

Adolygiad o Drefniadau Cynllunio'r Gweithlu – Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg

Blwyddyn archwilio: 2023

Dyddiad cyhoeddi: Chwefror 2024

Cyfeirnod y ddogfen: 4157A2024

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

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

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

Cynnwys

Adroddiad cryno	
Cyflwyniad	4
Canfyddiadau allweddol	5
Argymhellion	7
Adroddiad manwl	
Ein canfyddiadau	9
Atodiadau	
Atodiad 1—dulliau archwilio	19
Atodiad 2—dangosyddion gweithlu dethol	21
Atodiad 3—ymateb sefydliadol i argymhellion archwilio	27

Adroddiad cryno

Cyflwyniad

- 1 Mae gweithlu sydd wedi ei gynllunio'n effeithiol yn hanfodol i ddarparu gwasanaethau gofal o ansawdd da. Mae'r GIG yn cyflogi amrywiaeth o staff clinigol ac anghlinigol sy'n darparu gwasanaethau ar draws gofal sylfaenol, eilaidd a chymunedol, sy'n cynrychioli un o fuddsoddiadau mwyaf y GIG. Dros y blynyddoedd, mae pryderon wedi eu cofnodi'n dda am gynaliadwyedd gweithlu y GIG. Ac amlygir heriau'r gweithlu inni yn rheolaidd yn ein hadolygiadau archwilio a'n gwaith ymgysylltu parhaus â chyrrff iechyd. Er gwaethaf cynnydd cyffredinol yng ngweithwyr y GIG, mae'r pryderon hyn yn parhau. Mae bylchau yn y gweithlu yn enwedig o ddifrifol ar gyfer rhai proffesiynau megis meddygon teulu, nyrsys, radiolegwyr, pediatregwyr ac offthalmolegwyr ([Darlun o Ofal Iechyd, 2021](#)). Ym maes nyrsio yn unig, adroddodd Coleg Nyrsio Brenhinol Cymru 2,700 o swyddi gwag yn ei ddadansoddiad [Niferoedd Nyrsio 2023](#). Yn ogystal â hynny, mae'r sector gofal cymdeithasol, sy'n ategu'r sector iechyd, yn wynebu ei broblemau gweithlu ei hun hefyd. Mae'r pandemig wedi gwaethygu'r heriau hyn wrth i'r sector iechyd geisio adfer gwasanaethau.
- 2 O ystyried yr heriau presennol, mae cynllunio gweithlu cadarn ac arloesol yn bwysicach nag erioed. Mae cynllunio gweithlu effeithiol yn sicrhau bod gan wasanaethau cyfredol a gwasanaethau'r dyfodol y gweithlu sydd ei angen i ddarparu'r lefelau disgwylidiedig o wasanaeth yn effeithiol ac yn ddiogel. Mae cynllunio yn enwedig o bwysig o ystyried yr amser sydd ei angen i hyfforddi rhai grwpiau staff, yn enwedig staff meddygol.
- 3 Mae angen i gynlluniau gweithlu cenedlaethol a lleol ragweld y galw am wasanaethau a lefelau staffio dros y tymor byr, canolig a'r hirdymor. Ond mae ystod o ffactorau cymhleth sy'n effeithio ar ragdybiaethau cynllunio, gan gynnwys:
 - materion proffil oedran y gweithlu, ymdeoliad, a threthiant pensiwn;
 - agweddau sy'n newid, tuag at weithio llawn amser a rhan-amser;
 - datblygu talent frodorol a'r gallu i ddenu talent o'r tu allan i'r wlad, i Gymru;
 - trawsnewid gwasanaeth a all newid swyddogaethau ac arwain at gynyddu arbenigedd swyddogaethau.
- 4 Ar adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn, mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg (y Bwrdd Iechyd) yn parhau i wynebu heriau gweithlu sylweddol. Mae swyddi gwag ynghyd â lefel uchel o absenoldeb oherwydd salwch yn arwain at fwy o bwysau llwyth gwaith a gorddibyniaeth ar staff banc ac asiantaeth. Yn 2022–23, £690 miliwn oedd gwariant gweithlu y Bwrdd Iechyd, gan gynyddu o £628 miliwn dros gyfnod o dair blynedd. Yn ddiweddar, mae'r Bwrdd Iechyd wedi buddsoddi yn ei waith cynllunio gweithlu strategol â'r gwaith comisiwn hwn, gan nodi bod y Bwrdd Iechyd yn dechrau o sefyllfa llinell sylfaen gymharol isel. Ar adeg ein hadolygiad, roedd y Bwrdd Iechyd wrthi'n datblygu ei 'Gynllun Pobl' strategol.
- 5 Pwyslais allweddol ein hadolygiad fu a yw dull cynllunio gweithlu y Bwrdd Iechyd yn ei helpu i fynd i'r afael yn effeithiol â heriau gweithlu cyfredol y GIG a'i heriau gweithlu yn y dyfodol. Yn benodol, gwnaethom edrych ar ddull strategol y Bwrdd Iechyd ar gyfer ymdrin â'r hyn a ganlyn: cynllunio'r gweithlu, camau gweithredol i reoli heriau gweithlu cyfredol a heriau gweithlu yn y dyfodol, a monitro a

goruchwylio trefniadau. Mae trefniadau rheoli'r gweithlu gweithredol, megis ymdrin â rhestr y staff/y rhestr nyrsio a chynllunio swyddi ymgynghorwyr, y tu hwnt i gwmpas yr adolygiad hwn.

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

Canfyddiadau allweddol

- 7 Ar y cyfan, canfuom fod y **Bwrdd Iechyd yn canolbwyntio'n ddigonol ar ei heriau gweithlu sylweddol. Mae ei waith ar gynllunio'r gweithlu strategol a gomisiynwyd yn ddiweddar wedi cynyddu'r ddealltwriaeth gyffredinol o ddiffygion data cyfredol. Wrth ddechrau o linell sylfaen isel, mae hyn yn gyfle i fynd i'r afael ag anghenion data ac i gefnogi'r broses o drawsnewid y gweithlu yn y tymor hwy. Mae angen i'r Bwrdd Iechyd gwblhau ei Gynllun Pobl a'i gynlluniau gweithredu'r gweithlu cyfunol, eu cyflawni nhw a mesur yr effaith gyffredinol yn y tymor byr i'r tymor canolig.**

Heriau allweddol i gynllunio'r gweithlu

- 8 Mae dangosyddion y gweithlu a gyflwynir yn **Atodiad 2** yn tynnu sylw at yr heriau gweithlu sylweddol sy'n wynebu'r Bwrdd Iechyd, fel yr amlinellir ym **mharagraff 4**. Mae'r dangosyddion gweithlu a gyflwynir yn **Atodiad 2** hefyd yn pwysleisio bod lefelau staffio y gweithlu yn ymddangos yn gymharol sefydlog dros y tair blynedd ddiwethaf (**Arddangosyn 6**). Fodd bynnag, mae'r Bwrdd Iechyd yn parhau i wynebu heriau gweithlu sylweddol gyda throsiant staff uchel, sy'n 13.3% ar hyn o bryd, a allai effeithio ar barhad y gwasanaeth. Ar 3%, mae swyddi gwag yn y gweithlu yn isel o'u cymharu â byrddau iechyd eraill; fodd bynnag, ar 29.5%, mae canran y swyddi gwag ar gyfer staff Meddygol a Deintyddol yn uchel ar hyn o bryd. Bu cynnydd sydyn yn y defnydd o staff asiantaeth, a gostiodd ychydig dros £60 miliwn i'r Bwrdd Iechyd yn 2022–23 (cynnydd o £48 miliwn o gymharu â 2021–22), gan waethygu sefyllfa ariannol sydd eisoes dan bwysau (**Arddangosyn 8**). Er ei bod yn unol â byrddau iechyd eraill, mae cyfradd salwch o 6.3% yn dal i gyflwyno mater gweithlu sylweddol o ran nifer y diwrnodau a gollir (**Arddangosyn 11**).

Dull strategol o gynllunio'r gweithlu

- 9 **Mae dull cynllunio gweithlu strategol y Bwrdd Iechyd yn gwella; fodd bynnag, mae cynnydd pellach yn ddibynnol ar Gynllun Pobl y gellir ei ddefnyddio ac sydd wedi ei flaenoriaethu.**
- 10 Nid oes gan y Bwrdd Iechyd gynllun gweithlu strategol cyffredinol cyfredol. Fodd bynnag, mae'n dechrau gweithredu i ddatblygu Cynllun Pobl cliriach i gyflawni ei fwriad ar gyfer y gweithlu yn ei strategaeth hirdymor, sef CTM2030. Mae'r Bwrdd Iechyd wedi defnyddio ymgynghoriaeth allanol i gefnogi gwelliannau strategol i'r gweithlu. Pan fydd y gwaith hwn wedi ei gwblhau, bydd angen iddo ddatblygu cynlluniau gweithlu gweithredol ar sail modelau gwasanaeth sy'n gynaliadwy yn ariannol.
- 11 Mae dealltwriaeth y sefydliad o'r galw am wasanaethau a'r tueddiadau capasiti cyfredol ac yn y dyfodol yn gwella. Fodd bynnag, mae hyn yn dechrau o sefyllfa

llinell sylfaen cymharol isel. O ganlyniad, mae angen i'r Bwrdd lechyd wneud mwy i sicrhau ei fod yn deall yn iawn ei sefydliad gweithlu a ariennir a fydd, yn rhannol, yn gofyn am gryfhau ansawdd y data sy'n ei danategu. Mae'r Bwrdd lechyd wedi gwella'r trefniadau ar gyfer ymgysylltu â rhanddeiliaid mewnol ac allanol er mwyn llywio strategaeth y gweithlu a'r broses o gynllunio datblygiad.

