



GIG  
CYMRU  
NHS  
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol  
Betsi Cadwaladr  
University Health Board

# Strategaeth a Chynllun Pobl

Mewn Undod mae Nerth

## People Strategy & Plan

Stronger Together



|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <b>Cyflwyniad</b> | Cynllun ar Ddalen - ein 5 Egwyddor Cynllunio                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |
| <b>Adran 1</b>    | <b>Ein Huchelgais ar gyfer Ein Pobl - Cyflogwr Delfrydol</b><br>* Ein Strategaeth a Chynllun Pobl<br>* Aliniad Strategol rhaglenni cenedlaethol i'w cyflawni'n lleol<br>* Academi Addysg a Dysgu<br>* Sgiliau gweithlu'r dyfodol<br>* Egwyddorion Sylfaenol                                                                        |  |
| <b>Adran 2</b>    | <b>Y Cyd-destun a'r Achos Dros Newid</b><br>* Rhaglenni Cenedlaethol i'w Cyflawni'n Lleol<br>* Ein Gweithlu Presennol a Gwaith sydd ar y Gweill                                                                                                                                                                                    |  |
| <b>Adran 3</b>    | <b>Ein blaenoriaethau ar gyfer eu cyflawni yn 2022/25</b><br>O Gynllunio i Gyflawni - 5 rhaglen waith <ol style="list-style-type: none"> <li>Ein Ffordd o Weithio</li> <li>Lleoli Strategol (Edefyn Aur)</li> <li>Sut Rydym yn Trefnu'n Hunain</li> <li>Hyd Eithaf ein Gallu</li> <li>Sut Rydym yn Gwella a Thrawsnewid</li> </ol> |  |
| <b>Adran 4</b>    | <b>Casgliad:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |  |
| <b>Adran 5</b>    | <b>Cyfeiriadau a Dolenni</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |
| <b>Atodiadau</b>  | <b>Atodiad 1</b> Cynllun Pobl (Gweithlu) 2022-2023<br><b>Atodiad 2</b> Cynllun Cyflawni 2022-2023                                                                                                                                                                                                                                  |  |

## Cyflwyniad

Gweledigaeth y Bwrdd Iechyd yw creu gogledd Cymru iachach, â chyfle i bawb gyflawni eu potensial yn llawn. Mae hyn yn golygu y dylai pobl gogledd Cymru dros amser, brofi ansawdd bywyd gwell a byw yn hirach.

Caiff y weledigaeth hon ei llunio a'i siapio gan gynllun Llywodraeth Cymru "**Cymru Iachach**", ein dogfen drosolwg strategol ein hunain "**Byw'n Iach, Aros yn Iach**", a'n Strategaeth Gwasanaethau Clinigol sy'n cael ei datblygu.

Mae'r Pandemig Covid-19 wedi cael effaith enfawr mewn sawl ffordd:

- Cefnogi unigolion yng ngogledd Cymru sydd â Covid-19 a/neu symptomau Covid-19.
- Yr effaith ar y rhai heb Covid-19 sydd wedi profi oedi yn eu triniaethau oherwydd yr angen i fynd i'r afael â'r Pandemig.
- Yr effaith ar ein staff sydd wedi darparu ymateb gwych dros ddwy flynedd o amodau parhaus y Pandemig.
- Mae wedi cyfyngu ar ein gallu i gyflawni rhai o'r blaenoriaethau datblygu a nodwyd gennym yn y gorffennol oherwydd yr angen i ail-flaenoriaethu.
- Mae wedi ein hatgoffa ni i gyd (pe bai angen ein hatgoffa), y bydd yn rhaid i ni ymateb yn wahanol i heriau darparu gofal iechyd mewn modd cynaliadwy yn y dyfodol.

Mae'r effeithiau hyn wedi dylanwadu'n fawr ar ein blaenoriaethau yn y blynyddoedd sydd i ddod.

Mae'r Cynllun Tymor Canolig Integredig (IMTP), a'r atodiadau cysylltiedig y mae'r Strategaeth a Chynllun Pobl hwn yn un ohonynt, yn nodi sut y byddwn yn gwneud hyn trwy flaenoriaethu meysydd datblygu allweddol y byddwn yn eu cyflawni gyda'r adnoddau sydd ar gael i ni. Mae'r manylion ynghylch y camau gweithredu y byddwn yn eu cymryd yn y flwyddyn sydd i ddod gyda'r IMTP hefyd yn nodi, ar ffurf ddangosol, sut y byddwn yn adeiladu ar ein camau gweithredu yn 2022/23 yn ystod 2023/24 ac i mewn i 2024/25.

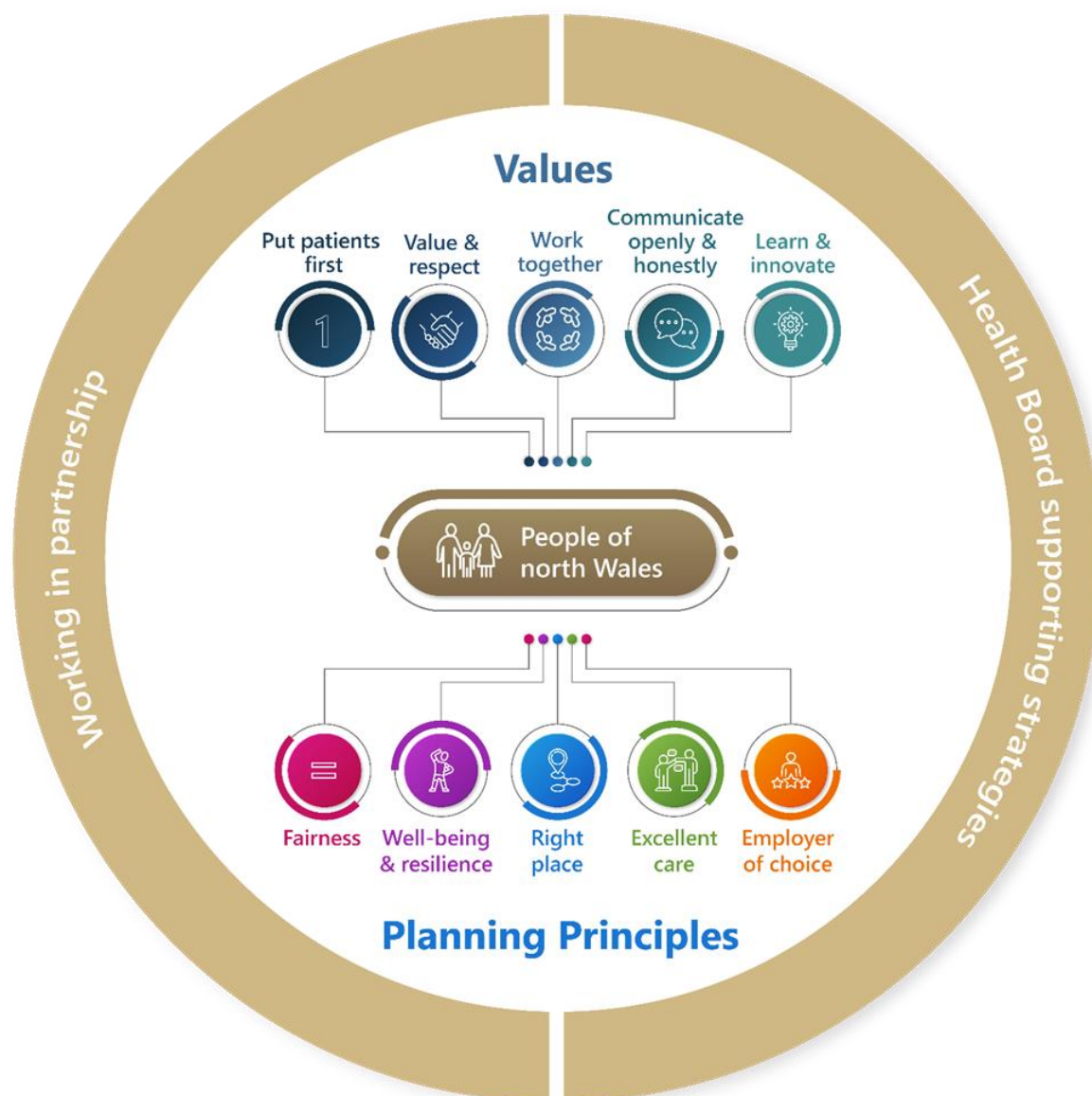
Mae'r rhan fwyaf o'n ffocws yn 2022/23 ar y canlynol:

- Dychwelyd i fusnes craidd llawn, gan gynnwys mynd i'r afael â'r ôl-groniad o waith sy'n gysylltiedig â'r pandemig, a
- Cydgrynhoi'r gwaith datblygu sydd eisoes wedi'i ddechrau ond sydd heb ei orffen eto, gan gynnwys gwaith i gyflawni yn erbyn fframwaith Ymyrraeth wedi'i Thargedu Llywodraeth Cymru.

Mae ein Cynllun ar Ddalen diweddar yn symleiddio ein strategaethau i nifer llai o egwyddorion a gwerthoedd clir y byddwn yn eu dilyn. Rydym yn glir y byddwn ni wrth ddilyn yr egwyddorion a'r gwerthoedd hyn, yn parhau i symud tuag at gyflawni ein gweledigaeth.

Mae'r rhain yr un mor berthnasol i ailosod a chydgrynhai gweithgareddau craidd ac y maent i fentrau newydd.

## Cynllun ar Ddalen - ein 5 Egwyddor Cynllunio



- 
**Fairness** we will reduce avoidable and unfair differences in health
- 
**Well-being & resilience** we will maximise prevention, self-care, well-being, and strong community networks
- 
**Right place** we will provide services that are sustainable, delivered close to where people live where it is safe and effective to do so
- 
**Excellent care** we will design services that can deliver world-class outcomes and experience for patients
- 
**Employer of choice** we will work, and organise, improve and transform ourselves, to support our teams to flourish



GIG  
CYMRU  
NHS  
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol  
Betsi Cadwaladr  
University Health Board

## Adran 1: Ein Huchelgais ar gyfer ein Pobl



**Employer  
of choice**

Mae ein huchelgais yn cyd-fynd â'r uchelgais gofal iechyd ledled Cymru sef y bydd gennym ni weithlu gofal iechyd brwdfrydig, ymroddgar sy'n cael eu gwerthfawrogi a chanddynt y gallu, y cymhwysedd a'r hyder i ddiwallu gofynion pobl gogledd Cymru. Yn benodol, mae hyn yn golygu:

- Bydd gan ein pobl y gwerthoedd, yr ymddygiadau, y wybodaeth, y sgiliau a'r hyder i ddarparu gofal sy'n seiliedig ar dystiolaeth ac i gefnogi lles unigolion mor agos at eu cartrefi â phosibl;
- Bydd gennym ni'r nifer cywir o'r bobl gywir i allu darparu gofal iechyd rhagweithiol ac ymatebol sy'n diwallu gofynion pobl gogledd Cymru;
- Bydd ein pobl yn adlewyrchu'r amrywiaeth, yr iaith Gymraeg, hunaniaeth ddiwylliannol a chymunedol y boblogaeth rydym ni'n ei gwasanaethu;
- Bydd ein pobl yn cael eu gwerthfawrogi ac yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi.
- Byddwn yn cyflawni'r uchelgais hon drwy gynlluniau gweithredu sydd wedi'u cyd-ddylunio a'u darparu mewn partneriaeth gyda'n pobl a'n partneriaid ni.
- Fel y Bwrdd Iechyd mwyaf yng Nghymru, ac un o gyflogwyr mwyaf gogledd Cymru, rydym ni'n cydnabod bod yn rhaid gwerthfawrogi'r bobl (ein gweithlu a gwirfoddolwyr) sy'n gweithio gyda ni i ddarparu gwasanaethau a gofal. Dylid eu gwerthfawrogi nid yn unig am eu hymroddiad a'u cyfraniad i gyflawni ein nod, ond hefyd fel aelodau o'n cymunedau lleol sy'n cyfrannu at ffyniant ac iechyd economaidd-gymdeithasol gogledd Cymru.

Byddwn yn parhau i adeiladu ar yr hyn a gyflawnwyd hyd yma er mwyn elwa ar y cyfle i barhau â'r rôl rydym yn ei chymryd o ran cyflogi'r bobl gywir, gyda'r sgiliau cywir i ddarparu gwasanaethau yn y mannau cywir. Byddwn hefyd yn datblygu cyfleoedd gyda'n partneriaid ar draws meysydd iechyd, gofal cymdeithasol ac addysg er mwyn i aelodau ein cymunedau gael gwaith a'i gadw ac er mwyn iddynt gyflawni eu huchelgais.

### Sut y byddwn yn adnabod Llwyddiant?

- ❖ Diwylliant caredig a chynhwysol, wedi'i fodelu gan arweinwyr a rheolwyr rhagorol.
- ❖ Dulliau gwell a chyflymach o recriwtio staff a'u cadw drwy drefniadau gweithio deniadol a hyblyg a chyfleoedd gyrfa.
- ❖ Cyfleoedd dysgu hyblyg a datblygu gyrfa.
- ❖ Lefelau uchel iawn o ymgysylltiad staff, brwdfrydedd, llesiant a boddhad.

- ✦ Cynllunio gweithlu ar sail gwybodaeth gan ein galluogi i newid ein gweithlu i ddiwallu anghenion ein poblogaeth.
- ✦ Lefelau uwch o sgiliau Cymraeg yn y gweithlu iechyd a gofal.

