



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Addysg a Gwella Iechyd
Cymru (AaGIC)
Health Education and
Improvement Wales (HEIW)



Sgwrs Mamolaeth a Newyddenedigol Cymru:

Adroddiad Canfyddiadau a Dadansoddi



Crynodeb Gweithredol

Cynhaliwyd Sgwrs Mamolaeth a Newyddenedigol Cymru, sef ymgysylltiad y gweithlu er mwyn datblygu'r Cynllun Gweithlu Amenedigol Strategol, ym mis Hydref a mis Tachwedd 2023. Wedi'i gwreiddio yn ymrwymiad Addysg a Gwella Iechyd Cymru i ymgysylltu â'r gweithlu, cynlluniwyd y Sgwrs i gefnogi llunio cynllun gweithlu strategol hirdymor. Nod y cynllun yw sicrhau ein bod yn recriwtio, yn cadw, yn hyfforddi ac yn trawsnewid y gweithlu amenedigol.

Fel rhan o'r broses hon, roeddem hefyd yn gobeithio meithrin hunaniaeth un tîm amenedigol. Cynhaliwyd y Sgwrs dros sianeli amrywiol, gan gynnwys gweminarau ar-lein, digwyddiadau wyneb yn wyneb, a Microsoft Forms i gynnal yr ymgysylltiad cynhwysfawr hwn â'r gweithlu.

Roedd y dadansoddiad yn distyllu deg mewnwelediad allweddol sy'n hanfodol ar gyfer llunio'r Cynllun Gweithlu Amenedigol Strategol:

1. **Lefelau Staffio:** Galwadau brys am fwy o staff i fynd i'r afael â llwyth gwaith, straen, gorflino, a gwella gofal cleifion.
2. **Trawsnewid Digidol:** Cydnabod yr angen i groesawu datblygiadau digidol a thechnolegol ar gyfer effeithlonrwydd, gan gynnwys deallusrwydd artiffisial, dadansoddi data, a systemau electronig.
3. **Hyfforddiant a Chymorth:** Rhoddir pwysigrwydd hanfodol ar ddatblygiad proffesiynol parhaus, hyfforddiant arweinyddiaeth, dysgu anghlinigol, a meithrin diwylliant sy'n blaenoriaethu addysg barhaus.
4. **Lles y Gweithlu:** Chwilio am strategaethau i fynd i'r afael ag amgylcheddau dan bwysau, gwella amodau gwaith, a meithrin diwylliannau gweithle cadarnhaol.
5. **Cydweithio a Chyfathrebu:** Ymgyrch am well cydweithio ar sail Cymru gyfan, gyda rhwydweithio a gweithio rhanbarthol wedi'u gwreiddio ar draws gwasanaethau a sectorau.



6. **Strategaethau Cadw a Denu:** Pwyslais ar amodau gwaith gwell, gwell cyflog, llwybrau gyrfa clir, a chydbywydd rhwng bywyd a gwaith er mwyn sicrhau gwell cyfraddau cadw a denu.
7. **Arweinyddiaeth Drawsnewidiol:** Awydd am egwyddorion arweinyddiaeth tosturiol, tryloywder, cefnogaeth, tegwch, amrywiaeth, a chydweithio ar draws y GIG.
8. **Gofal sy'n Canolbwyntio ar y Claf:** Ymrwymiad i ofal sy'n canolbwyntio ar y claf, eiriol dros rolau arbenigol, cydnabod effaith gwasanaethau ar ganlyniadau cleifion, a phledio am ddull gofal iechyd cyfannol.
9. **Safoni ac Arloesi:** Gweledigaeth ar gyfer ymagwedd gytbwys rhwng arferion safonol ac atebion arloesol wrth fynd i'r afael â heriau gofal iechyd amenedigol.
10. **Datblygu Gyrfa ac Amrywiaeth:** Cydnabod pwysigrwydd datblygu gyrfa, cynhwysiant ac amrywiaeth. Galwadau am fuddsoddiad teg mewn rhaglenni hyfforddi a chyfleoedd ar gyfer rolau amrywiol.

Mae'r ymgysylltu wedi bod yn elfen hanfodol o ddatblygu'r Cynllun Gweithlu Amenedigol Strategol ac mae bellach yn gweithredu fel llinell sylfaen i'r gweithlu feincnodi'r Cynllun yn ei herbyn. Bydd yr adroddiad hwn yn awr yn mynd rhagddo i ddisgrifio'r canfyddiadau'n fanwl, a bydd yn cefnogi tîm y rhaglen a rhanddeiliaid ehangach i ddatblygu'r Cynllun.



Cynnwys

Crynodeb Gweithredol.....	i
Cefndir.....	1
Ystadegau Cyfranogiad.....	2
Ffurflen Microsoft.....	3
Negeseuon cyffredinol o'r Ffurflen.....	5
Cadw.....	5
Denu a Recriwtio.....	6
Heriau Dydd i Ddydd.....	6
Ychwanegu'r gwerth mwyaf yn y 10 mlynedd nesaf.....	7
Rheoli.....	7
Arweinyddiaeth.....	8
Addysg a Hyfforddiant.....	8
Gwella gweithio amlbroffesiynol.....	9
Digwyddiadau wyneb yn wyneb.....	10
Recriwtio.....	13
Cadw.....	15
Hyfforddiant.....	19
Trawsnewid.....	21
Gweminarau ar-lein.....	25
Denu a recriwtio.....	25
Cadw.....	26
Hyfforddiant.....	27
Trawsnewid.....	29
Dadansoddiad Cyffredinol.....	31
Camau Nesaf.....	32

Cefndir

Cynhaliwyd Sgwrs Mamolaeth a Newyddenedigol Cymru o dan raglen waith y Cynllun Gweithlu Amenedigol Strategol. Bydd y rhaglen yn ddatblygu Cynllun a fydd yn recriwtio, cadw, hyfforddi a thrawsnewid y gweithlu amenedigol. Fe'i cynhaliwyd yn ystod mis Hydref a mis Tachwedd 2023.

Un o golofnau allweddol dull AaGIC o ddatblygu cynllun gweithlu strategol yw ymgysylltu â'r gweithlu. Mae ymgysylltu â'r gweithlu yn hanfodol, oherwydd yn aml mae'r syniadau hirdymor sydd eu hangen arnom i drawsnewid y proffesiwn amenedigol yn perthyn i'r gweithlu eu hunain.

Fel rhan o'r ymarfer hwn, rydyn ni wedi bod yn awyddus i hyrwyddo hunaniaeth un tîm amenedigol. Fodd bynnag, rydym yn cydnabod bod diffiniadau gwahanol ynglŷn â hyn. Felly, defnyddiwyd yr enw Sgwrs Mamolaeth a Newyddenedigol Cymru fel bod ein gweithwyr proffesiynol yn teimlo eu bod yn cael eu cynnwys fel rhan o'r ymgysylltu.

Mae'r proffesiwn amenedigol yn cynnwys gweithwyr proffesiynol o bob rhan o'r tîm amlddisgyblaethol, megis y proffesiwn meddygol, y proffesiwn nyrsio a bydwreigiaeth, y gwyddorau gofal iechyd a'r proffesiynau perthynol i iechyd.

Goruchwyliwyd y gwaith o gynllunio'r Sgwrs gan Grŵp Prosiect Ymgysylltu, yn cynnwys arweinwyr clinigol, swyddogion cyfathrebu a rheolwyr rhaglen a fyddai'n goruchwyllo'r Sgwrs.

Datblygwyd amrywiaeth o fforymau i roi'r cyfle gorau posibl i'r gweithlu ymgysylltu. Fe wnaethom ni gynnal cyfres o weminarau ar-lein, digwyddiadau wyneb yn wyneb ledled Cymru, a chawsom ymatebion trwy Microsoft Forms.

Fe wnaethom ofyn cwestiynau, yn amrywio o holi cyfranogwyr beth oedd eu gweledigaeth ynglŷn â thimau amenedigol ymhen 10 mlynedd, i gwestiynau manwl ar arweinyddiaeth a rheolaeth. Fe gychwynnon ni drafodaethau ar themâu recriwtio, cadw, hyfforddi a thrawsnewid.

Roedd gennym bresenoldeb cryf ar-lein yn hyrwyddo'r ymgysylltu, gyda phostiadau cyfryngau cymdeithasol yn cael eu gweld **57,409** o weithiau yn ystod yr ymgysylltu, a phostiadau wedi'u harddangos (argraffiadau) ar Facebook a LinkedIn **79,127** o weithiau. Er y byddai'r postiadau hyn wedi cyrraedd ymhell y tu hwnt i'r gynulleidfa a fwriadwyd, roedd gweithgaredd cyfryngau cymdeithasol y Sgwrs yn dangos penderfyniad i gyrraedd cymaint â phosibl o'r gweithlu.



Ystadegau Cyfranogiad

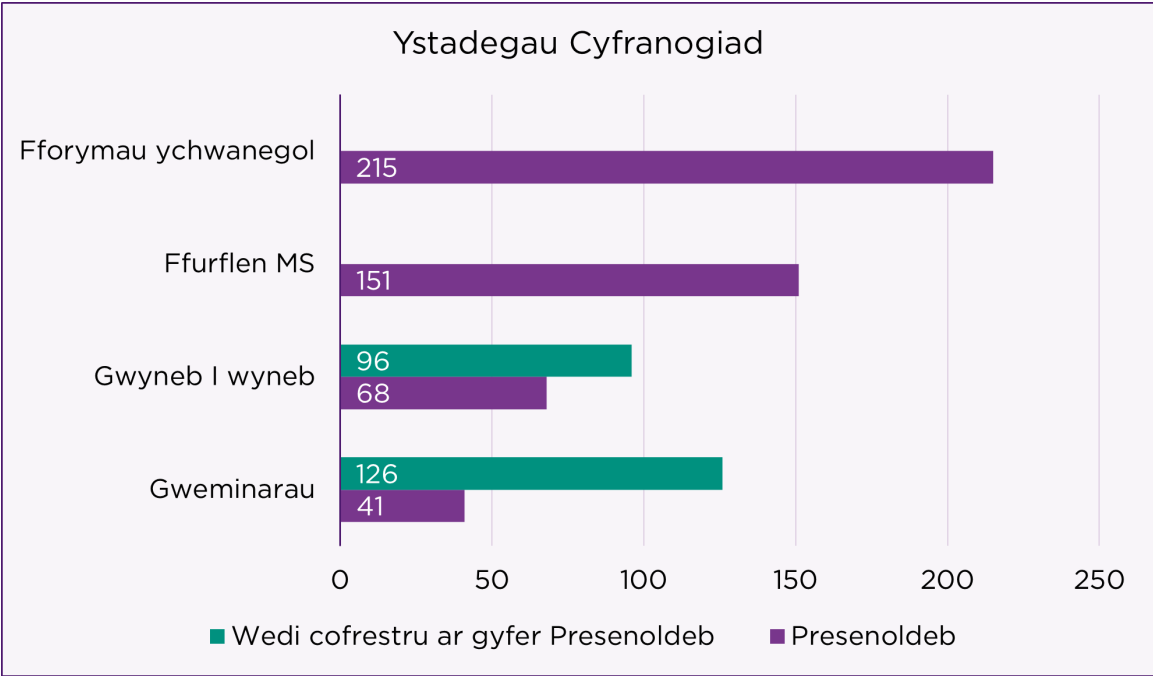
- Drwy gydol yr ymgysylltu, cawsom 475 o ymatebion.
- Cafwyd 151 o ymatebion ar ein Ffurflen Microsoft.
- Mynychodd 68 o bobl ein digwyddiadau wyneb yn wyneb, gyda 96 wedi yn cofrestru i gyd.
- Mynychodd 41 o bobl ein gweminarau ar-lein, gyda 126 wedi yn cofrestru.
- Buom hefyd yn rhyngweithio â 215 o gydweithwyr ychwanegol yn y gweithlu amenedigol trwy gyfarfodydd a fforymau eraill.

Ni allwn roi cyfrif am unigolion yn ymgysylltu drwy sianeli lluosog; fodd bynnag, mae hyn yn rhoi cyfradd ymateb (ymatebion/maint y gweithlu) o 16.4%. Ein cyfradd gyswllt (ymatebion + cofrestriadau/maint y gweithlu) oedd 21.2%.

Digwyddodd yr ymgysylltu hwn mewn gofod gorlawn, gydag Arolwg Staff GIG Cymru yn digwydd ar yr un pryd, a gyda phwysau gwasanaeth yn amlwg. Mae'r lefel hon o gyfranogiad wedi bod yn gadarnhaol ac yn rhoi cipolwg gwirioneddol i ni o'r hyn y mae'r gweithlu'n ei feddwl.

Fodd bynnag, ymgysylltodd rhai proffesiynau yn fwy nag eraill. Roedd gennym gynrychiolaeth gref o blith nyrsio, meddygol a bydwreigiaeth. Gwelsom hefyd y proffesiynau perthynol i iechyd (AHPs) yn ymgysylltu â'r Sgwrs yn hynod o dda, sy'n dangos gwir awydd y gymuned AHP i deimlo'n rhan annatod o'r tîm amenedigol.