Camau gweithredol i reoli heriau gweithlu

- 12 **Mae'r Bwrdd lechyd yn gweithio'n galed i fynd i'r afael â'i heriau gweithlu gweithredol. Fodd bynnag, er mwyn sicrhau'r effaith mwyaf posibl, mae angen iddo dargedu ei adnoddau yn well a gwerthuso'n gywir y camau y mae'n eu cymryd.**
- 13 Mae'r lefelau o adnoddau corfforaethol sydd wedi eu neilltuo i gefnogi gwelliant strategol ar y gweithlu yn rhesymol. Yn ddiweddar, mae'r Bwrdd lechyd wedi neilltuo rhagor o amser ac adnoddau er mwyn cwmpasu cynlluniau hirdymor y gweithlu a thrawsnewid gwasanaethau. Fodd bynnag, mae angen i'r Bwrdd lechyd wneud mwy i benderfynu a yw ei gapasiti cynllunio gweithlu yn ddigonol i gefnogi'r broses o ddatblygu cynllun gweithlu ar gyfer y gwasanaethau clinigol gweithredol sy'n newid.
- 14 Mae gan y sefydliad ddealltwriaeth lefel uchel dda o'r risgiau a allai ei atal rhag cyflawni ei uchelgeisiau gweithlu a'i risgiau gweithlu gweithredol ehangach. Fodd bynnag, ar hyn o bryd mae'n anodd penderfynu beth yw effaith leol y camau y mae'n eu cymryd i liniaru'r rhain, er ein bod wedi nodi bod nifer o sgoriau risg gweithlu sy'n parhau i fod yn weddol sefydlog dros amser ac sy'n uwch na'u sgôr risg targed.
- 15 Mae'r Bwrdd lechyd yn ceisio mynd i'r afael â'i heriau gweithlu cyfredol. Mae'n recriwtio staff yn rhagweithiol, ond mae ei ddull o gadw staff ac o ymdrin â'i heriau absenoldeb oherwydd salwch yn rhy adweithiol. Er hynny, rydym yn nodi dulliau mwy aeddfed a sefydlwyd i helpu i fynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw gweithlu nyrsio. Rydym hefyd yn cydnabod rhywfaint o'r gwaith lles staff cadarnhaol y mae'r Bwrdd lechyd yn ei gyflawni, gan gynnwys gweithio hyblyg a nifer o fesurau iechyd a lles.

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

- 16 **Mae'r Bwrdd lechyd yn dangos goruchwyliaeth resymol o faterion gweithlu gweithredol, ond gellid cryfhau hyn i ganolbwyntio'n fwy ar effaith gwelliannau gweithlu strategol a thrawsnewid yn yr hirdymor.**
- 17 Mae'r Bwrdd a'i Bwyllgor Pobl a Diwylliant yn goruchwylio'n briodol gynnydd mentrau a champau gweithredu parhaus i ddatblygu'r gweithlu. Fodd bynnag, o ystyried pwysigrwydd yr heriau gweithlu strategol sy'n wynebu'r Bwrdd lechyd, mae angen i'r pwyllgor gryfhau ei bwyslais ar 'effaith ar y system' sy'n deillio o gyflawni strategaeth gweithlu y Bwrdd lechyd.
- 18 Mae'r Bwrdd lechyd wedi elwa o'i gymorth ymgynghoriaeth diweddar i wella'r broses o feincnodi. Mae'n meincnodi gyda chyrrff iechyd eraill yng Nghymru ac mae

hefyd wedi adolygu rhai enghreifftiau gan y sefydliadau gorau o'u math a modelau clinigol o bob cwr o'r DU. Fodd bynnag, mae angen iddo fanteisio ar hyn yn awr drwy ddefnyddio ei feincnodau gweithlu yn sail ar gyfer mabwysiadu arferion gweithlu a modelau gweithlu gorau i lywio'r broses o drawsnewid y gweithlu rheng flaen.

Argymhellion

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

Arddangosyn 1: argymhellion sy'n deillio o'r archwiliad hwn

Argymhellion

A1 Er mwyn mynd i'r afael â diffyg cynlluniau gweithlu clir, dylai'r Bwrdd Iechyd baratoi cynlluniau gweithlu tymor byr, tymor canolig a hirdymor sy'n gynaliadwy ac yn gytbwys, gyda nodau mesuradwy a llinellau amser clir sy'n gyson â Strategaeth CTM2030 (**tudalen 10**). Yn rhan o hyn, dylai'r Bwrdd Iechyd sicrhau bod ei fwriad i adgyflunio gwasanaethau sy'n canolbwyntio'n fwy ar atal, iechyd y boblogaeth, a gwasanaethau iechyd a hwylusir trwy dechnolegau digidol yn cael eu corffori'n briodol i gynlluniau dylunio a thrawsnewid gweithlu hirdymor y gwasanaeth (**tudalen 14**).

A2 Dylai'r Bwrdd Iechyd asesu a chytuno ar ei sefydliad gweithlu a ariennir ar gyfer 2024–25 ac yna cyflwyno trefniadau i ddiweddar hyn yn flynyddol (**tudalen 11**).

A3 Dylai'r Bwrdd Iechyd adolygu ei gapasiti a'i allu i gynllunio'r gweithlu gweithredol ac yna sicrhau eu bod yn ddigonol i gefnogi ei ofynion cynllunio'r gweithlu gweithredol yn y model Grŵp Gofal newydd (**tudalen 14**).

A4 Er mwyn helpu i benderfynu i ba raddau y mae'r camau y mae'n eu cymryd i liniaru risgiau'r gweithlu yn cael effaith a ddymunir, dylai'r Bwrdd Iechyd bennu llwybrau ac amserlenni i gyflawni ei sgoriau risg targed ac asesu'n gliriach effaith y camau y mae'n eu cymryd (**tudalen 15**).

Argymhellion

- A5 Mae angen i'r Bwrdd Iechyd atgyfnerthu'r trefniadau i oruchwylio'r cynnydd ac yna asesu effaith yr argymhellion a nodir yn yr adolygiad cynllunio gweithlu strategol diweddar drwy ei Bwyllgor Pobl a Diwylliant (**tudalen 17**).
-
- A6 Er mwyn llywio'r broses o ddatblygu ei gynlluniau tymor canolig er mwyn ailgynllunio'r gweithlu a thrawsnewid gwasanaethau, dylai'r Bwrdd Iechyd ddefnyddio ei feincnodau gweithlu i fabwysiadu arferion gweithlu a modelau gweithlu gorau, gan sicrhau amodau system, demograffeg a nodweddion poblogaeth tebyg (**tudalennau 17 a 18**).

Adroddiad manwl

Ein canfyddiadau

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

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

Arddangosyn 2: dull strategol o gynllunio'r gweithlu

21 Mae'r adran hon yn canolbwyntio ar ddull cynllunio strategol y Bwrdd Iechyd. Ar y cyfan, canfuom fod **dull cynllunio gweithlu strategol y Bwrdd Iechyd yn gwella; fodd bynnag, mae cynnydd pellach yn ddibynnol ar Gynllun Pobl y gellir ei ddefnyddio ac sydd wedi ei flaenoriaethu.**

Yr hyn yr oeddem yn edrych arno	Yr hyn a ganfuwyd gennym
<p>Gwnaethom ystyried a yw strategaeth a chynlluniau gweithlu y Bwrdd Iechyd yn debygol o fynd i'r afael â'r risgiau i'r gweithlu presennol ac yn y dyfodol. Roeddem yn disgwyl gweld strategaeth neu gynllun gweithlu sy'n gwneud yr hyn a ganlyn:</p> <ul style="list-style-type: none">• adnabod heriau gweithlu cyfredol ac yn y dyfodol.• bod â gweledigaeth ac amcanion clir.	<p>Canfuom nad oes gan y Bwrdd Iechyd gynllun gweithlu strategol cyffredinol cyfredol. Fodd bynnag, mae'n dechrau cymryd camau cadarnhaol i ddatblygu Cynllun Pobl cliriach i gyflawni ei fwiad ar gyfer y gweithlu fel y nodir yn CTM2030 ac i'w gysoni â'r model gwasanaeth clinigol newydd y mae'r Bwrdd Iechyd yn ei ddatblygu. Mae hyn yn cynnwys cymorth ymgynghoriaeth allanol i ailfywiogi ei agenda strategol ar gyfer y gweithlu ac i ddiweddarau'r cynlluniau gweithlu strategol.</p> <p>Mae gan y Bwrdd Iechyd ddull da o nodi ei heriau gweithlu allweddol, er bod y rhain yn canolbwyntio'n ormodol ar y tymor byr ar hyn o bryd. Canfuom gonsensws cyffredinol ynghylch manteision posibl model Grŵp Gofal newydd a strwythurau cyfarwyddiaeth tanategol. Fodd bynnag,</p>

Yr hyn yr oeddem yn edrych arno	Yr hyn a ganfuwyd gennym
<ul style="list-style-type: none"> • alinio ag amcanion strategol y sefydliad a chynlluniau sefydliadol ehangach. • alinio â chynlluniau, polisiau a deddfwriaeth cenedlaethol perthnasol. Gan gynnwys strategaeth gweithlu cenedlaethol ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol. • cael ei gefnogi gan gynllun gweithredu clir. 	<p>ar adeg ein gwaith, roedd ail gam proses Polisi Newid Sefydliadol y Bwrdd Iechyd yn cymryd cryn amser i'w gwblhau, ac roedd nifer ym Mand 8c ac 8b a oedd yn dal yn y broses o gael eu llenwi. Mae'r Bwrdd Iechyd hefyd yn defnyddio ymgynghorwyr allanol sydd wedi ei helpu i fynd i'r afael â'i ofynion gweithlu strategol ar gyflymder uwch. Mae'n addawol bod y Bwrdd Iechyd wedi ymrwymo i wella ei broses o gynllunio'r gweithlu â chefnogaeth yr ymgynghoriaeth allanol hon ac yn dangos parodrwydd i drafod yn agored yr hyn a ddysgwyd o'u canfyddiadau ar y cyd. Mae angen i'r Bwrdd Iechyd ddod â'r ffrydiau gwaith at ei gilydd a llunio cynllun sy'n ymdrin â'r themâu allweddol a mynd i'r afael yn llawn â'r 65 o argymhellion a gynhwysir yn yr adolygiad gweithlu a gomisiynwyd yn allanol.</p> <p>Mae'r Bwrdd Iechyd wedi pennu amcanion gweithlu clir sy'n gyson â'i gynllun tair blynedd a strategaeth ehangach y Bwrdd Iechyd, CTM2030. Dylai'r amcanion gweithlu strategol a nodwyd ac y cytunwyd arnynt gan y Pwyllgor Pobl a Diwylliant ym mis Awst 2023 helpu'r Bwrdd Iechyd i fynd i'r afael â'i heriau gweithlu allweddol. Mae'r rhain yn cynnwys recriwtio a chadw, yn enwedig staff meddygol a deintyddol, ond ar gyfer proffesiynau nyrsio a rhai proffesiynau gwyddorau iechyd hefyd.</p> <p>Mae strategaeth hollgyffredinol y Bwrdd Iechyd, CTM2030, yn cwmpasu ei Strategaeth Glinigol a'i weledigaeth i ddatblygu cymunedau iachach, creu iechyd, gwella gofal, ysbrydoli pobl, cynnal eu dyfodol, a byw gwerthoedd y sefydliad. Hefyd, rydym yn deall y bydd deg blaenoriaeth y Bwrdd Iechyd yn rhan o'r Cynllun Pobl y mae'r Bwrdd Iechyd yn ei ddatblygu ar hyn o bryd. Pan fydd y Cynllun Pobl strategol wedi ei gwblhau, bydd angen i'r Bwrdd Iechyd drosi'r bwriad strategol hwnnw yn gynlluniau gweithredu ar draws y Grwpiau Gofal a'r Cyfarwyddiaethau wrth iddynt ddod yn fwy sefydledig a dechrau aeddfedu (Argymhelliad 1).</p> <p>Pan fo Cynllun Pobl y Bwrdd Iechyd yn cael ei ddatblygu, ymddengys ei fod yn ystyried cynlluniau cenedlaethol ehangach a gofynion deddfwriaethol yn ddigonol gan gynnwys Strategaeth Gweithlu</p>

