



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Ymddiriedolaeth Brifysgol GIG
Gwasanaethau Ambiwylans Cymru
Welsh Ambulance Services
University NHS Trust



EIN CYNLLUN GWEITHLU STRATEGOL

2024 - 2030

TABL CYNNWYS

I.	Gair gan Brif Weithredwr a Chadeirydd WAST	03
II.	Cyflwyniad	05
III.	Diffinio'r cynllun - Diben a chwmpas	07
IV.	Mapio ein newid	16
V.	Diffinio gweithlu'r dyfodol	17
VI.	Ein gweithlu heddiw	22
VII.	Cynllun Gweithredu'r Gweithlu	28
VIII.	Asesiad risg	37
IX.	Gweithredu, monitro, adolygu	34
X.	Atodiadau	36

Gair gan y Cadeirydd a'r Prif Weithredwr



JASON KILLENS
PRIF WEITHREDWR

COLIN DENNIS
CADEIRYDD



Mae Llywodraeth Cymru (LIC), drwy ddeddfwriaeth a pholisi, wedi dangos ymrwymiad cryf i greu system iechyd a gofal cymdeithasol o ansawdd uchel ar gyfer ei dinasyddion.

Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol yn hyrwyddo datblygu cynaliadwy ac yn gosod saith amcan llesiant i Gymru. Mae'n annog cyrff cyhoeddus i fabwysiadu dull integredig a hirdymor i atal problemau a gwella llesiant cyffredinol ein cymunedau. Mae Cymru lachach a gyhoeddwyd yn 2018, yn strategaeth a chynllun hirdymor i wella iechyd a lles pobl Cymru, tra bod y Chwe Nod ar gyfer Gofal Brys a Gofal Mewn Argyfwng yn darparu'r fframwaith i sicrhau bod cleifion yn cael y gofal iawn, yn y lle iawn, y tro cyntaf. Mae'r strategaethau hyn wedi bod yn ganolog i ddatblygiad ein Cynllun Gweithlu Strategol WAST.

Mae WAST, fel sefydliadau gofal iechyd eraill, yn wynebu llu o heriau gweithlu sy'n galw am sylw strategol ac atebion arloesol. O anawsterau recriwtio a chadw staff i straen amgylcheddau gwaith pwysau uchel, mae'r Ymddiriedolaeth yn wynebu cymhlethdodau'r gweithlu fel marchnadoedd swyddi cystadleuol, prinder mewn rolau clinigol allweddol, yn enwedig nyrsys, a phroblemau cadw, fel yn ein gofyniad am drinwyr galwadau arbenigol. Mae'r ffactorau hyn, ac eraill, yn cyfrannu at heriau ein gweithlu.

Gwyddom os byddwn yn parhau i ddarparu gwasanaethau yn seiliedig ar ein model traddodiadol a bod y galw presennol yn parhau, mae'r gweithlu sydd ei angen i'w wasanaethu yn anghynaliadwy. Er mwyn sicrhau ein bod mor effeithiol â phosibl, o ran gwerth a diogelwch i gleifion Cymru, rhaid inni newid y ffordd yr ydym yn gweithio, a sut yr ydym yn darparu gwasanaethau.



To Support.
To Serve.
To Save.



I Gefnogi.
I Wasanaethu.
I Achub.

Gair gan Gadeirydd y Pwyllgor Pobl a Diwylliant a'r Cyfarwyddwr Newid a Diwylliant

Mae'r Cynllun Pobl a Diwylliant ar gyfer 2023-26 yn cefnogi ein huchelgeisiau strategol sefydliadol a fydd yn canolbwyntio ar ein 3 Efen y gweithlu: Diwylliant, Galluedd a Galluogrwydd, sy'n darparu'r sail ar gyfer amcanion a chynlluniau ar gyfer ein pobl. Mae'n ddogfen ddeinamig, ailadroddol, sy'n cael ei monitro'n agos ochr yn ochr â data gweithlu 'byw' fel y gallwn ragweld anghydbwysedd gweithlu posibl yn y dyfodol rhwng cyflenwad a galw, gan sicrhau bod yr Ymddiriedolaeth yn gallu ymateb yn effeithiol i dirwedd sy'n newid. Mae'r cynllun hwn yn darparu'r fframwaith diwylliannol ar gyfer y Cynllun Gweithlu Strategol gyda gallu a chapasiti wedi'u nodi fel ffactorau hanfodol i'w hystyried yn allweddol i ddatblygu'r diwylliant dymunol yn WAST.

Cynlluniwyd y Cynllun Gweithlu Strategol i integreiddio'n ddi-dor â'r Cynllun Pobl a Diwylliant. Bydd trawsnewid o'r model trawsgludo traddodiadol i'r 'Gwasanaeth Gofal Integredig o Bell' yn gymhleth ac felly mae cynllun clir o sut yr ydym am gyrraedd yno yn hanfodol. Y cysylltiad rhwng ein strategaethau a'n cynlluniau yw cyfansoddiad y gweithlu presennol a gweithlu'r dyfodol, yn ogystal â'r capasiti a'r galluogrwydd sydd eu hangen i ddarparu'r gwasanaethau nawr ac yn y dyfodol.

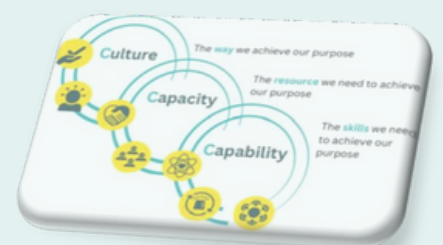
Nid yw newidiadau i gyfansoddiad ein gweithlu yn digwydd ar wahân. Yn ogystal â'n cynlluniau a'n strategaethau ein hunain, mae nifer o gynlluniau a strategaethau allanol sy'n effeithio ar yr hyn rydym yn bwriadu ei wneud. Rhaid inni ystyried yr hyn y mae sefydliadau eraill yn ei wneud i gynllunio ar gyfer y dyfodol a rhaid inni fod yn ymwybodol o gyfansoddiad demograffig Cymru yn awr, a lle mae'n debygol o fod yn y dyfodol.



CERI JACKSON
CADEIRYDD - PWYLLGOR
POBL A DIWYLLIANT



ANGELA LEWIS
CYFARWYDDWR NEWID
DIWYLLIANT



The **Six Steps Methodology** to integrated workforce planning



Pwrpas y Cynllun Gweithlu Strategol hwn yw amlinellu'r llwybr i gyflenwi'r gweithlu sydd ei angen i wireddu uchelgeisiau strategol yr Ymddiriedolaeth a darparu gofal cleifion effeithiol, effeithlon ac o ansawdd.

Cefnogir Cynllunio'r Gweithlu yn WAST gan ddefnyddio methodoleg gydnabyddedig y GIG; nodi dull gweithredu sy'n darparu mapio cyraeddadwy, realistig i sicrhau gweithlu sydd ar gael yn y lle iawn, ar yr amser iawn gyda'r sgiliau iawn.

Mae ein hymagwedd a'r ddogfen hon yn dilyn y fethodoleg a nodir yn y diagram gyferbyn.

1. Diben a chwmpas

- o sut mae ein cynllun yn cyd-fynd â sbardunau mewnol ac allanol ac yn galluogi cyflawni ein huchelgeisiau Pobl a Diwylliant

2. Mapio ein newid

- o nodi anghenion y gweithlu ar gyfer ein model cyflawni esblygol

3. Diffinio'r gweithlu gofynnol

- o beth sy'n dylanwadu ar anghenion gweithlu'r dyfodol

4. Ein gweithlu heddiw - cyfansoddiad

- o metrigau allweddol - cryfderau gwerthfawr a bylchau

5. Galwad i weithredu - y cynllun

- o yr hyn y mae angen i ni ei wneud dros y ddwy, pedair a chwe blynedd nesaf

6. Monitro ac adolygu - gwelliant parhaus

- o cynlluniedig. cynaliadwy. ymatebol.

Mae'r Cynllun wedi'i asesu dan y polisi IEIA.

Mae'r dudalen nesaf yn crynhoi ein huchafbwyntiau allweddol - mae'r adrannau canlynol yn cynnwys y manylion

Rhagamcanion Poblogaeth a Galw

Beth ydym ni'n ei wybod am y galw am ein gwasanaethau yn y dyfodol?

- Cynnydd o 9.9% yn y boblogaeth erbyn 2036
- Cynnydd mewn amodau tymor hir
- Pobl 85 oed a hŷn yn cynyddu 127%
- Mwy o amrywiaeth a chymhlethdod
- Pobl o dan 16 oed yn gostwng 8.1%
- Gordewdra yn fwy cyffredin
- Eiddilwch yn fwy cyffredin
- Galw iechyd meddwl yn cynyddu
- Bydd 45% o oedolion 75 oed a throsodd yn byw gyda dwy neu fwy o afiechydon tymor hir

Sbardunau Strategol

Pa sbardunau polisi a strategaeth genedlaethol sy'n berthnasol?

- Cymru Iachach: Ein Strategaeth Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol (2020)
- Cynllun Gweithredu Cenedlaethol y Gweithlu (2023)
- Mwy na geiriau (2023)
- Deddf Iechyd a Gofal Cymdeithasol (Ansawdd ac Ymgysylltu) (2020)
- Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (2015)
- Chwe Nod ar gyfer Gofal Brys a Gofal mewn Argyfwng
- Goruchwyliaeth glinigol: Fframwaith ar gyfer Gwasanaethau Ambiwlans y DU 2021
- Cylchlythyr Iechyd Cymru: Preceptorïaeth Nyrsio a Goruchwyliaeth Glinigol Adferol
- Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC): Strategaeth Datblygiad Proffesiynol Parhaus (DPP) ar gyfer gweithlu gofal iechyd GIG Cymru
- Deddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (2023)

Nodau Sefydliadol

Beth yw gweledigaeth ein sefydliad ar gyfer gwasanaethau yn y dyfodol?

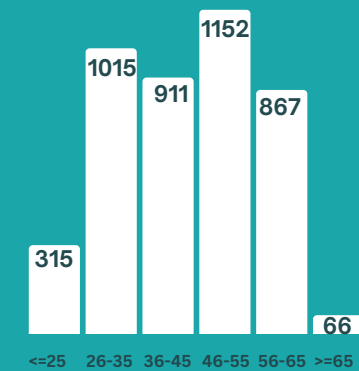
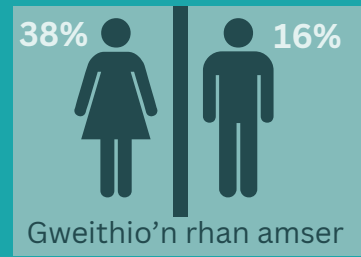
- Gwasanaeth Gofal Integredig o Bell
- Connected Support Cymru
- Gwasanaeth Cludiant a Rhyddhau
- Ymateb Brys Cymunedol yn y fan a'r lle
- Dull cyfannol ac integredig
- Gwasanaeth Asesu Clinigol o Bell
- Cyfleoedd gweithio hyblyg
- Ymarfer Uwch
- Uchelgeisiau'r Gwasanaeth Cwmpïadau
- Fframwaith arweinyddiaeth gadarn

Cyflenwad y gweithlu presennol

Beth yw cyfansoddiad presennol ein gweithlu?

Hyd Gwasanaeth

<=5 mlynedd || >5 mlynedd



Rhagamcan o ymddeoliadau erbyn 2030

Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	35%
Gweinyddol a Chlercol	26%
Gweithiwr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	19%
Ystadau ac Ategol	56%
Nyrsio a Bydwreigiaeth	53%

Gofynion Cyflenwad yn y Dyfodol

Pa weithlu a sgiliau sydd eu hangen arnom i fodloni'r gofynion hyn?

- Llwybrau Gwirfoddoli i Yrfa - adeiladu ar brofiad blaenorol; cyfoethogi ein cymunedau
- Gweithlu amlddisgyblaethol o broffesiynau; clinigol ac anghlinigol, gan ddarparu 'Asesydd Dibynadwy' i'r system
- Gweithlu sefydlog mewn rôl gydol gyrfa, hyblyg a boddhaol sy'n gwobrwyo gweithio ar frig eu cwmpas ymarfer
- Yn llythrennog yn ddigidol, yn hyderus, yn canolbwyntio ar y claf ac yn gallu cefnogi cleifion yn gynyddol gan ddefnyddio technoleg gwisgadwy i reoli cyflyrau tymor hir
- Dealltwriaeth aeddfed o'n cyfraniad at leihau Anghydraddoldebau Iechyd

Pontio'r bwllch

Sut byddwn ni'n pontio'r bwllch rhwng cyflenwad y gweithlu presennol ac yn y dyfodol?

- Gweithio gyda'r sector Addysg Bellach i ddatblygu llwybrau i WAST
- Ail-ddylunio rolau presennol a darparu cyfleoedd addysg i ailsgilio, uwchsgilio, cyd-sgilio
- Darparu mwy o gyfleoedd i ddatblygu sgiliau yn y dyfodol mewn rolau cyfredol
- Sicrhau bod y ffordd rydym am gael ein gweld yn adlewyrchu'r ffordd mae pobl yn ein gweld.
- Creu partneriaethau newydd ar draws y Sectorau Iechyd, Gofal Cymdeithasol a'r Trydydd Sector
- Cymryd rheolaeth ar ein tynged ein hunain drwy fuddsoddi ein setliadau ariannol mewn ffyrdd newydd

Model Clinigol sy'n Datblygu - Sgrinio Clinigol Cyflym, RICS, Llwybrau, Llywiwr, Iechyd Meddwl, cadw, prentisiaethau, dylunio ac ailgynllunio swyddi - modelau cylchdro y tu mewn a'r tu allan i WAST

Model Clinigol sy'n Datblygu, derbyniad system, 'Asesydd Dibynadwy', Gweithredu rolau wedi'u hailgynllunio, ehangu timau aml-broffesiynol, Ymarfer Clinigol Uwch ar draws Nyrsio a Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd

Angen y boblogaeth, gwasanaethau sy'n seiliedig ar dystiolaeth, dan arweiniad ansawdd, Cyrfaedd yn rhychwantu gwasanaethau WAST amrywiol, gan fanteisio ar ein systemau cynyddol integredig, Contractau heb ffiniau ar draws Iechyd, Gofal Cymdeithasol, y Trydydd Sector.

2024 - 2026

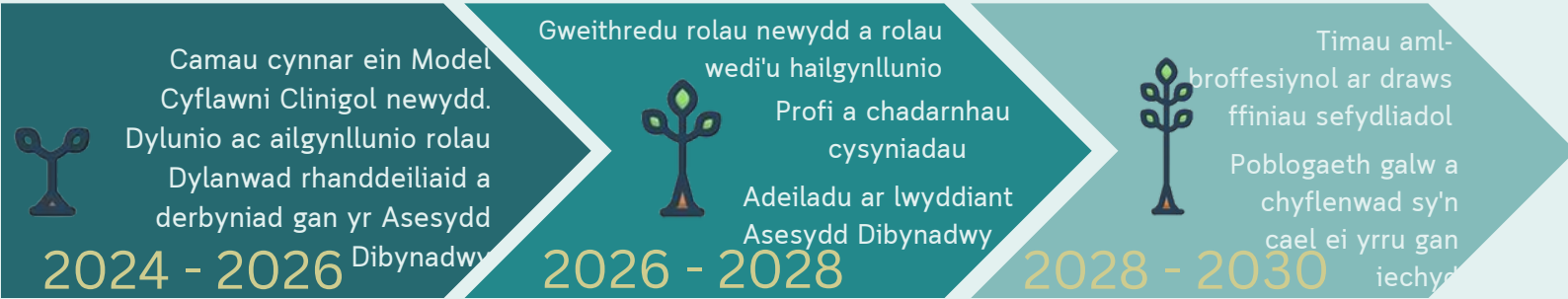
2026 - 2028

2028 - 2030

Gweler Atodiad 1 - crynodeb 'Y GIG mewn 10 mlynedd' Llywodraeth Cymru; ffynonellau data - ESR, Arsyllfa AaGIC, ICC, SYG

1. Diffinio'r Cynllun - Diben a Chwmpas

Mae'r cynllun hwn yn cwmpasu cyfnod o chwe blynedd, gan ategu Sicrhau Rhagoriaeth, Ein Gweledigaeth ar gyfer 2030. Cyfeirir at y chwe blynedd hyn yn y ddogfen hon fel rhai sy'n cwmpasu'r blynyddoedd cyntaf (2024-2026), y blynyddoedd canol (2026-2028) a'r blynyddoedd i ddod (2028/3030).



