

Adolygiad o Drefniadau Cynllunio'r Gweithlu – Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru

Blwyddyn archwilio: 2023

Dyddiad cyhoeddi: July 2024

Cyfeirnod y ddogfen: 3717A2023

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

Mewn achos o dderbyn cais am wybodaeth y gall y ddogfen hon fod yn berthnasol iddo, tynnir sylw at y Cod Ymarfer a gyhoeddwyd o dan adran 45 o Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth 2000.

Mae'r cod adran 45 yn nodi'r arfer wrth ymdrin â cheisiadau a ddisgwylir gan awdurdodau cyhoeddus, gan gynnwys ymgynghori â thrydydd partion perthnasol. O ran y ddogfen hon, mae Archwilydd Cyffredinol Cymru ac Archwilio Cymru yn drydydd partion perthnasol. Dylid anfon unrhyw ymholiadau ynghylch datgelu neu aildefnyddio'r ddogfen hon at Archwilio Cymru ar swyddog.gwybodaethr@archwilio.cymru.

We welcome correspondence and telephone calls in Welsh and English. Corresponding in Welsh will not lead to delay. 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	19
Atodiad 2 – Dangosyddion gweithlu dethol	22
Atodiad 3 – Ymateb sefydliadol i argymhellion archwilio	27

Adroddiad cryno

Cyflwyniad

- 1 Mae gweithlu sydd wedi'i gynllunio'n effeithiol yn hanfodol i ddarparu gwasanaethau gofal o ansawdd da. Mae'r GIG yn cyflogi ystod 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 llawer o bryderon wedi'u cofnodi am gynaliadwyedd gweithlu'r GIG. Ac amlygir heriau'r gweithlu yn rheolaidd i ni yn ein hadolygiadau archwilio ac ymgysylltu parhaus â chyrrff iechyd. Er gwaethaf cynnydd cyffredinol mewn gweithwyr y GIG, mae'r pryderon hyn yn parhau. Mae bylchau yn y gweithlu yn arbennig o ddifrifol ar gyfer rhai proffesiynau megis meddygon teulu, nyrsys, radiolegwyr, pediatregwyr ac offthalmolegwyr. ([Darlun o Ofal Iechyd, 2021](#)). Ym maes nyrsio yn unig, adroddodd Coleg Brenhinol Nyrsio Cymru bod 2,900 o swyddi gwag yn eu dadansoddiad [Niferoedd Nyrsio 2022](#). Yn ogystal, mae'r sector gofal cymdeithasol, sy'n ategol i'r sector iechyd, hefyd yn wynebu ei broblemau gweithlu ei hun. 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'r presennol a'r dyfodol y gweithlu sydd eu hangen i ddarparu lefelau disgwylidiedig o wasanaeth yn effeithiol ac yn ddiogel. Mae cynllunio yn arbennig o bwysig o ystyried faint o amser sydd ei angen i hyfforddi rhai grwpiau staff, yn enwedig staff meddygol.
- 3 Mae angen i gynlluniau gweithlu cenedlaethol a lleol ragweld galw am wasanaethau a lefelau staffio dros gyfnod byr, canolig a hir-dymor. Ond mae yna ystod o ffactorau cymhleth sy'n effeithio ar ragdybiaethau cynllunio, mae'r rhain yn cynnwys:
 - materion trethiant pensiwn, proffil oedran y gweithlu ac ymddeoliad.
 - newidiadau mewn agweddau tuag at weithio'n llawn amser a rhan-amser.
 - datblygu talent cartref a'r gallu i ddenu talent o'r tu allan i'r wlad i Gymru.
 - trawsnewid gwasanaethau a all newid rolau ac arwain at fwy o arbenigedd o rolau.
- 4 Datblygodd yr Ymddiriedolaeth ei Strategaeth Pobl ym mis Ionawr 2020. Mae'r Strategaeth yn cyd-fynd â Chynllun Tymor Canolig Integredig yr Ymddiriedolaeth sy'n gweithredu fel cynllun gwaith ar gyfer y tair blynedd gyfredol. Mae'r Ymddiriedolaeth ar fin adolygu ei Strategaeth Pobl ei Strategaeth Tymor Hir a adnewyddwyd yn ddiweddar.
- 5 Prif ffocws ein hadolygiad fu a yw dull yr Ymddiriedolaeth o gynllunio'r gweithlu yn ei helpu i fynd i'r afael yn effeithiol â heriau gweithlu'r GIG yn awr ac yn y dyfodol. Yn benodol, gwnaethom edrych ar ddull strategol yr Ymddiriedolaeth o gynllunio'r gweithlu, gweithredu gweithredol i reoli heriau presennol ac yn y dyfodol, a monitro a goruchwyllo trefniadau. Mae trefniadau rheoli'r gweithlu gweithredol fel rhestr

waith staff/nyrsio, cynllunio swyddi ymgynghorol a defnyddio staff asiantaethau'n weithredol, y tu hwnt i gwmpas yr adolygiad hwn. Mae'r dulliau a ddefnyddiwyd gennym i gyflawni ein gwaith wedi'u crynhoi yn **Atodiad 1**.

Canfyddiadau allweddol

Drwyddi draw, gwelsom fod yr Ymddiriedolaeth yng nghramau cynnar gwella ei dull strategol o gynllunio'r gweithlu a bod yn rhaid iddo nawr ganolbwyntio ar wella gwybodaeth ei gweithlu a deall effaith ei mentrau gweithlu.

Heriau allweddol i'r gweithlu

- 6 Her allweddol y gweithlu i'r Ymddiriedolaeth yw sicrhau bod ganddi gapasiti staff i gyflawni ei blaenoriaethau strategol. Mae'r dangosyddion gweithlu a gyflwynwyd yn **Atodiad 2** yn dangos mai trosiant blynyddol yn yr Ymddiriedolaeth yn 2021-22 oedd un o'r uchaf o holl gyrff GIG Cymru (**Arddangosyn 8**). Roedd bron i chwarter trosiant staff o ganlyniad i ddyrchafiad. Yn 2022-23, cyfanswm costau cyflog yr Ymddiriedolaeth oedd £129 miliwn, sef cynnydd o 65% yn y pum mlynedd ers 2017-18 (**Arddangosyn 7**). Mae ffigurau absenoldeb salwch yr Ymddiriedolaeth ymhlith yr isaf yn GIG Cymru (**Arddangosyn 10**) er nad oedd yn cyrraedd ei darged o 3.24% yn 2021-22.
- 7 Mae'r Ymddiriedolaeth yn wynebu heriau recriwtio radiolegwyr ymgynghorol; ymgynghorwyr mewn microbioleg a chlefydau heintus; ymgynghorwyr mewn rheoli clefydau trosglwyddadwy; ymarferwyr iechyd cyhoeddus, gwyddonwyr biofeddygol, microbiolegwyr, a rhai rolau nyrsio. Roedd ein hadolygiad o Drefniadau'r Ymddiriedolaeth i Adfer Gwasanaethau Sgrinio hefyd yn nodi problemau hirsefydlog yn recriwtio radiolegwyr a chlinigwyr y fron. Disgrifiodd yr Ymddiriedolaeth hefyd heriau ehangach i recriwtio sy'n gyffredin ar draws rhannau eraill o GIG Cymru. Er enghraifft, cyfeiriodd yr Ymddiriedolaeth at gystadleuaeth gan y sector preifat a rhannau eraill o'r GIG; cysylltiadau negyddol o amgylch diwylliant y GIG; prosesau recriwtio hir o fewn Gwasanaethau a Rennir y GIG; pwysau ariannol; ac anawsterau dyrannu cyllid tymor hir. Fel rhannau eraill o GIG Cymru, nid oes gan yr Ymddiriedolaeth feddalwedd gynllunio gweithlu gyfredol ac mae'n rhaid iddi ddibynnu ar Microsoft Excel sy'n aneffeithlon ac yn agored i gamgymeriad defnyddwyr.

Dull strategol o gynllunio'r gweithlu

Mae'r Ymddiriedolaeth ar gamau cynnar gwella ei dull strategol o gynllunio'r gweithlu. Mae'n blaenoriaethu welliannau mewn deallusrwydd gweithlu yn briodol ond mae gwendidau cyfredol yn nata capasiti'r gweithlu yn cyfyngu ar effeithiolrwydd y dull strategol.

- 8 Nid oes gan yr Ymddiriedolaeth ddull effeithiol o gynllunio'r gweithlu eto ond mae'n gwneud cynnydd da o ran gwella ei dealltwriaeth o'r gallu presennol i ddarparu

syffeini ei dull strategol. Mae ganddo Strategaeth Pobl y cytunwyd arni sy'n canolbwyntio ar wella dull cynllunio'r gweithlu ond nid oes ganddo wybodaeth glir ynghylch a oes ganddo'r gallu a'r medrusrwydd i'w gyflawni.

- 9 Mae'r Ymddiriedolaeth yn gwneud cynnydd da yn datblygu gwybodaeth am y gweithlu ond rhaid sicrhau cywirdeb ei gwybodaeth a datblygu ei ragolygon o'r galw am wasanaethau yn y dyfodol i bennu capasiti'r gweithlu gofynnol. Wrth symud ymlaen, mae angen i'r Ymddiriedolaeth adeiladu ar ei gwybodaeth am y gweithlu i ddatblygu dull cydlynol o nodi a rheoli risgiau i'r gweithlu yn awr ac yn y dyfodol. Cafodd datblygiad y Strategaeth Pobl a mentrau gweithlu unigol eu llywio gan ymgysylltiad da â rhanddeiliaid ond mae cyfleoedd i'r Ymddiriedolaeth ymestyn cyrhaeddiad ei hymgysylltiad er mwyn deall anghenion staff mewn gwasanaethau rheng flaen yn well.

Camau gweithredol i reoli heriau'r gweithlu

Mae'r Ymddiriedolaeth yn cymryd camau i reoli heriau'r gweithlu ond nid oes ganddynt dealltwriaeth soffistigedig o'r rhwystrau penodol i gyflawni ei huchelgeisiau gweithlu a'r adnoddau sydd eu hangen i'w gyflawni.

- 10 Yn gyffredinol, mae'r Ymddiriedolaeth wedi nodi risgiau'r gweithlu i gyflawni ei blaenoriaethau strategol yn ei chofrestrau risg corfforaethol a strategol, ond nid oes ganddi ddarlun clir o'r rhwystrau a'r risgiau penodol sy'n gysylltiedig â gweithredu ei Strategaeth Pobl, gan gynnwys costau dynol ac ariannol cyflawni. Wrth symud ymlaen mae pecyn cymorth y gweithlu yn darparu sylfaen dda i ddatblygu dealltwriaeth fwy soffistigedig o risg ar draws y sefydliad.
- 11 Gwelsom enghreifftiau cadarnhaol o'r Ymddiriedolaeth yn gweithredu i reoli heriau'r gweithlu, gan gynnwys atebion unigol i bwysau staffio, defnyddio'r gweithlu yn wahanol, gweithio gyda phartneriaid, a thrwy becyn o fentrau mwy i gefnogi lles, dysgu a datblygu, recriwtio a chadw. Gallai'r Ymddiriedolaeth dargedu ei gweithgareddau yn well gyda dealltwriaeth gliriach o a all staff gael mynediad at ei mentrau mewn meysydd lle mae cadw ac absenoldeb salwch yn broblem.

