

# Adolygiad o Drefniadau Cynllunio'r Gweithlu – Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda

Blwyddyn archwilio: 2023

Dyddiad cyhoeddi: Gorffennaf 2023

Cyfeirnod y ddogfen: 3462A2023

Paratowyd y ddogfen hon fel rhan o waith a gyflawnir yn unol â dyletswyddau statudol.

Os ceir cais am wybodaeth y gall y ddogfen hon fod yn berthnasol iddi, tynnir sylw at y Cod Ymarfer a gyhoeddwyd o dan adran 45 Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000. Mae Cod adran 45 yn nodi'r arfer o ran trin ceisiadau a ddisgwylir gan awdurdodau cyhoeddus, gan gynnwys ymgynghori â thrydydd partiön perthnasol. Mewn perthynas â'r ddogfen hon, mae Archwilydd Cyffredinol Cymru ac Archwilio Cymru yn drydydd partiön perthnasol. Dylid anfon unrhyw ymholiadau ynglŷn â datgelu neu aildefnyddio'r ddogfen hon at Archwilio Cymru yn [swyddog.gwybodaeth@archwilio.cymru](mailto:swyddog.gwybodaeth@archwilio.cymru).

Rydym yn croesawu gohebiaeth a galwadau ffôn yn Gymraeg a Saesneg. Ni fydd gohebu yn Gymraeg yn arwain at oedi.

# Cynnwys

## **Adroddiad cryno**

Cyflwyniad 4

Canfyddiadau allweddol 6

Argymhellion 7

## **Adroddiad manwl**

Ein canfyddiadau 10

## **Atodiadau**

Atodiad 1 – Dulliau archwilio 22

Atodiad 2 – Dangosyddion wedi'u dethol ar gyfer y gweithlu 25

Atodiad 3 – Ymateb sefydliadol i'r argymhellion archwilio 32

# Adroddiad cryno

## Cyflwyniad

- 1 Mae gweithlu a gynllunnir yn effeithiol yn hanfodol i ddarparu gwasanaethau gofal o ansawdd da. Mae'r GIG yn cyflogi ystod o staff clinigol ac anghlinigol sy'n darparu gwasanaethau ar draws gofal sylfaenol, eilaidd a chymunedol, gan gynrychioli un o fuddsoddiadau mwyaf y GIG. Dros y blynyddoedd bu pryderon tra hysbys ynghylch cynaliadwyedd gweithlu'r GIG. Ac mae heriau o ran y gweithlu'n cael eu hamlygu'n rheolaidd i ni yn ein hadolygiadau archwilio a'n gweithgarwch ymgysylltu parhaus gyda chyrrff iechyd. Er gwaethaf cynnydd ar y cyfan yng ngweithwyr y GIG, mae'r pryderon hyn yn dal i fodoli. Mae'r bylchau o ran y gweithlu'n arbennig o aciwt ar gyfer proffesiynau penodol fel meddygon teulu, nyrsys, radiolegwyr, pediatregwyr ac offthalmolegwyr ([Darlun o Ofal Iechyd, 2021](#)). Ym maes nyrsio yn unig, nododd Coleg Nyrsio Brenhinol Cymru 2,900 o swyddi gwag yn ei ddadansoddiad [Niferoedd Nyrsio 2022](#). Hefyd, mae'r sector gofal cymdeithasol, sy'n ategu'r sector iechyd, yn wynebu ei faterion yntau o ran y gweithlu. Mae'r heriau hyn wedi cael eu gwaethygu gan y pandemig wrth i'r sector iechyd geisio adfer gwasanaethau.
- 2 O ystyried yr heriau cyfredol, mae cynllunio'r gweithlu mewn modd cadarn ac arloesol yn bwysicach nag erioed. Mae cynllunio'r gweithlu'n effeithiol yn sicrhau bod gwasanaethau yn awr ac yn y dyfodol yn meddu ar y gweithlu y mae ei angen i ddarparu'r lefelau o wasanaeth a ddisgwylir a hynny'n effeithiol ac yn ddiogel. Mae cynllunio'n arbennig o bwysig o ystyried faint o amser y mae ei angen i hyfforddi rhai grwpiau o staff, yn enwedig staff meddygol.
- 3 Mae angen i gynlluniau cenedlaethol a lleol ar gyfer y gweithlu ragweld y galw am wasanaethau a lefelau staffio dros y tymor byr, canolig a hir. Ond ceir ystod o ffactorau cymhleth sy'n effeithio ar dybiaethau cynllunio. Mae'r rhain yn cynnwys:
  - proffil oedran y gweithlu, patrymau ymddeol a materion treth pensiwn.
  - newidiadau mewn agweddau tuag at weithio'n llawn-amser ac yn rhan-amser.
  - datblygu talent yng Nghymru a'r gallu i ddenu talent o'r tu allan i'r wlad i ddod i Gymru.
  - trawsnewid gwasanaethau sy'n gallu newid rolau ac arwain at wneud rolau'n rhai mwy arbenigol.
- 4 Ar adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn, roedd Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda (y Bwrdd Iechyd) yn wynebu heriau sylweddol o ran y gweithlu. Yn benodol, roedd cyfraddau swyddi staff gwag yn uchel ar draws ystod o wasanaethau a phroffesiynau ac roedd materion gyda recriwtio a chadw staff. Mae'r materion hyn yn rhoi mwy o bwysau ar aelodau presennol o staff o ran eu llwyth gwaith ac yn achosi i wasanaethau ddod yn fwyfwy bregus. Yn rhannol, mae'r Bwrdd Iechyd yn ei chael hi'n anodd recriwtio oherwydd ei leoliad gwledig a'i boblogaeth sy'n heneiddio, sy'n golygu bod llai o bobl o oedran gweithio i recriwtio o'u plith yn lleol. Hefyd, mae gan y Bwrdd Iechyd weithlu sy'n heneiddio, a fydd yn lleihau niferoedd

y gweithlu ymhellach. I reoli'r heriau hyn, mae'r Bwrdd Iechyd yn dibynnu'n helaeth ar staff asiantaeth sy'n rhoi pwysau ar gostau'r gweithlu ar y cyfan ar adeg pan fo'r Bwrdd Iechyd yn wynebu pwysau ariannol sylweddol. Yn 2022-23, £585 miliwn oedd gwariant y Bwrdd Iechyd ar ei weithlu, sy'n gynydd o 45% yn y pum mlynedd ers 2018-19.

- 5 'Canolbarth a Gorllewin Cymru Iachach: Cenedlaethau'r dyfodol yn byw'n dda' yw strategaeth hirdymor y Bwrdd Iechyd ar gyfer iechyd a gofal. Mae hon yn nodi'r weledigaeth hirdymor ar gyfer gwasanaethau aciwt a chymunedol, ac mae trawsnewid y gweithlu'n elfen allweddol. Yn ganolog i'r strategaeth mae adeiladu ysbty newydd ar gyfer gofal brys a gofal wedi'i gynllunio, ailbwrpasu'r ysbtyai cyffredinol dosbarth presennol, a datblygu'r ystâd gymunedol i gefnogi gofal yn nes at adref. Yr her i'r Bwrdd Iechyd yw sicrhau bod ganddo'r gweithlu i gefnogi ei fodel gwasanaethau yn y dyfodol, ac mae angen cynllunio amserol a chadarn ar gyfer hyn. Ar adeg yr adolygiad hwn, roedd y Bwrdd Iechyd wedi adnabod safleoedd posibl ar gyfer yr ysbty newydd ond roedd yn disgwyl i Lywodraeth Cymru gymeradwyo Achos Busnes y Rhaglen.
- 6 Datblygodd y Bwrdd Iechyd ei Strategaeth ar gyfer y Gweithlu, Datblygu Sefydliadol ac Addysg (Strategaeth y Gweithlu) 2020-2030 yn 2019, cyn y pandemig. Fe gymeradwywyd Strategaeth y Gweithlu gan y Bwrdd yn 2019, gyda rhai elfennau'n cael eu diwygio ym mis Tachwedd 2021. Ar adeg ein hadolygiad, roedd y Bwrdd Iechyd yn y camau cynnar iawn o ran diweddarau Strategaeth y Gweithlu.
- 7 Mae ffocws allweddol ein hadolygiad wedi bod ar ystyried a yw ymagwedd y Bwrdd Iechyd at gynllunio'r gweithlu'n ei helpu i ymdrin yn effeithiol â heriau o ran gweithlu'r GIG yn awr ac yn y dyfodol. Yn benodol, fe wnaethom fwrw golwg ar ymagwedd strategol y Bwrdd Iechyd at gynllunio'r gweithlu, camau gweithredol i reoli heriau yn awr ac yn y dyfodol, a threfniadau monitro a goruchwyllo. Mae trefniadau gweithredol i reoli'r gweithlu megis cylchrestru dyletswyddau staff/nysys, cynllunio swyddi meddygon ymgynghorol a lleoli staff asiantaeth yn weithredol, y tu hwnt i gwmpas yr adolygiad hwn.
- 8 Caiff y dulliau a ddefnyddiwyd gennym i gyflawni ein gwaith eu crynhoi yn **Atodiad 1**.

## Canfyddiadau allweddol

Ar y cyfan, canfuom fod y **Bwrdd lechyd yn canolbwyntio'i ymdrechion yn glir ar ei heriau sylweddol o ran y gweithlu ac yn cymryd camau pragmatig i helpu i leihau risgiau. Fodd bynnag, mae angen iddo fynd ati ar frys i ddatblygu cynllun gweithredu eglur a chyfunol ar gyfer y gweithlu a mesur yr effaith y mae'n ei chael i helpu i fynd i'r afael â'r heriau sylweddol o ran y gweithlu y mae'n eu hwynebu.**

### Heriau allweddol o ran cynllunio'r gweithlu

- 9 Mae'r Bwrdd lechyd yn wynebu heriau sylweddol o ran y gweithlu fel a amlinellir ym **mharagraff 4**. Mae dangosyddion y gweithlu a gyflwynir yn **Atodiad 2** yn amlygu, er ei fod wedi cynyddu niferoedd ei weithlu'n gyson dros y degawd diwethaf, bod y Bwrdd lechyd yn dal i wynebu heriau difrifol o ran y gweithlu, sy'n bygwth sefydlogrwydd gwasanaethau. Mae gan y Bwrdd lechyd niferoedd uchel o swyddi gwag, sy'n gysylltiedig â nyrsio, bydwreigiaeth a phroffesiynau meddygol a deintyddol yn bennaf. Mae hyn wedi achosi cynnydd cyflym yn y defnydd o staff asiantaeth, a gostiodd £38 miliwn i'r Bwrdd lechyd yn 2022-23, gan achosi i sefyllfa ariannol lle'r oedd eisoes dan bwysau waethygu ymhellach. O'i gymharu, mae gan y Bwrdd lechyd drosiant staff (10%) a chyfraddau absenoldeb (6%) is na'r cyfartaledd ond mae'r rhain yn dal i achosi materion sylweddol i'w rheoli o ran y gweithlu.

### Ymagwedd strategol at gynllunio'r gweithlu

**Mae ymagwedd strategol y Bwrdd lechyd at gynllunio'r gweithlu'n seiliedig ar ddealltwriaeth gref am anghenion a'r heriau, ond mae arno angen cynllun gweithredu eglur i roi arweiniad ar gyfer cyflawni.**

- 10 Mae Strategaeth y Bwrdd lechyd ar gyfer y Gweithlu'n canolbwyntio'n glir ar fynd i'r afael â risgiau o ran y gweithlu. Gyda chymorth dadansoddiad helaeth o'r gweithlu, mae gan y Bwrdd lechyd ddealltwriaeth gadarn am y galwadau ar ei wasanaethau a thueddiadau ei wasanaethau yn awr ac yn y dyfodol, yn seiliedig ar y model gwasanaethau cyfredol. Mae'r Bwrdd lechyd hefyd yn gweithio'n dda gyda rhanddeiliaid mewnol ac allanol i ddod o hyd i ddatrysiadau cyffredin i heriau o ran y gweithlu. Fodd bynnag, nid oes cynllun gweithredu trosfwaol i roi cymorth i oruchwylio a chyflawni Strategaeth y Gweithlu.

### Camau gweithredol i reoli heriau o ran y gweithlu

**Mae'r Bwrdd lechyd yn mabwysiadu ymagwedd ragweithiol i helpu i fynd i'r afael â'i heriau o ran y gweithlu, ond mae cynaliadwyedd y gweithlu yn awr ac yn y tymor canolig yn risg sylweddol.**

- 11 Mae'r Bwrdd lechyd yn cryfhau buddsoddiad mewn capasiti a gallu corfforaethol i gynllunio'r gweithlu, ond mae pwysau gweithredol yn golygu nad oes gan arweinwyr gwasanaethau ddigon o amser i ddatblygu datrysiadau cynllunio'r

gweithlu i helpu i fynd i'r afael â heriau gweithredol. Mae gan y Bwrdd Iechyd ddealltwriaeth dda am y risgiau a allai ei atal rhag gwireddu ei uchelgeisiau o ran y gweithlu. Mae'r rhain yn ymwneud â phrinderau o fewn y gweithlu, pwysau ariannol, a diffyg eglurder ynglŷn â phrosiect mawr posibl i adeiladu ysbyty a modelau clinigol cysylltiedig yn y dyfodol. Mae heriau o ran y gweithlu hefyd yn cyfyngu ar allu'r Bwrdd Iechyd i ateb gofynion y Ddeddf Lefelau Staff Nyrsio. Mae'r Bwrdd Iechyd yn cymryd camau i fynd i'r afael â'r heriau hyn trwy ystod o weithgareddau recriwtio, cadw a datblygu. Fodd bynnag, nid yw comisiynu addysg o gymorth i sicrhau gweithlu cynaliadwy eto.

