Adolygu Trefniadau Cynllunio'r Gweithlu – Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwlans Cymru

Blwyddyn archwilio: 2023

Dyddiad cyhoeddi: Tachwedd 2023

Cyfeirnod y ddogfen: 3819A2023

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

Os derbynnir cais am wybodaeth y gallai'r ddogfen hon fod yn berthnasol iddi, tynnir sylw at y Cod Ymarfer a gyhoeddwyd o dan adran 45 o Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth 2000. Mae Cod adran 45 yn nodi'r arfer a ddisgwylir gan awdurdodau cyhoeddus wrth ymdrin â cheisiadau, gan gynnwys ymgynghori â thrydydd partïon perthnasol. Mewn cysylltiad â'r ddogfen hon, mae Archwilydd Cyffredinol Cymru ac Archwilio Cymru yn drydydd partïon perthnasol. Dylid anfon unrhyw ymholiadau ynglŷn â datgelu neu ailddefnyddio'r ddogfen hon i Archwilio Cymru yn swyddog.gwybodaeth@archwilio.cymru.

Rydym yn croesawu gohebiaeth a galwadau ffôn yn Gymraeg a Saesneg Ni fydd gohebu yn Gymraeg yn arwain at oedi. We welcome correspondence and telephone calls in Welsh and English. Corresponding in Welsh will not lead to delay.

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg. This document is also available in English.

Cynnwys

Adroddiad cryno

Cyflwyniad 4

Canfyddiadau allweddol 5

Argymhellion 7

Adroddiad manwl

Ein canfyddiadau 9

Atodiadau

Atodiad 1 – dulliau archwilio 23

Atodiad 2 – dangosyddion gweithlu dethol 25

Atodiad 3 – ymateb sefydliadol i argymhellion archwilio 31

Adroddiad cryno

Cyflwyniad

1 Mae gweithlu sydd wedi ei gynllunio'n effeithiol yn hanfodol i ddarparu gwasanaethau gofal o ansawdd da. Mae'r GIG yn cyflogi amrywiaeth o staff clinigol ac anghlinigol sy'n darparu gwasanaethau ar draws gofal sylfaenol, eilaidd a chymunedol, sy'n cynrychioli un o fuddsoddiadau mwyaf y GIG. Dros y blynyddoedd, mae pryderon wedi eu cofnodi'n dda am gynaliadwyedd gweithlu y GIG. Ac amlygir heriau'r gweithlu inni yn rheolaidd yn ein hadolygiadau archwilio a'n gwaith ymgysylltu parhaus â chyrff iechyd. Er gwaethaf cynnydd cyffredinol yng ngweithwyr y GIG, mae'r pryderon hyn yn parhau. Mae bylchau yn y gweithlu yn enwedig o ddifrifol ar gyfer rhai proffesiynau megis meddygon teulu, nyrsys, radiolegwyr, pediatregwyr ac offthalmolegwyr (Darlun o Ofal iechyd, 2021). Ym maes nyrsio yn unig, adroddodd Coleg Nyrsio Brenhinol Cymru 2,900 o swyddi gwag yn ei ddadansoddiad Niferoedd Nyrsio 2022. Yn ogystal â hynny, mae'r sector gofal cymdeithasol yn wynebu ei broblemau gweithlu ei hun hefyd. Mae'r pandemig wedi gwaethygu'r heriau hyn wrth i'r sector iechyd geisio adfer gwasanaethau.

2 O ystyried yr heriau presennol, mae cynllunio gweithlu cadarn ac arloesol yn bwysicach nag erioed. Mae cynllunio gweithlu effeithiol yn sicrhau bod gan wasanaethau cyfredol a gwasanaethau'r dyfodol y gweithlu sydd ei angen i ddarparu'r lefelau disgwyliedig o wasanaeth yn effeithiol ac yn ddiogel. Mae cynllunio yn enwedig o bwysig o ystyried yr amser sydd ei angen i hyfforddi rhai grwpiau staff, yn enwedig staff meddygol.

3 Mae angen i gynlluniau gweithlu cenedlaethol a lleol ragweld y galw am wasanaethau a'r lefelau staffio ar gyfer y tymor byr, canolig a'r hirdymor. Ond mae ystod o ffactorau cymhleth sy'n effeithio ar ragdybiaethau cynllunio, gan gynnwys:

- materion proffil oedran y gweithlu, ymddeoliad, a threthiant pensiwn;
- agweddau sy'n newid, tuag at weithio llawn amser a rhan-amser;
- datblygu talent frodorol a'r gallu i ddenu talent o'r tu allan i'r wlad, i Gymru; a
- thrawsnewid gwasanaeth a all newid swyddogaethau ac arwain at gynyddu arbenigedd swyddogaethau.

4 Cymeradwyodd yr Ymddiriedolaeth ei Chynllun Pobl a Diwylliant 2023–26 ym mis Mai 2023. Mae'r Ymddiriedolaeth hefyd yn datblygu cynllun gweithlu strategol ar gyfer y sefydliad, i fanylu ar y ddarpariaeth y mae'n rhagweld y bydd y Bwrdd yn ei derbyn ym mis Ebrill 2024.

5 Pwyslais allweddol ein hadolygiad fu a yw dull cynllunio gweithlu yr Ymddiriedolaeth yn ei helpu i fynd i'r afael yn effeithiol â heriau gweithlu cyfredol y GIG a'i heriau gweithlu yn y dyfodol. Yn benodol, gwnaethom edrych ar ddull strategol yr Ymddiriedolaeth ar gyfer ymdrin â'r hyn a ganlyn: cynllunio'r gweithlu, camau gweithredol i reoli heriau cyfredol a heriau yn y dyfodol, a monitro a goruchwylio trefniadau. Mae trefniadau rheoli'r gweithlu gweithredol, megis ymdrin â rhestr y staff/y rhestr nyrsio, cynllunio swyddi ymgynghorwyr a defnyddio staff asiantaeth yn weithredol, y tu hwnt i gwmpas yr adolygiad hwn.

6 Crynhoir y dulliau a ddefnyddiwyd gennym i gyflawni ein gwaith yn **Atodiad 1**.

Canfyddiadau allweddol

Yn gyffredinol, canfuom fod **yr Ymddiriedolaeth yn cymryd camau effeithiol i liniaru heriau gweithlu cyfredol ac i egluro ei gweledigaeth strategol tymor hwy, fodd bynnag, mae adnoddau tymor canolig i dymor hwy yn parhau i fod yn rhwystr sylweddol.**

Heriau allweddol i gynllunio'r gweithlu

7 Mae'r Ymddiriedolaeth yn wynebu heriau gweithlu sylweddol. Mae dangosyddion y gweithlu a gyflwynir yn **Atodiad 2** yn pwysleisio bod lefelau a chostau gweithlu yr Ymddiriedolaeth wedi cynyddu rhwng 2017–18 a 2022–23. Roedd hyn yn cynnwys cynnydd mewn staff asiantaeth, o £180,000 yn 2018–19 i £1.7 miliwn yn 2021–22[1] sydd wedi lleihau ers hynny ac mae'n sylweddol is na gwariant asiantaeth y Bwrdd Iechyd. Er bod swyddi gwag yn gymharol isel, mae'r Ymddiriedolaeth wedi gweld trosiant uwch nag arfer ac mae'r ffaith bod 67% o'r staff a adawodd y sefydliad yn 2021–22 wedi dweud mai anhysbys neu arall oedd eu rhesymau dros adael, yn peri pryder. Disgwylir i broses newydd gael ei chyflwyno sy'n ceisio cael eglurder pellach ar resymau dros adael y staff. Disgwylir i broses newydd gael ei chyflwyno sy'n ceisio cael eglurder pellach ar resymau dros adael y staff. Gan nodi bod gwasanaethau ambiwlans yn tueddu i fod â lefelau absenoldeb oherwydd salwch sy'n uwch na sefydliadau eraill y GIG, mae gan yr Ymddiriedolaeth y ganran uchaf o gyfraddau absenoldeb oherwydd salwch yng Nghymru, sef 12.1% ym mis Ionawr 2022, ac er bod y ffigur hwn wedi gostwng i 8.2% ym mis Gorffennaf 2023, cynyddodd y lefelau i 9.2% ym mis Awst 2023.

Dull strategol o gynllunio'r gweithlu

Mae'r Ymddiriedolaeth yn cryfhau ei dull strategol o gynllunio'r gweithlu er mwyn mynd i'r afael â risgiau allweddol ac mae'n ymgysylltu'n effeithiol â'r mwyafrif o'r rhanddeiliaid. Fodd bynnag, mae angen cryfhau'r modd y mae'n cael gafael ar wybodaeth am y gweithlu ac yn dadansoddi'r wybodaeth honno.

8 Mae gweledigaeth a chynlluniau strategol yr Ymddiriedolaeth yn canolbwyntio ar gryfhau'r gweithlu, er mwyn goresgyn risgiau allweddol cyfredol i'r gweithlu a risgiau allweddol i'r gweithlu yn y dyfodol. Mae'r Ymddiriedolaeth yn bwriadu cryfhau ei dull gweithredu ymhellach drwy ddatblygu cynllun gweithlu strategol ar gyfer y sefydliad y mae'n disgwyl ei gwblhau erbyn mis Ebrill 2024. Mae'r Ymddiriedolaeth yn gallu cael gafael ar symiau sylweddol o ddata y mae'n eu defnyddio i lywio penderfyniadau allweddol sy'n ymwneud â'i gweithlu. Fodd bynnag, mae angen integreiddio systemau TG yn well fel y gellir dadansoddi data y

[1] Mae'r Ymddiriedolaeth wedi nodi costau asiantaeth uwch yn 2021/22 o ganlyniad i ffactorau sy'n ymwneud â'r pandemig a phwysau'r system. Mae hyn yn cymhlethu cymariaethau gwariant â lefelau cyn-bandemig. Mae'r defnydd o asiantaethau wedi gostwng ers hynny, gyda'r Ymddiriedolaeth yn dibynnu ar agweddau tâl amrywiol eraill I gefnogi ei chapasiti, yn bennaf goramser ar gyfer staff cyflogedig.

gweithlu a sicrhau bod model gweithlu y sefydliad yn cael ei ddiweddaru fel mater o drefn. Er bod y berthynas rhwng yr Ymddiriedolaeth a'i phartneriaid undebau llafur heriol o bryd i'w gilydd, mae'r Ymddiriedolaeth yn ymgysylltu'n effeithiol â'i staff a'i rhanddeiliaid ehangach, a chomisiynwyr, er mwyn darparu sicrwydd a datblygu atebion gweithlu.

Camau gweithredol i reoli heriau gweithlu

Canfuom fod yr Ymddiriedolaeth yn mynd i'r afael â'i heriau gweithlu yn rhagweithiol, yn seiliedig ar ddealltwriaeth gref o risgiau. Fodd bynnag, mae'r adnoddau sydd ar gael yn cyfyngu ar y broses o drawsnewid y gweithlu yn ehangach.

9 Mae'r Ymddiriedolaeth wedi buddsoddi yn ei chapasiti a'i gallu i gynllunio'r gweithlu, megis drwy recriwtio pennaeth cynllunio a thrawsnewid y gweithlu a thrwy ddatblygu hyfforddiant cynllunio gweithlu i reolwyr. Bydd angen i'r Ymddiriedolaeth sicrhau bod yr hyfforddiant cynllunio gweithlu yn gwireddu'r manteision a fwriadwyd. Mae angen sicrhau hefyd fod cefnogaeth ganolog gyson ar gyfer gweithgareddau recriwtio ar draws yr Ymddiriedolaeth.