Yr hyn yr oeddem yn edrych arno	Yr hyn a ganfuwyd gennym
	Cenedlaethol ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol ¹ , Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol, a safonau'r Gymraeg.
<p>Gwnaethom ystyried a oes gan y Bwrdd Iechyd ddealltwriaeth dda o'r galw am wasanaethau cyfredol 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 y gweithlu yn y tymor byr a'r tymor hwy; • camau gweithredu i wella ansawdd y data am y gweithlu ac i fynd i'r afael ag unrhyw fylchau gwybodaeth. 	<p>Canfuom fod gan y Bwrdd Iechyd ddealltwriaeth sy'n gwella o'r galw am wasanaethau ac o dueddiadau y gwasanaeth cyfredol ac yn y dyfodol. Fodd bynnag, mae hyn yn dechrau o sefyllfa llinell sylfaen cymharol isel.</p> <p>Mae capasiti cynllunio gweithlu a dadansoddiad o alw y Bwrdd Iechyd yn gymharol fwy aeddfed ym maes nyrsio a staffio meddygol o'i gymharu â meysydd staffio eraill, ac mae'r rhain yn canolbwyntio ar werth, effeithlonrwydd a chynhyrchiant. Yn gynnar yn 2022, cynhaliodd pob bwrdd iechyd ymarfer modelu'r gweithlu nyrsio², gyda rhagdybiaethau cynllunio y cytunwyd arnynt yn genedlaethol yn gyson â Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016³. Fodd bynnag, mae angen cryfhau data llinell sylfaen y sefydliad (ac eithrio ar gyfer nyrsio) ar gyfer y mwyafrif o'r grwpiau staff. Mae'n anochel y bydd hyn yn gwneud cynllunio adnoddau y gweithlu yn fwy heriol. Mae'r gwaith diweddar a gefnogir gan ymgynghorwyr allanol wedi pwysleisio gwendidau o ran ansawdd data y gweithlu cyfredol a'r graddau y maent ar gael. Yn gadarnhaol, mae hefyd wedi codi ymwybyddiaeth o ofynion data y gweithlu a'r angen i ddeall lefelau ei sefydliad ac i sicrhau ei fod yn seiliedig ar ddata o ansawdd da (Argymhelliad 2). Hefyd, mae angen i'r Bwrdd Iechyd gysoni anghywirdebau data rhwng y System</p>

¹ Ym mis Hydref 2020, lansiodd AaGIC a Gofal Cymdeithasol Cymru Strategaeth y Gweithlu Iechyd a Gofal Cymdeithasol 10 mlynedd. Fe'i datblygwyd mewn ymateb i [Cymru Iachach](#).

² Er mwyn bwydo i mewn i gynllun gweithlu strategol Cymru ar gyfer nyrsio, yn gynnar yn 2022, gofynnwyd i bob bwrdd iechyd yng Nghymru gynnal ymarfer modelu gweithlu ar gyfer nyrsio a bydweigiaeth, yn seiliedig ar set o dybiaethau cynllunio y cytunwyd arnynt yn genedlaethol.

³ Daeth Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016 yn gyfraith ym mis Mawrth 2016 ac mae'n ei gwneud yn ofynnol i gyrrff y gwasanaeth iechyd roi sylw i ddarparu lefelau staff nyrsio priodol.

Yr hyn yr oeddem yn edrych arno	Yr hyn a ganfuwyd gennym
	<p>Cofnod Staff Electronig⁴ a'r cyfriflyfr ariannol⁵ er mwyn gwirio ffigurau llinell sylfaen y sefydliad ar gyfer yr holl staff ar draws y sefydliad. Y canlyniad yw ei bod yn anodd cadarnhau sefyllfa gyffredinol y gweithlu ar hyn o bryd mewn cysylltiad â swyddi gwag o'i chymharu â'r sefydliad.</p> <p>Mae'r Bwrdd Iechyd wedi dechrau gwella ei ddefnydd o ddata gweithlu i lywio'r broses o flaengynllunio a phersbectif tymor hwy ar anghenion y gweithlu, ond mae cryn waith i'w wneud o hyd. Mae Strategic Workforce Improvement Model (SWIM)⁶ y Bwrdd Iechyd yn cynorthwyo ei ddealltwriaeth o ofynion ehangach y gwasanaeth. Yn awr, mae angen i'r Bwrdd Iechyd gynyddu cywirdeb data a sicrhau dull sydd wedi ei dargedu yn fwy o ran dylunio, cipio a defnyddio data. Byddai hyn yn helpu i lunio gwelliant ac arloesedd yn y broses barhaus o gyflwyno model Grŵp Gofal newydd y Bwrdd Iechyd. Gwneir cynnydd ar y gwaith hwn hefyd drwy elfennau clinigol CTM2030 gan gynnwys ffrwd waith Ysbrydoli Pobl⁷.</p>
<p>Gwnaethom ystyried a yw'r Bwrdd Iechyd yn gweithio gyda phartneriaid i helpu i ddatrys heriau cyfredol y gweithlu a'r rhai a ragwelir yn y dyfodol. Roeddem yn disgwyl gweld:</p>	<p>Canfuom fod trefniadau y Bwrdd Iechyd ar gyfer ymgysylltu â rhanddeiliaid mewnol ac allanol er mwyn llywio agweddau ar gynllunio'r gweithlu yn gwella.</p>

⁴ System cronfa ddata cyflogres a gomisiynwyd gan yr Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol (Lloegr) y mae pob corff iechyd yng Nghymru yn ei defnyddio yw'r Cofnod Staff Electronig.

⁵ System cadw cofnodion ar gyfer data a thrafodiadau ariannol y Bwrdd Iechyd yw'r cyfriflyfr ariannol.

⁶ Dull asesu aeddfedrwydd a gydnabyddir ac a ddefnyddir yn rhyngwladol sy'n asesu aeddfedrwydd sefydliadol o'i gymharu â naw thema allweddol, gan gynnwys modelau gweithlu di-dor a denu a recriwtio yw SWIM.

⁷ Sefydlwyd ffrwd waith Ysbrydoli Pobl gyda phwyslais ar Arweinyddiaeth a Diwylliant, ymgorffori Gwerthoedd ac Ymddygiad, a chynllunio'r Gweithlu Strategol.

Yr hyn yr oeddem yn edrych arno	Yr hyn a ganfuwyd gennym
<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 gweithlu cyfredol a rhai y dyfodol; ac atebion a rennir a nodwyd gyda rhanddeiliaid allweddol i helpu i fynd i'r afael â heriau y gweithlu. 	<p>Mae'r ffordd y mae'r Bwrdd Iechyd yn ymgysylltu â phartneriaid allweddol yn y sector cyhoeddus i ddatblygu cyfleoedd gweithlu yn gwella. Mae'r Bwrdd Iechyd yn cynnwys rhanddeiliaid a phartneriaid perthnasol fwyfwy, gan gynnwys staff, undebau llafur, awdurdodau lleol a phartneriaid comisiynu addysg yn y broses barhaus o ddatblygu ei strategaeth weithlu a chyfleoedd gweithlu. Ond, er mwyn cryfhau ymhellach y cyfleoedd ar gyfer gweithio integredig, dylai'r Bwrdd Iechyd barhau i ddatblygu ei ddull cyfathrebu a'i broses o rannu data a dadansoddiadau â phartneriaid gyda'r bwriad o gytuno ar nodau trawsnewid y gweithlu strategol ar y cyd.</p> <p>Mae'r Bwrdd Iechyd wedi dangos bod ganddo rai pryderon am ddiffyg tryloywder Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC) ynghylch y broses o wneud penderfyniadau am leoedd addysg iechyd a gomisiynir. Canfuom densiynau cynyddol yn ymwneud â nifer y lleoliadau addysg myfyrwyr y gofynnodd y Bwrdd Iechyd amdanynt a'r niferoedd a gomisiynwyd gan AaGIC yn y pen draw, sy'n is. Ymddengys fod hyn yn rhan o her genedlaethol ehangach a allai effeithio ar gysylltiadau ag AaGIC. Mae lefelau recriwtio i leoedd hyfforddiant iechyd gan brifysgolion a chyfraddau gadael cyn gorffen yn ystod y cwrs hefyd yn cyflwyno heriau parhaus ychwanegol.</p> <p>Yn gyffredinol, mae angen rhagor o waith o hyd i ddod o hyd i atebion a rennir a fydd yn trawsnewid y gweithlu presennol er mwyn diwallu anghenion tymor hwy y gwasanaeth. Mae'r Bwrdd Iechyd wedi nodi astudiaethau achos arferion gorau diweddar ac, er bod hyn yn galonogol, bydd yn gofyn am ragor o waith i wirio'r cymhwysedd lleol.</p>

