



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol
Bae Abertawe
Swansea Bay University
Health Board



Bwrdd Iechyd Prifysgol Bae Abertawe

Strategaeth Pobl 2024-2029



Cynnwys

01

**Pam ydym ni
wedi datblygu'r
strategaeth hon?**



02

**Beth yw ein man
cychwyn?**

03

Geirfa





Ein 7 Nodau Strategol



Thema 01: **Ymgysylltiol, Cymhellol ac Iach**

Rydym am i'n pobl deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu bod yn cael eu gwobrwyo a'u cefnogi'n deg



Thema 02: **Denu a Recriwtio**

Rydym am gael ein cydnabod fel cyflogwr o ddewis



Thema 03: **Wedi'i Gynllunio'n Dda**

Byddwn yn anelu at gael y nifer cywir o bobl fedrus yn gweithio ar y pethau cywir



Thema 04: **Yn barod yn ddigidol**

Rydym am sicrhau bod ein pobl yn teimlo'n barod ar gyfer ein dyfodol digidol



Thema 05: **Dysgu ac Addysg Ardderchog**

Byddwn yn cefnogi ein pobl i ddatblygu'r sgiliau a'r galluoedd sydd eu hangen arnynt



Thema 06: **Arweinwyr sy'n Byw Ein Gwerthoedd**

Rydym am i'n holl bobl fod yn esiampl o arweinyddiaeth gyfunol a thosturiol



Thema 07: **Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Pherthyn**

Byddwn yn ymdrechu i fod yn amrywiol ac yn gynhwysol, gan sicrhau bod pob llais yn cael ei glywed



Sut fyddwn ni'n cyflawni'r strategaeth hon gyda'n gilydd?

Drwy ein Addweid Pobl newydd, ein Compact Partneriaeth newydd gyda'n Partneriaid Undebau Llafur ac ein gwerthoedd presennol:



Gofalu am ein gilydd

ym mhob cyswllt dynol ym mhob un o'n cymunedau a phob un o'n hysbytai.

Cydweithio

fel cleifion, teiluoedd, gofalywr a chymunedau fel ein bod un rhoi cleifion yn gyntaf bob amser.



Gwella bob amser

fel ein bod ar ein gorau ar gyfer pob claf a phob un arall.





01

**Pam ydym ni
wedi datblygu'r
strategaeth hon?**



Cyflwyniad

“Croeso i’n Strategaeth Pobl bum mlynedd. Mae’n strategaeth sy’n adlewyrchu ac yn mynd i’r afael â’r hyn a ddywedasoeh wrthym yn ystod Ein Sgwrs Fawr.

Fe’i hysgrifennwyd ar y cyd ag ystod eang o bartneriaid ac mae’n cyd-fynd â gweledigaeth ddeng mlynedd newydd ein Bwrdd Iechyd i ddod yn sefydliad o ansawdd uchel. Mae’r weledigaeth honno’n ein gweld yn rhoi ein cleifion a’n defnyddwyr gwasanaethau wrth galon popeth a wnawn.

Rydych chi, ein pobl, yn ganolog i gyflawni ein gweledigaeth uchelgeisiol ac mae’r Strategaeth Pobl hon yn ein galluogi i ganolbwyntio ar y cyd ar yr hyn sy’n bwysig i chi, gan greu amgylchedd lle rydych yn teimlo eich bod wedi’ch grymuso ac yn gallu ffynnu.

Rydyn ni eisiau diolch i chi am bopeth rydych chi’n ei wneud i wneud Bwrdd Iechyd Prifysgol Bae Abertawe yn lle gwych i weithio a derbyn gofal o ansawdd uchel.”

Richard Evans

Prif Swyddog Gweithredol Dros Dro

Debbie Eytayo

Cyfarwyddwr Gweithredol y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol

Gary John

Cadeirydd Ochr Staff

Nigel Hill

Is-Gadeirydd Ochr y Staff



Pam ydym ni wedi datblygu'r strategaeth hon?

Mae ein pobl yn bwysig i ni

Rydym yn cyflogi bron i 14,000 o bobl ac yn cael ein cefnogi gan dros 300 o wirfoddolwyr. Rydym am sicrhau ein bod yn rhoi profiad gwych o'n Bwrdd Iechyd i chi drwy hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a pherthyn ym mhopeth a wnawn. Rydym hefyd am sicrhau eich bod yn fedrus, yn llawn cymhelliant ac yn angerddol am ddarparu gofal o ansawdd uchel i'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu.

Mae ein cymunedau yn bwysig i ni

Mae ein strategaeth pobl yn cyd-fynd â'n gweledigaeth ddeng mlynedd i ddod yn sefydliad o ansawdd uchel a'n huchelgais i ddod yn ddarparwr gofal iechyd blaenllaw ar gyfer ein cymunedau. Rydym hefyd wedi ymrwymo i'n huchelgais i fod yn gyflogwr gwych i'n cymunedau drwy ehangu mynediad at rolau gofal iechyd a chryfhau arferion gwaith teg.