10 Mae'r Ymddiriedolaeth yn dangos dealltwriaeth gymharol gryf o'r rhwystrau a'r risgiau sy'n gysylltiedig â gweithredu'r weledigaeth strategol ar gyfer ei gweithlu. Mae'n mabwysiadu dull rhagweithiol o liniaru rhai heriau tymor hwy ac uniongyrchol o dan ei dylanwad. Er mwyn goresgyn heriau recriwtio, er enghraifft. Mae'n bwriadu cyflwyno gweithio gartref i nyrsys a chodi proffil neu barafeddygaeth mewn prifysgolion.

11 Er bod yr Ymddiriedolaeth wedi prisio ei chynllun gweithlu drwy ddatblygu ei Chynllun Tymor Canolig Integredig, efallai y bydd angen adnoddau sylweddol arni i gyflawni'r trawsnewidiad sylweddol a nodir yn ei gweledigaeth strategol yn llawn. Ar yr un pryd, mae gan yr Ymddiriedolaeth aneffeithlonrwydd sylweddol yn ei gweithlu oherwydd oediadau trosglwyddo a achosir gan bwysau'r system. Mae hefyd yn canfod bod sicrhau buddsoddiad ychwanegol parhaus gan gomisiynwyr er mwyn datblygu capasiti yn heriol, a gall cyllid gweithlu tymor byr ychwanegol wneud recriwtio a chadw staff yn anoddach. Bydd angen i'r Ymddiriedolaeth barhau i weithio'n agos gyda'i chomisiynwyr a Llywodraeth Cymru i fynd i'r afael â'r materion hyn.

Monitro a goruchwylio'r cynllun gweithlu/y broses o gyflawni'r strategaeth

Mae goruchwyliaeth resymol ar lefel Bwrdd o heriau gweithredol y gweithlu, ond mae'n rhy gynnar i farnu effaith sy'n deillio o gyflawni'r Cynllun Pobl a Diwylliant.

12 Mae'r Pwyllgor Pobl a Diwylliant yn derbyn adroddiadau rheolaidd a chynhwysfawr yn ymwneud â'r gweithlu. Mae'r wybodaeth i'r pwyllgor wedi bod yn fwyfwy gweithrediadol, ond ym mhwyllgor Awst 2023, cymeradwyodd y Pwyllgor fetrigau a dangosfwrdd data i helpu i fonitro cynnydd nodau strategol yn y Cynllun Pobl a Diwylliant. Bydd angen i'r Ymddiriedolaeth sicrhau trefniadau effeithiol hefyd ar

gyfer monitro cynnydd ei chynllun gweithlu strategol, ar ôl iddo gael ei gymeradwyo.

13 Mae goruchwyliaeth allanol gan y Pwyllgor Gwasanaethau Ambiwlans Brys[2] yn sicrhau bod y comisiynwyr yn deall pwysau gweithlu gwasanaeth yr Ymddiriedolaeth. Mae hyn yn helpu i alinio disgwyliadau'r comisiynydd, â'r cyllid a'r adnoddau gweithlu sydd ar gael. Mae'r Ymddiriedolaeth wedi meincnodi ei pherfformiad â gwasanaethau ambiwlans eraill, fodd bynnag, nid yw hyn yn rheolaidd ac nid yw'n cael ei adrodd yn fras yn y sefydliad.

Argymhellion

14 Manylir ar yr argymhellion sy'n deillio o'r archwiliad hwn yn **Arddangosyn 1**. Mae'r rhain yn cynnwys amserlenni a'n hasesiad blaenoriaeth. Crynhoir ymateb yr Ymddiriedolaeth i'n hargymhellion yn **Atodiad 3**.

Arddangosyn 1: argymhellion

Argymhellion
Y Cylch Gorchwyl A1 Canfuom fod angen adolygu'r Cylch Gorchwyl ar gyfer y Grŵp Cynllunio Technegol Integredig a'r Grŵp Rhagweld a Modelu. Dylai'r Ymddiriedolaeth adolygu'r rhain i sicrhau eu bod yn gywir ac yn gyfredol, yn enwedig i egluro pa swyddogaeth y byddant yn ei chwarae wrth gefnogi'r Cynllun Pobl a Diwylliant newydd ac wrth ddatblygu cynllun gweithlu strategol. **(blaenoriaeth ganolig)**
Systemau gwybodaeth am y gweithlu A2 Canfuom fod lle i'r Ymddiriedolaeth wneud gwell defnydd o'i gwybodaeth am y gweithlu drwy sicrhau bod data yn gyson, yn gydgysylltiedig ac yn gyfredol. Dylai'r Ymddiriedolaeth weithio i wneud yr hyn a ganlyn: • Sicrhau bod systemau sy'n dal gwybodaeth am y gweithlu gan gynnwys Cofnod Staff Electronig, Global Rostering System (GRS) a bod systemau cyllid yn cydgysylltu, fel y bo hynny'n bosibl; **(blaenoriaeth ganolig)** • Archwilio ffyrdd o ddarparu adnoddau ar gyfer rheoli system er mwyn sicrhau model sefydliad cyfredol. **(blaenoriaeth ganolig)**

[2] Cyd-bwyllgor y saith bwrdd iechyd yng Nghymru sy'n gyfrifol am gynllunio a sicrhau digon o wasanaethau ambiwlans ar gyfer y boblogaeth yw'r Pwyllgor Gwasanaethau Ambiwlans Brys.

Argymhellion

Gwerthuso'r hyfforddiant cynllunio gweithlu

A3 Canfuom fod yr Ymddiriedolaeth yn cryfhau'r gallu i gynllunio'r gweithlu drwy fentrau hyfforddi, ond bydd angen iddi werthuso'r rhain er mwyn sicrhau eu bod yn cael yr effaith a ddymunir. Dylai'r Ymddiriedolaeth ddatblygu fframwaith gwerthuso i fesur llwyddiant ei rhaglen hyfforddi. **(blaenoriaeth ganolig)**

Cymorth recriwtio

A4 Canfuom, oherwydd problemau capasiti, mai dim ond yr adran gwasanaethau ambiwlans brys sy'n cael cymorth wedi ei neilltuo gan y tîm rheoli canolog ar gyfer gweithgareddau recriwtio. Er y gall y tîm canolog ddarparu cymorth fesul achos, dylai'r Ymddiriedolaeth adolygu cyfleoedd i gynyddu'r cymorth corfforaethol a gynigir i adrannau eraill ar draws y sefydliad. **(blaenoriaeth ganolig)**

Metrigau ar gyfer monitro'r Cynllun Gweithlu Strategol

A5 Pan fydd yr Ymddiriedolaeth wedi datblygu ei chynllun gweithlu strategol, dylai sicrhau hefyd yr adroddir yn briodol ar dargedau a cherrig milltir er mwyn galluogi'r Pwyllgor Pobl a Diwylliant i fonitro ei gynnydd. **(blaenoriaeth ganolig)**

Meincnodi

A6 Nid yw'r Ymddiriedolaeth yn meincnodi ei metrigau perfformiad gweithlu â chyrff iechyd eraill yng Nghymru fel mater o drefn. Ni feincnodir perfformiad ag ymddiriedolaethau ambiwlans eraill yn aml. Dylai'r Ymddiriedolaeth gyflwyno meincnodau gweithlu rheolaidd â sefydliadau tebyg a defnyddio hyn i hysbysu grwpiau a phwyllgorau perthnasol ar ei pherfformiad a'i heffeithlonrwydd ac i adnabod a rhannu arferion da. **(blaenoriaeth ganolig)**

Adroddiad manwl

Ein canfyddiadau

15 Mae'r tri thabl canlynol yn nodi'r meysydd yr ydym wedi eu hadolygu a'n canfyddiadau. Mae'r rhain yn canolbwyntio ar yr hyn a ganlyn:

- dull cynllunio gweithlu strategol yr Ymddiriedolaeth (**Arddangosyn 2**);
- camau gweithredol i reoli heriau gweithlu (**Arddangosyn 3**); a
- monitro a goruchwylio'r cynllun gweithlu/y broses o gyflawni'r strategaeth (**Arddangosyn 4**).

Arddangosyn 2: dull strategol o gynllunio'r gweithlu

Mae'r adran hon yn canolbwyntio ar ddull cynllunio strategol yr Ymddiriedolaeth. Yn gyffredinol, canfuom fod yr **Ymddiriedolaeth yn cryfhau ei dull strategol o gynllunio'r gweithlu er mwyn mynd i'r afael â risgiau allweddol a'i bod yn ymgysylltu'n effeithiol â'r mwyafrif o'r rhanddeiliaid. Fodd bynnag, mae angen cryfhau'r modd y mae'n cael gafael ar wybodaeth am y gweithlu ac yn dadansoddi'r wybodaeth honno.**

Yr hyn yr oeddem yn edrych arno	Yr hyn a ganfuwyd gennym
Gwnaethom ystyried a yw strategaeth a chynlluniau gweithlu yr Ymddiriedolaeth yn debygol o fynd i'r afael â'r risgiau i'r gweithlu presennol ac yn y dyfodol. Roeddem yn disgwyl gweld strategaeth neu gynllun gweithlu sy'n gwneud yr hyn a ganlyn: • adnabod heriau gweithlu presennol ac yn y dyfodol. • bod â gweledigaeth ac amcanion clir.	Canfuom fod **yr Ymddiriedolaeth yn cryfhau ei dull gweithlu strategol drwy gynlluniau a gymeradwywyd yn ddiweddar ac yn datblygu cynlluniau sy'n gyson â'i gweledigaeth strategol** Mae gweledigaeth strategol yr Ymddiriedolaeth, 'Cyflawni Rhagoriaeth: Ein Gweledigaeth ar gyfer 2030', yn disgrifio nod yr Ymddiriedolaeth o fod yn sefydliad sydd â phwyslais mwy clinigol sy'n lleihau'r angen i gludo cleifion i'r ysbyty drwy ddarparu gofal yn nes at eu cartrefi yn gynyddol. Mae'r nod cyffredinol hwn, ynghyd ag uchelgeisiau eraill yn y weledigaeth strategol, yn seiliedig ar heriau gweithlu presennol ac yn y dyfodol a chanfuwyd, gan gynnwys llesiant a chymorth staff, ac oediadau wrth drin cleifion oherwydd pwysau'r system.

Yr hyn yr oeddem yn edrych arno	Yr hyn a ganfuwyd gennym
• alinio ag amcanion strategol y sefydliad a chynlluniau sefydliadol ehangach. • alinio â chynlluniau, polisïau a deddfwriaeth cenedlaethol perthnasol. Gan gynnwys strategaeth gweithlu cenedlaethol ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol. • cael ei gefnogi gan gynllun gweithredu clir.	Yn briodol, mae 'Cyflawni Rhagoriaeth' yn cydnabod y gweithlu fel un o alluogwyr allweddol y weledigaeth hon ac yn nodi uchelgeisiau ategol perthnasol gan gynnwys trawsnewid darpariaeth addysg a hyfforddiant yr Ymddiriedolaeth a diogelu llesiant y staff. Mae aliniad clir rhwng y weledigaeth hon a Chynllun Pobl a Diwylliant 2023–26 yr Ymddiriedolaeth a gymeradwywyd yn ddiweddar (y Cynllun) a Chynllun Tymor Canolig Integredig 2022–23. Hefyd yn briodol, mae'r Cynllun yn gyson â pholisïau cenedlaethol allweddol gan gynnwys y strategaeth gweithlu cenedlaethol ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol. Mae'r Cynllun Tymor Canolig Integredig a'r Cynllun Pobl a Diwylliant yn cynnwys cyflawniadau posibl a mesurau o'u cymharu ag uchelgeisiau Cyflawni Rhagoriaeth, gan ganolbwyntio ar wella Diwylliant, Capasiti a Gallu. Mae'r Ymddiriedolaeth yn bwriadu adolygu ei Gynllun Pobl a Diwylliant, yn ogystal ag adolygiad statudol ac adnewyddiad y Cynllun Tymor Canolig Integredig, bob blwyddyn. Mae gan y Cynllun Pobl a Diwylliant bwyslais un flwyddyn gychwynnol sy'n cynnwys nifer uchelgeisiol o gamau gweithredu (49). Mae capasiti sefydliadol, pwysau gwasanaeth a chyfyngiadau ariannol ymhlith ei risgiau i gyflawni ei chamau y mae'n eu rheoli yn weithredol. Ar lefel gwasanaeth, mae'r Ymddiriedolaeth wedi datblygu cynlluniau gweithlu trafodaethol sy'n benodol i wasanaethau. Er enghraifft, mae'r cynllun ar gyfer y Gwasanaeth Meddygol Brys yn manylu ar ragamcaniadau cenedlaethol misol ar gyfer y gweithlu meddygol brys hyd at fis Mawrth 2027. Mae'r Ymddiriedolaeth yn datblygu cynllun gweithlu strategol ar lefel gorfforaethol i lenwi'r bwlch rhwng iteriad blynyddol y Cynllun Pobl a Diwylliant a gweledigaeth strategol tymor hwy 'Cyflawni Rhagoriaeth'. Bydd gan y cynllun gweithlu strategol, sy'n cael ei ddatblygu gan ddefnyddio dull chwe cham AaGIC ar gyfer cynllunio'r gweithlu, bwyslais tymor canolig i hirdymor a fydd yn cael ei adolygu'n flynyddol. Bwriad yr Ymddiriedolaeth yw darparu sail i fodelu'r gweithlu fel y gall gyflawni ei huchelgeisiau strategol ac mae'n gobeithio cael cymeradwyaeth ar lefel Bwrdd ym mis Ebrill 2024.

