



GIG  
CYMRU  
NHS  
WALES

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

# Cynllun Gweithlu Amenedigol Strategol

2025-2028



# Cynnwys

<b>Rhagair</b> .....	<b>1</b>	<b>Adran 4: Camau gweithredu allweddol.</b>	<b>27</b>
<b>Crynodeb Gweithredol</b> .....	<b>2</b>	4.1 Tyfu'r Gweithlu Amlbroffesiynol....	27
Camau Gweithredu Strategol ar gyfer y Gweithlu Amenedigol .....	3	4.2 Addysg a hyfforddiant .....	37
<b>Adran 1: Pwrpas a Throsolwg</b> .....	<b>4</b>	4.3 Arweinyddiaeth a diwylliant .....	45
Darparu Gofal yng Nghymru .....	5	4.4 Trawsnewid y gweithlu .....	50
Datblygu'r Cynllun .....	6	<b>Adran 5: Buddion</b> .....	<b>54</b>
Cwmpas y Cynllun .....	6	<b>Adran 6: Gweithredu</b> .....	<b>55</b>
Allgáu'r Cwmpas .....	7	<b>Atodiadau</b> .....	<b>56</b>
Cyd-destun Strategol a Pholisi.....	7	Atodiad 1.....	56
<b>Adran 2: Yr achos dros newid</b> .....	<b>9</b>	Atodiad 2.....	57
Cyflwyniad .....	9	Atodiad 3.....	58
Newidiadau yn y Galw am Ofal Amenedigol .....	10	Atodiad 4.....	59
Newid digidol, data a thechnolegol ...	11	<b>Cyfeiriad</b> .....	<b>60</b>
<b>Adran 3: Prif Ganfyddiadau'r dull tair colofn</b> .....	<b>14</b>		
3.1 Sganio'r Gorwel.....	14		
3.2 Data a gwybodaeth amy gweithlu.....	16		
3.3 Ymgysylltu ac Ymgynghori .....	26		

# Rhagair

Rydym yn falch o gyflwyno'r Cynllun Gweithlu Amenedigol Strategol, Cynllun amlbroffesiynol sy'n cael ei arwain gan raglen Addysg a Gwella Iechyd Cymru, [Cymru Iachach: Ein Strategaeth Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol](#). Mae'r Cynllun hwn yn blaenoriaethu argymhellion gweithlu, hyfforddiant ac addysg o nifer o adroddiadau yn y DU ar wasanaethau mamolaeth a newyddenedigol. Mae llawer o adroddiadau'n tynnu sylw at themâu tebyg sy'n parhau i fodoli. Drwy ganolbwyntio ar argymhellion sylfaenol, sy'n seiliedig ar dystiolaeth, adolygiadau arbenigol, a phrofiadau bywyd, bydd y Cynllun yn mynd i'r afael â meysydd hanfodol i'w gwella. Mae'r dull penodol hwn yn sicrhau bod adnoddau'n cael eu defnyddio'n effeithiol, gan osod y sylfeini ar gyfer arloesi cynaliadwy a gwelliannau hirdymor o ran diogelwch, ansawdd a gofal cyfartal.

Yn y Cynllun hwn, mae gofal amenedigol yn cynnwys gwasanaethau clinigol o feichiogiad hyd at ryddhau unigolion o ofal mamolaeth a gofal newyddenedigol a gwasanaethau allgymorth. Mae ein cwmpas yn cynnwys yr holl weithwyr proffesiynol clinigol sy'n gweithio mewn gwasanaethau mamolaeth a newyddenedigol eilaidd a thrydyddol, a thimau bydwreigiaeth sy'n gweithio mewn lleoliadau cymunedol gan gynnwys canolfannau geni a thimau allgymorth newyddenedigol.

Mae'r dirwedd gofal iechyd yn wynebu heriau sylweddol. Er bod cyfraddau genedigaethau yng Nghymru yn gostwng, mae cymhlethdod gofal yn parhau i gynyddu, ynghyd ag anghydraddoldebau canlyniadau iechyd cynyddol a phwysau'r gweithlu<sup>1</sup>, gyda bwlch cynyddol rhwng cyflenwad a galw'r gweithlu ar draws y DU, sy'n effeithio ar lefelau staffio, gofynion sgiliau, a modelau darparu gwasanaethau<sup>2</sup>. Roedd Adroddiad diweddar gan Archwilio Cymru (2025) ar [Heriau Gweithlu GIG Cymru \(2025\)](#) yn cydnabod, er gwaethaf gwelliannau mewn rhai meysydd, bod GIG Cymru yn wynebu heriau sylweddol o ran y gweithlu, gan gynnwys cyfraddau uchel o swyddi gwag a dibyniaeth ar staff asiantaeth. Ar ben hynny, mae'r ffordd mae gwasanaethau'n cael eu ffurfweddu yn effeithio ar y gweithlu a chanlyniadau i gleifion. Er bod hyn y tu allan i gylch gwaith AaGIC, mae ailgynllunio gwasanaethau yn hanfodol er mwyn gwireddu effaith a manteision camau gweithredu'r gweithlu amenedigol yn llawn, gan sicrhau gwelliannau cynaliadwy o ran darparu gofal, capasiti'r gweithlu a chanlyniadau i gleifion.

Fel y sefydliad gweithlu strategol ar gyfer GIG Cymru, mae AaGIC wedi ymrwymo i greu gweithlu amenedigol cynaliadwy, ymroddedig a llawn cymhelliant. Mae'r Cynllun hwn yn cynrychioli ymdrech gydweithredol, a ddatblygwyd mewn partneriaeth â sefydliadau GIG Cymru, cyrff proffesiynol, undebau, addysgwyr, rheoleiddwyr a Llywodraeth Cymru. Mae'n cynnwys arbenigedd proffesiynol a phrofiadau bywyd ein gweithlu a'r teuluoedd maen nhw'n eu gwasanaethu.

Mae ein gweledigaeth strategol yn canolbwyntio ar gryfhau gwaith recriwtio a chadw, gwella hyfforddiant a datblygiad, hyrwyddo lles y gweithlu, a gwella timau amenedigol amlbroffesiwn, integredig. Rydym yn croesawu datblygiadau technolegol a rolau sy'n dod i'r amlwg fel cyfleoedd i drawsnewid darpariaeth gofal, gan adeiladu model gweithlu cryf sy'n sicrhau gofal diogel a chyfannol.

Rydym yn ddiolchgar am ymroddiad ein timau amenedigol sy'n gweithio i sicrhau'r canlyniadau gorau i deuluoedd. Mae'r cynllun hwn yn brawf o'u hymrwymiad a'i nod yw darparu'r gefnogaeth sydd ei hangen arnynt i ffynnu yn eu rolau.

# Crynodeb Gweithredol

Ochr yn ochr â chynllun [Cymru Iachach](#) Llywodraeth Cymru, y cynllun hirdymor ar gyfer iechyd a gofal, mae'r cynllun gweithlu hwn yn amlinellu dull trawsnewidiol ar gyfer y 3 blynedd nesaf i sicrhau bod gofal amenedigol yn diwallu anghenion teuluoedd yng Nghymru. Mae adolygiad helaeth o'r llenyddiaeth, data'r gweithlu a gwybodaeth, ochr yn ochr ag ymgysylltu ac ymgynghori â'r gweithlu a rhanddeiliaid allweddol wedi cyfrannu at y [Cynllun](#) hwn. Mae'r [Cynllun](#) a'r camau gweithredu yn darparu'r sylfaen ar gyfer **tyfu'r gweithlu, addysg a hyfforddiant, arweinyddiaeth a diwylliant a thrawsnewid y gweithlu.**

Mae'n nodi'r prif ffactorau sy'n sbarduno newid, gan gynnwys:

- Prinder a Chadw'r Gweithlu:** Denu a chadw staff mewn timau amenedigol, er mwyn lleihau'r bylchau staff sy'n effeithio ar ddarparu gwasanaethau.
- Cymhlethdod Gofal yn Cynyddu:** Lefelau cynyddol o gymhlethdod mewn gofal amenedigol, sy'n gysylltiedig â ffactorau fel oedran y fam yn cynyddu, genedigaethau llawfeddygol, genedigaethau cynamserol, a mwy o achosion o gyflyrau meddygol cymhleth ymysg menywod beichiog.
- Galw cynyddol am wasanaethau:** Cynnydd cyffredinol yn y galw am ofal a gwasanaethau amenedigol, sy'n golygu bod angen gweithlu sy'n gallu diwallu'r anghenion hyn yn effeithiol.
- Datblygiadau Technolegol a Gwyddonol:** Yr angen i'r gweithlu addasu i ddatblygiadau technolegol, gan gynnwys trawsnewid digidol a defnyddio data i gefnogi, monitro a datblygu gwasanaethau.
- Lles y Gweithlu a Gweithio'n Hyblyg:** Pwysigrwydd hyrwyddo opsiynau gweithio hyblyg ac amgylcheddau cefnogol i wella cydbwysedd bywyd a gwaith, lleihau gorweithio, a gwella bodlonrwydd mewn swydd ymysg staff amenedigol.
- Arweinyddiaeth a Gwaith Tîm:** Cryfhau arweinyddiaeth, diwylliant a gwaith tîm mewn gwasanaethau amenedigol i wella ansawdd a diogelwch gofal.

Am y tro cyntaf yn GIG Cymru, mae'r [Cynllun](#) hwn yn dwyn ynghyd y nifer o wahanol fentrau a rhaglenni gwaith sydd ar waith ar hyn o bryd ac mae'n canolbwyntio ar y camau cenedlaethol a hanfodol sydd eu hangen i ddatblygu gweithlu amenedigol cynaliadwy, medrus a llawn cymhelliant.

Mae gwasanaethau Mamolaeth a Newyddenedigol yn gweithredu fel rhan o'r system gofal iechyd ehangach, gan rannu llawer o elfennau â rhannau eraill o'r GIG. O ganlyniad, bydd y cynllun hwn yn rhyngwynebu â blaenoriaethau'r Llywodraeth a chynlluniau gweithlu strategol ([Atodiad 1](#)) a ddatblygir mewn meysydd blaenoriaeth eraill. Bydd y rhyngwynebau hyn yn cael eu rheoli yn ystod y broses weithredu er mwyn osgoi dyblygu a gwneud y defnydd gorau posibl o adnoddau a chael yr effaith orau. Bydd y [Cynllun](#) yn cael ei adolygu'n rheolaidd ac yn addasu i ddatblygiadau parhaus ym maes polisi, rheoleiddio a dylunio gwasanaethau.

Dechreuodd y gwaith o ddatblygu'r [Cynllun](#) hwn yn 2023, ac rydym yn ddiolchgar i bawb a gyfrannodd eu hamser a'u harbenigedd. Mae'r [Cynllun](#) yn adlewyrchu'r addasiadau angenrheidiol i gyd-fynd â sefyllfa bresennol y gweithlu a blaenoriaethau sy'n dod i'r amlwg.

# Camau Gweithredu Strategol ar gyfer y Gweithlu Amenedigol



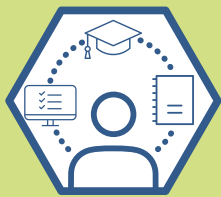
## Tyfu'r Gweithlu Amlbroffesiynol

- ☞ Cynyddu cyflenwad y gweithlu i ateb y galw
- ☞ Denu a chadw'r gweithlu amenedigol
- ☞ Cynllunio'r gweithlu ar sail data



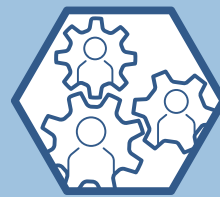
## Arweinyddiaeth a Diwylliant

- ☞ Hyrwyddo diwylliant o ddiogelwch, dysgu a chefnogi
- ☞ Datblygu arweinyddiaeth dosturiol ar draws pob lefel
- ☞ Adolygu goruchwyliaeth ar gyfer pob gweithiwr amenedigol proffesiynol.



## Addysg a Hyfforddiant

- ☞ Cyfleoedd hyfforddi strwythuredig a datblygu gyrfa
- ☞ Adnoddau i leihau anghydraddoldebau iechyd



## Trawsnewid y Gweithlu

- ☞ Cydweithio ar draws ffiniau
- ☞ Datblygu rolau newydd a rhai sy'n dod i'r amlwg
- ☞ Datblygu gweithlu sy'n barod yn ddigidol
- ☞ Hyrwyddo rolau ymchwil mewn gwasanaethau amenedigol

# Adran 1: Pwrpas a Throsolwg

Datblygwyd y **Cynllun** hwn drwy bartneriaeth gydweithredol rhwng Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC) a rhanddeiliaid allweddol. Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC) yw'r corff addysg a gweithlu strategol ar gyfer GIG Cymru. Cyfraniad unigryw neu "werth ychwanegol" AaGIC yw:

- Rhoi sylw i faterion strategol sy'n ymwneud â'r gweithlu lle mae angen datrysiadau ar lefel Cymru gyfan, o ran y galw a'r cyflenwad.
- Gwneud Cymru'n lle gwyh i'n staff iechyd a gofal gael eu haddysgu, eu hyfforddi a'u cyflogi.
- Gwneud y mwyaf o gyfraniad pob proffesiwn a galwedigaeth.

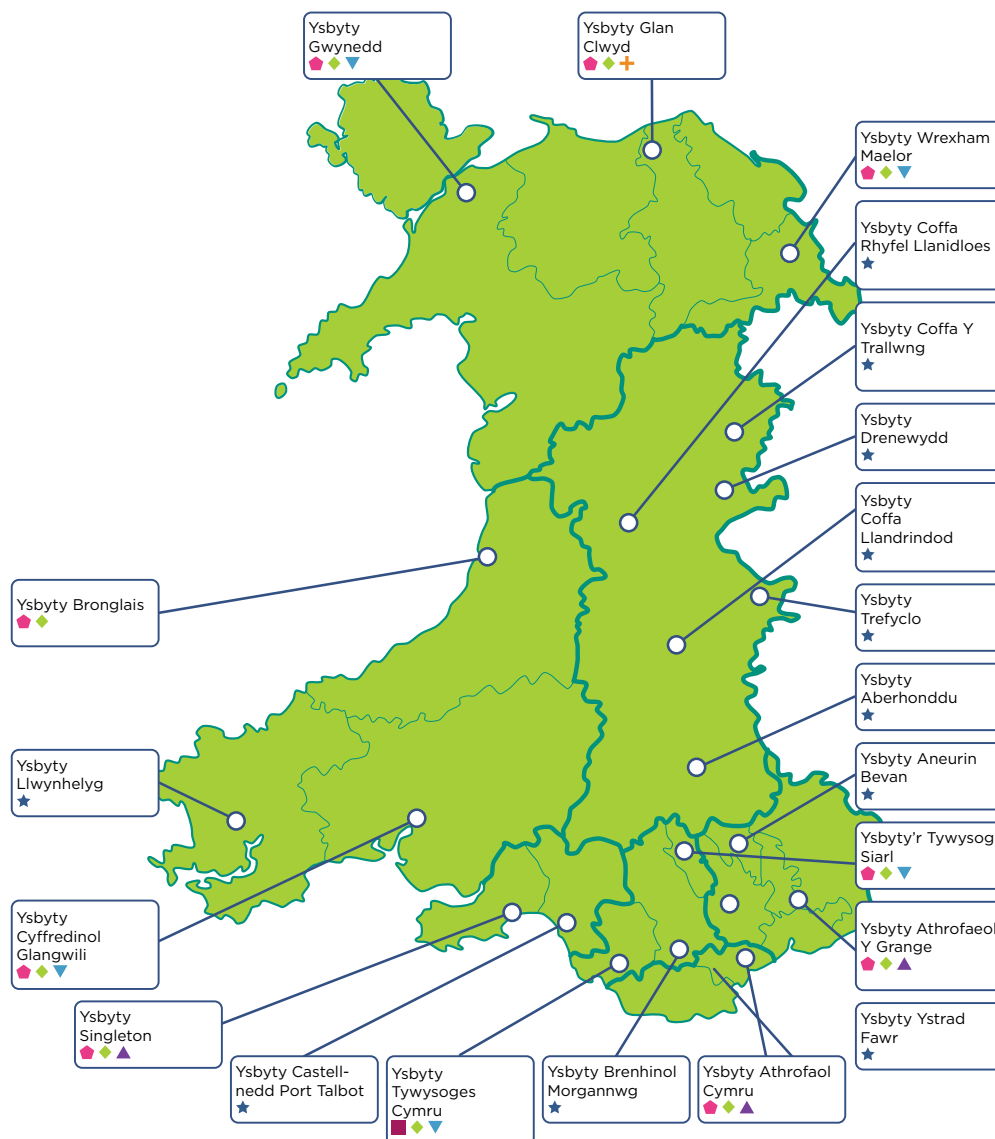
Pwrpas y **Cynllun Gweithlu Amenedigol Strategol** yw mynd i'r afael â'r gofynion ar gyfer gweithlu amenedigol cynaliadwy, tosturiol a medrus ar ran GIG Cymru. Mae ymgysylltu â gweithlu amenedigol y GIG, byrddau iechyd, defnyddwzzyr gwasanaeth a grwpiau rhanddeiliaid ehangach wedi bod yn rhan annatod o'r gwaith o greu a llywio'r cynllun. Mae'r term amenedigol wedi cael ei ddefnyddio yn lle mamolaeth a newyddenedigol ar sail adborth i bwysleisio pwysigrwydd dull amlddisgyblaethol o ran y gofal a ddarperir yn ystod bechiogrwydd, genedigaeth, a'r cyfnod ôl-enedigol yn syth wedi hynny. Bydd llwyddiant yn cael ei arwain gan egwyddorion **STEEP**.

<b>Yn ddiogel</b>	Sicrhau bod pob menyw, babi a theulu yn cael gofal mewn amgylchedd diogel a chefnogol, gyda thîm aml-broffesiynol, gan leihau niwed drwy arferion sy'n seiliedig ar dystiolaeth, datblygu'r gweithlu'n barhaus ac adborth gan fenywod a theuluoedd.
<b>Yn amserol</b>	Darparu gofal mamolaeth a newyddenedigol ymatebol sy'n diwallu anghenion teuluoedd heb oedi diangen, gan sicrhau bod y gweithiwr proffesiynol iawn ar gael ar yr adeg iawn.
<b>Yn effeithiol</b>	Galluogi ein gweithlu gyda'r sgiliau, yr wybodaeth a'r adnoddau sydd eu hangen i ddarparu'r canlyniadau gorau posibl, yn seiliedig ar yr ymchwil a'r camau arloesi diweddaraf. Sicrhau lefelau uchel o ymgysylltu, cymhelliant a lles staff drwy ddiwylliant cefnogol, dysgu a chynhwysol sy'n blaenoriaethu diogelwch seicolegol a lles y gweithlu. Cyfleoedd addysg hyblyg a hygyrch gyda llwybrau datblygu gyrfa strwythuredig sy'n cefnogi holl aelodau'r tîm amlbroffesiwn.
<b>Yn effeithlon</b>	Gwneud y gorau o gynllunio'r gweithlu ar sail deallusrwydd artiffisial, data a modelu, gan ddefnyddio cymaint o adnoddau â phosibl, lleihau dyblygu, a chefnogi lles staff ar yr un pryd â chynnal safonau gofal uchel. Nifer uchel o staff yn cael eu cadw yn seiliedig ar drefniadau gweithio hyblyg a deniadol a llwybrau gyrfa clir a gwerth chweil.
<b>Yn deg</b>	Mynd i'r afael â gwahaniaethau mewn gofal mamolaeth a newyddenedigol drwy feithrin gweithlu cynhwysol sy'n deall ac yn diwallu anghenion amrywiol pob cymuned.
<b>Yn canolbwyntio ar yr unigolyn</b>	Cefnogi gweithlu sy'n gwrando, yn parchu ac yn ymateb i anghenion unigryw menywod, babanod a theuluoedd, gan eu rhoi wrth galon gofal. Arweinyddiaeth dosturiol wedi'i gwreiddio mewn timau i feithrin amgylchedd cefnogol, cynhwysol a seicolegol ddiogel, lle mae staff yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u grymuso i ddarparu gofal o ansawdd uchel sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn ac sy'n gwella canlyniadau i famau, babanod a theuluoedd.

Mae'n gyfrifoldeb ar bawb i ddarparu neu gefnogi'r gwaith o ddarparu gofal o ansawdd uchel. Mae hynny'n cynnwys cyfrifoldeb ar bob lefel o'r GIG i ddeall ansawdd gofal a chanfod, nodi ac uwchgyfeirio pryderon a chynnal gwelliannau. Yn GIG Cymru, mae gan sawl sefydliad gyfrifoldebau sy'n ymwneud â gofal amenedigol ([Atodiad 2](#)).

## Darparu Gofal yng Nghymru

Yn 2023, cofnododd Cymru 27,374<sup>3</sup> o enedigaethau byw mewn gwahanol leoliadau gan gynnwys genedigaethau yn y cartref, unedau bydwreigiaeth annibynnol, cyd-unedau bydwreigiaeth, unedau obstetreg (gan gynnwys theatrau obstetreg) a genedigaethau sy'n digwydd ar y ffordd i'r lleoliadau hyn. Gall gofal ôl-enedigol barhau gartref neu mewn wardiau ôl-enedigol, unedau gofal trosiannol, unedau gofal dwys i'r newydd-anedig, unedau newydd-anedig lleol, neu unedau gofal arbennig i fabanod. Mae'r map hwn yn dangos lleoliadau gwasanaethau amenedigol ledled Cymru ([Atodiad 3](#)).

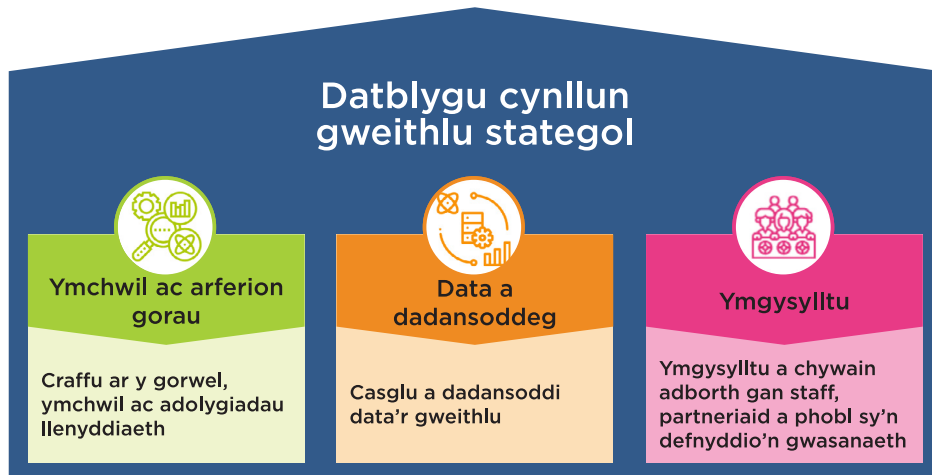


### Allwedd ar gyfer y map

- Bwrdd Iechyd Prifysgol (BIP) 1 Ebrill 2019
- Ffin Awdurdod Lleol
- ★ Unedau bydwreigiaeth annibynnol
- ◆ Ynghyd ag unedau bydwreigiaeth
- Ystafelloedd dan arweiniad bydwragedd
- ◆ Uned obstetreg
- ▲ Uned Gofal Dwys Newyddenedigol
- ▼ Uned Gofal Arbennig i Fabanod
- + Canolfan Gofal Dwys Newyddenedigol Isranbarthol

# Datblygu'r Cynllun

Mae'r fethodoleg a fabwysiadwyd ar gyfer datblygu'r cynllun hwn yn cyd-fynd â dull tair colofn AaGIC o gynllunio'r gweithlu:



## Cwmpas y Cynllun

Mae'r penderfyniad i ddarparu **Cynllun** amlbroffesiwn sydd wedi'i gynllunio i ddiwallu anghenion gwasanaethau mamolaeth a newyddenedigol (amenedigol) yn seiliedig ar waith amlbroffesiwn cryf ar draws meysydd bydwagedd, nyrsio, meddygol, gweithwyr proffesiynol gwyddor gofal iechyd a gweithwyr proffesiynol perthynol i iechyd, a'r rhyngddibyniaethau rhwng gweithwyr proffesiynol a thimau mamolaeth a newyddenedigol.

Mae cwmpas y gwaith hwn yn ymwneud ag atgyfeirio at ofal mamolaeth i ryddhau o ofal y fydwraig, neu pan fydd babi mewn uned newyddenedigol neu o dan ofal timau allgymorth y newydd-anedig.

Mae'r **Cynllun Gweithlu Amenedigol Strategol** yn canolbwyntio'n broffesiynol ar y canlynol:

- Y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth - nyrsys newyddenedigol cofrestredig, bydwagedd, nyrsys amdriniaethol (gan gynnwys y rhai sy'n gweithio ar lefel ymarfer estynedig, uwch ac ymgynghorydd)
- Gweithlu cymorth nyrsio newyddenedigol a mamolaeth (Bandiau 2, 3 a 4)
- Gweithlu theatr mamolaeth
- Meddygon ymgynghorol, meddygon preswyl dan hyfforddiant, graddfeydd Staff ac Arbenigwyr Cyswllt a meddygon a gyflogir yn lleol o fewn Obstetreg, Pediatreg/ Neonatoleg ac Anestheteg Obstetrig
- Meddygon Arbenigol sy'n gweithio mewn gwasanaethau mamolaeth
- Cymdeithion Meddygol
- Gweithlu â chymwyseddau mewn sonograffeg a radioleg obstetrig
- Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd, gan gynnwys seicolegwyr, therapyddion galwedigaethol, ffisiotherapyddion, therapyddion iaith a lleferydd a dietegwyr sy'n gweithio i gefnogi staff a chleifion
- Gweithwyr Gwyddor Gofal Iechyd proffesiynol
- Fferyllwyr

# Allgáu'r Cwmpas

Er cydnabyddir bod yna dîm ehangach sy'n darparu gofal clinigol i fenywod, babanod newydd-anedig a'u teuluoedd, at ddibenion y gwaith hwn, mae cydweithwyr gofal sylfaenol a chymunedol gan gynnwys Meddygon Teulu, Nyrsys Practis, ac Ymwelwyr Iechyd wedi cael eu heithrio. Er bod y proffesiynau hyn yn ymwneud â darparu gofal amenedigol, mae eu rolau'n ymestyn ar draws cylch gwaith ehangach sy'n cael sylw yng [Nghynllun gweithlu nyrsio strategol AaGIC](#) a'r [Cynllun-gweithlu-strategol-ar-gyfer-gofal-sylfaenol](#). Mae gofal a ddarperir gan staff gweinyddol yn elfen bwysig o ofal amenedigol, fodd bynnag, bydd y [Cynllun](#) yn canolbwyntio ar staff sy'n darparu gofal clinigol. Mae iechyd meddwl amenedigol wedi'i eithrio, ac mae Rhwydwaith Iechyd Meddwl Amenedigol Gweithredol y GIG yn gweithredu rhaglen waith i wella ansawdd, diogelwch a thegwch darpariaeth gwasanaeth iechyd meddwl amenedigol ymhellach, drwy hyfforddiant penodol a datblygu'r gweithlu. Ar ben hynny, mae AaGIC wedi cyhoeddi [Cynllun gweithlu iechyd meddwl strategol - AaGIC](#) sy'n ceisio datblygu sgiliau a chapasiti ar draws iechyd a gofal cymdeithasol i gynyddu'r cymorth i'r rheini sydd mewn angen.

## Cyd-destun Strategol a Pholisi

Mae gweledigaeth a safbwynt polisi clir wedi bod ar gyfer gwasanaethau mamolaeth yng Nghymru ers 2011, fel yr amlinellir yn y [Gweledigaeth Strategol ar gyfer Gwasanaethau Mamolaeth yng Nghymru](#)<sup>4</sup> a oedd yn tynnu sylw at yr angen am weithlu hyfforddedig iawn sy'n gallu darparu gwasanaethau diogel ac effeithiol o ansawdd uchel. Gan adeiladu ar hyn, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru [Gofal Mamolaeth yng Nghymru: gweledigaeth bum mlynedd ar gyfer y dyfodol \(2019-2024\)](#) a oedd yn cydnabod bod angen timau amlbroffesiwn medrus i ddarparu gofal diogel ac effeithiol sy'n canolbwyntio ar y teulu. Yn fwy diweddar yn 2023, cyhoeddodd Gwelliant Cymru ganfyddiadau cam darganfod y [Rhaglen Cefnogi Diogelwch mewn Gofal Mamolaeth a Newyddenedigol \(MNSSP\)](#), a oedd yn tynnu sylw at bwysigrwydd cydweithio fel un tîm amenedigol ac yn cydnabod bod gofal o ansawdd uchel a chanlyniadau gwell yn dibynnu ar y gweithlu amenedigol. Ar ben hynny, mae gweithlu dibynadwy iawn yn gofyn am niferoedd digonol o staff llawn cymhelliant sydd wedi'u haddysgu'n dda, sydd wedi'u hyfforddi i lefelau sgiliau uchel, ac sy'n gallu gweithio'n dda mewn tîm a chyfathrebu'n dda.

Yn 2018, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru ei hadroddiad terfynol yn dilyn yr [Adolygiad Seneddol o Iechyd a Gofal Cymdeithasol](#). Sefydlwyd yr adolygiad i archwilio sut y dylai Cymru ymateb i newidiadau mewn anghenion, disgwyliadau a mathau newydd o driniaeth a gofal. Roedd yr adolygiad yn mynegi y dylai'r weledigaeth hon fod yn seiliedig ar nod pedwarplyg i sicrhau canlyniadau clir, gwell iechyd a lles, gweithlu sy'n derbyn gofal, a gwell gwerth am arian.

Mewn ymateb i'r adolygiad Seneddol yn 2018, mae Llywodraeth Cymru wedi cynhyrchu [Cymru Iachach](#), sef cynllun hirdymor ar gyfer gwella iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru. Cafodd y camau gweithredu ar gyfer [Cymru Iachach eu diweddarau yn 2024](#) ar ôl cyhoeddi'r [GIG mewn 10 mlynedd a mwy: Archwiliad o effaith Amcanestynedig Cyflyrau Hirdymor a Ffactorau Risg yng Nghymru](#)<sup>5</sup> sy'n disgrifio'r heriau y mae'r GIG yng Nghymru yn debygol o'u hwynebu dros y 10 i 25 mlynedd nesaf. Roedd yr adroddiad yn nodi'n glir y bydd yr heriau demograffig, economaidd a chymdeithasol presennol sy'n wynebu ein system iechyd a gofal yng Nghymru yn parhau i osod gofynion anghynaliadwy ar ein gwasanaethau.

