

Adolygiad o Drefniadau Cynllunio'r Gweithlu – Bwrdd Iechyd Addysgu Powys

Blwyddyn archwilio: 2022

Dyddiad cyhoeddi: Ionawr 2024

Cyfeirnod y ddogfen: 3737A2023

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 ailddefnyddio'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	6
Adroddiad manwl	
Ein canfyddiadau	8
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 sydd wedi'i 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'u cofnodi'n dda am gynaliadwyedd gweithlu'r GIG. Mae pryderon ynghylch heriau'r gweithlu yn cael eu hamlygu fel mater o drefn i ni yn ein hadolygiadau archwilio ac ymgysylltu parhaus â chyrrff iechyd. Er gwaethaf cynnydd cyffredinol mewn gweithwyr y GIG, mae'r pryderon hyn yn parhau. Mae bylchau yn y gweithlu yn arbennig o ddifrifol ar gyfer rhai proffesiynau, megis meddygon teulu, nyrsys, radiolegwyr, pediatregwyr ac offthalmolegwyr ([Darlun o Ofal Iechyd, 2021](#)). Ym maes nyrsio yn unig, nododd Coleg Nyrsio Brenhinol Cymru 2,700 o swyddi gwag yn ei ddadansoddiad [Niferoedd Nyrsio 2023](#). Yn ogystal, mae'r sector gofal cymdeithasol, sy'n ategu'r sector iechyd, hefyd yn wynebu ei broblemau ei hun yn ymwneud â'r gweithlu. Mae'r pandemig wedi gwaethygu'r heriau hyn wrth i'r sector iechyd geisio adfer ac ailosod gwasanaethau.
- 2 O ystyried yr heriau presennol, mae trefniadau cynllunio'r gweithlu cadarn yn bwysicach nag erioed. Mae trefniadau cynllunio'r gweithlu effeithiol yn hanfodol er mwyn sicrhau bod gan wasanaethau'r presennol a'r dyfodol y gweithlu sydd eu hangen i ddarparu lefelau disgwylidig o wasanaeth yn effeithiol ac yn ddiogel. Mae'n arbennig o bwysig o ystyried faint o amser sydd ei angen i hyfforddi rhai grwpiau staff, yn enwedig staff meddygol.
- 3 Mae angen i gynlluniau gweithlu cenedlaethol a lleol ragweld galw am wasanaethau a lefelau staffio yn y tymor byr, canolig a hir. Fodd bynnag, mae yna ystod o ffactorau cymhleth sy'n effeithio ar ragdybiaethau cynllunio, ac mae'r rhain yn cynnwys:
 - proffil oedran y gweithlu, ymddeoliad, a materion yn ymwneud â threthiant pensiwn;
 - newidiadau mewn agweddau tuag at weithio'n llawn amser ac yn rhan-amser;
 - datblygu talent gartref a'r gallu i ddenu talent o'r tu allan i'r wlad i Gymru;
 - trawsnewid gwasanaeth a all newid rolau ac arwain at fwy o arbenigedd mewn rolau.
- 4 Ym mis Ionawr 2020, cytunodd Bwrdd Partneriaeth Rhanbarthol Powys, y mae Bwrdd Iechyd Addysgu Powys (y Bwrdd Iechyd) yn rhan ohono, ar '[Dyfodol y Gweithlu](#)', sef y fframwaith strategol (y Fframwaith) ar gyfer gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol Powys. Mae'r Fframwaith yn sail i strategaeth iechyd a gofal Powys, sef [Powys Iach a Gofalgar, 2017-27](#).
- 5 Mae ein hadolygiad wedi bod yn canolbwyntio ar ba un a yw dull y Bwrdd Iechyd o gynllunio'r gweithlu yn ei helpu i fynd i'r afael yn effeithiol â heriau gweithlu'r GIG

yn awr ac yn y dyfodol. Yn benodol, gwnaethom edrych ar ddull strategol y Bwrdd lechyd o gynllunio'r gweithlu, camau gweithredu gweithredol i reoli heriau'r presennol a'r dyfodol, a threfniadau monitro a goruchwylio. Mae trefniadau rheoli'r gweithlu gweithredol, megis rhestrau dyletswyddau staff/nyrsys, cynllunio swyddi meddygon ymgynghorol, a defnyddio staff asiantaeth yn weithredol, y tu allan i gwmpas yr adolygiad hwn. Mae'r dulliau a ddefnyddiwyd gennym i gyflawni ein gwaith wedi'u crynhoi yn **Atodiad 1**.

Canfyddiadau allweddol

- 6 Ar y cyfan, canfuom fod y **Bwrdd lechyd yn cymryd camau priodol i fynd i'r afael â'i heriau sylweddol o ran y gweithlu, gyda throsolwg da o'i uchelgeisiau Dyfodol y Gweithlu. Fodd bynnag, mae cyfleoedd i gryfhau cynllun gweithredu Dyfodol y Gweithlu a chanolbwyntio mwy ar effaith y camau y mae'r Bwrdd lechyd yn eu cymryd i leihau risgiau ei weithlu.**

Heriau allweddol wrth gynllunio'r gweithlu

- 7 Mae'r Bwrdd lechyd yn wynebu heriau sylweddol yn ymwneud â'r gweithlu ar draws ystod o wasanaethau a phroffesiynau, gan achosi mwy o bwysau llwyth gwaith ar staff presennol. Mae'n wynebu heriau penodol o ran cynllunio'r gweithlu oherwydd ei natur wledig, gydag ôl troed daearyddol mawr, gyda nifer o ysbytai cymunedol y mae angen eu staffio gan weithlu cymharol fach y Bwrdd lechyd. Gwaethygir hyn ymhellach gan drafnidiaeth gyhoeddus wael, a chyflenwad cyfyngedig o staff cymwys oherwydd bod y rhanbarth yn brin ei boblogaeth, mae ganddo boblogaeth sy'n heneiddio, ac nid oes ganddo brifysgol. Mae dangosyddion y gweithlu a gyflwynir yn **Atodiad 2** yn amlygu, er bod y Bwrdd lechyd wedi cynyddu niferoedd ei weithlu'n gyson dros y degawd diwethaf, fod cadw staff yn broblem. O'i gymharu â chyrff ieuchyd eraill yng Nghymru, mae gan y Bwrdd lechyd y gyfradd uchaf o drosiant staff (14% yn 2021-22 a 15% ym mis Hydref 2023). O ganlyniad, mae gwariant ar asiantaethau wedi cynyddu i gynnal lefelau staffio diogel, o £5.1 miliwn yn 2017-18 i £10.7 miliwn yn 2022-23. Y rhagolwg presennol yw y disgwylir i wariant asiantaethau ostwng i tua £8.6 miliwn yn 2023-24, er y byddai costau asiantaeth yn dal i gynrychioli tua 11% o gyfanswm y gwariant ar gyflogau. O'i gymharu â chyrff ieuchyd eraill, sef 11.7% ym mis Mehefin 2023, mae gan y Bwrdd lechyd un o'r cyfraddau swyddi gwag uchaf, a hynny oherwydd heriau recriwtio oherwydd materion fel ei natur wledig. Mae gan y Bwrdd lechyd weithlu sy'n heneiddio hefyd, sy'n peryglu lleihau'r gweithlu ymhellach, gan gynyddu'r angen i ddefnyddio staff asiantaeth ar adeg o gyfyngiadau ariannol.

Dull strategol o gynllunio'r gweithlu

- 8 **Mae gan y Bwrdd lechyd ddull strategol da sy'n gwella o gynllunio'r gweithlu, ond mae angen canolbwyntio'n gryfach ar effaith.**

- 9 Mae gan y Bwrdd lechyd, ynghyd â'i bartneriaid rhanbarthol, weledigaeth glir i fynd i'r afael â risgiau gweithlu yn awr ac yn y dyfodol, gyda chynllun gweithredu i gefnogi'r gwaith o'i chyflawni. Fodd bynnag, mae lle i'r cynllun gweithredu nodi'n glir y canlyniadau y mae'n bwriadu eu cyflawni a sut y caiff y rhain eu mesur, a fydd yn ei dro yn sicrhau y canolbwyntir mwy ar effaith. Mae gan y Bwrdd lechyd ddealltwriaeth dda o'i alw presennol gyda rhagolygon yn seiliedig ar ei fodel gwasanaeth presennol, ond bod angen gwell dealltwriaeth arno o ffurf gwasanaethau yn y dyfodol i gefnogi trefniadau cynllunio'r gweithlu strategol ac i adeiladu gweithlu cynaliadwy. Mae'r Bwrdd lechyd wrthi'n gweithio gyda'i bartneriaid rhanbarthol i fynd i'r afael â heriau'r gweithlu yn awr ac yn y dyfodol.

Camau gweithredol i reoli heriau'r gweithlu

- 10 **Mae'r Bwrdd lechyd yn gwella ei allu i gynllunio'r gweithlu a'i allu i ganolbwyntio ar ei heriau sylweddol. Fodd bynnag, mae risgiau sylweddol yn ymwneud â swyddi gwag yn parhau, gan arwain at ddefnyddio llawer o staff asiantaeth.**
- 11 Mae'r Bwrdd lechyd yn mynd i'r afael â breuder ei Gyfarwyddiaeth Gweithlu a Datblygu Sefydliadol (DS) drwy gryfhau model gweithredu'r gyfarwyddiaeth a galluogi arweinwyr gwasanaethau gweithredol i gymryd mwy o berchnogaeth o gynllunio'r gweithlu. Mae gan y Bwrdd lechyd ddealltwriaeth dda o'r risgiau a allai atal cyflawni ei uchelgeisiau gweithlu, ond ychydig iawn o effaith a gafodd camau gweithredu i liniaru'r risgiau hyn hyd yma. Er gwaethaf gweithredu rhagweithiol y Bwrdd lechyd, mae heriau sylweddol o hyd o ran recriwtio, cadw, a chomisïynu addysg, sy'n ysgogi gorddibyniaeth ar staff asiantaeth.

Monitro a goruchwylio'r cynllun ar gyfer y gweithlu/darparu'r strategaeth

- 12 **Ceir trosolwg effeithiol o berfformiad y gweithlu a Rhaglen Dyfodol y Gweithlu. Fodd bynnag, mae angen i'r Bwrdd lechyd ddeall yn well a yw ei gamau gweithredu yn gwneud gwahaniaeth.**
- 13 Mae Pwyllgor y Gweithlu a Diwylliant yn cael gwybodaeth gynhwysfawr am berfformiad y gweithlu ac mae ganddo drosolwg da o Raglen Dyfodol y Gweithlu, ond mae angen deall yn well effaith ei chyflawni, a chyfleoedd i feincnodi gyda sefydliadau gofal iechyd gwledig tebyg y tu allan i Gymru.

