



WALES AUDIT OFFICE  
SWYDDFA ARCHWILIO CYMRU

Archwilydd Cyffredinol Cymru  
Auditor General for Wales

# Y Defnydd o Staff Dros Dro – Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan

Blwyddyn yr archwiliad: 2015-16

Cyhoeddwyd: Tachwedd 2016

Cyfeirnod y ddogfen: 301A2016



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

Pe bai cais yn dod i law am wybodaeth a allai fod yn berthnasol i'r ddogfen hon, tynnir sylw at y Cod Ymarfer a gyhoeddwyd o dan adran 45 o Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth 2000.

Mae Cod adran 45 yn amlinellu'r arfer o ran trafod ceisiadau a ddisgwylir gan awdurdodau cyhoeddus, yn cynnwys ymgynghori â thrydydd partiön perthnasol. Mewn perthynas â'r ddogfen hon, mae Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru yn drydydd partiön perthnasol. Dylid anfon unrhyw ymholiadau ynghylch datgelu neu ailddefnyddio'r ddogfen hon i Swyddfa Archwilio Cymru yn [info.officer@audit.wales](mailto:info.officer@audit.wales).

Avril Watkins and Andrew Doughton fu'n gyfrifol am gyflawni'r gwaith.

# Cynnwys

Mae'r Bwrdd Iechyd yn cymryd camau i leihau'r galw am staff dros dro, ynghyd â'r defnydd ohonynt a'r gost o'u cyflogi, ond mae'n rhy gynnar i benderfynu a fydd hyn yn arwain at welliant parhaol. Mae'r trefniadau i sicrhau'r Bwrdd o ansawdd staff dros dro yn gyfyngedig.

## Adroddiad cryno

Cyflwyniad	4
Ein canfyddiadau	5
Argymhellion	6

## Adroddiad manwl

Mae gan y Bwrdd Iechyd ddealltwriaeth gynhwysfawr o'r galw am staff dros dro, ac mae'n cyflwyno mesurau i leihau'r ddibyniaeth ar asiantaethau allanol; fodd bynnag, nid yw'n eglur eto a fydd y mesurau hyn yn arwain at leihad parhaol	7
--	---

Mae gan y Bwrdd Iechyd ddealltwriaeth dda o'r costau staffio dros dro, ac mae hyn yn ei helpu i gymryd camau i leihau'r costau. Mae trefniadau da ar waith i nodi gweithgarwch twyllodrus ac i ymateb iddo	11
--	----

Mae gan y Bwrdd Iechyd drefniadau o ansawdd rhesymol ar gyfer penodi staff dros dro, ond mae yna le i wella sesiynau cynefino a hyfforddiant, a gwybodaeth sicrhau ansawdd	16
--	----

## Atodiadau

Ymateb y rheolwyr	19
-------------------	----

# Adroddiad cryno

## Cyflwyniad

- 1 Mae ar fyrddau iechyd angen dull hyblyg o fodloni'r anghenion staffio. Nid yw'n dderbyniol nac yn ddymunol cau gwasanaethau iechyd neu ddod â hwy i ben oherwydd prinder staff clinigol. Mae byrddau iechyd yn ymateb i'r angen hwn trwy gyflogi cymysgedd o staff parhaol, staff dan contract a staff asiantaeth. Mae'r dull hwn yn ffordd briodol o sicrhau bod anghenion y gwasanaeth yn cael eu bodloni. Fodd bynnag, os nad yw'r dull hwn yn cael ei reoli'n dda, mae'n gostus, yn aneffeithlon, a gallai arwain at risgiau o ran diogelwch neu ansawdd y gofal.
- 2 Er mwyn bodloni'r angen am staffio hyblyg, mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan (y Bwrdd Iechyd) yn cyflogi meddygon locwm asiantaeth, nyrsys cofrestredig asiantaeth, a gweithwyr cymorth gofal iechyd. Mae meddyg locwm yn un sy'n gweithio yn lle meddyg absennol, neu sy'n gweithio dros dro yn lle meddyg absennol, neu sy'n llenwi swydd sefydledig sy'n wag dros dro. Gall penodiadau ar gyfer locyms fod yn rhai byrdymor neu hirdymor, a gallant gael eu cyflenwi o fewn y GIG neu drwy asiantaeth.
- 3 Yn ddamcaniaethol, gall y Bwrdd Iechyd leihau ei ddefnydd o staff asiantaeth trwy gyflogi'r nifer cywir o feddygon, nyrsys a gweithwyr cymorth gofal iechyd, ynghyd â'r cydbwysedd cywir ohonynt. Gall hefyd sicrhau bod ganddo gronfa banc ddigonol o nyrsys i dynnu oddi arni er mwyn lleihau ei ddefnydd o staff asiantaeth mwy costus. Yn ystod y blynyddoedd diwethaf, mae wedi bod yn anodd darparu'r nifer cywir o staff oherwydd nifer o gyfyngiadau. Mae'r rhain yn cynnwys ailstrwythuro, materion cyllidebol sy'n arwain at dynhau rheolaethau ar gyfer recriwtio staff parhaol, egwyddorion nyrsio sydd wedi cynyddu'r gymhareb nyrs-i-glaf, anawsterau recriwtio, mwy o alw am wasanaethau, y Gyfarwyddeb Oriau Gwaith Ewropeaidd<sup>1</sup> ac, yn y dyfodol, ofynion Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016<sup>2</sup>.
- 4 Yn ogystal â bod yn fwy costus, gall risgiau clinigol fod yn gysylltiedig â'r defnydd o staff asiantaeth. Hyd yn oed o dybio bod nyrsys a meddygon locwm yr un mor abl ag unrhyw rai eraill, gall yr amgylchiadau y maent yn gweithio ynddynt gynyddu'r risg glinigol. Mae rhuthro i benodi staff asiantaeth, sesiynau cynefino gwael ar

<sup>1</sup> Mae'r [gyfarwyddeb](#) yn pennu gofynion iechyd a diogelwch sylfaenol ar gyfer y sefydliad o ran oriau gwaith, ac mae'n berthnasol i gyfnodau gofynnol o ran gorffwys dyddiol, gorffwys wythnosol a gwyliau blynyddol, i egwylion ac uchafswm amser gweithio wythnosol, ynghyd â rhai agweddau ar waith nos, gwaith sifft, a phatrymau gwaith.

<sup>2</sup> Mae [Deddf Lefelau Staff Nyrsio \(Cymru\) 2016](#) yn ei gwneud yn ofynnol i gyrrf gwasanaethau iechyd sicrhau lefelau diogel o ran staff nyrsio, a gofalu bod nyrsys yn cael eu lleoli mewn niferoedd digonol i:

- sicrhau bod gofal nyrsio diogel yn cael ei ddarparu ar gyfer cleifion bob amser;
- gwella amodau gwaith ar gyfer staff nyrsio a staff eraill; a
- chryfhau'r atebolrwydd am ddiogelwch, ansawdd ac effeithlonrwydd o ran cynllunio a rheoli'r gweithlu.

ddechrau'r swydd, goruchwyliaeth annigonol, a diffyg ymwybyddiaeth o'r prosesau lleol, yn gallu cynyddu'r siawns o rywbeth yn mynd o'i le.

- 5 Mae'r defnydd o nyrsys asiantaeth dros dro yn y Bwrdd Iechyd wedi bod yn cynyddu flwyddyn ar ôl blwyddyn, ac nid yw'r defnydd o feddygon asiantaeth wedi bod yn fater mor fawr i'r Bwrdd Iechyd. Mae'r gorddefnydd o staff asiantaeth, yn arbennig nyrsys, yn arwain at gostau sydd bellach yn rhy ddrud. Ar y sail hon, aethom ati i gynnwys adolygiad o'r staff dros dro yn rhan o'r rhaglen archwilio leol. I'n helpu i sicrhau bod ffocws i'r adolygiad, roeddem wedi gofyn y cwestiwn canlynol – **A yw'r Bwrdd Iechyd yn rheoli ei ddefnydd o staff (asiantaeth) dros dro yn effeithiol?**
- 6 Cafodd y gwaith ei gyflawni gennym rhwng mis Medi a mis Rhagfyr 2015. Mae darganfyddiadau allweddol ein gwaith i'w gweld isod, ac yn cael eu hystyried ymhellach yn yr adran fwy manwl sydd i'r adroddiad.