Gyda chadarnhad o newid llywodraeth yn San Steffan rydym wedi dechrau cyfnod lle mae ein hamgylchedd gwleidyddol yn adlewyrchu Llywodraeth Cymru a'n GIG datganoledig yng Nghymru. Amgylchedd gwleidyddol gyda mandad yn seiliedig ar ymrwymiad i ddysgu gydol oes a darparu gweithlu medrus ac wedi'i seilio ar bartneriaeth gymdeithasol ystyrlon sy'n cefnogi cyd-gynhyrchu. Er na allwn ragweld yr amgylchedd cyllidol penodol y byddwn yn ei brofi dros y cynllun hwn, gallwn wneud rhai rhagdybiaethau.

Credwn y bydd y ddwy flynedd nesaf yn denu twf gwastad ar gyfer Gofal Ambiwlans, twf cyfyngedig ar gyfer ein Gwasanaethau Meddygol Brys (EMS), wedi'i anelu at ein gwasanaeth Uned Ymateb Aciwtedd Uchel Cymru (CHARU) ac Ymarfer Uwch. Mae ein Hadolygiad Galw a Chapasiti diweddaraf yn nodi twf cymedrol ar gyfer ein Dyranwyr Cydgysylltu EMS, sy'n cefnogi ein model darparu clinigol sy'n dod i'r amlwg gyda chynnydd mewn gofal clinigol o bell, llai o gludo a mwy o weithgarwch yn ymwneud â chwympiadau.

Rhaid i ni dybio hefyd y bydd y trosglwyddiad yn parhau i fod yn uwch nag yr hoffem o ystyried yr heriau a brofir ar draws y system. Mae hyn yn ein gorfodi i ariannu'r newidiadau sydd eu hangen arnom yn ein gwasanaeth drwy ad-drefnu adnoddau presennol; gan ein galluogi i sicrhau bod modelu ein gweithlu yn gwneud y mwyaf o' ysgogiadau yn ein rheolaeth i gynnal a gwella lefelau trosglwyddo.

Mae ein cynllun Pobl a Diwylliant yn nodi ein holl bobl fel ein gweithlu, p'un a ydynt yn gweithio yn ein Gofal Ambiwlans, Gwasanaeth Ceir Gwirfoddol, Gwasanaethau Meddygol Brys, Gofal Integredig, Ymateb Cyntaf yn y Gymuned, Ymateb Lles Cymunedol neu un o'n swyddogaethau Corfforaethol proffesiynol niferus; mae'r Cynllun Gweithlu Strategol hwn yn cynnwys popeth yn ei gwmpas. Bydd y Cynllun Datblygu Pobl a'r Cynllun Iechyd a Lles sydd ar ddod yn rhoi mwy o fanylion am sut y byddwn yn gwella'r amgylchedd gwaith a chymorth i'n gweithlu.

Dyheadau ar gyfer y dyfodol

Fel rhan allweddol o'r economi sylfaenol, rydym yn chwarae rhan ar draws ein cymunedau sy'n mynd yn ehangach na darparu gofal cleifion o safon; ni yw anadl einioes ein cymunedau ac rydym yn ymrwymo i ddarparu gwaith cyfoethog ac ystyrlon i bobl Cymru. Mae gennym Statws Prifysgol ac mae gennym rwymedigaeth i gyflawni'r addewid a'r disgwyliad a ddaw yn ei sgil. Rydym yn credu mewn cyfleoedd democrataidd ar draws ein holl weithlu ac felly bydd ein Cynllun Datblygu Pobl yn cael ei lunio i gefnogi'r Cynllun Gweithlu Strategol hwn - gan alluogi unigolion i ddelweddu sut mae eu gyrfa yn datblygu y tu mewn i'r Ymddiriedolaeth a'u grymuso â'r sgiliau, y cymwyseddau a'r hyder i gyfrannu yn broffesiynol at y GIG cyfan ac yn ehangach, i'n Gwasanaeth Cyhoeddus.

Byddwn yn gweithredu ar lawr gwlad i lenwi bylchau sgiliau a gweithlu rhanbarthol, a deimlir fwyaf yn ein hardaloedd gwledig. Yn ei dro, mae hyn yn ein gweld yn buddsoddi yn y bobl a fydd yn gwasanaethu eu cymunedau eu hunain, gan ddarparu cyfleoedd ystyrlon a rhagolygon realistig i boblogaethau gwledig. Mae darparu gweithlu parod i'r Ymddiriedolaeth ar gyfer y dyfodol yn golygu buddsoddi mewn mentrau i ymgysylltu â'n gwirfoddolwyr ieuengaf nawr.

Yn y Blynyddoedd Cynnar, byddwn yn arsylwi ein model Cyflawni Clinigol yn esblygu i weld sut mae rolau'n newid. Byddwn yn dechrau ail-ddylunio rolau sy'n cyd-fynd â'n ffordd rydym yn darparu gofal ac yn datblygu sgiliau ein pobl i berfformio'n hyderus ac yn gymwys. Byddwn yn gweithio gyda'r system ehangach i sicrhau bod ein Hasesydd Dibynadwy yn cael eu derbyn a chyd-gynhyrchu gwelliannau pellach ar draws y system sydd o fudd i gleifion ar draws Iechyd, Gofal a'r Trydydd Sector.



Mae'r Blynyddoedd Canol yn ein gweld yn gweithredu'r rolau newydd hyn sydd wedi'u hailgynllunio. Gwyddom fod angen ysbryd arloesi arnom sy'n golygu profi syniadau gwahanol, mabwysiadu'r hyn sy'n llwyddo, a dysgu o'n methiannau. Byddwn yn adeiladu ar yr ymddiriedolaeth yr ydym wedi'i meithrin trwy ein darpariaeth hyderus o brofiad gwell a mwy effeithlon i gleifion wrth i ni leihau ein dibyniaeth ar draws gludiad ac aeddfedu ein hymagwedd at ddarpariaeth o bell ac yn y gymuned.



Mae Blynyddoedd y Dyfodol yn debygol o gynnig profiad o weithio yn WAST a fydd wedi newid yn sylweddol. Rydym yn rhagweld ffiniau cylchdro diffrithiant ar draws partneriaid Iechyd, Gofal a'r Trydydd Sector; contractau a rennir sy'n helpu i fynd i'r afael â diffygion mewn gofal Sylfaenol, Gofal Eilaidd a Gofal Brys; gyrfaoedd sy'n rhychwantu gwahanol sefydliadau gyda chlinigwyr ffyrdd yn gweithio gyda Byrddau Iechyd, Nyrsys yn yr Ymddiriedolaeth, symudedd rôl Gorfforaethol i ddatblygu a rhannu arfer gorau er budd pawb, datrysiadau digidol sy'n newid y ffordd y mae cleifion yn ymgysylltu ac yn derbyn gofal a thimau aml-broffesiynol sy'n gweithio ar frig eu cwmpas ymarfer - gan fanteisio ar effaith gymysg ein hymdrechion ar y cyd.



Timau aml-broffesiynol ar draws ffiniau sefydliadol
Poblogaeth galw a chyflenwad sy'n cael ei yrru gan iechyd

Camau cynnar ein Model Cyflawni Clinigol newydd. Dylunio ac ailgynllunio rolau Dylanwad rhanddeiliaid a derbyniad gan yr Asesydd Dibynadwy

2024 - 2026

Dibynadwy

Gweithredu rolau newydd a rolau wedi'u hailgynllunio
Profi a chadarnhau cysyniad
Adeiladu ar lwyddiant Asesydd Dibynadwy

2026 - 2028

2028 - 2030

Sbardunau Strategol

Fel sefydliad GIG Cymru a enwir o dan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (2015), rydym yn sicrhau bod ein polisiau, ein strategaethau a'n cynlluniau yn gyson â'r Nodau Llesiant a'r Pum Ffordd o Weithio.



Sbardun allweddol i ni ar adeg cyhoeddi yw'r Ddeddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) (2023). Mae'r Ddeddf yn '*darparu fframwaith i hybu llesiant pobl Cymru drwy wella datblygu cynaliadwy (gan gynnwys drwy wella gwasanaethau cyhoeddus) drwy weithio mewn partneriaeth gymdeithasol, hyrwyddo gwaith teg a chaffael cymdeithasol gyfrifol*' (Ffynhonnell: Cyfraith.llyw.cymru)

Rydym hefyd yn parhau i ganolbwyntio ar ein hymrwymiad i Fesur y Gymraeg (Cymru) (2011) a chydymffurfedd â Safonau'r Gymraeg, gan gymryd cam ymlaen i gyflogi gwasanaeth cyfieithu Cymraeg mewnol i gefnogi ein timau gweithredol a chorfforaethol.

Rydym wedi ymrwymo i'n cyfrifoldebau i genedlaethau'r dyfodol o ran Deddf Amgylchedd Cymru (2016).

Mae ein cynllun yn ystyried llawer o sbardunau deddfwriaethol, polisi, strategol ac ariannol eraill, gan gynnwys y canlynol:

- Y Ddyletswydd Ansawdd
- Y Ddyletswydd Gonestrwydd
- Dyletswydd Economaidd-Gymdeithasol
- Cynllun Cydraddoldeb Strategol
- Cynllun Cydraddoldeb Hiliol Cymru
- Cynllun Gweithredu Mwy na geiriau
- Cynllun Gweithlu Integredig Cenedlaethol
- Cymru Iachach
- Cynllun Gweithlu Hirdymor GIG Lloegr



Mae'r polisiau hyn wedi bod yn ganolog i ddatblygiad ein Cynllun Gweithlu Strategol. Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (2015) yn hyrwyddo datblygu cynaliadwy ac yn gosod saith amcan llesiant i Gymru.

Mae'n annog cyrff cyhoeddus i fabwysiadu dull integredig a hirdymor i atal problemau a gwella lles cyffredinol y gymuned ac mae'n darparu sylfaen ar gyfer ein cynllun.

Gweler Atodiad 2 am ragor o fanylion.

Ymgysylltu â Rhanddeiliaid

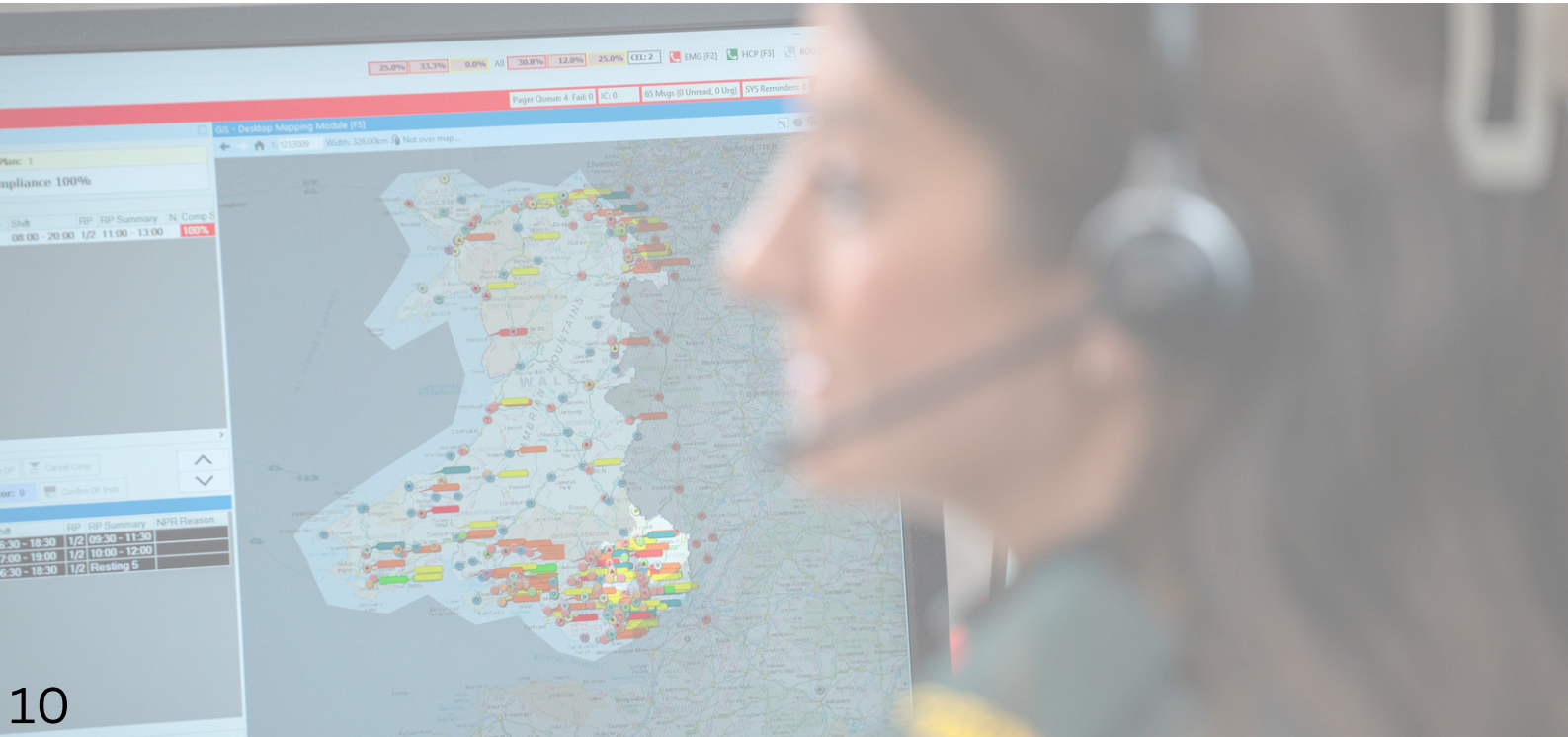
CYNLLUN
GWEITHLU
STRATEGOL

Yn WAST mae gennym drefniadau gwaith partneriaeth cryf gyda'n cynrychiolwyr Undebau Llafur, partneriaid mewnol ac allanol gan gynnwys Byrddau Iechyd a Llywodraeth Cymru. Mae'r ymrwymiad hwn i systemau a gweithio mewn partneriaeth yn cynorthwyo newid cadarnhaol effeithiol o amgylch ein gweithlu ac mae wedi bod yn hanfodol wrth ddatblygu'r cynllun hwn.

Rydym wedi casglu a chynnwys ystod amrywiol o safbwyntiau gan ein rhanddeiliaid drwy gynnal nifer o ddigwyddiadau a oedd yn cynnwys y canlynol:

- Ystod o sesiynau un-i-un a chyfarfodydd grwpiau ffocws
- Trafodaethau o gyfarfodydd tîm a bwrdd
- Mewnbwn o arolygon
- Gweithdai
- Allbynnau o gyfarfodydd strategol allweddol
- Mewnbwn gan ein cleifion a thimau gwirfoddolwyr
- Trafodaethau gyda'n Comisiynwyr a rhanddeiliaid allanol allweddol eraill

Er mwyn deall y sefyllfa bresennol yn gywir, gwahoddwyd trawstoriad o gydweithwyr i sawl gweithdy. Fe wnaethom amlinellu ein swyddi hanfodol a datblygu rhestr sgiliau. Er mwyn diffinio'r amgylchedd allanol rydym yn gweithredu ynddo, fe wnaethom gynnal dadansoddiadau PESTLE a datblygu'r canfyddiadau hyn ymhellach drwy weithio ar ddadansoddiad SWOT â ffocws ar gyfer meysydd allweddol o'r sefydliad. O'r gweithgareddau hyn fe wnaethom ddatblygu darlun o ble rydym ni a lle mae potensial ar gyfer newid, arloesi a thwf yn y dyfodol. Mae crynodeb o'r gwaith hwn ar gael yn Atodiad 3.



