

Adolygiad o Drefniadau Cynllunio'r Gweithlu – Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan

Blwyddyn archwilio: 2023

Dyddiad cyhoeddi: Ionawr 2024

Cyfeirnod y ddogfen: 3993A2024

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

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

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

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg. This document is also available in English.

Cynnwys

| | |
|--|----|
| Adroddiad cryno | |
| Cyflwyniad | 4 |
| Canfyddiadau allweddol | 5 |
| Argymhellion | 7 |
| Adroddiad manwl | |
| Ein canfyddiadau | 10 |
| Atodiadau | |
| Atodiad 1 – dulliau archwilio | 22 |
| Atodiad 2 – dangosyddion wedi'u dethol ar gyfer y gweithlu | 24 |
| Atodiad 3 – ymateb sefydliadol i'r 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, radiolegwyr, pediatregwyr ac offthalmolegwyr ([Darlun o Ofal Iechyd, 2021](#)). Ym maes nyrsio yn unig, nododd Coleg Nyrsio Brenhinol Cymru 2,900 o swyddi gwag yn ei ddadansoddiad [Niferoedd Nyrsio 2022](#). Hefyd, mae'r sector gofal cymdeithasol yn wynebu ei faterion yntau o ran y gweithlu. Fe wnaeth y pandemig waethygu'r heriau hyn 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; a hefyd
 - trawsnewid gwasanaethau sy'n gallu newid rolau ac arwain at wneud rolau'n rhai mwy arbenigol.
- 4 Ar adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn, mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan (y Bwrdd Iechyd) yn parhau i wynebu heriau sylweddol o ran y gweithlu. Mae cyfraddau swyddi staff gwag yn uchel sy'n creu mwy o bwysau o ran llwyth gwaith a gorddibyniaeth ar staff banc a staff asiantaeth. Yn 2022-23, roedd gwariant y Bwrdd Iechyd ar y gweithlu'n £781.25 miliwn, sy'n gynydd o 36% dros y pum mlynedd flaenorol.
- 5 Mae ffocws allweddol ein hadolygiad wedi bod ar ystyried a yw ymagwedd y Bwrdd Iechyd at gynllunio'r gweithlu'n ei helpu i ymdrin yn effeithiol â heriau o ran gweithlu'r GIG yn awr ac yn y dyfodol. Yn benodol, fe wnaethom fwrw golwg ar ymagwedd strategol y Bwrdd Iechyd at gynllunio'r gweithlu, camau gweithredol i reoli heriau o ran y gweithlu yn awr ac yn y dyfodol, a threfniadau monitro a goruchwyllo. Mae trefniadau

gweithredol i reoli'r gweithlu, megis cylchrestru dyletswyddau staff/nyrsys a chynllunio swyddi meddygon ymgynghorol y tu hwnt i gwmpas yr adolygiad hwn.

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

Canfyddiadau allweddol

- 7 Ar y cyfan, canfuom **fod gan y Bwrdd lechyd set glir o flaenoriaethau o ran y gweithlu yn seiliedig ar ddealltwriaeth dda am ei risgiau sylweddol. Mae'n gweithio'n galed i fynd i'r afael â'i heriau uniongyrchol o ran y gweithlu ac mae ei gamau gweithredu allweddol yn cyd-fynd yn briodol â'r Cynllun Pobl a gytunwyd ganddo. Fodd bynnag, mae'r ymagwedd yn gorbwysleisio'r atebion byrdymor a gweithredol. Mae angen amlwg i ailedrych ar gynlluniau gweithredu Dyfodol Clinigol fel eu bod yn ei gwneud yn bosibl datblygu modelau'r gweithlu ar gyfer gwasanaethau sy'n fforddiadwy yn ariannol, yn effeithlon ac yn gynaliadwy.**

Heriau allweddol o ran cynllunio'r gweithlu

- 8 Mae'r Bwrdd lechyd yn wynebu heriau sylweddol o ran y gweithlu fel a amlinellir ym mharagraff 4. Mae dangosyddion y gweithlu a gyflwynir yn **Atodiad 2** yn amlygu bod niferoedd y gweithlu wedi cynyddu'n gyson dros y 5 mlynedd ddiwethaf ond wedi gwastatau dros y 2 flynedd ddiwethaf (**Arddangosyn 6**). Er gwaethaf y codiadau, mae'r Bwrdd lechyd yn dal i wynebu heriau sylweddol o ran y gweithlu sy'n effeithio ar sefydlogrwydd gwasanaethau. Mae ei gyfran o swyddi gwag ymhlith y gweithlu, sef 5.4%, yn gymharol isel o'i gymharu â byrddau ieuchyd eraill ond bydd rheoli hynny'n dal i fod yn gryn her mewn rhai meysydd allweddol (**Arddangosyn 10**). Er bod y niferoedd sy'n ymuno'n fwy na'r niferoedd sy'n gadael ar y cyfan (**Arddangosyn 9**) mae'r gwrthwyneb yn wir yn nau gategori hollbwysig nyrsio a bydwreigiaeth, a phroffesiynau meddygol a deintyddol. Mae hyn yn helpu i roi cyfrif am y cynnydd mawr yn y defnydd o staff asiantaeth, a gostiodd ychydig dros £61 miliwn i'r Bwrdd lechyd yn 2022-23, gan waethygu sefyllfa ariannol a oedd eisoes dan bwysau hyd yn oed yn fwy (**Arddangosyn 8**). Yn gymharol, mae trosiant staff y Bwrdd lechyd yn uchel ond yn gyson â byrddau ieuchyd tebyg ar 10.5%. Mae cyfradd salwch o 6.9%, er yn gyson â byrddau ieuchyd eraill, yn dal i achosi problem sylweddol mewn perthynas â'r gweithlu o ran nifer y diwrnodau a gollir (**Arddangosyn 11**).

Ymagwedd strategol at gynllunio'r gweithlu

- 9 **Mae gan y Bwrdd lechyd ddealltwriaeth dda am ei heriau strategol o ran y gweithlu, mae'n gwella data i roi cymorth i gynllunio'r gweithlu ac mae'n ymgysylltu'n dda â'i randdeiliaid allweddol. Fodd bynnag, mae angen amlwg iddo ddatblygu cynlluniau'r gweithlu sy'n cefnogi modelau gwasanaethau sy'n ariannol gynaliadwy yn yr hirdymor.**
- 10 Mae gan y Bwrdd lechyd ddealltwriaeth dda am heriau strategol o ran y gweithlu a strategaeth y sefydliad ar gyfer y gweithlu, ac mae cynlluniau lefel-uchel yn

canolbwyntio ar fynd i'r afael â risgiau cyfredol o ran y gweithlu, yn y tymor byr a chanolog. Mae'r Bwrdd lechyd yn disgrifio'i uchelgais strategol ar gyfer y gweithlu'n eglur trwy gynlluniau blynyddol, y Cynllun Tymor Canolog Integredig (CTCI) a'r Cynllun Pobl. Fodd bynnag, mae angen i'r Bwrdd lechyd sicrhau bod digon o ffocws ar fodolau cynaliadwy hirdymor ar gyfer gweithlu ei wasanaethau, a'r rheiny'n gysylltiedig â chynlluniau Dyfodol Clinigol¹ wedi'u diweddarau.

- 11 Mae gan y Bwrdd lechyd ddealltwriaeth dda am ei faterion cyfredol ac yntau'n dangos rhai enghreifftiau o ddadansoddi da i ragweld y galw am weithlu yn y dyfodol. Fodd bynnag, fel lleiafswm, mae angen iddo sicrhau ei fod yn diweddarau ei wybodaeth am nifer y swyddi a gyllidir i helpu i oleuo datblygiad cynlluniau'r gweithlu. Mae'r Bwrdd lechyd hefyd yn ymgysylltu ac yn cydweithio'n effeithiol gyda'i bartneriaid mewnol ac allanol i helpu i ddatrys heriau cyfredol a heriau a ragwelir yn y dyfodol o ran y gweithlu.

Camau gweithredol i reoli heriau o ran y gweithlu

- 12 **Mae'r Bwrdd lechyd yn gweithio'n galed i fynd i'r afael â'r heriau uniongyrchol o ran y gweithlu ond nid yw'n rhoi digon o sylw i ailddylunio'r gweithlu a thrawsnewid gwasanaethau. Er bod y Bwrdd lechyd yn deall yn glir beth yw ei brif risgiau o ran recriwtio, cadw a chynaliadwyedd, nid yw'n gwneud gwaith cynllunio ac yn cymryd camau gweithredu tymor hwy o ran y gweithlu ar gyfer effaith fesuradwy y mae angen iddynt danategu gweithlu cydnerth a chynaliadwy.**
- 13 Mae gan y Bwrdd lechyd lefel resymol o adnoddau canolog i roi cymorth i gynllunio'r gweithlu, sydd wedi ei alluogi i gefnogi meysydd megis cynllunio'r gweithlu nyrso a pheth o'r gweithlu meddygol. Mae angen gwaith ehangach i gynllunio'r gweithlu ar gyfer gwasanaethau i sicrhau modelau gwasanaethau ariannol gynaliadwy sydd hefyd yn galluogi gwelliant mewn perfformiad. Mae'r Bwrdd lechyd yn bwriadu ailsefydlu Grŵp y Gweithlu ar gyfer Dyfodol Clinigol, a ddylai ei helpu i wneud cynnydd gyda'r gwaith y mae ei angen. Fodd bynnag, mae angen sicrhau hefyd bod digon o gapasiti a gallu ehangach ar draws y sefydliad.
- 14 Mae'r Bwrdd lechyd yn amlwg yn deall ei risgiau yn y tymor byr a hwy. Mae ganddo ymagwedd resymol ar gyfer rheoli ei heriau uniongyrchol o ran y gweithlu, sy'n cynnwys swyddi gwag, heriau recriwtio a chadw a defnydd cysylltiedig o staff asiantaeth. Fodd bynnag, mae angen iddo sicrhau bod camau gwella'n cael yr effaith a ddymunir.

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

¹ Dyfodol Clinigol yw cynllun y Bwrdd lechyd ar gyfer gwasanaethau iechyd a gofal cynaliadwy gan gynnwys meysydd rhaglenni sy'n flaenoriaeth ar gyfer Gwent gyfan; gan bwysleisio atal a gofal yn nes at adref.

