



GIG  
CYMRU  
NHS  
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol  
Cwm Taf Morgannwg  
University Health Board



# CYNLLUN POBL

## 2025-2030

CREU CWM TAF MORGANNWG LLE  
GALL PAWB FFYNNU.





# CYNNWYS

| TUDALEN                                          | DOLEN                                                                                 |
|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 03 ▶ NI YW CWM TAF MORGANNWG                     |    |
| 04 ▶ RHAGAIR GAN Y PRIF WEITHREDWR A'R CADEIRYDD |    |
| 06 ▶ CROESO I'N CYNLLUN POBL                     |   |
| 08 ▶ EIN HADDEWIDION POBL                        |  |
| 08- CAEL YR HANFODION YN GYWIR                   |                                                                                       |
| 08- RHEOLAETH AC ARWEINYDDIAETH WYCH             |                                                                                       |
| 09- ADEILADU AMGYLCHEDD CYNHWYSOL AC IACH        |                                                                                       |
| 09- GWEITHLU MODERN - SGILIAU AR GYFER Y DYFODOL |                                                                                       |
| 10 ▶ CYFLAWNI EIN CYNLLUN POBL                   |  |
| 10- CAEL YR HANFODION YN GYWIR                   |                                                                                       |
| 12- RHEOLAETH AC ARWEINYDDIAETH WYCH             |                                                                                       |
| 13- ADEILADU AMGYLCHEDD CYNHWYSOL AC IACH        |                                                                                       |
| 14- GWEITHLU MODERN - SGILIAU AR GYFER Y DYFODOL |                                                                                       |
| 17 ▶ LLYWODRAETHU   MESURAU LLWYDDIANT           |  |
| 18- AROS YN RHAN O'R SGWRS                       |                                                                                       |





# NI YW CWM TAF MORGANNWG

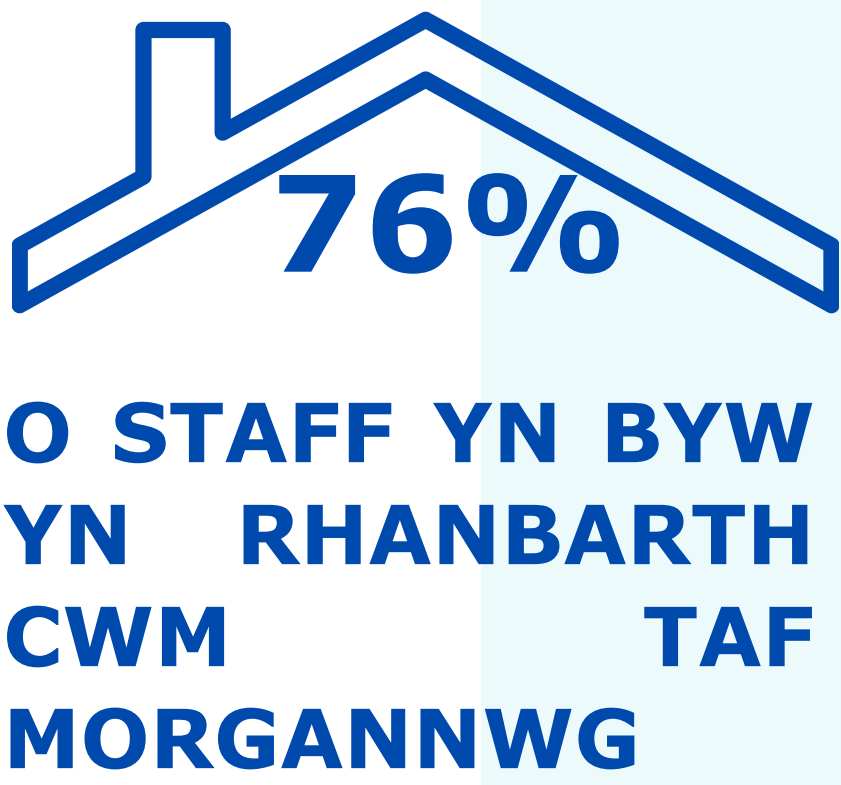
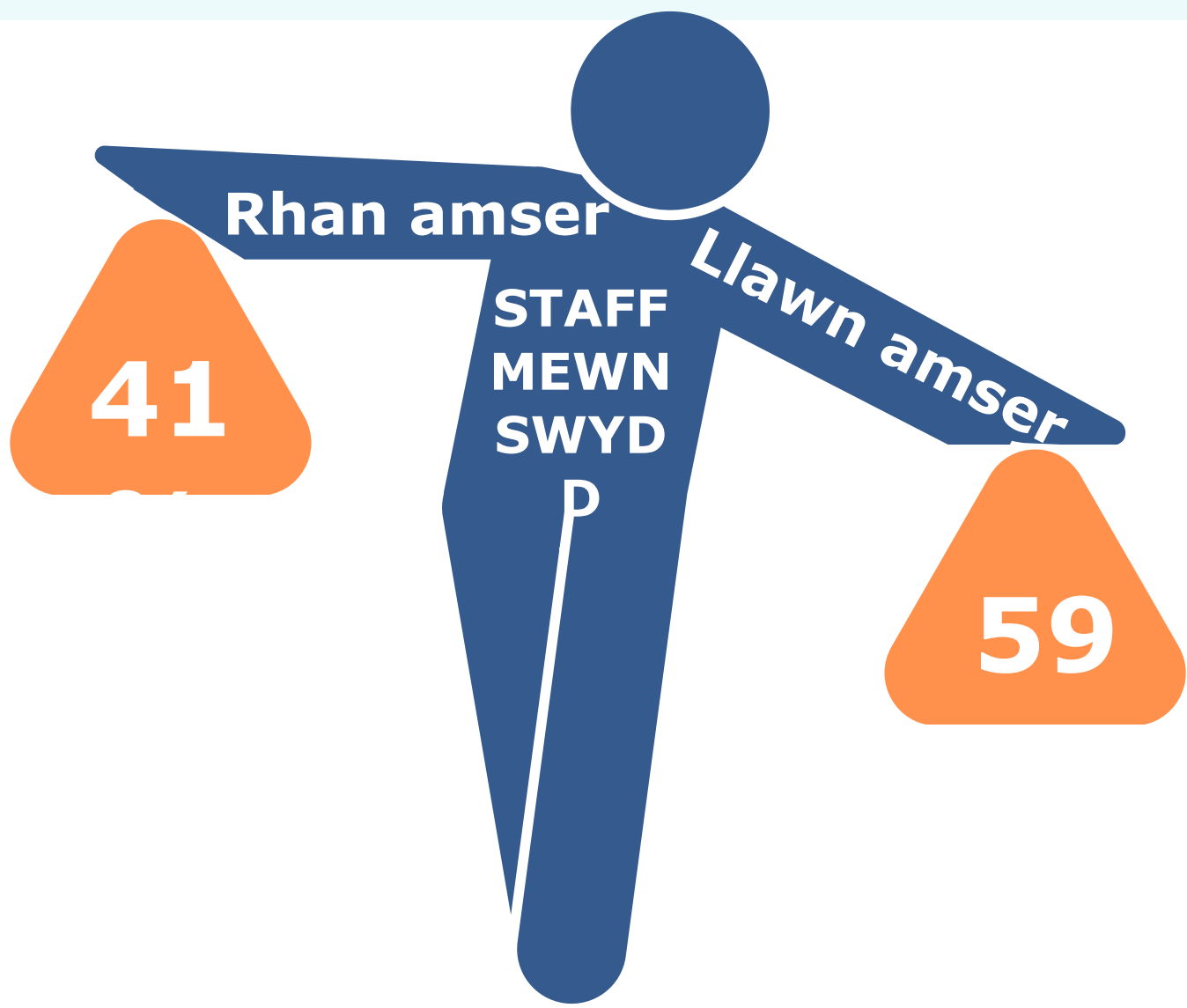
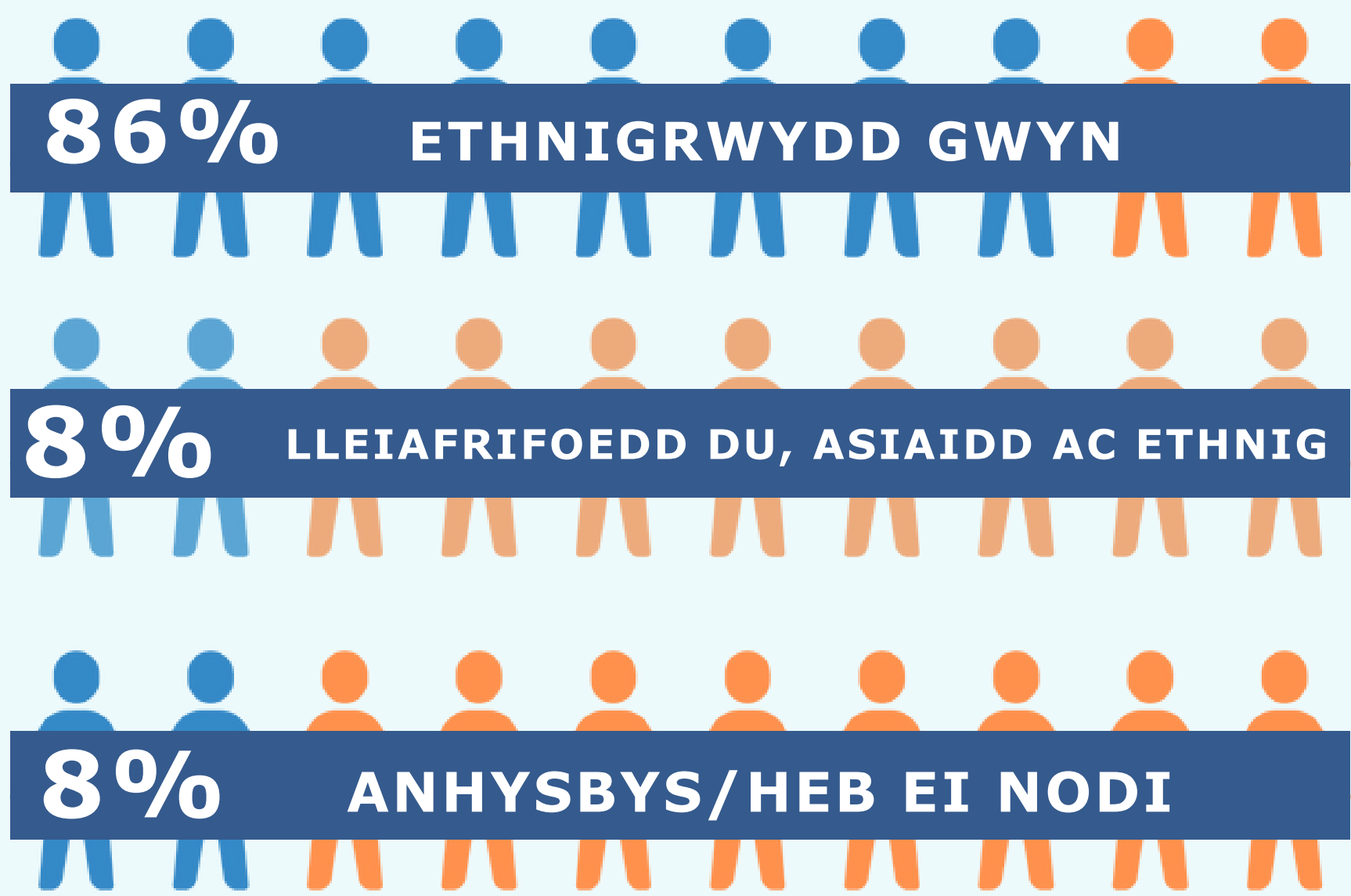
Yn seiliedig ar ddata a dynnwyd o ESR Mai 2025, sydd wedi'i gywiro ar gyfer cywirdeb. Mae'r data hwn yn diddymu'r data a ddarparwyd yn flaenorol.