Fodd bynnag, gwelsom dangynrychiolaeth o'r gweithlu cymorth mamolaeth a newyddenedigol. Ceir rhagor o wybodaeth am hyn ymhellach i lawr.



Ffurflen Microsoft

Roedd y Ffurflen Microsoft yn gofyn cyfres o gwestiynau yn ymwneud â materion gweithlu. Roedd ar agor 24/7 ac yn ddienw. Roedd natur y Ffurflenni MS yn ein galluogi i gasglu data demograffig nad oeddem yn gallu ei gasglu ar gyfer y digwyddiadau wyneb yn wyneb a gweminarau ar-lein.

Cawsom gynrychiolaeth ar draws ein Byrddau Iechyd a'r grwpiau proffesiynol. Gyda Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro yn cael eu cynrychioli'n arbennig o dda, a nyrsys a bydwagedd newydd-anedig yn cyfrannu'r mwyaf o ymatebion.

Canfyddiad hollbwysig i'w amlygu yw'r gynrychiolaeth isel o'r gweithlu cymorth mamolaeth a newyddenedigol. Ni wnaethant gymryd rhan drwy'r Ffurflen, ac ni wnaethant gymryd rhan yn yr ymgysylltiad ehangach ychwaith.

Roedd hyn hefyd yn thema yng Nghynllun y Gweithlu Nyrsio, Ein Sgwrs Fawr. Clywsom nad oes gan weithwyr cymorth gofal iechyd yr un lefelau o fynediad at TG. Hefyd, yn aml nid ydynt yn teimlo'n rhan annatod o'r tîm amenedigol.

Dylid gwneud ymdrechion ar draws y proffesiwn amenedigol i sicrhau bod gweithwyr cymorth gofal iechyd yn teimlo eu bod yn perthyn i'r gweithlu hwn.

Cynrychiolwyr		Galwedigaeth	
Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan	15	Bydwreigiaeth	45
Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr	22	Nyrsio	27
Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg	11	Meddygaeth - Neonatoleg	9
Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro	53	Meddygaeth - Obstetreg a Gynaecoleg	26
Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda	7	Meddygaeth - Anaestheteg	9
Bwrdd Iechyd Addysgu Powys	5	Gweithiwr Cymorth Gofal Iechyd/Nyrs Feithrin/Ymarferwyr Cynorthwyol/Gweithiwr Chwarae	1
Bwrdd Iechyd Prifysgol Bae Abertawe	26	Gweithiwr Cymorth Mamolaeth/Gweithiwr Cymorth Gofal Iechyd Mamolaeth	2
Ymddiriedolaeth GIG Felindre	0	Gweithiwr Proffesiynol Perthynol i Iechyd, gan gynnwys Seicolegwyr	11
Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwlans Cymru	0	Gwyddor Gofal Iechyd, gan gynnwys Ymarferwyr Adrannau Llawdriniaeth a Radiograffwyr	4
Arall	7	Fferylliaeth	2
		Meddyg Cyswllt	1
		Arall	11

Cymerodd pobl ag ystod eang o brofiad ran yn y Ffurflen, gyda chydweithwyr a fu'n gwasanaethu ers amser maith yn cael eu cynrychioli'n dda.

Cynrychiolwyr			
Mewn hyfforddiant	2	7-9 mlynedd	10
llai na blwyddyn	11	10-15 mlynedd	32
1-3 blynedd	15	16-20 oed	14
4-6 mlynedd	15	20+ mlynedd	47

Fe wnaethom ofyn cyfres o gwestiynau i wirio teimlad a hwyliau presennol y gweithlu.

Dangosodd yr ymateb fod ymdeimlad cryf o fod yn falch o fod yn rhan o'r gweithlu amenedigol yng Nghymru. Roedd saith deg wyth y cant o'r ymatebwyr yn cytuno â'r teimlad eu bod yn falch o berthyn i'r gweithlu, gyda dim ond 3% yn dweud nad oeddent.

Pan ofynnwyd iddynt a fyddent yn argymhell gyrfa yn y proffesiwn amenedigol, dywedodd 63% y byddent, a dywedodd 12% na fyddent. Nid oedd dau ddeg pump y cant yn cytuno nac yn anghytuno.

Fe wnaethom hefyd ofyn a oedd cyfranogwyr yn fodlon yn eu rôl bresennol. Dywedodd chwe deg tri y cant eu bod. Dywedodd deuddeg y cant nad oeddent gyda 25% nad oeddent yn cytuno nac yn anghytuno.

“Rwy’n falch o fod yn rhan o’r gweithlu amenedigol yng Nghymru.”



- 56 Cytuno'n gryf.
- 59, Cytuno.
- 28, Ddim yn cytuno nac yn anghytuno.
- 4, Anghytuno.
- 0, Anghytuno'n gryf.

“Byddwn yn argymhell gyrfa yn y proffesiwn amenedigol.”



- 33 Cytuno'n gryf.
- 59, Cytuno.
- 36, Ddim yn cytuno nac yn anghytuno.
- 15, Anghytuno.
- 3, Anghytuno'n gryf.

“Pa mor fodlon ydych chi yn eich rôl bresennol.”



- 35 Bodlon iawn.
- 62, Braidd yn fodlon.
- 26, Ddim yn fodlon nac yn anfodlon.
- 17, Braidd yn anfodlon.
- 7, Anfodlon iawn.

Negeseuon cyffredinol o'r Ffurflen

Dyma'r prif themâu a ddeilliodd o'r ffurflen:

- 🔧 **Mwy o staff:** Y thema fwyaf a ddaeth i'r amlwg oedd mwy o staff, sef y maes amlycaf yn y cymylau geiriau a gynhyrchwyd gan Microsoft.
- 🔧 **Datblygiadau digidol a thechnolegol:** Amlygodd yr ymatebion yr angen i'r gweithlu amenedigol groesawu datblygiadau digidol a thechnolegol, megis nodiadau digidol, rhagnodi electronig, clinigau rhithwir, ac apiau.
- 🔧 **Hyfforddiant a chefnogaeth:** Tynnodd y gweithlu sylw at yr angen am hyfforddiant a chymorth i staff i gynyddu eu cymhwysedd digidol, a'u hyder wrth ddefnyddio systemau digidol.
- 🔧 **Buddsoddiad a seilwaith:** Nododd y gweithlu fod angen buddsoddi mewn technolegau digidol a seilwaith TG i gefnogi mabwysiadu datblygiadau digidol a thechnolegol.
- 🔧 **Symleiddio ac effeithlonrwydd:** Trafododd y gweithlu sut y gall datblygiadau digidol a thechnolegol wella effeithlonrwydd, lleihau dyblygu, a symleiddio prosesau, megis dogfennaeth, cylchdroi stoc, a systemau archebu.
- 🔧 **Cydweithio a chyfathrebu:** Amlygodd y gweithlu bwysigrwydd cydweithredu a chyfathrebu, megis rhannu arfer da, cael system TG gydgysylltiedig, a defnyddio technolegau digidol i wella cyfathrebu â theuluoedd a rhwng staff.

Fe wnaethom ofyn cyfres o gwestiynau i ofyn beth ellid ei wneud i gefnogi'r gweithlu ar ystod o faterion:

Cadw

- 🔧 **Staffio a llwyth gwaith:** Mae llawer o awgrymiadau yn canolbwyntio ar yr angen i wella lefelau staffio, cymysgedd sgiliau, a rheoli llwyth gwaith i leihau straen a llethu ymhlith y gweithlu amenedigol.
- 🔧 **Amodau gwaith:** Mae sawl awgrym yn sôn am yr angen am oriau gwaith mwy hyblyg, gwell rotâu, a gwell amodau gwaith i gefnogi lles staff.
- 🔧 **Hyfforddiant ac addysg:** Mae pwyslais cryf ar yr angen am well cyfleoedd hyfforddiant, addysg a dilyniant gyrfa i gefnogi datblygiad a chadw staff.
- 🔧 **Gwerthfawrogi staff:** Mae llawer o awgrymiadau yn amlygu pwysigrwydd gwerthfawrogi a pharchu staff, gwrando ar eu barn, a rhoi cydnabyddiaeth a thâl priodol iddynt.
- 🔧 **Arweinyddiaeth a rheolaeth:** Mae sawl awgrym yn sôn am yr angen am well arweinyddiaeth, rheolaeth a chefnogaeth i sicrhau bod staff yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u cefnogi yn eu rolau.

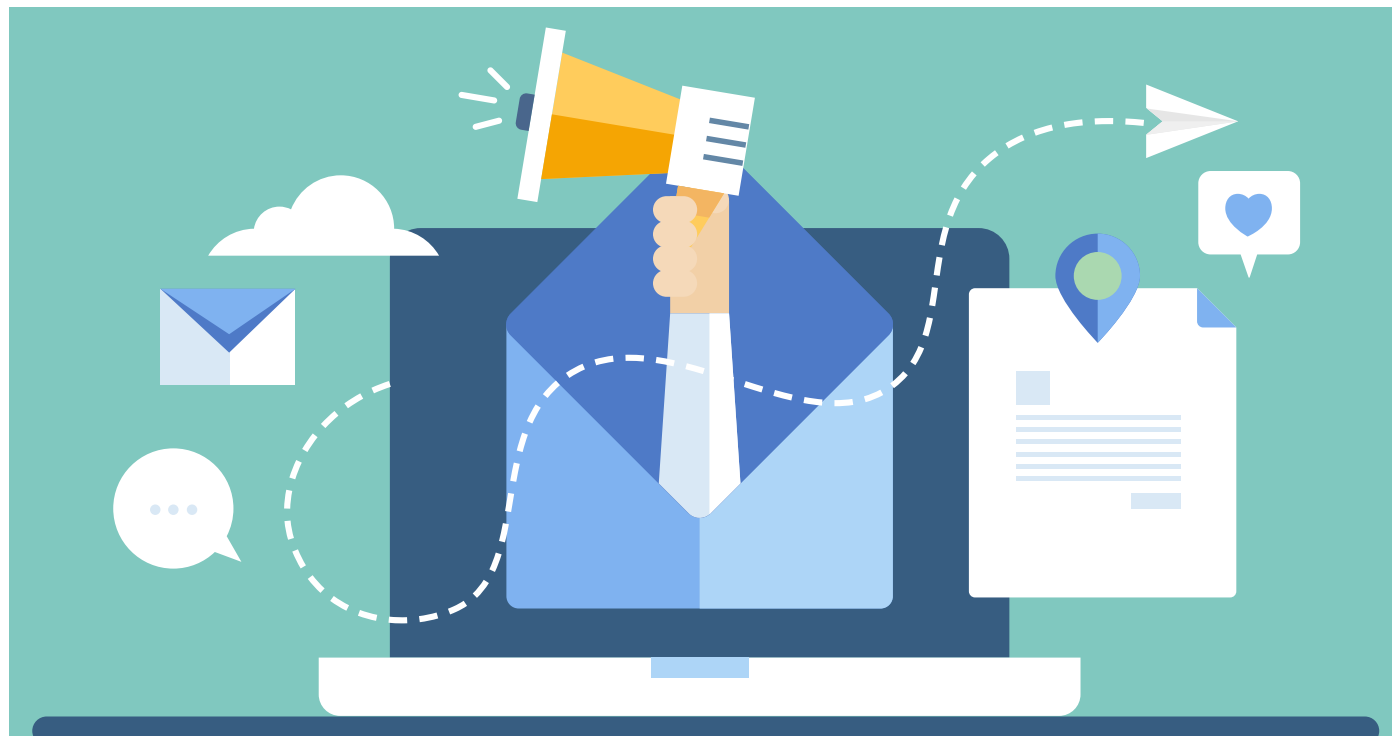
“Rhowch gymorth priodol i staff. Mae gan fydwragedd lawer o gyfrifoldeb gydag ychydig iawn o gefnogaeth, sy'n aml yn gwneud y rôl yn llethol.”

Denu a Recriwtio

- ❏ **Gwella amodau gwaith:** Mae llawer o awgrymiadau yn sôn am yr angen am amodau gwaith gwell, gan gynnwys oriau gwaith mwy hyblyg, lefelau staffio gwell, a gwell diogelwch.
- ❏ **Cynyddu tâl a buddion:** Mae sawl awgrym yn sôn am yr angen am well cyflog, buddion, a chyfleoedd i gamu ymlaen mewn gyrfa.
- ❏ **Darparu cyfleoedd hyfforddi a datblygu:** Mae llawer o awgrymiadau yn sôn am yr angen am fwy o hyfforddiant, addysg, a chyfleoedd i ddatblygu gyrfa.
- ❏ **Gwella cydbwysedd bywyd a gwaith:** Mae sawl awgrym yn sôn am yr angen am well cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, gan gynnwys oriau gwaith mwy hyblyg a gwell cymorth i staff.
- ❏ **Hyrwyddo'r maes a'i gyfleoedd:** Mae llawer o awgrymiadau'n sôn am yr angen i hyrwyddo'r gweithlu amenedigol a'i gyfleoedd yn well, gan gynnwys drwy ymgyrchoedd ymwybyddiaeth y cyhoedd, ymgysylltu ag ysgolion a phrifysgolion, a thynnu sylw at agweddau cadarnhaol y swydd.