- 15 Mae gwaith priodol yn digwydd ar lefel y Bwrdd, Pwyllgorau a'r Weithrediaeth i graffu ar Gynllun Pobl y Bwrdd lechyd, ond mae angen i'r adroddiadau roi disgrifiad gwell o'r cynnydd y mae'n ei wneud a'r effaith y mae'n ei chael.
- 16 Mae'r Bwrdd a'r Pwyllgor Pobl a Diwylliant yn cael adroddiadau rheolaidd sy'n darparu sicrwydd ynghylch y cynnydd gyda chamau gweithredu allweddol o ran y gweithlu. Er bod yr adroddiadau'n groyw, mae angen sicrhau eu bod yn darparu sicrwydd effeithiol ynghylch yr effaith y mae cyflawni'r Cynllun Pobl yn ei chael, effeithiolrwydd camau gweithredu a gymerir i liniaru risgiau o ran y gweithlu a chynnydd cynlluniau'r gweithlu sy'n rhan o Dyfodol Clinigol. Mae cyfle hefyd i feincnodi'n fwy eang gyda sefydliadau unigol ac ymagweddau rhanbarthol sydd 'gyda'r gorau', yn amodol ar sicrhau bod tebygrwydd o ran amodau'r systemau, demograffeg a nodweddion y boblogaeth yn gwneud y cymariaethau'n ddilys.

Argymhellion

- 17 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 flaenoriaeth. Caiff ymateb y Bwrdd lechyd i'n hargymhellion ei grynhai yn **Atodiad 3**.

Arddangosyn 1: argymhellion

Argymhellion

Cynlluniau'r gweithlu

- A1 Er bod gan y Bwrdd lechyd Gynllun Pobl tair blynedd, nid yw'r ymagwedd gyfredol at gynllunio'r gweithlu'n strategol yn gytbwys; yn hytrach mae'n tueddu tuag at ddatrysiadau trafodaethol mwy byrdymor ar gyfer y gweithlu. Nid yw model gwasanaethau cyfredol y Bwrdd lechyd yn gynaliadwy o ystyried y galw cyfredol, ac mae hyn yn effeithio ar berfformiad a'r sefyllfa ariannol. Dylai'r Bwrdd lechyd ddiweddarau ei broses gynllunio 5 mlynedd a 10 mlynedd, gan gynnwys cynlluniau Dyfodol Clinigol ac amcanestyniadau ar gyfer y gweithlu i sicrhau eu bod yn rhoi cymorth priodol i weithredu modelau gwasanaethau sy'n ariannol gynaliadwy. (**Blaenoriaeth uchel**)

Niferoedd y swyddi a gyllidir o fewn y gweithlu

- A2 Nid oes gan y Bwrdd lechyd nifer cytunedig o swyddi a gyllidir sy'n cwmpasu ei holl wasanaethau. Dylai'r Bwrdd lechyd bennu nifer y swyddi o fewn ei weithlu a gyllidir ar gyfer 2024-25 ac yna cyflwyno trefniadau i ddiweddarau hyn yn flynyddol. (**Blaenoriaeth uchel**)

Argymhellion

Capasiti cynllunio'r gweithlu

- A3 Mae modelau ar gyfer gweithlu'r gwasanaethau yn y tymor canolig a hwy wedi dyddio ac mae eu hangen i oleuo modelau gwasanaethau clinigol cynaliadwy. Dylai'r Bwrdd Iechyd adolygu ei gapasiti a'i allu canolog ar gyfer cynllunio'r gweithlu i sicrhau eu bod yn ddigon i gefnogi ei ofynion cynllunio strategol a gweithredol ar gyfer y gweithlu. **(Blaenoriaeth uchel)**

Hyfforddiant cynllunio'r gweithlu

- A4 Canfuom fod gan y Bwrdd Iechyd hyfforddiant a chymorth cynllunio'r gweithlu, yn enwedig mewn perthynas ag agor Ysbyty Athrofaol y Faenor; fodd bynnag, ataliwyd hyn yn ystod y pandemig ac mae angen iddo ailddechrau yn awr. Dylai'r Bwrdd Iechyd ddatblygu a gweithredu rhaglen o hyfforddiant cynllunio'r gweithlu ac unwaith y bydd yn ei le dylai greu fframwaith gwerthuso i fesur llwyddiant ei raglen hyfforddi. **(Blaenoriaeth uchel)**

Seilwaith rhaglen ar gyfer blaenoriaethau strategol o ran y gweithlu

- A5 Mae'r Bwrdd Iechyd yn bwriadu diweddarau ei flaenoriaethau strategol, sy'n gysylltiedig ag adolygiad o'i ymagwedd Dyfodol Clinigol. Er ei fod yn ailsefydlu Grŵp y Gweithlu ar gyfer Dyfodol Clinigol, nid oes digon o seilwaith rhaglen i roi cymorth i ailddylunio'r gweithlu gwasanaethau. Unwaith y bydd y Bwrdd Iechyd wedi diwygio'i fodelau Dyfodol Clinigol, mae angen iddo sicrhau bod rhaglen y gweithlu'n bodoli i ategu'r gwaith ailddylunio a thrawsnewid gwasanaethau angenrheidiol. **(Blaenoriaeth uchel)**

Adrodd ar effaith y Cynllun Pobl

- A6 Mae cwmpas yr adroddiadau diweddarau ar y Cynllun Pobl yn rhesymol o ran y camau gweithredu a'r cyfarfodydd sydd wedi digwydd ers y diweddariad diwethaf. Fodd bynnag, mae angen darparu mwy o sicrwydd ynghylch effaith cyflawni'r Cynllun Pobl (h.y. i ba raddau y mae'n gwneud gwahaniaeth). Dylai'r Bwrdd Iechyd strwythuro'r diweddariadau ar ei Gynllun Pobl yn glir i roi disgrifiad gwell o'r effaith y mae ei gyflawni'n ei chael. **(Blaenoriaeth uchel)**

Meincnodi

- A7 Er bod y Bwrdd Iechyd yn meincnodi gyda chyrff iechyd eraill yng Nghymru, mae potensial i feincnodi gyda sefydliadau a modelau clinigol sydd 'gyda'r gorau' y tu allan i Gymru. Dylai'r Bwrdd Iechyd amcanu at ddefnyddio meincnodi i oleuo cynlluniau ar gyfer ailddylunio'r gweithlu a thrawsnewid gwasanaethau gan sicrhau bod tebygrwydd o ran amodau'r systemau,

Argymhellion

demograffeg a nodweddion y boblogaeth yn gwneud eu cymariaethau'n ddilys. (**Blaenoriaeth ganolig**)

Adroddiad manwl

Ein canfyddiadau

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

- ymagwedd y Bwrdd lechyd at gynllunio'r gweithlu'n strategol (**Arddangosyn 2**);
- camau gweithredol i reoli heriau o ran y gweithlu (**Arddangosyn 3**); a
- monitro a goruchwyllo'r modd y cyflawnir cynllun/strategaeth y gweithlu (**Arddangosyn 4**).

Arddangosyn 2: ymagwedd strategol at gynllunio'r gweithlu'n strategol

19 Mae'r adran hon yn canolbwyntio ar ymagwedd y Bwrdd lechyd at gynllunio'r gweithlu'n strategol. Ar y cyfan, canfuom **fod gan y Bwrdd lechyd ddealltwriaeth dda am ei heriau strategol o ran y gweithlu, ei fod yn gwella data i roi cymorth i gynllunio'r gweithlu a'i fod yn ymgysylltu'n dda â'i randdeiliaid allweddol. Fodd bynnag, mae angen amlwg iddo ddatblygu cynlluniau'r gweithlu sy'n cefnogi modelau gwasanaethau sy'n ariannol gynaliadwy yn yr hirdymor.**

| Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno | Yr hyn a ganfuom |
|--|--|
| <p>Fe wnaethom ystyried a yw strategaeth a chynlluniau'r Bwrdd lechyd ar gyfer y gweithlu'n debygol o fynd i'r afael â'r risgiau o ran y gweithlu yn awr ac yn y dyfodol.</p> <p>Roeddem yn disgwyl gweld strategaeth neu gynllun ar gyfer y gweithlu sydd:</p> <ul style="list-style-type: none">• yn adnabod heriau cyfredol ac yn y dyfodol o ran y gweithlu. | <p>Canfuom fod strategaeth a chynllun lefel-uchel y Bwrdd lechyd ar gyfer y gweithlu'n canolbwyntio ar fynd i'r afael â risgiau cyfredol o ran y gweithlu, yn y tymor byr a chanolig. O ystyried y pwysau ariannol sylweddol a'r pwysau sylweddol ar wasanaethau, mae angen i'r Bwrdd lechyd wneud mwy i sicrhau bod cynlluniau'r gweithlu'n mynd ati'n effeithiol i alluogi modelau cynaliadwy hirdymor ar gyfer gweithlu ei wasanaethau.</p> <p>Mae'r Bwrdd lechyd wedi cysoni ei Gynllun Blyneddol a'i Gynllun Tymor Canolig Integredig â'i Gynllun Pobl tair blynedd sy'n cwmpasu'r cyfnod rhwng 2022 a 2025. Mae'r Cynllun Pobl yn nodi gweledigaeth lefel-uchel resymol. Mae ei dri amcan craidd yn canolbwyntio ar lechyd a Llesiant</p> |

| Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno | Yr hyn a ganfuom |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • yn cynnwys gweledigaeth ac amcanion eglur. • 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 cael ei (h)ategu gan gynllun gweithredu eglur. | <p>Staff, bod yn 'Gyflogwr Delfrydol' a chreu cyfleoedd ar gyfer cynaliadwyedd a thrawsnewid y gweithlu. Fe'i cefnogir gan 22 o gamau gweithredu ategol lefel-uchel. Roedd y Cynllun a'r fframwaith cyflawni amlinellol yn cynnwys cynlluniau ar gyfer Dangosfwrdd y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol wedi'i ddiweddarau. Mae'r Cynllun yn amlygu rhai dyheadau tymor hwy, er bod y rhain yn cynnwys rhagolygon dros 3 blynedd yn unig ar y cyfan. Mae'r Cynllun yn briodol yn ystyried cynlluniau cenedlaethol ehangach a gofynion deddfwriaethol gan gynnwys y Strategaeth Genedlaethol ar gyfer y Gweithlu Iechyd a Gofal Cymdeithasol, Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol a Safonau'r Gymraeg. Fodd bynnag, ar y cyfan ymddengys fod diffyg meddwl hirdymor yn y Cynllun Pobl.</p> <p>Serch hynny, nid yw'r ymagwedd gyfredol at gynllunio'r gweithlu'n strategol yn gytbwys; yn hytrach mae'n tueddu tuag at ddatrysiadau trafodaethol a mwy byrdymor ar gyfer y gweithlu. Nid oes digon o ffocws a manylder ar hyn o bryd i ddangos sut y bydd arloesi a thrawsnewid y gweithlu'n edrych. Mae cynlluniau gweithlu strategol sy'n seiliedig ar broffesiynau mewn gwahanol gyflyrau o ran eu datblygiad. Mae'r rhan fwyaf o gynlluniau cyflawni ar gyfer y gweithlu sy'n rhan o Dyfodol Clinigol, er bod ganddynt linell amser 5 mlynedd, wedi dyddio ac mae angen eu diweddarau. Nid yw model gwasanaethau cyfredol y Bwrdd Iechyd yn gynaliadwy o ystyried y galw cyfredol, ac mae hyn yn effeithio ar berfformiad a'r sefyllfa ariannol. Mae'n amlwg bod angen i'r Bwrdd Iechyd gryfhau sut y mae'n modelu ac yn cynllunio ei weithlu i sicrhau bod ei wasanaethau'n gynaliadwy yn y tymor canolig a hwy (Argymhelliad 1).</p> |
| <p>Fe wnaethom ystyried a oes gan y Bwrdd Iechyd ddealltwriaeth dda am y galwadau 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; a hefyd | <p>Canfuom fod gan y Bwrdd Iechyd ddealltwriaeth dda am ei faterion cyfredol, ac yntau'n dangos rhai enghreifftiau o ddadansoddi da i ragweld y galw am weithlu yn y dyfodol. Fodd bynnag, mae angen dealltwriaeth fwy eglur o lawer am nifer y swyddi yng ngweithlu'r Bwrdd Iechyd i helpu i oleuo datblygiad cynlluniau'r gweithlu.</p> <p>Mae gan y Bwrdd Iechyd ddealltwriaeth dda am alwadau a thueddiadau mewn gwasanaethau yn y byrdymor. Mae cynllunio'r gweithlu a rhagweld ar sail y galw'n fwy aeddfed mewn nyrso nag mewn meysydd eraill, gydag amcanestyniadau'r gweithlu'n ymestyn hyd at 5 mlynedd mewn rhai achosion. Yn gyffredinol, mae defnydd y Bwrdd Iechyd o wybodaeth am y gweithlu, a'r arbenigedd i'w</p> |

| Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno | Yr hyn a ganfuom |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • camau gweithredu i wella ansawdd data ar y gweithlu a mynd i'r afael ag unrhyw fylchau o ran gwybodaeth. | <p>dadansoddi, i'w gweld yn rhesymol. Mae'r Bwrdd lechyd yn defnyddio ystod o fetrigau'r gweithlu a datblygu sefydliadol y mae wedi'u hymgorffori mewn dangosfyrddau data a chrynodebau ar ffurf ffeithluniau. Mae'r rhain yn cynnwys metrigau recriwtio, ymgysylltu â staff a hyfforddiant. Fe wnaethom nodi'n arbennig wybodaeth gadarn am nyrsio gweithredol sy'n helpu'r Bwrdd lechyd i ddeall i ba raddau y mae'n cydymffurfio â Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016.</p> <p>Mae'r Bwrdd lechyd yn defnyddio'i ddadansoddiad i oleuo'i waith ar staffio meddygol, sy'n ceisio pennu nifer y swyddi yn ei weithlu meddygol², cynllunio swyddi³ a chylchrestru dyletswyddau. Fodd bynnag, mae angen i'r Bwrdd lechyd wneud llawer mwy i bennu'n llawn beth yw'r lefelau swyddi y mae eu hangen arno ar draws y gweithlu ehangach (Argymhelliad 2). Mae data sefydliadol lefel-uchel cyfredol gan gynnwys metrigau allweddol ar gael trwy ei ddangosfwrdd perfformiad y gweithlu. Fodd bynnag, rydym wedi nodi anghysonderau yn y ffordd y mae rhai proffesiynau neu grwpiau o staff yn cael eu codio. Mae'r Bwrdd lechyd yn cymryd camau priodol i fireinio ansawdd ei ddata gan nodi bod llawer o faterion yn gyffredin ar draws GIG Cymru. Dynododd ein gwaith hefyd nad yw offer cynllunio'r gweithlu i'w gweld fel pe baent y mwyaf cyfoes (gydag Excel yn fwyaf blaenllaw) sy'n ei gwneud yn anodd goleuo datblygiad niferoedd y swyddi yn y gweithlu a chefnogi prosesau penderfynu gweithredol. Serch hynny, mae'r Bwrdd lechyd yn cymryd camau gweithredu i wella'i brosesau.</p> |
| <p>Fe wnaethom ystyried a yw'r Bwrdd lechyd yn gweithio gyda phartneriaid i helpu i ddatrys heriau cyfredol ac a ragwelir yn y dyfodol o ran y gweithlu. Roeddem yn disgwyl gweld:</p> | <p>Canfuom fod y Bwrdd lechyd hefyd yn cydweithio'n effeithiol gyda'i bartneriaid mewnol ac allanol i helpu i ddatrys heriau cyfredol a heriau a ragwelir yn y dyfodol o ran y gweithlu.</p> |

² Mae nifer y swyddi'n derm ar gyfer lefelau'r gweithlu, rolau staff a bandiau staff y GIG y cyllidebir yn ariannol ar eu cyfer.

³ Mae cynllun swyddi'n gytundeb rhagolygol sy'n nodi dyletswyddau, cyfrifoldebau, atebolrwydd ac amcanion meddygon ymgynghorol ar gyfer y flwyddyn sydd i ddod.

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno

- 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; a
- datrysiadau cyffredin yn cael eu hadnabod gyda rhanddeiliaid allweddol i helpu i fynd i'r afael â heriau o ran y gweithlu.

Yr hyn a ganfuom

Mae gan y Bwrdd lechyd ymagweddau da ar gyfer ymgysylltu parhaus a chymesur â rhanddeiliaid mewnol gan gynnwys trwy bartneriaid busnes. Mae'r Bwrdd lechyd yn ymgysylltu â'r Fforwm Partneriaeth Lleol, er bod peth o'r adborth a gawsom yn awgrymu bod perthnasoedd ag Undebau Llafur yn ymgynghorol yn hytrach nag yn gyfystyr ag ymgysylltu'n rhagweithiol â datrysiadau a rennir. Mae'r Bwrdd lechyd wedi gweithredu ei fenter ymgysylltu â staff #PeopleFirst/#CynnalCynefin dros y 2 flynedd ddiwethaf. Mae'n cydnabod ac yn ymdrin â heriau a brofir gan staff y Bwrdd lechyd mewn modd priodol. Mae digwyddiadau ymgysylltu ar draws safleoedd ysbytai a chymunedol wedi galluogi cannoedd o staff i rannu eu heriau, gan arwain at adborth cadarnhaol gan staff.

Mae uwch reolwyr yn gweithio'n briodol gyda phartneriaid allanol yn enwedig mewn gofal cymunedol a sylfaenol gan gynnwys gweithredu ar y rhaglen Datblygu Clwstwr Carlam. O ganlyniad, mae cynlluniau clwstwr yn helpu i lunio gwasanaethau cymunedol ehangach, a gefnogir yn briodol gan gudd-wybodaeth am gynaliadwyedd y gweithlu cymunedol ar y cyfan. Mae'r Bwrdd lechyd hefyd yn ymgysylltu'n briodol â phartneriaid allanol megis Addysg a Gwella lechyd Cymru (AaGIC) i ddatblygu datrysiadau o ran y gweithlu. Mae'n cydweithio gydag AaGIC ar ddatblygu Strategaeth Nyrso'r Bwrdd lechyd a chomisiynu addysg myfyrwyr. Serch hynny, rydym yn deall y gallai'r Bwrdd lechyd gryfhau perthnasoedd â'r byd academiaidd. Mae angen i'r Bwrdd lechyd barhau i feithrin partneriaethau agosach gyda phrifysgolion i sicrhau bod lleoedd i fyfyrwyr yn cael eu comisiynu'n effeithiol, sicrhau ansawdd lleoliadau a chefnogi swyddi ymchwil ac arloesi ar y cyd rhwng y byd academiaidd a'r GIG. Dylai hyn fod o gymorth i recriwtio a chadw staff allweddol ar draws gwasanaethau aciwt, sylfaenol a chymunedol.

Fodd bynnag, mae cyfle i gryfhau'r ymagwedd gyda phartneriaid allanol i ddod o hyd i ddatrysiadau a rennir ar gyfer recriwtio ac ar weithgarwch systemig ehangach i drawsnewid y gweithlu. Ceir enghreifftiau lle mae hyn yn dechrau symud ymlaen gydag ymrwymiad newydd i fodolau gofal newydd a chynlluniau newydd ar gyfer y gweithlu ar lefel ranbarthol. Ym mis Awst 2022, fe adnewyddodd Byrddau lechyd Prifysgol Aneurin Bevan, Caerdydd a'r Fro a Chwm Taf Morgannwg eu hymrwymiad i weithio'n rhanbarthol. Bydd y pedair rhaglen waith sy'n deillio o hynny, gan

| Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno | Yr hyn a ganfuom |
|------------------------------------|--|
| | <p>gynnwys rhaglen waith offthalmoleg y bydd Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan yn arwain arni, yn galw am ystyriaeth ofalus. Nid yw'r ymagwedd gyfredol ar gyfer cynllunio gwasanaethau'n rhanbarthol yn ystyried yn ddigonol sut y bydd yn cynyddu i'r eithaf fanteision trefniadau gweithio gwirioneddol integredig. Canfu ein hadolygiad o'r cynigion offthalmoleg, er enghraifft, eu bod yn seiliedig ar wasanaethau rhanbarthol cydffiniol yn hytrach na datblygu model rhanbarthol integredig, cydnerth ac effeithlon. Dylai'r gwaith archwilio'n llawn sut y gall y gweithlu a gwasanaethau gael eu dylunio'n integredig ac yn effeithlon fel nad ydynt yn ailadrodd aneffeithlonrwydd presennol mewn lleoliad triniaeth rhanbarthol newydd.</p> |

