

Adolygiad o Drefniadau Cynllunio'r Gweithlu – Bwrdd Iechyd Prifysgol Bae Abertawe

Blwyddyn archwilio: 2023

Dyddiad cyhoeddi: Mawrth 2024

Cyfeirnod y ddogfen: 3736A2023

Paratowyd y ddogfen hon fel rhan o waith a gyflawnir 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 perthynas â'r ddogfen hon, mae Archwilydd Cyffredinol Cymru ac Archwilio Cymru yn drydydd partion perthnasol. Dylid anfon unrhyw ymholiadau ynglŷn â datgelu neu aildefnyddio'r ddogfen hon i Archwilio Cymru swyddoggybodaeth@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 22

Atodiad 2 – dangosyddion wedi'u dethol ar gyfer y gweithlu 24

Atodiad 3 – ymateb sefydliadol i argymhellion archwilio 30

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, radiologwyr, 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 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, gwnaethom 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/nyrsys, cynllunio swyddi meddygon ymgynghorol a lleoli staff asiantaeth yn weithredol, y tu hwnt i gwmpas yr adolygiad hwn. Ar adeg ein gwaith, roedd y Bwrdd Iechyd wedi datblygu Strategaeth Pobl bum mlynedd (2024-2029), a

gymeradwywyd gan y Bwrdd ym mis Tachwedd 2023. Caiff y dulliau a ddefnyddiwyd gennym i gyflawni ein gwaith eu crynhoi yn **Atodiad 1**.

Canfyddiadau allweddol

- 5 Ar y cyfan, canfuom fod y **Bwrdd Iechyd yn cymryd camau priodol i ymdrin â'i heriau o ran y gweithlu. Fodd bynnag, mae angen iddo sicrhau bod ganddo ddigon o adnoddau cynllunio'r gweithlu i gefnogi'r gwaith o gyflawni ei Strategaeth Pobl newydd a gwella'r oruchwyliaeth ar lefel y pwyllgor o gynllun Nodau, Dulliau a Chanlyniadau (GMO) Cyfarwyddiaeth y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol, sy'n cefnogi'r gwaith o gyflawni'r Strategaeth Pobl.**

Heriau allweddol o ran cynllunio'r gweithlu

- 6 Mae'r Bwrdd Iechyd yn wynebu heriau sylweddol yn ymwneud â'r gweithlu ar draws ystod o wasanaethau a phroffesiynau, gan achosi mwy o bwysau llwyth gwaith ar aelodau presennol o staff. Mae dangosyddion y gweithlu a gyflwynir yn **Atodiad 2** yn amlygu, er bod y Bwrdd Iechyd wedi cynyddu ei weithlu'n raddol ers ei sefydlu yn 2019, bod recriwtio a chadw staff yn broblem o hyd. Achosodd hyn gynnydd sydyn nifer y staff asiantaeth a ddefnyddiwyd yn 2022-23, er bod hyn yn lleihau yn 2023-24. Mae cyfradd salwch y Bwrdd Iechyd (7% yn chwarter 2, 2023) ymhlith yr uchaf o gymharu â chyrrff iechyd eraill, ac mae ei gyfradd swyddi gwag (7% ym mis Medi 2023) ymhlith yr uchaf o gymharu â byrddau iechyd eraill yng Nghymru. Er ei bod yn debyg i fyrddau iechyd eraill, mae ei gyfradd trosiant staff o 10.8% (2021-22) hefyd yn her. Mae agosrwydd y Bwrdd Iechyd at fyrddau iechyd eraill yn golygu ei fod yn cystadlu am staff medrus, mewn cronfa gyfyngedig o dalent. Mae hyn yn arbennig o ddifrifol i rai proffesiynau.

Dull strategol o gynllunio'r gweithlu

- 7 **Mae Strategaeth Pobl newydd y Bwrdd Iechyd yn rhoi ffocws tymor hwy ar fynd i'r afael â heriau'r gweithlu, ac mae'r Bwrdd Iechyd yn gweithio'n dda gyda'i bartneriaid i ddod o hyd i atebion a rennir. Fodd bynnag, mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod bod angen gwella ei ddull o gynllunio'r gweithlu a'r data sy'n ei gefnogi.**
- 8 Mae Strategaeth Pobl newydd y Bwrdd Iechyd yn gam cadarnhaol ymlaen gan ddarparu ffocws strategol tymor hwy a llwyfan i arwain gweithgareddau'r gweithlu. Er bod pocedi o arferion da i gefnogi'r gwaith o drawsnewid ac ailgynllunio gwasanaethau, mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod bod angen iddo wella cynllunio'r gweithlu a'i ddefnydd o ddata i'w gefnogi. Mae angen iddo hefyd wella'r broses o gwblhau a chysondeb cynlluniau gweithlu sy'n seiliedig ar wasanaethau a gall gyflawni hyn drwy osod targed clir i baratoi cynlluniau drwy ddefnyddio templed model AaGIC a chynllun y Bwrdd Iechyd ar dudalen. Mae'r Bwrdd Iechyd yn gweithio'n dda gyda rhanddeiliaid mewnol ac allanol i ddod o hyd i atebion a rennir i heriau'r gweithlu. Mae wedi ymgysylltu â rhanddeiliaid yn effeithiol i ddatblygu ei

ddull strategol o gynllunio'r gweithlu, ac mae'r Tîm Cynllunio'r Gweithlu a phartneriaid busnes y gweithlu yn ymgysylltu'n dda ag arweinwyr gwasanaethau er y gall pwysau gweithredol effeithio ar hyn. Mae'r Bwrdd lechyd hefyd yn cydnabod pwysigrwydd gweithio'n rhanbarthol i gefnogi datblygiad gwasanaethau cynaliadwy.

Camau gweithredol i reoli heriau o ran y gweithlu

- 9 **Mae'r Bwrdd lechyd yn mynd ati'n rhagweithiol i reoli heriau ei weithlu gydag effaith gadarnhaol ac mae ganddo ddealltwriaeth dda o risgiau ei weithlu. Fodd bynnag, gallai ei allu corfforaethol i gynllunio'r gweithlu ac adnoddau ehangach effeithio ar allu'r Bwrdd lechyd i gyflawni rhywfaint o'r uchelgais a nodir yn ei Strategaeth Pobl, a gallai dull mwy cyson o gynllunio'r gweithlu gwasanaethau nodi risgiau newydd neu newid risgiau presennol.**
- 10 Mae gan y Bwrdd lechyd fwriad clir i wella capasiti a gallu cynllunio'r gweithlu drwy gefnogi grwpiau gwasanaeth i gymryd mwy o berchnogaeth o'u gwaith cynllunio'r gweithlu, ond mae gan y Bwrdd lechyd gapasiti cynllunio gweithlu corfforaethol penodol ac mae'n dibynnu ar allu partneriaid busnes a rheolwyr gweithredol i gynllunio'r gweithlu yn effeithiol. Mae'r Tîm Cynllunio'r Gweithlu yn cynnig amrywiaeth o hyfforddiant i gynyddu capasiti'r gweithlu o fewn y timau gweithredol yn ogystal â chynnal hyfforddiant wedi'i dargedu ar gais gwasanaethau, yn enwedig ar gyfer meysydd risg uchel, er enghraifft mamolaeth. Fodd bynnag, mae angen i'r Bwrdd lechyd benderfynu a yw'r dull hyfforddi cyffredinol o gynllunio'r gweithlu yn gwneud gwahaniaeth i ansawdd cynlluniau gweithlu'r gwasanaeth.
- 11 Mae gan y Bwrdd lechyd ddealltwriaeth dda am y risgiau a allai ei atal rhag gwireddu ei uchelgeisiau o ran y gweithlu, ond bach iawn fu effaith camau gweithredu i liniaru'r risgiau hyn hyd yma. Wrth i'r sefydliad gryfhau'r gwaith o gynllunio'r gweithlu ar gyfer grwpiau gwasanaeth ac isadrannau, gallai hyn amlygu risgiau newydd i'r gweithlu neu newid risgiau presennol. Felly, byddai'r Bwrdd lechyd yn elwa o gryfhau ei broses uwchgyfeirio risg er mwyn sicrhau bod risgiau i'r gweithlu yn cael eu codi'n briodol gan grwpiau gwasanaeth a bod camau'n cael eu cymryd i'w lliniaru. Mae'r Bwrdd lechyd yn cymryd camau priodol i ymdrin â'i heriau presennol o ran y gweithlu, drwy amrywiaeth o weithgareddau recriwtio a chadw, er bod heriau'n parhau, mewn rhai meysydd mae'r camau a gymerwyd yn dechrau gwneud gwahaniaeth.

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

- 12 **Er bod perfformiad y gweithlu'n cael ei oruchwylio'n dda, mae cyfleoedd ar gael i gryfhau'r oruchwyliaeth o gynllun GMO y gweithlu a gwella dull y Bwrdd lechyd o feincnodi.**
- 13 Mae gan y Pwyllgor Gweithlu, Datblygu Sefydliadol a Digidol ystod dda o wybodaeth am berfformiad, ond mae angen cryfhau'r oruchwyliaeth o gyflawni

cynllun GMO y Gweithlu a'i effaith, yn enwedig gan y bydd yn cefnogi'r gwaith o gyflawni'r Strategaeth Pobl newydd. Er bod y Bwrdd yn cael diweddariad chwarterol yn erbyn canlyniadau'r Cynllun Tymor Canolig Integredig, gan gynnwys y gweithlu, mae hyn yn fyr ei natur. Byddai Pwyllgor y Gweithlu, Datblygu Sefydliadol a Digidol yn elwa o gael adroddiadau cynnydd ddwywaith y flwyddyn yn erbyn camau gweithredu cynllun GMO y gweithlu ac effaith y camau a gymerwyd. Dywedodd y Bwrdd lechyd ei fod yn meincnodi ei berfformiad yn erbyn cyrff iechyd eraill yng Nghymru ac yn erbyn arferion gorau'r diwydiant wrth osod mesurau ar gyfer y gweithlu. Mae cyfle i'r Bwrdd lechyd feincnodi'r gweithlu i nodi arferion gorau ac archwilio dulliau arloesol gyda chyrff iechyd yng Nghymru a sefydliadau tebyg ledled y DU.

Argymhellion

- 14 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 lechyd i'n hargymhellion ei grynhoi yn **Atodiad 3**.

Arddangosyn 1: argymhellion.

