweithredu perfformiad y sefydliad.	Mae rheoli logiau materion a risg yn cael ei yrru'n ddigidol. Mae gan y sefydliad ddiwylliant tryloyw a gall ddangos ei allu i ddysgu. Mae pob Digwyddiad Difrifol yn cael ei nodi, ei adrodd a'i archwilio. Mae dysgu a gwella o ddigwyddiadau diogelwch cleifion wedi'u hymgorffori ar draws y Bwrdd Iechyd. Mae'r Bwrdd yn dysgu'n rhagweithiol o'i ddull rheoli risg a'u chwariant risg trwy adolygiadau rheolaidd o'i benderfyniadau ynghylch risg.
Datblygiad Diwylliannol Gan gynnwys: Agwedd gref at ddysgu sefydliadol wedi'i ategu gan ddiwylliant o Ofal o ansawdd uchel. Diwylliant agored a thryloyw a pharodrwydd i ddysgu.	Mae diwylliant y sefydliad yn cael ei yrru gan ei brofiadau, hynny yw, o'i sefydlu; ei gyfundrefn perfformiad, ei enw da canfyddedig, yn hytrach na chan ei bwrpas a'i bobl. Mae'r ffordd yr ydym yn gwneud pethau yn parhau i gael ei ddylanwadu gan gyn-sefydliadau priodol.	Mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod bod pwrpas clir yn rhan hanfodol o greu'r amodau cywir ar gyfer darparu gofal o ansawdd uchel ar yr adeg iawn yn y lle iawn am y gost gywir. Mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod bod angen iddo fuddsoddi mewn cyd-ddylunio a datblygu gweledigaeth y sefydliad ar gyfer y diwylliant y mae'n anelu ato. Mae'n cydnabod yr angen i alinio ei fodel gweithredu, ei ffocws, a'i ymddygiadau i gefnogi hyn.	Gall y Bwrdd Iechyd flaenoriaethu gwelliant cydweithredol a datblygu i wella ei effeithiolrwydd. Mae'r fframwaith ymddygiadau arweinyddiaeth wedi'i wella o ganlyniad i ddarganfod a chyd-ddylunio, ac mae'n cael ei integreiddio i bolisiau / prosesau allweddol a thrwy'r strwythur llywodraethu a chyflawni.	Mae gwell adborth gan randdeiliaid mewnol ac allanol yn adlewyrchu ymrwymiad y Byrddau Iechyd i wella cydweithredol. Gellir gweld y fframwaith ymddygiadau arweinyddiaeth trwy strwythurau llywodraethu a chyflawni'r sefydliad, gan hyrwyddo hinsawdd o degwch, cynhwysiant, tosturi a chydraddoldeb.	Mae rhanddeiliaid mewnol ac allanol a'r gymuned Iechyd a gofal cymdeithasol ehangach yn ystyried bod y Bwrdd Iechyd yn dangos arweinyddiaeth gyson a dilys wrth greu'r amgylchedd ar gyfer perfformiad uchel cynaliadwy. Mae'r ymddygiadau arweinyddiaeth a'r model gweithredu yn cael eu hadlewyrchu trwy'r sefydliad, gan ddarparu "edefyn euraidd" o'r Bwrdd i gyswllt cleifion / dinasyddion, hynny yw, eglurder rôl / pwrpas, gwerthfawrogi cyfraniad, parchu arbenigedd a chanolbwyntio ar yr hyn sy'n bwysig.	Mae gan y Bwrdd Iechyd enw da am arwain a darparu system gref, gynhwysol a thosturiol. Mae'r Bwrdd Iechyd yn cael ei ystyried yn sefydliad sydd wedi ymrwmo i ddysgu parhaus ac yn un sy'n croesawu newid er budd pobl Gogledd Cymru. Mae'r Bwrdd Iechyd yn cael ei ystyried yn enghraifft dda o ran darparu gwasanaethau dwyieithog.