Monitro a goruchwylio cynllun y gweithlu/darparu strategaeth

Nid oes gan yr Ymddiriedolaeth ddarlun clir o effaith ei mentrau gweithlu na Strategaeth Pobl ar leihau risgiau i'r gweithlu.

- 12 Mae gwendidau yn nhrefniadau'r Ymddiriedolaeth i oruchwylio perfformiad y gweithlu a rhaid iddi wneud mwy i ddeall effaith ei hymdrechion i fynd i'r afael â'i risgiau i'r gweithlu. Mae'n adrodd ar gynnydd yn cyflawni cerrig milltir y gweithlu yn yr Cynllunio Tymor Canolig Integredig ond nid oes ganddo wybodaeth glir eto am ganlyniadau ei waith, nac effaith y camau gweithredu a'r mentrau yn enwedig ym meysydd absenoldeb salwch a chadw staff. Mae angen i'r Pwyllgor Pobl a Datblygu Sefydliadol (POD) gael gwell golwg ar yr effaith y mae'r Ymddiriedolaeth yn ei chael ar ei hymdrech i fynd i'r afael â risgiau'r gweithlu. Mae'r Ymddiriedolaeth yn defnyddio meincnodi i ysgogi gwelliant ond gallai fod yn fwy

effeithiol yn ei dull gweithredu drwy nodi cymariaethau allanol perthnasol i ddeall gwahaniaethau sylweddol mewn perfformiad a chyfleoedd i gael profiad gan sefydliadau eraill.

Argymhellion

Arddangosyn 1: argymhellion

- 13 Mae **Arddangosyn 1** yn manylu ar yr argymhellion sy'n codi o'r archwiliad hwn. Mae'r rhain yn cynnwys amserlenni a'n hasesiad o flaenoriaeth. Crynhoir ymateb yr Ymddiriedolaeth i'n hargymhellion yn **Atodiad 3**.

Argymhellion

Cyflawni'r Strategaeth Pobl

- A1 Nid yw'r Ymddiriedolaeth wedi asesu ei gallu na'i medrusrwydd i gyflawni ei Strategaeth Pobl nac asesu risgiau penodol sy'n gysylltiedig â chyflawni y tu hwnt i'w rhaglen Cynllunio Tymor Canolig Integredig tair blynedd. Erbyn diwedd chwarter 1 2024-25, dylai'r Ymddiriedolaeth gynnwys asesiadau risg ac adnoddau yn ei Chynllunio Tymor Canolig Integredig 2024-27 fel a ganlyn:
- Nodi'r costau, gallu'r staff, y sgiliau a'r adnoddau eraill sy'n gysylltiedig â gweithredu tair blynedd nesaf y Strategaeth Pobl, o fewn ei Chyfarwyddiaeth Datblygu Pobl a Sefydliadol ac ar draws y busnes (**blaenoriaeth uchel**); a
 - Nodi'r risgiau penodol sy'n gysylltiedig â gweithredu'r Strategaeth Pobl a chynlluniau i reoli'r risgiau hynny (**blaenoriaeth uchel**).

Datblygu gwybodaeth am y gweithlu

- A2 Mae'r Ymddiriedolaeth yn datblygu darlun cynhwysfawr o gapasiti'r gweithlu presennol drwy ei becyn cymorth i'r gweithlu ond mae'n rhaid iddi sicrhau bod gwybodaeth ei gweithlu'n gywir. Yn benodol, mae angen ffigurau cywir ar ei sefydliad a'i swyddi gwag presennol. Mae angen iddo hefyd ddeall galw am wasanaethau yn y dyfodol a modelu'r effaith ar ofynion gweithlu'r dyfodol. Dylai'r Ymddiriedolaeth:
- Datblygu dull i sicrhau cywirdeb data yn y pecyn cymorth gweithlu a setiau data eraill y gweithlu mewnol erbyn diwedd chwarter 1 2024-25. Yn benodol, mae'n rhaid i'r Ymddiriedolaeth gael darlun cywir o'i sefydliad presennol a'i lefelau swyddi gwag (**blaenoriaeth uchel**); a
 - Mewn partneriaeth â Chyfarwyddiaethau Ymchwil a Chyllid, Data a Gwybodaeth, datblygu dull cyson o fodelu galw am wasanaethau yn y

Argymhellion

dyfodol i ddeall goblygiadau adnoddau dynol ac ariannol a risgiau posibl hirdymor i'r sefydliad erbyn diwedd chwarter 1 2024-25 (**blaenoriaeth ganolig**).

Ymgysylltu â staff

- A3 Mae cyfleoedd i'r Ymddiriedolaeth wella ei dull o ymgysylltu â staff. Erbyn diwedd 2023, dylai'r Ymddiriedolaeth:
- 3.1. Adolygu'r dull strategol o ymgysylltu er mwyn sicrhau ei fod yn amserol ac wedi'i wreiddio'n llawn wrth gynllunio gwasanaethau a rheoli newid (**blaenoriaeth uchel**); a
 - 3.2. Datblygu dull o gynyddu cyfraddau cyfranogiad mewn arolygon gweithlu a gweithgareddau ymgysylltu, gan dargedu rhannau o'r busnes sydd heb gynrychiolaeth ddigonol yn benodol, gan gynnwys y Gyfarwyddiaeth Diogelu Iechyd a Sgrinio erbyn diwedd chwarter 2 2024-25 (**blaenoriaeth uchel**).

Rheoli risg

- A4 Mae gan becyn cymorth gweithlu'r Ymddiriedolaeth y potensial i dynnu sylw at risgiau gweithlu newydd. Dylai'r Ymddiriedolaeth adolygu'r wybodaeth yn ei chofrestrau risg corfforaethol a strategol gan ddefnyddio mewnwelediad newydd gan becyn cymorth y gweithlu i nodi ffynonellau sicrwydd ychwanegol posibl a risgiau newydd erbyn diwedd chwarter 4 2023-24 (**blaenoriaeth uchel**).

Monitro a throsolwg

- A5 Gwelsom wendidau yn ymagwedd yr Ymddiriedolaeth at fonitro a goruchwyllo'r gwaith o gyflawni ei Strategaeth Pobl. Nid yw'n deall effaith ei hymdrechion i weithredu'r strategaeth honno ac nid oes gan y Pwyllgor POD ddarlun clir o gynnydd wrth weithredu'r Strategaeth Pobl. Erbyn diwedd chwarter 2 2024-25, dylai'r Ymddiriedolaeth:
- 5.1. Datblygu mecanweithiau i adrodd cynnydd yn erbyn dangosyddion canlyniadau'r gweithlu yn y Strategaeth Pobl a'r Cynllunio Tymor Canolig Integredig (**blaenoriaeth uchel**);
 - 5.2. Datblygu mecanweithiau i fesur effaith mentrau a gweithgareddau'r gweithlu ar absenoldeb salwch a throsiant i ddeall eu cyfraniad at leihau risg y gweithlu mewn meysydd a nodwyd fel risg uwch megis diogelu iechyd a sgrinio (**blaenoriaeth uchel**);
 - 5.3. Mireinio'r rhaglen waith flynyddol i'r Pwyllgor POD ei chysylltu'n gliriach â

Argymhellion

rheolaeth yr Ymddiriedolaeth o risgiau allweddol i'r gweithlu a chyflawni'r Strategaeth Pobl (**blaenoriaeth uchel**); and

- 5.4. Gweithio gyda'r Pwyllgor POD i ddatblygu mecanweithiau symlach a chliriach i rannu gwybodaeth a rhoi mewnwelediad mwy ystyrlon i reolaeth yr Ymddiriedolaeth o risgiau'r gweithlu. Er enghraifft, gallai'r Ymddiriedolaeth adrodd am wybodaeth sy'n deillio o weithredu argymhellion 1.1, 1.2, 5.1, a 5.2 (**blaenoriaeth uchel**).

Gwella trosolwg Pwyllgor POD

- A6 Nid yw'r Ymddiriedolaeth yn meincodi perfformiad ei gweithlu yn erbyn unrhyw sefydliadau allanol oherwydd nad oes cymharydd uniongyrchol yng Nghymru. Serch hynny, gall meincodi yn erbyn sefydliadau eraill GIG Cymru roi mewnwelediad defnyddiol, yn enwedig ar faterion cyffredin fel salwch / absenoldeb neu brosesau rheoli. Mae'n bosib hefyd y bydd sefydliadau cymharol y tu hwnt i Gymru. Erbyn diwedd chwarter 4 2023-24, dylai'r Ymddiriedolaeth archwilio cyfleoedd i feincodi gwybodaeth perfformiad y gweithlu yn erbyn sefydliadau perthnasol naill ai yng Nghymru neu'n rhyngwladol ac adrodd ar gynnydd i'r Pwyllgor POD (**blaenoriaeth ganolig**).

Adroddiad manwl

Ein canfyddiadau

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

- Dull y corff iechyd o gynllunio'r gweithlu strategol (**Arddangosyn 2**).
- Camau gweithredol i reoli heriau'r gweithlu (**Arddangosyn 3**).
- Monitro a goruchwyllo cynllun y gweithlu/darparu strategaeth (**Arddangosyn 4**).

