

Cynllun Pobl a Diwylliant

2022-2025



Llunio ein
Gweithlu
i'r Dyfodol
Shaping Our Future
Workforce



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol
Caerdydd a'r Fro
Cardiff and Vale
University Health Board

Cynnwys

Croeso 3

<i>Croeso gan Rachel Gidman</i>	3
<i>Cyflwyniad</i>	4
<i>Ein Gweithlu Presennol</i>	5
<i>Ynglŷn â'r Cynllun hwn</i>	5

Thema 1: Modelau Gweithlu Di-dor 7

<i>Dull strategol a system gyfan o gynllunio'r gweithlu</i>	8
<i>Diwylliant</i>	8
<i>Y Ffordd Rydyn ni'n Gwneud Pethau</i>	9
<i>Arweinyddiaeth ar y cyd a thosturiol</i>	9
<i>Cynnwys y Gweithlu</i>	9
<i>Strwythur</i>	10
<i>Dysgu a Datblygu Sgiliau</i>	10
<i>Trefniadau Cyflogaeth Leol</i>	11

Thema 2: Gweithlu Ymrwymedig, Brwdfrydig ac Iach 12

<i>Iechyd a Lles</i>	13
<i>Datblygu Diwylliant Dysgu</i>	13
<i>Gwranddo ar Ein Gweithlu</i>	13
<i>Canmoliaeth a Chydnabyddiaeth</i>	15

Thema 3: Denu, Recriwtio a Chadw 16

<i>Adfer ac Ailddylunio</i>	16
<i>Denu</i>	17
<i>Recriwtio</i>	18
<i>Cadw</i>	18

Thema 4: Adeiladu Gweithlu Sy'n Barod yn Ddigidol 19

<i>Mynediad</i>	19
<i>Sgiliau</i>	20
<i>Lles</i>	20
<i>Hyblygrwydd</i>	20
<i>Arloesi</i>	20

Thema 5: Addysg a Dysgu Rhagorol 21

<i>Canolfan Ragoriaeth Addysg Iechyd Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro</i>	22
<i>Addysg Ryng-Broffesiynol</i>	22
<i>Addysg Nyrsys Tramor</i>	22
<i>Tiwtoriaeth</i>	22
<i>Pwysau Gweithredol</i>	22
<i>Llwybrau Gyrfa</i>	23
<i>Dysgu Digidol</i>	23
<i>Meddwl Cymraeg</i>	23

Thema 6: Arweinyddiaeth ac Olyniaeth 24

<i>Arweinyddiaeth</i>	24
<i>Ymgorffori Egwyddorion Arweinyddiaeth Gynhwysol, ar y Cyd a Thosturiol</i>	25
<i>Diwylliant Hyfforddi a Mentora</i>	25
<i>Olyniaeth</i>	26

Theme 7: Llunio a Chyflenwi'r Gweithlu 27

<i>Dadansoddeg y Gweithlu</i>	28
<i>Llunio'r Gweithlu Trwy Hwyluswyr Allweddol</i>	28
<i>Galluoedd Cynllunio Gweithlu Strategol</i>	28
<i>Systemau'r Gweithlu sy'n Hybu Effeithlonrwydd</i>	29
<i>Llunio ein Gweithlu i'r Dyfodol</i>	30

Croeso

Gan y Cyfarwyddwr Gweithredol Pobl a Diwylliant

Mae effaith COVID-19 ar y system iechyd a gofal yng Nghaerdydd a Bro Morgannwg wedi bod yn aruthrol: mae ein gwasanaethau, ein prosesau ac, yn holl bwysig, ein pobl, oll wedi cael eu newid mewn rhyw ffordd o ganlyniad i'r pandemig.

Er y llwyddodd llawer o'n pobl i addasu, arloesi ac wynebu'r heriau a gyflwynwyd iddynt, ni ellir gorbwysleisio'r straen corfforol ac emosiynol a oedd yn gysylltiedig â gwneud hynny, yn ogystal â pha mor anodd oedd parhau i wneud eu gwaith o dan amodau digynsail o'r fath.

Mae dyfyniad a ddefnyddir yn aml gan yr awdur a'r ymgynghorydd rheoli, Peter Drucker, sy'n dweud "mae diwylliant yn bwyta strategaeth i frecwast." Yn bersonol, dwi ddim yn siŵr a yw un yn drech na'r llall. Yn hytrach, credaf fod alinio diwylliant sefydliad gyda'i strategaeth yn allweddol. Mae strategaeth lle mae diwylliant iach, bywiog, cynhwysol a thosturiol yn rhan allweddol ohoni yn fwy tebygol o lwyddo na strategaeth lle caiff diwylliant ei anwybyddu yn y gobaith y bydd yn dilyn yr un drefn. Mewn sefydliad sy'n cynnwys dros 14,000 o aelodau o staff, mae hon yn ystyriaeth hynod bwysig. Os mai pen y mynydd yw ein nodau strategol, ein strategaeth yw'r llwybr a ddilynwn, a'n diwylliant yw'r dyhead i gyrraedd y brig, y gred y gallwn ei wneud, ein gallu i gefnogi ein gilydd ar hyd y daith, a dyna fydd yn pennu ein llwyddiant yn y pen draw.

Fel rheolwyr, rhaid i ni fabwysiadu egwyddorion tosturi a chynhwysiant yn ein dulliau arwain; credaf y bydd hyn yn cael effaith gadarnhaol iawn ar les ein staff ac yn cyfrannu'n fawr at ein nod i drawsnewid ein gwasanaethau. Mae arwain gyda dealltwriaeth a dilysrwydd a chroesawu gwahaniaeth a safbwyntiau amrywiol, yn enwedig ymhlith ein staff, yn hanfodol er mwyn llwyddo yn yr ymdrech hon.

Yn y ffordd hon, gallwn feithrin ymddiriedaeth rhwng ein staff, ystyried pob safbwynt (yn enwedig y rhai sy'n wahanol i'n rhai ni), addasu i sefyllfaoedd anodd, dod â staff gyda ni ar y daith ac - yn holl bwysig - manteisio ar dalent ein staff a'i hybu i'r eithaf.

Drwy roi llais i bawb a galluogi staff i gyfrannu, a bod yn nhw eu hunain yn y gwaith, gallwn eu grymuso i berfformio ar eu gorau, i ymfalchïo yn y gwaith a wnânt ac i osgoi problemau fel gorbryder, straen a blinder sy'n gysylltiedig â'r gwaith. Gwn na fyddwn yn gallu cyflawni hyn dros nos, ac y bydd rhai rhagfarnau a fydd yn anodd eu newid o fewn y system. Fodd bynnag, y cam cyntaf yw ein bod ni'n barod i roi cynnig arni.

Mae'r Cynllun Pobl a Diwylliant yn nodi'r camau y byddwn yn eu cymryd dros y tair blynedd nesaf, gan ganolbwyntio'n glir ar wella lles, cynhwysiant, gallu ac ymgysylltiad ein gweithlu. Rwy'n llawn cyffro i fod yn ymgymryd â'r her hon yn fy swydd newydd fel Cyfarwyddwr Gweithredol Pobl a Diwylliant yn BIP Caerdydd a'r Fro. Os hoffech wybod mwy am ein huchelgeisiau a sut rydym yn bwriadu eu cyflawni, parhewch i ddarllen...Diolch yn fawr.



Rachel Gidman

Cyfarwyddwr Gweithredol Pobl a Diwylliant



Cyflwyniad

Ym Mwrdd Iechyd Prifysgol (y BIP) Caerdydd a'r Fro, rydym yn falch iawn o fod yn lle gwych i hyfforddi, byw a gweithio; ac mae cynhwysiant, lles a datblygu wrth wraidd popeth a wnawn. Er mwyn diwallu anghenion iechyd a gofal ein poblogaeth yn effeithiol, gwyddom ein bod yn gwbl ddibynol ar ein gweithlu. Y Cynllun Pobl a Diwylliant yw ein cyfle i wella profiad staff, sicrhau bod y gwelliannau yr ydym wedi'u gwneud dros y blynyddoedd diwethaf yn parhau, ac wynebu'r heriau sydd wedi codi o ganlyniad i'r pandemig a'r cyfnod adfer dilynol.

Mae'r Cynllun hwn yn cyd-fynd â'r Cynllun gweithredol; gan sicrhau dull gweithredu system gyfan, i weithio'n gyflym i gael yr effaith gadarnhaol fwyaf, a all addasu i newidiadau cyflym i wasanaethau a phwysau'r gweithlu.

Yn ogystal â hyn, mae'n cyd-fynd â nifer o ddogfennau strategol allweddol. Yn bennaf, ein strategaeth Llunio ein Llesiant i'r Dyfodol; y weledigaeth gyffredinol ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol yng Nghymru a nodir yn Cymru Iachach a Strategaeth genedlaethol y Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol; a Rhaglenni Strategol y BIP yn cynnwys Llunio ein Gwasanaethau Clinigol i'r Dyfodol, Llunio ein Hysbytai i'r Dyfodol, Llunio ein Gwasanaethau Cymunedol i'r Dyfodol a Llunio Iechyd ein Poblogaeth i'r Dyfodol. Cyfeiriwyd at ddogfennau mewnol eraill wrth ddatblygu'r Cynllun hwn, yn cynnwys adroddiad Cyfarwyddwr

Iechyd y Cyhoedd 'Ailddychmygu Heneiddio', sy'n dangos pwysigrwydd gwaith wrth ddarparu pwrpas mewn bywyd i rai pobl hŷn. Rhoddir ystyriaeth hefyd i'n gofynion deddfwriaethol a rheoleiddiol, megis y rhai a nodir yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol a Safonau'r Gymraeg. Felly, nod y Cynllun yw darparu gweithlu cynhwysol, ymroddedig, cynaliadwy a chyfrifol, a sicrhau mwy o ddefnydd o'r Gymraeg yn y gweithle, dros y tair blynedd nesaf a thu hwnt.

Yn ystod pandemig Covid-19, rydym wedi gweld ein gweithlu yn addasu'n gyflym i'r heriau yr oeddent yn eu hwynebu. Codwyd ysbytai ymchwydd newydd yn Ysbyty Calon y Ddraig ac Adain Glan-y-Llyn; mabwysiadwyd patrymau gwaith newydd a ffyrdd newydd o weithio; cafodd ein pobl eu hadleoli i feysydd â blaenoriaeth; cafodd pobl newydd eu recriwtio'n gyflym; a gwnaed y cyfan wrth i ni ymateb i ofynion IP&C, cyflwyno gwasanaeth ffonio'n gyntaf CAF247 a'r Rhaglen Brechu Torfol.

Mae angen i ni nawr sicrhau cydbwysedd, wrth i ni ddysgu byw a gweithio gyda COVID-19. Bydd angen i ni gynnal gwasanaethau hanfodol a rheoli unrhyw ofynion ychwanegol, gan gynnwys pwysau tymhorol a'r ôl-groniadau a grëwyd yn ystod y pandemig; a'r cyfan tra'n parhau i fod yn barod am COVID. Bydd y galwadau a wynebir gan Fwrdd Iechyd y Brifysgol dros y 5 mlynedd nesaf yn wahanol i unrhyw beth yr ydym wedi ei wynebu erioed o'r blaen, wrth i wasanaethau ailddechrau a datblygu yn dilyn y pandemig, ac wrth i gynllun adfer ar gyfer ymdrin â rhestrau aros cynyddol i gleifion gael ei weithredu.

Yn ogystal â'r heriau a achoswyd gan y pandemig a'r cyfnod adfer angenrheidiol, rydym ni, ynghyd â'r GIG ehangach yng Nghymru, yn wynebu newidiadau cymdeithasol, economaidd, technolegol a demograffig. O ganlyniad i hyn, mae angen i ddemograffeg ein gweithlu newid hefyd, a rhaid inni addasu'r ffordd yr ydym yn recriwtio, cadw a chefnogi ein pobl.



Ein Gweithlu Presennol

Mae gennym weithlu amrywiol o bron i 16,000 o staff, y maent yn gweithio mewn llawer o wahanol fathau o rolau, ac ynghyd â gwirfoddolwyr, cydweithwyr yn y maes gofal cymdeithasol a gofalwyr, rydym yn cael effaith enfawr ar ein poblogaeth.

