

Adolygu Trefniadau Cynllunio'r Gweithlu — Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro

Blwyddyn archwilio: 2023

Dyddiad cyhoeddi: Ionawr 2024

Cyfeirnod y ddogfen: 3706A2023

Paratowyd y ddogfen hon yn rhan o waith a berfformiwyd yn unol â swyddogaethau statudol.

Os derbynir cais am wybodaeth y gallai'r ddogfen hon fod yn berthnasol iddi, tynnir sylw at y Cod Ymarfer a gyhoeddwyd o dan adran 45 o Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth 2000. Mae Cod adran 45 yn nodi'r arfer a ddisgwylir gan awdurdodau cyhoeddus wrth ymdrin â cheisiadau, gan gynnwys ymgynghori â thrydydd partion perthnasol. Mewn cysylltiad â'r ddogfen hon, mae Archwilydd Cyffredinol Cymru ac Archwilio Cymru yn drydydd partion perthnasol. Dylid anfon unrhyw ymholiadau ynglŷn â datgelu neu ailddefnyddio'r ddogfen hon i Archwilio Cymru yn swyddog.gwybodaeth@archwilio.cymru.

Rydym yn croesawu gohebiaeth a galwadau ffôn yn Gymraeg a Saesneg. Ni fydd gohebu yn Gymraeg yn arwain at oedi. We welcome correspondence and telephone calls in Welsh and English. Corresponding in Welsh will not lead to delay.

Cynnwys

Adroddiad cryno	
Cyflwyniad	4
Canfyddiadau allweddol	5
Argymhellion	7
Adroddiad manwl	
Ein canfyddiadau	9
Atodiadau	
Atodiad 1—Dulliau archwilio	23
Atodiad 2—Dangosyddion gweithlu dethol	25
Atodiad 3—Ymateb sefydliadol i argymhellion archwilio	31

Adroddiad cryno

Cyflwyniad

- 1 Mae gweithlu sydd wedi ei gynllunio'n effeithiol yn hanfodol i ddarparu gwasanaethau gofal o ansawdd da. Mae'r GIG yn cyflogi amrywiaeth o staff clinigol ac anghlinigol sy'n darparu gwasanaethau ar draws gofal sylfaenol, eilaidd a chymunedol, sy'n cynrychioli un o fuddsoddiadau mwyaf y GIG. Dros y blynyddoedd, mae pryderon wedi eu cofnodi'n dda am gynaliadwyedd gweithlu y GIG. Ac amlygir heriau'r gweithlu inni yn rheolaidd yn ein hadolygiadau archwilio a'n gwaith ymgysylltu parhaus â chyrrff iechyd. Er gwaethaf cynnydd cyffredinol yng ngweithwyr y GIG, mae'r pryderon hyn yn parhau. Mae bylchau yn y gweithlu yn enwedig o ddifrifol ar gyfer rhai proffesiynau megis meddygon teulu, nyrsys, radiolegwyr, pediatregwyr ac offthalmolegwyr ([Darlun o Ofal iechyd, 2021](#)). Ym maes nyrsio yn unig, adroddodd Coleg Nyrsio Brenhinol Cymru 2,900 o swyddi gwag yn ei ddadansoddiad [Niferoedd Nyrsio 2022](#). Yn ogystal â hynny, mae'r sector gofal cymdeithasol, sy'n ategu'r sector iechyd, yn wynebu ei broblemau gweithlu ei hun hefyd. Mae'r pandemig wedi gwaethygu'r heriau hyn wrth i'r sector iechyd geisio adfer gwasanaethau.
- 2 O ystyried yr heriau presennol, mae cynllunio gweithlu cadarn ac arloesol yn bwysicach nag erioed. Mae cynllunio gweithlu effeithiol yn sicrhau bod gan wasanaethau cyfredol a gwasanaethau'r dyfodol y gweithlu sydd ei angen i ddarparu'r lefelau disgwyliedig o wasanaeth yn effeithiol ac yn ddiogel. Mae cynllunio yn enwedig o bwysig o ystyried yr amser sydd ei angen i hyfforddi rhai grwpiau staff, yn enwedig staff meddygol.
- 3 Mae angen i gynlluniau gweithlu cenedlaethol a lleol ragweld y galw am wasanaethau a lefelau staffio dros y tymor byr, canolig a'r hirdymor. Ond mae ystod o ffactorau cymhleth sy'n effeithio ar ragdybiaethau cynllunio, gan gynnwys:
 - materion proffil oedran y gweithlu, ymddeoliad, a threthiant pensiwn;
 - agweddau sy'n newid, tuag at weithio llawn amser a rhan-amser;
 - datblygu talent frodorol a'r gallu i ddenu talent o'r tu allan i'r wlad, i Gymru;
 - trawsnewid gwasanaeth a all newid swyddogaethau ac arwain at gynyddu arbenigedd swyddogaethau.
- 4 Cymeradwywyd Cynllun Pobl a Diwylliant (y Cynllun Pobl) Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro (y Bwrdd Iechyd) gan y Bwrdd ym mis Ionawr 2022. Cefnogir y Cynllun Pobl gan gynllun gweithredu sy'n canolbwyntio ar y flwyddyn gyntaf y cyflawniad.
- 5 Pwyslais allweddol ein hadolygiad fu a yw dull cynllunio gweithlu y Bwrdd Iechyd yn ei helpu i fynd i'r afael yn effeithiol â heriau gweithlu cyfredol y GIG a'i heriau gweithlu yn y dyfodol. Yn benodol, gwnaethom edrych ar ddull strategol y Bwrdd Iechyd ar gyfer ymdrin â'r hyn a ganlyn: cynllunio'r gweithlu, camau gweithredol i reoli heriau cyfredol a heriau yn y dyfodol, a monitro a goruchwylio trefniadau. Mae trefniadau rheoli'r gweithlu gweithredol, megis ymdrin â rhestr y staff/y rhestr

nyrsio, cynllunio swyddi ymgynghorwyr a defnyddio staff asiantaeth yn weithredol, y tu hwnt i gwmpas yr adolygiad hwn.

- 6 Crynhoir y dulliau a ddefnyddiwyd gennym i gyflawni ein gwaith yn **Atodiad 1**.

Canfyddiadau allweddol

- 7 Yn gyffredinol, canfuom fod y **Bwrdd lechyd yn cymryd camau priodol i fynd i'r afael â'i heriau gweithlu sylweddol. Fodd bynnag, mae angen iddo sicrhau bod ganddo ddigon o adnoddau cynllunio gweithlu i gefnogi'r gwaith o gyflawni cynllun pobl y Bwrdd lechyd a deall yn well effaith y camau y mae'n eu cymryd.**

Heriau allweddol i gynllunio'r gweithlu

- 8 Mae'r Bwrdd lechyd yn wynebu heriau gweithlu sylweddol ar draws amrywiaeth o wasanaethau a phroffesiynau, gan achosi mwy o bwysau llwyth gwaith ar aelodau staff presennol. Mae dangosyddion y gweithlu a gyflwynir yn **Atodiad 2** yn amlygu, er bod y Bwrdd lechyd wedi cynyddu niferoedd ei weithlu yn raddol yn ystod y degawd diwethaf, ei fod yn dal i wynebu heriau gweithlu difrifol o ran recriwtio a chadw, sy'n bygwth sefydlogrwydd gwasanaethau. Mae hyn wedi achosi cynnydd sylweddol yn y defnydd o staff asiantaeth, a gostiodd dros £28 miliwn i'r Bwrdd lechyd yn 2022–23, gan waethygu sefyllfa ariannol sydd eisoes o dan bwysau. Mae trosiant staff (11.5%) a chyfraddau salwch (7%) y Bwrdd lechyd ymhlith yr uchaf yng Nghymru ac maent yn cyflwyno heriau sylweddol. Yn 2022–23, £879 miliwn oedd gwariant gweithlu y Bwrdd lechyd, sy'n gynnydd o 30% yn y pedair blynedd ers 2018–19. Gallai pwysau ariannol sy'n wynebu'r Bwrdd lechyd beri risg i gynaliadwyedd y gweithlu yn y tymor byr a'r tymor hwy, er y byddai cynllunio gweithlu effeithiol yn cefnogi defnydd mwy effeithlon ac effeithiol o adnoddau presennol y Bwrdd lechyd.

Dull strategol o gynllunio'r gweithlu

- 9 **Mae'r Bwrdd lechyd yn glir am ei heriau gweithlu ac mae'n cymryd camau i wella ei dull strategol. Fodd bynnag, mae cyfleoedd i wella'r dadansoddiad o'r broses o gynllunio'r gweithlu ac i sicrhau mwy o bwyslais ar fynd i'r afael â risgiau yn y dyfodol.**
- 10 Mae Cynllun Pobl y Bwrdd lechyd yn canolbwyntio'n glir ar fynd i'r afael â heriau gweithlu yn y tymor byr a'r tymor canolig, ond mae angen mwy o sylw ar fynd i'r afael â risgiau hirdymor. Er bod y Bwrdd lechyd ar y camau cychwynnol o ddeall ei gapasiti gwasanaeth cyfredol, mae angen iddo gryfhau y modd mae'n rhagweld galw'r gwasanaeth er mwyn ei alluogi i fodelu a chynllunio ar gyfer y dyfodol. Mae'r Bwrdd lechyd yn gweithio'n effeithiol gyda rhanddeiliaid mewnol ac allanol er mwyn dod o hyd i atebion a rennir i heriau gweithlu cyfredol ac yn y dyfodol.

Camau gweithredol i reoli heriau gweithlu

- 11 **Mae'r Bwrdd Iechyd yn rheoli heriau ei weithlu yn rhagweithiol, er bod angen iddo gynnal ei drefniadau i fynd i'r afael â risgiau tymor canolig ac yn y dyfodol. Efallai y bydd angen adnoddau ychwanegol hefyd i gefnogi'r gwaith arfaethedig yn effeithiol.**
- 12 Mae gan y Bwrdd Iechyd fwriad clir o wella'r gallu i gynllunio'r gweithlu ond dylai sicrhau bod ganddo'r adnoddau i gefnogi'r broses o gyflawni ei Gynllun Pobl. Mae ganddo ddealltwriaeth dda o'r risgiau a allai ei atal rhag cyflawni ei uchelgeisiau gweithlu, ond ychydig iawn o effaith y mae'r camau i liniaru'r risgiau hyn wedi ei chael hyd yn hyn. Mae'r Bwrdd Iechyd hefyd yn canolbwyntio'n briodol ar heriau cyfredol ei weithlu ar lefel weithredol drwy amrywiaeth o weithgareddau recriwtio, cadw a datblygu. Fodd bynnag, mae heriau sylweddol sy'n parhau, ac nid yw comisiynu addysg yn cefnogi gweithlu cynaliadwy eto, ac mae hyn yn gadael bylchau mewn rhai meysydd allweddol.

Monitro a goruchwyllo'r cynllun gweithlu/y broses o gyflawni'r strategaeth

- 13 **Goruchwylir perfformiad gweithredol y gweithlu yn effeithiol. Fodd bynnag, mae angen i'r Bwrdd Iechyd ddeall yn well a yw ei Gynllun Pobl yn gwneud gwahaniaeth.**
- 14 Mae'r Pwyllgor Pobl a Diwylliant sydd newydd ei sefydlu yn dechrau derbyn adroddiadau perfformiad y gweithlu amserol a chynhwysfawr, ond mae angen i'r Bwrdd Iechyd gryfhau'r pwyslais ar effaith gweithredoedd y Cynllun Pobl.