Arddangosyn 3: camau gweithredol i reoli heriau gweithlu

Mae'r adran hon yn canolbwyntio ar y camau gweithredu y mae'r Bwrdd Iechyd yn eu cymryd i reoli heriau gweithlu. Ar y cyfan, canfuom fod y **Bwrdd Iechyd yn gweithio'n galed i fynd i'r afael â'i heriau gweithlu gweithredol. Fodd bynnag, er mwyn sicrhau'r effaith mwyaf posibl, mae angen iddo dargedu ei adnoddau yn well a gwerthuso'n gywir y camau y mae'n eu cymryd.**

Yr hyn yr oeddem yn edrych arno	Yr hyn a ganfuwyd gennym
<p>Gwnaethom ystyried a yw'r Bwrdd Iechyd wedi nodi digon o adnoddau i gefnogi'r broses o gynllunio'r gweithlu dros y tymor byr, canolig a'r hirdymor. Roeddem yn disgwyl gweld:</p> <ul style="list-style-type: none">• swyddogaethau a chyfrifoldebau clir ar gyfer cynllunio'r gweithlu;• staff â sgiliau priodol i sicrhau bod y gweithlu yn cael ei gynllunio yn gadarn;• capasiti gweithlu digonol ar draws y sefydliad i gynllunio a chyflawni strategaeth neu gynllun y gweithlu; ac• adnoddau ariannol digonol i gyflawni strategaeth neu gynllun y gweithlu.	<p>Canfuom fod lefelau adnoddau corfforaethol y Bwrdd Iechyd sy'n cefnogi gwelliant yn y gweithlu strategol yn rhesymol, ond bod angen iddo nodi a gweithredu sgiliau a chapasiti priodol er mwyn cefnogi'r broses o gynllunio gweithlu ar gyfer gwasanaethau clinigol gweithredol.</p> <p>Mae gan y Bwrdd Iechyd swyddogaethau a chyfrifoldebau gweithlu clir ar lefel gorfforaethol. Yn ddiweddar, mae wedi neilltuo rhagor o amser ac adnoddau er mwyn cwmpasu cynlluniau hirdymor y gweithlu a thrawsnewid gwasanaethau. Mae hyn wedi cynnwys creu swydd newydd Cyfarwyddwr Cynorthwyol y Gweithlu ac, fel y soniwyd yn flaenorol, comisiynu cymorth allanol i helpu'r Bwrdd Iechyd i ddatblygu ei ddull o gynllunio'r gweithlu strategol. Mae'r Bwrdd Iechyd wedi hyfforddi cynllunwyr gweithlu ac mae'n ymddangos bod capasiti digonol i gynllunio'r gweithlu corfforaethol. Mae wedi dechrau defnyddio partneriaid busnes yn ddiweddar. Fodd bynnag, mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod bod angen iddo wirio a oes ganddo adnoddau cynllunio gweithlu digonol i gefnogi cynlluniau gweithlu gweithredol tymor hwy ar draws ei fodel Grŵp Gofal newydd ac i gefnogi grwpiau proffesiynol hefyd (Argymhelliad 3).</p> <p>Gwnaethom nodi diffyg aliniad hefyd rhwng rheolwyr y gweithlu strategol a'r Grwpiau Gofal gweithredol sy'n datblygu. Mae hyn yn angenrheidiol er mwyn sicrhau bod bwriad y Bwrdd Iechyd i adgyflunio gwasanaethau sy'n canolbwyntio'n fwy ar atal, iechyd y boblogaeth, a gwasanaethau iechyd a hwylusir trwy dechnolegau digidol yn cael eu corffori'n briodol i gynlluniau dylunio a thrawsnewid gweithlu hirdymor y gwasanaeth (Argymhelliad 1). O ganlyniad, mae angen datblygu a defnyddio cynlluniau gweithlu ar lefel weithredol yn gyflym yn awr. Yn rhan o hyn, bydd angen i'r Bwrdd Iechyd benderfynu a yw ei fodelau gweithlu yn fforddiadwy ac a yw gwasanaethau cysylltiedig yn gynaliadwy yn ariannol, gan ystyried yn briodol unrhyw dwf posibl yn y galw am wasanaethau yn ystod y blynyddoedd i ddod.</p>

Yr hyn yr oeddem yn edrych arno	Yr hyn a ganfuwyd gennym
<p>Gwnaethom ystyried a oes gan y Bwrdd lechyd ddealltwriaeth dda o'r risgiau tymor byr a hirdymor a allai ei hatal rhag cyflawni ei strategaeth neu gynllun y gweithlu. Roeddem yn disgwyl gweld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dealltwriaeth dda o'r rhwystrau a allai atal strategaeth neu gynllun y gweithlu rhag cael ei gyflawni; • cynlluniau i liniaru risgiau a allai atal y sefydliad rhag cyflawni ei uchelgeisiau gweithlu; a • risgiau gweithlu sydd wedi eu dogfennu'n glir a reolir ar y lefel briodol. 	<p>Canfuom fod gan y Bwrdd lechyd ddealltwriaeth lefel uchel dda o'r risgiau a allai atal ei uchelgeisiau gweithlu strategol rhag cael eu cyflawni. Fodd bynnag, ar hyn o bryd mae'n anodd penderfynu beth yw effaith leol y camau lliniaru hyn, ac mae nifer o sgoriau risg yn parhau yn parhau i fod yn weddol sefydlog ac yn uwch na'u sgôr risg targed.</p> <p>Mae'r Bwrdd lechyd wedi nodi nifer o risgiau adnoddau gan gynnwys recriwtio, cadw a chynaliadwyedd gwasanaethau a allai effeithio ar ei allu i wella'r broses o gynllunio'r gweithlu ac i weithredu modelau gweithlu cynaliadwy. Mae'r Bwrdd lechyd yn cipio ac yn rheoli'r rhain ar lefel strategol a gweithredol drwy ei Fframwaith Sicrwydd Bwrdd a'i Fframwaith Risg Corfforaethol.</p> <p>Er bod gan y Bwrdd lechyd ddealltwriaeth lefel uchel dda o'r risgiau a allai ei atal rhag cyflawni ei uchelgeisiau gweithlu, anodd yw penderfynu beth yw effaith camau lliniaru oherwydd diffyg data llinell sylfaen tanategol digonol. Hefyd, ymddengys fod diffyg manylion lleol am risgiau y gweithlu yn cyfyngu ar y gallu i asesu effaith weithredol newidiadau dros amser. Mae diffyg naratif manwl yn y gofrestr risg sefydliadol i ddisgrifio'r bwch rhwng sgoriau cyfredol a sgoriau targed, ac er gwaethaf camau hanesyddol i fynd i'r afael â risgiau gweithlu, mae'r ffaith bod rhai risgiau yn ymddangos yn gymharol sefydlog yn peri pryder (Argymhelliad 4).</p> <p>Yn fwy cadarnhaol, rydym wedi dod o hyd i enghreifftiau lle mae'r Bwrdd lechyd yn gwneud cysylltiad da rhwng risgiau i barhad gwasanaethau a chamau y gweithlu i fynd i'r afael â nhw. Er enghraifft, o dan 'risg 4491—Methu â bodloni'r galw am ofal cleifion ar bob cam o daith y claf', nododd y Grŵp Gofal a Gynlluniwyd bod y gweithlu yn cael ei fewnoli er mwyn sicrhau parhad gwasanaethau theatr llawdriniaethau. Roedd Cyfarwyddwr Nyrsio y Grŵp Gofal a Gynlluniwyd hefyd wedi cadarnhau ei 'fwriad i lansio cyfres o sgrymiau risg a chydymffurfiaeth' er mwyn penderfynu beth sydd y tu ôl i'r risgiau presennol, gan gydnabod hefyd fod 'mwy i'w wneud o hyd i sicrhau bod camau lliniaru yn effeithiol'.</p>

Gwnaethom ystyried a yw'r Bwrdd Iechyd yn mynd i'r afael â'i heriau gweithlu presennol yn effeithiol. Roeddem yn disgwyl gweld:

- swyddi gwag yn cael eu hadrodd a'u rheoli'n effeithiol;
- camau gweithredu i gadw staff yn well;
- arferion recriwtio effeithlon;
- addysg a hyfforddiant iechyd sy'n cael eu comisiynu yn seiliedig ar wir angen y gweithlu;
- tystiolaeth bod y sefydliad yn moderneiddio ei weithlu i helpu i ddiwallu anghenion cyfredol ac anghenion y dyfodol.

Canfuom fod y **Bwrdd Iechyd yn ceisio mynd i'r afael â'i heriau gweithlu cyfredol. Mae'n cymhwyso dull recriwtio rhagweithiol, ond mae ei ddull o gadw staff ac o ymdrin â heriau absenoldeb oherwydd salwch yn rhy adweithiol.**

Mae cyfraddau swyddi gwag y Bwrdd Iechyd a adroddir yn isel o'u cymharu â chyfraddau byrddau iechyd eraill (**Arddangosyn 10**). Fodd bynnag, fel y nodwyd yn flaenorol, mae'r gwaith diweddar a wnaed gan ymgynghorwyr wedi datgelu diffygion yn nata y sefydliad y mae angen mynd i'r afael â nhw er mwyn sicrhau bod swyddi gwag yn cael eu rheoli'n gywir. Mae'r Bwrdd Iechyd yn cymryd camau parhaus er mwyn gwella recriwtio a chadw, ond adweithiol yw hyn yn aml. Er hynny, nodwn fod ddull denu, recriwtio a chadw clir ar waith ar gyfer nyrsio. Mae'r cyfraddau salwch a throiant y staff ymhlith yr uchaf yng Nghymru, sy'n awgrymu'r angen am lawer mwy o bwyslais ar les y staff. Mae'r Bwrdd Iechyd yn archwilio amrywiaeth o fesurau gweithio hyblyg ac iechyd a lles, er enghraifft, y fenter hydradu nyrsys a realiti rhithiol⁸ i helpu i fynd i'r afael â straen drwy Wasanaeth Lles Cyflogion y Bwrdd Iechyd. Gyda'i gilydd, gallai'r camau hyn helpu i wella profiadau staff a myfyrwyr yn y gweithle. Fodd bynnag, ar gyfnod priodol, dylai'r Bwrdd Iechyd ystyried effaith y trefniadau hyn er mwyn penderfynu a ddylai ehangu, parhau fel y mae, neu ddadfuddsoddi.