Amcanion y Cynllun Gweithlu Strategol

Un o elfennau allweddol y cynllun hwn yw'r gwaith yr ydym wedi'i wneud i alinio â chwe nod cyffredinol ar gyfer gofal brys a gofal mewn argyfwng Cymru, sef Sicrhau Rhagoriaeth WAST: Ein Gweledigaeth ar gyfer 2030, Cynllun Tymor Canolig Integredig, Cynllun Pobl a Diwylliant a'n Cynllun Datblygu Pobl sydd ar ddod. Mae ein delwedd fanwl o syniadau Pobl a Diwylliant yn dangos ein cyflwr dymunol ar gyfer y dyfodol fel y gwelir yn Atodiad 4.



Mae Cynllun Tymor Canolig Integredig 2024-2027 yn cynnwys disgrifiad manwl o'n hamcanion strategol a sut mae ein gwasanaethau presennol yn cael eu cyflunio, gyda chynlluniau amlinellol ar gyfer newidiadau i'r gweithlu yn cael eu cynllunio i ateb y galw yn y dyfodol. Mae'r Cynllun Gweithlu Strategol yn ceisio cymryd y golwg ehangach a gosod y cyd-destun ar gyfer ble rydym ni a lle mae angen i ni fod erbyn 2030.

Fel y dengys yr adolygiad o ddata presennol y gweithlu a gynhaliwyd i ddatblygu'r cynllun hwn, mae nifer o flaenoriaethau i arweinwyr a rheolwyr eu hystyried. Rydym wedi cysoni'r cynllun hwn â'r Cynllun Tymor Canolig Integredig a strategaethau eraill WAST. Mae'r themâu / amcanion strategol canlynol wedi'u hamlygu o ganlyniad i'r gwaith ymgysylltu â rhanddeiliaid a wnaed i ddatblygu'r Cynllun hwn.

1. Datblygu gweithwyr, rheolwyr ac arweinwyr y dyfodol (Amcan Cynllun y Gweithlu)

2. Ail-lunio a gwella'r gweithlu ar gyfer y dyfodol (amcan Cynllun Tymor Canolig Integredig)

4. Gwella profiad ein pobl yn y gweithle (Amcan Cynllun Pobl a Diwylliant)

AMCANION Y CYNLLUN GWEITHLU STRATEGOL

3. Prosesau recriwtio a chadw yn addas ar gyfer y dyfodol (Amcan Cynllun Gweithlu)

Amcanion Cydraddoldeb Cynllun Gweithlu Strategol

Amcan Gweithlu Strategol	Amcan Cynllun Gweithlu Strategol
Byddwn yn parhau i ddathlu a hyrwyddo amrywiaeth ein holl bobl, er mwyn sicrhau eu bod yn teimlo'n ddiogel, yn cael eu gwerthfawrogi a'u parchu yn y gwaith.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Datblygu gweithwyr, rheolwyr ac arweinwyr y dyfodol 2. Ail-lunio a gwella'r gweithlu ar gyfer y dyfodol 3. Prosesau recriwtio a chadw yn addas ar gyfer y dyfodol 4. Gwella profiad ein pobl yn y gweithle
Byddwn yn cymryd camau i wneud y mwyaf o gyfleoedd iechyd a chryfhau llais yr holl ddinasyddion a staff i sicrhau bod y bobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau yn cael mynediad cyfartal a gwell profiad gyda mynediad at wasanaethau sy'n sensitif i anghenion pawb.	
Byddwn yn cymryd camau i godi ymwybyddiaeth a mynd i'r afael â materion cydraddoldeb allweddol a all godi o 'nodweddion gwarchoddedig' person i sicrhau bod ein gwasanaethau, ein diwylliant a'n pobl yn deall ac yn ymateb i anghenion pawb.	
Byddwn yn cymryd camau cadarnhaol i gynyddu cynrychiolaeth a chreu profiad gwaith cadarnhaol i unigolion o gefndiroedd, diwylliannau a hunaniaethau amrywiol i sicrhau bod yr Ymddiriedolaeth yn cael ei gweld fel lle gwych i weithio, gwirfoddoli, datblygu a thyfu i bawb.	

Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

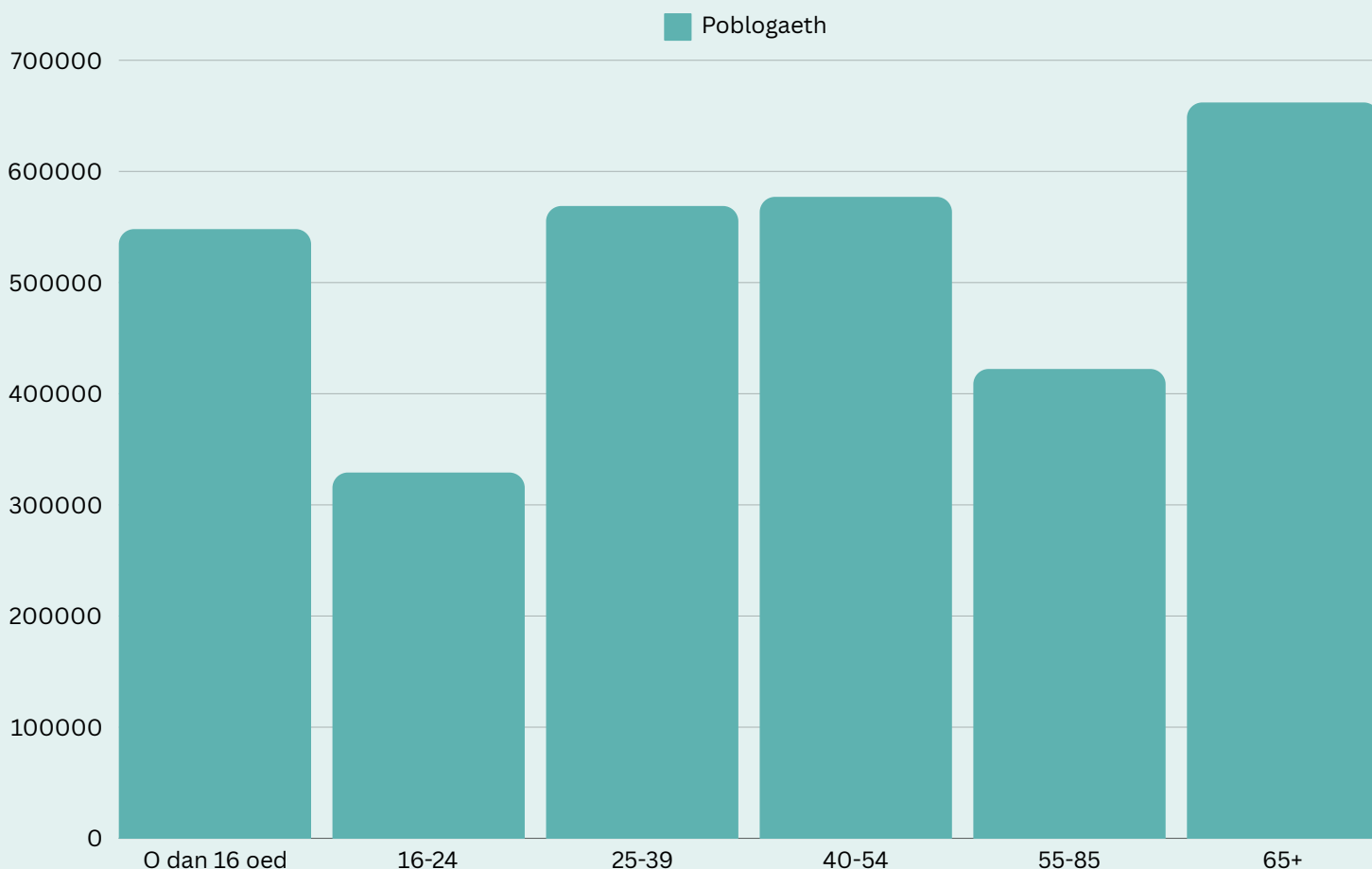
Drwy alinio'r Cynllun Gweithlu Strategol â'r Cynllun Pobl a Diwylliant, y Cynllun Cydraddoldeb a'r Cynllun Datblygu Pobl a'r Cynllun Iechyd a Lles sydd ar ddod, byddwn yn parhau i weld amrywiaeth a chynwysoldeb fel conglfeini ein hagenda gweithlu. Mae'r cynlluniau hyn yn effeithio'n uniongyrchol ar ein gweithlu ac yn anelu at adlewyrchu ein hymrwymiad i greu amgylchedd cynhwysol lle mae pob llais yn cael ei werthfawrogi, lle mae unigolion o gefndiroedd amrywiol yn cael eu grymuso i ddod â'u potensial llawn i'r gwaith a gyrru ein sefydliad ymlaen i'r dyfodol. Fel rhan o ddatblygu'r cynllun hwn, rydym wedi cysoni amcanion cydraddoldeb ac amcanion y cynllun gweithlu gan ddangos dull integredig.

Diffinio'r Cynllun - Diweddariad Cyfrifiad Cymru 2021

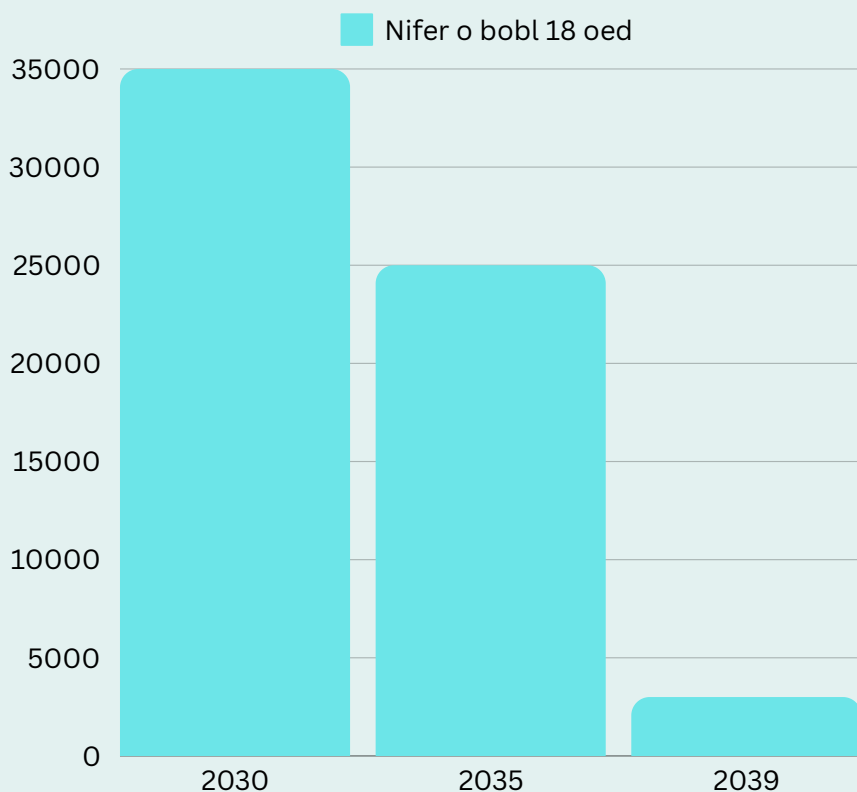
Mae data Cyfrifiad 2021 yn dweud wrthym fod gennym boblogaeth sy'n heneiddio, ac adlewyrchir hyn yn y boblogaeth weithiol sy'n heneiddio ledled Cymru. Mae'r gostyngiad yn nifer y bobl iau yng Nghymru yn broblem bosibl yn y dyfodol i bob cyflogwr, gan gynnwys WAST. Mae'r boblogaeth economaidd anweithgar yng Nghymru sy'n dangos lefelau uchel o gyflyrau iechyd hirdymor, yr amddifadedd economaidd cynyddol a'r lefelau uwch cysylltiedig o iechyd cyffredinol gwael yn cynyddu'r angen i gael mynediad at wasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol. Mae'r tablau canlynol yn amlygu'r materion hyn.

Mae'r boblogaeth dan 16 oed ar hyn o bryd yn ymddangos yn weddol iach ond bydd y grŵp hwn yn eu 20au hwyr erbyn inni gyrraedd 2039. Fel y dangosir yn y siart amcanestyniad ar gyfer newid yn y boblogaeth, mae'r darlun ar gyfer y 15 mlynedd nesaf yn dangos y bydd cynnydd sylweddol yn y niferoedd ar gyfer ein poblogaeth hŷn, a gostyngiad ar gyfer grwpiau oedran is.

Poblogaeth Cymru fesul grŵp oedran Cyfrifiad 2021

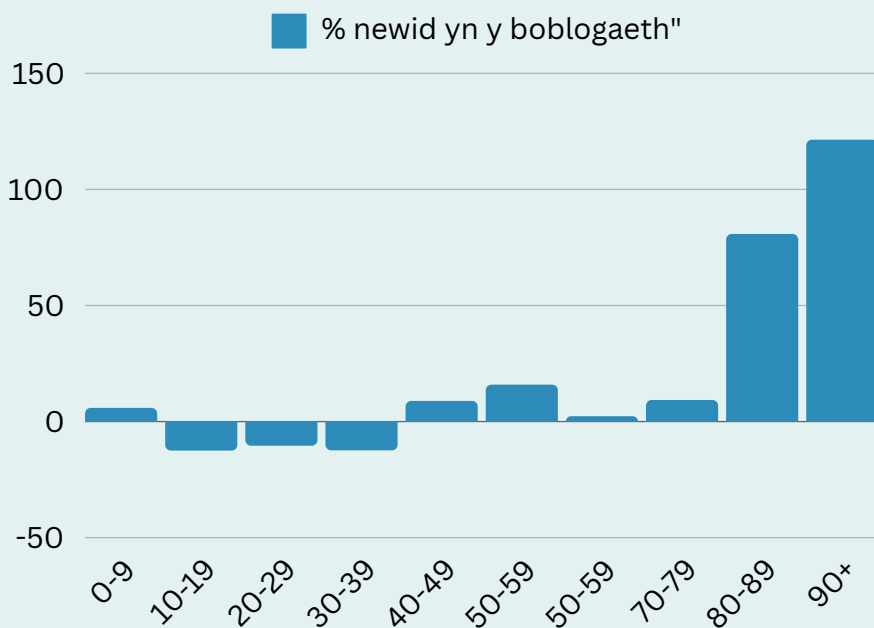


Rhagamcanion ar gyfer y boblogaeth 18 oed yng Nghymru



Yr hyn sy'n peri'r pryder mwyaf yw'r rhagamcanion ar gyfer nifer y bobl ifanc 18 oed a fydd ar gael i weithio dros y 15 mlynedd nesaf. Mae Cyfrifiad 2021 yn dangos bod gostyngiad o 9.8% yn nifer y bobl 16-17 oed ers 2011, a gostyngiad o 12.5% yn niferoedd y bobl 18-24 oed. Dros amser, rhagwelir y bydd gostyngiad sylweddol yn y nifer o ymadawyr ysgol sydd ar gael erbyn 2040.

