WALES AUDIT OFFICE
SWYDDFA ARCHWILIO CYMRU

Archwilydd Cyffredinol Cymru
Auditor General for Wales

Trosolwg Diagnostig o Gynllunio'r Gweithlu – **Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan**

Blwyddyn archwilio: 2016-17

Dyddiad cyhoeddi: Tachwedd 2017

Cyfeirnod y ddogfen: 168A2017-18

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

.

Os bydd cais yn cael ei dderbyn am wybodaeth y gallai'r ddogfen hon fod yn berthnasol iddi, tynnir sylw at y Cod Ymarfer a gyhoeddwyd o dan adran 45 Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000. Mae'r cod adran 45 yn nodi 'r arfer a ddisgwylir gan awdurdodau cyhoeddus wrth ymdrin â cheisiadau, gan gynnwys ymgynghori â thrydydd partïon perthnasol. O ran y ddogfen hon, mae Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru yn drydydd partïon perthnasol. Dylid anfon unrhyw ymholiadau ynghylch datgelu neu ailddefnyddio'r ddogfen hon i Swyddfa 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.

Roedd y tîm a gyflawnodd y gwaith yn cynnwys Dave Wilson, Andrew Doughton a Gareth W Lewis.

Cynnwys

Mae yna fylchau yn y ffordd y mae'r Bwrdd Iechyd yn mynd ati i gynllunio'r gweithlu. Mae'r Bwrdd Iechyd wedi cydnabod bod angen iddo wella sut y mae'n cynllunio'r gweithlu, ac mae wedi dechrau gwneud hynny, ond mae angen i'r gwaith hwn symud yn gyflym i sicrhau bod y sefydliad mewn lle da i wynebu heriau presennol yn ymwneud â'r gweithlu ac unrhyw heriau sy'n codi yn y dyfodol.

Adroddiad cryno

Y cefndir 4

Ein prif ganfyddiadau 4

Argymhellion 5

Canfyddiadau manwl 6

Nid yw cynlluniau ar gyfer y gweithlu wedi'u halinio gyda'r Cynllun Tymor Canolig Integredig, a byrdymor yw'r cynllunio gan fwyaf 6

Mae'n amlwg fod y Bwrdd Iechyd wedi ymrwymo i gynllunio'r gweithlu mewn ffordd fwy cadarn ac mae wedi dechrau cyflwyno gwell trefniadau ar gyfer cynllunio'r gweithlu 8

Atodiadau

Atodiad 1 – methodoleg archwilio 10

Atodiad 2 – ymateb y rheolwyr 11

Adroddiad cryno

Y cefndir

1 Yn ein gwaith Asesu Strwythuredig yn 2016, adroddwyd gennym fod Cynllun Tymor Canolig Integredig Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan (y Bwrdd Iechyd) 2016-19 wedi cael cymeradwyaeth Gweinidogion ar yr amod fod y Bwrdd Iechyd yn mynd ati'n weithredol i reoli'r risgiau ariannol o £12.8 miliwn a amlinellwyd yn y cynllun.

2 Er mwyn rheoli'r risg ariannol hwn, nododd y Bwrdd Iechyd fod angen gwneud rhagor o waith i bennu sut y byddai cynlluniau ar gyfer gwasanaethau a'r gweithlu yn gallu cael eu cyflawni o fewn yr adnoddau sydd ar gael.

3 Yn 2015-16, gwariodd y Bwrdd Iechyd dros £467 miliwn ar staffio, sy'n gynnydd o dros £23 miliwn (5%) o gymharu â 2014-15. Yn 2016-17, gwariodd y Bwrdd Iechyd £487 miliwn yn erbyn cyllideb o £469 miliwn.

4 O ganlyniad i ddiffygion mewn niferoedd staff, peryglwyd y gallu i gyflawni'r gwasanaethau, ac mae'r Bwrdd Iechyd wedi ceisio rhoi sylw i hyn trwy ddefnyddio staff asiantaeth. Ond, mae hyn yn gostus ac mae angen ei ystyried fel rhan o gynllun gweithlu sydd wedi cael ei ddatblygu'n dda. Yn 2016-17, gwariodd y Bwrdd Iechyd dros £16 miliwn ar staff asiantaeth a locwm, yn erbyn cyllideb o £4.4 miliwn. Gwariwyd £17 miliwn arall ar staff banc.

5 O ystyried yr heriau a nodwyd uchod, roedd trosolwg ar lefel uchel o sut y mae'r Bwrdd Iechyd yn mynd at i gynllunio'i weithlu yn rhan o gynllun gwaith archwilio blynyddol yr Archwilydd Cyffredinol gyda'r Bwrdd Iechyd.

6 Ffocws yr adolygiad hwn ar lefel uchel oedd trefniadau'r Bwrdd Iechyd ar gyfer cynllunio'r gweithlu, a cheisiodd ateb y cwestiwn cyffredinol **'A oes gan y Bwrdd Iechyd ddull cadarn o gynllunio'r gweithlu sy'n cefnogi'r gwaith o gyflawni'i amcanion strategol a'i nodau ariannol?'**

7 Aethom ati i wneud y gwaith maes yn y Bwrdd Iechyd rhwng mis Ebrill a mis Mehefin 2017. Roedd hyn yn cynnwys cwrdd ag uwch reolwyr a thrawstoriad o reolwyr o wahanol dimau o fewn y Bwrdd Iechyd.