Argymhellion

- 15 Manylir ar yr argymhellion sy'n deillio o'r archwiliad hwn yn **Arddangosyn 1**. Mae'r rhain yn cynnwys amserlenni a'n hasesiad blaenoriaeth. Crynhoir ymateb y Bwrdd lechyd i'n hargymhellion yn **Atodiad 3**.

Arddangosyn 1: argymhellion

Argymhellion

Adolygu blaenoriaethau y Cynllun Pobl

- A1 Canfuom fod y Bwrdd lechyd wedi adnewyddu ei strategaeth hirdymor, 'Siapio ein Llesiant yn y Dyfodol', yn ddiweddar. Pan fydd y Bwrdd lechyd yn adolygu ei flaenoriaethau Cynllun Pobl, dylai sicrhau ei fod yn cefnogi'r broses o gyflawni strategaeth hirdymor newydd y Bwrdd lechyd, sef 'Siapio ein Llesiant yn y Dyfodol' (**blaenoriaeth ganolig**).

Rhannu'r hyn a ddysgwyd

- A2 Er mwyn helpu i sicrhau cysondeb yr wybodaeth am y gweithlu, dylai'r Bwrdd lechyd rannu'r ddogfen llinell sylfaen a ddatblygwyd gan y Bwrdd Clinigol Plant a Menywod â phroffesiynau clinigol eraill i sicrhau eu bod yn mabwysiadu dull cyson (**blaenoriaeth uchel**).

Gwerthuso'r strwythur newydd

- A3 Er bod y Tîm Pobl a Diwylliant wedi ei ailstrwythuro i sicrhau cysondeb â'r Strategaeth Pobl, canfuom fod adnoddau annigonol ar gyfer cynllunio gweithlu strategol. Yn benodol, nid oes rheolwr cynllunio gweithlu penodol a dim ond cyfran o swyddogaeth Penaethiaid Pobl a Diwylliant yw cynllunio'r gweithlu. Pan fydd y strwythur newydd wedi bod yn weithredol ers blwyddyn, dylai'r Bwrdd lechyd werthuso'r strwythur newydd er mwyn asesu a oes gan Fyrddau Clinigol ddigon o gymorth cynllunio gweithlu strategol. Dylid adrodd canfyddiadau'r gwerthusiad ac unrhyw gamau gwella i'r Pwyllgor Pobl a Diwylliant (**blaenoriaeth ganolig**).

Ailddechrau'r hyfforddiant cynllunio gweithlu

- A4 Canfuom fod y Bwrdd lechyd wedi cryfhau'r gallu i gynllunio'r gweithlu drwy ddarparu gweithdai hyfforddi, ond oherwydd capasiti cyfyngedig, fod yr hyfforddiant hwn wedi dod i ben erbyn hyn. Dylai'r Bwrdd lechyd aildechrau ei hyfforddiant cynllunio gweithlu er mwyn galluogi gwasanaethau i gynllunio modelau gweithlu cynaliadwy (**blaenoriaeth uchel**).

Argymhellion

Rheoli risgiau

- A5 Mae graddfa heriau gweithlu y Bwrdd Iechyd yn golygu bod y camau y mae'n eu cymryd yn cael effaith gyfyngedig ar leihau risgiau gweithlu. Mae gan gynlluniau clinigol lefel uchel a chynlluniau llinell sylfaen gweithlu y Bwrdd Clinigol y potensial o dynnu sylw at risgiau gweithlu newydd. Dylai'r Bwrdd Iechyd adolygu'r wybodaeth yn ei gofrestrau risg corfforaethol a strategol, gan ddefnyddio mewnwelediad newydd o'r cynlluniau clinigol lefel uchel a chynlluniau llinell sylfaen y gweithlu, er mwyn nodi ffynonellau sicrwydd ychwanegol posibl a risgiau newydd (**blaenoriaeth uchel**).
-

Monitro perfformiad

- A6 Canfuom ei bod yn anodd mesur cynnydd ac effaith y broses o gyflawni Cynllun Pobl y Bwrdd Iechyd ar hyn o bryd. Mae angen i'r Bwrdd Iechyd gryfhau ei bwyslais ar yr effaith y mae cyflawni'r Cynllun Pobl yn ei chael, a dylai roi'r wybodaeth ddiweddaraf ar gynnydd ac effaith hyn i'r Pwyllgor Pobl a Diwylliant ddwywaith y flwyddyn (**blaenoriaeth uchel**).

Adroddiad manwl

Ein canfyddiadau

16 Mae'r tri thabl canlynol yn nodi'r meysydd yr ydym wedi eu hadolygu a'n canfyddiadau. Mae'r rhain yn canolbwyntio ar yr hyn a ganlyn:

- dull cynllunio gweithlu strategol y corff gwasanaeth iechyd (**Arddangosyn 2**);
- camau gweithredol i reoli heriau gweithlu (**Arddangosyn 3**); a
- monitro a goruchwylio'r cynllun gweithlu/y broses o gyflawni'r strategaeth (**Arddangosyn 4**).

Arddangosyn 2: dull cynllunio gweithlu strategol y Bwrdd lechyd

Mae'r adran hon yn canolbwyntio ar ddull cynllunio strategol y Bwrdd lechyd. Ar y cyfan, canfuom fod **y Bwrdd lechyd yn glir am ei heriau gweithlu a'i fod yn cymryd camau i wella ei ddull strategol. Fodd bynnag, mae cyfleoedd i wella'r dadansoddiad o'r broses o gynllunio'r gweithlu ac i sicrhau mwy o bwyslais ar fynd i'r afael â risgiau yn y dyfodol.**

Yr hyn yr oeddem yn edrych arno	Yr hyn a ganfuwyd gennym
<p>Gwnaethom ystyried a yw strategaeth a chynlluniau gweithlu y Bwrdd lechyd yn debygol o fynd i'r afael â'r risgiau i'r gweithlu presennol ac yn y dyfodol. Roeddem yn disgwyl gweld strategaeth neu gynllun gweithlu sy'n gwneud yr hyn a ganlyn:</p> <ul style="list-style-type: none">• adnabod heriau gweithlu cyfredol ac yn y dyfodol;• bod â gweledigaeth ac amcanion clir;	<p>Canfuom fod Cynllun Pobl y Bwrdd lechyd yn canolbwyntio'n glir ar fynd i'r afael â heriau gweithlu yn y tymor byr a'r tymor canolig, ond bod angen mwy o sylw ar nodi a thargedu meysydd penodol sydd angen gwelliannau.</p> <p>Mae Cynllun Pobl 2022–25 y Bwrdd lechyd yn rhoi pwyslais clir a rhesymegol ar wella llesiant, cynhwysiant, gallu ac ymgysylltiad ei weithlu. Mae ei amcanion lefel uchel yn canolbwyntio ar:</p> <ul style="list-style-type: none">• adeiladu modelau gweithlu di-dor;• bod â gweithlu brwdfrydig ac iach sy'n ymgysylltu;• denu, recriwtio a chadw ei staff;• bod â gweithlu sy'n barod yn ddigidol;• darparu cyfleoedd addysg a dysgu;

- alinio ag amcanion strategol y sefydliad a chynlluniau sefydliadol ehangach;
- cyd-fynd â chynlluniau, polisïau a deddfwriaeth cenedlaethol perthnasol, gan gynnwys strategaeth gweithlu cenedlaethol ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol; a
- chael ei gefnogi gan gynllun gweithredu clir.

- arweinyddiaeth ac olyniaeth; a
- bod â gweithlu digonol a chynaliadwy.

Mae'r Bwrdd Iechyd yn dechrau gwella sut mae'n nodi ei heriau sy'n benodol i'r gweithlu gan ddefnyddio ei gynlluniau llinell sylfaen y gweithlu fel man cychwyn, er bod y dystiolaeth bresennol yn gyfyngedig. Nid yw'r heriau y mae'n eu disgrifio yn y Cynllun Pobl yn asesiad cynhwysfawr nac yn ddigon penodol i helpu'r sefydliad i dargedu ei weithgaredd gwella.

Mae'r Cynllun Pobl yn cefnogi'n briodol yr uchelgeisiau a nodir yn Strategaeth Gweithlu Cenedlaethol ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol¹, gan ddefnyddio'r un saith thema genedlaethol a osodir yng nghyd-destun Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro. Mae'r Cynllun Pobl hefyd yn gyson â deddfwriaeth cenedlaethol perthnasol, megis Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016, a Safonau'r Gymraeg². Mae'r Cynllun Pobl yn cefnogi'r broses o gyflawni strategaeth hirdymor y Bwrdd Iechyd, a'r Cynllun Blynyddol³ drwy raglen alluogi Llunio ein Gweithlu i'r Dyfodol. Mae'r Bwrdd Iechyd wedi adnewyddu ei strategaeth hirdymor, 'Siapio ein Llesiant yn y Dyfodol' yn ddiweddar, gan sicrhau cymeradwyaeth y Bwrdd ym mis Gorffennaf 2023. Yn rhan o waith blynyddol y Bwrdd Iechyd o adolygu blaenoriaethau'r Cynllun Pobl, dylai'r Bwrdd Iechyd gymryd y cyfle i sicrhau ei fod yn gyson â'r strategaeth hirdymor newydd, 'Siapio ein Llesiant yn y Dyfodol' (**Argymhelliad 1**).

Cefnogir y Cynllun Pobl gan gynllun gweithredu blynyddol ar wahân sy'n manylu ar sut mae'r Bwrdd Iechyd yn bwriadu gweithredu ei uchelgais gweithlu. Mae'r cynllun gweithredu yn gyson â Chynllun

¹ Strategaeth ddeng mlynedd a lanswyd ym mis Hydref 2020 gan AaGIC a Gofal Cymdeithasol Cymru yw 'Cymru Iachach: Strategaeth ein Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol'.

² Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011.

³ Ar hyn o bryd nid oes gan y Bwrdd Iechyd Gynllun Tymor Canolig Integredig, yn lle hynny mae'r Bwrdd Iechyd yn gweithio i Gynllun Blynyddol a osodir mewn cyd-destun tair blynedd.

Blynyddol ehangach 2023–24 y Bwrdd Iechyd ac mae'n cynnwys mesurau llwyddiant a Dangosyddion Perfformiad Allweddol chwarterol.

Gwnaethom ystyried a oes gan y Bwrdd Iechyd ddealltwriaeth dda o ofynion gwasanaethau cyfredol ac yn y dyfodol. Roeddem yn disgwyl gweld:

- defnydd o wybodaeth ddibynadwy am y gweithlu i bennu anghenion a risg y gweithlu yn y tymor byr a'r tymor hwy; a
- chymau gweithredu i wella ansawdd y data am y gweithlu ac i fynd i'r afael ag unrhyw fylchau gwybodaeth.