Yr hyn yr oeddem yn edrych arno	Yr hyn a ganfuwyd gennym
Gwnaethom ystyried a oes gan yr Ymddiriedolaeth ddealltwriaeth dda o ofynion gwasanaethau presennol ac yn y dyfodol. Roeddem yn disgwyl gweld: • defnyddio gwybodaeth ddibynadwy am y gweithlu i bennu anghenion a risg y gweithlu yn y tymor byr a'r tymor hwy; a • gweithredu i wella ansawdd data y gweithlu a mynd i'r afael ag unrhyw fylchau gwybodaeth.	Canfuom fod **yr Ymddiriedolaeth yn deall gofynion presennol a dyfodol ei gwasanaeth, fodd bynnag, mae cyfle i integreiddio systemau yn well i helpu i sicrhau y gellir diweddaru gwybodaeth capasiti a galw a sefydliad y gweithlu yn rheolaidd** Mae'r Ymddiriedolaeth yn dangos ei bod yn ceisio deall gwybodaeth capasiti ei gweithlu a'i galw a'i pherfformiad. Rhwng 2018 a 2022, comisiynodd yr Ymddiriedolaeth adolygiadau galw a chapasiti: un ar gyfer y Gwasanaethau Meddygol Brys ac un ar gyfer Gwasanaethau Cludo Cleifion Mewn Achosion Nad Ydynt yn Rhai Brys, ac adolygiad capasiti ychwanegol ar gyfer gweithrediadau 111. Roedd yr adolygiadau hyn yn canolbwyntio ar ddeall lefel yr adnoddau sydd eu hangen i fodloni lefelau perfformiad disgwyliedig, gan gynnwys pa grwpiau staff y dylid eu hehangu neu eu lleihau. Ymgorfforodd yr Ymddiriedolaeth y canfyddiadau yn ei gwaith cynllunio gweithlu parhaus a llywiodd drafodaethau gyda'i chomisiynwyr. Mae gan yr Ymddiriedolaeth ddulliau effeithiol o ddehongli data y gweithlu. Mae'r rhain yn cynnwys 'Cell Rhagweld a Modelu' wythnosol a Grŵp Cynllunio Technegol Integredig wythnosol. Mae'r cyntaf yn dadansoddi ac yn dehongli rhagolygon ar gyfer y timau gweithrediadau ac mae'r ail yn dadansoddi data allweddol sy'n ymwneud â chynllunio ariannol, rhestrau, y fflyd gerbydau, yr ystad a'r gweithlu. Canfuom fod y grwpiau hyn yn darparu gwybodaeth parhaus defnyddiol mewn adroddiadau. Er enghraifft, dangosodd adroddiadau sy'n cynnwys gwybodaeth a ddarparwyd gan y Grŵp Cynllunio Technegol Integredig ddadansoddiad cynhwysfawr a thrylwyr a helpodd i lywio penderfyniadau allweddol yn ymwneud â'r gweithlu. Fodd bynnag, mae angen adolygu a diweddaru Cylch Gorchwyl y ddau grŵp hyn gan ei bod yn ymddangos bod rhai trefniadau wedi newid ers iddynt gael eu sefydlu **(Argymhelliad 1)**. Byddai adolygiad o'r cylch gorchwyl ar gyfer y grwpiau hyn hefyd yn rhoi cyfle i nodi eu swyddogaethau wrth gefnogi'r gwaith o gyflawni'r Cynllun Pobl a Diwylliant sydd newydd ei gymeradwyo ac wrth ddatblygu cynllun gweithlu strategol. Er nad yw'r Ymddiriedolaeth wedi cynnal dadansoddiad o'r bwlch sgiliau, mae wedi cynnal adolygiadau gwasanaeth yn rhan o'i rhaglen cynaliadwyedd ariannol. Roedd yr adolygiadau hyn yn canolbwyntio ar sicrhau cysondeb swyddogaethau swyddi er mwyn cyflawni effeithlonrwydd fel y bo

Yr hyn yr oeddem yn edrych arno	Yr hyn a ganfuwyd gennym
	hynny'n bosibl. Rydym yn deall bod yr Ymddiriedolaeth yn bwriadu defnyddio hyn i lywio ei dealltwriaeth o gymysgedd sgiliau a'i hangen wrth symud ymlaen a bydd yn allweddol i drafodaethau ar gynllunio swyddi a recriwtio. Mae lle hefyd i'r Ymddiriedolaeth wneud gwell defnydd o'i gwybodaeth am y gweithlu drwy sicrhau bod data yn gyson, yn gydgysylltiedig ac yn gyfredol. Yn ystod cyfweliadau, clywsom sut nad yw rheolwyr yn y sefydliad yn darparu data i'r tîm canolog yn gyson. Rydym hefyd yn deall nad yw systemau sy'n dal gwybodaeth am y gweithlu gan gynnwys Cofnod Staff Electronig, Global Rostering System (GRS) a systemau cyllid wedi eu cysylltu'n effeithiol, felly mae angen casglu â llaw sy'n ddwys o ran adnoddau. Hefyd, er i'r Ymddiriedolaeth fodelu ei sefydliad ar gyfer staff gweithredol yn 2022, paratowyd yr wybodaeth ar un pwynt mewn amser ac nid yw wedi ei diweddaru. O ganlyniad, nid oes gan yr Ymddiriedolaeth wybodaeth sefydliadol gyfredol ar hyn o bryd i gefnogi penderfyniadau sy'n ymwneud â'r gweithlu **(Argymhelliad 2)**.
Gwnaethom ystyried a yw'r Ymddiriedolaeth yn gweithio gyda phartneriaid i helpu i ddatrys heriau gweithlu presennol a'r rhai a ragwelir yn y dyfodol. Roeddem yn disgwyl gweld: • ymgysylltu effeithiol ac amserol a gweithio gyda rhanddeiliaid mewnol ac allanol allweddol i fynd i'r afael â materion gweithlu'r presennol a'r dyfodol; ac • atebion a rennir a nodwyd gyda rhanddeiliaid allweddol i helpu i fynd i'r afael â heriau y gweithlu.	Canfuom fod **heriau o ran ymgysylltu â rhanddeiliaid mewnol ac allanol y mae'r Ymddiriedolaeth yn cydweithredu â phartneriaid i'w datrys** Er mwyn llywio'r gwaith o ddatblygu'r Cynllun Pobl a Diwylliant, bu'r Ymddiriedolaeth yn ymgysylltu'n effeithiol â staff, partneriaid Undebau Llafur, Cyfarwyddwyr Anweithredol a rhanddeiliaid ehangach, gan gynnwys Datblygu Sefydliadol a Gweithlu gan gymheiriaid, a gwasanaethau ambiwlans eraill y DU. Yn benodol mewn cysylltiad â hyfforddiant a chymwysterau, mae'r Ymddiriedolaeth yn ymgysylltu'n rheolaidd ag Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC) i archwilio cyfleoedd i ddatrys heriau allweddol y gweithlu a chefnogi datblygiad. Er enghraifft, bu'r Ymddiriedolaeth yn gweithio gydag AaGIC i ddatblygu cynlluniau prentisiaethau. Nod hyn yw cefnogi dilyniant gyrfa neu'r rhai sy'n gweithio mewn meysydd â throsiant uchel yn yr Ymddiriedolaeth a darparu cyfleoedd gyrfa a datblygu sgiliau a chymwyseddau.

Yr hyn yr oeddem yn edrych arno	Yr hyn a ganfuwyd gennym
	Mae gan yr Ymddiriedolaeth fforymau pwrpasol i hysbysu ac i ymgysylltu â'i phartneriaid Undebau Llafur, gan gynnwys drwy Dîm Partneriaeth Gwasanaethau Ambiwlans Cymru, a'r cynrychiolwyr Undebau Llafur sy'n bresennol yn y Bwrdd a'r Pwyllgor Pobl a Diwylliant. Ar adeg y gwaith maes, roedd y rhai y buom yn siarad â nhw yn cydnabod bod perthnasoedd wedi dod o dan straen oherwydd gweithredu diwydiannol diweddar. Er na ddaethom o hyd i unrhyw dystiolaeth bod hyn yn cael effeithiau andwyol ar adeg ein gwaith maes, gallai perthnasoedd sydd o dan straen barhau i gyflwyno heriau. Er hynny, mynegodd uwch-arweinwyr yn yr Ymddiriedolaeth a chynrychiolwyr yr undebau llafur awydd i ddychwelyd i ymgysylltiad mwy ystyrlon. Fel sefydliad a gomisiynwyd, mae'r Ymddiriedolaeth yn ymgysylltu â'i chomisiynwyr i gyfleu heriau ac anghenion allweddol y gweithlu ac mae'n ceisio canfod atebion a rennir. Er enghraifft, mae Ymarferwyr Parafeddygol Uwch yn cael y budd o wella eu sgiliau drwy rannu eu hamser rhwng y gwasanaeth ambiwlans a gofal sylfaenol. Mae fforymau fel cyfarfodydd misol gyda Phrif Gomisiynydd y Gwasanaethau Ambiwlans a chyfarfodydd deufisol y Pwyllgor Gwasanaethau Ambiwlans Brys yn darparu cyfleoedd rheolaidd i ymgysylltu. Mae cyfarfodydd yn ymdrin â materion a heriau gweithlu, gan gynnwys swyddi gwag a chyfraddau absenoldeb oherwydd salwch.