## Ein canfyddiadau

- 7 Daethom i'r casgliad fod y Bwrdd Iechyd yn cymryd camau i leihau'r galw am staff dros dro, ynghyd â'r defnydd ohonynt a'r gost o'u cyflogi, ond mae'n rhy gynnar i benderfynu a fydd hyn yn arwain at welliant parhaol. Mae trefniadau i sicrhau'r Bwrdd o ansawdd staff dros dro yn gyfyngedig. Daethom i'r casgliad hwn am y rhesymau hyn:
- Mae gan y Bwrdd Iechyd ddealltwriaeth gynhwysfawr o'r galw am staff dros dro, ac mae'n cyflwyno mesurau i leihau'r ddibyniaeth ar asiantaethau allanol; fodd bynnag, nid yw'n eglur eto a fydd y mesurau hyn yn arwain at leihad parhaol:
    - mae gan y Bwrdd Iechyd wybodaeth dda i'w helpu i ddeall ei alw am staff dros dro; ac
    - mae'r Bwrdd Iechyd wedi cyflwyno amrediad o reolaethau i leihau'r galw, ond mae'n rhy gynnar i benderfynu a fydd y rheolaethau hyn yn arwain at leihad parhaol o ran y galw yn yr hirdymor.
  - Mae gan y Bwrdd Iechyd ddealltwriaeth dda o gostau staff dros dro, ac mae hyn yn ei gynorthwyo i weithredu i leihau costau. Mae trefniadau da ar waith i nodi ac i ymateb i weithgarwch twyllodrus:
    - mae gan y Bwrdd Iechyd wybodaeth ariannol dda, sy'n gefn i reolaeth ariannol a'r gwaith o graffu ar y defnydd o staff dros dro;
    - mae'r Bwrdd Iechyd yn dechrau lleihau ei gostau o ran asiantaethau nyrsio, er bod pwysau'r galw wedi llesteirio'r gwaith cyffredinol o gyflawni yn erbyn y cynllun ariannol, ac mae'r Bwrdd Iechyd mewn perygl o dorri'r Cyfarwyddiadau Ariannol Sefydlog; ac
    - mae gan y Bwrdd Iechyd drefniadau da i ddatgelu twyll sy'n ymwneud â staff dros dro, ac i ymateb iddo.

- Mae gan y Bwrdd Iechyd drefniadau o ansawdd rhesymol ar gyfer penodi staff dros dro, ond mae yna le i wella sesiynau cynefino a hyfforddiant, a gwybodaeth sicrhau ansawdd:
  - mae'r Bwrdd Iechyd yn rhoi mesurau rhesymol ar waith i sicrhau ansawdd staff dros dro cyn eu penodi, ac yn ystod eu cyflogaeth;
  - nid oes digon o wybodaeth ar gael i alluogi'r Bwrdd Iechyd i ddeall patrymau digwyddiadau sy'n ymwneud â'r defnydd o staff dros dro, ond mae yn ymateb i faterion unigol wrth iddynt godi, ac yn mynd i'r afael â hwy; ac
  - nid oes gan y Bwrdd Iechyd drefniadau effeithiol llawn o ran sesiynau cynefino a hyfforddiant ar gyfer ei weithlu dros dro.

## Argymhellion

### Arddangosyn 1: Argymhellion

Tabl o argymhellion ar gyfer gwella a nodwyd o ganlyniad i'r archwiliad hwn ar y defnydd o staff dros dro

Argymhellion	
<b>Rheoli'r galw am staff asiantaeth</b>	
A1	Sicrhau bod y gydnabyddiaeth sy'n cael ei chynnig i staff Banc yn gwella'r 'cyfraddau atynnu', ac yn cynnal fforddiadwyedd ariannol ar yr un pryd.
A2	Tracio cyfradd cwblhau cyfweiliadau salwch Dychwelyd i'r Gwaith, gan anelu at darged cwblhau o 100 y cant o ran absenoldeb salwch byrdymor a hirdymor.
<b>Sicrhau ansawdd</b>	
A3	Datblygu polisi, gweithdrefn a rhestr wirio o ran sesiynau cynefino wardiau/adranau ar gyfer pob aelod o staff asiantaeth. Dylai hyn gynnwys gwybodaeth a hyfforddiant TG y mae arnynt eu hangen er mwyn cyflawni eu swyddogaeth.
A4	Sefydlu dull o gofnodi a dadansoddi staff sydd ag ail swydd neu sydd hefyd wedi'u penodi i asiantaethau, er mwyn hysbysu'r rheolwyr am y risgiau posibl o ran iechyd, diogelwch, a thwyll neu ansawdd.
A5	Datblygu trefniadau o fewn y mecanweithiau cyfredol ar gyfer adrodd am ddigwyddiadau, er mwyn cefnogi a darparu dadansoddiad o ddigwyddiadau yn ôl y math o staff ac, o hyn, mynd ati i gynhyrchu gwybodaeth, fel mater o drefn, sy'n nodi unrhyw dueddiadau o ran digwyddiadau y mae staff meddygol neu staff nyrsio yn gysylltiedig â hwy.
A6	Pennu'r sicrwyddau ansawdd gofynnol sy'n angenrheidiol i hysbysu'r Pwyllgor Ansawdd a Diogelwch Cleifion ar gysylltiad y Bwrdd Iechyd â risgiau neu broblemau yn ymwneud ag ansawdd.

# Adroddiad manwl

**Mae gan y Bwrdd Iechyd Ddealltwriaeth gynhwysfawr o'r galw am staff dros dro, ac mae'n cyflwyno amrediad o fesurau i leihau'r ddibyniaeth ar asiantaethau allanol, ond mae'n rhy gynnar i wybod a fydd y mesurau hyn yn arwain at leihad parhaol**

**Mae gan y Bwrdd Iechyd wybodaeth dda i'w helpu i ddeall ei alw am staff dros dro**

- 8 Mae gan y Bwrdd Iechyd Ddealltwriaeth dda o sbardunau'r galw ar lefel leol a chenedlaethol, a hynny ar gyfer y defnydd o staff nyrsio a meddygon dros dro. Mae hyn yn cynnwys achosion y galw, sy'n cynnwys nifer y swyddi gwag, y trosiant staff, cadw staff ac absenoldeb salwch.
- 9 Mae'r galw am weithlu, y defnydd o asiantaethau nyrsio ac asiantaethau locwm, a'r gwariant arnynt, yn cael eu trafod a'u herio yn rheolaidd yn y Bwrdd ac yn nifer o'i bwyllgorau. Er enghraifft, mae Pwyllgor Datblygu'r Gweithlu a'r Sefydliad yn adrodd yn chwarterol, ac mae'r Pwyllgor Archwilio wedi herio pwyntiau allweddol o ran cydymffurfiaeth.
- 10 Mae'r Bwrdd Iechyd yn llunio ac yn gwneud defnydd gweithredol o adroddiadau asiantaethau i gefnogi atebolrwydd rheolwyr, i herio, ac i roi camau gwella ar waith. Er enghraifft, mae'r Bwrdd Iechyd yn llunio adroddiad ar nyrsys asiantaeth a'r gwariant ar weithwyr cymorth iechyd, adroddiad sy'n tracio'r 20 ward sy'n gwario fwyaf ar staff asiantaeth. Mae hon yn wybodaeth ddefnyddiol, sy'n helpu'r Bwrdd Iechyd i dargedu unrhyw gamau gweithredu ar gyfer maes penodol, ac i fynd i'r afael â'r gwariant, gan geisio ei leihau. Mae system dracio wythnosol yn cael ei chynhyrchu, sy'n adrodd ar fanylion yn ôl is-adran a ward, y defnydd o'r banc ac asiantaethau, y swyddi gwag cyfredol, y cyfraddau salwch, a'r gwelyau ychwanegol sy'n angenrheidiol. Mae adroddiad tracio ar wahân ar swyddi gwag hefyd yn cael ei gynhyrchu, sy'n rhoi manylion ar y sefyllfa a ragwelir o ran llenwi swyddi gwag, ynghyd â'r sefyllfa wirioneddol, a hynny ar sail fisol yn erbyn cynllun sy'n rhan o'r strategaeth recriwtio.
- 11 Yn unol â'r defnydd o asiantaethau nyrsio, mae'r defnydd o feddygon locwm a meddygon asiantaeth yn cael ei sbarduno'n bennaf gan swyddi gwag, salwch, absenoldeb mamolaeth, ac absenoldeb i fynd ar hyfforddiant/astudio. Mae adroddiad wythnosol yn cael ei gynhyrchu, sy'n rhoi manylion ar y defnydd o locyms mewnol a locyms asiantaeth, y rheswm dros y cyflenwi yn ôl is-adran ac adran, yr asiantaeth a ddarparodd y staff cyflenwi, a'r gost yr awr.
- 12 O safbwynt nyrsio ledled Cymru, mae byrddau iechyd yn cystadlu i ddewis a chynnig swyddi parhaol i recriwtiaid newydd o fewn eu bwrdd iechyd, a hynny'n fras o fewn yr un gronfa dalentau. Mae effaith rhoi Egwyddorion Nyrsio Cymru