% rhagamcanol yn y grwpiau oedran poblogaeth (Cymru) erbyn 2050



Mae proffil oedran ein gweithlu cyflogedig wedi'i rannu fel a ganlyn:

- mae 22% dros 55 oed
- mae 36% dros 50 oed
- mae 40% rhwng 41 a 55 oed
- mae 21% o dan 30 oed
- mae 7% o dan 25 oed

Bydd angen i ni ganolbwyntio ar bwy a sut rydym yn recriwtio ein gweithlu yn y dyfodol gyda phroffil oedran a'n poblogaeth oedran gweithio mewn golwg.

Ein heriau economaidd-gymdeithasol

Mae'r heriau economaidd-gymdeithasol sy'n ein hwynebu yma yng Nghymru yn sylweddol. Mae cipolwg o'r gweithlu economaidd weithgar ac anweithgar ar draws rhai o'n byrddau iechyd yn dangos maint y broblem bosibl:

Mae'r heriau sy'n wynebu WAST mewn ardaloedd gwledig yn cyd-fynd â'r data Cyfrifiad a ddangosir yn y tabl isod. Mae ein rhanbarth mwyaf gwledig yn cynnwys y rhan fwyaf o ganolbarth Cymru. Fodd bynnag, mae gan Gymru yn gyffredinol lefel uchel o anweithgarwch economaidd ymhlith y boblogaeth oedran gweithio, a dyma'r sbardun ar gyfer strategaethau iechyd Llywodraeth Cymru yn y dyfodol. Bydd WAST yn chwarae rhan allweddol yn y ffordd yr ydym yn addasu ein gwasanaethau a'n gweithlu.

Mae hwn yn ffactor dylanwadol allweddol a bydd ganddo oblygiadau o ran sut rydym yn darparu ein gwasanaethau yn y dyfodol.

Poblogaeth oedran gweithio Cymru - Cyfrifiad 2021

Nodwedd	Mesur	Ardal isaf	Isel	CYMRU	Uchel	Ardal uchaf
Gweithgarwch economaidd	Mewn cyflogaeth	BIP Bae Abertawe	42%	44%	46.4%	Bwrdd Iechyd Addysgu Powys
Anweithgarwch economaidd	Anweithredol	Bwrdd Iechyd Caerdydd a'r Fro	34%	35.8%	38.2%	Bwrdd Iechyd Hywel Dda
Anweithgarwch economaidd	Salwch hirdymor	Bwrdd Iechyd Addysgu Powys	3.6%	4.9%	6.1%	BIP Cwm Taf Morgannwg



2. Mapio ein newid



Mae cyfran sylweddol o'n galw ar gyfer cleifion sydd ag angen iechyd difrifol neu aciwtedd is, a gall y rhain codi naill ai drwy alwad 999 neu drwy'r system 111. Ar gyfer y cleifion hyn, ni waeth sut y maent wedi cael mynediad at ein gwasanaethau, mae angen i ni weithio gyda'n partneriaid i greu gwasanaeth ymateb brys 24 awr y dydd, 7 diwrnod yr wythnos integredig sy'n wasanaeth pwrpasol hy sy'n diwallu anghenion unigol cleifion yn nes at y cartref. Mae'r gwasanaeth hwn yn cynnwys:

- Gwasanaeth Gofal Integredig o Bell lle bydd ein timau clinigol GIG 111 a 999 presennol yn dod at ei gilydd, gan weithio'n agos gyda hybiau clinigol byrddau iechyd o bell a datblygu mecanweithiau i gefnogi eu penderfyniadau clinigol, gan gynnwys mynediad at arsylwadau amser real trwy Connected Support Cymru;
- gwasanaeth Ymateb Brys yn y Gymuned sy'n darparu asesiad a thriniaeth wyneb yn wyneb.

Rydym eisoes yn darparu amrywiaeth o ymatebion, megis uwch ymarferwyr, gwasanaethau cwmpadau, ymateb iechyd meddwl a pharafeddygon gofal lliniarol, ac rydym am weithio gyda byrddau iechyd i dyfu ac integreiddio'r rhain â'u gwasanaethau ymateb cymunedol eu hunain. Bydd datblygu mynediad at lwybrau cymunedol yn allweddol i lwyddiant y timau hyn.

Bydd gan ein gwasanaeth cludiant cleifion gofal ambiwlans hefyd fwy o rôl yn y dyfodol wrth gefnogi llif ar draws y system, boed hynny drwy wasanaethau rhyddhau hyblyg, cynlluniau trosglwyddo rhwng ysbytai pwrpasol ac ymatebol neu wasanaeth cludiant iechyd ar y dydd 'wedi'i gynllunio' sy'n hygyrch i Weithwyr Iechyd Proffesiynol neu ein clinigwyr ein hunain.

Mae'r Cynllun Gweithlu Strategol hwn yn canolbwyntio ar yr heriau y byddwn yn eu hwynebu sy'n berthnasol i sicrhau bod gennym y bobl iawn, yn y lle iawn, ar yr amser iawn, ar y gost iawn, pan fydd eu hangen. Wrth edrych i'r dyfodol, mae angen i ni feddwl yn wahanol.

Mae hefyd yn ei gwneud yn ofynnol i ni ganolbwyntio ar y dystiolaeth sydd ar gael i ni i wneud penderfyniadau da ynghylch y newidiadau y mae angen i ni eu gwneud dros y cyfnod cynllunio nesaf hwn ar ran ein cleifion a'n cymunedau.

3. Diffinio Gweithlu'r Dyfodol

CYNLLUN
GWEITHLU
STRATEGOL

Beth sy'n dylanwadu ar anghenion a chyfansoddiad y gweithlu yn y dyfodol?

Ein gweithlu presennol

Rydym ar hyn o bryd yn mynd trwy newid sylweddol ar draws y sefydliad er mwyn moderneiddio ein gwasanaethau a gwella canlyniadau i gleifion a staff. Mae gennym weithlu sy'n hynod fedrus ac yn ymroddedig i wasanaethu Cymru hyd eithaf ein gallu. Mae adolygiad o broffil ein gweithlu yn dangos bod gennym gryfderau gwerthfawr ond hefyd rhai bylchau y mae angen i ni eu hystyried.

Mae ymdrechion ar y cyd rhwng yr Ymddiriedolaeth a chomisiynwyr yn hanfodol ar gyfer optimeiddio cyflenwi gwasanaethau ar draws IHI, EMS, EMSC a NEPTS. Trwy ddefnyddio tystiolaeth data a meithrin partneriaethau strategol ag Undebau, Byrddau Iechyd ac eraill, byddwn yn parhau i ymdrechu i ddarparu system gofal iechyd wydn ac ymatebol sy'n diwallu anghenion amrywiol y gymuned.

Mae buddsoddi mewn sgiliau clinigol, yn enwedig mewn ymarfer uwch, yn parhau i fod yn flaenoriaeth i'r Ymddiriedolaeth, gan sicrhau y darperir gofal o ansawdd uchel. Mae ein gwasanaethau gweithrediadau yn cyfrif am 89% o'n gweithlu ac felly rydym wedi nodi bwch yn y staff cymorth sy'n golygu bod angen canolbwyntio ar gryfhau gwasanaethau cymorth ar draws ein swyddogaethau corfforaethol i ategu ein gweithrediadau rheng flaen yn effeithiol.

Amlygodd asesiadau gweithlu diweddar weithio mewn tîm fel sgîl meddal amlwg yn ein gweithlu, gyda hyblygrwydd a'r gallu i addasu yn agos iawn. Fodd bynnag, mae lle i wella hyfedredd yn y Gymraeg a sgiliau cysylltiadau rhanddeiliaid ar draws gwahanol grwpiau staff. Rydym yn ymroddedig i wella amrywiaeth, cydraddoldeb a chynhwysiant ar draws y sefydliad, gan adlewyrchu'n gynyddol y cymunedau rydym yn eu gwasanaethu.



Cyfansoddiad gweithlu'r dyfodol

CYNLLUN
GWEITHLU
STRATEGOL

Datblygu ein gweithwyr, rheolwyr ac arweinwyr

Yn ystod y pum mlynedd nesaf, ein gweledigaeth yw sefydlu diwylliant o arweinyddiaeth sydd wedi'i wreiddio yn ymddygiad a gwerthoedd 'EIN Gorau' ('EIN Ffordd WAST'). Rydym yn rhagweld dyfodol lle mae datblygiad gweithwyr, rheolwyr ac arweinwyr WAST yn bersonol ac yn gynhwysol, gan gydnabod cryfderau unigryw a meysydd twf pob arweinydd a darpar arweinwyr y dyfodol. Fel Ymddiriedolaeth Prifysgol mae'n ddyletswydd arnom i wneud y mwyaf o gyfleoedd dysgu a datblygu lleol i'n gweithwyr.

Ail-lunio'r gweithlu ar gyfer y dyfodol

Rydym yn trawsnewid ein gwasanaethau drwy leihau ein rôl draddodiadol o fynd â chleifion i'r ysbyty. Rydym yn cynyddu rôl asesu o bell ac yn darparu cyngor arbenigol i gleifion, yn datblygu llwybrau cyflym i ofal, ac yn darparu mwy o 'weld a thrin' gartref. Mae hyn yn gofyn am gynllun manwl o sut yr ydym yn bwriadu ail-lunio gweithlu'r dyfodol i fodloni'r galw ac anghenion sy'n dod i'r amlwg sy'n gofyn am ffyrdd newydd o weithio.

Prosesau recriwtio a chadw yn addas ar gyfer y dyfodol

Mae WAST yn cynnig rolau arbenigol unigryw ar draws y sefydliad, gan gynnwys rolau clinigol a phroffesiynol sy'n darparu gwaith hanfodol y tu ôl i'r llenni sy'n cynnwys cyfleoedd clinigol ac ymchwil. Byddwn yn datblygu rolau a llwybrau gyrfa newydd i sicrhau bod gennym y sgiliau cywir yn y lle iawn ar yr amser cywir i fodloni'r galw a darparu ein gwasanaethau.

Gwella profiad ein pobl yn y gweithle

Yr allwedd i ddarparu'r gofal cleifion gorau yw canolbwyntio ar anghenion ein pobl. Rydym yn gwrando'n weithredol, yn dysgu ac yn sicrhau ein bod yn cymryd camau i fynd i'r afael â rhai o'r materion mwyaf sy'n effeithio ar brofiad bywyd beunyddiol ein cydweithwyr. Gan gydnabod y materion diwylliannol sydd wedi dod i'r amlwg yn y sector gwasanaethau brys ehangach, rydym yn parhau i weithio i adeiladu diwylliant diogel, cadarnhaol gyda phwyslais ar les, cymorth a datblygiad, lle gallwn ddod â'n 'hunan gorau' i'r gwaith.

Gofynion Cyflenwad yn y Dyfodol

**CYNLLUN
GWEITHLU
STRATEGOL**

Addysg

Buddsoddi mewn ystod o lwybrau a phrofiadau:

- Dysgu Seiliedig ar Waith - Prentisiaethau, cymwysterau rheoleiddiedig, llwybrau i gofrestru
- israddedig i gofrestru
- rhaglenni i ôl-raddedigion
- rhaglenni rhyngbroffesiynol a thraws-broffesiwn ar gyfer cronfa o dalentau cyfoethog amlddisgyblaethol a thalent sydd ar ddod

Ailgynllunio rôl

Sicrhau bod ein rolau yn diwallu anghenion cleifion, gwasanaethau a systemau:

- modelau cylchdro o fewn WAST
- contractau a rennir ar draws GIG a Gofal Cymdeithasol Cymru
- Ymarfer Uwch ac Ymgynghorol - sengl ac amlbroffesiwn
- gyrfaoedd portffolio

Atyniad

Daw ein cyflenwad gweithlu o bum prif ffynhonnell:

- llwybrau gyrfa WAST
- graddedigion o raglenni addysg a hyfforddiant
- gwirfoddolwyr yn symud i yrfaoedd
- rolau datblygedig yn seiliedig ar brofiad
- y rhai sy'n chwilio am gyfleoedd adleoli ledled Cymru

Cadw

Sicrhau bod ein cynnig a'n cyfleoedd yn cydfynd ag anghenion gyrfa ein cydweithwyr:

- gwella boddhad swydd: trefniadau gweithio hyblyg - oriau blynyddol, contractau a rennir, cylchdroi - ar draws y GIG - ar y ffordd ac oddi ar y ffordd i bob cofrestrai
- datblygiad proffesiynol a chydabyddiaeth deg
- cyfleoedd dilyniant gyrfa o fewn y cymunedau rydym yn eu gwasanaethu



Rolau a ffyrdd o weithio yn y dyfodol

CYNLLUN
GWEITHLU
STRATEGO

Asesiad clinigol o bell

Bydd galwadau'n cael eu trosglwyddo i'n tîm asesu clinigol o bell gan glinigwyr yn yr adran Cydgysylltu EMS. Byddant yn cysylltu â'r claf dros y ffôn neu drwy alwad fideo, cynnal asesiad a phenderfynu ar yr ymateb mwyaf priodol, a all gynnwys cyngor ar hunanofal, cyfeirio at lwybrau amgen, cynghori ynghylch trafnidiaeth amgen, neu anfon amrywiaeth o'n clinigwyr i gynnal asesiad yn y fan a'r lle. Mae capasiti ychwanegol eisoes wedi'i gynllunio ar gyfer 2024/25 ac yn cael ei integreiddio i'r gweithlu dros haf 2024.

Uwch Ymarferwyr Parafeddygol

Rydym yn bwriadu cynyddu ein gweithlu Uwch Ymarferwyr Parafeddygol flwyddyn ar ôl blwyddyn am y tair blynedd nesaf. Bydd y rhan hon o'r gweithlu yn cael ei defnyddio o fewn yr Ymddiriedolaeth, gan ddarparu gofal clinigol yn uniongyrchol i gleifion ag anghenion gofal brys a gall hefyd gael ei sefydlu yng ngwasanaethau'r bwrdd iechyd. Mae angen inni fod yn ymwybodol felly y byddwn yn parhau i fod yn ffynhonnell recriwtio yn y dyfodol ar gyfer meysydd eraill yn GIG Cymru, ac o bosibl y tu hwnt i'n ffiniau.

Parafeddyg a Thechnegydd Meddygol Brys:

Rydym yn adolygu'r gofynion ar gyfer y rolau hyn yn barhaus ac yn cynnal ymgyrchoedd recriwtio blynyddol. Fel Ymddiriedolaeth rydym yn ceisio amrywio'r llwybrau i'r rolau hyn.

Uned Ymateb Aciwtedd Uchel Cymru - CHARU:

Byddwn yn parhau i recriwtio i'r gwasanaeth CHARU, gyda recriwtio â ffocws i ardaloedd gwledig a chamau'n cael eu cymryd i addasu'r model i sicrhau'r canlyniadau gorau i gleifion.

Rolau a ffyrdd o weithio yn y dyfodol

CYNLLUN
GWEITHLU
STRATEGOL

Cefnogaeth Sefydliadol:

Rydym yn bwriadu cydgrynhoi cymorth ar gyfer swyddogaethau'r Ganolfan Ragoriaeth Recriwtio ac Addysg er mwyn cynnal capasiti ar lefelau a gomisiynir, wrth lyfnhau cydbwysedd y gweithlu sydd ar gael rhwng ardaloedd trefol a gwledig. Rydym yn cydnabod y cyfraniadau hanfodol gan ein gweithgareddau Corfforaethol a phawb sy'n gweithio ynddynt, gan sicrhau bod ein gwasanaethau rheng flaen yn gweithredu mewn modd effeithiol ac effeithlon.

Ein delwedd fanwl o syniadau Pobl a Diwylliant

Mae'r cynllun hwn a'n Cynllun Datblygu Pobl galluogi yn canolbwyntio ar nodi sut i dyfu a datblygu ein teuluoedd swyddi a sicrhau eu bod yn ffynnu mewn amgylchedd proffesiynol gyda llwybrau gyrfa clir a chymorth gweithredol i ymgysylltu â datblygiad personol a phroffesiynol ar draws yr Ymddiriedolaeth gyfan.