Arddangosyn 3: camau gweithredol i reoli heriau gweithlu

Mae'r adran hon yn canolbwyntio ar y camau y mae'r Ymddiriedolaeth yn eu cymryd i reoli heriau gweithlu. Yn gyffredinol, **canfuom fod yr Ymddiriedolaeth yn mynd i'r afael â'i heriau gweithlu yn rhagweithiol, yn seiliedig ar ddealltwriaeth gref o risgiau. Fodd bynnag, mae'r adnoddau sydd ar gael yn cyfyngu ar y broses o drawsnewid y gweithlu yn ehangach.**

Yr hyn yr oeddem yn edrych arno	Yr hyn a ganfuwyd gennym
Gwnaethom ystyried a yw'r Ymddiriedolaeth wedi nodi digon o adnoddau i gefnogi'r broses o gynllunio'r gweithlu dros y tymor byr, canolig a'r hirdymor. Roeddem yn disgwyl gweld: • swyddogaethau a chyfrifoldebau clir ar gyfer cynllunio'r gweithlu; • staff â sgiliau priodol i sicrhau bod y gweithlu yn cael ei gynllunio yn gadarn; • capasiti gweithlu digonol ar draws y sefydliad i gynllunio a chyflawni strategaeth neu gynllun y gweithlu; ac • adnoddau ariannol digonol i gyflawni strategaeth neu gynllun y gweithlu.	Canfuom fod yr **Ymddiriedolaeth yn buddsoddi yn ei chapasiti a'i gallu i gynllunio'r gweithlu corfforaethol. Fodd bynnag, gallai pwysau ariannol ac aneffeithlonrwydd rwystro'r graddau y gall yr Ymddiriedolaeth fuddsoddi i gyflawni ei huchelgeisiau strategol er enghraifft staffio modelau gwasanaeth sy'n canolbwyntio ar atal yn y gymuned.** Mae'n ymddangos bod capasiti digonol i gefnogi'r broses o gynllunio'r gweithlu. Dan arweiniad y Cyfarwyddwr Pobl a Diwylliant, mae gan y gyfarwyddiaeth Pobl a Diwylliant strwythur clir gyda thimau sy'n cwmpasu addysg a datblygiad, cynllunio'r gweithlu a datblygu sefydliadol a diwylliant a llesiant. Yn 2021, buddsoddodd yr Ymddiriedolaeth yn y broses o gynllunio'r gweithlu corfforaethol drwy recriwtio Pennaeth Trawsnewid a Chynllunio'r Gweithlu y mae ei swyddogaeth yn cynnwys datblygu cynllun strategol y gweithlu a rheoli tîm o naw aelod staff a rheolwyr sy'n cynllunio'r gweithlu, gan gynnwys y gwaith recriwtio a thimau Cofnod Staff Electronig. Mae arweinwyr gwasanaethau a rheolwyr gweithredol yn deall eu swyddogaeth wrth gynllunio'r gweithlu, ond nid yw pwysau gweithredol yn caniatáu digon o amser iddynt 'feddwl yn strategol' i ddatblygu atebion. Roedd rheolwyr gwasanaeth hefyd yn teimlo bod angen cynyddu sgiliau a hyder er mwyn ymgymryd â'r dasg o gynllunio'r gweithlu yn y tymor hwy. Ar adeg y gwaith maes, roedd yr Ymddiriedolaeth yn datblygu hyfforddiant cynllunio gweithlu i gefnogi rheolwyr i fynd i'r afael â'r heriau hyn. Pan fydd ar waith, dylai'r Ymddiriedolaeth geisio gwerthuso llwyddiant ei mentrau

Yr hyn yr oeddem yn edrych arno	Yr hyn a ganfuwyd gennym
	hyfforddi i sicrhau ei bod yn gwireddu'r manteision a fwriadwyd (**Argymhelliad 3**). Nid yw'r cymorth ar gyfer gweithgareddau recriwtio yn gyson ar draws y sefydliad. Er bod timau eraill yn ymgymryd â'u gweithgareddau recriwtio eu hunain, mae gwaith recriwtio y Gwasanaethau Meddygol Brys yn cael ei gydlynu'n ganolog drwy dîm y gweithlu. Mae cymorth recriwtio ar gael gan y tîm canolog pan ofynnir amdano ar gyfer y gwasanaethau hynny. Er hynny, mae'r trefniad datganoledig yn rhoi straen ar gapasiti rheolwr y gwasanaeth, a gall arwain at arferion anghyson **(Argymhelliad 4)**. Efallai y bydd cyflawni'r weledigaeth a amlinellir yn 'Cyflawni Rhagoriaeth' a chynlluniau cysylltiedig yn gofyn am fuddsoddiad parhaus sylweddol i hwyluso'r staff ychwanegol, yr hyfforddiant a'r costau cysylltiedig. Roedd y rhai y buom yn siarad â nhw yn glir bod ymgysylltu aml yn digwydd gyda chomisiynwyr i gyfathrebu cyfeiriad strategol yr Ymddiriedolaeth, sy'n cael ei groesawu gan bartneriaid. Fodd bynnag, mae sicrhau cyllid yng nghyd-destun yr anawsterau ariannol sylweddol presennol yn her hollbwysig sy'n anodd iawn ei lliniaru. Mae'n glir bod pwysau ariannol cynyddol. Bydd hyn yn golygu y bydd angen i'r Ymddiriedolaeth gyflawni effeithlonrwydd a/neu sicrhau buddsoddiad ychwanegol i gyflawni ei huchelgeisiau strategol. Mae oedi wrth drosglwyddo cleifion mewn adrannau brys yn achosi aneffeithlonrwydd sylweddol i'r Ymddiriedolaeth. Er enghraifft, ym mis Awst 2023, nid oedd 27% o staff ymateb ambiwlans yr Ymddiriedolaeth yn gallu ymateb i alwadau eraill oherwydd oediadau trosglwyddo. Yn ein Hasesiad Strwythuredig ar gyfer 2022, gwnaethom adrodd bod oediadau trosglwyddo yn cyfrif am werth oddeutu £50 miliwn mewn aneffeithlonrwydd ar gyfer y flwyddyn honno. Pe byddai'n cael ei ryddhau'n rhannol, gallai'r capasiti hwnnw gefnogi buddsoddiad yr Ymddiriedolaeth mewn modelau gwasanaeth sy'n canolbwyntio ar atal yn y gymuned. Mae'r Ymddiriedolaeth yn ymgymryd â gwaith parhaus yn annibynnol ac mewn partneriaeth â chomisiynwyr i geisio lleihau'r lefelau aneffeithlonrwydd presennol.

Yr hyn yr oeddem yn edrych arno	Yr hyn a ganfuwyd gennym
	O ran sicrhau cyllid ychwanegol, mae'r Ymddiriedolaeth yn gweithio mewn amgylchedd ariannol heriol lle mae cyllid ychwanegol yn llai tebygol. Yn y gorffennol diweddar, helpodd cyllid 'yn ystod y flwyddyn' a ddarparwyd yn rhan o arian pwysau'r gaeaf yn 2022 i recriwtio 100 o aelodau staff rheng flaen ychwanegol yn y tymor byr. Fodd bynnag, mae natur tymor byr cyllid o'r fath i'w ddefnyddio at ddiben penodol, yn cyfyngu ar y graddau y gall yr Ymddiriedolaeth fuddsoddi mewn trawsnewid y gwasanaeth. Gall cyllid tymor byr wneud recriwtio a chadw yn anodd hefyd. Mae angen i'r Ymddiriedolaeth wneud arbedion ariannol i gyflawni sefyllfa o fantoli'r cyfrifon hefyd. Mae'n mynd i'r afael â hyn yn rhannol drwy gynyddu ei tharged rheoli swyddi gwag o £907,000 yn 2022–23 i £2.6 miliwn yn 2023–24. Fodd bynnag, datrysiad tymor byr yw rheoli swyddi gwag, a gall roi straen ar y staff presennol. Mae'r panel rheoli swyddi gwag sydd newydd ei gyflwyno, sy'n cynnwys y Cyfarwyddwr Pobl a Diwylliant a'r Cyfarwyddwr Cyllid, yn ystyried effaith swyddi gwag ar y sefydliad yn ogystal â'r arbedion ariannol posibl. Dywedodd yr Ymddiriedolaeth wrthym ei bod yn bwriadu adolygu effeithiolrwydd y broses hon yn ystod Chwarter 3 2023–24 er mwyn canfod dysg a gwelliannau posibl.

Yr hyn yr oeddem yn edrych arno	Yr hyn a ganfuwyd gennym
Gwnaethom ystyried a oes gan yr Ymddiriedolaeth ddealltwriaeth dda o’r risgiau tymor byr a hirdymor a allai ei hatal rhag cyflawni ei strategaeth neu gynllun y gweithlu. Roeddem yn disgwyl gweld: • dealltwriaeth dda o’r rhwystrau a allai atal strategaeth neu gynllun y gweithlu rhag cael ei gyflawni; • cynlluniau i liniaru risgiau a allai atal y sefydliad rhag cyflawni ei uchelgeisiau gweithlu; a • risgiau gweithlu sydd wedi eu dogfennu’n glir a reolir ar y lefel briodol.	Canfuom fod gan **yr Ymddiriedolaeth ddealltwriaeth dda o’r risgiau i gyflawni ei huchelgeisiau gweithlu strategol** Mae’r Ymddiriedolaeth yn dangos dealltwriaeth dda o’r risgiau tymor byrrach a thymor hwy i gyflawni ei huchelgeisiau gweithlu. Mae’r rhain yn ymwneud ag ymrwymiad gan y staff a rhanddeiliaid, pwysau ariannol a morâl a llesiant y staff. Yn gorfforaethol, mae’r Ymddiriedolaeth yn rheoli ac yn adrodd risgiau sylweddol yn briodol drwy’r gofrestr risg corfforaethol a Fframwaith Sicrwydd y Bwrdd. Mae cofrestr risg corfforaethol yr Ymddiriedolaeth yn tynnu sylw at risgiau â sgôr uchel sy’n gysylltiedig â’r gweithlu, er enghraifft absenoldeb oherwydd salwch, cynnal partneriaethau effeithiol gyda’r undebau llafur, a llesiant y staff. Mae gan bob risg restr fanwl o reolaethau, sicrwydd, bylchau mewn rheolaethau a chamau gweithredu sy’n glir ac sy’n debygol o gael effaith gadarnhaol gan liniaru’r risg. Er enghraifft, er mwyn lleihau absenoldeb oherwydd salwch, roedd y camau ar gofrestr risg mis Medi 2023 yn cynnwys archwiliadau dwfn i absenoldeb oherwydd salwch hirdymor ac adolygiad misol o’r 100 prif achos gan y tîm pobl a diwylliant. Er bod perfformiad absenoldeb oherwydd salwch wedi gwella’n sylweddol ym mis Awst 2023, erys y risg ar 20 oherwydd y tebygolrwydd o fwy o absenoldeb dros gyfnod y gaeaf. Y Pwyllgor Pobl a Diwylliant sy’n gyfrifol am oruchwylio’r risgiau hyn ac mae Tîm Arwain y Cyfarwyddwr Cynorthwyol yn eu hadolygu’n rheolaidd.

Gwnaethom ystyried a yw'r Ymddiriedolaeth yn mynd i'r afael â'i heriau gweithlu presennol yn effeithiol. Roeddem yn disgwyl gweld:

- swyddi gwag yn cael eu hadrodd a'u rheoli'n effeithiol;
- camau gweithredu i gadw staff yn well;
- arferion recriwtio effeithlon;
- addysg a hyfforddiant iechyd sy'n cael eu comisiynu yn seiliedig ar wir angen y gweithlu;
- tystiolaeth bod y sefydliad yn moderneiddio ei weithlu i helpu i ddiwallu anghenion presennol ac anghenion y dyfodol.