Heriau Dydd i Ddydd

- ❏ **Staffio:** Mae llawer o awgrymiadau yn sôn am yr angen am fwy o staff, gwell cymarebau staffio, a gwell cyfraddau cadw staff.
- ❏ **Rheolaeth:** Mae sawl awgrym yn sôn am yr angen am well rheolaeth, gan gynnwys rheolwyr mwy cefnogol ac empathetig, gwell cyfathrebu, a mwy o bresenoldeb gan uwch reolwyr.
- ❏ **Amodau gwaith:** Mae llawer o awgrymiadau'n sôn am yr angen am amodau gwaith gwell, gan gynnwys gwell cymorth i les staff, llai o feichiau gweinyddol, a gwell offer ac adnoddau.
- ❏ **Hyfforddiant a datblygiad:** Mae sawl awgrym yn sôn am yr angen am fwy o fuddsoddiad mewn hyfforddiant a datblygiad, gan gynnwys adolygiad o hyfforddiant gorfodol i symleiddio a sicrhau ei fod yn berthnasol.



Ychwanegu'r gwerth mwyaf yn y 10 mlynedd nesaf

- ❏ **Staffio:** Cynyddu staffio, recriwtio, cynllunio olyniaeth, gor-recriwtio, hyfforddi mwy o fyfyrwyr, cynyddu niferoedd dan hyfforddiant.
- ❏ **Tâl a Buddion:** Tâl i gadw i fyny â chwyddiant, cymorth ariannol, gwell tâl, codi tâl, gostwng oedran ymddeol.
- ❏ **Hyfforddiant a Datblygiad:** Cymhellion hyfforddi, fframweithiau datblygu, gwell hyfforddiant israddedig, hyfforddiant parhaus, mynediad at hyfforddiant a chymorth. Ochr yn ochr â llwybrau clir ar gyfer datblygiad a dilyniant, a rhaglenni datblygu mewnol.
- ❏ **Amgylchedd Gwaith:** Hyrwyddo lles staff, gwella diwylliant, gwranddo ar staff, parchu anghenion unigol, darparu ar gyfer dewisiadau staff, darparu cymorth seicolegol. Ochr yn ochr ag arweinyddiaeth dosturiol, cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, hyblygrwydd mewn oriau gwaith.
- ❏ **Ehangu Rôl:** Creu rolau newydd, ehangu gorwelion, staff anfeddygol yn cymryd mwy o rolau, ymestyn rolau i nyrsys, rolau clinigol uwch.
- ❏ **Buddsoddi:** Buddsoddi ariannol, buddsoddi mewn llety priodol, buddsoddi mewn offer, buddsoddi mewn gwasanaethau cyn geni.
- ❏ **Arweinyddiaeth:** Arweinyddiaeth wybodus, datblygiad strategol gweledigaethol, gwerthu'r weledigaeth, nodau a rennir, a gweledigaethau.

Rheoli

- ❏ **Hyfforddiant Arwain a Rheoli:** Mae llawer o ymatebwyr yn awgrymu y dylai staff rheoli gael hyfforddiant ac addysg mewn sgiliau arwain a rheoli.
- ❏ **Gwelededd a Phresenoldeb:** Mae nifer o ymatebwyr yn awgrymu y dylai staff rheoli fod yn fwy gweladwy a phresennol yn y gweithle. Dylent dreulio amser ar 'lawr y siop' i ddeall yr heriau a wynebir gan staff yn well.
- ❏ **Cyfathrebu a Thryloywder:** Mae llawer o ymatebwyr yn pwysleisio pwysigrwydd cyfathrebu agored a gonest, tryloywder, a pharch rhwng rheolwyr a staff.
- ❏ **Cefnogaeth ac Anogaeth:** Mae nifer o ymatebwyr yn awgrymu y dylai rheolwyr roi mwy o gefnogaeth ac anogaeth i staff, ac y dylent wrando ar eu pryderon a'u hadborth.

Arweinyddiaeth

- ❏ **Hyfforddiant ac Addysg:** Cynyddu mynediad at adnoddau arweinyddiaeth, darparu hyfforddiant arweinyddiaeth, cynnig rhaglenni addysgol, a darparu cyfleoedd ar gyfer dilyniant gyrfa.
- ❏ **Gwelededd a Chyfathrebu:** Gwella tryloywder, cynyddu amlygrwydd rheolwyr, darparu cyfathrebu agored a gonest, a dileu hierarchaeth.

“Mae angen i reolwyr fod yn weladwy, yn hawdd mynd atynt, yn garedig ac yn hyrwyddo arweinyddiaeth dosturiol.”

- ❏ **Cefnogaeth a Thegwch:** Darparu cefnogaeth i staff, hyrwyddo tegwch a chysondeb, a chael gwared ar ofn adrodd am gamymddwyn neu fwlio.
- ❏ **Arweinyddiaeth trwy Esiaml:** Dylai arweinwyr arwain trwy esiampl, bod yn barod i alluogi eraill i gyflawni eu potensial, a pheidio â bod ofn baeddu eu dwylo drwy ymuno â gweithgaredd y tîm.
- ❏ **Amrywiaeth a Chynhwysiant:** Hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant a darparu cyfleoedd i amrywiaeth o staff.
- ❏ **Cydweithio a Gwaith Tîm:** Hyrwyddo cydweithredu a gwaith tîm, a chydweithio i fynd i'r afael â phryderon a gwneud gwelliannau.

Addysg a Hyfforddiant

- ❏ **Amser a chyllid:** Mae llawer o'r argymhellion yn awgrymu y dylid dyrannu mwy o amser a chyllid ar gyfer addysg a hyfforddiant. Mae hyn yn cynnwys awgrymiadau megis darparu cymorth ar gyfer amser DPP, arian ac amser astudio ar gyfer hyfforddiant, a mynediad at fwy o gyllid.
- ❏ **Safoni a chanoli:** Mae sawl argymhelliad yn awgrymu y dylid cael dull safonol a chanolog o ymdrin ag addysg a hyfforddiant. Mae hyn yn cynnwys awgrymiadau megis addysg a hyfforddiant a ddarperir yn ganolog, ymagwedd Cymru gyfan, a defnyddio pecyn hyfforddiant/gwybodaeth safonol i staff ledled Cymru.
- ❏ **Hyfforddiant amlddisgyblaethol a hyfforddiant ar y cyd:** Mae llawer o'r argymhellion yn awgrymu y dylai fod mwy o gyfleoedd ar gyfer hyfforddiant amlddisgyblaethol a hyfforddiant ar y cyd. Mae hyn yn cynnwys awgrymiadau megis digwyddiadau tîm amlddisgyblaethol/ar y cyd, cyfleoedd dysgu ar y cyd, a sesiynau hyfforddi ac addysgol ar y cyd sy'n hyfforddiant amlddisgyblaethol.
- ❏ **Gwella ansawdd yr hyfforddiant:** Mae sawl argymhelliad yn awgrymu y dylid gwella ansawdd yr hyfforddiant. Mae hyn yn cynnwys awgrymiadau megis lleihau pecynnau e-ddysgu amherthnasol, adnewyddu ac adfywio hyfforddiant gorfodol, a chynnig rhaglenni hyfforddi cenedlaethol o safon uchel.



Gwella gweithio amlbroffesiynol

- ❏ **Hyfforddiant ac Addysg:** Mae llawer o ymatebwyr yn awgrymu y gallai hyfforddiant ehangach mewn ieuchyd meddwl amenedigol, diwrnodau astudio ar y cyd, a digwyddiadau dysgu ar y cyd wella gweithio amlbroffesiynol.
- ❏ **Cyfathrebu a Chydweithio:** Mae gwell cyfathrebu, parch at ei gilydd, a dealltwriaeth o rolau a chyfrifoldebau ei gilydd hefyd yn cael eu crybwyll yn aml fel ffyrdd o wella gweithio amlbroffesiynol.
- ❏ **Arweinyddiaeth a Rheoli:** Mae nifer o ymatebwyr yn awgrymu newidiadau mewn arweinyddiaeth a rheoli. Gall newidiadau cynnwys gwell dyraniad o waith, gwell dealltwriaeth o rolau proffesiynau eraill a wella gweithio amlbroffesiynol.
- ❏ **Staffio ac Adnoddau:** Mae lefelau staffio digonol, dyraniad priodol o waith, a systemau digidol gwell hefyd yn cael eu crybwyll fel ffyrdd o wella gweithio amlbroffesiynol.

I grynhoi'r ymatebion ar y Ffurflen, mae sawl thema hollbwysig yn dod i'r amlwg. Yn fwyaf blaenllaw yn eu plith mae'r alwad unfrydol am lefelau staffio uwch, gyda hyn y pryder pennaf a ddatgelwyd yn y cymylau geiriau a gynhyrchid gan Microsoft. At hynny, mae cydnabyddiaeth o'r angen i'r gweithlu amenedigol gofleidio datblygiadau digidol a thechnolegol, gan gwmpasu agweddau fel nodiadau digidol, rhagnodi electronig, rhithglinigau, ac apiau.

Elfen hanfodol o gyflawni hyn yw'r angen a amlygwyd am fecanweithiau hyfforddiant a chymorth cadarn i wella cymhwysedd digidol a hyder y gweithlu. Mae hyn yn ymestyn at adnabyddiaeth gofynion buddsoddi mewn technolegau digidol a seilwaith TG i hwyluso mabwysiadu'r datblygiadau hyn, gan arwain at symleiddio prosesau, gwella effeithlonrwydd, a lleihau dyblygu.

Mae golwg agosach ar y cwestiynau a ofynnir yn datgelu mewnwelediadau cynhwysfawr i gadw, atyniad, heriau o ddydd i ddydd, a strategaethau i ychwanegu gwerth yn y degawd nesaf.

Mae pryderon ynghylch staffio a rheoli llwyth gwaith, ynghyd â'r angen am amodau gwaith gwell, oriau hyblyg, a gwell hyfforddiant, wrth wraidd strategaethau cadw. Mae strategaethau denu a recriwtio yn pwysleisio gwella amodau gwaith, tâl a buddion, cyfleoedd datblygu gyrfa, a chydbwysedd bywyd a gwaith. Mae'r heriau o ddydd i ddydd a wynebir gan y gweithlu yn cynnwys prinder staff, materion rheoli, a phwysigrwydd buddsoddi mewn hyfforddiant a datblygiad.

Gan edrych i'r dyfodol, mae strategaethau i ychwanegu gwerth dros y degawd nesaf yn cwmpasu ymagwedd amlochro. Mae hyn yn cynnwys mentrau staffio, gwell cyflog a buddion, rhaglenni hyfforddi a datblygu cadarn. Ochr yn ochr â gwell amgylcheddau gwaith, ehangu rolau, buddsoddiad sylweddol, ac arweinyddiaeth weledigaethol.

Yn olaf, pwysleisiodd ymatebwyr pwysigrwydd hyfforddiant arweinyddiaeth a rheoli, gwell amlygrwydd a chyfathrebu effeithiol wrth ddarparu cefnogaeth ac anogaeth i staff. Mae egwyddorion arweinyddiaeth yn ymwneud â hyfforddiant ac addysg, gwelededd, tryloywder, cefnogaeth a thegwch, gan arwain trwy esiampl, amrywiaeth a chynhwysiant, a meithrin cydweithio a gwaith tîm.

Mae'r dirwedd addysg a hyfforddiant yn gofyn am fwy o amser a chyllid, dulliau safonol, cyfleoedd hyfforddi amlddisgyblaethol, a gwella ansawdd hyfforddiant. Mae hyn er mwyn gwella galluedd y gweithlu amenedigol a gwella gweithio amlbroffesiynol. Ystyrir bod staffio ac adnoddau digonol yn ffactorau hollbwysig i alluogi hyn.

Digwyddiadau wyneb yn wyneb

Cynhaliwyd y digwyddiadau rhanbarthol wyneb yn wyneb yng ngogledd Cymru (Ysbyty Maelor Wrecsam); de-ddwyrain Cymru (YAC) a de-orllewin Cymru (Yr Ardd Fotaneg Genedlaethol). Roedd y digwyddiadau hyn yn caniatáu sgwrs grŵp, lle'r oedd y rhai a oedd yn bresennol yn gallu bownsio syniadau oddi ar ei gilydd. Roedd trafodaethau grŵp yn cynnwys cymysgedd o broffesiynau, Byrddau Iechyd, lefelau profiad, a demograffeg yn cael eu cynrychioli. Fodd bynnag, nid oes gennym y lefel o fanylion cyfranogwr ac a gawsom ar gyfer y Ffurflen. Roedd y cwestiynau trafod yn disgyn i bum maes - **edrych i'r dyfodol; recriwtio; cadw; hyfforddiant a thrawsnewid.**

Edrych i'r dyfodol

Gofynnwyd i'r rhai a oedd yn bresennol beth yw'r ffactorau allweddol i'w hystyried ar gyfer dyfodol y gweithlu dros y 10 mlynedd nesaf yn eu barn nhw. Roeddent yn perthyn i'r themâu hyn:

Anghenion Gwasanaeth Ehangach:

- ❑ Cynnydd mewn rolau arbenigol, fel diabetes.
- ❑ Timau amlbroffesiynol – gweithio a dysgu gyda'i gilydd gyda gwerth teg i rolau ei gilydd.
- ❑ Mynd i'r afael â bylchau mewn gwasanaethau iechyd meddwl amenedigol (PNMH).