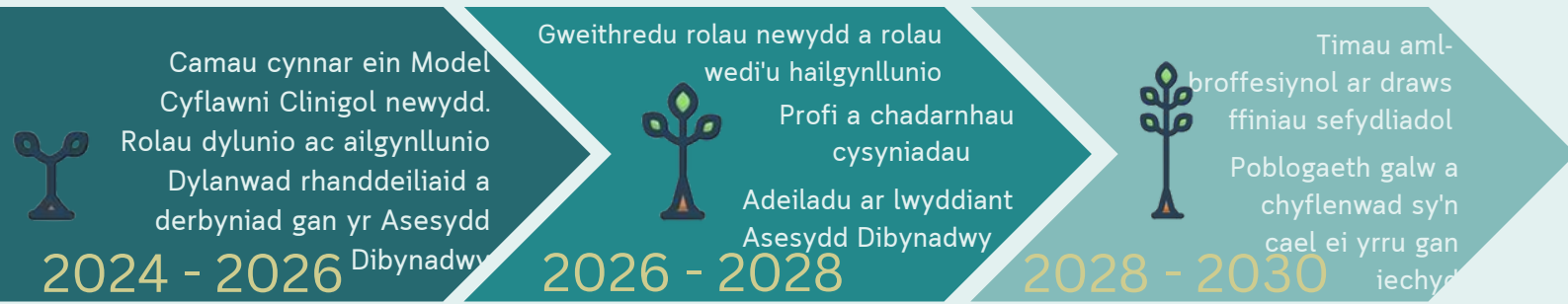
Gwirfoddolwyr - Ymatebwyr Lles Cymunedol:

Mae datblygu'r rôl hon yn rhan o raglen ehangach Connected Support Cymru, sydd wrth wraidd ein rhaglen wirfoddoli well. Byddwn hefyd yn datblygu model sy'n seiliedig ar swyddogaethau ar draws y tîm rheoli gwirfoddolwyr i gefnogi'r niferoedd cynyddol o'n Hymatebwyr Cyntaf yn y Gymuned a Gyrwyr Ceir Gwirfoddol.

Ffyrdd Newydd o Weithio

Gall ymddangos yn dasg rhy anodd gweithredu telerau ac amodau newydd i Wasanaeth Ambiwlans. Fodd bynnag, ni ddylid rhoi ystyriaeth i 'weithio yn ystod y tymor', oriau blynyddol, patrymau sifft newydd sy'n cefnogi patrymau gweithio rhan amser a hyblyg yn y blwch 'rhy anodd'. Bydd WAST yn ystyried sut y gallwn wella'r ffordd yr ydym yn gweithio i helpu ein gweithwyr i gael y gorau o'r gwaith, a dylai hyn gynnwys opsiynau i newid sut rydym yn sefydlu'r amgylchedd ar gyfer sut rydym yn gweithio. Fel y dangosodd cyflenwi yn ystod COVID, gallwn ymateb i amgylchiadau sy'n newid yn gyflym ac yn arloesol, pan fo angen - cofleidiwyd gweithio gartref yn gynt na'r disgwyl.

4. Ein gweithlu heddiw



Mae ein gwasanaethau gweithrediadau yn cyfrif am 89% o'n gweithlu ac felly rydym wedi canfod bod bwlch posibl yn y staff cymorth. Yn ddiweddar, rydym wedi cynnal adolygiadau lefel staffio o wasanaethau cymorth i nodi a oes unrhyw feysydd lle mae angen adnoddau ychwanegol i ddiwallu anghenion newidiol y sefydliad.

Mae ein Hadolygiad o Wasanaethau Gweinyddol a Chymorth yn 2023 wedi dangos i ni fod y rhan allweddol hon o'n gweithlu yn awyddus i gyfrannu ac yn awyddus i ddatblygu. Rhwng 2023 a 2025, mae gennym Raglen Gyflawni Adolygiadau Gweinyddol uchelgeisiol lle byddwn yn gweithredu'r argymhellion. Rydym yn gwneud cynnydd cyson wrth i ni ddarparu ffrydiau gwaith amrywiol; wedi'i bweru gan gyd-gynhyrchu llawer o'r gwelliannau ochr yn ochr â staff o fewn y fframwaith hollbwysig hwn. Llwybrau gyrfa a chyfleoedd dilyniant yw'r brif flaenoriaeth ynghyd â datblygu sgiliau sy'n eu cadw ar flaen y gad o ran arfer gorau.

Bydd llwybrau prentisiaeth yn cael eu cynllunio i ddiwallu anghenion y swyddogaeth hon o fewn yr Ymddiriedolaeth a helpu i wireddu uchelgeisiau'r teulu swyddi proffesiynol hwn.

Mae gan lawer o'n rolau corfforaethol berthnasoedd sefydledig gyda'u sefydliadau amrywiol. Mae rhai enghreifftiau'n cynnwys ein cysylltiad â'r gyfarwyddiaeth adnoddau Cyllid a Chorfforaethol fel cynllun Cyflogwr Cymeradwy Cymdeithas y Cyfrifwyr Ardystiedig Siartredig, ein gweithlu Addysg cofrestredig deul, ein cydweithwyr Pobl a Diwylliant â chymwysterau CIPD niferus - rydym eisiau'r statws proffesiynol hwn i bawb yn yr Ymddiriedolaeth ac yn gweld y Cynllun Gweithlu Strategol hwn a'n Cynllun Datblygu Pobl Galluogi fel catalyddion i gyflawni'r newid hwn.



Strategaeth Gwirfoddoli WAST

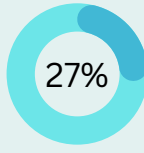
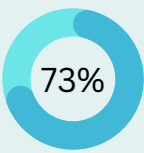
Mae WAST yn cydnabod y cyfraniad hanfodol y mae gwirfoddolwyr yn ei wneud i ddarparu ein gwasanaethau i'n cymunedau ledled Cymru. Yn 2024/2025 byddwn yn recriwtio i rôl newydd, yr Ymatebwr Lles Cymunedol. Mae hyn yn rhan allweddol o'n blaenoriaeth i godi ymwybyddiaeth ac ymgorffori diwylliant o wirfoddoli ar draws WAST. Dyma grynodedeb o'n strategaeth gyfredol:

Datblygu ymwybyddiaeth a gwreiddio diwylliant o wirfoddoli

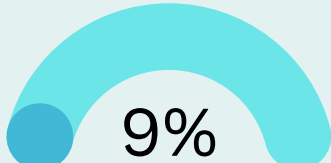
Er mwyn cyflawni'r flaenoriaeth hon byddwn yn gwneud y canlynol:	Amcan allweddol rydym yn anelu at ei gyflawni:
Annog diwylliant o ddeialog agored, effeithiol a gonest rhwng gweithwyr a gwirfoddolwyr sy'n cofleidio llais ein gwirfoddolwyr	<ul style="list-style-type: none">• Mwy o gyfleoedd i weithwyr a gwirfoddolwyr drafod gwirfoddoli yn agored ar draws WAST• Creu strwythur llywodraethu sy'n cydnabod rôl gwirfoddolwyr
Sicrhau bod gwirfoddoli yn rhan annatod o'n strategaethau sefydliadol	<ul style="list-style-type: none">• Amlygu gwirfoddoli yn ein Cynllun Pobl a Diwylliant a'n cynlluniau datblygu lleol
Dathlu llwyddiant a chyfraniad ein gwirfoddolwyr	<ul style="list-style-type: none">• Sicrhau bod straeon am ein llwyddiannau yn cael eu rhannu; codi proffil gwirfoddoli o fewn WAST ac mewn digwyddiadau cenedlaethol
Ceisio cynyddu cyfleoedd partneriaeth gyda'r Sector Gwirfoddoli a phartneriaid Golau Glas ledled Cymru i wneud y mwyaf o'u cyfraniad	<ul style="list-style-type: none">• Cryfhau ein model partneriaeth a model gofal ac archwilio cyfleoedd ar gyfer arloesi a chydweithio
Annog, cefnogi a pharatoi ein gweithlu i fynd ar drywydd cyfleoedd gwirfoddoli a gweithio ochr yn ochr â'n gwirfoddolwyr	<ul style="list-style-type: none">• Archwilio a chefnogi mwy o gyfleoedd i'n gweithlu wirfoddoli gartref a thramor; creu'r seilwaith cywir i gefnogi gwirfoddoli
Creu cyfleoedd i wirfoddoli a sicrhau ein bod yn gweithio i'r safonau uchaf mewn gwirfoddoli	<ul style="list-style-type: none">• Cyflawni achrediad a gydnabyddir yn allanol

Cyfansoddiad

Amser llawn / Rhan amser



Cyfradd trosiant



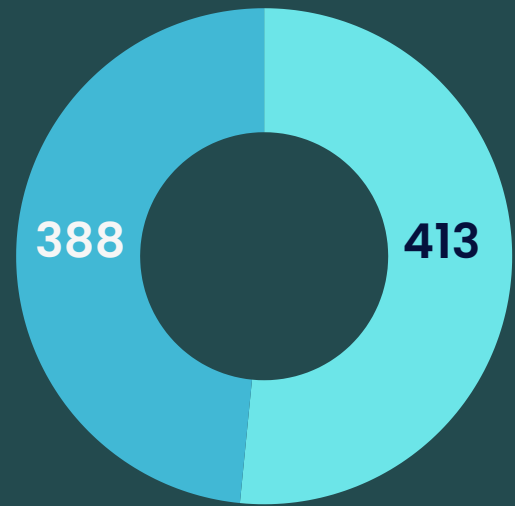
Ystod arferol 6-8%

16% 11%



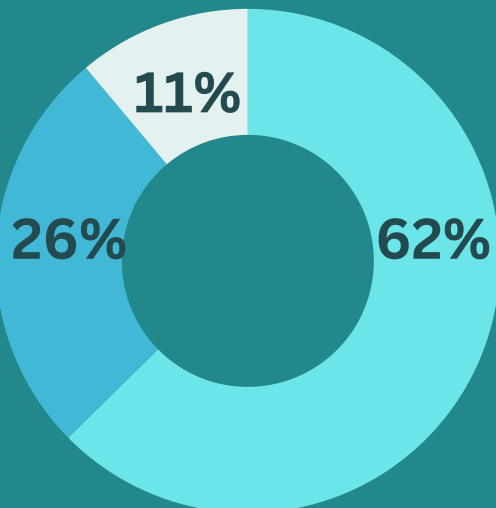
Gweithio'n rhan amser

Ymadawyr Dechreuwyr



Dyraniad y gweithlu

- Ops ar y ffordd
- Ops oddi ar y ffordd
- Heblaw am Ops



Rhagamcan o ymddeoliadau erbyn 2030

Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol **35%**

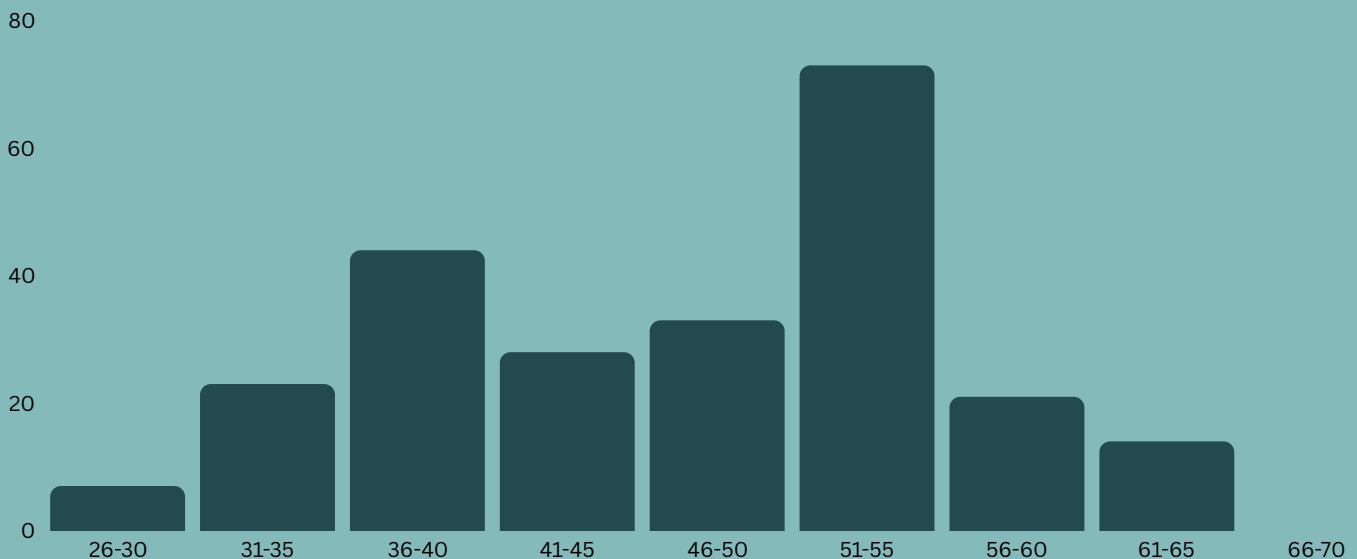
Gweinyddol a Chlercol **26%**

Gweithiwr Proffesiynol Perthynol i lechyd **19%**

Ystadau ac Ategol **56%**

Nyrsio a Bydwreigiaeth **53%**

Gweithwyr Band 8 yn ôl band oedran



Gweithlu Presennol - Nodweddion Gwarchodedig

Rhaniad rhywedd



49%B/51%G

Ethnigrwydd



<5% Heblaw "Gwyn"