Canfuom fod **yr Ymddiriedolaeth yn cymryd camau priodol i fynd i'r afael â heriau presennol y gweithlu drwy amrywiaeth o weithgareddau recriwtio, cadw a hyfforddi, a datblygu.**

Mae gan yr Ymddiriedolaeth hanes llwyddiannus o recriwtio parafeddygon, ac roedd gan y sefydliad y gyfradd swyddi gwag isaf ymhlith cyrff GIG Cymru, ar gyfradd o lai nag 1% yn ystod mis Mai 2023. Mae'r Ymddiriedolaeth yn llwyddo i recriwtio parafeddygon sydd newydd gymhwyso drwy ddigwyddiadau recriwtio sy'n canolbwyntio ar gyflawni mewnlif mawr. Fodd bynnag, mae'n wynebu heriau wrth recriwtio i swyddogaethau eraill megis ymgynghorwyr nyrsio i'w gwasanaeth 111 a staff i'w thîm digidol. Mae'r Ymddiriedolaeth yn rhagweithiol wrth ddod o hyd i atebion eraill i rai o'r heriau hyn. Er enghraifft, cafodd yr Ymddiriedolaeth anawsterau wrth recriwtio Cynorthwywyr Gofal Ambiwlans, oherwydd nad oes gan rai ymgeiswyr drwydded gyrru categori C1 (sy'n angenrheidiol ar gyfer gyrru ambiwlans). Er mwyn goresgyn y mater hwn, mae'r Ymddiriedolaeth bellach yn cynnig hyfforddiant yn fewnol, ar yr amod bod ymgeiswyr yn bodloni'r holl feini prawf recriwtio eraill. Mewn ymateb i anhawster wrth recriwtio nyrsys, mae'r Ymddiriedolaeth yn ystyried caniatáu i nyrsys weithio o bell yn ei chanolfannau galw. Os bydd y cynllun hwn yn llwyddiannus, bydd yr Ymddiriedolaeth yn ceisio denu ymgeiswyr nyrsio tramor sy'n dymuno gweithio o bell yn eu gwledydd eu hunain.

Y tu hwnt i recriwtio, bu'r record ar gyfer cwblhau cyfweliadau pan fo aelodau o'r staff yn ymadael yn anghyson ac yn wael mewn rhai achosion. Mae hyn yn golygu ei bod yn anodd i'r sefydliad ddeall y rhesymau dros eu hymadawiad ac i gyflwyno dulliau i gael gwared ar y 'sbardunau' sy'n achosi i staff adael. I fynd i'r afael â hyn, mae'r Ymddiriedolaeth yn treialu proses 'Cyfweliad Symud Ymlaen' newydd yn lle cyfweliadau ymadael. Mae'r broses newydd yn cynnwys cwestiynau sydd newydd eu cynllunio y gall y staff eu cwblhau drwy MS Forms yn eu hamser eu hunain, yn hytrach nac o dan arweiniad y rheolwr. Mae'r Ymddiriedolaeth wedi cynllunio'r dull er mwyn darparu gwybodaeth fwy ystyrlon a chefnogi'r Ymddiriedolaeth i ddatblygu cynlluniau cadw staff sy'n fwy effeithiol. Er hynny, yn unol â GIG Cymru yn ehangach, ers y pandemig, mae'r Ymddiriedolaeth wedi bod yn profi lefelau trosiant uwch yn ei hadran llawdriniaeth. Roedd y trosiant cynyddol yn enwedig o wir ymhlith ei staff ateb galwadau 999 a 111, oherwydd yr amgylchedd gwaith heriol. Mae'r Ymddiriedolaeth hefyd wedi gweld cynnydd cyffredinol yn nifer y staff sy'n gadael o fewn 6–12 mis i gael eu recriwtio. I ddatrys yr heriau hyn, mae'r Ymddiriedolaeth wedi bod yn treialu patrymau ac arferion gwaith gwahanol ar

Yr hyn yr oeddem yn edrych arno	Yr hyn a ganfuwyd gennym
	gyfer cadw staff. Mae hyn yn cynnwys sifftiau byrrach a gweithio rhithwir pan fo hynny'n bosibl, mwy o gefnogaeth i staff newydd a datblygu llwybrau dilyniant gyrfa clir. Mae'r Ymddiriedolaeth wedi cael problemau hanesyddol o ran rheoli ei chyfraddau salwch. Cyn y pandemig, roedd y cyfraddau rhwng 6% ac 8%, ond gwnaethant gynyddu yn ystod y pandemig gyda chyfraddau'n cyrraedd uchafbwynt o dros 12% yn ystod gaeaf 2022. Bu'r cynllun prosiect diweddaraf a gyflwynwyd ym mis Ebrill 2022 yn effeithiol gan leihau'r cyfraddau o 10.6% ym mis Gorffennaf 2022 i 8.2% ym mis Gorffennaf 2023. Mae'r Ymddiriedolaeth wedi nodi bod hyfforddiant ar gyfer y staff a buddsoddiad mewn gwasanaethau llesiant wedi bod yn enwedig o lwyddiannus. Mae'r Pwyllgor Pobl a Diwylliant yn derbyn adroddiadau rheolaidd sy'n cynnwys dadansoddiad o bwysau penodol. Mae cyfraddau salwch uwch yn yr adran llawdriniaeth ac mae adroddiadau hefyd yn nodi mannau problemus mewn ardaloedd lleol gyda dadansoddiad a chamau gweithredu defnyddiol yn cael eu nodi, fel y bo hynny'n briodol. O ran moderneiddio ei gweithlu, mae fframwaith strategol hirdymor yr Ymddiriedolaeth manylu ar uchelgais i gynyddu nifer y swyddi Ymarferwyr Parafeddygol Uwch yn sylweddol. Y swyddogaethau sy'n gofyn am wyth mlynedd o hyfforddiant, sy'n golygu bod angen cynllunio tymor hwy. Er bod angen buddsoddiad i gyflawni'r weledigaeth hon, pan fo hynny'n bosibl, mae'r Ymddiriedolaeth yn cymryd camau i wneud y newidiadau hyn, megis drwy gynyddu swyddogaethau Ymarferwyr Parafeddygol Uwch i gymryd lle nifer bach o swyddogaethau Technegwyr Meddygol Brys gwag. Mae'r Ymddiriedolaeth yn comisiynu hyfforddiant iechyd ac addysg parafeddygon yn llwyddiannus drwy AaGIC ac mae nifer y lleoliadau yn seiliedig ar wir rifau cynllunio'r gweithlu. Yn fwy diweddar, mae'r comisiynu hwn wedi ehangu y tu hwnt i un Brifysgol (Abertawe) gan gynnwys Prifysgol Glyndŵr yn Wrecsam hefyd.

Arddangosyn 4: monitro a goruchwylio'r cynllun gweithlu/y broses o gyflawni'r strategaeth

Mae'r adran hon o'r adroddiad yn canolbwyntio ar gadernid y broses o oruchwylio risgiau gweithlu yn gorfforaethol. Canfuom fod **goruchwyliaeth resymol ar lefel Bwrdd o heriau gweithredol y gweithlu, ond ei bod yn rhy gynnar i farnu effaith sy'n deillio o gyflawni'r Cynllun Pobl a Diwylliant.**

Yr hyn yr oeddem yn edrych arno	Yr hyn a ganfuwyd gennym
Gwnaethom ystyried a yw'r broses o gyflawni strategaeth neu gynllun gweithlu yr Ymddiriedolaeth yn cael ei chefnogi gan fonitro, goruchwylio ac adolygu cadarn. Roeddem yn disgwyl gweld: • trefniadau ar waith i fonitro cynnydd strategaeth neu gynllun y gweithlu ar lefelau rheolwyr a phwyllgor; • camau gweithredu effeithiol pan fo cynnydd ar elfennau o strategaeth neu gynllun y gweithlu oddi ar y trywydd iawn; • adroddiadau perfformiad sy'n dangos effaith cyflawni strategaeth neu gynllun y gweithlu; • y sefydliad yn meincnodi ei berfformiad gweithlu â sefydliadau tebyg.	Canfuom fod y **pwyllgor a'r rheolwyr yn goruchwylio gwybodaeth perfformiad y gweithlu yn rhesymol, ac er bod yr Ymddiriedolaeth wedi datblygu metrigau i fonitro ei Chynllun Pobl a Diwylliant, mae'n rhy gynnar i farnu ei effeithiolrwydd** Mae gan yr Ymddiriedolaeth bwyslais clir a chyson ar ddangosyddion perfformiad y gweithlu, yn weithredol ac ar lefel y Bwrdd a phwyllgorau. Mae amrywiaeth o wahanol grwpiau gweithredol yn yr Ymddiriedolaeth yn ogystal â'r Pwyllgor Pobl a Diwylliant a'r Pwyllgor Gwasanaethau Ambiwlans Brys sy'n derbyn metrigau a gwybodaeth y gweithlu. Mae papurau'r Tîm Rheoli Gweithredol yn cynnwys gwybodaeth ddefnyddiol am y gweithlu, megis dadansoddiad gan y Grŵp Cynllunio Technegol Integredig. Mae hyn yn gyson ag amcanion strategol yr Ymddiriedolaeth, gan dynnu sylw at unrhyw oblygiadau ariannol a gweithredol. Mae hefyd yn helpu'r tîm i gysylltu materion y gweithlu, cyllidol, a gweithredol yn effeithiol, er enghraifft, llywio penderfyniadau ar recriwtio 100 o aelodau staff rheng flaen ychwanegol yn ystod hanner olaf 2022–23. Mae Pwyllgor Pobl a Diwylliant yr Ymddiriedolaeth yn derbyn gwybodaeth sylweddol am weithlu ym mhob un o'i gyfarfodydd chwarterol. Pan fo gan y pwyllgor bryderon am berfformiad neu faes penodol o'r gweithlu, mae'n ceisio sicrwydd pellach drwy gynnal archwiliadau dwfn. Mae enghreifftiau diweddar yn cynnwys archwiliadau dwfn ar wella presenoldeb, trosiant, llesiant a gwirfoddolwyr yr Ymddiriedolaeth. Canfu ein hadolygiad o bapurau mewn cyfarfodydd pwyllgor diweddar symiau sylweddol o wybodaeth weithredol a ddarparwyd i'r pwyllgor, a allai ei gwneud hi'n anodd i aelodau'r pwyllgor ganolbwyntio ar faterion strategol. Fodd bynnag, mae cymeradwyaeth ddiweddar y Cynllun Pobl a Diwylliant a gwaith i ddatblygu cynllun gweithlu strategol yn debygol o

Yr hyn yr oeddem yn edrych arno	Yr hyn a ganfuwyd gennym
	gefnogi'r pwyllgor i gynnal pwyslais tymor canolig i dymor hwy wrth ystyried gweithlu yr Ymddiriedolaeth. Yn dilyn cymeradwyaeth y Cynllun Pobl a Diwylliant ym mis Mai 2023, cymeradwyodd y Pwyllgor Pobl a Diwylliant fetrigau i fonitro'r Cynllun ym mis Awst 2023. Mae'r metrigau'n cysylltu â'r themâu a'r amcanion strategol yn y Cynllun a'r Cynllun Tymor Canolig Integredig a byddant yn cael goruchwyliaeth chwarterol. Mae'r metrigau'n canolbwyntio ar feysydd tymor byr megis trosiant a chyfweliadau symud ymlaen ac ymgysylltu â chyflogeion yn ogystal â rhai agweddau tymor hwy gan gynnwys addysg a datblygiad. Bydd hefyd yn cynnwys gwybodaeth o offeryn arolwg pwls yr Ymddiriedolaeth y mae newydd ei brynu, a ddylai roi mewnwelediad i farnau y staff, er ei bod yn rhy gynnar i wneud sylwadau ar effeithiolrwydd yr offeryn ar hyn o bryd. Cyflawnir targedau a cherrig milltir i gyflawni'r Cynllun Pobl a Diwylliant drwy'r Cynllun Cyfarwyddiaeth a reolir gan y tîm arwain Pobl a Diwylliant ac fe'u hadroddir i'r Bwrdd Trawsnewid Strategol a'r Cynllun Pobl a Diwylliant. Mae'r Ymddiriedolaeth wrthi'n paratoi dangosfwrdd a allai helpu i ddarparu'r sicrwydd hwn ar gynnydd ac effaith. Pan fydd yr Ymddiriedolaeth wedi datblygu ei chynllun gweithlu strategol, dylai sicrhau hefyd yr adroddir yn briodol ar dargedau a cherrig milltir er mwyn galluogi'r Pwyllgor Pobl a Diwylliant i fonitro ei gynnydd (**Argymhelliad 5**). Mae'r Pwyllgor hefyd yn derbyn Adroddiad Ansawdd a Pherfformiad Integredig Misol cynhwysfawr. Mae'r Ymddiriedolaeth wedi adolygu'r metrigau a gwmpesir yn yr adroddiad hwn yn ddiweddar ac, erbyn hyn, mae'n cynnwys dangosyddion pobl a diwylliant lefel uchel ychwanegol, gan gynnwys: • cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl; a • data sy'n ymwneud ag ymgeiswyr ac ymgeiswyr sydd ar y rhestr fer o grwpiau nas cynrychiolir yn ddigonol. Dylai'r ychwanegiadau hyn gryfhau'r adroddiadau perfformiad ymhellach sy'n darparu dadansoddiad defnyddiol ar draws lliaws o ddangosyddion gweithlu perthnasol. Er bod yr Ymddiriedolaeth yn ei chael hi'n anodd meincnodi perfformiad â GIG Cymru eraill, mae'n meincnodi perfformiad â gwasanaethau ambiwlans eraill yn anffurfiol ac yn afreolaidd. Dylai'r

Yr hyn yr oeddem yn edrych arno	Yr hyn a ganfuwyd gennym
	Ymddiriedolaeth gyflwyno meincnodau gweithlu rheolaidd â sefydliadau tebyg a defnyddio hyn i hysbysu grwpiau a phwyllgorau perthnasol ar ei pherfformiad a'i heffeithlonrwydd ac i adnabod a rhannu arferion da **(Argymhelliad 6)**.