Lefelau Cynnydd  Elfennau Allweddol 	0 – Dim Cynnydd	1 – Lefel Sylfaenol Derbyniwyd yr egwyddor ac ymrwymiad i weithredu	2 – Cynnydd Cynnar Cynnydd cynnar ar y gweill	3 - Canlyniadau Cyflawniadau cychwynnol	4 - Aeddfedrwydd Cyflawni canlyniadau cyson	5 - Enghreifftiol Eraill yn dysgu oddi wrth ein cyflawniadau cyson
		Mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod bod ymddygiad arwain effeithiol a gallu rheolwyr (o'r Bwrdd i'r ward) yn rhan hanfodol o greu'r amodau cywir ar gyfer darparu gofal o ansawdd uchel ar yr adeg iawn yn y lle iawn am y gost gywir. Mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod bod y diwylliant (y ffordd yr ydym yn gwneud pethau, pan nad oes unrhyw un yn edrych) yn cael ei yrru gan ymddygiadau a phrofiadau ac, o ganlyniad, mae'n deall y bydd angen newidiadau i fynd i'r afael â'r adborth gan staff, cleifion a phartneriaid.	Mae'r strwythurau llywodraethu a chyflawni trwy'r sefydliad yn hyrwyddo ac yn grymuso gwelliant a meddwl yn arloesol trwy: - Gydnabod a gwobrwyo arddangosiad o ddysgu (hyd yn oed pan fo hyn o ganlyniad i "fethiant"); - Canolbwyntio ar gyfraniad a deilliannau, yn ogystal ag ymyriadau perfformiad; - Hyrwyddo atebolrwydd dwy ffordd (gan gydnabod ein bod yn hyrwyddo'r hyn a ganiateir gennym); - Gwerthfawrogi a dathlu cyfraniad pob elfen o'r system; - Annog system ac arweinyddiaeth meddwl ar bob lefel.	O ganlyniad i'r buddsoddiad mewn ymgysylltu ar gyfer dysgu a gweithredu gwelliannau, dangosir tystiolaeth o well ymddiriedaeth a hyder yn fewnol ac yn allanol. Gall y Bwrdd ddangos ei fod yn "mesur" y pethau y mae angen iddo, mewn perthynas â chyflawni'r strategaeth, yn hytrach na'r rhai y gall. Trwy gydol y sefydliad mae'r ffocws ar ddysgu parhaus, gan gynnwys canolbwyntio ar: - Welliant mewn deilliannau i gleifion, profiad cleifion a dinasyddion; - Grymuso staff i ganolbwyntio ar yr hyn sy'n bwysig a galluogi staff i ddatblygu gwybodaeth a sgiliau i fod y gorau y gallant fod; - Creu'r amgylchedd i staff dynnu sylw at faterion, codi pryderon, ac adrodd am gamgymeriadau / methiannau, gan wybod ei fod yn	Mae'r Bwrdd Iechyd yn cael ei ystyried yn bartner effeithiol, gan gydweithredu ar draws ffiniau sefydliadol i gefnogi gwasanaethau effeithiol i'w boblogaeth. Mae'r Bwrdd Iechyd yn cael ei ystyried yn gyflogwr o ddewis ar gyfer rolau ar bob lefel o'r sefydliad. Mae'n cael ei ystyried yn flaengar ac yn arweinydd allweddol wrth hyrwyddo dysgu gydol oes, datblygiad ac addysg i'w staff a'r gymuned ehangach. Mae'n ymwneud â gwaith i wella dyheadau ei boblogaeth ac wrth hwyluso mecanweithiau ar gyfer cyflawni'r dyheadau hyn.	Mae'r Bwrdd Iechyd yn dangos nodweddion allweddol sefydliad sy'n perfformio'n dda: - Dysgu'n barhaus - yn wybodus ac yn graff; "Newid ymlaen" - gyda phwrpas clir a nodau mesuradwy; - Ystyried ac addasadwy – yn dilyn strategaeth a dod o hyd i werth trwy aros yn ystyried ac yn addasadwy; - Gwybodaeth weithredadwy - yn trosi data yn ddadansoddeg data, yn wybodaeth, yn wybodaeth dryloyw y gallir ei gweithredu ac, yn y pen draw, yn "ddadansoddeg ragfynegol"; - Disgyblaeth ariannol - yn cydnabod nad yw gwariant uwch yn cyfateb i ansawdd uwch ac yn gwybod hynny; mae lleihau costau yn nod ansawdd dilyn; - Staffio parchus ac wedi'i optimeiddio; - Atebol ac yn canolbwyntio ar gyflawni; - Ffocysu ar y claf a medrusrwydd gweithredol - yn canolbwyntio ar safoni prosesau gofal, gan gofleidio protocolau clinigol a sicrhau mynediad di-dor i gleifion. - Cydweithwyr creadigol – partneriaethau a mentrau ar y cyd â phartneriaid,

Lefelau Cynnydd → Elfennau Allweddol ↓	0 – Dim Cynnydd	1 – Lefel Sylfaenol Derbyniwyd yr egwyddor ac ymrwymiad i weithredu	2 – Cynnydd Cynnar Cynnydd cynnar ar y gweill	3 - Canlyniadau Cyflawniadau cychwynnol	4 - Aeddfedrwydd Cyflawni canlyniadau cyson	5 - Enghreifftiol Eraill yn dysgu oddi wrth ein cyflawniadau cyson
				werth chweil ac yn bwysig.		darparwyr a rhanddeiliaid allweddol arall. • Yn cydnabod gwerth integreiddio systemau.