Mae ein hamgylchedd yn newid

Hefyd mae ein strategaeth wedi'i halinio at strategaethau gweithlu cenedlaethol sy'n cydnabod ein bod yn wynebu heriau a newidiadau o'n blaenau. Mae angen i ni sicrhau ein bod yn eich arfogi ac yn eich cefnogi i gwrdd â'r heriau hyn nawr ac yn y dyfodol.

Mae angen i ni weithio gyda'n gilydd i ddarparu profiad gwych i'n pobl

Mae pob un ohonom yn gyfrifol am ddarparu profiad gwych o'n Bwrdd Iechyd i'n pobl, sy'n cynnwys ein gwirfoddolwyr. Cyfleu gweledigaeth a rennir a chyfres o gamau gweithredu lefel uchel yw rhan gyntaf ein taith i'n galluogi i gyflawni'r weledigaeth hon gyda'n gilydd. Bydd y camau gweithredu hyn yn cael eu hadolygu'n flynyddol i sicrhau eu bod yn parhau'n berthnasol ac yn cyd-fynd â blaenoriaethau ein Bwrdd Iechyd.



02

**Beth yw
ein man
cychwyn?**



Ymgysylltiol, Cymhellol ac Iach:

Cynhaliwyd ein rhaglen ymgysylltu â'r Sgwrs Fawr ym mis Hydref 2022 a rhoddodd adborth cyfoethog i ni gan dros 1,400 o'n pobl. Mae'r adborth hwn wedi'i ddefnyddio i lywio'r camau gweithredu yn ein dogfen weledigaeth 10 mlynedd Un Bae ar y Cyd a'r camau gweithredu yn y strategaeth bobl hon. Wrth i ni ddechrau cyflawni'r strategaeth hon, byddwn yn mesur gwelliannau mewn lefelau ymgysylltu drwy, er enghraifft, adolygu'r adborth o Arolwg staff GIG Cymru 2023. Byddem hefyd yn disgwyl gweld gostyngiad yn ein cyfradd gadael 12 mis (10.4% ym mis Awst 2023) a'n cyfradd absenoldeb salwch (6.78% ar gyfer mis Gorffennaf 2023).

Denu a Recriwtio:

Rydym wedi ymrwmo i hyrwyddo ein cyfleoedd gyrfa o fewn y Bwrdd Iechyd. Rhwng Ebrill 2023 a Hydref 2023, fe wnaethom gynnal 12 digwyddiad a fynychwyd gan tua 1000 o bobl o ysgolion, colegau a grwpiau lleiafrifoedd ethnig. Fe wnaethom hefyd lansio ein gwefan brandio atyniad newydd a recriwtio dwyieithog yn 2023 i gynyddu diddordeb ym Mae Abertawe fel cyflogwr o ddewis. Yn 2022/23 cyflwynodd y Bwrdd Iechyd dîm Adnoddau Canolog (CRT) i gefnogi recriwtio Gweithwyr Cymorth Nyrsio a Gofal Iechyd. Gwelodd y cymorth ychwanegol amserlenni recriwtio yn gostwng o 78.7 diwrnod gwaith (cyfartaledd y Bwrdd Iechyd) i 50.5 diwrnod gwaith (cyfartaledd CRT) a gwelliant ym mhrofiad ymgeiswyr (e.e. ym mis Mawrth 2022, roedd sgôr cyfathrebu o 100% gyda chymorth CRT, o gymharu i 35% hebdo).



Wedi'i Gynllunio'n Dda:

Ym mis Awst 2023, adroddwyd bod cyfradd swyddi gwag ein Bwrdd Iechyd tua 10%. Fodd bynnag, dim ond ciplun mewn amser y mae'r ffigur hwn yn ei roi ac nid yw'n ystyried recriwtio byw. Mae ymdrechion parhaus yr URT a'r Tîm Recriwtio Meddygol i lenwi swyddi gwag wedi dechrau gweld ein gwariant ar bobl dros dro (e.e. staff asiantaeth) yn lleihau, a rhagwelir gostyngiad o £10m ar gyfer y flwyddyn ariannol hon. Fodd bynnag, mae angen mwy o gynllunio i sicrhau bod gennym ffynonellau cynaliadwy o bobl fedrus drwy, er enghraifft, ein proses gomisiynu addysg flynyddol, a bod ein pobl yn gweithio ar y pethau cywir.