## MAE'R BWRDD IECHYD YN CYFLOGI

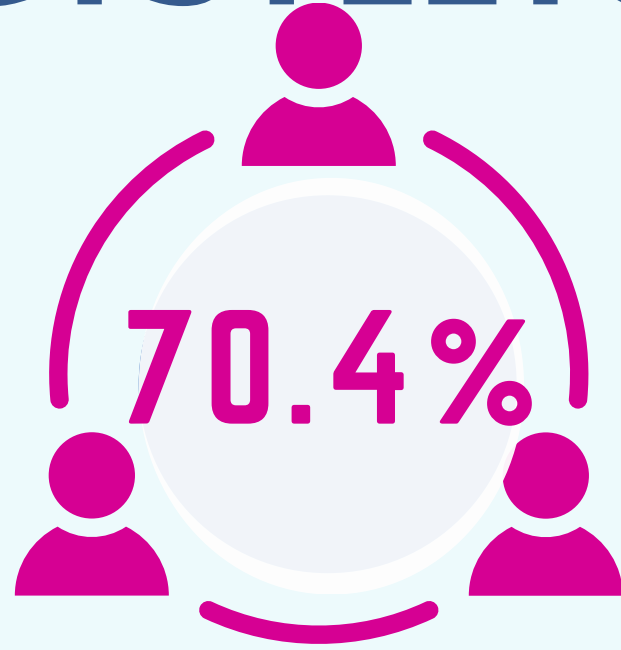
13,207 STAFF MEWN SWYDD

## SY'N TROSI I

11,511 CALI  
(CYFWERTH AG AMSER CYFLAWN)