## Monitro a goruchwyllo'r modd y cyflawnir cynllun/strategaeth y gweithlu

**Er bod y Pwyllgor a'r Bwrdd yn cynnal goruchwyliaeth resymol ar heriau o ran y gweithlu mae angen ffocws cryfach ar faint yr effaith y mae camau gweithredu'n ei chael ac ar leihau risgiau o ran y gweithlu yn y tymor byr a chanolig.**

- 12 Mae'r Pwyllgor Pobl, Datblygu Sefydliadol a Diwylliant yn cael adroddiadau amserol a chynhwysfawr ar berfformiad o ran y gweithlu. Er bod rhywfaint o gysondeb â Strategaeth y Gweithlu, heb gynllun gweithredu mae'n anodd deall y cynnydd o ran ei chyflawni a pha effaith y mae'r camau gweithredu hynny'n ei chael. Mae cyfle hefyd i gymharu perfformiad yn well â sefydliadau sydd â demograffeg debyg a nodweddion tebyg o ran y boblogaeth.

## Argymhellion

### Arddangosyn 1: argymhellion

- 13 Mae **Arddangosyn 1** yn nodi'r argymhellion sy'n codi o'r archwiliad hwn. Mae'r rhain yn cynnwys graddfeydd amser a'n hasesiad o lefel y flaenoriaeth. Caiff ymateb y Bwrdd Iechyd i'n hargymhellion ei grynhoi yn **Atodiad 3**. [Bydd Atodiad 3 yn cael ei gwblhau unwaith y bydd yr adroddiad a'r ymateb sefydliadol wedi cael eu hystyried gan y pwyllgor perthnasol.]

### Argymhellion

#### Cynllun gweithredu

- A1 Canfuom nad oes cynllun gweithredu eglur, ar y cyfan i roi cymorth i gyflawni strategaeth 10 mlynedd y Bwrdd Iechyd ar gyfer y gweithlu. Dylai'r Bwrdd Iechyd sicrhau bod ei strategaeth wedi'i diweddarau ar gyfer y gweithlu'n cael

## Argymhellion

ei hategu gan gynllun gweithredu y darperir adnoddau ar ei gyfer, sy'n glir ynglŷn â blaenoriaethau cyflawni. Dylai fod ymagwedd eglur at gyflawni trwy gyfrwng rhaglen gyda deilliannau wedi'u nodi fel bod cynnydd o ran cyflawni'r cynllun ac effaith hynny'n gallu cael eu monitro'n effeithiol (**blaenoriaeth uchel**).

### Cynllunio'r gweithlu rhanbarthol

A2 Canfuom fod nifer o brosiectau trawsnewid rhanbarthol sydd ar amryw gamau o ran eu datblygiad, sydd â goblygiadau o ran y gweithlu ac y bydd angen modelau a chynlluniau gweithlu rhanbarthol ar eu cyfer. Dylai'r Bwrdd lechyd sicrhau bod y rhain yn cael eu hadlewyrchu'n ddigonol yng nghynlluniau'r gweithlu i sicrhau bod ganddo'r adnoddau y mae eu hangen i gefnogi eu datblygiad (**blaenoriaeth ganolig**).

### Cefnogi gwasanaethau

A3 Canfuom fod arweinwyr gwasanaethau'n deall eu rôl o ran cynllunio'r gweithlu fel rheol ond nad oedd pwysau gweithredol yn caniatáu digon o amser iddynt 'feddwl yn strategol' i ddatblygu datrysiadau. Dylai Tîm Cynllunio'r Gweithlu ddatblygu proses i sicrhau bod gwasanaethau'n cael cymorth yn rheolaidd gyda chynllunio'r gweithlu, er enghraifft trwy fabwysiadu model partner busnes ar gyfer cynllunio'r gweithlu (**blaenoriaeth ganolig**).

### Gwerthuso hyfforddiant cynllunio'r gweithlu

A4 Canfuom fod y Bwrdd lechyd yn cryfhau'r gallu i gynllunio'r gweithlu trwy ystod o fentrau hyfforddi, y mae rhai ohonynt yn dal i gael eu datblygu. Mae hyfforddiant yn ganolog i sicrhau bod staff yn meddu ar y gallu i gefnogi trefniadau da ar gyfer rheoli'r gweithlu, a chan hynny dylai'r Bwrdd lechyd ddatblygu fframwaith gwerthuso i fesur llwyddiant ei raglen hyfforddi (**blaenoriaeth ganolig**).

### Monitro perfformiad

A5 Canfuom, yn niffyg cynllun gweithredu eglur i ategu'r strategaeth 10 mlynedd ar gyfer y gweithlu, ei bod hi'n anodd pwysu a mesur y cynnydd o ran ei chyflawni ac effaith hynny. Rydym yn cydnabod bod y Bwrdd lechyd wrthi'n diweddarau ei strategaeth ar gyfer y gweithlu. Ond yn y cyfamser dylai roi



## Argymhellion

diweddariad i'r Pwyllgor Pobl, Datblygu Sefydliadol a Diwylliant ddwywaith y flwyddyn ar y canlynol (**blaenoriaeth uchel**):

- A. cynnydd yn erbyn y deilliannau allweddol ar gyfer llwyddiant a amlinellir yn strategaeth y gweithlu; a
- B. sut y mae camau gweithredu'n cael effaith ar leihau risgiau o ran y gweithlu, yn benodol trwy ddatblygu set o fesurau effaith mesuradwy ar gyfer Strategaeth y Gweithlu.

## Meincnodi

- A6 Mae'r Bwrdd Iechyd yn meincnodi ei fetrigau perfformiad o ran y gweithlu gyda chyrff eraill yng Nghymru, ond mae potensial i feincnodi gyda chyrff tebyg y tu allan i Gymru. Dylai'r Bwrdd Iechyd droi ei olygon at sefydliadau iechyd eraill sy'n debyg o ran eu demograffeg, daearyddiaeth a heriau, i feincnodi perfformiad a cheisio arfer da (**blaenoriaeth ganolig**).

# Adroddiad manwl

## Ein canfyddiadau

14 Mae'r tri thabl canlynol yn nodi'r meysydd yr ydym wedi'u hadolygu a'n canfyddiadau. Mae'r rhain yn canolbwyntio ar y canlynol:

- Ymagwedd y corff iechyd at gynllunio'r gweithlu'n strategol (**Arddangosyn 2**).
- Camau gweithredol i reoli heriau o ran y gweithlu (**Arddangosyn 3**).
- Monitro a goruchwyllo'r modd y cyflawnir cynllun/strategaeth y gweithlu (**Arddangosyn 4**).

### Arddangosyn 2: Ymagwedd strategol at gynllunio'r gweithlu

Mae'r adran hon yn canolbwyntio ar ymagwedd y Bwrdd Iechyd at gynllunio strategol. Ar y cyfan, canfuom fod **ymagwedd strategol y Bwrdd Iechyd at gynllunio'r gweithlu'n seiliedig ar ddealltwriaeth gref am anghenion a'r heriau, ond bod arno angen cynllun gweithredu eglur i roi arweiniad ar gyfer cyflawni.**

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno	Yr hyn a ganfuom
<p>Fe wnaethom ystyried a yw strategaeth a chynlluniau'r Bwrdd Iechyd ar gyfer y gweithlu'n debygol o fynd i'r afael â'r risgiau o ran y gweithlu yn awr ac yn y dyfodol.</p> <p>Roeddem yn disgwyl gweld strategaeth neu gynllun ar gyfer y gweithlu sydd:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Yn adnabod heriau cyfredol ac yn y dyfodol o ran y gweithlu.</li><li>• Yn cynnwys gweledigaeth ac amcanion eglur.</li></ul>	<p>Canfuom fod <b>Strategaeth y Bwrdd Iechyd ar gyfer y Gweithlu'n canolbwyntio'n glir ar fynd i'r afael â risgiau o ran y gweithlu, ond bod angen cynllun gweithredu eglur a chyfunol i'w chyflawni.</b></p> <p>Mae strategaeth y Bwrdd Iechyd ar gyfer y gweithlu o 2020-2030 yn darparu gweledigaeth ac amcanion eglur, gan nodi uchelgais y Bwrdd Iechyd i fod yn 'gyflogwr delfrydol'. Mae ei hamcanion yn canolbwyntio ar recriwtio a chadw staff, ymgysylltu â'r gweithlu, cyflawni gweithlu sy'n addas ar gyfer y dyfodol, galluogi pobl i ryddhau eu potensial, cyflawni timau sy'n perfformio ar lefel uchel, arloesi, a chyflawni effeithlonrwydd a chynhyrchiant.</p>

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno	Yr hyn a ganfuom
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yn cyd-fynd ag amcanion strategol y sefydliad a chynlluniau sefydliadol ehangach.</li> <li>• Yn cyd-fynd â chynlluniau, polisiau a deddfwriaeth sy'n berthnasol ar lefel genedlaethol, gan gynnwys y strategaeth genedlaethol ar gyfer y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol</li> <li>• Yn cael ei (h)ategu gan gynllun gweithredu eglur.</li> </ul>	<p>Yn ogystal â Strategaeth y Gweithlu, mae'r Bwrdd Iechyd yn paratoi 'Dogfen Dechnegol ar y Gweithlu' sy'n seiliedig ar ymchwil dda ac yn cael ei diweddarau'n flynyddol ac sy'n ategu ei Gynllun Tymor Canolog Integredig<sup>1</sup>. Mae'r gwaith sy'n ategu'r ddogfen hon yn archwilio heriau o ran y gweithlu a datrysiadau mewn cryn fanylder, gan ganolbwyntio ar risgiau o ran y gweithlu gweithredol a grwpiau proffesiynol, a risgiau cymdeithasol, economaidd a daearyddol ehangach a fydd yn cael effaith ar y gweithlu. Gyda'i gilydd, mae Strategaeth y Gweithlu a'r dogfennau technegol yn cyd-fynd â deddfwriaeth genedlaethol berthnasol fel Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 a Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016. Maent hefyd yn ategu'r uchelgeisiau yn y Strategaeth genedlaethol ar gyfer y Gweithlu Iechyd a Gofal Cymdeithasol. Mae Strategaeth y Gweithlu a'r dogfennau technegol hefyd yn rhoi adlewyrchiad digonol o'r uchelgeisiau yn strategaeth hirdymor y Bwrdd Iechyd. Ym mis Ebrill 2022, rhoddodd yr adolygiad Archwilio Mewnol o Strategaeth y Gweithlu a'r ddogfen dechnegol ategol sgôr sicrwydd sylweddol.</p> <p>Er bod datblygiad Strategaeth y Gweithlu'n gadarnhaol, canfuom fod angen i'r broses o'i chyflawni gael ei chydlynu'n well. Ar hyn o bryd, nid oes cynllun gweithredu trosfwaol i roi cymorth i gyflawni Strategaeth y Gweithlu. Mae'r dogfennau technegol ar y gweithlu'n cynnwys rhai camau cyflawni, ond mae angen sicrhau bod cynllun tymor byr a chanolig sy'n helpu i gydlynu'r modd y cyflawnir strategaeth y Bwrdd Iechyd ar gyfer y gweithlu. Mae angen iddo sicrhau bod blaenoriaethau cyflawni eglur, bod adnoddau'n cael eu darparu ar gyfer y cynllun, bod ymagwedd eglur at ei gyflawni trwy gyfrwng rhaglen a bod deilliannau wedi'u disgrifio fel bod y cynnydd o ran cyflawni'r cynllun ac effaith hynny'n gallu cael eu monitro'n effeithiol (<b>Argymhelliad 1</b>).</p>

<sup>1</sup> Nid oes gan y Bwrdd Iechyd Gynllun Tymor Canolog Integredig cymeradwy ar hyn o bryd; yn lle hynny mae'r Bwrdd Iechyd yn gweithio yn ôl Cynllun Blyneddol sydd wedi'i osod o fewn cyd-destun tair blynedd