Er mwyn sbarduno'r gwaith o drawsnewid y gweithlu, roedd Llywodraeth Cymru wedi comisiynu AaGIC mewn partneriaeth â Gofal Cymdeithasol Cymru i ddatblygu [Cymru Iachach: Ein Strategaeth Gweithlu ar gyfer y Gweithlu Iechyd a Gofal Cymdeithasol](#) a gyhoeddwyd yn 2020, gan bennu gweledigaeth a chyfeiriad strategol 10 mlynedd ar gyfer trawsnewid y gweithlu. Yn 2023, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru ei [Chynllun Gweithredu Cenedlaethol ar gyfer y Gweithlu](#), a datblygwyd y cynllun mewn ymateb i'r gofynion ychwanegol sylweddol ar weithlu GIG Cymru. Yn y Cynllun, mae gofyniad i AaGIC ddatblygu "Datrysiadau'r Gweithlu Gofal Mamolaeth a Newyddenedigol."

Yn Ebrill 2023, cyflwynodd Llywodraeth Cymru [Fil Iechyd a Gofal Cymdeithasol \(Ansawdd ac Ymgysylltu\) \(Cymru\)](#). Mae'r Bil yn cryfhau'r [Ddyletswydd Ansawdd bresennol ar Gyrrff y GIG](#)<sup>6</sup>, gan ei hymestyn i Weinidogion Cymru ar gyfer eu swyddogaethau yn y gwasanaeth iechyd, gan hefyd gyflwyno [Dyletswydd Gonestrwydd](#)<sup>7</sup>. Ceir safonau iechyd a gofal newydd a fydd yn sail i'r gwaith o gyflawni swyddogaethau ar gyfer pob sefydliad yng Nghymru. Mae'r dyletswyddau newydd hyn yn bwysig yng nghyd-destun datblygu'r gweithlu wrth i welliannau parhaus i ansawdd gael eu gwreiddio yng nghalon y GIG.

Yn 2025, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru [Ddatganiad ansawdd ar gyfer gwasanaethau mamolaeth a newyddenedigol](#) yn amlinellu'r safonau ar gyfer gofal o ansawdd uchel yng Nghymru. Mae'n pwysleisio pwysigrwydd cefnogi menywod a theuluoedd yn ystod beichiogrwydd a geni plant, hyrwyddo ffyrdd iach o fyw, a mynd i'r afael â gwahaniaethau mewn canlyniadau iechyd, yn enwedig ar gyfer lleiafrifoedd ethnig. Mae'r ddogfen yn adeiladu ar bolisiâu blaenorol a'i nod yw sicrhau gofal diogel, effeithiol sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn drwy ddull cydweithredol, aml-broffesiynol. Ar ben hynny, mae Llywodraeth Cymru wedi cyhoeddi [Fframwaith Ymgysylltu Amenedigol: adroddiad](#) sy'n amlinellu deg ymrwymiad allweddol wedi'u dylunio i wella ymgysylltiad defnyddwyr gwasanaethau ar draws gwasanaethau amenedigol yng Nghymru. Mae'r ymrwymadau hyn yn sefydlu safonau sylfaenol i sicrhau bod menywod, rhieni a theuluoedd yn cymryd rhan weithredol ym mhob cam o'u taith amenedigol, yn meithrin gwelliannau o ran darparu gwasanaethau ac yn llywio penderfyniadau polisi. Mae'r fframwaith yn pwysleisio pwysigrwydd arweinyddiaeth, diwylliant o wrando gweithredol, a gweithlu sy'n gwerthfawrogi ac yn hyrwyddo adborth fel elfennau hanfodol ar gyfer gwella gwasanaethau. Mae [Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol](#) Llywodraeth Cymru hefyd yn tynnu sylw at yr angen i gyflawni camau gweithredu lleol a chenedlaethol i gefnogi gwelliannau ym mhrofiadau a chanlyniadau menywod, babanod a'u teuluoedd o gymunedau Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig.

# Adran 2: Yr achos dros newid

## Cyflwyniad

Mae'r cynllun hwn yn nodi sut bydd GIG Cymru, dros y 3 blynedd nesaf, yn parhau i ddatblygu a thyfu'r gweithlu amenedigol i ddarparu gofal diogel, amserol, teg, effeithiol, effeithlon sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn i fenywod, babanod a theuluoedd. Wrth ddatblygu'r cynllun hwn, rydym wedi gwrandao ar lais y gweithlu amenedigol yng Nghymru. Rydym wedi clywed bod bylchau mewn staffio yn golygu bod y rhai sy'n darparu gofal yn teimlo dan bwysau, nad oes ganddynt bob amser yr amser i ddysgu a gwella ac, ar brydiau, yn ei chael yn anodd darparu'r lefel o ofal yr hoffent ei darparu. Rydym hefyd wedi clywed bod staff eisiau canolbwyntio ar ddiwylliant cadarnhaol a thosturiol sy'n grymuso unigolion a thimau, gan wella'r profiad gofal i bawb yn y pen draw.

Mae llawer o adolygiadau wedi cael eu cyhoeddi ar wasanaethau mamolaeth a newyddenedigol yn y DU dros y blynnyddoedd diwethaf. Roedd [Adroddiad Cam Darganfod ar y Rhaglen Cefnogi Diogelwch mewn Gofal Mamolaeth a Newyddenedigol](#) (MNSSP) gan Gwelliant Cymru yn 2023 yn ystyried yr adroddiadau hyn, yn ogystal â gwaith Coleg Brenhinol yr Obstetryddion a'r Gynaecolegwyr, Coleg Brenhinol y Bydwagedd, a gwaith GIG Lloegr, Getting It Right First Time (GIRFT) ar [neonatoleg a mamolaeth](#). Cafodd y themâu a nodwyd gan y Rhaglen eu hatgyfnerthu yn adolygiad 2024 o'r holl adroddiadau a gyhoeddwyd yn y DU a gynhaliwyd gan [Uned Polisi ar y Cyd Sands a Tommy's](#), a oedd yn tynnu sylw at faterion sy'n ymwneud ag addysg a'r gweithlu sy'n codi dro ar ôl tro.

Mae'r themâu gweithlu allweddol sy'n codi dro ar ôl tro wedi cael eu cydnabod fel sylfeini hanfodol ar gyfer sicrhau cynaliadwyedd tymor hir gwasanaethau amenedigol. Bydd y [Cynllun](#) hwn yn nodi camau gweithredu cenedlaethol a lleol pendant yn y tymor byr a'r tymor canolig i fynd i'r afael â heriau ac argymhellion a themâu presennol y gweithlu a nodir uchod. Nod y camau hyn yw adeiladu gweithlu cynaliadwy drwy **dyfu'r gweithlu, addysg a hyfforddiant, arweinyddiaeth a diwylliant a thrawsnewid y gweithlu** i ddiwallu'r galw cynyddol am ofal iechyd. Un flaenoriaeth allweddol yw cadw staff presennol y GIG drwy ddarparu cyfleoedd datblygu gyrfa cryf, hyrwyddo opsiynau gweithio hyblyg, a meithrin gweithle cefnogol a chynhwysol. Drwy flaenoriaethu arweinyddiaeth dosturiol ac ar y cyd, ochr yn ochr â diwylliant sefydliadol cadarnhaol, gallwn greu amgylchedd lle mae staff yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu cymell a'u grymuso i ddarparu gofal o ansawdd uchel.

Mae lleoedd hyfforddi ar gyfer myfyrwyr meddygol, nyrsio, bydwreigiaeth, ymarferwyr yr adran lawdriniaeth, gweithwyr proffesiynol perthynol i iechyd, a gwyddonwyr gofal iechyd wedi cynyddu'n sylweddol dros y pum mlynedd diwethaf yng Nghymru. Fodd bynnag, mae'r gweithlu'n dal i wynebu heriau o ran bodloni gofynion cynyddol gwasanaethau gofal iechyd. Yn ogystal â diwallu anghenion y boblogaeth yn y dyfodol, rhaid i'r gweithlu ddatblygu ffyrdd newydd o weithio i reoli diffyg disgwylidig yn lefelau staff y GIG yn y dyfodol. Bydd trawsnewid yn cynnwys uwchsgilio, archwilio llwybrau amgen at broffesiynau, datblygu modelau gweithlu amlbroffesiwn gyda rolau newydd, a sicrhau bod gan staff y sgiliau cywir i groesawu technolegau newydd. Er mwyn gwireddu manteision y [Cynllun](#), mae angen ymrwymiad parhaus gan bawb sy'n gweithio mewn gwasanaethau amenedigol, sy'n gweithio'n galed i gefnogi teuluoedd a gwella gofal.

## Newidiadau yn y Galw am Ofal Amenedigol

Mae cynllunio'r gweithlu yn broses gymhleth o sicrhau bod y bobl iawn sydd â'r sgiliau iawn yn eu lle i ddiwallu anghenion y boblogaeth. Rhaid i'r gweithlu amenedigol fod o faint priodol a bod â'r gallu i fynd i'r afael ag anghenion sy'n esblygu ymysg menywod, babanod a theuluoedd. Er gwaethaf gostyngiad mewn cyfraddau genedigaethau dros y degawd diwethaf, mae newidiadau demograffig yng Nghymru wedi dylanwadu'n sylweddol ar y galw yn y gwasanaethau mamolaeth a newyddenedigol.

## Tueddiadau a Demograffeg Genedigaethau

- ☒ Mae cyfraddau genedigaethau yng Nghymru wedi gostwng 15.4% dros y degawd diwethaf<sup>8</sup>, gydag amcanestyniadau'n dangos gostyngiad parhaus cyn cynnydd graddol yn y 2030au
- ☒ Mae genedigaethau i rieni lle'r oedd un neu'r ddau wedi'u geni y tu allan i'r DU wedi codi o 14.8% yn 2016 i 17.5% yn 2023<sup>9</sup>
- ☒ Mae proffil oedran mamau yn symud i fyny, gyda 54% o famau sy'n geni yn awr yn 30 oed neu'n hŷn<sup>10</sup>
- ☒ Mae nifer y genedigaethau yn y cartref wedi gostwng i lai na 2% o'r holl enedigaethau erbyn 2023, er gwaethaf cynnydd byr yn ystod COVID-19<sup>11</sup>

## Ymyrraeth yn ystod genedigaeth

- ☒ Mae toriadau Cesaraidd bellach yn cyfrif am 37.2% o'r holl enedigaethau yn 2023, gan ddangos tuedd ar i fyny sy'n parhau<sup>12</sup>
- ☒ Dim ond 45% o'r genedigaethau sy'n dechrau'n ddigymell, oherwydd cyfraddau cynyddol o eni wedi'i ysgogi (35%) a genedigaethau llawfeddygol wedi'u cynllunio<sup>13, 14</sup>

## Iechyd Mamau

- ☒ Mae cyflyrau iechyd meddwl yn effeithio ar 32% o fenywod beichiog yn yr asesiad cychwynnol, gyda menywod iau yn dangos cyfraddau uwch - tuedd sydd wedi cynyddu ers 2016<sup>15</sup>
- ☒ Mae gordewdra ymhlith mamau yn cynyddu, gyda 32% o fenywod dros eu pwysau neu'n ordew yn yr asesiad cychwynnol yn 2023<sup>16</sup>
- ☒ Mae cyfraddau uwch o ordewdra ymhlith plant yn debygol o arwain at gynnydd mewn gordewdra ymysg menywod sy'n rhoi genedigaeth<sup>17, 18</sup>
- ☒ Disgwylir i gyflyrau hirdymor fel diabetes effeithio ar 22% o'r boblogaeth erbyn 2035<sup>19</sup>

## Gofal Newyddenedigol

- ☞ Mae 8% o enedigaethau byw yn digwydd ar ôl 36 wythnos neu'n gynharach<sup>20</sup>, gyda 9.4% o'r holl fabanod angen gofal newyddenedigol arnynt<sup>21</sup>
- ☞ Mae patrymau gofal yn newid o Ofal Dwys ac Arbennig i fwy o ofal Dibyniaeth Uchel, gydag arosiadau byrrach yn yr ysbyty er gwaethaf cyfraddau derbyn cyson<sup>22</sup>
- ☞ Mae babanod sy'n cael eu geni ar ôl 32 wythnos neu fwy yn cynrychioli'r nifer uchaf o achosion ar draws y rhan fwyaf o unedau <sup>23</sup>
- ☞ Mae gofal newyddenedigol modern bellach yn cynnwys triniaethau newydd, dadebru yn ystod cyfnod beichiogrwydd cynharach, a gwasanaethau allgymorth a gofal trosiannol ehangach.

Mae cymhlethdod cynyddol gyda gofal amenedigol yng Nghymru yn golygu bod angen gwylidwriaeth agosach a mwy o ymyriadau i liniaru risgiau, ac mae anghenion y newydd-anedig sy'n esblygu yn parhau i sbarduno aciwtedd uwch mewn gwasanaethau amenedigol. Er mwyn rheoli'r cymhlethdodau hyn, mae mwy o gydweithio ac arbenigedd gan y tîm amlddisgyblaethol yn hanfodol i fodloni gofynion newidiol gofal amenedigol.

## Newid digidol, data a thechnolegol

Mae'r weledigaeth a amlinellir yn [Cymru Iachach](#) Llywodraeth Cymru yn tynnu sylw at botensial trawsnewidiol datblygiadau gwyddonol a thechnolegol fel galluogwyr hanfodol ar gyfer darparu gwasanaethau'n well a chanlyniadau gwell i unigolion a theuluoedd. Er mwyn i dechnoleg fod o'r gwerth gorau posibl i'r GIG, bydd angen cefnogi'r gweithlu gofal iechyd cyfan i weithio yn yr amgylchedd hwn sydd wedi'i gyfoethogi gan dechnoleg<sup>24</sup>. Mae'r gweithlu amenedigol ar fin elwa'n sylweddol o'r datblygiadau arloesol hyn, sy'n newid y ffordd mae gofal yn cael ei ddarparu ar draws y GIG. Mae cyflymu arloesedd digidol yn ystod pandemig COVID-19 eisoes wedi dangos gallu technoleg i hwyluso modelau gofal newydd, gan ddefnyddio offer fel awtomeiddio i wella effeithlonrwydd, cywirdeb a chynhyrchiant. Mae'r gweithlu amenedigol mewn sefyllfa dda i integreiddio'r datblygiadau hyn mewn ymarfer.

Er bod gwasanaethau newyddenedigol yng Nghymru wedi safoni eu prosesau casglu ac adrodd ar ddata, mae amrywiaeth o ran aeddfedrwydd digidol ar draws y gwasanaethau mamolaeth cenedlaethol. Bydd pontio'r bylchau hyn yn gofyn am fuddsoddiad mewn seilwaith digidol i sicrhau mynediad teg at systemau ac offer uwch. Bydd gofal mamolaeth yng Nghymru yn gweld gwelliannau sylweddol drwy systemau Cofnodi Electronig am Gleifion a chyflwyno rhagnodi electronig a fydd yn gwella diogelwch cleifion yn sylweddol mewn unedau newyddenedigol a mamolaeth, drwy leihau camgymeriadau gyda meddyginiaethau. Bydd angen i staff fod yn hyderus nid yn unig wrth lywio drwy'r systemau hyn, ond gan ddefnyddio'r data a gynhyrchir gyda gwybodaeth am ansawdd a safoni data i werthuso a gyrru gwelliannau i wasanaethau.

# Ysgogwyr y Gweithlu

Mae heriau allweddol sylweddol yn effeithio ar y gweithlu amenedigol:

- 📌 **Heriau prinder a chadw'r gweithlu:** Mae gwasanaethau amenedigol yn profi bylchau yn y gweithlu ar draws nifer o rolau, gan gynnwys bydragedd, nyrsys newyddenedigol, obstetregwyr, anesthetyddion, gweithwyr proffesiynol perthynol i iechyd, a gweithwyr cymorth. Er bod nifer y staff yng Nghymru wedi tyfu dros y blynyddoedd, nid yw wedi ymateb i'r galw am wasanaethau. Mae anawsterau o ran denu a chadw staff, sy'n cael eu gwaethygu gan bwysau llwythi gwaith trwm a mwy o alw am wasanaethau, yn effeithio ar forâl a lles staff. Ar ben hynny, mae mabwysiadu patrymau gweithio Llai Nag Amser Llawn (LTFT) wedi cyflwyno newidynnau newydd sy'n cymhlethu'r gwaith o gynllunio ac amcanestyniadau'r gweithlu.
- 📌 **Gweithlu sy'n heneiddio a'r posibilrwydd o adael cyn gorffen:** Mae cyfran sylweddol o'r gweithlu amenedigol yn nesáu at oedran ymddeol, gyda phwysau ychwanegol o ganlyniad i newidiadau i bensiynau a gorweithio yn cyfrannu at y risg o adael yn gynnar. Heb gynllunio cadarn ar gyfer olyniaeth a strategaethau rhagweithiol i gadw staff profiadol, gallai'r bylchau hyn ehangu ymhellach. Mae ymadawiad staff profiadol o'r gweithlu yn arwain at gael eu disodli gan glinigwyr llai profiadol, gan effeithio ar y gymysgedd sgiliau mewn timau amenedigol a lleihau eu capasiti i reoli anghenion cymhleth cleifion. Mae mynd i'r afael â hyn yn gofyn am ganolbwyntio ar gadw staff, uwchsgilio clinigwyr llai profiadol a sicrhau goruchwyliaeth gadarn ac effeithiol.
- 📌 **Cystadlu am sgiliau:** Mae tueddiadau ehangach yn y farchnad lafur, gan gynnwys cystadleuaeth gan sectorau eraill a'r cynnydd yn apêl dewisiadau gweithio hyblyg ac o bell, yn dylanwadu ar recriwtio. Er bod y piblinellau hyfforddiant wedi'u hehangu, mae cyfraddau cadw yn ystod ac ar ôl hyfforddiant yn parhau i fod yn bryder.



- 📌 **Pwysau economaidd a llwybrau addysg:** Gall yr argyfwng costau byw atal darpar fyfyrwyr rhag dilyn hyfforddiant gofal iechyd oherwydd cyfyngiadau ariannol. Ar ben hynny, mae lleoedd heb eu llenwi mewn rhaglenni hyfforddi gofal iechyd a chyfraddau gadael yn lleihau'r nifer o weithwyr proffesiynol cymwysedig sy'n ymuno â'r gweithlu.
- 📌 **Newid yn nisgwyliadau'r gweithlu a gweithlu aml-genhedlaeth:** Mae gweithlu'r dyfodol yn blaenoriaethu cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, hyblygrwydd, a chyfleoedd ar gyfer gyrfaedd portffolio. Mae tueddiadau fel astudio a gweithio ar sail Llai Nag Amser Llawn yn tynnu sylw at bwysigrwydd darparu ar gyfer patrymau gweithio hyblyg, llwybrau eraill at broffesiynau a chreu llwybrau gyrfa arloesol.
- 📌 **Effeithiau polisiau cenedlaethol a byd-eang:** Mae polisiau mewnfudo ac effeithiau Brexit wedi tarfu ar sianeli recriwtio traddodiadol, yn enwedig ar gyfer gweithwyr proffesiynol sydd wedi'u hyfforddi'n rhyngwladol. Mae hyn wedi creu angen dybryd i gryfhau hyfforddiant domestig ac ymdrechion cadw staff i sicrhau cyflenwad cynaliadwy o weithlu.

Er mwyn mynd i'r afael â'r heriau hyn, rhaid i'r gweithlu amenedigol groesawu trawsnewid drwy gynllunio'r gweithlu'n well, cyfleoedd hyfforddi a chymorth ar gyfer datblygu gyrfa. Mae'r blaenoriaethau'n cynnwys meithrin mynediad teg at hyfforddiant, hyrwyddo rolau newydd a rhai sy'n dod i'r amlwg, adeiladu llwybrau gyrfa hyblyg, a buddsoddi mewn arweinyddiaeth a lles staff.

# Adran 3: Prif Ganfyddiadau'r dull tair colofn

## 3.1 Sganio'r Gorwel

Fel rhan o'r gwaith o ddatblygu'r **Cynllun** hwn, edrychwyd ar adolygiadau, erthyglau, adroddiadau a deunyddiau eraill a gyhoeddwyd gan ystod eang o gyrff proffesiynol.

Mae gwasanaethau amenedigol wedi cael eu haddasu'n sylweddol a rhaid iddynt barhau i esblygu i ddiwallu anghenion iechyd y boblogaeth sy'n newid. Fodd bynnag, rhaid i'r GIG fynd y tu hwnt i ddim ond ymateb i'r anghenion hyn a chyd-fynd â rhaglen [Cymru Iachach](#) Llywodraeth Cymru sy'n eiriol dros system les. Mae cydnabyddiaeth gynyddol o bwysigrwydd mynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd, atal salwch, a chymryd camau rhagweithiol drwy ymyriadau cynnar a mentrau iechyd y cyhoedd. Mae gweithwyr proffesiynol perthynol i iechyd, gan gynnwys ffisiotherapyddion iechyd y pelfis a dietegwyr, mewn sefyllfa dda i weithio mewn timau amenedigol i gryfhau dulliau ataliol ac ymyrraeth gynnar mewn gofal.

Mae cymhlethdod ac effaith ddwys canlyniadau niweidiol mewn gwasanaethau amenedigol wedi arwain at fwy o ofynion craffu a llywodraethu, gyda'r nod o wella diogelwch a lleihau niwed. Mae adrodd am ddigwyddiadau, adolygiadau, archwiliadau, hyfforddiant a chydymffurfio â chanllawiau yn cael eu cyflawni gan glinigwyr ac maent yn elfennau pwysig o ddeall a lleihau risg<sup>25</sup>. Er eu bod yn hanfodol ar gyfer gwella diogelwch, mae'r mesurau hyn yn ychwanegu at lwyth gwaith staff clinigol, sy'n aml yn dwysáu'r pwysau mewn system sydd eisoes wedi'i hymestyn.

Cydnabyddir bod modelau gofal amlbroffesiwn sy'n seiliedig ar dimau, lle gall gweithwyr proffesiynol sydd â sgiliau a phrofiad ategol weithio gyda'i gilydd, wella'r ddarpariaeth o ofal o ansawdd uchel sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn/y teulu<sup>26</sup>. Mae pwysigrwydd arweinyddiaeth dosturiol yn cael ei amlygu<sup>27</sup> ochr yn ochr â'r angen i feddwl y tu hwnt i ffiniau proffesiynol traddodiadol a hierarchaethau, am ffyrdd mwy cynhwysol o weithio lle mae aelodau'r tîm yn teimlo eu bod yn cael eu clywed a'u gwerthfawrogi<sup>28</sup>.

Mae lleihau'r amrywiad mewn gofal amenedigol ledled Cymru ac sy'n cyd-fynd â gweddill y DU yn hanfodol er mwyn sicrhau gofal teg, diogel ac o ansawdd uchel i bob teulu, ym mha bynnag leoliad. Ar hyn o bryd, mae gwahaniaethau yn bodoli o ran lefelau staffio, mynediad at wasanaethau arbenigol, canlyniadau clinigol, a modelau gofal, sy'n gallu arwain at brofiadau ac anghydraddoldebau anghyson mewn iechyd mamau a babanod newydd-anedig. Mae safoni darpariaeth gofal yn helpu i fynd i'r afael â'r amrywiadau hyn, gan sicrhau bod gwasanaethau o ansawdd uchel sy'n seiliedig ar dystiolaeth ar gael ar draws pob rhanbarth. Mae cyd-fynd â gweddill y DU yn caniatáu i Gymru elwa o bolisiau cenedlaethol, strategaethau gweithlu, a dysgu ar y cyd o fentrau diogelwch ac argymhellion adolygiadau a gyhoeddwyd. Drwy sicrhau cysondeb wrth gynllunio'r gweithlu, llwybrau clinigol a darparu gwasanaethau, gall Cymru wella diogelwch cleifion, gwella canlyniadau amenedigol, ac adeiladu gweithlu gofal mamolaeth a newyddenedigol mwy cadarn. Mae dull unedig hefyd yn cefnogi hyfforddiant ar y cyd, datblygu gweithlu ar draws ffiniau, a mabwysiadu arferion gorau, gan sicrhau bod Cymru'n parhau i fod ar flaen y gad o ran gofal mamolaeth a newyddenedigol diogel o ansawdd uchel.

Mae gwasanaethau mamolaeth yn y DU yn eu hanfod yn risg uchel, sy'n gofyn am arbenigedd arbenigol, cydweithio amlbroffesiynol, a mesurau diogelwch cadarn i sicrhau lles mamau a babanod newydd-anedig. Mae cymhlethdod gofal yn deillio o argyfyngau obstetrig anrhagweladwy, gan gynnwys gwaedlif ôl-enedigol, cyneclampsia, sepsis, a thrallod y ffetws, sy'n gallu gwaethygu'n gyflym ac sy'n galw am ymyrraeth ar unwaith. Mae'r cynnydd yn nifer yr achosion o gydafiachedd, oedran y fam, a chymhlethdodau cymdeithasol yn cyfrannu ymhellach at risg, gan fynnu mwy o allu, hyfforddiant a chadernid yn y gweithlu<sup>29</sup>.

Mae'r costau ymgyfreitha sy'n gysylltiedig â gofal mamolaeth yn adlewyrchu ei natur risg uchel. Mae mentrau cenedlaethol, fel y Rhaglen Cefnogi Diogelwch mewn Gofal Mamolaeth a Newyddenedigol<sup>30</sup>, wedi tynnu sylw at yr angen am lefelau staffio mwy diogel, gwell hyfforddiant, a strwythurau llywodraethu cadarn i liniaru risgiau. Mae gweithredu'r broses o gynllunio'r gweithlu ar sail tystiolaeth, hyfforddiant amlbroffesiwn, ac arloesi digidol yn hanfodol er mwyn sicrhau gofal mamolaeth diogel o ansawdd uchel ledled Cymru.

Nid yw heriau'r gweithlu yn unigryw i Gymru na'r DU. Mae gormod o lwyth gwaith, gorweithio cynnar, a phrinder y gweithlu amenedigol yn ffactorau rhyng-gysylltiedig sy'n cynrychioli'r her sylweddol a welwyd yn adroddiad gweithlu diweddar a gyhoeddwyd gan [Ranbarth Ewropeaidd Sefydliad Iechyd y Byd](#). Mae angen canolbwyntio ar gynllunio gweithlu dyneiddiol sy'n golygu canolbwyntio ar amrywiaeth o ffactorau sy'n cyfrannu at les y gweithlu, gan gynnwys meithrin diwylliannau cefnogol a dysgu, arweinyddiaeth dosturiol ac ar y cyd, a gweithio hyblyg ac opsiynau gyrfa. Mae'r rhain i gyd yn cyfrannu at roi'r gweithlu yn gyntaf ac yn ganolog a sicrhau bod yr amgylchedd yn alluogwr ar gyfer y gweithlu.

Mewn amgylcheddau o bwysau uchel fel gofal mamolaeth a newyddenedigol, mae lles staff yn hanfodol ar gyfer cynnal gofal diogel a thosturiol o ansawdd uchel. Mae ystafelloedd cyfun i staff - manau a rennir ar gyfer bydwragedd, nyrsys newyddenedigol, obstetryddion, anaesthetegyddion, a gweithwyr gofal iechyd proffesiynol eraill - yn chwarae rôl hanfodol wrth feithrin cydweithrediad, cymorth gan gymheiriaid, a gwydnwch emosiynol. Mae'r manau hyn a rennir yn rhoi cyfle i staff ymdawelu, myfyrio a chysylltu i ffwrdd o'r amgylchedd clinigol, gan leihau straen a gorweithio.

Mae'n hanfodol bod y gweithlu ar bob lefel yn cael eu cefnogi'n briodol, a gall pob cenhedlaeth fod â disgwyliadau gwahanol o ran y gweithle, yr amgylchedd a llwybrau gyrfa. Mae nodi meysydd o drosiant uchel, deall rhesymau pam mae staff yn gadael a'r cyfleoedd datblygu a allai fod wedi eu hannog i aros, yn elfennau allweddol ar gyfer datblygu rhaglenni cryf o ran recriwtio a chadw staff. Mae'n bwysig bod mentrau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn cael eu sefydlu a'u gwreiddio yn y gweithlu, heb unrhyw le i wahaniaethu, gan gynnwys ystyried dewis iaith y gweithlu a sut i alluogi'r [Cynnig Rhagweithiol](#)<sup>31</sup> i ddefnyddwyr gwasanaeth.

Yn olaf, mae newid technolegol a'r gallu i wneud pethau'n wahanol yn thema allweddol yn y llenyddiaeth ac mae'n amlwg bod cyfleoedd i groesawu datblygiadau technolegol. Mae hyn yn gofyn am arweinyddiaeth gref, sgiliau rheoli newid ac awydd i wella gwasanaethau, ochr yn ochr â ffocws ar ddysgu gydol oes a datblygu sgiliau i sicrhau bod ein gweithlu mewn sefyllfa dda o hyd i wireddu manteision technoleg newydd wrth iddi ddod i'r amlwg.

## 3.2 Data a gwybodaeth am y gweithlu

Fel rhan o'r gwaith o ddatblygu'r cynllun hwn, cafodd ffynonellau gwybodaeth am y gweithlu ar draws timau amenedigol yng Nghymru eu hadolygu, gan gynnwys y Cofnod Staff Electronig, adroddiadau gweithlu cyrff proffesiynol a rhywfaint o gasglu data â llaw. Mae ffynonellau data a gwybodaeth cyfyngedig ar gyfer rhai elfennau o'r gweithlu wrth geisio deall y niferoedd presennol mewn timau amenedigol e.e. gweithwyr proffesiynol perthynol i iechyd, gwyddonwyr gofal iechyd gan gynnwys sonograffwyr ac ar gyfer staff sy'n cyflawni rolau deuil.

Mae data ar aciwtedd (data am y galw), yn enwedig yng nghyd-destun cyfraddau geni gostyngol ochr yn ochr â chymhlethdod cynyddol achosion, yn cael ei ddatblygu i roi cipolwg ar anghenion y gweithlu yn y dyfodol ar draws y gwasanaeth.

### Gweithlu bydwreigiaeth

O fis Hydref 2024 ymlaen, mae gan Gymru weithlu bydwreigiaeth o 1862 o fydwragedd (sy'n cyfateb i 1530 cyfwerth ag amser llawn)<sup>32</sup>, er gallai'r ffigur hwn gynnwys y rheini mewn rolau rheoli neu arbenigol. Mae'r gymhareb staffio bresennol ar 1:20 genedigaeth; fodd bynnag, gall ffactorau fel salwch, gwyliau a seondiadau roi pwysau ychwanegol ar gapasiti'r gweithlu.

Ar hyn o bryd mae 597 o fyfyrwyr bydwreigiaeth yng Nghymru, gyda chyfradd gadael cyn gorffen o 10-11% yn ystod hyfforddiant<sup>33</sup>. Yn 2023, cyhoeddodd Coleg Brenhinol y Bydwagedd [Cyflwr-addysg-bydwreigiaeth](#), gan dynnu sylw at yr angen, ymysg pethau eraill, i ganolbwyntio ar recriwtio a chadw myfyrwyr. Yn galonogol, yn 2023, llwyddodd 99% o raddedigion i sicrhau cyflogaeth yng Nghymru drwy'r broses symleiddio.