Yn barod yn ddigidol:

Rydym ar hyn o bryd yn gweithio gydag Addysg Gwella Iechyd Cymru i hyrwyddo offeryn hunanasesu parodrwydd digidol newydd, a fydd yn rhoi data dienw i'r Bwrdd Iechyd ar yr hyn sydd ei angen ar ein pobl i ddod yn barod yn ddigidol. Fodd bynnag, ym mis Mawrth 2023, roedd ein cyfradd ymateb fel Bwrdd Iechyd yn isel iawn ac felly mae angen i ni wneud mwy i hyrwyddo'r offeryn hwn fel y gallwn adolygu anghenion digidol ein pobl a chyflwyno mentrau cefnogol gwahanol.

Dysgu ac Addysg Ardderchog:

O fis Medi 2023, mae ein Bwrdd Iechyd yn cyrraedd ein targed i 85% o'n pobl fod wedi cwblhau pob un o'r 14 cymhwysedd craidd drwy fodiwlau hyfforddi statudol a gorfodol (86.2%), ond mae amrywiaeth o hyd ar draws gwahanol grwpiau staff, ac mae angen i hynny wella.





Arweinwyr sy'n Byw Ein Gwerthoedd:

Ar hyn o bryd mae gennym nifer o raglenni datblygu arweinyddiaeth ar gael i gefnogi ein pobl, a fynychwyd gan dros 1,000 o arweinwyr rhwng Ebrill 2022 a Mawrth 2023. Fodd bynnag, roedd adborth o raglen ymgysylltu Ein Sgwrs Fawr ym mis Hydref 2022 yn awgrymu bod ymddygiadau arweinyddiaeth yn un o'r meysydd yr oedd ein pobl yn dal i deimlo bod angen eu gwella, felly rydym yn cydnabod bod gennym fwy o waith i'w wneud i gefnogi ein harweinwyr i ymgorffori'r dysgu o'r rhaglenni hyn yn eu rolau bob dydd.

Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Pherthyn:

Ar hyn o bryd mae gennym rwydweithiau staff ar waith i gefnogi ein pobl. Er enghraifft, nod ein rhwydwaith staff BAME yw dathlu amrywiaeth ethnig a diwylliannol a nod ein rhwydwaith Calon yw hyrwyddo lle cynhwysol a theg i bawb, waeth beth fo'u rhywioldeb neu hunaniaeth rhywedd. Fodd bynnag, mae angen gwella ein data pobl. Ar 2022 Mawrth, roedd data ar goll ar gyfer bron i draean o'n pobl ar gyfer rhai nodweddion gwarchoddedig (e.e. 19% ar goll o ddata ar ethnigrwydd, 27% ar gyfer crefydd a 28% ar gyfer cyfeiriadedd rhywiol).





Thema 01

Ymgysylltiol, Cymhellol ac Iach

Rydym am i'n pobl deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu bod yn cael eu gwobrwyo a'u cefnogi'n deg



Pam rydym yn canolbwyntio ar hyn?

Gwyddom fod profiad gwych o waith a lefelau uchel o les yn arwain at brofiad gwych i gleifion a defnyddwyr gwasanaethau. Rydym am i'n pobl deimlo'n falch o'r gofal a ddarparwn, i deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu cydnabod a'u gwobrwyo'n deg am eu cyfraniad ac i deimlo'n gysylltiedig â'r Bwrdd Iechyd a'r timau y maent yn gweithio ynddynt.

Sylwch fod yr adborth a gawsom o'n rhaglen ymgysylltu Sgwrs Fawr 2022 wedi helpu i lywio'r camau gweithredu yn y strategaeth hon.

Sut byddwn yn cyflawni hyn?

Byddwn yn:

- cyflawni'r argymhellion o'n rhaglen ymgysylltu Sgwrs Fawr, drwy ein Haddewid Pobl newydd a'n compact gyda'n Partneriaid Undebau Llafur
- datblygu a chyflawni camau gweithredu a fydd yn ein cefnogi i gadw ein pobl, megis adolygu ein harferion gweithio hyblyg
- darparu rhaglen adnabod pobl fel bod pawb yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi
- canolbwyntio ar lesiant ein pobl gyda mynediad amserol at gymorth Iechyd a Lles Galwedigaethol, darparu hyfforddiant a gwybodaeth berthnasol ac ymestyn ein rhwydwaith hyrwyddwyr llesiant
- parhau i wrando ar ein pobl a gweithredu pan fyddant yn codi llais
- gwreiddio diwylliant gwirfoddoli cadarnhaol ac ysbrydoli mwy i gyfranogi
- adolygu prosesau ein pobl (AD) i gyd-fynd ag arfer gorau a diwylliant dysgu

Sut byddwn yn mesur ein cynnydd?

Byddwn yn adolygu ein presenoldeb, cyfraddau ymadawyr ac ymatebion o arolygon ymgysylltu a chyfweliadau ymadael a byddwn yn adolygu sut rydym yn gweithredu ein polisiau pobl (AD) i sicrhau ein bod yn gosod ein pobl yn y canol.



Thema 02

Denu a Recriwtio

Rydym am gael ein cydnabod fel cyflogwr o ddewis



Pam rydym yn canolbwyntio ar hyn?