Rhaid i ni wybod a deall cynllun ein gweithlu os ydym am fynd ati'n llwyddiannus i fonitro a diwygio cynlluniau sy'n arwain at y gweithlu iawn ar yr adeg iawn, er mwyn galluogi a grymuso'r gweithlu i weithio hyd eithaf eu haddysg neu hyfforddiant neu gwmpas eu hymarfer. Mae hyn yn golygu rhyddhau capasiti ar bob lefel bosibl i gyflawni o fewn meysydd arbenigedd, tra'n parhau i fod yn hyblyg i ymateb i newidiadau wrth iddynt godi.

Mae mwy na 30% o'r gweithwyr yn 50+ oed

Mae'r rhan fwyaf o weithwyr yn perthyn i fandiau cyflog 2, 5 a 6

Mae 76% o'n gweithlu yn fenywod

Mae 80% o'n gweithlu yn wyn

Mae 43% o'n gweithlu yn cynnwys Nyrsio a Bydwreigiaeth

Mae 8% o'n gweithlu wedi dweud wrthym eu bod yn siarad rhywfaint o Gymraeg

Ynglŷn â'r Cynllun hwn

Er mwyn diwallu anghenion iechyd a gofal ein poblogaeth yn effeithiol, mae angen i ni sicrhau y gallwn ddarparu ein gwasanaethau yn agosach at y cartref, neu yn y cartref. Dim ond pan nad yw'n bosibl darparu gofal a/neu driniaeth yn ddiogel yn unrhyw le arall y dylai pobl fynd i'r ysbyty. Mae ein cynllun yn gwbl ddbynnol ar weithlu sy'n gweithredu'n greadigol ac yn arloesol i ddarparu iechyd a gofal mewn ffyrdd gwahanol, gan roi'r person wrth galon popeth a wnawn.

Mae'r Cynllun hwn yn seiliedig ar 7 thema sy'n ymwneud â'r themâu a nodir yn Strategaeth y Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol, gyda phwyslais ychwanegol ar gadw yn thema 3 i gydnabod pwysigrwydd cadw ein gweithlu yn ogystal â recriwtio pobl newydd:

1. *Modelau gweithlu di-dor - cefnogi gwaith aml-broffesiynol ac amlasiantaethol drwy integreiddio gwasanaethau Iechyd a Gofal Cymdeithasol a datblygu modelau gweithlu amgen i ddarparu dull di-dor a chydlynol gyda phartneriaid yn seiliedig ar ganlyniadau sy'n bwysig i'r person.*
2. *Gweithlu ymroddedig, llawn cymhelliant ac iach - bod â gweithlu sy'n teimlo ei fod yn cael ei werthfawrogi a'i gefnogi lle bynnag y mae'n gweithio.*

3. *Denu, recriwtio a chadw — recriwtio a chadw'r bobl iawn sydd â'r sgiliau iawn.*
4. *Adeiladu gweithlu sy'n barod yn ddigidol - bod â gweithlu sy'n barod yn ddigidol, gyda'r dechnoleg sydd ar gael a'r sgiliau i ddefnyddio hyn yn effeithiol.*
5. *Addysg a dysgu rhagorol - buddsoddi mewn addysg a dysgu i ddarparu'r sgiliau a'r galluoedd sydd eu hangen i ddiwallu anghenion y bobl yr ydym yn gofalu amdanynt yn y dyfodol a chefnogi ein pobl i ddatblygu eu gyrfaedd.*
6. *Arweinyddiaeth ac olyniaeth — bod ag arweinwyr yn y system gofal iechyd sy'n ymgorffori arweinyddiaeth gynhwysol, ar y cyd a thosturiol.*
7. *Llunio a chyflenwi'r gweithlu - bod â gweithlu cynaliadwy mewn niferoedd digonol i ddiwallu anghenion iechyd a gofal cymdeithasol ein poblogaeth.*

Mae'r Cynllun Pobl a Diwylliant yn fap ffordd a fydd yn ein helpu i wella profiad ein pobl ar hyn o bryd ac yn y dyfodol, gan gefnogi'r broses o integreiddio gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol i ddarparu dull di-dor, cydlynol gan wahanol ddarparwyr, yn seiliedig ar ganlyniadau

sy'n bwysig i'r person. Bydd gofyn i'n gweithlu groesawu ffyrdd newydd o weithio mewn timau, ar draws sefydliadau a sectorau, gyda chymorth technoleg. Bydd cyfleoedd i ddatblygu rolau presennol, adeiladu rolau, sgiliau a galluoedd newydd neu uwch mewn meysydd lle nad ydym wedi gwneud hynny o'r blaen. Drwy weithredu'r Cynllun hwn byddwn yn harneisio'r sgiliau iawn, yn y nifer iawn, ar yr adeg iawn, gan arwain at leihau dyblygu a gwastraff ac osgoi niwed lle bynnag y bo modd. Rydym am i'n gweithlu fod yn hapus, yn

iach ac wedi'u cefnogi, fel eu bod nhw, yn eu tro, yn cefnogi lles y bobl sydd yn eu gofal. Byddwn yn sicrhau bod ein gweithlu yn cael ei drin yn deg a bod pawb yn cael eu cydnabod am y cyfraniad y maent yn ei wneud. Byddwn hefyd yn defnyddio'r cyfle hwn i sicrhau bod ein gweithlu'n adlewyrchu ein poblogaeth amrywiol drwy ddatblygu diwylliant cynhwysol lle mae amrywiaeth yn cael ei groesawu, a thrwy annog ein pobl i ddarparu gofal gan ddefnyddio'r Gymraeg lle bo angen ac fel rhan o'u bywyd gwaith.

Mae amcanion manwl wedi'u datblygu sy'n ategu'r Cynllun hwn. Maent yn disgrifio sut fyddwn yn cyflawni'r uchelgeisiau hyn ac mae cerrig milltir wedi'u rhoi ar waith i ddatblygu'r agenda hon. Mae rhywfaint o'r hyn sydd wedi'i nodi yn y Cynllun hwn eisoes yn mynd rhagddo, ond byddwn yn adeiladu ar hynny, ac yn ehangu'r arfer bresennol i sicrhau ein bod yn gwneud pethau'n well. Mae ein cynigion yn newydd a bydd angen i ni feddwl mewn ffordd wahanol er mwyn trawsnewid ein dull o weithio i ymateb i'r heriau a wynebwn.



Thema 1: Modelau Gweithlu Di-dor

Rydym am gefnogi gwaith aml-broffesiynol ac amlasiantaethol drwy integreiddio gwasanaethau lechyd a Gofal Cymdeithasol a datblygu modelau gweithlu amgen i ddarparu dull di-dor a chydlynol gyda phartneriaid yn seiliedig ar ganlyniadau sy'n bwysig i'r person.

Bydd ail-gydbwyso gwasanaethau a'r gweithlu rhwng gofal Eilaidd a gofal Sylfaenol yn ganolog i ddarparu gofal wedi'i drawsnewid yn llwyddiannus. Byddwn yn cefnogi'r broses o integreiddio lechyd a Gofal Cymdeithasol drwy feithrin diwylliant o gynhwysiant a pherthyn, yn ogystal â gweithio'n agos gyda'n partneriaid.

Mae maint y thema hon yn enfawr ac mae'n golygu newid diwylliant sylweddol yn ogystal ag ymgysylltu, ymrwymiad a chytundeb ar adeg pan fydd y pwysau a roddir arnom yn ddigynsail. Er mwyn cyflawni'r uchelgais hon, rydym yn gofyn am ddull gweithio system gyfan gyda gweledigaeth, nodau a chanlyniadau a rennir sy'n seiliedig ar arweinyddiaeth gref, a gweithlu brwdfrydig a llawn cymhelliant sy'n meddu ar sgiliau priodol ac wedi'u grymuso i weithio'n fwy hyblyg i ddiwallu anghenion ein poblogaeth leol. Bydd gweithio mewn partneriaeth gyda'n rhanddeiliaid allweddol a chyrrff undeb llafur a phroffesiynol yn parhau i fod wrth wraidd popeth a wnawn.

Mae'r heriau rydym yn eu hwynebu o dan y thema hon yn cynnwys:

- Annog y gweithlu i groesawu ffyrdd newydd o weithio
- Datblygu rolau presennol ac adeiladu rolau, sgiliau a galluoedd newydd ac uwch mewn meysydd newydd
- Galluogi a grymuso'r gweithlu i weithio hyd eithaf eu haddysg neu hyfforddiant, neu gwmpas eu hymarfer
- Darparu hinsawdd ar gyfer arloesi, creadigrwydd a symbyliad i alluogi atebion ar gyfer newid go iawn a pharhaol
- Harneisio'r sgiliau iawn, yn y nifer iawn, ar yr adeg iawn, gan arwain at leihau dyblygu a gwastraff ac osgoi niwed lle bynnag y bo modd
- Adeiladu gweithlu parod digidol fel nad yw mynediad a daearyddiaeth yn rhwystr
- Chwalu rhwystrau sefydliadol.

Drwy oresgyn yr heriau hyn a chyflwyno modelau gweithlu di-dor yn llwyddiannus, bydd y manteision yn cynnwys:

- Gwell mynediad at wasanaethau, yn nes at gartref, gyda gwell canlyniadau a phrofiad i gleifion
- Llai o ffiniau rhwng gwasanaethau a sectorau
- Llai o wastraff, niwed ac amrywiad
- Cyfleoedd i adolygu modelau gweithredu a sefydliadau i wella ffyrdd o weithio
- Dull integredig a strategol o gynllunio'r gweithlu a datblygu sefydliadol
- Gweithlu ymroddedig a llawn cymhelliant.



Dull strategol a system gyfan o gynllunio'r gweithlu

Bydd llawer o'r bobl gyda ni heddiw yn aros gyda ni yn y dyfodol. Rydym yn gwerthfawrogi'r wybodaeth, y sgiliau a'r arbenigedd sydd ganddynt yn awr ac yn awyddus i wella eu potensial i gefnogi'r broses o gyflawni ein huchelgeisiau yn y dyfodol. Mae prinder mewn rolau allweddol, mae'r pwysau a brofir ar hyn o bryd gan ein gwasanaethau a'r galw ar ein gweithlu yn golygu bod angen i ni fod yn greadigol a chanolbwyntio ar ffyrdd newydd o weithio i gefnogi anghenion ein poblogaeth leol. Caiff hyn ei gyflawni drwy'r ffyrdd canlynol:

Rhyddhau capasiti drwy gymysgedd sgiliau a rolau uwch/estynedig a fydd yn helpu i lunio a chyflenwi gweithlu'r dyfodol.

Datblygu'r gweithlu i ddarparu gofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, gan alluogi ein dinasyddion i fod yn fwy annibynnol a chyfrifol am eu hiechyd a'u lles eu hunain.

Adeiladu gweithlu yn y dyfodol drwy brentisiaethau, Kickstart, cynllunio olyniaeth ac ati.

Defnyddio technoleg i'n helpu ni lle gallwn fod yn fwy effeithiol.

Galluogi gweithlu mwy hyblyg drwy bolisi ac ymarfer.

Diwylliant

Mae'r BIP wedi datblygu cynghrair dysgu gyda Bwrdd Iechyd Canterbury (CHB) yn Seland Newydd i ddysgu am y gwelliannau sylweddol i ddiwylliant a systemau y maent wedi'u cyflawni dros y 10 mlynedd diwethaf. Maent wedi elwa ar well morâl staff a diwylliant gydag amgylchedd llawn ymddiriedaeth a dull sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn.

Rydym wedi cynllunio rhaglen waith debyg i ddatblygu ein system iechyd ein hunain er budd cleifion a staff. Y digwyddiad ymgysylltu '**Amplify 2025**' oedd y cam cyntaf yn y broses hon. Gwnaeth alluogi 80 o'r arweinwyr i feddwl yn wahanol am ddarparu gofal iechyd, gan sicrhau ein bod ni'n rhoi'r unigolyn "Wyn" wrth wraidd ein holl benderfyniadau.

Rydym bellach yn y broses o sefydlu profiad '**arddangos**' lle bydd aelodau o'n cymuned yn profi taith rithwir o amgylch ein modelau gofal presennol ac yn y dyfodol. Mae'r arddangosfa wedi'i chynllunio i ymhelaethu ar ymwybyddiaeth a chyflymder ein strategaeth 'Llunio ein Llesiant i'r Dyfodol', gan sicrhau ei bod yn cael ei chyflawni erbyn 2025 a thu hwnt.