Argymhellion

- A1 Er mwyn sicrhau bod cynlluniau gweithlu lefel gwasanaeth yn gyson, gwella ansawdd data'r gweithlu a dealltwriaeth o'r angen am gapasiti lefel gwasanaeth, dylai Cyfarwyddiaeth y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol:
- 1.1 hyfforddi timau rheoli ar draws y sefydliad fel eu bod yn gallu cymhwyso'n gyson Fethodoleg Chwe Cham Sgiliau lechyd ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu Strategol, a'i offer a thempledi cysylltiedig fel y nodwyd ym mhecyn cymorth cynllunio'r gweithlu AaGIC (**gweler tudalen 11**).
 - 1.2 gwerthuso ansawdd cynllunio'r gweithlu, unwaith y bydd argymhelliad 1.1 yn mynd rhagddo, i benderfynu a yw'r hyfforddiant yn cyflawni'r budd arfaethedig (**gweler tudalen 14**).
- A2 Wrth i gynlluniau gweithlu lefel gwasanaeth wella o ran ansawdd, mae potensial i amlygu risgiau newydd i'r gweithlu. Dylai'r Bwrdd lechyd gryfhau ei broses uwchgyfeirio risg er mwyn sicrhau bod risgiau i'r gweithlu yn cael eu codi'n briodol gan grwpiau gwasanaeth a bod camau'n cael eu cymryd i'w lliniaru (**gweler tudalen 15**).

A3 Dylai'r Pwyllgor Gweithlu, Datblygu Sefydliadol a Digidol dderbyn adroddiadau cynnydd ddwywaith y flwyddyn yn erbyn cynllun GMO Cyfarwyddiaeth y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol i amlygu cynnydd cyffredinol yn erbyn cerrig milltir, a chanlyniadau ac effaith y camau a gymerwyd (**gweler tudalen 19**).

A4 Dylai'r Bwrdd Iechyd feincnodi'r gweithlu i nodi arferion gorau ac archwilio dulliau arloesol gyda chyrrff iechyd yng Nghymru a sefydliadau tebyg ledled y DU (**gweler tudalen 19**).

Adroddiad manwl

Ein canfyddiadau

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

- Dull cynllunio gweithlu strategol y Bwrdd Iechyd (**Arddangosyn 2**);
- Camau gweithredol i reoli heriau gweithlu (**Arddangosyn 3**);
- Monitro a goruchwyllo'r cynllun gweithlu/y broses o gyflawni'r strategaeth (**Arddangosyn 4**).

Arddangosyn 2: Dull strategol o gynllunio'r gweithlu

Mae'r adran hon yn canolbwyntio ar ddull cynllunio strategol y Bwrdd Iechyd. Canfuom fod **Strategaeth Pobl newydd y Bwrdd Iechyd yn rhoi ffocws tymor hwy ar fynd i'r afael â heriau'r gweithlu, ac mae'r Bwrdd Iechyd yn gweithio'n dda gyda'i bartneriaid i ddod o hyd i atebion a rennir**. Fodd bynnag, mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod bod angen gwella ei ddull o gynllunio'r gweithlu a'r data sy'n ei gefnogi.

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno	Yr hyn a ganfuom
<p>Gwnaethom 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. Roeddem yn disgwyl gweld strategaeth neu gynllun ar gyfer y gweithlu sydd:</p> <ul style="list-style-type: none">• yn nodi heriau cyfredol ac yn y dyfodol o ran y gweithlu;• yn cynnwys gweledigaeth ac amcanion eglur;	<p>Canfuom fod y Strategaeth Pobl newydd yn gam cadarnhaol ymlaen, sy'n rhoi pwyslais strategol tymor hwy gyda'r nod o ymdrin ag anghenion gweithlu'r Bwrdd Iechyd yn awr ac yn y dyfodol.</p> <p>Mae'r Bwrdd Iechyd yn mynd drwy gyfnod o newid sefydliadol. Mae'r Bwrdd Iechyd wedi cynnal nifer o brosiectau trawsnewid gwasanaeth ac ailgynllunio gwasanaethau, sy'n cyd-fynd â'i Gynllun Gwasanaethau Clinigol. Mae'r rhain yn cynnwys rhaglenni gweithlu mawr fel ei Raglen Ailgynllunio Gwasanaethau Meddygol Aciwt, mentrau newid gwasanaeth, megis ehangu'r gwasanaeth therapïau, a chyflwyno mathau newydd o rolau, er enghraifft cynorthwyyr gofal mamolaeth. Mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod bod cael dull cadarn o gynllunio'r gweithlu yn allweddol i gefnogi'r gwaith</p>

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno	Yr hyn a ganfuom
<ul style="list-style-type: none"> • yn cyd-fynd ag amcanion strategol y sefydliad a chynlluniau sefydliadol ehangach; • 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 yn cynnwys y strategaeth gweithlu genedlaethol ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol; • yn cael ei (h)ategu gan gynllun gweithredu eglur. 	<p>o ailgynllunio a thrawsnewid gwasanaethau. Mae'r Bwrdd Iechyd hefyd yn pwysleisio'r angen i feithrin capasiti a gallu cynllunio'r gweithlu, a'r offer i gefnogi hyn.</p> <p>Yn dilyn rhaglen helaeth o ymgysylltu â staff a rhanddeiliaid 'Ein Sgwrs Fawr', datblygodd y Bwrdd Iechyd ei weledigaeth 10 mlynedd yn nodi ei uchelgais i ddod yn 'sefydliad o ansawdd uchel'. Roedd adborth o'r ymarfer ymgysylltu â rhanddeiliaid hefyd yn sail i ddatblygiad Strategaeth Pobl bum mlynedd y Bwrdd Iechyd (2024-29), a gymeradwywyd gan y Bwrdd ym mis Tachwedd 2023. Nod y Strategaeth Pobl yw mynd i'r afael â materion a godwyd trwy Ein Sgwrs Fawr, yn enwedig y rhai sy'n ymwneud ag arweinyddiaeth a diwylliant sefydliadol. Er mai hon yw Strategaeth Pobl gyntaf y Bwrdd Iechyd, mae'n adeiladu ar flaenoriaethau'r gweithlu a nodir yng Nghynllun Tymor Canolig Integredig (IMTP) y Bwrdd Iechyd.¹ O ganlyniad, mae llawer o'r camau gweithredu a nodir yn y strategaeth eisoes ar waith. Fodd bynnag, bydd y Strategaeth Pobl benodedig yn darparu llwyfan i arwain gweithgareddau'r gweithlu yn y tymor hwy ac yn mabwysiadu pwyslais mwy strategol. Mae'r strategaeth hefyd yn cefnogi'n briodol yr uchelgeisiau a nodir yn y <u>Strategaeth Genedlaethol ar gyfer y Gweithlu Iechyd a Gofal Cymdeithasol</u> a'r <u>Cynllun Gweithredu Cenedlaethol ar gyfer y Gweithlu</u>. Mae hefyd yn cyd-fynd â deddfwriaeth genedlaethol berthnasol, megis Deddf Safonau'r Gymraeg a Chydraddoldeb (2010).</p> <p>Mae'r Strategaeth Pobl yn strategaeth alluogi sy'n cefnogi gwreiddu gweledigaeth 10 mlynedd y Bwrdd Iechyd. Mae'r strategaeth yn rhoi sail resymegol dros ganolbwyntio ar saith thema strategol² ac yn nodi camau gweithredu a mesurau lefel uchel ar gyfer pob un. Mae'r Bwrdd Iechyd wrthi'n datblygu cynllun gweithredu lefel uchel i gefnogi'r gwaith o gyflawni ei Strategaeth Pobl ac mae'n bwriadu cynnwys canlyniadau blynyddol yn ei Gynllun Blynyddol a'i IMTP. Fel mewn blynyddoedd</p>

¹ Cynllun Adfer a Chynaliadwyedd BIP Bae Abertawe (2023-24 – 2025-26) yw Cynllun Tymor Canolig Integredig (IMTP) y Bwrdd Iechyd. Nid yw'r cynllun hwn wedi'i gymeradwyo gan Lywodraeth Cymru oherwydd nad yw'n gytbwys yn ariannol. Felly, mae'n gweithio yn unol â Chynllun Blynyddol ar gyfer 2023-24.

² Dyma'r themâu: Ymgysylltiol, Cymhelliol ac Iach; Denu a Recriwtio; Wedi'i Gynllunio'n Dda; Yn Barod yn Ddigidol; Addysg a Dysgu Rhagorol; Arweinwyr sy'n Byw ein Gwerthoedd; a Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Pherthyn.

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno	Yr hyn a ganfuom
	<p>blaenorol, y Nodau, Dulliau a Chanlyniadau (GMO)³ fydd y cynllun cyflawni ar gyfer Cyfarwyddiaeth y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol (OD) gyda chynnydd yn cael ei adrodd yn chwarterol drwy fframwaith perfformiad y cynllun blynyddol a thrwy adolygu cerrig milltir bob chwarter.</p>
<p>Gwnaethom ystyried a oes gan y Bwrdd Iechyd ddealltwriaeth dda o'r galw ar wasanaethau yn awr ac yn y dyfodol. Roeddem yn disgwyl gweld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • defnydd o wybodaeth ddibynadwy am y gweithlu i bennu anghenion a risg o ran y gweithlu yn y tymor byr a hwy; • camau gweithredu i wella ansawdd data ar y gweithlu a mynd i'r afael ag unrhyw fylchau o ran gwybodaeth. 	<p>Canfuom, er bod pocedi o arferion da i gefnogi'r gwaith o drawsnewid ac ailgynllunio gwasanaethau, mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod bod angen iddo wella cynllunio'r gweithlu a'i ddefnydd o ddata i'w gefnogi.</p> <p>Mae gwybodaeth am y gweithlu'n gwella i gefnogi modelu a chynllunio gwasanaethau. Ym mis Chwefror 2023, cafodd Pwyllgor y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol⁴ archwiliad dwfn ar gynllunio'r gweithlu ar lefel gwasanaeth, a amlygodd fod angen datblygu dangosfyrddau gwybodaeth busnes sy'n darparu data gweithlu gwasanaeth a'r gallu i ragweld. Mae'r Bwrdd Iechyd wedi gwneud rhywfaint o gynnydd, gyda dangosfwrdd digidol newydd i fonitro'r gweithlu meddygol dros dro sydd ar fin mynd yn fyw. Mae'r Bwrdd Iechyd hefyd ar fin dechrau datblygu strategaeth ddigidol newydd y bydd y Gyfarwyddiaeth Gweithlu a Datblygu Sefydliadol yn cyfrannu ati. Mae gan y Bwrdd Iechyd ddata rhesymol ar y gweithlu gweithredol, gan gynnwys cyfraddau salwch, swyddi gwag ac arfarnu, cydymffurfiaeth â hyfforddiant statudol a gorfodol, a demograffeg staff. Mae'r Tîm Cynllunio'r Gweithlu yn annog gwasanaethau i adolygu a thriongli data lefel gwasanaeth wrth gynnal ymarferion cynllunio'r gweithlu. Fodd bynnag, mae bylchau mewn data megis nodweddion gwarchoddedig, ac mae'r Bwrdd Iechyd wrthi'n gwneud gwaith i sicrhau bod data'r sefydliadau yr adroddir arnynt ar y system Cofnod Staff Electronig yn cyd-fynd â'r data ar y cyfriflyfr ariannol⁵.</p>

³ Mae'r Bwrdd Iechyd yn defnyddio'r broses Nodau, Dulliau a Chanlyniadau (GMO) i fynegi cynlluniau cyflawni blynyddol ar lefel cyfarwyddiaeth, wedi'u halinio â'r amcanion strategol y cytunwyd arnynt drwy'r IMTP a'r Cynllun Blynyddol.