Mae [Rhaglen Diwtoriaeth Cymru Gyfan](#)<sup>34</sup> ar gyfer bydwagedd yng Nghymru, sy'n cefnogi bydwagedd sydd newydd gymhwyso i ddod yn fydwragedd Band 6 cymwys a hyderus. Er cynnydd o 67% mewn lleoedd hyfforddiant bydwreigiaeth dros y pum mlynedd diwethaf, mae'r twf cyffredinol mewn bydwagedd cyfwerth ag amser cyflawn wedi bod yn gymedrol, gyda dim ond cynnydd o 10% rhwng 2018 a 2023<sup>35</sup>. Mae maint y biblinell yn gofyn am adolygiad parhaus i gydbwysu'r cyflenwad a'r galw. Mae hyn yn heriol mewn amgylchedd lle mae llai o enedigaethau.

Mae'r gweithlu bydwreigiaeth yng Nghymru yn mynd yn iau, gan ddisgwyl i'r duedd barhau tan 2033<sup>36</sup>. Er bod y newid hwn yn debygol o ostwng cyfraddau ymddeol, gall hefyd arwain at gynnydd yn y gofynion o ran absenoldeb mamolaeth. Mae cyfraddau gadael maes bydwreigiaeth y GIG wedi gwella, gan godi o 4.11% yn 2015 i 6.19% yn 2021, ond sydd bellach yn gostwng i 4.42% yn 2023. Fodd bynnag, mae dadansoddiad fesul hyd gwasanaeth yn datgelu bod 22.1% o fydwragedd, rhwng 2015 a 2023, wedi gadael GIG Cymru yn ystod eu pedair blynedd cyntaf o wasanaeth, gan dynnu sylw at yr angen am strategaethau cryfach i gadw staff.<sup>37</sup>

Yn 2023, cafodd Birthrate+ eu comisiynu gan Lywodraeth Cymru i weithio gyda Byrddau Iechyd i foddlu goblygiadau i'r gweithlu wrth weithredu [Gofal Mamolaeth yng Nghymru: gweledigaeth bum mlynedd ar gyfer y dyfodol \(2019-2024\)](#) gan Lywodraeth Cymru, ac i ddeall y gofynion darpariaeth gofal ychwanegol a'r galw presennol am wasanaethau.

Cafodd ffactorau ychwanegol a oedd yn effeithio ar y gweithlu eu hystyried ac maent yn cynnwys:

- 🔗 Cynnydd yn nifer y menywod sy'n gwneud cais am ofal y tu allan i'r canllawiau
- 🔗 Cymhlethdod gofal cyn geni yn cynyddu
- 🔗 Mwy o amser yn ofynnol ar gyfer cwblhau'r gwaith papur asesu ar gyfer myfyrwyr bydwreigiaeth

Roedd yr Adroddiad yn tynnu sylw at yr angen am 40 o fydwragedd cyfwerth ag amser cyflawn ychwanegol i fodloni gofynion presennol y gwasanaeth. Mae rhagolygon sy'n seiliedig ar garfanau yn awgrymu twf graddol yn y gweithlu i ddiwallu'r galw yn y dyfodol. Bydd hyn yn gofyn am strategaethau cryfach o ran cadw staff.

## Gweithlu nyrsio newyddenedigol

Comisiynau addysg - Mae rhaglenni hyfforddi cyn-gofrestru ar gyfer nyrsys wedi cynyddu dros y 9 mlynedd diwethaf ac maent ar y lefelau uchaf erioed ar hyn o bryd, sy'n cefnogi twf yn y cyflenwad o nyrsys cofrestredig. Er bod hyn yn gadarnhaol, mae angen adolygu maint y biblinell yn barhaus i sicrhau ei bod yn adlewyrchu anghenion y gwasanaeth a'r boblogaeth. Er gwaethaf y cynnydd hwn mewn niferoedd comisiynu addysg, mae angen gwaith pellach ac atebion arloesol i gynyddu'r nifer o leoedd a lenwir (cyfraddau llenwi) sydd ar gael ar raglenni nyrsio cyn cofrestru. Mae AaGIC wedi ymrwmo i fynd i'r afael â'r her hon drwy archwilio llwybrau hyblyg at nyrsio. Ar ben hynny, mae AaGIC wedi cyflwyno ymgeiswyr rhyngwladol fel rhan o'r niferoedd nyrsio cyn cofrestru a gomisiynir, gyda chynllun peilot o hydref 2023 tan 2026. Bydd cant a hanner o fyfyrwyr rhyngwladol yn cael eu recriwtio bob blwyddyn, gyda gwerthusiad cychwynol o'r prosiect ym mis Rhagfyr 2024. Bydd y fenter yn cael ei hadolygu bob blwyddyn i sicrhau nad yw'n effeithio ar gyfleoedd i fyfyrwyr sy'n hanu o'r DU.

Mae AaGIC wedi sefydlu nifer o lwybrau at nyrsio cyn cofrestru i ehangu mynediad, gofal iechyd gwledig a chyfleoedd i gamu ymlaen mewn gyrfa, gan gynnwys:

- 🔗 Addysg llawn amser (3 blynedd)
- 🔗 Dysgu o bell llawn amser (3 blynedd)
- 🔗 Rhaglen cyn-cofrestru llawn amser i ôl-raddedigion (2 flynedd)
- 🔗 Rhaglen gradd wedi'i chyflymu'n llawn amser ar gyfer Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd (2 flynedd)
- 🔗 Dysgu gwasgaredig llawn amser (3 blynedd)
- 🔗 Dysgu o bell ar-lein ar gyfer [Dychwelyd i ymarfer](#)
- 🔗 Llwybr cyflogedig - rhan amser neu'n hyblyg ar gyfer Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd presennol a gyflogir yn GIG Cymru
- 🔗 Addysg ran-amser/yn ystod y tymor (4 blynedd)

Ar ôl cymhwyso fel nyrs oedolion neu blant neu'n fydwraig, gall cofrestreion ddod yn nyrsys newyddenedigol a hyfforddi i gael eu 'Cymhwyso mewn Arbenigedd'. O fis Rhagfyr 2024, mae 4,645 o fyfyrwyr nyrsio yng Nghymru, gan gynnwys 3,048 o fyfyrwyr mewn cyrsiau nyrsio oedolion a 471 mewn nyrsio plant. Mae nifer y nyrsys newyddenedigol wedi codi 15% ers 2014, a disgwylir y bydd cynnydd bach yn y dyfodol yn seiliedig ar ddadansoddiad o garfanau. Yn 2023, llwyddodd 96% o raddedigion nyrsio i sicrhau swyddi yng Nghymru drwy'r broses symleiddio myfyrwyr<sup>38</sup>.

Er gwaethaf y twf hwn, mae heriau staffio'n parhau. Canfu Adroddiad y Rhaglen Archwilio Newyddenedigol Genedlaethol<sup>39</sup> nad oedd 26.1% o shifftiau nyrsys newyddenedigol yn bodloni'r lefelau a argymhellir, sy'n gynydd o'r ffigur o 21.4% yn 2020, gydag Unedau Gofal Dwys i'r Newydd-anedig yn cael eu heffeithio'n benodol<sup>40</sup>. Mae [Rhaglen Cefnogi Diogelwch mewn Gofal Mamolaeth a Newyddenedigol](#) Gwelliant Cymru (2023) yn galw am ddiwygio gweithlu systemig a buddsoddiad parhaus i fynd i'r afael â'r materion hyn a sicrhau gofal newyddenedigol diogel o ansawdd uchel.

Mae cadw nyrsys yn rhan hanfodol o gyflenwad y gweithlu ac mae'n effeithio'n uniongyrchol ar gynaliadwyedd gwasanaethau gofal iechyd. Mae gan gyfraddau gadael uchel lawer o oblygiadau gan gynnwys costau uwch ar gyfer recriwtio a hyfforddi staff newydd, colli sgiliau a phrofiad, a gofal o ansawdd is. Mae data'r Cofnod Staff Electronig yn dangos bod tua 20% o nyrsys yn gadael yn y pedair blynedd gyntaf ar ôl cymhwyso<sup>41</sup> a bod canran uchel o'r rheini o dan 29 oed. Mae hyn yn awgrymu bod angen i ni wneud mwy i gadw ein gweithlu gyrfa gynnar a nyrsio iau.

**Rôl nyrsio Band 4** - Mae Llywodraeth Cymru wedi gosod safbwynt polisi i gyflwyno rôl y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yng Nghymru, yn amodol ar ddiwygiadau deddfwriaethol a fydd yn creu rôl reoledig ychwanegol yn y gweithlu nyrsio. Mae'n rôl glinigol sy'n pontio'r bwlch rhwng gweithwyr cymorth gofal iechyd a nyrsys cofrestredig, sydd wedi'i sefydlu i ddarparu gofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn fel rhan o dimau nyrsio. Mae'r cymysgedd sgiliau mewn timau nyrsio yn hanfodol er mwyn sicrhau gofal diogel ac effeithiol i gleifion. Bydd y Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn ategu gwaith nyrsys cofrestredig, sy'n rhyddhau nyrsys cofrestredig i ganolbwyntio ar agweddau mwy cymhleth ar ofal a thriniaeth. Gallant weithio gyda phobl o bob oed, mewn amrywiaeth o leoliadau ym maes iechyd a gofal cymdeithasol, ar draws pob maes ymarfer nyrsio. Bydd cyflwyno'r rôl newydd hon i Gymru yn cefnogi'r broses o ehangu mynediad i yrfaeod nyrsio ac yn darparu cyfleoedd datblygu a chamu ymlaen mewn gyrfa, i'r rhai sy'n gweithio fel Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig ond hefyd i unigolion sy'n dymuno parhau â'u haddysg a'u hyfforddiant i ddod yn nyrsys cofrestredig.

## Gweithlu Meddygol

Y ddwy ffynhonnell cyflenwad meddygol sydd ar gael yw graddedigion meddygol y DU a graddedigion meddygol rhyngwladol, ill dau yn hanfodol ac yn parhau i fod yn hanfodol i gyflenwad gweithlu meddygol y DU. O fewn Obstetreg a Gynaecoleg yng Nghymru, mae nifer y staff newydd sy'n meddu ar Gymhwyster Meddygol Sylfaenol dramor wedi codi o 60% yn 2023 i 77% yn 2024. Er bod graddedigion meddygol rhyngwladol yn rhan hanfodol a gwerthfawr iawn o weithlu meddygol y DU, mae pryderon ynghylch y foeseg sy'n gysylltiedig â recriwtio niferoedd mawr. Er mwyn sicrhau gweithlu cynaliadwy, mae'r ffocws wedi bod ar gynyddu lleoedd mewn ysgolion meddygol domestig drwy agor ysgol feddygol Prifysgol Bangor ac ehangu lleoedd yn ysgol feddygol Prifysgol Caerdydd, o 450 o raddedigion yn 2026 i 590 o raddedigion yn 2031 a thu hwnt yng Nghymru.

Mae lleoedd Blwyddyn Sylfaen 1 (F1) eisoes wedi cynyddu 28% a Blwyddyn Sylfaen 2 (F2) 32% rhwng 2020 a 2024 i gyd-fynd â'r cynnydd cyffredinol mewn graddedigion meddygol hyd yma. Bydd angen i'r gwaith o gynllunio gweithlu yng Nghymru yn y dyfodol barhau i fod yn gyson â rhaglenni hyfforddiant sylfaen ac arbenigol, gan fod hyn yn hanfodol i'r biblinell gweithlu meddygol ym mhob ardal, yn lleihau'r risg o dagfeydd o ran cynnydd hyfforddiant ac yn cefnogi'r gwaith o gadw meddygon ôl-radd yng Nghymru.

**Effaith Hyfforddiant Llai nag Amser Llawn** - Mae ceisiadau gan feddygon preswyl gwryw a benyw i hyfforddi'n llai nag amser llawn ym mhob un o'r tri arbenigedd meddygol yn parhau i gynyddu yng Nghymru. Mae data mis Gorffennaf 2024 yn dangos cyfraddau Llai nag Amser Llawn o 34% mewn anesthesia, 54% mewn pediatreg a 45% mewn obstetreg a gynaeoleg. Er bod patrymau gwaith mwy hyblyg yn diwallu anghenion meddygon preswyl, bydd oedi dilynol o ran cyflawni tystysgrif cwblhau hyfforddiant a dechrau gweithio yn eu Practis Ymgynghorol ac yn creu bylchau rota anochel er gwaethaf mesurau lliniaru rhannu slotiau.

**Cadw a Gadael Cyn Gorffen** - Mae data lleoliadau Tystysgrif Cwblhau Hyfforddiant ar gyfer 2023/24 yn galonogol iawn ar draws y tri arbenigedd meddygol. Mae nifer y meddygon ymgynghorol sy'n cael swydd o'r rhaglenni hyfforddi priodol yng Nghymru yn 79% ar gyfer Anesthesia, 89% ar gyfer Pediatreg a 100% ar gyfer Obstetreg a Gynaeoleg. Fodd bynnag, mae Obstetreg a Gynaeoleg yn parhau i fod yn allanolyn o ran ceisiadau i drosglwyddo rhwng deoniaethau, gyda nifer arbennig o uchel o hyfforddeion yn ceisio adleoli y tu allan i Gymru yn ystod eu hyfforddiant.

Mae'r gweithlu Obstetreg a Gynaeoleg yng Nghymru yn wynebu nifer o heriau sy'n effeithio ar ddarparu gwasanaethau a chapasiti hyfforddiant. Mae maint a dosbarthiad daearyddol unedau obstetrig, yn enwedig yng Ngogledd Cymru, yn creu anawsterau o ran bodloni gofynion cwricwlwm Coleg Brenhinol yr Obstetryddion a'r Gynaeolegwyr. Mae'r dyluniad gwasanaeth a'r niferoedd geni cyfredol yn cyfyngu ar hyfforddiant arbenigol blynyddoedd cynnar i ganolfannau De Cymru, sy'n golygu bod angen rhaglenni hyfforddi ar gylchdro, nad ydynt bob amser yn boblogaidd ac sy'n effeithio ar strategaeth recriwtio lwyddiannus. Mae'r lleoedd rydym yn gweithio ynddynt, a dyluniad ein gwasanaethau, yn elfen graidd o ganlyniadau'r gwasanaeth ac o les a chynhyrchiant staff. Mae cyfraddau llenwi is ST1 (33% - Awst 2024), mwy a mwy o geisiadau am drosglwyddo rhwng deoniaethau, a phrofiadau y tu allan i'r rhaglen hefyd yn cyfrannu at fylchau yn y rota ar gyfer Obstetreg a Gynaeoleg preswyl.

Ym mis Ebrill 2024, mae 94 o swyddi hyfforddi Obstetreg a Gynaeoleg wedi'u hariannu yng Nghymru, gyda 77 o hyfforddeion yn y swyddi hyn ar hyn o bryd. Mae'r gweithlu yn fenywod yn bennaf, gan gyfrif am 83% o hyfforddeion, ac mae cyfran y rhai sy'n gweithio Llai nag Amser Llawn yn parhau i godi, gyda 45% yn hyfforddi Llai nag Amser Llawn ar hyn o bryd. Er bod y rhaglen hyfforddi wedi ehangu o ddwy swydd yn 2021, mae heriau recriwtio'n parhau, sy'n golygu nad yw'n ymarferol ehangu ymhellach ar hyn o bryd.

Fodd bynnag, bydd ymdrechion i recriwtio ar lefel ST3 yn parhau i helpu i fynd i'r afael â bylchau yn y gweithlu a chynnal y gwasanaethau a ddarperir. Er mwyn cynnal lefelau staffio diogel, mae'n ofynnol i nifer uchel o Feddygon Arbenigol ac Arbenigwyr Cyswllt a meddygon sy'n cael eu cyflogi'n lleol, gefnogi gwasanaethau yn ystod yr wythnos a rhoi darpariaeth breswyl yn ystod cyfnodau y tu allan i oriau.

## Obstetryddion

Mae nifer y meddyg ymgynghorol Obstetreg a Gynaeoleg yng Nghymru wedi codi 45% rhwng 2014 a 2024, gyda dadansoddiad ar sail carfan yn rhagweld twf pellach o un flwyddyn i'r llall tan 2033. Mae'r cynnydd hwn yn cael ei sbarduno gan fwy o aciwtedd a chymhlethdod ymysg menywod, yn ogystal â chyfraddau uwch o doriadau Cesaraidd.

Ar ben hynny, bu galw cynyddol am feddygon ymgynghorol preswyl ar wardiau geni ac ymchwydd ar ôl y pandemig yn yr angen am wasanaethau gynaeoleg. Mae amcanestyniadau tystysgrif cwblhau hyfforddiant, sy'n seiliedig ar Adolygiad Blynyddol o Ddilyniant Cymhwysedd Chwefror 2024, yn amcangyfrif y bydd saith hyfforddai yn cwblhau eu hyfforddiant yn 2024-25, a disgwylir yr un nifer yn 2025-26. Yn 2026-27, rhagwelir y bydd chwe hyfforddai yn cwblhau eu hyfforddiant.

Rhagwelir cynnydd sylweddol yn 2027-28, gyda disgwyl i 18 o hyfforddeion orffen, gan adlewyrchu'r nifer uwch a dderbynnir ar lefel ST3 yn ystod y blynyddoedd diwethaf. Yn 2021, tynnodd y Cyngor Meddygol Cyffredinol yr isafswm hyd hyfforddiant, gan ganiatáu i bob hyfforddai cofrestredig gael ei argymell ar gyfer tystysgrif cwblhau hyfforddiant ar ôl cael ei gymeradwyo. Mae hyfforddiant bellach yn canolbwyntio ar [ddilyniant sy'n seiliedig ar gymhwysedd](#)<sup>42</sup> yn hytrach na'r amser a dreulir a allai achosi amrywiadau bach mewn amcanestyniadau a ragwelir.

Yn ogystal, mae adroddiad [Gweithlu a Gwasanaeth y Dyfodol](#) Coleg Brenhinol yr Obstetryddion a'r Gynaeolegwyr yn disgrifio'r ailwampio diweddar mewn hyfforddiant uwch obstetreg a gynaeoleg, gan dynnu sylw at y newid o Fodiwlau Sgiliau Hyfforddi Uwch i Fodiwlau Hyfforddiant Diddordeb Arbennig fel rhan o'r Cwricwlwm newydd yn 2024. Mae'r cwricwlwm hwn yn pwysleisio hyblygrwydd a dysgu gydol oes, gan alluogi hyfforddeion i ddatblygu sgiliau diddordeb arbennig ochr yn ochr â'r cwricwlwm craidd sy'n dechrau o ST5.

Mae'r dystysgrif cwblhau hyfforddiant bresennol mewn Obstetreg a Gynaeoleg yn galluogi meddygon ymgynghorol i ymarfer ar draws y sbectrwm llawn o ofal amenedigol, gan gynnwys asesu bechiogrwydd cynnar a gofal ôl-enedigol. Fodd bynnag, mae angen dwy i dair blynedd ychwanegol o hyfforddiant arbenigol i gymhwyso ar gyfer rôl meddyg ymgynghorol mewn meddygaeth y ffetws a meddygaeth y fam. Nid yw'r hyfforddiant hwn ar gael yng Nghymru ar hyn o bryd, sy'n peri heriau sylweddol o ran llenwi'r swyddi gwag hyn ar gyfer meddygon ymgynghorol y dyfodol.

## Anesthetyddion obstetrig

Dechreuodd rhaglen drylwyr o hyfforddiant anesthesia ar ôl ehangu yn 2020 i sicrhau cynnydd mewn allbwn tystysgrif cwblhau hyfforddiant i liniaru ar gyfer cynnydd disgwyliedig mewn ymddeoliadau Meddygon Ymgynghorol, yn seiliedig ar [Adroddiad-Coleg Brenhinol yr Anesthetyddion-ar-Gyfrifiad-y-Gweithlu 2020](#) ac Adroddiadau [Cyflwr y Genedl-2024](#) Coleg Brenhinol yr Anesthetyddion.

Hyd yma, mae Anestheteg Graidd/Anestheteg ACCS wedi ehangu o 10 swydd hyfforddi ac mae Anestheteg Uwch wedi ehangu o 15 swydd ychwanegol rhwng 2020 a 2023. Mae recriwtio i'r rhaglenni hyfforddiant anesthesia ôl-raddedig yn gystadleuol, gyda chyfradd llenwi 100% o'r holl swyddi am y 5 mlynedd diwethaf. Daw hyfforddiant anesthesia i ben gyda thystysgrifau cwblhau hyfforddiant gyffredinol mewn Anesthesia.

Dim ond cyfran fach, -10-20% y flwyddyn, fydd yn ymgymryd â'r hyfforddiant maes diddordeb arbenigol angenrheidiol mewn anesthesia obstetrig ym mlynnyddoedd ST6/7 i fod yn gymwys i gael eu penodi i swydd meddyg ymgynghorol, gydag ymrwymiad sesiynol rheolaidd i wasanaethau amenedigol. Mae'r angen am hyfforddiant maes diddordeb arbenigol sefydledig mewn anesthesia obstetrig yng Nghymru, gyda mynediad at ymchwil o ansawdd uchel, gwella ansawdd, a phrofiad clinigol, yn hanfodol i ddenu hyfforddeion anesthesia ôl-raddedig i ymgymryd â'r hyfforddiant ac aros yng Nghymru am y tymor hir.

Mae amcanestyniadau tystysgrif cwblhau hyfforddiant, sy'n seiliedig ar Adolygiad Blyneddol o Ddilyniant Cymhwysedd Chwefror 2024, yn amcangyfrif y bydd 26 hyfforddai yn cwblhau eu hyfforddiant yn 2024-25, gan ddilyn gyda 21 yn 2025-26. Disgwylir cynnydd sylweddol yn 2026-27, gyda rhagamcan y bydd 50 o hyfforddeion yn cwblhau eu hyfforddiant, yn bennaf oherwydd newidiadau yn y cwricwlwm a chynnydd mewn hyfforddeion rhan-amser. Disgwylir i'r nifer sefydlogi i 26 yn cwblhau yn 2027-28

Mae'r galw am anesthetyddion yn fwy na'r cyflenwad ym mhob un o wledydd y DU; yn 2020 roedd gan Gymru 150 o swyddi gwag ar radd Meddyg Ymgynghorol a Meddygon Arbenigol ac Arbenigwyr Cyswllt. Rhagwelir y bydd hyn yn cynyddu i 800 o swyddi gwag yng Nghymru erbyn 2040. Mae gwasanaethau anesthesia obstetrig eisoes dan bwysau gyda swyddi gwag cyfredol yn holl safleoedd y Bwrdd Iechyd. Mae'r galw am restrau toriadau Cesaraidd dewisol ychwanegol, clinigau anesthesia cynenedigol ac ôl-enedigol a darparu gofal mamolaeth critigol dibyniaeth uchel gan anesthetyddion wrth reoli mamau ag achosion cymhleth sy'n ddifrifol wael, yn sbarduno'r angen am fwy o sesiynau anesthetydd obstetrig yn y gwasanaeth presennol.

## Neonatolegyddion

Mae Pediatreg yng Nghymru yn rhaglen hyfforddi a gynhelir o ST1 i ST7, gyda 76% o hyfforddeion yn fenywod. Mae nifer fach o hyfforddeion (hyd at dri y flwyddyn) yn dewis arbenigo mewn neonatoleg yn ystod eu dwy flynedd olaf (ST6-7). Ym mis Ebrill 2024, mae 157 o swyddi hyfforddi wedi'u hariannu, ond mae 194 o hyfforddeion yn eu llenwi ar hyn o bryd. Oherwydd y nifer uchel o hyfforddeion (54%) sy'n hyfforddi llai nag amser llawn, gwneir y gorau o drefniadau rhannu slotiau i helpu i leihau bylchau mewn rotas.

Ers 2020, mae'r rhaglen hyfforddiant pediatriig wedi ehangu'n raddol gyda 4 swydd ychwanegol yn 2020, 6 yn 2021, 4 yn 2022, a 4 arall yn 2024. Er gwaethaf hyn, mae angen i unedau newyddenedigol ategu rotas meddygol gyda meddygon sy'n cael eu cyflogi'n lleol ac atebion gweithlu arloesol eraill, i sicrhau bod y rota'n cydymffurfio ag argymhellion cenedlaethol.

## Gweithlu fferylliaeth

Mae fferyllwyr yng Nghymru yn cwblhau gradd Meistr mewn Fferylliaeth (MPharm) pedair blynedd, o brifysgol sydd wedi'i hachredu gan y Cyngor Fferyllol Cyffredinol. Ar ôl graddio, bydd lleoliad hyfforddiant sylfaen blwyddyn o hyd mewn fferyllfa dan oruchwyliaeth yn cael ei gwblhau, ac yna bydd angen pasio asesiad cofrestru'r Cyngor Fferyllol Cyffredinol. Ar hyn o bryd mae 98 o fferyllwyr dan hyfforddiant yng Nghymru<sup>43</sup>.

Yn 2024, roedd 920 o fferyllwyr yn cael eu cyflogi mewn lleoliadau gofal eilaidd a thrydyddol yng Nghymru. Mae casglu data â llaw yn dangos mai dim ond 15 o'r fferyllwyr hyn oedd yn darparu gwasanaethau clinigol i wasanaethau mamolaeth a newyddenedigol (neu'r ddau) ledled Cymru gyfan. Nid yw'r un o'r fferyllwyr hyn yn gweithio'n gyfan gwbl mewn gwasanaethau amenedigol, gan rannu amser â phediatreg fel arfer.

Mae'r [Grŵp Fferyllwyr Newyddenedigol a Phediatreg](#) yn argymhell rôl a safonau staffio fferyllwyr yn y gwasanaeth newyddenedigol, ac mae hyn yn cael ei adlewyrchu yn y [Safonau Gwasanaeth ac Ansawdd ar gyfer Darparu Gofal Newyddenedigol yn y DU | Cymdeithas Meddygaeth Amenedigol Prydain](#). Nid oes gan yr un o'r unedau newyddenedigol yng Nghymru lefelau staffio fferylliaeth sy'n cydymffurfio â safonau Cymdeithas Meddygaeth Amenedigol Prydain/Grŵp Fferyllwyr Newyddenedigol a Phediatreg.

Yn ôl adroddiad [Bliss Filling the Gaps](#), mae 55% o'r gweithlu fferylliaeth yn brin o gymharu â safonau Grŵp Fferyllwyr Newyddenedigol yng Nghymru a Phediatreg mewn unedau newyddenedigol yng Nghymru. Mae [Cymdeithas Fferylliaeth Glinigol y DU](#) yn darparu strategaethau gweithlu ar draws meysydd clinigol eraill, lle mae sgiliau fel rhagnodi annibynnol, asesu clinigol uwch, rheoli meddyginiaeth arbenigol, arbenigedd iechyd meddwl a rheoli endocrin.

Fodd bynnag, nid oes canllawiau rôl na model gweithlu penodol ar gyfer gofal mamolaeth ar hyn o bryd, er bod gwaith meincnodi'n cael ei wneud gan weithgor y Gymdeithas ar hyn o bryd. Mae lefel y gwasanaeth fferylliaeth yn dibynnu ar y gwasanaethau amenedigol sy'n cael eu cynnig a nifer y gwelyau gofal newyddenedigol ac obstetrig. Mewn canolfannau trydyddol, mae fferylliaeth yn cefnogi meddygaeth ffetws/mamol arbenigol ac Uned Gofal Dwys i'r Newydd-anedig Lefel 3, tra gall unedau llai rannu adnoddau ar draws arbenigeddau amenedigol.

Mae fferyllwyr yn chwarae rhan hollbwysig yn y gwaith o sicrhau bod meddyginiaethau'n cael eu defnyddio'n ddiogel ar gyfer babanod newydd-anedig ac yn cyfrannu fwyfwy at ofal obstetrig wrth i gymhlethdod cleifion gynyddu. Mae eu harbenigedd yn cefnogi rhoi presgripsiynau, dosbarthu, gweinyddu, monitro, addysg, ymchwil a llywodraethu.

Mae Technegwyr Fferyllol yn weithwyr proffesiynol sydd wedi'u cofrestru gyda'r Cyngor Fferyllol Cyffredinol. Maent yn aelodau o dimau fferylliaeth sydd â rôl eang o baratoi, dosbarthu, cyflenwi a darparu ystod eang o feddyginiaethau i gleifion, gan weithio o dan oruchwyliaeth fferylllydd.

## Gweithlu Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd

Mae Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd yn ymuno â'r gweithlu mamolaeth a newyddenedigol drwy addysg, hyfforddiant a lleoliadau clinigol arbenigol. Ar hyn o bryd (Chwefror 2025) mae 1714 o Weithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd yn y biblinell hyfforddiant yng Nghymru, 477 ar gyfer ffisiotherapi, 147 ar gyfer Therapi Iaith a Lleferydd, 511 ar gyfer Therapi Galwedigaethol a 174 ar gyfer Deieteg<sup>44</sup>.

Mae'r gweithlu Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd mewn gwasanaethau amenedigol yn cynnwys ffisiotherapyddion, therapyddion galwedigaethol, therapyddion iaith a lleferydd, seicolegwyr a dietegwyr yn bennaf. Mae rhai o'r cyrff proffesiynol, gan gynnwys Coleg Brenhinol y Therapyddion Iaith a Lleferydd [Lefelau-staffio-Newyddenedigol-2023.pdf](#), [Staffio therapi galwedigaethol ar unedau newyddenedigol - Coleg Brenhinol y Therapyddion Galwedigaethol](#) Coleg Brenhinol y Therapyddion Galwedigaethol a [Staffio Seicoleg ar yr Uned Newyddenedigol.pdf](#) Arweinwyr Rhwydweithiau Cyflawni Gweithredol Seicolegol yn Lloegr, wedi datblygu canllawiau ar staffio.

Yn ogystal, mae Cymdeithas Meddygaeth Amenedigol Prydain a'r [Safonau Gwasanaeth ac Ansawdd ar gyfer Darparu Gofal Newyddenedigol yn y DU | Cymdeithas Meddygaeth Amenedigol Prydain](#) yn darparu rhywfaint o ganllawiau ar fodolau staffio Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd. Nid oes canllawiau penodol yn bodoli ar gyfer gwasanaethau mamolaeth. Ar ben hynny, nid oes unrhyw safoni ledled Cymru ar hyn o bryd o ran rolau Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd na'r defnydd ohonynt mewn gwasanaethau amenedigol, sy'n arwain at amrywiaeth sylweddol o ran arferion a'r defnydd o adnoddau.

Mae adroddiad [Bliss Filling the Gaps](#) yn tynnu sylw at brinder gweithwyr proffesiynol perthynol i iechyd o 62% ar draws unedau newyddenedigol yng Nghymru, gyda diffygion sylweddol mewn seicoleg (90%) a ffisiotherapi (69%). Canfuwyd bod cadw staff yn gysylltiedig â diffyg dilyniant gyrfa, gwaith tîm, goruchwyliaeth, adnoddau, cyfleoedd hyfforddi a rheoli rhwydweithiau a chymorth lles.

Mae asesu'r gweithlu'n gywir mewn gwasanaethau amenedigol yn dal yn heriol, gan nad yw'r system staffio digidol bresennol (ESR) yn darparu gwybodaeth fanwl am ddyrannu adnoddau staff ar draws gwahanol arbenigeddau, gan gynnwys Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd.