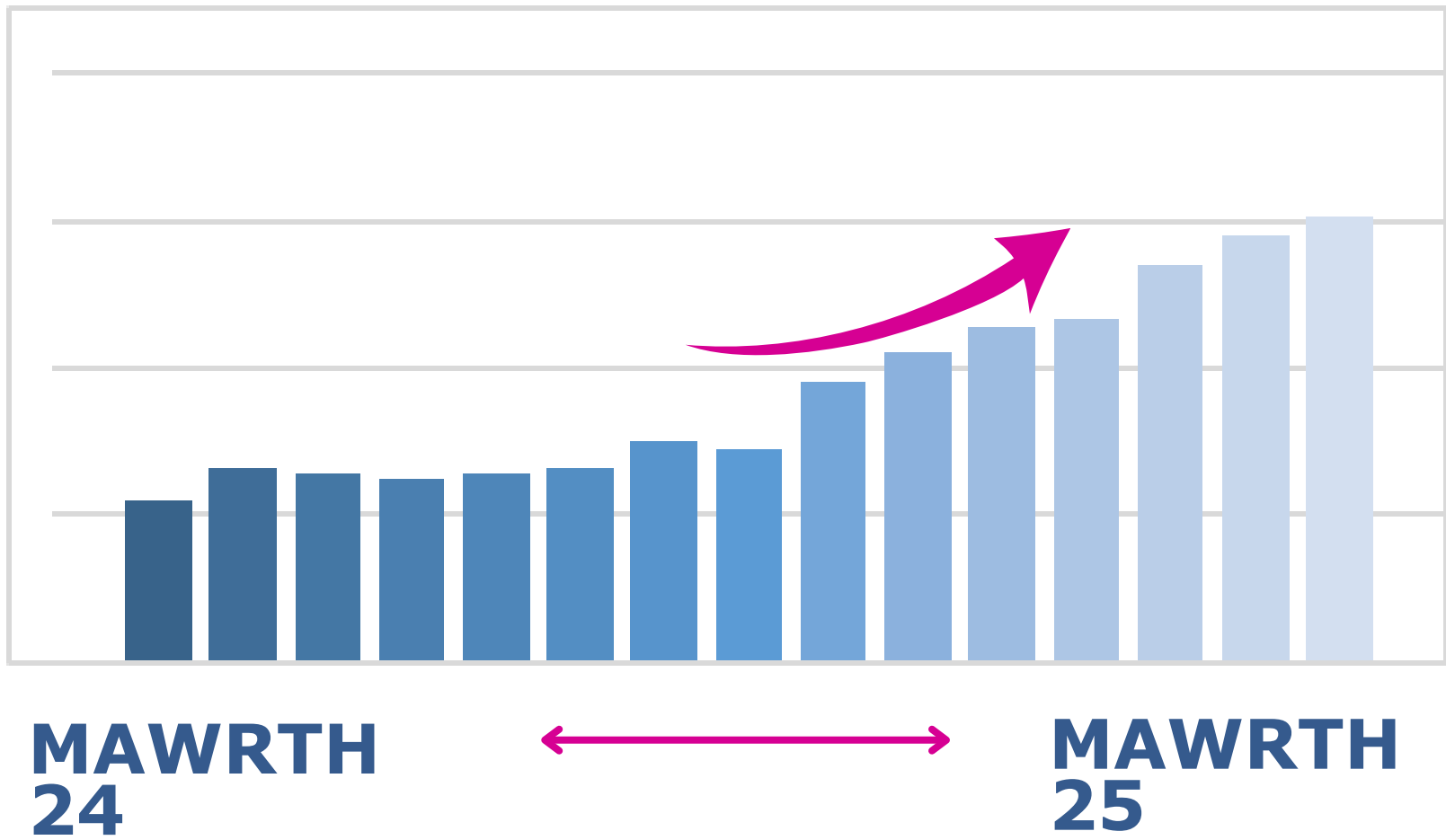


## SGÔR YMGYSYLLTU Â STAFF



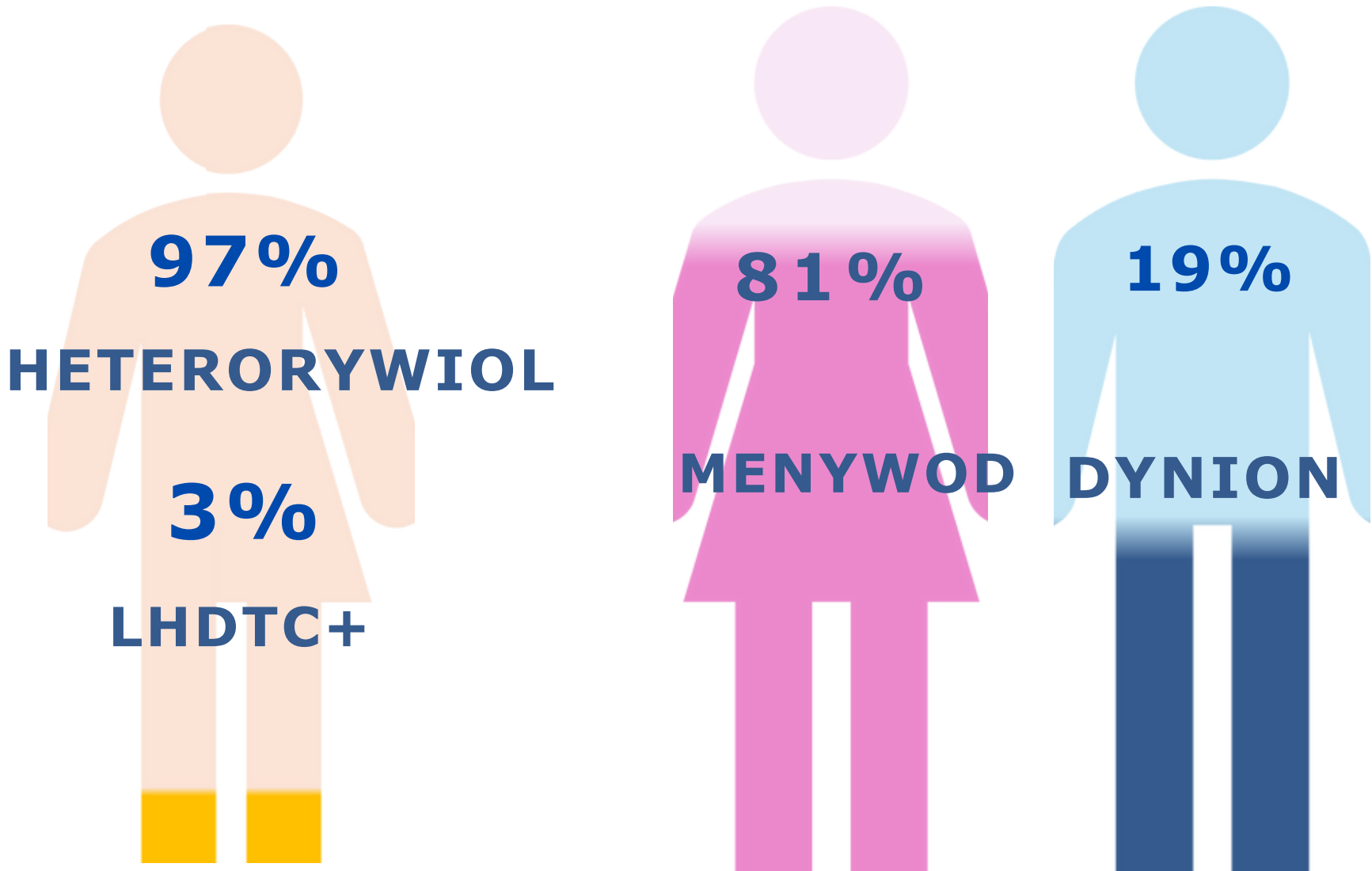
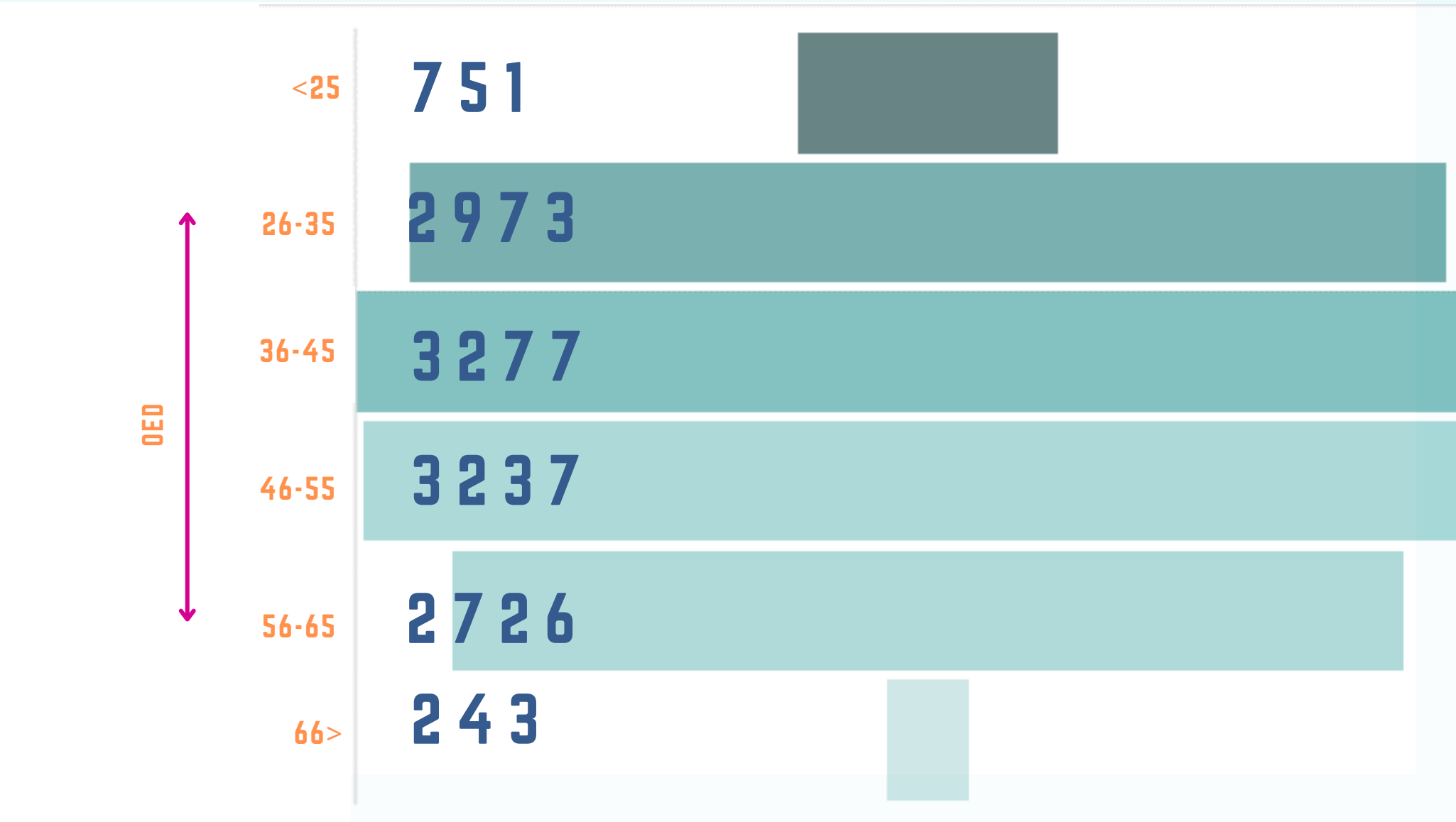
MAE EIN SGÔR YMGYSYLLTU Â STAFF YN SEILIEDIG AR YMATEBION I SAITH CWESTIWN MEWN AROLWG.