Mae angen inni sicrhau y gallwn ddenu a recriwtio'r bobl gywir, gyda'r sgiliau cywir, ar yr adeg gywir, i ddiwallu anghenion gofal iechyd ein cymunedau.

Rydym wedi ymrwmo i gefnogi ein cymunedau drwy ehangu mynediad i yrfaeodd gofal iechyd a hwyluso recriwtio lleol. Yn ogystal, ein huchelgais yw dod yn gyflogwr o ddewis mewn marchnad gystadleuol genedlaethol a rhyngwladol.

Sut byddwn yn cyflawni hyn?

Byddwn yn:

- ehangu mynediad i yrfaeodd gofal iechyd drwy gynyddu ein profiad gwaith, prentisiaeth, a chyfleoedd arsylwi clinigol i raddedigion, yn enwedig gan grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol
- cyflwyno Rhaglenni Gateway Academy i ddatblygu llwybrau gyrfa ar gyfer rolau anodd eu llenwi
- parhau i hyrwyddo ein Bwrdd Iechyd fel lle gwyh i weithio/gwirfoddoli
- darparu cymorth adnoddau i wasanaethau i recriwtio i'w bylchau pobl feddygol a chlinigol
- parhau i recriwtio'n foesebol rhai o'n pobl nyrsio a meddygol yn rhyngwladol, gan ehangu i broffesiynau eraill lle bo'n briodol
- gwella profiad recriwtio ein hymgeiswyr, er enghraifft, drwy gynyddu ein cynnig hyfforddiant ar gyfer rheolwyr recriwtio

Sut byddwn yn mesur ein cynnydd?

Byddwn yn mesur nifer y cyfleoedd gyrfa a gynigiwn i'n cymunedau, faint rydym yn eu llenwi a'r effaith a gaiff hyn ar ein proffil amrywiaeth. Byddwn hefyd yn adolygu'r amser y mae'n ei gymryd i recriwtio ein pobl, profiad ein hymgeiswyr a'n cyfraddau swyddi gwag.



Thema 03

Wedi'i Gynllunio'n Dda

Byddwn yn anelu at gael y nifer cywir o bobl fedrus yn gweithio ar y pethau cywir



Pam rydym yn canolbwyntio ar hyn?

Ni allwn ddarparu ein gwasanaethau heb ein pobl. Mae cynllunio a darparu gwasanaethau gofal iechyd cydgyssylltiedig gyda phobl â'r sgiliau priodol yn hanfodol i wella canlyniadau i'n cleifion a defnyddwyr gwasanaethau.

Felly bydd angen i ni feithrin ein gallu i gynllunio ein pobl a chanfod atebion arloesol, weithiau gyda chymorth ein partneriaid, i oresgyn heriau ein pobl. Bydd angen i ni hefyd gofleidio ffyrdd newydd o weithio drwy osod ein timau o amgylch ein cleifion a defnyddwyr gwasanaethau.

Sut byddwn yn cyflawni hyn?

Byddwn yn:

- gwella sgiliau cynllunio gweithlu a defnyddio data pobl
- nodi'r bobl sydd eu hangen arnom a sut y byddwn yn eu dylunio, eu datblygu a'u darparu i fynd i'r afael ag unrhyw risgiau/bylchau pobl sy'n dod i'r amlwg ar unwaith neu'n dod i'r amlwg
- datblygu timau gwyb, mewn strwythurau llai hierarchaidd ac ar draws ffiniau amlddisgyblaethol, gan ganolbwyntio ar ganlyniadau cleifion/defnyddwyr gwasanaethau
- gweithio gyda'n partneriaid rhanbarthol i gefnogi cynllunio gweithlu cydweithredol ar draws systemau
- parhau i adolygu a diweddarau ein systemau pobl i wella cywirdeb ein data pobl
- adolygu ein harferion pobl (AD) fel eu bod yn hwyluso newid
- dylunio ein gweithlu a'n rolau i gefnogi'r agenda datgarboneiddio/newid yn yr hinsawdd

Sut byddwn yn mesur ein cynnydd?

Byddwn yn mesur ein swyddi gweigion; effaith ar ansawdd a faint o arian rydym yn ei wario ar bobl dros dro i lenwi bylchau. Byddwn yn adolygu ein harferion pobl (AD) i sicrhau eu bod yn amserol ac yn cyflawni'r canlyniadau dymunol.



Thema 04

Yn Barod yn Ddigidol

Rydym am sicrhau bod ein pobl yn teimlo'n barod ar gyfer ein dyfodol digidol



Pam rydym yn canolbwyntio ar hyn?