Mae'r BIP wedi datblygu cynghrair dysgu gyda Bwrdd Iechyd Canterbury (CHB) yn Seland Newydd i ddysgu am y gwelliannau sylweddol i

ddiwylliant a systemau y maent wedi'u cyflawni dros y 10 mlynedd diwethaf. Maent wedi elwa ar well morâl staff a diwylliant gydag amgylchedd llawn ymddiriedaeth a dull sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn.

Rydym wedi cynllunio rhaglen waith debyg i ddatblygu ein system iechyd ein hunain er budd cleifion a staff. Y digwyddiad ymgysylltu '**Amplify 2025**' oedd y cam cyntaf yn y broses hon. Gwnaeth alluogi 80 o'r arweinwyr i feddwl yn wahanol am ddarparu gofal iechyd, gan sicrhau ein bod ni'n rhoi'r unigolyn "Wyn" wrth wraidd ein holl benderfyniadau.

Rydym bellach yn y broses o sefydlu profiad 'arddangos' lle bydd aelodau o'n cymuned yn profi taith rithwir o amgylch ein modelau gofal



presennol ac yn y dyfodol. Mae'r arddangosfa wedi'i chynllunio i ymhelaethu ar ymwybyddiaeth a chyflymder ein strategaeth 'Llunio ein Llesiant i'r Dyfodol', gan sicrhau ei bod yn cael ei chyflawni erbyn 2025 a thu hwnt.

Mae angen gweledigaeth a phwrpas clir a rennir i alluogi dull integredig o weithio sy'n cael ei ddarparu gan weithlu ar draws y system. Gan weithio gyda phartneriaid a thrwy gynghreiriau byddwn yn adeiladu ar y gwaith a ddechreuwyd eisoes drwy 'Amplify' a'n strategaeth bresennol. Bydd ymgysylltu ar draws y gwasanaeth integredig yn allweddol i sicrhau ymrwymiad gan ein gweithlu ac i alluogi newid diwylliant cynaliadwy dros amser. Bydd arweinyddiaeth dosturiol hefyd yn hanfodol wrth greu diwylliant iechyd a gofal cymdeithasol integredig, sy'n canolbwyntio ar anghenion ein poblogaeth yn y dyfodol, yn hytrach nag ar ffiniau system a sefydliadol.

Byddwn yn datblygu fframwaith gydag Awdurdodau Lleol a phartneriaid eraill sy'n cefnogi gweledigaeth, cenhadaeth, camau gweithredu ac amcanion a rennir i gyflawni'r trawsnewid sylweddol hwn. Ni fydd hyn yn digwydd yn gyflym, wrth i ni chwalu ffiniau traddodiadol sy'n ein hatal rhag gwneud y pethau iawn ar gyfer ein poblogaeth; ond byddwn yn symud tuag at ffocws a threfniadau llywodraethu newydd fel bod anghenion iechyd a gofal ein poblogaeth yn cael eu darparu mewn drwy ddull system gyfan.

Y Ffordd Rydym ni'n Gwneud Pethau

Mae Confensiwn Caerdydd a'r Fro yn dod â holl aelodau ein system gofal iechyd at ei gilydd. Mae'n ymwneud â newid y ffordd rydym yn gweithio ac ymgorffori hyn ar draws ein cymuned gofal iechyd. Mae'n golygu cael y bobl iawn at ei gilydd, chwalu ffiniau traddodiadol a chydweithio er mwyn ailddylunio ein gwasanaethau o amgylch yr hyn sydd orau i'n cleifion.

Nod confensiwn CAF yw gwella'r berthynas rhwng pawb sy'n cefnogi ein cleifion ac mae'n defnyddio dull y Grŵp Gwaith Clinigol i ddod ag aelodau o bob rhan o'r system at ei gilydd i ddod o hyd i ffyrdd o wella taith y claf. Mae'r grwpiau gwaith yn dilyn egwyddorion allweddol y claf yn gyntaf, gan werthfawrogi amser, ymddiriedaeth a pharch, y mae pob un ohonynt yn cyd-fynd â gwerthoedd y Bwrdd Iechyd.

Gan ddefnyddio dull Confensiwn CAF, ein nod yw datblygu llwybrau unffurf a fydd yn gwella profiad ein holl gleifion, yn lleihau amrywiad, ac yn darparu gofal di-dor. Bydd y dull cydweithredol hwn yn darparu buddion ar draws y system gyfan ac yn ein galluogi i ddarparu'r gofal gorau posibl i'n cleifion.



Arweinyddiaeth ar y cyd a thosturiol

Dim ond gydag arweinyddiaeth gyfunol, dosturiol ac ymgysylltiad ein gweithlu y gellir darparu gwasanaethau iechyd o ansawdd uchel, gyda gofal holistaidd sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn. Os ydym am gynrychioli'r boblogaeth a wasanaethwn, mae angen i ni sicrhau bod lles ein gweithlu wrth wraidd ein Cynllun, yn ogystal â hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth, cynhwysiant a'r Gymraeg. Bydd cydweithio ar draws sefydliadau a sectorau yn gwella'r broses o gadw ein gweithlu presennol, yn ogystal â denu pobl newydd i mewn i'r maes iechyd a gofal cymdeithasol.

Mae sgiliau arwain a rheoli cryf yn allweddol i adeiladu diwylliant o arweinyddiaeth dosturiol a chyfunol a fydd yn denu, cefnogi'n barhaus ac yn datblygu gweithlu hyblyg sy'n teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan system iechyd a gofal cymdeithasol gynhwysol ac ymatebol. Bydd yn hanfodol ein bod yn parhau i feithrin y sgiliau hyn i gyflawni'r canlyniadau a ddymunir, a byddwn yn mynd i'r afael ymhellach â'r cynlluniau i wneud hynny o dan Thema 5 a 6.

Cynnwys y Gweithlu

Bydd angen timau amlbroffesiynol, amlddisgyblaethol ac amlasiantaethol ar iechyd a gofal poblogaeth, gan weithio ar y cyd drwy fodelau gofal cymdeithasol, yn hytrach na meddygol. Er enghraifft, bydd rolau fel cydlynwyr lles, presgripsiynwyr cymdeithasol a gweithwyr cyfoedion yn cefnogi'r newid mewn ffocws ac yn adeiladu'r gweithlu ehangach.

Bydd y Cynllun hwn yn cael ei gefnogi gan gynlluniau gweithlu integredig, wedi'u cydgynhyrchu, sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, gyda gwaith tîm rhagorol a fydd yn ein galluogi i wneud y pethau iawn mewn ffordd ddi-dor. Bydd cyflawni'r canlyniadau hyn yn gofyn am ymgysylltu parhaus gyda'r gweithlu a phartneriaid allweddol i gefnogi dull lleol o wneud penderfyniadau. Un o'r blaenoriaethau a'r heriau allweddol wrth ddatblygu gweithlu yn y dyfodol fydd cytuno ar gynllun ymgysylltu integredig ar draws iechyd a gofal cymdeithasol. Heb hyn, bydd newid yn anodd ei gyflawni, a hyd yn oed yn fwy anodd i'w gynnal.

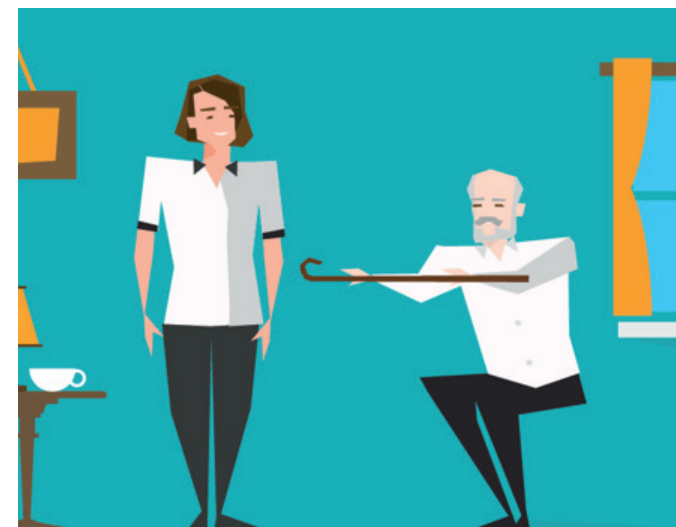
Strwythur

Bydd ein strwythur hefyd yn allweddol i gefnogi'r trawsnewidiad yr ydym am ei weld. Mae angen i ni fod yn hyblyg i ddiwallu anghenion newidiol gwasanaethau; cael gwared ar rwystrau rhag cael mynediad i'r gweithlu iechyd a gofal iawn a helpu unigolion i aros mor agos â phosibl i'r cartref. Bydd hyn yn gofyn am fodelau a thimau gweithlu gwahanol. Rydym yn deall nad yw'n hawdd newid timau ac yn cydnabod y wybodaeth arbenigol a gedwir yn lleol. Byddwn yn ymgynghori, yn cefnogi ac yn hwyluso'r broses o ddatblygu timau er mwyn gallu gwneud penderfyniadau yn agosach at yr unigolyn, gan lynu at safonau diogel a phroffesiynol a gyflawnir gan weithlu mwy hyblyg a digidol.

Bydd datblygu a gweithredu strwythur iechyd a gofal cymdeithasol integredig a chlir yn allweddol er mwyn trawsnewid ein gwasanaethau a'n gweithlu. Bydd llinellau atebolrwydd a chyfrifoldeb rheolaethol a phroffesiynol clir yn hanfodol; gyda phwyslais ar leihau gwastraff, osgoi dyblygu a dileu niwed.

Dysgu a Datblygu Sgiliau

Mae'r BIP eisoes wedi dechrau'r dasg enfawr o bennu cwrpas anghenion addysgol a hyfforddiant y gweithlu drwy Arfarniadau sy'n Seiliedig ar Werthoedd, ail-ddilysu a thrafodaethau cynllunio swyddi. Bydd datblygu modelau gofal newydd yn cynnig cyfleoedd i'n gweithlu ddysgu ffyrdd newydd o weithio sy'n seiliedig ar gymhwysedd. Bydd gweithio mewn ffyrdd gwahanol yn rhoi mwy o hyblygrwydd i weithwyr yn eu gyrfaedd; gan gydnabod eu sgiliau a hyrwyddo cydgynhyrchu er mwyn gofalu am y person. Bydd y nodau hyn yn ei gwneud yn ofynnol i ni gydweithio ar draws sefydliadau i greu dull gweithredu integredig a chyson o safbwynt addysg, dysgu a datblygu, sy'n croesi ffiniau sefydliadau a sectorau traddodiadol.



Trefniadau Cyflogaeth Leol

Mae'r cyfle i ofalu am bobl ar draws ffiniau traddodiadol yn cynnig dynameg newydd cyffrous ar gyfer gweithluoedd a oedd ar wahân yn draddodiadol. Bydd trefniadau llywodraethu, rheoleiddio a chofrestru wedi'u cysoni i hwyluso gwaith aml-broffesiynol ac amlasiantaethol yn her sylweddol, ond ni ddylai ein hatal rhag cyflawni'r canlyniadau gorau i'r boblogaeth. Byddwn yn gweithio gyda phartneriaid allweddol, Llywodraeth Cymru ac AaGIC i archwilio manylion systemau a phrosesau teg sy'n sicrhau bod ein gweithlu'n cael ei gwobrwy, ei werthfawrogi a'i gefnogi o safbwynt datblygu gyrfa. Bydd hon yn broses barhaus i ddenu, recriwtio a chadw gweithlu cynaliadwy i ddarparu'r anghenion iechyd a gofal cymdeithasol nawr ac yn y dyfodol.

Mae mesurau llwyddiant ar gyfer y thema hon yn cynnwys:

- Mynegai ymgysylltu â staff/arolygon staff
- Nifer y staff mewn rolau prentisiaeth, Kickstart, Cymdeithion Meddygol, Uwch-ymarferwyr ac ati
- Llai o swydd gwag
- Llai o drosiant
- Nifer y staff a gyflogir mewn rolau integredig (neu nifer y swyddi integredig)
- Lefelau salwch is
- Llai o wariant ar staff banc ac asiantaeth
- Derbyniadau i'r ysbyty/hyd yr arhosiad



Thema 2: Gweithlu Ymrwymedig, Brwdfrydig ac Iach

Rydym eisiau gweithlu sy'n teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu datblygu a'u cefnogi, tra'n cynnal eu hiechyd a'u lles yn y gwaith.