Gyfan 2102 ar waith<sup>3</sup> wedi pennu gofyniad amcangyfrifedig am 300 o nyrsys cofrestredig cyfwerth ag amser llawn ychwanegol ledled Cymru, a 64 o nyrsys cofrestredig cyfwerth ag amser llawn ym Mwrdd Iechyd Aneurin Bevan. Ni fyddai'r ffigurau ar y pryd ar gyfer comisiynu nyrsys wedi gweld y galw ychwanegol hwn. Yn ogystal â hyn, nid yw'r pwysau hwn i recriwtio nyrsys wedi'i gyfyngu i Gymru, ac mae hyn yn cyfyngu ar y graddau y gellir recriwtio staff o Loegr.

- 13 Mae'r canllaw staffio gofynnol, ochr yn ochr â'r pwysau o ran swyddi gwag o ganlyniad i'r trosiant staff cyfredol, wedi arwain, yn ôl adroddiad ym mis Medi 2015, at gyfradd o tua 220 o swyddi gwag ar gyfer nyrsys cofrestredig yn y Bwrdd Iechyd. Mae cadw staff hefyd yn broblem gynyddol i'r Bwrdd Iechyd. Mae'r Bwrdd Iechyd wedi meincnodi ei drosiant staff cyffredinol yn erbyn byrddau Iechyd eraill yng Nghymru. Mae'r ymarfer hwn wedi dangos bod cyfradd trosiant y Bwrdd Iechyd yn saith y cant, sef y trydydd uchaf yng Nghymru. Fodd bynnag, mae'r broblem yn fwy difrifol yn wardiau meddygol y Bwrdd Iechyd, sydd â chyfradd trosiant o 8.25 y cant.
- 14 Mae cadw staff sydd newydd eu recriwtio am y byrdymor yn peri peth pryder i'r Bwrdd Iechyd o ran cynaliadwyedd y dulliau cyfredol o recriwtio. Mae'r Bwrdd Iechyd wedi dadansoddi ei gyfraddau cadw mewn perthynas â newydd-ddyfodiaid sy'n gadael yn ystod 24 mis cyntaf eu gwasanaeth. Roedd y gwaith hwn wedi nodi pryderon penodol o ran staff sydd wedi rhoi rhwng chwech a naw mis o wasanaeth. Yn neilltuol, mae 10 y cant o'r nyrsys cofrestredig newydd yn gadael o fewn naw mis i ddechrau ar eu cyflogaeth. Mae'r Bwrdd Iechyd hefyd yn cydnabod ac yn rheoli'r gyfradd o 22 y cant sy'n cael eu recriwtio o Ewrop ac yna'n gadael.
- 15 Mae gan y Bwrdd Iechyd wybodaeth dda i bennu i ba raddau ac ym mha feysydd y mae absenoldeb salwch yn achosi heriau o ran staffio. Mae'r gyfradd hon yn cael ei dadansoddi fesul wythnos yn ôl ward, adran ac is-adran, ac yn amlygu pa wardiau sydd â lefelau uchel o absenoldeb salwch ac sy'n gwneud y defnydd mwyaf o staff asiantaeth. Mewn ymateb, mae'r Bwrdd Iechyd yn dwysáu ymdrechion i ostwng ei gyfraddau absenoldeb salwch. Mae cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith yn cael eu cwblhau yn y Bwrdd Iechyd, ond nid oes ganddo drefniadau i ddadansoddi'r gyfradd cwblhau cyfweiliadau o fewn wardiau nac adrannau.
- 16 Mae'r Pwyllgor Datblygu'r Gweithlu a'r Sefydliad yn gwbl ymwybodol o bwysau'r galw ar y gweithlu, a'r gweithgarwch recriwtio a chadw. Mae'r pwyllgor hwn, ochr yn ochr â phwyllgorau eraill a'r Bwrdd, yn craffu ar y canlynol, ac yn eu trafod, fel mater o drefn:
  - cynnydd yn erbyn cynllun gweithredu'r strategaeth recriwtio a chadw;
  - gweithgarwch i ostwng absenoldeb salwch;
  - effaith y cynnydd yn y galw am wasanaethau; a
  - gwerthuso personol a phroses adolygu datblygiad, fel mecanwaith sy'n gefn i gadw staff.

<sup>3</sup> Cynulliad Cenedlaethol Cymru – [Lefelau staffio nyrsys ar wardiau ysbytai, Gorffennaf 2013](#)



## Mae'r Bwrdd Iechyd wedi cyflwyno amrediad o reolaethau i leihau'r galw, ond mae'n rhy gynnar i benderfynu a fydd y rheolaethau hyn yn arwain at ostyngiad parhaol yn y galw yn yr hirdymor