## MAE'R STAFF MEWN SWYDD WEDI CYNHYDDU 2.6% (292 STAFF CALI = 2.6%)



Mae'r bwlch cyflog canolrifol fesul awr yn lleihau o 13.86% (2020/21) i 12% (2025).

## Mae 22% o'r staff dros 55 oed.



MAE'R DATA HWN YN SEILIEDIG AR EIN CYFRADDAU DATGAN CYFREDOL. BYDDWN YN ANNOG POB AELOD O STAFF I GWBLHAU EU DATA AMRYWIAETH YN ESR, ER MWYN ADEILADU DARLUN YSTYRLON O CTM.



# RHAGAIR GAN Y PRIF WEITHREDWR A'R CADEIRYDD



Mae'n bleser gennym gyflwyno ein Cynllun Pobl 2025-2030 ar gyfer Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg (BIPCTM). Mae ein Cynllun Pobl yn crynhoi'r camau blaenoriaeth y mae angen i ni eu cymryd i gefnogi cyflawni ein strategaeth 10 mlynedd, CTM2030 Ein Hiechyd Ein Dyfodol, ac i greu CTM lle gall pawb ffynnu.

Yn gyntaf, mae'r rhagair hwn yn gyfle i ni nodi ein diolch diffuant i'r 13,207 o gydweithwyr sy'n ffurfio gweithlu BIPCTM ac sy'n dangos ymroddiad eithriadol i'n cleifion a'n sefydliad bob dydd. Mae'r flwyddyn ddiwethaf wedi cyflwyno her gweithredol sylweddol sydd wedi gofyn am lefelau digynsail o wydnwch, hyblygrwydd a chydweithrediad gan dimau. Rydym yn falch iawn o'r ffordd y mae staff wedi ymateb, ac yn parhau i ymateb, i'r gofynion arnom ni. Diolch.

Rydym yn gwybod y bydd CTM yn 2030 yn sylfaenol wahanol i'r sefydliad rydyn ni'n gweithio ynddo heddiw. Mae'r byd gwaith yn newid ar gyflymder na ddychmygwyd erioed, gyda thystiolaeth gynyddol o gysylltiadau rhwng lles staff, ansawdd gofal a chadw staff. Mae hyn yn esblygu ochr yn ochr â thechnolegau digidol, awtomeiddio, gweithio o bell a datblygiadau newydd yn seiliedig ar ddeallusrwydd artiffisial. Yn y cyfamser, mae ffyrdd presennol o weithio, modelau gofal a ffiniau rhanbarthol yn cael eu trawsnewid, wrth i ni addasu i anghenion a disgwyliadau newidiol ein poblogaeth. Rydym yn gwybod y bydd angen i ni weithio mewn ffyrdd radical o wahanol os ydym am allu mynd i'r afael â rhestrau aros a darparu'r gofal sydd ei angen ar ein cymunedau. Mae hyn wedi'i atgyfnerthu gan yr argymhellion diweddar gan y Grŵp Cynghori Gweinidogol ar Berfformiad a Chynhyrchiant GIG Cymru.

Mae cwrdd â'r heriau hyn yn y dyfodol yn dibynnu'n fawr arnoch chi, ein cydweithwyr. Felly, mae angen i'n Cynllun Pobl gael ei siapio gennych chi, ar eich cyfer chi. Ym mis Chwefror, cawsom ganlyniadau lefel-uchel Arolwg Staff blynyddol y GIG. Roeddem yn falch o weld bod y gyfradd ymateb gan CTM yn gyffredinol wedi cynyddu eleni, gan gynrychioli lleisiau 3,560 o staff - y gyfradd uchaf o unrhyw fwrdd iechyd o faint tebyg yng Nghymru. Byddwn yn ymdrechu i barhau i wella ein cyfradd ymateb, flwyddyn ar ôl blwyddyn, i sicrhau bod yr adborth mor gynrychioliadol â phosibl.

Y flaenoriaeth nawr yw ymateb i'r adborth a roddoch chi, a bydd ein Cynllun Pobl yn helpu i lywio sut rydym yn gwneud camau ystyrlon a pharhaol. Mae rheolwyr ac arweinwyr lleol yn parhau i fod yn atebol am fynd i'r afael â materion lleol trwy eu cynlluniau gweithredu yn sgil yr arolwg staff, ond rydym yn cydnabod bod angen ein hymdrechion ar y cyd, drwy'r Cynllun Pobl, er mwyn mynd i'r afael â themâu trawsbynciol a chyflawni gwelliannau parhaus.





Mae gweithio mewn partneriaeth yn parhau i fod yn gonglfaen i werthoedd BIPCTM ac o ganlyniad cyd-grëwyd y cynllun hwn gan y rhai yr effeithir arnynt fwyaf gan ein gwaith: sef ein staff, ein cydweithwyr undebau llafur, arweinwyr ac aelodau o'r proffesiwn pobl ei hun. Mae'n tynnu ar yr amrywiaeth o leisiau o bob rhan o'n gweithlu ac yn gosod map ffordd ar gyfer gweithredu. Mae'r Cynllun Pobl yn rhoi ffocws llawer mwy miniog nag yr ydym erioed wedi'i gael o'r blaen ar flaenoriaethau ein pobl hyd at 2030. Bydd yn ddogfen fyw a byddwn yn parhau i geisio eich barn ar beth y gallwn ei wneud i sicrhau'r gwahaniaeth mwyaf.

Bydd goresgyn heriau a chymryd cyfleoedd yn y gwaith ac mewn gofal iechyd yn 2030 yn golygu trawsnewid ein ffyrdd o weithio, wrth i ni gyflymu cyfleoedd ar gyfer gweithio yn rhanbarthol ledled Cymru, symud gofal o ysbytai i'r gymuned, symud o driniaeth i atal, a chofleidio mathau newydd o dechnoleg. Bydd hyn yn sylfaenol i'r CTM yr ydym i gyd eisiau ei weld, a bod yn rhan ohono, yn 2030.

Diolch am gymryd yr amser i gyfrannu at ein Cynllun Pobl ac am ei ddarllen, a gobeithiwn y bydd yn gwneud argraff arnoch.



PAUL MEARS, PRIF  
WEITHREDWR



JONATHAN MORGAN,  
CADEIRYDD



# CROESO I'N CYNLLUN POBL

Mae ein Cynllun Pobl ar gyfer 2025-2030 wedi'i greu gyda mewnbwn gan bob rhan o'n gweithlu a'n partneriaid undebau llafur. Mae'n disgrifio ein gobeithion, ein huchelgeisiau, a'r camau y mae angen i ni eu cymryd i barhau i adeiladu CTM yr ydym yn falch ohono a lle gall pawb ffynnu. Rydym am i'n Cynllun Pobl roi ffocws mwy miniog, trwy restr fwy cadarn o flaenoriaethau pobl, i gyd wedi'u galluogi gan gamau gweithredu ymarferol y gellir eu cyflawni.

Trwy gydol mis Mawrth ac Ebrill 2025, cawsom gyfle i siarad â dros 550 o staff ac arweinwyr rheng flaen, trwy amrywiaeth o ymweliadau safle, cyfarfodydd tîm a sesiynau ymgysylltu. Gofynnnon ni i chi rannu beth sydd fwyaf pwysig i chi a beth mae angen i ni ei wneud yn y pum mlynedd nesaf i wireddu ein gweledigaeth ar gyfer CTM gwych. Rydym hefyd wedi tynnu ar y cyfoeth o wybodaeth o Arolwg Staff 2024, 3,560 o ymatebion staff, yn ogystal ag adolygiadau tystiolaeth fewnol ac allanol. Ystyriwyd fframweithiau strategaethau, polisïau a chynllunio perthnasol hefyd, gan gynnwys adroddiad y Grŵp Cynghori Gweinidogol ar Berfformiad a Chynhyrchiant GIG Cymru. Diolch yn ddiffuant i bawb sydd wedi cymryd rhan yn natblygiad y Cynllun Pobl hyd yn hyn.