Mae gweithlu ymrwymedig, brwdfrydig ac iach wrth wraidd datblygu a darparu gwasanaethau o ansawdd sy'n cael yr effaith fwyaf buddiol ar ein cleifion a'n cymunedau. Mae ymchwil yn dangos bod lefelau uwch o ymgysylltu yn cael effaith uniongyrchol a chadarnhaol ar berfformiad sefydliadol, boddhad cleifion a chanlyniadau cleifion. Mae profi pandemig dros gyfnod estynedig o amser, ar ben blaenoriaethau sydd eisoes yn heriol, wedi effeithio'n aruthrol ar forâl, cymhelliant ac iechyd ein gweithlu. Mae angen i bob agenda ganolbwyntio ar ymgysylltu â gweithwyr ac anghenion iechyd a lles, nawr yn fwy nag erioed. Byddwn yn gweithio gyda rhanddeiliaid allweddol, gan gynnwys ein staff, Byrddau Clinigol, partneriaid undebau llafur, awdurdodau lleol, y trydydd sector a sefydliadau eraill, i wella profiadau nid yn unig ein gweithlu, ond ein cleifion a'n dinasyddion. Mae ein hymrwymiad i weithio mewn partneriaeth yn amlwg yn ein [Cynllun Symud Mwy, Bwyta'n Iach](#) ar gyfer Caerdydd a Bro Morgannwg; ac mae pob sefydliad Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus yn anelu at symud mwy a bwyta'n iach.

Mae'r heriau rydym yn eu hwynebu o dan y thema hon yn cynnwys:

- Gweithwyr sydd mewn perygl o brofi straen a blinder neu'n sy'n eu profi ar hyn o bryd
- Datblygu ffyrdd effeithiol, cynhwysol a hygyrch o alluogi gweithwyr i gymryd rhan
- Cydbwysu'r galw cynyddol am wasanaethau a chefnogi lles a datblygiad gweithwyr, yn erbyn cefndir o swyddi gwag anodd eu llenwi, cyfraddau salwch
- Cefnogi a datblygu gweithwyr mewn rolau newydd sydd wedi cael mynediad prin at hyfforddiant hyd yma oherwydd yr ymateb i'r pandemig
- Y gallu i ryddhau pobl o ddyletswyddau i fynychu sesiynau datblygu a myfyrio/lles.

Er mwyn mynd i'r afael â'r heriau hyn byddwn yn gwneud y canlynol:

- Datblygu a gweithredu fframwaith ymgysylltu effeithiol
- Creu Strategaeth Lles a chynllun gwybodus a blaengar sydd â chanlyniadau mesuradwy
- Cefnogi diwylliant dysgu drwy ddatblygu dull hyfforddi ac adolygu'r modd y cyflwynir y dysgu
- Ailedrych ar y Gwerthoedd i sicrhau eu bod yn cael eu deall ac yn rhan o bopeth a wnawn e.e. recriwtio yn seiliedig ar werthoedd, arfarniad yn seiliedig ar werthoedd
- Annog cyfranogiad gweithwyr a chreu gwell cyfleoedd ar gyfer adborth sy'n dangos sgysiau cynhwysol dwy ffordd
- Ystyried yr amgylchedd gwaith gan gydnabod effaith amodau gwaith ar les, gan gynnwys agweddau corfforol ac ymddygiadol.
- Parhau i gefnogi ein cyflogaion i wella eu hiechyd eu hunain, a sicrhau bod ganddynt fynediad i'r wybodaeth, gwasanaethau a gweithgareddau iawn.

Iechyd a Lles

Bydd cael gweithwyr iach a brwdfrydig yn arwain at gadw mwy o staff, mwy o arloesi a lefelau is o salwch, yn ogystal â phrofiadau a chanlyniadau gwell i gleifion. Mae ffyrdd o weithio, yr amgylchedd gwaith, cydberthnasau gwaith ac ymddygiad, ac agweddau sy'n gysylltiedig â rôl megis eglurder rôl, adborth a chydabyddiaeth, mynediad at gyfleoedd datblygu ac amcanion cyraeddadwy oll yn effeithio ar ein hiechyd a'n lles yn y gwaith. Mae mynediad at weithgareddau lles ac amgylchedd gwaith sy'n cynnal iechyd yn bwysig er mwyn cynnal a gwella iechyd y gweithlu. Mae parhau i gynnal gwasanaethau rhoi'r gorau i smygu a chymorth deietetig yn allweddol i sicrhau bod cyflogeion yn gallu cefnogi eu hiechyd ei hunain. Yn ogystal, drwy ddarparu opsiynau bwyta'n iach yn unol â Safonau Manwerthu a Thai Bwyta iach y BIP, yn ogystal â gwella mynediad at ddŵr yfed ar draws ein safleoedd, byddwn yn parhau i hyrwyddo amgylchedd gwaith iach.

Drwy ymgynghori â chyflogeion mae chwe thema allweddol wedi'u nodi fel rhan ganolog o'r gwaith o ddatblygu'r Cynllun Iechyd a Lles:

Lles - sicrhau bod hyn yn integredig, yn hygyrch ac wedi'i normaleiddio

Parch - sydd yn aml-gyfeiriadol ac wedi'i wreiddio

Hyfforddiant ac Addysg - sydd wedi'i baratoi, ei ddatblygu ac yn hygyrch

Rheolaeth ac Arweinyddiaeth - fel bod ein pobl yn cael eu cefnogi, yn effeithiol ac yn weladwy

TG a Chyfathrebu - sy'n glir, yn deg ac yn gyson

Yr Amgylchedd Ffisegol a Chyfleusterau - sy'n fodern ac yn addas at y diben

Datblygu Diwylliant Dysgu

Rydym yn ymrwymedig i gefnogi ein gweithlu ar bob lefel i ddatblygu, tyfu a chyflawni eu potensial llawn drwy greu diwylliant dysgu ar draws ein sefydliad, sy'n cynnwys mabwysiadu dull o ddysgu sy'n seiliedig ar hyfforddiant. Ein nod yw bod datblygiad a hyfforddiant yn cael eu hystyried yn hwyluswyr ar gyfer ffyrdd newydd o weithio, gan wella hunanymwybyddiaeth a meithrin cydweithio ar draws timau amlddisgyblaethol. Bydd datblygu tîm hefyd yn cefnogi cydberthnasau gwaith iach a gwella morâl. Bydd ymyriadau tîm yn cynnwys:

- Pecyn cymorth rhyngweithiol i reolwyr neu arweinwyr tîm ei ddefnyddio gyda'u staff.
- Llyfrgell o ymyriadau datblygu tîm.

- Parhau i ymgorffori ein Gwerthoedd o fewn prosesau presennol e.e. recriwtio, arfarnu.
- Datblygu'r diwylliant, meddylfryd ac ymddygiadau trwy wahanol ymyriadau hyfforddi a datblygu sy'n canolbwyntio ar y dyfodol ac yn cefnogi cydweithio.

Gwrando ar Ein Gweithlu

Er mwyn deall ein gweithlu, a chydabod lle rydym yn gwneud pethau'n iawn, a lle mae angen gwella pethau, rhaid i ni greu mwy o gyfleoedd i ymgysylltu â'n pobl a gwrando arnynt. Un o'r blaenoriaethau allweddol yw gwella sut rydym yn ymgysylltu â'n gweithlu wrth ystyried ansawdd yr wybodaeth a gasglwn a'r hyn a wnawn â'r wybodaeth honno. Mae mecanweithiau presennol fel Arolwg Staff GIG Cymru, y Raddfa Ymgysylltu Meddygol ac arolygon lleol yn darparu llinell sylfaen a ffynhonnell wybodaeth i adeiladu arni. Fodd bynnag, i fod yn gwbl gynhwysol a chymryd rhan mewn sgysiau dwy ffordd, rhaid i ni greu mwy o gyfleoedd ar gyfer ymgysylltu â gweithwyr sy'n mynd y tu hwnt i ddull arolwg staff. Bydd datblygu ffyrdd effeithiol o ymgysylltu â'r gweithlu yn allweddol; ynghyd ag arddangos parodrwydd i wrando a dod â phobl ynghyd i helpu i lunio a chyflawni Strategaeth y Sefydliad.

Canmoliaeth a Chydnabyddiaeth

Byddwn yn parhau i ddatblygu diwylliant lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi am y gwaith y maent yn ei wneud. Byddwn yn sicrhau bod ein pobl yn cael eu gwobrwyo a'u cydnabod, yn anffurfiol ac yn ffurfiol, am eu cyfraniad, ar draws y system gyfan ac yn unol â'n Gwerthoedd. Byddwn yn parhau i groesawu ac enwebu pobl ar gyfer gwobrau lleol, y BIP ac allanol, gan ddathlu a rhoi cyhoeddusrwydd i lwyddiant a chanmol drwy'r broses arfarnu sy'n seiliedig ar werthoedd. Byddwn hefyd yn creu mwy o gyfleoedd i ddiolch ichi ar lefel leol, sefydliadol a chenedlaethol.

Mae mesurau llwyddiant ar gyfer y thema hon yn cynnwys:

- Arolwg staff GIG Cymru/ arolwg pwls lleol
- Arolwg Ymgysylltu Meddygol
- Arolygon llesiant/Adolygiadau HIT
- Llai o absenoldeb salwch a'r rhesymau dros salwch
- Llai o drosiant
- Buddion staff



Thema 3: Denu, Recriwtio a Chadw

Rydym am ddenu, recriwtio a chadw'r bobl iawn sydd â'r sgiliau iawn.

Mae'r gallu i ddarparu gofal tosturiol o ansawdd uchel yn dibynnu ar recriwtio a chadw unigolion sydd â'r sgiliau, y galluoedd, y gwerthoedd a'r profiadau iawn. Mae hyn wedi dod yn fwyfwy anodd yn dilyn y pwysau ar wasanaethau a gwydnwch y gweithlu sy'n gysylltiedig â'r pandemig COVID-19. Mae'r hinsawdd bresennol wedi creu prinder ymgeiswyr addas mewn llawer o broffesiynau, ac mae angen i ni feddwl yn wahanol am y modd yr ydym yn denu ac yn recriwtio ein gweithlu presennol ac yn y dyfodol, gan gynnwys gweithio gyda phartneriaid gofal cymdeithasol i ddatblygu gweithlu integredig, ac i gefnogi gweithlu amrywiol a diwylliant cynhwysol. Fodd bynnag, ni allwn ddibynnu ar ddod â phobl newydd i'n gweithlu yn unig; mae angen i ni wella'r ffordd yr ydym yn cadw, rheoli, datblygu a gofalu am les ein gweithlu presennol.

Mae'r heriau rydym yn eu hwynebu o dan y thema hon yn cynnwys:

- Swyddi gwag ar raddfa fawr mewn nifer o broffesiynau
- Lefelau swyddi gwag uchel ar draws marchnad lafur y DU (1.1m)
- Mae trosiant mewn rhai grwpiau staff yn uwch na'r cyfartaledd cenedlaethol
- Cystadleuaeth uchel gan Fyrddau lechyd cyfagos a chyflogwyr lechyd/Gofal eraill
- Dibyniaeth uchel ar staff Banc ac Asiantaeth
- Gweithio mewn seilo

Yn ddiweddar, rydym wedi sefydlu Tîm Adnoddau a Thrawsnewid sy'n ein galluogi i weithredu dull systemau cyfan o ddenu, recriwtio a chadw ein gweithlu.

Mae data ein gweithlu a'n gwybodaeth leol yn darparu gwybodaeth allweddol am flaenoriaethau presennol a blaenoriaethau yn y dyfodol, ac yn ein galluogi i ddatblygu cynlluniau'r gweithlu i lenwi bylchau posibl.

Bydd y rhaglenni gwaith canlynol yn mynd i'r afael â'n heriau allweddol drwy wella ein cynllunio, ein henw da, sut yr ydym yn recriwtio a'r mathau o

rolau yr ydym yn recriwtio iddynt, yn ogystal â sut y byddwn yn annog ein gweithlu presennol i aros.