- 17 Er mwyn lleihau nifer y swyddi nyrsio gwag a gostwng y trosiant, mae'r Bwrdd Iechyd wedi datblygu strategaeth recriwtio a chadw. Mae gan y strategaeth ddau brif nod, sef gofalu bod y recriwtio yn llyfn, yn effeithlon ac yn effeithiol, a deall a hyrwyddo'r gwaith o gadw staff. Mae hyn yn cael ei gefnogi gan gynllun gweithredu clir, sy'n cynnwys perchenogi camau gweithredu allweddol, canlyniadau sydd wedi'i diffinio, a therfynau amser. Mae'r cynllun recriwtio yn tracio swyddi gwag yn erbyn y rhai sy'n dechrau ac yn gadael, a hynny hyd at fis Mawrth 2016. Mae hyn wedi'i alinio â'r cynllun i leihau'r defnydd o asiantaethau, sy'n pennu nodau misol ar gyfer pob is-adran, ac a oedd yn anelu at gael gwared ar y defnydd o asiantaethau nad ydynt ar gontract erbyn diwedd blwyddyn ariannol 2015-16. Mae trafodaethau diweddar â'r Cyfarwyddwr Nyrsio yn dynodi bod hyn wedi'i gyflawni, ar wahân i nifer bach o eithriadau, a hynny am resymau y gellir eu cyfiawnhau, er enghraifft parhad y gofal neu natur arbenigol y lleoliad nyrsio.
- 18 Mae'r dulliau recriwtio wedi cael eu hehangu, ac maent yn cynnwys cylch parhaus, misol o ymarferion recriwtio lleol, neu ddigwyddiadau 'olwyn recriwtio'. Yn ogystal â hyn, mae'r Bwrdd Iechyd wedi rhoi ymgyrch recriwtio eang ar waith yn yr Eidal, Romania, Croatia a Phortiwgal, a chafodd sawl ymgyrch lwyddiannus ei chynnal ar ddiwedd yr haf ac yn ystod yr hydref yn 2015. Mae'r Bwrdd Iechyd yn ceisio gor-recriwtio er mwyn sicrhau bod mwy o recriwtiaid ar gael na'r nifer o swyddi gwag sydd ganddo ar hyn o bryd, a hynny oherwydd bod cyfraddau'r ymgeiswyr sy'n gadael yn hysbys. Fodd bynnag, nid yw'n eglur a fydd recriwtio o dramor yn ateb hirdymor i'r prinder yn y staffio.
- 19 Mae'r Bwrdd Iechyd yn dadansoddi'r amser y mae'n ei gymryd i recriwtio, a hynny ar gyfer recriwtio yn lleol ac o dramor. Mae'r amser a gymer y Bwrdd Iechyd i gyflogi staff yn dilyn recriwtio yn lleol wedi byrhau, o 64 diwrnod i 37 diwrnod. Gall yr amser a gymer y Bwrdd i gyflogi staff o dramor gymryd llawer iawn mwy o amser, a hynny am nifer o resymau, gan gynnwys yr amser sydd ei angen i gofrestru'n broffesiynol. Mae'r Bwrdd Iechyd yn gwella'r amser recriwtio trwy:
- ddal Cydwasanaethau'r GIG i gyfrif trwy gytundeb lefel gwasanaeth ar gyflymder y gwaith recriwtio canolog; a
  - chymryd camau gweithredu lleol o ran gwiriadau'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd ac Iechyd Galwedigaethol, er mwyn cyflymu'r prosesau hyn.
- 20 Oddi ar ddiwedd yr haf 2015, mae'r Bwrdd Iechyd wedi recriwtio 101 o nyrsys cofrestredig o dramor ac wedi penodi 42 o nyrsys o ganlyniad i recriwtio yn lleol. Mae hefyd 314 o Weithwyr Cymorth Gofal Iechyd ychwanegol wedi cael eu recriwtio i'r Banc Adnoddau staff er mis Mai 2015.

- 21 O ganlyniad i'r data cadw a throshiant a gasglwyd, mae'r Bwrdd Iechyd wedi penderfynu mabwysiadu egwyddorion y **Magnet Recognition Programme**<sup>4</sup>, a hynny fel strategaeth i helpu i gadw nyrsys a gweithwyr cymorth gofal iechyd. Mae'r egwyddorion hyn yn canolbwyntio ar ddarparu amgylchedd gwaith cadarnhaol, sy'n arwain at gynnydd ym moddhad staff ac, o ganlyniad, yn helpu i gadw staff. Mae rhai o'r gweithgareddau y mae'r Bwrdd Iechyd yn eu rhoi ar waith i gynorthwyo'r egwyddorion hyn yn cynnwys rhaglen gymorth, system 'gyfeillio', cyfleoedd i gylchdroi swyddi, a llwybrau gyrfa ar gyfer gweithwyr cymorth gofal iechyd. Mae'r camau gweithredu hyn wedi'u halinio ac yn cyd-fynd â Fframwaith Gwerthoedd ac Ymddygiadau y Bwrdd Iechyd. Mae arolygon staff a chyfweliadau gadael achlysurol, ar gyfer nyrsys sydd newydd gymhwyso, yn cael eu rhoi ar waith er mwyn cael gwybodaeth lawnach am reswm yr aelodau staff hyn dros adael.
- 22 Mae'r Bwrdd Iechyd yn nodi ei fod yn defnyddio arfarniadau er mwyn dangos ei fod yn prisio, cydnabod, cefnogi a datblygu ei staff. Mae data diweddar yn dangos cynnydd o ran y cyfraddau cwblhau gwerthusiadau, sef 67.4 y cant, er bod mwy eto i'w wneud i sicrhau ei fod yn cyrraedd ei darged o 85 y cant ledled y Bwrdd Iechyd. Mae rhai adrannau ac is-adrannau yn adrodd am gyfraddau cwblhau sydd ymhell uwchben y cyfartaledd cyffredinol hwn, ac nid oes unrhyw is-adran yn adrodd am gyfraddau cwblhau sy'n llai na 58 y cant.
- 23 Mae'r defnydd o gronfa banc o nyrsys yn darparu gweithlu hyblyg sy'n gallu lleihau'r defnydd o staff asiantaeth drud. Fodd bynnag, mae'n ofynnol i gronfa'r banc fod yn ddigonol i fodloni anghenion y gwasanaeth. Gall y banc gynnwys staff 'banc yn unig', nad ydynt yn cael eu cyflogi'n barhaol gan y sefydliad, a staff parhaol sy'n dewis bod ar gael i weithio ar y banc pan nad ydynt yn gweithio eu horiau parhaol.
- 24 Mae'r Bwrdd Iechyd eisoes wedi sefydlu cronfa o staff mewn gwasanaethau gofal heb ei drefnu, ac mae yn y broses o sefydlu cronfa debyg mewn gwasanaethau gofal wedi'u trefnu. Mae'r cronfeydd staff hyn yn barhaol, yn ychwanegol i'r sefydliad ac yn sicrhau bod staff ar gael ar gyfer galw annisgwyl, byrdymor sy'n ganlyniad i salwch neu geisiadau arbennig.
- 25 Mae'r Bwrdd Iechyd yn canolbwyntio'n briodol ar gynyddu'r nifer sy'n cael eu recriwtio i'r gronfa banc adnoddau, a hynny'n rhan o'r cynllun gweithredu sy'n cyd-fynd â'r strategaeth recriwtio a chadw. Yn rhan o'r broses hon, ac er mwyn denu staff parhaol i gofrestru ar gyfer y banc, aeth y Bwrdd Iechyd ati i gael barn gan staff er mwyn pennu'r nodweddion a'r buddion y maent yn edrych amdanynt. Cynhaliwyd yr astudiaeth hon er mwyn deall pam y mae'r staff parhaol cyfredol, nad ydynt yn cofrestru ar y banc, wedi nodi mai ffactor allweddol yw'r gydnabyddiaeth am y sifftiau banc a weithir. Mae'r Bwrdd Iechyd hefyd yn

<sup>4</sup> Y Coleg Nyrsio Brenhinol, [Papur Trafod Adran Polisi a Rhyngwladol y Coleg Nyrsio Brenhinol 09/2015: The Magnet Recognition Programme, A discussion of its development, success and challenges for adoption in the UK, Gorffennaf 2015](#)

hyrwyddo gwaith goramser ac yn rhedeg gweithdai gyda rheolwyr wardiau i'w cynorthwyo i ddeall y defnydd o oramser a'r effaith ganlyniadol ar dâl amrywiadwy.

- 26 Mae'r Bwrdd Iechyd yn rhoi rheolaethau priodol ar waith ar gyfer penodi staff dros dro, sy'n ceisio gwneud defnydd o ddull mewnol o gyflenwi yn y lle cyntaf. Os bydd angen recriwtio o asiantaeth, bydd proses awdurdodi drwyadl yn cael ei rhoi ar waith, sy'n cynnwys gwaith herio a chymeradwyo. Mae'r Bwrdd Iechyd hefyd yn dechrau'n gynt ar y broses o 'arcebu bloc' mewn perthynas ag asiantaethau contract. Nid yw'n eglur eto a fydd y camau hyn yn arwain at welliannau cynaliadwy.
- 27 Mae'r Bwrdd Iechyd yn cymryd mesurau digonol i wneud y defnydd gorau o'r staff parhaol sydd ganddo; mae rheolwyr wardiau yn defnyddio rhestr waith electronig i reoli rotas fis ymlaen llaw. Mae rheolwyr wardiau yn defnyddio eu gwybodaeth eu hunain am ddewisiadau sifft staff i drefnu rotas, yn hytrach na gwneud defnydd o'r cyfleuster 'rheolau' sydd yn y system, a nodir bod hon yn broses sy'n cymryd llawer o amser.