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno	Yr hyn a ganfuom
<p>Fe wnaethom ystyried a oes gan y Bwrdd lechyd ddealltwriaeth dda am y galwadau ar wasanaethau yn awr ac yn y dyfodol. Roeddem yn disgwyl gweld:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Defnydd o wybodaeth ddibynadwy am y gweithlu i bennu anghenion a risg o ran y gweithlu yn y tymor byr a hwy.</li> <li>• Camau gweithredu i wella ansawdd data ar y gweithlu a mynd i'r afael ag unrhyw fylchau o ran gwybodaeth.</li> </ul>	<p>Canfuom fod <b>gan y Bwrdd lechyd ddealltwriaeth dda am y galwadau ar ei wasanaethau a thueddiadau ei wasanaethau yn awr ac yn y dyfodol, yn seiliedig ar y model gwasanaethau cyfredol.</b></p> <p>Mae gan y Bwrdd lechyd ddealltwriaeth gadarn ac esblygol am y galwadau ar ei wasanaethau a thueddiadau ei wasanaethau yn awr ac yn y dyfodol. Mae'r dogfennau technegol ar y gweithlu'n disgrifio gwybodaeth helaeth o ran dadansoddi'r gweithlu a modelu gwasanaethau, gan gynnwys mapio senarios a newidiadau i wasanaethau. Mae'r Bwrdd lechyd wedi datblygu Fframwaith Adfywio'r Gweithlu<sup>2</sup>, sydd bellach wedi cael ei fabwysiadu gan gyrff eraill yng Nghymru, y mae'n ei ddefnyddio i helpu i ganfod bylchau o ran y gweithlu a modelu datrysiadau posibl. Fodd bynnag, mae ar y Bwrdd lechyd angen dealltwriaeth fwy eglur am ei fodolau gwasanaethau yn y dyfodol ar gyfer gwasanaethau aciwt a chymunedol sy'n gysylltiedig â'r ysbyty newydd arfaethedig a newidiadau cysylltiedig i wasanaethau. Bydd hyn yn helpu i sicrhau bod cynllunio'r gweithlu ar lefel gwasanaethau'n rhoi cymorth i foderneiddio gwasanaethau, datblygu rolau newydd ac yn cefnogi cynaliadwyedd y gweithlu yn y tymor canolig a hir.</p> <p>Mae gan y Bwrdd lechyd ddata rhesymol i gefnogi gwaith i gynllunio'r gweithlu a'r arbenigedd i'w ddadansoddi. Fodd bynnag, mewn rhai achosion gellid gwella ansawdd a chysondeb rhai metrigau. Er enghraifft, er bod niferoedd cytunedig o swyddi a gyllidir<sup>3</sup>, rydym ni'n deall nad yw data ariannol a data ar y gweithlu wastad yn cyd-fynd â'i gilydd. Ceir anghysonderau hefyd yn y ffordd y caiff rhai proffesiynau neu grwpiau o staff eu codio. Mae'r Bwrdd lechyd yn cymryd camau i wella ansawdd data, a chan bod rhai o'r materion hyn yn gyffredin ar draws y GIG yng Nghymru, mae'r Bwrdd lechyd yn rhan o weithgorau cenedlaethol priodol i ganfod datrysiadau cyffredin megis Grŵp</p>

<sup>2</sup> Offeryn a ddatblygwyd gan y Bwrdd lechyd i helpu i fodelu siâp a chyflenwad y gweithlu yw Fframwaith Adfywio'r Gweithlu. Mae bellach wedi cael ei addasu i gael ei ddefnyddio ar draws GIG Cymru. Mae'r Fframwaith yn defnyddio'r chwe egwyddor i fodelu'r gweithlu, sef: 1. Darparu Adnoddau ac Ailgyflenwi (Prynu), 2. Ailddatblygu ac Ailsgilio (Adeiladu), 3. Ail-leoli ac Adnewyddu (Benthyca), 4. Cadw a Gwobrwyo (Rhwymo), 5. Datrys ac Adfywio (Adfer) a 6. Ailddarganfod ac Ailddyfeisio (Hybu).

<sup>3</sup>Mae hyn yn cyfeirio at lefelau'r gweithlu, rolau staff a bandiau Agenda ar gyfer Newid y GIG y cyllidebir yn ariannol ar eu cyfer.

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno	Yr hyn a ganfuom
	<p>Ansawdd Data Cymru Gyfan. Mae'r Bwrdd Iechyd hefyd yn cymryd camau i wella hygyrchedd data ar y gweithlu ar lefel gwasanaethau trwy ddatblygu dangosfwrdd rheoli, gan ddechrau yn gyntaf gyda'r metrigau mwyaf cyffredin megis cyfrif pennau, salwch, a hyfforddiant statudol a gorfodol.</p>
<p>Fe wnaethom ystyried a yw'r Bwrdd Iechyd yn gweithio gyda phartneriaid i helpu i ddatrys heriau cyfredol ac a ragwelir yn y dyfodol o ran y gweithlu. Roeddem yn disgwyl gweld:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ymgysylltu a gweithio effeithiol ac amserol gyda rhanddeiliaid mewnol ac allanol allweddol i fynd i'r afael â materion cyfredol ac yn y dyfodol o ran y gweithlu.</li> <li>• Datrysiadau cyffredin yn cael eu hadnabod gyda rhanddeiliaid allweddol i helpu i fynd i'r afael â heriau o ran y gweithlu.</li> </ul>	<p>Canfuom fod <b>y Bwrdd Iechyd yn gweithio'n dda gyda rhanddeiliaid mewnol ac allanol i ganfod datrysiadau cyffredin i heriau o ran y gweithlu.</b></p> <p>Yn fewnol, mae'r tîm canolog ar gyfer cynllunio'r gweithlu wedi datblygu prosesau ymgysylltu da i roi cymorth i gynllunio'r gweithlu ar lefel gwasanaethau. Canfu'r adroddiad Archwilio Mewnol fod arweinwyr gwasanaethau ar draws y Bwrdd Iechyd wedi bod yn rhan o ddatblygu dogfen dechnegol 2022-25, gydag aelodau o Dîm Cynllunio'r Gweithlu'n gweithio gyda gwasanaethau i gael dealltwriaeth well am anghenion eu gwasanaethau yn y presennol a'r dyfodol. Mae'r Tîm hefyd wedi cynnal gweithdai yn seiliedig ar y model chwe cham<sup>4</sup> gyda staff a rheolwyr, gan gynnwys Grŵp Rheoli'r Gweithlu Nyrsio a staff y gwasanaeth Ymwelwyr Iechyd, i roi cymorth gyda gwaith ehangach i gynllunio'r gweithlu. Fodd bynnag, rydym yn deall, oherwydd pwysau ar wasanaethau, bod ymgysylltiad â gwaith cynllunio'r gweithlu ar lefel gwasanaethau'n gallu amrywio. Rydym yn archwilio hyn ymhellach isod.</p> <p>Mae'r Bwrdd Iechyd hefyd yn cydnabod pwysigrwydd gweithio'n rhanbarthol i gefnogi datblygiad gwasanaethau cynaliadwy. Mae'n gweithio'n frwd gyda'r awdurdodau lleol<sup>5</sup> sy'n bartneriaid iddo ac ystod o fentrau cydweithredol rhanbarthol i ganfod datrysiadau cyffredin ar gyfer y gweithlu, megis y</p>

<sup>4</sup> Mae Addysg a Gwellu Iechyd Cymru wedi datblygu [pecyn cymorth cynllunio'r gweithlu](#) yn seiliedig ar y chwe cham canlynol: 1, Diffinio eich cynllun, 2. Mapio'r newid i wasanaethau, 3. Diffinio'r gweithlu, 4. Cyflenwad y gweithlu, 5. Diffinio'r camau gweithredu sy'n ofynnol, 6. Gweithredu a monitro.

<sup>5</sup> Mae tri awdurdod lleol yn gwasanaethu ardal y Bwrdd Iechyd, sef Cyngor Sir Gâr, Cyngor Sir Ceredigion a Chyngor Sir Penfro.

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno	Yr hyn a ganfuom
	<p>Cydweithrediad Rhanbarthol ar gyfer Iechyd (ARCH)<sup>6</sup>, Cydweithredfa Iechyd Canolbarth Cymru, Bwrdd Cyflawni Rhaglen Gweithlu Rhanbarthol Gorllewin Cymru, a'r Bwrdd Partneriaeth Rhanbarthol. Fe wnaethom nodi bod nifer o brosiectau trawsnewid rhanbarthol ar gamau amrywiol o ran eu datblygiad, sy'n dwyn goblygiadau ar gyfer y gweithlu ac y bydd angen modelau a chynlluniau gweithlu rhanbarthol ar eu cyfer. Mae'r rhain yn cynnwys prosiectau canolfan ganser, gofal llygaid a gwasanaethau thorasig De Orllewin Cymru, yn ogystal â chynlluniau i bontio gwasanaethau ar gyfer gofal cartref ac i ddatblygu cynlluniau ardaloedd lleol integredig. Dylai'r Bwrdd Iechyd sicrhau bod y prosiectau hyn yn cael eu hadlewyrchu'n ddigonol yng nghynlluniau'r gweithlu i sicrhau bod ganddo'r adnoddau y mae eu hangen i gefnogi eu datblygiad (<b>Argymhelliad 2</b>). Mae'r Bwrdd Iechyd hefyd yn ymgysylltu'n rheolaidd ag AaGIC ar faterion sy'n ymwneud â'r gweithlu ar lefel leol a rhanbarthol. Er enghraifft, mae AaGIC yn rhan o ddatblygu llwybrau gyrfa ar gyfer prosiectau trawsnewid rhanbarthol megis prosiect oncoleg heblaw llawfeddygaeth ARCH.</p>

<sup>6</sup> Partneriaeth rhwng y Bwrdd Iechyd, Bwrdd Iechyd Prifysgol Bae Abertawe a Phrifysgol Abertawe yw'r Cydweithrediad Rhanbarthol ar gyfer Iechyd (ARCH).

### Arddangosyn 3: Camau gweithredol i reoli heriau o ran y gweithlu

Mae'r adran hon yn canolbwyntio ar y camau y mae'r Bwrdd Iechyd yn eu cymryd i reoli heriau o ran y gweithlu. Ar y cyfan, canfuom fod y **Bwrdd Iechyd yn mabwysiadu ymagwedd ragweithiol i helpu i fynd i'r afael â'r heriau o ran ei weithlu, ond bod cynaliadwyedd y gweithlu yn awr ac yn y tymor canolig yn risg arwyddocaol.**

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno	Yr hyn a ganfuom
<p>Fe wnaethom ystyried a yw'r Bwrdd Iechyd wedi adnabod digon o adnoddau i roi cymorth i gynllunio'r gweithlu dros y tymor byr, canolig a hir. Roeddem yn disgwyl gweld:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Rolau a chyfrifoldebau eglur ar gyfer cynllunio'r gweithlu.</li><li>• Staff â sgiliau priodol i sicrhau bod y gweithlu'n cael ei gynllunio mewn modd cadarn.</li><li>• Digon o gapasiti o fewn y gweithlu ar draws y sefydliad i gynllunio a chyflawni strategaeth neu gynllun y gweithlu.</li><li>• Digon o adnoddau ariannol i gyflawni strategaeth neu gynllun y gweithlu.</li></ul>	<p>Canfuom fod y <b>Bwrdd Iechyd yn cryfhau buddsoddiad mewn capasiti a gallu corfforaethol i gynllunio'r gweithlu, ond bod pwysau gweithredol yn golygu nad oes gan arweinwyr gwasanaethau ddigon o amser i ddatblygu datrysiadau cynllunio'r gweithlu i helpu i fynd i'r afael â heriau gweithredol.</b></p> <p>Ers diwedd 2020, mae'r Bwrdd Iechyd wedi cryfhau buddsoddiad yn ei swyddogaeth cynllunio'r gweithlu i sicrhau bod ganddi'r capasiti a'r gallu i gyflawni Strategaeth y Gweithlu. Mae gan y gyfarwyddiaeth, dan arweiniad Cyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol, gylch gwaith eglur, ac mae wedi'i strwythuro'n briodol i roi cymorth i gynllunio'r gweithlu'n effeithiol. Mae ei thimau'n cwmpasu adnoddau ar gyfer y gweithlu a defnyddio'r gweithlu, datblygu sefydliadol a chynllunio a thrawsnewid y gweithlu. Mae gan yr olaf o'r rhain bedwar rheolwr prosiect cynllunio'r gweithlu, y mae gan bob un ohonynt gyfrifoldebau eglur am ardal ddaearyddol, grŵp proffesiynol ac agwedd thematig. Mae'r meysydd thematig hyn yn cynnwys modelu data a datrysiadau, mapio newid a gwaith ar lwybrau gyrfaol, cynllunio'r gweithlu rhanbarthol gan gynnwys ARCH, a dylunio rolau ac addysg a chomisiynu. Fe arweiniodd ad-drefnu diweddar at sefydlu Tîm Effeithiolrwydd Pobl newydd, sydd â ffocws ar roi cymorth i wella'r gweithlu gweithredol trwy sefydlogi'r gweithlu nyrsio, meddygol a phroffesiynau perthynol i iechyd, gwella cyfraddau cadw a datblygu staff.</p> <p>Yn gorfforaethol, mae gan y Bwrdd Iechyd adnoddau digonol i roi cymorth i gynllunio'r gweithlu, ond mae materion o ran capasiti ar lefel weithredol. Nododd ein grwpiau ffocws fod arweinwyr gwasanaethau'n deall eu rôl o ran cynllunio'r gweithlu fel rheol ond nad oedd pwysau gweithredol yn caniatáu digon o amser iddynt 'feddwl yn strategol' i ddatblygu datrysiadau. I helpu i fynd i'r afael â hyn, dylai tîm cynllunio'r gweithlu ddatblygu proses i sicrhau bod gwasanaethau'n cael cymorth i gynllunio'r gweithlu ar sail reolaidd, er enghraifft trwy fabwysiadu model partner busnes ar gyfer cynllunio'r</p>

## Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno

## Yr hyn a ganfuom

gweithlu (**Argymhelliad 3**). Dros amser bydd hyn hefyd yn adeiladu gallu i gynllunio'r gweithlu ar lefel weithredol.