Arddangosyn 2: Dull strategol o gynllunio'r gweithlu

Mae'r adran hon yn canolbwyntio ar ddull yr Ymddiriedolaeth o gynllunio strategol. Yn gyffredinol, gwelsom fod **yr Ymddiriedolaeth ar gamau cynnar gwella ei dull strategol o gynllunio'r gweithlu. Mae'n blaenoriaethu gwelliannau mewn deallusrwydd gweithlu yn briodol ond mae gwendidau cyfredol yn nata capasiti'r gweithlu yn cyfyngu ar effeithiolrwydd y dull strategol.**

Yr hyn y gwnaethom edrych arno	Yr hyn a wnaethom ei ganfod
<p>Gwnaethom ystyried a yw strategaeth a chynlluniau gweithlu'r Ymddiriedolaeth yn debygol o fynd i'r afael â'r risgiau i'r gweithlu presennol ac yn y dyfodol.</p> <p>Roeddem yn disgwyl gweld strategaeth neu gynllun gweithlu a oedd:</p> <ul style="list-style-type: none">• Yn nodi heriau gweithlu'r presennol a'r dyfodol.• Gyda gweledigaeth ac amcanion clir.	<p>Canfuom fod Strategaeth Pobl a Chynllunio Tymor Canolig Integredig yr Ymddiriedolaeth yn nodi dull clir o wella cynllunio'r gweithlu. Fodd bynnag, nid oes cynllun digon cynhwysfawr i fynd i'r afael â bylchau penodol yn y gweithlu, heriau a chyfleoedd.</p> <p>Mae'r Strategaeth Pobl yn canolbwyntio'n briodol ar wella dull strategol yr Ymddiriedolaeth o gynllunio'r gweithlu ac mae ganddi weledigaeth ac amcanion clir ar gyfer gwella. Fodd bynnag, mae gan yr Ymddiriedolaeth lawer o waith i'w wneud i ddatblygu dull a fydd yn mynd i'r afael â risgiau i'r gweithlu yn awr ac yn y dyfodol.. Yn gadarnhaol, mae'r Ymddiriedolaeth ar fin adolygu'r Strategaeth Pobl i adlewyrchu ei strategaeth gorfforaethol hirdymor sydd wedi'i hadnewyddu.</p> <p>Mae'r Strategaeth Pobl yn cyd-fynd yn glir â Chynllunio Tymor Canolig Integredig yr Ymddiriedolaeth</p>

Yr hyn y gwnaethom edrych arno	Yr hyn a wnaethom ei ganfod
<ul style="list-style-type: none"> • Yn cyd-fynd ag amcanion strategol y sefydliad a chynlluniau sefydliadol ehangach. • Yn cyd-fynd â chynlluniau, polisïau a deddfwriaeth genedlaethol berthnasol, gan gynnwys strategaeth genedlaethol y gweithlu ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol. • Yn cael ei gefnogi gan gynllun gweithredu clir. 	<p>ac â'r Strategaeth Iechyd a Gofal Cymdeithasol Cenedlaethol Llywodraeth Cymru 'Cymru Iachach' a Strategaeth Genedlaethol y Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol. Mae Strategaeth Pobl a Chynllunio Tymor Canolig Integredig yr Ymddiriedolaeth hefyd yn cael eu llywio'n glir gan y cyd-destun deddfwriaethol yng Nghymru, gan gynnwys Deddf Iechyd a Gofal a Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 GIG Cymru.</p> <p>Mae'r Ymddiriedolaeth yn gwella ei dull o nodi heriau gweithlu yn awr ac yn y dyfodol gan ddefnyddio ei phhecyn cymorth gweithlu fel man cychwyn. Ar hyn o bryd, nid yw'r Ymddiriedolaeth yn dangos dealltwriaeth soffistigedig sy'n seiliedig ar dystiolaeth o heriau gweithlu'r presennol a'r dyfodol. Mae'r heriau y mae'n eu disgrifio yn y Strategaeth Pobl a'r Cynllunio Tymor Canolig Integredig i raddau helaeth yn themâu eang lefel uchel yn hytrach nag asesiad cynhwysfawr o heriau penodol sy'n effeithio ar wahanol rannau o'r busnes..</p> <p>Mae'r camau gweithredu ar unwaith yn y gweithlu yn y Strategaeth Pobl wedi'u hintegreiddio o fewn Cynllunio Tymor Canolig Integredig yr Ymddiriedolaeth ond nid yw'r Ymddiriedolaeth wedi nodi sut y bydd yn sicrhau bod blaenoriaethau tymor hwy yn cael eu cyflawni'n effeithiol yn y Strategaeth (Argymhelliad 1.1 a 1.2). Datblygodd y Gyfarwyddiaeth Pobl a Datblygu Sefydliadol weledigaeth hefyd yn seiliedig ar yr hyn y mae'n ei ystyried yn flaenoriaethau 'Pump Mawr' i gyflawni'r Strategaeth Pobl a'r Cynllunio Tymor Canolig Integredig yn ystod 2022-23. Fodd bynnag, mae'r weledigaeth Pump Mawr yn colli rhai camau gweithredu Cynllunio Tymor Canolig Integredig hanfodol ar gyfer 2022-23 fel datblygu capasiti cynllunio'r gweithlu a sicrhau bod gan yr Ymddiriedolaeth y gallu i gyflawni ei nodau.</p>
<p>Gwnaethom ystyried a oes gan yr Ymddiriedolaeth ddealltwriaeth dda o ofynion gwasanaeth yn awr ac yn y dyfodol. Roedden ni'n disgwyl gweld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Defnyddio gwybodaeth ddibynadwy am y gweithlu i bennu anghenion a risgiau gweithlu yn y tymor byr a'r tymor hwy. • Gweithredu i wella ansawdd data'r gweithlu a mynd i'r afael ag unrhyw fylchau 	<p>Canfuom fod yr Ymddiriedolaeth yn gwella ei dealltwriaeth o gapasiti presennol y gweithlu ond bod angen iddi gryfhau sut mae'n asesu'r galw am wasanaethau yn y dyfodol er mwyn ei galluogi i fodelu gofynion gweithlu yn y dyfodol yn effeithiol.</p> <p>Nid oes gan yr Ymddiriedolaeth wybodaeth ddibynadwy am gapasiti'r gweithlu presennol ac yn y dyfodol. Fel rhan o'n paratodau briffio gweithlu cenedlaethol, gofynnwn ni i'r Ymddiriedolaeth am wybodaeth am swyddi gwag staff (nifer y staff sydd ar waith yn erbyn y sefydliad presennol) yn 2021-22. Fodd bynnag, mae'n ymddangos bod asesiad yr Ymddiriedolaeth o swyddi gwag gan grŵp</p>

Yr hyn y gwnaethom edrych arno

Yr hyn a wnaethom ei ganfod

gwybodaeth.

staff yn cynnwys gwallau ac mae angen ei adolygu ymhellach. (**Argymhelliad 2.1**).

Mae'r Ymddiriedolaeth yn cydnabod bod angen iddi wella gwybodaeth am y gweithlu ac mae wedi gwneud cynnydd da gan wella tystiolaeth ei gweithlu a'i gallu dadansoddol a sicrhau bod data'r gweithlu yn fwy hygyrch trwy Gyfarwyddiaeth a Dangosfyrddau Adrannol. Yn benodol, mae'r Ymddiriedolaeth wedi datblygu pecyn cymorth gweithlu i greu darlun canolog clir o gapasiti'r gweithlu presennol a'i sefydliad presennol. Mae'r pecyn cymorth yn casglu gwybodaeth am lefelau staffio cyfredol a swyddi gwag yn ogystal â bylchau tymor canolog posibl sy'n deillio o ymddeoliad a gynlluniwyd. Fel gyda setiau data eraill y gweithlu mewnol, mae perygl efallai na fydd data'r pecyn cymorth yn gywir. Rhaid i'r Ymddiriedolaeth sicrhau bod y pecyn cymorth yn cael ei gwblhau'n gywir, ac yn gyson, er mwyn darparu sylfaen gadarn ar gyfer dull mwy strategol o gynllunio'r gweithlu (**Argymhelliad 2.1**). Bydd y wybodaeth a gesglir drwy'r pecyn cymorth gweithlu yn helpu'r Ymddiriedolaeth i nodi heriau'r gweithlu yn well a allai lywio ei hadnewyddu arfaethedig o'r Strategaeth Pobl.

Mae'r Ymddiriedolaeth yn defnyddio data gweithlu clir a hygyrch ac yn graddio dibynadwyedd y data hwnnw yn ei dangosfwrdd Sicrwydd Perfformiad ochr yn ochr â chynlluniau i wella ansawdd data lle mae'n is na'r safon a ddymunir. O fis Mai 2023, roedd yr Ymddiriedolaeth yn dyfarnu bod y rhan fwyaf o ansawdd data'r gweithlu yn 'aur'. Nid yw'r dangosfwrdd yn graddio dibynadwyedd data ar amrywiaeth; amser i recriwtio staff; cydymffurfio â hyfforddiant gorfodol; neu gydymffurfio ag arfarniadau. Mae'r Ymddiriedolaeth yn gweithredu cynllun gweithredu i gynyddu cysondeb a chydymffurfiaeth wrth gofnodi gwybodaeth absenoldeb salwch ar Gofnod Staff Electronig i fynd i'r afael â gwendidau a nodwyd yn adroddiad Archwilio Mewnol 2022¹.

Mae gan yr Ymddiriedolaeth gyfoeth o wybodaeth am dueddiadau iechyd yn y dyfodol ond nid yw'n defnyddio'r wybodaeth hon yn gyson i ddeall y galw am ei gwasanaethau ei hun yn y dyfodol a'r effaith ar staffio. Fel rhan o'i rhaglen drawsnewid ehangach, mae Sgrinio Llygaid Diabetig Cymru wedi dechrau rhywfaint o fodelu capasiti ond mae angen dadansoddi a deall yn well y galw am wasanaethau yn y dyfodol fel rhan allweddol o ddull yr Ymddiriedolaeth o gynllunio'r gweithlu

¹ Archwilio Mewnol, Y Gweithlu – Monitro Absenoldeb Salwch, Hydref 2022.

Yr hyn y gwnaethom edrych arno	Yr hyn a wnaethom ei ganfod
	<p>(Argymhelliad 2.2). Gellid mynd i'r afael â hyn er enghraifft drwy rannu sgiliau dadansoddi data ar draws swyddogaethau mewnol yr Ymddiriedolaeth i fynd i'r afael â heriau'r gweithlu a modelu'r galw yn y dyfodol.</p>
<p>Gwnaethom ystyried a yw'r Bwrdd Iechyd yn gweithio gyda phartneriaid i helpu i ddatrys heriau gweithlu presennol a disgwylidig yn y dyfodol. Roedden ni'n disgwyl gweld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ymgysylltu effeithiol ac amserol a gweithio gyda rhanddeiliaid mewnol ac allanol allweddol i fynd i'r afael â materion gweithlu'r presennol a'r dyfodol. • Datrysiaidau a rennir yn cael eu nodi gyda rhanddeiliaid allweddol i helpu i fynd i'r afael â heriau'r gweithlu. 	<p>Gwelsom enghreifftiau cadarnhaol o'r Ymddiriedolaeth yn gweithio gyda phartneriaid mewnol ac allanol i ddatrys heriau'r gweithlu, ond mae cyfleoedd i dargedu gwaith partneriaeth yn well gyda gwell gwybodaeth am y gweithlu.</p> <p>Mae'r Ymddiriedolaeth wedi ymrwymo'n glir i ymgysylltu â rhanddeiliaid mewnol ac allanol i ddatblygu ei dull gweithlu strategol. Hysbyswyd datblygiad y Strategaeth Pobl drwy ymgysylltu â staff, y Bwrdd a rhanddeiliaid allanol gan ddefnyddio grwpiau ffocws, gweithdai, arolygon a thrwy gylchredeg drafftiau o'r Strategaeth ei hun i roi sylwadau. Yn fwy diweddar, mae'r Ymddiriedolaeth wedi ymgysylltu â rhanddeiliaid allanol i adolygu ei Strategaeth Tymor Hir a fydd wedyn yn llywio fersiynau o'r Strategaeth Pobl yn y dyfodol. Mae'r Ymddiriedolaeth hefyd yn defnyddio ymgysylltiad rheolaidd i lywio agweddau eraill ar gynllunio'r gweithlu megis y peilot 'Gweithio lle mae'n gweithio orau'², a thrawsnewid Sgrinio Llygaid Diabetig Cymru. Fodd bynnag, clywsom enghreifftiau lle gallai ymgysylltu mwy ystyrlon, amserol â staff a'u cynrychiolwyr fod wedi atal heriau gweithlu disgwylidig yn y dyfodol, megis materion sy'n gysylltiedig â'r rhaglen newid y tu allan i oriau gwaith. Dylai'r Ymddiriedolaeth sicrhau bod ymgysylltu amserol â staff yn rhan effeithiol o'i chynllunio gweithlu gwasanaeth a'i threfniadau rheoli newid cysylltiedig (Argymhelliad 3.1 a 3.2).</p> <p>Yn ehangach, mae'r Ymddiriedolaeth yn archwilio ffyrdd o wella ymgysylltiad â staff nad ydynt yn aelodau o undebau llafur neu rwydweithiau lleol ac i wella cyfraddau ymateb i'w harolygon pobl o rannau o'r busnes sydd heb gynrychiolaeth ddigonol fel sgrinio a microbioleg. Gyda dealltwriaeth gliriach o farn staff rheng flaen, gall yr Ymddiriedolaeth dargedu ei mentrau gweithlu yn well i fynd i'r afael â heriau'r gweithlu, gan gynnwys salwch staff a chadw staff.</p> <p>Yn yr un modd, mae cyfleoedd i dargedu gweithio mewn partneriaeth allanol yn well. Fe wnaethom nodi rhai enghreifftiau gweithredol da, er enghraifft, mae Prawf y Fron Cymru wedi gweithio gyda</p>

² Treial 12 mis i archwilio sut, ble a phryd y mae timau'n gweithio orau i nodi trefniadau gweithio effeithiol yn y dyfodol.