Ymaddasu Gwasanaethau ar gyfer Anghenion Cynyddol:

- ❑ Cynnydd mewn gofodau theatr, timau, a chynefino llafur (IOLs).
- ❑ Gwahanu ffrydiau theatr (wedi'i gynllunio a brys).
- ❑ Gwell darpariaeth gwasanaethau uwchsain (USS).
- ❑ Cyfleoedd gwaith rhanbarthol i ddysgu a chefnogi ei gilydd a chynnal sgiliau.
- ❑ Rhwydwaith rhanbarthol meddygaeth mamau.
- ❑ Canolbwyntio ar waith ataliol, ymyrraeth gynnar, a chydweithio ymhlith gwasanaethau (e.e., ymwelwyr iechyd, timau iechyd meddwl amenedigol, seicoleg).
- ❑ Cydnabod a mynd i'r afael ag effaith Covid.

Diogelu Bydwreigiaeth:

- ❑ Pwyslais ar fydwragedd yn cynnal eu rôl fel bydwreagedd.
- ❑ Cydnabod pwysigrwydd bydwreigiaeth yn y system gofal iechyd.

Lles a Chefnogaeth y Gweithlu:

- ❑ Ystyried diogelwch seicolegol ar gyfer staff.
- ❑ Cydnabyddiaeth a chefnogaeth i staff sy'n delio â thrawma geni, trawma gofal, a chymorth amenedigol.
- ❑ Mynd i'r afael â chynhwysedd staff a chyfyngiadau amser.

Addysg a hyfforddiant:

- ❑ Datblygu cwricwla newydd mewn ysgolion, gan ddylanwadu ar gynnwys i sicrhau bod cyngor ac addysg iechyd y cyhoedd a hybu iechyd yn cychwyn yn gynnar.
- ❑ Mynd i'r afael â bylchau mewn addysg iechyd meddwl amenedigol.
- ❑ Symleiddio recriwtio rhyngwladol a darparu opsiynau hyblyg i fyfyrwyr.
- ❑ Cydnabod anghenion gwahanol genedlaethau mewn addysg.
- ❑ Amser wedi'i ddiogelu ar gyfer addysg a hyfforddiant gyda mynediad teg.

Systemau Digidol a Thechnoleg:

- ❑ Gweithredu systemau digidol Cymru gyfan.
- ❑ Integreiddio gweithwyr TG proffesiynol i leihau beichiau gweinyddol.
- ❑ Datblygu system famolaeth ddigidol genedlaethol a phwynt data canolog.

Iechyd y Cyhoedd a Mesurau Ataliol:

- ❑ Ystyried iechyd y cyhoedd, yn enwedig cyn cenhedlu.
- ❑ Gweithredu e-ragnodi.
- ❑ Ymchwilio i adnoddau ychwanegol fel cydlynwyr llif a rheolwyr rhwydwaith.

Ystyriaethau Rhanbarthol:

- ❑ Cydnabod pwysleisiau ac amrywiadau rhanbarthol.
- ❑ Datblygu gwasanaethau wedi'u cyd-gynhyrchu sy'n ystyried gwahaniaethau rhanbarthol.
- ❑ Canolbwyntio ar recriwtio gweithlu i ardaloedd gwledig a strategaethau ar gyfer recriwtio lleol.



Cymhwysedd Diwylliannol ac Amrywiaeth:

- ❏ Cydnabod anghydraddoldebau pobl Ddu, Asiaidd ac ethnig leiafrifol mewn canlyniadau.
- ❏ Pwyslais ar gymhwysedd diwylliannol a pharhad gofal sy'n cynrychioli'r boblogaeth leol.

Cefnogaeth Seicolegol a Gwasanaethau sy'n Ystyriol o Drawma:

- ❏ Gwasanaethau wedi'u llywio gan drawma fel agwedd allweddol o'r gweithlu.
- ❏ Darparu cefnogaeth seicolegol i staff a chanolbwyntio ar wytnwch.
- ❏ Gweithredu goruchwyliaeth glinigol ar gyfer yr holl staff.

Cynaliadwyedd:

- ❏ Hyrwyddo cynaliadwyedd wrth gynllunio gofal iechyd.

Parhad Gofal ac Ymgysylltiad Cymunedol:

- ❏ Pwyslais ar barhad gofal i wella canlyniadau.
- ❏ Ymgysylltu ac addysg gymunedol, e.e. addysg Aberystwyth/Ceredigion o rolau mewn ysgolion.
- ❏ Hyrwyddo caredigrwydd, cwrteisi, a diwylliant cefnogol o fewn y system gofal iechyd.



Recriwtio

Strategaethau Recriwtio:

- ❏ Diffyg cynllunio ar gyfer proffil y gweithlu sy'n cael ei recriwtio.
- ❏ Heriau o ran denu'r staff cywir, yr angen i ganolbwyntio ar 'ddatblygu eich dull gweithredu eich hun'.
- ❏ Anhawster recriwtio staff cyfwerth ag amser llawn, gan arwain at fylchau yn y rota.

Hyfforddiant a Llwybrau Gyrfa:

- ❏ Arweiniad gyrfa a llwybrau clir annigonol, gan bwysleisio'r angen i ymgysylltu â phlant oed ysgol.
- ❏ Gostyngiad yn nifer y myfyrwyr, yn enwedig ym maes pediatreg, a cholli staff medrus a phrofiadol.
- ❏ Pwysigrwydd arddangos yr hyn sydd gan Gymru i'w gynnig, gan gynnwys ei golygfeydd a'i fforddiadwyedd tai, i ddenu staff.

Cadw a Lles Staff:

- ❏ Cydnabod llethu fel mater sylweddol, sy'n effeithio ar gadw ar ôl y flwyddyn gyntaf.
- ❏ Yr angen am gymorth seicolegol mwy ymatebol ac amserol i staff a theuluoedd.
- ❏ Cydnabod manteision modelau staffio amrywiol, gan gynnwys shifftiau hwyr a phatrymau gwaith wedi'u newid.
- ❏ Pwysigrwydd modelau staffio creadigol i hybu cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.
- ❏ Mynd i'r afael ag arferion, megis peidio â thalu nyrsys am egwylliau a nyrsys heb amser neu'n methu gallu cymryd egwyl.
- ❏ Sefydlu banc rhanbarthol/cenedlaethol ar gyfer nyrsys newyddenedigol i wella hyblygrwydd ar draws y rhwydwaith.

Gweithio Hyblyg a Llesiant:

- ❏ Pwysigrwydd adnabod anghenion unigol a chynnig opsiynau gweithio hyblyg.
- ❏ Gweithredu cynlluniau hunan-amserlennu a modelau arloesol, megis y system "unrhyw oriau" yn Llundain.
- ❏ Yr angen am ymagwedd ddeallus tuag at aelodau staff, yn enwedig mamau, a all fod angen amser rhydd ar gyfer materion yn ymwneud â'r teulu.

Cymorth a Lles Seicolegol:

- ❏ Cydnabod y baich moesol ar staff sy'n rheoli llwythi gwaith gormodol ac sy'n teimlo na allant ddarparu'r gofal gorau.
- ❏ Hyrwyddo goruchwyliaeth glinigol mewn ffordd gadarnhaol i leihau canfyddiad staff o ddrwgweithredu.
- ❏ Yr angen am well cefnogaeth seicolegol i leihau gorflino, absenoldeb salwch a throsiant.
- ❏ Y galw am bortread mwy cadarnhaol o gefnogaeth seicolegol i leihau stigma ac annog defnydd.

Cydnabyddiaeth a Gwobrau:

- ❏ Cydnabyddiaeth mai dim ond pan fydd staff yn teimlo bod rhywun yn gwrando arnynt y mae gwobrau a chydnabyddiaeth yn ystyrlon.
- ❏ Pwysigrwydd mynd i'r afael â lefelau staffio i atal staff rhag teimlo dan ormod o bwysau, a'u bod yn methu â darparu'r gofal gorau posibl.

Heriau ac Atebion Recriwtio:

- ❏ Heriau wrth recriwtio nyrsys newyddenedigol, gydag awgrym i ganolbwyntio ar recriwtio rhyngwladol gyda phecyn cymorth.
- ❏ Cydnabod yr angen am fwy o nyrsys a galwad am atebion tymor byr, gan gynnwys mwy o recriwtio rhyngwladol.
- ❏ Problemau gyda chomisiynu lleoedd a'r posibilrwydd o golli staff medrus gyda sgiliau a doethineb amrywiol.

Gwelededd ac Ymgysylltu:

- ❏ Yr angen i ymgysylltu â phlant oedran ysgol ac arweiniad ar ddechrau eu gyrfa i ysbrydoli gweithwyr gofal iechyd proffesiynol y dyfodol.
- ❏ Hyrwyddo rolau trwy straeon cleifion a phrofiadau cadarnhaol yn hytrach na thrafodaethau gyrfa sych.
- ❏ Pwysigrwydd gwelededd trwy ffeiriau gyrfa, sioeau teithiol recriwtio, a chyfryngau cymdeithasol i ysbrydoli'r genhedlaeth iau.



Seilwaith a Chynllunio:

- ❏ Cydnabod pwysigrwydd lleoedd hyfforddi lleol a'r angen am ystyriaethau daearyddol mewn hyfforddiant.
- ❏ Trafodaeth ar realiti rolau proffesiynol a gwerth profiad, yn enwedig mewn meysydd gofal critigol.
- ❏ Y galw am gynnydd yn nifer y staff ar gyfer rolau rhan-amser, mynd i'r afael â materion sy'n ymwneud ag achosion o adael a materion cyflog.

Datblygiad a Chynnydd Staff:

- ❏ Pwyslais ar gyfleoedd dilyniant, datblygu arweinyddiaeth, a diwylliant cadarnhaol yn y gweithle.
- ❏ Angen dealltwriaeth gliriach o lwybrau gyrfa, disgwyliadau, a chyfrifoldebau rôl, gan gynnwys shifftiau.

Amrywiaeth a Chydnabod Gwahanol Rolau:

- ❏ Cydnabod yr angen am weithlu amrywiol a deall gwahanol anghenion ar gyfer rolau amrywiol, megis seicolegwyr.
- ❏ Hyrwyddo ymwybyddiaeth o rolau amrywiol a gwerth rolau y tu hwnt i broffesiynau gofal iechyd traddodiadol.

Cynllunio a Chyllido Hirdymor:

- ❏ Cydnabod pwysigrwydd cynllunio hirdymor a mynd i'r afael â materion ariannu i gefnogi datblygiad y gweithlu.
- ❏ Galwadau am gymhellion ariannol ar gyfer rolau arbenigol a chydnabod cyfraniadau ariannol staff mewn gwahanol rolau.
- ❏ Trafodaeth ar yr angen am gynnydd mewn cyllid a manteision posibl codi trethi.

Cydraddoldeb ac Amrywiaeth:

- ❏ Mynd i'r afael â'r bwlch cydraddoldeb ac amrywiaeth trwy gyllid, mentrau pontio, a mwy o hyblygrwydd mewn swyddi.
- ❏ Cydnabod pwysigrwydd cynllunio olyniaeth teg a chwalu rhwystrau i recriwtio rhyngwladol.

Cadw

Arweinyddiaeth a Thosturi:

- ❏ Blaenoriaethu iechyd a lles fel ysgogwyr allweddol, gyda ffocws ar arweinyddiaeth dosturiol.
- ❏ Annog ymagwedd pawb-fel-arweinydd, gan herio gwerthoedd hierarchaidd.

Llwybrau a Datblygiad:

- ❏ Llwybrau clir ar gyfer datblygiad a chynnydd gyrfa.
- ❏ Pwyslais ar fannau myfyrio, goruchwyliaeth glinigol, a chyfleoedd mentora.
- ❏ Cynlluniau cydnabod a rhannu adborth cadarnhaol.

Gweithio Hyblyg ac Ymddiriedaeth:

- ❏ Nodi bod gweithio hyblyg yn hanfodol i gadw staff.
- ❏ Safle o ymddiriedaeth, sy'n caniatáu hyblygrwydd, a chefnogi datblygiad swydd.
- ❏ Cydnabod pwysigrwydd diwylliant gweithle cefnogol ac ymddiriedus.

Iechyd Meddwl a Lles:

- ❏ Hyrwyddwyr iechyd meddwl a mwy o staff ar gyfer llwythi achosion hylaw.
- ❏ Cydnabod effaith graddfeydd cyflog, gwobrau, a chyfathrebu ar les staff.

“ Sicrhewch fod ymyriadau hyfforddiant a lles ynghylch trawma sy'n gysylltiedig â gwaith yn cael eu cynnwys yng nghynlluniau swyddi pobl.”

Datblygiad Proffesiynol a Chyfleoedd:

- ❏ Cyfleoedd ar gyfer datblygu, gan gynnwys secondiadau, cylchdroadau, a hyfforddiant ychwanegol.
- ❏ Anogaeth i staff weithio'n arloesol a chael mynediad i addysg a chysiau allanol.