Ein prif ganfyddiadau

8 Daethom i'r casgliad fod bylchau yn y ffordd y mae'r Bwrdd Iechyd yn mynd ati i gynllunio'r gweithlu. Mae'r Bwrdd Iechyd wedi cydnabod bod angen iddo wella sut y mae'n cynllunio'r gweithlu, ac mae wedi dechrau gwneud hynny, ond mae angen i'r gwaith hwn symud yn gyflym i sicrhau bod y sefydliad mewn lle da i wynebu heriau presennol yn ymwneud â'r gweithlu ac unrhyw heriau sy'n codi yn y dyfodol.

Arddangosyn 1: ein prif ganfyddiadau

Disgrifia'r tabl canlynol ein prif ganfyddiadau wrth i ni ffurfio'n casgliad cyffredinol. Ceir manylion pellach yn yr adran ar ganfyddiadau manwl isod.

Ein prif ganfyddiadau
Nid yw cynlluniau cyfredol ar gyfer y gweithlu wedi'u halinio gyda'r Cynllun Tymor Canolig Integredig, a byrdymor yw'r cynllunio gan fwyaf: • nid yw cynllunio'r gweithlu wedi'i sefydlu'n gyson ar draws y sefydliad; • mae'r Bwrdd Iechyd yn cael anawsterau wrth recriwtio staff a'u cadw; • nid yw 'cofnod rheoli sefydliad' y Bwrdd Iechyd a'i gyllideb wedi'u halinio'n dda; • nid yw'r gwaith cynllunio'r gweithlu gyda phartneriaid wedi'i ddatblygu'n dda; ac • nid oes gwaith cynllunio'r gweithlu hirdymor ar waith eto.
Mae'n amlwg fod y Bwrdd Iechyd wedi ymrwymo i gynllunio'r gweithlu mewn ffordd fwy cadarn ac mae wedi dechrau cyflwyno gwell trefniadau ar gyfer cynllunio'r gweithlu: • erbyn hyn cyfeirir at gynllunio'r gweithlu o fewn Cynllun Tymor Canolig Integredig 2016-17 – 2018-19; • mae Ysbyty Athrofaol y Grange yn gatalydd ar gyfer newid a bydd yn gofyn am gyfuniad gwahanol o sgiliau; a • mae rheolwyr yn cydnabod bod angen cynllunio'r gweithlu'n well ac maent wedi ymrwymo i gefnogi dulliau newydd o weithio.

Argymhellion

O ganlyniad i'r adolygiad rydym wedi gwneud un argymhelliad cyffredinol fel a ganlyn. Ceir yr argymhelliad yn Arddangosyn 1.

Arddangosyn 2: argymhelliad

Argymhelliad	
A1	Sicrhau bod y dull o gynllunio'r gweithlu sy'n esblygu o fewn y Bwrdd Iechyd yn mynd i'r afael â'r pryderon a nodwyd yn yr adroddiad lefel uchel hwn, sef: a. cynllunio'r gweithlu ar sail anghenion hirdymor y Bwrdd Iechyd; b. integreiddio gwaith cynllunio'r gweithlu i mewn i drefniadau cynllunio ariannol a chynllunio gwasanaethau; c. rhoi sylw i'r gwendidau a ganfyddir mewn hyfforddiant, recriwtio a chadw; a ch. darparu canllawiau ar gyfer isadrannau er mwyn gwella'r ddealltwriaeth o'r broses gyffredinol o gynllunio'r gweithlu.

Canfyddiadau manwl

Nid yw cynlluniau ar gyfer y gweithlu wedi'u halinio gyda'r Cynllun Tymor Canolig Integredig, a byrdymor yw'r cynllunio gan fwyaf

Nid yw cynllunio'r gweithlu wedi'i sefydlu'n gyson ar draws y sefydliad

9 Mae'r gwaith o gynllunio'r gweithlu wedi'i gysylltu at y prosesau cynllunio gwasanaethau, ond disgrifiodd rheolwyr y gwaith cynllunio ariannol, cynllunio gwasanaethau a chynllunio'r gweithlu fel gwaith sy'n cael ei wneud yn baralel yn hytrach na thrwy un broses integredig.

10 Roedd rheolwyr yn adrodd bod y gefnogaeth gyda'r gwaith o gynllunio'r gweithlu'n dda, er enghraifft cyngor gan wasanaethau corfforaethol a hyfforddiant ar gynllunio'r gweithlu. Serch hynny, adroddwyd gwahanol ddulliau o fynd ati i gynllunio'r gweithlu ar draws y Bwrdd Iechyd.