**Mae gan y Bwrdd Iechyd ddealltwriaeth dda o gostau staffio dros dro, ac mae hyn yn ei helpu i weithredu i ostwng costau. Mae trefniadau da ar waith i nodi gweithgarwch twyllodrus ac i ymateb iddo**

**Mae gan y Bwrdd Iechyd wybodaeth ariannol dda, sy'n gefn i reolaeth ariannol a'r gwaith o graffu ar y defnydd o staff dros dro**

- 28 Mae'r Bwrdd Iechyd yn gwybod beth yw ei wariant ar asiantaethau nyrsys ac asiantaethau locyms uchel eu lefel, ac mae'n monitro hyn yn ei Bwyllgor Cyllid a Pherfformiad. Mae gwybodaeth ariannol fwy manwl yn cael ei defnyddio i alluogi'r rheolwyr i dracio a monitro tueddiadau mewn gwariant dros amser, ac i weithredu lle bo angen. Mae hyn yn sicrhau gwybodaeth fanwl ar y gwariant ar lefel is-adrannol ac adrannol, ac mae'n tracio'r gwariant yn gronnol ar gyfer yr adrannau, a hynny ar gyfer locyms mewnol a locyms asiantaeth, asiantaethau nyrsys, a gweithwyr cymorth gofal iechyd.
- 29 Mae'r adroddiad manylach sy'n cefnogi'r ffigurau lefel uchel yn tracio'r ugain canolfan/ward uchaf eu gwariant ar asiantaethau nyrsys a gweithwyr cymorth gofal iechyd. Mae ein dadansoddiad o adroddiad 2015 yn dynodi mai'r is-adran Gofal Heb ei Drefnu sydd wedi gwario fwyaf yn ystod y flwyddyn hyd yn hyn ar staff nyrsio asiantaeth, sef £4,128,194, a'r is-adran hon hefyd sydd wedi gwario fwyaf ar weithwyr cymorth gofal iechyd asiantaeth. Fodd bynnag, hyd yn hyn, mae'r

gwariant cyffredinol dros y flwyddyn yn llawer is ar gyfer gweithwyr cymorth gofal iechyd, sef £140,537. (Enghraifft 1).

## Arddangosyn 2: Cyfanswm Gwariant Is-adrannau ar Asiantaethau Nyrsys hyd at fis Rhagfyr 2015

Siart yn dangos costau staff asiantaeth nyrsio rhwng mis Ebrill a mis Rhagfyr 2015 wedi'u rhannu yn ôl is-adran y sefydliad.

Is-adran	Cyfanswm Gwariant Is-adrannau ar Asiantaethau Nyrsys hyd at fis Rhagfyr 2015 – £
Gofal heb ei drefnu	4,128,194
Gofal cymunedol lleol	1,155,759
Gofal iechyd parhaus a gofal nyrsio a ariennir	770,712
Y teulu a therapïau	505,290
Gofal wedi'i drefnu	391,235
Iechyd meddwl ac anabledau dysgu	191,419
<b>Cyfanswm y flwyddyn hyd yn hyn</b>	<b>7,142,609</b>

Ffynhonnell: Adroddiad Aneurin Bevan 2015/16 Gwariant Cronnol ar Asiantaethau Nyrsys

## Mae'r Bwrdd Iechyd yn dechrau lleihau ei gostau o ran asiantaethau nyrsio, er bod pwysau'r galw wedi llesteirio'r gwaith cyffredinol o gyflawni yn erbyn y cynllun ariannol, ac mae'r Bwrdd Iechyd mewn perygl o dorri'r Cyfarwyddiadau Ariannol Sefydlog

30 Roedd camau gweithredu'r Bwrdd Iechyd i leihau'r gwariant ar asiantaethau drud, nad ydynt ar gontract wedi dechrau gostwng y gwariant cyffredinol ar staff asiantaethau. Mae ffigurau misoedd Tachwedd a Rhagfyr yn amlygu gwell darlun o'r gwariant ar nyrsys cofrestredig asiantaethau, gyda'r ddeufis wedi dangos llai o wariant na phob un o'r chwe mis cyntaf yn y flwyddyn ariannol. Mae hyn wedi cael ei sicrhau trwy well rheolaeth, ac o ganlyniad i'r cynnydd parhaus yn y mentrau recriwtio. Deallwn fod pwysau'r gaeaf ac amser i benodi staff o dramor wedi arwain at dwf yn y costau yn ystod misoedd Chwefror a Mawrth 2016 (Enghraifft 2). O'r chwe Bwrdd Iechyd mwy eu maint yng Nghymru, gwariant Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan ar staff asiantaethau nyrsio oedd yr ail uchaf, ar £10.2 miliwn.

### Arddangosyn 3: Gwariant fesul Mis ar Asiantaethau Nyrsys, 2015-16

Siart yn dangos costau cyffredinol staff asiantaeth nyrsio fesul mis am y flwyddyn lawn rhwng mis Ebrill 2015 a mis Mawrth 2016

Mis	Gwariant £'000
Ebrill	881
Mai	806
Mehfin	720
Gorffennaf	765
Awst	827
Medi	1,082
Hydref	721
Tachwedd	692
Rhagfyr	689
Ionawr	801
Chwefror	1,068
Mawrth	1,165
<b>Cyfanswm</b>	<b>10,217</b>

Ffynhonnell: Adroddiadau Ariannol GIG Cymru – Gwybodaeth monitro

- 31 Tra bo costau misol 2015-16 ar gyfer staff meddygol asiantaethau wedi bod yn is yn gyffredinol na chostau asiantaethau nyrsio, roedd costau asiantaethau locyms meddygol ar gyfer misoedd Rhagfyr a Mawrth wedi amlygu brigoedd yn y gwariant ([Enghraifft 3](#)). Roedd cyfanswm y gwariant ar asiantaethau meddygol a deintyddol am y flwyddyn yn £5.085 miliwn. O'r chwe Bwrdd Iechyd mwy eu maint yng Nghymru, Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan oedd â'r ail wariant isaf ar staff asiantaethau meddygol a deintyddol.

### Arddangosyn 4: Gwariant fesul Mis ar Feddygol Meddygol a Deintyddol, 2015-16

Siart yn dangos costau cyffredinol staff meddygol a deintyddol fesul mis am y flwyddyn lawn rhwng mis Ebrill 2015 a mis Mawrth 2016

Mis	Gwariant £'000
Ebrill	241
Mai	247
Mehfin	459
Gorffennaf	386
Awst	314

Mis	Gwariant £'000
Medi	232
Hydref	342
Tachwedd	333
Rhagfyr	735
Ionawr	468
Chwefror	522
Mawrth	806
<b>Cyfanswm</b>	<b>5,085</b>