1992

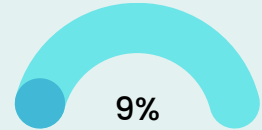


2137



Cyfwertth ag amser llawn

Enabledd a ddatganwyd - Oes



9%

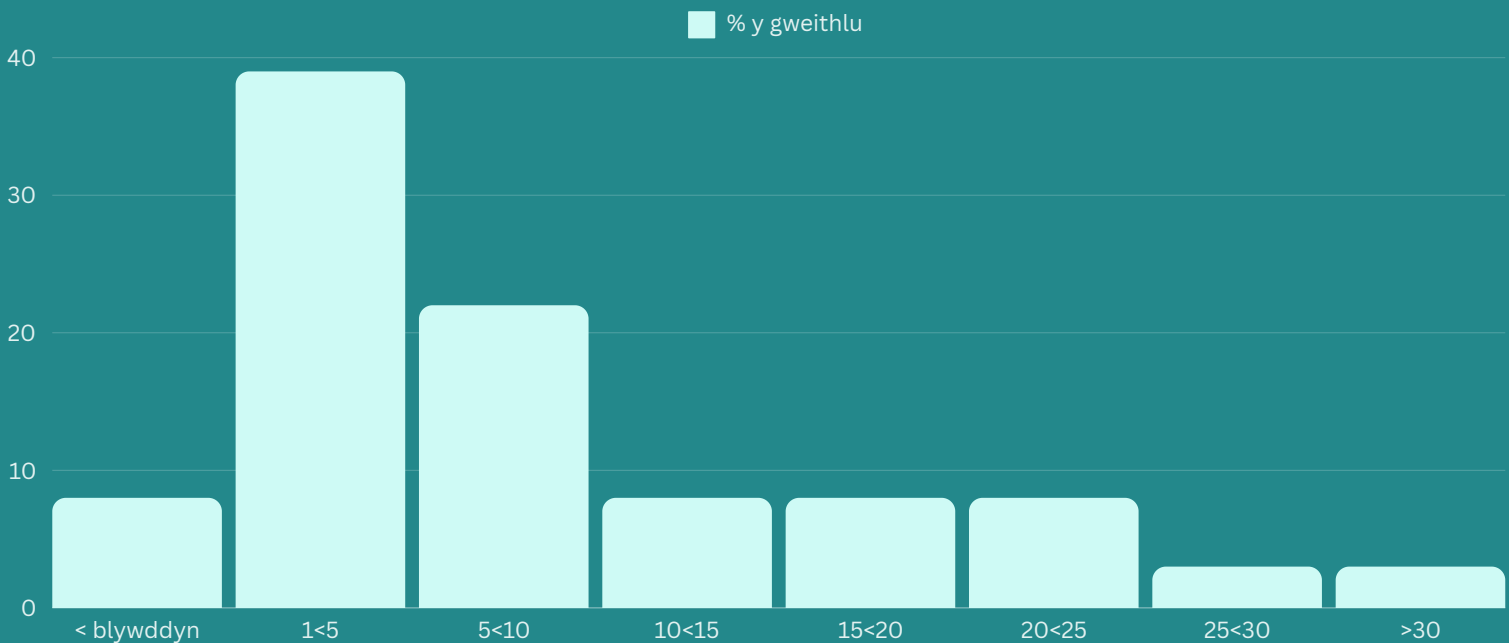
Cyfeiriadedd rhywiol



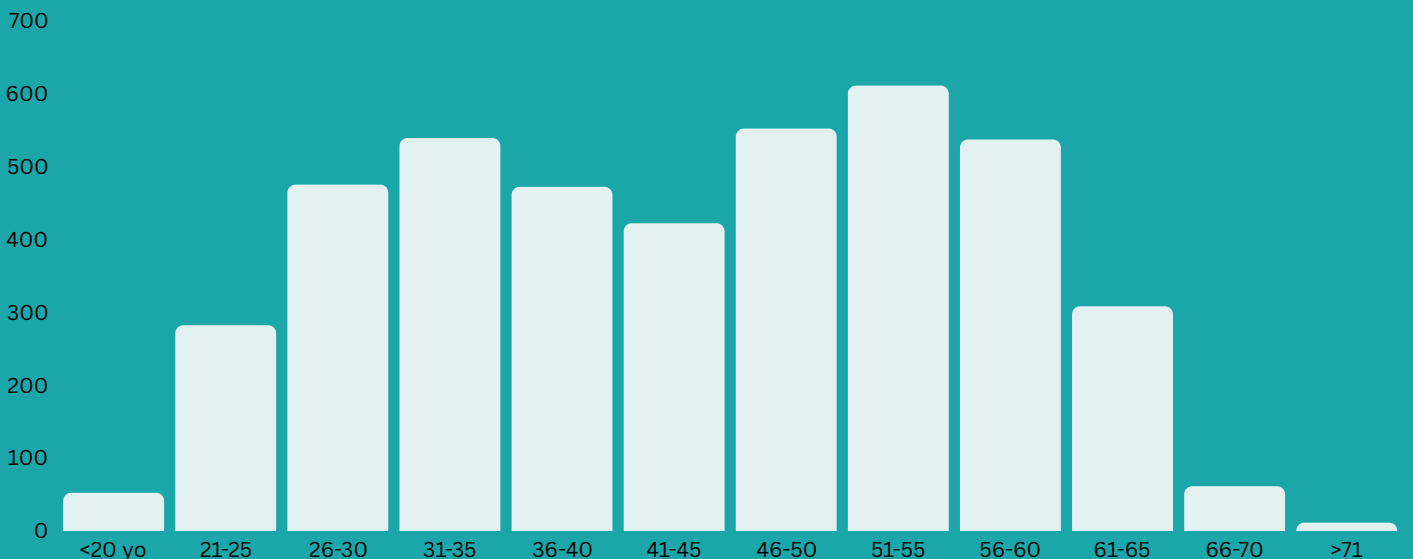
<10% LHDCT+

Data cyfyngedig – niferoedd rhy fach i'w cyhoeddi

Proffil hyd gwasanaeth



Proffil oedran y gweithlu presennol



Cadw

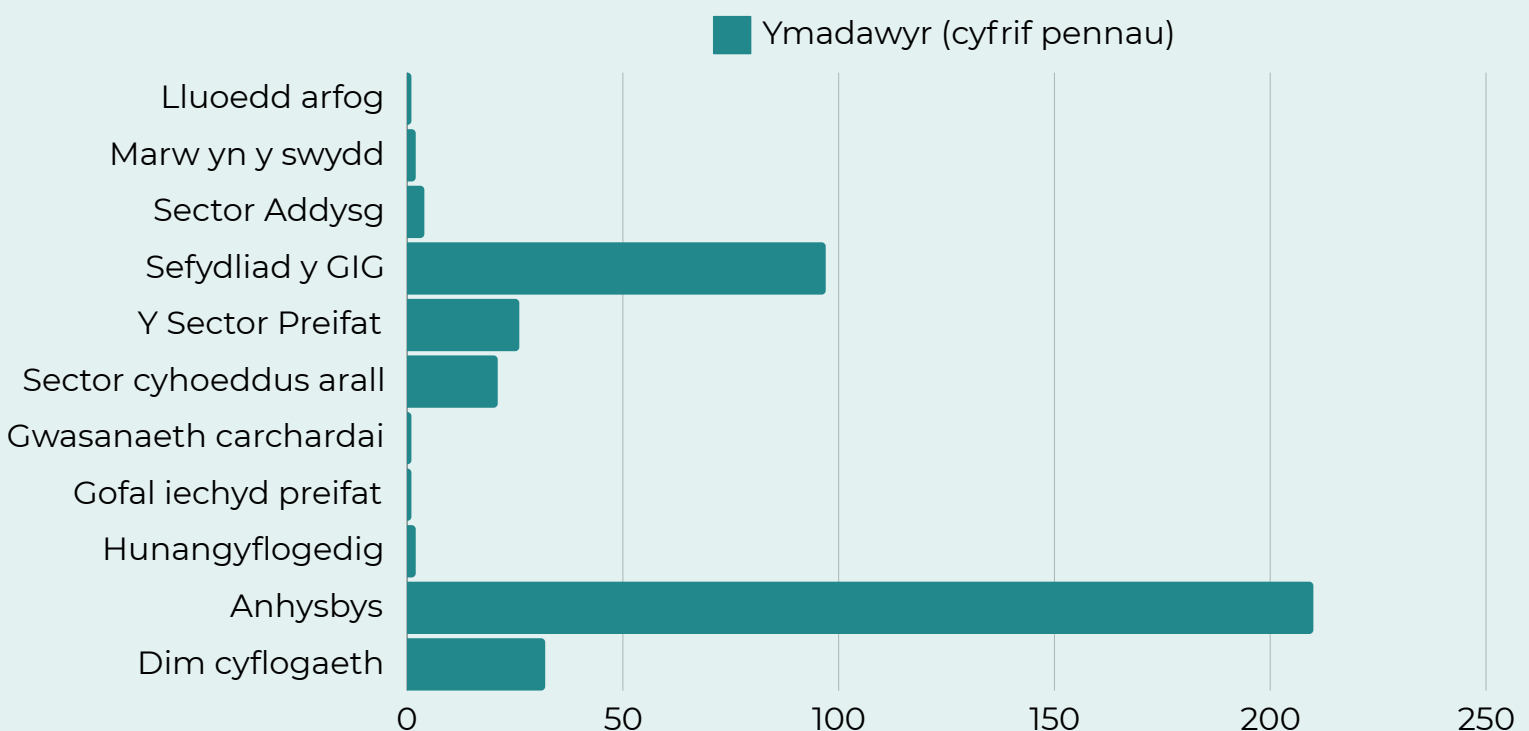
Gyda phroffil y gweithlu sy'n heneiddio a'r rhagolygon ar gyfer ymddeoliadau posibl hyd at 2029/30, mae'n hanfodol bod rheolwyr a gweithwyr yn agored am eu bwriadau o ran derbyn ymddeoliad hyblyg a/neu opsiynau ymddeol a dychwelyd i gynorthwyo gyda chynllunio ar gyfer y dyfodol.

Mae'r data'n dangos y bu gostyngiad cymharol isel hyd yma yn y niferoedd oherwydd ymddeoliadau. Roedd y gyfradd ymddeol ar gyfer 23/24 yn 2.05% o gyfanswm y gweithlu; gallwn allosod yr ymddeoliadau tebygol wrth symud ymlaen flwyddyn ar ôl blwyddyn hyd at 2030. Bydd hyn yn cefnogi gweithgareddau dylunio ac ailgynllunio'r gweithlu ac yn helpu rheolwyr i reoli olyniaeth yn briodol.

Mae gennym farchnad lafur fewnol gadarn. Fodd bynnag, ein cystadleuwyr mwyaf yw Sefydliadau GIG eraill ledled Cymru, ac wrth i ni ddatblygu rolau newydd sy'n cymryd amser a buddsoddiad, bydd y gweithwyr hyn hefyd yn dod yn fwy deniadol i'r cystadleuwyr hynny.

Mae ein Harweinydd Cadw yn gweithio ar Gynllun Cadw ar gyfer ein gweithlu nyrsio. Ymhen amser, bydd y gwersi a ddysgwyd o argymhellion y cynllun hwn yn cael eu gweithredu fel y bo'n briodol mewn meysydd eraill.

I le mae ein hymadawyr yn mynd?



Y Gymraeg

Ar hyn o bryd mae 24.6% o'n gweithlu yn gallu cyfathrebu yn Gymraeg ar Lefel 2 neu'n uwch yn y categorïau Siarad a Gwranddo, o gymharu â 2020, lle'r oedd yn 23.19%. Yn gyfrannol, mae hyn yn agos at y ganran bresennol o siaradwyr Cymraeg yng Nghymru.

Dros y cyfnod cynllunio nesaf, bwriadwn gynnig cefnogaeth ychwanegol i'r gweithlu i ddatblygu mwy o hyder i ddefnyddio'r Gymraeg yn y gwaith, gan ddarparu'r amgylchedd i ail-sefydlu a gwella eu hyfedredd. Mae gallu dweud ychydig eiriau yn Gymraeg yn gallu mynd yn bell a hyd yn oed os nad yw staff yn siarad Cymraeg, mae dealltwriaeth o anghenion siaradwyr Cymraeg yn gallu gwneud gwahaniaeth mawr.

Byddwn yn parhau i hyrwyddo ein harlwy hyfforddiant Iaith Gymraeg i'n gweithwyr a hwyluso'r 'Cynnig Rhagweithiol' i gleifion ac ymdrechu i gynyddu'r defnydd o'r Gymraeg ar draws y sefydliad fel rhan o fusnes fel arfer. Ein nod yw cyrraedd yr un lefel o siaradwyr Cymraeg ag sydd gennym yn genedlaethol, sef 27% ar hyn o bryd, erbyn 2030 (Cyfrifiad 2021).

Rydym wedi ychwanegu modiwl e-Ddysgu Cymraeg at ein gofynion hyfforddi gorfodol a byddwn yn parhau i gynorthwyo ein gweithwyr i wella'r sgiliau hyn.

Arfarnu Perfformiad

Targed WAST ar gyfer cwblhau AGDP yw 85% yn flynyddol ar draws y gweithlu cyfan.

Mae rheolwyr a gweithwyr yn cymryd rhan mewn adolygiadau datblygiad personol rheolaidd ac arfarniadau blynyddol ac felly mae rheolwyr yn gallu cymryd camau i recriwtio i swyddi gwag neu ail-lunio rolau i ddiwallu anghenion newidiol sefydliadol.

Mae'r broses AGDP yn arf hanfodol ar gyfer datblygu ein pobl 'Ein Ffordd WAST'. Mae rolau a llwybrau gyrfa newydd yn cael eu hystyried a byddant yn rhan allweddol o weithgareddau cynllunio olyniaeth yn y dyfodol ar draws pob rôl.



5. Cynllun Gweithredu'r Gweithlu

Yn ystod ein proses ymgysylltu, nododd ein rhanddeiliaid nifer o flaenoriaethau allweddol i'w gweithredu. Rydym wedi categorio'r rhain o dan amcanion y cynllun gweithlu. Hoffem allu cymryd yr holl gamau hyn cyn gynted â phosibl, ond gydag adnoddau cyfyngedig, rydym wedi gorfod blaenoriaethu.

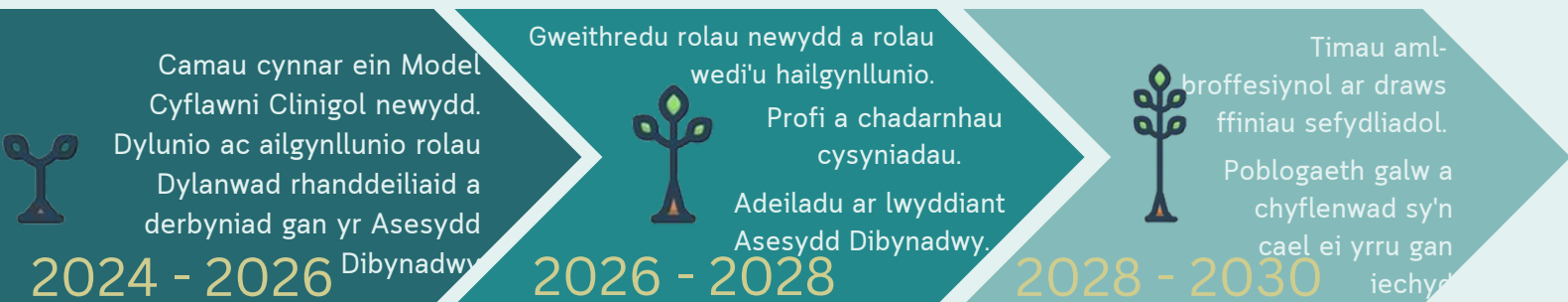
Mae'r Cynllun Gweithredu yn cael ei rannu'n dri bloc - bob dwy flynedd - a fydd yn cael eu rhoi ar waith dros y chwe blynedd nesaf. Gan fod y cynllun yn 'fyw', gall y blaenoriaethau hyn symud o un cyfnod i'r llall neu gael eu hadolygu neu eu newid.

Ar hyn o bryd, fodd bynnag, rydym wedi gwneud penderfyniadau yn seiliedig ar ofynion uniongyrchol ac yna anghenion tymor hwy'r sefydliad yn seiliedig ar farn ein rhanddeiliaid. Wrth ymgysylltu â chydweithwyr dros y flwyddyn ddiwethaf, rydym wedi canfod, er ein bod yn gwneud llawer o bethau'n iawn, y gallwn wneud mwy i wella ein hamgylchedd gwaith, gan wneud ein sefydliad yn fan lle gall ein pobl ddatblygu eu gyrfaedd a ffynnu. Rydym yn gweithio i ddatblygu ein gwasanaethau i gwrdd â'r dyfodol yn uniongyrchol, gan groesawu technolegau newydd a ffyrdd newydd o weithio'n gyflym.

Bydd ein Cynllun Iechyd a Lles 2025-2029 sydd ar ddod yn canolbwyntio ar gefnogi'r gweithlu i ddod â'u potensial llawn i'r gwaith a siapio amgylchedd y gweithle i wella iechyd a lles y gweithlu.

Rydym hefyd wedi ystyried yr hyn y mae ein cleifion wedi'i ddweud wrthym yn ddiweddar. Mae straeon cleifion yn ein helpu i ddeall eu profiad. Rydym yn gwrando ar ein cleifion, yn alwyr ac mewn sefyllfaoedd wyneb yn wyneb, fel y gallwn ganolbwyntio ein trafodaethau ar ble y gallwn wella ein gwasanaethau. Mae datblygu ein cynllun gweithredu'r gweithlu wedi cynnwys gwneud rhai penderfyniadau anodd. Ni allwn wneud popeth yr hoffem ei wneud, ond gallwn flaenoriaethu'r 'pethau mawr' a fydd yn cael yr effaith fwyaf ar ein gweithwyr a'n cymunedau.