Mae'r Bwrdd Iechyd yn cael anawsterau wrth recriwtio staff a'u cadw

11 Disgrifiodd rheolwyr anawsterau gyda'r broses recriwtio. Mae staff yn adrodd bod y system TG ar gyfer recriwtio yn anodd ei defnyddio ac yn defnyddio amser gwerthfawr clinigwyr. Maent hefyd yn gweld eisiau lefel y gefnogaeth a gafwyd yn flaenorol gan y Tîm Adnoddau Dynol ac roeddent yn teimlo bod hyn wedi gostwng. Cyfunodd y ddau fater hyn i achosi oedi wrth recriwtio aelodau newydd o staff.

12 Cododd rheolwyr bryderon ynghylch 'brand cyflogwr' BIPAB o gymharu â Byrddau Iechyd eraill. Roeddent yn cyfeirio at anawsterau wrth ddenu staff newydd trwy'r broses recriwtio, a'u cadw yn y tymor byr, canolig a hir. Mae hyn yn awgrymu pryderon ehangach ynghylch 'brand cyflogwr' BIPAB.

Nid yw 'cofnod rheoli sefydliad' y Bwrdd Iechyd a'i gyllideb wedi'u halinio'n dda

13 Mae yna bryderon ynghylch cadernid rheolaethau yn ymwneud â staffio. Mae cofnod rheoli'r sefydliad yn ganolog i reoli'r gyllideb a phrosesau recriwtio. Dylai roi eglurder ynghylch lefelau staffio diogel a dylai roi awdurdod i reolwyr i recriwtio heb angen gofyn am gymeradwyaeth bellach.

14 Disgrifiodd rheolwyr enghreifftiau lle nad oedd achosion busnes i recriwtio yn cael eu cymeradwyo ond yna roedd y Bwrdd Iechyd yn talu am staff asiantaeth ar gostau uwch. Yn ôl yr hyn a ddywedwyd ganddynt, petai swyddi'n parhau i fod yn wag am chwe mis neu fwy, byddai'r gyllideb yn cael ei thynnu o'u canolbwyntiau costau heb unrhyw gyfathrebu.

15 Nid yw cofnod rheoli'r sefydliad wedi'i alinio gyda'r gyllideb ac ymddengys felly nad ydyw wedi'i alinio gyda'r Cynllun Tymor Canolig Integredig.

Nid yw'r gwaith cynllunio'r gweithlu gyda phartneriaid wedi'i ddatblygu'n dda

16 Fel mewn Byrddau Iechyd eraill, mae BIPAB yn gweithio mewn partneriaeth â'r Ddeoniaeth a phrifysgolion i hyfforddi staff a'u recriwtio, ac yn aml mae'n cystadlu gyda chynghorau lleol a pherchnogion cartrefi gofal i ddenu staff a'u cadw.

17 Disgrifiodd rheolwyr rwystredigaeth ynghylch diffyg staff â sgiliau priodol ar gael i weithio, a diffyg cydlyniad ymhlith partneriaid i sicrhau mynediad teg at y farchnad a gwerth da am arian. Mae'r Bwrdd Iechyd yn asesu ei anghenion comisiynu addysgol ac mae arweinwyr clinigol y cytuno iddynt cyn eu cyflwyno i Wasanaethau'r Gweithlu, Addysg a Datblygu (WEDS). Yna, mae WEDS yn argymell i Lywodraeth Cymru, y nifer o bobl sydd angen eu hyfforddi yn ôl ei asesiad. Yna, mae Llywodraeth Cymru'n penderfynu faint o bobl fydd yn cael eu hariannu ar gyfer hyfforddiant. Cododd rheolwyr bryderon ynghylch y broses ac ansicrwydd ynghylch newidiadau i nifer yr hyfforddeion y mae'r Bwrdd Iechyd yn gofyn amdanynt yn gychwynnol a'r nifer y mae Llywodraeth Cymru'n eu hariannu.

18 Cododd rheolwyr bryderon tebyg hefyd ynghylch asesiad y Ddeoniaeth o'r nifer o feddygon dan hyfforddiant o gymharu â'r niferoedd y mae ar y Bwrdd Iechyd eu hangen ym marn rheolwyr. Yn aml, mae'r Bwrdd Iechyd yn defnyddio staff asiantaeth neu staff o dramor i ôl-lenwi swyddi gwag brys. Dywedodd rheolwyr fod mesurau byrdymor o'r fath yn ddefnyddiol i fodloni anghenion di-oed ond nad oeddent yn effeithlon o fewn dull cyffredinol o gynllunio'r gweithlu.

Nid oes gwaith cynllunio'r gweithlu hirdymor ar waith eto

19 Er bod Ysbyty Athrofaol y Grange yn gatalydd ar gyfer cynllunio strategol, nid oedd rheolwyr y buom yn siarad â nhw yn ystod ein gwaith maes yn ymwybodol o unrhyw waith cynllunio'r gweithlu tu hwnt i Basg 2021, sef yr adeg y bwriedir agor yr ysbyty.