## Beth fydd yn wahanol?

- ✦ Bydd ein gweithlu'n teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, yn cael eu trin yn deg ac y cefnogir eu lles.
- ✦ Bydd heriau recriwtio'n cael eu darganfod yn gynt ac yn cael eu targedu'n effeithiol.
- ✦ Bydd cymwyseddau cyffredin yn cael eu nodi ac yn sail i ffyrdd newydd a gwahanol o weithio.
- ✦ Bydd gallu digidol eang yn sail i ddarparu gofal.
- ✦ Bydd iaith, diwylliant ac amrywiaeth y gweithlu yn adlewyrchu ein poblogaeth.
- ✦ Bydd dulliau recriwtio ar sail gwerthoedd a recriwtio ar sail gynhwysol yn cael eu defnyddio'n eang ac yn fwy cyson er mwyn i ni sicrhau bod gennym ni'r bobl gywir.
- ✦ Bydd cyfleoedd dysgu ar gyfer yr holl staff a byddant yn cael eu cyflwyno drwy lwybrau hyblyg a hygyrch.
- ✦ Bydd defnyddio Sgiliau Gwella yn ffordd naturiol o weithio.

## Ein Strategaeth a Chynllun Pobl

Dyma ein cyfle i greu diwylliant dysgu, adferol a theg ac i weithio gyda'n pobl a'n partneriaid i fynd i'r afael â nifer o heriau hirsefydlog. Bydd y diwylliant yn newid y ffordd rydym yn ymateb i ddigwyddiadau, niwed i gleifion a chwynion am ein staff yn sylweddol. Bydd yn paratoi ein sefydliad ar gyfer y dyfodol, ac yn croesawu a chreu cyfleoedd i ni lwyddo.

Mae llawer o weithlu'r dyfodol yma heddiw mewn gwahanol ffurfiau, ac mae eu cadw, eu meithrin a'u datblygu yr un mor bwysig â recriwtio gweithlu newydd. Bydd cyfleoedd dysgu a datblygu gan gynnwys dilyniant gyrfa ar gael i'r holl staff ar bob lefel y sefydliad.

Bydd y camau gweithredu o dan y pum rhaglen waith a nodir yn y strategaeth yn gweithio gyda'i gilydd i wella ein dulliau o gadw'r gweithlu presennol yn ogystal â denu pobl newydd.

Nid "mwy o'r un peth" yw hyn; ni all fod. Mae angen i ni barhau i drawsnewid rolau traddodiadol a ffyrdd o weithio i gefnogi modelau gofal newydd trwy ein rhaglenni trawsnewid lleol a chenedlaethol.

Bydd cynllun cyflawni blynyddol lefel uchel yn cefnogi canolbwyntio ar flaenoriaethau'r rhaglenni gwella. Bydd cynlluniau manwl gydag amcanion cyflawni sy'n benodol, yn

fesuradwy, yn gyraeddadwy, yn berthnasol ac yn seiliedig ar amser yn cael eu datblygu er mwyn cefnogi'r gwaith o gyflawni'r cynllun. Byddant yn cyd-fynd â'r Fframwaith Sicrwydd a Llywodraethu Gweithredol gan sicrhau eglurder o ran atebolrwydd a chyfrifoldeb drwy'r sefydliad.

Bydd y Strategaeth yn cael ei hadnewyddu'n flynyddol. Bydd yn ymateb i'r hyn a ddysgwyd gan yr Arolwg Staff a bydd yn cyd-fynd â'r Cynllun Tymor Canolig Integredig a fydd yn cael ei adnewyddu. Bydd y gwaith adnewyddu yn sicrhau:

- ❖ Bod y rhaglenni gwaith yn cyflawni'r hyn sydd ei angen a bod **tystiolaeth** bod y **canlyniadau gweladwy'n gwella**
- ❖ Bydd unrhyw **ddigwyddiadau** critigol (risgiau a chyfleodd) ar **lefel genedlaethol a/neu leol** yn cael eu hystyried ac yn cael sylw ar gyfer y flwyddyn sydd i ddod
- ❖ **Adborth** (mewnol ac allanol) drwy gydol y flwyddyn yn cael eu **triongli** er mwyn sicrhau bod y blaenoriaethau o fewn y rhaglenni gwaith a'r cynllun yn **berthnasol**
- ❖ Bod y **cynllun gweithlu** wedi'i alinio'n effeithiol gyda chyflawni'r blaenoriaethau a bydd yn **fforddiadwy ac yn gyraeddadwy**

## Aliniad Strategol Rhaglenni cenedlaethol i'w cyflawni'n lleol

O dan ein Cynllun Gwasanaethau Clinigol, mae darpariaeth leol y Rhaglen Strategol ar gyfer Gofal Sylfaenol a'r Rhaglen Datblygu Clystyrau ar Garlam wedi'u halinio ag egwyddorion y Fframwaith Clinigol Cenedlaethol.

Bydd yn dwyn ynghyd egwyddorion y **Fframweithiau Cynllunio Gweithlu Strategol ar gyfer Gofal Sylfaenol, Gwasanaethau Cymunedol ac Iechyd Meddwl** cenedlaethol i'w darparu ar lefel leol sydd wedi'i alluogi gan gynllunio a chomisiynu gweithlu integredig ac amlbroffesiynol.

## Sgiliau gweithlu'r dyfodol

Bydd angen gweithlu ystwyth, hyblyg ac amlddisgyblaethol ar gyfer gweithle cynyddol ddigidol sy'n gallu datblygu'r sgiliau sydd eu hangen ar gyfer mabwysiadu a manteisio ar dechnoleg newydd.

Bydd angen mwy o gapasiti a gallu arnom mewn sgiliau digidol a chyfryngau cymdeithasol a seiberddiogelwch. Wrth i ddadansoddi data ddod yn fwy awtomataidd, bydd angen i ni wella ein dulliau o ofyn y cwestiynau cywir a dehongli'r wybodaeth o safbwynt iechyd a gofal cymdeithasol.

Mae ffiniau rolau'n newid a bydd setiau sgiliau'n newid e.e. bydd rolau mewn profion cleifion agos yn y gymuned yn ymwneud yn fwy â sicrhau ansawdd a goruchwyllo darpariaeth yn hytrach na sgiliau labordy. Mae'n rhaid i ni wneud gwell defnydd o'n hymgynghorwyr meddygol ac anfeddygol i'w galluogi nhw i ganolbwyntio ar eu harbenigeddau. Bydd timau amlddisgyblaethol a mwy o ddefnydd o ymarfer uwch yn creu cyfleoedd ar draws pob llwybr gyrfa.

Mae ein rolau mewn eiriolaeth, arweinyddiaeth a gweithio mewn partneriaeth yn gofyn am gyswllt uniongyrchol a meithrin perthynas bersonol â rhanddeiliaid. Bydd angen cynyddol am sgiliau 'dynol' megis dylanwadu, meithrin perthynas, deallusrwydd emosiynol a'r gallu i ymgysylltu â chymunedau.

Mae gofyn hefyd am arbenigwyr pwnc sydd â sgiliau lefel uchel yn y Gymraeg mewn rolau rheng flaen. Wrth i'r galw am wasanaethau gynyddu, bydd angen mwy o allu a chapasiti arnom ni i ddarparu gwasanaethau drwy gyfrwng y Gymraeg.

Bydd rheolwyr ac arweinwyr yn allweddol ar gyfer creu diwylliant o ddysg sy'n adferol a theg ac i rymuso gweithlu amrywiol. Bydd ein harweinwyr yn gweithio ar draws ystod o 'ffiniau traddodiadol' mewn sefydliad sector cyhoeddus ac mae angen i ni feithrin yr arweinwyr hyn nawr drwy gyfleoedd am leoliadau a secondiadau.

O ran sgiliau technolegol, bydd gennym y cydbwysedd cywir o bobl ag arbenigeddau eang a phobl â sgiliau mwy manwl neu arbenigol. Bydd ystod o setiau sgiliau yn galluogi hyblygrwydd yn y gweithlu ond bydd angen mynediad at arbenigedd o hyd, yn enwedig i ddelio ag argyfyngau.

## **Addysg a Dysgu**

Byddwn yn parhau i weithio ar waith gwych yr Academi Gofal Sylfaenol ac i ddatblygu ymhellach ein huchelgais i addysgu a hyfforddi'r gweithwyr proffesiynol a'r ymarferwyr gorau trwy sefydlu Academi Addysg a Dysgu PBC. Byddwn yn defnyddio'r seilwaith hwn i ddarparu'r sylfeini ar gyfer dysgu trwy brofiad a rhaglenni lleoli gwell, ac arloesol er mwyn gwneud y gorau o fanteision yr Ysgol Gwyddorau Meddygol ac Iechyd Rhyngbroffesiynol a phartneriaethau addysg strategol ehangach. Gan ddod â'r rhaglenni sydd eisoes yn bodoli ynghyd, byddwn yn cynyddu ac yn ehangu mynediad i addysg, dysgu a chyflogaeth ar draws cymunedau gogledd Cymru gan weithio mewn partneriaeth â darparwyr addysg ac Addysg a Gwellu Iechyd Cymru.



## Egwyddorion Sylfaenol

Mae'r Strategaeth a'r Cynllun Pobl hwn wedi'i adeiladu ar sylfeini tegwch a chyfiawnder ac felly, rydym yn disgwyl gweld egwyddorion sylfaenol llesiant, y Gymraeg a chynhwysiant yn ein holl gynlluniau gweithredu.

**Llesiant** - Mae corff sylweddol o dystiolaeth yn cysylltu llesiant, gallu ac ymgysylltiad gweithlu gofal iechyd â gwell canlyniadau i'r bobl rydym yn eu gwasanaethu. Byddwn yn sicrhau bod ein pobl yn cael eu trin yn deg a'u bod yn cael eu cydnabod am y cyfraniad y maent yn ei wneud.

**Y Gymraeg** - Mae'r dystiolaeth o ganlyniadau gwell i unigolion sy'n cael mynediad at ofal a chymorth, yn ogystal â chyflogaeth yn amlygu'r pwysigrwydd hanfodol y mae'n rhaid i ni ei roi ar ddarparu gofal iechyd yn iaith gyntaf ein gwlad.

Mae cefnogi ein pobl i alluogi darparu gofal iechyd dwyieithog lle bynnag y bo'n bosibl yn egwyddor sylfaenol yn ogystal â bod yn ddyletswydd statudol, ac mae'n rhaid iddo fod yn sail i bob maes o'r strategaeth hon.

**Cynhwysiant** - Mae creu a meithrin diwylliant o wir gynhwysiant, tegwch a chyfiawnder ar draws ein sefydliad wrth wraidd ein strategaeth ac yn adlewyrchu ein hamcanion yn ein Cynllun Strategol Cydraddoldeb. Bydd hon yn thema sy'n rhedeg drwy'r pum rhaglen waith o dan y strategaeth hon, gyda ffocws cryf ar arweinyddiaeth sy'n seiliedig ar werthoedd, sy'n garedig ac yn gynhwysol.

## Adran 2: Y Cyd-destun a'r Achos Dros Newid

### Rhaglenni Cenedlaethol i'w Cyflawni'n Lleol

Ym mis Hydref 2020, nododd **Cymru Iachach: Ein Strategaeth Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol** achos grymus dros newid wrth bwysleisio nad oedd y patrwm presennol o iechyd a gofal cymdeithasol yn addas ar gyfer y dyfodol. Nododd Cronfa'r Brenin y meysydd allweddol sy'n effeithio ar ddarparu gwasanaethau yn y dyfodol gan amlygu:

-  effaith angen sy'n cynyddu ac yn newid,
-  mwy o bobl o oedran gweithio yn byw gyda chyflyrau cymhleth,
-  disgwyliadau cynyddol y cyhoedd,
-  datblygiadau mewn technolegau digidol a meddygol gan gynnwys genomeg, a
-  heriau darganfod gweithlu yn y dyfodol.

Mae'r Strategaeth hefyd yn cydnabod y potensial a'r awydd yng Nghymru i wella iechyd a lles drwy system iechyd a gofal cymdeithasol o ansawdd uchel. Yn allweddol i'r **Adolygiad Seneddol** a **Cymru Iachach** oedd y **Nod Pedwarplyg** sy'n gosod pedwar nod rhyngddibynol:

- Gwella iechyd a lles y boblogaeth trwy ganolbwyntio ar atal.
- Gwella profiad ac ansawdd gofal i unigolion a theuluoedd.
- Cyfoethogi lles, gallu ac ymgysylltiad y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol.
- Cynyddu'r gwerth a geir o ariannu iechyd a gofal trwy wella, arloesi, defnyddio arfer gorau, a dileu gwastraff.

Mae ffocws clir ar **wella lles, cynhwysiant, gallu ac ymgysylltiad y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol** yn flaenllaw mewn strategaeth genedlaethol ac yn ein **Strategaeth a Chynllun Pobl** ni.

Mae tystiolaeth wedi dangos bod gwell profiad staff yn cyfrannu at ddiwylliant o ofal tosturiol, gyda chanlyniadau cadarnhaol o ofal gwell i'r bobl rydym yn eu gwasanaethu. Bydd y Strategaeth hon felly yn darparu sylfaen bwysig ar gyfer gwelliannau mewn ansawdd, diogelwch a chyflawni yn erbyn y **Fframwaith Clinigol Cenedlaethol** a'r **Fframwaith Ansawdd a Diogelwch: Dysgu a Gwella**.



Mae hi'n glir y bydd Cymru iachach: Ein Strategaeth Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol yn newid yn ddramatig dros y 10 mlynedd nesaf. O ganlyniad, mae angen i'n Strategaeth a Chynllun Pobl fod yn hyblyg ac yn ystwyth fel y gallwn ni ymateb.