Argymhellion

Arddangosyn 1: argymhellion

- 14 Mae **Arddangosyn 1** yn nodi'r argymhellion sy'n codi o'r archwiliad hwn. Crynhoir ymateb y Bwrdd lechyd Addysgu Powys i'n hargymhellion yn **Atodiad 3**.

Argymhellion

- A1 Er mwyn sicrhau bod cynlluniau gweithlu lefel gwasanaeth yn gyson, ar gyfer y cylch cynllunio nesaf, dylai'r Bwrdd lechyd sicrhau bod pob cyfarwyddiaeth a/neu faes gwasanaeth yn datblygu cynllun ar gyfer y gweithlu gan ddefnyddio templed cynllun gweithlu AaGIC (**gweler tudalen 11**).
- A2 Dylai'r Bwrdd lechyd ddatblygu fframwaith gwerthuso i fesur a yw cyflwyno hyfforddiant cynllunio'r gweithlu yn cyflawni ei ddiben bwriadedig ac yn gwella cynllunio'r gweithlu ar lefel gwasanaeth (**gweler tudalen 15**).
- A3 Unwaith y bydd y swydd sydd wedi'i chreu i wella cyfraddau cadw staff wedi'i recriwtio, dylai'r Bwrdd lechyd ddatblygu rhaglen gyfunol o weithgareddau cadw gyda fframwaith gwerthuso clir yn canolbwyntio ar effaith ei weithgareddau ar wella cadw staff (**gweler tudalen 16**).
- A4 Er mwyn sicrhau bod y Pwyllgor Gweithlu a Diwylliant yn cael trosolwg da o gynnydd cyffredinol ac effaith cyflawni rhaglen Dyfodol y Gweithlu, dylai'r Bwrdd lechyd ddatblygu'r adroddiadau diweddarau ar bob un o flaenoriaethau strategol Dyfodol y Gweithlu i amlygu'n glir y cynnydd yn erbyn camau gweithredu a cherrig milltir allweddol fel y cytunwyd arnynt yn y Cynllun Integredig. Dylai'r adroddiad hefyd gynnwys metrigau allweddol i ddangos cynnydd, ac effaith y cyflawni (**gweler tudalen 19**).
- A5 Dylai'r Bwrdd lechyd nodi sefydliadau ledled y DU sydd â heriau tebyg o ran y gweithlu i feincnodi perfformiad ei weithlu a rhannu arferion da (**gweler tudalen 20**).

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 y Bwrdd Iechyd o gynllunio'r gweithlu'n strategol (**Arddangosyn 2**);
 - camau gweithredol i reoli heriau'r gweithlu (**Arddangosyn 3**);
 - monitro a goruchwyllo'r cynllun ar gyfer y gweithlu/darparu'r strategaeth (**Arddangosyn 4**).

Arddangosyn 2: dull strategol o gynllunio'r gweithlu

Mae'r adran hon yn canolbwyntio ar ddull y Bwrdd Iechyd o gynllunio'n strategol. Ar y cyfan, canfuom fod **gan y Bwrdd Iechyd ddull strategol da sy'n gwella o gynllunio'r gweithlu, ond bod angen canolbwyntio'n gryfach ar effaith.**

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno	Yr hyn a ganfuom
<p>Gwnaethom ystyried a yw strategaeth a chynlluniau gweithlu'r Bwrdd Iechyd yn debygol o fynd i'r afael â'r risgiau gweithlu yn awr ac yn y dyfodol.</p> <p>Roeddem yn disgwyl gweld strategaeth neu gynllun gweithlu sydd:</p> <ul style="list-style-type: none">• yn nodi heriau'r gweithlu yn awr ac yn y dyfodol;	<p>Canfuom fod gan y Bwrdd Iechyd, ynghyd â'i bartneriaid rhanbarthol, weledigaeth glir i fynd i'r afael â risgiau gweithlu presennol ac yn y dyfodol. Er bod cynllun gweithredu i gefnogi'r gwaith cyflawni, mae lle i ganolbwyntio mwy ar effaith.</p> <p>Gan gydnabod bod angen dull gweithredu rhanbarthol i fynd i'r afael â heriau'r gweithlu iechyd a gofal presennol ac yn y dyfodol, datblygodd y Bwrdd Iechyd a'i bartneriaid fframwaith strategol <u>Dyfodol y Gweithlu 2020</u> ar y cyd (y Fframwaith). Mae'r Fframwaith, y cytunwyd arno drwy Fwrdd Partneriaeth Rhanbarthol Powys¹ (BPRhP) ym mis Ionawr 2020, yn cefnogi uchelgeisiau'r gweithlu</p>

¹ Mae'r Bwrdd Iechyd, Cyngor Sir Powys a Chymdeithas Mudiadau Gwirfoddol Powys yn aelodau o Fwrdd Partneriaeth Rhanbarthol Powys (BPRhP).

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno	Yr hyn a ganfuom
<ul style="list-style-type: none"> • â gweledigaeth ac amcanion clir; • yn cyd-fynd ag amcanion strategol y sefydliad a chynlluniau sefydliadol ehangach; • yn cyd-fynd â chynlluniau, polisïau a deddfwriaeth genedlaethol berthnasol. yn cynnwys y strategaeth gweithlu genedlaethol ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol; • yn cael ei ategu gan gynllun gweithredu clir. 	<p>a nodir yn strategaeth ddeng mlynedd y rhanbarth ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol (Powys Iach a Gofalgar, 2017-27).</p> <p>Mae Fframwaith Dyfodol y Gweithlu yn nodi'n glir yr heriau sy'n wynebu'r rhanbarth, ei boblogaeth a'r gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol. Ymhlith yr heriau gweithlu a amlygwyd mae prinder meddygon, nyrsys a gweithwyr gofal, gan arwain at ddibyniaeth drom ar staff asiantaeth. Mae yna hefyd weithlu iechyd a gofal sy'n heneiddio a rhagwelir y bydd llawer yn ymddeol dros y pum mlynedd nesaf. Ar yr un pryd nid oes unrhyw brifysgolion yn y rhanbarth, sy'n golygu bod llawer o bobl ifanc a rhai o oedran gweithio yn symud i ffwrdd, gan leihau'r cyfleoedd i recriwtio'n lleol a recriwtio siaradwyr Cymraeg. Gyda chyfran uchel o siaradwyr Cymraeg (18%) yn y rhanbarth, mae angen i wasanaethau iechyd a gofal fod yn hygyrch yn Gymraeg ac yn Saesneg. Mae'r materion hyn wedi'u gosod yng nghyd-destun gwasanaethau iechyd a gofal sy'n gwasanaethu poblogaeth sy'n heneiddio fwyfwy mewn lleoliad gwledig, prin ei boblogaeth.</p> <p>Mae'r Fframwaith yn nodi uchelgais clir sy'n cyd-fynd â strategaeth ddeng mlynedd y Bwrdd Iechyd ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol. Er mwyn helpu i gyflawni hyn, mae'r Fframwaith yn canolbwyntio ar chwe thema gweithlu allweddol gyda sawl cam gweithredu o dan bob un. Mae'r rhain yn ymddangos yn rhesymegol i fynd i'r afael â'r heriau sy'n wynebu'r rhanbarth. Dyma'r themâu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dylunio, Cynllunio a Denu'r Gweithlu; • Arwain y Gweithlu; • Ymgysylltu a Llesiant; • Addysg, Hyfforddiant a Datblygiad; • Partneriaeth a Dinasyddiaeth; • Technoleg a Seilwaith Digidol (mae hon yn thema drawsbynciol).

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno	Yr hyn a ganfuom
	<p>Mae Bwrdd Rhaglen Dyfodol y Gweithlu ar y Cyd² wedi adolygu'r rhaglen yn ddiweddar, gyda'r nod o gadarnhau blaenoriaethau'r rhaglen a sicrhau bod camau gweithredu'n glir ac yn canolbwyntio ar effaith. O ganlyniad i'r adolygiad, mae'r 48 o gamau gweithredu a nodir yn y Fframwaith wedi'u cwtdogi i 14 ac mae trefniadau llywodraethu'r rhaglen wedi'u cryfhau. Mae'r newidiadau hyn yn lleihau dyblygu yn briodol ac yn egluro camau gweithredu allweddol, a fydd yn gwneud monitro a gwerthuso yn gliriach.</p> <p>Yn ogystal â chefnogi strategaeth ddeng mlynedd y rhanbarth ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol, mae'r Fframwaith yn cyd-fynd yn dda â chynlluniau, polisïau a deddfwriaeth genedlaethol ehangach berthnasol. Er enghraifft, Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, a Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014. Er i'r Fframwaith gael ei ddatblygu cyn lansio'r Strategaeth Gweithlu Iechyd a Gofal Cymdeithasol genedlaethol³, mae'n cefnogi uchelgeisiau Cymru Iachach⁴.</p> <p>Mae Dyfodol y Gweithlu wedi'i ymgorffori'n dda yng Nghynllun Integredig y Bwrdd Iechyd. Nid oes cynllun gweithredu ar wahân, yn hytrach mae camau gweithredu lefel uchel wedi'u cynnwys yn y Cynllun Tymor Canolig Integredig (Cynllun Integredig)⁵, gyda'r Bwrdd yn cael diweddariadau ar gerrig milltir allweddol ar gyfer 2023-24 drwy ei adroddiad monitro Cynllun Integredig. Fodd bynnag, mae'r cerrig milltir yn canolbwyntio ar dasgau ac nid oes llawer o wybodaeth am sut y bydd y Bwrdd Iechyd yn mesur effaith y cyflawni (gweler Argymhelliad 4).</p>

² Mae'r bwrdd rhaglen ar y cyd hwn yn adrodd i Fwrdd Partneriaeth Rhanbarthol Powys ac mae'n gyfrifol am oruchwylio rhaglen Dyfodol y Gweithlu ar sail ranbarthol.

³ Ym mis Hydref 2020, lansiodd AaGIC a Gofal Cymdeithasol Cymru Strategaeth deng mlynedd ar gyfer Gweithlu Iechyd a Gofal Cymdeithasol. Datblygwyd hwn mewn ymateb i Cymru Iachach.

⁴ Cymru Iachach: Ein Cynllun ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol (2018) yw'r ymateb i'r Adolygiad Seneddol o Iechyd a Gofal Cymdeithasol yng Nghymru (2018), sy'n nodi'r achos dros newid yn y ddarpariaeth iechyd a gofal cymdeithasol.