20 Mae yna wrthdaro rhwng gofynion y Cynllun Tymor Canolig Integredig a chynllunio'r gweithlu. Gofyniad blynyddol y Cynllun Tymor Canolig Integredig yw adennill costau ac mae'n cwmpasu cyfnod o dair blynedd. Mae cynllunio'r gweithlu'n gofyn am gynllunio mwy hirdymor i ystyried hyfforddiant ar gyfer rolau meddygol, sydd weithiau'n golygu hyd at ddeng mlynedd.

21 Mae rheolwyr yn croesawu arian ychwanegol ar gyfer gwasanaethau newydd, ond tynnwyd sylw at yr ansicrwydd syn deillio o'r trefniadau presennol. Oherwydd ansicrwydd ynghylch nawdd yn y dyfodol mae swyddi'n aml yn cael eu cynnig am gyfnod sefydlog, ac felly maent yn llai deniadol ac yn denu llai o ymgeiswyr. Prin yw'r rhybudd a roddir pan ddarperir nawdd ac felly mae'n anodd comisiynu hyfforddiant ar gyfer y niferoedd ychwanegol o staff. Clywyd ganddynt fod y

ffactorau hyn yn gallu effeithio ar y ffordd y mae gwasanaethau'n cael eu datblygu gan arwain at gynllunio gwasanaethau o fewn cyfyngiadau yn hytrach nag ymdrechu i sicrhau'r gwasanaeth delfrydol. Anhawster ymarferol arall yw bod staff o wasanaethau craidd yn aml yn cael eu recriwtio i brosiectau newydd, sy'n arwain at swyddi gwag mewn gwasanaethau craidd.

Mae'n amlwg fod y Bwrdd Iechyd wedi ymrwymo i gynllunio'r gweithlu mewn ffordd fwy cadarn ac mae wedi dechrau cyflwyno gwell trefniadau ar gyfer cynllunio'r gweithlu

Erbyn hyn cyfeirir at gynllunio'r gweithlu o fewn y Cynllun Tymor Canolig Integredig

22 Ceir cyfeiriadau clir at gynllunio'r gweithlu yn y Cynllun Tymor Canolig Integredig ac mae hyn yn arwydd o fwriad y Bwrdd Iechyd i gynllunio newidiadau i'w weithlu yn fwy effeithiol.

Mae Ysbyty Athrofaol y Grange yn gatalydd ar gyfer newid a bydd yn gofyn am gyfuniad gwahanol o sgiliau

23 Mae datblygiad Ysbyty Athrofaol y Grange yn ffocws pwysig ar gyfer cynllunio'r gweithlu: bydd hyn yn effeithio ar arferion gweithio ar draws y Bwrdd Iechyd a bydd yn gofyn am gyfuniad gwahanol o sgiliau. Datblygodd y Bwrdd Iechyd fodel clinigol i gefnogi'i achos busnes ar gyfer Ysbyty'r Grange ac fe'i cymeradwywyd gan Lywodraeth Cymru yn 2016. Er bod y Bwrdd Iechyd yn recriwtio staff ac yn eu hyfforddi ar gyfer rolau newydd, mae'n cydnabod bod angen iddo ddiweddaru'r model clinigol a phenderfynu arno'n derfynol, er mwyn cefnogi gwaith cynllunio'r gweithlu effeithiol.

24 Adeg ein gwaith maes, nid oedd y model clinigol ar gyfer yr ysbyty newydd wedi cael ei ddatblygu'n llwyr, ac felly nid yw'n cael ei adlewyrchu'n fanwl gywir mewn cynlluniau ariannol, cynlluniau ar gyfer gwasanaethau a chynlluniau ar gyfer y gweithlu.

Mae rheolwyr yn cydnabod bod angen cynllunio'r gweithlu'n well ac maent wedi ymrwymo i gefnogi dulliau newydd o weithio

25 Disgrifiodd rheolwyr drafodaeth adeiladol ynghylch cynllunio'r gweithlu ar draws y Bwrdd Iechyd a siaradwyd am ddealltwriaeth glir ymhlith staff fod yn rhaid iddynt gynllunio newidiadau i'r gweithlu mewn ffordd fwy effeithiol er mwyn bodloni anghenion cleifion.

26 Roedd rheolwyr yn cydnabod eu bod ar gychwyn siwrnai cynllunio’r gweithlu a bod angen gwneud mwy o waith i feintoli ac i gynllunio er mwyn bodloni anghenion gweithlu’r dyfodol a gwella effeithiolrwydd trefniadau recriwtio a chadw.

27 Adroddodd rheolwyr ynghylch mwy o ddata am y gweithlu i’w helpu i reoli gwasanaethau. Serch hynny, er bod swmp y data sydd ar gael wedi gwella, mynegwyd pryderon ynghylch cywirdeb y data, ei hygyrchedd, ei amseroldeb a’i gyflawnder. Yn ddiweddarach, eglurodd y Bwrdd Iechyd y byddai’r pryderon hyn yn fwy perthnasol i’r gweithlu meddygol lle nad oes system ar waith ar hyn o bryd i gynhyrchu gwybodaeth am y gweithlu meddygol o fewn y Bwrdd Iechyd, a bod materion yn codi gyda hygyrchedd ac amseroldeb oherwydd hyn. Er bod gan reolwyr fynediad at e-offerynnau a ddarperir gan WEDS, caiff yr wybodaeth ei diweddaru bob deufis ac felly’n aml mae’ r wybodaeth yn hen.