Canfuom fod **y Bwrdd Iechyd ar y camau cychwynol o ddeall ei gapasiti gwasanaeth cyfredol. Fodd bynnag, mae angen iddo gryfhau sut mae'n modelu ac yn cynllunio ei weithlu i sicrhau ei fod yn gynaliadwy.**

Ni wnaeth y Bwrdd Iechyd gynnwys dadansoddiad o'r gweithlu na modelu'r gwasanaeth wrth ddatblygu'r Cynllun Pobl. Fodd bynnag, mae bellach yn dechrau deall bylchau ei weithlu a sut bydd hyn edrych yn y dyfodol os, er enghraifft, nad yw'n cymryd unrhyw gamau. Mae pob Bwrdd Clinigol⁴ yn datblygu cynlluniau clinigol lefel uchel ynghyd â chynlluniau llinell sylfaen y gweithlu i fwydo i gylch cynllunio'r Cynllun Tymor Canolig Integredig. Ar adeg ein gwaith maes, roedd y Bwrdd Iechyd eisoes wedi cynhyrchu llinell sylfaen ar gyfer gweithlu nyrsio y Bwrdd Clinigol Plant a Menywod. Mae hyn yn darparu dadansoddiad da ar lefelau a galw cyfredol y gweithlu nyrsio, y gweithlu sydd ar gael, twf y gweithlu, ei berfformiad a meysydd sy'n peri pryder, ac mae'n nodi camau gwella. Rydym yn deall bod llinellau sylfaen y gweithlu nyrsio hefyd wedi eu datblygu bellach gan bob Bwrdd Clinigol arall. Dylai'r Bwrdd Iechyd rannu'r llinell sylfaen hon â phroffesiynau clinigol eraill fel templed, gyda'r nod o sicrhau y cesglir, y dadansoddir ac y cyflwynir gwybodaeth am y gweithlu yn gyson ar draws y sefydliad (**Argymhelliad 2**). Mae angen i'r Bwrdd Iechyd gael dealltwriaeth gliriach hefyd o'i fodolau gwasanaeth yn y dyfodol ar gyfer gwasanaethau aciwt a chymunedol. Heb hyn, ni fydd yn gallu datblygu ei weithlu a swyddogaethau newydd cysylltiedig yn effeithiol na rhagweld y capasiti a'r galw i sicrhau cynaliadwyedd y gweithlu rhwng y tymor canolig a'r hirdymor.

⁴ Mae'r Bwrdd Iechyd wedi ei strwythuro a'i ddylunio yn wyth Bwrdd Clinigol: Plant a Menywod; Therapiwteg a Diagnosteg Glinigol; Deintyddol; Meddygaeth; Iechyd Meddwl; Gwasanaethau Arbenigol; Llawfeddygaeth; Sylfaenol, Cymunedol a Chanolraddol—sy'n cwmpasu'r pedwar prif faes gwasanaeth Strwythur Ein Bwrdd Iechyd—Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro.

Mae gan y Bwrdd lechyd ddata gweithredol rhesymol, megis lefelau salwch, swyddi gwag, a chyfraddau arfarnu y mae'n eu cael o system Cofnod Staff Electronig. Mae hyn yn cefnogi'r gwaith o gynllunio a dadansoddi'r gweithlu. Bydd gweithredu EsrGo⁵ yn helpu i sicrhau mai dim ond unwaith y bydd angen i reolwyr ddiweddarau newidiadau staff. Bydd hefyd yn helpu i sicrhau bod staff y gweithlu sydd wedi eu cyllidebu⁶ a'r lefelau staffio dyddiol yn gywir. Mae'r Bwrdd lechyd wedi cytuno ar staff nyrso ac mae'r rhain wedi eu diweddarau yn Cofnod Staff Electronig er mwyn sicrhau bod data y gweithlu yn gywir.

Mae'r Bwrdd lechyd yn cymryd camau i wella mynediad lefel gwasanaeth i ddata gweithlu gan ddefnyddio dangosfyrddau rheoli. I ddechrau, bydd y rhain yn cychwyn â metrigau ar arfarnu a hyfforddiant statudol a gorfodol, cyfraddau absenoldeb salwch a mamolaeth, a chyfraddau trosiant a swyddi gwag.

Gwnaethom ystyried a yw'r Bwrdd lechyd yn gweithio gyda phartneriaid i helpu i ddatrys heriau cyfredol y gweithlu a'r rhai a ragwelir yn y dyfodol. Roeddem yn disgwyl gweld:

- ymgysylltu effeithiol ac amserol a gweithio gyda rhanddeiliaid mewnol ac allanol allweddol i fynd i'r afael â materion gweithlu cyfredol a rhai y dyfodol; ac
- atebion a rennir a nodwyd gyda rhanddeiliaid allweddol i helpu i fynd i'r afael â heriau y gweithlu.

Canfuom fod **y Bwrdd lechyd yn gweithio'n rhanddeiliaid gyda rhanddeiliaid mewnol ac allanol er mwyn dod o hyd i atebion a rennir i heriau gweithlu cyfredol ac yn y dyfodol.**

Mae'r Bwrdd lechyd yn ymgysylltu â rhanddeiliaid mewnol ac allanol yn effeithiol er mwyn datblygu ei ddull gweithlu strategol. Hysbyswyd datblygiad y Cynllun Pobl drwy ymgysylltu'n dda â'r staff, wrth i'r Bwrdd a rhanddeiliaid allanol ddefnyddio diwrnodau datblygu a gweithdai, a thrwy gylchredeg y Strategaeth ddrafft er mwyn gofyn am sylwadau. Mae gan bob un o themâu y Cynllun Pobl arweinydd Tîm Pobl a Diwylliant a enwir a chynrychiolydd Undebau Llafur. Gan fod Penaethiaid Pobl

⁵ Rhyngwyneb awtomataidd rhwng system gyflogres Cofnod Staff Electronig a system restru HealthRoster Allocate Software yw EsrGo.

⁶ 'Staff' yw'r term ar gyfer lefelau'r gweithlu, swyddogaethau staff a bandin Agenda ar gyfer Newid y GIG, sydd wedi ei gyllidebu'n ariannol.

a Diwylliant⁷ bellach wedi eu hailgyflwyno i Fyrddau Clinigol, bydd hyn yn helpu i gryfhau perthnasoedd ac yn helpu i ddeall anghenion cyfredol a dyfodol gwasanaethau yn well.

Mae'r Bwrdd Iechyd hefyd yn cydnabod pwysigrwydd gweithio rhanbarthol i gefnogi datblygiad gwasanaethau cynaliadwy. Mae'n mynd ati i ymgysylltu â'i bartneriaid awdurdod lleol⁸ i ddod o hyd i atebion i'r gweithlu a rennir, drwy'r Bwrdd Partneriaeth Rhanbarthol⁹. Maent yn cydweithredu ar fodel gweithlu integredig ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol i nodi eu dull cydweithio dros y ddeng mlynedd nesaf, a chynhelir gweithdai rheolaidd rhwng y partneriaid Bwrdd Partneriaeth Rhanbarthol i ddatblygu'r gwaith.

Mae nifer o brosiectau trawsnewid rhanbarthol ar wahanol gamau hefyd, sydd â goblygiadau i'r gweithlu a bydd angen modelu a chynlluniau rhanbarthol ar gyfer y gweithlu. Mae'r rhain yn cynnwys Orthopedeg, ehangu Cataractau Rhanbarthol a gwelliannau i'r Canolfannau Diagnostig Cymunedol a rhaglenni Endosgopi. Mae'r Bwrdd Iechyd yn ymgysylltu'n rheolaidd ag Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC) ar faterion gweithlu lleol a rhanbarthol. Er enghraifft, chwaraeodd AaGIC ran yn natblygiad Gwasanaethau Fasgwlaidd De-ddwyrain Cymru.

⁷ Yn seiliedig ar fodel Partner Busnes Adnoddau Dynol.

⁸ Mae dau awdurdod lleol sy'n cwmpasu ardal y Bwrdd Iechyd: cyngorau sir Bro Morgannwg a Chaerdydd yw'r rhain.

⁹ Sefydlwyd Bwrdd Partneriaeth Rhanbarthol Caerdydd a'r Fro gan Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 er mwyn sicrhau bod byrddau iechyd lleol, awdurdodau lleol a'r trydydd sector yn gweithio gyda'i gilydd i ddarparu gwasanaethau, gofal a chymorth sy'n diwallu anghenion pobl sy'n byw yng Nghaerdydd a'r Fro.

Arddangosyn 3: camau gweithredol i reoli heriau gweithlu

Mae'r adran hon yn canolbwyntio ar y camau gweithredu y mae'r Bwrdd Iechyd yn eu cymryd i reoli heriau gweithlu. Ar y cyfan, canfuom fod y **Bwrdd Iechyd yn rheoli heriau ei weithlu yn rhagweithiol, er bod angen iddo gynnal ei drefniadau i fynd i'r afael â risgiau tymor canolig ac yn y dyfodol. Efallai y bydd angen adnoddau ychwanegol hefyd i gefnogi'r gwaith arfaethedig yn effeithiol.**

Yr hyn yr oeddem yn edrych arno	Yr hyn a ganfuwyd gennym
<p>Gwnaethom ystyried a yw'r Bwrdd Iechyd wedi nodi digon o adnoddau i gefnogi'r broses o gynllunio'r gweithlu dros y tymor byr, canolig a'r hirdymor. Roeddem yn disgwyl gweld:</p> <ul style="list-style-type: none">• swyddogaethau a chyfrifoldebau clir ar gyfer cynllunio'r gweithlu;• staff â sgiliau priodol i sicrhau bod y gweithlu yn cael ei gynllunio yn gadarn;• capasiti gweithlu digonol ar draws y sefydliad i gynllunio a chyflawni strategaeth neu gynllun y gweithlu; ac• adnoddau ariannol digonol i gyflawni strategaeth neu gynllun y gweithlu.	<p>Canfuom fod gan y Bwrdd Iechyd fwriad clir o wella'r gallu i gynllunio'r gweithlu ond dylai sicrhau bod ganddo'r adnoddau i gefnogi'r broses o gyflawni ei Gynllun Pobl.</p> <p>Yn ystod y llynedd, mae'r Bwrdd Iechyd wedi ailstrwythuro ei Dîm Pobl a Diwylliant i sicrhau cysondeb â'r Strategaeth Pobl. Mae'r strwythur tîm newydd wedi bod yn gwbl weithredol ers mis Ebrill 2023 ac mae wedi parhau i ymwreiddio yn ystod y chwe mis diwethaf. Dan arweiniad Cyfarwyddwr Gweithredol Pobl a Diwylliant, mae'r gyfarwyddiaeth Pobl a Diwylliant yn cynnwys Dirprwy Gyfarwyddwr, dau Gyfarwyddwr Cynorthwyol gyda deg tîm yn eistedd yn y gyfarwyddiaeth¹⁰. Neilltuir pedwar Pennaeth Pobl a Diwylliant y Bwrdd Iechyd i ddau Fwrdd Clinigol fel partneriaid busnes. Arweiniodd yr ad-drefniad diweddar at sefydlu dau dîm ychwanegol i ymdrin â materion Adnoddau Dynol o ddydd i ddydd¹¹. Er gwaethaf y newidiadau hyn, nid yw'r Bwrdd Iechyd wedi buddsoddi'n ddigonol mewn adnoddau cynllunio gweithlu strategol ac nid oes ganddo reolwr cynllunio gweithlu pwrpasol. Dim ond cyfran o swyddogaeth y Penaethiaid Pobl a Diwylliant yw</p>

¹⁰ Mae timau'r Gyfarwyddiaeth yn cynnwys: Addysg, Diwylliant a Datblygu Sefydliadol; Tîm Prosiect E-Roster; Tîm Adnoddau Meddygol; Sicrwydd Pobl a Phrofiad; Adnoddau Pobl; Ecwiti a Chynhwysiant; Iechyd a Diogelwch; Gwybodaeth y Gweithlu; Gwasanaethau Iechyd a Lies Pobl; a Gwasanaethau Pobl.

¹¹ Mae'r ddau dîm newydd yn cynnwys tîm arbenigol sy'n gyfrifol am gysylltiadau cyflogaion a thîm cyffredinol sy'n gyfrifol am reoli newid, rheoli presenoldeb, disgrifiadau swyddi, ymholiadau recriwtio, adleoli a chanllawiau contractau tymor penodol.