Mae'n bwysig inni ddatblygu ein pobl i deimlo'n hyderus wrth ddefnyddio offer digidol, systemau a thechnoleg i helpu i wella mynediad at ein gwasanaethau, ein cefnogi i weithio'n fwy effeithlon, darparu triniaethau mwy effeithiol a darparu gwasanaethau gwell i'n cleifion a defnyddwyr gwasanaethau yn gyffredinol.

Fodd bynnag, rydym yn cydnabod bod hyn yn frawychus i rai o'n pobl, felly mae angen i ni i gyd chwarae rhan wrth gefnogi a meithrin hyder i gofleidio ein dyfodol digidol.

Sut byddwn yn cyflawni hyn?

Byddwn yn:

- annog ein pobl i gwblhau'r hunanasesiad parodrwydd digidol cenedlaethol i'n helpu ni i ddeall beth sydd ei angen ar ein pobl, gan roi camau cefnogol ar waith lle bo angen
- datblygu cynlluniau mwy cadarn wrth integreiddio atebion digidol newydd i sicrhau bod yr effaith ar ein pobl wedi'i hystyried yn llawn, gan gynnwys unrhyw newid diwylliannol sydd ei angen i'w gwreiddio
- datblygu canllawiau ar sut y gall ein pobl ofalu am eu lles wrth ddefnyddio offer a thechnolegau digidol
- ehangu ein Rhwydwaith Hyrwyddwyr Digidol Office 365 i ddarparu mwy o gymorth digidol
- darparu hyfforddiant ar gyfer datrysiadau digidol a data, gan weithio gyda'n partneriaid Undebau Llafur i ddod o hyd i gyllid lle bo angen
- parhau i sganio'r gorwel ar gyfer technolegau newydd neu well

Sut byddwn yn mesur ein cynnydd?

Byddwn yn adolygu adborth gan ein pobl ar yr hyn sydd ei angen arnynt, ar ein digwyddiadau hyfforddi ac effaith atebion digidol newydd, lle bo modd. Byddwn hefyd yn cadw llygad ar ein metrigau llesiant pobl, gan gynnwys ymatebion i arolygon ymgysylltu.



Thema 05

Dysgu ac Addysg Ardderchog

Byddwn yn ymdrechu i
ddatblygu'r sgiliau a'r galluoedd
sydd eu hangen ar ein pobl



Pam rydym yn canolbwyntio ar hyn?

Mae ymchwil yn cadarnhau bod gan fuddsoddi yn natblygiad ein pobl rôl allweddol i'w chwarae mewn ymgysylltu a llesiant, yn ogystal â recriwtio a chadw. Yn ogystal, mae gwella rhai sgiliau penodol, megis y defnydd o'r Gymraeg, yn gysylltiedig â gwell profiad i gleifion a defnyddwyr gwasanaethau a gofal iechyd o ansawdd uwch.

Rydym wedi ymrwmo i gefnogi ein pobl i gyrraedd eu llawn botensial fel rhan sylfaenol o'n haddewid i bobl a'n diwylliant sefydliadol, gyda'n gwerthoedd wrth galon y cyflawni.

Sut byddwn yn cyflawni hyn?

Byddwn yn:

- gwella cyfleoedd dysgu i'n pobl, yn enwedig o fewn eu 12 mis cyntaf o gyflogaeth e.e. trwy drefniadau cyfeillio
- gwella ymwybyddiaeth o fentrau Llywodraeth Cymru sy'n cynyddu sgiliau proffesiynol ac yn hybu gyrfaoedd, gan gynnwys prentisiaethau
- cyflwyno cynlluniau peilot i'n pobl ddysgu a defnyddio'r Gymraeg
- parhau i hyrwyddo dysgu trwy hyfforddiant statudol a gorfodol
- adolygu a gwerthuso cynnwys ein rhaglenni addysg a dysgu i sicrhau eu bod yn diwallu anghenion ein pobl ac yn parhau i fod yn gydnaws â'n gweledigaeth
- sicrhau ein bod yn gweithio'n effeithiol gydag Addysg a Gwella Iechyd Cymru, Prifysgol Abertawe a phartneriaid addysg eraill i gynllunio a chyflawni ein gofynion addysgol
- trawsnewid ein cyfleoedd hyfforddi a mentora i gynyddu hygyrchedd i'n holl bobl
- datblygu ein strategaeth addysg

Sut byddwn yn mesur ein cynnydd?

Byddwn yn adolygu mynediad yn ogystal â nifer y staff sy'n cwblhau hyfforddiant a'u hadborth gwerthuso. Byddwn hefyd yn gwerthuso effeithiolrwydd ein mentrau hyfforddi a mentora.



Thema 06

Arweinwyr sy'n Byw Ein Gwerthoedd

Rydym am i'n holl bobl fod
yn esiampl o arweinyddiaeth
gyfunol a thosturiol



Pam rydym yn canolbwyntio ar hyn?