Adfer ac Ailddylunio

Sefydlwyd Bwrdd Portffolio Adfer ac Ailddylunio i oruchwylio'r gwaith o ddatblygu a gweithredu rhaglenni gwaith Adfer ac Ailddylunio o fewn y Bwrdd Iechyd. O fewn y Bwrdd hwnnw mae Hwb y Gweithlu, a'i gylch gwaith yw nodi cyfanswm gofynion ychwanegol y gweithlu a chefnogi'r Byrddau Clinigol i recriwtio drwy ddatblygu prosesau llwybr carlam a gweithredu amrywiaeth o fentrau er mwyn gallu recriwtio pobl i swyddi gwag ychwanegol.

Mae nifer o gynlluniau bellach wedi cael cymeradwyaeth, ac mae'r broses recriwtio i gefnogi'r prosiectau ar y gweill, a bwriedir recriwtio pobl i dros 250 o swyddi erbyn diwedd 2021/22. Lle nad yw recriwtio'n bosibl oherwydd prinder cenedlaethol o broffesiynau allweddol, cefnogir Byrddau Clinigol i nodi cynlluniau eraill ar gyfer y gweithgarwch ychwanegol sydd i'w wneud, fel contractau allanol, a defnyddio staff banc ac asiantaeth a goramser.

Denu

Er na allwn ddylanwadu ar gyflenwad gwirioneddol y gweithlu cofrestredig yn y tymor byr, gallwn gyfeirio ein hymdrechion at ddenu pobl drwy wella brandio'r BIP, hyrwyddo manteision gweithio yma, a thargeddu grwpiau penodol yn y gymdeithas.

Mae dros 300 o swyddi gwahanol yn y GIG ond mae llawer o bobl yn meddwl am y rolau 'traddodiadol' yn unig fel nyrsio a meddygaeth. Bydd hyrwyddo'r ystod eang o rolau sydd ar gael ar bob lefel yn ffactor allweddol wrth gynyddu'r cyflenwad o ymgeiswyr addas ac ehangu ein gweithlu.



Byddwn yn datblygu strategaeth glir ar gyfer targedu penodol o ran hysbysebu a recriwtio, gan ganolbwyntio ar grwpiau fel:

**Cyn-bersonél
milwrol**

Ffoaduriaid

**Grwpiau Du,
Asiaidd ac Ethnig
Leiafrifol o fewn y
gymuned leol**

**Sectorau sy'n
crebachu e.e.
manwerthu, cwmnïau
sy'n dileu swyddi**

**Ysgolion a
phrifysgolion**

**Pobl ag anableddau
e.e. trwy Myneiad
i Waith, Elite,
Remploy**

**Gweithwyr
cymheiriaid (pobl â
phrofiad personol)**

Y sector di-waith

**Recriwtio
rhyngwladol**

LHDTG+

**Y digartref drwy
Shelter**

Siaradwr Cymraeg

Gall ymgeiswyr posibl gael eu hatal rhag gwneud cais am swyddi gyda ni oherwydd diffyg profiad neu oherwydd nad oes ganddynt y cymwysterau iawn.

Er mwyn helpu i oresgyn hyn, byddwn yn:

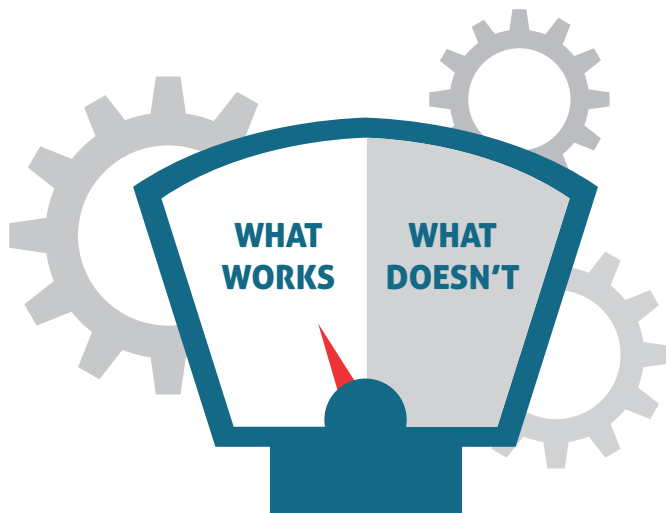
- Darparu cyfleoedd profiad gwaith a diwrnodau agored
- Hyrwyddo gweithio hyblyg a hyblygrwydd, gan gynnwys gweithio ar y Banc
- Gwellu ein hysbysebu, marchnata a brandio gan gynnwys gwefan gyrfaedd newydd
- Datblygu calendr recriwtio
- Cyflwyno Llysghenhadon lechyd a straeon staff.

Recriwtio

Gellid ystyried bod ein prosesau recriwtio presennol yn hir, cymhleth ac annymunol. Byddwn yn gweithio gyda Gwasanaethau a Rennir i archwilio ffyrdd o ddarparu dull mwy syml o recriwtio, o fewn cyfyngiadau systemau Swyddi GIG a Trac, i sicrhau ein bod yn rhoi profiad cadarnhaol i ymgeiswyr.

Bydd hyn yn cynnwys:

- Hysbysebu swyddi mewn amrywiaeth eang o leoedd i gyrraedd cynulleidfia ehangach
- Lleihau'r amser a gymerir i ymgeiswyr gael eu recriwtio
- Cynnig y dewis o gyfweiliadau wyneb yn wyneb neu rithwir
- Ymgorffori'r Fframwaith Gwerthoedd ac Ymddygiadau yn ein prosesau recriwtio
- Darparu hyfforddiant gwell i reolwyr
- Defnyddio deddfwriaeth cydraddoldeb ac amrywiaeth ar gyfer Gweithredu Cadarnhaol.



Cadw

Mae cadw unigolion medrus a chymwys yn gwella profiad cleifion, ansawdd cyffredinol gofal cleifion a boddhad gweithwyr. Mae angen lefel iach o drosiant ar bob sefydliad, ond yr her yw dod o hyd i'r cydbwysedd cywir rhwng trosiant a chadw staff drwy ddeall beth sy'n digwydd ar draws y Bwrdd Iechyd. Mae rhaglen waith gyflawn i leihau trosiant wedi'i rhoi ar waith yn ddiweddar ac mae'n cynnwys nifer o fentrau pellgyrhaeddol, gan gynnwys y canlynol:

- Gwella ymgysylltiad â staff ac iechyd a lles
- Meithrin gallu rheoli llinell
- Gwella dadansoddeg y gweithlu
- Darparu cefnogaeth benodol i recriwtiaid newydd a gwranddo ar eu hadborth
- Hyrwyddo ystod o drefniadau gweithio hyblyg, yn cynnwys ymddeoliad hyblyg
- Ymestyn y Cynllun Trosglwyddo Mewnol i bob grŵp staff
- Datblygu mewnol a chynllunio olyniaeth
- Gwella'r platfform cyfweiliad ymadael i wella ein dealltwriaeth.

Byddwn hefyd yn cefnogi dulliau cadw staff, gan gefnogi gweithlu hŷn drwy bolisiau a gweithdrefnau, a thrwy annog rheolwyr i drafod ymddeoliad gyda'u staff ar gam llawer cynharach yn ystod eu bywyd gwaith.

Mae mesurau llwyddiant ar gyfer y thema hon yn cynnwys:

- Cyfraddau trosiant gwell
- Gostyngiad mewn bil cyflog amrywiol a heb gontract
- Amser a gymerir i recriwtio
- Nifer yr ymgeiswyr a benodir
- Gostyngiad yn y gyfradd swyddi gwag
- Mwy o amrywiaeth yn ein gweithlu.



Thema 4: Adeiladu Gweithlu Sy'n Barod yn Ddigidol

Rydym am gael gweithlu sy'n barod yn ddigidol, gyda'r dechnoleg sydd ar gael a'r sgiliau i ddefnyddio hyn yn effeithiol.

Mae technoleg yn chwarae rhan gynyddol bwysig yn ein harferion gwaith, gyda'r pandemig yn amlygu pwysigrwydd gweithlu sydd â mynediad at dechnoleg a'r sgiliau i'w defnyddio. Mae cynnydd cyflym wedi bod yn natblygiad technolegau a pha mor gyflym y mae'r rhain wedi'u cyflwyno, ac mae hyn wedi cael effaith gadarnhaol, gan alluogi llawer i fabwysiadu ffyrdd newydd o weithio, gan gynnwys y gallu i weithio mewn modd hyblyg. Bydd technoleg yn hanfodol i sicrhau ein bod yn creu Sefydliad hyblyg a hygyrch sy'n gallu denu a chadw gweithlu mwy amrywiol a recriwtio pobl i swyddi y mae'n draddodiadol anodd recriwtio iddynt. Bydd y Strategaeth Ddigidol hefyd yn cefnogi'r unigolyn sy'n cael mynediad at iechyd a gofal yn haws a bydd ein gweithlu'n gallu gweithio ar draws systemau, yn hytrach na gwastraffu, dyblygu neu achosi niwed pellach drwy ailadrodd gweithdrefnau sydd eisoes wedi'u gwneud mewn gwahanol leoliadau.

Fodd bynnag, nid yw hyn wedi dod heb ei heriau:

- Bu'n rhaid i'r gweithlu wella sgiliau eu hunain yn gyflym, mewn amgylchiadau sydd eisoes yn heriol
- Mae gweithredu'r technolegau hyn wedi tynnu sylw at faterion yn ymwneud â dylunio systemau
- Heriau newydd i'r gweithlu e.e. rheoleiddra cyfarfodydd Teams a swm yr ohebiaeth dros e-bost
- Er bod mabwysiadu technolegau newydd wedi helpu'r gweithlu ac wedi codi disgwyliadau o ran yr sy'n bosibl i lawer, nid yw hyn wedi bod yn rhywbeth cyffredinol eto ac mae'r rhaniad digidol yn ehangach nag erioed o'r blaen.

Er mwyn goresgyn hyn a datblygu gweithlu sy'n barod yn ddigidol, cydnabyddir y bydd yn rhaid cymryd nifer o gamau, gyda'r camau cychwynnol yn gosod y sylfaen ar gyfer gwneud cynnydd.

Er mwyn mynd i'r afael â'r heriau hyn byddwn yn canolbwyntio ar y canlynol:

- Mynediad
- Sgiliau
- Lles
- Hyblygrwydd, ac
- Arloesi.

Mynediad

Er mwyn goresgyn y rhwystr o ran mynediad i dechnolegau craidd, dylai pob gweithiwr gael mynediad i'n prif systemau TG. Mae hyn yn sail i bopeth arall ar yr agenda o ddatblygu gweithlu parod a galluog. Mae darparu mynediad i'r gweithlu i'r technolegau hyn yn dangos dull mwy cynhwysol, drwy gynnig mynediad teg i bawb a helpu i leihau'r rhaniad digidol.

Sgiliau

Er mwyn i'r gweithlu fod yn barod yn ddigidol, bydd angen iddynt ddatblygu set graidd o sgiliau. I gyflawni hyn, byddwn yn:

- Nodi a mesur y systemau sydd eisoes yn cael eu defnyddio
- Creu fframwaith sgiliau digidol
- Cynnal asesiad sgiliau i fapio cymhwysedd yn erbyn y fframwaith
- Darparu cyfleoedd hyfforddi a deunyddiau
- Deall y dull llywodraethu o safbwynt rhannu gwybodaeth a sut rydym yn ymuno gyda'n gilydd wrth i ni symud at fodel mwy integredig.



Lles

Mae technoleg ddigidol wedi cael effaith sylweddol ar y ffordd y mae pobl yn gweithio, ac er bod llawer o hyn er gwell, mae wedi achosi heriau newydd, gan gynnwys 'syrffed ar Teams', mwy o negeseuon e-bost, weithiau y tu allan i oriau gwaith craidd, a seibiannau annigonol i ffwrdd o sgrin. Mae angen i ni ddatblygu ffyrdd o weithio sy'n ein galluogi i elwa ar y newidiadau hyn yn effeithiol, gan wella ein lles ar yr un pryd.

Bydd canllawiau ar sut i gynnal ein lles wrth weithio'n ddigidol yn cael eu datblygu a'u cyfleu'n eang i gefnogi'r gweithlu a hyrwyddo arferion gweithio ar-lein iachach.