Mae pob un o'n tasgau arfaethedig yn cyd-fynd â'r Cynllun Pobl a Diwylliant a'r Cynllun Tymor Canolig Integredig presennol (2024-2027).



Cynllun Gweithredu'r Gweithlu Strategol 2026-28

Cod- Q ar gyfer y Cynllun Cydraddoldeb, IMTP ar gyfer y Cynllun Tymor Canolig Integredig, CDLI ar gyfer Cynlluniau Datblygu Lleol, P&C ar gyfer Pobl a Diwylliant, PDP ar gyfer Pobl a Chynllun Datblygu, V ar gyfer Strategaeth Gwirfoddolwyr, R ar gyfer Cynllun Cadw, S ar gyfer SWFP, HWB ar gyfer Strategaeth Iechyd a Lles, WLS ar gyfer Cynllun Iaith Gymraeg

Amcan	Cam Gweithredu	Yn eiddo i	Pryd	Dolen i gynlluniau eraill
Datblygu gweithwyr, rheolwyr ac arweinwyr ar gyfer y dyfodol	<ul style="list-style-type: none"> • Adolygu a gweithredu strategaeth Sgiliau Digidol ar gyfer 2025-2030 • Datblygu a gweithredu Cynllun Datblygu Pobl 2025 - 2030 • Adolygu a diweddarau'r ddarpariaeth e-ddysgu bresennol • Ehangu'r Rhaglen Brentisiaethau a chyfleoedd DPP ar draws yr Ymddiriedolaeth 2025-2030 	<p>Digidol ac Addysg</p> <p>Addysg</p> <p>Addysg</p> <p>Addysg</p>	2024 - 2025	<p>IMTP</p> <p>R</p> <p>P&C;</p> <p>PDP</p> <p>HWB</p>
Ail-lunio gweithlu'r dyfodol	<ul style="list-style-type: none"> • Adnewyddu'r strategaeth Gwirfoddolwyr bresennol - cynnwys cynllun ar gyfer rolau / cyfleoedd newydd ar gyfer fframwaith gwirfoddolwyr • Datblygu a gweithredu strwythur arweinyddiaeth glinigol ddiwygiedig i gefnogi modelau darparu newydd • Datblygu cynlluniau gweithlu penodol ar gyfer pob Cyfarwyddiaeth (a phob maes gwasanaeth gweithredol) • Parhau i ddatblygu data cynllunio gweithlu yn ESR / sgiliau adrodd a rheoli WFP 	<p>Gweithrediadau - Gwirfoddolwyr</p> <p>Clinigol</p> <p>Pob cyfarwyddiaeth</p> <p>Cynllunio'r Gweithlu</p>	2024 - 2026	<p>IMTP / V /</p> <p>P&C</p> <p>LDP</p> <p>R</p> <p>HWB</p>

Cynllun Gweithredu'r Gweithlu Strategol 2026-28

Mae pob cam gweithredu yn cyd-fynd ag amcanion a amlinellir mewn Cynlluniau Strategol eraill: Cod- Q ar gyfer y Cynllun Cydraddoldeb, IMTP ar gyfer y Cynllun Tymor Canolig Integredig, CDLI ar gyfer Cynlluniau Datblygu Lleol, P&C ar gyfer Pobl a Diwylliant, PDP ar gyfer Pobl a Chynllun Datblygu, V ar gyfer Strategaeth Gwirfoddolwyr, R ar gyfer Cynllun Cadw, S ar gyfer SWFP, HWB ar gyfer Strategaeth Iechyd a Lles, WLS ar gyfer Cynllun Iaith Gymraeg

Amcan	Cam gweithredu	Yn eiddo i	Pryd	Dolen i gynlluniau eraill
Prosesau recriwtio sy'n addas ar gyfer y dyfodol	<ul style="list-style-type: none"> Datblygu a gweithredu Strategaeth Recriwtio Iaith Gymraeg hyd at 2030 (dolen i Mwy na geiriau) Datblygu a gweithredu swyddogaeth recriwtio ganolog ar gyfer WAST 	<p>Llywodraethu Corfforaethol</p> <p>Cynllunio'r Gweithlu</p>	2024-2026	WLS/ P&C Q R
Gwella profiad ein pobl yn y gweithle	<ul style="list-style-type: none"> Adolygu buddion cyflogeion a Chynigion Gwerth i Weithwyr a diweddarau trefniadau gweithio hyblyg Adolygu swydd disgrifiadau a nodi rolau y mae angen ailgynllunio swyddi Cefnogi gweithwyr sy'n dysgu Cymraeg (cynnal arolwg sgiliau - 27% erbyn 2030) 	<p>Gwasanaethau Pobl</p> <p>Gwasanaethau Pobl</p> <p>Llywodraethu Corfforaethol</p>	2024-2026	WLS/ P&C Q R HWB

Cynllun Gweithredu'r Gweithlu Strategol 2026-28

Mae pob cam gweithredu yn cyd-fynd ag amcanion a amlinellir mewn Cynlluniau Strategol eraill: Cod- Q ar gyfer y Cynllun Cydraddoldeb, IMTP ar gyfer y Cynllun Tymor Canolig Integredig, CDLI ar gyfer Cynlluniau Datblygu Lleol, P&C ar gyfer Pobl a Diwylliant, PDP ar gyfer Pobl a Chynllun Datblygu, V ar gyfer Strategaeth Gwirfoddolwyr, R ar gyfer Cynllun Cadw, S ar gyfer SWFP, HWB ar gyfer Strategaeth Iechyd a Lles, WLS ar gyfer Cynllun Iaith Gymraeg

Amcan	Cam gweithredu	Yn eiddo i	Pryd	Dolen i gynlluniau eraill
Datblygu gweithwyr, rheolwyr ac arweinwyr ar gyfer y dyfodol	<ul style="list-style-type: none"> Datblygu a gweithredu fframwaith Hyfforddi a Mentora ar draws yr Ymddiriedolaeth Datblygu a gweithredu rhaglen Arweinyddiaeth aml-lefel 	<p>Addysg ac Iechyd Galwedigaethol</p> <p>Iechyd Galwedigaethol</p>	<p>2026-2027</p> <p>2027-2028</p>	<p>P&C;</p> <p>PDP</p> <p>Q</p> <p>R</p> <p>HWB</p>
Ail-lunio'r gweithlu	<ul style="list-style-type: none"> Adolygu sgiliau cynllunio'r gweithlu ar draws fframwaith rheoli WAST - diweddarau hyfforddiant yn ôl yr angen 	Cynllunio'r Gweithlu	2027-2028	S
Prosesau recriwtio sy'n addas ar gyfer y dyfodol	<ul style="list-style-type: none"> Adolygu prosesau recriwtio i sicrhau ateb addas ar gyfer gweithlu newydd 	Cynllunio'r Gweithlu	2027-2028	<p>P&C</p> <p>S</p> <p>Q</p> <p>R</p>
Gwella profiad ein pobl yn y gweithle	<ul style="list-style-type: none"> Nodi sianeli newydd i gefnogi Iechyd a Lles ar gyfer gweithlu'r dyfodol 	Gwasanaethau Pobl ac Addysg Gwasanaethau Corfforaethol	2026-2027	<p>S</p> <p>Q</p> <p>P&C</p> <p>R</p> <p>HWB</p>

Cynllun Gweithredu'r Gweithlu Strategol 2026-28

Mae pob cam gweithredu yn cyd-fynd ag amcanion a amlinellir mewn Cynlluniau Strategol eraill: Cod- Q ar gyfer y Cynllun Cydraddoldeb, IMTP ar gyfer y Cynllun Tymor Canolig Integredig, CDLI ar gyfer Cynlluniau Datblygu Lleol, P&C ar gyfer Pobl a Diwylliant, PDP ar gyfer Pobl a Chynllun Datblygu, V ar gyfer Strategaeth Gwirfoddolwyr, R ar gyfer Cynllun Cadw, S ar gyfer SWFP, HWB ar gyfer Strategaeth Iechyd a Lles, WLS ar gyfer Cynllun Iaith Gymraeg

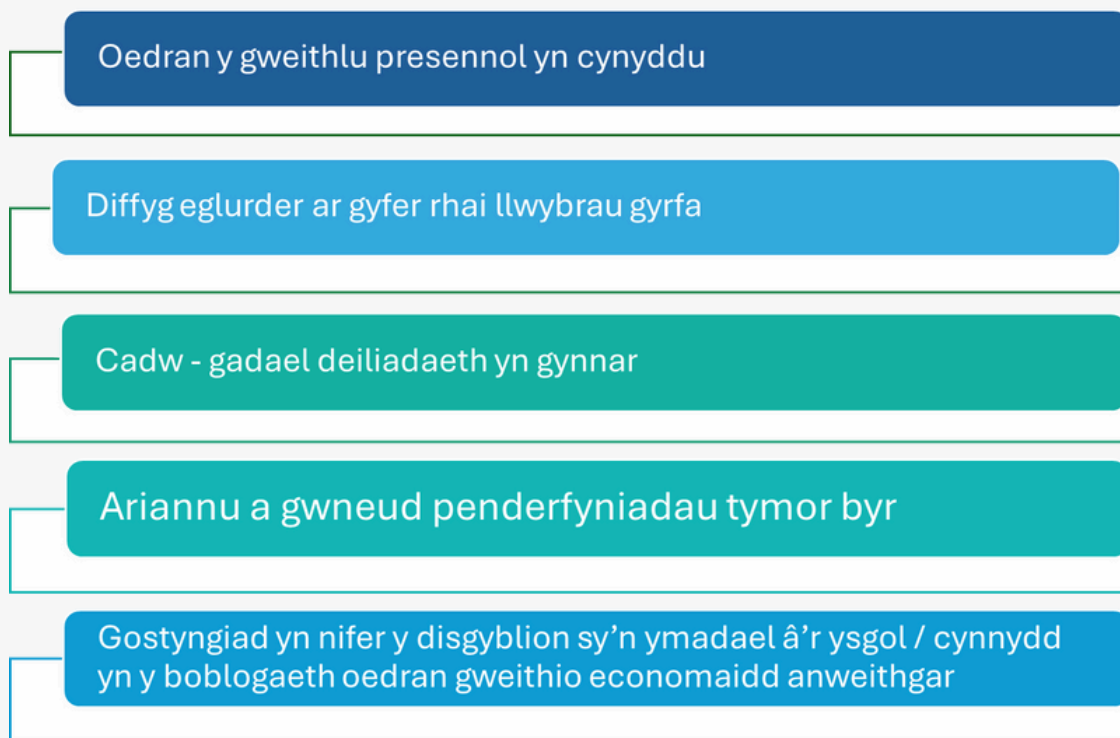
Amcan	Cam Gweithredu	Yn eiddo i	Pryd	Dolen i gynlluniau eraill
Datblygu gweithwyr, rheolwyr ac arweinwyr ar gyfer y dyfodol	<ul style="list-style-type: none"> Cynllunio ar gyfer Olyniaeth yn ei le ar gyfer pob rôl arweiniol a hanfodol 	Pobl	2028-2030	S Q R HWB
Ail-lunio gweithlu'r dyfodol	<ul style="list-style-type: none"> Gweithredu datrysiad gweithlu newydd (Prosiect Cenedlaethol) 	Cynllunio'r Gweithlu	2028-2030	S Q
Prosesau recriwtio sy'n addas ar gyfer y dyfodol	<ul style="list-style-type: none"> Adolygu prosesau recriwtio i sicrhau ateb addas ar gyfer gweithlu newydd 	Cynllunio'r Gweithlu ac Addysg	2028-2029	S Q R
Gwella profiad ein pobl yn y gweithle	<ul style="list-style-type: none"> Nodi sianeli newydd i gefnogi lechyd a Lles ar gyfer gweithlu'r dyfodol 	Pobl - Iechyd Galwedigaethol a Lles	2029-2030	S Q R HWB

Asesiad risg

Mae WAST wedi nodi nifer o risgiau sy'n ymwneud â'n gweithgareddau cynllunio'r gweithlu ar gyfer y cyfnod cynllunio nesaf. Mae cydberthynas sylweddol rhwng y meysydd gwasanaeth Gweithredol sy'n effeithio ar recriwtio a chadw ein gweithlu. Ar y cyfan, mae'r rhan fwyaf o'n gweithlu'n cael ei recriwtio o'r tu mewn, ac felly mae'n rhaid i ni gymryd i ystyriaeth wrth recriwtio ein bod yn hyrwyddo talent fewnol yn y rhan fwyaf o achosion.

Mae hyrwyddo talent fewnol yn rhan bwysig o strategaeth gweithlu WAST yn y dyfodol, ac felly bydd y cynllun yn sicrhau bod dadansoddiad o ofynion sgiliau'r dyfodol a dynodi swyddi hanfodol yn cael eu hadolygu'n rheolaidd a chynlluniau'n cael eu haddasu yn unol â hynny.

Ein pum prif risg Cynllunio'r Gweithlu:



- Bydd proffiliau oedran cynyddol ar draws ein gweithlu yn gofyn am fuddsoddiad sylweddol mewn gweithgareddau cadw er mwyn ymestyn bywyd gwaith y staff presennol
- Gall trosiant cynyddol staff gyda blynyddoedd cymharol isel o wasanaeth fod yn effeithio ar gyfalaf gwybodaeth y gweithlu yn gyffredinol
- Gall diffyg eglurder mewn rhai llwybrau gyrfa fod yn cyfrannu at y ffigurau arhosiad byr yr ydym yn eu gweld
- Gall diffyg cyllid a newidiadau adweithiol i gyllid tymor byr amharu ar weithgareddau cynllunio gweithlu.
- Bydd llai o ymadawyr ysgol a'r lefel uchel o boblogaeth oedran gweithio economaidd anweithgar dros y 5 i 10 mlynedd nesaf yn effeithio ar ein gallu i recriwtio'r bobl iawn gyda'r sgiliau cywir.

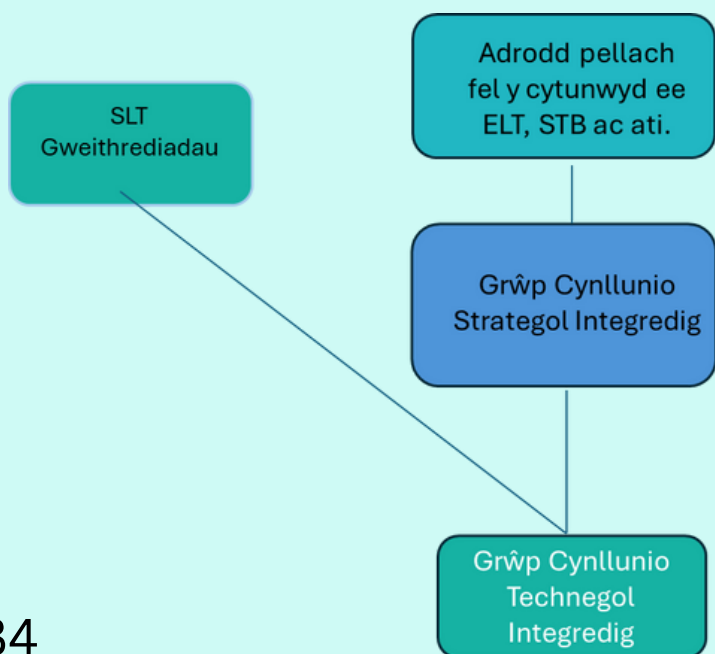
6. Gweithredu, monitro, adolygu

Mae angen gwyliadwriaeth gyson ar WAST ynghylch ei gofynion adnoddau rheng flaen ac felly mae'n sicrhau bod gwyliadwriaeth barhaus ar gapasiti a chynhyrchiant y gweithlu rheng flaen. Mae'r Cynllun Gweithlu Strategol yn ddogfen fyw a gaiff ei hadolygu'n rheolaidd. Mae strwythur llywodraethu clir ar waith i sicrhau bod gennym y gweithlu sydd ei angen arnom pan fydd ei angen arnom.