Mae llawer o dystiolaeth mai arweinyddiaeth sy'n cael yr effaith fwyaf ar ddiwylliant a pherfformiad tîm. Amlygwyd hwn hefyd fel maes yr oedd angen ei wella o adborth 'Ein Sgwrs Fawr'.

Mae ein hathroniaeth arweinyddiaeth yn seiliedig ar adeiladu timau amlddisgyblaethol gwyb gyda gweledigaeth gyffredin, sydd wedi'u grymuso i ddarparu gofal o ansawdd uchel i'n cleifion a defnyddwyr gwasanaethau.

Sut byddwn yn cyflawni hyn?

Byddwn yn:

- adolygu ac adnewyddu ein rhaglenni datblygu arweinyddiaeth presennol i gynnwys egwyddorion arweinyddiaeth gyfunol a thosturiol
- dylunio cyfres o fentrau datblygu arweinyddiaeth newydd ar gyfer pob lefel o arweinwyr clinigol ac anghlinigol sy'n ein cefnogi i wreiddio ein gwerthoedd, ein hymddygiad a chyflawni ein gweledigaeth 10 mlynedd Un Bae ar y Cyd
- parhau â'n gwaith cynllunio Rheoli Talent ac Olyniaeth a'i ehangu i alinio â'n prosesau arfarnu
- datblygu gwefan SharePoint pobl er mwyn i'n pobl gael mynediad ac ymgysylltu â'n polisïau a'n prosesau pobl (AD), yn ogystal â safonau arfer gorau arloesol

Sut byddwn yn mesur ein cynnydd?

Byddwn yn mesur mynediad a nifer y staff ar ein rhaglenni arweinyddiaeth ac yn adolygu adborth gwerthuso. Byddwn yn adolygu adborth yn ymwneud ag arweinyddiaeth, rheolaeth ac arfarniadau o arolygon. Byddwn hefyd yn adolygu data o'n prosesau pobl (AD) ac o bryderon a godwyd trwy ein prosesau siarad yn ddiogel.



Thema 07

Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Pherthyn: (EDB)

Byddwn yn ymdrechu i fod
yn amrywiol ac yn gynhwysol,
gan sicrhau bod pob llais yn
cael ei glywed



Pam rydym yn canolbwyntio ar hyn?

Rydym am hyrwyddo diwylliant tosturiol sy'n gynhwysol ac yn deg, sy'n ffynnu ar amrywiaeth ac sy'n mynd i'r afael ag anghydraddoldebau. Rydym hefyd yn cydnabod o Ein Sgwrs Fawr bod ymdeimlad o berthyn yn bwysig i'n pobl.

Mae angen i ni gyflawni ein cyfrifoldebau cyfreithiol a amlinellir yn Safonau'r Gymraeg (sy'n ein galluogi i ddarparu gofal sy'n canolbwyntio ar y defnyddiwr gwasanaethau/claf) a hefyd Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae gennym hefyd amcanion i'w cyflawni, megis y rhai yng Nghynllun Gweithredu Gwrth-hiliol Cymru a Safonau Cydraddoldeb Hiliol y Gweithlu

Sut byddwn yn cyflawni hyn?

Byddwn yn:

- gwella ansawdd ein data pobl er mwyn datblygu gwybodaeth i greu amgylcheddau gwaith cynhwysol a rhyddhau manteision amrywiaeth i'n pobl
- cefnogi ymhellach ymdeimlad o berthyn, datblygu ac ehangu'r sgysiau diwylliannol presennol i grwpiau staff eraill, gan gynnwys nodi a chefnogi Llysgenhadon Diwylliannol
- datblygu a chyflwyno sesiynau ymwybyddiaeth o gymhwysedd diwylliannol
- adolygu arferion recriwtio i ddileu rhagfarn a mynd i'r afael â rhwystrau
- hyrwyddo amrywiaeth a pherthyn drwy godi ymwybyddiaeth o'r cymorth sydd ar gael (e.e. rhwydweithiau staff) ar gyfer ein pobl a all fod ag un neu fwy o nodweddion gwarchoddedig (e.e. yn ymwneud ag oedran, ethnigrwydd, cyfeiriadedd rhywiol ac ati)
- parhau i wrando ar ein pobl a gweithredu pan fyddant yn codi llais

Sut byddwn yn mesur ein cynnydd?

Byddwn yn adolygu ein sgorau ymgysylltu â phobl yn erbyn nodweddion gwarchoddedig, ein data pobl, ac yn gweithio gyda'n rhwydweithiau staff i fonitro effaith ein mentrau EDB.