⁴ Gelwir y pwyllgor hwn yn Bwyllgor y Gweithlu, Datblygu Sefydliadol a Digidol erbyn hyn.

⁵ 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>Mae'r Tîm Cynllunio'r Gweithlu yn cymryd camau i wella cynllunio gweithlu strategol ac yn ei dro i wella data gweithlu drwy annog rheolwyr gwasanaeth i ddefnyddio'r templed cynllunio'r gweithlu a ddatblygwyd gan AaGIC. Mae'r Bwrdd lechyd hefyd wedi datblygu dogfen er mwyn helpu gwasanaethau i grynhoi eu cynlluniau'r gweithlu ar un dudalen. Mae'r adnoddau hyn ar gael ar dudalen fewnrwyd cynllunio'r gweithlu y Bwrdd lechyd, a lansiwyd ganddo ym mis Medi 2023. Er mwyn helpu i rannu arfer gorau, mae'r dudalen fewnrwyd hefyd yn cynnwys enghreifftiau cyfyngedig o gynlluniau'r gweithlu a gwblhawyd. Fodd bynnag, nid yw'r Bwrdd lechyd yn rhwymo gwasanaethau i ddefnyddio'r templedi hyn. Er mwyn sicrhau bod cynlluniau gweithlu lefel gwasanaeth yn gyson, i wella ansawdd data'r gweithlu a dealltwriaeth o anghenion capasiti lefel gwasanaeth, dylai'r Gyfarwyddiaeth Gweithlu a Datblygu Sefydliadol hyfforddi timau rheoli ar draws y sefydliad fel y gallant gymhwyso'n gyson Fethodoleg Chwe Cham Sgiliau lechyd ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu Strategol, a'i offer a thempledi cysylltiedig fel y nodwyd ym mhecyn cymorth cynllunio'r gweithlu AaGIC⁶ (Argymhelliad 1.1).</p>
<p>Gwnaethom ystyried a yw'r Bwrdd lechyd yn gweithio gyda phartneriaid er mwyn 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"> 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; 	<p>Canfuom fod y Bwrdd lechyd yn gweithio gyda rhanddeiliaid allanol i ddod o hyd i atebion a rennir i heriau'r gweithlu.</p> <p>Mae'r Bwrdd lechyd yn ymgysylltu'n effeithiol â rhanddeiliaid mewnol ac allanol i ddatblygu ei ddull strategol o gynllunio'r gweithlu. Roedd hyn yn cynnwys adborth gan raglen ymgysylltu â staff a rhanddeiliaid 'Ein Sgwrs Fawr' y Bwrdd lechyd, partneriaid undebau llafur, rhwydweithiau staff a'r Bwrdd. Yn weithredol, mae'r Tîm Cynllunio'r Gweithlu a phartneriaid busnes y gweithlu yn cyfarfod ag arweinwyr gwasanaeth yn rheolaidd i gefnogi cynllunio'r gweithlu, ac i ddeall heriau ac anghenion</p>

⁶ Mae Addysg a Gwellu lechyd 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; a 6. Gweithredu a monitro.

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno	Yr hyn a ganfuom
<ul style="list-style-type: none"> • atebion cyffredin yn cael eu nodi gyda rhanddeiliaid allweddol er mwyn helpu i fynd i'r afael â heriau o ran y gweithlu. 	<p>eu gweithlu yn well. Fodd bynnag, o ganlyniad i bwysau gweithredol, rydym ar ddeall fod ymgysylltu ar lefel gwasanaeth wrth gynllunio'r gweithlu yn amrywio ar adegau.</p> <p>Mae'r Bwrdd Iechyd hefyd yn cydnabod pwysigrwydd gweithio'n rhanbarthol i gefnogi datblygiad gwasanaethau cynaliadwy. Mae'n gweithio'n weithredol gydag ystod o fentrau cydweithredol rhanbarthol i ddod o hyd i atebion a rennir o ran y gweithlu, megis Cydweithrediad Rhanbarthol ar gyfer Iechyd (ARCH)⁷, y Bartneriaeth Cynllunio Darparwyr Gwasanaethau Rhanbarthol ac Arbenigol (SSPPP) gyda Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro a Bwrdd Partneriaeth Rhanbarthol Gorllewin Morgannwg. Rydym hefyd yn nodi bod sawl prosiect trawsnewid rhanbarthol ar wahanol gamau, sydd â goblygiadau i'r gweithlu sy'n gofyn am foddelu a chynlluniau gweithlu rhanbarthol. Mae'r rhain yn cynnwys datblygu canolfan ganser De-orllewin Cymru a gwasanaethau gofal llygaid ac orthopedeg rhanbarthol. Mae'r Bwrdd Iechyd hefyd yn ymgysylltu'n rheolaidd ag AaGIC ar faterion gweithlu lleol a rhanbarthol.</p> <p>I liniaru prinder gweithwyr mewn rhai meysydd, mae enghreifftiau o'r Bwrdd Iechyd yn gweithio gyda phartneriaid i benodi rolau ar y cyd. Er enghraifft, bu'r Bwrdd Iechyd yn gweithio gydag Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwylans Cymru i gylchdroi parafeddygon gofal lliniarol i weithio o fewn ei Dîm Gofal Lliniarol Arbenigol Tŷ Olwen.</p>

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. At ei gilydd, canfuom fod **y Bwrdd Iechyd yn mynd ati'n rhagweithiol i reoli heriau ei weithlu gydag effaith gadarnhaol ac mae ganddo ddealltwriaeth dda o risgiau ei weithlu. Fodd bynnag, gallai ei allu corfforaethol i gynllunio'r gweithlu ac adnoddau ehangach effeithio ar allu'r Bwrdd Iechyd i**

⁷ Mae Cydweithrediad Rhanbarthol ar gyfer Iechyd (ARCH) yn bartneriaeth rhwng y Bwrdd Iechyd, Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda a Phrifysgol Abertawe.

gyflawni rhywfaint o'r uchelgais a nodir yn ei Strategaeth Pobl, a gallai dull mwy cyson o gynllunio'r gweithlu gwasanaethau nodi risgiau newydd neu newid risgiau presennol.

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno	Yr hyn a ganfuom
<p>Gwnaethom ystyried a yw'r Bwrdd Iechyd wedi nodi adnoddau digonol 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; • adnoddau ariannol digonol i gyflawni strategaeth neu gynllun y gweithlu. 	<p>Canfuom fod gan y Bwrdd Iechyd allu cyfyngedig i gynllunio'r gweithlu corfforaethol penodedig a'i fod yn dibynnu ar allu partneriaid busnes a rheolwyr gweithredol i gynllunio'r gweithlu'n effeithiol. Mae'r Bwrdd Iechyd yn cynnig amrywiaeth o hyfforddiant i gynyddu capasiti'r gweithlu ond mae angen iddo werthuso hyn er mwyn sicrhau ei fod yn gwneud gwahaniaeth.</p> <p>Yn gorfforaethol, mae swyddogaethau a chyfrifoldebau ar gyfer cynllunio'r gweithlu yn glir o fewn Cyfarwyddiaeth y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol. Mae gan y Gyfarwyddiaeth dîm cynllunio'r gweithlu ymroddedig, bach iawn, sy'n cynnwys dau Uwch-reolwr AD. Mae'r tîm yn gyfrifol am gynllunio'r gweithlu'n strategol, ac yn benodol am gryfhau dull y Bwrdd Iechyd o gynllunio'r gweithlu a meithrin capasiti a gallu ar draws y sefydliad. Darperir capasiti cynllunio gweithlu ychwanegol gan bum partner busnes a saith partner busnes cynorthwyol, sy'n gysylltiedig â Grwpiau Gwasanaeth sydd â chylch gwaith sy'n cynnwys cefnogi'r broses o ddatblygu cynllun gweithlu. Fodd bynnag, mae'r gofyniad hwn ar y partneriaid busnes yn ychwanegol at ymateb i faterion AD gweithredol sydd o bwys ar brydiau, sy'n cyfyngu ar faint o amser y gallant ei neilltuo i gynllunio'r gweithlu. Mae Cyfarwyddiaeth y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol wedi tynnu sylw'r Pwyllgor Gweithlu, Datblygu Sefydliadol a Digidol yn flaenorol at y ffaith nad yw'r adnodd cynllunio'r gweithlu yn ddigonol ar gyfer maint y sefydliad. Mae'r materion o ran capasiti yn peryglu gallu'r Bwrdd Iechyd i gefnogi gwaith cynllunio'r gweithlu, a hynny yn y Bwrdd Iechyd a'r a'r agenda cynllunio gweithlu rhanbarthol ehangach, gan beryglu ei allu i gyflawni'r uchelgeisiau a nodir yn ei Strategaeth Pobl newydd.</p> <p>Mae'r Bwrdd Iechyd yn glir nad cyfrifoldeb y Gyfarwyddiaeth Gweithlu a Datblygu Sefydliadol yn unig yw cyflawni'r Strategaeth Pobl. Nod thema tri y strategaeth yw cael gweithlu wedi'i gynllunio'n well, gan gynnwys meithrin sgiliau cynllunio'r gweithlu o fewn y sefydliad. Mae'r Gyfarwyddiaeth Gweithlu a Datblygu Sefydliadol yn cryfhau gallu'r sefydliad i gynllunio'r gweithlu drwy amrywiaeth o gynigion</p>