## Safonau Staffio Amenedigol

Bydd y [Cynllun](#) hwn yn cefnogi ac yn cyd-fynd â'r gwaith o ddatblygu Manyleb y Gwasanaeth Amenedigol gan [Wasanaethau Mamolaeth a Newyddenedigol - Gweithrediaeth GIG Cymru](#) y Rhwydwaith Clinigol Strategol ar gyfer Gwasanaethau Mamolaeth a Newyddenedigol, sy'n cael ei gynnal ar hyn o bryd i ddarparu canllawiau staffio manwl mewn gwasanaethau amenedigol yng Nghymru.

## Bydwreigiaeth

Yng Nghymru, mae cyfrifiadau staffio sefydliad y gweithlu ar gyfer bydwreigedd a gweithwyr cymorth mamolaeth yn cael eu gwneud gan ddefnyddio'r adnodd cynllunio'r gweithlu, Birthrate plus. Mae'r adnodd hwn yn asesu'r llwyth gwaith a gynhyrchir gan y llwybr gofal mamolaeth, gan gynnwys risg glinigol, cymysgedd achosion a modelau gofal i ddarparu argymhellion ar niferoedd staffio a chymysgedd sgiliau.

Mae byrddau iechyd yn defnyddio'r wybodaeth hon ochr yn ochr ag anghenion gwasanaethau a data lleol i sicrhau lefelau staffio diogel a phriodol ar gyfer gwasanaethau mamolaeth. Mae'n cael ei adolygu bob 3 blynedd, neu'n gynt os oes angen. Ochr yn ochr â chyfrifiadau sefydliad y gweithlu, mae gan Birthrate plus hefyd raglen aciwtedd y gall staff clinigol ei defnyddio i gyfrifo gofynion o ddydd i ddydd yn y gwasanaeth cleifion mewnol. Ar hyn o bryd mae rhywfaint o wahaniaeth o ran sut mae'r adnodd aciwtedd yn cael ei ddefnyddio ar draws pob uned yng Nghymru, ac nid yw mynediad at y data aciwtedd yn ganolog i bennu gofynion cenedlaethol ar gael ar hyn o bryd.

# Theatrau

Mae'r [Gymdeithas dros Ymarfer Amdriniaethol](#) a [Choleg Brenhinol yr Anesthetyddion 2024](#) yn gosod canllawiau ar gyfer staffio theatrau obstetrig sy'n cwmpasu'r sgiliau a'r cymwyseddau ar draws y tîm amlddisgyblaethol. Yn hanesyddol, nid yw staffio adrannau theatr wedi esblygu i sicrhau bod darpariaeth o staff theatr obstetrig pwrpasol i fodloni galw dewisol a brys.

Mae hyn yn cynnwys argaeledd staff meddygol sydd wedi'u hyfforddi'n briodol, ymarferwyr theatr a staff cymorth sy'n ofynnol ym mhob cam o'r daith amdriniaethol (anaestheteg, theatr a gofal ôl-lawdriniaethol). Gyda'r galw cynyddol am enedigaethau llawfeddygol, mae'n hanfodol cael staff theatr pwrpasol ar gyfer theatr toriad Cesaraidd dewisol a ffrydiau theatr frys yn unol â safonau'r Gymdeithas dros Ymarfer Amdriniaethol.

Mae'r ffafriaeth o gael nyrsys neu ymarferwyr adrannau llawdriniaeth yn hytrach na bydwragedd mewn sgrybs mewn theatrau mamolaeth yn seiliedig ar wahaniaethu rhwng rolau, effeithlonrwydd y gweithlu, a chynnal gofal dan arweiniad bydwragedd. Mae bydwragedd yn arbenigwyr ar ddarparu gofal mamolaeth cyfannol, ac mae bod yn y theatr ar gyfer llawdriniaeth y tu allan i'w cylch gwaith craidd, tra bod nyrsys theatr neu ymarferwyr adrannau llawdriniaeth wedi'u hyfforddi'n benodol mewn gofal yn ystod llawdriniaeth, technegau di-haint a chymorth llawfeddygol.

Mae dyrannu rolau theatr i nyrsys neu ymarferwyr adrannau llawdriniaeth yn sicrhau bod bydwragedd yn gallu canolbwyntio ar ofal mamau a babanod newydd-anedig, sy'n gwella effeithlonrwydd y gweithlu ac yn cefnogi dull cydweithredol sy'n gwella canlyniadau i gleifion mewn theatrau mamolaeth. Mae gweithwyr cymorth mamolaeth hyfforddedig yn aelodau annatod o dîm amlddisgyblaethol y theatr, sy'n chwarae rhan ganolog yn y gwaith o gefnogi'r nyrs theatr a sicrhau diogelwch mewn theatrau obstetrig h.y. cyfrif swabiau ac offer, mesur faint o waed sy'n cael ei golli, arwain rhestr wirio Sefydliad Iechyd y Byd.

Mae AaGIC wedi gweithio gydag Agored Cymru i ddatblygu dysgu amdriniaethol ar lefelau addysg 3 a 4 gan gynnwys [Tystysgrif i Gefnogi Gofal Amdriniaethol, Diploma mewn Cymorth Amdriniaethol](#) a [Diploma mewn Ymarfer Amdriniaethol \(Llwybr Theatr\)](#).

## Brysbennu Gofal Mamolaeth

Mae adrannau brysbennu gofal mamolaeth wedi esblygu heb brosesau na llwybrau safonol ac maent yn ei chael hi'n anodd bodloni'r galw cynyddol oherwydd diffyg systemau sefydliadol a chlinigol strwythuredig<sup>45</sup>. O ganlyniad, mae brysbennu yn aml yn anffurfiol ac yn seiliedig ar angen amlwg, sy'n peryglu diogelwch ac effeithlonrwydd<sup>46</sup>.

Cafodd System Brysbennu Obstetrig Penodol i Symptomau Birmingham (BSOTS) ei datblygu ar y cyd gan obstetryddion, bydwragedd ac ymchwilwyr yn Ymddiriedolaeth Sefydliad y GIG Menywod a Phlant Birmingham a Phrifysgol Birmingham. Wedi'i hysbrydoli gan fodelau blaenoriaethu meddygaeth frys sefydledig, mae'r System yn darparu dull safonol o asesu a rhoi blaenoriaethau clinigol, gan sicrhau gofal cyson ac amserol i fenywod sy'n cael eu cyflwyno gerbron brysbennu gofal mamolaeth.

Mae [adroddiad Brysbennu Gofal Mamolaeth Coleg Brenhinol yr Obstetryddion a'r Gynaecolegwyr](#) yn darparu argymhellion manwl ar ffurfweddiadau staffio gofal bydweigiaeth, cymorth, meddygol a gweinyddol sy'n seiliedig ar sylfeini gofal brys craidd. Ei nod yw gwella diogelwch, effeithlonrwydd a phrofiad cleifion drwy argymhell [System Brysbennu Obstetrig Penodol i Symptomau Birmingham \(BSOTS\) - ARC Gorllewin Canolbarth Lloegr](#), fel dull safonol ar gyfer blaenoriaethu a rheoli achosion mamolaeth brys.

Mae'r System yn cael ei chyflwyno ledled Cymru, ac mae'n rhaid defnyddio'r data a gesglir i lywio'r gwaith o gynllunio'r gweithlu lleol wrth i ddarlun cliriach o'r galw gael ei ddatblygu, gan gynnwys y niferoedd sy'n defnyddio'r gwasanaeth a lefelau aciwtedd. Yn ôl y Comisiwn Ansawdd Gofal, mae angen casglu a dadansoddi data cenedlaethol am nifer y menywod sy'n mynychu unedau mamolaeth i'w brysbenneu er mwyn monitro themâu a thueddiadau<sup>47</sup>. Ar hyn o bryd, mae Ymddiriedolaeth GIG Prifysgol Gwasanaeth Ambiwlans Cymru yn gweithio gyda Llywodraeth Cymru a phartneriaid ehangach yn y GIG i edrych ar ddatblygu llinell famolaeth genedlaethol.

## Staffio Meddygol Obstetrig

Mae [dogfen Datrysiadau Wardiau Geni Coleg Brenhinol yr Obstetryddion a'r Gynaecolegwyr](#) yn darparu canllawiau ar gyfer ehangu presenoldeb meddygon ymgynghorol mewn wardiau geni, gan fanylu ar safonau oriau meddygon ymgynghorol yn seiliedig ar niferoedd genedigaethau mewn unedau. Er gwaethaf cymhlethdod ac ymyrraeth obstetrig cynyddol ers ei ryddhau yn 2010, nid oes canllawiau wedi'u diweddarw wedi cael eu cyhoeddi. Yn 2022, darparodd [Adroddiad Gweithlu Coleg Brenhinol yr Obstetryddion a'r Gynaecolegwyr](#) wybodaeth ac arweiniad i gefnogi'r gwaith o gynllunio'r gweithlu ym maes obstetreg a gynaecoleg. Fodd bynnag, nid yw'n darparu gwybodaeth benodol am sut dylid mesur aciwtedd i bennu lefelau staffio meddygol priodol a chymysgedd sgiliau mewn unedau mamolaeth.

## Y gweithlu anesthetig

Mae Coleg Brenhinol yr Anesthetyddion a Chymdeithas yr Anesthetyddion Obstetrig yn darparu canllawiau manwl ar lefelau staffio ar gyfer anesthetyddion obstetrig i sicrhau gofal diogel ac amserol. Mae [Canllawiau ar Ddarparu Gwasanaethau Anesthesia i Boblogaeth Obstetrig](#) gan y Coleg Brenhinol yn argymhell y dylai anesthetydd ar ddyletswydd fod ar gael ar unwaith 24/7, heb unrhyw ddyletswyddau dewisol yn ystod eu shift, a bod unedau prysurach yn ystyried cael dau anesthetydd ar ddyletswydd ochr yn ochr â meddyg ymgynghorol sy'n goruchwylio.

Mae Cymdeithas yr Anesthetyddion Obstetrig, ar y cyd â Chymdeithas Anesthetyddion Prydain Fawr ac Iwerddon, yn tynnu sylw at ofyniad sylfaenol o 12 sesiwn meddyg ymgynghorol yr wythnos, i ddarparu gofal brys mewn ystafelloedd geni, gyda sesiynau ychwanegol ar gyfer gweithgarwch dewisol. Mae'r ddau sefydliad yn pwysleisio pwysigrwydd gofal dan arweiniad meddyg ymgynghorol a staff anesthetig pwrpasol i gynnal safonau uchel o ddiogelwch a gofal mewn unedau obstetrig<sup>48</sup>.

## Safonau Staffio mewn Gofal Newyddenedigol

Mae Cymdeithas Meddygaeth Amenedigol Prydain yn pwysleisio pwysigrwydd staffio priodol mewn gofal newyddenedigol i sicrhau canlyniadau o ansawdd uchel i fabanod a'u teuluoedd. Yn eu [Safonau Gwasanaeth ac Ansawdd ar gyfer Darparu Gofal Newyddenedigol yn y DU](#), mae'r Gymdeithas yn amlinellu y dylid pennu lefelau staffio ar sail anghenion penodol a lefelau gweithgarwch pob uned babanod newydd-anedig.

Mae hyn yn cynnwys sicrhau bod digon o nyrsys newyddenedigol hyfforddedig a staff meddygol i ddarparu gofal parhaus, diogel ac effeithiol. Ar ben hynny, mae fframwaith y Gymdeithas, [Trefniadau Optimaidd ar gyfer Unedau Gofal Dwys Newyddenedigol y DU](#) yn darparu canllawiau manwl ar y maint, y lefelau gweithgarwch a'r staff meddygol gorau sydd eu hangen ar gyfer Unedau Gofal Dwys i'r Newydd-anedig. Gyda'i gilydd, mae'r dogfennau hyn yn adnoddau cynhwysfawr ar gyfer cynllunio a chynnal lefelau staffio priodol mewn lleoliadau gofal newyddenedigol.

Cymeradwyodd Pwyllgor Gwasanaethau Iechyd Arbenigol Cymru adolygiad fesul cam o gotiau newyddenedigol yn seiliedig ar weithgarwch a safonau'r Gymdeithas. Bydd Cyd-bwyllgor Comisiynu GIG Cymru a Byrddau Iechyd yn cynnal yr adolygiad yn 2025/2026.

### 3.3 Ymgysylltu ac Ymgynghori

[Cam ymgysylltu'r](#) gwaith o ddatblygu'r [Cynllun](#) hwn, gan gynnwys trafodaethau â phobl ledled Cymru sy'n gweithio mewn timau amenedigol i wella dealltwriaeth o'r heriau sy'n wynebu'r gweithlu ac atebion posibl. Mae'r wybodaeth allweddol a gafwyd o'r ymgysylltu yn cyd-fynd yn agos â'r 9 thema a nodwyd gan [Uned Polisi ar y Cyd Sands a Tommy's](#) yn eu dadansoddiad o'r holl adroddiadau a gyhoeddwyd yn y DU ar wasanaethau mamolaeth a newyddenedigol.

Roedd y dadansoddiad o ymgysylltu wedi crisialu deg mewnwelediad allweddol sy'n hanfodol ar gyfer llunio'r [Cynllun](#):

- Lefelau Staffio:** Galwadau brys am fwy o staff i fynd i'r afael â llwyth gwaith, straen, gorweithio a gwella gofal.
- Trawsnewid digidol:** Cydnabyddiaeth o'r angen i groesawu datblygiadau digidol a thechnolegol ar gyfer effeithlonrwydd, gan gynnwys deallusrwydd artiffisial (AI), dadansoddi data a systemau electronig.
- Hyfforddiant a Chefnogaeth:** Rhoddir pwys mawr ar ddatblygiad proffesiynol parhaus, hyfforddiant arweinyddiaeth, dysgu anghlinigol, a meithrin diwylliant sy'n blaenoriaethu addysg barhaus.
- Lles y Gweithlu:** Strategaethau sy'n ceisio mynd i'r afael ag amgylcheddau lle mae llawer o bwysau, gwella amodau gwaith, a meithrin diwyllianau cadarnhaol yn y gweithle.
- Cydweithio a Chyfathrebu:** Gwthio am well cydweithio ar sail Cymru gyfan, gyda rhwydweithio a gweithio rhanbarthol wedi'u gwreiddio ar draws gwasanaethau a sectorau.
- Strategaethau Cadw a Denu Staff:** Pwyslais ar well amodau gwaith, gwell cyflog, llwybrau gyrfa clir, a chydbwysedd rhwng bywyd a gwaith er mwyn cadw a denu staff yn well.
- Arweinyddiaeth sy'n Gweddnewid:** Yr awydd am egwyddorion arweinyddiaeth dosturiol, tryloywder, cefnogaeth, tegwch, amrywiaeth a chydweithio ar draws y GIG.
- Gofal sy'n Canolbwyntio ar yr Unigolyn:** Ymrwymiad i ofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, eiriol dros rolau arbenigol, cydnabod effaith y gwasanaeth ar ganlyniadau cleifion, a phle am ddull gofal iechyd cyfannol.
- Safoni ac Arloesi:** Gweledigaeth ar gyfer dull gweithredu cytbwys rhwng arferion safonol ac atebion arloesol wrth fynd i'r afael â heriau gofal iechyd amenedigol.
- Datblygu Gyrfa ac Amrywiaeth:** Cydnabod pwysigrwydd datblygu gyrfa, cynhwysiant ac amrywiaeth. Gyda galwadau am fuddsoddiad teg mewn rhaglenni hyfforddi a chyfleoedd ar gyfer rolau amrywiol.

Mae'r mewnwelediadau allweddol hyn wedi cyfrannu at ddatblygu'r camau gweithredu yn y [Cynllun](#).

# Adran 4: Camau gweithredu allweddol

Mae'r adran hon yn nodi'r rhesymeg a'r camau gweithredu strategol. Mae'r camau gweithredu wedi cael eu datblygu drwy driongli'r wybodaeth o'r adolygiad o'r llenyddiaeth, dadansoddi data'r gweithlu, ochr yn ochr ag ymgysylltu ac ymgynghori â'r gweithlu amenedigol a rhanddeiliaid allweddol. Mae'r camau gweithredu'n canolbwyntio ar bum maes allweddol:

- 🔗 Tyfu'r Gweithlu Amlbroffesiynol
- 🔗 Addysg a Hyfforddiant
- 🔗 Arweinyddiaeth a Diwylliant
- 🔗 Trawsnewid y Gweithlu

Bydd y camau gweithredu'n cael eu rhoi ar waith drwy ddull amlochrog a bydd angen lefelau amrywiol o sylw a buddsoddiad. Mae rhai camau gweithredu'n newydd a bydd angen mwy o ymdrech ac adnoddau i'w gweithredu'n llwyddiannus. Mae eraill yn fentrau sy'n bodoli eisoes y bydd angen eu cyflymu er mwyn sbarduno cynnydd.

## 4.1 Tyfu'r Gweithlu Amlbroffesiynol

Drwy ein gwaith ymgysylltu, tynnodd staff amenedigol sylw at heriau allweddol y gweithlu. Clywsom fod gweithio hyblyg, datblygu gyrfa strwythuredig a mynediad at gymorth lles yn hanfodol er mwyn cadw a grymuso'r gweithlu amenedigol. Er mwyn cefnogi lles staff, mae AaGIC wedi cyhoeddi [Iechyd a Lles Staff - Canllaw Arfer Gorau ar gyfer GIG Cymru](#), ochr yn ochr ag amrywiaeth o adnoddau cefnogol.

Mae [Uned Polisi ar y Cyd Sands a Tommy's](#) yn nodi bod angen i lefelau staffio fod yn ddigonol i sicrhau gofal diogel. Rhaid i'r Bwrdd fod yn berchen ar gynlluniau gweithlu lleol gyda pholisïau lliniaru/uwchgyfeirio clir ar waith pan nad yw staffio'n ddiogel. Rhaid i staff fod â chymwysterau addas gydag uwch staff yn bresennol ar wardiau geni. Mae rheoli heriau'r gweithlu mewn gwasanaethau amenedigol yn gymhleth oherwydd yr ystod eang o arbenigeddau clinigol sy'n gysylltiedig â darparu gofal.

Mae gan bob arbenigedd anghenion gweithlu unigryw, sy'n gofyn am ddulliau pwrpasol o ran recriwtio, cadw a datblygiad proffesiynol. Pan fydd strategaethau a phrosiectau cyfredol, neu sy'n cael eu datblygu, sy'n darparu sylfaen gadarn i fynd i'r afael â'r materion hyn, bydd AaGIC yn cydweithio'n agos â'r mentrau hyn, gan sicrhau cysondeb ac integreiddio.

Mae [Adolygiad Seneddol Llywodraeth Cymru](#) a [Cymru Iachach](#) yn pwysleisio creu gweithlu cynhwysol, ymrwymedig, cynaliadwy, hyblyg ac ymatebol ym maes iechyd a gofal cymdeithasol. Mae cadw'r gweithlu presennol yr un mor hanfodol â recriwtio staff newydd<sup>49</sup>, gyda chadw staff yn strategaeth allweddol i fynd i'r afael â heriau'r gweithlu<sup>50</sup>. Mae llwythi gwaith uchel, absenoldebau sy'n gysylltiedig â straen, a gorweithio yn amlwg ymhlith meddygon<sup>51</sup>, nyrsys<sup>52</sup> a bydwagedd<sup>53</sup> y DU. Mae'r materion hyn, ynghyd â phrinder gweithlu amenedigol, yn heriau sylweddol<sup>54</sup>.

## Denu

Roedd data'r [Cyfrifiad – y Swyddfa Ystadegau Gwladol](#) yn dangos bod y boblogaeth iau yng Nghymru wedi gostwng 1.5% rhwng 2011 a 2021, a bod y boblogaeth hŷn wedi tyfu 17.7%. Mae'r newid hwn yn dangos y gall llai o bobl ifanc ddewis gyrfa yn y GIG wrth i'r galw gynyddu.

Er mwyn mynd i'r afael â hyn, mae denu unigolion i'r proffesiwn yn hanfodol, gan ofyn am strategaethau recriwtio effeithiol a dealltwriaeth ddyfnach o'r hyn sy'n cymell pobl i ddilyn gyrfaedd yn y GIG a gwasanaethau amenedigol.

Mae data diweddar UCAS yn datgelu tueddiadau sy'n esblygu mewn ceisiadau prifysgol yn y DU. Yn 2024, derbyniwyd 279,550 o bobl ifanc 18 oed yn y DU i addysg uwch, sy'n gynydd o 2.9% ers 2023. Fodd bynnag, gostyngodd y gyfradd ymgeisio gyffredinol ar gyfer y grŵp oedran hwn ychydig i 41.3% o 41.5% yn 2023<sup>55</sup>, er ei bod yn dal yn uwch na'r gyfradd o 38.2% yn 2019<sup>56</sup>. Mae gwaith i'w wneud i ddenu myfyrwyr i yrfa mewn bydwreigiaeth, gan fod data gan UCAS yn dangos bod ceisiadau bydwreigiaeth ar gyfer mis Mehefin 2024 ar eu hisaf ers dros 6 blynedd<sup>57</sup>.

Erbyn diwedd y degawd, bydd pum cenhedlaeth yn y gweithlu: Pobl a anwyd wedi'r rhyfel (Baby Boomers) (1946-1964), Cenhedlaeth X (1965-1980), Mileniaid (1981-1996), Cenhedlaeth Z (1997-2012), a Cenhedlaeth Alpha (2013 ymlaen). Mae newidiadau cenedliadol yn cael eu llywio gan ffactorau fel digwyddiadau geowleidyddol, datblygiadau technolegol, trawsnewid digidol, tueddiadau economaidd, a newidiadau diwylliannol. Mae'r newidiadau hyn yn effeithio'n sylweddol ar y gweithle, gan ddylanwadu ar arddulliau cyfathrebu, dulliau arwain, a disgwyliadau o ran amodau gwaith, manteision a thwf gyrfa.

Wrth i ni edrych ymlaen, bydd gweithlu'r dyfodol yn blaenoriaethu boddhad mewn swydd, datblygu gyrfa, cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith a thechnoleg, gyda phwyslais ar arbenigedd a sgiliau uwch. Er mwyn diwallu'r anghenion hyn sy'n esblygu, rhaid i'r gweithlu addasu drwy gofleidio cryfderau tîm sy'n pontio'r cenedlaethau, gan roi hwb i gynhyrchiant a chyd-fynd â disgwyliadau newydd y gweithlu. Mae denu gweithlu amrywiol yn GIG Cymru yn hanfodol er mwyn sicrhau gofal cynhwysol sy'n ddiwylliannol gymwys ac sy'n adlewyrchu'r cymunedau mae'n eu gwasanaethu.

Mae prinder mewn llawer o alwedigaethau a lleoliadau gofal iechyd. Er bod rolau amrywiol yn gweddu i sgiliau a diddordebau amrywiol, yn draddodiadol mae ffocws cyhoeddus wedi bod ar lond llaw o rolau, fel meddygaeth a bydwreigiaeth. Mae hyn wedi arwain at ymwybyddiaeth gyfyngedig o'r cyfleoedd gyrfa eang mewn gwasanaethau amenedigol ymysg gweithwyr iechyd proffesiynol presennol a darpar weithwyr iechyd proffesiynol. Mae angen i ni ymgysylltu â phlant a phobl ifanc y tu hwnt i lwybrau traddodiadol er mwyn llywio eu dewisiadau gyrfa a manteisio ar gymunedau sy'n cael eu tangynrychioli<sup>58</sup>.

## Cadw staff

Er mwyn gwella lles a chadw'r gweithlu, mae'n hanfodol gweithredu diwylliannau cefnogol, arweinyddiaeth dosturiol ac opsiynau gweithio hyblyg. Mae gweithio hyblyg, gan gynnwys Llai nag Amser Llawn, oriau cywasgedig, systemau cyfeillio, rhannu swyddi, holli swyddi, a hunan-amserlennu, yn helpu i leihau gorweithio a gadael cyn gorffen wrth hyrwyddo amrywiaeth<sup>59</sup>. Gyda gyrfaedd hirach ac oedranau pensiwn cynyddol, mae cefnogi staff ar ddiwedd eu gyrfa yn hanfodol i gadw eu sgiliau a'u profiad.

Mae [Adroddiad Rhaglen Cefnogi Diogelwch mewn Gofal Mamolaeth a Newyddenedigol](#) Gwelliant Cymru yn argymhell safoni cyfweiliadau ymadael a mynd i'r afael â themâu ar lefelau lleol a chenedlaethol. Mae cyfweiliadau aros yn gyfle i gael dull mwy rhagweithiol o gadw staff. I gefnogi'r gwaith o gadw a gwerthfawrogi gweithlu GIG Cymru, penododd AaGIC Arweinydd Cadw Amlbroffesiwn cenedlaethol ac mae wedi ariannu swyddi Arweinydd Cadw Amlbroffesiwn lleol ym mhob Bwrdd Iechyd ac Ymddiriedolaeth.

Mae AaGIC wedi cyhoeddi [Canllaw Cadw ac Adnodd Hunanasesu](#) ac wedi datblygu [Hyb Cadw Cenedlaethol](#), gan gydnabod bod angen ymdrechion penodol i gadw staff, mynd i'r afael â heriau staffio lleol, a meithrin system gofal iechyd gynhwysol sy'n ddiwylliannol gymwys. Mae'n hanfodol datblygu newid mewn diwylliant i gyflawni hyn. Mae angen i ni ymgysylltu, cydweithio a grymuso clinigwyr i fod yn berchen ar heriau cadw a gwelliannau dilynol i sicrhau bod gwelliannau o ran cadw staff yn cael eu gwreiddio.

## Data'r gweithlu a modelu'r cyflenwad a'r galw

Mae datblygu dadansoddeg data, gwybodaeth am y gweithlu a modelu yn trawsnewid y gwaith o gynllunio'r gweithlu ar lefel leol a chenedlaethol drwy allu gwneud penderfyniadau ar sail tystiolaeth. Mae adnoddau modelu gweithlu uwch yn defnyddio dadansoddeg amser real a rhagfynegol i ragweld anghenion staffio, gan sicrhau cydbwysedd rhwng cyflenwad a galw.

Drwy integreiddio data aciwtedd, tueddiadau'r gweithlu, a demograffeg y boblogaeth, gall cynllunwyr y gweithlu, rheolwyr ac arweinwyr nodi bylchau, manteisio i'r eithaf ar gymysgedd sgiliau, a dyrannu adnoddau'n well. Yn lleol, mae hyn yn cefnogi strategaethau recriwtio a chadw penodol, a defnydd hyblyg o'r gweithlu. Yn genedlaethol, mae systemau gwybodaeth gweithlu cydlynol yn galluogi cynllunio cynaliadwyedd gweithlu hirdymor, gan sicrhau gweithlu gofal iechyd cadarn ac addasadwy sy'n bodloni gofynion gwasanaeth sy'n esblygu.

Mae data cywir am y gweithlu yn hanfodol i gynllunio strategol yn GIG Cymru, yn enwedig ar gyfer comisiynu addysg, trawsnewid y gweithlu, hyfforddiant, recriwtio a meithrin gallu yn y tymor hir. Mae cynllunio gweithlu effeithiol yn golygu cysoni'r sgiliau cywir ag anghenion cleifion, sy'n amrywio ledled Cymru. Er bod rhywfaint o ddata ar gael drwy'r Cofnod Staff Electronig, mae cyfyngiadau'n bodoli - yn enwedig mewn gofal amenedigol - oherwydd rolau deuol, strwythurau tîm amlddisgyblaethol, a gweithio ar draws gwasanaethau. Er mwyn mynd i'r afael â hyn, mae atebion digidol a systemau data cadarn, ynghyd â safoni ac ansawdd data cenedlaethol yn hanfodol ar gyfer gwybodaeth ddibynadwy, er mwyn gwneud penderfyniadau gwybodus a dadansoddi'r gweithlu.

Un o flaenoriaethau allweddol y [Cynllun](#) yw sicrhau dealltwriaeth gynhwysfawr o gyflenwad a galw'r gweithlu, yn enwedig ym maes gofal mamolaeth a newyddenedigol. Mae hon yn her gymhleth, sy'n cael ei gwaethygu gan absenoldeb data ac adnoddau aciwtedd i asesu'r galw am wasanaethau'n gywir. Mae AaGIC wrthi'n gwella ei alluoedd modelu i wella dealltwriaeth o'r materion aml-ddimensiwn hyn sy'n ymwneud â'r gweithlu dros amser. Mae modelu amcanestyniadau yn rhoi cipolwg ar ganlyniadau posibl yn y dyfodol ar sail data a thybiaethau cyfredol, i fod yn sail i drafodaethau ar bolisi a chynllunio'r gweithlu. Mae angen rhagor o welliannau yng ngwybodaeth y gweithlu er mwyn cefnogi modelu gweithlu cynhwysfawr ar gyfer y tîm amenedigol cyfan. Mae cynnydd eisoes wedi cael ei wneud ym maes bydwreigiaeth a nyrsio, gyda chyfleoedd i ehangu a mireinio'r gwaith o gasglu data ar draws proffesiynau amenedigol eraill, gan sicrhau strategaeth gweithlu gynaliadwy sy'n seiliedig ar wybodaeth lawn.

## Aciwtedd

Mae data aciwtedd ar gyfer gwasanaethau mamolaeth yn cael ei gasglu drwy'r system Birthrate+ ond nid yw ei ddefnydd yn cael ei safoni ledled Cymru, ac nid yw'r data'n cael ei ddefnyddio i lywio gofynion cenedlaethol y gweithlu. Mae angen arfarniad opsiynau i werthuso strategaethau posibl ar gyfer safoni casglu data, gan sicrhau defnydd cyson ar draws yr holl fyrddau iechyd a gwneud y defnydd gorau posibl ohono wrth gynllunio'r gweithlu i wella'r gwasanaeth a ddarperir a gwella canlyniadau gofal mamau a newyddenedigol.

## Llwybrau hyfforddi amgen

Yng Nghymru, mae hyfforddiant bydwreigiaeth yn cynnwys rhaglen radd amser llawn dros dair blynedd. Er ei fod yn denu nifer fawr o ymgeiswyr, efallai na fydd yn hygyrch i'r rhai na allant fforddio ildio enillion yn ystod eu hastudiaethau. Mewn prentisiaethau, mae llwybrau hyfforddiant bydwreigiaeth wedi cael eu gwerthuso'n gadarnhaol, gan ddangos manteision fel cyfraddau gadael cyn gorffen is, pontio mwy llyfn i'r gweithlu, a mwy o ymrwymiad i'r corff sy'n cyflogi<sup>60</sup>. Ar hyn o bryd, nid oes llwybrau eraill ar gael yng Nghymru. Bydd y [Cynllun](#) hwn yn asesu'r galw ac yn datblygu'r opsiynau hyfforddi sydd eu hangen.