Atodiad 1

Dulliau archwilio

Arddangosyn 5: dulliau archwilio

Mae **Arddangosyn5** yn nodi'r dulliau a ddefnyddiwyd gennym i gyflawni'r gwaith hwn. Cyfyngir ein tystiolaeth i'r wybodaeth a dynnwyd o'r dulliau isod.

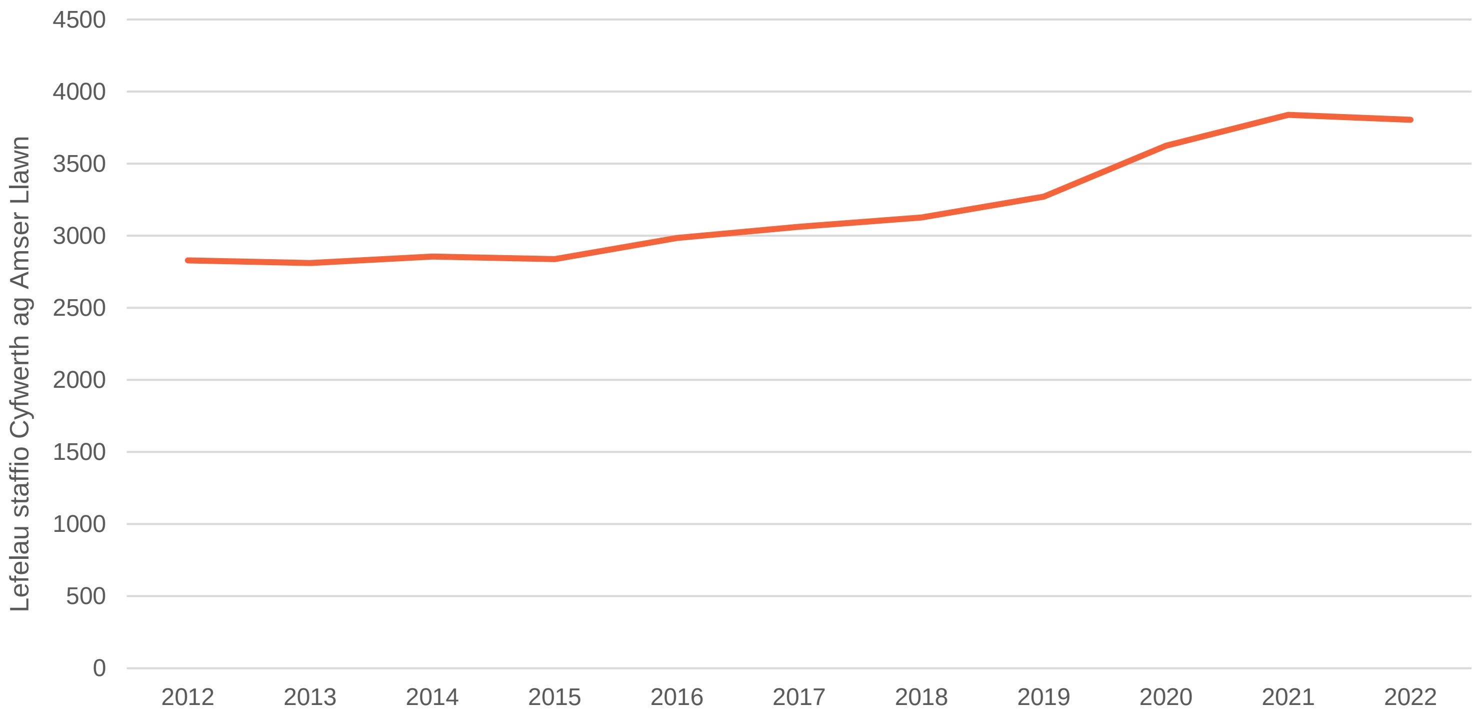
Elfen y dull archwilio	Disgrifiad
Dogfennau	Gwnaethom adolygu amrywiaeth o ddogfennau, gan gynnwys: • Strategaeth Cyflawni Rhagoriaeth; • Cynllun Pobl a Diwylliant; • Cynllun Tymor Canolig Integredig 2023–6; • Papurau i roi gwybod i adran y gweithlu am Gynllun Tymor Canolig Integredig 2023–6; • Siartiau Strwythur ar gyfer Pobl a Diwylliant a Llywodraethu'r Rhaglen; • Adolygiadau Galw a Chapasiti: Gwasanaethau Meddygol Brys, Gwasanaethau Cludo Cleifion Mewn Achosion Nad Ydynt yn Rhai Brys, ac 111; • Cylch Gorchwyl ar gyfer Cell Rhagweld a Modelu a Grŵp Cynllunio Technegol Integredig • Dogfen yn ymwneud â recriwtio 100 o aelodau staff Gwasanaethau Meddygol Brys ychwanegol; • Cynllun Gweithlu Gwasanaethau Meddygol Brys 2023–8; • Tystiolaeth o werthuso strategaeth y gweithlu a/neu fentrau cysylltiedig; • Siartiau strwythur ar gyfer swyddogaethau cynllunio'r gweithlu; • Cofrestr risg gorfforaethol; a • Goruchwylio a monitro metrig gweithlu a'r broses o gyflawni'r strategaeth ar lefel corfforaethol a gweithredol

Elfen y dull archwilio	Disgrifiad
Cyfweliadau	Gwnaethom gynnal cyfweliadau â'r canlynol: • Cyfarwyddwr Gweithredol y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol; • Cyfarwyddwr Parafeddygaeth; • Dirprwy Gyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol; • Pennaeth Trawsnewid a Chynllunio'r Gweithlu; • Swyddogion y tîm cynllunio strategol; • Swyddogion corfforaethol a gweithredol sy'n gyfrifol am ddata a gwybodaeth am y gweithlu; • Y Pennaeth Cyllid; • Pennaeth Addysg a Datblygiad y Gweithlu; • Cyfarwyddwr Anweithredol sy'n gyfrifol am gadeirio'r Pwyllgor Pobl a Diwylliant; • Cynrychiolwyr Undebau Llafur ar y Bwrdd
Grwpiau ffocws	Gwnaethom gynnal dau grŵp ffocws gyda: • detholiad o arweinwyr gwasanaeth sy'n ymwneud â chynllunio'r gweithlu clinigol; a • detholiad o arweinwyr gwasanaeth sy'n ymwneud â chynllunio'r gweithlu o wasanaethau galluogi.

Atodiad 2

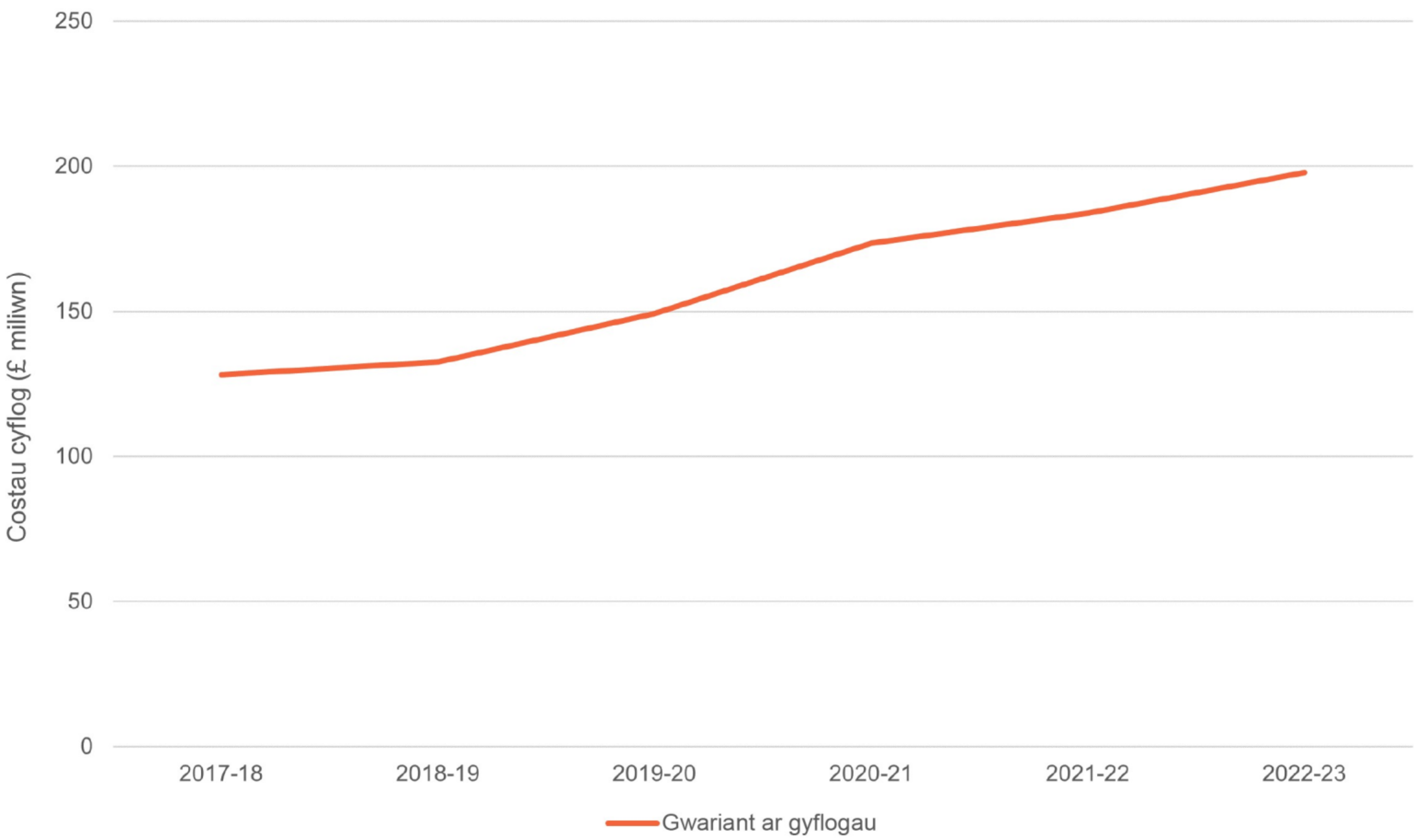
Dangosyddion gweithlu dethol

Arddangosyn 6: y tuedd yn niferoedd y gweithlu (cyfwerth ag amser llawn), Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwlans Cymru