Mae'n disgrifio'r uchelgais i ddod â gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol ynghyd, i ddarparu dull cydlynol di-dor gan wahanol ddarparwyr, ac mae'n atgyfnerthu'r angen i gryfhau ac ehangu gwasanaethau mewn lleoliadau sylfaenol a chymunedol, ac mae'n ymrwymo i ddatblygu **Cynllun Clinigol Cenedlaethol**.

Mae angen i ni drawsnewid y ffordd yr ydym yn denu, hyfforddi, datblygu a chefnogi ein gweithlu yn barhaus a hynny trwy ddiwylliant o arweinyddiaeth dosturiol a chynhwysol â'r ffocws ar les yn wraidd i'r cyfan.

Mae hyn yn golygu bod angen i ni ddeall ffurf a chyflenwad ein gweithlu yn well, gan gynnwys y gallu i ddarparu gofal iechyd dwyieithog lle bo modd. Bydd angen i ni drawsnewid y ffordd rydym yn gweithio drwy:

- ehangu rolau presennol,
- datblygu rolau newydd,
- meithrin sgiliau a gallu mewn meysydd lle nad ydym wedi gwneud hynny o'r blaen,
- croesawu technoleg newydd wrth ddarparu ein gwasanaethau.

Mae gwahaniaethau o ran telerau ac amodau, yn enwedig yn y meysydd cyflog is yn broblem sylweddol, nid yn unig rhwng iechyd a gofal cymdeithasol, ond hefyd rhwng grwpiau proffesiynol mewn gofal iechyd. Gwyddom ein bod wedi nodi diffygion sylweddol mewn meysydd allweddol a bod angen modelau gweithlu newydd a chynnig mwy o hyfforddiant ac atebion digidol er mwyn gwella'r ffordd yr ydym yn gweithio.

Gwyddom o'r IMTP fod sicrhau cynllunio ar gyfer gwasanaethau'r dyfodol yn dechrau gyda Dadansoddiad o Anghenion Lleol (LNA) yn flaenoriaeth allweddol i ni.

Byddwn yn defnyddio'r dadansoddiadau hyn i nodi meysydd blaenoriaeth ar gyfer gwella a byddwn hefyd yn defnyddio ein cryfderau i adeiladu ymhellach arnynt. Bydd hyn yn ei gwneud hi'n ofynnol i ni ailddyrannu adnoddau i gefnogi trawsnewid.



Rydym yn glir ynghylch ein hymrwymiad i'n taith bresennol o roi hwb cyflym i rôl ein Hardaloedd Iechyd a Gofal Cymdeithasol. Mae hyn yn cyd-fynd â'r canllawiau yn y **Rhaglen Datblygu Clystyrau ar Garlam** genedlaethol a bydd yn gwella rôl Ardaloedd Lleol ymhellach wrth lunio ein blaenoriaethau cynllunio.

Mae ein Strategaeth a Chynllun Pobl, wedi'i lywio a'i gefnogi gan y **Rhaglen Strategol ar gyfer Gofal Sylfaenol**, rhaglen a arweinir gan Fyrddau Iechyd Cymru Gyfan sy'n gweithio ar y cyd â Llywodraeth Cymru ac sy'n ymateb i Cymru iachach.

Nod y Rhaglen yw dod â'r holl strategaethau ac adolygiadau gofal sylfaenol blaenorol at ei gilydd a'u datblygu ar raddfa gyflym wrth fynd i'r afael â'r blaenoriaethau sy'n dod i'r amlwg yn Cymru Iachach.

Er mwyn sicrhau llwyddiant, mae'r Rhaglen yn disgwyl i'r holl ddarparwyr iechyd, cymdeithasol a lles, Byrddau Iechyd a rhanddeiliaid eraill gydweithio i rannu mentrau, cynhyrchion ac atebion lleol a allai ychwanegu gwerth at ddarparu gwasanaethau gofal sylfaenol ar sail 'unwaith i Gymru'.

Mae Ffrwd Pobl a Datblygiad Sefydliadol y Rhaglen hon yn mynd i'r afael â phedair thema gyffredinol allweddol o ran datblygu'r gweithlu a'r sefydliad:



Mae gweithgareddau i gefnogi'r themâu hyn yn cynnwys:

- Gweithlu
- Adnoddau
- Effeithlonrwyd d ac Arweinyddiaeth

- Data a chynllunio'r gweithlu
- Mynd i'r afael â materion yn ymwneud â chyflogaeth a chadw staff
- Datblygu rôl (lle nodir) yn ôl yr angen i gefnogi timau amlddisgyblaethol
- Addysg sy'n cynyddu amlygiad i ofal sylfaenol
- Hyfforddiant sy'n addas i'r pwrpas
- Dulliau o rannu arfer gorau sy'n seiliedig ar dystiolaeth

Yn olaf, ac yn unol â'n hymrwymiad i sicrhau gwelliant cynaliadwy yn narpariaeth yr holl wasanaethau iechyd meddwl ac anabledd dysgu, mae'r Strategaeth hon yn cyd-fynd â'r gwaith sy'n mynd rhagddo ar lefel genedlaethol, i ddatblygu cynllun gweithlu ar gyfer yr holl ddarpariaeth iechyd meddwl ar draws iechyd a gofal cymdeithasol. Mae **Cynllun Gweithlu Iechyd Meddwl ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol** yn y cam ymgynghori tan ddiwedd mis Mawrth 2022.

Bydd yn gyfrwng ar gyfer ysgogi newid sylfaenol a gwelliannau cynhwysfawr yn y modd yr ydym yn datblygu, gwerthfawrogi a chefnogi ein gweithlu iechyd meddwl arbenigol, gan gydnabod y rôl hollbwysig y maent yn ei chwarae wrth gefnogi pobl ag ystod o anghenion iechyd meddwl mewn amrywiaeth o leoliadau. Mae hefyd yn cydnabod bod iechyd meddwl a lles yn fusnes i bawb. Mae'r cynllun hwn felly, yn gyfle i ddatblygu sgiliau a gwybodaeth ein gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol cyffredinol, i'w paratoi'n well i ddelio'n gyfannol ag anghenion iechyd meddwl y bobl sydd angen eu gofal.

Bydd y galw am wasanaethau iechyd meddwl yn cynyddu wrth i'r pandemig barhau, ac felly mae cwmpas y gwaith

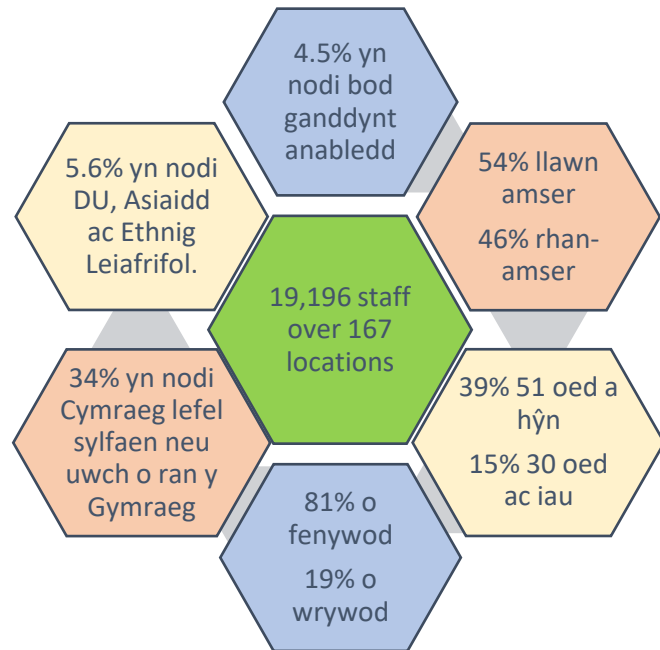


hwn yn eang, gan gynnwys proffesiynau, gwasanaethau a lleoliadau lluosog, a bydd yn cael ei seilio gan ddull sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn a'r teulu.

## Ein Gweithlu Presennol a Gwaith sydd ar y Gweill

### Ein nodweddion allweddol:

...Mae ein gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol yn golygu mai ni yw'r Bwrdd Iechyd mwyaf yng Nghymru, ac un o'r cyflogwyr mwyaf yng Ngogledd Cymru. Gyda thros 167 o leoliadau a thros 19,000 o bobl, y mwyafrif ohonynt yn fenywod, yn cael eu cyflogi mewn mwy na 350 o wahanol fathau o rolau ar draws iechyd a gofal cymdeithasol, ynghyd â gwirfoddolwyr a gofalwyr, mae ein gweithlu yn cael effaith aruthrol ar ffyniant cymdeithasol, diwylliannol ac economaidd Cymru.



Mae tua 46% o'n pobl yn gweithio'n rhan amser, ac o'r rhain mae 91% yn fenywod. Yn dilyn ein profiad yn ystod y pandemig, bydd angen newid sylweddol o ran y wybodaeth am gyffredinrwydd ehangach patrymau gweithio hyblyg ac mae adeiladu ar ddatblygu sefydliad sy'n gweithio'n ystwyth yn flaenoriaeth allweddol. Byddai mwy o dryloywder yn helpu i greu diwylliant a meddylfryd lle mae hyn yn arferol, yn cael ei annog heb wrthwynebiad. Mae angen i ni ddeall sut mae pobl eisiau gweithio a rheoli eu cyfrifoldebau a'u ffordd o fyw yn well hefyd.

Ein huchelgais yw bod yn gyflogwr cynhwysol a theg o ddewis. Mae ein pedwar rhwydwaith staff (**rhwydwaith staff BCUnity, Rhwydwaith RespectAbility, Celtic Pride a'r Rhwydwaith Cydraddoldeb Rhywiol**) yn parhau i dyfu ac yn chwarae rhan weithredol a phwysig wrth lunio ein ffordd o feddwl ac rydym wedi gweld gwelliannau cadarnhaol yn y ffordd y mae rhai grwpiau teimlo eu bod yn gallu siarad.

Ym mis Chwefror 2022, ailddechreuodd ein **Grŵp Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol (REAG)** sydd newydd ei sefydlu, ar ôl iddo gael ei ohirio ym mis Tachwedd 2021. Mae cyhoeddi Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol Llywodraeth Cymru, sy'n cynnwys Safon Cydraddoldeb Hiliol y Gweithlu (WRES) yn yr arfaeth a bydd yn cefnogi datblygiad ein cynllun gweithredu REAG mewnol.

Mae cydraddoldeb rhywiol yn bwysig ac rydym yn gweithio i fynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, sy'n **33% ar hyn o bryd, a hynny er gwaethaf bod 81% o'r gweithlu yn fenywod.**

Rydym wedi pennu her i ni ein hunain i leihau'n sylweddol y bylchau cyflog rhwng y rhywiau ac ar sail ethnigrwydd ac anabledd o fewn pedair blynedd fel rhan o'n **Cynllun Strategol Cydraddoldeb.** Mae'r camau gweithredu'n cynnwys sicrhau bod yr holl hysbysebion yn cynnwys iaith gynhwysol, croesawu ceisiadau gan weithwyr rhan amser a phobl sy'n dymuno rhannu swydd, a galluogi mwy o batrymau gweithio hyblyg o wahanol leoliadau.

Mae gennym gryn dipyn o waith i'w wneud hefyd o ran ein gallu i fynd ati i gynnig a darparu gwasanaethau dwyieithog cynhwysfawr. Ar hyn o bryd, gall **34%** o'n gweithlu siarad Cymraeg ar lefel sylfaen neu well. Fodd bynnag, nid oes gan lawer ohonynt rolau rheng flaen. Byddwn yn blaenoriaethu nodi bylchau o ran sgiliau, recriwtio a dysgu'r Gymraeg i sicrhau bod gennym ni nifer ddigonol o siaradwyr y Gymraeg mewn rolau rheng flaen.

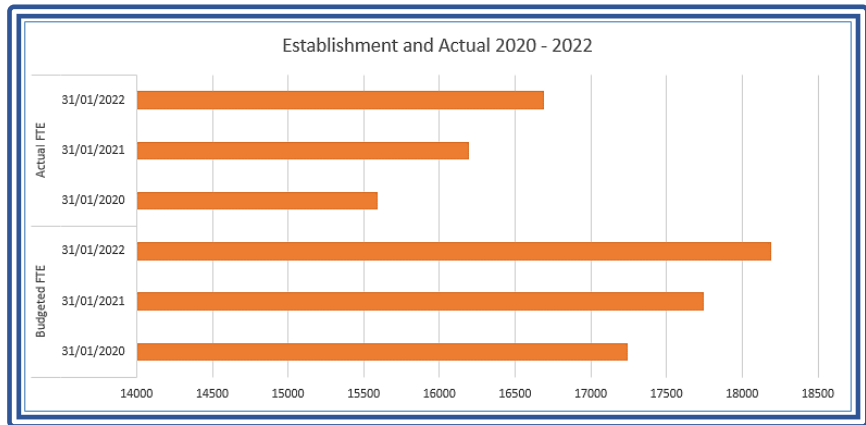
Mae gennym ni weithlu sy'n heneiddio. Mae **39%** o'r staff yn 50+ mlwydd oed, a disgwylir y bydd hyn yn cynyddu wrth i bobl ddisgwyl gweithio'n hirach. Mae **5%** o'r gweithlu yn iau na 25 mlwydd oed, ac mae **15%** yn 30 mlwydd oed neu'n iau.

Rhagwelir mai'r garfan sydd dros 50 mlwydd oed fydd y grŵp sy'n cynyddu'n gyflymaf yn y gweithlu. Mae prosesau cyflogaeth a dulliau o weithio sy'n cefnogi eu hanghenion yn bwysig iddynt.