Diwylliant Tîm a Lles:

- ❏ Dathlu llwyddiant trwy sianeli amrywiol, gan gynnwys teledu, cyfryngau cymdeithasol, a Tik Tok.
- ❏ Hyrwyddo diwylliant, agwedd at waith, ac adeiladu tîm ar draws fandio iach.
- ❏ Pwyslais ar les a gweithlu cytbwys yn erbyn anghenion gwasanaeth.

Cydnabyddiaeth ac Amlygrwydd:

- ❏ Cydnabod unigoliaeth, niwrowahaniaeth, ac amrywiaeth.
- ❏ Cydnabod anghenion sylfaenol, seibiannau gwarchodedig, a gwerthfawrogiad o rolau staff.
- ❏ Pwysigrwydd staff yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, yn teimlo'n rhan o dîm, ac yn teimlo ymdeimlad o berthyn.

Arweinyddiaeth a Diwylliant:

- ❏ Arweinyddiaeth dosturiol fel catalydd ar gyfer mwy o gynhyrchiant, gwell gofal i gleifion, a morâl.
- ❏ Amlygrwydd arweinyddiaeth, presenoldeb clinigol, a chyfathrebu effeithiol.
- ❏ Dathlu rolau, hyrwyddo diwylliant GIG cadarnhaol, a rheoli newyddion/cyfryngau anodd.

Arloesedd ac Unigoliaeth:

- ❏ Rhyddid i weithio'n arloesol, hyrwyddo arloesedd trwy Strategaeth Gwella Ansawdd (QIS), Cynllunio/Gwneud/Astudio/Gweithredu (PDSA), ac unigoliaeth.
- ❏ Hyrwyddo diwylliant sy'n gwerthfawrogi aelodau unigol o staff ac sy'n cefnogi cynnydd gyrfa.

Datblygiad a Chynnydd Staff:

- ❏ Llwybrau cynnydd clir, gweithio hyblyg, a chyfleoedd ar gyfer addysg a datblygiad.
- ❏ Buddsoddi mewn staff trwy fudd-daliadau staff, cynlluniau meithrinfa/ymddeol-a-dychwelyd, a chymorth menopos.

Seilwaith a Chymorth:

- ❏ Gwella seilwaith, cyfathrebu ar draws timau, a chwalu rhwystrau hierarchaidd.
- ❏ Dyraniad amser ar gyfer rolau swyddi, rheoli newid yn effeithiol, a chynllunio gweithlu i fynd i'r afael â gwylliau a salwch.

Lles a Chydbwysedd Gweithwyr:

- ❏ Cefnogaeth ar gyfer lles seicolegol wedi'i deilwra i anghenion unigol.
- ❏ Anogaeth i ddiwylliant sy'n cefnogi sgysiau agored, gonest.
- ❏ Sicrhau cydbwysedd iach rhwng bywyd a gwaith trwy amserlenni hyblyg a hunan-amserlennu.

Ymgysylltu a Chymorth Cymunedol:

- ❏ Cyfleoedd cymdeithasol, diwylliant y gweithle, ac ymddiriedaeth mewn pobl i wneud eu gwaith.
- ❏ Cynnwys pawb mewn cyfarfodydd a fforymau, chwalu hierarchaethau, a mynd i'r afael â ffafriaeth.
- ❏ Empathi, cefnogaeth, a diwylliant cadarnhaol fel elfennau allweddol ar gyfer cadw.



Mentrau a Rhaglenni Cadw:

- ❏ Gweithredu rhaglenni tiwtoriaeth gyda ffocws ar fyfyrrio, anogaeth a chefnogaeth.
- ❏ Rhannu profiadau rhwng staff a threfnu digwyddiadau cydlyniant ar gyfer timau.
- ❏ Heriau o ran recriwtio gwirfoddolwyr a'r angen am brosesau symlach ar gyfer cefnogwyr cymheiriaid.

Cyfiawnder a Thegwch:

- ❏ Sicrhau tegwch yn y gweithle, cydnabyddiaeth gyfartal o fandiau a phroffesiynau, ac ymwybyddiaeth o ddeinameg y gweithle (e.e., 'cliciau').
- ❏ Mynd i'r afael â chanlyniadau negyddol y gall unigolion sy'n perfformio'n uchel eu hwynebu o ganlyniad i'w perfformiad eithriadol. Darparu cyfleoedd cyfartal ar gyfer cynnydd, a chydabod gwerth staff profiadol.

Amgylchedd Gweithle:

- ❏ Ystyried amgylchedd ffisegol y gweithle, argaeledd, a chydbwysedd gwaith/bywyd, gan gynnwys patrymau shift.
- ❏ Mynd i'r afael â materion sy'n ymwneud â llwyth gwaith a rolau swyddi sy'n effeithio ar les staff.
- ❏ Annog arfarniadau ystyrion sy'n canolbwyntio ar waith clinigol a lles unigolion.

Heriau Cadw:

- ❏ Mae heriau penodol yn cynnwys anawsterau o ran gweithio hyblyg o fewn rhai gwasanaethau, a'r angen i flaenoriaethu.
- ❏ Adnoddau cyfyngedig, o ran pobl ac ystadau, gan arwain at heriau o ran darparu cymorth a chydabyddiaeth ddigonol i staff rheng flaen.
- ❏ Yr angen am fwy o gymorth i glinigwyr ganolbwyntio ar rolau clinigol, cydnabod rolau amrywiol, a chyllid digonol ar gyfer mentrau cadw.



Hyfforddiant

Ariannu a Hygyrchedd:

- ❏ Nodi cyllid fel ffactor hollbwysig ar gyfer rhaglenni hyfforddi.
- ❏ Pwysigrwydd bod hyfforddiant yn hygyrch, gan gynnwys opsiynau o ffynonellau/darparwyr amrywiol.

Goruchwyliaeth a Chefnogaeth:

- ❏ Pwyslais ar gefnogaeth, cyfeiriad ac anogaeth goruchwylwr i hyfforddeion.
- ❏ Sicrhau bod Adolygiadau Arfarnu a Datblygu Gorfodol (PADRs) yn fwy nag ymarfer gwaith papur.

Safoni a Mynediad Teg:

- ❏ Sicrhau safoni Hyfforddiant Mamolaeth (MT) ledled Cymru.
- ❏ Eirioli dros fynediad teg i hyfforddiant.

Hyfforddiant Amlddisgyblaethol:

- ❏ Hyrwyddo hyfforddiant amlddisgyblaethol ar gyfer rolau a chymwyseddau.
- ❏ Annog dysgu rhyngbroffesiynol, gan gynnwys treulio amser gyda gweithwyr proffesiynol eraill.

“Diwrnodau astudio ar gyfer astudio tîm amlddisgyblaethol. Gwell mynediad at hyfforddiant a chefnogaeth. Llwybrau clir ar gyfer datblygiad a dilyniant.”

Llwybrau Proffesiynol a Hyfforddiant Gorfodol:

- ❏ Sefydlu llwybrau proffesiynol clir a hyfforddiant gorfodol perthnasol mewn byrddau iechyd.
- ❏ Cydnabod bod hyfforddiant amenedigol yn “fusnes i bawb” i'r rhai sy'n gweithio gyda rhieni neu sydd wedi bod yn rhieni.

Amser ac Adnoddau Neilltuedig:

- ❏ Yr angen am amser ac adnoddau wedi'u neilltuo ar gyfer hyfforddiant, gan gynnwys mynediad i gyfrifiaduron.
- ❏ Cyfleoedd am gyllid i addysgu o fewn y tîm a phwysigrwydd cyfarpar efelychu.

Hyfforddiant a Seilwaith Digidol:

- ❏ Cofleidio llwyfannau hyfforddi digidol a symud tuag at adnoddau di-bapur.
- ❏ Mynd i'r afael â materion sy'n ymwneud â seilwaith, technoleg, a mynediad at hyfforddiant ar-lein.

Hyfforddiant Unigol a Phenodol i'r Rôl:

- ❏ Eirioli dros hyfforddiant penodol i'r rôl a hyfforddiant unigol, gan gynnwys hyfforddiant gorfodol wedi'i dargedu.
- ❏ Cydnabod gwerth prentisiaethau a chydabod y rolau amrywiol o fewn y gweithlu amenedigol.

Cydweithio a Dysgu ar y Cyd:

- ❏ Dulliau cydweithredol o hyfforddi, gan gynnwys rhannu cyfleoedd dysgu rhwng gwahanol ysbytai.
- ❏ Adnabod pwysigrwydd rhwydweithiau, dysgu ar y cyd, a chydweithio gyda phrifysgolion.

Cydnabyddiaeth ac lawndal:

- ❏ Cydnabyddiaeth o hyfforddiant trwy addasiadau gradd cyflog.
- ❏ Cydnabod tâl ariannol a rolau estynedig sy'n gofyn am gymwysterau.

Hyfforddiant Cymhwysedd Diwylliannol ac Amrywiaeth:

- ❏ Hyrwyddo hyfforddiant cymhwysedd diwylliannol a chydabod pwysigrwydd mynd i'r afael ag anghenion hyfforddi unigol.
- ❏ Annog hyfforddiant ar gydafiachedd perthnasol, a phynciau fel trais domestig, a buddsoddi mewn hyfforddiant iechyd meddwl amenedigol.

Cadw a Chynllunio Olyniaeth:

- ❏ Cysoni hyfforddiant â strategaethau cadw, gan gynnwys cynllunio olyniaeth.
- ❏ Cydnabod gwerth tyfu eich gweithlu eich hun a darparu gwydnwch mewnol trwy hyfforddiant.

Heriau ac Atebion:

- ❏ Nodi heriau megis diffyg cysylltiad â myfyrwyr a phrosesau sefydlu annigonol.
- ❏ Mynd i'r afael â materion yn ymwneud â'r argyfwng staffio a'i effaith ar absenoldeb astudio, e.e. Hyfforddiant QIS, a phatrymau gwaith meddygon iau.

Adolygiad a Gwelliant Parhaus:

- ❏ Hyrwyddo adolygiad parhaus o'r cwricwlwm a safonau hyfforddi.
- ❏ Annog ffocws ar hyfforddiant ffactorau dynol, efelychu ac offer i wella ansawdd hyfforddiant.

Ymgysylltu a Chydweithio Cymunedol:

- ❏ Ymgysylltu â chymunedau a phrifysgolion i hyrwyddo hyfforddiant newyddenedigol.
- ❏ Hyrwyddo mwy o sylw i ofal newyddenedigol i fyfyrwyr trwy gylchdroadau a phrosesau symlach.

Effeithlonrwydd a Safoni'r Cyfnod Cynefino:

- ❏ Tynnu sylw at yr angen am brosesau cyneifio effeithlon, recriwtio safonol, a mynd i'r afael ag oedi cyn dechrau oherwydd gwiriadau gweinyddol.

Hyfforddiant Cyfathrebu ac Arweinyddiaeth:

- ❏ Cydnabod pwysigrwydd sgiliau cyfathrebu a hyfforddiant arweinyddiaeth i staff.
- ❏ Eiriol dros gymhellion a mwy o gymorth i staff sy'n ymwneud â chymorth bwydo ar y fron.

Effaith Absenoldeb Astudio a Hyfforddiant:

- ❏ Cydnabod effaith staffio ar argaeledd gwyliau astudio a'i effaith ddilynol ar gwblhau hyfforddiant gorfodol.
- ❏ Nodi'r angen am ddull realistig o ymdrin â chanrannau gwyliau astudio, gan ystyried hyblygrwydd y gweithlu.

Adolygu'r Cwricwlwm a Chymhwysedd Digidol:

- ❏ Hyrwyddo adolygiad o gwricwlwm QIS i gyd-fynd ag anghenion presennol y gweithlu, ac aciwtedd a chymhlethdod.
- ❏ Cydnabod pwysigrwydd cymhwysedd digidol a mynediad at hyfforddiant ar-lein i staff.

Amlygrwydd a Hyrwyddo Hyfforddiant Newyddenedigol:

- ❏ Tynnu sylw at yr angen i hyrwyddo mwy o hyfforddiant newyddenedigol mewn prifysgolion a chynnwys mewn rhaglenni sylfaen craidd.
- ❏ Cydnabod pwysigrwydd hyrwyddo gwerth hyfforddiant newyddenedigol i'r gweithlu.



Trawsnewid

Adolygu Rôl ac Arbenigedd:

- ❏ Eiriolaeth ar gyfer adolygu rolau a sefydlu rolau arbenigol.
- ❏ Cydnabod pwysigrwydd cefnogaeth ar gyfer cynnwys defnyddwyr mewn grwpiau gwirfoddol mamolaeth a newyddenedigol, gan gynnwys rolau â thâl tebyg i Loegr.

Arloesedd a Lwfansau Amser Realistig:

- ❏ Pwyslais ar arloesi, meddwl yn wreiddiol, a darparu lwfansau amser realistig ar gyfer mentrau trawsnewid.
- ❏ Hyrwyddo diwylliant sy'n gwerthfawrogi sgiliau, yn cefnogi ac yn croesawu newid.

Trawsnewid Digidol:

- ❏ Gweithredu systemau cofnodion cleifion electronig a symud tuag at wasanaethau di-bapur (Cymru Gyfan).
- ❏ Gwthio technoleg, data, a deallusrwydd artiffisial ar gyfer gwell gofal cleifion, rheoli archebion, a dadansoddi.