Yr hyn a glywsom ni gennych chi yw bod CTM yn teimlo fel teulu pan fyddwn ar ein gorau. Mae'r ymdeimlad hwn o gymuned yn ein gwahaniaethu ni oddi wrth sefydliadau eraill a dyma beth sy'n cadw llawer ohonom i weithio yma. Rydym yn groesawgar, cyfeillgar, yn gweithio mewn tîm ac yn gysylltiedig â'n gilydd. Rydym yn mynd y tu hwnt i'n dyletswyddau yn rheolaidd ac rydym yn uno i ddarparu pethau anhygoel i'n cleifion. Clywsom thema gyson am ymroddiad i'ch tîm agos a'r angerdd diwyro am ddarparu'r gofal gorau posibl. Fe wnaethoch chi rannu enghreifftiau anhygoel o'r gwahaniaeth rydyn ni'n ei wneud i gleifion a chymunedau, hyd yn oed o dan bwysau enfawr.

Fe wnaethoch chi hefyd ddisgrifio enghreifftiau o reolwyr gwych sydd wedi cael effaith ar eich profiad yn CTM. Roedd y straeon hyn gyda themâu cyffredin; arweinwyr a rheolwyr gweladwy, hygyrch, sy'n rhoi cyfeiriad clir i chi, yn eich deall chi fel unigolion, yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i chi ac sy'n ennyn gobaith a sicrwydd hyd yn oed pan fydd pethau'n anodd.

*'Rwyf wrth fy modd yn nyrsio. Rwy'n falch o'r gofal rydw i a fy nghydweithwyr yn ei roi. Rydyn ni o dan bwysau aruthrol bob dydd ond yn cefnogi ein gilydd yn y gwaith a tu allan iddo.'*

*'Mae CTM fel teulu. Mae'r cyfeillgarwch yn wych. Mae eich tîm yn eich codi chi ac rydych chi'n mynd â hynny adref gyda chi.'*



Fodd bynnag, clywsom hefyd am eich rhwystredigaethau am brosesau, polisïau a systemau cymhleth sy'n rhwystro yn hytrach na helpu. Rydych chi eisiau i bethau fod yn syml ac yn hawdd ei ddefnyddio, gyda gwell offer, ystadau a chyfleusterau, gan ganiatáu mwy o amser i chi ganolbwyntio ar beth sy'n wirioneddol bwysig.

Fe wnaethoch chi fynegi'r angen am reolwyr sy'n eich hyfforddi a'ch datblygu, sy'n cydnabod cyfraniadau pawb, sy'n eich cysylltu â'r sefydliad ehangach ac sy'n gwneud penderfyniadau anodd am flaenoriaethau ac am beth sy'n ymarferol. Mae llawer o staff wedi blino ac angen gorffwys a seibiant, ond mae llwythi gwaith brys a blaenoriaethau cystadleuol yn parhau i fod yn broblem. Ac, er bod ymdeimlad CTM o deulu yn rhywbeth i fod yn falch ohono, gall hefyd olygu ei bod yn well gennym beidio cael sgysiau heriol gyda'n gilydd. Clywsom hefyd am yr angen i leihau anghydraddoldebau rhwng timau ac i barhau i ymdrechu am driniaeth deg, gyson a chynhwysol ar draws CTM, gan sicrhau bod pawb yn teimlo eu bod yn perthyn i CTM ac yn gallu lleisio eu syniadau a'u pryderon.

*'Rwyf am roi'r gorau i orfod ymladd systemau TG a pholisïau a phrosesau cymhleth. Mae llai o amser ar flychau ticio yn golygu y gellid treulio mwy o amser gyda chleifion a theuluoedd'*

*'Mae angen i ni roi gobaith a sicrwydd i staff. Mae'r cyfryngau yn aml yn paentio'r GIG fel system 'wedi torri' ac mae hyn yn gadael ei farc'.*

Er mwyn mynd i'r afael â'r adborth hwn, mae ein Cynllun Pobl wedi'i adeiladu o amgylch pedair thema graidd sy'n gofyn am sylw penodol. Y pedair thema hyn yw:

1. Cael yr Hanfodion yn Gywir;
2. Rheolaeth ac Arweinyddiaeth Wych;
3. Adeiladu Amgylchedd Cynhwysol ac Iach;
4. Gweithlu Modern - Sgiliau ar gyfer y Dyfodol.

Bydd pob thema yn cael ei chefnogi gan Addewid Pobl, sy'n nodi ein huchelgais gyffredinol, a chynllun cyflawni, ochr yn ochr â'n cynlluniau gweithredu Arolwg Staff Lleol, sydd wedi'u teilwra i bob maes yn ein sefydliad. Nid oes llawer o fewn ein Cynllun Pobl y gellid ei ddisgrifio fel newydd neu radical, ond rydym yn hyderus, yn seiliedig ar y dystiolaeth orau sydd ar gael, y bydd y gweithredoedd hyn yn gwneud gwahaniaeth.

**Mae ein Cynllun Pobl yn uchelgeisiol fel y dylai fod – ond rydym yn gwybod ei fod yn bosibl ei gyflawni os ydym yn gweithio gyda'n gilydd.**



# EIN HADDEWIDION POBL

## 1: CAEL YR HANFODION YN GYWIR

Mae popeth yn ein Cynllun Pobl yn cael ei ategu gan **sicrhau bod yr hanfodion yn gywir**. Gwyddom fod amser yn werthfawr. Trwy leihau faint o ymdrech sydd ei angen i lywio prosesau a systemau, gallwn helpu ein pobl i gyflawni eu gorau lle mae hynny ar ei fwyaf pwysig.

### **Ein Haddewid Pobl - beth mae hyn yn ei olygu i chi:**

-  Byddwn yn ymdrechu i ddarparu systemau TG modern a dibynadwy a chyfleusterau sydd wedi'u cynnal a'u cadw'n dda i chi, gan wneud eich diwrnod gwaith yn haws ac yn fwy effeithlon.
-  Bydd gennym bolisiau syml mewn un lle, a byddwn yn rhoi mynediad i chi at wybodaeth ystyrlon a chyfathrebu effeithiol.
-  Byddwn yn symleiddio biwrocratiaeth, gan ganiatáu i chi neilltuo mwy o amser i beth sy'n wirioneddol bwysig.



## 2: RHEOLAETH AC ARWEINYDDIAETH WYCH

Yr ail thema graidd yn ein Cynllun Pobl yw galluogi a sicrhau bod ein pobl yn gweld **rheolaeth ac arweinyddiaeth wych**. Gyda'r arweinyddiaeth gywir, credwn y gall pawb ffynnu.

### **Ein Haddewid Pobl - beth mae hyn yn ei olygu i chi:**

-  Mae gan bawb yn CTM reolwr llinell gwych, sy'n sicrhau eich bod yn teimlo eich bod yn cael eich cefnogi a'ch ysbrydoli i berfformio ar eich gorau.
-  Mae gan ein rheolwyr llinell yr offer, yr amser a'r datblygiad i greu amgylchedd sy'n grymuso ein timau, trwy eu hadnabod fel unigolion, gosod disgwyliadau clir a chael sgysiau rheolaidd ac effeithiol am y pethau sy'n bwysig.



### 3. ADEILADU AMGYLCHEDD CYNHWYSOL AC IACH

Ein trydedd thema yw adeiladu **amgylchedd cynhwysol ac iach**. Adeiladwyd y GIG ar egwyddorion cyfiawnder cymdeithasol a thegwch, ond gwyddom nad yw hwn bob amser yn brofiad byw i rai grwpiau o staff.

**Ein Haddewid Pobl - beth mae hyn yn ei olygu i chi:**

- ✓ Amgylchedd lle gallwch chi berthyn, lle mae pob llais yn cael ei glywed, lle mae pob cyfraniad yn cael ei werthfawrogi, a lle rydych chi'n teimlo eich bod yn cael eich derbyn am y gwahaniaeth rydych chi'n ei wneud.
- ✓ Rydym yn gofalu am ein gilydd, ond rydym hefyd yn dwyn ein gilydd i gyfrif am ein gweithredoedd a'n hymddygiadau, gan ddysgu ac ailadeiladu o gamgymeriadau.
- ✓ Gyda'n gilydd, rydym yn gwneud CTM yn weithle i fod yn falch ohono.