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno	Yr hyn a ganfuom
	<p>hyfforddi. Mae'n cyfeirio gwasanaethau at hyfforddiant AaGIC ar y model chwe cham, ond mae'r hyfforddiant wedi'i ohirio dros dro. Dywedodd y Bwrdd Iechyd fod nifer da yn bresennol yn hyfforddiant AaGIC, ond nid yw'n cadw cofnod presenoldeb, yn targedu'r hyfforddiant at rolau penodol nac yn ei werthuso. Dylai'r tîm werthuso a yw timau rheoli hyfforddiant ar draws y sefydliad ym maes cynllunio'r gweithlu yn cyflawni'r budd arfaethedig ac yn gwneud gwahaniaeth i ansawdd cynlluniau'r gweithlu (Argymhelliad 1.2). Mae'r Tîm Cynllunio Gweithlu hefyd yn cynnal hyfforddiant ar gais timau gweithredol. Lle darperir hyn, caiff yr hyfforddiant â ffocws hwn ei werthuso.</p> <p>Mae cynllun gweithlu'r Bwrdd Iechyd wedi'i gostio fel rhan o'i gylch cynllunio IMTP blynyddol. Gan gydnabod y cyfyngiadau ariannol sylweddol, mae Cyfarwyddiaeth y Gweithlu a Datblygu Sefydliad yn anelu at ddarparu dull cost niwtral o weithredu'r Strategaeth Pobl ond lle mae angen adnoddau ychwanegol i gyflawni'r strategaeth bydd yn cyflwyno ceisiadau am arian ychwanegol. Mae'r Bwrdd Iechyd yn canolbwyntio ar ddatblygu gweithlu cynaliadwy, gan ragweld gostyngiad o £10 miliwn mewn costau asiantaethau ar ddiwedd 2023-24. Fodd bynnag, bydd cynaliadwyedd gwasanaethau yn y tymor hwy yn dibynnu ar fodolau gweithlu fforddiadwy yn ariannol sydd wedi'u llunio i reoli'r newid yn y galw am wasanaethau.</p>
<p>Gwnaethom ystyried a oes gan y Bwrdd Iechyd ddealltwriaeth dda o'r risgiau tymor byr a hwy a allai ei atal rhag cyflawni ei strategaeth neu gynllun y gweithlu. Roeddem yn disgwyl gweld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 o ran y gweithlu; 	<p>Canfuom fod gan y Bwrdd Iechyd ddealltwriaeth dda o'r risgiau a allai atal cyflawni ei uchelgeisiau gweithlu rhag cael eu cyflawni, ond bach iawn fu effaith camau gweithredu i liniaru'r risgiau hyn hyd yma, ac mae potensial i risgiau newydd neu newidiadau i risgiau presennol gael eu nodi wrth i wasanaethau ddatblygu cynlluniau gweithlu mwy cyson.</p> <p>Mae'r Strategaeth Pobl yn mynegi'n glir uchelgeisiau gweithlu'r Bwrdd Iechyd, ond mae ystod o risgiau a allai ei hatal rhag eu gwireddu. Mae'r rhain yn ymwneud â phrinder gweithwyr ar gyfer rhai proffesiynau megis gwasanaethau mamolaeth a newyddenedigol, therapïau ac anesthetyddion. Ond mae heriau ehangach hefyd gan gynnwys cyfraddau salwch uchel ymhlith staff, a'r angen i gyrraedd targedau arbedion, gan nodi bod costau'r gweithlu yn elfen sylweddol o'r gyllideb gyffredinol. Mae'r Bwrdd Iechyd hefyd yn cydnabod yn glir drwy ei IMTP, ei Strategaeth Pobl ac adroddiadau pwyllgor</p>

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno	Yr hyn a ganfuom
<ul style="list-style-type: none"> risgiau o ran y gweithlu sydd wedi eu dogfennu'n glir a reolir ar y lefel briodol. 	<p>fod angen gwella sgiliau a chapasiti cynllunio'r gweithlu, a chryfhau data a gwybodaeth am y gweithlu.</p> <p>Yn gorfforaethol, mae Fframwaith Sicrwydd y Bwrdd a Chofrestr Risg y Bwrdd lechyd yn adlewyrchu risgiau'r gweithlu yn briodol. Mae'r Pwyllgor Gweithlu, Datblygu Sefydliadol a Digidol yn gyfrifol am oruchwylio'r risgiau hyn, gan graffu ar gamau lliniaru bob chwe mis, wedi'u llywio gan adolygiad blaenorol gan Grŵp Cyflawni'r Gweithlu. Ym mis Rhagfyr 2023, roedd tair risg gorfforaethol â sgôr uchel yn ymwneud â'r gweithlu, yn benodol recriwtio staff meddygol a deintyddol, y gallu i gydymffurfio â'r Ddeddf Lefelau Staff Nyrsio, a'r lefelau staffio hollbwysig ar gyfer bydwreigiaeth.</p> <p>Mae'r Tîm Gweithredol yn trafod ac yn mynd i'r afael â risgiau allweddol i'r gweithlu yn rheolaidd. Mae wedi sefydlu Grŵp Sicrwydd a Gwella Staffio Diogel Nyrsio a Bydwreigiaeth a Bwrdd y Gweithlu Meddygol i fynd i'r afael â risgiau clinigol o ran y gweithlu. Mae'r ddau yn adrodd i'r Pwyllgor Datblygu Sefydliadol y Gweithlu a Phwyllgor Digidol. Mae'r camau y mae'r Bwrdd lechyd yn eu cymryd i liniaru risgiau'r gweithlu yn cynnwys recriwtio nyrsys a meddygon rhyngwladol, gweithio gyda phenaethiaid i recriwtio i swyddi meddygol gwag, ystyried gwahanol gymysgeddau sgiliau nyrsio a datblygu cynlluniau gweithlu. Mae ei gamau i leihau'r risgiau hyn yn dechrau gwneud gwahaniaeth mewn rhai meysydd. Mae recriwtio nyrsio rhyngwladol yn lleihau ei ddibyniaeth ar staff banc ac asiantaeth, ac mae lefelau nyrsio cyffredinol yn Ysbyty Treforys bron yn llawn. Fodd bynnag, mae maint yr heriau o ran y gweithlu yn golygu mai bach iawn yw'r effaith y mae camau lliniaru'n ei chael ar leihau risgiau o ran y gweithlu. Wrth i'r Bwrdd lechyd annog meysydd gwasanaeth i ddatblygu cynlluniau gweithlu mewn ffordd fwy cyson, mae'n bosibl y bydd hyn yn datgelu neu'n newid lefelau risg y gweithlu. Dylai'r Bwrdd lechyd gryfhau ei broses uwchgyfeirio risg er mwyn sicrhau bod risgiau i'r gweithlu yn cael eu codi'n briodol gan grwpiau gwasanaeth a bod camau'n cael eu cymryd i'w lliniaru (Argymhelliad 2).</p>

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno	Yr hyn a ganfuom
<p>Gwnaethom 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"> • adrodd a rheolaeth effeithiol ar swyddi staff gwag; • camau gweithredu i wella cyfraddau cadw staff; • arferion recriwtio effeithlon; • comisiynu addysg a hyfforddiant iechyd sy'n seiliedig ar wir angen ymhlith y gweithlu; • tystiolaeth bod y sefydliad yn moderneiddio'i weithlu er mwyn helpu i ddiwallu anghenion yn awr ac yn y dyfodol. 	<p>Canfuom fod y Bwrdd Iechyd yn cymryd camau priodol i fynd i'r afael â heriau cyfredol y gweithlu, drwy amrywiaeth o weithgareddau recriwtio a chadw. Er bod heriau yn parhau, mae ei weithredoedd yn dechrau gwneud gwahaniaeth mewn rhai meysydd.</p> <p>Mae gan y Bwrdd Iechyd gyfraddau swyddi gwag cymharol uchel (Arddangosyn 10) o'u cymharu â byrddau iechyd eraill. Mae ei gyfradd trosiant, er ei bod yn gyfartalog o'i chymharu â chyrff iechyd eraill, yn parhau i fod yn her sylweddol (Arddangosyn 9). Pan wnaethom gasglu data ledled Cymru, roedd y rhan fwyaf o staff yn gadael oherwydd bod eu contract cyfnod penodol wedi dod i ben, oherwydd ymddeoliad ac oherwydd ymddiswyddiad. Ond mae bylchau yn y data a gadawodd tua chwarter yr holl staff heb reswm penodol wedi'i gofnodi. Mae hyn yn golygu ei bod hi'n bosibl na fydd y Bwrdd Iechyd yn deall yn iawn pam mae staff yn gadael ac, o ganlyniad, ni fydd yn gallu datblygu mentrau cadw pwrpasol. Mae'r Bwrdd Iechyd, gyda Phartneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru, yn archwilio dulliau o gofnodi categorïau mwy ystyrion ar ffurflenni terfynu.</p> <p>Gan gydnabod ei heriau recriwtio a chadw, mae'r Bwrdd Iechyd wedi sefydlu gweithgor i fynd i'r afael â'r heriau hyn gyda'r nod o leihau tâl amrywiol. Mae'r Grŵp Recriwtio a Chadw, sy'n adrodd i'r Pwyllgor Gweithlu, Datblygu Sefydliadol a Digidol, wedi sefydlu pedwar grŵp gorchwyl a gorffen sy'n canolbwyntio ar feysydd gwaith allweddol i wella prosesau cadw staff. Mae'r rhain yn cynnwys datblygu system fentora neu gyfeillio ar gyfer staff newydd, datblygu fframwaith i gynnal 'cyfweiliadau aros' a fydd yn gysylltiedig ag adolygiadau gwerthuso a datblygu staff, gweithio gyda rheolwyr er mwyn helpu i wella profiad staff ac archwilio opsiynau gweithio hyblyg. Mae'r camau gweithredu hyn ochr yn ochr â rheolaethau llymach ar wariant asiantaethau bellach wedi dechrau lleihau costau asiantaethau dros dro o uchafbwynt o £43.4 miliwn yn 2022-23 i ragolwg o £35 miliwn yn 2023-24 (Arddangosyn 8).</p> <p>Mae'r Bwrdd Iechyd hefyd yn cymryd camau ymarferol i wella recriwtio. Yn 2021, sefydlodd Dîm Adnoddau Canolog i gefnogi'r broses o recriwtio nyrsys a gweithwyr cymorth gofal iechyd. Ym mis Hydref 2023, mae'r tîm wedi llwyddo i recriwtio 506 o nyrsys Band 5, gan gynnwys 376 o dramor a 488 o weithwyr cymorth gofal iechyd. O ganlyniad i'r llwyddiant hwn, mae'r Bwrdd Iechyd wedi rhoi'r</p>

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno

Yr hyn a ganfuom

gorau i'w weithgareddau recriwtio treigl ar gyfer nyrsys cyffredinol Band 5 dros dro er mwyn targedu recriwtio mewn meysydd arbenigol yn lle. Mae gan y Bwrdd Iechyd ffocws tebyg ar recriwtio staff meddygol, gyda 34 o benodiadau newydd wedi'u gwneud rhwng mis Medi a mis Hydref 2023, ac mae'r ffigur hwn hefyd yn cynnwys penodi meddygon ymgynghorol locwm. Mae'r Bwrdd Iechyd hefyd wedi ail-frandio ei dudalennau recriwtio i ddenu mwy o ymweliadau, ac mae'n nodi bod hyn wedi arwain at fwy o drawiadau ar ei dudalen we recriwtio. Mae'r Bwrdd Iechyd hefyd yn cynnal digwyddiadau recriwtio, er enghraifft rhwng mis Ebrill a mis Hydref 2023 cynhaliodd 12 digwyddiad, a fynychwyd gan tua 1000 o bobl, wedi'u hanelu at ysgolion, colegau, a grwpiau ethnig lleiafrifol.