## Recriwtio rhyngwladol

Meddygon sy'n ymuno â phractis yn y DU a enillodd eu prif gymhwyster meddygol yn y wlad o'u cenedligrwydd yw'r cyfranwyr mwyaf o bell ffordd at y gweithlu meddygol ers 2012<sup>61</sup>. Nododd [adroddiad Gweithlu'r Cyngor Meddygol Cyffredinol 2023](#) fod dros hanner (52%) y meddygon a ymunodd â'r gweithlu yn 2022 yn raddedigion meddygol rhyngwladol a chanfu [adroddiad Gweithlu'r Cyngor Meddygol 2024](#) fod dros ddwy ran o dair o'r rhai sy'n ymuno o'r newydd yn raddedigion o'r tu allan i'r DU. Mae dull Cymru gyfan o recriwtio meddygon yn rhyngwladol yn hanfodol er mwyn sicrhau strategaeth gydlynol, deg a chynaliadwy sy'n mynd i'r afael â phrinder gweithlu, yn cefnogi hyfforddiant ac integreiddio cyson, ac yn gwella cadernid gwasanaethau gofal iechyd ledled Cymru.

## Sonograffeg

Mae prinder nodedig o sonograffwyr yn y DU, sy'n effeithio ar ddarparu gwasanaethau uwchsain obstetrig. Yn y gwasanaethau mamolaeth, caiff sganiau uwchsain eu cwblhau gan obstetryddion, bydwagedd sydd â chymwyseddau mewn sonograffeg a radiograffyddion. Adroddodd [Cyfrifiad Gweithlu Gwasanaethau Uwchsain y DU 2019](#) gyfradd swyddi sonograffyddion gwag o 12.6%, a'r prif achos oedd yr anallu i recriwtio ymgeiswyr addas. Yng Nghymru, mae'r sefyllfa'n adlewyrchu tuedd ehangach y DU.

Nododd [Arolwg Cymdeithas Uwchsain Meddygol Prydain](#) fod ymatebion o Gymru yn gyfyngedig, ond roedd y canfyddiadau cyffredinol yn dangos gweithlu sonograffydd sy'n heneiddio, gyda bron i hanner yr ymatebwyr dros 50 oed, sy'n awgrymu prinder posibl yn y dyfodol agos oherwydd ymddeoliadau. Mae'r Rhwydwaith Strategol ar gyfer Gwasanaethau Mamolaeth a Newyddenedigol a Gweithrediaeth y GIG yn adolygu'r canllawiau ar ofynion gwasanaethau uwchsain ar gyfer beichiogrwydd sy'n fach wrth ystyried oed y ffetws. Bydd hyn yn helpu i asesu'r galw am wasanaethau uwchsain, gan y gallai cymhlethdodau cynenedigol cynyddol gynyddu'r angen am fonitro, gan roi rhagor o bwysau ar y gweithlu sonograffeg. Ein nod yw mynd i'r afael â hyn drwy gydweithio â phartneriaid allweddol fel Rhaglen Ddelweddu Genedlaethol Gweithrediaeth y GIG i ddatblygu a gweithredu gwelliannau effeithiol i gefnogi'r gweithlu i ddarparu'r gwasanaeth hwn.

Er gall gweithredu deallusrwydd artifffisial o fewn technoleg sonograffeg ymestyn y tu hwnt i amserlen y cynllun hwn, mae'n hanfodol cefnogi a monitro ei ddatblygiad i baratoi staff ar ei ddefnydd fel offeryn gwerthfawr o fewn delweddu amenedigol.

## Ychwanegiad

Mae [Adolygiad Ockenden](#) yn datgan bod yn rhaid i lefelau staffio sylfaenol gynnwys ychwanegiad a gyfrifwyd yn lleol, sy'n cynrychioli data'r 3 blynedd flaenorol, ar gyfer pob absenoldeb gan gynnwys salwch, hyfforddiant gorfodol, gwyliau blynyddol ac absenoldeb mamolaeth. Mae hyn yn cael ei adleisio yn [Adroddiad y Rhaglen Cefnogi Diogelwch mewn Gofal Mamolaeth a Newyddenedigol](#).

Mae cynnwys ychwanegiad wedi'i gyfrifo'n lleol ar sail data'r tair blynedd flaenorol yn sicrhau bod y lefelau staffio sylfaenol yn adlewyrchu gofynion gwirioneddol y gweithlu yn gywir, gan roi cyfrif am absenoldebau rhagweladwy fel salwch, hyfforddiant gorfodol, gwyliau blynyddol ac absenoldeb mamolaeth. Mae'r dull hwn yn gwella cadernid y gweithlu, yn atal lefelau staffio anniogel, yn lleihau'r ddibyniaeth ar staff dros dro, ac yn sicrhau gofal cyson o ansawdd uchel i gleifion.

## Gweithio mewn tîm amlbroffesiwn

Roedd adborth o'n digwyddiadau ymgysylltu yn tynnu sylw at bwysigrwydd blaenoriaethu rolau amlbroffesiwn hanfodol mewn gofal amenedigol a sicrhau eu bod yn cael eu safoni ar draws byrddau iechyd, gan gydnabod eu bod yn rhan annatod o ddarparu gwasanaethau cyson o ansawdd uchel.

Pwysleisiodd cydweithwyr yn y gweithlu heriau o ran llwyth gwaith, cynllunio swyddi a datblygu gyrfa hefyd. Ystyriwyd bod llwythi gwaith uchel a chynllunio annigonol ar gyfer rolau arbenigol ac arwain yn cyfrannu at les staff, tra bod diffyg llwybrau datblygu gyrfa clir yn cyfyngu ymhellach ar gynaliadwyedd y gweithlu.

Mae gwaith tîm amlbroffesiwn yn hanfodol mewn gwasanaethau amenedigol. Mae'n dwyn ynghyd arbenigedd a safbwyntiau amrywiol, gan alluogi gofal cyfannol, cydlynol sy'n mynd i'r afael ag anghenion cymhleth menywod, babanod a theuluoedd yn ystod beichiogrwydd, genedigaeth a'r cyfnod newyddenedigol. Mae timau amlbroffesiwn, arweinyddiaeth gref a datblygiad proffesiynol parhaus yn ffactorau allweddol i sicrhau gofal cynaliadwy o ansawdd uchel<sup>62</sup> a'r angen am weithlu a gefnogir yn dda i wella ansawdd a chanlyniadau'r gwasanaeth<sup>63</sup>.

Mae Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd yn dod â sgiliau clinigol craidd ac arbenigol i dimau amlddisgyblaethol gofal newyddenedigol, gan effeithio'n gadarnhaol ar hyd yr arhosiad, canlyniadau niwroddatblygiadol, a phrofiadau teuluol.

Mae Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd ym maes gofal newyddenedigol yn datblygu arbenigedd pwrpasol ar gyfer babanod newydd-anedig, gyda rolau allweddol yn cynnwys dietegwyr, therapyddion galwedigaethol, ffisiotherapyddion, therapyddion iaith a lleferydd a seicolegwyr. Mae eu sgiliau arbenigol yn wahanol iawn i'r rhai sy'n ofynnol ar gyfer plant hŷn ac oedolion, gan dynnu sylw at yr angen am hyfforddiant penodol ar gyfer gofal newyddenedigol<sup>64</sup>.

Mae timau fferylliaeth, sy'n cynnwys technegwyr, fferyllwyr, fferyllwyr uwch ac ymgynghorol, yn chwarae rhan hanfodol mewn gofal amenedigol, ond yn aml nid ydynt yn cael eu defnyddio ddigon. Wrth i gymhlethdodau iechyd mamau gynyddu oherwydd ffactorau fel gordewdra a chyflyrau hirdymor, mae eu cyfraniadau'n hanfodol. Mae technegwyr fferyllfa yn cefnogi'r gwaith o reoli meddyginiaethau o dan oruchwyliaeth fferyllwyr.

Mae fferyllwyr ymgynghorol, fel uwch arbenigwyr clinigol, yn arwain y gwaith o ddarparu gofal, gwella gwasanaethau, ymchwil, mewnbyn arbenigol ar gyfer achosion cymhleth ac yn darparu clinigau dan arweiniad fferylliaeth ar gyfer cyflyrau penodol.

Mae nifer o rolau arbenigol neu o ansawdd uchel wedi'u cynnwys yng nghanllawiau staffio'r timau amenedigol. Fodd bynnag, nid oes dull safonol o nodi'r oriau sydd eu hangen ar gyfer rolau o'r fath. Mae angen dull safonol ar gyfer gofal amenedigol er mwyn sicrhau bod gwasanaethau'n cael eu darparu'n gyson. Dylai'r dull hwn amlinellu'r fethodoleg i gyfrifo oriau ar gyfer rolau penodol, gan gynnwys gofal clinigol a gweithgareddau ategol ar draws swyddi meddygol, nyrsio a bydwreigiaeth. Er bod timau amlbroffesiwn yn gwella boddhad mewn swydd a datblygiad sgiliau<sup>65</sup>, mae cynnal y cymysgedd cywir o sgiliau yn hanfodol.

Mae adeiladu gweithlu effeithiol yn golygu dulliau safonol o integreiddio rolau fel Cymdeithion Meddygol ac Uwch Ymarferwyr Nyrsio Newyddenedigol, wrth ystyried costau hyfforddi a diogelu arbenigedd nyrsio gwerthfawr. Mae llwyddiant yn dibynnu ar ddod o hyd i'r cydbwysedd cywir o Uwch Ymarferwyr Nyrsio Newyddenedigol, meddygon preswyl, a staff clinigol eraill i gynnal ansawdd gwasanaeth a chadw sgiliau<sup>66</sup>.

## Cynllunio ar gyfer Olyniaeth

Er mwyn gweithredu [Strategaeth Cynllunio Olyniaeth Genedlaethol ar gyfer GIG Cymru](#) mewn gwasanaethau amenedigol, dylid mabwysiadu dull strwythuredig o nodi a datblygu arweinwyr y dyfodol drwy gynlluniau arfarnu a datblygiad personol, rhaglenni arweinyddiaeth pwrpasol, mentora, a chyfleoedd datblygu gyrfa. Bydd cynllunio'r gweithlu yn cyd-fynd â chanllawiau cenedlaethol i fynd i'r afael â bylchau o ran cadw staff a sgiliau, gan hyrwyddo diwylliant o ddysgu parhaus i sicrhau gweithlu cynaliadwy o ansawdd uchel sy'n diwallu gofynion y dyfodol<sup>67</sup>.



# Camau Gweithredu Allweddol



## Thema: Tyfu'r Gweithlu

### Cam Gweithredu

### Darparu

1. Ymgysylltu a chydweithio â'r rhaglen gadw genedlaethol, arweinwyr cadw lleol, sefydliadau a'r gweithlu amenedigol, i hyrwyddo arferion gorau o ran cadw staff ac arfogi a grymuso'r gweithlu amenedigol i gael effaith gadarnhaol ar gadw staff ar lefel leol, drwy ddarparu ymyriadau cadw pwrpasol.

AaGIC  
(arweinydd)  
a byrddau  
iechyd

2. Mynd ati i hyrwyddo gyrfaedd mewn gwasanaethau amenedigol er mwyn denu ein gweithlu yn y dyfodol.

**a. Hyrwyddo Gyrfaedd:**

- Datblygu model profiad gwaith gofal amenedigol fel rhan o'r Fframwaith Strategol ar gyfer Gyrfaedd GIG Cymru, i groesawu ac annog darpar ymgeiswyr i GIG Cymru.
- Defnyddio Rhaglen Ehangu Mynediad AaGIC i ymgysylltu â grwpiau difreintiedig a heb gynrychiolaeth ddigonol.

**b. Ehangu Cyfleoedd Hyfforddi:**

- Gwellu a hyrwyddo cyfleoedd o fewn rhaglenni hyfforddi presennol i ddarparu profiad a lleoliadau amenedigol i nyrsys cyn cofrestru, myfyrwyr meddygol, cymdeithion meddygol, gweithwyr proffesiynol perthynol i iechyd, a meddygon sylfaen.
- Creu dull unedig ar gyfer lleoliadau myfyrwyr bydwreigiaeth i'r rhai sy'n astudio y tu allan i Gymru, gan sicrhau nad yw hyn yn effeithio ar leoliadau i'r myfyrwyr hynny sy'n astudio yng Nghymru.

**c. Cefnogi Recriwtio:**

- Datblygu proses gyson ar gyfer recriwtio bydwreagedd sydd newydd gymhwyso i Gymru ar ôl y broses symleiddio.
- Cymryd camau penodol i wellu recriwtio i raglenni hyfforddi Obstetreg a Gynaecoleg.

**d. Opsiynau Hyfforddiant Hyblyg:**

- Treialu lleoedd hyfforddi llai nag amser llawn ar gyfer maes pediatreg ac anaestheteg i fynd i'r afael â'r galw cynyddol.

AaGIC  
(arweinydd) a  
Phartneriaeth  
Cydwasaethau  
GIG Cymru

3. Gwellu'r gwaith o gynllunio a dadansoddi'r gweithlu, sy'n seiliedig ar ddata ar gyfer gwasanaethau amenedigol, er mwyn cysoni cyflenwad y gweithlu â'r galw yn y dyfodol.

**a. Gweithredu Gwaith Modelu'r Gweithlu**

- Datblygu rhagolygon sy'n seiliedig ar senarios i ragweld tueddiadau cyflenwad a galw yn y dyfodol, gan integreiddio data piblinell, demograffeg poblogaeth, a dadansoddi'r gweithlu i lywio Cynllun Addysg a Hyfforddiant AaGIC.

AaGIC/  
Byrddau  
Iechyd

Thema: Tyfu'r Gweithlu Cam Gweithredu	Darparu
<p><b>b. Cryfhau Seilwaith Data'r Gweithlu</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nodi a mynd i'r afael â materion ansawdd data a bylchau o ran casglu data am y gweithlu ar draws gwasanaethau mamolaeth a newyddenedigol.</li> <li>Sefydlu dangosfwrdd gweithlu amenedigol amlbroffesiwn i fonitro tueddiadau staffio a chymysgedd sgiliau.</li> </ul> <p><b>c. Dull strwythuredig o asesu aciwtedd a chymhlethdod</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Adolygu a chwmpasu'r adnoddau aciwtedd a ddefnyddir i fesur dwysedd yr ymyriad sydd ei angen i ddiwallu anghenion menywod a babanod ar draws pob lleoliad, gan gynnal arfarniad o opsiynau ar gyfer dull gweithredu Cymru gyfan.</li> </ul>	AaGIC/ Byrddau Iechyd
<p>4. Mynd i'r afael â'r bylchau a ragwelir yn y gweithlu, manteisio i'r eithaf ar gyfleoedd hyfforddi is-arbenigol, a datblygu dull safonol o gyfrifo ychwanegiadau yn y gweithlu.</p> <p><b>a. Gweithlu Meddygon Ymgynghorol</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cynnal rhagamcan 10 mlynedd o fylchau yn y gweithlu meddygon ymgynghorol ar draws Obstetreg a Gynaecoleg, Neonatoleg, ac Anesthesia Obstetreg.</li> <li>Datblygu strategaethau penodol i recriwtio a chadw rolau arbenigol, gan sicrhau cadernid y gwasanaeth.</li> </ul> <p><b>b. Ehangu Hyfforddiant a Datblygiad Is-Arbenigol</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cynyddu mynediad at swyddi hyfforddi is-arbenigol mewn meysydd fel meddygaeth y ffetws a'r fam, gan gynnwys cyfleoedd hyfforddi trawsffiniol yng Nghymru ar draws ffiniau sefydliadol a GIG Lloegr lle bo angen.</li> <li>Diweddarau strategaethau Ysgolion Arbenigol AaGIC i wneud y gorau o hyfforddiant mewn Obstetreg a Gynaecoleg, is-arbenigeddau GRID Newyddenedigol ac Anesthesia Obstetrig, gan gysoni lleoliadau hyfforddi ag anghenion iechyd y boblogaeth a'r gweithlu yn y dyfodol.</li> </ul> <p><b>c. Sefydlu Fframwaith Safonol ar gyfer Ychwanegiadau'r Gweithlu</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Datblygu methodoleg glir ar gyfer cyfrifiadau ychwanegiadau yn y gweithlu, gan ystyried ffactorau fel salwch, hyfforddiant ac absenoldeb mamolaeth. Defnyddio data hanesyddol am y gweithlu o'r tair blynedd diwethaf i bennu'r lefelau staffio gofynnol a'r mesurau cadernid.</li> </ul>	AaGIC
<p>5. Gwella cyflenwad a ffurf y gweithlu drwy ddull Cymru gyfan o recriwtio'n rhyngwladol. Cydweithio â Phartneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru a byrddau iechyd i nodi swyddi gwag yn y gweithlu meddygol ac ystyried opsiynau ar gyfer dull Cymru gyfan o recriwtio staff meddygol amenedigol, yn foesebol ac yn rhyngwladol.</p>	AaGIC

6. Mewn partneriaeth, adolygu'r gweithlu sonograffeg yng Nghymru a datblygu atebion i'r gweithlu er mwyn bodloni'r galw am sganiau uwchsain obstetrig.
- Gweithio gyda Phartneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru i ddatblygu canllawiau i fyrddau iechyd ar gasglu data Cofnod Staff Electronig er mwyn datblygu gwybodaeth gywir am y gweithlu.
  - Datblygu model gweithlu â chymysgedd sgiliau amlddisgyblaethol ar gyfer gwasanaethau uwchsain, sy'n ystyried datblygiadau technoleg yn y dyfodol
  - Cryfhau'r gweithlu sonograffeg bydwreigiaeth drwy weithredu llwybr strwythuredig ar gyfer hyfforddiant, goruchwyliaeth a datblygu gyrfa.
  - Cydweithio â Rhaglen Ddelweddu Genedlaethol Gweithrediaeth y GIG, y Rhwydwaith Strategol ar gyfer Gwasanaethau Mamolaeth a Newyddenedigol, i ddatblygu gwell dealltwriaeth o ddata ynghylch y galw am wasanaethau sonograffeg amenedigol.

AaGIC a Gweithrediaeth y GIG (Rhaglen Ddelweddu Genedlaethol)

7. Adolygu a chryfhau'r gwaith o gynllunio a thrawsnewid y gweithlu **lleol** gan ystyried y cyfraddau geni a ragwelir, cymhlethdod cynyddol beichiogrwydd, ac anghenion defnyddwyr gwasanaeth.

Byrddau Iechyd

- Datblygu a gweithredu model â chymysgedd o sgiliau ambroffesiwn ar gyfer y tîm amenedigol, gan gynnwys rolau newydd a rhai sy'n dod i'r amlwg yn seiliedig ar Fanyleb Gwasanaeth y Rhwydwaith Clinigol Strategol ar gyfer Gwasanaethau Mamolaeth a Newyddenedigol. Defnyddio'r canllaw gweledol (Atodiad 4) i gefnogi'r gwaith o gynllunio'r gweithlu a datblygu model gweithlu yn lleol.
- Defnyddio arsyllfa gweithlu AaGIC i gefnogi'r gwaith o gynllunio'r gweithlu'n lleol [Arsyllfa gweithlu - AaGIC](#)
- Datblygu dull o gyfrifo'r oriau sydd eu hangen ar gyfer rolau e.e. rolau Arbenigol ac Arweinyddiaeth ar gyfer gofal meddygol, nyrsio a bydwreigiaeth mewn gwasanaethau amenedigol, gyda chymorth i gynllunio swyddi priodol mewn gofal clinigol uniongyrchol ac amser gweithgareddau ategol i'r gwaith gael ei gwblhau.
- Nodi swyddi hanfodol mewn timau amenedigol at ddibenion cynllunio olyniaeth yn gadarn, ac asesu a datblygu aelodau presennol o staff a allai lenwi'r swyddi hyn.

**Thema: Tyfu'r Gweithlu  
Cam Gweithredu**

**Darparu**

Cryfhau'r gwaith o gynllunio'r gweithlu **cenedlaethol** mewn timau amenedigol, gan gynnwys ystyried rolau newydd a rhai sy'n dod i'r amlwg, llwybrau gyrfa amgen, a phiblinellau gweithlu cynaliadwy i ddiwallu anghenion a galw'r boblogaeth.

Byrddau  
lechyd

AaGIC

- e. Datblygu llwybr dilyniant gyrfa ac addysgol sy'n galluogi gweithwyr cymorth mamolaeth i ddod yn fydwragedd cofrestredig.
- f. Datblygu canllawiau arfer da i gefnogi llwybrau portffolio at gofrestru arbenigol.
- g. Datblygu pecyn cymorth cynllunio'r gweithlu i lywio lefelau staffio obstetrig, anesthetyddion obstetrig a gofal neonatoleg yng Nghymru
- h. Creu canllawiau ar gyfer defnyddio Cymdeithion Meddygol mewn gofal amenedigol, gan sicrhau eu bod yn cyd-fynd â chwmpas eu hymarfer, eu gofynion rheoleiddio a'u hanghenion goruchwyllo.

## 4.2 Addysg a hyfforddiant

Roedd ymgysylltu â'r gweithlu a rhanddeiliaid yn tynnu sylw at yr angen am fframweithiau datblygu gyrfa strwythuredig a chyfleoedd hyfforddi teg mewn gwasanaethau amenedigol. Ar gyfer gweithwyr cymorth a gweithwyr proffesiynol perthynol i iechyd, teimlwyd bod y diffyg llwybrau datblygu clir yn cyfrannu at heriau cadw staff a thwf proffesiynol cyfyngedig.

Croesawyd sefydlu fframweithiau cynnydd cynhwysfawr, fel modelau hyfforddi amgen a systemau sy'n seiliedig ar gymhwysedd, ochr yn ochr â mentora strwythuredig a chyllid ar gyfer hyfforddiant, i wella boddhad swydd a chadw'r gweithlu. Clywsom fod dull amlbroffesiwn a chynhwysol o ymdrin ag addysg a hyfforddiant yn hanfodol er mwyn mynd i'r afael â bylchau yn y gweithlu.

Mae angen safoni fframweithiau cymhwysedd a'u cysoni â chanllawiau cenedlaethol er mwyn lleihau amrywioldeb ar draws byrddau iechyd, gwella cydweithio, ac integreiddio Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd a rolau arbenigol eraill yn well mewn timau amlbroffesiwn. Mae mentrau sy'n canolbwyntio ar ymwybyddiaeth ddiwylliannol, lleihau anghydraddoldebau iechyd, a mynd i'r afael â phenderfynyddion economaidd-gymdeithasol ehangach iechyd hefyd yn hanfodol i gefnogi gofal teg sy'n canolbwyntio ar y claf.

### Dysgu aml-broffesiwn

Mae sawl ffynhonnell yn eiriol dros ddysgu amlbroffesiwn mewn gofal mamolaeth a newyddenedigol er mwyn gwella canlyniadau cleifion a meithrin gwaith tîm effeithiol<sup>68, 69, 70</sup>. Mae'r adroddiadau hyn yn tynnu sylw at y ffaith y dylai hyfforddiant amlbroffesiwn fod yn elfen graidd o ddatblygiad proffesiynol parhaus staff mamolaeth, gan sicrhau cydweithio effeithiol mewn sefyllfaoedd arferol ac argyfwng.

Mae [Astudiaeth CORE Coleg y Brenin Llundain](#) yn edrych ar weithredu hyfforddiant gofal mamolaeth a newyddenedigol amlbroffesiynol ledled Lloegr. Mae [Uned Polisi ar y Cyd Sands a Tommy's](#) yn datgan bod yn rhaid i'r holl staff gael mynediad at yr hyfforddiant angenrheidiol i gyflawni eu rolau'n ddiogel ac yn effeithiol. Er mwyn hyrwyddo gwaith tîm, dylai'r hyfforddiant fod yn amlbroffesiwn, gan hyrwyddo cydweithio gyda phwrpas cyffredin. Dylai hefyd bwysleisio ymwybyddiaeth sefyllfaol ac effaith ffactorau dynol.

Ffocws craidd addysg cyn cofrestru AaGIC a gomisiynir yw integreiddio dysgu mewn lleoliadau rhyngbroffesiynol ar draws rhaglenni nyrsio, bydwreigiaeth, iechyd cysylltiedig a gwyddor gofal iechyd. Rhaid i ddarparwyr addysg ddangos bod eu rhaglenni a gomisiynir yn cynnwys amrywiaeth eang o brofiadau addysg rhyngbroffesiynol ar bob lefel astudio. Rhaid i addysg rhyngbroffesiynol gynnwys o leiaf 20% o ddysgu a chyd-fynd â diffiniad Sefydliad Iechyd y Byd, gan sicrhau bod myfyrwyr yn dysgu gyda'i gilydd ac oddi wrth ei gilydd. Yn ogystal, rhaid i bob myfyriwr gwblhau 150 awr o leoliad addysg rhyngbroffesiynol yn unol ag [egwyddorion Cymru gyfan ar gyfer profiadau dysgu ar leoliad rhyngbroffesiynol](#).

# Prompt Cymru, PROMPT Cymru Cymunedol, Cadw Golwg ar y Ffetws yn ystod Genedigaeth a Hyfforddiant Argyfwng Newyddenedigol Amlbroffesiynol Cymru

Mae cyfleoedd ar gael ar hyn o bryd ar gyfer dysgu amlbroffesiwn sy'n mynd i'r afael ag argymhellion o adroddiadau cenedlaethol gan gynnwys [PROMPT Cymru - Partneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru](#), sy'n rhoi'r sgiliau i'r holl staff sy'n ymwneud â gofalu am fenywod a babanod i adnabod a rheoli argyfyngau obstetrig.

Gan ddefnyddio dull strwythuredig ac algorithmau sy'n seiliedig ar dystiolaeth, mae'r hyfforddiant yn dilyn yr egwyddor [y dylai timau sy'n gweithio gyda'i gilydd hyfforddi gyda'i gilydd](#). Mae'n dwyn ynghyd holl aelodau'r tîm amlbroffesiwn, gan wella cyfathrebu a lleihau effaith ffactorau dynol.

Mae monitro'r ffetws wedi cael ei nodi fel ffactor hollbwysig sy'n cyfrannu at achosion lle gallai gwelliannau mewn gofal fod wedi atal canlyniad gwael. Yn 2018, cafodd [safonau Cymru gyfan ar gyfer cadw golwg ar y ffetws yn ystod genedigaeth](#) eu datblygu a'u diweddarau yn 2023.

Yn ystod y diweddariad hwn, cwblhawyd adolygiad o addysg ledled Cymru gan Gronfa Risg Cymru a nododd amrywiad ac awydd am ddull safonol o hyfforddi ac addysgu ar gyfer cadw golwg ar y ffetws yn ystod genedigaeth. Yn dilyn hynny, mae [Cadw Golwg ar y Ffetws yn Ystod Genedigaeth yng Nghymru](#) wedi datblygu hyfforddiant amlbroffesiwn Cymru gyfan mewn cadw golwg ar y ffetws, sy'n cael ei gydlynu'n ganolog gan dîm cenedlaethol i gefnogi cyfadrannau lleol a chynnal camau safoni ar draws GIG Cymru.

Mae'r rhaglen hon nid yn unig yn canolbwyntio ar ffisioleg ffetws ond hefyd yn mynd i'r afael â'r themâu cyffredin a nodwyd yn adroddiadau mamolaeth y DU drwy ymgorffori effaith ffactorau dynol (gan gynnwys ymwybyddiaeth sefyllfaol, gwaith tîm, cyfathrebu ac uwchgyfeirio), mewn perthynas â dehongli cardiocograff (CTG) a chlustfeinio ysbeidiol.

Mae [MoNET Cymru](#) yn rhaglen hyfforddiant amlbroffesiwn ar gyfer gofal newyddenedigol, sy'n cael ei threialu ar hyn o bryd ar draws pob Bwrdd Iechyd yng Nghymru. Mae'n cael ei gyflwyno yn y fan a'r lle dros ddiwrnod llawn, ac mae'n cynnwys rheolaeth glinigol, ffactorau dynol, cyflwyniadau, gweithdai a dysgu seiliedig ar senarios. Gyda'r nod o wella gwaith tîm a gwella canlyniadau i fabanod a theuluoedd, mae wedi'i gynllunio ar gyfer cyfranogiad blynyddol gan holl aelodau'r tîm newyddenedigol.

## Meddygon a gyflogir yn lleol

Mae adroddiad gan y [Cyngor Meddygol Cyffredinol](#) yn datgan mai meddygon sy'n cael eu cyflogi'n lleol yw'r rhan o'r proffesiwn meddygol sy'n tyfu gyflymaf, a gwelwyd cynnydd o 75% yn y DU rhwng 2019 a 2023. Yng Nghymru, mae meddygon sy'n cael eu cyflogi'n lleol yn cynrychioli hanner y gweithlu meddygol obstetrig. Fodd bynnag, mae gwahaniaeth nodedig mewn cyfleoedd hyfforddi a datblygu gyrfa i'r meddygon hyn o'u cymharu â'u cymheiriaid dan hyfforddiant. Mae mynd i'r afael â'r anghydbwysedd hwn, gan gynnwys llywodraethu clir i sicrhau cydymffurfiaeth, yn hanfodol i sicrhau cydraddoldeb a chefnogi datblygiad pob gweithiwr meddygol proffesiynol.

## Gweithwyr cymorth mewn lleoliadau mamolaeth a newyddenedigol

Yn 2024, roedd 530 o weithwyr cymorth mewn gwasanaethau mamolaeth a 69 mewn gwasanaethau newyddenedigol<sup>71</sup>. Mae'r [rhaglen Cefnogi Diogelwch mewn Gofal Mamolaeth a Newyddenedigol](#) yn argymhell llwybrau clir i staff cymwys a staff heb gymhwyso gamu ymlaen yn eu gyrfa er mwyn cefnogi'r gwaith o ddatblygu'r gweithlu. Mae [Cronfa Kings](#) yn tynnu sylw at y ffaith bod diwylliant y gweithle a rhagolygon gyrfa yn ffactorau allweddol o ran cadw staff.

Yn 2013, canfu [Adolygiad Cavendish](#) fod gweithwyr cymorth weithiau'n darparu gofal clinigol heb oruchwyliaeth, addysg na hyfforddiant digonol, gydag anghysondebau o ran hyfforddiant a defnydd ar draws gwasanaethau. Mae'r heriau hyn wedi parhau, fel yr amlygwyd yn [adroddiad y Coleg Nyrsio Brenhinol ar weithwyr cymorth mamolaeth](#) yn 2017, sy'n parhau i godi pryderon ynghylch diffyg hyfforddiant safonol ac eglurder rôl yn y gweithlu. Mae gweithwyr cymorth yn chwarae rhan hollbwysig yn y gwaith o ddarparu gofal i deuluoedd sy'n cael gofal amenedigol ac mae buddsoddi yn eu datblygiad parhaus drwy lwybrau addysg safonol i wella eu gwybodaeth, eu cymhwysedd a'u sgiliau yn hanfodol. Amlygodd [adolygiad Cavendish 10 mlynedd yn ddiweddarach](#) bwysigrwydd cyfleoedd datblygiad proffesiynol parhaus i weithwyr cymorth gofal iechyd, gyda mwy o angen i ddarparu dilyniant gyrfa a chyfleoedd addysgol i'r rhan bwysig hon o'r tîm amenedigol. Nododd ganfyddiad allweddol o'r [Adolygiad](#) fod gweithwyr cymorth yn teimlo nad yw'r GIG yn cael y gorau ohonynt ac y gallent gyfrannu mwy pe bai ganddynt fwy o fynediad at ddysgu a datblygu.