⁵ O dan y themâu canlynol: Trawsnewid a Chynaliadwyedd Ein Gweithlu, Lle Gwych i Weithio, Iechyd a Llesiant Gweithwyr, a Rhaglen Dyfodol y Gweithlu ar y Cyd.

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno	Yr hyn a ganfuom
<p>Gwnaethom ystyried a oes gan y Bwrdd Iechyd Ddealltwriaeth dda o'r galw am 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 angen a risg y gweithlu yn y tymor byr a'r tymor hwy; • camau gweithredu i wella ansawdd data'r gweithlu ac i fynd i'r afael ag unrhyw fylchau mewn wybodaeth. 	<p>Canfuom fod gan y Bwrdd Iechyd Ddealltwriaeth dda o'i alw presennol gyda rhagolygon yn seiliedig ar ei fodel gwasanaeth presennol, ond bod angen gwell dealltwriaeth arno o ffurf gwasanaethau.</p> <p>Mae gan y Bwrdd Iechyd Ddealltwriaeth dda o'r galw am wasanaethau yn awr ac yn y dyfodol. Ar ddechrau 2022, cynhaliodd pob bwrdd iechyd ymarfer modelu'r gweithlu nyrsio⁶, gyda thybiaethau cynllunio y cytunwyd arnynt yn genedlaethol. Cydnabu'r Bwrdd Iechyd werth yr ymarfer hwn o ran llywio gwaith cynllunio'r gweithlu strategol, felly ailadroddodd yr ymarfer ar gyfer yr holl wasanaethau a phroffesiynau clinigol ac anghlinigol⁷. Erbyn hyn, mae'r Bwrdd Iechyd yn ailadrodd yr ymarfer hwn ddwywaith y flwyddyn er mwyn sicrhau, ar gyfer pob proffesiwn, fod ganddo'r wybodaeth ddiweddaraf am y sefydliad a gyllidebwyd, y staff sydd mewn swydd ar y pryd, tueddiadau'r gweithlu, a'r rhagolygon recriwtio, trosiant ac ymddeoliad blynyddol cyfartalog. Gellir dadansoddi'r wybodaeth ar lefel gwasanaeth ac ar lefel ward er mwyn helpu i lywio cynllunio'r gweithlu ar lefel gwasanaeth. Fodd bynnag, mae thybiaethau modelu yn seiliedig ar fodelau gwasanaeth cyfredol, oni bai bod modelu trawsnewid gwasanaeth ar waith megis ar gyfer gwasanaethau pediatrig. O ganlyniad, mae angen gwell dealltwriaeth ar y Bwrdd Iechyd o'i fodelau gwasanaeth ar gyfer y dyfodol er mwyn cefnogi cynllunio'r gweithlu strategol.</p> <p>Mae gan y Bwrdd Iechyd wybodaeth dda am y gweithlu, ond mae'n dechrau gwella ei gysondeb, ansawdd a chanolbwyntio mwy ar y dyfodol. Mae'r Bwrdd Iechyd yn defnyddio'r templed cynllun gweithlu a ddatblygwyd gan AaGIC i sicrhau bod cynlluniau gweithlu'r cyfarwyddiaethau yn cael eu cyflwyno mewn fformat cyson i fwydo i mewn i'r cylch cynllunio blynyddol. Roedd y Bwrdd Iechyd wedi bwriadu i bob cyfarwyddiaeth gynnal yr ymarfer hwn, ond gan gydnabod pwysau ar wasanaethau, dim ond meysydd â chyflog amrywiol sydd eu hangen bellach i ddatblygu cynllun ar</p>

⁶ Er mwyn bwydo i mewn i gynllun gweithlu strategol Cymru gyfan ar gyfer nyrsio, ddechrau 2022, gofynnwyd i bob bwrdd iechyd yng Nghymru gynnal ymarfer modelu'r gweithlu ar gyfer nyrsio a bydwreigiaeth, yn seiliedig ar set o dybiaethau cynllunio y cytunwyd arnynt yn genedlaethol.

⁷ Mae ymarfer modelu rhagamcanu gweithlu'r Bwrdd Iechyd yn cwmpasu proffesiynau clinigol fel meddygon, meddygon teulu, fferyllwyr, nyrsys a gweithwyr proffesiynol perthynol i iechyd, a gwasanaethau galluogi megis ystadau, cyllid a datblygu'r gweithlu a datblygu sefydliadol.

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno	Yr hyn a ganfuom
	<p>gyfer y gweithlu. Dyma'r tro cyntaf y gofynnir i gyfarwyddiaethau i fabwysiadu dull cyson o gynllunio'r gweithlu; felly, mae ymarfer eleni yn gweithredu fel llinell sylfaen i wella arni yn y blynyddoedd dilynol. Fodd bynnag, o'r flwyddyn nesaf, dylai'r Bwrdd lechyd sicrhau bod pob cyfarwyddiaeth a/neu faes gwasanaeth yn mabwysiadu dull cyson o ddatblygu cynlluniau gweithlu gan y bydd hyn yn llywio'r gwaith o gynllunio'r gweithlu yn y tymor byr, canolig a hwy yn well (Argymhelliad 1). Mae'r Bwrdd lechyd hefyd yn gweithio ar gynllun gweithlu pum mlynedd i lywio cynllunio tymor canolig a hwy sy'n yn seiliedig ar set ddata sylfaenol y gweithlu a gyflwynir yn flynyddol i Lywodraeth Cymru. Er mwyn cefnogi'r gwaith o oruchwylio data a systemau'r gweithlu, mae'r Bwrdd lechyd yn gwneud newidiadau i rôl uwch wag yn y tîm adnoddau Er y gallai'r newid hwn wella galluedd data o fewn y tîm, mae'r capasiti yn aros yr un fath, gan mai dim ond un rhan o rôl adnoddau ehangach fydd hyn. Mae'r Bwrdd lechyd yn gobeithio llenwi'r swydd wag hon yng ngwanwyn 2024.</p>
<p>Gwnaethom ystyried a yw'r Bwrdd lechyd yn gweithio gyda phartneriaid er mwyn helpu i ddatrys heriau'r gweithlu yn awr a'r heriau a ragwelir yn y dyfodol. Roeddem yn disgwyl gweld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ymgysylltu effeithiol ac amserol a gweithio gyda rhanddeiliaid mewnol ac allanol allweddol i fynd i'r afael â materion yn ymwneud â'r gweithlu yn awr ac yn y dyfodol; • atebion cyffredin wedi'u nodi gyda rhanddeiliaid allweddol er mwyn helpu i fynd i'r afael â heriau'r gweithlu. 	<p>Canfuom fod y Bwrdd lechyd wrthi'n gweithio gyda'i bartneriaid rhanbarthol i fynd i'r afael â heriau'r gweithlu yn awr ac yn y dyfodol.</p> <p>Mae gan y Bwrdd lechyd ddull cryf o weithio mewn partneriaeth, a ddangoswyd trwy ei ddatblygiad o Fframwaith Dyfodol y Gweithlu a strategaeth iechyd a gofal trosfwaol ar gyfer Powys gyda'i bartneriaid BPRh. Llywiodd y strategaeth a'r fframwaith gan ymgysylltu helaeth â rhanddeiliaid. Mae'r Fframwaith, a oruchwyliar gan Fwrdd Rhaglen ar y Cyd, yn hwyluso ffrydiau gwaith a mentrau aml-asiantaeth. Er enghraifft, darparu prentisiaethau, gwirfoddoli, a rhaglenni profiad gwaith er mwyn helpu i annog pobl i weithio yn y sector iechyd a gofal. Mae'r Bwrdd lechyd hefyd yn gweithio gyda'i bartneriaid ar ymgyrchoedd recriwtio ar y cyd, digwyddiadau sioeau teithiol a'i raglen ysgolion. Mae'r Bwrdd lechyd a Chyngor Sir Powys hefyd yn cynnig rhaglen sefydlu ar y cyd ar gyfer gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol.</p> <p>Mae'r Bwrdd lechyd hefyd yn rhan o Grŵp Cydweithredol Gweithlu Canolbarth Cymru, ochr yn ochr â Byrddau Iechyd Prifysgol Hywel Dda a Betsi Cadwaladr. Mae'r rhaglen gydweithredol yn darparu llwyfan a allai fod yn ddefnyddiol i'r byrddau iechyd fynd i'r afael â heriau gweithlu ar y cyd, er enghraifft, drwy rannu gwybodaeth, archwilio prosiectau ar y cyd, penodiadau, a chyfleoedd i</p>

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno	Yr hyn a ganfuom
	<p>gylchdroi staff. Byddai'r olaf yn ddefnyddiol iawn i Bowys gan y byddai'n rhoi profiad gwaith ehangach i staff, gan wneud gweithio i'r Bwrdd lechyd yn fwy deniadol. Fodd bynnag, dywedodd y Bwrdd lechyd fod gwaith y grŵp cydweithredol wedi arafu yn ystod 2023. Cyfarfu'r grŵp cydweithredol ym mis Rhagfyr 2023 i ailosod ei flaenoriaethau. Yn ogystal, mae rhaglenni trawsnewid yn y rhanbarth a fydd â goblygiadau gweithlu i'r Bwrdd lechyd a bydd angen modelu a chynlluniau gweithlu. Er enghraifft, Rhaglen Llesiant Gogledd Powys⁸ a Model Gofal Anadlu'n Iach⁹.</p>

Arddangosyn 3: camau gweithredol i reoli heriau'r gweithlu

Mae'r adran hon yn canolbwyntio ar y camau y mae'r Bwrdd lechyd yn eu cymryd i reoli heriau'r gweithlu. Ar y cyfan, canfuom fod **y Bwrdd lechyd yn gwella ei allu i gynllunio'r gweithlu a'i allu i ganolbwyntio ar ei heriau sylweddol. Fodd bynnag, mae risgiau sylweddol yn ymwneud â swyddi gwag yn parhau, gan arwain at ddefnyddio llawer o staff asiantaeth.**

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno	Yr hyn a ganfuom
<p>Gwnaethom ystyried a yw'r Bwrdd lechyd wedi nodi adnoddau digonol i gefnogi'r gwaith o</p>	<p>Canfuom fod y Bwrdd lechyd yn mynd i'r afael â breuder ei Gyfarwyddiaeth Gweithlu a Datblygu Sefydliadol drwy gryfhau model gweithredu'r gyfarwyddiaeth a galluogi arweinyddwyr wasanaethau gweithredol i gymryd perchnogaeth o gynllunio'r gweithlu.</p>

⁸ Dechreuwyd Rhaglen Llesiant Gogledd Powys cyn y pandemig COVID-19, i gyflymu'r trawsnewid sydd ei angen i gyflawni yn erbyn y Strategaeth lechyd a Gofal hirdymor a rennir, 'Powys Iach a Gofalgar'.