Hyblygrwydd

Mae'r defnydd o dechnoleg wedi gwneud gweithio hyblyg yn realiti i lawer. Fodd bynnag, mae rhai rhwystrau yn parhau, ac mae angen gwneud mwy i wella'r profiad hwn i'r gweithlu, er mwyn ei wneud yn ddi-dor ac i sicrhau ein bod yn manteisio i'r eithaf ar fanteision gweithio hyblyg i'r Sefydliad, y gwasanaeth a'r unigolyn. Drwy ddefnyddio technoleg fel hyn, byddwn yn gallu cefnogi ieuchyd a gofal yn nes at y cartref a galluogi'r gweithlu i ddarparu'r gwasanaeth mewn unrhyw leoliad.

Arloesi

Mae cyflwyno technoleg yn gyflym wedi ein helpu yn ddiamau mewn cyfnod digynsail. Fodd bynnag, mae angen i ni nawr sicrhau ein bod yn cadw llygad ar welliannau i'r systemau presennol ac yn edrych ar dechnolegau newydd sy'n dod i'r amlwg a allai gael effaith gadarnhaol ar y gweithlu.

Dros y 3 blynedd nesaf, fel rhan o'r Cynllun hwn, byddwn yn ymdrechu i feithrin arloesedd drwy fanteisio ar systemau cyfredol a mabwysiadu technolegau newydd.

Mae mesurau llwyddiant ar gyfer y thema hon yn cynnwys:

- Mynegai ymgysylltu â staff
- Gwell lles ymhlith staff
- Nifer y staff heb gyfeiriadau e-bost
- Cyfraddau cyfranogiad mewn hyfforddiant TG
- Nifer y staff sy'n cael mynediad at ESR

Thema 5: Addysg a Dysgu Rhagorol

Rydym am fuddsoddi mewn addysg a dysgu i ddarparu'r sgiliau a'r galluoedd sydd eu hangen i ddiwallu anghenion y bobl yr ydym yn gofalu amdanynt yn y dyfodol a chefnogi ein pobl i ddatblygu eu gyrfaedd.

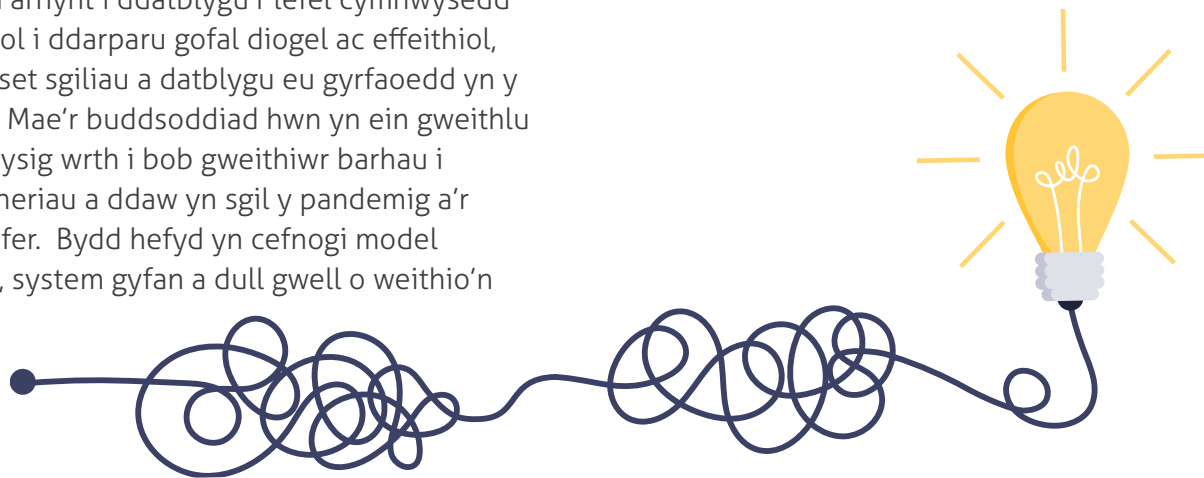
Mae darparu addysg a datblygiadau o ansawdd uchel yn hanfodol i ddarparu gofal diogel o ansawdd uchel, ac yn helpu'r gweithlu i deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu cymell a'u bod yn wydn. Mae arnom angen gweithlu medrus a galluog iawn gyda'r gwerthoedd a'r ymddygiadau sydd eu hangen i gefnogi dull effeithiol o ddarparu gwasanaethau, strategaeth y BIP a chynllun adfer COVID. Rhaid i'n gweithlu hefyd gael mynediad at yr addysg, y datblygiadau a'r gefnogaeth sydd eu hangen arnynt i ddatblygu'r lefel cymhwysedd sy'n ofynnol i ddarparu gofal diogel ac effeithiol, gwella eu set sgiliau a datblygu eu gyrfaedd yn y pen draw. Mae'r buddsoddiad hwn yn ein gweithlu yn holl bwysig wrth i bob gweithiwr barhau i wynebu'r heriau a ddaw yn sgil y pandemig a'r cynllun adfer. Bydd hefyd yn cefnogi model integredig, system gyfan a dull gwell o weithio'n ddi-dor.

Dyma rai o'r heriau rydym yn eu hwynebu:

- Mae pwysau digynsail ar y gweithlu yn peryglu'r gallu i ryddhau staff yn sylweddol
- Cyfyngiadau ariannu a'r nifer cyfyngedig o bobl sy'n manteisio ar gyfleoedd dysgu a ariennir yn allanol
- Effaith y cyfyngiadau a osodir gan y pandemig ar ddysgu wyneb yn wyneb
- Mae arweinyddiaeth, rheolaeth ac addysg glinigol wedi'u hen sefydlu, ond prin yw'r cyfleoedd datblygu ar gyfer llawer o grwpiau staff eraill

Er mwyn mynd i'r afael â'r heriau hyn byddwn yn gwneud y canlynol:

- Sicrhau bod ein seilwaith addysgol yn ymatebol iawn i anghenion gwasanaethau ac yn hygyrch i'r gweithlu
- Meithrin diwylliant cynhwysol sy'n gwerthfawrogi cyfraniad a datblygiad y gweithlu cyfan
- Datblygu dulliau creadigol a thrawsnewidiol o addysgu a datblygu a fydd yn cefnogi trawsnewid gwasanaethau, integreiddio ac iechyd a gofal cymdeithasol, ailgynllunio'r gweithlu, iechyd a lles a chynnal diogelwch cleifion
- Cynnal perthynas waith gref gyda rhanddeiliaid
- Marchnata'r cyfleoedd presennol a dangos sut y gall datblygiadau gefnogi llwybrau gyrfa.



Mae'n gyfnod cyffrous i addysg yng Nghaerdydd a'r Fro wrth i'r gwaith o ailddiffinio'r datblygiadau yn y seilwaith addysgol fynd rhagddynt yn gyflym. Yr hyn sydd ei angen arnom bellach yw Strategaeth Addysgol gadarn ar draws y BIP a fydd yn cefnogi blaenoriaethau'r gweithlu ac yn hybu'r cyfleoedd addysg a datblygu hanfodol sydd eu hangen ar bob grŵp o staff ar draws ein gweithlu.

Canolfan Ragoriaeth Addysg Iechyd Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro

Byddwn yn datblygu ac yn gweithredu seilwaith addysg gyffredinol ar gyfer Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro a fydd yn cwmpasu nifer o academiâu:

Addysg Glinigol (CAV-ACE)

Arweinyddiaeth a Rheolaeth (CAV-LAMA)

Prentisiaethau

Hyfforddi, mentora a datblygu tîm (CAV-ACT)

Academi ar gyfer gwasanaethau cymorth, staff gweinyddol ac ati

Bydd y gweithlu'n ymwneud â datblygu'r academiâu hyn ac ymgynghorir â nhw yn eu cylch, er mwyn sicrhau bod gwybodaeth ac arbenigedd lleol yn cael eu hymgorffori.

Addysg Ryng-Broffesiynol

Byddwn yn sefydlu Grŵp Addysg Glinigol Rhyng-Broffesiynol y BIP i oruchwyllo'r gwaith o ddatblygu Strategaeth Addysg ryngbroffesiynol a chynhwysol y BIP, sy'n cynrychioli'r holl grwpiau staff clinigol sy'n gweithio ar draws y meysydd nyrsio, meddygaeth, proffesiynau perthynol i iechyd a gwyddor iechyd, ac yn meithrin diwylliant o addysg ryngbroffesiynol.

Addysg Nyrsys Tramor

Bydd cysyniad Canolfan Addysg Nyrsys Tramor (ONEC) yn cael ei sefydlu i gynnal Rhaglen Addasu i Nyrsys Tramor (ONAP) y BIP a gweithredu fel offeryn recriwtio ar gyfer nyrsys rhyngwladol yn y DU.



Tiwtoriaeth

Bydd rhaglenni tiwtoriaeth ar gyfer pob proffesiwn clinigol yn cael eu hadolygu a'u diwygio yn unol â chanllawiau gan gyrff proffesiynol. Bydd cyfleoedd datblygu rhyng-broffesiynol ar gyfer pobl o dan diwtoriaeth a fframwaith tiwtoriaeth amlbroffesiynol yn cael eu datblygu'n fewnol. Yn ogystal, byddwn yn gweithio gydag AaGIC a Llywodraeth Cymru ynghylch Datblygiadau tiwtoriaeth cenedlaethol.

Pwysau Gweithredol

Bydd y tîm LED yn cynnal adolygiadau misol o weithgareddau recriwtio a darparu adnoddau gyda Thîm Adnoddau'r Gweithlu i sicrhau bod yr addysg glinigol angenrheidiol ar waith i gefnogi pwysau sefydliadol gan gynnwys pwysau'r gaeaf, y pandemig ac adferiad COVID.

Bydd yr holl fentrau addysgol yn cael eu cynllunio i gefnogi gweithgarwch recriwtio a chadw ar gyfer pob grŵp o staff.

Mae sicrhau diogelwch ein pobl a'r bobl rydym yn gofalu amdanynt yn holl bwysig. Felly caiff cysylltiadau cadarn eu sefydlu gyda thimau diogelwch y claf a phrofiad y claf er mwyn sicrhau bod addysg a hyfforddiant wedi'u halinio â Fframwaith Ansawdd, Diogelwch a Phrofiad y BIP.

Llwybrau Gyrfa

Byddwn yn llunio fframwaith datblygu Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd sefydliadol (HCSW) a fydd yn helpu Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd clinigol ar draws yr holl broffesiynau i ddatblygu eu gyrfaedd a, lle bo modd, sicrhau cofrestrriad.

Byddwn hefyd yn datblygu rhaglenni addysg i gefnogi llwybrau datblygu gyrfa ar gyfer pob grŵp staff.

Dysgu Digidol

Byddwn yn datblygu profiadau addysgol digidol a chyfunol arloesol y gellir eu cyrchu'n hawdd ac yn darparu ffordd hyblyg o ddysgu i'n gweithlu.



Meddwl Cymraeg

Mae'r ymgyrch Meddwl Cymraeg yn annog staff i ystyried sut y gellir ymgorffori'r Gymraeg yn eu rolau bob dydd. Byddwn yn parhau i annog ein gweithlu i ddefnyddio eu sgiliau Cymraeg yn y gwaith ac yn cynnig cyfleoedd i ddysgwyr a'r sawl sy'n ceisio gwella eu Cymraeg drwy wersi 'laith Gwaith'.

Meddwl Think **Cymraeg Welsh**



Mae mesurau llwyddiant ar gyfer y thema hon yn cynnwys:

- Gwerthuso yn erbyn cynlluniau prosiect yn cynnwys adborth gan randdeiliaid
- Gwerthuso cyfleoedd dysgu (newydd a sefydledig)
- Ffigurau mynychu cyrsiau (yn cynnwys cyfleoedd dysgu rhyngbroffesiynol)
- Data cydymffurfio'r Fframwaith Gyrfa a Sgiliau HCSW blyneddol ar gyfer pob proffesiwn clinigol
- Nifer y HCSW sy'n datblygu o Dystysgrif mewn Addysg Uwch i rôl Ymarferydd Cynorthwyol band 4
- Nifer y HCSW sy'n graddio o'r rhaglen nyrsio cyn-gofrestru ac yn ymuno â'r BIP fel nyrsys band 5
- Nifer y nyrsys rhyngwladol sy'n cwblhau'r rhaglen Nyrsys Tramor ac yn cyflawni cofrestrriad NMC

Thema 6: Arweinyddiaeth ac Olyniaeth

Rydym am gael arweinwyr yn y system gofal iechyd sy'n ymgorffori arweinyddiaeth gynhwysol, ar y cyd a thosturiol.