28 Roedd rheolwyr yn bositif ynghylch hyfforddiant ar gyfer rolau newydd o fewn y gweithlu, gan ddisgrifio mynediad da at hyfforddiant megis hyfforddiant ar ddatblygu arweinyddiaeth. Roeddent hefyd yn siarad yn bositif am yr hyfforddiant oedd ar gael ar gynllunio’r gweithlu.

29 Serch hynny, tynnodd rheolwyr sylw at ddiffyg gallu i gyflawni gweithgareddau cynllunio’r gweithlu ochr yn ochr â’r gwaith arferol o ddydd i ddydd. Fel y cyfryw, nid oeddent yn teimlo bod ganddynt ddigon o amser i gynllunio’n effeithiol.

Atodiad 1

Methodoleg archwilio

Roedd hwn yn drosolwg diagnostig o gynllunio'r gweithlu o fewn y Bwrdd Iechyd, ar lefel uchel. Fel rhan o'r gwaith, rydym wedi:

- cynnal adolygiad cryno o'r Cynllun Tymor Canolig Integredig a rhai cynlluniau gwasanaethau mewn perthynas â chynllunio'r gweithlu;
- ffurfio trosolwg o ddull strategol y Bwrdd Iechyd o gynllunio'r gweithlu trwy gyfweliadau gyda chyfarwyddwyr Gweithredol allweddol; a
- chynnal dau grŵp ffocws gydag 18 aelod o staff ar amrywiol lefelau o fewn cyfarwyddiaethau, er mwyn deall sut y maent yn rhan o'r gwaith cynllunio'r gweithlu o bersbectif gweithredol. Gwahoddwyd cyfranogwyr y grwpiau ffocws i drafod y tri chwestiwn canlynol:
  - Beth sy'n gweithio'n dda?
  - Beth allai fod yn well?
  - Beth y mae angen ei newid?

O ganlyniad, mae'r adroddiad cryno hwn yn adlewyrchiad o'n canfyddiadau ac mae'n darparu gwybodaeth y dylai'r Bwrdd Iechyd ei defnyddio i wella'r ffordd y mae'n mynd ati i gynllunio'r gweithlu. Nid yw'n darparu adolygiad manwl o'r trefniadau cynllunio'r gweithlu nac argymhellion manwl sy'n canolbwyntio ar agweddau penodol ar gynllunio'r gweithlu.

Wrth i'r Bwrdd Iechyd ddatblygu ei Fodel Dyfodol Clinigol a fydd yn ystyried datblygiad Ysbyty Athrofaol y Grange, mae cynllunio'r gweithlu yn rhan annatod o'r broses. Fel archwilwyr allanol, byddwn yn parhau i fod â briff o gadw llygad ar y datblygiad hwn ac efallai yn y dyfodol y byddwn yn cynnal adolygiad manylach a allai asesu sut y mae'r Bwrdd Iechyd yn ymateb i gynnwys y trosolwg diagnostig hwn.

Atodiad 2

Ymateb y rheolwyr

Arddangosyn 3: trosolwg diagnostig o gynllunio’r gweithlu

Cyf	Argymhelliad	Canlyniad/budd a fwriedir	Blaenoriaeth uchel (Ie)	Derbyniwyd	Ymateb y rheolwyr	Dyddiad cwblhau	Swyddog cyfrifol
Trosolwg diagnostig o gynllunio’r gweithlu							
A1	Sicrhau bod y dull o gynllunio’r gweithlu sy’n esblygu o fewn y Bwrdd Iechyd yn mynd i’r afael â’r pryderon a nodwyd yn yr adroddiad lefel uchel hwn, sef: **a. cynllunio’r gweithlu ar sail anghenion hirdymor y Bwrdd Iechyd;**	Gwell dealltwriaeth o weithlu’r Bwrdd Iechyd a’i gynllunio’n well.	Ie		**Ymateb i gwestiwn a:** Datblygodd y Bwrdd Iechyd gynlluniau gweithlu yn 2014 i gefnogi'r Achos Busnes Llawn ar gyfer Ysbyty Prifysgol y Faenor a'i Strategaeth Dyfodol Clinigol mwy hirdymor. Effeithiodd y cynlluniau hyn ar 60% o'n gweithlu. Datblygwyd ein rhaglen Gweithlu a Datblygu Sefydliadol i sicrhau bod cynlluniau gweithlu yn y dyfodol yn cael eu datblygu i gefnogi anghenion mwy hirdymor y Bwrdd Iechyd, h.y. trosglwyddo gwasanaethau i Ysbyty	Rhagfyr 2018 ar gyfer cynlluniau'r gwasanaeth a'r gweithlu	DWL