⁹ Mae'r Model Gofal Anadlu'n Iach yn ceisio galluogi'r broses o ddychwelyd cleifion anadlol sy'n glinigol briodol ac yn ddiogel o fyrddau iechyd cyfagos ac Ymddiriedolaethau GIG Lloegr.

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno	Yr hyn a ganfuom
<p>gynllunio'r gweithlu yn y tymor byr, canolig a hir. Roeddem yn disgwyl gweld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • rolau a chyfrifoldebau clir ar gyfer cynllunio'r gweithlu; • staff â'r sgiliau priodol er mwyn sicrhau trefniadau cynllunio'r gweithlu cadarn; • capasiti gweithlu digonol ar draws y sefydliad i gynllunio a chyflawni strategaeth neu gynllun y gweithlu; • adnoddau ariannol digonol i gyflawni strategaeth neu gynllun ar gyfer y gweithlu. 	<p>Yn gorfforaethol, mae rolau a chyfrifoldebau ar gyfer cynllunio'r gweithlu yn glir o fewn Cyfarwyddiaeth y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol. Dan arweiniad Cyfarwyddwr Gweithredol Dros Dro y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol, mae gan y gyfarwyddiaeth chwe tîm sy'n cwmpasu: partneru busnes, gweithrediadau, addysg glinigol, datblygu sefydliadol, partneriaeth, ac iechyd galwedigaethol. Nid oes gan y Bwrdd lechyd dîm o gynllunwyr gweithlu penodedig, ond mae rôl Pennaeth Trawsnewid y Gweithlu, Cynllunio ac Adnoddau yn ymwneud â chynllunio'r gweithlu strategol. Yn ogystal, mae'r partneriaid busnes yn cefnogi cyfarwyddiaethau ac is-adrannau gweithredol i ddatblygu cynlluniau ar gyfer y gweithlu, ond mae hyn ar ben ymdrin â materion AD gweithredol. Mae'r model hwn yn cyfyngu ar faint o amser y gall partneriaid busnes ei neilltuo i gefnogi gwaith cynllunio'r gweithlu. Yn ogystal, mae gan Gyfarwyddiaeth y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol gyfradd trosiant uchel¹⁰ a chyfran uchel o staff ar gontractau cyfnod penodol. Mae'r materion hyn yn ymwneud â chapasiti yn peryglu gallu'r Bwrdd lechyd i gefnogi gwaith cynllunio'r gweithlu, gan beryglu ei allu o bosibl i gyflawni'r uchelgeisiau gweithlu a nodir yn y Fframwaith ar y Cyd a'r Cynllun Integredig. Er mwyn mynd i'r afael â'r heriau hyn, mae Cyfarwyddiaeth y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol wrthi'n rhoi model gweithredu newydd ar waith. Nod y model newydd yw cadw staff drwy sicrhau eu bod yn gweithio ar frig eu proffesiwn a'u sgiliau, a fydd yn ei dro yn gwneud iddynt deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi mwy. Mae hefyd yn anelu at ryddhau capasiti partneriaid busnes i'w galluogi i ganolbwyntio ar gefnogi cyfarwyddiaethau ar gynllunio gweithlu strategol. Er bod hwn yn ddatblygiad cadarnhaol, bydd yn cymryd amser i sefydlu'r model gweithredu newydd a bydd angen ei werthuso (gweler isod). Mae ei lwyddiant hefyd yn dibynnu ar reolwyr gwasanaeth yn cefnogi'r model newydd drwy fod yn glir am y cymorth cynllunio gweithlu proffesiynol y maent yn gofyn amdano gan y tîm, a'i flaenoriaethu, a thrwy gymryd mwy o berchnogaeth dros gynllunio'r gweithlu yn eu gwasanaethau.</p> <p>Gwnaethom gyfarfod ag amrywiaeth o arweinwyr gwasanaeth fel rhan o'r archwiliad hwn. Roedd y rhan fwyaf o'r cyfranogwyr yn deall eu rôl wrth gynllunio'r gweithlu ond yn tynnu sylw at y ffaith nad oedd pwysau gwasanaeth gweithredol yn gadael fawr o amser i arwain gwaith cynllunio'r gweithlu yn</p>

¹⁰ Ym mis Hydref 2023, y gyfradd drosiant dreigl ar gyfer Cyfarwyddiaeth y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol oedd 23%.

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno	Yr hyn a ganfuom
	<p>eu gwasanaeth. Teimlai rhai cyfranogwyr mai cyfrifoldeb Cyfarwyddiaeth y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol oedd cynllunio'r gweithlu, tra bod eraill wedi codi'r angen am fwy o gynllunwyr gweithlu ymroddedig, hyfforddedig ar draws y sefydliad. Dylai'r model gweithredu newydd fynd rhywfaint o'r ffordd i sicrhau bod Cyfarwyddiaeth y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol yn cefnogi cynllunio gweithlu strategol yn briodol, ond nid oes ganddi'r gallu i ddatblygu cynlluniau gweithlu ar gyfer cyfarwyddiaethau gweithredol, ac nid yw'n swyddogaeth y tîm i wneud hynny ychwaith. Felly, mae'r Bwrdd lechyd yn cryfhau ei allu i gynllunio'r gweithlu drwy gynnig hyfforddiant ar-lein ac wyneb yn wyneb i staff gweithredol, sy'n cyd-fynd â model chwe cham AaGIC¹¹. Mae'r hyfforddiant wedi'i dargedu at uwch-arweinwyr a'r rhai sy'n gyfrifol am gynllunio'r gweithlu ar gyfer eu meysydd gwasanaeth, ac mae'r Bwrdd lechyd wedi gwneud cynnydd da wrth gyflwyno'r hyfforddiant. Ym mis Tachwedd 2023, roedd 47 aelod o staff wedi cael yr hyfforddiant a threfnwyd i 20 aelod arall i fynychu'r hyfforddiant yn ystod gweddill 2023-24. Yn ogystal â chryfhau gallu cynllunio'r gweithlu, mae'r Gyfarwyddiaeth Gweithlu a Datblygu Sefydliadol hefyd yn defnyddio'r hyfforddiant i egluro rolau a chyfrifoldebau corfforaethol a gweithredol cynllunio'r gweithlu. Dylai'r Bwrdd lechyd werthuso i fesur a yw cyflwyno hyfforddiant cynllunio'r gweithlu yn cyflawni ei ddiben bwriadedig ac yn cryfhau trefniadau cynllunio'r gweithlu ar lefel gwasanaeth (Argymhelliad 2).</p> <p>Mae camau gweithredu Dyfodol y Gweithlu y Bwrdd lechyd wedi'u costio fel rhan o'i Gynllun Integredig blynyddol. Ariennir rhai mentrau gweithlu rhanbarthol trawsbynciol, megis darparu hyfforddiant arweinyddiaeth, drwy'r Gronfa Integreiddio Rhanbarthol. Mae gan y Bwrdd lechyd sefydliad wedi'i gyllidebu a dywedodd y gall fforddio recriwtio i'w holl swyddi gwag. Nid yw'n cadw swyddi gwag i wneud arbedion ariannol, sy'n briodol o ystyried y ddibyniaeth ar staff asiantaeth drud. Yn yr un modd â chyrrff eraill, mae'r Bwrdd lechyd yn gweithio mewn amgylchedd ariannol heriol. Fodd bynnag, mae'r Bwrdd lechyd wedi blaenoriaethu buddsoddi mewn mentrau gweithlu,</p>

¹¹ Mae Addysg a Gwella 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, 6. Gweithredu a monitro.

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno	Yr hyn a ganfuom
	<p>megis ei Raglen Darpar Nyrsys a recriwtio nyrsys a meddygon rhyngwladol, er mwyn helpu i greu gweithlu mwy cynaliadwy.</p>
<p>Gwnaethom ystyried a oes gan y Bwrdd Iechyd ddealltwriaeth dda o'r risgiau tymor byr a thymor hwy a allai ei atal rhag cyflawni ei strategaeth neu gynllun ar gyfer y gweithlu. Roeddem yn disgwyl gweld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dealltwriaeth dda o'r rhwystrau a allai atal cyflawni strategaeth neu gynllun ar gyfer y gweithlu; • cynlluniau i liniaru risgiau a allai atal y sefydliad rhag cyflawni ei uchelgeisiau ar gyfer y gweithlu; • risgiau'r gweithlu wedi'u dogfennu'n glir sy'n cael eu rheoli ar y lefel briodol. 	<p>Canfuom fod gan y Bwrdd Iechyd ddealltwriaeth dda o'r risgiau a allai atal cyflawni ei uchelgeisiau gweithlu, ond ychydig iawn o effaith a gafodd camau gweithredu i liniaru'r risgiau hyn hyd yma.</p> <p>Mae uchelgeisiau gweithlu'r Bwrdd Iechyd wedi'u mynegi'n glir, ond mae amrywiaeth o risgiau a allai atal eu cyflawni. Mae'r rhain yn ymwneud â phrinder gweithwyr ar draws proffesiynau clinigol ac anghlinigol, gweithlu sy'n heneiddio, heriau recriwtio a chadw, ynghyd â phwysau ariannol. Mae heriau'r gweithlu yn y pen draw yn cynyddu risgiau'r Bwrdd Iechyd, yn enwedig o ran ei allu i ddarparu gwasanaethau diogel o ansawdd uchel. Er bod gan y Bwrdd Iechyd ddealltwriaeth gadarn o risgiau ei weithlu, sy'n cael eu rheoli'n briodol, mae maint yr heriau i'r gweithlu yn golygu mai ychydig iawn o effaith a gaiff camau gweithredu hyd yma ar leihau risgiau i'r gweithlu.</p> <p>Yn gorfforaethol, adlewyrchir risgiau gweithlu yn briodol drwy'r gofrestr risgiau corfforaethol. Mae gan y Bwrdd Iechyd un risg gorfforaethol drosfwaol yn ymwneud â'r gweithlu¹², y mae Pwyllgor y Gweithlu a Diwylliant yn gyfrifol am oruchwylio. Mae'r pwyllgor yn adolygu'r risg hon sy'n cael sgôr uchel yn rheolaidd, gan graffu ar gamau lliniaru. Mae'r rhain yn cynnwys cryfhau trefniadau cynllunio'r gweithlu drwy hyfforddiant, cynyddu nifer y staff Banc, recriwtio nyrsys rhyngwladol, a hyfforddi nyrsys newydd drwy'r Rhaglen Darpar Nyrsys. Mae arweinwyr gweithredol hefyd yn adolygu'r risg hon drwy gyfarfodydd adolygu perfformiad y gyfarwyddiaeth a chyfarfodydd y Pwyllgor Gweithredol. Roedd y Bwrdd Iechyd wedi sefydlu Grŵp Llywio'r Gweithlu i ganolbwyntio ar faterion a risgiau'r gweithlu. Fodd bynnag, mae'r grŵp, sy'n un o is-bwyllgorau'r Pwyllgor Gwaith, wedi'i roi'r gorau dros dro i gynnwys cynllunio sy'n ymwneud â'r heriau ariannol. Mae gan Gyfarwyddiaeth y</p>

¹² Y risg gweithlu corfforaethol yw: bod 'methu â chynllunio ar gyfer gweithlu priodol, ei recriwtio a'i gadw yn arwain at anallu i gynnal gwasanaethau o ansawdd uchel'.