Yr hyn y gwnaethom edrych arno	Yr hyn a wnaethom ei ganfod
	rhai byrddau iechyd i rannu adnoddau a datblygu rolau a rennir. Mae gwybodaeth gan becyn cymorth gweithlu'r Ymddiriedolaeth yn gyfle i wella a thargedu ymgysylltiad allanol yn well i nodi heriau a rennir a chyfleoedd posibl i gydweithio â'r gweithlu.

Arddangosyn 3: Camau gweithredol i reoli heriau'r gweithlu

Mae'r adran hon yn canolbwyntio ar y camau y mae'r Ymddiriedolaeth yn eu cymryd i reoli heriau'r gweithlu. Ar y cyfan, gwelsom fod **yr Ymddiriedolaeth yn cymryd camau i reoli heriau ei gweithlu, ond nad oes ganddynt ddealltwriaeth soffistigedig o'r rhwystrau penodol i gyflawni uchelgeisiau'r gweithlu a'r adnoddau sydd eu hangen i'w gyflawni.**

Yr hyn y gwnaethom edrych arno	Yr hyn a wnaethom ei ganfod
<p>Gwnaethom ystyried a yw'r Ymddiriedolaeth wedi nodi digon o adnoddau i gefnogi cynllunio'r gweithlu dros y tymor byr, canolig a hir. Roedden ni'n disgwyl gweld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rolau a chyfrifoldebau clir ar gyfer cynllunio'r gweithlu. • Staff â sgiliau priodol i sicrhau cynllunio gweithlu cadarn. • Gallu digonol o weithlu ar draws y sefydliad i gynllunio a chyflawni strategaeth neu gynllun y gweithlu. 	<p>Canfuom fod gan yr Ymddiriedolaeth fwriad clir i wella gallu cynllunio'r gweithlu ond y dylai sicrhau bod ganddi'r adnoddau i gefnogi'r gwaith o gyflawni ei Strategaeth Pobl.</p> <p>Mae rolau a chyfrifoldebau clir ar gyfer cynllunio'r gweithlu ar lefelau corfforaethol a gweithredol. Ar hyn o bryd mae'r Ymddiriedolaeth yn darparu hyfforddiant cynllunio'r gweithlu i reolwyr ar draws y sefydliad ond nid yw wedi cwblhau dadansoddiad bwlch sgiliau i ddeall gallu cynllunio'r gweithlu ar draws ei busnes na faint o ffactorau eraill fel pwysau gweithredol sy'n effeithio ar ansawdd cynllunio'r gweithlu. Mae gan yr Ymddiriedolaeth adnodd canolog bach i gefnogi cynllunio'r gweithlu corfforaethol, gyda chynllunio'r gweithlu yn rhan o rôl pedwar aelod o staff³. Nid yw'r Ymddiriedolaeth wedi penderfynu pa sgiliau sydd eu hangen arni i weithredu'r Strategaeth Pobl i ddeall a oes gan ei staff Datblygu Pobl a Sefydliadol y sgiliau hynny. Mae'r Ymddiriedolaeth yn bwriadu recriwtio arweinydd cynllunio gweithlu pwrpasol, creu arweinwyr swyddi teuluol i wella</p>

³ Mae cynllunio'r gweithlu yn cyfrif am tua 25% o un rôl, a 10% o'r tair arall.

Yr hyn y gwnaethom edrych arno	Yr hyn a wnaethom ei ganfod
<ul style="list-style-type: none"> Adnoddau ariannol digonol i gyflawni strategaeth neu gynllun y gweithlu. 	<p>strwythurau cynllunio'r gweithlu ar draws y sefydliad, ac uwchsgilio aelodau staff allweddol wrth gynllunio'r gweithlu.</p> <p>Er bod gan yr Ymddiriedolaeth drefniadau cynllunio ariannol da i ddeall costau staff sy'n gysylltiedig â chyflawni ei Chynllun Tymor Canolig Integredig, mae gennym bryderon ynghylch cywirdeb y data sylfaenol y mae'r tybiaethau hynny wedi'u seilio arno (gweler yr adran uchod). Mae'r Ymddiriedolaeth yn datblygu proses cynllunio buddsoddi i sicrhau bod ei buddsoddiad yn sgiliau ac addysg ei weithlu yn gynaliadwy dros y tymor canolig. Mae hefyd yn bwriadu datblygu cynlluniau ar gyfer mynd i'r afael â sgiliau prin a sgiliau sy'n dod i'r amlwg.</p> <p>Y tu hwnt i'r Cynllun Tymor Canolig Integredig, nid yw'r Ymddiriedolaeth wedi nodi'r costau, y sgiliau tymor hwy na'r adnoddau eraill sy'n gysylltiedig â chyflawni ei Strategaeth Pobl. Mae Arddangosion 6 a 7 yn dangos twf hanesyddol mewn lefelau staffio a chostau nad ydynt o bosibl yn gynaliadwy yn y tymor hir. Mae ffocws cychwynnol y Strategaeth ar wella gwybodaeth am y gweithlu yn ddealladwy yn golygu bod yr Ymddiriedolaeth wedi dechrau cyflawni ei Strategaeth cyn deall y goblygiadau o ran adnoddau. Pan fydd ganddi ddealltwriaeth gliriach o heriau gweithlu penodol, dylai'r Ymddiriedolaeth gyfrifo'r costau sy'n gysylltiedig â phennu fforddiadwyedd (Argymhelliad 1.1).</p>
<p>Gwnaethom ystyried a oes gan yr Ymddiriedolaeth ddealltwriaeth dda o'r risgiau tymor byr a thymor hirach a allai ei hatal rhag cyflawni ei strategaeth neu gynllun y gweithlu. Roedden ni'n disgwyl gweld:</p> <ul style="list-style-type: none"> Dealltwriaeth dda o'r rhwystrau a allai atal cyflawni strategaeth neu gynllun y gweithlu. Cynlluniau i liniaru risgiau a allai atal y sefydliad rhag cyflawni uchelgeisiau ei gweithlu. Risgiau gweithlu wedi'u dogfennu'n glir sy'n cael eu rheoli ar y lefel briodol. 	<p>Canfuom fod yr Ymddiriedolaeth yn deall ei risgiau gweithlu lefel uchel sy'n gysylltiedig â chyflawni ei Chynllun Tymor Canolig Integredig ond bod yn rhaid iddi wella ei dealltwriaeth o'r risgiau posibl sy'n gysylltiedig â chyflawni ei Strategaeth Pobl.</p> <p>Nid oes gan yr Ymddiriedolaeth ddealltwriaeth glir o'r rhwystrau posibl i gyflawni ei Strategaeth Pobl. Er enghraifft, dywedodd yr Ymddiriedolaeth wrthym fod defnyddio taenlenni Excel ar gyfer cynllunio'r gweithlu yn arwain at risgiau o anghywirdeb a cholli data. Yn yr un modd, mae gan yr Ymddiriedolaeth adnoddau canolog cyfyngedig (gweler uchod) i gefnogi cynllunio'r gweithlu a allai gyfyngu ar ei gallu i weithredu'r Strategaeth yn effeithiol.</p> <p>Yn gadarnhaol, mae gan yr Ymddiriedolaeth ddealltwriaeth resymol o'r rhwystrau i gyflawni ei Chynllun Tymor Canolig Integredig sy'n cynnwys 'gallu gweithlu, atyniad talent, ffyrdd o weithio a rheoli newid' fel themâu allweddol sy'n cael eu hadlewyrchu yn ei risgiau strategol.</p> <p>Mae risgiau gweithlu lefel uchel yn cael eu casglu yng nghofrestrau risg corfforaethol a strategol yr</p>

Yr hyn y gwnaethom edrych arno	Yr hyn a wnaethom ei ganfod
	<p>Ymddiriedolaeth sy'n cynnwys camau i liniaru'r risgiau hynny. Mae'r Tîm Gweithredol Busnes yn adolygu rheolaeth risgiau gweithlu yn fisol ac ar adolygiadau canol a diwedd y flwyddyn. Mae trosolwg yn cynnwys rhai risgiau i weithredu'r Strategaeth, ond nid yw'r Ymddiriedolaeth wedi cwblhau asesiad risg trylwyr o'r risgiau hynny (gweler paragraff uchod). Dyrennir risgiau strategol i'r gweithlu ar draws pwyllgorau i alluogi goruchwyliaeth fanylach. Mae'r Pwyllgor Ansawdd, Diogelwch a Gwella (QSIC) yn gyfrifol am oruchwyllo risgiau strategol lle gall capasiti'r gweithlu gyfrannu at wendidau o ran ansawdd a diogelwch gwasanaethau tra bod gan y Pwyllgor POD drosolwg o risgiau ehangach sy'n ymwneud â diwylliant a gallu.⁴</p> <p>Mae'r Ymddiriedolaeth yn bwriadu cynnwys newidiadau i'w sgoriau risg strategol yn ei Dangosfwrdd Perfformiad a Sicrwydd i'w Bwrdd, ond heb y data, mae'n anodd mesur effeithiolrwydd gweithgareddau'r Ymddiriedolaeth ar risgiau ei gweithlu. Dangosodd yr adroddiad perfformiad diweddaraf i'r Bwrdd (Mai 2023) fod y sgoriau risg presennol yn uwch na'r sgoriau risg targed ar gyfer holl risgiau'r gweithlu. Unwaith y bydd gan yr Ymddiriedolaeth ddarlun cliriach o gapasiti a heriau presennol y gweithlu, gall nodi risgiau newydd i'r gweithlu, megis risgiau sy'n gysylltiedig â chwrdd â'r galw am wasanaethau yn y dyfodol (Argymhelliad 4).</p> <p>Canfu ein hadolygiad o adferiad sgrinio fod gan raglenni sgrinio unigol drefniadau da i nodi, monitro a chynyddu risgiau gweithlu o fewn yr isadran sgrinio gyda goruchwyliaeth ar lefel y Gyfarwyddiaeth. Mae gan Gyfarwyddiaethau eraill strwythurau tebyg i nodi, rheoli a goruchwyllo risg ond nid ydym wedi asesu effeithiolrwydd y trefniadau hynny.</p>
<p>Gwnaethom ystyried a yw'r Ymddiriedolaeth yn mynd i'r afael yn effeithiol â'i heriau gweithlu presennol. Roedden ni'n disgwyl gweld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adrodd a rheoli swyddi gwag staff yn 	<p>Canfuom fod yr Ymddiriedolaeth yn cymryd camau priodol i reoli heriau presennol y gweithlu ar lefel weithredol.</p> <p>Mae recriwtio a chadw yn flaenoriaethau clir i'r Ymddiriedolaeth. Roedd ei drosiant blynyddol ymhlith</p>