## Ymarfer estynedig, uwch ac ymgynghorol

Yn 2023, datblygodd AaGIC [Fframwaith Proffesiynol ar gyfer Ymarfer Clinigol Estynedig, Uwch ac Ymgynghorol](#). Mae'r adnodd hwn i'r gweithlu yn diffinio ac yn darparu dealltwriaeth glir o rolau ymarferwyr estynedig, uwch ac ymgynghorol. Mae darparu llwybrau gyrfa estynedig, uwch ac ymgynghorol yn galluogi pob gweithiwr proffesiynol amenedigol i ddatblygu a symud ymlaen, gan wella ymgysylltiad a chadw staff ar yr un pryd, wrth fod o fudd i sefydliadau drwy eu harbenigedd<sup>72</sup>.

## Datblygiad Proffesiynol Parhaus

Mae dysgu parhaus yn cefnogi datblygiad gyrfa, yn cynnal sgiliau, ac yn sicrhau ymarfer sy'n seiliedig ar dystiolaeth<sup>73</sup>. Nod y cynllun yw cefnogi hyn drwy gomisiynu addysg. Mae cydbwysu addysg, ansawdd gwasanaeth a rheolaeth weithredol y gwasanaeth clinigol yn hanfodol. Rhaid i hyfforddiant gorfodol fod yn berthnasol, yn seiliedig ar dystiolaeth, a chefnogi ymarfer. Mae dysgu parhaus yn sicrhau twf gyrfa a sgiliau cyfredol<sup>74</sup>. Wrth i ofynion hyfforddi esblygu, mae adolygu rheolaidd a dull gweithredu unedig ar gyfer Cymru gyfan yn hanfodol.

Bydd y blaenoriaethau ar gyfer y gwaith hwn yn cynnwys safoni hyfforddiant Ansawdd mewn Arbenigedd ar gyfer nyrsio newyddenedigol yng Nghymru, y gofyniad am hyfforddiant gofal mamolaeth estynedig<sup>75</sup> a chymorth addysgol ar gyfer Manyleb Gwasanaeth Gweithrediaeth y GIG ar gyfer Gofal Trosiannol.

Mae Bydwagedd Datblygu Ymarfer a Hwyluswyr Addysg Ymarfer yn cydlynu hyfforddiant mewn gwasanaethau amenedigol, gan sicrhau bod staff yn cynnal sgiliau clinigol, hyder ac yn cael gwybodaeth newydd sy'n seiliedig ar dystiolaeth. Mae hyfforddiant yn gwella gwaith tîm, gwneud penderfyniadau ar y cyd, ac ymateb brys. Ar hyn o bryd, nid oes llwyfan cenedlaethol ar gyfer cydweithio, safoni na rhannu arferion gorau.

# Gofal Allgymorth Trosiannol a Newyddenedigol

Mae gwasanaethau newyddenedigol yn esblygu, gyda ffocws o'r newydd ar ofal [Allgymorth Newyddenedigol](#) a Throsiannol. Dylai cadw mamau a babanod gyda'i gilydd fod wrth galon gofal babanod newydd-anedig. Mae Gofal Trosiannol y Newydd-anedig yn galluogi mamau i barhau i fod yn brif ofalwyr ar gyfer eu babanod sydd angen mwy na gofal arferol i fabanod newydd-anedig, ond nad oes angen eu derbyn i uned newyddenedigol<sup>76</sup>.

Gallai gweithredu Gofal o'r fath atal unrhyw dderbyniadau diangen i unedau newyddenedigol ledled Cymru bob blwyddyn, gan ddarparu cymorth hanfodol i fabanod wedi'u geni cyn amser a hwyr, a'u teuluoedd. Mae gofal trosiannol wedi dod yn elfen allweddol o wasanaethau amenedigol, gan ei gwneud yn ofynnol i staff ddatblygu sgiliau mewn gofal mamol a newyddenedigol. Mae gofal allgymorth newyddenedigol yn cyd-fynd â'r weledigaeth yn [Cymru Iachach](#) i ddarparu gofal yn nes at y cartref.

## Genomeg

Mae genomeg yn trawsnewid gofal iechyd drwy wella dealltwriaeth o glefydau a galluogi triniaethau penodol. Er bod angen gwybodaeth genomig ar weithwyr proffesiynol amenedigol, disgwylir i rolau arbenigol ehangu. Mae datblygiadau mewn gofal iechyd menywod yn cynnwys sgrinio cyn-genï a diagnosis cyn-mewnblannu<sup>77</sup>. Bydd profion genomig mewn gofal newyddenedigol yn gwella canlyniadau i gleifion newyddenedigol<sup>78</sup> ond mae angen gweithwyr proffesiynol medrus i ddehongli canlyniadau ac arwain penderfyniadau clinigol. Mae AaGIC wedi datblygu [Cynllun-gweithlu-genomeg](#) ac adnoddau ar [Y Tŷ Dysgu](#), gan gynnwys e-ddysgu.

## Iechyd y cyhoedd

Mae iechyd y cyhoedd yn chwarae rhan hollbwysig mewn gwasanaethau mamolaeth a newyddenedigol drwy ganolbwyntio ar atal, ymyrryd yn gynnar a hybu iechyd er mwyn gwella canlyniadau i famau, babanod newydd-anedig a theuluoedd. Mae'n mynd i'r afael â materion allweddol fel maeth mamol, rhoi'r gorau i ysmegu, cymorth iechyd meddwl, a brechu.

Drwy fynd i'r afael â phenderfynyddion cymdeithasol iechyd, fel tlodi, tai a mynediad at ofal, mae mentrau iechyd y cyhoedd yn helpu i leihau anghydraddoldebau a sicrhau bod pob teulu'n cael y cymorth sydd ei angen arnynt. Ar ben hynny, mae dulliau iechyd y cyhoedd yn cyfrannu at les hirdymor drwy hyrwyddo bwydo ar y fron a chefnogi datblygiad cynnar plant, gan leihau'r baich ar wasanaethau gofal iechyd a gwella iechyd y boblogaeth.

Mae iechyd y cyhoedd wedi'i wreiddio yn null y tîm amenedigol o ymdrin â gofal drwy hyrwyddo ymyrraeth gynnar, addysg iechyd a gofal ataliol i wella canlyniadau mamau a babanod. Mae dull sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn o ran newidiadau mewn ymddygiad ym maes iechyd yn canolbwyntio ar ddeall gwerthoedd, cymhellion ac amgylchiadau unigolyn er mwyn cefnogi newid cynaliadwy ac ystyrlon. Mae'n cynnwys sgysrsiau cydweithredol, lle mae gweithwyr gofal iechyd proffesiynol yn grymuso unigolion drwy gydnabod eu hymreolaeth, meithrin ymddiriedaeth, a defnyddio technegau fel cyfweld ysgogol a gwneud penderfyniadau ar y cyd.

Mae'r dull hwn yn symud oddi wrth gyngor cyfarwyddol ac yn hytrach yn teilwra ymyriadau i anghenion unigryw'r unigolyn, gan ystyried ffactorau cymdeithasol, emosïynol ac amgylcheddol sy'n dylanwadu ar ymddygiad. Drwy feithrin hunaneffeithiolrwydd a darparu cymorth personol, mae strategaethau sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn yn gwella ymgysylltiad, yn gwella cydymffurfiaeth ag ymyriadau iechyd, ac yn arwain at ganlyniadau iechyd hirdymor gwell.

Mae gan AaGIC fodiwl dysgu rhyngweithiol amlbroffesiwn ar [Wneud penderfyniadau ar y cyd](#)<sup>79</sup> sydd ar gael ar [Y Tŷ Dysgu](#).

## Gofal mamolaeth estynedig

Mae gofal mamolaeth wedi dod yn fwyfwy cymhleth dros y blynyddoedd diwethaf, gyda mwy o fenywod angen lefelau uwch o gymorth, gan gynnwys gofal mamolaeth estynedig. Mae hyn oherwydd ffactorau sy'n cynnwys oedran mamau'n cynyddu, a chyfraddau a lefelau gordewdra a chydafiacheddau eraill yn cynyddu. Mae'r Gymdeithas Gofal Dwys wedi datblygu [Canllawiau ar Ddatblygu a Gweithredu Gofal Mamol Estynedig](#).

Yn ogystal, mae Coleg Brenhinol yr Anesthetyddion wedi datblygu [Canllawiau Gofal Mamol Estynedig](#). Mae addysg a hyfforddiant i ofalu am fenywod sy'n dirywio'n ddifrifol/yn ddifrifol wael yn hanfodol i bob tîm sy'n ymwneud â gofal mamolaeth. Mae'r staff yn chwarae rhan hollbwysig yn y gwaith o sicrhau diogelwch mamau a babanod, adnabod arwyddion rhybudd cynnar a dirywiad, a rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i fenywod am eu gofal.

Mae Coleg Brenhinol yr Anesthetyddion yn datgan y dylai niferoedd digonol o staff i ddarparu gofal diogel fod ar gael bob amser, gyda'r wybodaeth a'r sgiliau i ganfod dirywiad, uwchgyfeirio dwysedd monitro, a darparu gofal priodol i fenyw sy'n ddifrifol wael yn ystod genedigaeth mewn unrhyw leoliad, boed hynny mewn uned risg isel neu uned gofal critigol atgyfeiriad trydyddol<sup>80</sup>.



# Anghydraddoldebau iechyd a chanlyniadau i fenywod a babanod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol

Mae [Uned Polisi ar y Cyd Sands a Tommy's](#) yn nodi bod angen i fentrau ganolbwyntio ar wella gofal i'r rheini sydd mewn mwy o berygl o ganlyniadau gwaeth er mwyn lleihau cyfraddau canesgoriad, marw-enedigaethau, marwolaethau newyddenedigol a genedigaethau cyn amser. Mae hyn yn cynnwys cofnodi data ethnigrwydd yn gywir a'i ddefnyddio i ymateb i ffactorau risg. Mae hefyd yn cynnwys gweithio gyda menywod a phobl sy'n rhoi genedigaeth o gefndiroedd ethnig leiafrifol, a chymunedau difreintiedig eraill, i deilwra gofal a gwella canlyniadau. Mae anghydraddoldebau iechyd sylweddol yn parhau yng ngofal mamolaeth a newyddenedigol y DU.

Mae cyfraddau marwolaethau mamau bron bedair gwaith yn uwch ar gyfer menywod Du a bron ddwywaith yn uwch ar gyfer menywod Asiaidd o'u cymharu â menywod Gwyn<sup>81</sup>. Mae cyfraddau marw-enedigaethau a marwolaethau newyddenedigol ar eu hisaf ar gyfer babanod Gwyn yn yr ardaloedd lleiaf difreintiedig (2.78 o farw-enedigaethau ac 1.26 o farwolaethau newyddenedigol fesul 1,000 o enedigaethau), ac mae babanod Du Affricanaidd a Du Caribiaidd yn yr ardaloedd mwyaf difreintiedig yn wynebu cyfraddau o 8.10 a 7.96 o farw-enedigaethau fesul 1,000 o enedigaethau, yn y drefn honno<sup>82</sup>. Mae [Coleg Brenhinol Pediatreg ac Iechyd Plant](#) yn eirioli dros hyfforddiant amrywiaeth ac ymwybyddiaeth o ragfarn ddjarwybod, ac mae [Cynllun Gweithredu Cenedlaethol ar gyfer y Gweithlu](#) Llywodraeth Cymru yn pwysleisio'r angen am gymhwysedd diwylliannol a chynhwysiant yn y gweithlu. Mae [rhaglen Cefnogi Diogelwch mewn Gofal Mamolaeth a Newyddenedigol](#) Gwelliant Cymru yn blaenoriaethu lleihau gwahaniaethau lleiafrifoedd ethnig, gan gyd-fynd â Gweithrediaeth y GIG a mentrau cyrff proffesiynol.

Mae Coleg Brenhinol y Bydwagedd wedi datblygu [dadwladychu-bydwreigiaeth-adnodd-addysg-digidol-terfynol.pdf](#) i rymuso addysgwyr bydwreigiaeth i herio etifeddiaeth ymhlwg ac amlwg safbwyntiau trefedigaethol ym mhob agwedd ar addysg bydwreigiaeth. Mae [Datganiad Ansawdd ar gyfer gwasanaethau mamolaeth a newyddenedigol](#) newydd Llywodraeth Cymru yn nodi bod menywod o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig yn wynebu rhwystrau sylweddol, a bod gwahaniaethau negyddol mesuradwy mewn canlyniadau iechyd, yn enwedig mewn gwasanaethau amenedigol. Mae gwella'r gwaith o gasglu a dadansoddi data er mwyn deall profiadau menywod a theuluoedd Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn well wedi bod yn flaenoriaeth ers rhyddhau [Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol](#) Llywodraeth Cymru ym mis Mehefin 2022. I gefnogi hyn, mae Llywodraeth Cymru wedi cyhoeddi [Fframwaith ymgysylltu amenedigol: adroddiad](#) sydd wedi cael ei ddatblygu ar y cyd â chymunedau, rhanddeiliaid a gweithwyr gofal iechyd proffesiynol i sicrhau bod llais defnyddwyr gwasanaethau'n cael ei glywed a'i weithredu.

## Theatrau mamolaeth

Mae adroddiadau MBRRACE-UK yn pwysleisio pwysigrwydd mynediad amserol at theatrau obstetrig ac argaeledd staff sydd wedi'u hyfforddi'n briodol i wella canlyniadau mamau. Mae adroddiad 2023 yn tynnu sylw at y ffaith bod oedi o ran cael mynediad at theatrau a diffyg staff medrus ar gael ar unwaith yn gallu effeithio'n niweidiol ar ofal mamau<sup>83</sup>. Yn unol â'r canfyddiadau hyn, mae Adroddiad Ockenden yn argymhell bod unedau mamolaeth yn sicrhau bod tîm theatr obstetrig pwrpasol ar gael 24/7 i sicrhau diogelwch cleifion ac ansawdd gofal uwch<sup>84</sup>. Gyda galw cynyddol am enedigaethau llawfeddygol, mae timau theatr mamolaeth yn chwarae rhan fwy amlwg. Gan weithio ochr yn ochr â Rhaglen Trawsnewid Theatrau AaGIC, bydd y [Cynllun](#) hwn yn integreiddio arferion gorau ac yn gwella galluoedd hyfforddi, gan sicrhau ein bod yn bodloni gofynion gwasanaeth sy'n esblygu.

# Camau Gweithredu Allweddol



## Thema: Addysg a hyfforddiant

Cam Gweithredu	Darparu
8. Datblygu fframwaith datblygu gyrfa, a chynllun addysg a hyfforddiant i gefnogi'r gwaith o ddarparu gweithluoedd Fferylliaeth a Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i lechyd mewn gwasanaethau amenedigol, er mwyn bodloni argymhellion/safonau cyrff proffesiynol.	AaGIC
9. Datblygu rhaglen cefnogi meddygon sy'n cael eu cyflogi'n lleol mewn gwasanaethau amenedigol, gan gynnwys tiwtoriaid, sesiynau cynefino, goruchwyliaeth, cyfleoedd addysgol ac e-bortffolios.	AaGIC
10. Bwrw ymlaen â datblygu gyrfa a hyfforddi gweithlu'r gweithwyr cymorth, ar draws gwasanaethau mamolaeth a newyddenedigol, gan gynnwys theatrau a lleoliadau cymunedol. a. Datblygu fframwaith cymhwysedd a dilyniant gyrfa Cymru gyfan ar gyfer gweithwyr cymorth amenedigol ar lefelau 2, 3 a 4, gan gynnwys opsiynau ar gyfer datblygu o lefel heb gofrestrriad i fod yn unigolion sydd wedi cofrestru (nyrsio a mamolaeth). b. Comisiynu dysgu seiliedig ar waith ar gyfer staff lefel 2, 3 a 4 sy'n gweithio mewn timau amenedigol, er mwyn darparu cyfleoedd ar gyfer dysgu a datblygu sy'n benodol drwy broses y Cynllun Addysg a Hyfforddiant c. Darparu hyfforddiant i gydweithwyr yn y bwrdd iechyd i'w galluogi i asesu a chymeradwyo cymhwyseddau dysgu seiliedig ar waith, gan sicrhau goruchwyliaeth effeithiol a chefnogi'r gwaith o ddatblygu arbenigedd.	AaGIC
11. Datblygu hyfforddiant ac adnoddau i leihau anghydraddoldebau iechyd a chanlyniadau i fenywod, pobl sy'n rhoi genedigaeth, a babanod Du ac Ethnig Leiafrifol. a. Datblygu rhaglen hyfforddiant orfodol ar gyfer timau amenedigol yn GIG Cymru sy'n canolbwyntio ar ymwybyddiaeth ddiwylliannol a rhagfarn ddjarwybod. b. Datblygu hyfforddiant ac adnoddau i gefnogi'r gwaith o asesu a gwneud diagnosis o gyflyrau mewn menywod a babanod Du ac Ethnig Leiafrifol er mwyn gwella tegwch a lleihau anghydraddoldebau.	AaGIC

## Theme: Education and training

### Action

### Delivery

12. Gwella cyfleoedd addysg a hyfforddiant y gweithlu amenedigol.

- Datblygu Fframwaith Cymhwysedd Craidd amlbroffesiwn gyda safonau gofynnol a thargedau ymestyn.
- Datblygu llwybrau gyrfa ar gyfer y gweithlu amenedigol, gan gysoni addysg ag arferion uwch, estynedig ac ymgynghorol i ehangu rolau ar gyfer bydwragedd, nyrsys, gweithwyr proffesiynol perthynol i iechyd, gwyddonwyr gofal iechyd, a fferyllwyr.

#### Mae'r blaenoriaethau cynnar yn cynnwys:

- Safoni'r hyfforddiant nyrsio newyddenedigol Cymhwyso mewn Arbenigedd ledled Cymru ar y cyd â phartneriaid allweddol.
- Adolygu a gwneud y gorau o addysgu pediatreg a neonatoleg, gan gynnwys hyfforddiant SPIN a GRID.
- Datblygu dysgu seiliedig ar waith amlbroffesiwn ar gyfer gofal trosiannol, allgymorth newyddenedigol, a gofal amdriniaethol (theatrau mamolaeth).
- Blaenoriaethu comisiynu ar gyfer gwell modiwlau gofal mamolaeth ac addysg uwchsain drwy broses y Cynllun Addysg a Hyfforddiant.
- Datblygu a gweithredu Pecyn Cymorth Datblygu'r Gweithlu Genomeg i baratoi'r gweithlu amenedigol ehangach er mwyn sicrhau manteision gorau genomeg.
- Sefydlu fforwm Cymru Gyfan ar gyfer Bydwragedd Datblygu Ymarfer a Hwyluswyr Addysg Ymarfer i safoni hyfforddiant ac addysg ledled Cymru.
- Creu canolbwynt dysgu digidol yn 'Y Tŷ Dysgu' ar gyfer adnoddau amenedigol.
- Datblygu hyfforddiant mewn sgiliau 'Cyfweld Ysgogiadol' ar gyfer gweithwyr iechyd proffesiynol, i gefnogi dulliau o newid ymddygiad sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn/teulu.
- Datblygu modiwl e-ddysgu rhyngweithiol ar 'wneud penderfyniadau ar ycyd' sy'n hwyluso dull gofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn/teulu.  
Comisiynu hyfforddiant sy'n canolbwyntio ar wneud penderfyniadau clinigol o bell ac yn estynedig, gan ddatblygu gofal y tu hwnt i'r lleoliad clinigol.
- Hyrwyddo cyfleoedd cynnydd ieithyddol yn y Gymraeg i'r gweithlu, er mwyn diwallu'r cynnydd a ragwelir yn y galw ar gyfer defnyddwyr gwasanaeth.
- Datblygu adnoddau addysgol i gefnogi'r gwaith o weithredu'r Llwybr Gofal Profedigaeth Cenedlaethol ar ôl colli babi yn ystod beichiogrwydd neu ar ôl rhoi geni.

AaGIC a  
Gweithrediaeth  
y GIG

## 4.3 Arweinyddiaeth a diwylliant

Mae adborth gan y gweithlu a rhanddeiliaid yn tynnu sylw at yr angen am arweinyddiaeth dosturiol, weladwy a chynhwysol, tiwtoriaeth strwythuredig, goruchwyliaeth glinigol, a chynllunio olyniaeth effeithiol mewn gwasanaethau amenedigol. Gall arweinwyr gweladwy helpu i wneud i staff deimlo eu bod yn cael eu cefnogi yn eu rôl a'u galluogi i uwchgyfeirio pryderon yn brydlon er mwyn gwella canlyniadau i fenywod a'u babanod<sup>85</sup>.

Mae arweinyddiaeth dda yn hanfodol i greu diwylliant tîm cynhwysol gyda chyfathrebu effeithiol, uwchgyfeirio a llwybrau atebolrwydd clir. Mae hyn yn angenrheidiol ar gyfer gofal clinigol da i fenywod ac mae'n helpu i sbarduno diwylliant o ddiogelwch a gwelliant<sup>86</sup>.

Ystyrir bod arweinyddiaeth dosturiol yn galluogi diwylliant cefnogol, gan wella lles staff a chryfhau gwaith tîm, ond rhaid ei hintegreiddio'n ystyrlon i ddatblygiad proffesiynol. Roedd yr ymgysylltu'n pwysleisio pwysigrwydd rhaglenni arweinyddiaeth sy'n hyrwyddo diogelwch seicolegol, cefnogi timau ar ôl digwyddiadau trawmatig a hwyluso sgysiau anodd. Elfen allweddol o ddiwylliant agored yw creu amgylchedd lle mae staff yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi i godi pryderon.



## Codi llais yn ddiogel

Mae [Uned Polisi ar y Cyd Sands a Tommy's](#) yn nodi bod yn rhaid i staff allu uwchgyfeirio pryderon am ofal clinigol pryd bynnag y bo angen, gyda phrotocolau clir ar waith i gefnogi hyn. Rhaid i staff allu rhoi gwybod am bryderon diogelwch heb ofni dial na sgil-effeithiau. Rhaid i sefydliadau sicrhau diwylliant dysgu agored o lefel bwrdd i ward<sup>87</sup>.

Mae [Codi Llais yn Ddiogel: Fframwaith ar gyfer y GIG yng Nghymru](#) gan Lywodraeth Cymru, yn amlinellu egwyddorion ac arferion i gefnogi diwylliant lle gall gweithwyr godi pryderon heb ofn. Mae'n pwysleisio pwysigrwydd creu amgylchedd diogel ar gyfer codi llais, gan fanylu ar rolau a chyfrifoldebau gweithwyr, rheolwyr a byrddau.

Mae'r fframwaith yn cynnwys pecynnau cymorth ar gyfer gweithredu'r diwylliant hwn, rheoli pryderon, a sicrhau tryloywder a gwelliant parhaus. Ei nod yw gwarchod diogelwch cleifion, gwella ansawdd gofal iechyd a meithrin gweithle cefnogol. Mae AaGIC wedi lansio [Pecyn Cymorth Myfyriol ar Godi Pryderon](#) i helpu dysgwyr, myfyrwyr a hyfforddeion anfeddygol i deimlo'n gyfforddus, yn hyderus ac wedi'u cefnogi i godi pryderon.

Mae [Datganiad Ansawdd ar gyfer gwasanaethau mamolaeth a newyddenedigol](#) Llywodraeth Cymru yn rhagweld diwylliant gweithlu tosturiol, cynhwysol sy'n canolbwyntio ar ddysgu, gan flaenoriaethu lles staff, diogelwch seicolegol, datblygiad gyrfa teg, ac arweinyddiaeth gref. Mae creu diwylliant o ddiogelwch, dysgu a chymorth mewn gwasanaethau amenedigol yn hanfodol er mwyn gwella gofal cleifion a lles staff.

Mae diwylliant cyfiawn sy'n annog dysgu o ddigwyddiadau niweidiol, yn hytrach na beio unigolion, yn cefnogi ymchwiliadau trylwyr i wella diogelwch menywod a babanod<sup>88, 89, 90</sup>. Mae effaith seicolegol gweithio mewn amgylcheddau pwysau uchel yn sylweddol, gyda thystiolaeth yn dangos bod 40% o staff mewn lleoliadau pediatriig yn profi gorweithio, anaf moesol, neu symptomau straen ôl-drawmatig<sup>91</sup>, sy'n gallu effeithio ar gadw staff.

Mae [Adroddiad Rhaglen Cefnogi Diogelwch mewn Gofal Mamolaeth a Newyddenedigol](#) Gwelliant Cymru yn argymhell bod GIG Cymru yn rhoi prosesau adolygu safonol ar waith ar gyfer digwyddiadau niweidiol ac yn sicrhau cymorth seicolegol mewn unedau mamolaeth a newyddenedigol, i wreiddio diogelwch seicolegol ac egwyddorion diwylliant cyfiawn fel normau diwylliannol.

## Datblygu diwylliant o ddysgu a system rheoli ansawdd

Mae datblygu diwylliant o ddysgu yn seiliedig ar gyfrifoldebau sefydliadol a phroffesiynol sy'n gysylltiedig â dyletswydd gonestrwydd, a oedd yn tynnu sylw at yr angen i adolygu a diweddarau [Rheoliadau'r Gwasanaeth Iechyd Gwladol \(Pryderon, Cwynion a Threfniadau Gwneud Iawn\) \(Cymru\) \(Diwygio\) 2023](#) ochr yn ochr â [Chanllawiau Gweithio i Wella](#) Llywodraeth Cymru.

Er mwyn adeiladu system gofal iechyd sy'n dysgu, rhaid gweithredu dull strwythuredig o ddysgu - un sy'n meithrin diwylliant cyfiawn a chefnogol, sy'n dangos arweinyddiaeth gref, sy'n deall ymddygiad dynol, ac sy'n cynnal gwerthoedd clir sy'n blaenoriaethu diogelwch fel elfen allweddol o ofal o ansawdd uchel. Mae [Adroddiad Groundhog-Day-2](#) gan Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru yn tynnu sylw at fethiannau cyson o ran delio â chwynion ym myrddau iechyd Cymru. Mae'n pwysleisio'r angen am newid diwylliannol, gwell tryloywder, ac arweinyddiaeth gryfach i sicrhau bod cwynion yn sbarduno gwelliannau ystyrllon i wasanaethau yn hytrach nag ailadrodd camgymeriadau'r gorffennol. Dylai arweinwyr annog myfyrio a datrys problemau ar y cyd<sup>92</sup>.

Bydd rhoi [System Rheoli Ansawdd](#) ar waith fel fframwaith gweithredu yn sail i system gofal iechyd sy'n dysgu, er mwyn diwallu anghenion y boblogaeth rydym yn ei gwasanaethu yn barhaus, yn ddibynadwy ac yn gynaliadwy. Mae Gwelliant Cymru, y Sefydliad Gwella Gofal Iechyd a byrddau iechyd ac ymddiriedolaethau GIG Cymru wedi dod at ei gilydd i greu'r [Bartneriaeth Gofal Diogel](#).

Yn ystod 2025, bydd y Fframwaith ar gyfer Gofal Diogel, Dibynadwy ac Effeithiol yn cael ei lansio a bydd yn cefnogi'r gwaith o ddarparu system rheoli ansawdd effeithiol. Ar ben hynny, mae Gweithrediaeth y GIG yn datblygu Fframwaith Canlyniadau Ansawdd, a fydd yn cynnwys dangosyddion niwed a diogelwch cenedlaethol i alluogi sefydliadau i ddysgu a chyfeirio eu gwelliannau ansawdd a diogelwch at 'lefel system gyfan' drwy gyfres o fesurau lefel uchel.

Mae'r ffocws ar wella ansawdd, profiad a chanlyniadau i gleifion – sy'n cyd-fynd â'r diffiniad o ansawdd yn y Ddyletswydd Ansawdd: diwallu anghenion y boblogaeth rydyn ni'n ei gwasanaethu yn barhaus, yn ddibynadwy ac yn gynaliadwy. Mae'r Comisiwn Ansawdd Gofal wedi datblygu [Adnodd Gwella ar gyfer Gwasanaethau Mamolaeth](#), sy'n rhannu arferion da ac yn galluogi gwasanaethau i ddysgu oddi wrth ei gilydd. Mae AaGIC wedi datblygu [Gwella ansawdd trwy efelychu, ASPiH a SESAM AaGIC 2023](#) i arwain ymatebion sy'n seiliedig ar efelychu, yn dilyn digwyddiadau allweddol ym maes gofal iechyd sy'n seiliedig ar egwyddorion Gwella Ansawdd.

Mae'r fframwaith hwn yn cynnwys egwyddorion [Diogelwch-I i Ddiogelwch-II](#), gan fanylu ar newid mewn rheoli diogelwch gofal iechyd, symud o ddull adweithiol sy'n canolbwyntio ar atal gwallau (Diogelwch-I) i ddull rhagweithiol sy'n pwysleisio dealltwriaeth a chefnogi'r amodau sy'n galluogi canlyniadau llwyddiannus (Diogelwch-II). Mae'r safbwynt hwn yn cydnabod hyblygrwydd a gwytnwch gweithwyr gofal iechyd proffesiynol, gan eirioli dros system sy'n dysgu o waith clinigol bob dydd i wella diogelwch a gofal cleifion.

## Arweinyddiaeth Dosturiol

Mae arweinyddiaeth dosturiol yn hanfodol mewn gwasanaethau amenedigol er mwyn creu amgylcheddau cynhwysol, seicolegol ddiogel sy'n gwella gwaith tîm a lles staff<sup>93</sup>. Mae'r dystiolaeth sy'n cysylltu arweinyddiaeth dosturiol, lles y gweithlu ac ansawdd gofal yn hysbys ac mae'n sail i'r holl raglenni ac adnoddau datblygu arweinyddiaeth yn GIG Cymru.

Datblygodd Cronfa Kings [The courage of compassion: Supporting nurses and midwives to deliver high-quality care](#) sy'n tynnu sylw at wyth argymhelliad allweddol i gefnogi lles nyrsys a bydwagedd. Mae angen sicrhau bod datblygiad arweinyddiaeth dosturiol ar gael i'r tîm amenedigol ar bob lefel. Mae adroddiadau cenedlaethol wedi nodi arweinyddiaeth a diwylliant gwael fel cyfranwyr allweddol at ganlyniadau niweidiol i famau a babanod newyddenedigol<sup>94, 95, 96</sup>.

Pan fydd arweinwyr yn hyrwyddo cwrteisi mewn gofal amenedigol, maent yn cryfhau deinameg tîm ac yn gwella canlyniadau i gleifion. Fodd bynnag, mae pawb yn gyfrifol am ddatblygu amgylchedd gwirioneddol barchus a chefnogol—rhaid i bob aelod o'r tîm fod yn gwrtais a bod yn barod i herio ymddygiad anfoesgar.

Dylai hyfforddiant arweinyddiaeth ganolbwyntio ar ddiwylliant, cwrteisi a thimau perfformiad uchel, ochr yn ochr ag arolygon diogelwch seicolegol rheolaidd ar lefelau lleol a chenedlaethol<sup>97</sup>.