Hoffai'r sawl sy'n gwneud yr un swydd ers tro byd gael cyfleoedd i wneud rhywbeth gwahanol, boed hynny'n gyfranogiad byrdymor mewn prosiectau neu secondiadau neu gefnogaeth i symud i swydd arall neu yrfa portffolio yn barhaol. Gall hyn fod yn anhawster penodol i'r rhai sydd â swyddi uwch sydd efallai'n teimlo'n 'gaeth' yn y strwythur presennol. Mae creu dull mwy cyfnewidiol o drefnu swyddi (er enghraifft, gweithio ar batrymau cylch) a'n dull o weithio (er enghraifft, gweithio hyblyg/ystwyth) ar draws rhychwant cenedlaethau ein gweithlu yn bwysig i ni, a bydd hynny'n cynorthwyo i gadw staff.

Gan adeiladu ar sylfaen y gwaith a wnaed yn ystod y pandemig, mae ein ffocws ar wella cysylltiadau rhwng cynllunio a darparu gwasanaethau, ffurf y gweithlu a'r cyflenwad o staff, a'n huchelgais i fod yn Gyflogwr Delfrydol. Mae hyn yn cynnwys adolygiadau dan arweiniad staff clinigol o fodelau darparu presennol sydd wedi hysbysu'r IMPT a'r cynllun gweithlu ehangach i sicrhau bod y gymysgedd o sgiliau yn briodol o ran darparu gwasanaethau, cynaliadwyedd a thriongli comisiynu'r gweithlu yn rhagweithiol a chyfleoedd i gael lleoliadau ar draws y sectorau gofal sylfaenol, cymunedol ac eilaidd. Mae hyn yn caniatáu i ni barhau i asesu effaith gweithio ystwyth a hyblyg yn y tymor hirach ar wasanaethau o safbwynt y gweithlu.

Yn ystod y 3 blynedd diwethaf, mae ein gweithlu wedi cynyddu o ran nifer y swyddi sefydledig a gyllidebir (+6%) ac o ran y nifer Cyfwerth ag Amser Llawn (FTE) gwirioneddol a gyflogir (+7.6%). Mae hyn wedi digwydd yn bennaf oherwydd y nifer o welliannau newydd i wasanaethau a'r gweithlu a wnaed yn ystod 2021/2022.

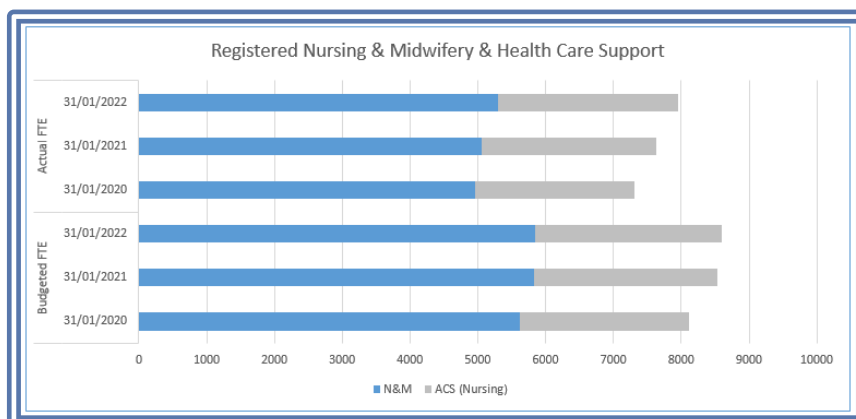


Trwy gydol y flwyddyn, bu cynnydd o ran darpariaeth gwasanaethau newydd yn y rhaglenni Profi, Olrhain a Diogelu (TTP) a rhaglen Brechiadau Covid-19, a bu buddsoddiadau newydd mewn gwasanaethau mewn meysydd megis Gwasanaethau Meddygol Brys a'r Gwasanaeth Strôc.

Mae gweithgarwch recriwtio wedi cynyddu'n sylweddol yn ystod y flwyddyn o ganlyniad i hynny, ac roedd nifer yr hysbysebion FTE a gyhoeddwyd yn Ionawr 2021 yn 460 o gymharu ag 846 yn Ionawr 2022.

Mae hyn yn adlewyrchu datblygiadau newydd mewn gwasanaethau ynghyd â dull rhagweithiol â ffocws pendant o benodi i ragor o rolau yn barhaol. Mae cyfradd gyffredinol y swyddi gweigion wedi parhau i fod tua 8 - 95 trwy gydol yr un cyfnod.

Yn sgil hyn, mae timau'r gweithlu wedi mabwysiadu dull recriwtio gwahanol iawn yn ystod y flwyddyn. Datblygwyd llif gweithlu rhyngwladol newydd yn canolbwyntio ar faes nyrsio i ddechrau, ac yn sgil hynny, mae dros 100 o nyrsys newydd wedi ymuno â'r Bwrdd Iechyd, a bwriedir penodi 350 ychwanegol yn ystod y 2-3 blynedd nesaf.



O ran nifer y Nyrsys a Bydwragedd, cafwyd cynnydd o 4% yn nifer y swyddi sefydledig a gyllidebir a chynnydd o 6.5% o ran nifer gwirioneddol y staff FTE sy'n gweithio i'r Bwrdd. Ynghyd â chynnydd o 10% yn nifer y swyddi sefydledig a gyllidebir ar

gyfer Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd a chynnydd o 11% o ran nifer gwirioneddol y staff FTE sy'n gweithio i'r Bwrdd, ceir darlun cadarnhaol. Serch hynny, rhaid cydnabod bod bwlch sylweddol o bron iawn 600 FTE o ran nifer y nyrsys cofrestredig, ac mae cadw staff yn dal i fod yn her.

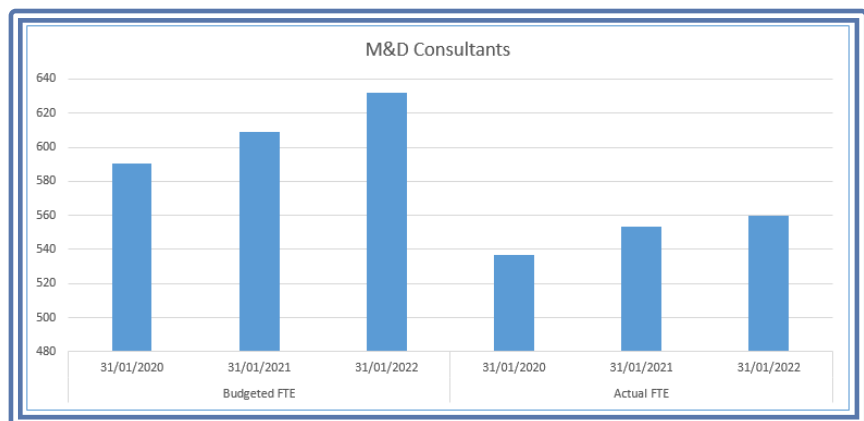
Trwy gyfrwng y grŵp Recriwtio a Chadw Nyrsys a Bydwragedd, ceir ystod o ffrydiau gwaith er mwyn cadw nyrsys yn well. Yn benodol, mae tri llwybr gyrfa yn cael eu hadolygu a'u gwella i sicrhau bod gyrfa Nyrsio yn BIPBC yn fwy amlwg i'n staff. Sefydlwyd y cynllun cyntaf, y Rhaglen Datblygu Metronau, yn gynnar yn 2021, a chafwyd adborth cadarnhaol yn ei chylch. Y ddau gynllun nesaf a fydd yn cael eu gweithredu yw'r Rhaglen Datblygu Rheolwyr Wardiau a'r Rhaglen Datblygu Penaethiaid Nyrsio. Ar hyn o bryd, mae'r ddwy raglen hyn yn rhai ar gyfer un proffesiwn, ond yr ymrwymiad trwy gyfrwng y Strategaeth hon yw sicrhau y daw datblygiad aml-broffesiynol yn fater o drefn maes o law, gan ddefnyddio rhaglenni ar gyfer un proffesiwn ynghylch pynciau penodol iawn neu i ddatblygu sgiliau penodol iawn.

Mae gwaith wedi'i wneud i wella'r nifer sy'n ateb yr holiadur ymadael er mwyn sicrhau dealltwriaeth well ynghylch pam bydd pobl yn gadael BIPBC. Ers 1 Chwefror 2022, caiff y broses o derfynu'r holl staff agenda ar gyfer newid ei chyflawni trwy system Hunanwasanaeth ESR. Mae'r broses hon yn ysgogi proses yr Holiadur Ymadael. Bydd defnyddio'r broses yn ESR yn caniatáu i ni fonitro, nodi themâu allweddol ac adolygu'r broses ymadael yn fwy effeithlon a'n galluogi ni i ehangu ar y gwersi a ddysgir o'r broses ymadael "gadael yn dda" a ddatblygwyd fel rhan o'r cymorth i roi'r Model Gweithredu newydd ar waith.

Defnyddiwyd y fethodoleg hon i ddatblygu llif staff meddygol, gan ganiatáu datblygiad system ragweithiol i flaengynllunio ynghylch recriwtio staff meddygol, yn enwedig ar lefel Meddygon Ymgynghorol, ac wrth i'r llif hwn gael ei ddatblygu, bwriedir cyflwyno hyn yng nghyd-destun yr holl raddau a'r arbenigeddau meddygol.

Yn achos ein gweithlu Meddygon a Deintyddion Ymgynghorol, cafwyd cynnydd o 7% o ran nifer yr FTE a gyllidebir a

chynnydd o 4.5% yn nifer gwirioneddol yr FTE a gyflogir. Mae cynnydd wedi digwydd yn achos yr holl raddau eraill, ond mae'r cynnydd lleiaf o bell ffordd wedi digwydd yn achos Meddygon Teulu a gyflogir yn uniongyrchol. Mae parhau i ddatblygu



strategaeth gynaliadwy ar gyfer ein gweithlu gofal sylfaenol yn flaenoriaeth strategol allweddol yn ystod cyfnod y Strategaeth hon ac wedi hynny.

Rydym wedi mabwysiadu ffrydiau newydd yn ein llif staff meddygol ac rydym wedi bod yn gweithio i ddod â Meddygon Iau a gymhwysodd dramor ond sy'n preswyllo yn Lloegr i weithio i'r Bwrdd Iechyd (tua 10-20 y flwyddyn). Erbyn Ionawr 2022, roeddem wedi recriwtio pedwar.

Ynghyd â hyn, i barhau i redeg ar y cyd â recriwtio ar y lefel genedlaethol ac ar lefel y DU, rydym yn cydweithio a phartneriaid i ddarparu meddygon tramor i weithio mewn meysydd megis Meddygaeth Frys, Meddygaeth Deulu, ac arbenigeddau eraill a dargedir.

Mae meysydd Clinigol a Gwasanaethau a'r timau Cyllid a'r Gweithlu wedi cydweithio i ddatblygu ymgyrch newydd i hysbysebu swyddi gweigion gwasanaethau yn gyffredinol. Mae hyn wedi bod yn neilltuo o lwyddiannus yn achos y Gwasanaeth Strôc, maes sydd wedi bod yn anodd iawn recriwtio staff iddo yn draddodiadol.

Dros y 12 mis diwethaf, mae ein dull o ddenu staff wedi rhoi llai o bwyslais ar swyddi gwag trafodaethol unigol a mabwysiadu dull mwy cyfannol ynghylch dau beth. Mae'r cyntaf yn ymwneud â rolau mewn gwasanaethau fel rhan o ymgyrchoedd recriwtio sy'n ymateb i ofynion gwasanaethau ynghylch datblygiad newydd gwasanaethau. Mae buddsoddi mawr wedi digwydd mewn gwasanaethau megis Meddygaeth Frys a Gwasanaethau Strôc, ac mewn meysydd ble mae recriwtio wedi bod yn heriol yn hanesyddol, er enghraifft, Gwasanaethau Fferyllo a Gwasanaethau Iechyd Meddwl Plant a Phobl Ifanc (CAMHS). Mae'r ail yn ymwneud â grwpiau o staff proffesiynol megis nyrsys a staff Meddygol a Deintyddol, sydd wedi profi heriau sylweddol o ran recriwtio dros gyfnod sylweddol. Yn yr achos hwn, mae'r dull wedi canolbwyntio ar atyniad y pecyn cyfan y gall unigolyn ei fwynhau wrth weithio yng Ngogledd Cymru, o ran dewisiadau personol o ran ei ffordd o fyw a chyfleoedd proffesiynol megis cyfranogi yng ngwaith yr Ysgol Gwyddorau Meddygol ac Iechyd a fydd yn cael ei sefydlu yn y dyfodol agos.

Cafwyd ffocws penodol yn ddiweddar ar y gweithlu Gofal Sylfaenol, yn sgil datblygu Strategaeth Recriwtio a Chadw fanwl ar gyfer y Gweithlu Meddygon Teulu, Mae hyn yn cynnwys sefyllfaoedd staffio presennol a chynlluniau i ddenu a datblygu cynaliadwyedd ymhlith y gweithlu yn y maes hwn.

Ym Medi 2021, roedd dros 95 o bractisau Meddygon Teulu ledled Gogledd Cymru, ac roedd 11 ohonynt yn cael eu rheoli'n uniongyrchol gan y Bwrdd Iechyd trwy gyfrwng ei fodel practisau a reolir (ble mae'r Bwrdd Iechyd yn cyflogi staff yn uniongyrchol). Mae'r Bwrdd Iechyd wedi sicrhau rywfaent o lwyddiant dros y 12 mis diwethaf o ran recriwtio ym maes Gofal Sylfaenol, a bydd yn parhau i weithredu'r cynlluniau a ddisgrifir yn y Strategaeth Recriwtio a Chadw ar gyfer y Gweithlu Meddygon Teulu.