Cyf	Argymhelliad	Canlyniad/budd a fwriedir	Blaenoriaeth uchel (Ie)	Derbyniwyd	Ymateb y rheolwyr	Dyddiad cwblhau	Swyddog cyfrifol
					Prifysgol y Faenor a thrawsnewid gwasanaethau ledled gofal eilaidd a gofal sylfaenol/ cymunedol.		
					Yn rhanbarthol, mae gan y Bwrdd Iechyd gynrychiolaeth ar rwydwaith cynllunio'r gweithlu ac yng ngrwpiau cynllunio'r gwasanaeth rhanbarthol, sy'n cefnogi'r broses o weithredu Rhaglen De Cymru.	2018-2019	DWL
					I gefnogi rhai o fwriadau Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol ac i ddechrau ar y gwaith o'n symud ni tuag at ddarparu gwasanaethau a chyd-gynllunio cynaliadwy, rydym eisoes yn gwella ein gwaith cynllunio cydweithredol ac yn gweithio gyda byrddau iechyd a phartneriaid eraill, gan gynnwys:		
					• parhau i ddatblygu ein trefniadau gweithio ar y cyd gyda sefydliadau sector cyhoeddus partner, e.e. gydag Awdurdodau Lleol a Heddlu Gwent. Hyd yma, mae hyn wedi cynnwys hyfforddiant ar y cyd, rhannu sgiliau, cyfleoedd i fentora a chysgodi, a gwasanaethau wedi'u comisiynu.	Parhaus	DWL

Cyf	Argymhelliad	Canlyniad/budd a fwriedir	Blaenoriaeth uchel (le)	Derbyniwyd	Ymateb y rheolwyr	Dyddiad cwblhau	Swyddog cyfrifol
					• parhau i ymestyn ein gwaith cydweithredol a phrofi dichonolrwydd datblygu gweithio ar y cyd neu weithio rhanbarthol mewn meysydd megis cynllunio'r gweithlu, iechyd galwedigaethol a lles cyflogeion. Rydym yn bwriadu adeiladu ar y gwaith hwn yn ystod y 12 mis nesaf, ac ymgysylltu ag amrywiaeth ehangach o Gyfarwyddwyr AD, e.e. y Gwasanaeth Tân, Ymddiriedolaeth Gwasanaethau Ambiwlans Cymru, y trydydd sector, y sector preifat, ac ati.	Parhaus	DWL
	b. integreiddio gwaith cynllunio'r gweithlu i mewn i drefniadau cynllunio ariannol a chynllunio gwasanaethau;				**Ymateb i gwestiwn b:** Mae canllawiau a thempledi'r gweithlu wedi'u hintegreiddio ar hyn o bryd. Mae pob un o'r cynlluniau gweithlu yn cael eu cysoni â'r blaenoriaethau rhanbarthol a'u llofnodi trwy'r strwythurau rheoli rhanbarthol integredig, sy'n cynnwys cynrychiolaeth glinigol ac ariannol, a chynrychiolaeth o'r gweithlu.	Hydref 2017	DWL

Cyf	Argymhelliad	Canlyniad/budd a fwriedir	Blaenoriaeth uchel (le)	Derbyniwyd	Ymateb y rheolwyr	Dyddiad cwblhau	Swyddog cyfrifol
					Mae yna gysoni eilaidd ar lefel gorfforaethol o ran cynlluniau rhanbarthol, a hynny er mwyn sicrhau bod yna gysondeb mewn perthynas â'r gweithlu a chyllid.	Rhagfyr 2017-Chwefror 2018	DWL
					Yn ychwanegol at hyn, mae'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol wedi gweithio gyda chyd-weithwyr yn y gwasanaeth a chyd-weithwyr cyllid i ddatblygu canllawiau achos busnes a fframweithiau blaenoriaethu i gefnogi'r broses o ddatblygu buddsoddiadau newydd ar gyfer y gwasanaeth a'r gweithlu.	Wedi'i weithredu 2017	DWL
					Ymateb i gwestiwn c		
					Yn debyg i fyrddau iechyd eraill yng Nghymru, ac ar lefel genedlaethol, mae Bwrdd Iechyd y Brifysgol yn profi prinder yn y gweithlu. Mae hyfforddiant ac addysg yn cael eu cysoni â chynlluniau'r gwasanaeth a'r gweithlu trwy gyfrwng proses y Cynllun Tymor Canolig Integredig.	Mawrth 2017, yn unol â chynlluniau'r Cynllun Tymor Canolig Integredig	DWL