### 4. GWEITHLU MODERN - SGILIAU AR GYFER Y DYFODOL

Yn olaf, gwyddom fod angen i ni alluogi **gweithlu modern**â'r **sgiliau a'r adnoddau cywir** i oresgyn heriau heddiw a'r dyfodol. Rydym yn gwybod bod llwyth gwaith yn parhau i fod yn bryder brys i lawer. Rydym hefyd yn gwybod bod darparu gofal yn newid. Mae angen i'n hymdrechion ganolbwyntio ar symud gofal o ysbytai i'r gymuned, symud o driniaeth i atal, cofleidio mathau newydd o dechnoleg, a gweithio'n fwy cydweithredol â Byrddau Iechyd eraill yn ein rhanbarth. Bydd hyn yn gofyn i bob un ohonom weithio'n wahanol, yn gynyddol mewn timau aml-broffesiynol a gyda rolau mwy amrywiol.

**Ein Haddewid Pobl - beth mae hyn yn ei olygu i chi:**

- ✓ Mae gan ein gwasanaethau adnoddau priodol i ddiwallu anghenion ein poblogaeth ac rydym yn cynnig llwybrau gyrfa modern, hyblyg a boddhaus gyda mesurau gorffwys ac adferiad digonol.
- ✓ Mae pawb yn cael eu cefnogi i ddysgu, tyfu, a pharatoi ar gyfer beth sydd i ddod - fel bod CTM cyfan wedi'i baratoi ar gyfer y dyfodol.



# CYFLAWNI EIN CYNLLUN POBL

## Cael yr hanfodion yn gywir

Mae ein huchelgeisiau ar gyfer Cynllun Pobl CTM yn dibynnu ar sylfeini cadarn. Mewn CTM gwell, byddwn yn ymdrechu i ddarparu systemau ac offer TG modern, dibynadwy sydd i gyd yn gweithio'n dda gyda'i gilydd. Byddwn yn gallu lleihau dibyniaeth ar bapur a dim ond unwaith y bydd angen i ni fewnbynnu'r wybodaeth sydd ei hangen arnom – yn syml, yn gyflym ac yn hawdd. Byddwn yn gwneud pethau unwaith ar gyfer CTM, lle bynnag y bydd hyn yn ymarferol, i leihau dyblygu ymdrech. Bydd ein polisiau a'n prosesau yn gwneud pethau'n haws, yn hytrach na mwy dryslyd. A byddwn yn ymdrechu i gael ystâd well a chyfleusterau digonol i staff.

*'Rwyf wrth fy modd â fy swydd ond rydw i mor flinedig o beidio â chael yr hyn sydd ei angen arnaf i wneud fy rôl yn ddiogel ac yn effeithiol.'*

*'Mae diwrnod da yn un lle mae'r pethau sylfaenol yn iawn - galla i barcio, mae'r cyfrifiadur yn troi ymlaen am y tro cyntaf, ac rwy'n cael egwyl.'*

Er mwyn cael yr hanfodion yn gywir, erbyn 2026, byddwn yn:

- Creu polisiau a gweithdrefnau pobl mwy cryno, hawdd eu defnyddio ac yn hawdd eu cyrraedd, symleiddio ffurflenni a symleiddio prosesau gweinyddol;
- Ei gwneud yn haws i chi gysylltu â'r timau cymorth cywir, fel y gallwch gael yr help sydd ei angen arnoch yn gyflym ac yn effeithlon trwy wasanaethau pobl hygyrch, credadwy ac arbenigol;
- Adolygu ein dulliau recriwtio a dethol i gyflymu llenwi swyddi gwag. Ymgorffori prosesau llenwi swyddi gwag teg, effeithlon a chynhwysol, wedi'u hategu gan well awtomeiddio a symleiddio prosesau, gan helpu i fynd i'r afael â phrinder staff;
- Adolygu a symleiddio ein cynnig Dysgu Craidd, gan ddileu gofynion nad ydynt yn ychwanegu gwerth i ryddhau eich amser;
- Archwilio cyfleoedd gyda Llywodraeth Cymru i alluogi dull teg a chyson tuag at amser gwarchodedig ar gyfer dysgu a datblygiad proffesiynol;



- Adolygu ein mecanweithiau cyfathrebu mewnol a'n sianeli i sicrhau eich bod yn cael y negeseuon cywir gennym ar yr amser cywir;
- Cyflwyno system a phroses archebu ystafell gydgyssylltiedig ar draws ystâd CTM gyfan i wneud trefnu ein hunain yn haws;
- Lleihau nifer y cyfarfodydd a nifer yr e-byst, sy'n aml yn gallu teimlo'n llethol iawn. Byddwn yn sicrhau bod gan wahoddiadau cyfarfodydd bwrpas ac agenda glir, yn gwneud cyfarfodydd 25/55 munud yn ddiofyn ac yn cynllunio toriadau i gyfarfodydd hirach gan annog staff i godi a cherdded o gwmpas;

- Lleihau biwrocratiaeth a symleiddio ein fframweithiau llywodraethu, fel bod llinellau adrodd ac atebolrwydd ar gyfer gwneud penderfyniadau effeithiol a grymus yn glir ac yn ddealladwy;
- Adolygu opsiynau ar gyfer cyfleusterau parcio ceir / teithio llesol. Byddwn yn edrych ar atebion arloesol a chreadigol, ac yn annog staff i ystyried gwahanol opsiynau cymudo;



- Adolygu ein hystadau, gan ystyried y Cynllun Gwasanaethau Clinigol Acíwt a'r dyheadau o fewn y Siarter Blinder a Chyfleusterau (F&F). Byddwn yn tynnu sylw at unrhyw ofynion cyfleusterau ac ystadau trwy'r broses gynllunio ariannol, gan flaenoriaethu buddsoddiad cyfalaf yn unol â hynny.

Rhwng 2027 a 2030, byddwn yn:

- Cymryd camau tuag at ddarparu systemau TG modern, dibynadwy sy'n siarad â'n gilydd, gan ein galluogi i fewnbynnu a chael mynediad at wybodaeth ystyrlon yn syml, yn gyflym ac yn hawdd;
- Dylanwadu ar ddyluniad system ESR2 (Cofnod Staff Electronig) newydd a'r gwaith o'i weithredu'n llwyddiannus, gyda ffocws ar y defnyddiwr terfynol fel ei bod yn hygyrch ac yn hawdd ei lywio, gan wella data ac adrodd yn y gweithlu;
- Cwblhau'r broses o gyflwyno, gwerthuso a gwella parhaus o ran ein holl bolisiau a gweithdrefnau pobl, gan sicrhau bod yr holl bolisiau yn y fformat syml newydd.



## Rheolaeth ac Arweinyddiaeth Wych

Rydym wedi clywed eich adborth nad yw gweld rheolaeth ac arweinyddiaeth wych yn 'braf i'w gael' - mae'n hanfodol. Mae ein rheolwyr llinell yn hanfodol i sut rydyn ni'n teimlo yn y gwaith ac i'n gallu i ddarparu gwasanaethau clinigol o ansawdd uchel, ac mae angen i ni eu paratoi ar gyfer llwyddiant.

Mae yna eisoes lawer o enghreifftiau o reolwyr ac arweinwyr ysbrydoledig ac effeithiol ar draws CTM. Ein her yw sicrhau bod ein holl reolwyr yn cael y sgiliau a'r amser i arwain a rheoli eu timau yn effeithiol, fel bod ein holl bobl yn cael eu cefnogi i berfformio ar eu gorau.

Er mwyn cyflawni'r uchelgais hon, erbyn 2026, byddwn yn:

- Datblygu rhaglen sefydlu rheoli llinell newydd, gan gydnabod y dylanwad hanfodol y mae rheolwyr llinell uniongyrchol yn ei gael ar ymgysylltu â gweithwyr;
- Datblygu cynnig dysgu a datblygu ar gyfer rheolwyr llinell. Bydd hyn yn cynnwys modiwlau ar ein polisiau a'n prosesau pobl allweddol, ynghyd â ffocws ar sgiliau craidd fel cael sgysiau anodd;
- Creu mecanweithiau cymorth priodol i reolwyr a chynnig lle diogel ar gyfer cyngor, myfyrio a herio. Bydd hyn yn cynnwys cyfeirio at adnoddau presennol, sefydlu rhwydweithiau cyfoedion o reolwyr a datblygu cynigion ar gyfer cymuned hyfforddi;
- Hyrwyddo ein cynnig cymorth rheoli wedi'i dargedu, sy'n cynnwys ymyriadau pwrpasol ar gyfer timau sy'n cael trafferth;
- Galluogi llwybrau cyfathrebu clir gan y Tîm Arweinyddiaeth Weithredol, i sicrhau bod pob rheolwr yn glir ar ein gweledigaeth hirdymor ar gyfer CTM ac yn teimlo'n barod i siarad am hyn yn rheolaidd gyda'u timau.