Mae'r Grŵp Cynllunio Technegol Integredig (ITPG) yn cysylltu, yn integreiddio ac yn rheoli'r cynllunio technegol manwl ar gyfer y gweithlu, recriwtio, ystâd, fflyd, rhestrau dyletswyddau a chyllid yn yr Ymddiriedolaeth. Mae'r grŵp hwn yn darparu ymagwedd integredig i WAST tuag at weithgareddau cynllunio gweithlu'r Ymddiriedolaeth, gan sicrhau y rhagwelir anghydbwysedd gweithlu posibl yn y dyfodol rhwng y cyflenwad a'r galw am sgiliau gwahanol mewn pryd ar gyfer cymryd camau priodol. Felly, gellir mynd i'r afael â newidiadau gweithredol i'r gweithlu yn gyflym, a gellir alinio cynllunio tymor hwy â strategaethau cyfredol a newydd.

Yn hollbwysig, mae'r ITPG yn cefnogi cyflawni uchelgeisiau strategol yr Ymddiriedolaeth. Mae'r grŵp yn cyfarfod yn anffurfiol (yn wythnosol) ac yn ffurfiol (yn fisol). Mae'r grŵp yn adrodd i Fwrdd y Rhaglen Cynllunio Strategol a chaiff gweithgareddau cynllunio'r gweithlu eu lledaenu ar draws WAST gan sicrhau bod gennym y gweithlu sydd ei angen i ddarparu gwasanaethau. Mae cyfarfodydd rheolaidd yn sicrhau ein bod yn ymwybodol o sefyllfa'r gweithlu ac yn gallu addasu cynlluniau'n gyflym pan fo angen. Nod yr ITPG yw cynnal ffocws clir ar amcanion y Cynllun Gweithlu Strategol a diwygio blaenoriaethau a chamau gweithredu yn ôl yr angen.

Llywodraethu Cynllunio Technegol Integredig:



Proses adrodd yr ITPG:

- Cyfarfod wythnosol ITPG - agenda agored (30 munud).
- Cyfarfod ITPG misol ffurfiol (1.5 awr).
- Adroddiad Monitro'r Gweithlu i'r cyfarfod misol.
- AAA i'r ITSG ac SLT Gweithrediadau.
- SRO yw'r Cyfarwyddwr Gweithredol Strategaeth, Cynllunio a Pherfformiad a'r Cyfarwyddwr Pobl a Diwylliant.
- Cylch gorchwyl wedi'i gytuno â'r SROs a'r ISPG.

Casgliad - Sut olwg fydd ar ein gweithlu yn 2030?

Mae'n amlwg i ni fod angen dybryd o hyd i newid y ffordd yr ydym ni a'n partneriaid yn ymateb i anghenion ein cleifion ac yn eu diwallu. Yn flaenorol, delweddwyd ein huchelgeisiau trawsnewid gwasanaeth drwy'r cysyniad o 'Wrthdroi'r Triongl'. Mae hyn yn canolbwyntio'n bennaf ar drawsnewid ein hymateb i gleifion sy'n ffonio 999 - gan symud i ffwrdd o'r model gofal ambiwlans traddodiadol o logisteg a thrawsgludiad clinigol tuag at ddyfodol lle mae'r mwyafrif o anghenion gofal yn cael eu diwallu a'u datrys yng nghartref y claf neu'n agos ato.

Er mwyn sicrhau'r effaith a'r buddion mwyaf posibl i'n cleifion, rydym am ehangu ein ffordd o feddwl a mabwysiadu dull mwy cyfannol ac integredig, gan ystyried sut mae ein holl wasanaethau (999, GIG 111 a NEPTS) yn cyfrannu at drawsnewid gofal. Mae'n bwysig i ni fod ein hagenda drawsnewid yn cyd-fynd â blaenoriaethau byrddau iechyd a'r Rhaglen Chwe Nod ac yn eu cyflawni. Rydym yn dechrau disgrifio model ymateb clinigol integredig newydd, sydd â nifer o gydrannau allweddol a ddisgrifir yn fanylach yn y Cynllun Tymor Canolig Integredig.

Ein blaenoriaeth sylfaenol a phwysicaf erioed fu, a bydd yn parhau i fod, darparu gwasanaeth ymateb i argyfwng o safon fyd-eang. Rhaid i'n strategaethau sicrhau bod gennym ddigon o ambiwlansys argyfwng, CHARU ac adnoddau eraill i ddarparu'r ymateb brys cyflym hwn i sicrhau'r canlyniad gorau posibl i bob claf. Ond mae'r rhai sydd angen ymateb brys yn gyfran fach o'r niferoedd cyffredinol o gleifion sy'n cysylltu â ni neu'n ein ffonio.

Drwy roi'r Cynllun Gweithlu Strategol hwn ar waith byddwn yn trawsnewid cyfansoddiad ein gweithlu a bydd hyn yn ein galluogi i gyflawni'r canlynol erbyn 2030:

- Gwasanaeth Gofal Integredig Cyflym: mae gennym eisoes ôl troed clinigol cenedlaethol a seilwaith sy'n cefnogi gwasanaethau 111 a 999 y GIG - byddwn yn rhoi technoleg newydd ar waith i sicrhau bod gwasanaethau'n gwella i gleifion
- Ymateb Brys yn y Gymuned: Bydd angen asesiad a thriniaeth wyneb yn wyneb o hyd ar lawer o gleifion.
- Gwasanaeth cludiant cleifion sy'n cefnogi gofal 'wedi'i gynllunio' sydd wedi'i foderneiddio ac sy'n darparu profiad gwell i gleifion.
- Defnydd effeithiol o ddata i drawsnewid perfformiad, gan ddilyn cleifion drwy'r system a datblygu dulliau o rannu ein data gyda Byrddau Iechyd, gan sicrhau gwell effeithlonrwydd a chynhyrchiant.



Llywodraeth Cymru
Welsh Government



Y GIG mewn 10

Amcanestyniadau Poblogaeth	Cyflyrau Hirdymor	Ffactorau Risg
Poblogaeth yn heneiddio: 1 o bob 5 yn 70+ oed erbyn 2038	Poblogaeth yn heneiddio, felly cyfran uwch yn byw gyda chyflyrau hirdymor	21% o bobl Cymru yn byw mewn tloedi incwm cymharol
Disgwyliad oes yn DU yn tyfu'n arafach nag mewn gwledydd tebyg	Bydd nifer y bobl sy'n byw gyda 4+ o gyflyrau hirdymor yn dyblu bron erbyn 2035	Mae'r argyfwng costau byw yn debygol o ddwysáu'r anghydraddoldebau iechyd sy'n bodoli
Gwahaniaeth amlwg rhwng y grwpiau lleiaf a mwyaf difreintiedig o ran disgwyliad oes	Erbyn 2035 bydd gan fwyafrif y bobl sydd â 4 cyflwr hirdymor afiechyd meddwl	Mae disgwyl i gyfraddau gordewdra godi tan 2031-37
Achosion posibl: anghydraddoldebau iechyd cynyddol, twf economaidd araf	Mwy o achosion o ganser mewn pobl 70+ oed erbyn 2040	Mae tueddiadau smygu oedolion wedi bod yn gostwng dros amser
	Twf yng nghyffredinrwydd diabetes; yn cynyddu 22% erbyn 2035-36	Mae ymddygiadau addasadwy yn ffactorau risg i lawer o gyflyrau hirdymor
	Mae amddifadedd yn ffactor risg i lawer o gyflyrau hirdymor y gellid eu hatal	

* Erbyn 2030-31 i gyflawni cyfraddau gofal 2018-19 ** Gwledydd a oedd yn aelodau o'r UE cyn 2024 yw'r UE-14

Cyngor ar Wyddoniaeth a Thystiolaeth: Yn darparu tystiolaeth a chyngor i'r Grŵp Iechyd a Gwasanaethau Cymdeitha

Mlynedd a Mwy

Cyflenwi: Staff y GIG, gwelyau, gofal cymdeithasol	Ystyriaethau Economaidd	Technoleg Newydd, Genomeg a Deallusrwydd Artiffisial (AI)
<p>Mae disgwyl gostyngiad yn yr amser a dreulir yn yr ysbyty</p>	<p>GIG Cymru o dan bwysau sylweddol oherwydd anghenion cynyddol cleifion a chyfyngiadau capasiti</p>	<p>Mae'n debygol y gall rhai cyflyrau hirdymor gael eu hunanreoli'n fwy drwy uwch-dechnoleg</p>
<p>Cynnydd sylweddol yn anghenion staffio'r GIG*</p>	<p>Bwlch ariannu yng Nghymru – gwariant fesul person yr un fath â Lloegr ond yn llai na'r UE-14 **</p>	<p>Mae'n debygol y bydd defnyddio mwy o dechnoleg ddigidol yn gwella gwylidwriaeth iechyd</p>
<p>Gallai'r effeithiau gael eu lleddfu gan newidiadau mewn technoleg a chyfansoddiad y gweithlu</p>	<p>Mae gwariant cyfalaf y DU ar iechyd 55% yn llai na'r UE-14** (ee, adeiladau a chyfarpar)</p>	<p>Gwelliannau i feddygaeth ac iechyd y cyhoedd drwy dechnolegau genetig a genomig newydd</p>
<p>Mae'r baich ar feddygon teulu a gofal cymdeithasol cymunedol yn debygol o gynyddu</p>	<p>Mae iechyd y boblogaeth yn effeithio ar ffyniant unigolion a'r genedl</p>	<p>Bydd mabwysiadu AI a chefnogi ymchwil a datblygu yn sbarduno arloesi mewn gofal iechyd</p>
<p>Mae nifer y bobl 65+ oed sydd angen gofal di-dâl yn tyfu</p>	<p>Mae iechyd corfforol a meddyliol gwael yn gysylltiedig â gostyngiad mewn enillion</p>	<p>Mae angen i AI fod yn foesegol a thryloyw a chael ei reoleiddio</p>
<p>Byddai taclo rhestrau aros yn creu manteision economaidd</p>	<p>Mae dechrau colli iechyd yn cynyddu'r tebygolrwydd o adael cyflogaeth</p>	

Atodiad 2 - Dogfennau ychwanegol

Cyfrifiad 2021 SYG

<https://www.llyw.cymru/y-cyfrifiad-or-boblogaeth>

Llywodraeth Cymru: Cynllun Gweithredu Cenedlaethol ar gyfer y Gweithlu: Mynd i'r Afael â Heriau Gweithlu GIG Cymru

<https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2023-01/cynllun-gweithredu-cenedlaethol-ar-gyfer-y-gweithlu.pdf>

Cymru Iachach: Cynllun hirdymor ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol Llywodraeth Cymru

<https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2021-09/cymru-iachach-ein-cynllun-iechyd-a-gofal-cymdeithasol.pdf>

Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru: Deddf Llesiant

Cenedlaethau'r Dyfodol <https://www.futuregenerations.wales/cy/about-us/future-generations-act/>

Chwe nod ar gyfer gofal brys a gofal mewn argyfwng

<https://www.gig.cymru/sa/chwe-nod-ar-gyfer-gofal-brys-ac-argyfwng/>

Llywodraeth Cymru: Cynllun Gweithredu LHDTTC+ Cymru

<https://www.llyw.cymru/cynllun-gweithredu-lhdttc-cymru>

Llywodraeth Cymru: Canllawiau Statudol Dyletswydd Ansawdd 2023 a Safonau Ansawdd 2023

<https://www.llyw.cymru/sites/default/files/consultations/2022-10/canllawiau-statudol-dyletswydd-ansawdd-2023-a-safonau-ansawdd-2023.pdf>

GIG Lloegr: Cynllun hirdymor gweithlu'r GIG

<https://www.england.nhs.uk/publication/nhs-long-term-workforce-plan/>

Atodiadau

Atodiad 2 - Dogfennau ychwanegol

Llywodraeth Cymru: Cynllun gweithredu cydraddoldeb hiliol: Cymru wrth-hiliol

<https://www.llyw.cymru/cynllun-gweithredu-cydraddoldeb-hiliol-cymru-wrth-hiliol>

NHS Health Education England: The Topol Review – Preparing the healthcare workforce to deliver the digital future

<https://topol.hee.nhs.uk/>

Llywodraeth Cymru: Cymru gryfach, decach a gwyrddach: cynllun cyflogadwyedd a sgiliau

<https://www.llyw.cymru/cymru-gryfach-decach-gwyrddach-cynllun-cyflogadwyedd-sgiliau>

Strategaethau a chynlluniau Gwasanaeth Ambiwylans Cymru:

<https://ambiwylans.gig.cymru/gwybodaeth/cyhoeddiadau/>

Atodiad 3: Crynodeb o Weithdai Rhanddeiliaid

Mae cynrychiolaeth wedi chwarae rhan ganolog wrth lunio'r broses o ddatblygu cynllun gweithlu strategol WAST gan ei fod yn meithrin amrywiaeth a chyfoeth o syniadau. Fel rhan o'n hymrwymiad i rymuso pob unigolyn i gyfrannu o'i orau, cynhaliwyd y gweithdai sganio amgylcheddol ar draws gwahanol feysydd gwasanaeth i roi lle i bob barn gael ei chasglu. Gwahoddwyd trawstoriad o'r gweithlu a chynrychiolwyr yr undebau llafur i fynychu.

PESTLE

Dadansoddiad PESTLE oedd rhan gyntaf ein gweithdai sganio amgylcheddol. Cynlluniwyd y gweithdai hyn i gasglu, dadansoddi a dehongli gwybodaeth a data yn ymwneud ag amgylchedd allanol WAST yn systematig. Archwiliodd offeryn PESTLE chwe dylanwad allanol ar yr Ymddiriedolaeth ac ymdriniodd ag agweddau ar ffactorau gwleidyddol, economaidd, cymdeithasegol, technolegol, cyfreithiol ac amgylcheddol sy'n effeithio ar yr hyn a wnawn.

SWOT

Defnyddiwyd yr offeryn dadansoddi SWOT i fesur ffactorau mewnol ac allanol a allai effeithio ar amcanion strategol WAST. Trwy amlygu cryfderau, gwendidau, cyfleoedd a bygythiadau, roedd y dechneg hon yn darparu dealltwriaeth gynhwysfawr o sefyllfa'r Ymddiriedolaeth ac yn cynorthwyo gyda blaenoriaethu tasgau ar gyfer y Cynllun Gweithredu.

Senarios y dyfodol

Casglodd y gweithdai hyn wybodaeth gan uwch reolwyr, Cyfarwyddwyr Cynorthwyol a Chyfarwyddwyr o bob rhan o WAST. Bu'r grwpiau'n ystyried datblygu eu senarios yn seiliedig ar safbwyntiau eithafol ar gyfer dwy senario ac yna anelu at adeiladu senario fwyaf tebygol yn y dyfodol. Bydd y senarios hyn yn helpu i lunio gweithlu'r dyfodol a pharatoi ar gyfer newid arfaethedig ac annisgwyl yn y dyfodol.

O ganlyniad i'r gweithgareddau hyn, rydym wedi datblygu ein cynllun gweithlu chwe blynedd sy'n anelu at gyflwyno newid arloesol i rolau, y ffordd rydym yn dysgu ac yn datblygu a hefyd, sut rydym yn darparu ein gwasanaethau. Mae'r Cynllun yn rhestru'r gweithgareddau sydd wedi'u blaenoriaethu sy'n ofynnol erbyn 2030.



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Ymddiriedolaeth Brifysgol GIG
Gwasanaethau Ambiwllans Cymru
Welsh Ambulance Services
University NHS Trust