Yr hyn yr oeddem yn edrych arno	Yr hyn a ganfuwyd gennym
	<p>cynllunio'r gweithlu. Er bod y strwythur newydd yn ymddangos yn rhesymegol, mae'n rhy gynnar i farnu a yw'n cefnogi'n briodol y broses o gynllunio'r gweithlu yn effeithiol. Dylai'r Bwrdd lechyd adolygu ei fodel er mwyn asesu a oes gan Fyrddau Clinigol ddigon o gymorth cynllunio gweithlu strategol (Argymhelliad 3).</p> <p>Cyfarfuom ag Arweinwyr Gwasanaeth yn rhan o'r archwiliad hwn. Dywedasant eu bod yn deall eu swyddogaeth wrth gynllunio'r gweithlu. Fodd bynnag, canfuom fod cyfyngiadau capasiti yn effeithio ar ddatblygiad cynllun gweithredol y gweithlu. Mae'r Bwrdd lechyd yn cryfhau'r gallu i gynllunio'r gweithlu drwy ddarparu hyfforddiant i reolwyr yn seiliedig ar fodel chwe cham AaGIC¹². Gwnaethom ni gwrdd ag arweinwyr gwasanaeth a ddilynodd yr hyfforddiant. Er eu bod yn credu ei fod yn ddefnyddiol, roeddent yn teimlo nad oedd ganddynt ddigon o amser i 'feddwl yn strategol', rhoi yr hyn y maent wedi'i ddysgu ar waith na datblygu cynlluniau ac atebion i'r gweithlu. Rydym yn deall gan y Bwrdd lechyd fod yr hyfforddiant wedi ei ohirio oherwydd capasiti cyfyngedig i gyflawni. Dylai'r Bwrdd lechyd ailddechrau ei hyfforddiant cynllunio gweithlu er mwyn galluogi gwasanaethau i gynllunio modelau gweithlu cynaliadwy. (Argymhelliad 4).</p> <p>Mae cynllun gweithlu'r Bwrdd lechyd yn cael ei gostio yn rhan o'i Gynllun Tymor Canolig Integredig blynyddol, ond y tu hwnt i hyn, nid yw'r Bwrdd lechyd wedi nodi'r sgiliau, y costau tymor hwy, na'r adnoddau eraill sy'n gysylltiedig â chyflawni ei Gynllun Pobl. Mae Arddangosion 6 a 7 yn dangos twf hanesyddol mewn lefelau staffio a chostau efallai nad ydynt yn gynaliadwy yn yr hirdymor. Mae'r Bwrdd lechyd yn gweithio mewn amgylchedd ariannol heriol iawn. Mae hyn yn golygu y bydd angen i wasanaethau feddwl yn wahanol er mwyn mynd i'r afael â heriau'r gweithlu ac ymarfer rheolaeth</p>

¹² Mae Addysg a Gwella lechyd Cymru wedi datblygu pecyn cymorth cynllunio gweithlu yn seiliedig ar y chwe cham canlynol: 1, Disgrifio eich cynllun, 2. Mapio'r newid gwasanaeth, 3. Diffinio'r gweithlu, 4. Cyflenwi'r gweithlu, 5. Diffinio'r camau gweithredu sydd eu hangen, 6 Gweithredu a monitro.

Yr hyn yr oeddem yn edrych arno	Yr hyn a ganfuwyd gennym
	<p>dynnach ar wariant gweithlu. Yn 2023–24, mae'r Bwrdd Iechyd yn bwriadu creu effeithlonrwydd drwy gyflawni lleihad o oddeutu £6 miliwn yn y defnydd o staff asiantaeth o'i gymharu â 2022–23.</p>

Gwnaethom ystyried a oes gan y Bwrdd Iechyd Ddealltwriaeth dda o'r risgiau tymor byr a hirdymor a allai ei hatal rhag cyflawni ei strategaeth neu gynllun y gweithlu. Roeddem yn disgwyl gweld:

- dealltwriaeth dda o'r rhwystrau a allai atal strategaeth neu gynllun y gweithlu rhag cael ei gyflawni;
- cynlluniau i liniaru risgiau a allai atal y sefydliad rhag cyflawni ei uchelgeisiau gweithlu; a
- risgiau gweithlu sydd wedi eu dogfennu'n glir a reolir ar y lefel briodol.

Canfuom fod gan y **Bwrdd Iechyd Ddealltwriaeth dda o'r risgiau a allai ei hatal rhag cyflawni ei uchelgeisiau gweithlu, ond ychydig iawn o effaith y mae'r camau i liniaru'r risgiau hyn wedi ei chael hyd yn hyn.**

Mae'r Bwrdd Iechyd wedi mynegi ei uchelgeisiau gweithlu yn glir, ond mae amrywiaeth o risgiau a allai ei hatal rhag eu cyflawni nhw. Mae'r rhain yn ymwneud â phrinder gweithlu, pwysau ariannol, a diffyg eglurder ynghylch modelau clinigol yn y dyfodol, gofal sylfaenol, gofal yn nes at y cartref, a rhagor o wasanaethau a ddarperir yn y gymuned. Mae'r Bwrdd Iechyd yn nodi risgiau i gyflawni'r Cynllun Pobl yn ei adroddiadau cynnydd fflach misol gan ddefnyddio sgôr Coch, Melyn, a Gwyrdd¹³. Mae'r adroddiadau fflach hyn hefyd yn cynnwys risgiau i raglenni gweithlu mawr a chamau lliniaru, sy'n ysgogi unrhyw benderfyniad neu ymyrraeth angenrheidiol gan Weithredwyr perthnasol. Mae prinder gweithlu yn cyfyngu ar allu'r Bwrdd Iechyd i fodloni gofynion Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru)¹⁴. Er ei fod wedi cymryd camau lliniaru ar lefelau corfforaethol a gweithredol yn ystod 2022–23, cafodd y Bwrdd Iechyd drafferth sicrhau ei fod yn cydymffurfio â'r Ddeddf yn briodol mewn sawl maes¹⁵.

Yn gorfforaethol, mae'r Bwrdd Iechyd yn adlewyrchu'n briodol risgiau gweithlu lefel uchel, tymor byr a thymor hwy, y mae'n eu rheoli drwy Fframwaith Sicrwydd y Bwrdd a'r fframwaith risg corfforaethol. Mae'r Pwyllgor Pobl a Diwylliant¹⁶ sydd newydd ei sefydlu yn gyfrifol am oruchwylio'r risgiau hyn, gan graffu ar gamau lliniaru fel mater o drefn. Ym mis Medi 2023, roedd saith risg gorfforaethol â sgôr uchel yn gysylltiedig â'r gweithlu, yn benodol lefelau staffio a swyddi gwag. Yn weithredol, mae Byrddau Clinigol yn adolygu cofrestrau risg fel mater o drefn yng nghyfarfodydd deufisol y Bwrdd Clinigol. Trafodir risgiau'r gweithlu ar lefel weithredol yn adolygiadau perfformiad clinigol y bwrdd er mwyn deall materion gweithlu, blaenoriaethau a nodi cynlluniau wrth gefn. Mae'r Bwrdd Iechyd hefyd wedi ailgyflwyno ei Grŵp Cynhyrchiant Nyrsio. Fodd bynnag, fel y dangosir gan anallu'r Bwrdd Iechyd i gyflawni'r sgoriau risg targed a nodir ar eu cofrestr risg corfforaethol, mae maint heriau y gweithlu yn golygu mai bach iawn yw'r effaith y mae'r camau lliniaru yn eu cael ar leihau risgiau y gweithlu. Fel Byrddau Clinigol, mae gan gynlluniau clinigol lefel uchel a chynlluniau llinell sylfaen gweithlu y potensial o dynnu sylw at risgiau gweithlu newydd. Dylai'r Bwrdd Iechyd adolygu'r wybodaeth yn ei gofrestrau risg corfforaethol a strategol, gan ddefnyddio mewnwelediad newydd o'r cynlluniau clinigol lefel uchel a chynlluniau llinell sylfaen y gweithlu, er mwyn nodi ffynonellau sicrwydd ychwanegol posibl a risgiau newydd (**Argymhelliad 5**).

Yr hyn yr oeddem yn edrych arno	Yr hyn a ganfuwyd gennym
<p>Gwnaethom ystyried a yw'r Bwrdd Iechyd yn mynd i'r afael â'i heriau gweithlu presennol yn effeithiol. Roeddem yn disgwyl gweld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • swyddi gwag yn cael eu hadrodd a'u rheoli'n effeithiol; • camau gweithredu i gadw staff yn well; • arferion recriwtio effeithlon; • addysg a hyfforddiant iechyd sy'n cael eu comisiynu yn seiliedig ar wir angen y gweithlu; • tystiolaeth bod y sefydliad yn moderneiddio ei weithlu i helpu i ddiwallu anghenion cyfredol ac anghenion y dyfodol. 	<p>Canfuom ar y cyfan, fod y Bwrdd Iechyd yn cymryd camau priodol i fynd i'r afael â heriau cyfredol ei weithlu ar lefel weithredol drwy amrywiaeth o weithgareddau recriwtio, cadw a datblygu. Fodd bynnag, mae heriau sylweddol sy'n parhau, ac nid yw comisiynu addysg yn cefnogi gweithlu cynaliadwy eto.</p> <p>Mae'r Bwrdd Iechyd yn rheoli cyfraddau swyddi gwag a gwariant asiantaethau yn weithredol drwy ddefnyddio staff banc. Rhwng 2018 a 2023, mae wedi ymgymryd â rhaglen recriwtio rhyngwladol treigl i recriwtio nyrsys. Mae wedi cefnogi cyfanswm o 445 o nyrsys rhyngwladol drwy gofrestru proffesiynol, a arweiniodd at eu cyflogaeth yn y Bwrdd Iechyd. Fodd bynnag, oherwydd y gost dan sylw, gohiriodd y Bwrdd Iechyd y rhaglen hon ar ddechrau 2023. Yn lle hynny, mae wedi datblygu dulliau eraill, megis cynyddu nifer y nyrsys cofrestredig a'r gweithwyr cymorth gofal iechyd a gofrestrir gyda'i fanc a chynyddu'r pwyslais ar recriwtio domestig.</p> <p>Mae'r Bwrdd Iechyd hefyd yn wynebu heriau gyda chadw staff (Arddangosyn 9). I benderfynu beth yw'r achosion, mae'n cymryd camau i wella cyfraddau ymateb yr arolwg ymadael. Mae'r Bwrdd Iechyd yn ceisio mynd i'r afael â'i faterion cadw staff drwy ei gymorth llesiant, ac mae'n ystyried atebion ymarferol eraill i helpu ymhellach i fynd i'r afael â cholli staff. Mae'r rhain yn cynnwys</p>

¹³ Coch, Melyn, a Gwyrdd (RAG).

¹⁴ Pasiwyd Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016 ym mis Mawrth 2016. Mae'r Ddeddf yn rhoi dyletswydd ar gyrf iechyd i roi sylw i ddarparu lefelau staff nyrsio priodol. Mae hyn er mwyn sicrhau bod gan eu nyrsys yr amser i ddarparu'r gofal gorau posibl i gleifion. Ar hyn o bryd, nid yw'r Ddeddf ond yn berthnasol i wardiau cleifion mewnol pediatrig, a llawfeddygol a meddygol aciwt oedolion.