Mae'r Bwrdd Iechyd hefyd yn cryfhau'r gallu i gynllunio'r gweithlu ac yn bwriadu ehangu hyfforddiant dros y tair blynedd nesaf. Mae hyn yn cynnwys datblygu fframwaith dysgu as asesiad anghenion ar gyfer cynllunio'r gweithlu, a fydd yn ei gwneud yn bosibl targedu hyfforddiant. Mae hyfforddiant a gynigir ar hyn o bryd yn amrywio o gymwysterau cynllunio'r gweithlu ar lefel gradd meistr i gyflwyniad i gynllunio'r gweithlu'n strategol. Roedd cyfranogwyr yn ein grwpiau ffocws yn ymwybodol fel rheol o'r hyfforddiant sydd ar gael a cheir lefel dda o ymgysylltu. Mae hyn yn gadarnhaol, ond mae'r mentrau hyfforddi'n gymharol newydd, felly mae'n anodd barnu a yw hyn yn gwella'r gallu i gynllunio'r gweithlu. Fodd bynnag, o ystyried bod hyfforddiant yn ganolog i sicrhau bod gan staff y gallu i gefnogi trefniadau da ar gyfer cynllunio'r gweithlu, dylai'r Bwrdd Iechyd geisio gwerthuso llwyddiant ei fentrau hyfforddi (**Argymhelliad 4**). Bydd angen i'r Bwrdd Iechyd ofalu hefyd nad yw pwysau gweithredol yn rhwstr i fynediad at hyfforddiant.

Mae cynllun y Bwrdd Iechyd ar gyfer y gweithlu'n cael ei gostio fel rhan o'i broses flynyddol i ddatblygu'r Cynllun Tymor Canolig Integredig ac mae cynlluniau i ddatblygu costiau tymor hwy ar gyfer y gweithlu. Mae'r Bwrdd Iechyd yn gweithio mewn amgylchedd ariannol sy'n gryn her. Mae hyn yn golygu y bydd angen i wasanaethau feddwl yn wahanol i fynd i'r afael â heriau o ran y gweithlu ac arfer rheolaeth dynnach ar wariant ar y gweithlu.

Mae'r Bwrdd Iechyd wedi adnabod arbedion effeithlonrwydd y gallai eu cyflawni trwy leihau dibyniaeth ar staff asiantaeth. Fodd bynnag, rydym yn deall bod rhai gwasanaethau'n gorwario ar staff asiantaeth. I fynd i'r afael â'r mater hwn a deall y rhesymau dros orwario, bydd cyfarfodydd Gwella Ansawdd Gyda'n Gilydd (IQT) y Bwrdd Iechyd a gyflwynwyd yn ddiweddar i ystyried perfformiad ar lefel weithredol yn canolbwyntio ar gamau gwella mewn perthynas â'r gweithlu, cyllid a gweithrediadau ac yn cysoni'r camau gwella hynny. Ymddengys fod hwn yn ddatblygiad cadarnhaol ond ar adeg yr archwiliad nid oedd y trefniadau wedi bod ar waith yn ddigon hir i ddangos newid cadarnhaol.



Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno	Yr hyn a ganfuom
<p>Fe wnaethom ystyried a oes gan y Bwrdd lechyd ddealltwriaeth dda am y risgiau yn y tymor byr a hwy a allai ei atal rhag cyflawni strategaeth neu gynllun y gweithlu. Roeddem yn disgwyl gweld:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dealltwriaeth dda am y rhwystrau posibl i gyflawni strategaeth neu gynllun y gweithlu.</li> <li>• Cynlluniau i liniaru risgiau a allai atal y sefydliad rhag gwireddu ei uchelgeisiau ar gyfer y gweithlu.</li> <li>• Risgiau o ran y gweithlu wedi'u dogfennu'n glir a gaiff eu rheoli ar y lefel briodol.</li> </ul>	<p>Canfuom, <b>er bod gan y Bwrdd lechyd ddealltwriaeth dda am y risgiau a allai ei atal rhag gwireddu ei uchelgeisiau ar gyfer y gweithlu, mai bach iawn fu effaith camau gweithredu i liniaru'r risgiau hyn hyd yma.</b></p> <p>Mae uchelgeisiau'r Bwrdd lechyd ar gyfer y gweithlu wedi'u disgrifio'n glir, ond mae ystod o risgiau a allai ei atal rhag eu gwireddu. Mae'r rhain yn ymwneud yn bennaf â phrinderau o fewn y gweithlu, pwysau ariannol, a diffyg eglurder ynghylch prosiect mawr posibl i godi ysbyty newydd<sup>7</sup> a modelau clinigol cysylltiedig yn y dyfodol. Hefyd, mae heriau o ran y gweithlu'n cyfyngu ar allu'r Bwrdd lechyd i ateb gofynion y Ddeddf Lefelau Staff Nyrsio<sup>8</sup>. Er iddo gymryd camau lliniaru ar lefelau corfforaethol a gweithredol, yn ystod 2022-23, ni chafodd 42%<sup>9</sup> o'r cylchrestrau dyletswyddau nyrsio a gynlluniwyd ar y wardiau y mae'r Ddeddf yn berthnasol iddynt eu cyflawni ac ni farnwyd eu bod yn briodol i ddiwallu anghenion cleifion.</p> <p>Yn gorfforaethol, mae risgiau arwyddocaol o ran y gweithlu yn y tymor byr a hwy'n cael eu hadlewyrchu a'u rheoli'n briodol trwy Fframwaith Sicrwydd y Bwrdd a'r gofrestr risgiau corfforaethol. Mae'r Pwyllgor Pobl, Datblygu Sefydliadol a Diwylliant yn goruchwyllo'r risgiau hyn, gan graffu'n rheolaidd ar gamau lliniaru. Mae'r pwyllgor hefyd yn adolygu risgiau gweithredol o ran y gweithlu o bryd i'w gilydd. Yn weithredol, mae Grŵp Busnes Cyfarwyddiaeth y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol yn adolygu'r gofrestr risgiau corfforaethol a chofrestrau risgiau'r gyfarwyddiaeth ac yn cadw cofrestr risgiau ar thema'r gweithlu. Fodd bynnag, mae maint yr heriau o ran y gweithlu'n golygu mai bach iawn yw'r effaith y mae</p>

<sup>7</sup> Yn ddiweddar fe gynhaliodd y Bwrdd lechyd [ymgyngoriad](#) i helpu i ddewis safle posibl ysbyty newydd ar gyfer gofal brys a gofal wedi'i gynllunio. Os bydd y cynllun hwn yn symud yn ei flaen, mae'n debygol o agor tuag at ddiwedd y degawd hwn. Ar adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn roedd y Bwrdd lechyd yn disgwyl i Lywodraeth Cymru gymeradwyo Achos Busnes y Rhaglen.

<sup>8</sup> Pasiwyd Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016 ym mis Mawrth 2016. Mae'r Ddeddf yn gosod dyletswydd ar gyrff iechyd i roi ystyriaeth i ddarparu lefelau staff nyrsio priodol. Diben hyn yw sicrhau bod gan eu nyrsys yr amser i roi'r gofal gorau posibl i gleifion. Ar hyn o bryd dim ond i wardiau meddygol a llawfeddygol aciwt i oedolion a wardiau pediatrig i gleifion mewnol y mae'r Ddeddf yn berthnasol.

<sup>9</sup> Ym mis Mai 2023, cafodd y Bwrdd yr [Adroddiad Sicrwydd Blyneddol ar Lefelau Staff Nyrsio 2022-23](#), ar gyfer y cyfnod rhwng mis Ebrill 2022 a mis Ebrill 2023. Mae'r ganran yn seiliedig ar gyfanswm y sifftiau a gofnodwyd yn ystod y cyfnod.

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno	Yr hyn a ganfuom
	<p>camau lliniaru'n ei chael ar leihau risgiau o ran y gweithlu. Mae rhai o'r trefniadau i reoli'r risgiau hyn yn gymharol newydd ac unwaith y byddant wedi ymwreiddio ac os byddant yn llwyddiannus, gallent helpu i leihau rhai heriau o ran y gweithlu. Mae'r rhain yn cynnwys y rhaglen sefydlogi (gweler yr adran isod), cyfarfodydd gwella ansawdd gyda'n gilydd i ystyried perfformiad a gwaith y Grŵp Cynllunio Pobl ac Addysg Strategol newydd<sup>10</sup>.</p>
<p>Fe wnaethom ystyried a yw'r Bwrdd Iechyd yn mynd i'r afael yn effeithiol â'i heriau cyfredol o ran y gweithlu. Roeddem yn disgwyl gweld:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adrodd a rheolaeth effeithiol ar swyddi staff gwag.</li> <li>• Camau gweithredu i wella cyfraddau cadw staff.</li> <li>• Arferion recriwtio effeithlon.</li> <li>• Comisiynu addysg a hyfforddiant iechyd sy'n seiliedig ar wir angen ymhlith y gweithlu.</li> <li>• Tystiolaeth bod y sefydliad yn moderneiddio'i weithlu i helpu i ddiwallu anghenion yn awr ac yn y dyfodol.</li> </ul>	<p>Canfuom fod <b>y Bwrdd Iechyd yn cymryd camau priodol i fynd i'r afael â heriau cyfredol o ran y gweithlu trwy ystod o weithgareddau recriwtio, cadw a datblygu. Fodd bynnag, mae heriau sylweddol yn dal i fodoli ac nid yw comisiynu addysg o gymorth i sicrhau gweithlu cynaliadwy eto.</b></p> <p>Fel canran o gyfanswm nifer y swyddi, mae gan y Bwrdd Iechyd gyfradd swyddi gwag uwch na'r holl fyrddau eraill yng Nghymru (<b>Arddangosyn 10, tudalen 29</b>), a chan hynny mae'n cynyddu ei ddefnydd o staff asiantaeth i fynd i'r afael â diffygion byrdymor yn y gweithlu (<b>Arddangosyn 8, tudalen 27</b>). Trwy ei raglen sefydlogi, mae'r Bwrdd Iechyd yn rheoli cyfraddau swyddi gwag a gwariant ar staff asiantaeth mewn modd gweithredol, gan ddefnyddio staff banc a recriwtio rhyngwladol. Dechreuodd y rhaglen ym mis Tachwedd 2022 yn ysbyty Glangwili ac o fewn ffrâm amser fer mae wedi arwain at ostyngiad bach yn y defnydd o staff asiantaeth ac effaith gadarnhaol ar les staff gyda gostyngiad mewn cyfraddau salwch a wardiau'n teimlo'n well yn ôl gwybodaeth anecdotaidd am eu bod wedi'u staffio'n llawn. O'i gymharu, mae gan y Bwrdd Iechyd yr ail gyfradd salwch isaf (<b>Arddangosyn 12, tudalen 31</b>) ond fel cyrff iechyd eraill nid yw'n cyrraedd y targed cenedlaethol.</p> <p>Mae gan y Bwrdd Iechyd hefyd y trosiant staff isaf ymhlith holl gyrff y GIG yng Nghymru, gyda'r rhan fwyaf o staff yn gadael oherwydd ymddeoliad, ymddiswyddiad gwirfoddol ac am resymau 'eraill'. (<b>Arddangosyn 9, tudalen 28</b>). Wedi dweud hynny, mae cadw staff yn dal i fod yn her allweddol y mae'r</p>

<sup>10</sup> Mae'r Grŵp Cynllunio Pobl ac Addysg Strategol (SPPEG) yn un o is-grwpiau'r Pwyllgor Pobl, Datblygu Sefydliadol a Diwylliant. Ar adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn, nid oedd y Grŵp Cynllunio Pobl ac Addysg Strategol wedi cynnal ei gyfarfod cyntaf eto.

## Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno

## Yr hyn a ganfuom

Bwrdd Iechyd yn ceisio mynd i'r afael â hi trwy ei raglen sefydlogi. Wrth i lefelau staffio ym mhob ysbty sefydlogi yn eu tro, bydd cam cadw'r rhaglen yn dechrau. Mae'r cam hwn yn canolbwyntio ar ddatrysiadau ymarferol a disgwylir iddo gynnwys adolygiadau o gylchrestru, camau gweithredu i wella trefniadau gweithio'n hyblyg, rhoi cymorth i gylchdroi staff, a chryfhau gwerthfawrogiad a phrofiad staff. Mae'r Bwrdd Iechyd eisoes wedi cyflwyno mesurau i helpu i leddfu'r pwysau costau byw trwy ganiatáu i staff gael cyfran o'u cyflogau dros gyfnod o fis. Mae trydydd cam y rhaglen yn canolbwyntio ar ddatblygu staff, trwy gyfleoedd ar gyfer datblygiad gyrfa ac estyn a helaethu cynlluniau 'tyfu eich talent eich hun' a phrentisiaethau. Dylai'r cam hwn roi cymorth pellach i gadw staff.

O ystyried y nifer sylweddol o swyddi gwag sydd gan y Bwrdd Iechyd, mae angen iddo hefyd fod ag arferion recriwtio effeithiol. Gan gydnabod bod aneffeithlonrwydd yn ei broses ar gyfer recriwtio'n fewnol, mae'r Bwrdd Iechyd yn cymryd camau i symleiddio a chanoli'r broses er enghraifft trwy ddechrau rheoli swyddi nyrsio gwag yn ganolog. Mae rhan o'r broses recriwtio'n cael ei rheoli gan Bartneriaeth Cydwasanaethau'r GIG; fodd bynnag, mae'r rhyngwyneb hwn yn achosi oedi weithiau. I liniaru'r risg yma, mae'r Bwrdd Iechyd yn gynyddol yn rheoli mwy o'r broses recriwtio'n fewnol.

Ceir gwendidau yn y broses comisiynu addysg sy'n golygu nad yw'r cyflenwad o staff sydd newydd gymhwyso'n ateb y galw. Ar gyfer 2023-24, fe gwblhaodd y Bwrdd Iechyd y broses comisiynu addysg a hyfforddiant ochr yn ochr ag adolygiad o linell sylfaen ei weithlu i sicrhau bod niferoedd comisiynu'n rhoi adlewyrchiad cywir o anghenion gwasanaethau. Fodd bynnag, mae'r Bwrdd Iechyd yn penodi niferoedd sylweddol is o staff nag y mae'n eu hyfforddi trwy'r broses gomisiynu. Er enghraifft, yn 2021, o'r 125 o'r lleoedd hyfforddi nyrsys oedolion a gomisiynwyd, dim ond 87 aeth ymlaen i weithio i'r Bwrdd Iechyd yn y diwedd. Mae hyn yn ei gwneud yn anodd cynllunio'r gweithlu a thros y blynyddoedd diwethaf mae wedi golygu bod y Bwrdd Iechyd wedi ceisio datrysiadau amgen i sicrhau gweithlu cynaliadwy. Er enghraifft, canolbwyntio ar gynlluniau tyfu eich talent eich hun a dibynnu ar recriwtio rhyngwladol. Mae'r Bwrdd Iechyd wrthi hefyd yn archwilio ffyrdd o newid y cymysgedd o sgiliau ar gyfer amryw wasanaethau bregus er enghraifft trwy archwilio'r defnydd o rolau newydd fel cymdeithion meddygol, anesthetyddion meddygol a rolau uwch-ymarferwyr, ond cyfyngedig yw'r cynnydd hyd yma.

#### Arddangosyn 4: Monitro a goruchwyllo'r modd y cyflawnir cynllun/strategaeth y gweithlu

Mae'r adran hon o'r adroddiad yn canolbwyntio ar gadernid goruchwyliaeth gorfforaethol ar risgiau o ran y gweithlu, Canfuom, **er bod y Pwyllgor a'r Bwrdd yn dal i fod â goruchwyliaeth resymol ar heriau o ran y gweithlu, bod angen ffocws cryfach ar faint yr effaith y mae camau gweithredu'n ei chael ac ar leihau risgiau o ran y gweithlu yn y tymor byr a chanolig.**

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno	Yr hyn a ganfuom
<p>Fe wnaethom ystyried a yw'r broses o gyflawni strategaeth neu gynllun y Bwrdd lechyd ar gyfer y gweithlu'n cael ei hategu gan weithgarwch monitro, goruchwyllo ac adolygu cadarn. Roeddem yn disgwyl gweld:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Trefniadau ar waith i fonitro'r cynnydd gyda strategaeth neu gynllun y gweithlu ar lefelau rheolwyr a'r pwyllgor.</li><li>• Camau gweithredu effeithiol lle nad yw cynnydd gydag elfennau o strategaeth neu gynllun y gweithlu ar y trywydd iawn.</li><li>• Adroddiadau ar berfformiad sy'n dangos effaith cyflawni strategaeth neu gynllun y gweithlu.</li><li>• Bod y sefydliad yn meincnodi perfformiad ei weithlu gyda sefydliadau tebyg.</li></ul>	<p>Canfuom fod <b>y Pwyllgor Pobl, Datblygu Sefydliadol a Diwylliant yn cael gwybodaeth amserol a chynhwysfawr am berfformiad o ran y gweithlu, ond bod angen deall yn well beth yw effaith cyflawni strategaeth y gweithlu, a chyfleodd i gymharu perfformiad yn well gyda sefydliadau tebyg.</b></p> <p>Mae'r Pwyllgor Pobl, Datblygu Sefydliadol a Diwylliant yn cael adroddiadau amserol a chynhwysfawr ar berfformiad o ran y gweithlu, ond mae'r modd yr adroddir ar gyflawni ac effaith Strategaeth y Gweithlu'n annigonol. Fel a amlygwyd yn gynharach yn yr adroddiad hwn, nid oes gan y Bwrdd lechyd gynllun gweithredu eglur i ategu Strategaeth y Gweithlu. Mae hyn yn ei gwneud yn anodd deall a yw'r Bwrdd lechyd yn llwyddo i wireddu ei uchelgeisiau strategol ar gyfer ei weithlu a'r effaith y maent yn ei chael. Mae'r Bwrdd lechyd yn diweddarau Strategaeth y Gweithlu, ond yn y cyfamser dylai ddarparu adroddiadau ddwywaith y flwyddyn ar gyfer y Pwyllgor Pobl, Datblygu Sefydliadol a Diwylliant ar gynnydd yn erbyn y deilliannau allweddol ar gyfer llwyddiant yn y strategaeth (<b>Argymhelliad 5a</b>).</p> <p>Mae'r Pwyllgor Pobl, Datblygu Sefydliadol a Diwylliant yn cael dangosfwrdd y gweithlu ym mhob cyfarfod, a dangosfwrdd manylach ddwywaith y flwyddyn. Er bod y dangosfwrdd yn gynhwysfawr iawn ac wedi'i osod allan yn dda, mae'n anodd deall a yw'r cam gweithredu y mae'r Bwrdd lechyd yn ei gymryd yn helpu i leihau ei risgiau o ran y gweithlu. Mae rhai metrigau'n dechrau dangos gwelliant. Er enghraifft, gostyngiad bach mewn gwariant ar staff asiantaeth fel canran o gyfanswm y bil cyflogau. Gallai'r gwelliannau hyn fod yn uniongyrchol gysylltiedig â mentrau fel y rhaglen sefydlogi, ond heb</p>

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno	Yr hyn a ganfuom
	<p>fesurau o effaith y strategaeth y cytunwyd arnynt yn ffurfiol mae'n anodd bod yn sicr (<b>Argymhelliad 5b</b>).</p> <p>Fel a amlygwyd yn gynharach, creffir ar Gyfarwyddiaethau o ran materion y gweithlu yn y cyfarfodydd Gwella Ansawdd Gyda'n Gilydd (IQT) a sefydlwyd yn ddiweddar i ystyried perfformiad ar lefel weithredol, a fynychir gan Gyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol neu Bennaeth Cynllunio a Thrawsnewid y Gweithlu'n Strategol. Mae cyfarwyddiaethau'n cyflwyno adroddiad ar berfformiad i'r tîm gweithredol cyn y cyfarfod gan eu galluogi i amlygu materion allweddol o ran y gweithlu. Mae'r trefniant hwn yn sicrhau bod ffocws ar faterion y gweithlu, ond gan bod hwn yn drefniant cymharol newydd, mae'n rhy gynnar i farnu ei effaith.</p> <p>Lle y bo'n bosibl, mae'r Bwrdd Iechyd yn meincnodi ei berfformiad o ran y gweithlu gyda byrddau iechyd eraill yng Nghymru, gan gymharu metrigau fel trosiant, cyfraddau salwch, amser i hurio a gwiriadau recriwtio trwy ddangosfwrdd y gweithlu. Fodd bynnag, o ystyried bod y boblogaeth a'r ddaearyddiaeth yn wahanol, mae'n anodd dwyn cymhariaeth ag ardaloedd tebyg yng Nghymru. Gan hynny, mae cyfle i'r Bwrdd Iechyd feincnodi perfformiad ei weithlu gyda sefydliadau tebyg ledled y DU ac yn rhyngwladol ac adnabod arfer da ac arloesol ganddynt (<b>Argymhelliad 6</b>).</p>

# Atodiad 1

## Dulliau archwilio

Mae **Arddangosyn 5** yn disgrifio'r dulliau a ddefnyddiwyd gennym i wneud y gwaith yma. Mae ein tystiolaeth yn gyfyngedig i'r wybodaeth a gafwyd o'r dulliau isod.

Elfen o'r ymagwedd archwilio	Disgrifiad
Dogfennau	<p>Fe wnaethom adolygu ystod o ddogfennau, gan gynnwys:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Strategaeth y gweithlu a chynllun(iau) cysylltiedig ar gyfer y gweithlu</li><li>• Cynlluniau gweithredu / cyflawni ar gyfer strategaeth y gweithlu – yn rhai lefel-uchel a gweithredol</li><li>• Tystiolaeth o werthuso strategaeth y gweithlu a/neu fentrau cysylltiedig</li><li>• Gwybodaeth a fwydodd i mewn i'r broses o ddatblygu strategaeth y gweithlu e.e. dadansoddiad o anghenion, data ar y gweithlu, ymarferion meincnodi, y galw a chynllunio capasiti, dadansoddiad o'r bylchau o ran sgiliau, sganio'r gorwel</li><li>• Tystiolaeth o ymgysylltu â rhanddeiliaid.</li><li>• Siartiau strwythur ar gyfer swyddogaethau cynllunio'r gweithlu.</li><li>• Enghreifftiau o hyfforddiant cynllunio'r gweithlu a gynigir i staff e.e. CIPD, hyfforddiant ffurfiol neu anffurfiol arall</li><li>• Cynlluniau cyllid ac adnoddau'r gweithlu</li><li>• Cofrestrau risgiau corfforaethol a gweithredol</li></ul>

Elfen o'r ymagwedd archwilio	Disgrifiad
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dogfen yn dangos y broses recriwtio a mentrau recriwtio a chadw</li> <li>• Gweithgarwch ar lefel gorfforaethol a gweithredol i oruchwylio a monitro metrigau'r gweithlu a'r modd y cyflawnir strategaeth y gweithlu</li> </ul>
Cyfweiliadau	<p>Fe wnaethom gyfweild â'r canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cyfarwyddwr Gweithredol y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol</li> <li>• Dirprwy Gyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol</li> <li>• Cyfarwyddwr Cynorthwyol Datblygu Pobl</li> <li>• Cyfarwyddwr Cyllid Cynorthwyol</li> <li>• Pennaeth Cynllunio a Thrawsnewid y Gweithlu'n Strategol</li> <li>• Pennaeth y Gweithlu – Datblygu Sefydliadol</li> <li>• Pennaeth Pobl ac Effeithiolrwydd Sefydliadol</li> <li>• Pennaeth Defnyddio Adnoddau</li> <li>• Rheolwyr Prosiect Cynllunio'r Gweithlu x 4</li> <li>• Rheolwr y Gweithlu: Systemau a Gwybodaeth am y Gweithlu</li> <li>• Partner Busnes sy'n Uwch Brisiwr</li> <li>• Cyn-gadeirydd y Pwyllgor Pobl a Datblygu Sefydliadol</li> </ul>
Grwpiau ffocws	<p>Fe gynhaliom ni ddau grŵp ffocws gyda:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• detholiad o arweinwyr gwasanaethau a oedd yn rhan o gynllunio'r gweithlu clinigol; a</li> </ul>