Mae gan y Bwrdd Iechyd un o'r cyfraddau salwch uchaf yng Nghymru (**Arddangosyn 11**). Mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod y mater hwn ac wedi nodi ei fod yn cymryd camau i reoli a hyrwyddo llesiant staff yn rhagweithiol. Roedd adroddiad Archwilio Mewnol 2023 ar absenoldeb salwch yn rhoi sicrwydd rhesymol. Nododd yr adroddiad fod angen gwerthuso gwasanaethau ymyrraeth gynnar sy'n cefnogi llesiant staff, gwella adborth ar effaith hyfforddiant rheoli presenoldeb, cynnal archwiliadau absenoldeb salwch, a chryfhau adrodd ar gynlluniau gwella rheoli salwch.

Mae'r Bwrdd Iechyd wedi mabwysiadu dull pragmatig o lywio niferoedd comisiynu yn seiliedig ar drosiant presennol, cyfraddau ymddeol a bwriad ar gyfer y dyfodol fel y nodir yn ei Gynllun Gwasanaethau Clinigol. Yn ymarferol, mae'r tîm canolog yn rhoi arweiniad i Benaethiaid Gwasanaeth, a'u partneriaid busnes gweithlu ar dempled comisiynu AaGIC, gyda'r opsiwn ar gyfer cymorth tîm cynllunio gweithlu canolog pellach os oes angen. Fodd bynnag, ceir gwendidau yn y broses comisiynu addysg sy'n golygu nad yw'r cyflenwad o staff sydd newydd gymhwyso bob amser yn diwallu anghenion y Bwrdd Iechyd. Dywedodd y Bwrdd Iechyd fod hon yn her fwy i rai proffesiynau megis nyrsio, fferylliaeth a gweithwyr proffesiynol perthynol i iechyd.

Mae'r Bwrdd Iechyd yn dechrau ceisio atebion amgen i sicrhau gweithlu cynaliadwy. Cyn cwblhau'r templed comisiynu addysg, mae tîm y gweithlu yn annog gwasanaethau i ystyried cyfleoedd datblygu ar gyfer staff presennol, yn ogystal â chynllunio ar gyfer olyniaeth a strategaethau cadw staff. Mae'r Bwrdd Iechyd hefyd yn datblygu cynlluniau prentisiaeth, gan annog tyfu eich cynlluniau

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno	Yr hyn a ganfuom
	<p>eich hun ac archwilio'r defnydd o rolau newydd fel Cymdeithion Anaestetig, Ymarferwyr Gofal Llawfeddygol a Chymdeithion Meddygon. Mae ei ddadansoddiad o'i dueddiadau comisiynu dros y blynyddoedd diwethaf, yn amlygu bod gwasanaethau'n dechrau croesawu cymysgeddau sgiliau gwahanol. Dangosir hyn gan gais cynyddol am weithwyr cymorth gofal iechyd, a all weithredu fel mynediad amgen i nyrsio.</p>

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

Mae'r adran hon o'r adroddiad yn canolbwyntio ar gadernid y broses o oruchwylio risgiau gweithlu yn gorfforaethol. At ei gilydd, **canfuom er bod perfformiad y gweithlu'n cael ei oruchwylio'n dda, mae cyfleoedd ar gael i gryfhau'r oruchwyliaeth o gynllun GMO y gweithlu a gwella dull y Bwrdd Iechyd o feincnodi.**

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno	Yr hyn a ganfuom
<p>Gwnaethom ystyried a yw'r broses o gyflawni strategaeth neu gynllun y Bwrdd Iechyd ar gyfer y gweithlu'n cael ei hategu gan weithgarwch monitro, goruchwylio ac adolygu cadarn. Roeddem yn disgwyl gweld:</p> <ul style="list-style-type: none">• trefniadau ar waith i fonitro'r cynnydd gyda strategaeth neu gynllun y gweithlu ar lefelau rheolwyr a'r pwyllgor;• camau gweithredu effeithiol lle nad yw cynnydd gydag elfennau o strategaeth neu gynllun y gweithlu ar y trywydd iawn;• adroddiadau ar berfformiad sy'n dangos effaith cyflawni strategaeth neu gynllun y gweithlu;• bod y sefydliad yn meincnodi perfformiad ei weithlu gyda sefydliadau tebyg.	<p>Canfuom fod y Pwyllgor Gweithlu, Datblygu Sefydliadol a Digidol yn cael ystod dda o wybodaeth am berfformiad, ond mae cyfleoedd i gryfhau'r oruchwyliaeth o gynllun GMO y gweithlu, gan y bydd yn cefnogi'r gwaith o gyflawni'r Strategaeth Pobl newydd, a chyfle i wella'r dull o feincnodi.</p> <p>Mae'r Pwyllgor Gweithlu, Datblygu Sefydliadol a Digidol yn gyfrifol am graffu ar berfformiad y gweithlu gweithredol. Ym mhob cyfarfod, mae'r Pwyllgor yn cael amrywiaeth o adroddiadau ar y gweithlu fel rheol er mwyn rhoi darlun cyflawn o berfformiad a materion y gweithlu. Mae Adroddiad Metrigau'r Gweithlu yn rhoi trosolwg da o fetrigau gweithlu allweddol megis cyfraddau salwch, cydymffurfiaeth â hyfforddiant, swyddi gwag, trosiant a chyfraddau arfarnu ochr yn ochr â chamau i wella perfformiad. Mae gan y Pwyllgor hefyd raglen o archwiliadau dwfn sy'n cynnwys cydymffurfio â PADR, ail-ddilysu meddygol, absenoldeb salwch a chydymffurfio â hyfforddiant statudol a gofodol.</p> <p>Mae angen cryfhau trefniadau goruchwylio gan ganolbwyntio ar a yw effaith cynllun GMO y gweithlu, a bwrw ymlaen â'r Strategaeth Pobl, yn cael y gwelliant a ddymunir ac yn mynd i'r afael â heriau o ran y gweithlu. Er bod y Bwrdd yn cael diweddariad chwarterol yn erbyn canlyniadau'r IMTP, sy'n cynnwys y gweithlu, mae hyn yn fyr ei natur. Mae Grŵp Cyflawni'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol, sy'n adrodd i'r Pwyllgor Gweithlu, Datblygu Sefydliadol a Digidol, yn monitro cyflawniad cynllun GMO Cyfarwyddiaeth y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol bob chwarter. Er bod y pwyllgor yn cael y wybodaeth ddiweddaraf a'r cofnodion o gyfarfod y grŵp cyflawni, anaml y bydd y pwyllgor yn cael adroddiadau manwl sy'n rhoi sicrwydd ar gynnydd cyffredinol camau gweithredu GMO y gweithlu.</p>

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno	Yr hyn a ganfuom
	<p>Byddai'r Pwyllgor yn elwa o gael adroddiadau cynnydd ddwywaith y flwyddyn yn erbyn camau gweithredu GMO y Gyfarwyddiaeth Gweithlu a Datblygu Sefydliadol y cytunwyd arnynt i amlygu'r cynnydd cyffredinol yn erbyn cerrig milltir, a chanlyniadau ac effaith y camau a gymerwyd (Argymhelliad 3). Bydd hyn yn arbennig o bwysig o 2024-25 ymlaen gan y bydd y broses cynllunio GMO yn cael ei defnyddio fel mecanwaith i weithredu'r Strategaeth Pobl sydd newydd ei chymeradwyo.</p> <p>Dyweddodd y Bwrdd Iechyd ei fod yn meincnodi ei berfformiad yn erbyn cyrff iechyd eraill yng Nghymru ac yn erbyn arferion gorau'r diwydiant wrth osod mesurau ar gyfer y gweithlu. Mae hefyd yn defnyddio data meincnodi wrth gynnal gweithdai cynllunio gweithlu gydag arweinwyr gwasanaeth. Fodd bynnag, ychydig iawn o adroddiadau perfformiad a gafwyd gan y Pwyllgor Gweithlu, Datblygu Sefydliadol a Digidol sy'n cynnwys data meincnodi. Mae cyfle i'r Bwrdd Iechyd feincnodi'r gweithlu i nodi arferion gorau ac archwilio dulliau arloesol gyda chyrrff iechyd yng Nghymru a sefydliadau tebyg ledled y DU (Argymhelliad 4).</p>