03

Geirfa

**Prentisiaethau:**

mae'r rhain yn cyfuno hyfforddiant ymarferol mewn swydd ag astudio

Perthyn:

pan fyddwn yn teimlo'n hapus neu'n gyfforddus oherwydd ein bod yn croesawu ac yn derbyn ein gilydd

Hyrwyddwyr:

ein pobl sy'n rhoi gwybod i gydweithwyr am wasanaethau/digwyddiadau perthnasol

Arweinyddiaeth ar y cyd:

pan fyddwn ni i gyd yn cymryd cyfrifoldeb, nid yn unig am ein swyddi ein hunain, ond am lwyddiant ein tîm a'n Bwrdd Iechyd yn gyffredinol

Compact:

cytundeb ysgrifenedig wedi'i lofnodi sy'n eich rhwymo i wneud yr hyn rydych wedi'i addo

Arweinyddiaeth dosturiol:

yn creu amgylchedd lle nad oes bwlio, a lle mae dysgu a gwella ansawdd yn rhan o'n gwaith beunyddiol

Llysgenhadon diwylliannol:

ein pobl sy'n cynrychioli neu'n hyrwyddo diwylliannau gwahanol

Cymhwysedd diwylliannol:

ein hewyllys a'n gweithredoedd i feithrin dealltwriaeth o wahanol safbwyntiau diwylliannol a chryfhau diogelwch diwylliannol a chyfle cyfartal

Sgyrsiau diwylliannol:

trafodaethau cefnogol gyda'n pobl ynglŷn â gwahaniaethau diwylliannol

Amrywiaeth:

yn cyfeirio at gydnabod, parchu a gwerthfawrogi'r gwahaniaethau yn ein pobl

Cyflogwr o ddewis:

pan fydd ein diwylliant, ein harddull arwain a'n mentrau ymgysylltu â phobl yn ddymunol i'n potensial a phobl bresennol

Ymgysylltiol:

pan fyddwn yn teimlo'n frwdfrydig ac yn ymroddedig i'n rolau

Cydraddoldeb:

darparu cyfle cyfartal ac amddiffyn ein pobl rhag dioddef gwahaniaethu

Recriwtio moesegol:

cyflogi gweithwyr yn gyfreithlon, mewn modd teg a thryloyw sy'n parchu ac yn amddiffyn eu hawliau

**Gwobrwyo teg:**

pan fyddwn yn teimlo ein bod yn cael ein cydnabod yn briodol am y gwaith rydym wedi'i wneud

Ansawdd uchel:

amserol, effeithiol, effeithlon, diogel, teg ac yn canolbwyntio ar yr unigolyn

Sganio'r gorwel:

canfod arwyddion cynnar o ddatblygiadau a allai fod yn bwysig

Cynhwysiant:

i ba raddau y teimlwn ein bod yn cael ein gwerthfawrogi a'n cynnwys

Arloesi:

ateb newydd neu well

Amlddisgyblaethol:

pobl o ddisgyblaethau gwahanol sy'n dod at ei gilydd i gyflawni nod cyffredin

Partneriaid:

sefydliadau gwahanol yn cydweithio i gyflawni nod cyffredin

Nodweddion Gwarchoddedig:

Oedran, Anabledd, Ailbennu Rhywedd, Priodas a Phartneriaeth Sifil, Beichiogrwydd a Mamolaeth, Hil, Crefydd neu gred, Rhyw a Chyfeiriadedd Rhywiol

Mentrau cadw:

sut rydym yn cadw ein pobl

Rhwydweithiau staff:

man diogel i'n pobl sy'n rhannu un neu fwy o nodweddion gwarchoddedig

Strategaeth:

cynllun gweithredu a luniwyd i gyflawni nod hirdymor neu gyffredinol

Cynllunio olyniaeth:

proses ar gyfer nodi ein sefyllfaoedd hollbwysig a datblygu cynlluniau gweithredu ar gyfer sut y byddwn yn llenwi'r swyddi hynny

Grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol:

gall hyn gynnwys (ond nid yw'n gyfyngedig i) bobl o gefndiroedd ethnig amrywiol, y gymuned LHDTCRhA+ a'r rhai sydd â nodweddion gwarchoddedig eraill

Gwerthfawrogiad:

pan fyddwn yn teimlo'n bwysig a'n bod wedi gwneud gwaith da

Lles:

n cyfeirio at ein hiechyd meddwl, emosiynol a chorfforol a ffordd iach o fyw



**Bwrdd Iechyd Prifysgol
Bae Abertawe
Addewid Ein Pobl**



Yr hyn y gallaf ei ddisgwyl gan y Bwrdd Iechyd

Llais sy'n cyfrif:

teimlo'n ddiogel a hyderus i godi llais. Byddwn yn gwrando, yn gweithredu ac yn ymateb.

Tosturi, cynwysoldeb a pherthyn:

ni fyddwn yn goddef unrhyw fath o wahaniaethu, bwlio na thrais.

Arweinyddiaeth sy'n gosod esiampl:

ac yn gweithredu fel eiriolwyr ar gyfer gwerthoedd ac ymddygiadau ein Bwrdd Iechyd.