Mae'r Bwrdd Iechyd yn parhau i weithio gyda phartneriaid allweddol ar draws llywodraeth cenedlaethol a lleol. Yn fwyaf nodedig, mae wedi gweithio gydag AaGIC ar gomisiynu niferoedd myfyrwyr ar gyfer proffesiynau clinigol allweddol. Fel y nodwyd eisoes, AaGIC sy'n comisiynu lleoliadau addysg ar gyfer oddeutu 80% o'r hyn y mae'r Bwrdd Iechyd yn gofyn amdano bob blwyddyn, a allai gyflwyno heriau i'r Bwrdd Iechyd os bydd galw am weithlu yn parhau i dyfu.

Mae'r Bwrdd Iechyd yn edrych i foderneiddio ymhellach, gan gynllunio'r gweithlu ar draws ffiniau proffesiynol traddodiadol. Bwriad hyn yw mynd i'r afael â phrinder sgiliau a datblygu modelau gweithlu mwy cynaliadwy. Er bod y Bwrdd Iechyd yn mynegi ei bwriad strategol i amrywio'r gweithlu ymhellach er mwyn sicrhau defnydd llawn o wahanol fodelau a rolau megis Cymdeithion Meddygol ac Uwch-ymarferwyr ar draws llwybrau aciwt a chymunedol, mae peth ffordd i fynd o hyd o ran cyflwyno'r dulliau hyn ar draws y system. Amlinellir pwyslais ar flaenoriaethau strategol craidd gan gynnwys Gofal Critigol, y Rhaglen Ysbyty Cymunedol, Datblygu Clwstwr Gofal Sylfaenol, trawsnewid Gwasanaethau Ymwelwyr Iechyd, ac adolygiad o Wasanaethau Nyrsio Ysgolion yng nghynlluniau tair blynedd/Cynllun Tymor Canolog Integredig y Bwrdd Iechyd.

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

Mae'r adran hon o'r adroddiad yn canolbwyntio ar gadernid y broses o oruchwylio risgiau gweithlu yn gorfforaethol. Canfuom fod **y Bwrdd lechyd yn dangos goruchwyliaeth resymol o faterion gweithlu gweithredol, ond y gellid cryfhau hyn i ganolbwyntio'n fwy ar effaith gwelliannau gweithlu strategol a thrawsnewid yn yr hirdymor.**

Yr hyn yr oeddem yn edrych arno	Yr hyn a ganfuwyd gennym
<p>Gwnaethom ystyried a yw'r broses o gyflawni strategaeth neu gynllun gweithlu y Bwrdd lechyd yn cael ei chefnogi gan fonitro, goruchwylio ac adolygu cadarn. Roeddem yn disgwyl gweld:</p> <ul style="list-style-type: none">• trefniadau ar waith i fonitro cynnydd strategaeth neu gynllun y gweithlu ar lefelau rheolwyr a phwyllgor;• camau gweithredu effeithiol pan fo cynnydd ar elfennau o strategaeth neu gynllun y gweithlu oddi ar y trywydd iawn;• adroddiadau perfformiad sy'n dangos effaith cyflawni strategaeth neu gynllun y gweithlu;• y sefydliad yn meincnodi ei berfformiad gweithlu â sefydliadau tebyg.	<p>O ystyried pwysigrwydd yr heriau gweithlu strategol sy'n wynebu'r Bwrdd lechyd, canfuom fod angen pwyslais cryfach ar gynnydd ac effaith gwelliannau i'r gweithlu a thrawsnewid yn yr hirdymor. Mae'r Bwrdd lechyd wedi elwa o'i gymorth ymgynghoriaeth diweddar i wella'r broses o feincnodi ond mae angen iddo fanteisio ar hyn yn awr er mwyn llywio'r gwaith o drawsnewid y gweithlu rheng flaen.</p> <p>Mae'r Bwrdd a'i Bwyllgor Pobl a Diwylliant yn goruchwylio'n briodol gynnydd mentrau a champau gweithredu parhaus i ddatblygu'r gweithlu. Fodd bynnag, mae angen i'r pwyllgor geisio sicrwydd ar yr 'effaith ar y system' sy'n deillio o gyflawni strategaeth gweithlu y Bwrdd lechyd a sicrhau bod trefniadau ar waith i oruchwylio'r cynnydd o'i gymharu â'r argymhellion a nodir yn yr adolygiad cynllunio gweithlu strategol diweddar (Argymhelliad 5). Dywedwyd wrthym hefyd am bresenoldeb amrywiol uwch-swyddogion yn y pwyllgor, sy'n awgrymu'r angen i uwch-swyddogion ymgysylltu'n fwy â'r Pwyllgor Pobl a Diwylliant.</p> <p>Er bod strwythurau ar waith i fonitro'r broses o reoli'r gweithlu, cyfyngedig ar hyn o bryd yw ansawdd llawer o gynlluniau gwella'r gweithlu gweithredol ac adroddiadau cysylltiedig ar gynnydd. Er y nodwn mai ar gyfer cynllunio'r gweithlu nyrsio y mae fwyaf aeddfed. Mae'r Bwrdd lechyd yn rhoi pwyslais cryf ar adrodd gwerth, effeithlonrwydd a chynhyrchiant staff nyrsio a meddygol. Mae adroddiadau</p>

⁸ Mae'r Bwrdd lechyd wedi cyflwyno pensetiau realiti rhithiol fel modd o helpu staff i leihau straen, gweler [Pensetiau realiti rhithiol—Bwrdd lechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg \(gig.cymru\)](#).

Yr hyn yr oeddem yn edrych arno	Yr hyn a ganfuwyd gennym
	<p>cynnydd naratif yn cael sgôr Coch Melyn Gwyrdd⁹ ond gellid eu gwella drwy gynnwys data priodol a siartiau rhedeg¹⁰ i ddangos y cynnydd dros amser.</p> <p>Mae'r Bwrdd Iechyd yn meincnodi gyda chyrrff iechyd eraill yng Nghymru ac mae hefyd wedi adolygu rhai enghreifftiau gan y sefydliadau gorau o'u math a modelau clinigol o bob cwr o'r DU. Mae angen i'r Bwrdd Iechyd ymgorffori'r enghreifftiau gorau, gan sicrhau cyflyrau system, demograffeg a nodweddion poblogaeth tebyg i lywio ei gynlluniau tymor canolig sy'n datblygu ar gyfer ailgynllunio'r gweithlu a thrawsnewid gwasanaethau (Argymhelliad 6).</p>

⁹ Dull o asesu ac adrodd ar gynnydd gan ddefnyddio dull codio â lliwiau golau traffig yw adroddiad Coch Melyn Gwyrdd.

¹⁰ Mae siartiau rhedeg yn darparu data mewn dilyniant amser sy'n rhoi darlun gweledol o newidiadau mewn perfformiad dros amser.

Atodiad 1

Dulliau archwilio

Arddangos 5: dulliau archwilio

Mae Arddangosiad 5 yn nodi'r dulliau a ddefnyddiwyd gennym i gyflawni'r gwaith hwn. Cyfyngir ein tystiolaeth i'r wybodaeth a dynnwyd o'r dulliau isod.

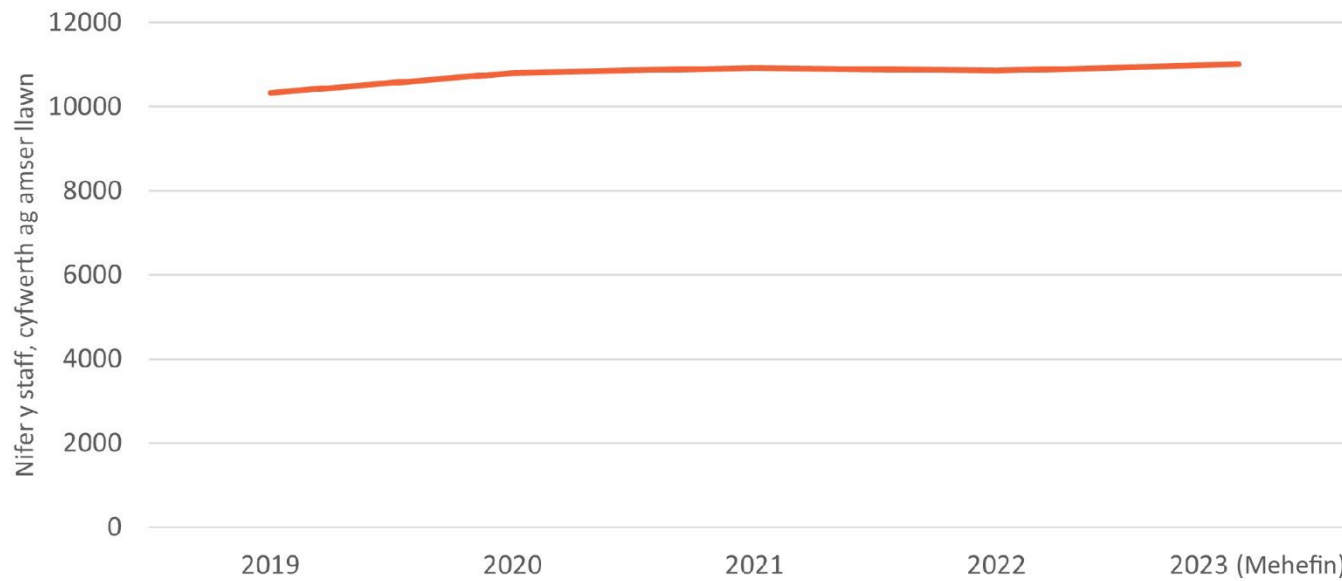
Elfen y dull archwilio	Disgrifiad
Dogfennau	<p>Gwnaethom adolygu amrywiaeth o ddogfennau, gan gynnwys:</p> <ul style="list-style-type: none">• Strategaeth y gweithlu a chynllun(iau) sy'n gysylltiedig â'r gweithlu• Cynlluniau gweithredu/cyflawni ar gyfer strategaeth y gweithlu—lefel uchel a gweithredol;• Tystiolaeth o werthuso strategaeth y gweithlu a/neu fentrau cysylltiedig• Gwybodaeth sy'n cyfrannu at ddatblygiad strategaeth y gweithlu ee asesiad o'r anghenion, data am y gweithlu, ymarferion meincnodi, y galw a chynllunio'r capasiti, dadansoddiad o'r bwch sgiliau, sganio'r gorwel• Tystiolaeth o ymgysylltiad â rhanddeiliaid• Siartiau strwythur ar gyfer swyddogaethau cynllunio'r gweithlu• Enghreifftiau o'r hyfforddiant cynllunio gweithlu a gynnigir i'r staff, ee CIPD, hyfforddiant ffurfiol neu anffurfiol arall• Cynlluniau cyllid ac adnoddau'r gweithlu• Cofrestrau risg corfforaethol a gweithredol• Dogfen sy'n dangos proses recriwtio a mentrau recriwtio a chadw• Goruchwyliaeth ar lefel gorfforaethol a gweithredol a monitro metrig y gweithlu a'r broses o gyflawni'r strategaeth