Rhwng Ionawr 2021 a Medi 2021, ymunodd 390 aelod o staff â'r Bwrdd Iechyd a gadawodd 270. Mae hyn yn gynydd net o 120. Yn achos ein Meddygon Teulu yn benodol, cafwyd cynnydd net o 73, ond roedd hyn yn cynnwys y graddau mwy iau yn bennaf, ac yn achos Meddygon Teulu sy'n bartneriaid, cafwyd colled net o 6. Mae hwn yn faes penodol yr ydym yn rhoi sylw iddo ac rydym yn cydweithio'n agos a thimau gofal sylfaenol i sicrhau gweithlu Meddygon Teulu cynaliadwy ledled Gogledd Cymru yn y dyfodol.

**Rhaglen Adolygu Gwasanaethau'r Gweithlu Clinigol** - Fel rhan o'r dull Cynllunio Gweithlu sy'n cael ei ddatblygu, mae'r Bwrdd Iechyd wedi comisiynu cyfres o adolygiadau o'r gweithlu a arweinir gan glinigwyr i ystyried beth yw'r gweithlu ar hyn o bryd a pha lun sydd angen bod arno yn y dyfodol. Mae'r adolygiadau hyn yn darparu dull systematig o werthuso arferion presennol, i nodi arferion gorau, adolygu cydymffurfiaeth â pholisi presennol, a gwella ansawdd ble bo hynny'n ofynnol. Bydd hyn yn gwella canlyniadau i gleifion ac yn sicrhau ein bod yn mesur effaith y newidiadau a wnaed. Mae un enghraifft o'r dull gweithredu hwn yn ymwneud â Meddygaeth Frys a Gwasanaethau Strôc, ac mae'n caniatáu

i'r Bwrdd Iechyd ddeall cyflwr presennol arferion, a beth sydd angen ei roi ar waith i ddarparu gofal sy'n briodol i'r 21ain Ganrif. Mae hyn yn ei dro yn hysbysu ein gwaith cynllunio, comisiynu a recriwtio'r gweithlu, nawr ac yn y dyfodol, a cheir cysylltiadau uniongyrchol â datblygiadau megis Ysgol Feddygol Gogledd Cymru a datblygiad y Strategaeth Gweithlu Iechyd a Gofal Cymdeithasol integredig.

Mae cydweithio â thimau'r gwasanaeth clinigol i gynhyrchu cynllun yn cwmpasu nifer o flynyddoedd i gynorthwyo'r gwasanaeth ar hyn o bryd a'i gynnal yn y dyfodol wedi cynnwys ystyried lefelau presennol gweithgarwch ynghylch cleifion, dewisiadau presennol o ran llwybrau'r gweithlu clinigol a rhai'r dyfodol, a modelau darparu gweithlu presennol a rhai'r dyfodol. Mae hyn wedi bod yn eithaf cymhleth ledled y Bwrdd Iechyd gan ystyried natur amrywiol iawn y ddaearyddiaeth ac anghenion gwahanol garfannau o gleifion ledled Gogledd Cymru.

Mae adolygiadau yn digwydd ar hyn o bryd ym meysydd y Colon a'r Rhefr, Meddygaeth Frys a Gofal Brys ar yr un Diwrnod (SDEC), Gwasanaethau i Ferched, Iechyd Meddwl, Llawfeddygaeth Gyffredinol, Fferylliaeth a Gwasanaethau Strôc. Mae cynlluniau ar y gweill i ehangu hyn ymhellach trwy adolygu meysydd Anaestheteg a Gofal Critigol yn 2022/23. Mae llawer o'r cynlluniau hyn yn ddatblygiadau yn y tymor hirach, ac yn achos mwyafrif y gwasanaethau nad ydynt yn rhan o feysydd Meddygaeth Frys a Gwasanaethau Strôc, disgwylir na fyddai gweithgarwch recriwtio yn cychwyn tan ail flwyddyn y cynllun.

**Cynllunio a Chomisiynu'r Gweithlu** - Rydym yn gweithredu camau sylweddol i ddefnyddio'r data sydd ar gael i'r Bwrdd Iechyd i hysbysu cynllunio nawr ac yn y dyfodol.

Mae datblygu a chyflwyno dangosfwrdd y Llif Recriwtio (sy'n un enghraifft yn unig) wedi caniatáu i dimau'r gweithlu a thimau gweithredol gael cipolwg ar weithgarwch recriwtio ledled y Bwrdd Iechyd. Mae hyn yn cynnwys gallu defnyddio technoleg Power BI i ddadansoddi'r data hyn yn fanwl i fwrw golwg dros ward neu faes penodol yn y Bwrdd Iechyd er mwyn deall y sefyllfa bresennol a rhagweld faint o weithgarwch recriwtio fydd yn ofynnol i lenwi unrhyw fylchau. Mae hyn, wedi'i driongli â data ynghylch tueddiadau cyffredinol o ran proffiliau oedran, cyfraddau trosiant staff ac ati, yn caniatáu i ni ddefnyddio gwybodaeth am y gweithlu yn y cylch cynllunio tymor byr a thymor canolig. Nid yw'r wybodaeth honno wedi bod yn hygyrch yn flaenorol. Yn ychwanegol, bydd y wybodaeth hon yn ein cynorthwyo i fonitro ein gweithgarwch recriwtio er mwyn hysbysu strategaeth i greu gweithlu mwy cynhwysol ac amrywiol sy'n adlewyrchu demograffeg poblogaeth Gogledd Cymru.

I gynorthwyo i ddatblygu'r IMTP ar gyfer 2022-2025 a blaenoriaethu ynddo, rydym wedi unioni'r broses comisiynu addysg er mwyn gallu triongli tair elfen y triongl cynllunio'r gweithlu. Mae hyn wedi caniatáu i ni ddechrau datblygu ein cynlluniau i gefnogi yn ystod blwyddyn 1, a hefyd i nodi unrhyw fylchau posibl yn ystod blynyddoedd 2 a 3 a chynllunio at flwyddyn 4 ac wedi hynny. Isod, ceir sefyllfa bresennol y graddedigion ar draws proffil chwe blynedd.

| Workforce Areas             | Headcount of New Graduates & Year of output |            |            |             |            |           |             |
|-----------------------------|---------------------------------------------|------------|------------|-------------|------------|-----------|-------------|
|                             | 2022                                        | 2023       | 2024       | 2025        | 2026       | 2027      | Total       |
| Allied Health Professionals | 132                                         | 119        | 133        | 108         | 144        | 6         | 642         |
| Healthcare Science          | 15                                          | 16         | 27         | 22          | 25         | 2         | 107         |
| Nursing and Midwifery       | 757                                         | 768        | 773        | 838         | 686        | 81        | 3903        |
| Other Professions           | 12                                          | 12         | 12         | 12          | 0          | 0         | 48          |
| Pharmacy                    | 37                                          | 34         | 15         | 23          | 4          | 0         | 113         |
| <b>Total</b>                | <b>953</b>                                  | <b>949</b> | <b>960</b> | <b>1003</b> | <b>859</b> | <b>89</b> | <b>4813</b> |

**Iechyd a Diogelwch Galwedigaethol** - Mae Iechyd a Diogelwch Galwedigaeth (OHS) da yn llesol i bawb. Mae gweithlu sy'n hybu lles staff a datblygiad diwylliant cryf mewn perthynas â diogelwch yn hanfodol er mwyn cyflawni ein gweledigaeth ynghylch darparu'r gofal gorau posibl i bobl Gogledd Cymru.

Dros y tair blynedd nesaf, rydym yn bwriadu lleihau niwed y gellir ei osgoi i'n staff a'n cleifion. Byddwn yn gwneud hyn trwy ddarparu amgylchedd iach a diogel sydd heb unrhyw drais ac sy'n ddiogel i'n holl staff a'n cleifion. Byddwn yn cydymffurfio o leiaf â deddfwriaeth berthnasol ynghylch Iechyd a Diogelwch ac yn rhagor ar y gofynion gofynnol ble bo hynny'n ymarferol i helpu ein pobl i gyflawni cydbwysedd iach rhwng bywyd a gwaith a gwella eu lles trwy gyfrwng gwaith.

Mae ein hamcanion ynghylch diogelwch yn cynorthwyo i ddatblygu diwylliant cadarnhaol mewn perthynas â diwylliant trwy gyfrwng ymddygiad cadarnhaol arweinwyr. Dymunwn sicrhau bod ein holl bobl yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi a'u grymuso a'u bod yn gydnerth ac yn ddiogel. Mae'r **Cynllun Strategol i wella OHS a Diogelwch** yn cyd-fynd â'r strategaeth hon i alluogi'r sefydliad i barhau i ddatblygu a gwella ei bobl, sef caffaeliad pennaf y sefydliad.

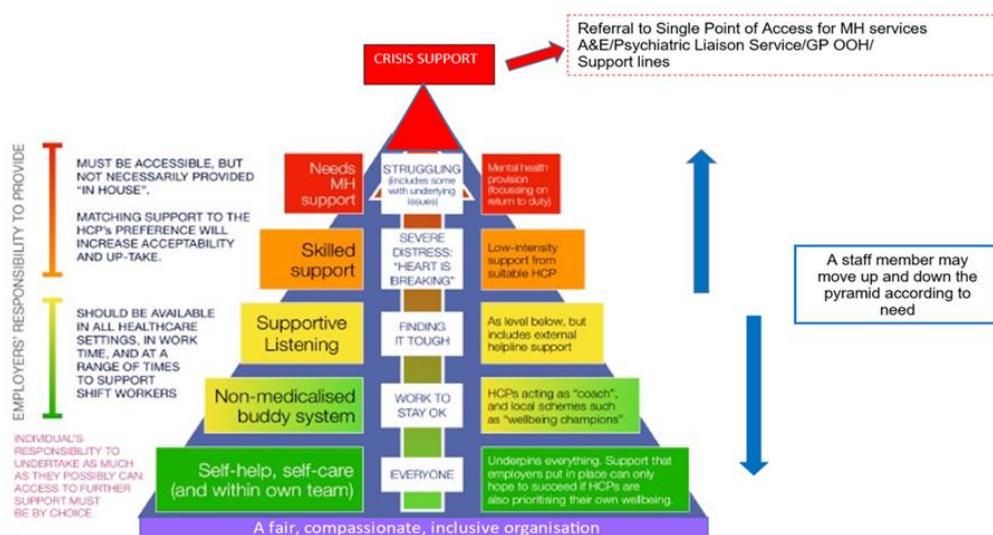
**Gwasanaeth Cefnogi Lles Staff (SWSS)** - Cydnabyddir bod Covid-19 pandemig wedi effeithio ar Iechyd emosiynol a seicolegol a lles staff gofal Iechyd, ar ben pwysau beunyddiol gwaith ym maes gofal Iechyd. Mae hyn yn cynnwys y posibilrwydd o gynnydd wedi'r pandemig yn nifer y staff sy'n teimlo dan straen ac yn orbryderus ac yn profi gorludded, wrth iddynt fyfyrion ynghylch eu profiadau o weithio yn ystod pandemig, ac ar yr un pryd, gweithio i 'ddal i fyny' ag ôl-groniadau o waith a ddigwyddodd yn ystod y pandemig, yn cynnwys staff ym meysydd gofal wedi'i gynllunio a gwasanaethau canser.

Gwyddom fod cynorthwyo staff i fod yn iach o safbwynt emosiynol a seicolegol yn eu gwaith yn hanfodol i greu'r amgylchiadau priodol i alluogi staff i ffynnu a'u galluogi i ddarparu gofal rhagorol. Gwyddom hefyd fod darparu cymorth emosiynol a seicolegol i staff yn allweddol i greu diwylliant sefydliadol sy'n dosturiol ac yn ddiogel o safbwynt seicolegol, ac yn hollbwysig,

bod hynny'n cynorthwyo â'r gwaith o recriwtio a chadw staff wrth i'r Bwrdd Iechyd barhau a'i uchelgais i ddod yn gyflogwr delfrydol.

Yn ystod 2021/22, fe wnaethom ychwanegu at y cymorth emosiynol a seicolegol sydd ar gael i'n staff a gwella'r ddarpariaeth honno, gan gyfuno gwasanaethau fel rhan o fodel cydlynol ac integredig y Gwasanaeth Cefnogi Lles Staff (SWSS). Roedd hyn yn cynnwys penodi Arweinydd Strategol newydd ynghylch Lles Staff i oruchwylio'r gwaith o ddatblygu a chyflawni'r SWSS.

Mae ein gwasanaeth Lles yn seiliedig ar fodel 'pyramid' o gymorth sy'n cwmpasu'r pum lefel cydgysylltiedig o gymorth ynghylch iechyd emosiynol a lles seicolegol staff, ac mae'n darparu amrywiaeth o gymorth i ddiwallu anghenion gwahanol staff. Mae'r SWSS yn darparu cymorth i'r holl staff (yn cynnwys staff locwm), gwirfoddolwyr, myfyrwyr a hyfforddeion sy'n cyfranogi mewn lleoliad.



Mae ein gwasanaeth Lles yn cynnig mynediad at ofal ar bum lefel i'r staff.