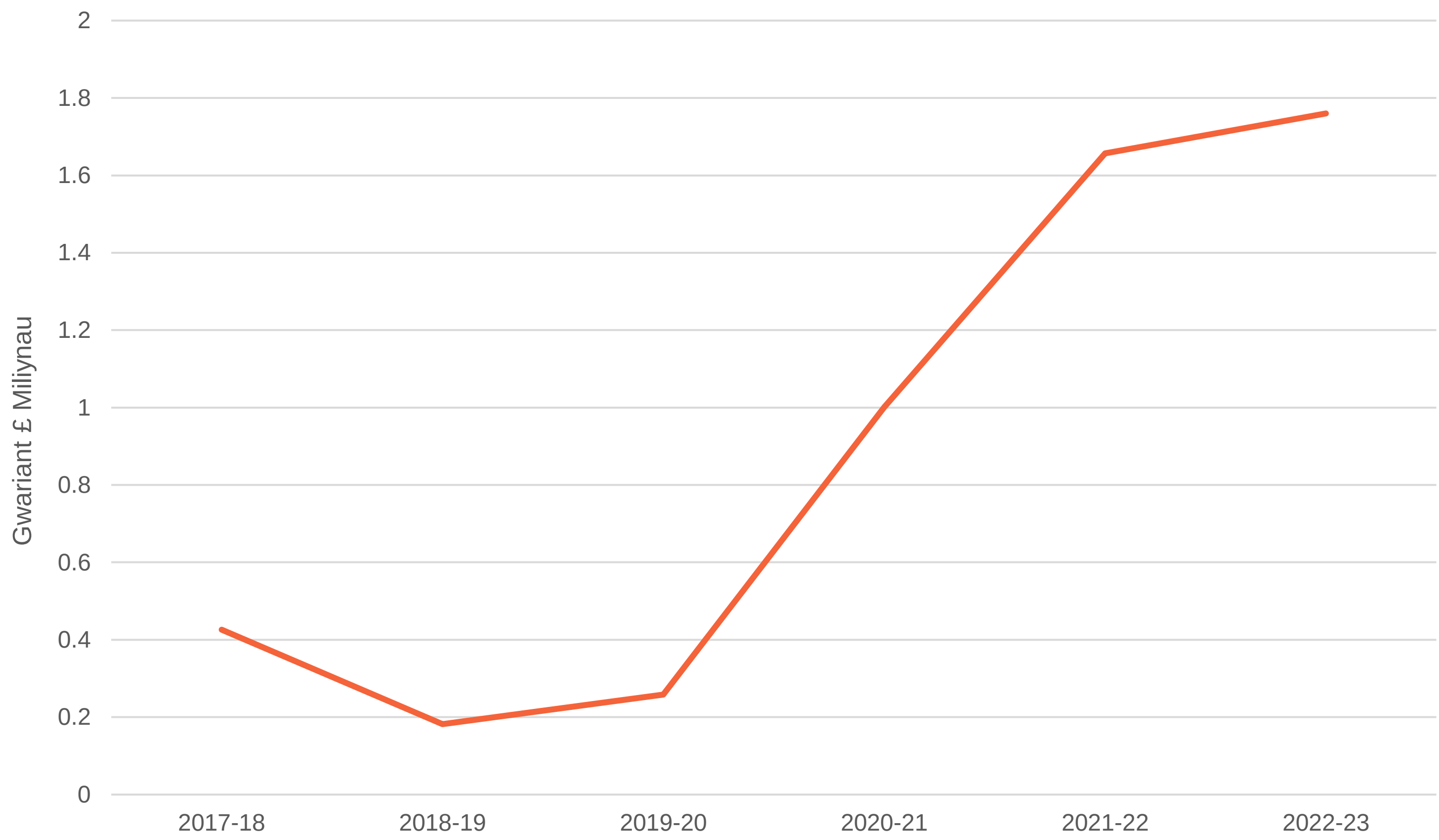
Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru, Stats Cymru

Arddangosyn 7: y tuedd mewn costau gweithlu gwirioneddol, Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwlans Cymru



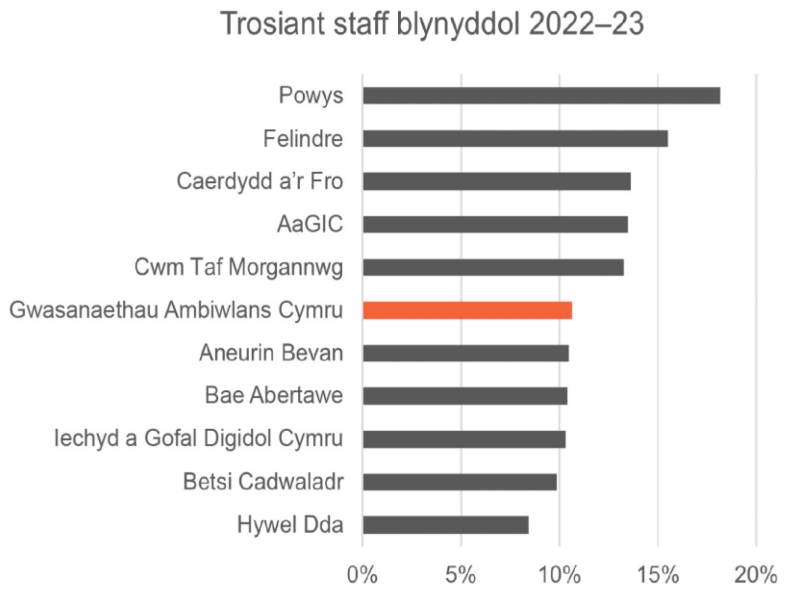
Ffynhonnell: Ffurflenni Monitro Misol a adroddir i Lywodraeth Cymru

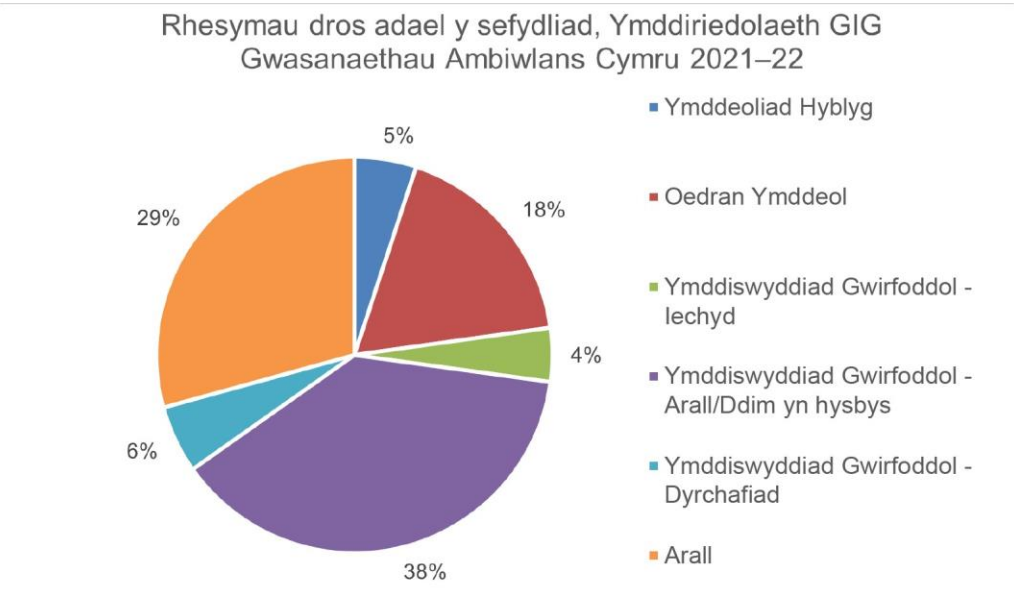
Arddangosyn 8: tuedd y gwariant ar weithlu asiantaeth £ miliynau, Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwlans Cymru



Ffynhonnell: Ffurflenni Monitro Misol a adroddir i Lywodraeth Cymru

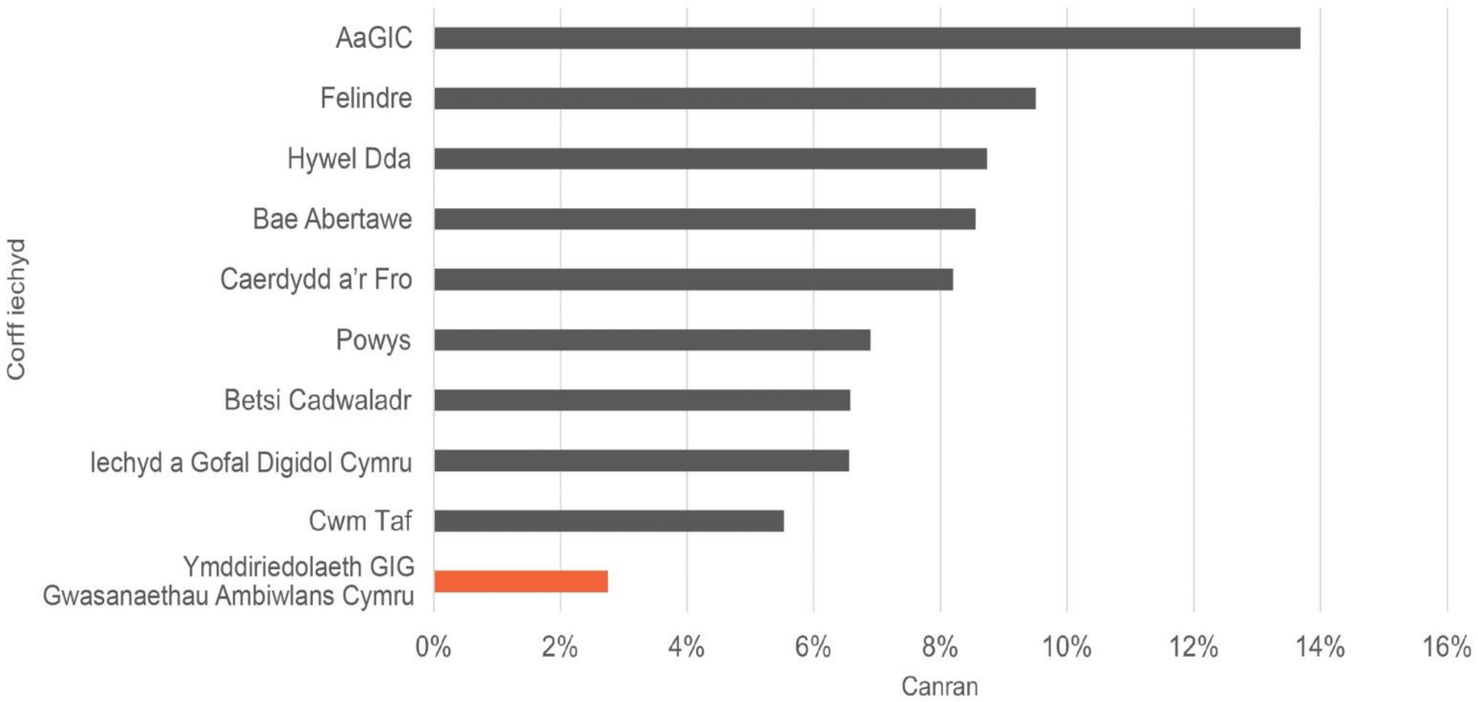
Arddangosyn 9: trosiant staff blynyddol a'r rheswm dros adael, 2021–22, Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwlans Cymru