Elfen y dull archwilio	Disgrifiad
Cyfweiliadau	<p>Gwnaethom gynnal cyfweiliadau â'r canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Y Cyfarwyddwr Gweithredol Nyrso a Bydwreigiaeth • Y Cyfarwyddwr Gweithredol Pobl • Y Dirprwy Gyfarwyddwr Pobl • Y Cyfarwyddwr Gweithredol Therapïau a Gwyddorau Iechyd • Aelod Annibynnol—Undeb Llafur • Y Pennaeth Data a Deallusrwydd Busnes. Data Cyfarwyddiaeth Pobl, a Swyddogion Corfforaethol/Gweithredol • Pwyllgor Pobl a Diwylliant, Cadeirydd y Pwyllgor • Ymgynghorydd mewn Meddygaeth Acíwt/Cyfarwyddwr Meddygol Cynorthwyol ar gyfer y Gweithlu Meddygol • Pennaeth Cyllid (Gweithlu) • Cyfarwyddwr Cynorthwyol ar gyfer Cynllunio Gweithlu Strategol
Grwpiau ffocws	<p>Gwnaethom gynnal dau grŵp ffocws gyda:</p> <ul style="list-style-type: none"> • detholiad o arweinwyr gwasanaeth sy'n ymwneud â chynllunio'r gweithlu clinigol; a • detholiad o arweinwyr gwasanaeth sy'n ymwneud â chynllunio'r gweithlu o wasanaethau galluogi.

Atodiad 2

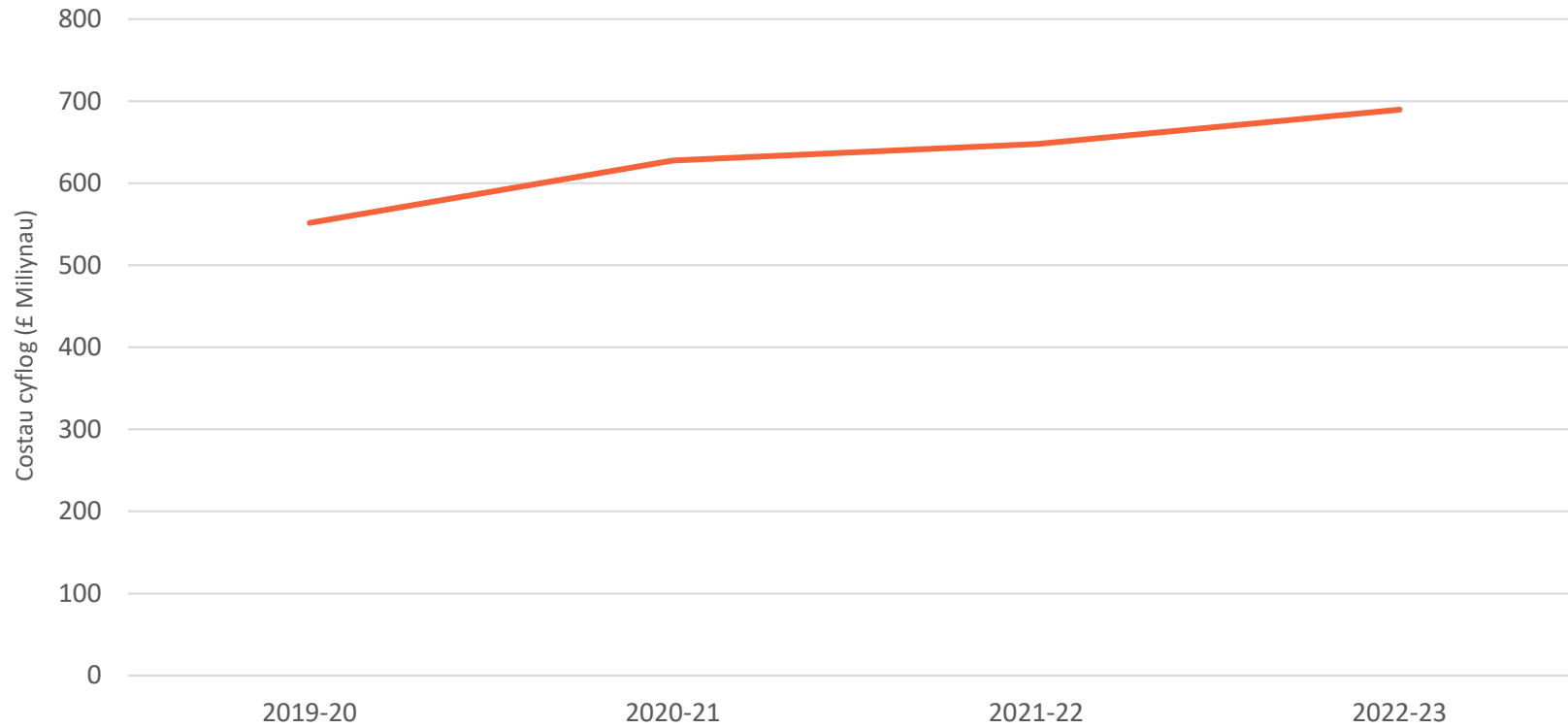
Dangosyddion gweithlu dethol

Arddangosyn 6: y tuedd yn lefelau staffio y gweithlu (cyfwerth ag amser llawn), Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg



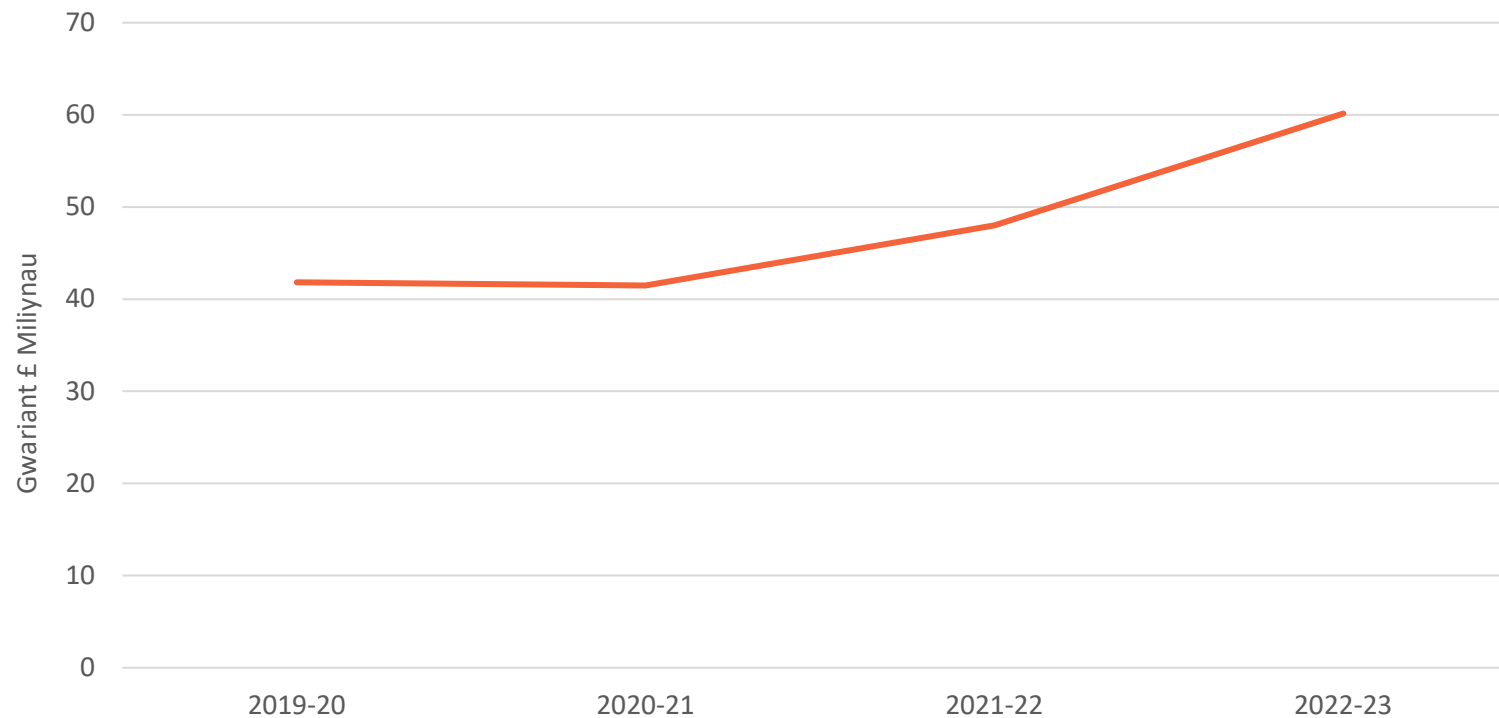
Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru, Stats Cymru

Arddangosyn 7: y tuedd o ran costau gwirioneddol y gweithlu, Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg



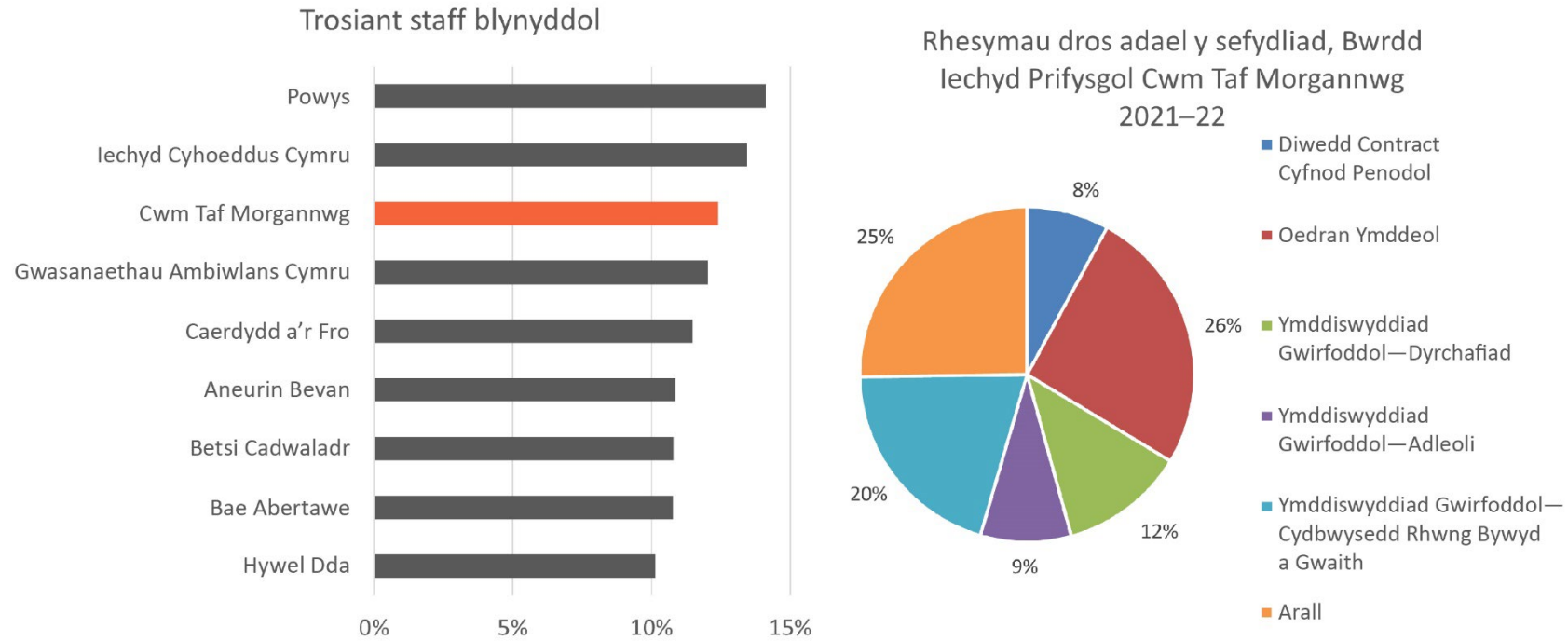
Ffynhonnell: Ffurflenni Monitro Misol a adroddir i Lywodraeth Cymru

Arddangosiad 8: gwariant ar weithlu asiantaeth (£ miliynau), Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg



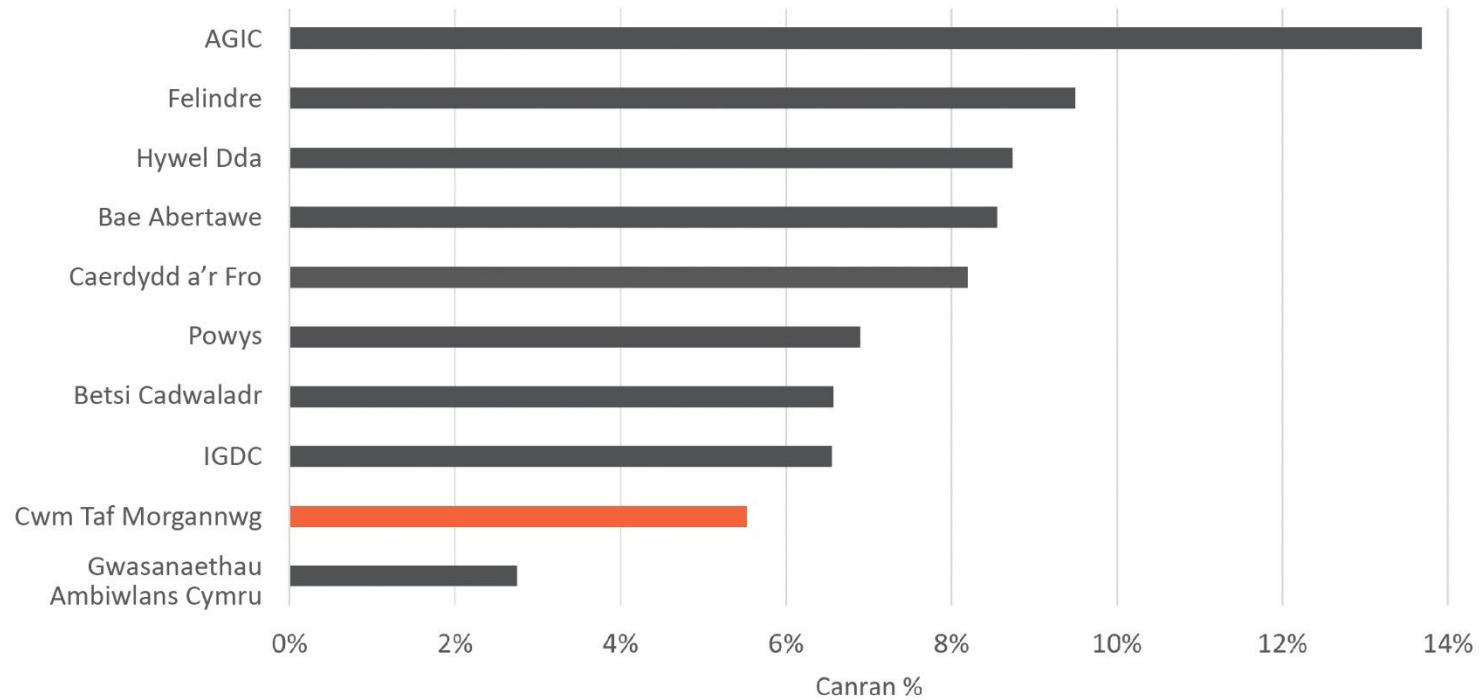
Ffynhonnell: Ffurflenni Monitro Misol a adroddir i Lywodraeth Cymru

Arddangosiad 9: trosiant staff blynyddol a'r rheswm dros adael, 2021–22, Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg



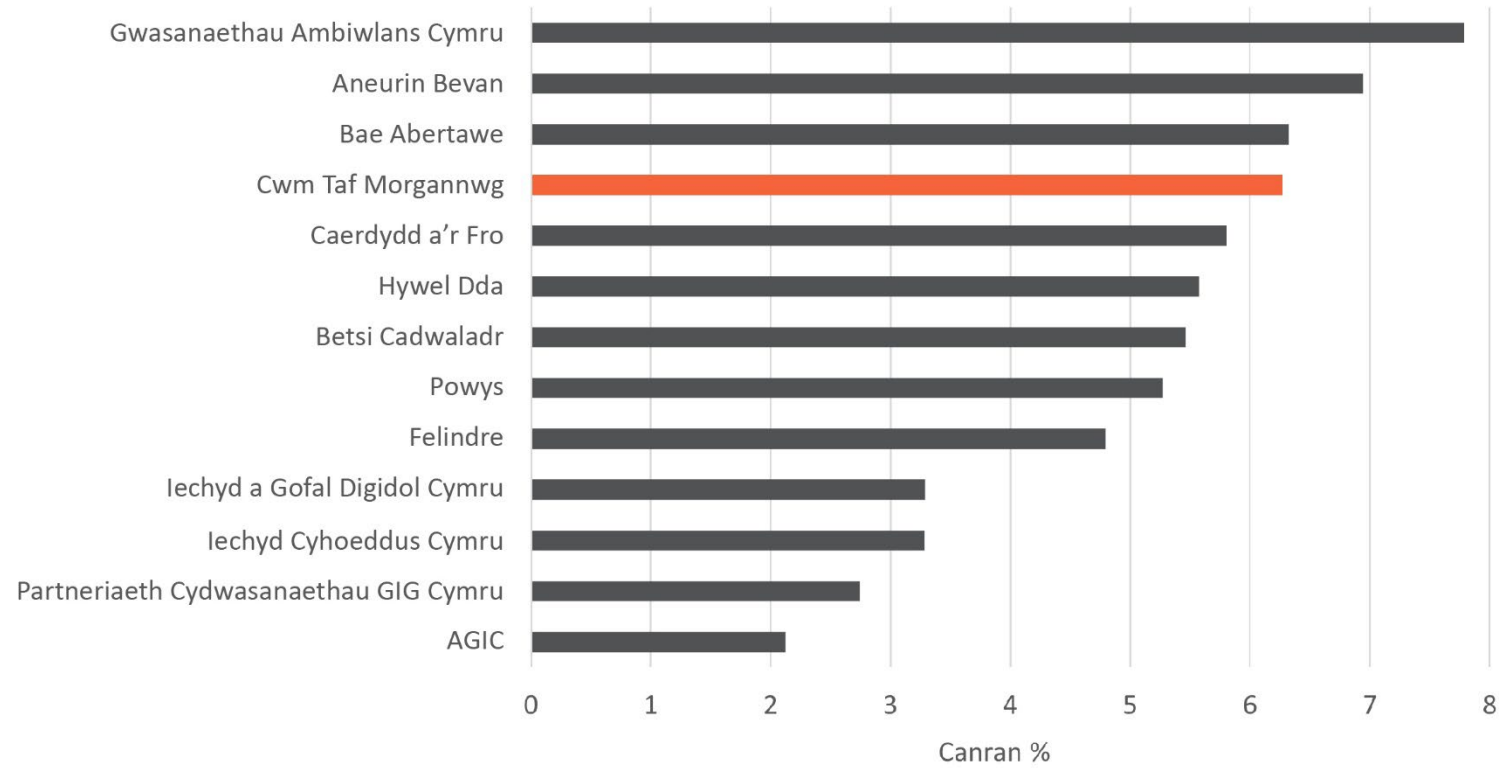
Ffynhonnell: data trosiant staff o Addysg a Gwella Iechyd Cymru. Data rheswm dros adael o gais am ddata y corff iechyd.