¹⁵ Ym mis Mai 2023, cafodd y Bwrdd [Adroddiad Sicrwydd Blynnyddol Lefelau Staff Nyrsio 2022–23](#), sy'n cwmpasu'r cyfnod rhwng Ebrill 2022 ac Ebrill 2023.

¹⁶ Cyfarfu'r Pwyllgor Pobl a Diwylliant am y tro cyntaf ym mis Mai 2023; cyn iddo gael ei sefydlu, y Pwyllgor Strategaeth a Chyflawni oedd yn craffu ar faterion gweithlu.

Yr hyn yr oeddem yn edrych arno	Yr hyn a ganfuwyd gennym
	<p>gweithio hyblyg, adolygiadau rhestru, cefnogi cylchdro staff a sefydliad yr Hyb Nyrsio¹⁷. Mae'r camau hyn yn dangos rhywfaint o effaith gadarnhaol ar y metrigau gweithlu¹⁸. Mae'r Bwrdd Iechyd hefyd wedi cyflwyno arolwg cychwynol fel y gall myfyrwyr gael gwybodaeth am eu profiadau a cheisio cywiro materion yn gynnar. Er mwyn helpu i fynd i'r afael â chyfraddau ymateb isel i'r arolwg, mae'r Bwrdd Iechyd yn rhoi rhybudd cynharach i fyfyrwyr ac yn dilyn y neges destun gydag e-bost.</p> <p>Mae gan y Bwrdd Iechyd gyfradd salwch cymharol uchel (Arddangosyn 11) hefyd ac fel llawer o gyrff iechyd eraill, nid yw'n cyflawni'r targed cenedlaethol. Sefydlwyd grŵp gorchwyl a gorffen ym mis Medi 2022 i fwrw ymlaen â chynllun gweithredu y cytunwyd arno i gefnogi staff gyda'u llesiant ariannol. Gan weithio gyda chydweithwyr mewnol ac allanol, mae'r Bwrdd Iechyd wedi cyflawni cyfres o ymyriadau cymorth staff megis sioeau teithiol llesiant ariannol, tudalennau gwe pwrpasol i ddarparu gwybodaeth i gydweithwyr, darparu hyfforddiant ar-lein i Hyrwyddwyr Llesiant a rheolwyr llinellau, a datblygu fframwaith 'Llesiant Ariannol' ar gyfer y staff.</p> <p>Mae'r Bwrdd Iechyd yn cyflwyno cyfleoedd newydd i ddatblygu gyrfaedd y staff gan gynnwys gwella cynlluniau 'tyfu ar eich pen eich hun' presennol a chynlluniau prentisiaeth drwy'r Academi Brentisiaeth. Mae gan yr academi swyddogaeth ddeuol: uwchsgilio staff cyfredol a chreu cyfleoedd cyflogaeth newydd. Mae'r rhain yn cynnwys proffesiynau gweinyddol, peiriannydd gwasanaethau adeiladau, TG a Gwyddor Gofal Iechyd. Mae'r Bwrdd Iechyd hefyd yn cynorthwyo gweithwyr cymorth gofal iechyd i ailgofrestru yn rhan o'u hyfforddiant rhaglen nyrsio. Mae'r garfan gyntaf o Ymarferwyr Cynorthwyol mewn Gofal Amdriniaethol wedi cwblhau eu cymhwyster Lefel 4 a symud i swyddogaethau Ymarferydd Cynorthwyol Band 4.</p>

¹⁷ Mae'r Hyb yn gyfrifol am Adnoddau Nyrsys, Cadw Nyrsys, cynllunio gweithlu Nyrsys a rhaglen Ymarferwyr Cynorthwyol Band 4.

¹⁸ Trosiant—Mai 2023 12.51%, wedi gostwng o 13.66% ym mis Tachwedd 2022—gostyngiad net o 0.72% sy'n cyfateb i 99 yn llai o ymadawyr (cyfwerth ag amser llawn)

Yr hyn yr oeddem yn edrych arno	Yr hyn a ganfuwyd gennym
	<p>O ystyried swyddi gwag sylweddol y Bwrdd Iechyd, mae angen arferion recriwtio effeithiol arno hefyd. Mae'r Bwrdd Iechyd yn cymryd camau i symleiddio a chanoli ei waith recriwtio er mwyn mynd i'r afael ag aneffeithlonrwydd yn ei broses recriwtio mewnol. Mae hyn yn cynnwys rheoli swyddi gwag nyrsio yn ganolog drwy'r Hyb Nyrsio a phenodi ar garlam i swyddi brys.</p> <p>Mae gwendidau yn y broses comisiynu addysg sy'n golygu nad yw'r llif o staff newydd gymhwyso yn bodloni'r galw. Ar gyfer 2022–23, cwblhaodd y Bwrdd Iechyd y broses comisiynu addysg a hyfforddiant ynghyd ag adolygiad o linell sylfaen ei weithlu nyrsio er mwyn sicrhau bod y niferoedd a gomisiynir yn adlewyrchu anghenion y gwasanaeth yn gywir. Fodd bynnag, dywedodd y Bwrdd Iechyd ei fod yn penodi llawer llai o staff nag y mae'n ei hyfforddi drwy'r broses gomisiynu. Mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod yr angen i ddefnyddio'r gweithlu yn wahanol ac mae'n dechrau chwilio am atebion eraill i sicrhau gweithlu cynaliadwy, er enghraifft, mae wedi sefydlu ei swyddogaeth Ymarferydd Cynorthwyol.</p> <p>Mae'r Bwrdd Iechyd yn dymuno datblygu cymrodorion academiaidd, meddygon cyswllt, anesthesegwyr cyswllt, cynorthwywyr dietegol, a meddygon gofal aciwt.</p>

Arddangosyn 4: monitro a goruchwyllo'r cynllun gweithlu/y broses o gyflawni'r strategaeth

Mae'r adran hon o'r adroddiad yn canolbwyntio ar gadernid y broses o oruchwyllo risgiau gweithlu yn gorfforaethol. Canfuom fod **perfformiad gweithredol y gweithlu yn cael ei oruchwyllo'n effeithiol. Fodd bynnag, mae angen i'r Bwrdd lechyd ddeall yn well a yw ei Gynllun Pobl yn gwneud gwahaniaeth.**

Yr hyn yr oeddem yn edrych arno	Yr hyn a ganfuwyd gennym
<p>Gwnaethom ystyried a yw'r broses o gyflawni strategaeth neu gynllun gweithlu y Bwrdd lechyd yn cael ei chefnogi gan fonitro, goruchwyllo ac adolygu cadarn. Roeddem yn disgwyl gweld:</p> <ul style="list-style-type: none">• trefniadau ar waith i fonitro cynnydd strategaeth neu gynllun y gweithlu ar lefelau rheolwyr a phwyllgor;• camau gweithredu effeithiol pan fo cynnydd ar elfennau o strategaeth neu gynllun y gweithlu oddi ar y trywydd iawn;• adroddiadau perfformiad sy'n dangos effaith cyflawni strategaeth neu gynllun y gweithlu;• y sefydliad yn meincnodi ei berfformiad gweithlu â sefydliadau tebyg.	<p>Canfuom fod gan y Bwrdd lechyd ddulliau rhesymol i fonitro'r broses o gyflawni strategaeth y gweithlu, ond bod angen iddo gryfhau ei bwyslais ar effaith y camau y mae'n eu cymryd. Mae'r Bwrdd lechyd yn cymryd camau i gryfhau ei ddull meincnodi.</p> <p>Mae'r Pwyllgor Pobl a Diwylliant sydd newydd ei sefydlu, a gyfarfu am y tro cyntaf ym mis Mai 2023, yn gyfrifol am graffu ar berfformiad y gweithlu a'r hyn a gyflawnir ganddo o'u cymharu â'r Cynllun Pobl. Y Pwyllgor Strategaeth a Chyflawni oedd yn gyfrifol am hyn yn flaenorol, ac fe'i diddymwyd ym mis Mawrth 2023. Mae'r Pwyllgor Pobl a Diwylliant ymroddedig yn rhoi mwy o bwyslais ar berfformiad a heriau y gweithlu, sef un o risgiau mwyaf y Bwrdd lechyd. Er bod y Pwyllgor Pobl a Diwylliant yn goruchwyllo'r gwaith o gyflawni ei gynllun pobl a thueddiadau dangosyddion perfformiad allweddol gweithredol, mae angen dull cryfach a mwy integredig o adrodd ar effaith gweithrediadau'r Bwrdd lechyd a'r gwahaniaeth y mae'r Cynllun Pobl yn ei wneud, gan ddod â chamau gweithredu allweddol, mesurau perfformiad perthnasol a gwerthusiad o'r effaith ynghyd (Argymhellid 6).</p> <p>Mae gan y Bwrdd lechyd amrywiaeth o ddulliau synhwylol i fonitro perfformiad y gweithlu. Mae'r dulliau hyn yn cynnwys darparu'r wybodaeth fanwl ddiweddaraf i Uwch-dîm Rheoli y Bwrdd lechyd yn fisol am y cynnydd gyda phob un o saith thema y Cynllun Pobl. Ynghyd â'r adroddiadau, mae'r Bwrdd lechyd yn rhannu dangosfyrddau sy'n caniatáu iddynt graffu ar berfformiad megis salwch, swyddi gwag, a data ar recriwtio. Mae Grŵp Llywio Portffolio Rhaglen Strategol yn cael yr wybodaeth lefel uchel diweddaraf am gynnydd drwy adroddiadau fflach.</p>

Yn gadarnhaol, mae'r Bwrdd Iechyd wedi dechrau meincnodi perfformiad ei weithlu yn ddiweddar o'i gymharu â chyrrff iechyd eraill yng Nghymru a thu hwnt. Mae'r Bwrdd Iechyd wedi casglu metrigau allweddol y gweithlu (fel y bônt ar gael) o bapurau Bwrdd cyhoeddus o ddetholiad o Ymddiriedolaethau yn Lloegr. Mae'n bwriadu parhau i feithrin perthynas â'r Ymddiriedolaethau hyn gyda'r nod o rannu a chael y data diweddaraf.

Atodiad 1

Dulliau archwilio

Arddangos 5: dulliau archwilio

Mae'r arddangosyn hwn yn nodi'r dulliau a ddefnyddiwyd gennym i gyflawni'r gwaith hwn. Cyfyngir ein tystiolaeth i'r wybodaeth a dynnwyd o'r dulliau isod.