Cydweithio a Dull Cymru Gyfan:

- Annog cydweithredu a dull Cymru gyfan o drawsnewid gwasanaethau.
- Cydnabod y cynnydd mewn cymhlethdod a hyd arhosiad (LOS) sy'n gofyn am dîm deinamig, gan gynnwys Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd (AHPs).

“ Dull Cymru gyfan o osgoi cam-gyfathrebu, gweithio cydgysylltiedig, olrhain data priodol a gwella ansawdd.”

Hyfforddiant ar gyfer Rolau Arwain:

- Eiriol dros raglenni hyfforddi ar gyfer rolau arwain, gan gynnwys rolau arweinyddiaeth glinigol ar gyfer gweithwyr proffesiynol perthynol i iechyd.
- Hyrwyddo dealltwriaeth o rolau, a chymysgedd sgiliau o fewn rolau.

Buddsoddiad Teg a Newidiadau Cymdeithasol:

- Sicrhau buddsoddiad teg mewn mentrau trawsnewid yn ôl yr angen.
- Cydnabod yr angen am newidiadau ar lefel gymdeithasol i gefnogi trawsnewid gofal iechyd.

Effeithlonrwydd a Safoni:

- Hyrwyddo effeithlonrwydd trwy safoni gwasanaethau a dull Cymru gyfan.
- Cydnabod yr angen am gontractau ar y cyd, rhwydweithiau presennol, a llif gwybodaeth rhwng timau.

Datblygu Rheolaeth ac Arweinyddiaeth:

- Datblygu galluedd rheoli ac arwain i ysgogi newid cadarnhaol mewn diwylliant.
- Hyrwyddo diwylliant cadarnhaol yn y gweithle a chydnabod pwysigrwydd cefnogaeth seicolegol i staff.

Gweithio Digidol a Gwella Seilwaith:

- Eiriol dros weithio digidol, gan gynnwys gwella seilwaith TG.
- Adnabod yr angen am system ddogfennaeth safonol a chyfathrebu rhyngadrannol.

“ Gyda chymaint o ddogfennaeth yn ofynnol, mae angen system ddigidol addas i'r pwrpas. Un llwyfan digidol ar gyfer gweithio amlbroffesiynol.”

Ffocws ar Sgiliau Dynol a Lles:

- Pwyslais ar ganolbwyntio ar sgiliau dynol ochr yn ochr â datblygiadau technolegol.
- Hyrwyddo mentrau ar gyfer cymorth seicolegol, rheoli straen, a lles.

Ymgysylltiad Cymunedol a Rhwydweithiau:

- Cydnabod pwysigrwydd ymgysylltu â'r gymuned a chydweithio â'r trydydd sector.
- Cydnabod rôl rhwydweithiau wrth gefnogi rolau arbenigol a datblygu cymhwysedd.

Staffio a Chynllunio Gweithlu:

- Mynd i'r afael â heriau sy'n ymwneud â staffio, cynllunio'r gweithlu a recriwtio.
- Hyrwyddo gwell cynllunio'r gweithlu sy'n cynnwys yr amser a dreulir gan weithwyr proffesiynol perthynol i iechyd (AHPs) ac ymgynghorwyr ar waith dilynol ac ymyrraeth gynnar.

Buddsoddi mewn Cymorth Bwydo ar y Fron:

- Tynnu sylw at bwysigrwydd cymorth bwydo ar y fron a chwestiynu ffynonellau cyllid ar gyfer darpariaethau bwydo ar y fron.
- Eiriol dros gynnwys rolau cymorth bwydo ar y fron ac adnoddau digonol at y diben hwn.

Llwybrau Gyrfa a Gofal Integredig i Deuluoedd:

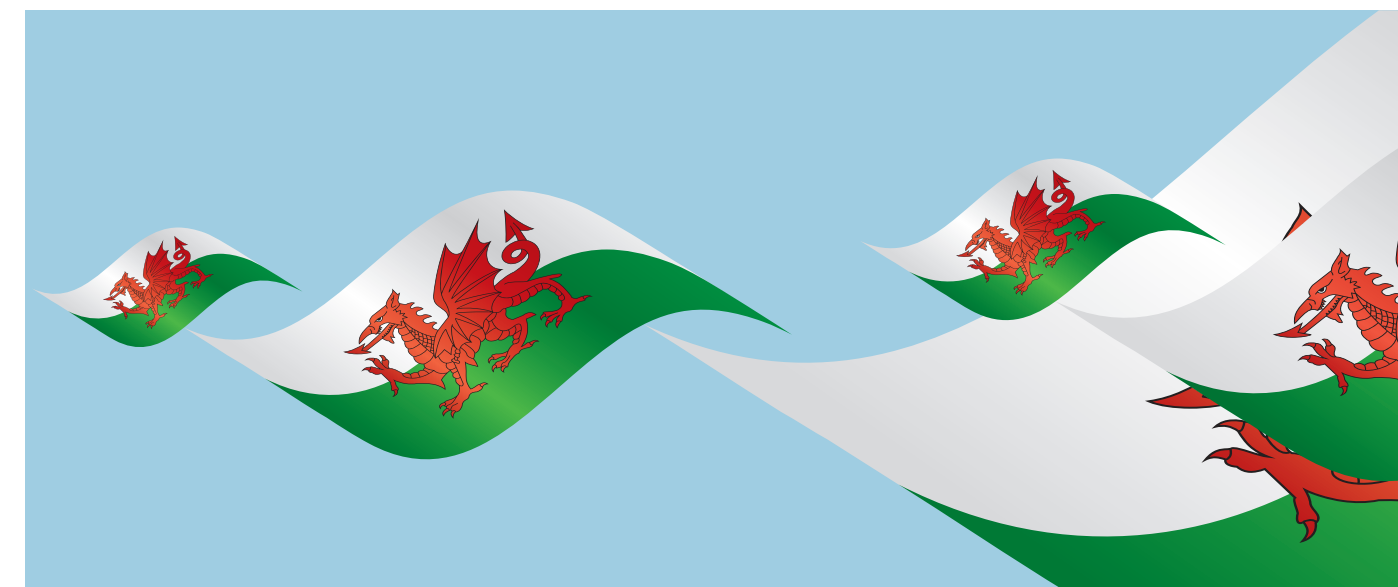
- Gwella llwybrau gyrfa ar gyfer rolau amrywiol o fewn gwasanaethau newyddenedigol.
- Cydnabod yr angen am arweinwyr a chydlynwyr Gofal Integredig i Deuluoedd i leihau hyd arhosiad babanod.

Diogelu a Chydweithio Trydydd Sector:

- Adnabod yr angen am arbenigwr Diogelu.
- Eirioli dros weithio cydgysylltiedig gyda'r trydydd sector, a chydnabod cost-effeithiolrwydd ffynonellau o sefydliadau trydydd sector.

Arfer Uwch a Phatrymau Staffio:

- Datblygu llwybrau gyrfa Uwch Ymarferydd Nyrsio Newyddenedigol (ANNP) o fewn timau newyddenedigol.
- Mynd i'r afael â heriau sy'n ymwneud â staff yn gweithio 0.8, ac archwilio patrymau staffio cynaliadwy.



Integreiddio Sgiliau a Meithrin Gallu:

- ✦ Hyrwyddo integreiddio sgiliau ar draws byrddau iechyd a meithrin gallu.
- ✦ Cydnabod pwysigrwydd staff cymorth, rolau gweinyddol, a'r angen am system archebu electronig.

Dealltwriaeth o'r Daith Drawsnewid:

- ✦ Eiriol dros ddealltwriaeth well o'r daith drawsnewid.
- ✦ Hyrwyddo adolygiad o systemau dogfennaeth, a chynnwys cleifion wrth gael mynediad i'w cofnodion eu hunain.

Mecanweithiau Hyfforddi Effeithlon:

- ✦ Tynnu sylw at bwysigrwydd mecanweithiau hyfforddi effeithlon, gan gynnwys mentrau o'r gwaelod i fyny a fforymau ar gyfer dysgu, a rhannu syniadau.
- ✦ Cydnabod pwysigrwydd hyfforddiant sy'n canolbwyntio ar gymhwysedd clinigol yn hytrach na chymwysterau academaidd.

Mentrau Trawsnewid a Chasglu Data:

- ✦ Eiriol dros fentrau trawsnewid sy'n seiliedig ar dystiolaeth ac sy'n cael eu llywio gan bwrpas.
- ✦ Cydnabod rôl AI wrth gasglu a dadansoddi data er mwyn gwneud penderfyniadau gwell.

Mae'r themâu a nodir yma yn rhoi trosolwg cynhwysfawr o'r anghenion a'r strategaethau ar gyfer trawsnewid gwasanaethau gofal iechyd amenedigol. Mae'r rhain yn cynnwys datblygu'r gweithlu, datblygiadau technolegol, cydweithredu, a ffocws ar les cleifion a staff.

O'r digwyddiadau wyneb yn wyneb, dywedodd y gweithlu amenedigol wrthym eu bod yn ceisio newid trawsnewidiol mewn gofal iechyd sy'n blaenoriaethu arloesedd, digideiddio ac arbenigo. Mae galw cryf am ddull Cymru Gyfan, gan bwysleisio cydweithio a safoni gwasanaethau. Mae'r awydd am drawsnewid digidol yn amlwg, gyda phle am weithredu systemau cofnodion cleifion electronig, gwasanaethau di-bapur, ac integreiddio AI a dadansoddeg data. Mae staff yn mynegi'r angen am lwfansau amser realistig, gan gydnabod bod angen cynllunio ac ystyried arloesi a newid yn ofalus er mwyn sicrhau gweithrediad llwyddiannus.

Mae llwybrau gyrfa a datblygiad proffesiynol yn hollbwysig i'r gweithlu. Mae galw clir am raglenni hyfforddi, yn enwedig mewn rolau arwain a gweithwyr proffesiynol perthynol i iechyd, i ddeall ac addasu i anghenion gofal iechyd sy'n datblygu. Mae buddsoddiad teg, mewn adnoddau ariannol a newidiadau cymdeithasol, yn hanfodol ar gyfer cyflawni trawsnewid cadarnhaol. Mae'r gweithlu'n pwysleisio pwysigrwydd cymorth seicolegol, diwylliant cadarnhaol yn y gweithle, a lles staff. Maent yn ceisio cydnabod yr heriau y maent yn eu hwynebu, megis materion staffio, ac yn eiriol dros gynllunio gweithlu teg a chynhwysol.

Mae'r gweithlu'n angerddol am ofal sy'n canolbwyntio ar y claf ac yn amlygu'r angen am rolau arbenigol, yn enwedig ym maes cymorth bwydo ar y fron a gofal sy'n integreiddio'r teulu. Mae yna erfyn am gydnabyddiaeth o'r rôl hanfodol y mae'r gwasanaethau hyn yn ei chwarae mewn canlyniadau cleifion ac effeithiau gydol oes. Mae cydweithio â sefydliadau trydydd sector a chydabod gwerth ymgysylltu â'r gymuned yn nodwedd amlwg. Yn gyffredinol, mae'r gweithlu eisiau dull cyfannol o drawsnewid gofal iechyd sy'n croesawu technoleg, yn blaenoriaethu lles staff a chleifion, ac sy'n meithrin amgylchedd gwaith cadarnhaol a chydweithredol.

Gweminarau ar-lein

Er mwyn sicrhau dull safonol, roedd ein gweminarau ar-lein yn dilyn yr un fformat, ond nid oedd gennym yr amser i gael trafodaeth hir. Felly, buom yn canolbwyntio ar y pedair thema, sef recriwtio, cadw, hyfforddi, a thrawsnewid. Fodd bynnag, cododd y gweminarau hefyd yr angen i gael diffiniad clir a safonol o'r cyfnod amenedigol. Er enghraifft, bod amserlen gwasanaethau iechyd meddwl amenedigol yn wahanol iawn i'r cyfnod pan fydd menywod a babanod yn derbyn gofal mewn uned newyddenedigol.

Denu a recriwtio

- ✦ **Diwylliant Hyfforddi Cefnogol:** Pwyslais ar feithrin diwylliant hyfforddi cadarnhaol a chefnogol, lle mae myfyrwyr a staff yn cael boddhad yn eu gwaith. Daeth ffocws ar arweinyddiaeth dosturiol a digon o gyfleoedd i ddysgu y tu hwnt i amgylcheddau clinigol i'r amlwg fel ffactorau allweddol.
- ✦ **Strategaeth Gyfathrebu Atyniadol:** Galw am strategaeth gyfathrebu atyniadol sy'n ymgorffori fideos a straeon go iawn. Mae hyn er mwyn gwneud y proffesiwn yn llai dirgel, gan dynnu sylw at agweddau hynod ddiddorol unedau newyddenedigol a denu gweithlu amrywiol.