Er mwyn darparu system gofal iechyd gynaliadwy, effeithiol a chadarn, mae angen i'n harweinwyr ar bob lefel ac o fewn pob rôl a phroffesiwn ddeall, cydnabod a datblygu egwyddorion ac ymddygiad arweinyddiaeth gynhwysol, ar y cyd a thosturiol. Bydd hyn yn ei dro yn helpu i ennyn diddordeb, ysgogi a datblygu'r bobl a'r timau o'u cwrmpas.

Mae ein dull o arwain yn gofyn am ganolbwyntio ar gynhwysiant, cydweithio a dilysrwydd ac mae angen cydnabod y gall arweinyddiaeth ddigwydd mewn unrhyw rôl, waeth beth yw'r teitl a'r band. Felly, mae angen i ni greu cyfleoedd i bawb gyfrannu at arloesi, newid a gwella. Rhaid i'r cysylltiad rhwng arweinyddiaeth, ymgysylltu â gweithwyr, lles a chynhwysiant, a'r effaith ar brofiad a chanlyniadau cleifion fod wrth wraidd popeth a wnawn.

Dyma rai o'r heriau y gallem eu hwynebu:

- Datblygu arweinwyr ar bob lefel
- Darparu cyfoeth o gyfleoedd datblygu mewn ffordd sy'n cyrraedd arweinwyr ar bob lefel h.y. hyblyg, hawdd eu cyrchu ac ar gael ar draws y system
- Cynllunio ar gyfer olyniaeth
- Sicrhau bod ein harweinwyr yn meddu ar sgiliau digidol.

Er mwyn mynd i'r afael â'r heriau hyn byddwn yn gwneud y canlynol:

- Nodi arweinwyr posibl ar bob lefel ac ym mhob proffesiwn
- Datblygu rhaglen arwain a rheoli, dosbarthiadau meistr a rhwydweithiau hyfforddi a mentora i hwyluso'r broses o ddatblygu sgiliau
- Sicrhau bod gan ein harweinwyr fynediad at yr offer digidol cywir a bod ganddynt y sgiliau i'w ddefnyddio hefyd
- Sefydlu proses werthuso amserol a chadarn
- Ymdrechgu am weithlu sy'n ddiogel yn seicolegol.

Arweinyddiaeth

Mae angen dull effeithiol o ddatblygu talent a gyrfa er mwyn cynnal cymhelliant y gweithwyr a'u cadw, a rhaid iddo fod yn ystyriaeth arwain allweddol. Mae cysylltiad clir rhwng arweinyddiaeth a pherfformiad sefydliadol, diwylliant ac ymgysylltu â gweithwyr.

Yn 2015, dangosodd adolygiad a gynhaliwyd gan y Gyfadran Arweinyddiaeth a Rheolaeth Feddygol, The King's Fund a'r Ganolfan Arweinyddiaeth Greadigol bwysigrwydd arweinyddiaeth mewn gofal iechyd. Daeth yr adolygiad i'r casgliad bod 'tystiolaeth glir o'r cysylltiad rhwng arweinyddiaeth ac ystod o ganlyniadau pwysig o fewn gwasanaethau iechyd, gan gynnwys boddhad cleifion, marwolaethau cleifion, perfformiad ariannol sefydliadol, lles gweithwyr, ymgysylltu, trosiant ac absenoldeb, ac ansawdd cyffredinol gofal'. Felly, mae datblygu arweinyddiaeth gref yn gwella ymddygiadau a sgiliau arwain, sy'n arwain at lefelau uwch o ymgysylltu â chydweithiwr sy'n arwain at well gofal, profiad a chanlyniadau i gleifion.

Byddwn yn darparu cyfleoedd i arweinwyr a rheolwyr ar bob lefel ddatblygu sgiliau sy'n briodol ar gyfer eu rolau drwy:

Diffinio sut olwg sydd ar arweinwyr rhagorol ar wahanol lefelau

Cynnig ehangder o gyfleoedd datblygu hygyrch

Cyfeirio gweithwyr at gyfleoedd datblygiadol perthnasol

Nodi llwybrau datblygu ar gyfer grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol

Ymgorffori Egwyddorion Arweinyddiaeth Gynhwysol, ar y Cyd a Thosturiol

Mae cael ein trin â thosturi yn ein helpu i deimlo'n ddiogel a theimlo ein bod yn cael ein gwerthfawrogi, sy'n gwella ein gweithrediad gwybyddol a'n lles. Yn ei dro rydym yn cymryd mwy o ran ac mae ein perfformiad yn gwella. Byddwn yn ymgorffori egwyddorion arweinyddiaeth dosturiol ar draws y Sefydliad drwy eu hymgorffori yn ein prosesau recriwtio, hyfforddi a datblygu.

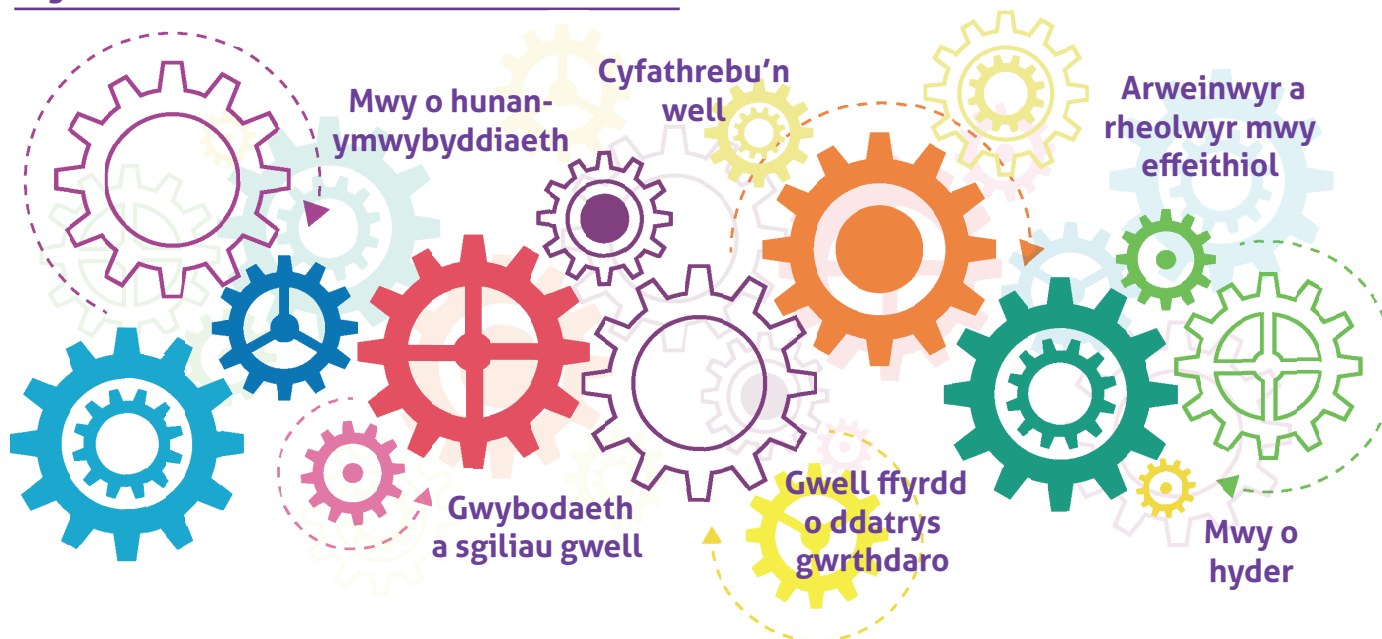
Diwylliant Hyfforddi a Mentora

Mae diwylliant hyfforddi a mentora yn ymwneud â chyflawni canlyniadau, gwella perfformiad a gwneud y gorau o botensial pobl drwy ofyn cwestiynau i'w helpu i ddarganfod eu hatebion eu hunain a ffyrdd ymlaen. Pan fydd dull hyfforddi yn cael ei fabwysiadu, mae hierarchaeth yn ildio i bartneriaeth a chydweithio; ac mae bai yn ildio i chwilfrydedd, gwerthuso a dysgu gonest.

We will embed a coaching culture by:

- Considering coaching and mentoring skills as part of the recruitment process
- Developing a coaching network
- Recognising and praising coaching skills during one-to-one meetings and appraisals
- Offering opportunities at all levels to develop coaching and mentoring skills
- Using coaching in meetings and to support difficult conversations.

Pam adeiladu diwylliant hyfforddi?



Olyniaeth

Byddwn yn ymgorffori prosesau cynllunio olyniaeth cadarn i gefnogi'r broses o recriwtio i rolau arwain critigol drwy:

- Nodi'r sgiliau a'r rhinweddau allweddol sydd eu hangen er mwyn i unigolion ffynnu yn y rolau hyn
- Datblygu meinciau talent i sicrhau y gellir llenwi rolau critigol mewn modd amserol
- Sicrhau bod darpar arweinwyr yn cael eu mapio i rolau critigol ac yn cael y cymorth a'r datblygiad sydd eu hangen arnynt i ffynnu
- Monitro perfformiad dros amser; gan barhau i gynnig cyfleoedd datblygu i ddiwallu anghenion y rhai sy'n newydd yn eu swyddi.

Mae mesurau llwyddiant ar gyfer y thema hon yn cynnwys:

- Trosiant
- Llwybrau Rheoli Talent ac Olyniaeth - teithiau gyrfa
- Llai o lefelau salwch
- Nifer yr hyfforddwy'r gweithredol, hyfforddedig a mentoriaid
- Adborth gan gydweithwyr e.e. arolygon profiad staff



Theme 7: Llunio a Chyflenwi'r Gweithlu

Rydym am gael gweithlu cynaliadwy mewn niferoedd digonol i ddiwallu anghenion iechyd a gofal cymdeithasol ein poblogaeth.

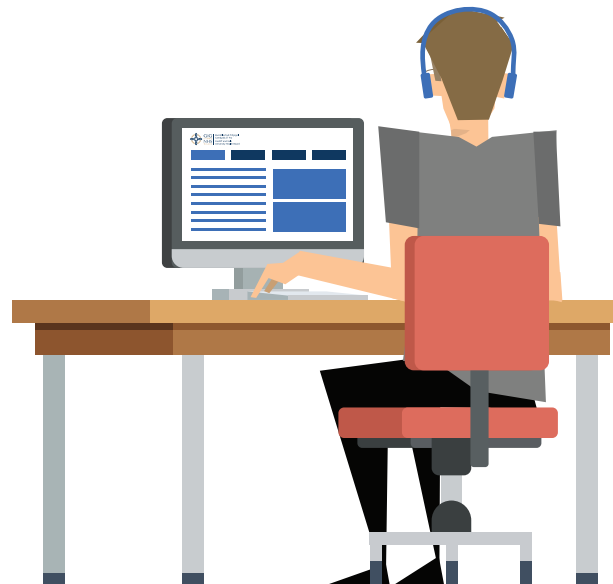
Drwy gydol y cynllun hwn, rydym wedi cyfeirio at y prinder a brofir mewn rhai proffesiynau a gwasanaethau a'r effaith y mae hyn yn ei chael ar ddarparu gwasanaethau, ansawdd gofal a phrofiad gweithwyr yn ogystal â chostau cynyddol. Bydd y camau a ddisgrifir mewn perthynas â'r themâu eraill yn cael effaith gadarnhaol ac yn harwain at sefyllfa fwy cynaliadwy. Fodd bynnag, mae angen moderneiddio'r gweithlu ymhellach, ynghyd â rolau newydd a sgiliau estynedig, wedi'u hategu gan well gwybodaeth am y gweithlu a sgiliau cynllunio'r gweithlu. Mae hyn yn cynnwys datblygu mesurau effeithlonrwydd a chynhyrchiant priodol sy'n helpu i hwyluso dulliau meincnodi ac sy'n dangos gwerth wrth i gynllun ein gweithlu barhau i newid.

Dyma rai o'r heriau y gallem eu hwynebu:

- Cyflenwad - mae prinder sylweddol mewn rhai proffesiynau, gwasanaethau a sgiliau
- Lefelau cynyddol o absenoldeb, swyddi gwag a throsiant
- Diffyg capasiti ac adnoddau ar gyfer arloesi, modelu, cynllunio ac ati
- Diffyg ymgysylltu a chydweithio
- Canolbwyntio ar gynllunio gweithredol sy'n ymateb i'r heriau presennol ond nad yw'n darparu atebion tymor hwy i bobl.