Mae AaGIC yn cefnogi'r gwaith o ddatblygu arweinyddiaeth dosturiol mewn timau amenedigol drwy wahanol raglenni, gan gynnwys [Rhaglen Arweinyddiaeth Glinigol Uwch](#), [Cymrodoriaeth Hyfforddiant Arweinyddiaeth Glinigol Cymru](#), [Rhaglen Rheoli Cyffredinol GIG Cymru i Raddedigion](#) a'r [Profiad Uwch Arweinyddiaeth a phorth arweinyddiaeth Gwella](#), i arfogi staff â'r sgiliau i ddatblygu timau cynhwysol ac effeithiol.

Mae AaGIC hefyd yn treialu Cronfa Dalent Uwch Arweinwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol y Dyfodol GIG Cymru, i gefnogi a datblygu arweinwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, gan hyrwyddo amrywiaeth mewn uwch rolau rheoli ar sail ambroffesiwn.

## Goruchwyliaeth Glinigol

Mae goruchwyliaeth glinigol yn elfen sefydledig o gymorth i'r gweithlu yn y GIG, gan gynnig cymorth gan gymheiriaid a chymorth lles, atebolrwydd proffesiynol, a datblygu sgiliau<sup>98</sup>. Mae Prif Swyddog Nyrsio Cymru wedi cyhoeddi datganiad sefyllfa cenedlaethol<sup>99</sup>, [Tiwtoriaeth Nyrsio a Goruchwyliaeth Glinigol Adferol](#), gan gydnabod ei werth posibl ar draws grwpiau proffesiynol eraill.

Mae goruchwyliaeth adferol yn darparu cymorth seicolegol drwy wella sgiliau ymdopi a lleihau symptomau gorweithio a straen trawmatig eilaidd, gan wella boddhad tosturi ar yr un pryd<sup>100</sup>. Mae sicrhau bod goruchwylwyr yn cael addysg a hyfforddiant priodol yn hanfodol er mwyn rhoi goruchwyliaeth adferol ar waith yn llwyddiannus ar draws grwpiau proffesiynol.

Mae ymchwil mewn bydwreigiaeth yn awgrymu y dylai goruchwyliaeth glinigol ar gyfer bydwreagedd hefyd ganolbwyntio ar wella hyder personol, hunaneffeithiolrwydd, a thechnegau rheoli straen<sup>101</sup>. Bydd AaGIC yn gwerthuso'r [model goruchwyllo bydwreigiaeth presennol](#), a sefydlwyd yn 2017, i asesu ei gynaliadwyedd a'i gysondeb ag anghenion y gweithlu yn y dyfodol. Ar yr un pryd ag ystyried sut i gefnogi pob proffesiwn i ymgorffori goruchwyliaeth glinigol mewn ymarfer.



# Camau Gweithredu Allweddol



**Thema: Arweinyddiaeth, cynllunio ar gyfer olyniaeth a diwylliant**

## Cam Gweithredu

## Darparu

13. Datblygu adnoddau i GIG Cymru hyrwyddo diwylliant o ddiogelwch, dysgu a chefnogaeth mewn timau amenedigol.

- a. Cydweithio â Gweithrediaeth y GIG i sefydlu ymateb Cymru gyfan i ddigwyddiadau, gan ganolbwyntio ar ddiwylliant cyfiawn, diogelwch seicolegol, lles staff, dysgu ar y cyd, a chydgyhyrchu. Cysoni gwaith â chanllawiau cenedlaethol a rheoliadau.
- b. Datblygu adnodd gwerthuso i fesur effeithiolrwydd y camau gweithredu a roddwyd ar waith yn dilyn digwyddiad.
- c. Datblygu hyfforddiant Cymru Gyfan ar gyfer yr holl weithwyr proffesiynol sy'n ymwneud ag ymchwiliadau i ddigwyddiadau amenedigol.
- d. Datblygu dull tosturiol Cymru gyfan i gefnogi staff yn emosiynol ac yn seicolegol ar ôl digwyddiadau heriol neu drawmatig.

AaGIC a  
Gweithrediaeth  
y GIG

14. Datblygu a gweithredu rhaglenni ac adnoddau amlbroffesiwn wedi'u targedu i wreiddio arweinyddiaeth dosturiol a diwylliant agored a chadarnhaol mewn timau amenedigol.

- a. Treialu'r cwrs arweinyddiaeth Staff/Tîm/Tîm o Dimau (STATT) mewn un bwrdd iechyd i gryfhau cydweithio rhyngddisgyblaethol ar draws proffesiynau a gwasanaethau. Os bydd yn llwyddiannus, ehangu a gweithredu'r rhaglen ar draws timau amenedigol ledled Cymru i wella gwaith tîm ac arweinyddiaeth mewn gofal mamolaeth a newyddenedigol.
- b. Gweithredu dull hyfforddi'r hyfforddwr ar gyfer arweinyddiaeth dosturiol ac arferion pobl dosturiol mewn timau amenedigol er mwyn datblygu diwylliant tosturiol.
- c. Targedu a marchnata rhaglenni arweinyddiaeth presennol i ddarparu arweinwyr yn y tîm amenedigol.
- d. Datblygu adnoddau i helpu arweinwyr i greu a chynnal diwylliant o gwrteisi a pharch mewn timau amenedigol.

AaGIC

15. Cynnal adolygiad Cymru gyfan o'r ddarpariaeth o oruchwyliaeth addysgol/glinigol ar gyfer yr holl weithwyr amenedigol proffesiynol, gan gynnwys yr hyfforddiant/addysg sydd ar gael i oruchwylwyr, gydag argymhellion ar gyfer ymarfer. Datblygu Canolbwynt Goruchwyllo amlbroffesiwn ar Gwella.

AaGIC

## 4.4 Trawsnewid y gweithlu

Mae staff yn gryf o blaid dull wedi'i safoni'n genedlaethol o ddarparu gwasanaethau, yn enwedig mewn meysydd fel meddygaeth y fam. Mae blaenoriaethau adborth allweddol yn cynnwys:

- 🔧 Hyrwyddo cydweithio rhanbarthol i rannu arferion gorau
- 🔧 Buddsoddi mewn hyfforddiant digidol a llythrennedd data ar draws pob rôl
- 🔧 Datblygu cyfleoedd hyfforddi hyblyg a hygyrch
- 🔧 Cyflwyno rolau newydd yn strategol gyda llwybrau llywodraethu a gyrfa clir

Mae trawsnewid y gweithlu yn hanfodol er mwyn i wasanaethau amenedigol ddiwallu anghenion gofal amrywiol. Drwy fabwysiadu modelau arloesol, integreiddio rolau newydd, a gwella parodrwydd digidol, gall gwasanaethau aros yn hyblyg, a chanolbwyntio ar y claf.

### Trawsnewid digidol

Mae Adroddiad [Uned Polisi ar y Cyd Sands a Tommy's](#) yn nodi bod yn rhaid i'r gwaith o gasglu data helpu i nodi amrywiadau mewn canlyniadau rhwng unedau mamolaeth, ac ymysg gwahanol grwpiau cleifion (er enghraifft ymysg menywod o grwpiau Du ac Ethnig Leiafrifol). Rhaid cymryd camau i ddeall achosion amrywiadau ac i lywio gwelliannau.

Mae angen cefnogi casglu data'n well drwy wella mynediad at gofnodion mamolaeth digidol. Ar hyn o bryd mae'r Rhwydwaith Clinigol Strategol ar gyfer Gwasanaethau Mamolaeth a Newyddenedigol yn datblygu dangosfwrdd ansawdd gofal mamolaeth a newyddenedigol cenedlaethol a fydd yn cynnwys mesurau proses, canlyniadau a gweithgarwch, gan ddarparu cyfleoedd ar gyfer meincnodi a gwella.

O fewn 20 mlynedd, bydd 90% o swyddi'r GIG yn gofyn am sgiliau digidol<sup>102</sup>. Bydd staff yn llywio amgylchedd gofal iechyd llawn data gyda llythrennedd digidol cryf, gan eu galluogi i fonitro gwasanaethau'n gywir, gwerthuso a mireinio'r broses o wneud penderfyniadau, a sbarduno trawsnewid gwasanaethau sy'n seiliedig ar ddata.

Mae [Strategaeth ddigidol a data Llywodraeth Cymru ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru](#) yn pwysleisio'r angen i uwchsgilio'r gweithlu i fanteisio i'r eithaf ar wasanaethau digidol i gefnogi gofal clinigol. Bydd deallusrwydd artiffisial yn chwarae rhan bwysig yn nyfodol gofal iechyd, gyda'r defnydd ohono'n cael ei arwain gan argymhellion y [Comisiwn AI ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol](#) yng Nghymru.

Mae gan offer digidol fel awtomeiddio, technoleg ymgolli, monitro o bell, a deallusrwydd artiffisial y potensial i leihau llwyth gwaith staff clinigol yn sylweddol wrth wella canlyniadau a phrofiad cleifion.

Mae menywod a'u teuluoedd yn aml yn cynrychioli cyfran iau o'r boblogaeth sy'n aml yn hyderus wrth ddefnyddio technoleg. Gellir gwella eu rhyngweithio â gwasanaethau amenedigol drwy integreiddio llwyfannau digidol hawdd eu defnyddio, fel ymgynghoriadau ar-lein ac amserlennu apwyntiadau.

Mae'r cynllun hwn yn ceisio goresgyn rhwystrau posibl i staff drwy wella galluoedd digidol ar gyfer unigolion cyn ac ar ôl cofrestru, gan greu diwylliant o arloesi drwy fanteision ymarferol defnyddio offer digidol yn ddiogel i symleiddio llifoedd gwaith a gwella gofal i gleifion.

## Gweithio'n rhanbarthol

Mae gweithio'n rhanbarthol, gan gynnwys gweithio ar draws ffiniau, yn cefnogi cynnal sgiliau, dysgu ar y cyd, a mynediad at wasanaethau is-arbenigol yn nes at gymunedau lleol<sup>103</sup>. Drwy groesawu cydweithio rhanbarthol, gall gwasanaethau mamolaeth a newyddenedigol yng Nghymru sicrhau mwy o gysondeb, effeithlonrwydd ac ansawdd, gan fod o fudd i weithwyr gofal iechyd proffesiynol a'r teuluoedd maent yn eu gwasanaethu.

## Gwella Ansawdd, Arloesi ac Ymchwil

Mae gwella ansawdd, arloesi ac ymchwil yn hanfodol er mwyn galluogi timau amenedigol i nodi a mynd i'r afael â bylchau mewn gofal iechyd, gwella canlyniadau, ac addasu i anghenion newidiol cleifion a chymunedau. Mae Gwelliant Cymru yn cynnig gwahanol lefelau o gyrsiau gwella ansawdd i weithwyr proffesiynol sy'n gweithio ym maes iechyd a gofal cymdeithasol drwy [Academi Gwelliant Cymru](#).

Yn ogystal, mae [Ymchwil Gofal Iechyd Cymru](#) yn cynnig cyngor, arweiniad a hyfforddiant i gefnogi prosiectau ymchwil. Drwy gymryd rhan mewn ymchwil a meithrin arloesedd, mae gweithwyr iechyd proffesiynol yn cyfrannu at arferion sy'n seiliedig ar dystiolaeth sy'n sbarduno gwelliannau cynaliadwy mewn systemau gofal iechyd.

Yng Nghymru, mae'r ffocws hwn yn cyd-fynd â blaenoriaethau cenedlaethol fel [Cymru Iachach](#)<sup>104</sup>, gan gefnogi diwylliant o ddysgu parhaus a galluogi timau amenedigol i chwarae rhan ganolog yn y gwaith o drawsnewid gwasanaethau yn y dyfodol.

Mae ymchwil yn hanfodol i ddatblygiad gofal clinigol, gyda'r tîm amlddisgyblaethol amenedigol cyfan yn chwarae rhan allweddol. Mae [Prosiect Blaenoriaeth Ymchwil Iechyd a Gofal Cymru](#) yn ceisio sbarduno gwelliannau ystyrlon drwy gydweithio ar sail tystiolaeth, a bydd ei egwyddorion yn cael eu hymgorffori mewn gwasanaethau amenedigol.

## Rhwydwaith Meddygaeth y Fam

Mae afiachedd a marwolaethau ymysg mamau yn y DU yn dal yn annerbyniol o uchel, gyda gwahaniaethau sylweddol yn effeithio ar fenywod o gefndiroedd ethnig leiafrifol a'r rheini mewn ardaloedd cymdeithasol ddifreintiedig.

Mae adroddiadau diweddar [MBRRACE-UK<sup>105</sup>](#) yn tynnu sylw at y ffaith bod y datblygiad o ran lleihau marwolaethau mamau wedi arafu ers 2011-2013, gyda dros ddwy ran o dair o farwolaethau'n digwydd mewn menywod sydd â chyflyrau meddygol neu seiciatrig yn barod. Cyflyrau cardiaidd, niwrolegol a thromboembolig yw'r prif achosion o hyd.

Yng Nghymru, mae heriau ychwanegol fel cyfraddau gordewdra uwch, amddifadedd economaidd-gymdeithasol, a phoblogaeth famol sy'n heneiddio yn cymhlethu gofal beichiogrwydd ymhellach. Mae absenoldeb Rhwydwaith Meddygaeth Famol ffurfiol yng Nghymru yn arwain at lwybrau gofal tameidiog ac anghyfartal, gan gyfyngu ar fynediad at gymorth arbenigol.

Ar hyn o bryd mae'r Rhwydwaith Clinigol Strategol ar gyfer Gwasanaethau Mamolaeth a Newyddenedigol yn gweithio gyda Chyd-bwyllgor Comisiynu GIG Cymru i gwmpasu gofynion Rhwydwaith o'r fath yng Nghymru.

## Camau gweithredu allweddol



### Thema: Trawsnewid y Gweithlu

Cam Gweithredu	Darparu
<p>16. Gweithio mewn partneriaeth i ddatblygu dull gweithredu Cymru gyfan a chyfres o egwyddorion i weithredu swyddi cylchdro a gweithio'n rhanbarthol. Datblygu egwyddorion i hwyluso cyfleoedd datblygu ar draws byrddau iechyd a hyfforddiant ar y cyd.</p>	<p>Partneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru a Chydweithwyr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol</p>
<p>17. Datblygu model y gweithlu amlbroffesiwn a chyfleoedd dysgu ar gyfer Rhwydwaith Meddygaeth Famol posibl yng Nghymru, gan ymgorffori rolau newydd a rhai sy'n dod i'r amlwg.</p>	<p>AaGIC</p>
<p>18. Datblygu gweithlu sy'n barod yn ddigidol.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Cyflwyno Fframwaith Gallu Digidol AaGIC mewn timau amenedigol. Defnyddio'r data i nodi anghenion hyfforddi a chomisiynu hyfforddiant/addysg ar sail y dystiolaeth a gasglwyd.</li> <li>Datblygu pasbort cymhwysedd digidol, yn seiliedig ar y Fframwaith Gallu Digidol ar gyfer gofal iechyd yng Nghymru.</li> <li>Datblygu rhaglen arweinyddiaeth ddigidol wedi'i thargedu ar gyfer timau amenedigol amlbroffesiwn a fydd yn cefnogi trawsnewid digidol, gwella gwasanaethau, awtomeiddio a llythrennedd data.</li> <li>Rhoi gwybodaeth a sgiliau i staff amenedigol er mwyn iddynt integreiddio deallusrwydd artifisial yn gadarnhaol ac yn ddiogel mewn ymarfer</li> </ol>	<p>AaGIC</p>
<p>19. Datblygu cyfleoedd ymchwil ar gyfer staff amenedigol.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Datblygu fframwaith gyrfa i gynyddu cyfleoedd ymchwil gan gynnwys rolau academiaidd clinigol ar gyfer fferyllwyr, bydrwagedd, nyrsys a gweithwyr proffesiynol perthynol i iechyd mewn gwasanaethau amenedigol.</li> <li>Cefnogi'r gwaith o nodi academyddion talentog yn gynnar mewn hyfforddiant cyn cofrestru i'w rhoi ar lwybr carlam academiaidd ar ôl ennill cymhwyster (h.y. cymrodoriaeth Ymchwil Iechyd a Gofal Cymru)</li> <li>Creu adnoddau hygyrch o fewn 'Y Tŷ Dysgu' i gefnogi staff i lywio gyrfa yn y byd academiaidd clinigol</li> </ol>	<p>AaGIC/ Sefydliadau Addysg Uwch/ Byrddau Iechyd</p>

# Adran 5: Buddion

Bydd gweithredu'r camau gweithredu yn y **Cynllun** yn dod â manteision i wahanol grwpiau o randdeiliaid. Bydd llinell fesur sylfaenol yn cael ei phennu i werthuso buddion y cynllun.

Nodau	Llinell Fesur
Gofal o ansawdd uchel sy'n canolbwyntio ar y claf	<ul style="list-style-type: none"> <li> Profiad Cleifion (PREMS)</li> <li> Canlyniadau Clinigol (Dangosfwrdd Mamolaeth a Newyddenedigol)</li> <li> Mesurau Tegwch (Dangosfwrdd Mamolaeth a Newyddenedigol)</li> <li> Gweithio amlddisgyblaethol (cofnodion y Tîm Amlddisgyblaethol ar y Cofnod Electronig am Gleifion)</li> </ul>
Gweithlu sy'n ymgysylltu ac yn llawn cymhelliant	<ul style="list-style-type: none"> <li> Cyfraddau salwch (Cofnod Staff Electronig)</li> <li> Cyfraddau trosiant staff (Cofnod Staff Electronig)</li> <li> Arolwg Staff GIG Cymru</li> </ul>
Recriwtio a chadw staff yn well	<ul style="list-style-type: none"> <li> Yr amser a gymerir i lenwi swyddi gwag</li> <li> Cyfraddau cadw cyn ac ar ôl blwyddyn 1 (Cofnod Staff Electronig)</li> </ul>
Cynllunio'r gweithlu dan arweiniad gwybodaeth	<ul style="list-style-type: none"> <li> Gweithredu modelu y gweithlu</li> <li> Safoni'r casgliad aciwtedd</li> </ul>
Addysg a hyfforddiant cynhwysfawr	<ul style="list-style-type: none"> <li> Cyfraddau cyfranogi yn rhaglenni hyfforddi Y Tŷ Dysgu (platform Y Tŷ Dysgu)</li> <li> Nifer y cyrsiau cymorth addysgol a gomisiynwyd</li> <li> Cofrestru ar gyfer hyfforddiant ôl-raddedig (data LED)</li> <li> Cyfraddau dilyniant gyrfa</li> </ul>
Arweinyddiaeth dosturiol a diwylliant	<ul style="list-style-type: none"> <li> Darparu hyfforddiant Arweinyddiaeth Dosturiol ac adborth</li> <li> Adroddiadau am ddigwyddiadau sy'n ymwneud â diwylliant y gweithle</li> <li> Arolwg Staff GIG Cymru</li> </ul>
Seilwaith addysg a hyfforddiant integredig	<ul style="list-style-type: none"> <li> Cymryd rhan mewn rhaglenni addysgol (cyfraddau llenwi comisiynu)</li> <li> Cyfraddau cadw cyn blwyddyn 1 (Cofnod Staff Electronig)</li> <li> Cyfraddau gadael cyn gorffen cyrsiau addysgol (data LED)</li> </ul>

## Adran 6: Gweithredu

Bydd y camau gweithredu a nodir yn y cynllun hwn yn cael eu cyflawni dros gyfnod o dair blynedd, gan gydnabod yr angen am gapasiti ac adnoddau i gefnogi hyn. Fel yr amlinellwyd yn Natganiad Ansawdd Llywodraeth Cymru<sup>106</sup>, bydd byrddau iechyd ac AaGIC yn gweithio gyda'i gilydd i flaenoriaethu camau gweithredu blwyddyn 1 i sicrhau bod y cynllun gweithlu strategol amenedigol yn cael ei gyflawni, gan nodi y bydd hwn yn ddull gweithredu fesul cam. Bydd ymarfer blaenoriaethu'n cael ei gynnal, a bydd angen cyfrifo costau'r camau gweithredu.

Bydd angen ystyried y canlynol wrth flaenoriaethu:

- ☒ Camau gweithredu sy'n cyfrannu'n sylweddol at gynaliadwyedd y gweithlu yn y tymor byr/canolig, a lle maent yn cyfrannu at gyflawni nodau polisi ac yn cefnogi'r gwaith o gyflawni gofynion statudol neu fynd i'r afael â materion ansawdd a diogelwch
- ☒ Amcanion strategol AaGIC
- ☒ Camau gweithredu sy'n debygol o gael llawer o effaith ar draws y gweithlu aml-broffesiynol
- ☒ Os gellir bwrw ymlaen â champau gweithredu gyda'r adnoddau presennol neu gydag ychydig iawn o fuddsoddiad, bydd modd symud ymlaen â'r rheini ar unwaith Efallai y bydd angen llunio achosion busnes ar gyfer camau gweithredu eraill. Bydd angen partneriaethau cryf ar draws GIG Cymru a gyda rhanddeiliaid allweddol i gefnogi gweithredu

## Atodiad 1

Mae cynlluniau a mentrau allweddol AaGIC sy'n cefnogi gwasanaethau amenedigol yn cynnwys:

- [Cynllun Gweithlu Nyrsio Strategol](#)
- [Cynllun Gweithlu Strategol ar gyfer Gofal Sylfaenol a Chymunedol](#)
- [Cynllun Gweithlu Iechyd Meddwl Strategol](#)
- [Cynllun Gweithlu Fferylliaeth Strategol](#)
- Rhaglen Trawsnewid Theatrau
- [Cynllun Gweithlu Diagnosteg Strategol](#)
- [Cynllun Gweithlu Strategol ar gyfer Genomeg](#)
- [Cynllun Datblygu Gweithlu Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd](#)

Dyma ragor o ddogfennau sy'n cyd-fynd â'r cynllun:

- [Rhaglen Ddelweddu Genedlaethol](#)
- [Datganiad Ansawdd Llywodraeth Cymru ar gyfer gwasanaethau mamolaeth a newyddenedigol a'r Fframwaith ymgysylltu amenedigol](#)
- [Cynllun Iechyd Menywod Cymru](#)
- [Rhaglen Cefnogi Diogelwch mewn Gofal Mamolaeth a Newyddenedigol](#)
- Cynllun Blynyddol y Rhwydwaith Clinigol Strategol ar gyfer Gwasanaethau Mamolaeth a Newyddenedigol
- Manyleb Gwasanaeth Amenedigol (sy'n cael ei datblygu gan y Rhwydwaith Clinigol Strategol ar gyfer Gwasanaethau Mamolaeth a Newyddenedigol, Gweithrediaeth y GIG)

## Atodiad 2

- ✚ **Byrddau Iechyd** yw prif uned weithredol gwasanaethau amenedigol yn GIG Cymru a chyflogwr y rhan fwyaf o staff. Mae gan fyrddau iechyd ddyletswydd statudol i sicrhau diogelwch gofal.
- ✚ Mae **Cyd-bwyllgor Comisiynu GIG Cymru** yn Gyd-bwyllgor o'r saith Bwrdd Iechyd sy'n gweithredu ar y cyd ar eu rhan. Sefydlwyd y Cyd-bwyllgor ar 1 Ebrill 2024 ac mae'n gyfrifol am y Pwyllgor Gwasanaethau Ambiwlans Brys, Pwyllgor Gwasanaethau Iechyd Arbenigol Cymru, gwasanaethau GIG 111 Cymru, a Chanolfannau Atgyfeirio Ymosodiadau Rhywiol Cymru.
- ✚ **Mae Gweithrediaeth y GIG** yn sefydliad cymorth cenedlaethol a sefydlwyd ym mis Ebrill 2023. Ei brif bwrpas yw sbarduno gwelliannau mewn ansawdd a diogelwch gofal - gan arwain at ganlyniadau, mynediad a phrofiad cleifion sy'n well a thecach, gyda llai o amrywiad, a lle ceir gwelliannau yn iechyd y boblogaeth. Mae'n darparu arweinyddiaeth gref a chyfeiriad strategol - gan alluogi, cefnogi a chyfarwyddo GIG Cymru i drawsnewid gwasanaethau clinigol yn unol â blaenoriaethau a safonau cenedlaethol. Mae'r Rhwydwaith Clinigol Strategol ar gyfer Gwasanaethau Mamolaeth a Newyddenedigol yn rhan o Weithrediaeth y GIG.
- ✚ Nod **Partneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru** yw cefnogi GIG Cymru drwy greu sefydliad cydwasanaethau pwrpasol sydd â hunaniaeth benodol, sy'n: sicrhau safonau gweithredu cyffredin yn unol ag arferion gorau ac sydd â digon o le i sicrhau'r arbedion maint a'r pŵer prynu gorau posibl i wella ansawdd a darparu gofal rhagorol i gleifion.
- ✚ Mae **Cronfa Risg Cymru** yn rhan o wasanaeth Cyfreithiol a Risg Partneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru. Mae'n galluogi pob Ymddiriedolaeth a Bwrdd Iechyd yng Nghymru indemnio yn erbyn risg drwy integreiddio asesu risg, rheoli hawliadau, ad-dalu a dysgu i wella diogelwch a chanlyniadau cleifion. Mae'n cefnogi gwasanaethau amenedigol drwy raglenni PROMPT Cymru (Hyfforddiant Amlbroffesiynol Obstetrig Ymarferol), PROMPT Cymru Cymunedol, Cadw Golwg ar y Ffetws yn ystod Genedigaeth Cymru a MoNET Cymru (hyfforddiant brys amlbroffesiynol i fabanod newydd-anedig).
- ✚ Mae **Iechyd a Gofal Digidol Cymru** yn awdurdod iechyd arbennig sy'n gyfrifol am greu a chefnogi atebion digidol i wella iechyd a gofal yng Nghymru.
- ✚ **Addysg a Gwella Iechyd Cymru** (AaGIC) yw corff addysg a gweithlu strategol GIG Cymru, ac mae cael y gweithlu cywir gyda'r sgiliau cywir yn hanfodol i ddarparu gofal o ansawdd uchel.

## Atodiad 3

### Gwasanaethau Mamolaeth yng Nghymru

Yn 2023, roedd 27,374 o enedigaethau byw ledled Cymru.

**Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr** Darperir gofal mamolaeth yn Ysbyty Glan Clwyd, Ysbyty Maelor Wrecsam ac Ysbyty Gwynedd, gyda'r holl safleoedd yn darparu cyd-unedau bydwreigiaeth ac unedau obstetrig.

**Bwrdd Iechyd Addysgu Powys** Chwe uned bydwreigiaeth annibynnol ar draws ardal y bwrdd iechyd.

**Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda** Uned bydwreigiaeth annibynnol yn Ysbyty Llwynhelyg. Mae Ysbyty Cyffredinol Glangwili ac Ysbyty Bronglais yn darparu cyd-uned bydwreigiaeth ac uned obstetrig.

**Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg** Uned bydwreigiaeth annibynnol yn Ysbyty Brenhinol Morgannwg. Mae gan Ysbyty'r Tywysog Siarl gyd-uned bydwreigiaeth ac uned obstetreg. Yn Ysbyty Tywysoges Cymru, mae ystafelloedd geni dan arweiniad bydwreigiaeth ac uned obstetrig.

**Bwrdd Iechyd Prifysgol Bae Abertawe** Uned bydwreigiaeth annibynnol yn Ysbyty Castell-nedd Port Talbot gydag ysbyty Singleton yn darparu cyd-uned bydwreigiaeth ac uned obstetreg.

**Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan** Dwy uned bydwreigiaeth annibynnol yn Ysbyty Aneurin Bevan ac Ysbyty Ystrad Fawr. Mae gan Ysbyty Athrofaol y Faenor gyd-uned bydwreigiaeth ac uned obstetreg.

**Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro** Un safle yn Ysbyty Athrofaol Cymru. Mae gan Ysbyty Athrofaol Cymru gyd-uned bydwreigiaeth ac uned obstetreg.

Mae pob bwrdd iechyd yn darparu gwasanaeth genedigaeth yn y cartref.

### Gwasanaethau Newyddenedigol yng Nghymru

Darperir gofal newyddenedigol mewn amrywiaeth o leoliadau. Yn 2023, cafodd tua 2589 o fabanod (tua 9.4% o'r holl enedigaethau yng Nghymru) ofal newyddenedigol. Mae pedwar math o ofal newyddenedigol yn yr ysbyty, ochr yn ochr ag allgymorth newyddenedigol sy'n cefnogi babanod a theuluoedd sy'n symud o'r ysbyty i'r cartref.

- Unedau gofal dwys i'r newydd-anedig
- Unedau lleol ar gyfer babanod newydd-anedig
- Unedau gofal arbennig
- Gofal trosiannol

# Unedau Gofal Dwys i'r Newydd-anedig

Mae 3 uned drydyddol neu Unedau gofal dwys i'r newydd-anedig yng Nghymru, wedi'u lleoli yn Singleton yn Abertawe (BIPBA), Ysbyty Athrofaol y Faenor yng Nghwbrân (BIPAB) ac Ysbyty Athrofaol Cymru yng Nghaerdydd (BIPCF). Mae yna hefyd Uned Newyddenedigol Is-ranbarthol yn Ysbyty Glan Clwyd yng Ngogledd Cymru (BIPBC) sy'n gofalu am fabanod wedi'u geni cyn amser dros gyfnod beichiogrwydd o 26 wythnos.

# Unedau Gofal Arbennig i Fabanod

Mae 5 Uned Gofal Arbennig i Fabanod yng Nghymru sy'n gofalu am fabanod dros 32 wythnos o feichiogrwydd (34 wythnos o feichiogrwydd ar gyfer mwy nag un babi). Mae'r rhain wedi'u lleoli yng Ngogledd Cymru, Ysbyty Gwynedd ac Ysbyty Maelor Wrecsam (BIPBC), Gorllewin Cymru yng Nglangwili Cyffredinol (BIPHDd) ac yn Ne Cymru yn Ysbyty Tywysoges Cymru ac Ysbyty'r Tywysog Siarl (BIPCTM).

Ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda yn Ysbyty Bronglais, darperir gofal newyddenedigol gan staff bydweigiaeth a phediatreg yn yr ystafell sefydlogi i aros i'r Tîm Cludo'r Newydd-anedig o CHANTS (Gwasanaeth Cludo Gofal Dwys i Fabanod Newydd-anedig rhwng Ysbytai Cymru) drosglwyddo i'r uned fwyaf priodol.

Mae'r holl lawdriniaethau sydd eu hangen ar fabanod newydd-anedig De Cymru yn cael eu cynnal yn Ysbyty Athrofaol Cymru ar wahân i lawdriniaeth gardiaidd, sy'n cael ei chyfeirio at Ymddiriedolaeth Sefydledig GIG Ysbytai Athrofaol Bryste (UHBNF)

# Atodiad 4

**Canllaw i'r gweithlu amenedigol: geirfa o wahanol swyddi**

Mae'r ddogfen hon yn adnodi ar gyfer cynllunwyr gweithlu a staff clinigol. Mae'n cynnig cipolwg ar y rolau amrywiol sy'n rhan o'r gweithlu amenedigol. Ni hysbysir iddi fod yn rhestr gynhwysfawr. Yn hytrach, mae'n trafio i amlygu rolau proffesiynol ac arbennig a allai gryfhau eich tîm a gwella darpariaeth gwasanaeth. Nid rhestr gynhwysfawr o swyddi mohlont ac mae'n bosibl i byddi rolau yn cael eu datblygu yn seiliedig ar angen y boblogaeth ac yn ôl y galw am wasanaeth.