“Cyfleu agweddau cadarnhaol y swydd. Mae angen i ni agor ardaloedd i wahanol grwpiau staff a dangos pa mor werth chweil y gall gweithio yn yr amgylchedd amenedigol fod. Dylem roi amser i staff presennol fod yn hyrwyddwyr amenedigol”

- ✦ **Cyfleoedd Lleoliad:** Cydnabod pwysigrwydd cael digon o leoliadau i alluogi unigolion i dyfu i rolau, mynd i'r afael â phryderon cyfraddau gadael, a darparu amlygiad i wahanol lwybrau o fewn gyrfaedd amenedigol.
- ✦ **Amrywiaeth a Chynhwysiant:** Ffocws ar amrywiaeth, o ran recriwtio myfyrwyr a chynllunio'r gweithlu, er mwyn sicrhau cynrychiolaeth fwy cynhwysol sy'n adlewyrchu'r cymunedau a wasanaethir.
- ✦ **Strategaethau Denu a Chadw:** Mynd i'r afael â'r heriau cyfraddau gadael drwy fentrau fel prentisiaethau, llwybrau symlach, a chreu fframweithiau cefnogol fel y rhaglen diwtoriaeth. Archwilio ffyrdd o dyfu talent yn fewnol a chysylltu â byrddau iechyd eraill i rannu arferion gorau.
- ✦ **Rôl Iechyd Galwedigaethol:** Cydnabod pwysigrwydd iechyd galwedigaethol, a lles y gweithlu.
- ✦ **Amlygrwydd a Mapio Gyrfa:** Creu gwasanaeth gweladwy, datblygu mapiau gyrfa, a chefnogi bydwagedd mewn rolau band 6/7. Dylid cyflawni hyn trwy sgiliau rheoli pobl effeithiol ac arweinyddiaeth dosturiol.
- ✦ **Cefnogaeth Addysgol:** Darparu cymorth ariannol ar gyfer addysg, datblygiad a hyfforddiant, ynghyd â sicrhau mynediad i fframwaith gyrfa cadarn sy'n cynnig symudedd ar draws ac ar y fyny.
- ✦ **Amlygiad Cynnar a Recriwtio:** Annog recriwtio cynnar, gwella cyfleoedd profiad gwaith a gweithio gydag ysgolion a chymunedau i arddangos rolau a gyrfaedd amenedigol. Ailymweld â rhaglenni hyfforddi i gwmpasu ystod ehangach o brofiadau, gan gynnwys dod i gysylltiad â gofal newyddenedigol i nyrsys a bydwagedd.

Cadw

- ❏ **Heriau Amgylchedd Gwaith:** Pryderon am amgylcheddau gwaith dan bwysau, diffyg staff, a'r effaith ar allu bydwagedd i ddarparu gofal effeithiol. Cwestiynwyd effeithiolrwydd a chywirdeb yr offeryn Birthrate Plus ar gyfer materion diffyg staffio.
- ❏ **Atebion Gweithio Hyblyg:** Argymhellion ar gyfer polisiâu sy'n ystyriol o deuluoedd, oriau gwaith hyblyg, a phatrymau shift amrywiol. Nod yr argymhellion hyn yw gwella cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, boddhad swydd, a chadw.
- ❏ **Cefnogaeth Ariannol a Disgwyliadau:** Awgrymiadau ar gyfer darparu cymorth ariannol i fyfyrwyr, lleoliadau wedi'u cyflogi, a mynd i'r afael â heriau ariannol, megis costau gofal plant yn ystod hyfforddiant.
- ❏ **Systemau Cefnogi a Morâl:** Pwyslais ar feithrin diwylliannau cefnogol, sicrhau cefnogaeth ddigonol i fyfyrwyr, a mynd i'r afael â materion morâl, yn enwedig mewn gofal ôl-enedigol a bydwreigiaeth gymunedol.
- ❏ **Llwybrau Gyrfa ac Amrywiaeth:** Galw am lwybrau gyrfa clir, rolau amrywiol, a lefelau ymarfer uwch mewn mamolaeth.
- ❏ **Effaith Tanstaffio:** Cydnabod effaith diffyg staff ar y gallu i ddarparu parhad gofal, anfodlonrwydd swydd, straen, a lleihau opsiynau ar gyfer dewisiadau geni.
- ❏ **Newidiadau Diwylliannol:** Angen am newidiadau diwylliannol cadarnhaol, gobaith am welliant, a chynlluniau effeithiol i wrthsefyll sefyllfaoedd digalon, ynghyd â meithrin arweinyddiaeth dosturiol a mynd i'r afael â phryderon staff.
- ❏ **Cefnogaeth a Goruchwyliaeth wedi'i Strwythuro:** Galwadau am systemau cymorth wedi'u strwythuro, goruchwyliaeth orfodol, a mynediad i fannau diogel seicolegol i staff drafod heriau a chael cymorth seicolegol.
- ❏ **Ymgysylltu, Cyfathrebu, ac Adolygiadau Arfarnu a Datblygu Personol:** Cydnabod pwysigrwydd ymgysylltu, cyfathrebu effeithiol, ac Adolygiadau Arfarnu a Datblygu Personol (PADRau) sy'n mynd y tu hwnt i ymarferion ticio blychau i gefnogi dyheadau gyrfa. Bydd hyn yn cefnogi dyheadau gyrfa yn well.
- ❏ **Ffocws ar y Gymuned a Phediatreg:** Angen ystyried sut mae'r gymuned a phediatreg yn integreiddio â babanod newydd-anedig, gan hyrwyddo parhad gofal, ac archwilio patrymau gweithio gwahanol i gynnwys staff profiadol.



Hyfforddiant

Angen Meincnodi ac Eglurder:

- ❏ Galw am feincnodi ym maes bwydo babanod ac eglurder ar lwybrau gyrfa, gofynion addysg, a'r opsiynau sydd ar gael.
- ❏ Pwyslais ar gynnal ansawdd, mynediad, cyllid, amser, lle, a chymorth hyfforddiant drwy gydol gyrfa bydwraig.

“ Gwell mynediad at hyfforddiant a chefnogaeth. Llwybrau clir ar gyfer datblygiad a chynnydd.”

Heriau Datblygiad Proffesiynol Parhaus (DPP):

- ❏ Cydnabod bod DPP yn aml yn cael ei dorri yn ystod cyfnodau prysur; angen newid diwylliannol i flaenoriaethu a mynnu DPP o fewn disgrifiadau swydd.
- ❏ Cynigion ar gyfer cysylltu cyflogau yn y dyfodol â DPP unigol, mynd i'r afael â chyfyngiadau amser ar gyfer bydwagedd sy'n cefnogi myfyrwyr, a threfnu cyfarfodydd ar ddiwrnodau i ffwrdd.

Buddsoddiad mewn Uwch Reolwyr a Datblygu Gyrfa:

- ❏ Galwadau am fuddsoddiad mewn cynnydd uwch reolwyr, dirprwy bennaeth/ pennaeth llwybrau bydwreigiaeth, a chyfleoedd ar gyfer doethuriaethau proffesiynol a PhD.
- ❏ Awgrymiadau i gynnwys amser ac adnoddau ariannol ar gyfer anghenion hyfforddi staff unigol.

Diwrnodau Hyfforddiant ac Astudio Gorfodol:

- ❏ Eiriolaeth ar gyfer cynnwys hyfforddiant gorfodol yng nghyfrifiadau'r offeryn Birthrate Plus.
- ❏ Argymhellion ar gyfer dyrannu diwrnodau astudio gorfodol i staff, yn ogystal ag amser ychwanegol ar gyfer lles, diwrnod lles blyneddol o bosibl.

Pwyslais ar Hyfforddiant Effaith Emosiynol:

- ❏ Cydnabod yr angen am gyfleoedd hyfforddi ynghylch yr effaith emosiynol ar fabanod, teuluoedd, a staff, nid canolbwyntio ar ganlyniadau corfforol yn unig.
- ❏ Cydnabod sgiliau penodol sydd eu hangen ar therapyddion galwedigaethol ar unedau newyddenedigol, gan amlygu heriau ac atebion posibl.

Ymagwedd Amlbroffesiynol a Chymorth Lles:

- ❏ Yr angen am ymagwedd amlbroffesiynol, diwylliant da, a diogelwch seicolegol mewn amgylcheddau hyfforddi.
- ❏ Cynigion ar gyfer cymorth wedi'i strwythuro, cymorth seicolegol, a rhaglenni lles ar gyfer staff bydwreigiaeth a newyddenedigol.

Cydnabod Diogelwch Seicolegol ac Ôl-drafod:

- ❏ Pwysigrwydd goruchwyliaeth fel man diogel i fyfyrwyr ar ymarfer clinigol a'r angen am ddiogelwch seicolegol.
- ❏ Galwadau am gyfleoedd ôl-drafod, yn enwedig ar ôl digwyddiadau heriol, gyda phwyslais ar gynhwysedd ac ystyriaethau penodol i broffesiwn.

Datblygu Gyrfa a Chydnabod Sgiliau:

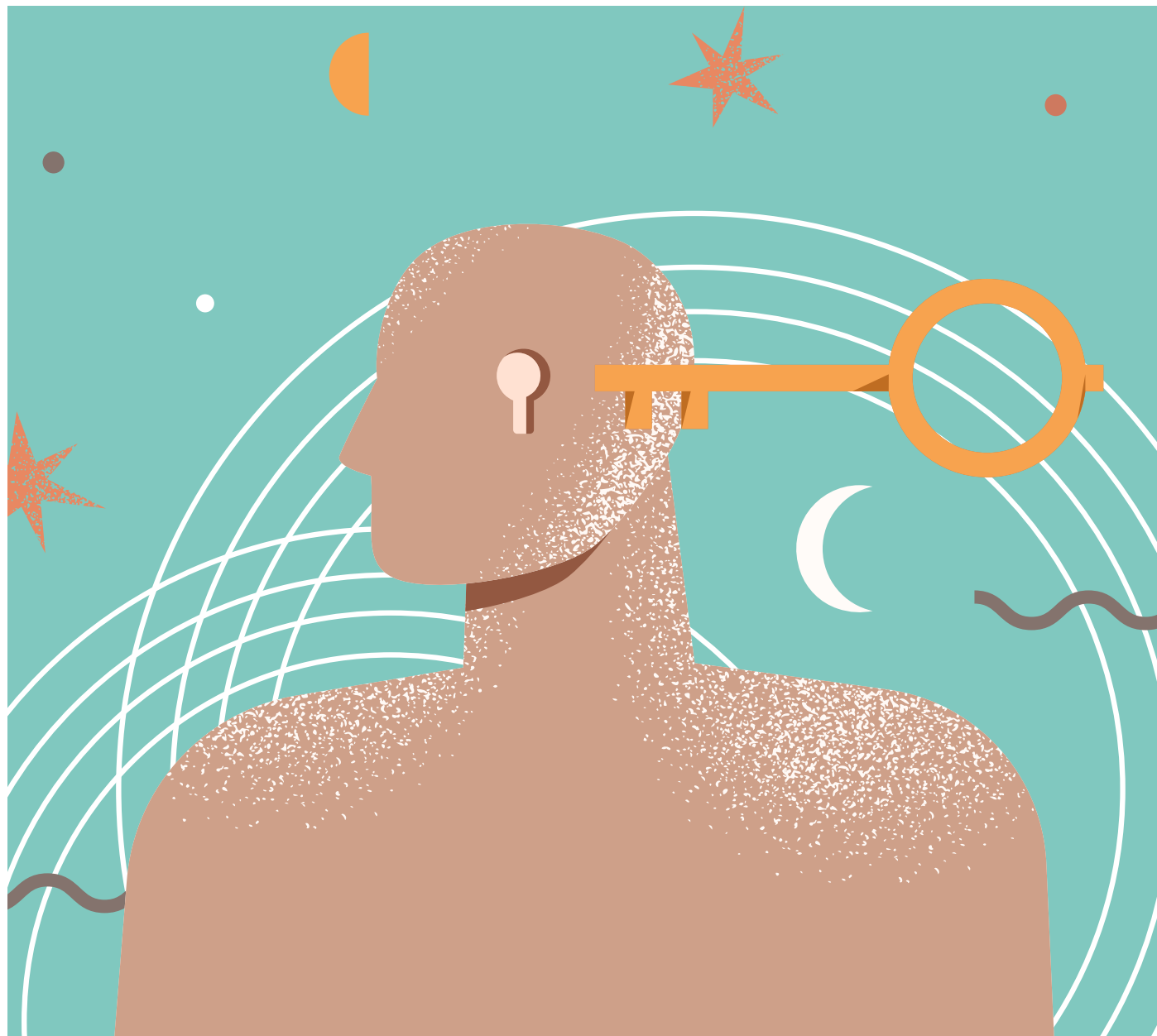
- ❏ Eiriolaeth ar gyfer datblygu gyrfa i fydwragedd hŷn, gan gydnabod sgiliau, a chynnig rolau amrywiol o fewn bydwreigiaeth.
- ❏ Cydnabod yr angen i fuddsoddi mewn lles staff, creu amgylcheddau gwaith cefnogol, a sicrhau lefelau staffio da.

Integreiddio Hyfforddiant Iechyd Meddwl:

- ❏ Pwysigrwydd integreiddio hyfforddiant iechyd meddwl amenedigol, gydag awgrymiadau ar gyfer modiwlau gorfodol wrth osgoi iddo ddod yn ymarfer ticio blychau yn unig.
- ❏ Cydnabod heriau ymgysylltu oherwydd cyfyngiadau amser staff, ac eiriol dros ddadansoddi anghenion hyfforddi unigol.