Rhwng 2027 a 2030, byddwn yn

- Gwella ein gallu i arwain newid yn radical, gan sicrhau bod rheolwyr ac arweinwyr ar bob lefel yn teimlo eu bod wedi'u harfogi i arwain eu timau'n llwyddiannus trwy newid;
- Adolygu a meincnodi faint o staff sy'n adrodd yn uniongyrchol i reolwyr ar draws CTM, er mwyn sicrhau strwythur rheoli effeithiol ac effeithlon;

6

*'Rhaid i arweinyddiaeth effeithiol fynd y tu hwnt i welededd - mae hyfforddi, cydnabyddiaeth staff a gwneud penderfyniadau tryloyw yn hanfodol i adeiladu ymddiriedaeth.'*

6

*'Mae angen i ni roi'r arfau i'n rheolwyr fel y gallant lwyddo' Ni all rheolaeth wych fod yn eithriad i'r rheol - mae'n hanfodol.'*



- Creu golwg glir o'r hyn yr ydym yn ei ddisgwyl gan reolwyr llinell yn CTM, gan gynnwys adolygiad o ddyluniad swyddi/cynllunio swyddi ac amcanion;
- Adolygu ein prosesau recriwtio a dethol i rolau rheoli;
- Cwblhau'r broses o gyflwyno, gwerthuso a gwella ein cynnig dysgu a datblygu i reolwyr, gan gyrraedd yr holl reolwyr yn CTM;
- Parhau i ymgorffori arweinyddiaeth wych, drwy gwblhau a gwerthuso ein rhaglen Inspire (Arwain Systemau), a datblygu cynnig dysgu diwygiedig ar gyfer rhaglenni Ignite (Arwain yr Hunan) ac Aspire (Arwain Eraill).

## Adeiladu amgylchedd cynhwysol ac iach

Rydym yn gwybod eich bod eisiau teimlo'n fwy diogel i siarad, ac i deimlo bod eich llais yn cael ei glywed pan fyddwch chi'n rhannu syniadau, awgrymiadau a phryderon. Rydych hefyd eisiau gweld bod camau amserol yn cael eu cymryd i fynd i'r afael ag adborth, heb ofni effeithiau.

Rydych chi eisiau gweld ein gwerthoedd wedi'u hymgorffori'n gyson ym mhopeth a wnawn. Ac rydych chi eisiau gweld CTM tecach a mwy cynhwysol, lle rydyn ni'n mynd i'r afael â bwlio, aflonyddu, gwahaniaethu a rhagfarn. Mae mynd i'r afael â'r materion hyn yn hanfodol i feithrin gweithle diogel lle mae parch, lle mae'r holl staff yn teimlo eu bod yn cael eu clywed a'u cefnogi, gan gynnwys pan fydd rhywbeth yn mynd o'i le, a lle mae cyfraniad pawb yn cael ei gydnabod.

Er mwyn galluogi hyn, erbyn 2026, byddwn yn:

- Codi'r bar ar ein hymddygiad a dod â'n Gwerthoedd yn fyw, trwy fynegi ein disgwyliadau yn glir o dan bob un o'n Gwerthoedd a dal ein gilydd i gyfrif am eu dilyn;
- Datblygu amgylchedd lle rydyn ni i gyd yn teimlo'n ddiogel ac yn hyderus i alw ymddygiad amhriodol allan. Byddwn yn gweithredu llwybrau adrodd wedi'u diffinio'n dda, hawdd eu cyrraedd, gan gynnwys sianeli adrodd dienw, ac yn sicrhau bod pryderon yn cael eu bodloni gyda chefnogaeth a gweithredu;
- Datblygu ein hymrwymiad i CTM gwrth-hiliol, yn unol â'n hamcanion Safon Cydraddoldeb Hiliol y Gweithlu (WRES). Bydd hyn yn dechrau gyda hyfforddiant ymwybyddiaeth i aelodau Bwrdd CTM a chyflwyno e-ddysgu Gwrth-Hiliaeth gorfodol i'r holl staff;

*'Mae angen i ni weithredu a dysgu o faterion pan fyddant yn codi, nid aros a gobeithio y bydd yn mynd i ffwrdd.'*

*'Mae llwyddiant unigol yn braf, ond mae ymdeimlad o lwyddiant tîm yn creu bwrlwm go iawn.'*



- Cefnogi ein pobl trwy salwch, gan eu helpu i gadw'n iach yn llwyddiannus a dychwelyd i'r gwaith. Bydd hyn yn cael ei alluogi trwy wasanaethau Iechyd a Lles Galwedigaethol sy'n hawdd eu cyrraedd ac yn rhagweithiol, gan sicrhau bod arweiniad arbenigol ar gael yn rhwydd;
- Adolygu a gwerthuso ein cynlluniau gwobrwyo a chydabyddiaeth, gan sicrhau bod cyflawniad a chyfraniad yn cael eu gwerthfawrogi ar lefel tîm ac unigol, bod gwasanaeth hir yn cael ei gydnabod, a'n bod yn darparu adborth ac yn dathlu llwyddiant.

Rhwng 2027 a 2030 byddwn yn:

- Mynd i'r afael â'r bwlch amrywiaeth o ran achosion disgyblu a gwaith achos, ac mewn penodiadau a dilyniant, gan sicrhau CTM tecach;
- Deall a lleihau ein bylchau cyflog flwyddyn ar ôl blwyddyn, gyda ffocws cychwynnol ar leihau ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn 2026, cyn symud ein sylw at dreialu adrodd ar fwch cyflog ethnigrwydd ac anabledd o 2027 ymlaen;
- Parhau i ddatblygu a galluogi dewisiadau ffordd o fyw iechyd a lles sy'n seiliedig ar dystiolaeth i'n pobl, a chyfathrebu am y rhain, gan gynnwys darparu brechiadau staff, dewisiadau bwyd iach, cwsg, yfed digon a lefelau gweithgarwch.

## **Gweithlu modern - Sgiliau ar gyfer y Dyfodol**

Mae cyflawni ein Cynllun Pobl yn dibynnu ar gael pobl â'r sgiliau cywir, yn y lle cywir, i gyflawni anghenion iechyd a gofal presennol a dyfodol ein poblogaeth. Y tu allan i'r gwaith, mae pobl yn arfer fwyfwy â rhyngweithio'n ddigidol trwy apiau a botiau sgwrsio o ansawdd uchel, ac nid ydym yn cadw i fyny â hyn. Rydym yn gwybod bod angen i ni gofleidio trawsnewid digidol a deallusrwydd artiffisial (AI), ochr yn ochr â symud gofal o ysbytai i'r gymuned, gwneud y mwyaf o gyfleoedd ar gyfer cydweithredu rhanbarthol, a symud o driniaeth i atal. Bydd hyn yn rhoi cyfle i ni i gyd weithio'n wahanol.



Rydym hefyd wedi clywed eich adborth bod llwyth gwaith yn parhau i fod yn broblem a bod angen i'ch timau gael yr adnoddau priodol a bod angen i swyddi gwag gael eu llenwi'n gyflym. Rydych chi eisiau cael amser ar gyfer datblygu, mwy o dryloywder am gyfleoedd i dyfu mewn CTM, a mwy o hyblygrwydd ynghylch sut i wneud eich gwaith. Clywsom enghreifftiau o bobl sy'n ymuno â rota banc, yn dod yn staff locwm, neu'n gadael CTM yn gyfan gwbl, ac rydym yn gwybod, os nad ydym yn cymryd camau radical i ddod yn gyflogwr modern a hyblyg, rydym mewn perygl o barhau i golli pobl dda.



Rydym yn gwybod bod angen i ni adeiladu hyblygrwydd i'n ffyrdd o weithio a chreu'r gallu i chi ddatblygu, trwy adolygu nifer y staff sy'n gweithio mewn gwahanol leoliadau a'u gallu; datblygu rolau clinigol mwy datblygedig ac estynedig a darparu mwy o eglurder ar lwybrau gyrfa o fewn CTM.