**I'w ddarllen cyn dechrau...**

I ddiwyddwr addysgu hwn, byrwyddwch amlygu eiddo cyffwrddol fynd â chi i'r adran berthnasol. Mae'r modiwl hwn yn darparu tudalenau rhestrwyddol, gan fynd â chi ymbellach i mewn i'r ddogfen. Rhwy'n sicrhau wrth ymgyrdd y darpariaeth a ddarparir ar dudalen hon (Cyn-enedigol, Geni ac Ôl-enedigol) ynddi i'w darparu gofalu a gall rhywun eu lywio (Cyffwrddol neu Uwch).

- Cyn-geni: Yn ychwanegol, mae'n hysbysu 'DDOLENNI DEFNYDDIOL' ar y tudalenau hŷ swyddi yn fynd i'r afael. Yn ddiad, mae'n rhestr o swyddi ar ochr dde'r tudalenau hŷ gyda'r rhywyddol, gan ddarparu llywio hysbys rhwyddol tudalenau'r adranau.
- Geni: Yn ychwanegol, mae'n hysbysu 'DDOLENNI DEFNYDDIOL' ar y tudalenau hŷ swyddi yn fynd i'r afael. Yn ddiad, mae'n rhestr o swyddi ar ochr dde'r tudalenau hŷ gyda'r rhywyddol, gan ddarparu llywio hysbys rhwyddol tudalenau'r adranau.
- Ôl-enedigol: Yn ychwanegol, mae'n hysbysu 'DDOLENNI DEFNYDDIOL' ar y tudalenau hŷ swyddi yn fynd i'r afael. Yn ddiad, mae'n rhestr o swyddi ar ochr dde'r tudalenau hŷ gyda'r rhywyddol, gan ddarparu llywio hysbys rhwyddol tudalenau'r adranau.
- Cyffwrddol: Yn ychwanegol, mae'n hysbysu 'DDOLENNI DEFNYDDIOL' ar y tudalenau hŷ swyddi yn fynd i'r afael. Yn ddiad, mae'n rhestr o swyddi ar ochr dde'r tudalenau hŷ gyda'r rhywyddol, gan ddarparu llywio hysbys rhwyddol tudalenau'r adranau.
- Uwch: Yn ychwanegol, mae'n hysbysu 'DDOLENNI DEFNYDDIOL' ar y tudalenau hŷ swyddi yn fynd i'r afael. Yn ddiad, mae'n rhestr o swyddi ar ochr dde'r tudalenau hŷ gyda'r rhywyddol, gan ddarparu llywio hysbys rhwyddol tudalenau'r adranau.

Mae'r ffeithlun rhyngweithiol hwn yn cael ei gynnal ar lwyfan digidol sydd ar gael i'w weld drwy [ddefnyddio'r ddolen hon](#).

# Troednodyn

\*Mae'r termau **menyw/menywod** yn cael eu defnyddio, gan fod y rhan fwyaf sy'n rhoi genedigaeth yn adnabod eu hunain yn y ffordd hon, ond mae hyn yn cynnwys y rheini sydd â hunaniaethau rhywedd gwahanol. Dylai gweithwyr gofal iechyd proffesiynol ddarparu gofal cynhwysol sy'n dangos parch drwy ofyn i unigolion sut y dylid cyfeirio atynt.

# Cyfeiriad

1. Coleg Brenhinol y Bydwagedd (2023) Adroddiad ar Gyflwr Gwasanaethau Mamolaeth yng Nghymru 2023. Ar gael yn: [https://rcm.org.uk/wp-content/uploads/2024/06/0246\\_wales\\_som\\_welesh\\_digital.pdf](https://rcm.org.uk/wp-content/uploads/2024/06/0246_wales_som_welesh_digital.pdf) (Cyrchwyd ar 3 Tachwedd 2023)
2. Sefydliad Ymchwil Polisi Cyhoeddus (IPPR) (2023) Finding Hope: The Final Report of the IPPR Health and Care Workforce Assembly. Ar gael yn: <https://www.ippr.org/articles/finding-hope> (Cyrchwyd ar 24 Ionawr 2025)
3. Llywodraeth Cymru (2023) Ystadegau mamolaeth a genedigaethau: 2023. Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/ystadegau-mamolaeth-genedigaethau-2023-html> (Cyrchwyd ar 11 Chwefror 2025)
4. Llywodraeth Cymru (2011) Gweledigaeth Strategol ar gyfer Gwasanaethau Mamolaeth yng Nghymru Ar gael yn: [gweledigaeth-strategol-ar-gyfer-gwasanaethau-mamolaeth-yng-nghymru.pdf](https://www.llyw.cymru/gweledigaeth-strategol-ar-gyfer-gwasanaethau-mamolaeth-yng-nghymru.pdf) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
5. Llywodraeth Cymru (2023) Y GIG mewn 10 mlynedd a mwy. Archwiliad o Effaith Amcanestynedig Cyflyrau Hirdymor a Ffactorau Risg yng Nghymru. Ar gael yn: [Cyngor ar Wyddoniaeth a Thystiolaeth \(SEA\)](https://www.llyw.cymru/cyngor-ar-wyddoniaeth-a-thystiolaeth-sea) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
6. Llywodraeth Cymru (2023) Canllawiau Statudol y Ddyletswydd Ansawdd. Ar gael yn: [Canllawiau Statudol y Ddyletswydd Ansawdd](https://www.llyw.cymru/canllawiau-statudol-y-ddyletswydd-ansawdd) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
7. Llywodraeth Cymru (2023) Dyletswydd Gonestrwydd y GIG. Ar gael yn: [Dyletswydd Gonestrwydd y GIG | LLYW.CYMRU](https://www.llyw.cymru/dyletswydd-gonestrwydd-y-gig) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
8. Llywodraeth Cymru (2023). Dull geni yn ôl bwrdd iechyd sy'n darparu'r gwasanaeth. StatsCymru. Ar gael yn: <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Health-and-Social-Care/NHS-Primary-and-Community-Activity/Maternity/modeofbirth-by-healthboardprovidingtheservice> (Cyrchwyd ar 9 Ionawr 2025)
9. Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2023) Gwlad enedigol rhieni, Cymru a Lloegr: 2023. Ar gael yn: <https://cy.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/birthsdeathsandmarriages/livebirths/bulletins/parentscountryofbirthenglandandwales/2023> (Cyrchwyd ar 11 Chwefror 2025)
10. Llywodraeth Cymru (2023) Ystadegau mamolaeth a genedigaethau: 2023. Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/ystadegau-mamolaeth-genedigaethau-2023-html> (Cyrchwyd ar 11 Chwefror 2025)
11. Llywodraeth Cymru (2023) Ystadegau mamolaeth a genedigaethau: 2023. Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/ystadegau-mamolaeth-genedigaethau-2023-html> (Cyrchwyd ar 11 Chwefror 2025)
12. Llywodraeth Cymru (2023) Ystadegau mamolaeth a genedigaethau: 2023. Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/ystadegau-mamolaeth-genedigaethau-2023-html> (Cyrchwyd ar 11 Chwefror 2025)
13. Llywodraeth Cymru (2023). Dull geni yn ôl bwrdd iechyd sy'n darparu'r gwasanaeth. StatsCymru. Ar gael yn: <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Health-and-Social-Care/NHS-Primary-and-Community-Activity/Maternity/modeofbirth-by-healthboardprovidingtheservice> (Cyrchwyd ar 9 Ionawr 2025)
14. Llywodraeth Cymru (2023) Ystadegau mamolaeth a genedigaethau: 2023. Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/ystadegau-mamolaeth-genedigaethau-2023-html> (Cyrchwyd ar 11 Chwefror 2025)

15. Llywodraeth Cymru (2023) Ystadegau mamolaeth a genedigaethau: 2023. Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/ystadegau-mamolaeth-genedigaethau-2023-html> (Cyrchwyd ar 11 Chwefror 2025)
16. Llywodraeth Cymru (2023) Ystadegau mamolaeth a genedigaethau: 2023. Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/ystadegau-mamolaeth-genedigaethau-2023-html> (Cyrchwyd ar 11 Chwefror 2025)
17. Viner et al. (2018) Burden of child and adolescent obesity on health services in England. Archives of Disease in Childhood. 103(3), tt.247-254. DOI: 10.1136/archdischild-2017-313118
18. Keaver, L. (2016) Future trends in morbid obesity in England, Scotland, and Wales: a modelling projection study. The Lancet, 388(Atodiad 2), t.S63. DOI: 10.1016/S0140-6736(16)32206-4
19. Llywodraeth Cymru (2023) Y GIG mewn 10 mlynedd a mwy. Archwiliad o Effaith Amcanestynedig Cyflyrau Hirdymor a Ffactorau Risg yng Nghymru. Ar gael yn: [Cyngor ar Wyddoniaeth a Thystiolaeth \(SEA\)](#) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
20. Llywodraeth Cymru (2023) Ystadegau mamolaeth a genedigaethau: 2023. Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/ystadegau-mamolaeth-genedigaethau-2023-html> (Cyrchwyd ar 11 Chwefror 2025)
21. Llywodraeth Cymru (2023) Ystadegau mamolaeth a genedigaethau: 2023. Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/ystadegau-mamolaeth-genedigaethau-2023-html> (Cyrchwyd ar 11 Chwefror 2025)
22. Gweithrediaeth y GIG (2025) Cyfathrebu personol. Cais am Ddata Uniongyrchol, 15 Ionawr 2025
23. AaGIC (2025) Dangosfwrdd Cynllun Amenedigol Strategol Mewnol. (Cyrchwyd ar 11 Chwefror 2025)
24. Topol, E. (2019) Preparing the healthcare workforce to deliver the digital future: An independent report on behalf of the Secretary of State for Health and Social Care. Ar gael yn: <https://topol.hee.nhs.uk/> (Cyrchwyd ar 8 Ionawr 2025)
25. Yr Uned Genedlaethol ar Epidemioleg Amenedigol (NPEU) (2024) Perinatal Mortality Review Tool: Main Report 2024. Ar gael yn: <https://www.npeu.ox.ac.uk/assets/downloads/pmrt/reports/report-2024/PMRT%20Report%202024%20-%20Main%20Report.pdf> (Cyrchwyd ar 11 Chwefror 2025)
26. GIG Lloegr (2021) Working differently together: Progressing a one workforce approach. Ar gael yn: [Cyflwyniad PowerPoint](#) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
27. Pwyllgor Ansawdd Gofal (2024) National review of maternity services in England 2022 to 2024. Ar gael yn: [Leadership and culture - Care Quality Commission](#) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
28. The Kings Fund (2023) The practice of collaborative leadership Across health and care services. Ar gael yn: [The Practice of Collaborative Leadership: Across health and care services](#) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
29. Tŷ'r Cyffredin (2021) The safety of maternity services in England. Ar gael yn: [Safety of maternity services in England](#) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
30. Gwelliant Cymru (2023) Adroddiad Cam Darganfod Gwella Gyda'n Gilydd dros Gymru y Rhaglen Cefnogi Diogelwch mewn Gofal Mamolaeth a Newyddenedigol. Ar gael yn: [Y Rhaglen Cefnogi Diogelwch mewn Gofal Mamolaeth a Newyddenedigol yng Nghymru - Iechyd Cyhoeddus Cymru](#) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)

31. Llywodraeth Cymru (2015) Mwy na Geiriau... Ar gael yn: [Pecyn gwybodaeth y cynnig rhagweithiol rhan 1 Cymraeg](#) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
32. AaGIC (2024) Dangosfwrdd y Cofnod Staff Electronig Mewnol. (Cyrchwyd ar 11 Chwefror 2025)
33. AaGIC (2024), Dangosfwrdd Piblinell Myfyrwyr Mewnol AaGIC. (Cyrchwyd ar 11 Chwefror 2025)
34. GIG Cymru a Choleg Brenhinol y Bydwraedd (2022) Once for Wales Preceptorship Framework. Ar gael yn: [Gwybodaeth am leoliadau](#) (Cyrchwyd ar 19 Mehefin 2025)
35. AaGIC (2024) Atodiadau'r Cynllun Addysg a Hyfforddiant. Ar gael yn: [Cynllun Addysg a Hyfforddiant - AaGIC](#) (Cyrchwyd ar: 28 Chwefror 2025)
36. AaGIC (2025) Dangosfwrdd y Cofnod Staff Electronig Mewnol. (Cyrchwyd ar 11 Chwefror 2025)
37. AaGIC (2025) Dangosfwrdd y Cofnod Staff Electronig Mewnol (Data Modelu). (Cyrchwyd ar 11 Chwefror 2025)
38. AaGIC (2024) Dangosfwrdd y Cofnod Staff Electronig Mewnol. (Cyrchwyd ar 11 Chwefror 2025)
39. Y Coleg Brenhinol Pediatreg ac Iechyd Plant (2021) NNAP publishes latest report on neonatal care across England and Wales. Ar gael yn: <https://www.rcpch.ac.uk/news-events/news/nnap-publishes-latest-report-neonatal-care-across-england-wales> (Cyrchwyd ar 18 Ionawr 2025)
40. Y Coleg Brenhinol Pediatreg ac Iechyd Plant (2021) NNAP publishes latest report on neonatal care across England and Wales. Ar gael yn: <https://www.rcpch.ac.uk/news-events/news/nnap-publishes-latest-report-neonatal-care-across-england-wales> (Cyrchwyd ar 18 Ionawr 2025)
41. AaGIC (2024) Dangosfwrdd y Cofnod Staff Electronig Mewnol. (Cyrchwyd ar 11 Chwefror 2025)
42. Coleg Brenhinol Obstetreg a Gynaecoleg (2021) CCT guidance and FAQs. GMC change of policy regarding the Combined Programme. Ar gael yn: [CCT guidance and FAQs | Coleg Brenhinol yr Obstetryddion a'r Gynaecolegwyr](#) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
43. AaGIC (2025) Dangosfwrdd Piblinell Myfyrwyr Mewnol. (Cyrchwyd ar 11 Chwefror 2025)
44. AaGIC (2025) Dangosfwrdd Piblinell Myfyrwyr Mewnol (Cyrchwyd ar 27 Chwefror 2025)
45. NIHR Applied Research Collaboration West Midlands (2011 - hyd heddiw) System Brysbennu Obstetrig Penodol i Symptom Birmingham (BSOTS). Ar gael yn: [System Brysbennu Obstetrig Penodol i Symptomau Birmingham \(BSOTS\) - ARC Gorllewin Canolbarth Lloegr](#). (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
46. NIHR Applied Research Collaboration West Midlands (2011 - hyd heddiw) Birmingham Symptom specific Obstetric Triage System (BSOTS). Ar gael yn: [System Brysbennu Obstetrig Penodol i Symptom Birmingham \(BSOTS\) - ARC Gorllewin Canolbarth Lloegr](#). (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
47. Pwyllgor Ansawdd Gofal (2024) National review of maternity services in England 2022 to 2024. Ar gael yn: [National review of maternity services in England 2022 to 2024 - Care Quality Commission](#) (Cyrchwyd ar 4 Mawrth 2024)
48. Coleg Brenhinol yr Anesthetyddion. (2023) Guidelines for the P

revision of Anaesthesia Services for an Obstetric Population. Ar gael yn: <https://www.rcoa.ac.uk/gpas/chapter-9> (Cyrchwyd ar 10 Ionawr 2025)

49. Addysg a Gwella Iechyd Cymru 2020. Cymru Iachach: Ein Strategaeth Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol. Ar gael yn: [Strategaeth gweithlu 10 mlynedd ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol - AaGIC](#) (Cyrchwyd ar 29 Ebrill 2024)
50. Coleg Brenhinol y Bydwagedd (2023) Adroddiad ar Gyflwr Gwasanaethau Mamolaeth yng Nghymru 2023. Ar gael yn: [https://rcm.org.uk/wpcontent/uploads/2024/06/0246\\_wales\\_som\\_digital.pdf](https://rcm.org.uk/wpcontent/uploads/2024/06/0246_wales_som_digital.pdf) (Cyrchwyd ar 11 Chwefror 2025)
51. Y Cyngor Meddygol Cyffredinol 2023. The state of medical education and practice in the UK. Workplace Experiences. Ar gael yn: [The state of medical education and practice in the UK - GMC](#) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
52. Li LZ, Yang P, Singer SJ, Pfeffer J, Mathur MB, Shanafelt T. (2024) Nurse Burnout and Patient Safety, Satisfaction, and Quality of Care: A Systematic Review and Meta-Analysis. JAMA Netw Open. 2024;7(11) :e2443059. doi:10.1001/jamanetworkopen.2024.43059
53. Anchors, Z.G., Moore, L.J., Burnard, S.D., Bressington, C.A., Moreton, A.E., & Arnold, R. (2024) A mixed-methods stress audit with midwives in the United Kingdom. Women and Birth, 37(5), 101639
54. Rhanbarth Ewropeaidd Sefydliad Iechyd y Byd (2022) Health and care workforce in Europe: a time to act. Ar gael yn: [Health and care workforce in Europe: time to act](#) (Cyrchwyd ar 20 Chwefror 2024)
55. UCAS (2025) UCAS releases undergraduate end of cycle data for 2024. Ar gael yn: [UCAS releases undergraduate end of cycle data for 2024 | Undergraduate | UCAS](#) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
56. Advance HE (2024) UCAS - 2024 sees more 18-year-olds apply for higher education. Ar gael yn: [UCAS - 2024 sees more 18-year-olds apply for higher education | Advance HE](#) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
57. Pwyllgor Ansawdd Gofal (2024) National review of maternity services in England 2022 to 2024. Ar gael yn: [National review of maternity services in England 2022 to 2024 - Care Quality Commission](#) (Cyrchwyd ar 4 Mawrth 2024)
58. Sutton C. Prowse J. McVey L. Elshehaly M. Neagu D. Montague J. Alvarado N. Tissiman C. O'Connell K. Evers E. Muhammad F. Randell R. (2023) Strategic workforce planning in health and social care – an international perspective: A scoping review, Health Policy, Volume 132. Ar gael yn: [Strategic workforce planning in health and social care - an international perspective: A scoping review - PubMed](#) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
59. Coleg Brenhinol yr Obstetryddion a'r Gynaecolegwyr (2022) RCOG Workforce Report 2022. Ar gael yn: [RCOG Workforce report 2022](#) (Cyrchwyd ar 19 Mehefin 2025)
60. Coleg Brenhinol y Bydwagedd (RCM), (2024) Report on Maternity Services: Addressing Workforce Challenges. [pdf] Ar gael yn: [https://rcm.org.uk/wp-content/uploads/2024/04/rmdae\\_long\\_report.pdf](https://rcm.org.uk/wp-content/uploads/2024/04/rmdae_long_report.pdf) (Cyrchwyd ar 20 Ionawr 2025)
61. Y Cyngor Meddygol Cyffredinol (2023). The state of medical education and practice in the UK: Workforce report 2023. Y Cyngor Meddygol Cyffredinol Ar gael yn: [https://www.gmc-uk.org/-/media/documents/workforce-report-2023-full-report\\_pdf-103569478.pdf](https://www.gmc-uk.org/-/media/documents/workforce-report-2023-full-report_pdf-103569478.pdf) (Cyrchwyd: 6 Mawrth 2025).
62. Llywodraeth Cymru (2019) Gofal Mamolaeth yng Nghymru: Gweledigaeth bum Cynllun Gweithlu Amenedigol Strategol: 2025 – 2030  
**Cyfeiriad, Tudalen 63**

mlynedd ar gyfer y dyfodol. Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2019-06/gofal-mamolaeth-yng-nghymru-gweledigaeth-5-mlynedd-ar-gyfer-y-dyfodol-2019-2024.pdf> (Cyrchwyd ar 27 Chwefror 2024)

63. Iechyd Cyhoeddus Cymru (2023) Gwella Gyda'n Gilydd dros Gymru. Rhaglen Cefnogi Diogelwch mewn Gofal Mamolaeth a Newyddenedigol Cymru. Ar gael yn: [Y Rhaglen Cefnogi Diogelwch mewn Gofal Mamolaeth a Newyddenedigol yng Nghymru - Iechyd Cyhoeddus Cymru](#) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
64. Doyle LW, Anderson PJ, Battin M et al. (2014) Long term follow up of high-risk children: who, why and how? BMC Pediatrics. 2014; 14:279. doi:10.1186/1471-2431-14-279
65. Shen, J, a Lloyd T. Statistical analysis protocol for pooled analysis of three evaluations of community-based multidisciplinary teams in England. The Health Foundation. Ar gael yn: [https://www.health.org.uk/sites/default/files/202011/statistical\\_analysis\\_protocol\\_for\\_pooled\\_analysis\\_of\\_three\\_evaluations\\_of\\_mdts\\_in\\_england.pdf](https://www.health.org.uk/sites/default/files/202011/statistical_analysis_protocol_for_pooled_analysis_of_three_evaluations_of_mdts_in_england.pdf) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
66. Tabrett S, Clegg J, Munyard P, et al (2014) Workforce: Balancing Service Provision and Training in A Local Neonatal Unit (nnu) Archives of Disease in Childhood 2014;99: A545-A546.
67. Cyngor Meddygol Cyffredinol (2023) The state of medical education and practice in the UK. Workplace Experiences. Ar gael yn: [The state of medical education and practice in the UK - GMC](#) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
68. GIG Lloegr (2016) BETTER BIRTHS Improving outcomes of maternity services in England. Ar gael yn: [national-maternity-review-report.pdf](#) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
69. Kings College London Research and Evaluation (2024) Improving maternity and neonatal care in England: a formative evaluation of the implementation of the Core Competency Framework to improve multi-professional practice. Ar gael yn: [Improving maternity and neonatal care in England: a formative evaluation of the implementation of the Core Competency Framework to improve multi-professional practice | King's College London](#) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
70. Kumar A, Sturrock S, Wallace EM, et al (2018) Evaluation of learning from Practical Obstetric Multi-Professional Training and its impact on patient outcomes in Australia using Kirkpatrick's framework: a mixed methods study BMJ Open 2018;8: e017451. doi: 10.1136/bmjopen-2017-017451
71. AaGIC (2024) Dangosfwrdd y Cofnod Staff Electronig Mewnol. (Cyrchwyd ar 11 Chwefror 2025)
72. Addysg a Gwella Iechyd Cymru (2023) Fframwaith Proffesiynol ar gyfer Ymarfer Clinigol Estynedig, Uwch ac Ymgynghorol yng Nghymru. Ar gael yn: [Fframwaith Proffesiynol ar gyfer Ymarfer Clinigol Estynedig, Uwch ac Ymgynghorol - AaGIC](#) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
73. GIG Lloegr (2023) Health Careers. CPD. Ar gael yn: [Continuing professional development \(CPD\) | Health Careers](#) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
74. Tech Target (2025) What is continuous learning, and what are its benefits? Ar gael yn: [What is Continuous Learning, and What are Its Benefits? | Definition from TechTarget](#) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
75. Intensive Care Society (2023) Enhanced Maternal Care Units Guidance. Ar gael yn: [Intensive Care Society | Enhanced Maternal Care Units: Guidance on Development and Implementation](#) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
76. BAPM (2017) Neonatal Transitional Care - A Framework for Practice (2017). Ar gael yn:

77. Coleg Brenhinol yr Obstetryddion a'r Gynaecolegwyr (2024) Genomics in Obstetrics and Gynaecology. Ar gael yn: [RCOG Genomics podcasts: Genomics in the subspecialties of Obstetrics & Gynaecology | RCOG](#) (Cyrchwyd ar 23 April 2024)
78. Jiang, S., Parkinson, B. and Gu, Y., (2024) Enhancing neonatal intensive care with rapid genome sequencing. JAMA Network Open. Ar gael yn: <https://jamanetwork.com/journals/jamanetworkopen/fullarticle/2815392> (Cyrchwyd ar 12 Chwefror 2025)
79. NICE (2025) Shared decision making. Ar gael yn: [Shared decision making | NICE guidelines | NICE guidance | Our programmes | What we do | About | NICE](#) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
80. Coleg Brenhinol yr Anesthetyddion (2018) Care of the critically ill woman in childbirth; enhanced maternal care. Ar gael yn: [EMC-Guidelines2018.pdf](#) (Cyrchwyd ar 4 Mawrth 2025)
81. Tŷ'r Cyffredin (2023) Black Maternity Matters. Ar gael yn: Black maternal health (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
82. MBRRACE UK (2023) Perinatal Confidential Enquiry: A comparison of the care of Asian, Black, and White women who have experienced a stillbirth or neonatal death. Ar gael yn: [Reports | MBRRACE-UK | NPEU](#) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
83. MBRRACE\_UK (2023) Lessons learned to inform maternity care from the UK and Ireland Confidential Enquiries into Maternal Deaths and Morbidity 2019 - 2021. Ar gael yn: [https://www.npeu.ox.ac.uk/assets/downloads/mbrpace-uk/reports/maternal-report-2023/MBRRACE-UK\\_Maternal\\_Compiled\\_Report\\_2023.pdf](https://www.npeu.ox.ac.uk/assets/downloads/mbrpace-uk/reports/maternal-report-2023/MBRRACE-UK_Maternal_Compiled_Report_2023.pdf) (Cyrchwyd ar 4 Mawrth 2025)
84. Yr Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol (2022). Adroddiad annibynnol. Ockenden review: summary of findings, conclusions and essential actions. Ar gael yn: [Ockenden review: summary of findings, conclusions and essential actions - GOV.UK](#) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
85. Pwyllgor Ansawdd Gofal (2024) National review of maternity services in England 2022 to 2024. Ar gael yn: [Leadership and culture - Care Quality Commission](#) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
86. Pwyllgor Ansawdd Gofal (2024) National review of maternity services in England 2022 to 2024. Ar gael yn: [Leadership and culture - Care Quality Commission](#) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
87. GIG Lloegr (2024) Launch of Just and learning culture charter. Ar gael yn: <https://resolution.nhs.uk/2023/06/22/launch-of-just-and-learning-culture-charter/> (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
88. van Baarle, E., Hartman, L., Rooijackers, S. et al. (2022) Fostering a just culture in healthcare organizations: experiences in practice. Ar gael yn: [Fostering a just culture in healthcare organizations: experiences in practice | BMC Health Services Research | Full Text](#) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
89. Kirkup B. (2015) The Report of the Morecambe Bay Investigation. Ar gael yn: [The Report of the Morecambe Bay Investigation](#) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
90. Yr Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol (2022). Adroddiad annibynnol. Ockenden review: summary of findings, conclusions and essential actions. Ar gael yn: [Ockenden review: summary of findings, conclusions and essential actions - GOV.UK](#) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)

91. Jones, G.A.L., Colville, G.A., Ramnarayan, P., Woolfall, K., Heward, Y., Morrison, R., Savage, A. Fraser, J., Griksaitis, M.J., Inwald, D.P (2020) The Psychological Impact of Working in Paediatric Critical Care. A UK-wide prevalence study. Archives of Diseases of Childhood, 105, 470 – 475.
92. Pwyllgor Ansawdd Gofal (2024) National review of maternity services in England 2022 to 2024. Ar gael yn: [Safety - Care Quality Commission](#) (Cyrchwyd ar 4 Mawrth 2024)
93. West, M. A. (2021) Compassionate leadership: Sustaining wisdom, humanity and presence in health and social care. Llundain: Swirling Leaf Press.
94. Kirkup B. (2023) Reading the signals: Maternity and neonatal services East Kent. Ar gael yn: [Reading the signals: maternity and neonatal services in East Kent, the report of the independent investigation \(print ready\)](#) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
95. Kirkup B. (2015) The Report of the Morecambe Bay Investigation. Ar gael yn: [The Report of the Morecambe Bay Investigation](#) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
96. Coleg Brenhinol yr Obstetryddion a'r Gynaecolegwyr Adolygiad o Wasanaethau Mamolaeth Bwrdd Iechyd Cwm Taf. Ar gael yn: [ADRODDIAD O ADOLYGIAD COLEG BRENHINOL YR OBSTETRYDDION A'R GYNAECOLEGWYR](#) (Cyrchwyd ar 28 Chwefror 2025)
97. West, M. A. 2021. Compassionate leadership: Sustaining wisdom, humanity and presence in health and social care. London: Swirling Leaf Press.
98. Brunero, S., Stein Parbury, J. 2008. The effectiveness of clinical supervision in nursing: an evidenced based literature review, Australian Journal of Advanced Nursing, 25 (3), 86.
99. Llywodraeth Cymru (2023) Gyrfa Cymru Gyfan sy'n cwmpasu tiwtoriaeth a goruchwyliaeth glinigol ym maes Nyrsio. Ar gael yn: [Tiwtoriaeth nyrsio a goruchwyliaeth glinigol adferol: datganiad sefyllfa \(llyw.cymru\)](#) (Cyrchwyd ar 13 Hydref 2024)
100. Pettit A. and Stephen R. (2015) Supporting Health Visitors and Fostering Resilience. Literature Review. Ar gael yn: [ihv\\_literature-review\\_v9.pdf \(wordpress.com\)](#) (Cyrchwyd ar 29 Hydref 2024)
101. Hunter, B., Warren, L. (2014) Midwives' experiences of workplace resilience. Midwifery. 2014 Awst; 30(8) 926-34
102. Topol E. (2019) The Topol Review. Preparing the healthcare workforce to deliver the digital future. Ar gael yn: The Topol Review – NHS Health Education England ([hee.nhs.uk](#)) (Cyrchwyd ar 29 Hydref 2024)
103. Coleg Brenhinol yr Obstetryddion a'r Gynaecolegwyr (2022) RCOG Workforce Report 2022. Ar gael yn: [RCOG Workforce report 2022](#) (Cyrchwyd ar 19 Mehefin 2025)
104. Llywodraeth Cymru (2018) Cymru Iachach: cynllun hirdymor ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol. Ar gael yn: [Cymru iachach: cynllun hirdymor ar gyfer lechyd a Gofal Cymdeithasol | LLYW.CYMRU](#) (Cyrchwyd ar 4 Mawrth 2025)
105. Saving Lives, Improving Mothers' Care - Lessons learned to inform maternity care from the UK and Ireland Confidential Enquiries into Maternal Deaths and Morbidity 2020-22. Ar gael yn: [Maternal reports | MBRRACE-UK | NPEU](#) (Cyrchwyd ar 4 Mawrth 2025)
106. Llywodraeth Cymru (2025) Datganiad Ansawdd ar gyfer Gwasanaethau Mamolaeth a Newyddenedigol. Ar gael yn: [Datganiad ansawdd ar gyfer gwasanaethau mamolaeth a newyddenedigol \[HTML\] | LLYW.CYMRU](#) (Cyrchwyd ar 4 Mawrth 2025)