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno	Yr hyn a ganfuom
	<p>Gweithlu a Datblygu Sefydliadol gofrestr risgiau ar wahân a drafodir yn rheolaidd gan ei dîm uwch-reolwyr ac mewn adolygiadau perfformiad lefel weithredol.</p>
<p>Gwnaethom ystyried a yw'r Bwrdd lechyd yn mynd i'r afael yn effeithiol â'i heriau presennol 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, er gwaethaf gweithredu rhagweithiol y Bwrdd lechyd, mae heriau sylweddol o hyd o ran recriwtio, cadw, a chomisiynu addysg, sy'n arwain at orddibyniaeth ar staff asiantaeth.</p> <p>Mae'r Bwrdd lechyd yn wynebu heriau o ran cadw staff. Mae ganddo'r trosiant staff uchaf (Arddangosyn 9), o'i gymharu â chyrrff iechyd eraill yng Nghymru, gyda'r rhan fwyaf o staff yn gadael oherwydd bod eu contract cyfnod penodol wedi dod i ben (25%) neu ymddiswyddiad oherwydd adleoli (25%). Fodd bynnag, mae cyfran sylweddol yn gadael heb roi rheswm penodol (27% 'arall'). Mae hyn yn golygu nad yw'r Bwrdd lechyd yn deall yn iawn pam mae staff yn gadael, ac felly mae rheolwyr yn cael eu hannog i gynnal cyfweiliadau ymadael. Yn ogystal, mae AaGIC yn datblygu cyfweiliad aros. Unwaith y caiff ei ddatblygu, mae'r Bwrdd lechyd yn bwriadu defnyddio hwn i ategu cyfweiliadau ymadael. Mae'r Bwrdd lechyd yn cydnabod ei heriau cadw ac mae'n recriwtio swydd Band 8a ddechrau 2024 i ganolbwyntio ar gadw staff yn unig. Mae hwn yn ddatblygiad cadarnhaol ac yn gyfle da i'r Bwrdd lechyd ddod â mentrau cadw at ei gilydd mewn rhaglen gyfunol gan ganolbwyntio mwy ar effaith (Argymhelliad 3). Mae gweithgareddau cadw presennol yn cynnwys amrywiaeth o weithgareddau llesiant staff, fel sioeau teithiol a gweithdai ar seicoleg gadarnhaol a gwydnwch. Mae'r Gyfarwyddiaeth Gweithlu a Datblygu Sefydliadol yn datblygu canllawiau arfer da ar gyfer rheolwyr i wella cyfraddau cadw, mae'n cynnig rhaglen arweinyddiaeth a rheolaeth ac yn cynnal arolygon 'Awyrgylch y Tîm' i nodi camau gweithredu i gefnogi cadw staff. Mae gan y Bwrdd lechyd hefyd Reolwr Profiad Staff a Llesiant.</p> <p>Ym mis Mehefin 2023, cyfradd swyddi gwag y Bwrdd lechyd oedd 11.7% (Arddangosyn 10), a nyrsio a bydwreigiaeth oedd â'r nifer fwyaf o swyddi gwag. Ei gyfradd absenoldeb oherwydd salwch oedd 5.2% (Arddangosyn 11). Fel y gellid disgwyl, er mwyn rheoli prinder gweithwyr yn y tymor byr, mae'r Bwrdd lechyd wedi cynyddu ei ddefnydd o asiantaethau, yn enwedig ers 2020-21 (Arddangosyn 8). Er y rhagolwg presennol yw y disgwylir i wariant asiantaethau ostwng i tua £8.6 miliwn yn 2023-24, byddai costau asiantaeth yn dal i gynrychioli tua 11% o gyfanswm gwariant y</p>

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno

Yr hyn a ganfuom

Bwrdd lechyd ar gyflogau. Nid yw'r dull hwn yn gynaliadwy, ac o ganlyniad mae'r Bwrdd lechyd wedi datblygu cynllun gweithredu lleihau cyflogau amrywiol er mwyn helpu i fynd i'r afael â'r mater. Mae'r cynllun yn cynnwys camau gweithredu megis annog y defnydd o staff banc, a chynyddu nifer y staff hynny, cyflwyno system, sy'n hwyluso taliadau amlach i staff banc, gwella hyblygrwydd rotâu a chynnal a mynychu digwyddiadau recriwtio.

Mae'r Bwrdd lechyd hefyd yn cynnal rhaglen recriwtio nyrsys ryngwladol, sy'n llwyddo i recriwtio carfannau bach o nyrsys tua theirgwaith y flwyddyn. Nid yw'r Bwrdd lechyd yn gallu hwyluso grŵp mawr o nyrsys rhyngwladol, gan fod ei ysbytai cymunedol wedi'u gwasgaru'n ddaearyddol gydag adnoddau cyfyngedig i gefnogi hyfforddiant a mentoriaeth. Mae heriau hefyd o ran dod o hyd i lety addas. Er mwyn gwella'r sefyllfa, ar gyfer carfan Chwefror 2024, mae'r Bwrdd lechyd yn cynllunio cyfnod hyfforddi byrrach a chynnydd bach yn nifer y recriwtiaid (o bedwar i chwech). Er mwyn lleddfu'r problemau o ran llety, mae'r Bwrdd lechyd yn datblygu ei lety ei hun, o fewn ystâd y Bwrdd lechyd. O ystyried heriau recriwtio'r Bwrdd lechyd, mae angen iddo gael arferion recriwtio effeithiol. Mae'r Bwrdd lechyd yn monitro pob rôl ar ei system recriwtio TRAC gyda'r bwriad o wella'r amser i logi, a monitro ceisiadau staff banc yn wythnosol er mwyn sicrhau proses recriwtio gyflym. Mae'r Bwrdd lechyd hefyd yn mapio ei broses recriwtio o'r cam ymgeisio i benodiad gyda'r bwriad o nodi lle mae angen gwella'r broses.

Mae gwendidau yn y broses gomisiynu addysg, sy'n golygu nad yw'r nifer o staff sydd newydd gymhwyso yn ateb galw'r Bwrdd lechyd. Mae hyn yn wir iawn ar gyfer nyrsys. Mae'r Bwrdd lechyd yn penodi nifer sylweddol llai o staff nag y mae'n eu hyfforddi drwy'r broses gomisiynu. Er enghraifft, yn 2022, o'r 159 o leoedd hyfforddi nyrsio a gomisiynwyd, dim ond naw (5.6%) a ddaeth i ben i weithio i'r Bwrdd lechyd. Yn ogystal, nid yw ymgyrchoedd recriwtio yn llwyddiannus: rhwng mis Hydref 2021 a mis Hydref 2022, dim ond 10% o'r swyddi gwag nyrsio a bydwreigiaeth (band 6-8) a lenwyd. Mae hyn yn cyfateb i ddim ond 22 o'r 216 o swyddi gwag. Mae data rhagamcaniad deng mlynedd y Bwrdd lechyd yn dangos y disgwylir i'r duedd hon barhau. Mae hyn, a'r diffyg prifysgolion yn y rhanbarth, wedi ysgogi'r Bwrdd lechyd i chwilio am atebion amgen i adeiladu gweithlu

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno	Yr hyn a ganfuom
	<p>cynaliadwy. Wedi'i frandio o dan Academi Iechyd a Gofal Powys¹³, mae'r Bwrdd Iechyd yn canolbwyntio'n helaeth ar dyfu ei weithlu ei hun sy'n cynnwys rhaglenni fel ei rhaglenni hyfforddi darpar nyrsys, ffisiotherapyddion, a therapyddion galwedigaethol, yn ogystal â'i rhaglenni prentisiaeth, gwirfoddoli ac ysgolion. Mae'r gwaith hwn yn dechrau cael effaith gadarnhaol, yn enwedig y rhaglen nyrsys uchelgeisiol, sydd wrthi'n cefnogi 70 aelod o staff drwy wahanol lefelau o addysg, gydag 17 arall ohonynt yn astudio ar gyfer yr hyn sy'n cyfateb i raglen gradd nyrsio blwyddyn gyntaf. Yn ogystal, ym mis Medi 2023, recriwtiodd y Bwrdd Iechyd 22 o ymgeiswyr allanol i'w wardiau Oedolion ac Iechyd Meddwl a fydd yn cael eu cefnogi drwy'r rhaglen. Mae AaGIC yn cydnabod nad yw'r llwybr comisiynu traddodiadol yn gweithio i'r Bwrdd Iechyd. O ganlyniad, mae wedi dechrau ariannu ei Raglen Darpar Nyrsys ac mae'n gweithio gyda'r Bwrdd Iechyd i ddatblygu llwybrau mwy hyblyg i waith nyrsio a chymorth gofal iechyd, er enghraifft, drwy ddysgu gwasgaredig a dysgu o bell. Mae hefyd yn archwilio'r defnydd o rolau mwy newydd fel cymdeithion meddygol ac uwch-ymarferwyr, ond mae cynnydd yn gyfyngedig eto.</p>

¹³ Academi Iechyd a Gofal Powys yw rhaglen hyfforddiant, datblygiad ac ymchwil iechyd a gofal y rhanbarth. Mae'r academi wedi'i threfnu o gwmpas pedair ysgol gysyniadol, sef yr ysgolion 'Addysg a Hyfforddiant Proffesiynol a Chlinigol', 'Ymchwil, Datblygu ac Arloesi', 'Arweinyddiaeth', a 'Gwirfoddolwyr a Gofalwyr'.