⁴ Mae'r Pwyllgor Ansawdd, Diogelwch a Gwella yn goruchwyllo Risg 6 'Mae risg ein bod yn methu â darparu gwasanaethau iechyd cyhoeddus rhagorol, gan gynnwys ar sgrinio, haint a diogelu iechyd a achosir gan wendid mewn prosesau clinigol a diogelu iechyd, gallu a galluoedd arbenigol y gweithlu, arloesi a/neu fuddsoddiad cyfalaf'. Mae gan y Pwyllgor POD oruchwyliaeth o Risg 4: 'Mae risg o wendid yn ein hiechyd sefydliadol, gan gynnwys ein diwylliant, ein capasiti, ein gallu a'n llywodraethu'.

Yr hyn y gwnaethom edrych arno

effeithiol.

- Gweithredu i wella cadw staff.
- Arferion recriwtio effeithlon.
- Comisiynu addysg a hyfforddiant iechyd sy'n seiliedig ar wir angen y gweithlu.
- Tystiolaeth bod y sefydliad yn moderneiddio ei weithlu i helpu i ddiwallu anghenion presennol ac anghenion y dyfodol.

Yr hyn a wnaethom ei ganfod

yr uchaf o holl gyrff GIG Cymru, sef 13% yn 2021-22, gan nodi bod 22% o staff wedi ymddiswyddo oherwydd dyrchafiad (**Arddangosyn 8**). Ar 4% yn 2021-22, mae ffigurau absenoldeb salwch yr Ymddiriedolaeth ymhlith yr isaf yn GIG Cymru (**Arddangosyn 10**) ond ddim yn cyrraedd ei darged o 3.24%. Mae gan yr Ymddiriedolaeth becyn amrywiol o fentrau i gefnogi lles, dysgu a datblygiad staff, hyrwyddo amgylcheddau gwaith cadarnhaol a chefnogi gweithio hyblyg i wella cadw staff a lefelau absenoldeb salwch. Ond nid oes ganddo wybodaeth am y nifer sy'n manteisio mewn gwahanol rannau o'i fusnes, sy'n gam hanfodol i ddeall effaith a thargedu gweithgarwch ar feysydd problemus. Mae'r Ymddiriedolaeth yn defnyddio arolygon ymadael a phobl i ddeall y rhesymau sylfaenol y tu ôl i drosiant staff, ond mae'n cydnabod y gallai wneud mwy i ddeall y rhesymau 'eraill' y mae pobl yn gadael y sefydliad.

Yn gadarnhaol, mae'r Ymddiriedolaeth yn gweithio gyda Phrifysgol Arden i ddysgu am bobl sydd ar y rhestr fer, ac sy'n cael cynnig rolau yn y sefydliad. Ei nod yw deall yn well lle mae apêl y sefydliad a ffactorau posibl yn atal pobl rhag gweithio yn yr Ymddiriedolaeth.

Mae'r Ymddiriedolaeth yn gwella ei dealltwriaeth o swyddi gwag drwy ei becyn cymorth i'r gweithlu. Mae'r Tîm Gweithredol Busnes yn adolygu cyfraddau swyddi gwag yn rheolaidd, gan gynnwys camau i fynd i'r afael â phroblemau. Mae'r Bwrdd yn derbyn data rheolaidd ar amseroldeb prosesau recriwtio'r Ymddiriedolaeth sydd wedi perfformio'n well na tharged Partneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru hyd yma drwy gydol 2023. Roedd adroddiad archwilio mewnol ar recriwtio staff sy'n gysylltiedig ag Achos Busnes Diogelu Iechyd yr Ymddiriedolaeth ym mis Hydref 2021 yn rhoi sicrwydd sylweddol i'r Ymddiriedolaeth. Nododd ein gwaith ar adfer sgrinio enghreifftiau cadarnhaol lle mae swyddi gwag wedi'u rheoli'n dda, ac mae'r Ymddiriedolaeth wedi rhoi cynnig ar ddulliau amrywiol o reoli bylchau yn ei gweithlu. Fodd bynnag, fel gyda rhannau eraill o'r GIG, mae bylchau hirsefydlog mewn rhai rhannau o'r gweithlu sy'n parhau i gyflwyno heriau. Mae'r Ymddiriedolaeth yn gweithredu i fynd i'r afael â'r bylchau hyn, gan gynnwys defnyddio ei weithlu'n wahanol, trwy atebion unigol i faterion staffio penodol, a thrwy fentrau mwy fel 'Gweithio Lle mae'n Gweithio Orau.' Canfu ein hadolygiad o adferiad sgrinio enghreifftiau lle'r oedd cymysgedd gradd staff, lleoliad clinig, allanoli tasgau gweinyddol, a chydweithio â sefydliadau eraill i gyd yn agweddau allweddol ar y gweithlu yr oedd yr Ymddiriedolaeth yn eu hystyried a'u newid fel rhan o foderneiddio gwasanaethau.

Cynyddodd gwariant ar staff asiantaeth yn sylweddol yn 2021-22 i £5 miliwn ond ers hynny mae

Yr hyn y gwnaethom edrych arno	Yr hyn a wnaethom ei ganfod
	<p>wedi gostwng i £4 miliwn yn 2022-23 (Arddangosyn 7). Mae rhai costau asiantaeth yn ymwneud â threfniadau staffio COVID-19 ac o 2021 ymlaen hefyd i adfer rhaglenni sgrinio'r Ymddiriedolaeth. Mewn rhai achosion, mae'r Ymddiriedolaeth wedi dewis defnyddio asiantaeth neu fanc staff i ddarparu capasiti dros dro ychwanegol ac osgoi pwysau ar staff presennol drwy ofyn iddynt weithio oriau ychwanegol.</p>

Arddangosyn 4: Monitro a goruchwyllo cynllun y gweithlu/cyflawni strategaeth

Mae'r adran hon o'r adroddiad yn canolbwyntio ar gadernid goruchwyllo corfforaethol risgiau gweithlu. Ar y cyfan, gwelsom nad **oes gan yr Ymddiriedolaeth ddarlun clir o effaith ei mentrau gweithlu na Strategaeth Pobl ar leihau risgiau gweithlu.**

Yr hyn y gwnaethom edrych arno	Yr hyn a wnaethom ei ganfod
<p>Gwnaethom ystyried a yw cyflawni strategaeth neu gynllun gweithlu'r Ymddiriedolaeth yn cael ei gefnogi gan fonitro cadarn, goruchwyllo ac adolygu. Roedden ni'n disgwyl gweld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • trefniadau sydd ar waith i fonitro cynnydd strategaeth y gweithlu neu gynllun ar lefel rheoli a phwyllgor. • gweithredu effeithiol lle nad yw datblygiad ar elfennau o strategaeth neu gynllun y gweithlu ar y trywydd cywir. • adroddiadau perfformiad yn dangos effaith 	<p>Canfuom nad oes gan yr Ymddiriedolaeth ddarlun clir o effaith ei mentrau gweithlu na Strategaeth Pobl ar leihau risgiau gweithlu. Gellid gwella'r oruchwyliaeth ar lefel pwyllgor gyda gwybodaeth gliriach a mwy ystyrlon ar gynnydd yn gweithredu'r Strategaeth Pobl a meincnodi gyda sefydliadau allanol perthnasol.</p> <p>Mae gan yr Ymddiriedolaeth ffocws clir a chyson ar ddangosyddion perfformiad y gweithlu yn weithredol ac ar lefel bwrdd a phwyllgor ond nid yw'n monitro perfformiad yn erbyn dangosyddion canlyniadau'r gweithlu a nodir yn ei Chynllun Tymor Canolig Integredig a Strategaeth Pobl (Argymhelliad 5.1). Nid yw'r wybodaeth fonitro gyfredol yn ddigonol i alluogi goruchwyliaeth effeithiol ar gyflawni'r Strategaeth Pobl ar bob lefel. Mae goruchwyllo rheolwyr yn canolbwyntio ar gyflawni yn erbyn cerrig milltir yn hytrach nag effaith gweithgareddau'r Ymddiriedolaeth. O</p>

Yr hyn y gwnaethom edrych arno

- cyflawni strategaeth neu gynllun y gweithlu.
- y sefydliad yn meincnodi ei berfformiad gweithlu gyda sefydliadau tebyg.

Yr hyn a wnaethom ei ganfod

ganlyniad, ni all ddangos yn ddibynadwy bod hynny'n cyflawni'r canlyniadau a nodir yn y Strategaeth Pobl. Nid oes gan yr Ymddiriedolaeth fecanwaith ychwaith ar gyfer deall effaith mentrau gweithlu unigol megis pecynnau cymorth lles ar risgiau neu gadw gweithlu neu salwch / ffigurau absenoldeb (**Argymhelliad 5.2**).