- **Mae Lefelau 1 and 2** yn cynorthwyo staff i ofalu amdanynt hwy eu hunain a 'chadw'n iawn' ac yn iach o safbwynt seicolegol yn y gwaith â chymorth gan anogwyr Lles, anogwyr sy'n rhan o rwydwaith cymell mewnol BIPBC, hyfforddiant ynghylch cydnherthedd emosiynol, a gweithdai Lles a ddarperir trwy law ein gwasanaeth Iechyd a Lles Galwedigaethol.
- **Mae cymorth ar Lefel 3** yn darparu cymorth trwy gyfrwng cwnsela i staff pan fyddant yn dechrau 'canfod fod pethau'n anodd', trwy law ein gwasanaeth Iechyd a Lles Galwedigaethol ac RCS, sefydliad dielw allanol y mae gan y Bwrdd Iechyd gontract â hwy i ddarparu cymorth i staff y mae'n well ganddynt gael cymorth yn y modd hwn.
- **Mae Lefel 4** yn gymorth mwy pwrpasol a ddarperir gan Seicolegydd Clinigol (sy'n rhan o staff ein SWSS mewnol ynghyd â rhywfaint o ddarpariaeth a gynigir gan ein darparwr

allanol) ar gyfer staff sy'n profi'r math o ofid cymhleth sy'n golygu efallai na wnaiff ymarferwyr ar Lefel 3 ei ganfod yn briodol.

**Darperir cymorth ar Lefel 5** i staff sydd efallai'n profi argyfwng difrifol neu rai y mae perygl y gwnânt hunan-niweidio, â chymorth gan staff ein Huwch Adran Iechyd Meddwl ac Anableddau Dysgu.

Yn bwysig iawn, mae polisi 'dim drws anghywir' yn sail i'n SWSS, ac mae gwasanaethau yn cydweithio i sicrhau y caiff staff eu cynorthwyo i gael cymorth ar y lefel sy'n ofynnol iddynt o'r tro cyntaf y byddant yn cysylltu, heb i'r aelod o staff orfod cysylltu â mwy nag un gwasanaeth. Mae llwybrau at wasanaethau'r SWSS a rhyngddynt wedi cael eu datblygu i sicrhau y darperir gwasanaeth cydgysylltiedig a chydlynol y gall ein staff ei gyrchu a'i lywio yn haws.

I ddatblygu ein SWSS, rydym wedi recriwtio i lenwi swyddi ychwanegol fel y gellir cynorthwyo ein rhwydwaith o Hyrwyddwyr Lles yn well a'i ehangu, ac i ddarparu capasiti ychwanegol o ran cwnsela a Seicoleg Glinigol. Rydym hefyd wedi sicrhau goruchwyliaeth ar gyfer anogwyr mewnol ac wedi cynnal cynlluniau peilot i arbrofi â blaengareddau eraill i ddarparu cymorth, yn cynnwys 'Blits Lles' a 'Chymryd Gofal Rhoi Gofal', a pharhau i ddarparu hyfforddiant ynghylch cydnerthedd emosiynol. Yn fuan, byddwn yn cyflwyno ein cam cyntaf o rowndiau Schwartz.

Mae'r gwaith o werthuso SWSS yn mynd rhagddo, ac mae hynny'n cynnwys ceisio adborth dienw gan staff sy'n cyrchu cymorth, yn cynnwys holi staff am y dulliau ychwanegol y gallwn barhau â hwy er mwyn datblygu ein gwasanaeth lles ymhellach.

Rydym yn gwybod y gall ein staff sydd â nodweddion gwarchodedig - yn cynnwys y rhai sy'n hanu o gymunedau Pobl Dduon, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig, staff sy'n anabl neu staff sy'n profi anfantais gymdeithasol ac economaidd - wynebu heriau ychwanegol o ran cadw'n iach o safbwynt emosiynol a seicolegol yn y gwaith, ac efallai bydd yn anoddach iddynt ofyn am gymorth pan fydd arnynt angen hynny.

Byddwn yn parhau i gydweithio â'n rhwydweithiau staff i hyrwyddo argaeledd ein SWSS ac i nodi dulliau i'n galluogi i sicrhau bod yr SWSS yn fwy hygyrch a'i deilwra'n well yn unol â'u hanghenion.

Mae arall sy'n ffocws o ran datblygu ein SWSS yw darparu cymorth i dimau neu grwpiau o staff a'u rheolwyr llinell, gan barhau i ddarparu cymorth i staff unigol.

Ein nod fydd atgynhyrchu model cymorth 'pyramid' integredig pum haen (fel y nodir uchod) i ddarparu cymorth i dimau a rheolwyr llinell:

✦ ar gyfer eu hunanofal emosiynol ac i gadw'n iach a safbwynt seicolegol (Lefelau 1 a 2),

- ❖ cymorth trwy gyfrwng ymyriadau cynnar pan fydd timau a rheolwyr llinell yn dechrau canfod fod pethau'n anodd o safbwynt emosiynol efallai (Lefel 3)
- ❖ a darparu cymorth dwysach i dimau a rheolwyr llinell sy'n profi anawsterau (Lefelau 4 5).

## Adran 3: Ein Blaenoriaethau Cyflawni 2022 – 2025

O ystyried ein gwaith yn y dyfodol a'r gofynion o ran pobl i gyflawni ein blaenoriaethau strategol, mae'n amlwg bod angen i ni wneud y canlynol er mwyn cyflawni hyn:

Canolbwyntio ar ein diwylliant a phrofiad gweithwyr gan ymdrechu i greu amgylchedd cynhwysol, iach a grymusol sy'n cydnabod yn weithredol yr hyn sydd bwysicaf i'n gweithlu amrywiol ac aml-genhedlaeth ac sy'n adlewyrchu'r cymunedau a wasanaethwn i gefnogi ein dyletswyddau cydraddoldeb.

Deall a chynllunio ar gyfer y niferoedd a'r mathau o sgiliau y bydd eu hangen arnom, gan ddatblygu adeiladu, prynu, benthyca a botio clir (dulliau awtomeiddio), ochr yn ochr â ffordd fwy cynaliadwy o ariannu buddsoddiadau aml-flwyddyn.

Ymgorffori cynllunio at olyniaeth a rheoli talent i nodi a thyfu talent fewnol ar gyfer rolau hanfodol.

Datblygu ffyrdd arloesol o ddenu a datblygu ein pobl dalentog, gan fynd i'r afael â sgiliau prin a rolau hanfodol. Cynnwys mwy o ffocws ar ehangu mynediad i farchnadoedd llafur newydd a gwahanol, ail-broffilio rolau ac ail-sgilio pobl a chyfrannu at economi gystadleuol a llwyddiannus.

Trefnu ein hunain i wneud y mwyaf o ystwythder a chyfraniad personol trwy leihau seilios a chynyddu cydweithio ar draws ffiniau, gan gydnabod bod angen gwell data pobl, prosesau a newid meddylfryd o fewn y sefydliad ac mewn partneriaeth â'n cydweithwyr yn yr Undebau Llafur a'n staff.

Cydnabod y galluogwyr allweddol i'n strategaeth pobl, gan wneud y defnydd gorau o ddata, technoleg a pherthnasoedd. Cefnogi staff i fanteisio ar y cyfleoedd hyn, gan gynnwys meithrin mynediad at y sgiliau a'r arbenigedd nad oes gennym o bosibl, drwy ddull comisiynu allanol.

Egluro gofynion addysgol a'u cywerthedd yn ogystal â chytuno ar gydbwysedd ehangder neu sgiliau cyffredinol yn erbyn dyfnder neu arbenigedd sydd ei angen.

Dylanwadu ar ddyluniad, comisiynu a chynaliadwyedd darpariaeth addysg berthnasol a chroesawu ffyrdd newydd a throchi o gyflwyno addysg, hyfforddiant a datblygiad.

Ffurio gwaith i gyd-fynd â bywydau ein pobl trwy wneud mwy o ddefnydd o weithio hyblyg yn ei ystyr ehangaf, ac ailfeddwl sut rydym yn rheoli gyrfaedd i ymateb i anghenion a disgwyliadau newidiol y genhedlaeth nesaf o staff a chenedlaethau'r dyfodol.

Parhau i fuddsoddi yn ein rheolwyr a'n harweinwyr sy'n hollbwysig i greu'r hinsawdd lle gall eu timau a'u cydweithwyr ffynnu.

Datblygu gwell dealltwriaeth ac aliniad o'n prosesau cynllunio gweithlu a sicrhau bod ein holl brosesau denu, recriwtio a phenodi yn seiliedig ar werth ac yn ychwanegu gwerth, yn effeithlon, yn ddiogel ac yn effeithiol. Ei gwneud yn haws i bobl wneud y peth iawn ar gyfer eu gwasanaethau

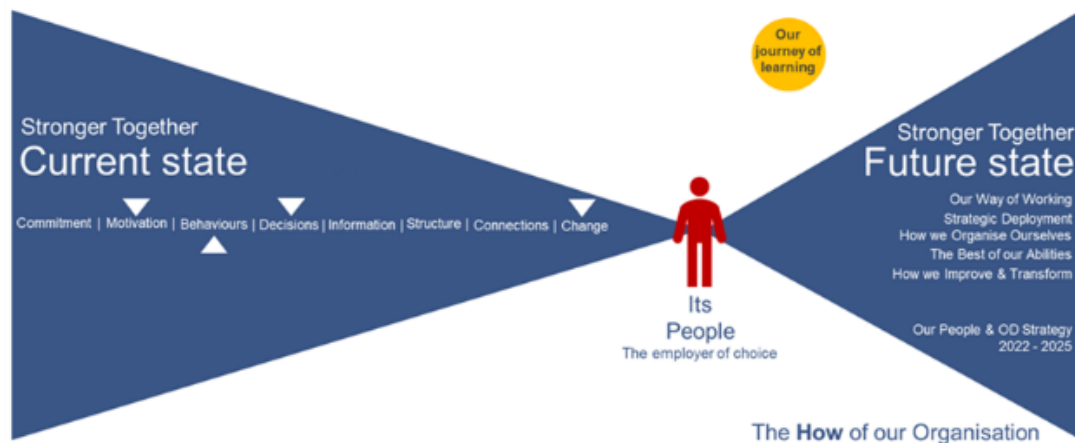
Alinio ein Gwasanaethau Pobl â'r model Gweithredu gan ddarparu gwasanaethau rhagorol sy'n canolbwyntio ar y cwsmer ac yn seiliedig ar ganlyniadau sy'n hawdd cael gafael arnynt, yn gyson ac yn ddibynadwy, yn flaengar ac yn arloesol.



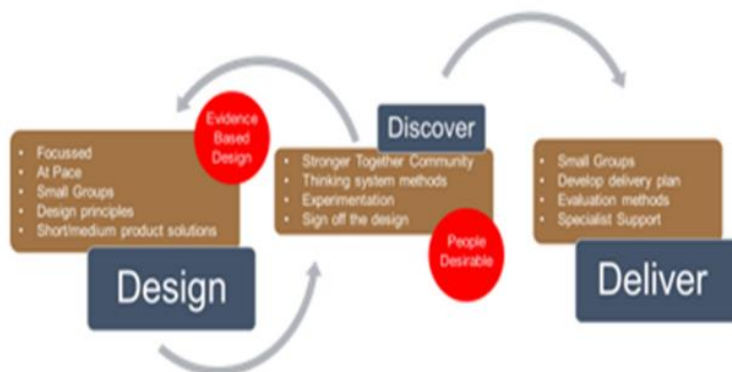
## Darganfod i Gynllunio i Gyflawni – 5 Rhaglen Waith

Yn 2021/2022, cychwynnodd y Bwrdd Iechyd ar daith uchelgeisiol tair blynedd o ran datblygu pobl a'r sefydliad (Mewn Undod Mae Nerth/Stronger Together). Nod hyn oedd galluogi'r sefydliad i symud ymlaen a chyflawni ei Strategaeth Hirdymor – Byw'n Iach, Aros yn Iach a'r Cynllun Tymor Canolig Integredig (y Beth) drwy gyflawni ei Strategaeth a Chynllun Pobl – Mewn Undod Mae Nerth (y Sut).

Mae'r Trywydd hwn yn cydnabod y bydd ein staff, ein partneriaid a'n cleifion yn fyr, 'Ein Pobl', wrth wraidd y trawsnewid.



Ein methodoleg - Ar ôl derbyn adborth gan 2,000 o staff yn ogystal â thriongli gydag adolygiadau mewnol ac allanol i lywio ein dysgu mae gennym fandad ar gyfer newid.



Roedd yr ymateb ar y cyfan yn cefnogi'r ymrwymiad cyffredin i achub ar y cyfle i:

- |                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <b>Purpose &amp; Goals</b><br>Reset & connect                                   |  <b>Decision making</b><br>Establish clear framework to empower            |
|  <b>Behaviours</b><br>Develop our shared standards                               |  <b>Leadership Development</b><br>Develop framework & increase opportunity |
|  <b>Engagement &amp; Communication</b><br>Learn from Discovery                   |  <b>Structure</b><br>Aligned to our purpose                                |
|  <b>Role &amp; Responsibility</b><br>Establish clarity                           |  <b>Change</b><br>Develop skills and capacity                              |
|  <b>Multi Divisional Team working</b><br>Create conditions to encourage & enable |  <b>Personal Contribution</b><br>Clear & recognised                        |

Gan ddefnyddio'r penderfyniadau allweddol ar gyfer iechyd a llwyddiant sefydliadol, rydym wedi ymrwymo i egwyddorion cydgynllunio yn erbyn fframwaith ar gyfer gwella ac rydym yn parhau i wneud hynny.