Atodiad 1

Dulliau archwilio

Arddangosyn 5: dulliau archwilio

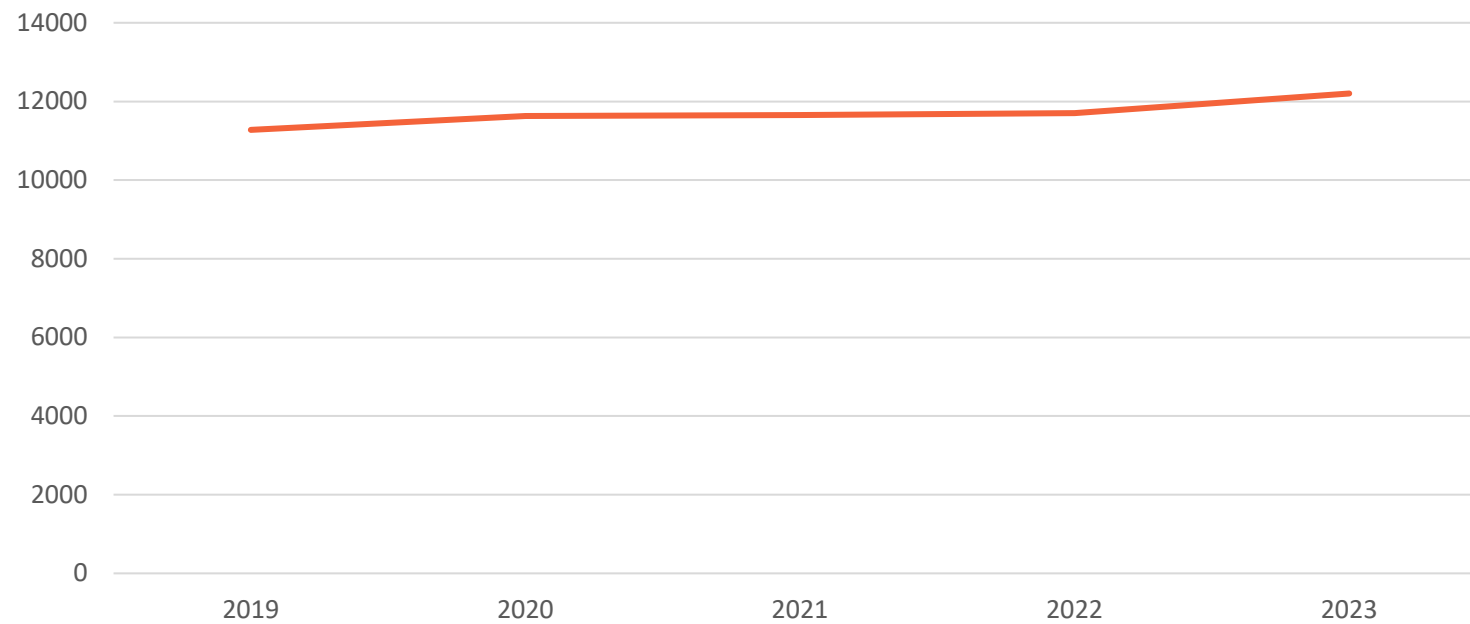
Elfen o ddull archwilio	Disgrifiad
Dogfennau	<p>Gwnaethom adolygu amrywiaeth o ddogfennau, gan gynnwys:</p> <ul style="list-style-type: none">• Strategaeth y gweithlu a chynllun(iau) sy'n gysylltiedig â'r gweithlu• Cynlluniau gweithredu/cyflawni ar gyfer strategaeth y gweithlu – lefel uchel a gweithredol• Tystiolaeth o werthuso strategaeth y gweithlu a/neu fentrau cysylltiedig• Gwybodaeth sy'n cyfrannu at ddatblygiad strategaeth y gweithlu e.e. asesiad o'r anghenion, data am y gweithlu, ymarferion meincnodi, y galw a chynllunio'r capasiti, dadansoddiad o'r bwloch sgiliau, sganio'r gorwel• Tystiolaeth o ymgysylltu â rhanddeiliaid• Siartiau strwythur ar gyfer swyddogaethau cynllunio'r gweithlu• Enghreifftiau o hyfforddiant cynllunio'r gweithlu a gynigir i staff e.e. CIPD, hyfforddiant ffurfiol neu anffurfiol arall• Cynlluniau cyllid ac adnoddau'r gweithlu• Cofrestrau risgiau corfforaethol a gweithredol• Dogfen yn dangos y broses recriwtio a mentrau recriwtio a chadw• Gweithgarwch ar lefel gorfforaethol a gweithredol i oruchwylio a monitro metrig y gweithlu a'r broses o gyflawni'r strategaeth
Cyfweliadau	<p>Gwnaethom gynnal cyfweliadau â'r canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none">• Cyfarwyddwr Gweithredol y Gweithlu• Cyfarwyddwr Cynorthwyol y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol• Dirprwy Gyfarwyddwr Strategaeth a Phennaeth Datblygu a Gweithredu IMTP

Efen o ddull archwilio	Disgrifiad
	<ul style="list-style-type: none"> • Pennaeth Cynllunio'r Gweithlu Strategol • Pennaeth Cynllunio Ariannol Strategol • Rheolwr Cynllunio'r Gweithlu a Datblygiad Sefydliadol • Partneriaid Busnes y Gweithlu • Dirprwy Gyfarwyddwr Meddygol a Rheolwr Gweithlu Meddygol • Cyfarwyddwr Gweithredol Nyrsio • Pennaeth Cyswllt y Gweithlu • Cadeirydd y Pwyllgor Gweithlu, Datblygu Sefydliadol a Digidol
Grwpiau ffocws	Gwnaethom gynnal grŵp ffocws gyda detholiad o arweinwyr gwasanaeth sy'n ymwneud â chynllunio'r gweithlu clinigol.

Atodiad 2

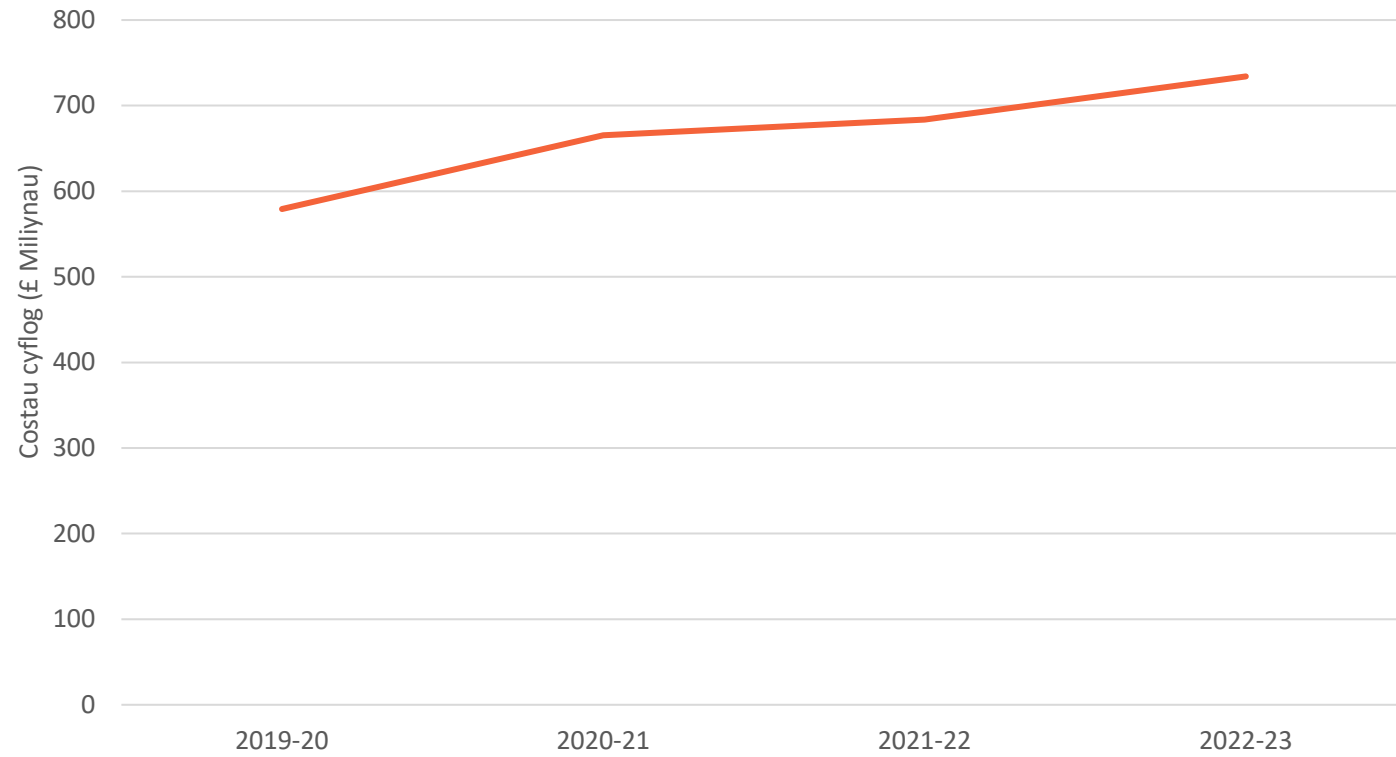
Dangosyddion wedi'u dethol ar gyfer y gweithlu

Arddangosyn 6: Arddangosyn 6: tuedd yn niferoedd y gweithlu (cyfwerth ag amser llawn), Bwrdd Iechyd Prifysgol Bae Abertawe



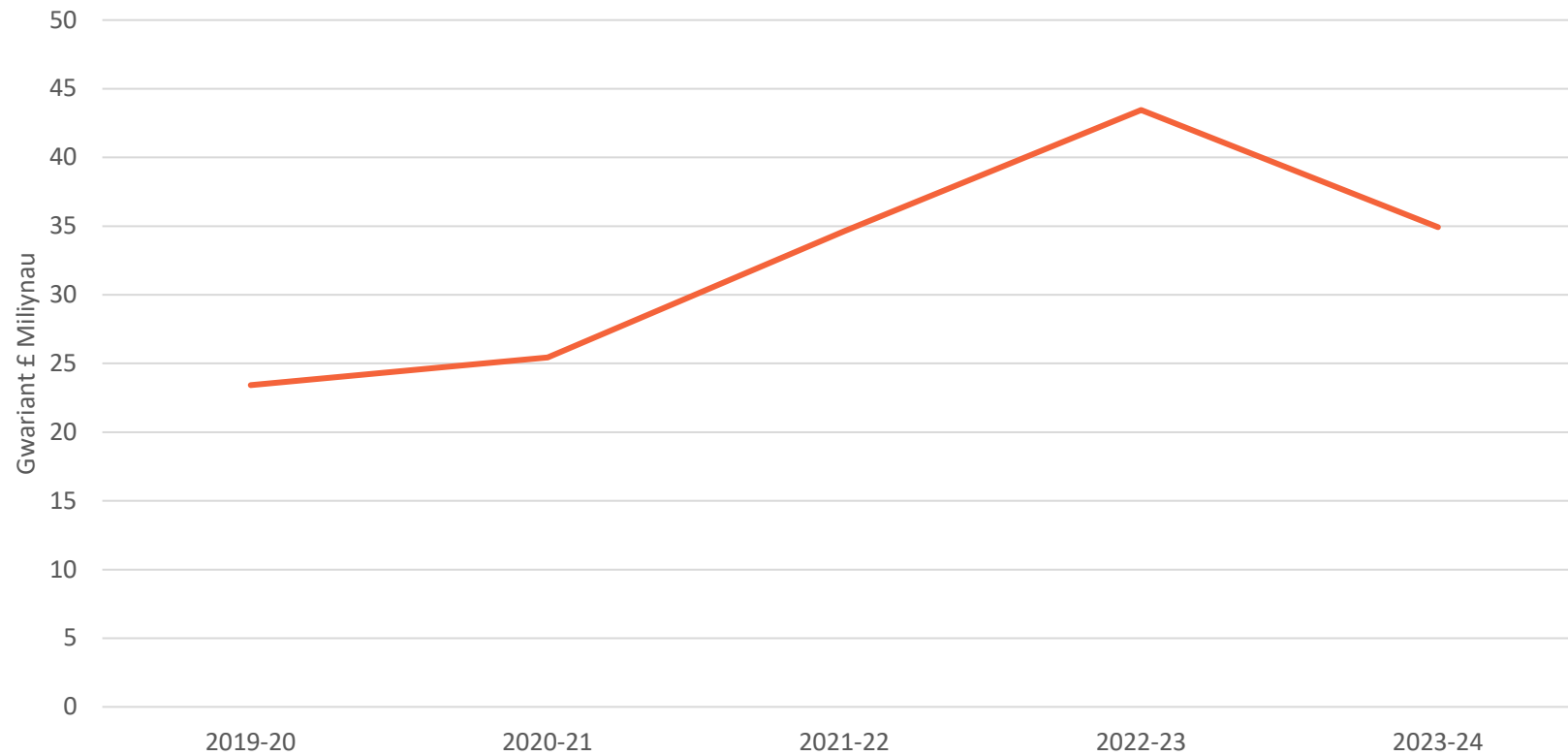
Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru, Stats Cymru