Arddangosyn 4: monitro a goruchwyllo'r cynllun ar gyfer y gweithlu/darparu'r strategaeth

Mae'r adran hon o'r adroddiad yn canolbwyntio ar gadernid yr oruchwyliaeth gorfforaethol o risgiau'r gweithlu. Canfuom fod **trosolwg effeithiol o berfformiad y gweithlu a Rhaglen Dyfodol y Gweithlu. Fodd bynnag, mae angen i'r Bwrdd lechyd ddeall yn well a yw ei gamau gweithredu yn gwneud gwahaniaeth.**

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno	Yr hyn a ganfuom
<p>Gwnaethom ystyried a yw strategaeth neu gynllun gweithlu'r Bwrdd lechyd yn cael ei gefnogi'n ddigonol gan waith monitro, 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 lefel rheolwyr a phwyllgorau;• camau gweithredu effeithiol lle nad yw cynnydd ar elfennau o strategaeth neu gynllun y gweithlu ar y trywydd iawn;• adroddiadau perfformiad yn dangos effaith cyflawni strategaeth neu gynllun y gweithlu;• y sefydliad yn meincnodi perfformiad ei weithlu gyda sefydliadau tebyg.	<p>Canfuom fod Pwyllgor y Gweithlu a Diwylliant yn cael gwybodaeth gynhwysfawr am berfformiad y gweithlu ac mae ganddo drosolwg da o Raglen Dyfodol y Gweithlu, ond bod angen deall yn well effaith ei chyflawni, a chyfleodd i feincnodi gyda sefydliadau gofal iechyd gwledig tebyg.</p> <p>Y Pwyllgor Gweithlu a Diwylliant sy'n gyfrifol am graffu ar faterion y gweithlu, sy'n cynnwys cyflawni rhan y Bwrdd lechyd o'r Fframwaith ar y Cyd. Fel y nodir ar dudalen 10, nid oes unrhyw gynllun gweithredu annibynnol. Yn hytrach mae camau gweithredu'r Bwrdd lechyd wedi'u cynnwys yn ei Gynllun Integredig. Mae'r pwyllgor yn cael adroddiad cynnydd yn erbyn dwy o bedair blaenoriaeth strategol Dyfodol y Gweithlu, ym mhob cyfarfod chwarterol. Mae'r diweddariadau yn seiliedig ar naratif, ac er eu bod yn gynhwysfawr, nid ydynt yn ddigon clir ynghylch cynnydd yn erbyn camau gweithredu a cherrig milltir allweddol (Argymhelliad 4). Er, mae adroddiad cynnydd Cynllun Integredig chwarterol y Bwrdd yn nodi'n glir y camau gweithredu allweddol y manylir arnynt yn y Cynllun Integredig, cynnydd yn erbyn pob carreg filltir¹⁴ ac asesiad yn erbyn cyflawniad diwedd blwyddyn. Mae'r adroddiad yn amlygu'n glir ble a pham nad yw'r cyflawni ar y trywydd iawn a pha gamau a gymerir i sicrhau cynnydd. Nododd adroddiad chwarter dau 2023-24 fod 2% o gamau gweithredu Dyfodol y Gweithlu wedi'u cwblhau, bod 25% ar y trywydd iawn, bod 9% mewn perygl</p>

¹⁴ Mae'r Bwrdd lechyd yn defnyddio system Glas, Coch, Ambr, Gwyrdd (BRAG) i olrhain cynnydd, sy'n golygu cyflawn, ar ei hôl hi, mewn perygl ac ar y trywydd iawn.

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno	Yr hyn a ganfuom
	<p>neu ar ei hôl hi a'r gweddill ddim yn ddyledus eto. Mae adroddiad chwarter dau yn nodi bod -y Bwrdd Iechyd yn hyderus iawn y bydd yn cyflawni'r rhan fwyaf o gerrig milltir Dyfodol y Gweithlu erbyn diwedd y flwyddyn. Fodd bynnag, yn dilyn ymarfer ailosod rhannol y Cynllun Integredig, bydd rhai camau gweithredu yn cael eu hailflaenoriaethu er mwyn helpu'r Bwrdd Iechyd i gyrraedd ei dargedau arbedion ariannol.</p> <p>Ym mhob cyfarfod, mae Pwyllgor y Gweithlu a Diwylliant hefyd yn cael adroddiad trosolwg gan Gyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol ac Adroddiad Perfformiad y Gweithlu. Mae'r Adroddiad ar Berfformiad y Gweithlu yn rhoi trosolwg da o fetrigau gweithlu allweddol megis staff mewn swydd, arfarnu a chydymffurfiaeth hyfforddiant gorfodol, absenoldeb staff, trosiant, tâl amrywiol a chysylltiadau gweithwyr. Yn galonogol, mae'r adroddiad yn amlygu meysydd sy'n peri pryder a champau lliniaru ar gyfer pob maes perfformiad. Fodd bynnag, er bod yr adroddiadau hyn yn dangos cynnydd clir ar gamau gweithredu allweddol ac yn amlygu materion allweddol, nid oes digon o ddadansoddi ar hyn o bryd i weld a yw'r camau gweithredu yn cael yr effaith a ddymunir. Er enghraifft, a yw metrigau gweithlu allweddol wedi newid, neu a yw risgiau wedi lleihau oherwydd cyflawni camau gweithredu Dyfodol y Gweithlu (Argymhelliad 4).</p> <p>Dywedodd y Bwrdd Iechyd ei fod, lle bo modd, yn meincnodi perfformiad ei weithlu â chyrrff iechyd eraill yng Nghymru. Fodd bynnag, o ystyried y gwahanol boblogaeth a daearyddiaeth, mae'n anodd cymharu tebyg wrth ei debyg yng Nghymru. Fodd bynnag, mae cyfle i'r Bwrdd Iechyd nodi sefydliadau tebyg ledled y DU i feincnodi perfformiad ei weithlu, a nodi arferion da ac arloesi (Argymhelliad 5).</p>

Atodiad 1

Dulliau archwilio

Mae **Arddangosyn 5** yn nodi'r dulliau a ddefnyddiwyd gennym i gyflawni'r gwaith hwn. Mae ein tystiolaeth wedi'i chyfyngu i'r wybodaeth a dynnwyd o'r dulliau isod.

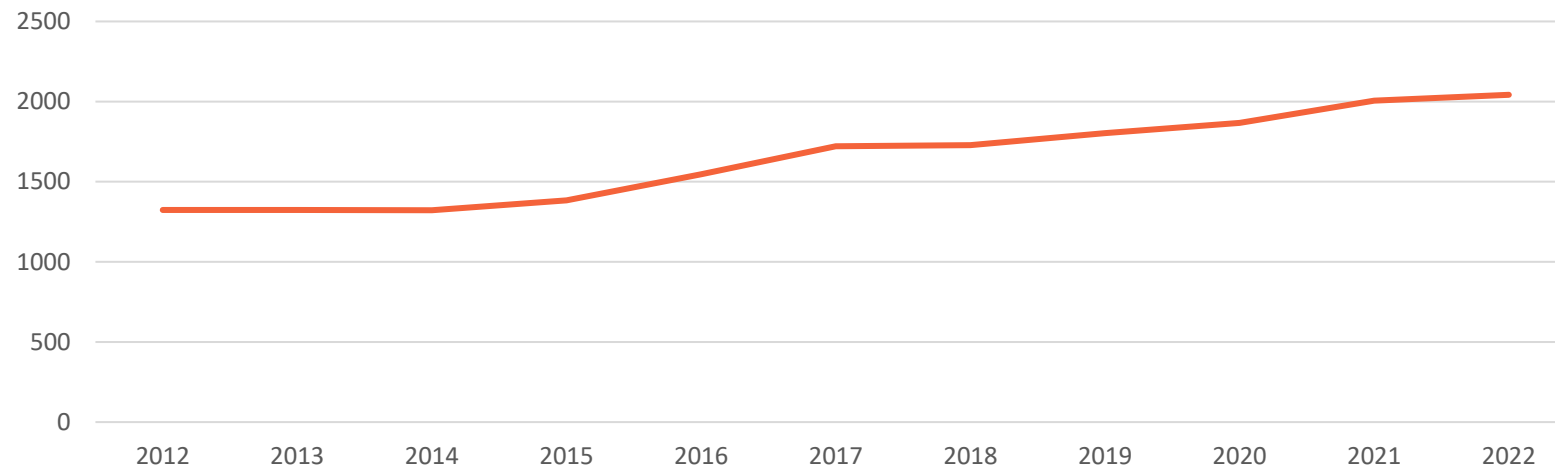
Elfen o ddull archwilio	Disgrifiad
Dogfennau	<p>Gwnaethom adolygu amrywiaeth o ddogfennau, gan gynnwys:</p> <ul style="list-style-type: none">• Strategaeth y gweithlu a chynllun(iau) cysylltiedig ar gyfer y gweithlu• Cynlluniau gweithredu/cyflawni ar gyfer strategaeth y gweithlu – lefel uchel a gweithredol• Tystiolaeth o werthuso strategaeth y gweithlu a/neu fentrau cysylltiedig• Gwybodaeth a fwydodd i mewn i'r broses o ddatblygu strategaeth y gweithlu e.e. asesiad o anghenion, data ar y gweithlu, ymarferion meincodi, y galw a chynllunio capasiti, dadansoddiad o'r bylchau o ran 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

Efen o ddull archwilio	Disgrifiad
	<ul style="list-style-type: none"> • Dogfen yn dangos y broses recriwtio a mentrau recriwtio a chadw • Gweithgarwch ar lefel gorfforaethol a gweithredol i oruchwylio a monitro metrigau'r gweithlu a'r modd y cyflawnir strategaeth y gweithlu
Cyfweiliadau	<p>Gwnaethom gyfweild â'r canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cyfarwyddwr Gweithredol y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol • Dirprwy Gyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol • Cyfarwyddwr Cynorthwyol Datblygu Pobl • Cyfarwyddwr Cynorthwyol Cyllid • Pennaeth Cynllunio a Thrawsnewid y Gweithlu'n Strategol • Partneriaid Busnes
Grwpiau ffocws	<p>Gwnaethom gynnal ddau grŵp ffocws gyda'r canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none"> • amrywiaeth o arweinwyr gwasanaethau a oedd yn rhan o gynllunio'r gweithlu clinigol; • amrywiaeth o arweinwyr gwasanaethau a oedd yn rhan o gynllunio gweithlu'r gwasanaethau galluogol.