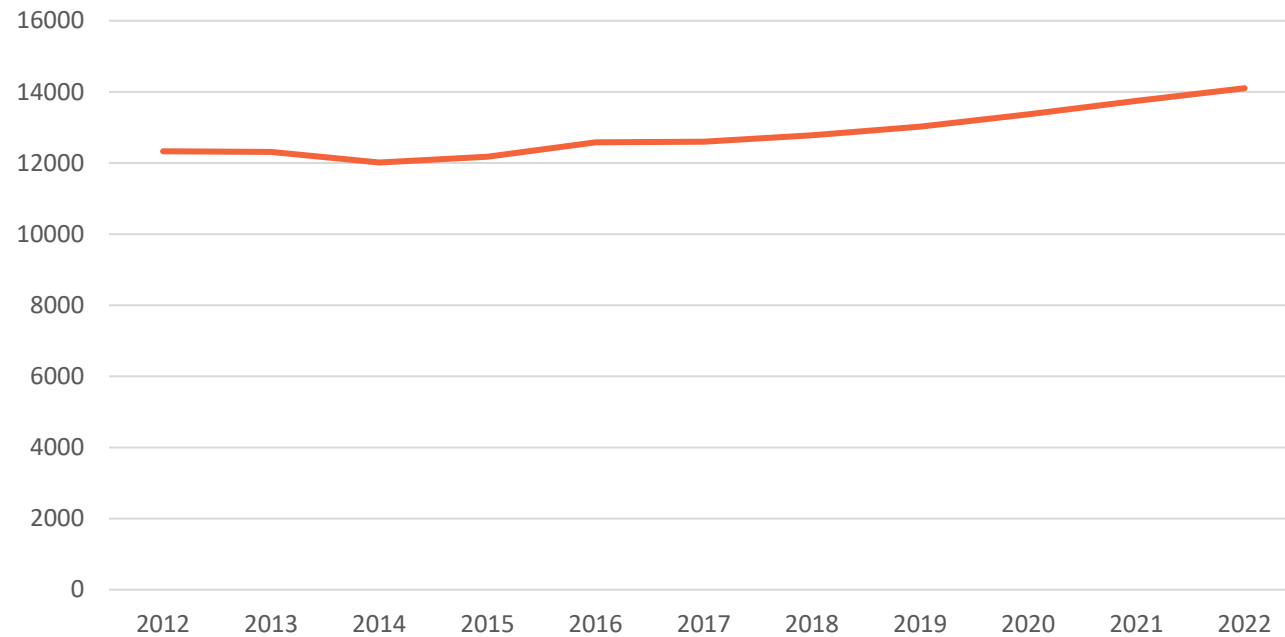
Elfen y dull archwilio	Disgrifiad
Dogfennau	<p>Gwnaethom adolygu amrywiaeth o ddogfennau, gan gynnwys:</p> <ul style="list-style-type: none">• Strategaeth y gweithlu a chynllun(iau) sy'n gysylltiedig â'r gweithlu• Cynlluniau gweithredu/cyflawni ar gyfer strategaeth y gweithlu• Cynllun Tymor Canolig Integredig• Tystiolaeth o werthuso strategaeth y gweithlu a/neu fentrau cysylltiedig• Siartiau strwythur ar gyfer swyddogaethau cynllunio'r gweithlu• Enghreifftiau o'r hyfforddiant cynllunio gweithlu a gynigir i'r staff, ee CIPD, hyfforddiant arall (ffurfiol neu anffurfiol)• Cynlluniau cyllid ac adnoddau'r gweithlu• Cofrestrau risg corfforaethol a gweithredol• Dogfen sy'n dangos proses recriwtio, a mentrau recriwtio a chadw <p>• Goruchwyliaeth ar lefel gorfforaethol a gweithredol a monitro metrig y gweithlu a'r broses o gyflawni'r strategaeth</p>
Cyfweliadau	<p>Gwnaethom gynnal cyfweliadau â'r canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none">• Cyfarwyddwr Interim Gofal Sylfaenol, Cymunedol a Brys• Cyfarwyddwr Nyrsio Gweithredol

Efen y dull archwilio	Disgrifiad
	<ul style="list-style-type: none"> • Y Cyfarwyddwr Nyrsio Strategol, Nyrsio a'r Gweithlu Bydwagedd • Rheolwr Rhaglen Adnoddau Nyrsio • Uwch-nyrs ar gyfer Addysg Nyrsio • Dirprwy Gyfarwyddwr Cyllid • Cyfarwyddwr Gweithredol Pobl a Diwylliant • Dirprwy Gyfarwyddwr Pobl a Diwylliant • Cyfarwyddwr Cynorthwyol Llesiant, Diwylliant a Datblygu Sefydliadol • Aelodau Annibynnol • Cyfarwyddwr Cynorthwyol Adnoddau Pobl • Pennaeth Gwybodaeth y Gweithlu • Pennaeth Pobl a Diwylliant x3
Grwpiau ffocws	Gwnaethom gynnal grŵp ffocws gyda detholiad o arweinwyr gwasanaeth sy'n ymwneud â chynllunio'r gweithlu clinigol a detholiad o arweinwyr gwasanaeth sy'n ymwneud â chynllunio'r gweithlu ar gyfer gwasanaethau galluogi.

Atodiad 2

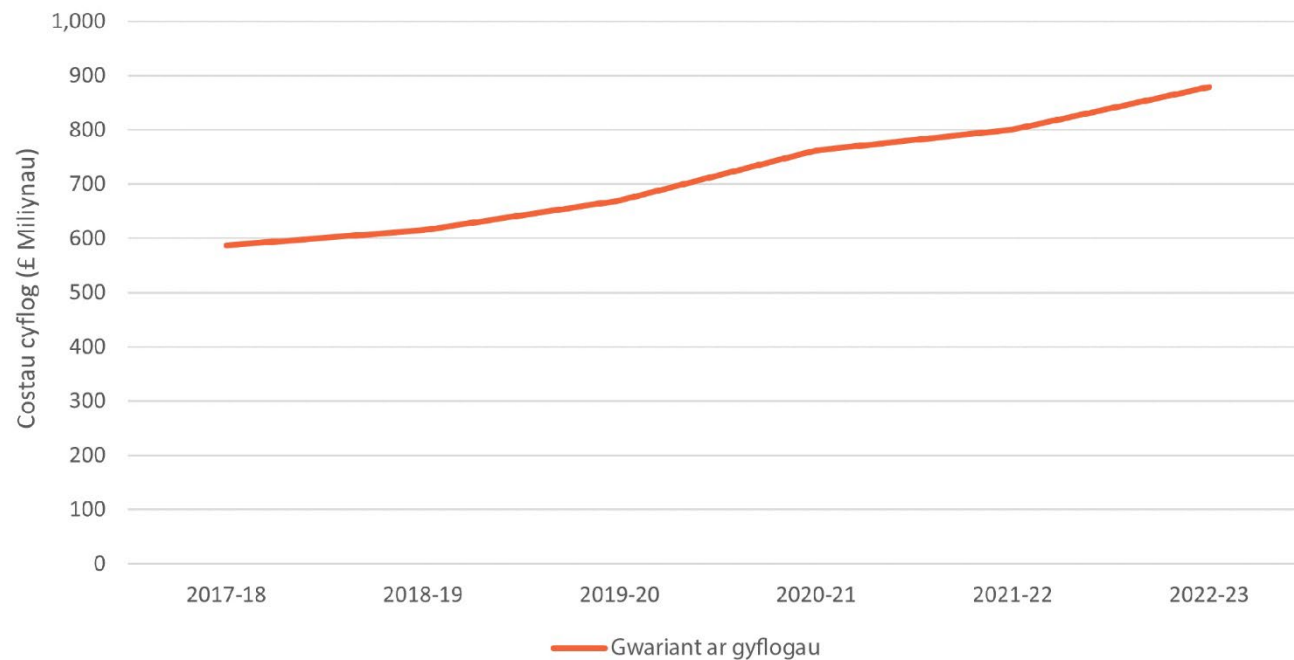
Dangosyddion gweithlu dethol

Arddangosyn 6: y tuedd yn niferoedd y gweithlu (cyfwerth ag amser llawn), Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro



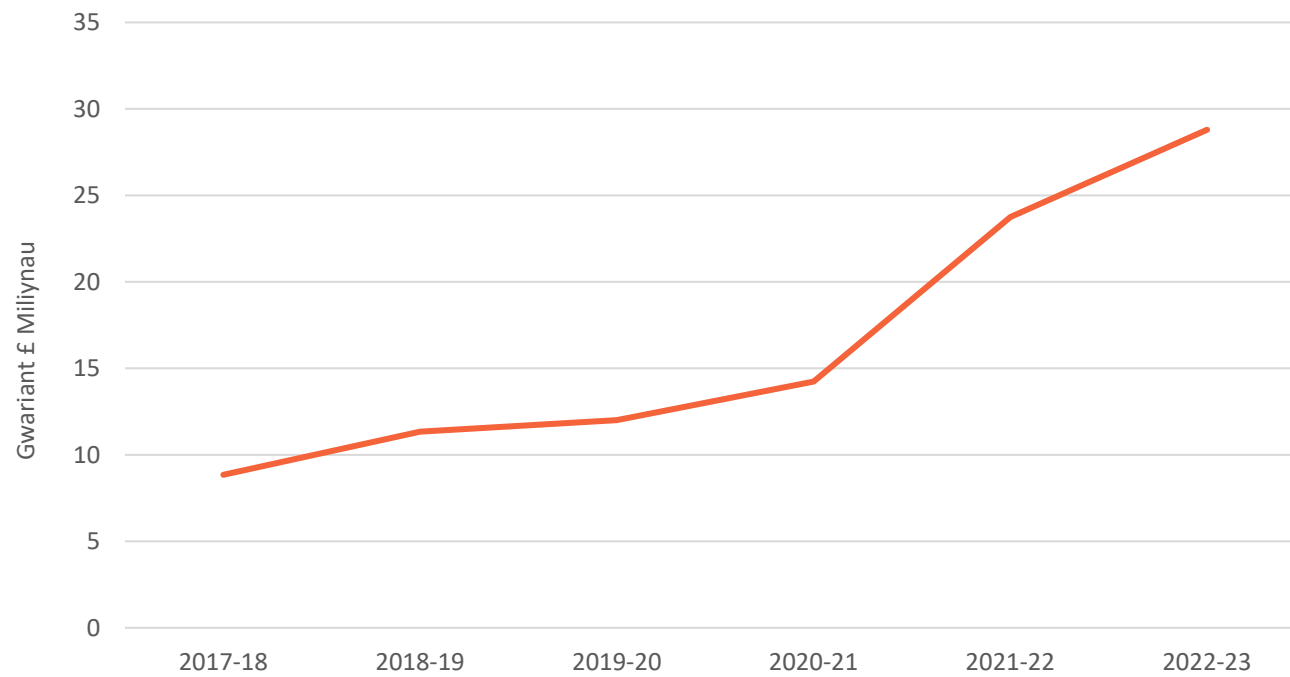
Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru, Stats Cymru

Arddangosyn 7: y tuedd o ran costau gwirioneddol y gweithlu, Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro



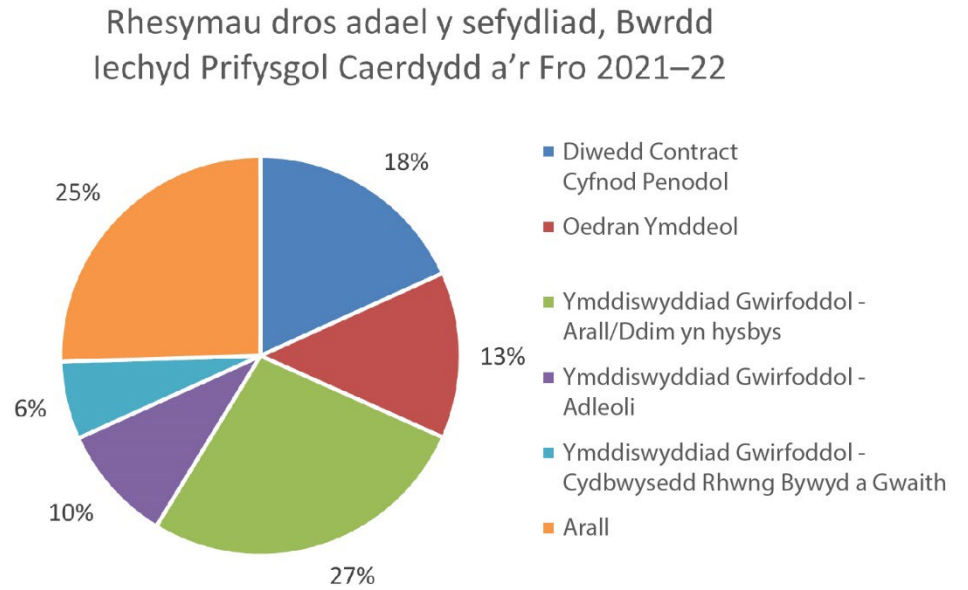
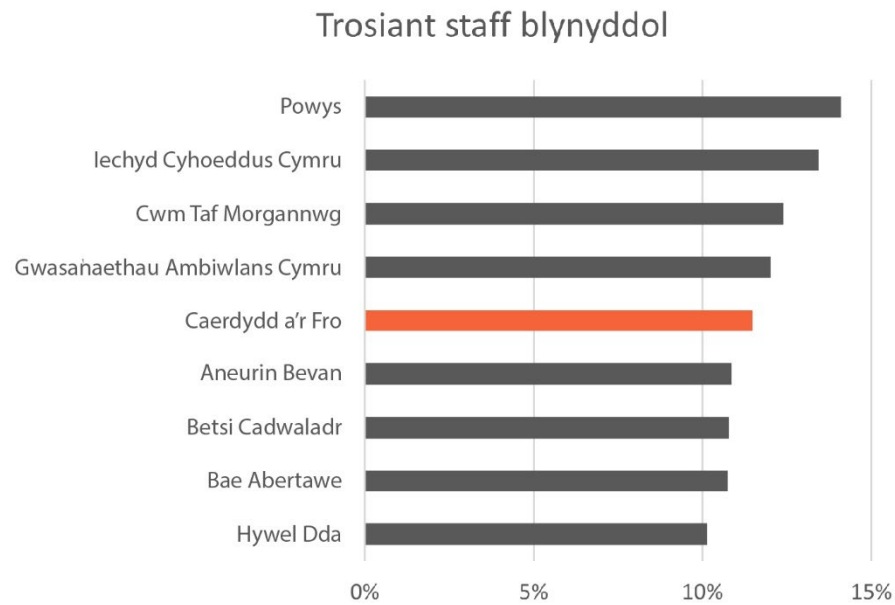
Ffynhonnell: Ffurflenni Monitro Misol a adroddir i Lywodraeth Cymru

Arddangosyn 8: tuedd y gwariant ar weithlu asiantaeth £ miliynau, Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro



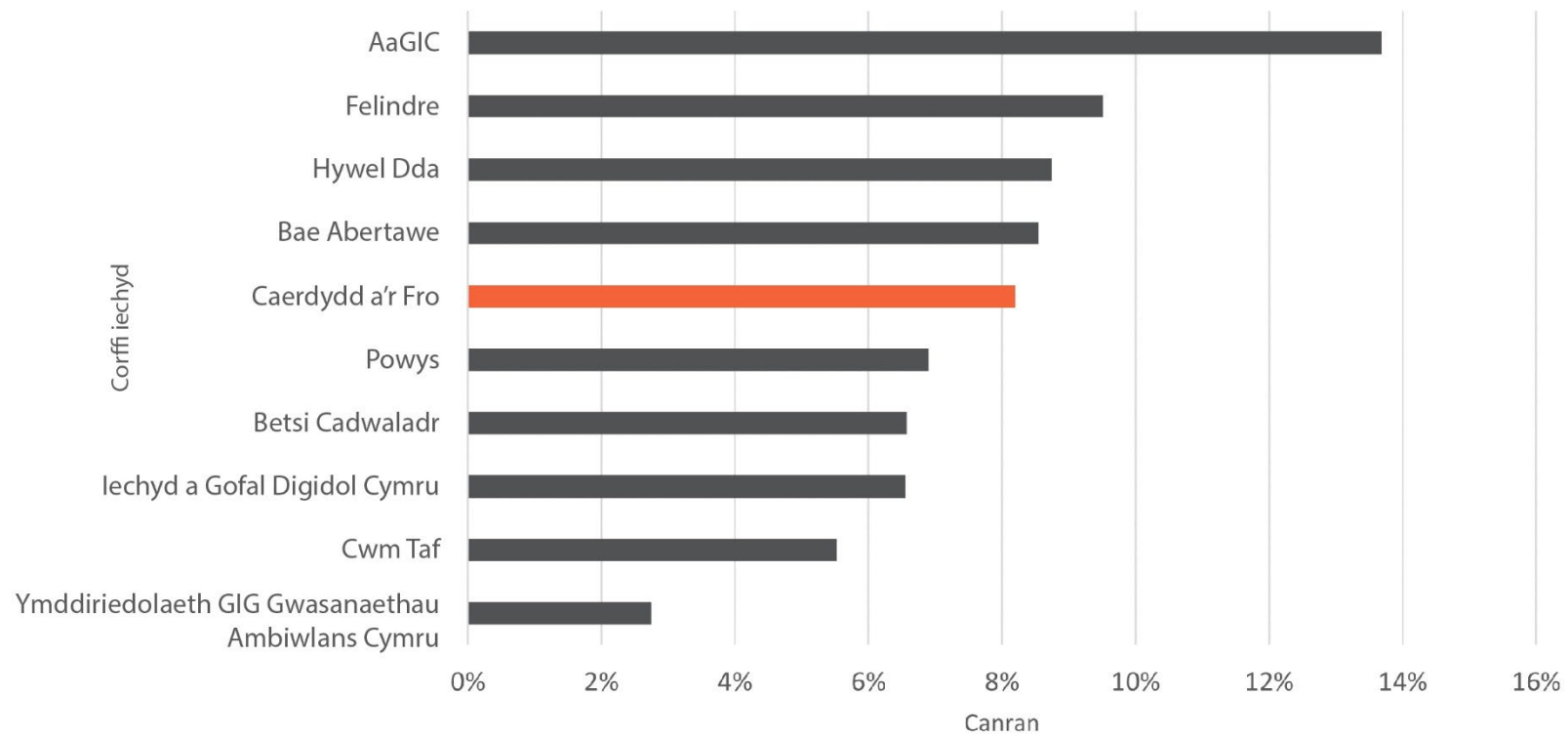
Ffynhonnell: Ffurflenni Monitro Misol a adroddir i Lywodraeth Cymru

Arddangosyn 9: trosiant staff blynyddol a'r rheswm dros adael, 2021–22, Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro



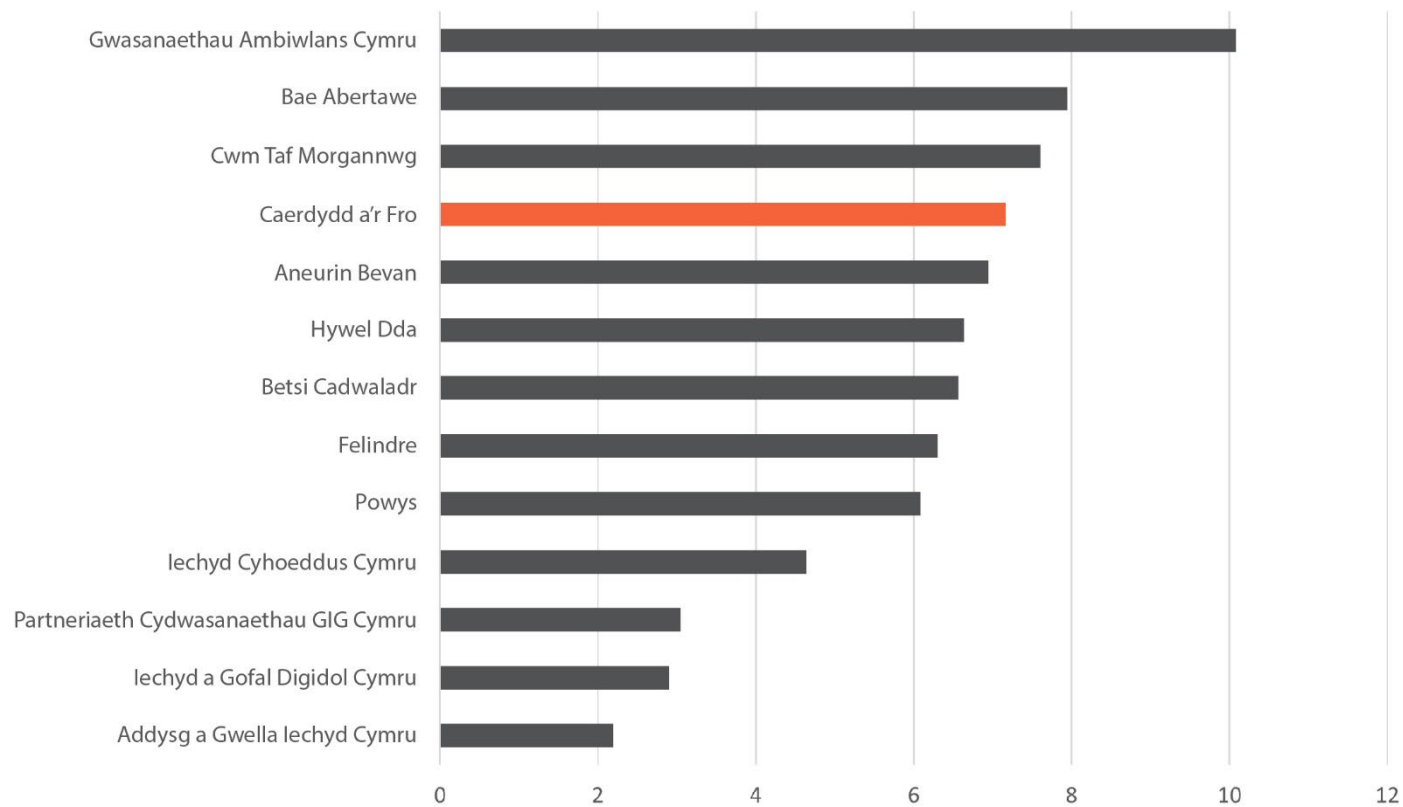
Ffynhonnell: data trosiant staff o Addysg a Gwella Iechyd Cymru. Data rheswm dros adael o gais am ddata y corff iechyd

Arddangosyn 10: swyddi gwag fel canran o gyfanswm y sefydliad, Mawrth 2022



Ffynhonnell: cais am ddata y corff iechyd

Arddangosyn 11: absenoldeb oherwydd salwch fesul sefydliad, 2022



Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru, Stats Cymru

Atodiad 3

Ymateb sefydliadol i argymhellion archwilio

Arddangosyn 12: Ymateb Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro i'n hargymhellion archwilio

Cyf	Argymhelliad	Ymateb y sefydliad Nodwch yma sylwebaeth berthnasol ar y camau gweithredu a gynllunnir mewn ymateb i'r argymhellion	Dyddiad cwblhau Nodwch bryd y bydd y camau gweithredu arfaethedig yn cael eu cwblhau	Swyddog cyfrifol (teitl)
A1	Adolygu blaenoriaethau y Cynllun Pobl Canfuom fod y Bwrdd Iechyd wedi adnewyddu ei strategaeth hirdymor, 'Siapio ein Llesiant yn y Dyfodol', yn ddiweddar. Pan fydd y Bwrdd Iechyd yn adolygu ei flaenoriaethau Cynllun Pobl, dylai sicrhau ei fod yn cefnogi'r broses o gyflawni strategaeth hirdymor newydd y Bwrdd Iechyd, sef 'Siapio ein Llesiant yn y Dyfodol' (blaenoriaeth ganolig).	<p>Mae'r Bwrdd Iechyd yn y broses o adolygu blaenoriaethau y Cynllun Pobl a Diwylliant yn rhan o'r Cynllun Tymor Canolig Integredig/Cynllun Blynyddol 2024–25. Bydd y blaenoriaethau a'r cyflawniadau yn gysylltiedig ag amcan Siapio ein Llesiant i'r Dyfodol: Rhoi Pobl yn Gyntaf a'r amcanion canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none">Bydd pobl yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu datblygu, eu cefnogi ac yr ymgysylltir â nhwBydd gennym ddiwylliant cynhwysol, lle bydd amrywiaeth pobl y Bwrdd Iechyd yn cynrychioli poblogaethau lleol y Bwrdd Iechyd.	31 Ionawr 2024	Dirprwy Gyfarwyddwr Pobl a Diwylliant