Arddangosyn 7: Tuedd yng nghostau gwirioneddol y gweithlu, Bwrdd Iechyd Prifysgol Bae Abertawe



Ffynhonnell: Ffurflenni Monitro Misol a gyflwynwyd i Lywodraeth Cymru

Arddangosyn 8: Tuedd o ran gwariant ar weithlu asiantaeth £ miliwn (mae data 2023-24 yn seiliedig ar y rhagolwg o Fis 10) Bwrdd Iechyd Prifysgol Bae Abertawe

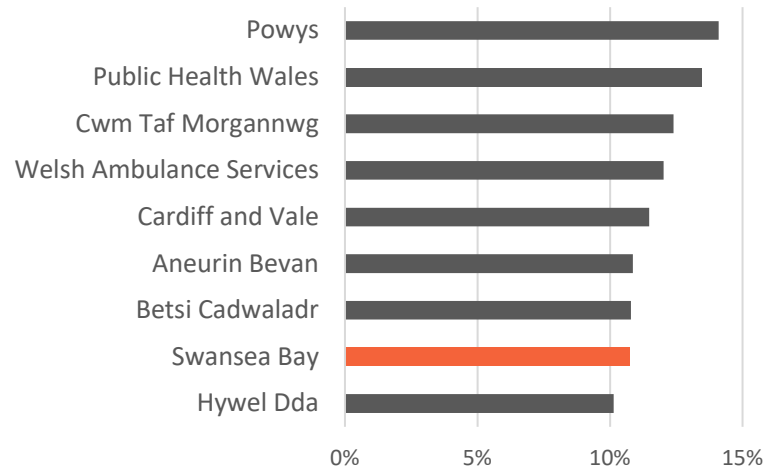


Ffynhonnell: Ffurflenni Monitro Misol a gyflwynwyd i Lywodraeth Cymru

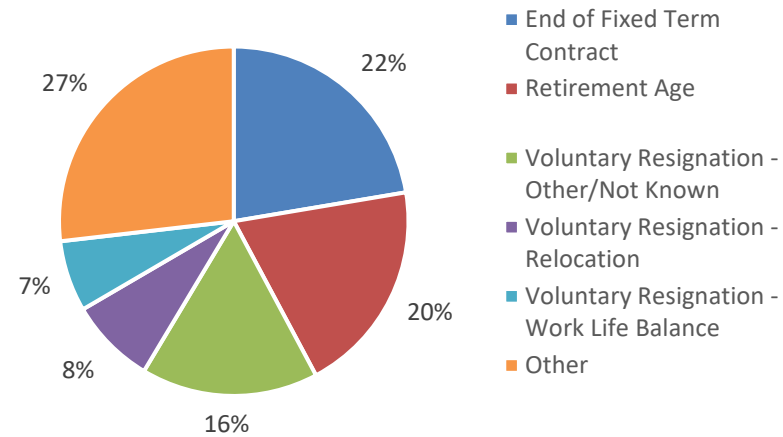
Arddangosyn 9: Trosiant staff blynyddol a'r rheswm dros adael, 2021-22, Bwrdd Iechyd Prifysgol Bae Abertawe



Trosiant staff blynyddol

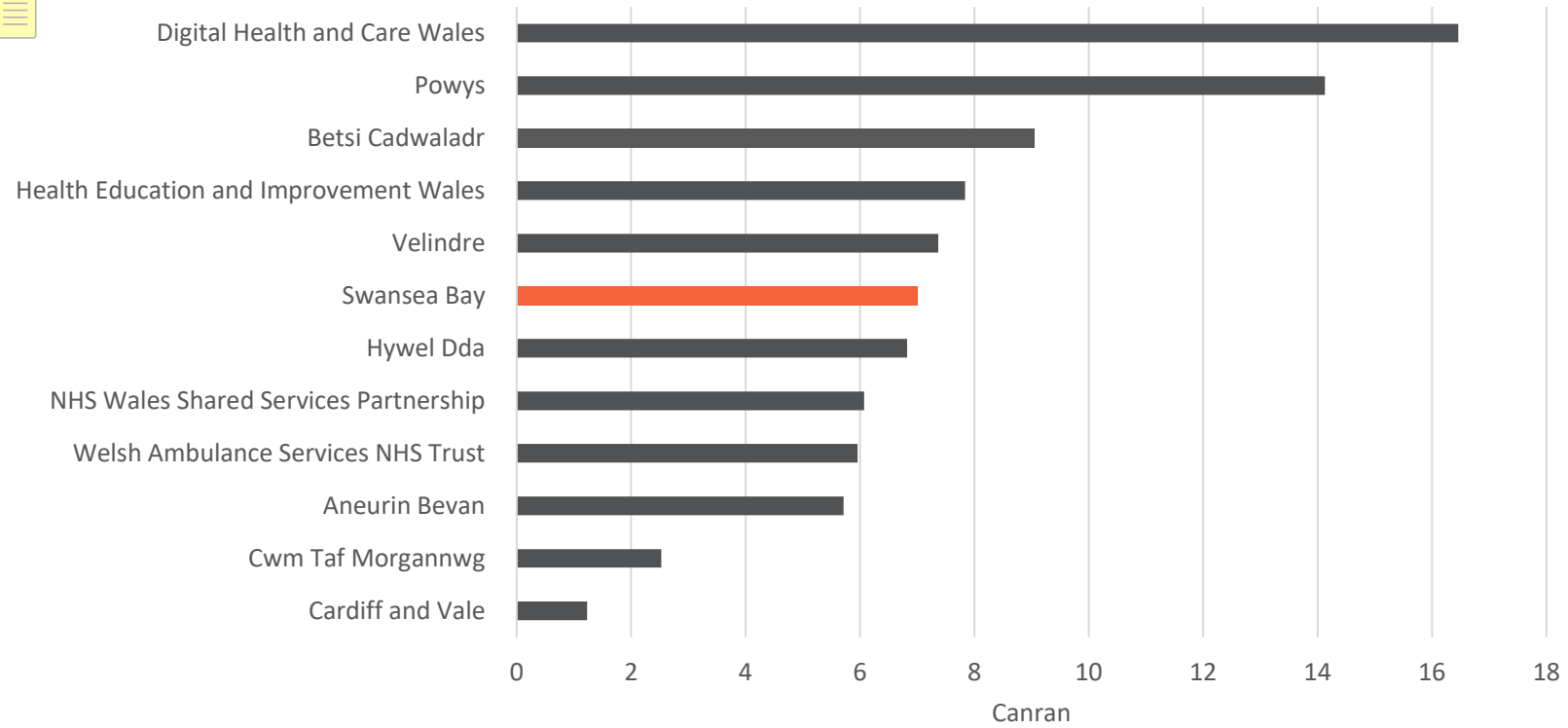


Rhesymau dros adael y sefydliad Bae Abertawe 2021-22



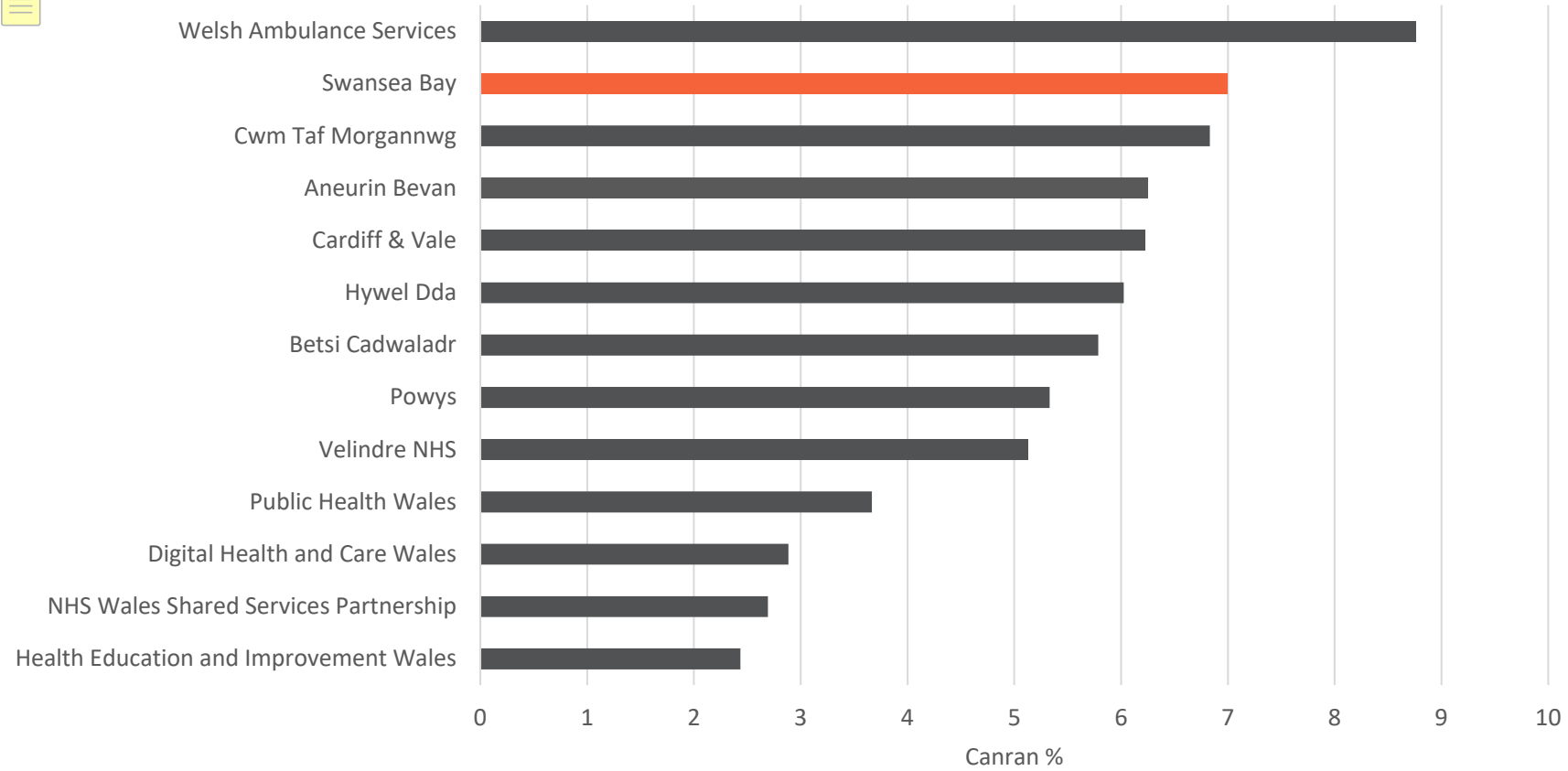
Ffynhonnell: Data ar drosiant staff a gafwyd gan Addysg a Gwella Iechyd Cymru. Cafwyd data ar y rheswm dros adael drwy gais am ddata gan y corff iechyd.