Atodiad 2

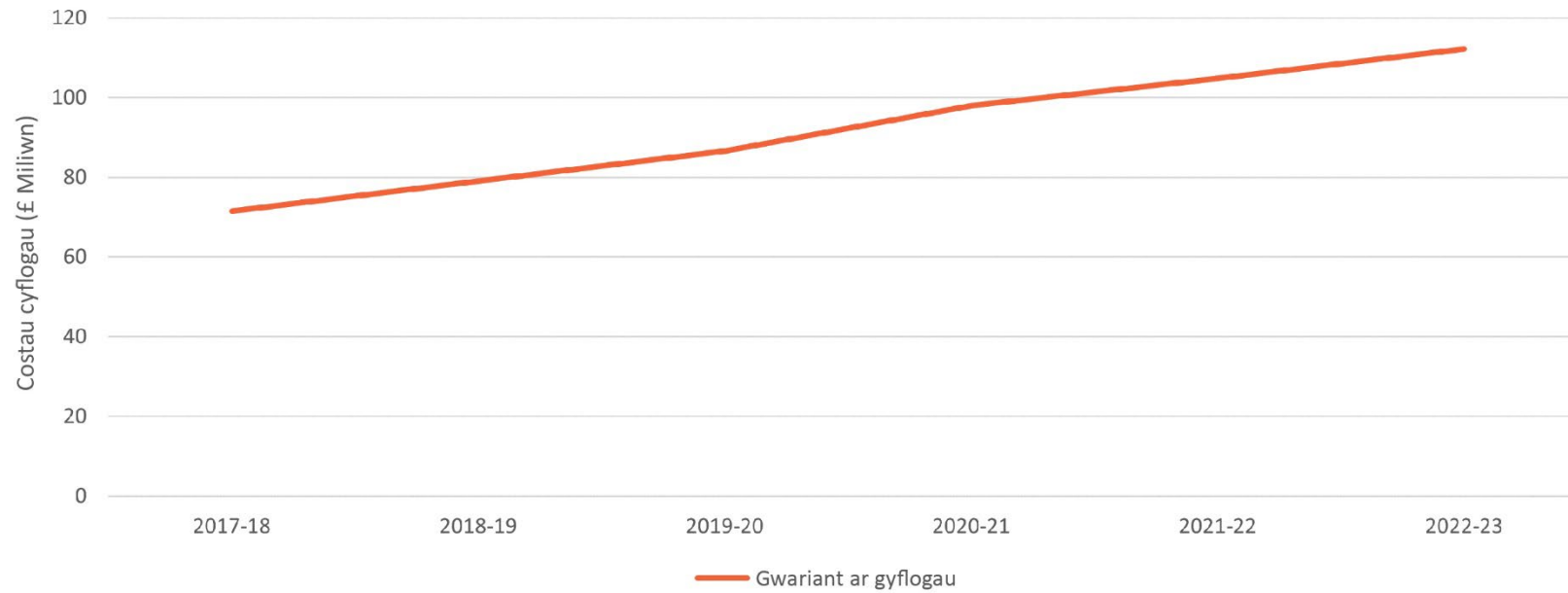
Dangosyddion wedi'u dethol ar gyfer y gweithlu

Arddangosyn 6: tuedd yn niferoedd y gweithlu (cyfwerth ag amser llawn), Bwrdd Iechyd Addysgu Powys



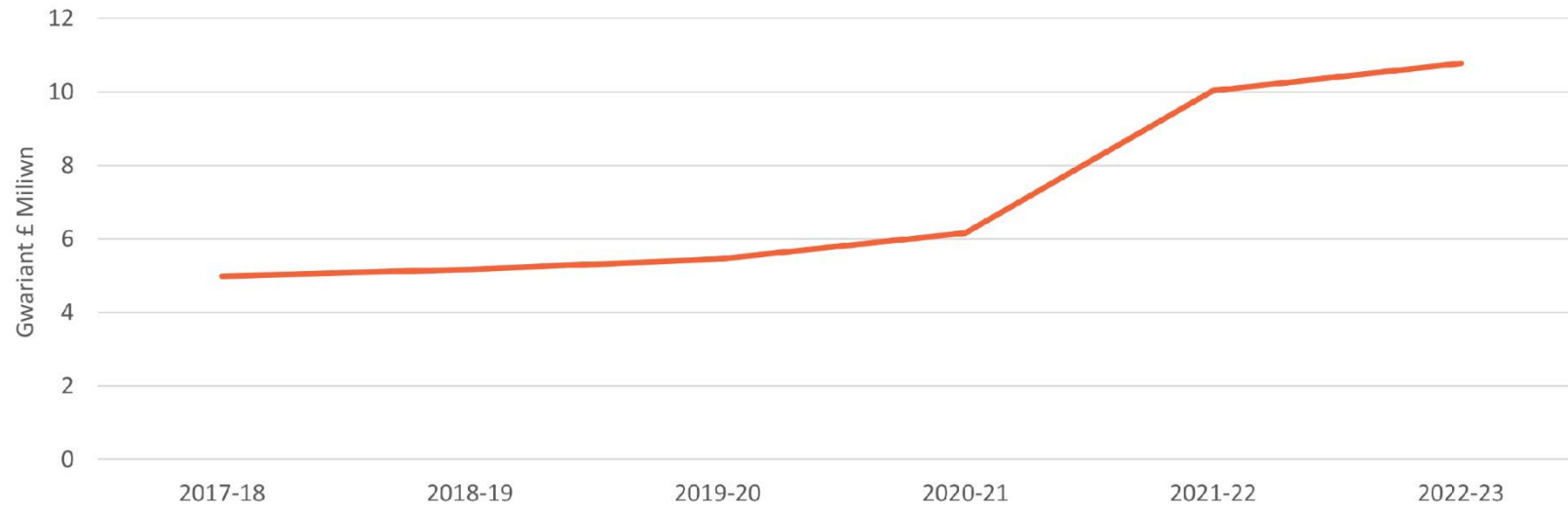
Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru, Stats Cymru, Data o fis Medi bob blwyddyn

Arddangosyn 7: tuedd yng nghostau gwirioneddol y gweithlu, Bwrdd Iechyd Addysgu Powys



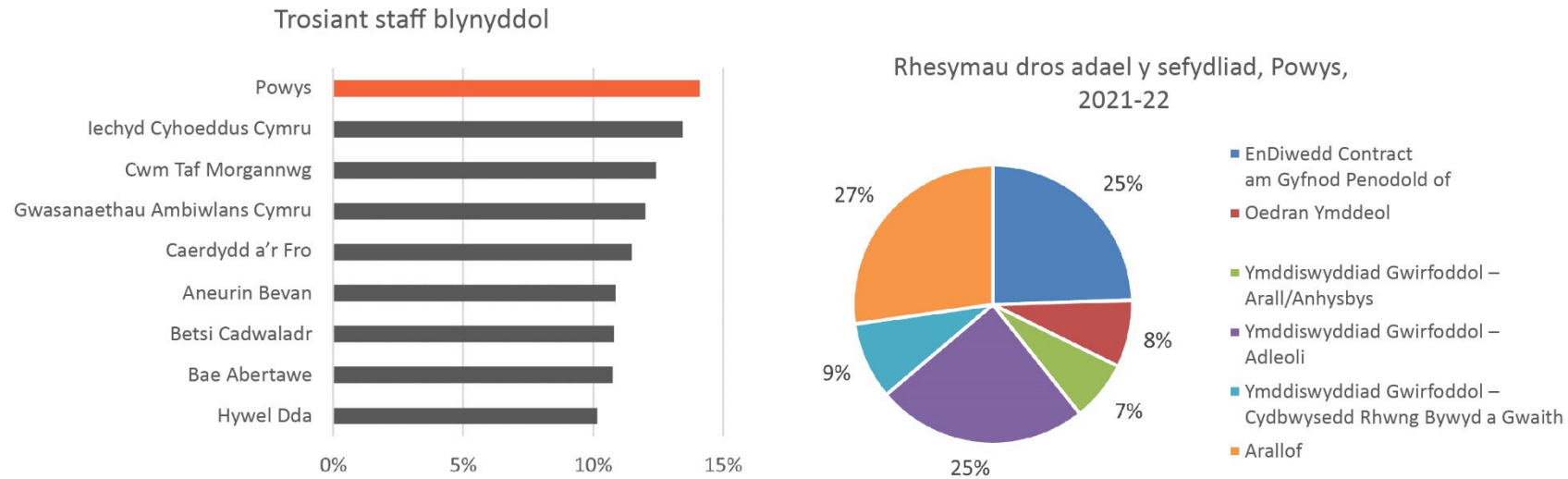
Ffynhonnell: Ffurflenni Monitro Misol a gyflwynwyd i Lywodraeth Cymru

Arddangosyn 8: tuedd o ran gwariant ar staff asiantaeth o fewn y gweithlu £ miliwn, Bwrdd Iechyd Addysgu Powys