Arddangosyn 3: camau gweithredol i reoli heriau o ran y gweithlu

- 20 Mae'r adran hon yn canolbwyntio ar y camau gweithredu y mae'r Bwrdd Iechyd yn eu cymryd i reoli heriau o ran y gweithlu. **Mae'r Bwrdd Iechyd yn gweithio'n galed i fynd i'r afael â'r heriau uniongyrchol o ran y gweithlu ond nid yw'n rhoi digon o sylw i ailddylunio'r gweithlu a thrawsnewid gwasanaethau. Er bod y sefydliad yn amlwg yn deall ei brif risgiau o ran recriwtio, cadw a chynaliadwyedd, nid yw'n gwneud gwaith cynllunio ac yn cymryd camau gweithredu tymor hwy o ran y gweithlu ar gyfer effaith fesuradwy y mae angen iddynt danategu gweithlu cydnerth a chynaliadwy.**

| Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno | Yr hyn a ganfuom |
|---|--|
| <p>Fe wnaethom ystyried a yw'r Bwrdd Iechyd wedi adnabod digon o adnoddau i roi cymorth i gynllunio'r gweithlu dros y tymor byr, canolig a hir. Roeddem yn disgwyl gweld:</p> | <p>Canfuom, er bod ganddo adnoddau canolog rhesymol i roi cymorth i gynllunio'r gweithlu, nad oes gan y Bwrdd Iechyd ddigon o gapasiti a gallu wedi'u neilltuo i gefnogi gwaith cynllunio'r gweithlu yn y tymor canolig a hir. Bydd hyn yn fwyfwy anodd yn yr amgylchedd ariannol cyfredol sy'n gryn her.</p> |

| Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno | Yr hyn a ganfuom |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> rolau a chyfrifoldebau eglur ar gyfer cynllunio'r gweithlu; staff â sgiliau priodol i sicrhau bod y gweithlu'n cael ei gynllunio mewn modd cadarn; digon o gapasiti o fewn y gweithlu ar draws y sefydliad i gynllunio a chyflawni strategaeth neu gynllun y gweithlu; a digon o adnoddau ariannol i gyflawni strategaeth neu gynllun y gweithlu. | <p>Mae angen i'r Bwrdd lechyd adolygu ei adnoddau ar y cyfan ar gyfer cynllunio'r gweithlu. Mae ganddo strwythur a chapasiti rhesymol o ran y gweithlu corfforaethol sy'n ymrwymedig i gyflawni'r cynlluniau lefel-uchel ar gyfer y gweithlu. Daw'r gwaith hwn o dan Gyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol ac fe'i hategir gan Gyfarwyddwr Cynorthwyol y Gweithlu, Pennaeth Cynllunio'r Gweithlu a rôl cymorth. Fodd bynnag, un elfen o'u priodolau yw hyn. Mae cynllunio'r gweithlu o fewn cylch gwaith y partneriaid busnes ac eto dim ond rhan o'u swydd yw hyn. Mae'r diffyg adnodd wedi'i neilltuo'n rhwystr i gynllunio'r gweithlu'n fwy manwl. Gyda chyfanswm cost cyflogau flynyddol o oddeutu £800 miliwn a thros 12,500 o staff CagALI⁴, mae angen amlwg i greu capasiti a gallu digonol ar gyfer cynllunio'r gweithlu ar draws y sefydliad. Ar hyn o bryd nid oes cynllun cyflawni strategol trosfwaol ar gyfer y gweithlu sydd wedi'i gostio ac sydd ag adnoddau ac mae angen i'r Bwrdd lechyd ei sicrhau ei hun ei fod wedi neilltuo digon o adnoddau i gyflawni hyn. (Argymhelliad 3).</p> <p>Dangosodd y Bwrdd lechyd yn glir cyn y pandemig fod ganddo'r gallu a'r capasiti i gyflawni cynlluniau manwl ar gyfer y gweithlu ar draws meysydd gwasanaeth allweddol. Yn ystod ac ers y pandemig, ymddengys fod y drefn o ddarparu adnoddau wedi blaenoriaethu nyrsio yn unol â gofynion y Ddeddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru). Mae agweddau ar gynllunio'r gweithlu meddygol a deintyddol yn mynd rhagddynt ac maent mewn cyflyrau amrywiol o ran eu haeddfedrwydd. Fodd bynnag, roedd nifer o gynlluniau gweithlu'r gwasanaethau a ddarparwyd fel tystiolaeth wedi dyddio, sy'n awgrymu nad yw capasiti cyfredol ar gyfer cynllunio'r gweithlu y tu hwnt i'r tymor byr yn ddigonol. Hefyd, nid oedd unrhyw dystiolaeth o raglenni hyfforddiant cynllunio'r gweithlu cyfredol ar gyfer staff (Argymhelliad 4).</p> |

⁴ Mae cyfwerth ag amser llawn yn cyfateb i nifer y staff a fyddai yn eu lle pe baent yn gweithio wythnos llawn. Gan bod rhai aelodau o staff yn gweithio'n rhan-amser, mae'r cyfrif pennau gwirioneddol yn uwch.

| Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno | Yr hyn a ganfuom |
|---|---|
| <p>Fe wnaethom ystyried a oes gan y Bwrdd lechyd ddealltwriaeth dda am y risgiau yn y tymor byr a hwy a allai ei atal rhag cyflawni strategaeth neu gynllun y gweithlu. Roeddem yn disgwyl gweld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dealltwriaeth dda am y rhwystrau posibl i gyflawni strategaeth neu gynllun y gweithlu; • cynlluniau i liniaru risgiau a allai atal y sefydliad rhag gwireddu ei uchelgeisiau ar gyfer y gweithlu; a • risgiau o ran y gweithlu wedi'u dogfennu'n glir a gaiff eu rheoli ar y lefel briodol. | <p>Canfuom fod y Bwrdd lechyd yn amlwg yn deall ei risgiau yn y tymor byr a hwy. Fodd bynnag, hyd yma, ymddengys mai dim ond effaith gyfyngedig y mae camau gweithredu i liniaru'r risgiau hyn wedi'i chael.</p> <p>Mae'r Bwrdd lechyd yn nodi ei risgiau o ran y gweithlu'n eglur ac yn ddigonol yn ei gofrestrau risgiau strategol a chorfforaethol gan gynnwys rheolaethau mewnol sydd ar waith a diweddariadau rheolaidd ar gamau gweithredu lefel-uchel a gymerwyd. Mae ei risgiau strategol yn cynnwys recriwtio a chadw, llesiant staff, arweinyddiaeth effeithiol, a risg o weithredu diwydiannol. Mae rheolwyr is-adrannol a grwpiau'r gweithlu'n mynd ati'n rheolaidd i adolygu cofrestrau risgiau ar wahân ar gyfer y gweithlu a datblygu sefydliadol cyn cyflwyno adroddiadau i Bwyllgor Pobl a Diwylliant y Bwrdd lechyd. Gallai'r Bwrdd lechyd ddiffinio'n well beth yw'r camau gweithredu i liniaru'r risgiau o ran y gweithlu i ganolbwyntio'n fwy ar y gwahaniaeth tebygol y mae'n disgwyl ei gyflawni. Er bod y Bwrdd lechyd yn rheoli ei risgiau o ran y gweithlu trwy ei drefniadau rheoli risg, mae'r duedd dros amser yn dangos, er gwaethaf camau gweithredu i'w lliniaru, bod risgiau'n dal i aros yn llonydd i raddau helaeth. Mae hyn yn awgrymu bod angen ymagwedd fwy rhagweithiol i sicrhau bod camau gweithredu i liniaru risgiau o ran y gweithlu'n cael effaith fawr, a bod ymateb ystwyth ar waith i ymdrin â thanberfformiad. Mae hefyd i'w weld yn annhebygol y gall y Bwrdd lechyd fynd i'r afael yn gynaliadwy â'i risgiau heb ystyriaeth gryfach i risgiau a datrysiadau hirdymor.</p> <p>Roedd y gofrestr risgiau corfforaethol hefyd yn briodol yn nodi risgiau o ran y gweithlu mewn meysydd allweddol eraill. Er enghraifft, mae'r Adroddiad ar y Gofrestr Risgiau Hyfforddiant Meddygol yn darparu sicrwydd ar y cyd ar gyfer AaGIC a'r Cyngor Meddygol Cyffredinol (GMC) ynghylch ansawdd hyfforddiant meddygol yn y Bwrdd lechyd. Mae logiau risgiau, sy'n cynnwys gwybodaeth berthnasol o amryw ffynonellau gan gynnwys arolwg y Cyngor Meddygol Cyffredinol a hyfforddeion eu hunain, yn cael eu dyroddi gan AaGIC i fyrddau lechyd at ddibenion monitro ac ymchwilio. Mae Cyfadran Addysg Feddygol y Bwrdd lechyd yn monitro pryderon a nodir yn y log risgiau ac yn ymchwilio iddynt i sicrhau ansawdd hyfforddiant meddygol. Mae'r log risgiau'n darparu cyfle</p> |

| Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno | Yr hyn a ganfuom |
|--|--|
| | <p>defnyddiol ar gyfer sgysiau agored a thryloyw rhwng AaGIC a'r Bwrdd Iechyd i adolygu a gwella ansawdd addysg a hyfforddiant meddygol.</p> |
| <p>Fe wnaethom ystyried a yw'r Bwrdd Iechyd yn mynd i'r afael yn effeithiol â'i heriau cyfredol o ran y gweithlu. Roeddem yn disgwyl gweld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; a hefyd. • tystiolaeth bod y sefydliad yn moderneiddio'i weithlu i helpu i ddiwallu anghenion yn awr ac yn y dyfodol. | <p>Canfuom fod gan y Bwrdd Iechyd ymagwedd resymol ar gyfer rheoli ei heriau uniongyrchol o ran y gweithlu, sy'n cynnwys swyddi gwag a heriau recriwtio a chadw cysylltiedig, a defnydd cysylltiedig o staff asiantaeth. Fodd bynnag, mae angen iddo sicrhau bod camau gwella'n cael yr effaith a ddymunir.</p> <p>Mae'r Bwrdd Iechyd hefyd yn amlwg yn wynebu risgiau a phwysau ariannol. Mae swyddi gwag yn dal i gael effaith ar ddarparu gwasanaethau ar hyn o bryd gan gyfrannu at ddefnydd uchel o staff asiantaeth a chostau cysylltiedig. Lansiodd y Bwrdd Iechyd ei raglen lleihau cyflog amrywiol ym mis Medi 2022 gyda'r nod o leihau'r defnydd o weithlu asiantaeth, ac yn enwedig staff asiantaeth heb gontract sy'n fwy drud. Rydym yn deall bod y Bwrdd Iechyd wedi cyflawni gostyngiad o oddeutu 50 o nyrsys asiantaeth CagALI a thros 210 o weithwyr cymorth gofal iechyd asiantaeth. Mae'r Bwrdd Iechyd yn bwriadu lleihau costau asiantaeth i £38 miliwn yn 2023-24, ond mae'r duedd gyfredol o ran gwariant ar staff asiantaeth (hyd at fis Awst 2023) yn awgrymu y gallai cyfanswm y gwariant ar staff asiantaeth gyrraedd £50 miliwn eleni.</p> <p>Yn gymesur ymddengys fod lefelau swyddi gwag yn y Bwrdd Iechyd yn is na'r rhan fwyaf o gyrff iechyd yng Nghymru gyda chyfradd swyddi gwag o 5.4% (Arddangosyn 10). Fodd bynnag, mae diffyg ffigurau wedi'u dilysu ar gyfer nifer y swyddi yn effeithio ar ddibynadwyedd lefelau'r swyddi gwag yr adroddir arnynt. Ar yr un pryd, mae risg hefyd, pe bai'n gweithredu rheolaeth ehangach ar recriwtio i'w helpu i gyflawni effeithlonrwydd, y gallai fod gan y Bwrdd Iechyd lai o gapasiti i ymateb i alw uwch am wasanaethau, er enghraifft ymateb i bwysau'r gaeaf. Gallai hyn arwain yn y pen draw at fwy o alw byrdymor am staff asiantaeth.</p> |

| Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno | Yr hyn a ganfuom |
|------------------------------------|---|
| | <p>Mae'r Bwrdd lechyd yn y broses o ddatblygu a gweithredu ymagweddau i wella cyfraddau cadw staff, ond yn amlwg mae mwy i'w wneud. Mae'r Bwrdd lechyd wedi sefydlu Gweithgor Cadw Staff ac mae'n dechrau gweithio i ddeall yr achosion pam fod staff yn ceisio gadael a sefydlu ymagweddau ataliol, dadansoddi themâu sy'n codi o gyfweiliadau ymadael, a datblygu dangosfwrdd i dracio cyfraddau cadw staff y sefydliad. Mae ein dadansoddiad yn dynodi gwelliant bach mewn trosiant rhwng 2021-22 a 2022-23. Mae'r Bwrdd lechyd wedi cyflwyno Caffis Sgwrsio i staff rannu eu profiadau, sioeau teithiol cadw staff ac mae wrthi'n frwd yn ceisio adborth, yn enwedig gan y rhai sydd wedi ymuno â'r sefydliad yn ddiweddar, a'r rhai sydd wedi gadael neu sydd yn y broses o adael. Mae'r Bwrdd lechyd wedi adnabod y risgiau a allai ei atal rhag cyflawni gwelliant ystyrlon mewn cyfraddau cadw staff a chmau gweithredu ychwanegol i liniaru'r rheiny.</p> <p>Mae gan y Bwrdd lechyd ystod o ddulliau recriwtio gan gynnwys cynllun prentisiaeth, rhaglen o ddigwyddiadau recriwtio Nyrsys Cofrestredig ynghyd â rhaglenni recriwtio a arweinir yn genedlaethol, sef Train, Work, Live a'r Coleg Nyrsio Brenhinol (RCN). Mae'r Bwrdd lechyd hefyd yn parhau i wneud gwaith i fonitro lefelau staffio diogel (o bryd i'w gilydd) fel rhan o'r Ddeddf Lefelau Staff Nyrsio y mae'r Cyfarwyddwr Gweithredol ar gyfer Nyrsio'n adrodd arno. O ganlyniad i bryderon am y gallu i recriwtio digon o staff o Brydain i lenwi pob swydd wag, mae'r Bwrdd lechyd yn parhau i recriwtio nyrsys tramor. Er gwaethaf ei fentrau recriwtio a chadw, mae'r Bwrdd lechyd yn dal i'w chael yn anodd lleihau lefelau swyddi gwag gyda 148 o swyddi meddygol gwag a 285 o swyddi nyrsio gwag, a chyfanswm lefel swyddi gwag o oddeutu 700 CagALI o ran y sefyllfa ym mis Gorffennaf 2023.</p> <p>Mae gan y Bwrdd lechyd ymagwedd resymol ar gyfer pennu ei anghenion addysg gofal iechyd. Mae gwasanaethau'n ystyried eu gofynion posibl am weithlu yn y dyfodol, sy'n goleuo cynllun addysg a hyfforddiant cenedlaethol AaGIC. Fel yr ydym wedi'i weld mewn rhai cyrff eraill, mae nifer y penodiadau graddedig a gaiff eu recriwtio i'r Bwrdd lechyd yn brin o'r niferoedd sy'n ofynnol. Mae ffactorau allanol, megis gallu prifysgolion i recriwtio i raglenni, cyfraddau gadael cyrsiau cyn gorffen, y tu hwnt i reolaeth y Bwrdd lechyd. Bydd gallu'r Bwrdd lechyd i ddenu graddedigion newydd a</p> |

| Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno | Yr hyn a ganfuom |
|------------------------------------|--|
| | <p>newidiadau yn y galw am wasanaethau dros y cyfnod y mae myfyrwyr yn hyfforddi'n cael effaith hefyd.</p> <p>Fel a nodwyd yn gynharach, mae angen i'r Bwrdd lechyd ddatblygu modelau gwasanaethau cynaliadwy ar gyfer y tymor canolig a hir. Gall hyn gael effaith sylweddol ar gyfluniad gweithlu'r Bwrdd lechyd yn y dyfodol. Rydym wedi gweld enghreifftiau cadarnhaol ond graddol o uwch ymarferwyr, gweithwyr proffesiynol cwmpas estynedig a rolau cymorth yn cael eu cyflwyno. Mae'r Bwrdd lechyd yn bwriadu diweddarau ei flaenoriaethau strategol, yn gysylltiedig ag adolygiad o'i ymagwedd Dyfodol Clinigol. Er ei fod yn ailsefydlu Grŵp y Gweithlu ar gyfer Dyfodol Clinigol nid oes digon o seilwaith rhaglen i roi cymorth i ailddylunio gweithlu'r gwasanaethau. Mae angen ymagwedd fwy uchelgeisiol at foderneiddio'r gweithlu trwy strwythur cydlynu i helpu i fynd i'r afael â phwysau ariannol tymor hwy a galw tymor hwy am wasanaethau (Argymhelliad 5).</p> |

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

- 21 Mae'r adran hon o'r adroddiad yn canolbwyntio ar gadernid goruchwyliaeth gorfforaethol ar risgiau o ran y gweithlu, Canfuom **fod gwaith priodol yn digwydd ar lefel y Bwrdd, Pwyllgorau a'r Weithrediaeth i graffu ar Gynllun Pobl y Bwrdd lechyd, ond bod angen i'r adroddiadau roi disgrifiad gwell o'r cynnydd y mae'n ei wneud a'r effaith y mae'n ei chael.**

| Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno | Yr hyn a ganfuom |
|---|---|
| <p>Fe wnaethom ystyried a yw'r broses o gyflawni strategaeth neu gynllun y Bwrdd lechyd ar gyfer y gweithlu'n cael ei hategu gan weithgarwch monitro, goruchwyllo ac adolygu cadarn. Roeddem yn disgwyl gweld:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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 meincodi perfformiad ei weithlu gyda sefydliadau tebyg. | <p>Canfuom fod craffu priodol ar weithgarwch strategol allweddol o ran y gweithlu gan y Bwrdd, y Pwyllgor Pobl a Diwylliant a'r rheolwyr. Mae gan y Bwrdd strwythurau a phrosesau monitro da, ond mae angen sicrhau bod adroddiadau'n darparu sicrwydd cryfach ynghylch yr effaith y mae cyflawni cynlluniau'n ei chael.</p> <p>Y Pwyllgor Pobl a Diwylliant sydd â'r rôl arweiniol ar gyfer cynllunio'r gweithlu'n strategol gan gynnwys goruchwyllo cynnydd, sicrhau, a chynghori'r Bwrdd. Mae gan y pwyllgor agenda gyflawn sy'n cwmpasu materion eang iawn o ran y gweithlu. Mae'r pwyllgor yn mynd ati'n rheolaidd i oruchwyllo cynnydd y Cynllun Pobl; fodd bynnag mae angen cryfhau'r adroddiadau diweddarau ar y Cynllun Pobl a gyflwynir i'r pwyllgor. Mae cwmpas yr adroddiadau diweddarau ar y Cynllun Pobl yn rhesymol o ran y camau gweithredu a'r cyfarfodydd sydd wedi digwydd ers y diweddariad diwethaf. Fodd bynnag, mae'n amlwg bod angen darparu mwy o sicrwydd wrth ystyried i ba raddau y mae'r Cynllun Pobl yn gwneud gwahaniaeth ac yn galluogi modelau'r gweithlu ar gyfer gwasanaethau sy'n ariannol gynaliadwy (Argymhelliad 6). Mae angen i'r adroddiad ar gynnydd fod yn fwy gwerthusol hefyd a disgrifio'r gwahaniaeth y mae cyflawni'r cynllun yn ei wneud.</p> <p>Mae'r mater uchod hefyd yn amlwg ar lefel rheolwyr. Mae strwythurau a phrosesau monitro i'w gweld yn gadarn a hwythau wedi'u hategu gan adroddiadau rheolaidd, gwybodaeth dda yn y dangosfwrdd a chynnydd gyda chamau gweithredu allweddol yn cael ei dracio'n ddigonol gan</p> |

| Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno | Yr hyn a ganfuom |
|------------------------------------|---|
| | <p>ddefnyddio 'sgoriau CAG⁵. Fodd bynnag, oherwydd amrywioldeb wrth ddiweddarau cynlluniau'r gweithlu mewn gwahanol feysydd gwasanaeth, mae'n anodd mesur yr effaith ar systemau ac effeithiolrwydd ar y cyfan. Mae cyfleoedd o hyd i wella ansawdd a chynnwys mwy o fanylion am gynnydd a chmau cywirol mewn meysydd lle ceir tanberfformiad gweithredol hefyd. Er enghraifft, effaith camau gweithredu i recriwtio a chadw staff mewn adroddiadau. Byddai hyn wedyn yn ei gwneud yn haws dangos effaith ar draws pob maes gwasanaeth a dangos yn well pa gynnydd sy'n cael ei wneud o ran cyflawni strategaeth y gweithlu, gan felly gynyddu sicrwydd ar gyfer y Bwrdd.</p> <p>Mae'r Bwrdd lechyd yn defnyddio meincnodi gyda Byrddau lechyd eraill er bod hyn yn tueddu i fod ar sail ad hoc ac nad yw'n cael ei ddefnyddio'n ffurfiol fel rhan o wella gwasanaethau. O ganlyniad, mae cyfle ar gyfer dull mwy systematig a gwerthusol o feincnodi yn erbyn sefydliadau sydd 'gyda'r gorau' a modelau clinigol rhanbarthol i ysgogi trawsnewid (Argymhelliad 7).</p> |

⁵ RAG – Red, Amber, Green is an approach often used for assessing risk or progress.