Cyf	Argymhelliad	Ymateb y sefydliad Nodwch yma sylwebaeth berthnasol ar y camau gweithredu a gynllunnir mewn ymateb i'r argymhellion	Dyddiad cwblhau Nodwch bryd y bydd y camau gweithredu arfaethedig yn cael eu cwblhau	Swyddog cyfrifol (teitl)
A1	<p>Adolygu blaenoriaethau y Cynllun Pobl</p> <p>Canfuom fod y Bwrdd Iechyd wedi adnewyddu ei strategaeth hirdymor, 'Siapio ein Llesiant yn y Dyfodol', yn ddiweddar. Pan fydd y Bwrdd Iechyd yn adolygu ei flaenoriaethau Cynllun Pobl, dylai sicrhau ei fod yn cefnogi'r broses o gyflawni strategaeth hirdymor newydd y Bwrdd Iechyd, sef 'Siapio ein Llesiant yn y Dyfodol' (blaenoriaeth ganolig).</p>	<p>Mae'r saith thema yn y cynllun wedi eu cyfuno yn dair ar gyfer 2024–25 ac mae'r amcanion blaenoriaeth a'r cyflawniadau wedi eu halinio. Bydd y broses o adnewyddu'r Cynllun Pobl a Diwylliant yn dechrau yn hydref 2024 a bydd yn gyson â Siapio ein Llesiant i'r Dyfodol a Strategaeth ein Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol.</p>	Ionawr 2025	Cyfarwyddwr Gweithredol Pobl a Diwylliant
A2	<p>Rhannu'r hyn a ddysgwyd</p> <p>Er mwyn helpu i sicrhau cysondeb yr wybodaeth am y gweithlu, dylai'r Bwrdd Iechyd rannu'r ddogfen llinell sylfaen a ddatblygwyd gan y Bwrdd Clinigol Plant a Menywod â phroffesiynau clinigol eraill i sicrhau eu bod yn mabwysiadu dull cyson (blaenoriaeth uchel).</p>	<p>Ar hyn o bryd, mae'r Pennaeth Gofal Sylfaenol yn gweithio gyda Byrddau Clinigol er mwyn cael llinell sylfaen gywir ar gyfer pob grŵp o staff a throsi cynlluniau cyflawni gweithredol yn gynllun gweithlu gweithredol/tactegol ar gyfer y 24 mis nesaf. Mae'r gwaith hwn yn cael ei wneud yn rhan o gyflwyniad Cynllun Blynyddol/Cynllun Tymor Canolig Integredig 2024–25.</p>	31 Ionawr 2024	Penaethiaid Pobl a Diwylliant

Cyf	Argymhelliad	Ymateb y sefydliad Nodwch yma sylwebaeth berthnasol ar y camau gweithredu a gynllunnir mewn ymateb i'r argymhellion	Dyddiad cwblhau Nodwch bryd y bydd y camau gweithredu arfaethedig yn cael eu cwblhau	Swyddog cyfrifol (teitl)
A3	<p>Gwerthuso'r strwythur newydd</p> <p>Er bod y Tîm Pobl a Diwylliant wedi ei ailstrwythuro i sicrhau cysondeb â'r Strategaeth Pobl, canfuom fod adnoddau annigonol ar gyfer cynllunio gweithlu strategol. Yn benodol, nid oes rheolwr cynllunio gweithlu penodol, a dim ond cyfran o swyddogaeth Penaethiaid Pobl a Diwylliant yw cynllunio'r gweithlu. Pan fydd y strwythur newydd wedi bod yn weithredol ers blwyddyn, dylai'r Bwrdd Iechyd werthuso'r strwythur newydd er mwyn asesu a oes gan Fyrddau Clinigol ddigon o gymorth cynllunio gweithlu strategol. Dylid adrodd canfyddiadau'r gwerthusiad ac unrhyw gamau gwella i'r Pwyllgor Pobl a Diwylliant (blaenoriaeth ganolig).</p>	<p>Byddai'r strwythur wedi bod yn gwbl weithredol am flwyddyn ym mis Ebrill 2024 a bydd yn cael ei werthuso bryd hynny. Hyd yn oed heb y gwerthusiad, mae'n amlwg nad oes gennym ddigon o arbenigedd un pwrpas i gefnogi'r Bwrdd Iechyd Prifysgol â'r gwaith o gynllunio strategol/tymor hwy y gweithlu. Yn anffodus, nid oeddem yn gallu recriwtio i swyddogaeth newydd Pennaeth Cynllunio Strategol, oherwydd y cyfyngiadau ariannol presennol.</p> <p>Bydd canlyniad yr archwiliad yn ffurfio rhan o bapur ehangach ar gyfer y Pwyllgor Pobl a Diwylliant, gan dynnu sylw at yr heriau a'r risgiau.</p>	<p>Mehafin 2024</p> <p>Gorffennaf 2024</p>	<p>Dirprwy Gyfarwyddwr Adnoddau</p> <p>Penaethiaid Pobl a Diwylliant</p>

Cyf	Argymhelliad	Ymateb y sefydliad Nodwch yma sylwebaeth berthnasol ar y camau gweithredu a gynllunnir mewn ymateb i'r argymhellion	Dyddiad cwblhau Nodwch bryd y bydd y camau gweithredu arfaethedig yn cael eu cwblhau	Swyddog cyfrifol (teitl)
A4	<p>Ailddechrau'r hyfforddiant cynllunio gweithlu</p> <p>Canfuom fod y Bwrdd Iechyd wedi cryfhau'r gallu i gynllunio'r gweithlu drwy ddarparu gweithdai hyfforddi, ond oherwydd capasiti cyfyngedig, fod yr hyfforddiant hwn wedi dod i ben erbyn hyn. Dylai'r Bwrdd Iechyd ailddechrau ei hyfforddiant cynllunio gweithlu er mwyn galluogi gwasanaethau i gynllunio modelau gweithlu cynaliadwy (blaenoriaeth uchel).</p>	<p>Yn anffodus, nid oes gennym y gallu na'r capasiti i ailddechrau'r hyfforddiant, ond yn hytrach byddwn yn defnyddio'r hyfforddiant cynllunio gweithlu a recordiwyd ymlaen llaw y bydd AaGIC yn ei lansio ym mis Chwefror 2024. Bydd hyfforddiant AaGIC yn cael ei ategu gan gyngor a chymorth parhaus drwy'r Pennaeth Gofal Sylfaenol.</p>	Mawrth 2024	Dirprwy Gyfarwyddwr Pobl a Diwylliant

Cyf	Argymhelliad	Ymateb y sefydliad Nodwch yma sylwebaeth berthnasol ar y camau gweithredu a gynllunnir mewn ymateb i'r argymhellion	Dyddiad cwblhau Nodwch bryd y bydd y camau gweithredu arfaethedig yn cael eu cwblhau	Swyddog cyfrifol (teitl)
A5	<p>Rheoli risgiau</p> <p>Mae graddfa heriau gweithlu y Bwrdd Iechyd yn golygu bod y camau y mae'n eu cymryd yn cael effaith gyfyngedig ar leihau risgiau gweithlu. Mae gan gynlluniau clinigol lefel uchel a chynlluniau llinell sylfaen gweithlu y Bwrdd Clinigol y potensial o dynnu sylw at risgiau gweithlu newydd. Dylai'r Bwrdd Iechyd adolygu'r wybodaeth yn ei gofrestrau risg corfforaethol a strategol, gan ddefnyddio mewnwelediad newydd o'r cynlluniau clinigol lefel uchel a chynlluniau llinell sylfaen y gweithlu, er mwyn nodi ffynonellau sicrwydd ychwanegol posibl a risgiau newydd (blaenoriaeth uchel).</p>	<p>Bydd cynlluniau'r Bwrdd Clinigol yn cael eu hadolygu yn rhan o'r cylch Cynllunio Blynyddol a bydd unrhyw risgiau gweithlu newydd yn cael eu huwchgyfeirio at y Bwrdd drwy Fframwaith Sicrwydd y Bwrdd a'r Cofrestrau Risg. Yna bydd cynlluniau priodol yn cael eu datblygu i liniaru'r risgiau.</p>	Ebrill 2024	Dirprwy Gyfarwyddwr Pobl a Diwylliant

Cyf	Argymhelliad	Ymateb y sefydliad Nodwch yma sylwebaeth berthnasol ar y camau gweithredu a gynllunnir mewn ymateb i'r argymhellion	Dyddiad cwblhau Nodwch bryd y bydd y camau gweithredu arfaethedig yn cael eu cwblhau	Swyddog cyfrifol (teitl)
A6	<p>Monitro perfformiad</p> <p>Canfuom ei bod yn anodd mesur cynnydd ac effaith y broses o gyflawni Cynllun Pobl y Bwrdd Iechyd ar hyn o bryd. Mae angen i'r Bwrdd Iechyd gryfhau ei bwyslais ar yr effaith y mae cyflawni'r Cynllun Pobl yn ei chael a dylai roi'r wybodaeth ddiweddaraf ar gynnydd ac effaith hyn i'r Pwyllgor Pobl a Diwylliant ddwywaith y flwyddyn (blaenoriaeth uchel).</p>	<p>Mae adroddiad diwedd y flwyddyn yn cael ei lunio ar hyn o bryd ar gyfer Pwyllgor Pobl a Diwylliant mis Ionawr a fydd yn cynnwys uchafbwyntiau, llwyddiannau a chyflawniadau allweddol, gyda phwyslais ar y gwahaniaeth y maent wedi ei wneud.</p> <p>Yn rhan o'r Cynllun Tymor Canolig Integredig/Cynllun Blynyddol ar gyfer 2024–25, bydd y blaenoriaethau, yr amcanion a'r cyflawniadau chwarterol arfaethedig yn cael eu trafod a'u cymeradwyo gan y Pwyllgor Pobl a Diwylliant a'r Bwrdd.</p> <p>Bydd perfformiad o'i gymharu â'r cynllun yn cael ei adrodd i'r Pwyllgor Pobl a Diwylliant a Llywodraeth Cymru fesul chwarter.</p> <p>Bydd adroddiad interim yn dangos y cynnydd ar gyfer chwe mis cyntaf 2024–25 yn cael ei rannu â'r Pwyllgor Pobl a Diwylliant.</p>	<p>31 Rhagfyr 2023</p> <p>31 Mawrth 2024</p> <p>Awst 2024</p>	<p>Y Pennaeth Sicrwydd Pobl a Phrofiad</p> <p>Y Pennaeth Sicrwydd Pobl a Phrofiad</p> <p>Y Pennaeth Sicrwydd Pobl a Phrofiad</p>



Archwilio Cymru

Ffôn: 029 2032 0500

Ffacs: 029 2032 0600

Ffôn testun: 029 2032 0660

E-bost: post@archwilio.cymru

Gwefan: www.archwilio.cymru

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