Mae'r fframwaith hwn wedi'i alinio â phum rhaglen waith

-  **Ein Ffordd o Weithio**  
Yr hyn yr ydym yn ei werthfawrogi a sut y dylem drin ein gilydd - gan gynnwys sut y gwrandewir ar gydweithwyr a sut y cânt eu cefnogi
-  **Defnydd Strategol**  
Yr angen i ni i gyd ddeall sut hwyl rydym yn ei gael ar ein rôl a sut mae'r pethau a wnawn yn cysylltu â phwrpas a nodau'r Bwrdd Iechyd. Dysgu o'r penderfyniadau a wnawn
-  **Sut rydym yn trefnu ein hunain (Model gweithredu)**  
Ei gwneud hi'n haws cyflawni pethau, gwella'r ffordd yr ydym yn trefnu a rhedeg y sefydliad.
-  **Y Gorau o'n Galluedd**  
Ei gwneud hi'n haws cael y sgiliau a'r gallu sydd eu hangen arnom o'r tu mewn ac o'r tu allan i gefnogi eich gwaith.
-  **Sut Rydym yn Gwella a Thrawsnewid**  
Cydweithredu a chydweithio'n fwy effeithiol i fynd i'r afael â'n materion mwyaf heriol a manteisio ar gyfleoedd i wella.



## Ein Ffordd o Weithio

Yr hyn yr ydym yn ei werthfawrogi a sut y dylem drin ein gilydd - gan gynnwys sut y gwrandewir ar gydweithwyr a sut y cânt eu cefnogi

### I gyflawni hyn, byddwn yn:

**Gwerthoedd ac Ymddygiadau** – Datblygu compact ymddygiad ar gyfer pob grŵp proffesiynol. Bydd y compact ymddygiad wedi'i wreiddio ym mhob agwedd ar daith y gweithiwr o'r cyfnod ymuno, cyflogaeth egniol ac ymadael. Bydd unigolion a thimau yn gallu dangos sut mae eu hymddygiad yn cael effaith gadarnhaol ar berfformiad unigolion a thimau wrth ddarparu gofal cleifion.

Bydd unigolion yn gallu disgrifio ymwneud ag iechyd a pherfformiad y sefydliad. Canolbwyntio ar y cwsmer – sicrhau bod cleifion, partneriaid, contractwyr a chydweithwyr bob amser yn cael y gwasanaeth gorau ac yn cael eu trin â pharch a chynwysoldeb.

**Dysgu Diwylliant** – Gan adeiladu ar y cynnydd a wnaed gyda chyflwyniad Codi Llais yn Ddiogel a dysgu o'r adborth o ddarganfod byddwn yn cyd-ddylunio ein prosesau "dysgu o" fel rhan o ddatblygiad ein trawsnewid a system wella.

**Cymorth a Lles Staff** - Gan adeiladu ar yr hyn a ddysgwyd o'n Gwasanaethau Cymorth a Lles Staff, byddwn yn sefydlu'r gwasanaeth cynhwysfawr hwn sy'n canolbwyntio ar gefnogi staff pan fo'r angen mwyaf am hynny, datblygu strategaethau ar gyfer hunanreoli ac atal a chefnogi arweinwyr a rheolwyr i nodi a mynd i'r afael ag arwyddion rhybudd cynnar yn ogystal â chreu'r amgylchedd i gydweithwyr ffynnu.

**Ymgysylltu a Chyfathrebu** - Adeiladu ar y strwythurau presennol ac ymgorffori mecanweithiau newydd i gefnogi unigolion trwy eu taith fel gweithiwr, cryfhau rhwydweithiau cyfathrebu dwy ffordd bresennol a rhai sy'n datblygu newydd (gan gynnwys gwelededd arweinyddiaeth) a chysylltiadau mecanweithiau, sy'n torri trwy ffiniau mewnol i alluogi ymgysylltiad gweithredol. Bydd staff yn ymwneud â gwella gwasanaethau trwy ddulliau gwelliant parhaus a chysylltedd â'r mecanweithiau arloesi, rhwydweithiau clinigol a chorfforaethol, a swyddogaeth trawsnewid a gwella'r sefydliad.



## Lleoli Strategol

Yr angen i ni i gyd ddeall sut hwyl rydym yn ei gael ar ein rôl a sut mae'r pethau a wnawn yn cysylltu â phwrpas a nodau'r Bwrdd Iechyd. Dysgu o'n penderfyniadau

### I gyflawni hyn, byddwn yn:

**Nodau** – datblygu a defnyddio cyfres glir o flaenoriaethau a nodau sefydliadol gyda metrigau canlyniadau a phrosesau wedi'u halinio i'r pwrpas yn seiliedig ar y Cynllun Gwasanaethau Clinigol ar gyfer Byw'n Iach, Aros yn Iach a Chlinigol wedi'i adnewyddu. Bydd nodau unigol a nodau tîm a chamau gweithredu ategol yn cyd-fynd yn glir â'r diben. Bydd systemau cyfrannu gwell, tîm a pherfformiad personol yn cael eu cyflwyno - wedi'u cynllunio i gysylltu pwrpas, nodau, mesurau a chamau gweithredu. Bydd mesurau prosesau a chanlyniadau yn cael eu hintegreiddio i'r fframwaith gweithredu mewnol ac yn rhan o'r mecanwaith adrodd perfformiad integredig.

**Mecanwaith Cynllunio Busnes** – datblygu a gweithredu Mecanwaith Cynllunio Busnes diwygiedig i alluogi'r sefydliad i ddefnyddio'r fethodoleg o ddarganfod, cyddylunio ac olrhain y broses o gyflawni cynlluniau gweithredu a gwella byrdymor a chynlluniau trawsnewid hirdymor. Cynlluniau yn seiliedig ar angen y boblogaeth a chapasiti esblygol ar draws llwybrau gofal rhyngddibynnol i atal, rheoli neu ateb y galw hwnnw. Bydd glasbrintiau gwella a thrawsnewid llwybrau yn cael eu datblygu'n barhaus yn ogystal â chynlluniau datblygu gwasanaethau ar gyfer gwasanaethau corfforaethol.

**Gwybodaeth a Pherfformiad** - Datblygu a defnyddio'r seilwaith digidol a phensaernïaeth gwybodaeth ochr yn ochr â chynllun datblygu gallu ar gyfer arweinwyr gweithredol a defnyddwyr allweddol ar draws y sefydliad. Bydd hyn yn cefnogi'r esblygiad tuag at reolaeth ragfynegol o alw heb ei gynllunio a'r galw wedi'i gynllunio, gwaith sydd ar y gweill, capasiti prosesu, gweithgarwch ac ôl-groniadau ar draws llwybrau gofal ar lefel gwasanaeth a system gyfan.

Datblygir portffolio o ganlyniadau fertigol o'r gwaelod i fyny a metrigau proses llorweddol sy'n dangos cyflawniad nodau ansawdd sefydliadol, perfformiad a chynhyrchiant ar lefel unigolyn, tîm, swyddogaeth a gwasanaeth, gan ddarparu un fersiwn o'r gwir o ran effaith perfformiad ac ymyriadau cywiro cwrs ar sail tystiolaeth. Mae fframwaith mesurau, sy'n adlewyrchu cynllun y sefydliad, yn elfen hollbwysig o'r fframwaith gweithredu perfformiad.

**Cywiro Cwrs - Protocolau uwchgyfeirio (problemau a risgiau), adborth a mecanweithiau dysgu** - Bydd adborth perfformiad, rheoli risg, systemau archwilio clinigol, cwynion, systemau adrodd a rheoli digwyddiadau difrifol yn cael eu gwella a'u hintegreiddio i ddyluniad model gweithredu'r sefydliad yn y dyfodol. Bydd dolenni adborth yn cael eu gwella i ddarparu gwybodaeth a gwybodaeth am weithgareddau datblygu cynllun llwybr a gwasanaeth, datblygu strategaeth a chylchoedd

cynllunio busnes. Bydd cwynion, nodi risgiau, datblygu lliniaru a rheoli risg yn cael eu defnyddio fel agwedd hollbwysig ar y mecanweithiau gwneud penderfyniadau drwy'r sefydliad o'r bwrdd i'r ward.

**Cyfraniad Tîm a Phersonol - monitro perfformiad, mesur a dysgu** - Bydd mecanweithiau adborth perfformiad tîm a nodau unigol yn cael eu hintegreiddio i ddyluniad model gweithredu'r sefydliad yn y dyfodol. Bydd perfformiad dyddiol tîm a digwyddiadau gwelliant parhaus, yn gysylltiedig â chynnig ymyrraeth gwelliant parhaus y sefydliad yn cael eu datblygu, yn ogystal â gwell mecanweithiau arfarnu. Mae gwerthusiad o'r effaith wedi nodi'r manteision sy'n gysylltiedig â mabwysiadu'r dulliau cyfunol hyn ac maent wedi'u hymgorffori mewn cylch adolygu a dysgu blynyddol, wythnosol, rheolaidd.



## Sut rydym yn trefnu ein hunain (Model gweithredu)

Ei gwneud hi'n haws cyflawni pethau, gwella'r ffordd yr ydym yn trefnu a rhedeg y sefydliad.

### I gyflawni hyn, byddwn yn:

**Egwyddorion dylunio** - Defnyddio'r egwyddorion dylunio y cytunwyd arnynt ar y cyd ar draws y sefydliad i lywio datblygiad a gweithrediad model gweithredu diwygiedig gan gynnwys strwythur, llywodraethu, perfformiad ac atebolrwydd.

-  **Canolbwyntio ar yr Unigolyn** – Mae'r unigolyn yn ganolog i bopeth a wnawn, gyda ffocws cyfartal ar gadw pobl yn iach a darparu gofal a thriniaeth o ansawdd uchel pan fo angen.
-  **Sefydliad wedi'i arwain yn glinigol, yn seiliedig ar dystiolaeth, wedi'i rymuso** - Gwrando ar gydweithwyr a'u grymuso, gydag ansawdd a thegwch wrth wraidd y broses o wneud penderfyniadau.
-  **Canolbwyntio ar y gymuned gyda rhwydweithiau rhanbarthol** – Wedi'i drefnu o amgylch anghenion ein cymunedau, gyda ffocws lleol wedi'i gydbwyso â darpariaeth ranbarthol ar gyfer y canlyniadau gorau i gleifion. Sgiliau ac adnoddau wedi'u trefnu a'u cefnogi i ddarparu gwasanaethau di-dor a chanlyniadau gwell.
-  **Safonau cyson gyda mynediad cyfartal** i ofal a chymorth i bob cymuned ar draws Gogledd Cymru, gan ddilyn egwyddorion gofal iechyd sy'n seiliedig ar werth.
-  **Gweithio'n effeithiol mewn partneriaeth**, gwrando ar ein cydweithwyr, partneriaid a chymunedau i ddatblygu a darparu gwasanaethau sy'n cefnogi pobl i fyw'n iach ac aros yn iach.
-  **Sefydliad dysgu, tosturiol** - Gwella'n barhaus, gan ddefnyddio technoleg a data i symleiddio systemau ac arloesi.
-  **Prosesau a ffordd o weithio** sy'n ei gwneud yn hawdd gwneud y peth iawn.

### Safonau Dylunio Gwasanaethau Clinigol, Gweithredol a Chorfforaethol -

Gweithredu cyflwyniad manwl wedi'i reoli a fydd yn gweld y sefydliad yn trosglwyddo i'r cynllun newydd (strwythur) ar gyfer cyflawni gweithredol a chyflawni newid ar raddfa fawr. Egwyddorion llwybr/prosesau llorweddol a ategir gan swyddogaethau fertigol, cyd-ddibyniaeth a reolir, ailgynllunio rôl swydd (Bwrdd i ward); Mae saernïaeth gwneud penderfyniadau, monitro a rheoli perfformiad, dolenni adborth dwy ffordd, protocolau uwchgyfeirio lleol, cytundebau lefel gwasanaeth a mecanweithiau rheoli risg wedi'u hintegreiddio i'r dyluniad.

**Saernïaeth Gwneud Penderfyniad (Dylunio, Cyflawni a Sicrwydd)** – Adolygu a gwella Fframwaith Sicrwydd y Bwrdd (BAF)/Cynllun dirprwyo i gyd-fynd â'r model gweithredu.

Datblygu fframwaith llywodraethu a sicrwydd gweithredol clir i sicrhau bod y gweithredoedd o gynllunio gwasanaethau (gosod safonau), darpariaeth weithredol a

sicrwydd yn dryloyw - gyda gwahaniad cyfrifoldeb wedi'i osod o fewn y fframwaith cydberchnogaeth.

Datblygu a defnyddio canllawiau clir i sicrhau bod Staff yn deall pwy sy'n gwneud beth a pham - ar draws swyddogaethau arwain y sefydliad, gydag atebolrwydd a chyfrifoldeb clir ar bob lefel. Ymdrinnir â materion/risgiau/penderfyniadau ar y lefel fwyaf uniongyrchol a phriodol sy'n gyson â'u datrysiad, rôl, llywodraethu statudol, a ffiniau.

**Rolau a Chyfrifoldebau-** Cyflawni cynlluniau i sicrhau bod rôl eglur (ymreolaeth, cwrmpas, cysylltedd, a chymhwysedd) o fewn strwythur y sefydliad yn glir i bawb (Lefelau 1+ a thu hwnt).

Sicrhau bod y broses o gyflenwi llwybr/proses yn cael ei hoptimeiddio gan fod cynllun y swydd wedi alinio gweithgareddau â phwmpas a nodau'r sefydliad.

Cynnwys o fewn disgrifiadau rôl a chytundebau atebolrwydd y gofyniad i Arweinwyr ystyried a hyrwyddo dylunio swyddi effeithiol o fewn eu timau ac ar draws y sefydliad gan fod y buddion sy'n gysylltiedig â'r gweithgaredd hwn yn weladwy trwy fetrigau perfformiad sefydliadol allweddol; gan gynnwys e.e. arolygon staff



## Y Gorau o'n Galluoedd

Ei gwneud hi'n haws cael y sgiliau a'r gallu sydd eu hangen arnom o'r tu mewn ac o'r tu allan i gefnogi eich gwaith.