Atodiad 1

Dulliau archwilio

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

| Elfen o'r ymagwedd archwilio | Disgrifiad |
|------------------------------|---|
| Dogfennau | <p>Fe wnaethom adolygu ystod o ddogfennau, gan gynnwys:</p> <ul style="list-style-type: none">• Strategaeth y gweithlu a chynllun(iau) cysylltiedig ar gyfer y gweithlu• Cynlluniau gweithredu / cyflawni ar gyfer strategaeth y gweithlu – yn rhai 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. dadansoddiad o anghenion, data ar y gweithlu, ymarferion meincnodi, 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• 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 |
| Cyfweliadau | <p>Fe wnaethom gyfweled â'r canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none">• Cyfarwyddwr Gweithredol y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol |

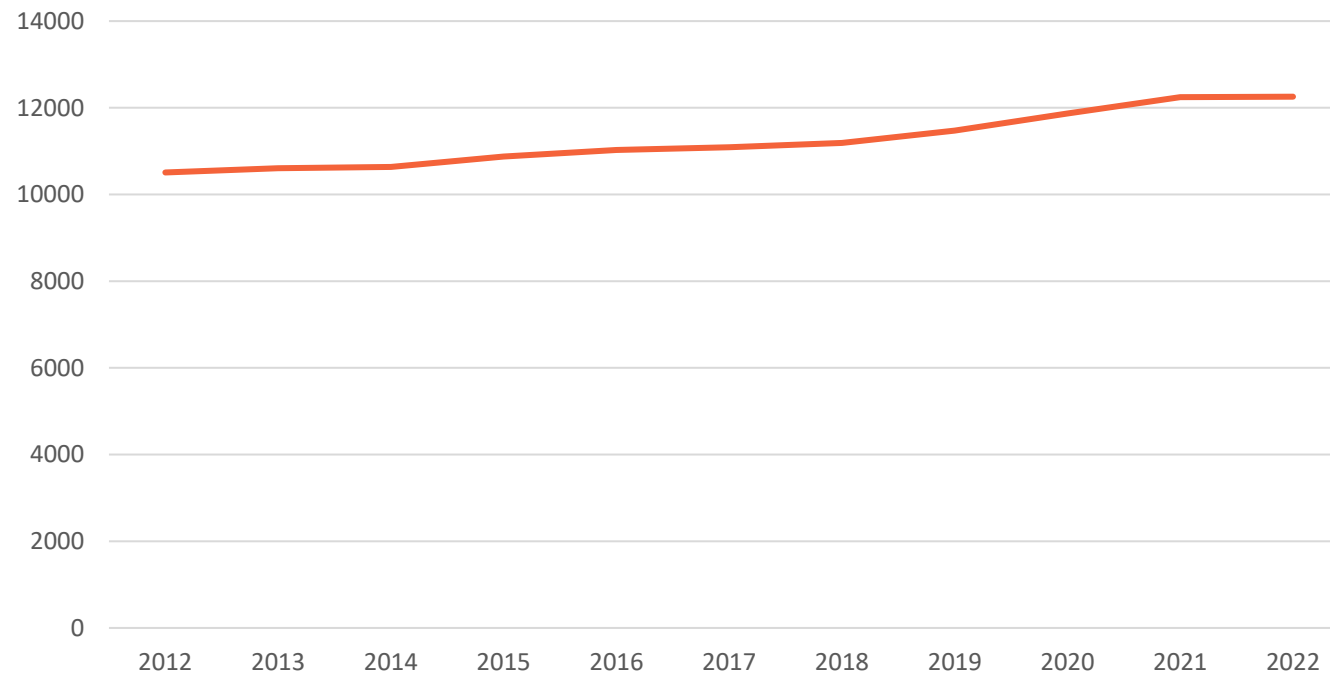
| Elfen o'r ymagwedd archwilio | Disgrifiad |
|------------------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Cyfarwyddwr Gweithredol Cynllunio a Pherfformiad • Pennaeth y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol • Cyfarwyddwr Cynorthwyol y Gweithlu • Cyfarwyddwr Cynorthwyol Interim Cynllunio ac yn gyfrifol am ABCi⁶ • Cadeirydd y Pwyllgor Pobl a Diwylliant • Dirprwy Gyfarwyddwr Nyrso (y gweithlu, addysg, hyfforddi a datblygu) • Dirprwy Gyfarwyddwr Meddygol Gofal Eilaidd • Arweinydd Ochr Staff a Gwerthuso Swyddi • Pennaeth Systemau Allweddol a Data'r Gweithlu |
| Grwpiau ffocws | <p>Fe gynhaliom ni ddau grŵp ffocws gyda:</p> <ul style="list-style-type: none"> • detholiad o arweinwyr gwasanaethau a oedd yn rhan o gynllunio'r gweithlu clinigol; a • detholiad o arweinwyr gwasanaethau a oedd yn rhan o gynllunio gweithlu'r gwasanaethau galluogol. |

⁶ Tîm bach o arbenigwyr gwella'n barhaus sy'n arwain ac yn cefnogi gwelliant ar draws y Bwrdd Iechyd yw ABCi.

Atodiad 2

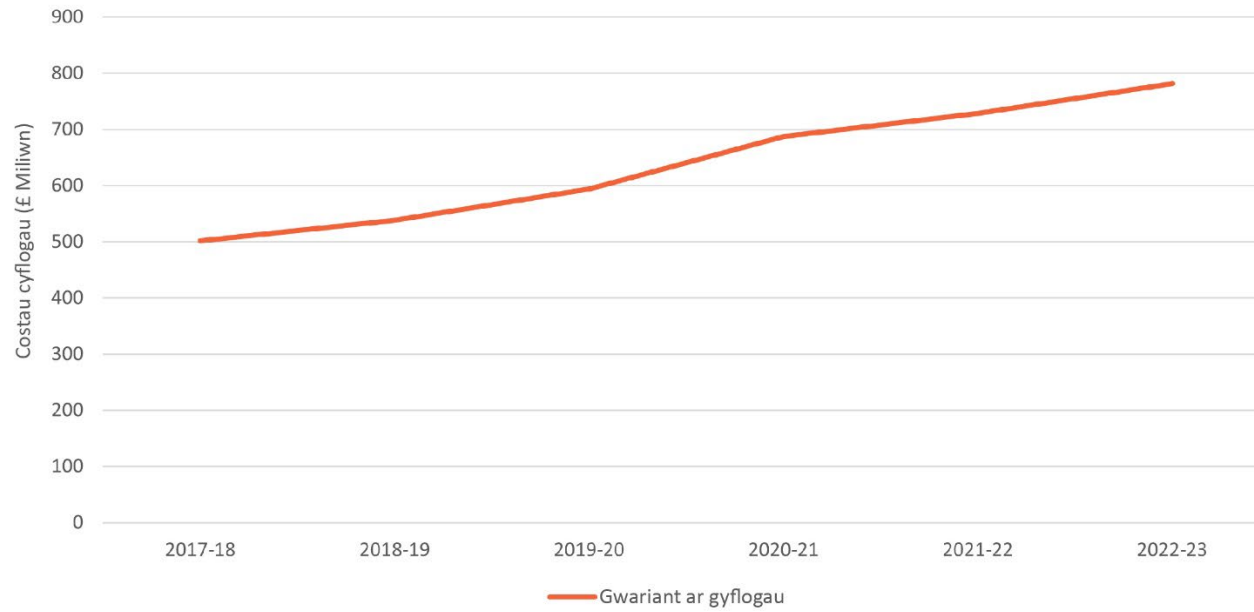
Dangosyddion wedi'u dethol ar gyfer y gweithlu

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



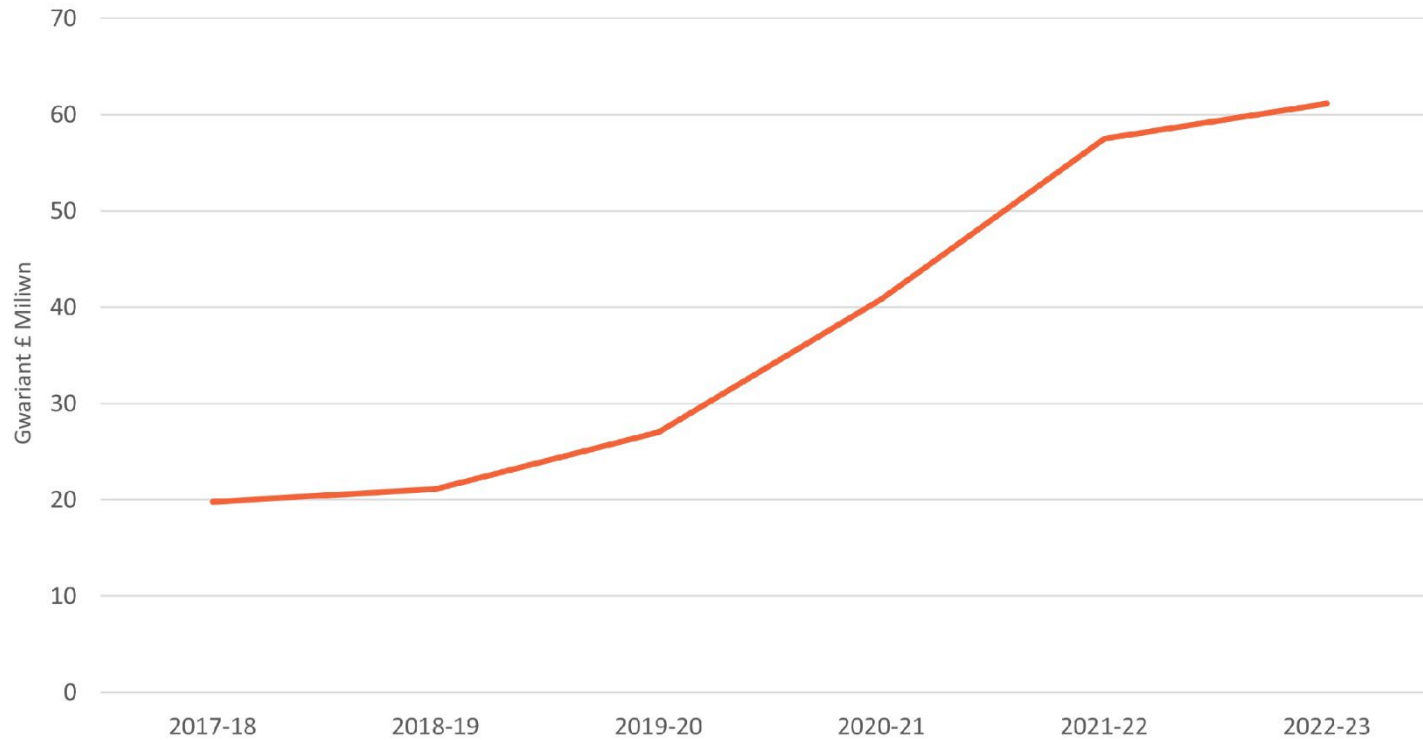
Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru, StatsCymru

Arddangosyn 7: tuedd yng nghyfanswm costau gwirioneddol y gweithlu, Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan



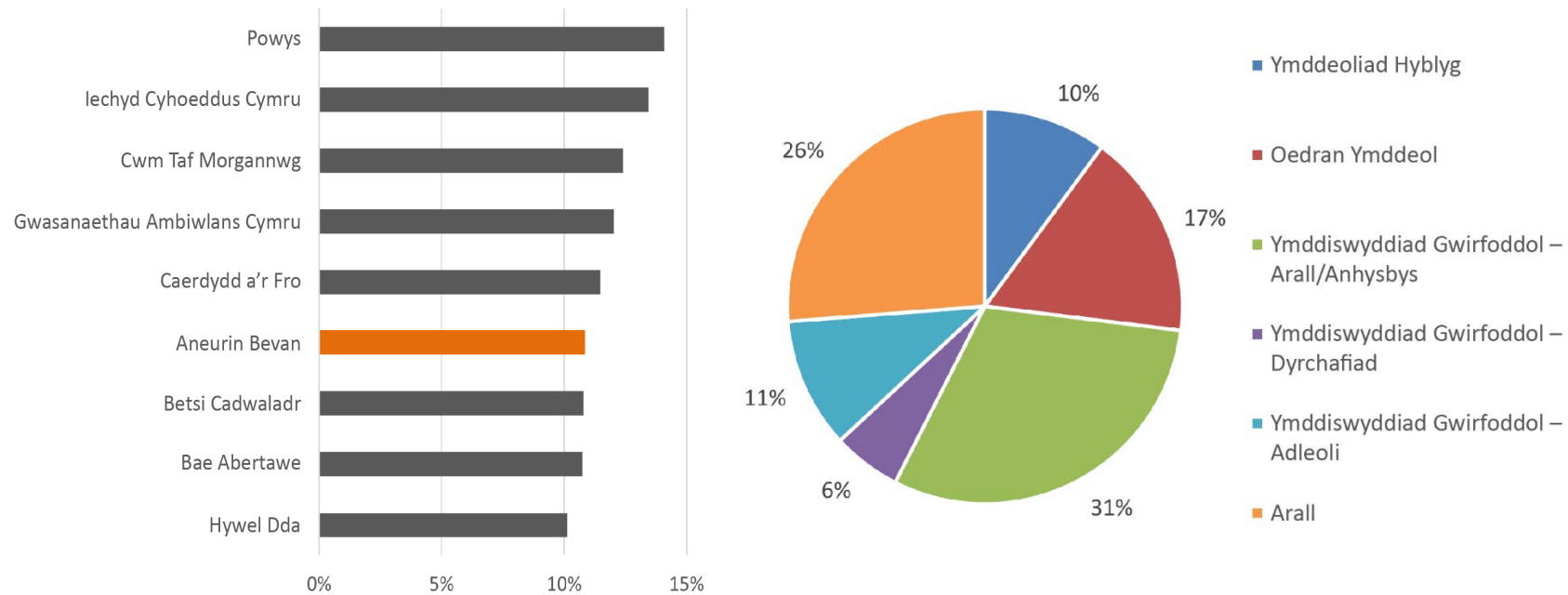
Ffynhonnell: Ffurflenni Monitro Misol a gyflwynwyd i Lywodraeth Cymru

Arddangosyn 8: tuedd o ran gwariant ar staff asiantaeth o fewn y gweithlu £ miliwn, Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan



Ffynhonnell: Ffurflenni Monitro Misol a gyflwynwyd i Lywodraeth Cymru

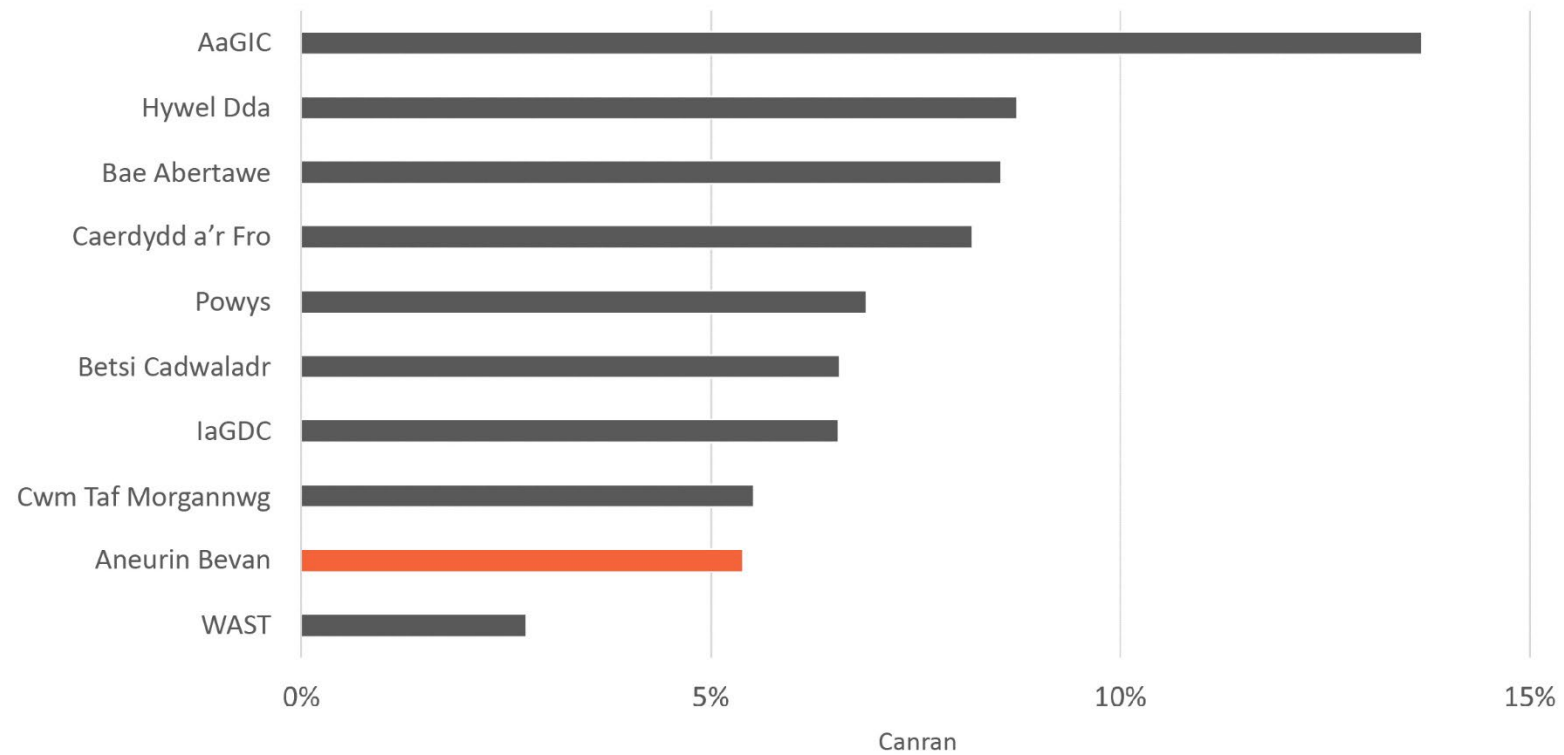
Arddangosyn 9: trosiant staff blynyddol a'r rhesymau drosadael 2021-22



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

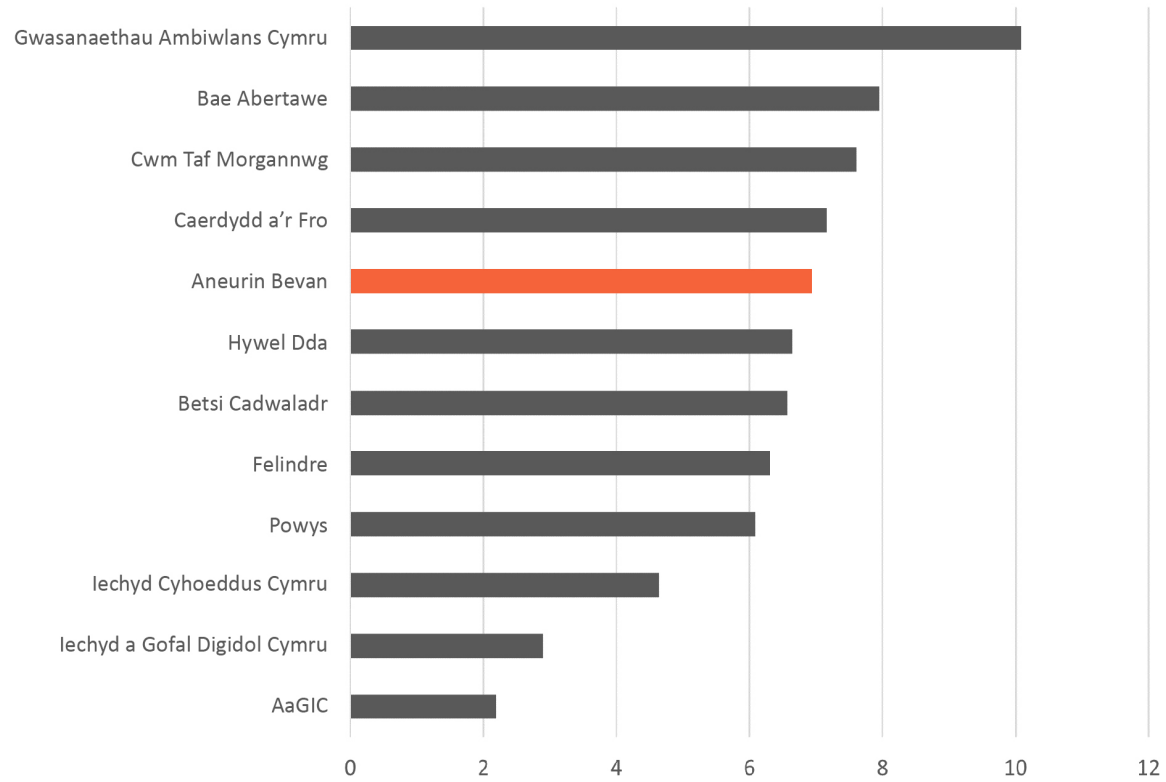
Arddangosyn 10: swyddi gwag fel canran o gyfanswm nifer y swyddi, o ran y sefyllfa ym mis Mawrth 2022

F



fynhonnell: Cais am ddata gan y corff iechyd

Arddangosyn 11: absenoldeb oherwydd salwch fesul sefydliad, 2022.



Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru, StatsCymru

Atodiad 3

Ymateb sefydliadol i'r argymhellion archwilio

Arddangosyn 12: Ymateb Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan i'n hargymhellion archwilio.

| Cyf | Argymhelliad | Ymateb sefydliadol | Dyddiad cwblhau | Swyddog cyfrifol (teitl) |
|-----|--|--|-------------------------------------|--|
| A1 | <p>Er bod gan y Bwrdd Iechyd Gynllun Pobl tair blynedd, nid yw'r ymagwedd gyfredol at gynllunio'r gweithlu'n strategol yn gytbwys; yn hytrach mae'n tueddu tuag at ddatrysiadau trafodaethol mwy byrdymor ar gyfer y gweithlu. Nid yw model gwasanaethau cyfredol y Bwrdd Iechyd yn gynaliadwy o ystyried y galw cyfredol, ac mae hyn yn effeithio ar berfformiad a'r sefyllfa ariannol. Dylai'r Bwrdd Iechyd ddiweddarau ei broses gynllunio 5 mlynedd a 10 mlynedd, gan gynnwys cynlluniau Dyfodol Clinigol ac amcanestyniadau ar gyfer y gweithlu i sicrhau eu bod yn rhoi cymorth priodol i weithredu modelau gwasanaethau sy'n ariannol gynaliadwy. (Blaenoriaeth uchel)</p> | <p>Mae'r Bwrdd Iechyd wrthi ar hyn o bryd yn ymgysylltu a bydd yn ymgynghori ynghylch strategaeth hirdymor newydd hyd at 2035 trwy gydol 2024. Bydd hyn yn golygu datblygu'r rhagolwg strategol i oleuo a datblygu cynlluniau'r gweithlu.</p> <p>Bydd y diweddariad o'r Cynllun Pobl ar gyfer 2025 yn cynnwys rhagolwg strategol ar ffurf rhagolygon 5 a 10 mlynedd yn seiliedig ar y gwaith a wneir ar hyn o bryd ar dybiaethau dadansoddi'r cyfrifiad, demograffeg ac anghenion y boblogaeth. Mae hyn yn ychwanegol at ddatblygu a gweithredu Cynlluniau Cenedlaethol ar gyfer y Gweithlu a ategir gan strategaethau'r gweithlu AaGIC a'r Bwrdd Iechyd e.e. Strategaeth y Gweithlu Nyrsio,</p> | <p>Rhagfyr 2024</p> <p>Mai 2025</p> | <p>Cyfarwyddwr Gweithredol y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol</p> |

| Cyf | Argymhelliad | Ymateb sefydliadol | Dyddiad cwblhau | Swyddog cyfrifol (teitl) |
|-----|---|---|---|---|
| | | Bydwreigiaeth, Nyrsio Ysgolion ac Iechyd Cyhoeddus 2023-2026. | | |
| A2 | Nid oes gan y Bwrdd Iechyd nifer cytunedig o swyddi a gyllidir sy'n cwmpasu ei holl wasanaethau. Dylai'r Bwrdd Iechyd bennu nifer y swyddi o fewn ei weithlu a gyllidir ar gyfer 2024-25 ac yna cyflwyno trefniadau i ddiweddaru hyn yn flynyddol. (Blaenoriaeth uchel) | Mae grŵp Cymru Gyfan wedi cael ei sefydlu i roi cymorth i weithredu trefn ar gyfer pennu niferoedd swyddi a gyllidir. Mae'r Bwrdd Iechyd wedi dechrau gwaith mewn perthynas â sefydlu niferoedd cytunedig y swyddi a gyllidir gyda chymorth y Cyfarwyddwr Cyllid cynorthwyol a thimau Gwybodaeth y Gweithlu. Mae ymagwedd wedi'i thargedu'n cael ei defnyddio i roi cymorth i gwblhau e.e. fesul grŵp o staff. Bydd y broses o roi'r rhaglen E-Systemau meddygol ar waith yn cefnogi hyn hefyd o safbwynt y gweithlu meddygol. | Cynllun prosiect i gael ei ystyried gan y Pwyllgor Gweithredol ym mis Chwefror 2024 | Cyfarwyddwr Cyllid Cynorthwyol a Chyfarwyddwr Cynorthwyol y Gweithlu |
| A3 | Mae modelau ar gyfer gweithlu'r gwasanaethau yn y tymor canolig a hwy wedi dyddio ac mae eu hangen i oleuo modelau gwasanaethau clinigol cynaliadwy. Dylai'r Bwrdd Iechyd adolygu ei gapasiti a'i allu canolog ar gyfer cynllunio'r gweithlu i sicrhau eu bod yn ddigon i gefnogi ei ofynion cynllunio strategol a gweithredol ar gyfer y gweithlu. (Blaenoriaeth uchel) | Rydym yn parhau i ddarparu cynlluniau tymor hwy ochr yn ochr â Strategaethau Cenedlaethol ar gyfer y Gweithlu sy'n cael eu datblygu gan AaGIC. Byddwn yn cynnal adolygiad o allu a chapasiti yn dilyn asesiad o ofynion cynllunio'r gweithlu trwy CTCI 2024. | Gorffennaf 2024 | Cyfarwyddwr Gweithredol y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol |

| Cyf | Argymhelliad | Ymateb sefydliadol | Dyddiad cwblhau | Swyddog cyfrifol (teitl) |
|-----|--|---|---|---|
| A4 | Canfuom fod gan y Bwrdd Iechyd hyfforddiant a chymorth cynllunio'r gweithlu, yn enwedig mewn perthynas ag agor Ysbyty Athrofaol y Faenor; fodd bynnag, ataliwyd hyn yn ystod y pandemig ac mae angen iddo aildddechrau yn awr. Dylai'r Bwrdd Iechyd ddatblygu a gweithredu rhaglen o hyfforddiant cynllunio'r gweithlu ac unwaith y bydd yn ei le dylai greu fframwaith gwerthuso i fesur llwyddiant ei raglen hyfforddi. (Blaenoriaeth uchel) | Mae cynlluniau ar waith i ddarparu hyfforddiant ac addysg ffurfiol yn unol â fframweithiau cymhwysedd cynllunio'r gweithlu AaGIC sydd newydd gael eu diwygio. Bydd y Bwrdd Iechyd yn cyflwyno ymwybyddiaeth o gynllunio'r gweithlu i raglenni hyfforddi presennol ar gyfer rheolwyr ac arweinwyr hefyd. | Hyfforddiant i Gyfarwyddwyr Clinigol - Y cyntaf ym mis Chwefror 2024. Cynllun trosfwaol i gael ei ddatblygu er mwyn cyflwyno hyfforddiant ym mis Mawrth 24. | Cyfarwyddwr Gweithredol y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol |
| A5 | Mae'r Bwrdd Iechyd yn bwriadu diweddarau ei flaenoriaethau strategol, sy'n gysylltiedig ag adolygiad o'i ymagwedd Dyfodol Clinigol. Er ei fod yn ailsefydlu Grŵp y Gweithlu ar gyfer Dyfodol Clinigol, nid oes digon o seilwaith rhaglen i roi cymorth i ailddylunio'r gweithlu gwasanaethau. Unwaith y bydd y Bwrdd Iechyd wedi diwygio'i fodolau Dyfodol Clinigol, mae angen iddo sicrhau bod rhaglen y gweithlu'n bodoli i ategu'r gwaith ailddylunio a thrawsnewid gwasanaethau angenrheidiol. (Blaenoriaeth uchel) | Rydym yn cytuno bod trefniadau llywodraethu a rhaglen ffurfiol yn ofynnol i roi cymorth i gyflawni blaenoriaethau Strategol y Bwrdd Iechyd. Mae grŵp y Gweithlu bellach wedi cael ei ffurfioli i ganlyn arni â gwaith i ddatblygu a chyflawni cynlluniau'r gweithlu. | Rhagfyr 2024 | Cyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol trwy Fwrdd y Rhaglen Dyfodol Clinigol |
| A6 | Mae cwmpas yr adroddiadau diweddarau ar y Cynllun Pobl yn rhesymol o ran y camau gweithredu a'r cyfarfodydd sydd wedi digwydd | Creffir ar ganlyniadau'r Cynllun Pobl trwy'r Pwyllgor Pobl a Diwylliant gyda diweddiadau'n cael eu darparu ar gyfer y Bwrdd. | Ebrill 2024 | Cyfarwyddwr Gweithredol y Gweithlu a |

| Cyf | Argymhelliad | Ymateb sefydliadol | Dyddiad cwblhau | Swyddog cyfrifol (teitl) |
|-----|--|--|-----------------|--|
| | <p>ers y diweddariad diwethaf. Fodd bynnag, mae angen darparu mwy o sicrwydd ynghylch effaith cyflawni'r Cynllun Pobl (h.y. i ba raddau y mae'n gwneud gwahaniaeth). Dylai'r Bwrdd lechyd strwythuro'r diweddariadau ar ei Gynllun Pobl yn glir i roi disgrifiad gwell o'r effaith y mae ei gyflawni'n ei chael. (Blaenoriaeth uchel)</p> | <p>Mae'r manteision a deilliannau y gellir eu cyflawni trwy'r Cynllun Pobl yn cael eu hategu hefyd gan ddangosfwrdd y Gweithlu yr adroddir arno'n fisol.</p> <p>Byddwn yn archwilio gwahanol ffyrdd o fesur dros amser i ddangos deilliannau a manteision lle y bo'n briodol.</p> | | <p>Datblygu Sefydliadol</p> |
| A7 | <p>Er bod y Bwrdd lechyd yn meincnodi gyda chyrrff ieuchyd eraill yng Nghymru, mae potensial i feincnodi gyda sefydliadau a modelau clinigol sydd 'gyda'r gorau' y tu allan i Gymru. Dylai'r Bwrdd lechyd amcanu at ddefnyddio meincnodi i oleuo cynlluniau ar gyfer ailddylunio'r gweithlu a thrawsnewid gwasanaethau gan sicrhau bod tebygrwydd o ran amodau'r systemau, demograffeg a nodweddion y boblogaeth yn gwneud eu cymariaethau'n ddilys. (Blaenoriaeth ganolig)</p> | <p>Rydym yn derbyn yr argymhelliad i estyn meincnodi a gwaith gydag AaGIC yn hyn o beth. Mae gan y Bwrdd lechyd gompenniwm o rolau newydd i gefnogi a rhannu arfer da.</p> <p>Mae gan y Bwrdd lechyd hefyd safle wedi'i neilltuo ar y fewnrwyd sy'n cyfeirio at safleoedd AaGIC sydd hefyd yn cynnwys compendiwm o rolau. Mae'n defnyddio gwybodaeth feincnodi ac ymchwil genedlaethol mewn perthynas â'r gweithlu wrth baratoi cynlluniau gweithlu ei wasanaethau. Mae hyn yn ychwanegol at safonau'r gweithlu a bennir gan ddeddfwriaeth a thrwy briod Gyrff Proffesiynol.</p> | Rhagfyr 2024 | <p>Cyfarwyddwr Gweithredol y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol</p> |



Archwilio Cymru

Ffôn: 029 2032 0500

Ffacs: 029 2032 0600

Ffôn testun: 029 2032 0660

E-bost: post@archwilio.cymru

Gwefan: www.archwilio.cymru

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