Mae'r Cynllun Tymor Canolig Integredig yn gweithredu fel y cynllun gwaith ar gyfer tair blynedd gyfredol y Strategaeth Pobl. O'r herwydd, mae'r Bwrdd yn monitro darpariaeth fel rhan o'i oruchwyliaeth ehangach o'r Cynllun Tymor Canolig Integredig drwy'r dangosfwrdd Sicrwydd Perfformiad. Mae'r Dangosfwrdd a'r adroddiadau ategol i'r Bwrdd yn nodi'n glir y cynnydd sy'n cyflawni cerrig milltir, rhesymau dros oedi a gweithredu cywirol ond nid ydynt yn disgrifio effaith gweithredoedd yr Ymddiriedolaeth. Mae cyfyngiadau amser yn cyfyngu'r Bwrdd i drafodaethau byrrach ar y gweithlu. Mae'r Pwyllgor POD yn goruchwyllo rheolaeth gyffredinol yr Ymddiriedolaeth o'i gweithlu, ond mae cyfleoedd i ganolbwyntio'n well ar yr oruchwyliaeth honno drwy gysylltu'n glir ei hagenda â rheoli risgiau gweithlu a chyflawni'r Strategaeth Pobl (**Argymhelliad 5.3**). Mae'r Pwyllgor yn derbyn diweddariadau rheolaidd ar fentrau unigol a chyflwyno 'Pump Mawr' y Gyfarwyddiaeth Pobl a Datblygu Sefydliadol ond nid oes ganddo ddarlun clir o sut mae'r gweithgareddau hynny'n cyfrannu at gyflawni'r Strategaeth. Mae'r pwyllgor hefyd yn derbyn adroddiad blynyddol ar gyflawni'r Strategaeth Pobl a'r risgiau a'r heriau i'w gweithredu. Mae cyfle i wella dealltwriaeth y pwyllgor o'r rhwystrau a'r risgiau sy'n gysylltiedig â gweithredu'r Strategaeth drwy ddarparu mwy o sylwebaeth gyfredol a pharhaus yn hytrach nag adolygiad ar ddiwedd y flwyddyn. Mae cyfleoedd ehangach i wneud adrodd i'r pwyllgor POD yn symlach, yn fwy ystyrlon, ac yn canolbwyntio ar reoli risgiau'r gweithlu (**argymhelliad 5.4**).

Mae'r Ymddiriedolaeth yn defnyddio meincnodi mewnol i ddeall perfformiad ac mae wedi ymgorffori gwybodaeth yn ei Dangosfyrddau Cyfarwyddiaeth ac Israniadol rhyngweithiol. Defnyddir y Dangosfyrddau mewn cyfarfodydd uwch dîm rheoli i fonitro a mynd i'r afael â materion perfformiad a deall gwahaniaethau rhwng timau a rhanbarthau. Mae'r Ymddiriedolaeth yn cydnabod y gallai wneud mwy i feincnodi ei pherfformiad yn erbyn cymaryddion allanol ond mae'n ei chael hi'n anodd adnabod sefydliadau perthnasol (**Argymhelliad 6**).

Atodiad 1

Dulliau archwilio

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

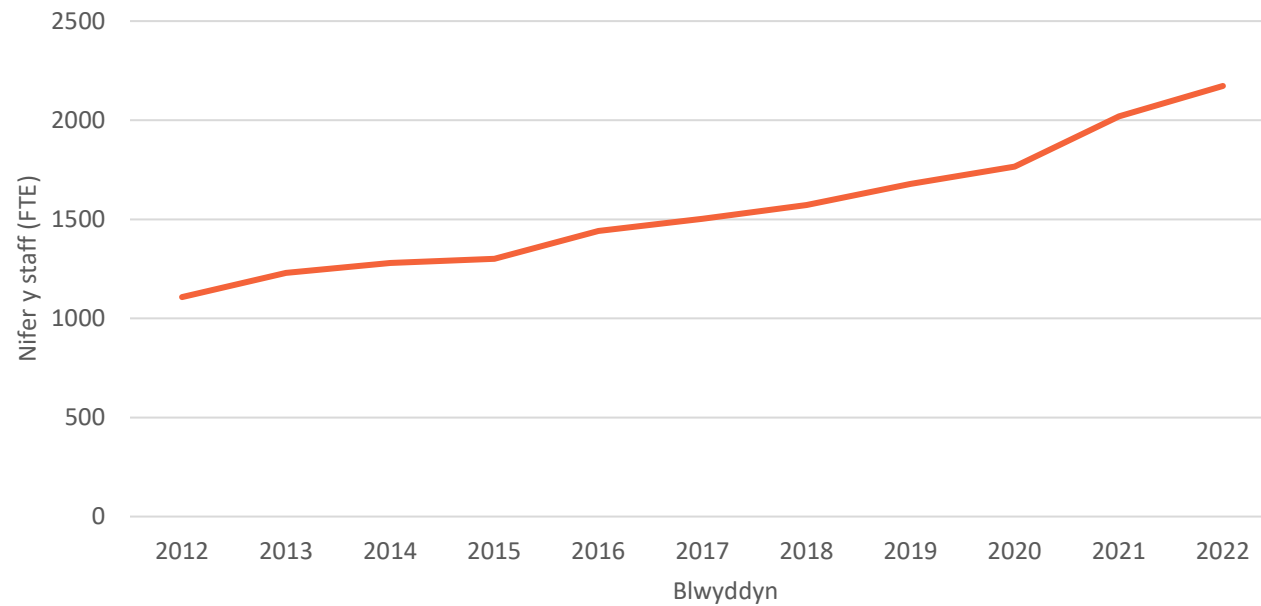
Elfen o ddull archwilio	Disgrifiad
Dogfennau	<p>Gwnaethom adolygu amrywiaeth o ddogfennau, gan gynnwys:</p> <ul style="list-style-type: none">• Strategaeth y gweithlu a chynllun(iau) gweithlu cysylltiedig• Gwybodaeth sy'n bwydo i ddatblygu strategaeth y gweithlu e.e. asesu anghenion, data gweithlu, ymarferion meincnodi, cynllunio capasiti a galw, dadansoddi bwch sgiliau, sganio gorwelion• 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 risg corfforaethol a gweithredol
Cyfweliadau	<p>Gwnaethom gyfwrdd â'r canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none">• Cyfarwyddwr Gweithredol - Datblygiad Pobl a Sefydliadol• Cyfarwyddwr Cynorthwyol Strategaeth y Bobl, Mewnwelediadau a Gwasanaeth• Rheolwr Adnoddau Strategol a Chynllunio'r Gweithlu• Arweinydd Dadansoddeg a Systemau'r Gweithlu• Cadeirydd y Pwyllgor POD

Efen o ddull archwilio	Disgrifiad
	<ul style="list-style-type: none"> • Cyfweiliadau gyda nifer o Gynrychiolwyr Undebau Llafur <p>Fe wnaethom integreiddio ein dull gweithredu gyda'n Hadolygiad o Drefniadau'r Ymddiriedolaethau i Adfer ei Gwasanaethau Sgrinio a oedd yn cynnwys cyfweiliadau â'r canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cyfarwyddwr Cenedlaethol Gwasanaethau Diogelu a Sgrinio Iechyd a Chyfarwyddwr Meddygol Gweithredol; • Cyfarwyddwr Gwasanaethau Sgrinio; • Penaethiaid Rhaglen ar gyfer rhaglenni AAA, y fron a sgrinio llygaid diabetig; • Rheolwr Optimeiddio - Sgrinio Llygaid Diabetig Cymru; • Rheolwr Trawsnewid - Sgrinio Llygaid Diabetig Cymru; • Rheolwr Busnes, Is-adran Sgrinio; <p>Cafodd ein gwaith hefyd ei lywio gan ein Hasesiad Strwythuredig 2022.</p>
Arsylwadau	<p>Gwnaethom arsylwi y cyfarfod(ydd) canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recordiadau o holl gyfarfodydd y bwrdd yn ystod 2021 a 2022. • Mynychu Cyfarfod y Pwyllgor Pobl a Datblygu Sefydliadol 18 Ebrill 2023

Atodiad 2

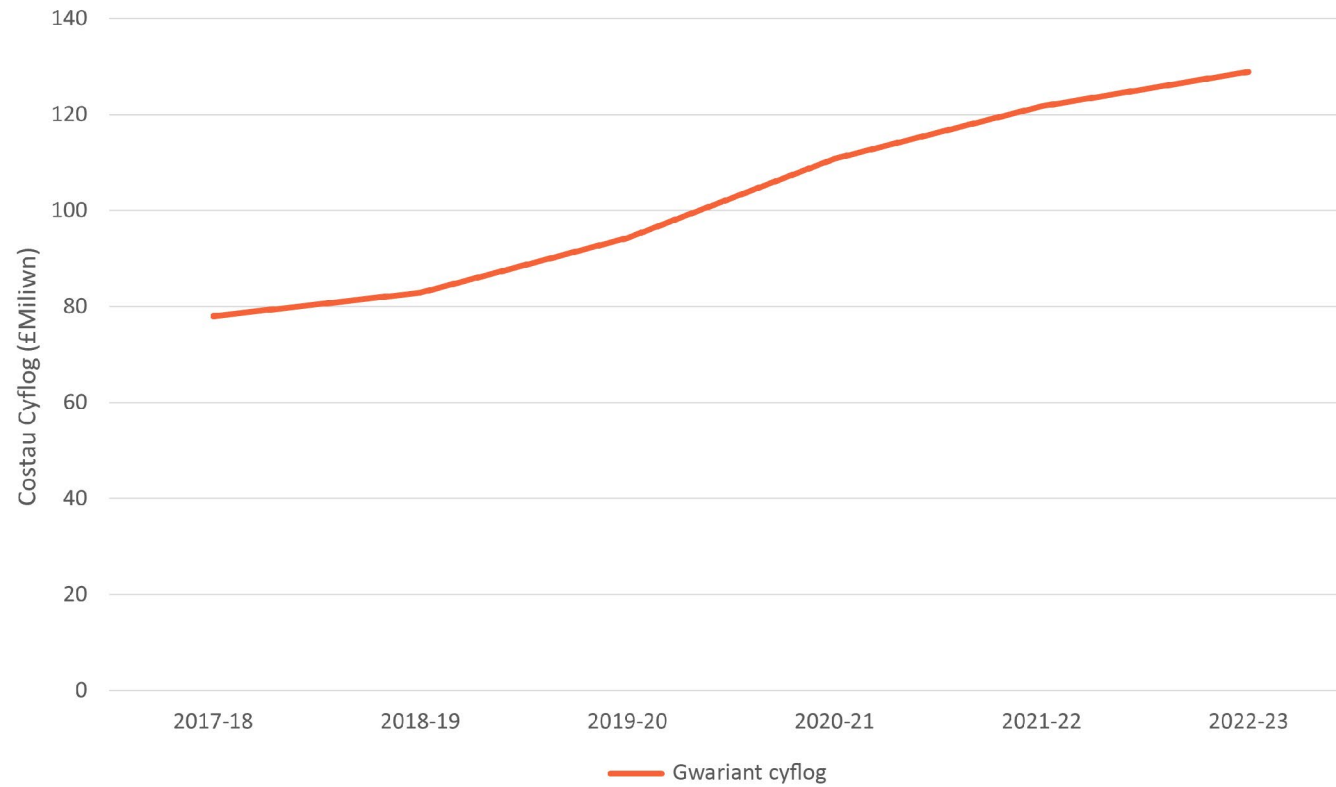
Dangosyddion gweithlu dethol

Arddangosyn 6: Tuedd yn niferoedd y gweithlu (cyfwerth ag amser llawn), Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru



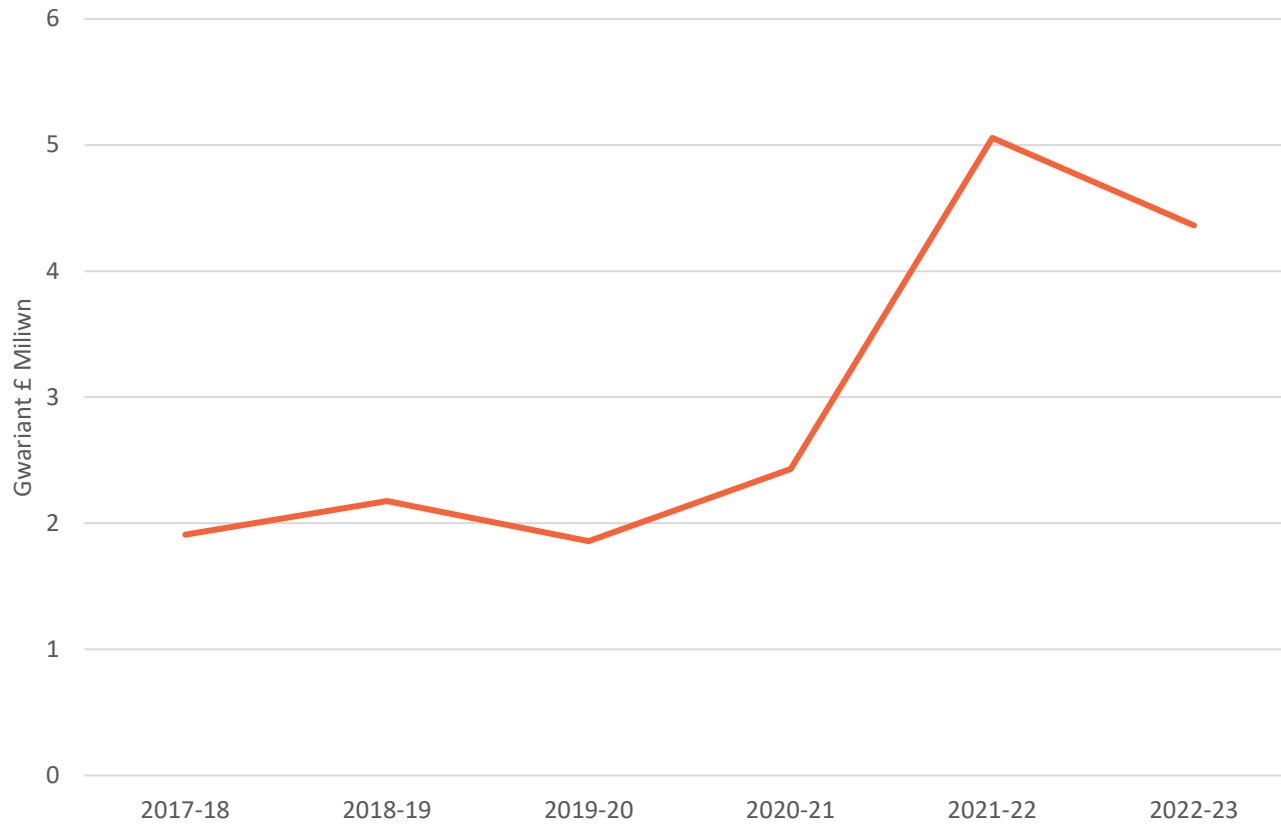
Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru, Ystadegau Cymru

Arddangosyn 7: Tuedd mewn costau gwirioneddol gweithlu, Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru



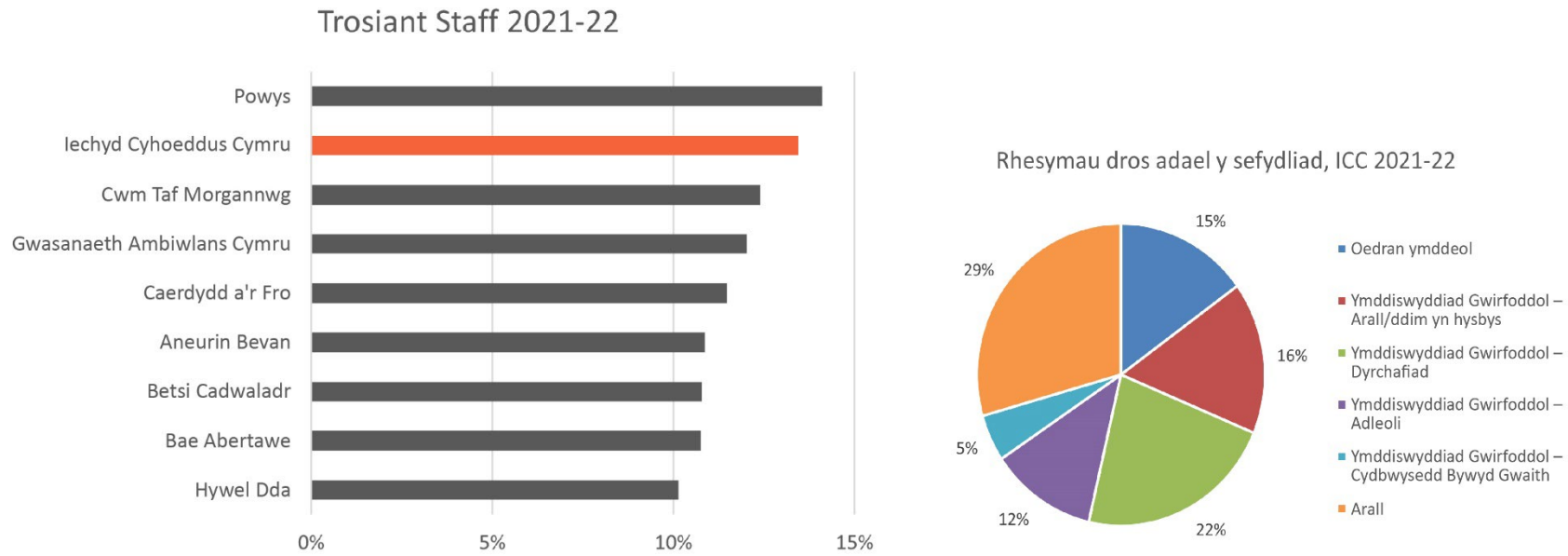
Ffynhonnell: Adroddiadau Monitro Misol i Lywodraeth Cymru, Cyfraddau chwyddiant Trysorlys EF

Arddangosyn 8: Tuedd y gwariant ar asiantaeth y gweithlu £ miliwn, Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru



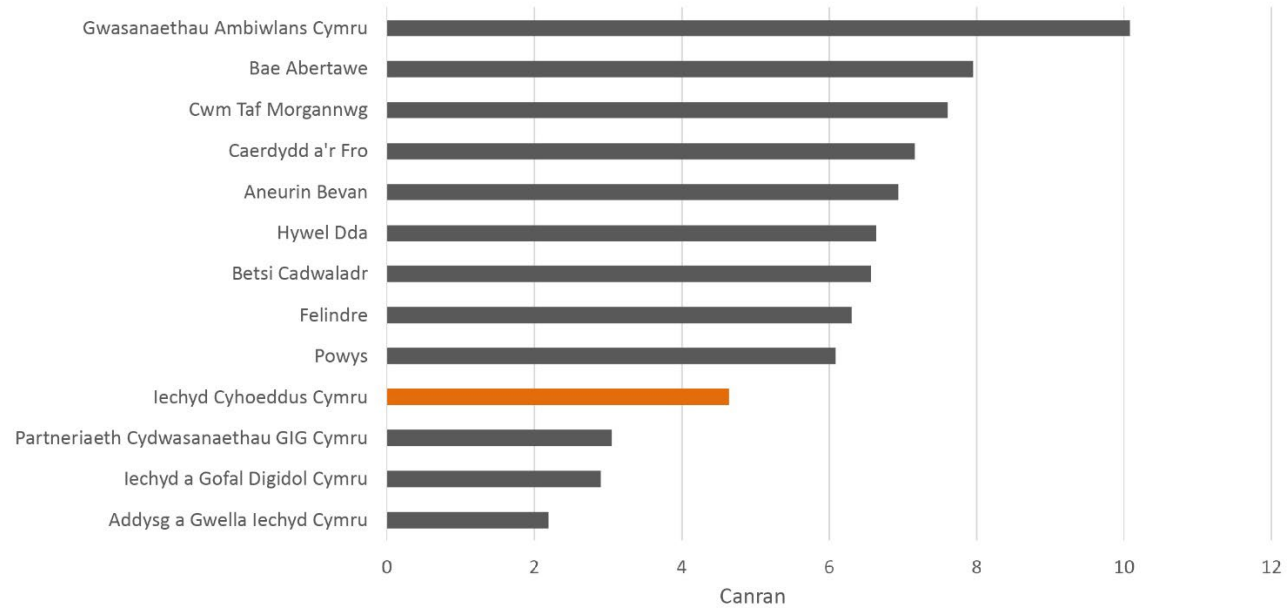
Ffynhonnell: Adroddiadau Monitro Misol i Lywodraeth Cymru

Arddangosyn 9: Trosiant blynyddol staff a'r rheswm dros adael, 2021-22, Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru



Ffynhonnell: Data trosiant staff a gafwyd gan Addysg a Gwella Iechyd Cymru. Data rhesymau dros adael a gafwyd gan gorff iechyd ar gais.

Arddangosyn 10: Absenoldeb salwch fesul sefydliad, 2022



Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru, StatsCymru

Atodiad 3

Ymateb y sefydliad i argymhellion yr archwiliad

Arddangosyn 11: Ymateb Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru i argymhellion ein harchwiliad.

Argymhelliad	Ymateb sefydliadol Nodwch yma sylwebaeth berthnasol ar y camau a gynlluniwyd mewn ymateb i'r argymhellion	Dyddiad cwblhau Nodwch pryd y bydd y camau gweithredu arfaethedig yn cael eu cwblhau	weithredol
Cyflawni'r Strategaeth Pobl A1 Nid yw'r Ymddiriedolaeth wedi asesu ei capasiti na'i gallu i gyflawni ei Strategaeth Pobl nac asesu risgiau penodol sy'n gysylltiedig â chyflawni y tu hwnt i'w rhaglen IMTP tair blynedd. Erbyn diwedd chwarter 1 2024-25, dylai'r Ymddiriedolaeth gynnwys asesiadau risg ac adnoddau yn ei IMTP 2024-27 fel a ganlyn: 1.1. Nodi'r costau, capasiti staff, sgiliau a'r risgiau	Derbyniwyd - Bydd angen cwblhau Camau Gweithredu 1.1 ac 1.2 mewn partneriaeth â Chydweithwyr Cyllid / Cynllunio a byddai angen eu hintegreiddio i fframwaith cynllunio'r IMTP i sicrhau aliniad ac integreiddio â'r LTS.	31 Mawrth 2025	Cyfarwyddwr Pobl a Datblygiad Sefydliadol Cyfarwyddwr Cyllid