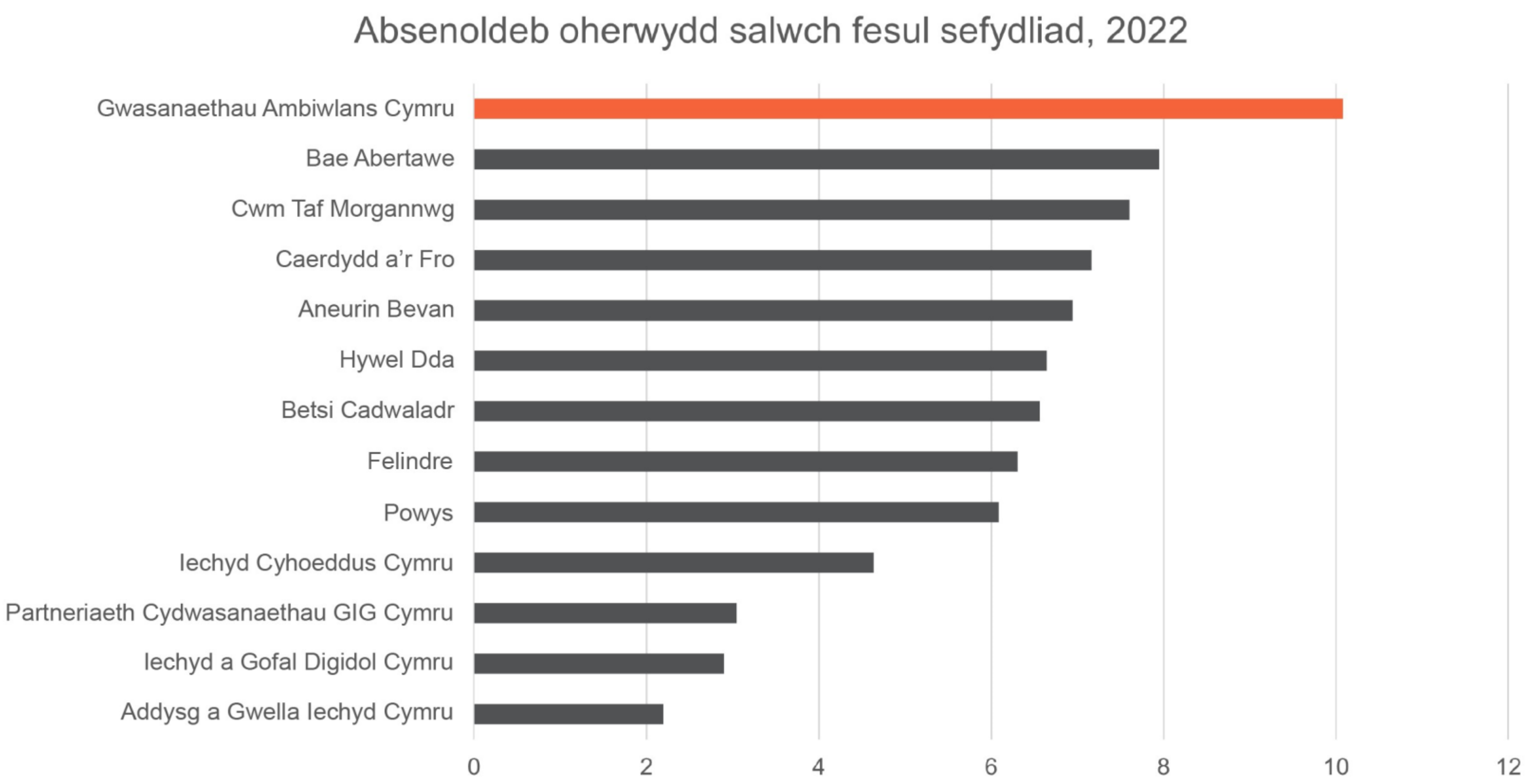
Ffynhonnell: data trosiant staff o Addysg a Gwella Iechyd Cymru. Data rheswm dros adael o gais am ddata y corff iechyd.

Arddangosyn 10: swyddi gwag fel canran o gyfanswm y sefydliad, ym mis Mawrth 2022 fesul sefydliad



Ffynhonnell: cais am ddata y corff iechyd

Arddangosyn 11: absenoldeb oherwydd salwch fesul sefydliad, 2022



Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru, Stats Cymru

Atodiad 3

Ymateb sefydliadol i argymhellion archwilio

Arddangosyn 12: Ymateb yr Ymddiriedolaeth i argymhellion archwilio.

Cyf	Argymhelliad	Ymateb y sefydliad	Dyddiad cwblhau	Swyddog cyfrifol (teitl)
A1	**Y Cylch Gorchwyl** Canfuom fod angen adolygu'r Cylch Gorchwyl ar gyfer y Grŵp Cynllunio Technegol Integredig a'r Grŵp Rhagweld a Modelu. Dylai'r Ymddiriedolaeth adolygu'r rhain i sicrhau eu bod yn gywir ac yn gyfredol, yn enwedig i egluro pa swyddogaeth y byddant yn ei chwarae wrth gefnogi'r Cynllun Pobl a Diwylliant newydd ac wrth ddatblygu cynllun gweithlu strategol **(blaenoriaeth ganolig).**	Derbynnir yr argymhelliad Bydd Cadeirydd ac Is-gadeirydd ITPG a'r Grŵp Rhagweld a Modelu yn diweddaru'r Cylch Gorchwyl yng nghyd-destun y strwythurau llywodraethu mewnol.	Diwedd Rhagfyr 2023	Cyfarwyddwr Cynorthwyol Comisiynu a Pherfformio/Dirprwy Gyfarwyddwr, Pobl a Diwylliant

Cyf	Argymhelliad	Ymateb y sefydliad	Dyddiad cwblhau	Swyddog cyfrifol (teitl)
A2	**Systemau gwybodaeth am y gweithlu** Canfuom fod lle i'r Ymddiriedolaeth wneud gwell defnydd o'i gwybodaeth am y gweithlu drwy sicrhau bod data yn gyson, yn gydgysylltiedig ac yn gyfredol. Dylai'r Ymddiriedolaeth weithio i wneud yr hyn a ganlyn **(blaenoriaeth ganolig)**: • Sicrhau bod systemau sy'n dal gwybodaeth am y gweithlu gan gynnwys Cofnod Staff Electronig, Global Rostering System (GRS) a bod systemau cyllid yn cydgysylltu, fel y bo hynny'n bosibl. • Archwilio ffyrdd o ddarparu adnoddau ar gyfer rheoli system er mwyn sicrhau model sefydliad cyfredol.	Mae defnydd o system adrodd Power BI sy'n bwydo i'r Grŵp Cynllunio Technegol Integredig yn cael ei datblygu gan y tîm cynllunio gweithlu. Bydd yn cael ei defnyddio i adrodd ac i gynnal y data. Ochr yn ochr â hyn, rydym yn gweithio ar Nexus cynllunio integredig drwy'r tîm Cynllunio a Strategaeth sy'n galluogi ein dealltwriaeth o'r cydgysylltiad rhwng gweithlu, fflyd, ystad ac ati.	Medi 2024 Mawrth 2024 (Fersiwn Excel) Fersiwn Power BI posibl (Medi 2024)	Swyddog Cynllunio Strategol (LP)/Dirprwy Gyfarwyddwr, Pobl a Diwylliant Cyfarwyddwr Cynorthwyol Comisiynu a Pherfformio
A3	**Gwerthuso'r hyfforddiant cynllunio gweithlu** Canfuom fod yr Ymddiriedolaeth yn cryfhau'r gallu i gynllunio'r gweithlu drwy fentrau hyfforddi, ond bydd angen iddi werthuso'r rhain er mwyn sicrhau eu bod yn cael yr effaith a ddymunir. Dylai'r Ymddiriedolaeth ddatblygu fframwaith gwerthuso i fesur llwyddiant ei rhaglen hyfforddi **(blaenoriaeth ganolig)**.	Byddwn yn gweithredu proses werthuso o gymharu â llinell sylfaen lle mae rheolwyr cyn ac ar ôl hyfforddiant ac ar ôl tri mis er mwyn mesur y gwelliant.	Mehefin 2024	Pennaeth Trawsnewid a Chynllunio'r Gweithlu/Dirprwy Gyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol

Cyf	Argymhelliad	Ymateb y sefydliad	Dyddiad cwblhau	Swyddog cyfrifol (teitl)
A4	**Cymorth recriwtio** Canfuom, oherwydd problemau capasiti, mai dim ond yr adran gwasanaethau ambiwlans brys sy'n cael cymorth wedi ei neilltuo gan y tîm rheoli canolog ar gyfer gweithgareddau recriwtio. Er y gall y tîm canolog ddarparu cymorth fesul achos, dylai'r Ymddiriedolaeth adolygu cyfleoedd i gynyddu'r cymorth corfforaethol a gynigir i adrannau eraill ar draws y sefydliad **(blaenoriaeth ganolig)**.	Mae'r tîm recriwtio yn canolbwyntio ar y Gwasanaethau Meddygol Brys yn bennaf, ond mae'n cynnig cymorth i wasanaethau eraill yn ôl yr angen. Byddai angen i'r Tîm Arweinyddiaeth Gweithredol a'r Cyfarwyddiaethau gytuno ar hyn oherwydd y byddai angen symud adnoddau i'r tîm o rywle arall. Dylid llunio adroddiad a'i rannu â'r Tîm Arweinyddiaeth Gweithredol.	Mai 2024	Pennaeth Trawsnewid a Chynllunio'r Gweithlu; / Dirprwy Gyfarwyddwr, Pobl a Diwylliant
A5	**Metrigau ar gyfer monitro'r cynllun Pobl a Diwylliant** Mae'r Ymddiriedolaeth wedi cymeradwyo'r metrigau yn ddiweddar fel y gellir monitro cynnydd y Cynllun Pobl a Diwylliant, fodd bynnag, nid yw'r metrigau yn cynnwys targedau na cherrig milltir. Dylai'r Ymddiriedolaeth weithio i ddatblygu targedau a cherrig milltir er mwyn galluogi'r Pwyllgor i ddeall y cynnydd o'i gymharu â'r Cynllun **(blaenoriaeth ganolig)**.	Derbynnir yr Argymhelliad. Byddwn yn cynnwys targedau a cherrig milltir priodol yn y cynllun a fydd yn cael eu hadolygu'n aml o ran cyflawni ac effeithiolrwydd y cynllun a'r mesurau.	Mai 2024	Pennaeth Trawsnewid a Chynllunio'r Gweithlu; / Dirprwy Gyfarwyddwr, Pobl a Diwylliant

Cyf	Argymhelliad	Ymateb y sefydliad	Dyddiad cwblhau	Swyddog cyfrifol (teitl)
A6	**Meincnodi** Nid yw'r Ymddiriedolaeth yn meincnodi ei metrigau perfformiad gweithlu â chyrff iechyd eraill yng Nghymru fel mater o drefn. Ni feincnodir perfformiad ag ymddiriedolaethau ambiwlans eraill yn aml. Dylai'r Ymddiriedolaeth gyflwyno meincnodau gweithlu rheolaidd â sefydliadau tebyg a defnyddio hyn i hysbysu grwpiau a phwyllgorau perthnasol ar ei pherfformiad a'i heffeithlonrwydd ac i adnabod a rhannu arferion da **(blaenoriaeth ganolig)**.	Derbynnir yr argymhelliad ynghylch mesurau lefel uchel a bydd yn seiliedig ar yr hyn y mae sefydliadau eraill yn ei rannu/gwneud ar gael. Mae angen i feincnodau fod gyda'r sector ambiwlans yn hytrach na Byrddau Iechyd	Mehefin 2024	Dirprwy Gyfarwyddwr, Pobl a Diwylliant/Cyfarwyddwr Cynorthwyol Comisiynu a Pherfformio

Archwilio Cymru
Audit Wales

Archwilio Cymru

Ffôn: 029 2032 0500

Ffacs: 029 2032 0600

Ffôn testun: 029 2032 0660

E-bost: post@archwilio.cymru

Gwefan: www.archwilio.cymru

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