Ffynhonnell: Adroddiadau Ariannol GIG Cymru – Gwybodaeth monitro

- 32 Roedd oddeutu 90 y cant o'r gwariant ar nyrsys cofrestredig yn ystod 2015-16 ar gyfer asiantaeth gyflenwi nad oes gan y Bwrdd lechyd gontract â hi. Mae'r Bwrdd lechyd wedi sefydlu mecanweithiau i gyfyngu ar y defnydd o asiantaethau nyrsio drud 'nad ydynt ar gontract', ond roedd galw uchel, ynghyd â phrinder y cyflenwad o du asiantaethau'r contract fframwaith, wedi dylanwadu ar ddefnydd y Bwrdd o asiantaethau cyflenwi drutach. Mae'r Bwrdd lechyd yn rhoi protocol ar waith ar gyfer penodi staff dros dro, sy'n blaenoriaethu'r opsiynau dewisol i fodloni'r anghenion staffio. Dylai'r protocol hwn sicrhau bod staff, yn y lle cyntaf, yn defnyddio dulliau mewnol ar gyfer cyflenwi, er enghraifft cyfnewid sifftiau neu oramser, cyn defnyddio staff banc, ac yna droi at asiantaeth ar gontract. Y dewis olaf fyddai dibynnu ar asiantaeth 'nad yw ar gontract'.
- 33 Mae'r protocol hwn yn cynnwys rhestr o'r holl asiantaethau sydd ar y contract fframwaith cenedlaethol, yn ogystal â'u manylion cyswllt. Fodd bynnag, nid oedd ein cyfweiliadau yn dangos bod staff yn gwbl ymwybodol o'r amrediad o opsiynau na'r asiantaethau contract a oedd ar gael. Gallai hwn fod yn ffactor sydd wedi arwain at ddefnydd cynyddol o asiantaethau cyflenwi 'nad ydynt ar gontract' yn ystod 2015-16.
- 34 Ffactor arall yw cyfanswm y galw rhanbarthol am staff dros dro, sy'n fwy na'r cyflenwad. Mae hyn yn golygu bod staff sy'n chwilio am waith dros dro ychwanegol yn gallu dewis gweithio i asiantaethau nad ydynt ar gontract sy'n talu mwy na'r asiantaethau cyflenwi ar y fframwaith. Mae hyn yn cyfyngu ar allu asiantaethau cyflenwi cymeradwy'r fframwaith i recriwtio, gan felly ei gwneud yn anodd bodloni anghenion staffio dros dro y byrddau lechyd. Yn ei dro, mae hyn yn golygu bod y Bwrdd lechyd yn gorfod troi at y dewis olaf, a dibynnu arno.
- 35 Mae defnydd y Bwrdd lechyd o asiantaeth 'nad yw ar gontract', a'i ddibyniaeth arni, wedi cynyddu'n raddol dros amser, ond deallwn fod camau a roddwyd ar waith wedi lleihau'r defnydd yn sylweddol ers dechrau blwyddyn ariannol 2016-17. Fodd bynnag, mae'n bosibl o hyd fod y Bwrdd lechyd wedi torri'r Cyfarwyddiadau Ariannol Sefydlog wrth barhau i ddefnyddio'r asiantaeth 'nad yw ar gontract', a hynny oherwydd absenoldeb contract, a hefyd oherwydd gofynion caffael

Cyfnodolyn Swyddogol yr Undeb Ewropeaidd (OJEU)<sup>5</sup>. Mae'r Pwyllgor Archwilio wedi trafod hyn yn fanwl, ac wedi argymhell bod ystod y risgiau, ynghyd â chynlluniau ar gyfer gwella, yn cael eu hamlinellu er mwyn hysbysu Llywodraeth Cymru o'r sefyllfa bresennol.

## Mae gan y Bwrdd Iechyd drefniadau da i ganfod ac ymateb i dwyll sy'n gysylltiedig â staffio dros dro

- 36 Mae'r Bwrdd Iechyd yn nodi achosion o dwyll, ac wedi gweithio gyda'r tîm Gwrth-dwyll Lleol i godi ymwybyddiaeth ymhlith staff o fecanweithiau chwythu'r chwiban, ac mae wrthi'n ymchwilio i nifer o achosion, gan weithredu arnynt fel y bo'n briodol.
- 37 Mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod bod yr achosion o dwyll mewn perthynas â staff asiantaeth yn ddibwys, a bod mwyafrif yr achosion a gaiff eu canfod yn ymwneud â staff parhaol y bwrdd. Er enghraifft, mae yna nifer bach o achosion, sydd un ai wedi dod i ben neu sy'n destun ymchwiliad ar hyn o bryd, sy'n ymwneud â honiadau bod staff yn dweud wrth eu cyflogwr eu bod yn absennol oherwydd salwch neu resymau eraill, ac yna'n mynd i weithio i Fwrdd Iechyd arall fel gweithiwr asiantaeth, neu i ysbyty preifat. Roedd adroddiad gwrth-dwyll i'r Pwyllgor Archwilio ar 3 Rhagfyr 2015 yn manylu ar bob achos o wrth-dwyll, ynghyd â'r camau gweithredu dilynol, er enghraifft, diswyddo a/neu achos llys.
- 38 Mae gan system ariannol y Bwrdd Iechyd y rheolaethau priodol ar waith i wahardd unrhyw rifau anfoneb dyblyg mewn perthynas â staff asiantaeth. Cefnogir hyn gan drywydd archwilio sy'n rhoi manylion ynghylch pwy ofynnodd am y sifft, pwy awdurdododd y sifft, ynghyd â chadarnhad bod y sifft wedi cael ei gweithio neu heb ei gweithio. Mae proses hefyd ar waith i wirio a chymeradwyo anfonebau staff asiantaeth o fewn adran adnoddau'r banc staff. Roedd rheolwyr wardiau a gafodd eu cyfweld yn rhan o'r astudiaeth hon wedi adrodd bod adran adnoddau'r banc, ar adegau, yn araf i ddileu sifft na chafodd ei gweithio neu i adlewyrchu newid o ran enw.

<sup>5</sup> [Rheolau caffael yr Undeb Ewropeaidd – rheolau cyfreithiol a gweithredu](#)

## Mae gan y Bwrdd Iechyd drefniadau o ansawdd rhesymol ar gyfer penodi staff dros dro, ond mae lle i wella sesiynau cynefino a hyfforddiant, a gwybodaeth ar sicrhau ansawdd

### Mae'r Bwrdd Iechyd yn cymryd camau rhesymol i sicrhau ansawdd staff dros dro cyn eu cyflogi, ac yn ystod eu cyflogaeth

- 39 O safbwynt staff meddygol, mae cydgyssylltydd staffio meddygol yn gyfrifol am bob gwiriad cyflogi wrth gymryd meddygol locwm ymlaen. Mae angen argymhelliad dau feddyg ymgynghorol i benodi meddygon locwm mewnol, ynghyd ag adolygiad o curriculum vitae yr unigolyn. Os bydd meddyg locwm mwy hirdymor yn cael ei benodi, yna mae'r Bwrdd Iechyd yn dilyn y broses recriwtio a'r weithdrefn cyn cyflogi, fel y mae'n ei wneud ar gyfer swyddi parhaol.
- 40 O safbwynt asiantaethau nyrsio, mae cyflenwr asiantaeth yn cynnal y gwiriadau cyflogaeth a'r hyfforddiant ar gyfer y nyrsys cofrestredig y mae'n eu cymryd ymlaen. Fodd bynnag, yn ddiweddar mae'r Bwrdd Iechyd wedi cynnal adolygiad ar y safle o sampl hap o ffeiliau staff cyflenwyr asiantaethau nyrsys 'nad ydynt ar gontract', a chafwyd eu bod yn unol, 100 y cant, â'r gofynion yr oeddent yn cael eu gwirio yn eu herbyn. Nid yw'r un ymarfer sicrhau ansawdd wedi cael ei roi ar waith ar gyfer asiantaethau nyrsio'r contract fframwaith.
- 41 Hefyd, mae'r brif asiantaeth nyrsio 'nad yw ar gontract' a ddefnyddir yn darparu mecanwaith adborth yn ei thaflen amser sy'n galluogi staff hŷn y Bwrdd Iechyd i raddio a rhoi sylwadau ar berfformiad nyrs asiantaeth yn ystod y sifft. Mae rheolwyr wardiau hefyd mewn deialog rheolaidd â rheolwyr y banc adnoddau er mwyn rhoi adborth ar unrhyw faterion yn ymwneud â pherfformiad isel gan staff asiantaeth neu staff banc, er enghraifft os oeddent wedi amlygu agwedd wael, neu broblemau o ran hyblygrwydd neu ansawdd. Nid oedd y staff a gafodd eu cyfweld gennym wedi rhoi gwybod am unrhyw bryderon mawr ynghylch ansawdd y staff asiantaeth a gafwyd gan y cyflenwr nad yw ar gontract, ac a oedd, ar y pryd, yn cyflenwi dros 90 y cant o anghenion y Bwrdd Iechyd o ran nyrsys cofrestredig asiantaeth.
- 42 Caniateir i staff parhaol weithio i gyflenwyr asiantaethau, ar yr amod nad yw'r sifftiau yn cael eu gweithio ar gyfer y Bwrdd Iechyd lle maent yn cael eu cyflogi'n barhaol. Nid yw'r Bwrdd Iechyd ar hyn o bryd yn casglu gwybodaeth ynghylch niferoedd/enwau staff sydd hefyd ag ail swydd gydag asiantaeth/ysbyty preifat. Mae hyn yn ei gwneud yn amhosibl i'r bwrdd bennu a yw ei aelodau staff ei hun yn torri'r Gyfarwyddeb Oriau Gwaith Ewropeaidd, neu'n gweithio'n ormodol ac i'r graddau y gallai hynny effeithio ar les a diogelwch yr aelod staff hwnnw a/neu ar ansawdd y gofal. Mae hon yn broblem sydd i'w chael ledled Cymru, ac mae atebion yn cael eu hystyried mewn partneriaeth â Chydwasanaethau'r GIG.