Ffynhonnell: Ffurflenni Monitro Misol a gyflwynwyd i Lywodraeth Cymru

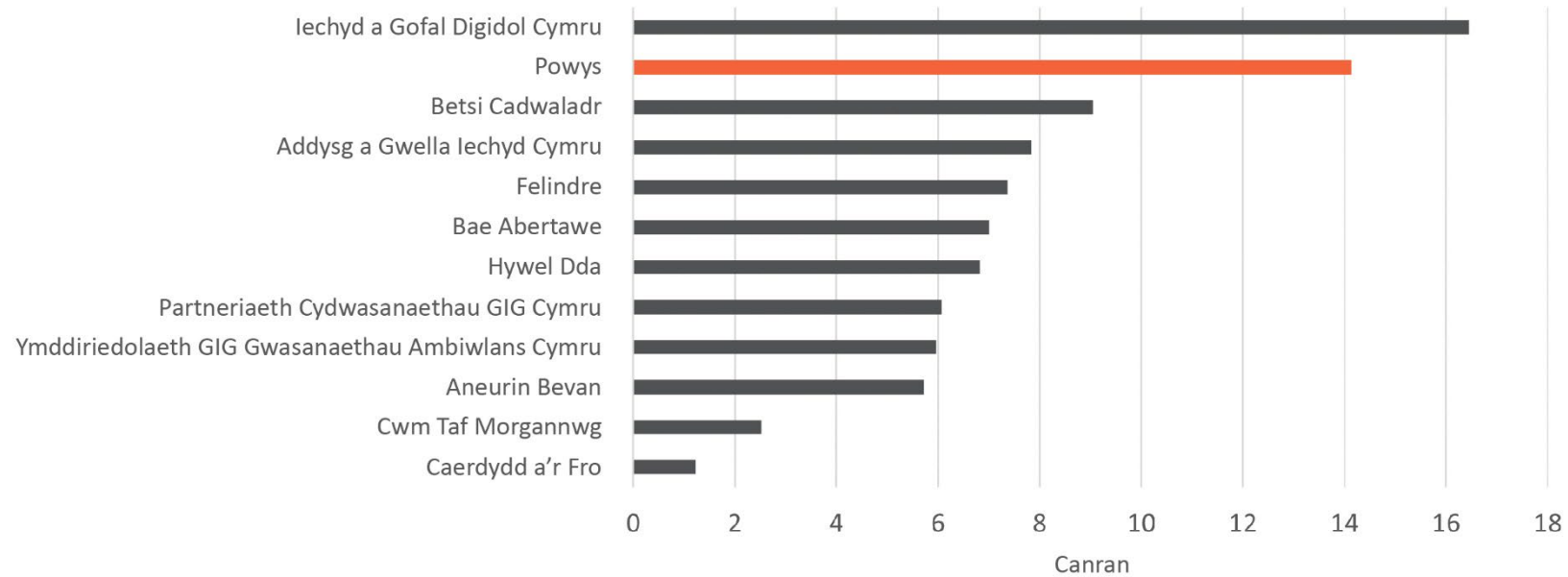
Arddangosyn 9: trosiant staff blynyddol a'r rheswm dros adael, 2021-22, Bwrdd Iechyd Addysgu Powys



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: cyfradd y swyddi gwag, Mehefin 2023

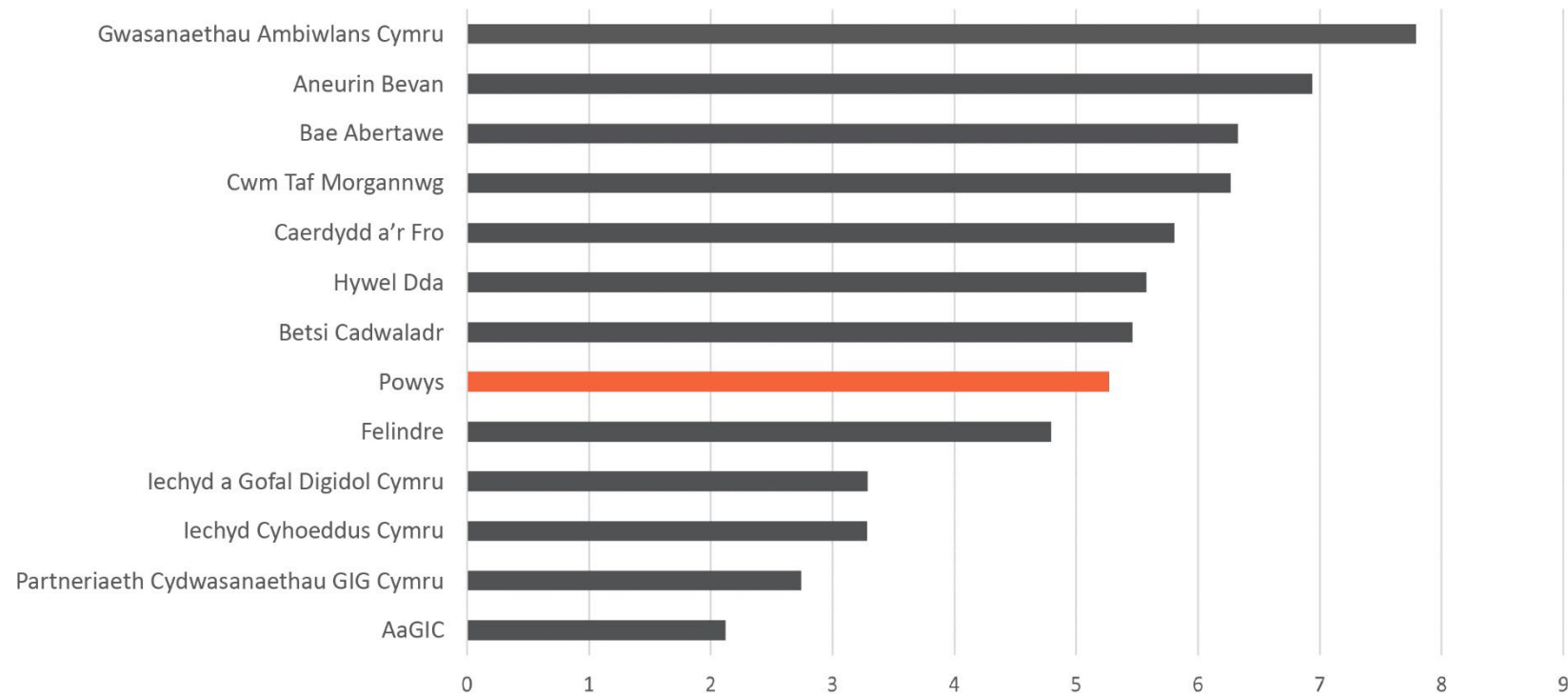
Cyfradd y swyddi gwag, Mehefin 2023



Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru, Stats Cymru

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

Absenoldeb oherwydd salwch yn ôl sefydliad, 2023 Chwarter 2



Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru, Stats Cymru

Atodiad 3

Ymateb sefydliadol i argymhellion archwilio

Arddangosyn 12: Ymateb y Bwrdd Iechyd Addysgu Powys 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	Er mwyn sicrhau bod cynlluniau gweithlu lefel gwasanaeth yn gyson, ar gyfer y cylch cynllunio nesaf, dylai'r Bwrdd Iechyd sicrhau bod pob cyfarwyddiaeth a/neu faes gwasanaeth yn datblygu cynllun ar gyfer y gweithlu gan ddefnyddio templed cynllun gweithlu AaGIC (gweler tudalen 11).	Byddwn yn: <ul style="list-style-type: none">• parhau i gyflwyno hyfforddiant sy'n defnyddio templed cynllun gweithlu AaGIC;• darparu diweddariadau cyfnodol i'r Pwyllgor Gwaith o'r rheolwyr hynny y mae'n ofynnol iddynt ymgymryd â'r hyfforddiant; wedi gwneud hynny, er mwyn sicrhau bod y cymwyseddau i gwblhau cynlluniau gweithlu wedi'u hymgorffori yn y sefydliad;• bydd datblygu cynlluniau gweithlu'r cyfarwyddiaethau yn cael ei gynnwys fel	Ch4 2024-25	Dirprwy Gyfarwyddwr GDS

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)
		elfen allweddol y gellir ei chyflawni yng Nghynllun Integredig 2024-25.		
A2	Dylai'r Bwrdd Iechyd ddatblygu fframwaith gwerthuso i fesur a yw cyflwyno hyfforddiant cynllunio'r gweithlu yn cyflawni ei ddiben bwriadedig ac yn gwella cynllunio'r gweithlu ar lefel gwasanaeth (gweler tudalen 15).	Byddwn yn: <ul style="list-style-type: none"> • cael adborth gan fynychwyr yn syth ar ôl hyfforddiant a 3 mis ar ôl hyfforddiant i ddeall effeithiolrwydd; • mesur nifer y cynlluniau gweithlu a gynhyrchir ar draws y sefydliad. 	Ch4 2024-25	Dirprwy Gyfarwyddwr GDS
A3	Unwaith y bydd y swydd sydd wedi'i chreu i wella cyfraddau cadw staff wedi'i recriwtio, dylai'r Bwrdd Iechyd ddatblygu rhaglen gyfunol o weithgareddau cadw gyda fframwaith gwerthuso clir yn canolbwyntio ar effaith ei weithgareddau ar wella cadw staff (gweler tudalen 16).	<ul style="list-style-type: none"> • Bydd yr arweinydd cadw yn dwyn ein holl weithgareddau cadw ynghyd ac yn cynnal hunanasesiad a dadansoddiad dilynol o fylchau yn erbyn y cynllun cadw cenedlaethol, gan nodi lle y gellir gwneud gwelliannau. • Bydd cyfraddau cadw staff yn cael eu mesur a'u hadrodd drwy Fframwaith Perfformiad 	Ch4 2024-25	Dirprwy Gyfarwyddwr GDS

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)
		Gweithlu'r Bwrdd Iechyd a bydd yn cynnwys dadansoddiad o holiaduron ymadael staff.		
A4	Er mwyn sicrhau bod y Pwyllgor Gweithlu a Diwylliant yn cael trosolwg da o gynnydd cyffredinol ac effaith cyflawni rhaglen Dyfodol y Gweithlu, dylai'r Bwrdd Iechyd ddatblygu'r adroddiadau diweddar ar bob un o flaenoriaethau strategol Dyfodol y Gweithlu, i amlygu'n glir y cynnydd yn erbyn camau gweithredu a cherrig milltir allweddol fel y cytunwyd arnynt yn y Cynllun Integredig. Dylai'r adroddiad hefyd gynnwys metrigau allweddol i ddangos cynnydd, ac effaith y cyflawni (gweler tudalen 19).	Byddwn yn: <ul style="list-style-type: none"> • rhoi diweddariadau 'yn ystod y flwyddyn' i Bwyllgor y Gweithlu a Diwylliant a fydd yn nodi ac yn cynnwys cynnydd yn erbyn metrigau allweddol. Bydd y rhain yn dangos effaith ac yn dangos cynnydd y camau gweithredu yn erbyn pob un o flaenoriaethau strategol allweddol y gweithlu sy'n cyd-fynd â fframwaith strategol dyfodol y gweithlu ac sydd wedi'u cynnwys yn y cynllun integredig. 	Ch1-4 2024-25	Dirprwy Gyfarwyddwr GDS

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)
A5	Dylai'r Bwrdd Iechyd nodi sefydliadau ledled y DU sydd â heriau tebyg o ran y gweithlu i feincnodi perfformiad ei weithlu a rhannu arferion da (gweler tudalen 20).	Byddwn yn: <ul style="list-style-type: none"> gweithio gyda Tîm Perfformiad Corfforaethol y Bwrdd Iechyd i geisio nodi sefydliadau tebyg y gellir cael mynediad at fetrigau eu gweithlu er mwyn meincnodi. 	Ch4 2024-25	Dirprwy Gyfarwyddwr GDS



Archwilio Cymru

Ffôn: 029 2032 0500

Ffacs: 029 2032 0600

Taxiphone: 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.