Cyf	Argymhelliad	Canlyniad/budd a fwriedir	Blaenoriaeth uchel (Ie)	Derbyniwyd	Ymateb y rheolwyr	Dyddiad cwblhau	Swyddog cyfrifol
					Mae cynlluniau hyfforddi ar waith i gefnogi strategaeth Ysbyty Prifysgol y Faenor a'r strategaeth Dyfodol Clinigol, yn enwedig o ran rolau ymarfer uwch a sgiliau estynedig y gweithlu anfeddygol.	Mawrth 2018 a phob blwyddyn yn unol â'r Cynllun Tymor Canolig Integredig	DWL
					Mae newidiadau i'r gweithlu meddygol wedi'u cynnwys yn atodiadau'r Cynllun Tymor Canolig Integredig. Nid yw'r Bwrdd Iechyd yn addysgu staff meddygol a gomisiynir trwy'r broses hon. Ar hyn o bryd, mae hyn yn cael ei wneud yn annibynnol gan y Ddeoniaeth.		
	c. **rhoi sylw i'r gwendidau a ganfyddir mewn hyfforddiant, recriwtio a chadw**;				Rydym yn parhau i ddatblygu hyfforddiant ar gyfer nifer o rolau newydd a sgiliau ymarfer uwch (a amlygir gan y diweddariad parhaus o ran y casgliad o rolau newydd). Mae'r cynlluniau hyfforddi hyn yn cael eu gwirio bob blwyddyn i sicrhau eu bod yn gyson â phroses y Cynllun Tymor Canolig Integredig.	Fel uchod	
					Mae ffigurau comisiynu o ran israddedigion yn dal i gael eu darparu trwy broses flynyddol y Cynllun Tymor Canolig Integredig, a'u cyflwyno i Wasanaethau'r Gweithlu, Addysg a	Hydref 2017	

Cyf	Argymhelliad	Canlyniad/budd a fwriedir	Blaenoriaeth uchel (Ie)	Derbyniwyd	Ymateb y rheolwyr	Dyddiad cwblhau	Swyddog cyfrifol
					Datblygu i'w hasesu a'u hargymell i Lywodraeth Cymru. Mae Bwrdd Iechyd y Brifysgol yn mapio'i anghenion hyfforddi yn flynyddol, yn rhan o broses y Cynllun Tymor Canolig Integredig, er mwyn sicrhau bod y sgiliau yn bodloni fframwaith y gweithwyr cymorth gofal iechyd. O safbwynt recriwtio a chadw, mae'r Bwrdd Iechyd wedi datblygu cynllun recriwtio a chadw. Datblygwyd cynllun gweithredu 14 pwynt i gadw nyrsys: • gwella'r broses o recriwtio a chadw nyrsys a gostwng y gwariant ar gyflogau amrywiol uchel, a hynny trwy ddulliau newydd sy'n cynnwys fideo, Facebook, a'r potensial i ystyried targedu nyrsys tramor sy'n byw mewn Byrddau Iechyd cyfagos (Bryste). • mae cynlluniau cynaliadwyedd yn y broses o gael eu cyflwyno i gynnal y sefyllfa hon dros gyfnod y gaeaf. • mae rhagolwg manwl o ran cyflenwad a galw yn cael ei	Camau i'w gweithredu yn ystod 2017 ac yn gynnar yn 2018 Ionawr 2018	SB JC

Cyf	Argymhelliad	Canlyniad/budd a fwriedir	Blaenoriaeth uchel (Ie)	Derbyniwyd	Ymateb y rheolwyr	Dyddiad cwblhau	Swyddog cyfrifol
					ddatblygu, sy'n rhagweld swyddi gwag a bylchau hyd at 2021.		
					• cefnogi staff i aros yn y gwaith, gan gydnabod bod llawer o rolau'n drwm yn gorfforol ac yn feddyliol. Sefydlwyd tîm bychan i adolygu Rhestr Wirio y Gweithlu sy'n Heneiddio, a ddatblygwyd gan y Grŵp Gweithio'n Hirach.	Parhaus	DWL ar y cyd â'r Cyfarwyddwr Nyrsio Cynorthwyol
					• pob nyrs i lenwi holiadur ymadael; rhoddir adroddiad misol i'r Isadrannau ar y dadansoddiad o'r holiaduron.	2018	JC
					• sefydlu system adrodd gynnar fel y gallwn ymateb i bobl sydd wedi rhoi rhybudd eu bod yn gadael. Byddem am roi blaenoriaeth i'r rhai sy'n gadael y Bwrdd Iechyd, a bod yn glir ynghylch yr hyn y gallem ei gynnig i bobl i'w cymell i aros.	2017-2018	JC
					• meithrin enw da am fod yn gyflogwr o ddewis.	2017-2018	JC
					• adolygu'r strwythurau cymorth ar gyfer pobl sy'n ystyried ymddeol er mwyn ehangu cyfleoedd i aros, a hynny naill ai yn eu swydd gyfredol neu mewn swyddi eraill o fewn y sefydliad.	2017-2018	JC