### I gyflawni hyn, byddwn yn:

**Addysg a dysgu** – Defnyddio maint, hyd a lled y sefydliad i sefydlu'r sefydliad fel arweinydd strategol allweddol mewn dysgu ac addysg broffesiynol rhyngddisgyblaethol/amlddisgyblaethol a phrifysgol.

Datblygu Academi Addysg a Dysgu PBC. Yn y cam cyntaf, bydd hyn yn gwella'r seilwaith yn yr Academi Gofal Sylfaenol ac wrth i ni symud ymlaen i gynyddu nifer y myfyrwyr ar draws grwpiau proffesiynol gan raddio hyn i gynnwys y sefydliad ehangach.

Gan weithio ar draws ein rhwydweithiau clinigol a gweithredol, gyda'n partneriaid addysg strategol a chyda'n partneriaid cymunedol, adeiladu ar raglenni addysg presennol a sefydlu rhaglenni addysg newydd o hyfforddiant arbenigol ac ôl-raddedig i ddatblygu sgiliau galwedigaethol a gwaith ac ymlaen i gyfleoedd sgiliau bywyd ac iechyd.

**Fframwaith Datblygu Talentau a Gyrfaoedd** – Datblygu'r strwythurau, prosesau a gefnogir gan systemau digidol cefnogi arweinwyr wrth reoli talent yn weithredol o recriwtio, meithrin cronfa dalent, cynllunio at olyniaeth, datblygu sgiliau a chymhwysedd, datblygu arweinyddiaeth, cyfleoedd i ddefnyddio rolau dros dro, rheoli lles, gwerthuso a rheoli perfformiad.

**Cynllunio a Chomisiynu'r Gweithlu** – Gan adeiladu ar y cynnydd a wnaed a'r hyn a ddysgwyd o'r pandemig yn ogystal â defnyddio fframweithiau a phhecynnau cymorth cenedlaethol newydd, sefydlu methodoleg cynllunio gweithlu cynhwysfawr a fframwaith ar gyfer defnyddio cynllunio senarios sy'n gysylltiedig â galw a chapasiti a thrawsnewid llwybrau/gwasanaethau.

Gan ddefnyddio hyn - datblygu cynlluniau comisiynu ar gyfer addysg a hyfforddiant yn y dyfodol er mwyn galluogi'r sefydliad nid yn unig i ddatblygu gweithlu'r dyfodol ond hefyd, i ddylanwadu ar strategaeth a chynllunio cenedlaethol.

Yn y cam cyntaf bydd hyn yn canolbwyntio ar gwrdd â heriau adferiad a chefnogi datblygiad modelau gofal a darparu newydd e.e. Datblygu Clwstwr Carlam, gwella gwasanaethau atal a gofal sylfaenol a darparu gofal wedi'i gynllunio trwy wasanaethau Triniaeth Ranbarthol.

**Gwasanaethau galluogi dibynadwy o ansawdd uchel** – gan gydnabod yr angen am wasanaethau galluogi effeithlon ac effeithiol sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau. Defnyddio methodoleg gwella a chymhwyso'r egwyddorion dylunio a amlinellir uchod i gyflwyno adolygiadau o fodelau gweithredu ar draws gwasanaethau cymorth "corfforaethol" i sicrhau bod ein gwasanaethau clinigol a gweithredol yn gallu canolbwyntio ar yr hyn y mae angen iddynt ei wneud ac i'r Bwrdd gael sicrwydd bod y sefydliad yn bodloni ei gyfrifoldebau statudol a rheoleiddiol.

**Amgylchedd diogel** – Gan adeiladu ar y cynnydd sylweddol a wnaed o ran bodloni gofynion craidd o dan ddeddfwriaeth lechyd a diogelwch, byddwn yn sefydlu systemau gwaith diogel ymhellach ar draws y sefydliad. Gan gydnabod y lefelau o niwed i gleifion a staff o ganlyniad i drais ac ymddygiad ymosodol ar draws y GIG ac yn ein sefydliad ein hunain, byddwn yn datblygu model newydd ar gyfer atal niwed. Defnyddio mesurau sy'n seiliedig ar dystiolaeth i fynd i'r afael ag achosion sylfaenol niwed o drais a'r cymorth a ddarparwn i gleifion a staff sy'n niweidio neu'n cael eu niweidio yn ein gofal neu gyflogaeth.



## Sut Rydym yn Gwella a Thrawsnewid

Cydweithredu a chydweithio'n fwy effeithiol i fynd i'r afael â'n materion mwyaf heriol a manteisio ar gyfleoedd i wella.

I gyflawni hyn, byddwn yn:

**Adeiladu Sylfeini Cryf yn y System a'r Strwythur Trawsnewid a Gwella** – Gan ddefnyddio profiadau'r bobl o fewn y Bwrdd Iechyd, ynghyd ag enghreifftiau lleol, cenedlaethol a rhyngwladol, byddwn yn sefydlu system drawsnewid, gwelliant parhaus a rheoli portffolio. Optimeiddio'r synergeddau a'r arbenigedd ar draws swyddogaethau galluogi allweddol e.e. addysg a dysgu, cyllid, cynllunio, iechyd y cyhoedd, ymchwil a datblygu a datblygu sefydliadol i greu'r amgylchedd ar gyfer trawsnewid ac arloesi i ffynnu ac ar gyfer blaenoriaethu systematig a gwireddu buddion.

**Gwella'r ffordd rydym yn rheoli Newid ar Raddfa Fawr** - dysgu o'r broses ddarganfod, gan fanteisio ar fanteision dull safonol o ddarganfod, dylunio, cyflawni cynaliadwy a rheoli newid. Datblygu a defnyddio mecanweithiau i sicrhau a galluogi timau Clinigol, gweithredol a chorfforaethol i gymryd rhan weithredol mewn darganfyddiadau ar sail tystiolaeth a chyd-dylunio llwybr gofal ar raddfa fawr a newid gwasanaethau.

**Arweinyddiaeth a Rheolaeth** – Datblygu Fframwaith Datblygu Arweinyddiaeth a Rheolaeth integredig ar gyfer pob grŵp proffesiynol yn seiliedig ar egwyddorion trawsnewid a gwella, tosturi, dysgu ymarferol trwy brofiad, datblygu rhwydwaith, arweinyddiaeth wasgaredig, tîm cyfathrebu, diogelwch a lles staff, systemau a sut maent yn gweithio, symudiad cymdeithasol ac ymarfer ffactorau dynol, gwneud penderfyniadau cydweithredol a rennir a hyfforddi cymheiriaid.

**Arweinydd cynhyrchiol** – Datblygu cyfres o ymyriadau datblygu wedi'u hanelu'n dactegol at y 150 o uwch arweinwyr a'u hysgrifenyddion/cynorthwywyr personol i hwyluso newid deinamig yn eu harferion gwaith. Er mwyn lleihau rheolaeth bersonol nad yw'n ychwanegu gwerth a gweithgareddau gweinyddol a thrwy hynny ryddhau hyd at 20% o'u hamser i ail-fuddsoddi mewn mwy o weithgareddau sy'n ychwanegu gwerth. Dysgu trwy brofiad mewn tîm sy'n cwmpasu: Rheoli Cyfarfodydd, Rheoli E-bost, Rheoli Tîm MS, Rheoli dogfennau digidol, Rheoli Llwyth Gwaith, Cipolwg ar statws rhaglenni a phrosiectau, Strategaethau systemau prosesu gwybodaeth a meddwl.

**Gwelliant Parhaus a Sgiliau Hyfforddi** – Datblygu rhaglen ddatblygu Gwelliant Parhaus i alluogi'r sefydliad i ddangos gwelliannau mesuradwy mewn ansawdd, perfformiad a chynhyrchiant ar draws gwasanaethau clinigol a chorfforaethol. Sicrhau bod yr holl fframweithiau sefydlu, addysg, dysgu a chyfraniad yn cynnwys gwybodaeth gwelliant parhaus unigol a thimau, technegau ar bob lefel o'r sefydliad.

## Adran 4 Casgliad

Mae'r Strategaeth a Chynllun Pobl hwn yn gosod cyfeiriad ein gweithlu yn y dyfodol dros y 3 blynedd nesaf wedi'i alinio i'r cyd-destun a pholisi cenedlaethol, wedi'i lywio ganddo ac sydd yn bwysig yn galluogi'r sefydliad i ddylanwadu arno ac i gyflawni ein Strategaeth Byw'n Lleol Aros yn Iach, Aros yn Iach trwy ein Cynllun Tymor Canolig Integredig.

Mae'n nodi'r conglfeini sylfaenol sydd eu hangen i atgyfnerthu'r cynnydd hyd yma, mynd i'r afael â'r cyfleoedd a'r heriau sy'n wynebu'r gweithlu ac alinio ymdrechion ar draws y Bwrdd Iechyd a phartneriaid.

Mae llawer o'r hyn a nodir yn y Strategaeth hon eisoes ar y gweill, gyda materion yn cael eu cydnabod a chamau gweithredu cadarnhaol yn cael eu cymryd. Mae'r Strategaeth hon yn ceisio dod â phopeth at ei gilydd fel nad ydym yn colli'r gwaith da a'r cynnydd hwn, ond yn adeiladu arno drwy ddefnyddio ein System Trawsnewid a Gwella ar sail maes blaenoriaeth.

Mae'n nodi'r conglfeini sylfaenol sydd eu hangen i fynd i'r afael â'r cyfleoedd a'r heriau sy'n wynebu'r gweithlu ac i gysoni ymdrechion ar draws y Bwrdd Iechyd.

Yn ganolog i gyflawni'r Strategaeth hon mae'r gofyniad am wir gydweithio a phartneriaeth ar bob lefel yn fewnol ac yn allanol gyda'n partneriaid. Bydd gan bawb ran yn y gwaith o lunio a chyflawni cynlluniau gwella sy'n mynd â ni'n agosach at gyflawni uchelgeisiau'r Strategaeth hon, gan gwrdd â'r heriau hysbys ac anhysbys. Mae hyn yn cynnwys gwell aliniad ac integreiddio ar draws ffiniau sefydliadol a phroffesiynol sydd, yn rhy aml, yn rhwystro gwneud y peth iawn i'r bobl sydd wrth wraidd ein gwasanaethau.

Mae'r themâu yn y Strategaeth hon wedi'u datblygu mewn cydweithrediad â gwasanaethau galluogi corfforaethol a thimau clinigol a gweithredol mewn ymateb i adborth gan Mewn Undod Mae Nerth ac i alluogi cyflawni'r IMTP. Mae hon wedi bod yn broses ddysgu a gwella ac mae hynny'n dal i fod yn wir, gyda phob iteriad yn amlygu dysgu ychwanegol a meysydd ar gyfer cynhwysiant a/neu ddatblygiad pellach.

Bydd y modelau a ddefnyddir ar gyfer asesu a blaenoriaethu yn parhau i gael eu mireinio a'u haddasu i sicrhau eu bod yn bodloni anghenion y sefydliad ac yn ymateb i risgiau a chyfleoedd sy'n dod i'r amlwg.

Bydd y manylion yn y Strategaeth a'r Cynllun yn cael eu hadnewyddu'n flynyddol wedi'u halinio â'r gwaith o adnewyddu'r Cynllun Tymor Canolig Integredig.

Bydd y gwaith adnewyddu hwn yn sicrhau:

- ❖ Bod y rhaglenni gwaith yn cyflawni'r hyn sydd ei angen a bod tystiolaeth o wella canlyniadau diriaethol
- ❖ Bod unrhyw ddatblygiadau hollbwysig (risgiau a chyfleoedd) ar lefel genedlaethol a/neu leol yn cael eu hystyried ac yn cael sylw ar gyfer y flwyddyn i ddod

- ❖ Bod adborth (mewnol ac allanol) drwy'r flwyddyn yn cael ei driongli i sicrhau bod y blaenoriaethau o fewn y rhaglenni gwaith a'r cynllun yn berthnasol.
- ❖ Bod cynllun y gweithlu wedi'i alinio'n effeithiol â chyflawni'r blaenoriaethau a'i fod yn fforddiadwy ac yn gyraeddadwy

Wrth inni symud drwy 2022/2023, bydd y trawsnewid sy'n mynd rhagddo ar lefel genedlaethol a lleol o ran modelu, dadansoddi a chynllunio'r gweithlu ond yn gwella hygyrdded a hygyrchedd gwybodaeth y gweithlu ymhellach i gefnogi a llywio penderfyniadau a gwelliannau.

## Adran 5 Cyfeiriadau a dolenni

Gellir cyrchu'r holl ddogfennau isod [yma](#)

- ❖ Cymru Iachach
- ❖ Byw'n Iach, Aros yn Iach
- ❖ Fframwaith Cynllunio Gweithlu Strategol ar gyfer Gofal Sylfaenol, Gwasanaeth Cymunedol
- ❖ Cynllun Gweithlu Iechyd Meddwl ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol
- ❖ Cymru Iachach: Ein Strategaeth Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol
- ❖ Adolygiad Seneddol
- ❖ Fframwaith Clinigol Cenedlaethol
- ❖ Fframwaith Ansawdd a Diogelwch Cenedlaethol: Dysgu a Gwella
- ❖ Dadansoddi Anghenion Lleol (LNA)
- ❖ Rhaglen Datblygiad Clwstwr Carlam
- ❖ Rhaglen Strategol ar gyfer Gofal Sylfaenol
- ❖ Cynllun Strategol Cydraddoldeb
- ❖ Y Cynllun Gwella Iechyd, Diogelwch a Sicrwydd Galwedigaethol
- ❖ Cynllun Cyflenwi Strategaeth a Chynllun Pobl