Agwedd Gyfannol at Ofal Ôl-enedigol:

- ❏ Cydnabod yr angen am rôl fwy cyfannol mewn bydwreigiaeth, gan bwysleisio perthnasoedd â chleifion a meithrin amgylcheddau ôl-enedigol.
- ❏ Awgrymiadau ar gyfer newid diwylliant, gan ganolbwyntio ar berthnasoedd cleifion, a mynd i'r afael â'r heriau mewn gofal ôl-enedigol.



Trawsnewid

Ffyrdd Amrywiol o Weithio:

- ❏ Cydnabod y cynnydd mewn gwaith rhan-amser ymhlith meddygon ymgynghorol ym maes pediatreg a neonatoleg.
- ❏ Eiriolaeth ar gyfer strwythurau cymorth sy'n darparu ar gyfer hyfforddeion rhan-amser a gweithwyr proffesiynol llawn amser, cymwys.

Defnydd Gweithlu ac Ansawdd Gwasanaeth:

- ❏ Angen gwell defnydd o'r gweithlu, mynd i'r afael â thangyllido, ac archwilio rolau newydd fel Cymdeithion Meddygol.
- ❏ Galw am Dîm Amlddisgyblaethol (MDT) mwy priodol i leihau straen ar fydwragedd, a galluogi rhyddhau'n gynt.

Cefnogaeth Seicolegol a Genedigaethau Trawmatig:

- ❏ Nodi'r angen am gymorth seicolegol ar ôl geni, gyda ffocws ar fynd i'r afael â genedigaethau trawmatig i leihau cyfraddau ymyrraeth mewn beichiogrwydd dilynol.
- ❏ Symud yr ymagwedd o agwedd sy'n seiliedig ar batholeg i agwedd sy'n seiliedig ar gryfderau, gan rymuso rhieni i reoli anghenion eu babanod.

Trawsnewid Digidol:

- ❏ Pwyslais ar gael yr elfen ddigidol yn gywir, awgrymu system ddigidol Cymru gyfan ar gyfer mwy o effeithlonrwydd a diogelwch.
- ❏ Cynigion ar gyfer ap GIG ar gyfer menywod beichiog i ddarparu gwybodaeth yn seiliedig ar dystiolaeth, manylion apwyntiadau, a chanllawiau uned newyddenedigol.

Ffocws Penodol i Rôl yn erbyn Aml-Dasg:

- ❏ Safbwyntiau gwahanol ynghylch a ddylai bydwreidd ganolbwyntio ar eu rôl yn unig, neu ymgymryd â chyfrifoldebau lluosog, gyda phwyslais ar barhad gofal.
- ❏ Cydnabod yr angen i fydwragedd fod yn wybodus am y byd digidol ar gyfer cynllunio gyda gweledigaeth.

Safoni ac Arweinyddiaeth Drawsnewidiol:

- Galw am ddull safonol mewn arweinyddiaeth a rolau arbenigol ledled Cymru.
- Angen am swyddi penodol ar gyfer hyfforddwyr, model haenog o gyflwyno gwasanaethau, a dull gweithlu teg a chyfiawn.

Heriau a Chyfleoedd Trawsnewid:

- Cydnabod heriau, megis dyblygu gwaith papur a newidiadau polisi, gyda chynigion ar gyfer amser wedi'i neilltuo i ddiweddarau polisi.
- Cydnabod problemau cadw gydag awgrymiadau i fynd i'r afael ag achosion o adael, gan gynnwys gweithio hyblyg.

Datblygu Gweithlu Arloesol:

- Cynigion ar gyfer rôl band pedwar mewn bydwreigiaeth, gan archwilio'r posibilïadau o ran eu llywodraethu a'r posibilrwydd o drosglwyddo i gynllun prentisiaeth.
- Eiriolaeth ar gyfer cynlluniau amgen ar gyfer Cynorthwywyr Gofal Iechyd (HCAs) i drosglwyddo i fydweigiaeth, gan bwysleisio pwysigrwydd llwybr gyrfa da.

Pryderon am Gyfradd Gadael sy'n Cynyddu a'r Angen am Safoni:

- Cydnabod efallai nad mwy o fyfyrwyr yw'r ateb, gyda phwyslais ar bwysigrwydd ansawdd, amlygiad, goruchwyliaeth, a phrofiad.
- Cynigion ar gyfer mynd i'r afael â'r gyfradd gadael trwy ddatblygu rôl band pedwar ym maes mamolaeth. Lobïo'r NMC (Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth) am newidiadau cofrestru i gydnabod dysgu blaenorol, a chynlluniau prentisiaeth posibl.

Daeth heriau ac anghenion trawsnewidiol y gweithlu amenedigol yn flaenllaw trwy lensys amrywiol yn ystod y gweminarau. Mae argymhellion allweddol yn cynnwys eiriol dros ddiffiniad safonol o'r cyfnod amenedigol, i arwain ymdrechion recriwtio wedi'u targedu.

Mae'r alwad am ddiwylliant hyfforddi cadarnhaol, a nodweddir gan arweinyddiaeth dosturiol a chyfleoedd dysgu anghlinigol, yn amlygu'r dull amlochrog sydd ei angen ar gyfer datblygu'r gweithlu.

Yn ogystal, cynigir strategaeth gyfathrebu ddeniadol, sy'n cynnwys straeon go iawn a fideos, er mwyn gwneud y proffesiwn yn llai o ddirgelwch, a denu cronfa o dalentau amrywiol. Mae'r ffocws ar gadw yn datgelu heriau amlochrog, o amgylcheddau gwaith pwysedd uchel i bryderon diffyg staff.

Mae argymhellion yn cynnwys datrysiadau gweithio hyblyg, cymorth ariannol i fyfyrwyr, a llwybrau gyrfa clir i wella boddhad swydd a chyfraddau cadw cyffredinol.

Mae ystyriaethau hyfforddi yn bwysleisio meincnodi, eglurder llwybr gyrfa, a newid diwylliannol sy'n blaenoriaethu datblygiad proffesiynol parhaus (DPP).

Mae cynigion yn cynnwys cysylltu cyflogau â DPP, buddsoddi mewn cynnydd uwch reolwyr, ac integreiddio hyfforddiant gorfodol mewn asesiadau.

Mae'r angen am hyfforddiant mewn iechyd meddwl amenedigol, ymagwedd amlbroffesiynol, a rhaglenni lles yn tanlinellu natur gyfannol amgylcheddau hyfforddi.

Mae'r agweddau trawsnewidiol yn ymwneud â ffyrdd amrywiol o weithio, defnyddio'r gweithlu, cymorth seicolegol ar ôl geni, a thrawsnewid digidol effeithiol ar gyfer mwy o effeithlonrwydd a diogelwch.

Mae'r heriau a'r cyfleoedd o ran trawsnewid gweithlu amenedigol yn cael eu cydnabod yn gynhwysfawr, gan bwysleisio safoni mewn arweinyddiaeth, datblygu gweithlu arloesol, a mynd i'r afael â'r gyfradd gadael trwy gynlluniau amgen.

Mae'r mewnwelediadau a ddarperir ar y cyd yn adlewyrchu gweledigaeth ar gyfer gweithlu amenedigol wedi'i ddatblygu, gwydn ac amrywiol. Mae'r daith yn cwrmpasu nid yn unig goresgyn heriau presennol, ond hefyd paratoi'r ffordd ar gyfer dyfodol trawsnewidiol mewn gofal amenedigol.

Dadansoddiad Cyffredinol

Clywsom o ystod eang o safbwyntiau yn ystod y Sgwrs, gyda themâu tebyg ym mhob cyfrwng ond hefyd gyda phwyntiau penodol a ddaeth i'r amlwg yn ystod pob sesiwn.

O'r holl gyfraniadau a archwiliwyd yn y ddogfen hon, gellir crynhoi'r Sgwrs i ddeg pwynt allweddol. Rhaid ystyried y pwyntiau hyn wrth ddatblygu'r Cynllun Gweithlu Amenedigol Strategol.

Y sgwrs yn 10

Lefelau Staffio

Mae'r gweithlu amenedigol yn pwysleisio'r angen brys am lefelau staffio uwch. Mae hyn yn cynnwys pryderon am reoli llwyth gwaith, straen, gor-flinder, ac effaith y gofal a ddarperir i ddefnyddwyr gwasanaeth.

Trawsnewid Digidol

Mae'r gweithlu amenedigol yn cydnabod pwysigrwydd cofleidio datblygiadau digidol a thechnolegol er mwyn gwella effeithlonrwydd. Mae galw am gyflwyno systemau electronig, deallusrwydd artifffisial (AI), dadansoddeg data a systemau sy'n ategu gofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn.

Hyfforddiant a Chymorth

Mae'r gweithlu amenedigol yn credu bod hyfforddiant a chymorth yn hollbwysig, gyda ffocws ar ddatblygiad proffesiynol parhaus. Mae hyn yn ymestyn i hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth. Mae hefyd yn ymestyn i bwysigrwydd cyfleoedd dysgu anghlinigol, a diwylliant sy'n blaenoriaethu addysg barhaus i addasu i anghenion gofal iechyd sy'n datblygu.

Lles y Gweithlu

Mae'r gweithlu amenedigol am weld strategaethau sy'n mynd i'r afael ag amgylcheddau gwaith sydd o dan bwysau mawr. Mae hefyd am weld strategaethau sy'n gwella amodau gwaith, a meithrin diwylliannau cadarnhaol yn y gweithle.

Cydweithio a Chyfathrebu

Mae'r gweithlu amenedigol am weld mwy o gydweithio ar sail Cymru gyfan, gyda rhwydweithio a gweithio rhanbarthol yn rhan annatod o wasanaethau ac ar draws sectorau.

Strategaethau Cadw a Denu

Mae'r gweithlu amenedigol yn pwysleisio gwell cyfraddau cadw a denu gyda ffocws ar amodau gwaith gwell, gwell tâl a buddion, llwybrau gyrfa glir, a chydbwysedd rhwng gwaith a bywyd personol.

Arweinyddiaeth Drawsnewidiol

Mae'r gweithlu amenedigol am weld egwyddorion arweinyddiaeth dosturiol yn cael eu harddangos ar draws y GIG, gyda thryloywder, cymorth, tegwch, gosod esiampl, amrywiaeth, a meithrin cydweithio yn cael eu hystyried yn rhannau hanfodol.

Gofal sy'n Canolbwyntio ar yr Unigolyn

Mynegodd y gweithlu amenedigol ymrwymiad i ofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, gan bwysleisio'r angen am rolau arbenigol, cydnabyddiaeth o effaith gwasanaethau ar ganlyniadau cleifion, a chais am agwedd gyfannol at ofal iechyd a thrawsnewid.

Safoni ac Arloesi

Mae'r gweithlu amenedigol yn rhagweld cydbwysedd rhwng dulliau safonol ac atebion arloesol i fynd i'r afael â'r heriau ym maes gofal iechyd amenedigol.

Datblygu Gyrfa ac Amrywiaeth

Mae'r gweithlu amenedigol yn tynnu sylw at bwysigrwydd datblygu gyrfa, cynhwysiant ac amrywiaeth. Mae am weld buddsoddiad teg mewn rhaglenni hyfforddi, cyfleoedd am rolau amrywiol, a chydabod gwerth gweithlu amrywiol.



Sgwrs Mamolaeth a Newyddenedigol Cymru

Maternity and Neonatal Conversation Wales

Sgwrs Mamolaeth a Newyddenedigol Cymru: Adroddiad Canfyddiadau a Dadansoddi

30

Sgwrs Mamolaeth a Newyddenedigol Cymru: Adroddiad Canfyddiadau a Dadansoddi

31

Camau Nesaf

Mae Sgwrs Mamolaeth a Newyddenedigol Cymru wedi rhoi mewnwelediad beirniadol i dîm y rhaglen sy'n datblygu'r Cynllun ar farn y gweithlu amenedigol.

Fodd bynnag, mae cafeatau ynghylch hyn - i'r perwyl bod y gweithlu, a hynny'n briodol, yn canolbwyntio ar yr heriau dydd i ddydd sy'n effeithio ar y gweithlu a chleifion.

Mae'n anodd ystyried y proffesiwn amenedigol yn 2034 heb i anghenion presennol heddiw effeithio ar hynny.

Felly, mae'n hollbwysig bod y canfyddiadau hyn yn cael eu triongli â'r gwaith ymchwil a chasglu tystiolaeth, a data a dadansoddeg y gweithlu. Bydd hyn yn datblygu cynllun gweithlu cadarn sy'n datrys yr heriau sy'n effeithio ar y gweithlu ond sydd hefyd yn datblygu gweithlu cynaliadwy a yrrir gan anghenion defnyddwyr gwasanaethau.

Dylid defnyddio'r adroddiad hwn fel pwynt cyfeirio cyson wrth ddatblygu'r Cynllun. Bydd hyn yn sicrhau bod y bobl y mae'r broses hon i fod i'w cefnogi - y gweithlu - yn teimlo bod rhywun yn gwrando arnynt ac yn gallu gweld eu hunain yn y Cynllun.