Pob rôl yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi am eu cyfraniad:

byddwn yn cydnabod ac yn gwobrwyo perfformiad rhagorol ac yn rhannu 'diolch' syml am ddarparu gwasanaethau a gofal o ddydd i ddydd.

Ymddiriedaeth, ymreolaeth ac effeithlonrwydd:

byddwn yn symleiddio prosesau a systemau allweddol nad ydynt yn ychwanegu gwerth, sy'n creu gwastraff, sy'n oedi ac sy'n achosi niwed posibl.

Hyblygrwydd:

ni fyddwn yn aberthu ein hiechyd, ein diogelwch a'n lles. Byddwn yn cefnogi patrymau gwaith hyblyg lle bynnag y gallwn ac os bydd angen i ni gymryd amser i ffwrdd, cawn gefnogaeth i wneud hynny.

Bob amser yn dysgu a chefnogaeth i gyrraedd ein potensial:

Mae gennym fynediad cyfartal i gyfleoedd. Rydym yn denu, yn datblygu ac yn cadw pobl dalentog.

Creu pwrpas a chyfeiriad:

galluogi pawb i ddeall yr egwyddorion, y newidiadau a'r bwriad sydd gennym i wella gwasanaethau.

Gweithio i'n cleifion i ddarparu gofal rhagorol:

a rhoi'r claf cyn y GIG a rhwystrau sefydliadol eraill a mynd y tu hwnt i hyn trwy weithio mewn partneriaethau.



Yr hyn y mae'r Bwrdd lechyd yn ei ddisgwyl gennyf i

Llais sy'n cyfrif:

teimlo'n ddiogel a hyderus i godi llais. Byddwn yn gwrando, yn gweithredu ac yn ymateb.

Cymryd perchnogaeth a chyfrifoldeb:

gan ddwyn fy hun ac eraill i gyfrif am ddarparu gofal o ansawdd uchel sy'n canolbwyntio ar y claf/defnyddiwr gwasanaethau, gyda nodau clir sy'n canolbwyntio ar gyflawni a bob amser yn dyheu am wella pethau.

Siarad a lleisio pryderon yn barchus:

pan fyddwn yn sylwi ar unrhyw beth a fydd yn peryglu diogelwch neu ansawdd staff neu gleifion.

Gweithio fel tîm ar draws y system ar gyfer ein cleifion:

darparu taith ddi-dor i gleifion/defnyddwyr gwasanaethau a lleihau rhwystrau i fynediad i bawb.

Gwneud penderfyniadau:

gan y rhai sydd agosaf at gleifion/defnyddwyr gwasanaethau mewn partneriaeth â rheolwyr a'u cefnogi ganddynt.

Gofal caredig, tosturiol a darparu gwasanaethau:

yn fy rhyngweithiadau dyddiol gyda chleifion, teuluoedd, gofalwyr a chydweithwyr, yn unol â'n gwerthoedd, gan gynnwys bod yn ddigon caredig i gael y sgysiau anodd a gwneud y rhain gyda thosturi.

Darparu gofal di-niwed ar sail tystiolaeth:

ar ddeall risgiau allweddol, yn unol â chanlyniadau clinigol clir sy'n adlewyrchu nodweddion ansawdd gwasanaeth.

Gweithio'n gynhwysol gyda'n holl gydweithwyr:

a gwerthfawrogi gwahaniaeth, gan adeiladu lle mwy cynhwysol ar gyfer ein staff a'n cleifion.

Gweithio gyda'n gilydd ar draws timau amlddisgyblaethol:

i osod gweledigaeth, strategaeth a chynllun ar gyfer eich gwasanaethau i bawb yn glir i ble rydych chi a'ch gwasanaeth yn mynd a sut mae'n cefnogi'r gwasanaethau y mae cleifion yn eu derbyn.



Ein Cytundeb Partneriaeth

Cytunwyd ar y gyfres ganlynol o egwyddorion gyda'n Fforwm Partneriaeth ac maent yn disgrifio sut y byddwn yn gweithio gyda'n gilydd i gyflawni'r strategaeth hon:

Person-ganolog: Byddwn yn sicrhau ein bod yn rhoi pobl wrth wraidd yr hyn a wnawn

Teg: Byddwn yn gweithio gyda'n gilydd ar ddatrysiad anffurfiol lle bo hynny'n bosibl ac yn briodol

Amserol: Byddwn yn ymdrechu i sicrhau ein bod ar gael i gyflawni pethau mewn modd amserol er mwyn osgoi niwed i weithwyr

Diogel: Rydym yn fodel rôl ac yn adlewyrchu ein gwerthoedd ym mhopeth a wnawn

Effeithlon: Byddwn yn hyrwyddwyr y broses

Effeithiol: Rydym yn cydnabod ein gwahanol rolau ac yn ceisio deall hyn yn well gyda'n gilydd



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol
Bae Abertawe
Swansea Bay University
Health Board

bipba.gig.cymru