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



Ffynhonnell: cais am ddata y corff iechyd

Arddangosyn 11: Absenoldeb oherwydd salwch fesul sefydliad, Chwarter 2, 2023



Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru, Stats Cymru

Atodiad 3

Ymateb sefydliadol i argymhellion archwilio

Arddangosyn 12: Ymateb Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg i'n hargymhellion archwilio

Cyf	Argymhelliad	Ymateb y sefydliad Nodwch yma sylwebaeth berthnasol ar y camau gweithredu a gynllunnir mewn ymateb i'r argymhellion	Dyddiad cwblhau Nodwch bryd y bydd y camau gweithredu arfaethedig yn cael eu cwblhau	Swyddog cyfrifol (teitl)
A1	Er mwyn mynd i'r afael â diffyg cynlluniau gweithlu clir, dylai'r Bwrdd Iechyd baratoi cynlluniau gweithlu tymor byr, tymor canolig a hirdymor sy'n gynaliadwy ac yn gytbwys, gyda nodau mesuradwy a llinellau amser clir sy'n gyson â Strategaeth CTM2030. Yn rhan o hyn, dylai'r Bwrdd Iechyd sicrhau bod ei fwriad i adgyflunio gwasanaethau sy'n canolbwyntio'n fwy ar atal, iechyd y boblogaeth, a gwasanaethau iechyd a hwylusir trwy dechnolegau digidol yn cael eu corffori'n briodol i gynlluniau dylunio a thrawsnewid gweithlu hirdymor y gwasanaeth. (Blaenoriaeth uchel)	Mae gwaith datblygu Rhaglen De Cymru CTM, sef dull a danategir gan gynllun gweithredu KPMG, wedi dechrau. Y camau nesaf yw: <ul style="list-style-type: none">defnyddio data y gweithlu a gwybodaeth ehangach i ddatblygu cynlluniau gweithlu lefel uchel gan grŵp staff er mwyn galluogi nodau tymor byr, tymor canolig a hirdymor i gael eu datblygu, gyda chynlluniau gweithredu sy'n gyson â CTM 2030 mewn partneriaeth â rhanddeiliaid allweddol. Cynnwys yn y cynlluniau: <ul style="list-style-type: none">blaenoriaethau cytunedig sy'n gyson â'r cynllun gwasanaethau clinigol aciwt;	Mawrth 2025	Cyfarwyddwr Cynorthwyol ar gyfer Cynllunio Gweithlu Strategol

Cyf	Argymhelliad	Ymateb y sefydliad Nodwch yma sylwebaeth berthnasol ar y camau gweithredu a gynllunnir mewn ymateb i'r argymhellion	Dyddiad cwblhau Nodwch bryd y bydd y camau gweithredu arfaethedig yn cael eu cwblhau	Swyddog cyfrifol (teitl)
		<ul style="list-style-type: none"> • cytuno ar weithredoedd Rhaglen De Cymru ar gyfer Parc Iechyd Llantrisant; a • nodi cyfleoedd sy'n deillio o weithio rhanbarthol a rhaglenni eraill ee Gweithio Clwstwr Carlam, Chwe Nod, Cynlluniau gweithlu AaGIC. 	Mawrth 2025	
A2	Dylai'r Bwrdd Iechyd asesu a chytuno ar ei sefydliad gweithlu a ariennir ar gyfer 2024–25 ac yna cyflwyno trefniadau i ddiweddarau hyn yn flynyddol. (Blaenoriaeth uchel)	<ul style="list-style-type: none"> • Pennu cyllideb flynyddol gyda Grwpiau Gofal ar waith, gan sicrhau cysondeb â Phenaethiaid Pobl. • Mae arfarniad dewisiadau Rheoli Sefydliad ar y gweill i ystyried a chytuno ar y dewis a ffeirir ar gyfer symud ymlaen. 	Mai 2024 ar gyfer penderfyniad ar werthuso dewisiadau, gydag asesiad diwygiedig o'r amserlen ar gyfer gweithredu.	Cyfarwyddwr Cynorthwyol ar gyfer Cynllunio Gweithlu Strategol
A3	Dylai'r Bwrdd Iechyd adolygu ei gapasiti a'i allu i gynllunio'r gweithlu gweithredol ac yna sicrhau eu bod yn ddigonol i gefnogi ei ofynion cynllunio'r gweithlu gweithredol yn y model Grŵp Gofal newydd. (Blaenoriaeth uchel)	<ul style="list-style-type: none"> • Datblygu sgiliau Rhaglen De Cymru yn y Gyfarwyddiaeth Pobl i'w hybu i'r sefydliad. • Gweithio gyda Grwpiau Gofal a Phenaethiaid Pobl, asesu capasiti a gallu y Rhaglen De Cymru presennol. 	Medi 2024 Medi 2024	Cyfarwyddwr Cynorthwyol ar gyfer Cynllunio

Cyf	Argymhelliad	Ymateb y sefydliad Nodwch yma sylwebaeth berthnasol ar y camau gweithredu a gynllunnir mewn ymateb i'r argymhellion	Dyddiad cwblhau Nodwch bryd y bydd y camau gweithredu arfaethedig yn cael eu cwblhau	Swyddog cyfrifol (teitl)
		<ul style="list-style-type: none"> • Archwilio cyfleoedd i gorffori methodoleg Rhaglen De Cymru yn rhaglenni Datblygu Arweinyddiaeth CTM. • Datblygu deunyddiau cynllunio gweithlu a phecynnau cymorth i gefnogi'r broses o gyflawni cynlluniau gweithlu. 	<p>Medi 2024</p> <p>Medi 2024</p>	Gweithlu Strategol
A4	Er mwyn helpu i benderfynu i ba raddau y mae'r camau y mae'n eu cymryd i liniaru risgiau'r gweithlu yn cael effaith a ddymunir, dylai'r Bwrdd Iechyd bennu llwybrau ac amserlenni i gyflawni ei sgoriau risg targed ac asesu'n gliriach effaith y camau y mae'n eu cymryd. (Blaenoriaeth uchel)	<ul style="list-style-type: none"> • Datblygu asesiad llinell sylfaen o'r gweithlu ar sail risg sy'n gysylltiedig â chofrestr risg y Bwrdd Iechyd Prifysgol er mwyn nodi meysydd blaenoriaeth allweddol i'r gweithlu. • Cytuno ar weithredoedd, targedau a llwybrau ar gyfer gwella, gyda mesurau ar gyfer y canlyniadau. • Cytuno ar drefniadau adrodd a monitro'r cynnydd (gan gynnwys uwchgyfeirio a gwelliannau) drwy adolygu'r gofrestr risg yn chwarterol ac yn y Bwrdd Ysbrydoli Pobl er mwyn asesu unrhyw effaith ar reoli risgiau sy'n deillio o gamau Rhaglen De Cymru. 	<p>Hydref 2024</p> <p>Hydref 2024</p> <p>Hydref 2024</p>	Cyfarwyddwr Cynorthwyol ar gyfer Cynllunio Gweithlu Strategol

Cyf	Argymhelliad	Ymateb y sefydliad Nodwch yma sylwebaeth berthnasol ar y camau gweithredu a gynllunnir mewn ymateb i'r argymhellion	Dyddiad cwblhau Nodwch bryd y bydd y camau gweithredu arfaethedig yn cael eu cwblhau	Swyddog cyfrifol (teitl)
A5	Mae angen i'r Bwrdd Iechyd atgyfnerthu'r trefniadau i oruchwylio'r cynnydd ac yna asesu effaith yr argymhellion a nodir yn yr adolygiad cynllunio gweithlu strategol diweddar drwy ei Bwyllgor Pobl a Diwylliant. (Blaenoriaeth uchel)	<ul style="list-style-type: none"> • Dylai asesiad o'r cynnydd ac effaith yr argymhellion fod ar agenda mis Mehefin 2024 y Pwyllgor Pobl a Diwylliant. • Yr wybodaeth ddiweddaraf am y cynnydd i'r Pwyllgor Bwrdd perthnasol yn rheolaidd. 	Mehefin 2024 , gyda diweddariadau eraill i gyfarfodydd y Pwyllgor Pobl a Diwylliant yn y dyfodol	Cyfarwyddwr Cynorthwyol ar gyfer Cynllunio Gweithlu Strategol
A6	Er mwyn llywio'r broses o ddatblygu ei gynlluniau tymor canolig er mwyn ailgynllunio'r gweithlu a thrawsnewid gwasanaethau, dylai'r Bwrdd Iechyd ddefnyddio ei feincnodau gweithlu i fabwysiadu arferion gweithlu a modelau gweithlu gorau, gan sicrhau amodau system, demograffeg a nodweddion poblogaeth tebyg. (Blaenoriaeth ganolig)	<ul style="list-style-type: none"> • Datblygu sgan o'r gorwel i gefnogi'r broses o gynllunio'r gweithlu strategol a llywio newidiadau posibl a/neu effaith i bobl/y boblogaeth/gwasanaethau sy'n cynnwys: <ul style="list-style-type: none"> – Dadansoddiad o'r cyfrifiad – Aseidiadau o Anghenion y Boblogaeth – Arferion sy'n seiliedig ar dystiolaeth – Defnyddio'r data a'r wybodaeth meincnodi ee offer a dangosfyrddau dadansoddol Pobl AaGIC/GIG Lloegr a ffynonellau ehangach – Astudiaethau achos a gwersi a ddysgwyd 	Hydref 2024	Cyfarwyddwr Cynorthwyol ar gyfer Cynllunio Gweithlu Strategol

Cyf	Argymhelliad	Ymateb y sefydliad Nodwch yma sylwebaeth berthnasol ar y camau gweithredu a gynllunnir mewn ymateb i'r argymhellion	Dyddiad cwblhau Nodwch bryd y bydd y camau gweithredu arfaethedig yn cael eu cwblhau	Swyddog cyfrifol (teitl)
		<ul style="list-style-type: none"> – Newidiadau i Bolisiâu/Safonau, addysg a hyfforddiant – Swyddogaethau newydd, uwch-ymarfer ac ymarfer estynedig. – Newidiadau yn y farchnad lafur a newidiadau rhwng cenedlaethau 		



Archwilio Cymru

Ffôn: 029 2032 0500

Ffacs: 029 2032 0600

Ffôn testun: 029 2032 0660

E-bost: post@archwilio.cymru

Gwefan <https://www.audit.wales/cy>

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