Er mwyn mynd i'r afael â'r heriau hyn byddwn yn gwneud y canlynol:

- Canolbwyntio ar ddull strategol o gynllunio'r gweithlu i ddod o hyd i atebion mwy cynaliadwy sy'n canolbwyntio ar y dyfodol yn hytrach na phenderfyniadau tymor byr nad ydynt yn mynd i'r afael â'r heriau tymor hwy
- Cynnwys ein pobl mewn penderfyniadau a datblygiadau
- Ymgysylltu a chydweithio â'n partneriaid
- Neilltuo amser ar gyfer arloesi, gan symud i ffwrdd o feddwl mewn ffordd draddodiadol
- Adolygu modelau gweithredu a sefydliadau
- Buddsoddi a meddwl am y dyfodol.



Mae datblygu Cynllun Clinigol Cenedlaethol a Chynlluniau Trawsnewid y Bwrdd Partneriaeth Ranbarthol i gefnogi'r gwaith o gyflawni Cymru lachach yn gallu effeithio hefyd ar ffurf y gweithlu, a bydd angen adolygu hyn wrth i'r cynlluniau ddatblygu. Yn y cyfamser, mae rhai meysydd hanfodol sy'n gofyn am ffocws dwys a brys yn y tymor byr i gyflymu atebion sy'n cefnogi trefniadau staffio diogel.

Dadansoddeg y Gweithlu

Nod sylfaenol dadansoddeg yw nodi, dehongli a chyfleu patrymau a all lywio penderfyniadau strategol a gwella perfformiad.

Byddwn yn ymdrechu i ddod yn Ganolfan Ragoriaeth ar gyfer gwybodaeth a dadansoddeg y gweithlu, gydag adroddiadau safonol o ansawdd uchel a thechnegau modelu soffistigedig i gefnogi'r gwaith o gynllunio'r gweithlu, datblygu, effeithlonrwydd a chynhyrchiant. Byddwn yn cyflawni hyn drwy uwchsgilio'r adran Adnoddau Dynol i fod yn fwy llythrennog o ran data, gan wella ansawdd y data drwy hyfforddi defnyddwyr a sicrhau bod data yn hygyrch drwy ddangosfwrdd gweledol. Bydd hyn yn ein galluogi i symud tuag at weithlu sy'n canolbwyntio'n fwy ar ddata a chynllunio addysgol i gefnogi gofynion sgiliau yn y dyfodol.

Llunio'r Gweithlu Trwy Hwyluswyr Allweddol

Byddwn yn gwella canlyniadau pobl drwy fynd i'r afael â phroblemau prinder yn y gweithlu a chynyddu bodlonrwydd o ran swyddi drwy ddatblygu rolau newydd a rhai diwygiedig. Cyflawnir hyn drwy ddefnyddio nifer o alluogwyr allweddol gyda'r nod cyffredinol o ailgynllunio rolau er budd ein cleifion, ein gweithlu a'n poblogaeth.

Byddwn yn dylanwadu ar y cyflenwad drwy alinio cynlluniau'r gweithlu lleol â'r cynlluniau strategol a sicrhau eu bod yn cael eu cefnogi gan y data e.e. cynnal addysg i dyfu gweithlu'r dyfodol, cynyddu prentisiaethau (gan gynnwys uwch brentisiaethau a phrentisiaethau lefel uwch), gan adeiladu ar lwyddiant y rhaglen Kickstart a chynyddu cyfleoedd i'n gweithwyr presennol ymgymryd â hyfforddiant ac addysg.

Bydd ffyrdd newydd o weithio yn cael eu cyflwyno i greu diwylliant sy'n dymchwel rhwystrau system, sector a phroffesiynol. Caiff hyn ei gyflawni drwy'r ffyrdd canlynol:

Rolau newydd (gan gynnwys rolau estynedig neu uwch) fel ymateb i brinder yn y gweithlu a chynyddu bodlonrwydd o ran swyddi.

Uwchsgilio i greu gweithlu cymwys, sy'n gweithio hyd eithaf ei botensial; gweithlu hyblyg y gellir ei adleoli; a gweithlu galluog sydd â gwybodaeth a sgiliau i'r dyfodol.

Galluoedd Cynllunio Gweithlu Strategol

Ein nod yw bod â dull cynllunio gweithlu poblogaeth gyfan a fydd yn symud y ffocws o weithgareddau mewn seilo, ac yn seiliedig ar broffesiwn, tuag at fodel ar gyfer y system economi iechyd a gofal yn ei chyfanrwydd. Mae cysylltiad agos rhwng hyn a Thema 1, a bydd yn arwain at wella galluoedd cynllunio'r gweithlu drwy'r ffyrdd canlynol:

- Datblygu cydberthnasau a gweithredu cynllunio strategol ac integredig ar gyfer y gweithlu
- Meithrin capasiti a gallu wrth gynllunio'r gweithlu
- Dylunio a phroffilio gweithlu'r dyfodol ar sail iechyd y boblogaeth
- Sicrhau bod cynlluniau ar waith ar gyfer pob Bwrdd Clinigol, yn unol â'n bwriadau comisiynu, a rhoi ystyriaeth i wasanaethau trydyddol ac arbenigol, gyda themâu trawsbynciol yn amlinellu'r cynnydd tuag at amcanion strategol
- Datblygu sgiliau Cymraeg ein gweithwyr a recriwtio gweithwyr dwyieithog i sicrhau y darperir gwasanaethau drwy gyfrwng y Gymraeg.

Systemau'r Gweithlu sy'n Hybu Effeithlonrwydd

Byddwn yn croesawu ac yn datblygu systemau sy'n cefnogi'r Sefydliad yn ei ymgyrch i wella effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd. Drwy ddatblygu mesurau cynhyrchiant priodol byddwn yn gallu hwyluso dulliau meincnodi a dangos gwerth wrth i gynllun ein gweithlu barhau i newid.

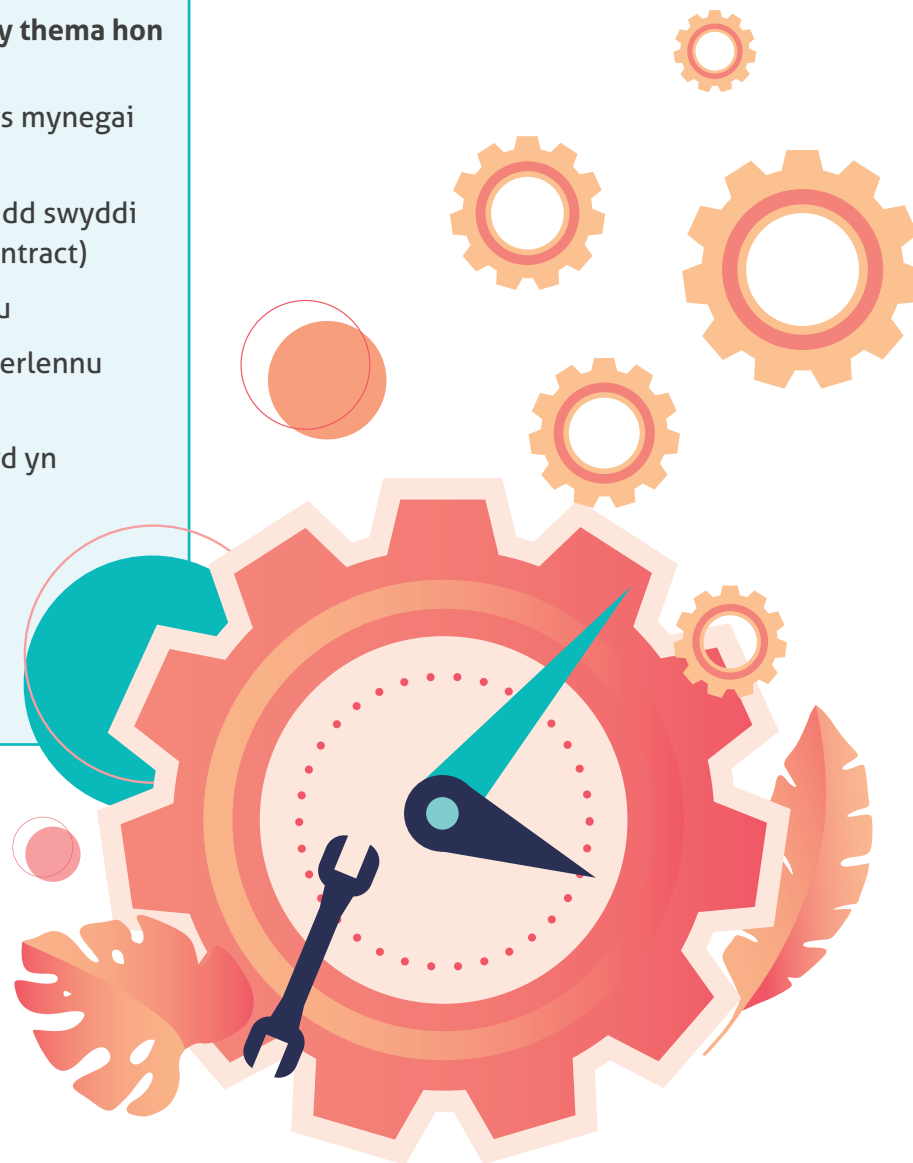
Ein prif flaenoriaethau yw:

- Parhau i weithredu a defnyddio systemau e-amserlennu yn effeithiol a chyflymu'r broses o'u cyflwyno lle bo hynny'n bosibl
- Gwellu sesiynau gweithlu meddygol sydd wedi'u halinio â chanlyniadau cleifion drwy gynllunio swyddi yn effeithiol
- Defnyddio ESR i'w lawn botensial drwy hyfforddi ac uwchsgilio rheolwyr i ddeall sut y gall y system eu cefnogi i reoli eu timau.
- Gwneud y defnydd gorau o ymarferoldeb dysgu a datblygu ar ESR drwy gofnodi anghenion datblygu a nodwyd yn y broses arfarnu a TNA y Sefydliad.
- Creu proses werthuso swyddi llai biwrocraidd ar gyfer y Sefydliad, tra'n gweithio o fewn paramedrau system Gwerthuso Swyddi yr Agenda ar gyfer Newid.

- Buddsoddi mewn addysg ar-lein, ehangu e-ddysgu ac addysg a hyfforddiant sydd wedi'u gwella gan dechnoleg.

Mae mesurau llwyddiant ar gyfer y thema hon yn cynnwys:

- Lefelau ymgysylltu (gan gynnwys mynegai ymgysylltu â staff)
- Metrigau'r Gweithlu (cadw, cyfradd swyddi gwag, tâl amrywiol a thâl heb contract)
- Gostyngiad mewn prinder sgiliau
- Gwell effeithlonrwydd wrth amserlennu (e.e. sifftiau dal i fyny)
- Cyflwyno dull Amserlennu lechyd yn llwyddiannus
- Nifer y prentisiaid a gafodd eu penodi a'u gwneud yn barhaol
- Gwell hygyrchedd a defnydd o ddadansoddeg y gweithlu



Llunio ein Gweithlu i'r Dyfodol

Mae'r Cynllun Pobl a Diwylliant yn rhan o Llunio ein Gweithlu i'r Dyfodol, sy'n rhaglen alluogi sy'n gysylltiedig â Llunio ein Llesiant i'r Dyfodol a'r portffolios strategol sy'n cyd-fynd ag ef.



Llunio ein
Llesiant
i'r Dyfodol
Shaping Our Future
Wellbeing



Llunio
Iechyd ein Poblogaeth
i'r Dyfodol
Shaping Our Future
Population Health



Llunio ein
Gofal Cymunedol
i'r Dyfodol
Shaping Our Future
Community Care



Llunio ein
Gwasanaethau Clinigol
i'r Dyfodol
Shaping Our Future
Clinical Services



Llunio ein
Hysbytai
i'r Dyfodol
Shaping Our Future
Hospitals



Llunio ein
Gofal Iechyd Cynaliadwy
i'r Dyfodol
Shaping Our Future
Sustainable Healthcare



Llunio ein
Gweithlu
i'r Dyfodol
Shaping Our Future
Workforce



Llunio ein
Gwasanaethau Digidol
i'r Dyfodol
Shaping Our Future
Digital Services

Cynllun Pobl a Diwylliant

2022-2025



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol
Caerdydd a'r Fro
Cardiff and Vale
University Health Board