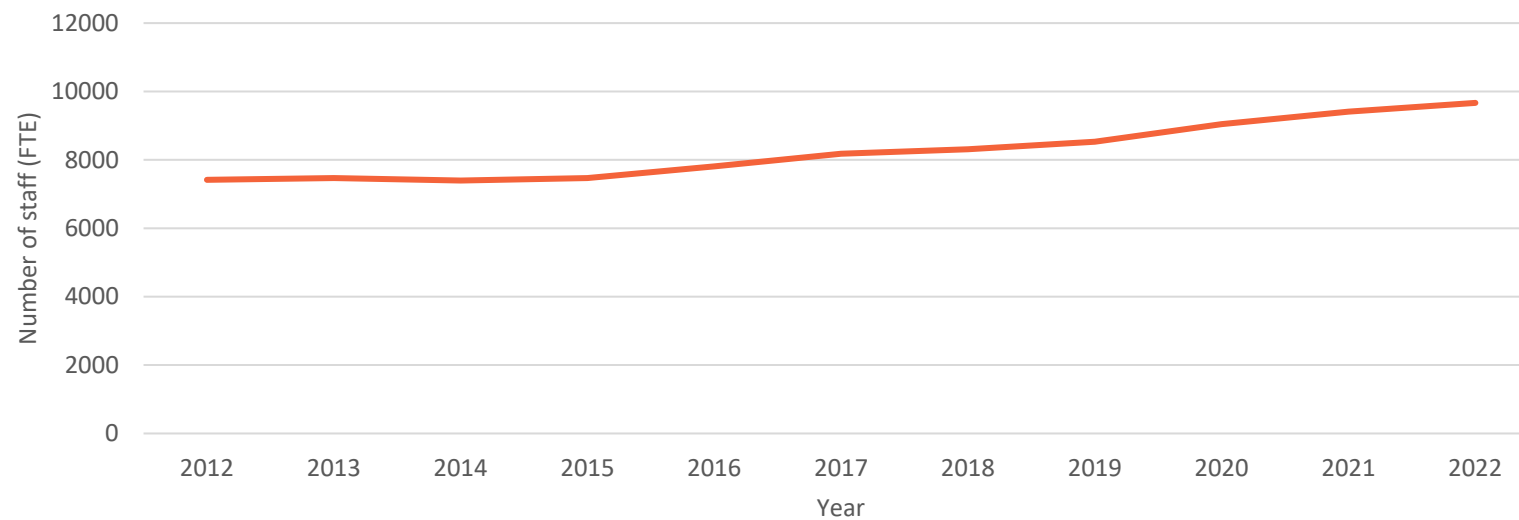
Elfen o'r ymagwedd archwilio	Disgrifiad
	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="598 304 1823 331">• detholiad o arweinwyr gwasanaethau a oedd yn rhan o gynllunio gweithlu'r gwasanaethau galluogol.</li></ul>



# Atodiad 2

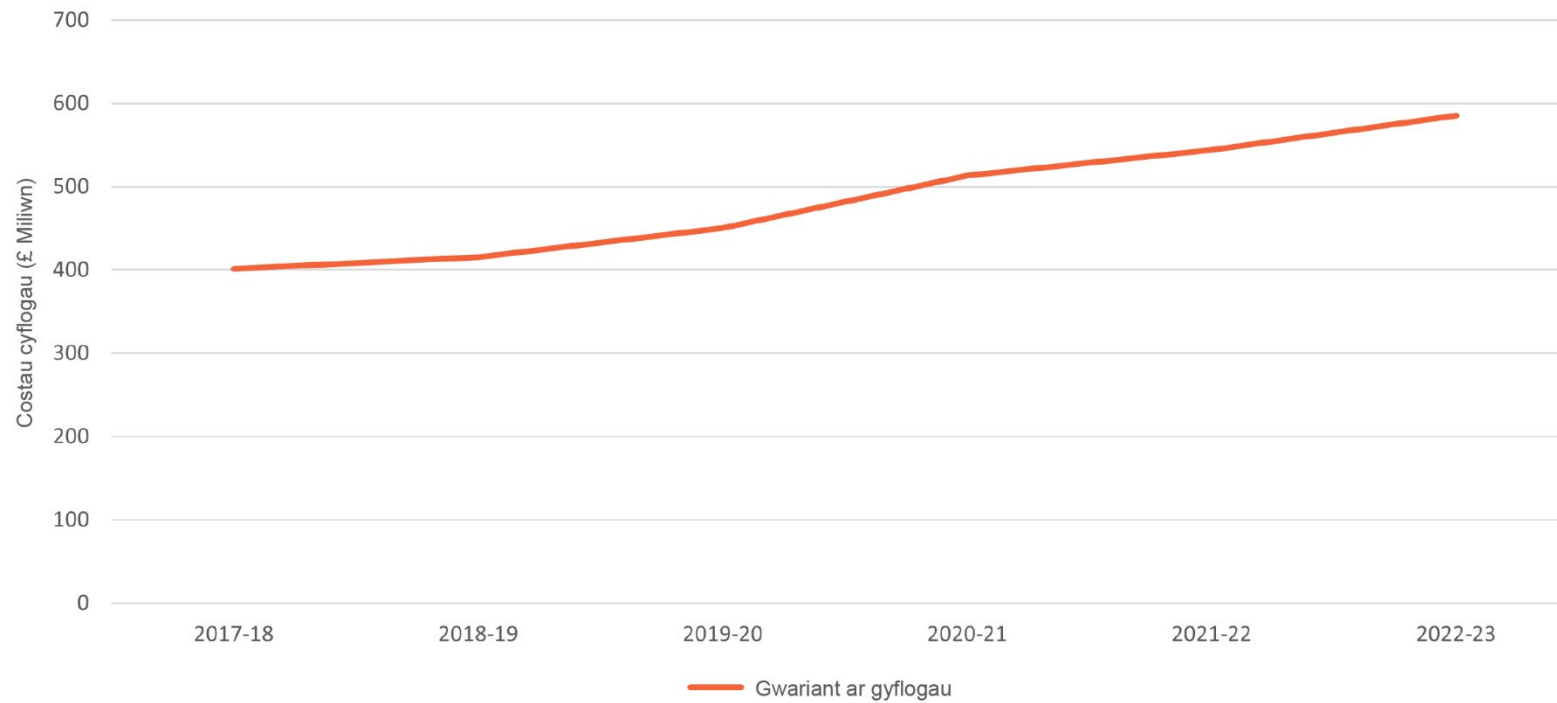
## Dangosyddion wedi'u dethol ar gyfer y gweithlu

Arddangosyn 6: Tuedd yn niferoedd y gweithlu (cyfwerth ag amser llawn), Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda



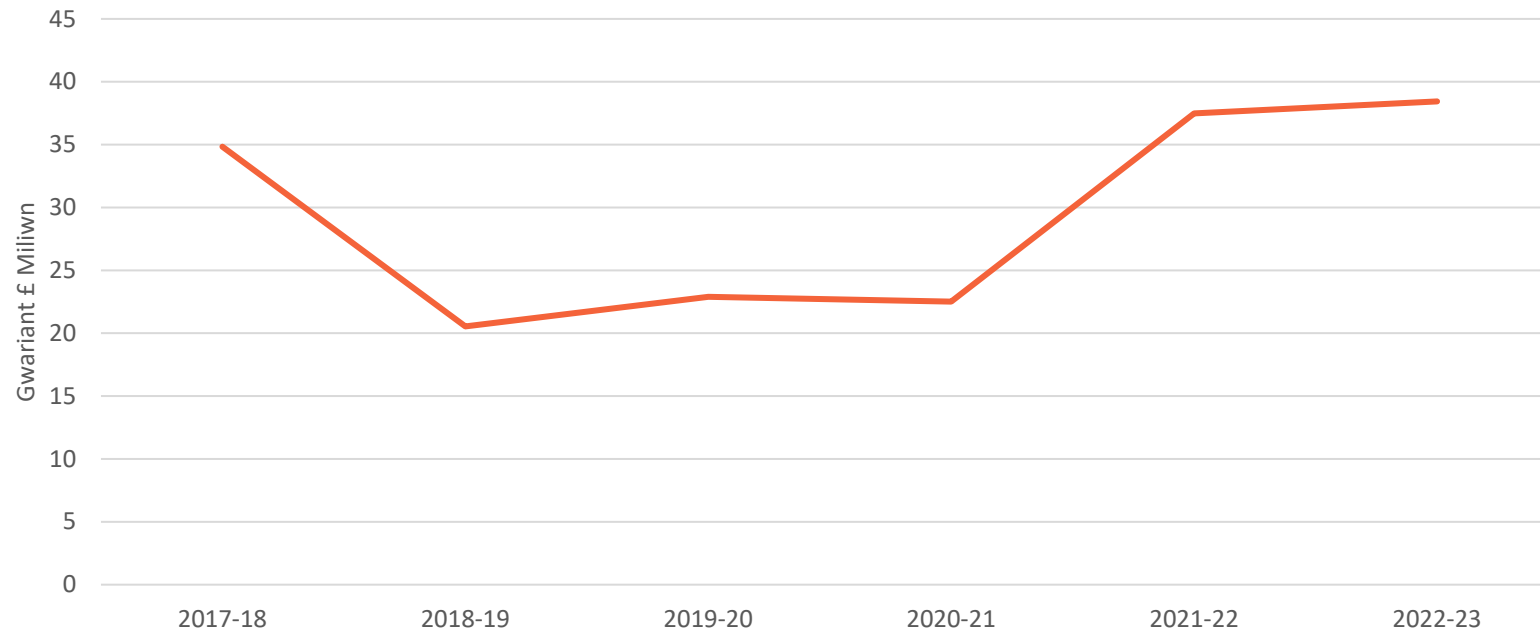
Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru, StatsCymru.

### Arddangosyn 7: Tuedd yng nghostau gwirioneddol y gweithlu, Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda



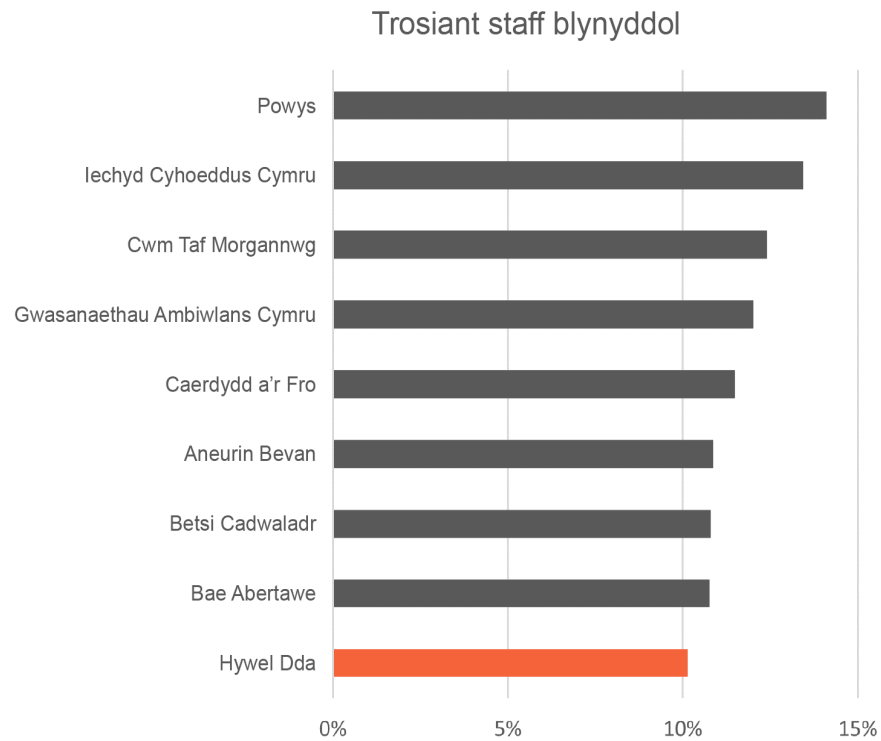
Ffynhonnell: Ffurflenni Monitro Misol a gyflwynwyd i Lywodraeth Cymru, cyfraddau chwyddiant Trysorlys EF

**Arddangosyn 8: Tuedd o ran gwariant ar staff asiantaeth o fewn y gweithlu £ Miliwn, Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda**

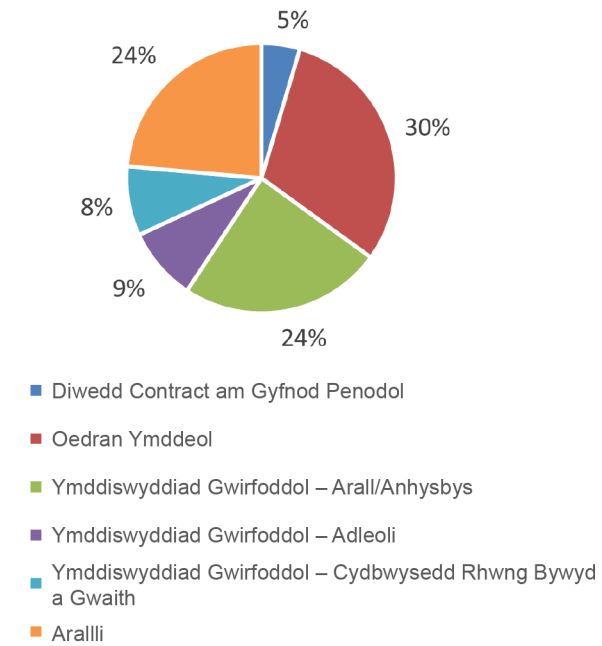


Ffynhonnell: Ffurflenni Monitro Misol a gyflwynwyd i Lywodraeth Cymru

**Arddangosyn 9: Trosiant staff blynyddol a'r rheswm dros adael, 2021-22, Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda**