Arddangosyn 10: swyddi gwag (canran), Medi 2023



Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru, Stats Cymru

Arddangosyn 11: absenoldeb oherwydd salwch fesul sefydliad yn ôl canran, 2023 Chwarter 2



Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru, Stats Cymru

Atodiad 3

Ymateb sefydliadol i argymhellion archwilio

Arddangosyn 12: Ymateb Bwrdd Iechyd Prifysgol Bae Abertawe i'n hargymhellion archwilio

Cyf	Argymhelliad	Ymateb sefydliadol Nodwch yma sylwadau perthnasol ar y camau gweithredu arfaethedig mewn ymateb i'r argymhellion	Dyddiad cwblhau Nodwch erbyn pryd y bydd y camau gweithredu arfaethedig wedi'u cwblhau	Swyddog cyfrifol (teitl)
A1	<p>Sicrhau bod cynlluniau gweithlu lefel gwasanaeth yn gyson, gwella ansawdd data'r gweithlu a dealltwriaeth o'r angen am gapasiti lefel gwasanaeth, dylai Cyfarwyddiaeth y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol:</p> <p>1.1 hyfforddi timau rheoli ar draws y sefydliad fel eu bod yn gallu cymhwyso'n gyson Fethodoleg Chwe Cham Sgiliau Iechyd ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu Strategol, a'i offer a thempledi cysylltiedig fel y nodwyd</p>	<p>Hyfforddiant: Mae'r adroddiad yn cydnabod, yn unol â'r nod pobl "wedi'i gynllunio'n dda" yn Strategaeth Pobl newydd y Bwrdd Iechyd (BI), bod y Gyfarwyddiaeth Gweithlu a Datblygu Sefydliadol yn cryfhau gallu cynllunio gweithlu'r Bwrdd Iechyd drwy amrywiaeth o gynigion hyfforddi, gan gynnwys tudalen fewnrwyd cynllunio'r gweithlu a lanswyd ym mis Medi 2023. Mae tîm cynllunio'r gweithlu bychan o <2FTE, ar hyn o bryd yn cynnig gweithdai cynllunio'r gweithlu i dimau rheoli PBA ar sail wedi'i gomisiynu, yn seiliedig ar lefel y risg/angen</p>	<p>Cwblhau cyfres gyfredol o weithdai a gomisiynir erbyn diwedd Ch3 2024 ac adolygu'r broses barhaus o gyflwyno hyfforddiant fel rhan o adroddiad cynnydd y strategaeth pobl</p>	<p>Tîm Cynllunio'r Gweithlu Strategol</p>

ym mhecyn cymorth cynllunio'r gweithlu AaGIC. (**gweler tudalen 11**).

1.2 gwerthuso ansawdd cynllunio'r gweithlu, unwaith y bydd argymhelliad 1.1 yn mynd rhagddo, i benderfynu a yw'r hyfforddiant yn cyflawni'r budd arfaethedig (**gweler tudalen 14**).

gwasanaeth. Mae hon yn rhaglen waith barhaus, y mae ei gapasiti'n cael ei adolygu er mwyn parhau i gyflawni (i'w gwblhau erbyn diwedd Ch3). Mae'r adroddiad yn sôn bod staff PBA hefyd yn cael eu cyfeirio at opsiynau hyfforddi ac adnoddau Cynllunio Gweithlu AaGIC.

Gwerthusiad: Mae'r Gyfarwyddiaeth yn cydnabod bod angen cryfhau'r gwerthusiad o effaith ei chynnig hyfforddiant cyffredinol i asesu a yw'n bodloni'r nod o uwchsgilio timau rheoli wrth gynllunio'r gweithlu. Yn ystod y 12 mis diwethaf, mae tîm cynllunio gweithlu'r Bwrdd Iechyd wedi cadw cofnodion o bresenoldeb ar gyfer hyfforddiant cynllunio'r gweithlu PBA ac wedi ceisio adborth trwy ffurflenni gwerthuso. Fodd bynnag, ni ddarperir unrhyw wybodaeth ar hyfforddiant AaGIC ar hyn o bryd. Felly, yn dilyn lansio cynnig hyfforddiant newydd AaGIC yn ddiweddar, bydd y Gyfarwyddiaeth yn ceisio adborth ynghylch presenoldeb a gwerthusiadau penodol y Bwrdd Iechyd a bydd yn defnyddio'r holl ddata i ddangos cynnydd yn erbyn y nod pobl "wedi'i gynllunio'n dda" yn Strategaeth Pobl newydd y Bwrdd Iechyd ac i nodi meysydd y gallai fod angen cymorth ychwanegol arnynt.

Cywirdeb data: Mae'r adroddiad yn cydnabod bod y Bwrdd Iechyd wedi cymryd rhai camau i wella cywirdeb data, megis datblygu dangosfyrddau newydd ac annog gwasanaethau i gael mynediad at ddata'r gweithlu a'i adolygu wrth ddatblygu eu cynlluniau gweithlu. Mae'r tîm Systemau Gweithlu, Dadansoddeg a Mewnwelediad hefyd yn gweithio'n agos gyda chydweithwyr cyllid i sicrhau bod y sefydliad a ariennir gan y Bwrdd

Adolygiad chwe-misol, gyda'r adolygiad cyntaf yn seiliedig ar ddata Ch2 2024

Rhaglen waith sefydliad wedi'i hariannu i'w chwblhau erbyn diwedd Ch3 2024. Adroddir ar gynnydd ar hyn o bryd yn adroddiadau amlygu chwarterol GMO y Gweithlu

Pennaeth Systemau Gweithlu, Dadansoddeg a Mewnwelediad

		lechyd ar y Cofnod Staff Electronig er mwyn gallu adrodd yn fwy cywir am swyddi gwag y Bwrdd lechyd yn y dyfodol.		
A2	Wrth i gynlluniau gweithlu lefel gwasanaeth wella o ran ansawdd, mae potensial i amlygu risgiau newydd i'r gweithlu. Dylai'r Bwrdd lechyd gryfhau ei broses uwchgyfeirio risg er mwyn sicrhau bod risgiau i'r gweithlu yn cael eu codi'n briodol gan grwpiau gwasanaeth a bod camau'n cael eu cymryd i'w lliniaru (gweler tudalen 15).	Bydd Cyfarwyddiaeth y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol yn cysylltu â thîm rheoli risg BIPBA i drafod camau gweithredu posibl y gellid eu cymryd i gryfhau'r broses uwchgyfeirio risg ar gyfer risgiau'r gweithlu a bydd yn parhau i adolygu risgiau uwch y gweithlu mewn cyfarfodydd perthnasol, gan sicrhau bod camau lliniaru priodol yn cael eu trafod a'u rhoi ar waith i ymdrin â'r risgiau mewn modd amserol.	Trafodaeth gyda'r tîm risg i ddigwydd erbyn diwedd Ch2 2024	Tîm Rheoli Risg BIPBA ac arweinwyr Perthnasol y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol
A3	Dylai'r Pwyllgor Gweithlu, Datblygu Sefydliadol a Digidol dderbyn adroddiadau cynnydd ddwywaith y flwyddyn yn erbyn cynllun GMO Cyfarwyddiaeth y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol i amlygu cynnydd cyffredinol yn erbyn cerrig milltir, a chanlyniadau ac effaith y camau a gymerwyd. (gweler tudalen 19).	Mae'r adroddiad yn cydnabod bod Cyfarwyddiaeth y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol wrthi'n paratoi adroddiadau amlygu chwarterol ar gyfer eu cynllun GMO fel rhan o broses llywodraethu IMTP/cynllun blynyddol y Bwrdd lechyd, a rhennir y rhain â'r Pwyllgor Gweithlu, Datblygu Sefydliadol a Digidol. Fodd bynnag, yn dilyn lansio Strategaeth Pobl newydd y Bwrdd lechyd, bydd adroddiad cynnydd chwe-misol newydd yn erbyn y saith nod yn y strategaeth hefyd yn cael ei baratoi a'i rannu â'r pwyllgor uchod i roi sicrwydd ar gynnydd ac effaith gyffredinol.	Bydd adroddiad cynnydd cyntaf y strategaeth pobl yn cael ei baratoi o 1 Gorffennaf 2024 yn seiliedig ar ddata Ch2 ac yna bydd yn dod yn weithgaredd busnes fel arfer.	Tîm Cynllunio'r Gweithlu Strategol

A4

Dylai'r Bwrdd Iechyd Feincnodi'r Gweithlu i nodi arferion gorau ac archwilio dulliau arloesol gyda chyrrff Iechyd yng Nghymru a sefydliadau tebyg ledled y DU (**gweler tudalen 19**).

Mae'r adroddiad yn cydnabod bod y Bwrdd Iechyd yn meincnodi ei berfformiad yn erbyn cyrrff Iechyd eraill yng Nghymru ac yn erbyn arfer gorau'r diwydiant wrth osod mesurau gweithlu, ac yn defnyddio meincnodi mewn gweithdai cynllunio'r gweithlu. Fodd bynnag, mae'n nodi bod angen i'r Bwrdd Iechyd ddefnyddio ei broses feincnodi'r gweithlu i nodi arferion gorau ac arloesi.

Lansiodd y tîm cynllunio'r gweithlu dudalen cynllunio'r gweithlu ar ei fewnwyd ym mis Medi 2023 sy'n cynnwys enghreifftiau o astudiaethau achos arfer gorau ar ailgynllunio'r gweithlu a hefyd yn cyfeirio defnyddwyr at adnoddau meincnodi eraill (e.e. offer meincnodi AaGIC a chrynodeb o rolau). Y nod yw parhau i dyfu'r adnodd hwn a'i hyrwyddo drwy weithdai cynllunio'r gweithlu a thimau gweithlu lleol.

Ychwanegu o leiaf 5 astudiaeth achos arfer gorau newydd at y dudalen fewnwyd erbyn diwedd Ch3 2024. Bydd twf/cynnal a chadw parhaus yn dod yn weithgaredd busnes fel arfer.

Tîm Cynllunio'r Gweithlu Strategol



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.