“

*'Rydyn ni'n aros yn ddi-dâl i reoli ein llwyth gwaith - Datix, cysylltu â'r meddyg teulu ar gyfer cleifion diwedd oes, casglu gwrthfotigau i rywun rydych chi'n ymweld â hi am 3pm. Ni all y pethau hyn aros.'*

”

Er mwyn cyflawni hyn, erbyn 2026, byddwn yn:

- Gwella ac ehangu ein cynllun symud ochrol, i gefnogi gweithio hyblyg a chadw staff;
- Mynd i'r afael â phrinder sgiliau allweddol, gan leihau ein dibyniaeth ar staff locwm, asiantaethau a goramser. Byddwn yn llenwi bylchau pwysig ac yn datblygu piblinellau cynaliadwy yn y dyfodol mewn meysydd allweddol fel Meddygaeth Frys, Strôc ac Endosgopi;
- Adolygu anghysondebau yn ein trefniadau patrwm shifft, i sicrhau bod ein pobl yn cael egwylliau teg a digonol a seibiannau i ffwrdd o'r gwaith. Bydd ein ffocws cychwynnol ar ein staff nyrsio, bydwreigiaeth a HCSWs;
- Trwy alluogi digidol, trawsnewid y ffordd rydym yn cysylltu â chleifion, gyda llai o ddibyniaeth ar systemau papur;
- Dileu gweithio mewn seilo o fewn ac ar draws ein Grwpiau Gofal ac adolygu effeithiolrwydd ein strwythur newydd;
- Ailwampio ansawdd a hygyrchedd ein data gweithlu ac ymgorffori rheolaethau o ran nifer y staff mewn timau yn y Grwpiau Gofal, i reoli a monitro'r strwythur staffio ym mhob ardal a sicrhau bod ein gwasanaethau yn cael eu staffio'n briodol;
- Olrhain cynhyrchiant y gweithlu a galluogi effeithlonrwydd trwy ein Rhaglen Cyflawni Arbedion, gan gynnwys lleihau dibyniaeth ar weithlu asiantaeth, i alluogi buddsoddiadau lle byddant yn cael yr effaith fwyaf;
- Esblygu ein cynnig gweithio hyblyg a hybrid, gan roi mwy o ddewis i staff (lle bynnag y bo modd) ynghylch pryd, ble a sut maen nhw'n gweithio, er mwyn gwella cydbwysedd bywyd-gwaith, cynhyrchiant, boddhad swydd a chadw staff.



Rhwng 2027 a 2030 byddwn yn:

- Datblygu cynlluniau gweithlu hirdymor fel ein bod yn deall ein hanghenion staffio yn llawn ac yn barod ar gyfer tueddiadau a risgiau yn y dyfodol. Bydd y gwaith hwn yn ystyried siâp a sgiliau ein gweithlu presennol ac yn y dyfodol, a sut rydym yn gwneud y mwyaf o gyfleoedd i ddenu, recriwtio a chadw staff a datblygu talent;
- Gweithio gyda'n gilydd fel un CTM, i ystyried effaith ehangach ein cynlluniau gweithlu, gan sicrhau aliniad ar draws ein system gyfan. Bydd ein cynlluniau gweithlu yn cael eu cyd-gynhyrchu o ofal sylfaenol i ofal eilaidd, ar draws gwasanaethau, Grwpiau Gofal a grwpiau proffesiynol, a gyda mewnbwn gan ein partneriaid. Byddant yn ystyried ein sgiliau a'n gofynion Cymraeg fel bod gennym y bobl gyda'r sgiliau cywir yn y lle cywir i gefnogi ein poblogaeth;

*'Mae angen i'n llwybrau gyrfa ystyried profiad a sgiliau pobl yn well a'u helpu i symud o gwmpas CTM. Mae cymaint y gallwn ei gynnig.'*

- Ei gwneud yn haws deall yr amrywiaeth lawn o opsiynau gyrfa sydd ar gael i chi yn y dyfodol, a'r sgiliau a'r datblygiad sydd eu hangen i gyrraedd yno, trwy gyhoeddi llwybrau gyrfa clir;
- Adolygu ein pwyntiau mynediad i CTM (prentisiaethau, interniaethau, profiad gwaith), a'n hymgysylltu â phartneriaethau, i sicrhau bod y cyfleoedd hyn yn cefnogi ein huchelgeisiau cynllunio gweithlu hirdymor;
- Cyflymu dylunio, datblygu a gweithredu cyfleoedd cydweithredu rhanbarthol, gan gynnwys Parc Iechyd Llantrisant (LHP) yn y tymor agos (2025/26), cyflwyno timau amlddisgyblaethol sydd â'r sgiliau i ddylunio a darparu diagnosteg a thriniaethau arloesol, gwella profiad cleifion a lleihau arhosiadau yn yr ysbyty;
- Gweithio gyda'n Bwrdd i alluogi perthnasoedd rhanbarthol cryf y tu hwnt i ffiniau CTM. Datblygu ein harweinwyr i adnabod cyfleoedd ar gyfer cydweithredu ehangach, gan symud fwyfwy o ddull 'Un CTM', i ddull 'Un Rhanbarth / System';
- Gwella'r defnydd o ddeallusrwydd artiffisial (AI) a roboteg i wella effeithlonrwydd, cynorthwyo gyda diagnosteg a symleiddio prosesau. Paratoi ein pobl gyda'r sgiliau sydd eu hangen arnynt i weithio'n effeithiol ochr yn ochr â thechnolegau newydd a chwblhau tasgau bob dydd mewn ffyrdd gwahanol, gan ryddhau eich amser i ganolbwyntio ar weithgareddau eraill.



# LLYWODRAETHU

Bydd ein Cynllun Pobl yn cael ei lywodraethu trwy fframwaith strwythuredig a thryloyw, gyda diweddariadau rheolaidd i staff ar gynnydd. Mae atebolrwydd am gyflawni canlyniadau yn fater i bawb ac mae'n rhaid iddo eistedd ar bob lefel o CTM, fodd bynnag, bydd cynnydd yn cael ei fonitro'n ffurfiol trwy [Bwyllgor Datblygu Strategol CTM](#).

Bydd pob un o'r pedair thema graidd yn cael ei hategu gan gynllun cyflawni manwl, gyda pherchnogion gweithredu wedi'u henwi, amserlenni, a mesurau llwyddiant.

Byddwn yn sicrhau bod cyfleoedd rheolaidd i staff roi mewnbwn a byddwn yn adnewyddu ac yn diwygio'r Cynllun Pobl yn ffurfiol yn flynyddol, ar y cyd â'n gweithlu. Bydd trafodaeth barhaus rhwng arweinyddiaeth CTM a phartneriaid undebau llafur yn cael ei chynnal drwy ddiweddariadau rheolaidd yn y Fforwm Partneriaeth Ranbarthol a'r [Pwyllgor Negodi Lleol](#).

Rydym yn cydnabod y bydd angen i'n Cynllun Pobl addasu trwy ei gylch oes 5 mlynedd a byddwn yn dysgu, arloesi a gwella yn seiliedig ar anghenion staff sy'n esblygu a thystiolaeth o'r hyn sy'n gweithio.



# MESURAU LLWYDDIANT

Er mwyn pennu llwyddiant ein Cynllun Pobl, a'n galluogi i gywiro cwrs a nodi camau gweithredu newydd, byddwn yn olrhain nifer o fetrigau a dangosyddion allweddol ar gyfer y gweithlu.

Mae ein mesurau llwyddiant yn cynnwys data meintiol, fel ein cyfradd swyddi gwag a chadw staff, bylchau cyflog amrywiaeth, cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch ac ystadegau gwaith achos, yn ogystal â ffynonellau data mwy ansoddol, fel canlyniadau ein Harolwg Staff, gwiriadau pwls rheolaidd, adborth gan staff a chydweithwyr Undebau Llafur, a'r straeon rydyn ni'n eu hadrodd i'n gilydd am sut beth yw gweithio yn CTM.

Mae ein rhestr lawn o fesurau llwyddiant i'w gweld yma.







GIG  
CYMRU  
NHS  
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol  
Cwm Taf Morgannwg  
University Health Board

## Aros yn rhan o'r sgwrs

Mae clywed eich adborth yn hanfodol. Byddwn yn parhau i siarad yn rheolaidd am ein pynciau Cynllun Pobl. Byddwn hefyd yn eich diweddarau ar gynnydd gyda'r camau gweithredu rhestredig.

I ddarganfod mwy, neu os hoffech y wybodaeth hon mewn fformat gwahanol, cysylltwch â [ctm.employee-experience@wales.nhs.uk](mailto:ctm.employee-experience@wales.nhs.uk)