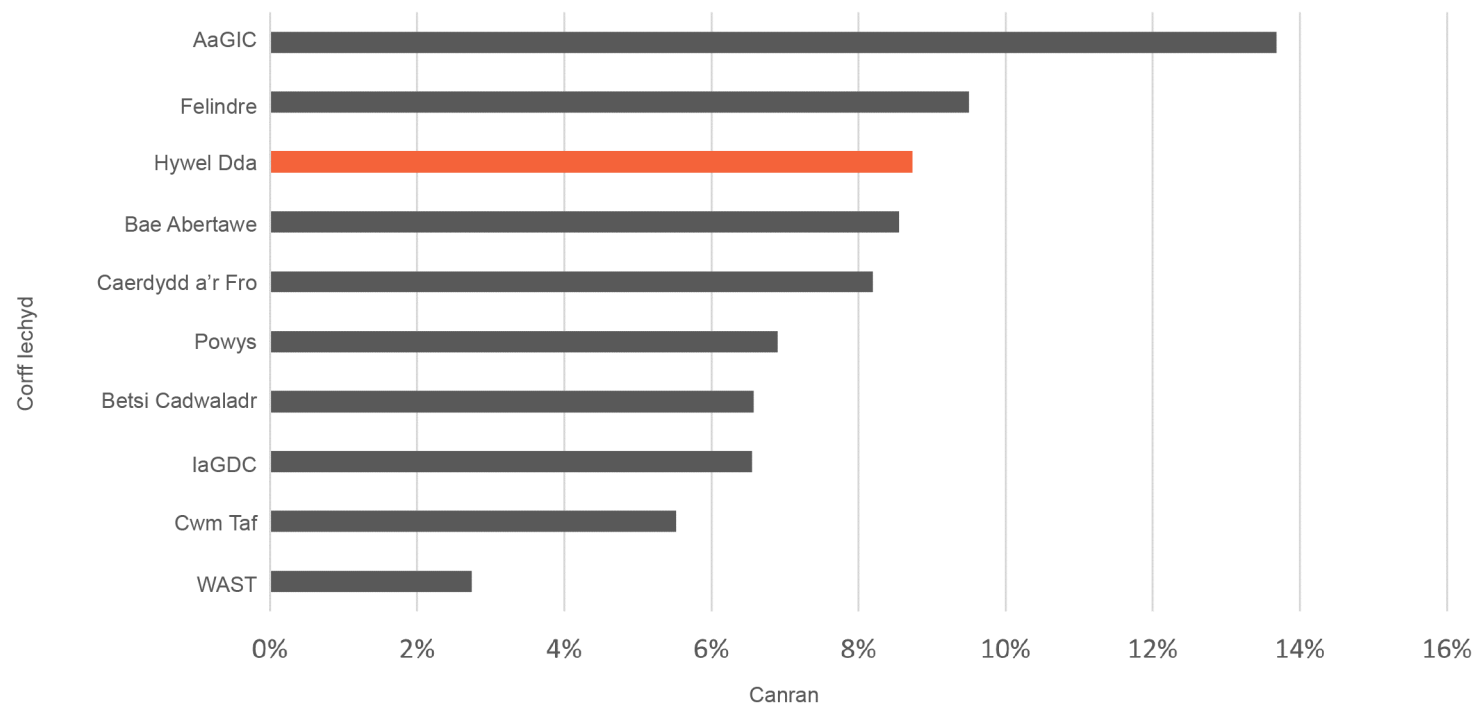


**Rhesymau dros adael y sefydliad, Hywel Dda 2021-22**



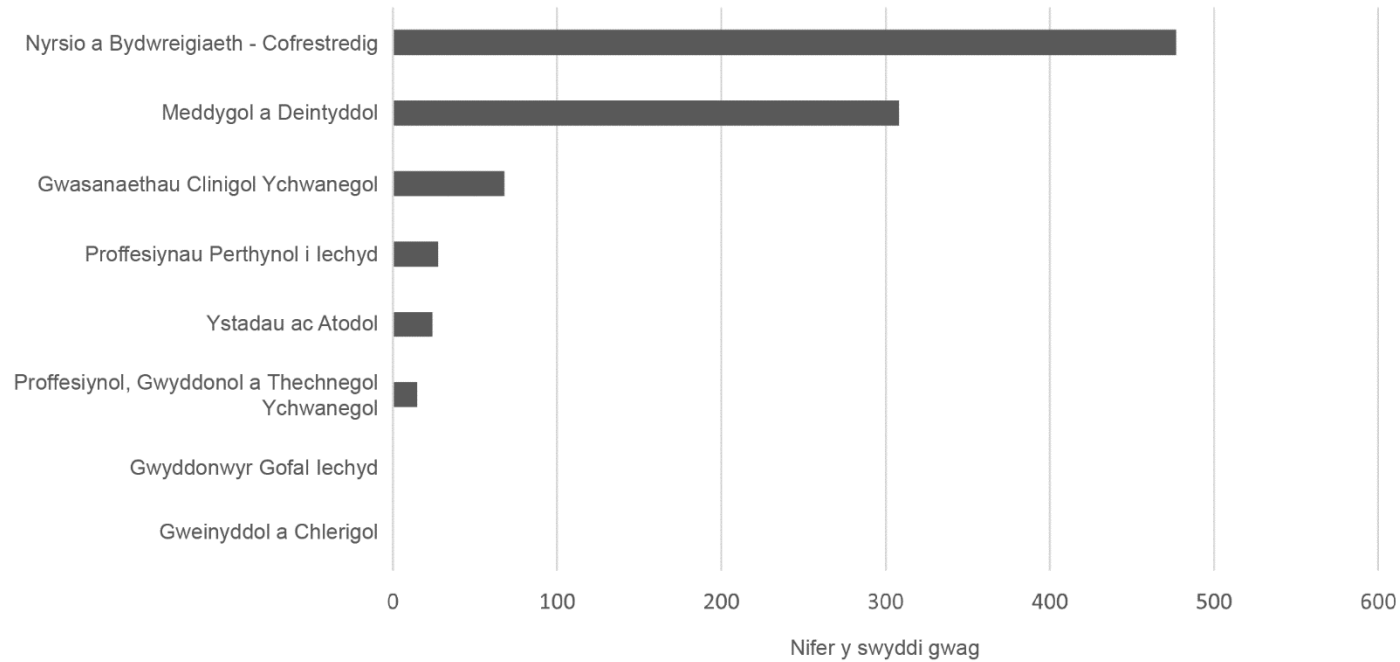
Ffynhonnell: Data ar drosiant staff a gafwyd gan Addysg a Gwella Iechyd Cymru. Cafwyd data ar y rheswm dros adael trwy gais am ddata gan y corff iechyd.

### Arddangosyn 10: Swyddi gwag fel canran o gyfanswm nifer y swyddi, o ran y sefyllfa ym mis Mawrth 2022



Ffynhonnell: cais am ddata gan y corff iechyd

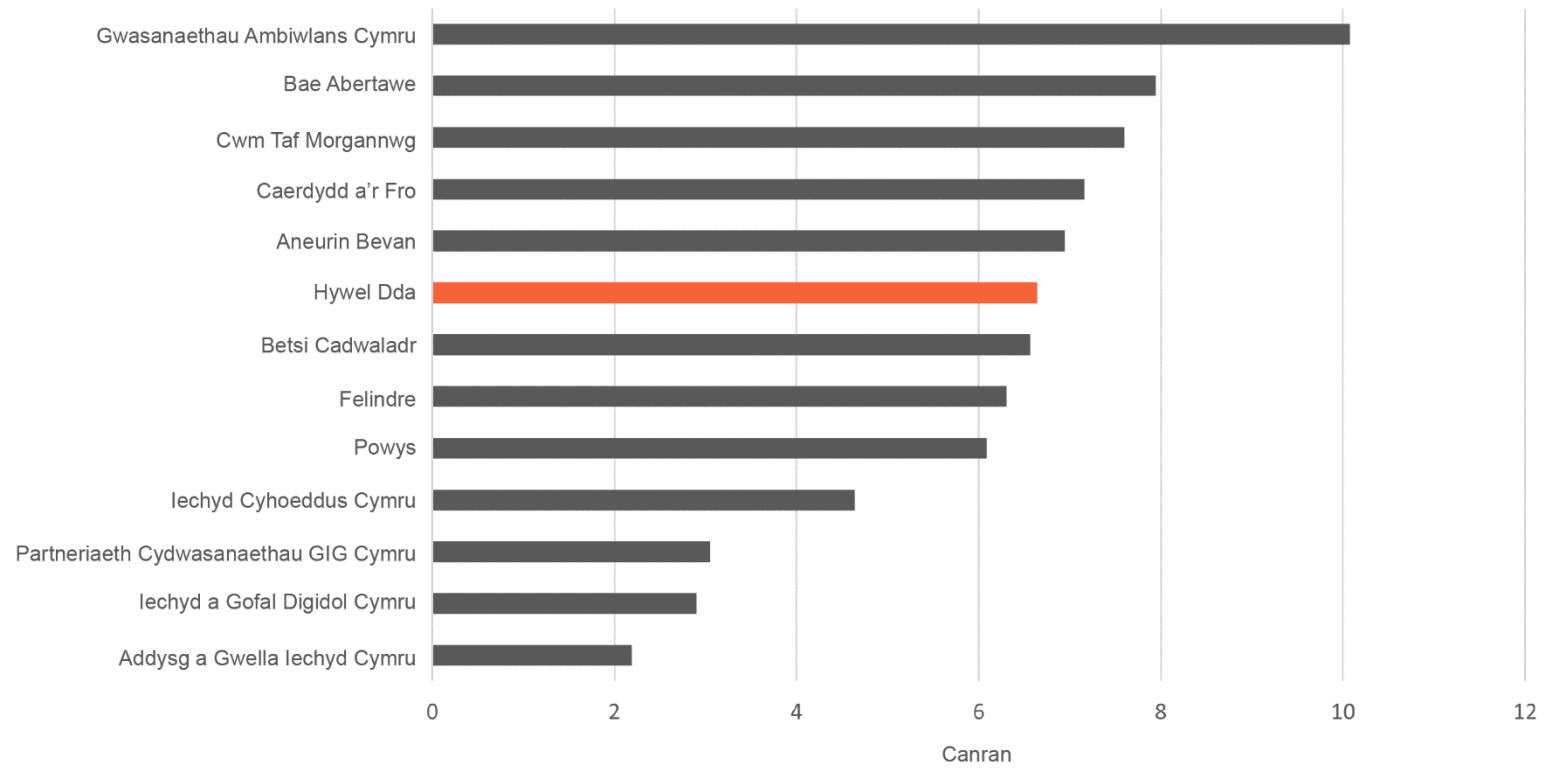
### Arddangosyn 11: Nifer y swyddi gwag (Cyfwerth ag Amser Llawn) yn Hywel Dda, fesul grŵp o staff, Mawrth 2022



Cyfrifwyd nifer y swyddi gwag yn seiliedig ar y gwahaniaeth rhwng cyfanswm nifer y swyddi a'r niferoedd gwirioneddol o staff yn eu swyddi.