Cyf	Argymhelliad	Canlyniad/budd a fwriedir	Blaenoriaeth uchel (Ie)	Derbyniwyd	Ymateb y rheolwyr	Dyddiad cwblhau	Swyddog cyfrifol
					O safbwynt y gweithlu meddygol: • bydd gan y Bwrdd Iechyd gynllun marchnata cadarn sy'n rhagweithiol ac sy'n cael ei reoli i hyrwyddo cyfleoedd recriwtio. • bydd y prosesau recriwtio meddygol yn rhoi gwell cefnogaeth i reolwyr ac yn sicrhau bod y llinell amser recriwtio a chynefino yn un sydd mor effeithlon â phosibl • mae nifer o rolau'n dal i gael eu defnyddio i gefnogi cynaliadwyedd meddygol, ac mae rolau newydd hefyd yn cael eu datblygu: – ymarferwyr uwch ac estynedig (e.e. gofal newyddenedigol brys, meddygaeth acíwt, anestheteg, iechyd meddwl, obstetreg); – darpariaeth cyflenwi estynedig gan y gweithlu anfeddygol cymdeithion meddygol – swyddi i'w hysbysebu i gefnogi meddygaeth; a – fferyllwyr a leolir mewn meddygfeydd i gefnogi meddygon teulu gweithwyr	2017-2019 Parhaus 2017-2019 O 2016 O 2017 O 2016 Chwarter olaf 2017-18	JC DWL DWL DWL DWL DWL DWL

Cyf	Argymhelliad	Canlyniad/budd a fwriedir	Blaenoriaeth uchel (le)	Derbyniwyd	Ymateb y rheolwyr	Dyddiad cwblhau	Swyddog cyfrifol
	ch. darparu canllawiau ar gyfer isadrannau er mwyn gwella'r ddealltwriaeth o'r broses gyffredinol o gynllunio'r gweithlu.				cymdeithasol a leolir mewn practisau meddygon teulu. Mae gan y Bwrdd Iechyd hefyd gamau gweithredu i leihau ei amserlenni recriwtio, a hynny trwy: • raglenni gwaith cenedlaethol a datblygu dangosyddion perfformiad allweddol • cynyddu'r nifer sy'n ymgymryd â hyfforddiant Trac • gweithredu/ cyflwyno e-ddogfennaeth **Ymateb i gwestiwn ch** • Mae'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol yn aelodau o grŵp y Cynllun Tymor Canolig Integredig, ynghyd â grŵp trawswasanaeth i adolygu Arweinyddiaeth. Wrth wneud hyn, maent yn datblygu canllawiau mewn partneriaeth â chyd-weithwyr y gwasanaeth a chyd-weithwyr cyllid. • Caiff yr isadrannau ddiweddariadau, a chanllawiau a thempledi Dyfodol Clinigol trwy broses y Cynllun Tymor	Wedi'i gwblhau Hydref 2017 Parhaus Cwblhawyd Hydref 2017	DWL DWL DWL

Cyf	Argymhelliad	Canlyniad/budd a fwriedir	Blaenoriaeth uchel (Ie)	Derbyniwyd	Ymateb y rheolwyr	Dyddiad cwblhau	Swyddog cyfrifol
					Canolig Integredig. Mae'r dogfennau hyn hefyd ar gael ar safle mewnrwyd cynllunio'r gweithlu y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol, a thrwy'r SharePoint Cynllunio. • Mae safle'r fewnrwyd wedi cael ei ddiweddaru i gynnwys canllawiau ar gyfer y gweithlu, offer cynllunio, dogfennau cenedlaethol a chyhoeddiadau. • Hefyd, yn ystod mis Hydref 2017 aeth y Bwrdd Iechyd ati i gynnal hyfforddiant deuddydd arall ar gyfer cohort o 20 o uwch-reolwyr sydd â chyfrifoldeb strategol am gynllunio'r gweithlu. Cefnogir y rhaglen hon trwy nawdd gan Wasanaethau'r Gweithlu, Addysg a Datblygu bob blwyddyn, ac fe'i hwylusir gan Sgiliau Iechyd. • Mae gan Wasanaethau'r Gweithlu, Addysg a Datblygu fynediad agored i ganllawiau ac offer ar eu gwefannau. • Mae cyfeiriadau at y gwahanol safleoedd ar gael yn Llawlyfr y Rheolwyr, a ddatblygwyd yn 2017. • Mae'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol hefyd yn cynnal sesiynau	Cwblhawyd 2017 Parhaus Cwblhawyd 2017 Yn ystod 2017 ac yn parhau I'w gytuno Mawrth 2018	DWL DWL DWL DWL DWL

Cyf	Argymhelliad	Canlyniad/budd a fwriedir	Blaenoriaeth uchel (Ie)	Derbyniwyd	Ymateb y rheolwyr	Dyddiad cwblhau	Swyddog cyfrifol
					cinio a dysgu ar gyfer cynllunio'r gweithlu, a hynny ledled y sefydliad, a bydd y rhain yn parhau trwy 2018. • Mae rhaglen hyfforddi arall yn cael ei datblygu ar gyfer 2018-2019, naill ai'n lleol neu trwy gyllid Gwasanaethau'r Gweithlu, Addysg a Datblygu.		

Wales Audit Office
24 Cathedral Road
Cardiff CF11 9LJ

Tel: 029 2032 0500
Fax: 029 2032 0600
Textphone: 029 2032 0660

E-mail: info@audit.wales
Website: www.audit.wales

Swyddfa Archwilio Cymru
24 Heol y Gadeirlan
Caerdydd CF11 9LJ

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

E-bost: post@archwilio.cymru
Gwefan: www.archwilio.cymru