## Nid oes digon o wybodaeth ar gael i alluogi'r Bwrdd Iechyd i ddeall patrymau digwyddiadau sy'n ymwneud â'r defnydd o staff dros dro, ond mae yn ymateb i faterion unigol wrth iddynt godi, ac yn mynd i'r afael â hwy

- 43 Mae'r Bwrdd Iechyd yn cofnodi ac yn adrodd yn rheolaidd ar ddigwyddiadau sy'n ymwneud ag ansawdd a diogelwch. Fodd bynnag, nid yw hyn yn dynodi a yw unrhyw aelod staff perthnasol yn aelod parhaol neu'n aelod dros dro, neu a yw'n gweithio trwy asiantaeth. Ar hyn o bryd, nid yw'r Bwrdd Iechyd yn dadansoddi tueddiadau mewn digwyddiadau yn ôl y math o staff. Mae hyn yn ei gwneud yn anodd pennu patrymau risgiau a digwyddiadau sy'n gysylltiedig â'r defnydd o staff asiantaeth a staff dros dro. Mae angen mynd i'r afael â hyn er mwyn hysbysu'r rheolwyr ynghylch unrhyw adferiad penodol, ond hefyd, yn fwy cyffredinol, i hysbysu'r prosesau dewis cyflenwyr.
- 44 Fodd bynnag, mae'r Bwrdd Iechyd yn dangos ei fod yn cynnal trefniadau ymchwilio priodol er mwyn ymateb i ddigwyddiadau unigol, os byddant yn digwydd a phan fyddant yn digwydd. O fis Ebrill 2016, bydd y Pwyllgor Ansawdd a Diogelwch Cleifion yn goruchwyllo agweddau ar ansawdd mewn perthynas â'r defnydd o staff asiantaeth. Gallai fod o fudd petai'r sicrwyddau y mae'n eu cael yn cynnwys sicrwydd mewnol yn ogystal â sicrwyddau gan gyflenwyr staff asiantaethau.

## Nid oes gan y Bwrdd Iechyd drefniadau cwbl effeithiol i sicrhau bod sesiynau cynefino a hyfforddiant yn cael eu darparu ar gyfer ei weithlu dros dro

- 45 Mae'r trefniadau o ran sesiynau cynefino ar gyfer nyrsys a meddygon asiantaeth yn anffurfiol, yn anghyson ac, o ganlyniad, bydd y canlyniad yn amrywio yn ei ansawdd. Mae rhestr wirio cynefino yn cael ei defnyddio yn yr adran Gofal Critigol, sydd â'i anghenion penodol ei hun, ond nid oes rhestr wirio safonol gytunedig ar gael i gyflwyno nyrsys a staff meddygol asiantaeth i wardiau ac adrannau. Yn ystod y cyfweiliadau, roedd rheolwyr y wardiau wedi disgrifio sut y mae cofnod adnabod a rhifau PIN nyrs asiantaeth yn cael eu gwirio pan fydd yn cyrraedd, a bod sesiwn ymgyfarwyddo arferol yn cael ei chynnal, sy'n cynnwys agweddau allweddol ar weithio sifft, er enghraifft y troli ataliad ar y galon. Yn y mwyafrif helaeth o amgylchiadau, fodd bynnag, nid oes rhestr wirio cynefino yn cael ei defnyddio, lle mae proses systematig o fynd trwy'r holl wybodaeth allweddol yn cael ei chynnal, a lle mae'r staff asiantaeth yn arwyddo i gadarnhau bod y pwyntiau hyn wedi cael eu hegluro iddynt. Bydd y dull anffurfiol, sydd wedi'i fabwysiadu ledled y mwyafrif o feysydd yn y Bwrdd Iechyd, yn arwain at ansawdd amrywiol, a'r risg na fydd gwybodaeth bwysig yn cael ei rhoi.
- 46 Mae meddygon locwm hirdymor yn cael eu recriwtio a'u rheoli gan feddygon ymgynghorol parhaol y Bwrdd Iechyd. Fodd bynnag, mae gan yr is-adrannau eu proses gynefino eu hunain ar gyfer lleoliadau locyms byrdymor. Dywedodd uwch-

reolwyr a'r rhai sy'n ymwneud â staff meddygol mai'r uwch-staff ar ddyletswydd fydd yn cynnal sesiwn gynefino ar gyfer locyms asiantaeth. Fodd bynnag, gan fod hwn yn drefniant anffurfiol ac yn dibynnu ar yr uwch-staff sydd ar ddyletswydd ar y pryd, mae'n agored i anghysondebau ac amrywiaeth yn ei ansawdd.

- 47 Nid oes trefniadau ar waith i ddarparu llywodraethu gwybodaeth a hyfforddiant TG i staff dros dro. Mae angen cryfhau'r trefniadau hyn er mwyn sicrhau bod gan staff dros dro ddigon o wybodaeth i allu gweithio'n ddiogel ac yn effeithlon, a chydymffurfio â gofynion y sefydliad.

# Atodiad 1

## Ymateb y rheolwyr

### Arddangosyn 5: Ymateby y rheolwyr

Mae'r tabl ymateb rheolwyr hwn yn dangos yr argymhellion a wnaethom i'r Bwrdd Iechyd, a'r camau gweithredu penodol y mae'r Bwrdd Iechyd wedi'u cymryd neu'n cymryd i fynd i'r afael â'r pryderon a godwyd.

Cyf	Argymhelliad	Canlyniad/budd a fwriedir	Blaenoriaeth uchel	Derbyniwyd	Ymateb y rheolwyr	Dyddiad cwblhau	Swyddog cyfrifol
A1	Sicrhau bod y cynnig taliad cydnabyddiaeth ar gyfer staff Cronfa yn gwella 'cyfraddau denu' wrth gynnal fforddiadwyedd ariannol.	Sicrhau bod dewisiadau eraill nad ydynt yn asiantaeth yn parhau i ddenu staff i ddiwallu'r angen staffio dros dro.	Ie	Do	Gweithredwyd - mae Cyfraddau Cronfa wedi'u gwella yn 2016 yn unol â'r Agenda ar gyfer Newid. Mae cyfraddau cronfa ar gyfer staff parhaol yn unol â chyflog parhaol eu Hagenda ar gyfer Newid. Mae cyfraddau band nad ydynt yn ymwneud â'r agenda ar gyfer newid e.e. Cyfraddau Arbenigol yn cynnwys ychwanegiadau bellach. Mae hyn wedi cynyddu cyfradd llanw Cronfa'r Bwrdd Iechyd Prifysgol o 90 CALI yr wythnos yn 2015 i 130 CALI yn 2016.	01 Ebrill 2016	Cyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol / Cyfarwyddwr Nyrso