Ffynhonnell: cais am ddata gan y corff iechyd

## Arddangosyn 12: Absenoldeb oherwydd salwch fesul sefydliad, 2022



Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru, StatsCymru

# Atodiad 3

## Ymateb sefydliadol i'r argymhellion archwilio

**Arddangosyn 12:** Ymateb Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda i'n hargymhellion archwilio

Cyf	Argymhelliad	Ymateb sefydliadol Nodwch yma sylwebaeth berthnasol ar y camau a gynlluniwyd mewn ymateb i'r argymhellion	Dyddiad cwblhau Nodwch pryd y bydd y camau gweithredu arfaethedig yn cael eu cwblhau	Swyddog cyfrifol (teitl)
A1	<b>Cynllun gweithredu</b> Canfuom nad oes cynllun gweithredu clir, cyffredinol i gefnogi strategaeth gweithlu 10 mlynedd y Bwrdd Iechyd. Dylai'r Bwrdd Iechyd sicrhau bod ei strategaeth gweithlu wedi'i hadnewyddu yn cael ei chefnogi gan gynllun gweithredu gydag adnoddau, sy'n glir ynghylch blaenoriaethau cyflawni. Dylai fod dull	<b>Creu cynllun gweithredu gweithlu cost / adnoddau cyffredinol ar gyfer y strategaeth 10 mlynedd</b> Datblygwyd y strategaeth gweithlu 10 mlynedd yn 2018-19 ac mae disgwyl iddi gael ei hadnewyddu i ystyried y cyd-destun a'r heriau strategol newidiol sy'n wynebu GIG Cymru h.y. ar ôl COVID, Argyfwng Costau Byw ac ati a chamau gweithredu sy'n gysylltiedig â ffocws y gweithlu.	<b>30 Ebrill 2024</b> Adnewyddu Strategaeth wedi'i chwblhau (Rhagfyr 2023 i'w gadarnhau fel rhan o'r broses cynllunio busnes blynyddol Mawrth 2024)	Cyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol  Pennaeth Cynllunio'r Gweithlu Strategol a



Cyf	Argymhelliad	Ymateb sefydliadol Nodwch yma sylwebaeth berthnasol ar y camau a gynlluniwyd mewn ymateb i'r argymhellion	Dyddiad cwblhau Nodwch pryd y bydd y camau gweithredu arfaethedig yn cael eu cwblhau	Swyddog cyfrifol (teitl)
	<p>rhaglen glir o gyflawni gyda'r canlyniadau wedi'u nodi fel y gellir monitro cynnydd ac effaith cyflawni'r cynllun yn effeithiol (<b>blaenoriaeth uchel</b>).</p>	<p>Roedd cynllun gweithredu sy'n cyd-fynd â'n Strategaeth 10 Mlynedd sy'n cwmpasu'r 3 blynedd gyntaf, fodd bynnag, mae datblygu pobl sy'n cyd-fynd â bwriad strategol yn broses ailadroddol, fe wnaethom esblygu ein dull wrth i ni aeddfedu a chynllunio'r gweithlu integredig o fewn ein strwythurau ac adeiladu gallu.</p> <p>Addaswyd Cynllun Strategol Gweithredu'r Gweithlu trwy iteriadau dilynol o'n proses Cynllunio/Cynllun Blyneddol wrth i ni ddechrau canolbwyntio ar y bylchau mwyaf hanfodol yn ein gweithlu h.y. Cynllun Gweithredu'r Gweithlu Nyrsio.</p> <p>Mae'r Cynllun Gweithlu Nyrsio wedi dangos cynnydd ac effaith yn unol â'r metrigau a ddatblygwyd ac a gafodd eu monitro fel rhan o'n dangosfwrdd perfformiad.</p>	<p><b>30 Ebrill 2025</b> Cynllun Gweithredu'r Gweithlu yn cael ei fwrw ymlaen 24/25 (gan gynnwys Cynllun Adnoddau ar gyfer Cynllun Gweithredu'r Gweithlu 24/25)</p>	<p>Trawsfurfiad</p>

Cyf	Argymhelliad	Ymateb sefydliadol Nodwch yma sylwebaeth berthnasol ar y camau a gynlluniwyd mewn ymateb i'r argymhellion	Dyddiad cwblhau Nodwch pryd y bydd y camau gweithredu arfaethedig yn cael eu cwblhau	Swyddog cyfrifol (teitl)
		Byddwn yn parhau i adeiladu ar y gwaith a nodir uchod a byddwn yn parhau i ddiffinio siâp y gweithlu yr ydym yn teimlo sydd orau i fodloni'r gofynion y cytunwyd arnynt a wynebir o fewn yr amlen ariannol sydd ar gael i'r Bwrdd lechyd, yn ôl yr angen gan geisio defnyddio adnoddau effeithlon ac effeithiol yn y tymor byr, canolig a hir. Efallai y bydd angen sawl senario.		
A2	<p><b>Cynllunio'r gweithlu rhanbarthol</b></p> <p>Canfuom fod nifer o brosiectau trawsnewid rhanbarthol ar wahanol gamau, sydd â goblygiadau i'r gweithlu a bydd angen modelu a chynlluniau rhanbarthol ar y gweithlu. Dylai'r Bwrdd lechyd sicrhau bod y rhain yn cael eu hadlewyrchu'n ddigonol yng nghynlluniau'r gweithlu i sicrhau bod ganddo'r adnoddau sydd eu hangen i gefnogi eu datblygiad (<b>blaenoriaeth ganolig</b>).</p>	<p>Rydym yn effro i sicrhau bod anghenion gweithgaredd Cynllunio'r Gweithlu Rhanbarthol yn cael eu diwallu, ac rydym yn myfyrio ar y ffordd orau y gallwn fynd i'r afael â hyn. Ar hyn o bryd, mae hyn yn cael ei amsugno trwy ARCH, Grŵp Canolbarth a Gorllewin Cymru a'r Bwrdd Rhanbarthol ar gyfer y Gweithlu.</p> <p>Adnoddau ar gyfer a) modelu a chynllunio'r gweithlu a b) piblinell gysylltiedig o'r gweithlu a ddatblygwyd i sicrhau y bydd adnoddau ar</p>	<b>Ebrill 2024</b>	<p>Cyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol</p> <p>Pennaeth Cynllunio'r Gweithlu Strategol a Trawsfurfiad</p>

Cyf	Argymhelliad	Ymateb sefydliadol Nodwch yma sylwebaeth berthnasol ar y camau a gynlluniwyd mewn ymateb i'r argymhellion	Dyddiad cwblhau Nodwch pryd y bydd y camau gweithredu arfaethedig yn cael eu cwblhau	Swyddog cyfrifol (teitl)
		gyfer cyflwyno'r rhaglenni eu hunain yn cael ei archwilio mewn partneriaeth â chwmnïau HB eraill a phartneriaid ehangach. Byddai datrysiad ar y cyd yn well ond efallai y bydd angen cyflwyno mesurau lliniaru risg yn y cyfamser.		
A3	<p><b>Cefnogi gwasanaethau</b></p> <p>Gwelsom fod arweinwyr gwasanaethau yn gyffredinol yn deall eu rôl wrth gynllunio'r gweithlu ond nid oedd pwysau gweithredol yn caniatáu digon o amser iddynt 'feddwl yn strategol' i ddatblygu atebion. Dylai Tîm Cynllunio'r Gweithlu ddatblygu proses i sicrhau bod gwasanaethau'n derbyn cymorth yn rheolaidd gyda chynllunio'r gweithlu, er enghraifft trwy fabwysiadu model partneriaeth busnes cynllunio'r gweithlu (<b>blaenoriaeth ganolig</b>).</p>	<p><b>Cefnogi gwasanaethau gyda chynllunio strategol a gweithredol ar gyfer y gweithlu</b></p> <p>Nid oes gan WOD Fodel Partner Busnes mae gennym 3 thîm gwahanol sy'n cyflawni datblygiad diwylliannol ategol (ODRM); ein cydweithwyr gweithredol yn y gweithlu sy'n hwyluso newid (prosesau OCP) a thîm cynllunio'r gweithlu.</p> <p>Rydym yn cydweithio ar draws WOD a chydag arweinwyr gwasanaeth i brofi ein dulliau o gefnogi gwasanaethau yn y tymor byr, canolig a hir. Bydd gwerthusiad yn cael ei gynnal a phapur ar werth dulliau ym mis Mawrth 2024.</p>	<p><b>Ebrill 2024</b></p> <p>Papur Gwerthuso ar Cefnogi Gwasanaethau mewn Cynllunio Gweithlu</p>	<p>Cyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol</p> <p>Pennaeth Cynllunio'r Gweithlu Strategol a Trawsfurfiad</p>

Cyf	Argymhelliad	Ymateb sefydliadol Nodwch yma sylwebaeth berthnasol ar y camau a gynlluniwyd mewn ymateb i'r argymhellion	Dyddiad cwblhau Nodwch pryd y bydd y camau gweithredu arfaethedig yn cael eu cwblhau	Swyddog cyfrifol (teitl)
A4	<p><b>Gwerthuso hyfforddiant cynllunio'r gweithlu</b></p> <p>Canfuom fod y Bwrdd Iechyd yn cryfhau gallu cynllunio'r gweithlu drwy ystod o fentrau hyfforddi, y mae rhai ohonynt yn dal i gael eu datblygu. Mae hyfforddiant yn ganolog i sicrhau bod gan staff y gallu i gefnogi cynllunio'r gweithlu da, felly dylai'r Bwrdd Iechyd ddatblygu fframwaith gwerthuso i fesur llwyddiant ei raglen hyfforddi (<b>blaenoriaeth ganolig</b>).</p>	<p><b>Gwerthuso hyfforddiant cynllunio'r gweithlu</b></p> <p>Mae'r dull gwerthuso ar y gweill a bydd adroddiad sy'n adlewyrchu'r dull a'r canlyniadau yn cael ei gynnal yn unol ag argymhelliad a chamau gweithredu o dan R3 uchod.</p>	Ebrill 2024	<p>Cyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol</p> <p>Pennaeth Cynllunio'r Gweithlu Strategol a Trawsffurfiad</p>
A5	<p><b>Monitro perfformiad</b></p> <p>Canfuom, yn absenoldeb cynllun gweithredu clir sy'n cefnogi'r strategaeth gweithlu 10 mlynedd, ei bod yn anodd mesur cynnydd ac effaith ei chyflawni. Rydym yn cydnabod bod y Bwrdd Iechyd yn adnewyddu ei strategaeth gweithlu. Ond yn y cyfamser, dylai ddiweddarau'r</p>	<p><b>Monitro perfformiad</b></p> <p>Nodwch sylwebaeth ynghylch R1 uchod a chyfeiriadau at fesur cynnydd ac effaith. Yn y cyfamser, yn benodol mewn perthynas ag A: byddwn yn gwerthuso pwyllgor PODCC ac yn cyflwyno SPPEG i ofynion cynlluniau'r gweithlu sydd ar y gweill ac yn datblygu, sy'n</p>	<p>Yn parhau gydag adolygiad <b>30 Ebrill 2024</b></p> <p><b>Hydref 2023</b> Papur i PODCC &amp; SPPEG</p>	<p>Cyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol</p> <p>Pennaeth Cynllunio'r</p>

Cyf	Argymhelliad	Ymateb sefydliadol	Dyddiad cwblhau	Swyddog cyfrifol (teitl)
	<p>Pwyllgor Datblygu a Diwylliant Sefydliadol Pobl ddwywaith y flwyddyn ar <b>(blaenoriaeth uchel)</b>:</p> <p><b>A.</b> cynnydd yn erbyn y canlyniadau allweddol ar gyfer llwyddiant a amlinellir yn strategaeth y gweithlu; a</p> <p><b>B.</b> sut mae camau gweithredu yn cael effaith ar leihau risgiau'r gweithlu, yn benodol drwy ddatblygu set o fesurau effaith mesuradwy ar gyfer Strategaeth y Gweithlu.</p>	<p>cyd-fynd â'n dull strategol a'n cynlluniau gweithredu cyfredol ac esblygol.</p> <p>Yn benodol mewn perthynas â B, unwaith eto, mae hyn ar y gweill drwy nifer o ddarnau o waith ar Fframwaith Asesu Risg ac Ymyrraeth Gweithlu; Bydd datblygu Cudd-wybodaeth a Metrigau sy'n gysylltiedig â Pherfformiad y Gweithlu ac aliniad sefydliadol pellach i Offeryn Gwireddu Budd-dal HB yn cael ei geisio i sicrhau dull strategol a gweithredol integredig o gynllunio'r gweithlu a mesur effaith.</p>		Gweithlu Strategol a Trawsfurfiad
A6	<p><b>Meincnodi</b></p> <p>Mae'r Bwrdd Iechyd yn meincnodi ei fetrigau perfformiad gweithlu gyda chyrrff iechyd eraill yng Nghymru, ond mae potensial i feincnodi gyda chyrrff tebyg y tu allan i Gymru. Dylai'r Bwrdd Iechyd edrych i sefydliadau iechyd eraill sydd â</p>	<p><b>Meincnodi</b></p> <p>Mae'r Bwrdd Iechyd wedi ymgymryd â chwmpasu i asesu sefydliadau iechyd perthnasol ar raddfa leol a rhyngwladol, cyfeirir at hyn mewn nifer o ddogfennau HB. Mae gwaith pellach yn mynd rhagddo fel rhan o welliant parhaus i'n dull o gynllunio'r gweithlu.</p>	Yn parhau hyd at <b>fis Ebrill 2024</b>	Cyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol

Cyf	Argymhelliad	Ymateb sefydliadol Nodwch yma sylwebaeth berthnasol ar y camau a gynlluniwyd mewn ymateb i'r argymhellion	Dyddiad cwblhau Nodwch pryd y bydd y camau gweithredu arfaethedig yn cael eu cwblhau	Swyddog cyfrifol (teitl)
	demograffeg, daearyddiaeth a heriau tebyg, i feincnodi perfformiad a cheisio ymarfer da ( <b>blaenoriaeth ganolig</b> ).			Pennaeth Cynllunio'r Gweithlu Strategol a Trawsfurfiad





Archwilio Cymru

1 Cwr y Ddinas

Stryd Tyndall

Caerdydd CF10 4BZ

Ffôn: 029 2032 0500

Ffacs: 029 2032 0600

Ffôn testun: 029 2032 0660

E-bost: [post@archwilio.cymru](mailto:post@archwilio.cymru)

Gwefan: [www.archwilio.cymru](http://www.archwilio.cymru)

We welcome correspondence and telephone calls in Welsh and English. Rydym yn croesawu gohebiaeth a galwadau ffôn yn Gymraeg a Saesneg.