Argymhelliaid	Ymateb sefydliadol Nodwch yma sylwebaeth berthnasol ar y camau a gynlluniwyd mewn ymateb i'r argymhellion	Dyddiad cwblhau Nodwch pryd y bydd y camau gweithredu arfaethedig yn cael eu cwblhau	weithredol
<p>penodol sy'n gysylltiedig â gweithredu'r Strategaeth Pobl a chynlluniau i reoli'r risgiau hynny (blaenoriaeth uchel).</p> <p>1.2. Nodi'r risgiau penodol sy'n gysylltiedig â gweithredu'r Strategaeth Pobl a chynlluniau i reoli'r risgiau hynny (blaenoriaeth uchel).</p>			
<p>Datblygu gwybodaeth am y gweithlu</p> <p>A2 Mae'r Ymddiriedolaeth yn datblygu darlun cynhwysfawr o gapasiti'r gweithlu presennol drwy ei becyn cymorth i'r gweithlu ond mae'n rhaid iddi sicrhau bod gwybodaeth ei gweithlu'n gywir. Yn benodol, mae angen ffigurau cywir ar ei sefydliad a'i swyddi gwag presennol. Mae angen iddo hefyd ddeall galw am wasanaethau yn y dyfodol a</p>	Derbyn		

Argymhelliad	Ymateb sefydliadol	Dyddiad cwblhau	weithredol
<p>modelu'r effaith ar ofynion gweithlu'r dyfodol. Dylai'r ymddiriedolaeth:</p> <p>2.1. Datblygu dull i sicrhau cywirdeb data yn y pecyn cymorth gweithlu a setiau data eraill y gweithlu mewnol erbyn diwedd chwarter 1 2024-25. Yn benodol, rhaid i'r Ymddiriedolaeth gael darlun cywir o'i lefelau sefydlu a swyddi gwag presennol (blaenoriaeth uchel); a</p> <p>2.2. Mewn partneriaeth â Chyfarwyddiaethau Data, Gwybodaeth ac Ymchwil a Chyllid, datblygu dull cyson o fodelu galw am wasanaethau yn y dyfodol i ddeall goblygiadau adnoddau dynol ac ariannol hirdymor a'r risgiau posibl i'r sefydliad erbyn diwedd chwarter 1 2024-25 (blaenoriaeth ganolig).</p>	<p>Nodwch yma sylwebaeth berthnasol ar y camau a gynlluniwyd mewn ymateb i'r argymhellion</p> <p>Mae hon yn elfen hanfodol o waith ac mae cael adnoddau digonol i gyflawni hyn yn hanfodol. Mae gwaith ar y gweill ar lefel Cymru gyfan i baratoi sefydliadau ar gyfer datrysiad ESR y genhedlaeth nesaf. Mae hwn yn ddarn pwysig o waith. Yn anffodus, nid yw'r ateb diwygiedig yn cynnwys modiwlau sy'n gwella gallu WFP.</p> <p>Mae cael mynediad at y sgiliau a'r dechnoleg gywir i gyflawni hyn yn hanfodol. Byddwn yn gweithio gyda'r Tîm Gwybodaeth ac Ymchwil Data i gytuno ar y cwmpas ac yn bwriadu cyflawni'r nod hwn. Bydd hyn yn cynnwys buddsoddi mewn technoleg i hwyluso cynllunio'r gweithlu a modelu gwasanaethau/gweithlu, yn amodol ar gost a phroses gaffael.</p>	<p>Nodwch pryd y bydd y camau gweithredu arfaethedig yn cael eu cwblhau</p> <p>30 Mehefin 2024</p> <p>30 Mehefin 2024</p>	<p>Cyfarwyddwr Pobl a Datblygiad Sefydliadol</p> <p>Cyfarwyddwr Gwybodaeth ac Ymchwil</p>

Argymhelliad	Ymateb sefydliadol	Dyddiad cwblhau	weithredol
<p>Ymgysylltu â staff</p> <p>A3 Mae cyfleoedd i'r Ymddiriedolaeth wella ei dull o ymgysylltu â staff. Erbyn diwedd 2023, dylai'r Ymddiriedolaeth:</p> <p>3.1. Adolygu'r dull strategol o ymgysylltu er mwyn sicrhau ei fod yn amserol ac wedi'i wreiddio'n llawn wrth gynllunio gwasanaethau a rheoli newid (blaenoriaeth uchel); a</p> <p>3.2. Datblygu dull o gynyddu cyfraddau cyfranogiad mewn arolygon gweithlu a gweithgareddau ymgysylltu, gan dargedu rhannau o'r busnes sydd heb gynrychiolaeth ddigonol yn benodol, gan gynnwys y Gyfarwyddiaeth Diogelu Iechyd a Sgrinio erbyn diwedd chwarter 2 2024-25 (blaenoriaeth uchel).</p>	<p>Derbyniwyd – Mae hwn yn waith sydd eisoes ar y gweill</p>	<p>30 Rhagfyr 2024</p>	<p>Cyfarwyddwr Pobl a Datblygiad Sefydliadol</p>

Argymhelliad	Ymateb sefydliadol	Dyddiad cwblhau	weithredol
<p>Rheoli risg</p> <p>A4 Mae gan becyn cymorth gweithlu'r Ymddiriedolaeth y potensial i dynnu sylw at risgiau gweithlu newydd. Dylai'r Ymddiriedolaeth adolygu'r wybodaeth yn ei chofrestrau risg corfforaethol a strategol gan ddefnyddio mewnwelediad newydd gan becyn cymorth y gweithlu i nodi ffynonellau sicrwydd ychwanegol posibl a risgiau newydd erbyn diwedd chwarter 4 2023-24 (blaenoriaeth uchel).</p>	<p>Derbyniwyd - Byddwn yn gweithio gyda'n cydweithwyr mewn gwybodaeth a llywodraethu i sicrhau bod unrhyw risgiau'n cael eu hamlygu fel y bo'n briodol</p>	<p>31 Mawrth 2024</p>	<p>Cyfarwyddwr Pobl a Datblygiad Sefydliadol</p>
<p>Monitro a goruchwyllo</p> <p>A5 Gwelsom wendidau yn ymagwedd yr Ymddiriedolaeth at fonitro a goruchwyllo'r gwaith o gyflawni ei Strategaeth Pobl. Nid yw'n deall effaith ei hymdrechion i weithredu'r strategaeth honno ac nid oes gan y Pwyllgor POD ddarlun clir o'r cynnydd sy'n gweithredu'r Strategaeth Pobl. Erbyn chwarter 2 2024-25, dylai'r Ymddiriedolaeth:</p>	<p>Derbyn</p>	<p>30 Medi 2024</p>	<p>Cyfarwyddwr Pobl a Datblygiad Sefydliadol, a Phennaeth Uned Fusnes y Bwrdd</p>

Argymhelliad	Ymateb sefydliadol Nodwch yma sylwebaeth berthnasol ar y camau a gynlluniwyd mewn ymateb i'r argymhellion	Dyddiad cwblhau Nodwch pryd y bydd y camau gweithredu arfaethedig yn cael eu cwblhau	weithredol
<p>5.1. Datblygu mecanweithiau i adrodd am gynnydd yn erbyn dangosyddion canlyniadau'r gweithlu yn y Strategaeth Pobl a'r IMTP (blaenoriaeth uchel);</p> <p>5.2. Datblygu mecanweithiau i fesur effaith mentrau a gweithgareddau'r gweithlu ar absenoldeb salwch a throsiant i ddeall eu cyfraniad at leihau risg y gweithlu mewn meysydd a nodwyd fel risg uwch megis diogelu iechyd a sgrinio (blaenoriaeth uchel);</p> <p>5.3. Mireinio'r rhaglen waith flynyddol ar gyfer y Pwyllgor POD i'w gysylltu'n gliriach â rheolaeth yr Ymddiriedolaeth o risgiau allweddol i'r gweithlu a chyflawni'r Strategaeth Pobl (blaenoriaeth uchel); a</p>	<p>Byddwn yn ceisio gwneud hyn mewn partneriaeth â'n Cyd-weithwyr Strategaeth a Chynllunio, er mwyn sicrhau effeithlonrwydd ac integreiddio.</p> <p>Ein Dangosfyrddau fydd y mecanwaith allweddol ar gyfer mesur effaith mentrau gweithlu. Byddwn hefyd yn ceisio casglu data ansoddol i ddeall effaith mentrau o safbwynt defnyddiwr.</p> <p>Byddwn yn gweithio mewn partneriaeth â PODCOM a chydweithwyr yn ein Tîm Llywodraethu'r Bwrdd i fodloni gofynion camau gweithredu 5.3 a 5.4.</p>		

Argymhelliad	Ymateb sefydliadol Nodwch yma sylwebaeth berthnasol ar y camau a gynlluniwyd mewn ymateb i'r argymhellion	Dyddiad cwblhau Nodwch pryd y bydd y camau gweithredu arfaethedig yn cael eu cwblhau	weithredol
<p>5.4. Gweithio gyda'r Pwyllgor POD i ddatblygu mecanweithiau symlach a chliriach i rannu gwybodaeth a rhoi mewnwelediad mwy ystyrlon i reolaeth yr Ymddiriedolaeth o risgiau'r gweithlu. Er enghraifft, gallai'r Ymddiriedolaeth adrodd gwybodaeth sy'n deillio o weithredu argymhellion 1.1, 1.2, 5.1, a 5.2 (blaenoriaeth uchel).</p>			
<p>Gwella goruchwyliaeth Pwyllgor POD</p> <p>A6 Nid yw'r Ymddiriedolaeth yn meincodi perfformiad ei gweithlu yn erbyn unrhyw sefydliadau allanol oherwydd nad oes cymharydd uniongyrchol yng Nghymru. Serch hynny, gall meincodi yn erbyn sefydliadau eraill GIG Cymru roi mewnwelediad defnyddiol, yn enwedig ar faterion cyffredin fel salwch / absenoldeb neu brosesau rheoli. Mae'n bosib hefyd y bydd sefydliadau cymharol y tu hwnt i Gymru. Erbyn diwedd chwarter 4 2023-24, dylai'r</p>	<p>Derbyniwyd - Byddwn yn gweithio gydag eraill ar draws y system i alluogi'r camau hyn i gael eu cyflawni. Bydd cyfyngiadau o ran yr hyn yr ydym yn meincodi yn ei erbyn gan y bydd angen pennu data a dulliau cyffredin ar gyfer cyfrifo data.</p>	<p>31 Mawrth 2024</p>	<p>Cyfarwyddwr Pobl a Datblygiad Sefydliadol</p>

Argymhelliad	Ymateb sefydliadol Nodwch yma sylwebaeth berthnasol ar y camau a gynlluniwyd mewn ymateb i'r argymhellion	Dyddiad cwblhau Nodwch pryd y bydd y camau gweithredu arfaethedig yn cael eu cwblhau	weithredol
<p>Ymddiriedolaeth archwilio cyfleoedd i feincnodi gwybodaeth perfformiad y gweithlu yn erbyn sefydliadau perthnasol naill ai yng Nghymru neu'n rhyngwladol ac adrodd ar gynnydd i'r Pwyllgor POD (Blaenoriaeth ganolig).</p>			



Archwilio Cymru
1 Cwr y Ddinas
Stryd Tyndall
Caerdydd CF10 4BZ

Rhif ffôn: 029 2032 0500
Ffacs: 029 2032 0600
Ffôn testun: 029 2032 0660

E-bost: info@audit.wales
Gwefan: www.audit.wales

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