Cyf	Argymhelliad	Canlyniad/budd a fwriedir	Blaenoriaeth uchel	Derbyniwyd	Ymateb y rheolwyr	Dyddiad cwblhau	Swyddog cyfrifol
A2	Olrhain y gyfradd gwblhau ar gyfer cyfweiliadau salwch Dychwelyd i'r Gwaith, gan anelu at gwblhau'r targed 100 y cant mewn absenoldeb oherwydd salwch byr-dymor a hirdymor.	Lleihau colli staff i absenoldeb oherwydd salwch drwy gyflwyno mesurau ataliol, i gynorthwyo'n effeithiol y rhai sy'n dychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnod o absenoldeb oherwydd salwch a lleihau achosion o ailadrodd hyn.	le	Do	Rhwng mis Ebrill 2015 a mis Mawrth 2016, cafwyd 13,566 o absenoldebau hirdymor a thymor-byr a fyddai wedi cychwyn cyfweiliad Dychwelyd i'r Gwaith. Mae'r arfer presennol yn argymhell bod y rheolwr yn cadw nodyn o'r cyfweiliad ar ffeil bersonol yr unigolyn. Byddai archwilio hyn â llaw i roi sicrwydd 100% yn llwyth gwaith trwm i reolwyr. Mae cyflwyno Hunanwasanaeth yn galluogi rheolwyr i gofnodi cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith ar gyfer absenoldeb oherwydd salwch ar y Cofnod Staff Electronig, mae'r gyfradd hon ar 40% ar hyn o bryd, mae cynllun cyfathrebu yn ei le i gynyddu hyn i 100%.	31 Mawrth 2017	Cyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol / Prif Swyddog Gweithredu

Cyf	Argymhelliad	Canlyniad/budd a fwriedir	Blaenoriaeth uchel	Derbyniwyd	Ymateb y rheolwyr	Dyddiad cwblhau	Swyddog cyrifol
A3	Datblygu polisi, gweithdrefn a rhestr wirio ar gyfer sefydlu ward/adran holl staff yr asiantaeth. Dylai hyn ymgorffori'r wybodaeth a'r hyfforddiant TG mae angen arnynt i gyflawni eu swyddogaeth.	<p>Sicrhau bod staff dros dro nad ydynt yn gyfarwydd â pholisi, gweithdrefn y Bwrdd Iechyd, a threfniadau'r ward/adran leol yn cael eu sefydlu a'u hysbysu'n gywir gyda'r nod o:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• wella ansawdd gofal;</li> <li>• gwella cydymffurfio â pholisi a gweithdrefnau; a</li> <li>• gwella effeithlonrwydd gweithredol</li> </ul>	le	Do	<p>Ceir sefydlu a hyfforddi ar gyfer yr holl staff cronfa (Cofrestredig a gweithwyr cymorth gofal iechyd). Mae sefydlu staff asiantaeth yn cael ei gynnal gan yr Asiantaeth Gyflogi wedi'i ddilyn gan sefydlu lleol yn yr amgylchedd clinigol. Mae "Canllawiau ar gyfer Sefydlu Lleol i reolwyr a thimau" ar y Fewnrwyd ac maent yn cynnwys rhestr wirio i reolwyr ei chwblhau. Mae rhestr wirio fanwl wedi'i datblygu a'i rhoi i reolwyr er mwyn cynorthwyo sefydlu lleol.</p> <p>Pennir cwrpas hyfywedd gweithwyr asiantaeth sy'n defnyddio systemau clinigol wrth symud ymlaen a, lle y bo'n briodol, byddai hyn yn cael ei gyflwyno gyda'r trefniadau llywodraethu cywir.</p>	<p>Cwblhawyd</p> <p>31 Mawrth 2017</p>	Cyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol / Cyfarwyddwr Nyrso

Cyf	Argymhelliad	Canlyniad/budd a fwriedir	Blaenoriaeth uchel	Derbyniwyd	Ymateb y rheolwyr	Dyddiad cwblhau	Swyddog cyfrifol
A4	Sefydlu dull ar gyfer cofnodi a dadansoddi staff sy'n meddu ar ail swyddi neu sydd hefyd wedi'u penodi i asiantaethau.	Hysbysu'r rheolwyr am risgiau iechyd, diogelwch, a thwyll neu ansawdd posibl er mwyn gallu cymryd camau ataliol.		Naddo	<p>Mae hyn yn cael ei reoli'n lleol ac i ategu hyn, mae'r ddogfennaeth Adolygiadau Personol a Datblygu (PADR) ddiwygiedig ym mis Mehefin 2015 yn cynnwys cwestiwn i holi staff ynghylch unrhyw gyflogaeth eilaidd</p> <p>Gall y cofnod staff electronig sefydlu a yw'r cyflogaeth hefyd yn Weithwyr Cronfa Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan ond ni cheir system TG ganolog sy'n coladu cyflogaeth eilaidd gan gynnwys gweithwyr Asiantaeth ac yn adrodd ar hyn.</p> <p>Mae adroddiadau EWTR yn cael eu hanfon at reolwyr yn fisol i fonitro cydymffurfiaeth ac iechyd a diogelwch yn lleol.</p> <p>Nid oes unrhyw gynlluniau tymor canolig yn y 18 mis nesaf i alluogi cofnodi swyddi eilaidd ar y Cofnod Staff Electronig.</p>	<p>Datblygwyd dull ar gyfer PADR</p> <p>Cwblheir yn fisol</p>	Cyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol

Cyf	Argymhelliaid	Canlyniad/budd a fwriedir	Blaenoriaeth uchel	Derbyniwyd	Ymateb y rheolwyr	Dyddiad cwblhau	Swyddog cyfrifol
A5	Datblygu trefniadau yn y mecanweithiau adrodd digwyddiadau presennol i gynorthwyo a darparu dadansoddiad o ddigwyddiadau yn ôl y math o staff a defnyddio hyn i baratoi gwybodaeth reolaidd sy'n nodi unrhyw dueddiadau digwyddiad o staff meddygol a nyrsio dros dro.	Helpu i nodi a lleihau unrhyw bryderon am ansawdd sy'n ymwneud â'r defnydd o staffio dros dro.	le	Do	Ar hyn o bryd mae'r Gronfa Adnoddau yn cynnal rhestr o'r holl ddigwyddiadau'n gysylltiedig â Staff Cronfa ac Asiantaeth a drafodir gyda'r Cyfarwyddwr Cynorthwyol Nyrsio yn fisol a'u hadrodd ar sail Cymru Gyfan. Mae gan DATIX gyfleuster adrodd i'r rheolwyr ei gynnwys os oedd y digwyddiad yn cynnwys gweithiwr Cronfa ac Asiantaeth.	Ar Waith	Cyfarwyddwr Nyrsio

Cyf	Argymhelliad	Canlyniad/budd a fwriedir	Blaenoriaeth uchel	Derbyniwyd	Ymateb y rheolwyr	Dyddiad cwblhau	Swyddog cyfrifol
A6	Penderfynu ar y sicrwydd ansawdd gofynnol sydd eu hangen i lywio'r pwyllgor diogelwch Ansawdd a Chleifion ynghylch i ba raddau mae'r Bwrdd Iechyd yn agored i risgiau neu faterion ansawdd.	Hysbysu'r rhai sy'n gyfrifol am lywodraethu ynghylch unrhyw risgiau ansawdd sy'n gysylltiedig â staffio dros dro.	Ie	Do	Pwyllgor Sicrhau Ansawdd – mae Is-adrannau'n cynnal adroddiad rheolaidd ar y pwyllgor hwn a fyddai hefyd yn cynnwys unrhyw bryderon sy'n gysylltiedig ag Asiantaeth. Rhoddir gwybod am bob achos o ddigwyddiadau Asiantaeth a'u trafod yn fisol gyda'r Cyfarwyddwr Cynorthwyol Nyrsio sy'n mynychu'r pwyllgor hwn.	Ar Waith	Cyfarwyddwr Nyrsio





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](mailto:info@audit.wales)

Website: [www.audit.wales](http://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](mailto:post@archwilio.cymru)

Gwefan: [www.archwilio.cymru](http://www.archwilio.cymru)