

Cyfarwyddwr Cyffredinol Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol/
Prif Weithredwr GIG Cymru
Grŵp Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol

Director General Health and Social Services/
NHS Wales Chief Executive
Health and Social Services Group



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Nick Ramsay AC
Cadeirydd
Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus

Ein Cyf: AG/HR/SOT

20 Awst 2019

Annwyl Mr Ramsay

Deddf Cyllid y GIG (Cymru) 2014 – Staff Asiantaeth

Diolch am eich llythyr, dyddiedig 23 Gorffennaf 2019. Gweler yn Atodiad A ein hymateb i'r cwestiynau am staff asiantaeth yn GIG Cymru na chafodd eu cyrraedd ar 15 Gorffennaf.

Yn gywir

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Andrew Goodall'. The signature is fluid and cursive, written in a professional style.

Dr Andrew Goodall CBE

Staff asiantaeth**Cwestiynau 1 a 2 – Casglu data**

Ers inni gyflwyno'r Cylchlythyr ym mis Tachwedd 2017, mae pob sefydliad bellach yn adrodd yn rheolaidd i'w Byrddau ar eu gwariant ac unrhyw achosion o dorri mesurau rheoli, ynghyd â'r rhesymau dros unrhyw achosion o'r fath. Y brif her wrth gasglu data ar gyfer Cymru gyfan yw sicrhau bod pob sefydliad yn casglu ac yn categorio gwybodaeth mewn ffordd gyson trwy ddefnyddio diffiniadau a systemau casglu data cadarn fel y gellir meincnodi ac adrodd ar Gymru gyfan.

Ym mis Mehefin 2019 aethom ati i gyflwyno protocol wedi'i gaboli ar gyfer casglu data yn seiliedig ar brofiad a ddeilliodd o gamau cychwynol y gwaith hwn, a'n nod yw llunio dadansoddiad cadarnach ar gyfer y flwyddyn ariannol nesaf. Bwriad y system casglu data sydd wedi'i chaboli yw casglu data'n ymwneud â defnyddio staff asiantaeth a staff GIG parhaol sy'n gweithio oriau ychwanegol.

Cwestiwn 3 – Swyddi gwag

Mae sefydliadau'r GIG yng Nghymru yn nodi eu hanghenion o ran gweithlu a'u cynlluniau gweithlu trwy gyfrwng proses sy'n gysylltiedig â Chynlluniau Tymor Canol Integredig, ac mae hyn yn cynnwys dadansoddiad o'r manau lle y ceir heriau o ran recriwtio, ynghyd â'r strategaethau ar gyfer ymdrin â hwy. Gall hyn gynnwys recriwtio staff i swyddi gwag trwy gyfrwng recriwtio parhaol, ond bydd hefyd yn cynnwys datblygu ac ailgynllunio'r sefydliad fel y gellir elwa i'r eithaf ar y defnydd o weithio amlddisgyblaethol neu symud y cydbwysedd gofal yn nes at gartref y claf, yn unol â 'Cymru Iachach'. Mae data presennol yn ymwneud â swyddi gwag yn seiliedig ar y swyddi hynny sydd wedi'u hysbysebu ar gyfer recriwtio parhaol, ac felly ni chyflwynir darlun llawn o anghenion staffio dynamig y GIG yng Nghymru. Bydd datblygu Strategaeth Gweithlu newydd ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol yn cynnig dull mwy strategol o gwrdd ag anghenion gweithlu'r GIG yng Nghymru ynghyd â data mwy cadarn i ategu'r dasg o gyflawni hyn.

Cwestiwn 4 – Sut yr ydym yn ymdrin â recriwtio a chadw, a beth yw'r rhwystrau

Mae gweithlu'r GIG wedi cynyddu ym mhob un o'r chwe blynedd flaenorol, o gyfanswm o 72,001.7 cyfwerth ag amser cyflawn yn 2012 i 79,054.4 yn 2018 – cynnydd o 9.8%. Mae pob un o'r prif grwpiau staff wedi tyfu dros yr un cyfnod, a gwelir cynnydd nodedig mewn staff meddygol a deintyddol (10.5%) a staff nyrsio, bydwreigiaeth ac ymwelwyr iechyd (5.6%).

Serch hynny, ceir galw o hyd am gapasiti staffio dros dro, ac rydym wedi cyflwyno nifer o fesurau ar draws Cymru i ymdrin â recriwtio a chadw gweithlu'r GIG yng Nghymru. Mae'r rhain yn anelu at leihau bylchau yn y gweithlu parhaol trwy ddefnyddio dulliau sy'n anelu at recriwtio i'r gweithlu parhaol, defnyddio staff presennol yn fwy effeithiol a datblygu'r dirwedd strategol ar gyfer darparu atebion hirdymor i heriau'n ymwneud â'r gweithlu.

Mae Cymru Iachach yn nodi ein cynlluniau i ganolbwyntio ar iechyd a llesiant y gweithlu er mwyn gwella recriwtio a chadw, ond hefyd i ddatblygu strategaeth gweithlu fwy cydlynol er mwyn darparu ar gyfer anghenion GIG Cymru yn y dyfodol. Ymhellach, rydym wedi sefydlu Addysg a Gwella Iechyd Cymru i gydweddu'r strategaeth gweithlu a'r gwaith o gynllunio a

datblygu'r gweithlu ag anghenion y GIG yng Nghymru ac i ddiwallu ein dyheadau o gael gweithio amlddisgyblaethol cryf fel y gellir darparu gofal yn nes adref.

Rydym wedi cael peth llwyddiant nodedig trwy gyfrwng ein rhaglen

Hyfforddi:Gweithio:Byw sy'n anelu at recriwtio i'r gweithlu parhaol, trwy hyrwyddo gyrfaedd GIG Cymru a thynnu sylw at y manteision a ddaw yn sgil hyfforddi, gweithio a byw yng Nghymru. Mae'r ymgyrch yn cynnwys nifer o elfennau, gan gynnwys ymgyrch ddigidol ac ar y cyfryngau cymdeithasol a ategir trwy fynychu arddangosfeydd a chynadleddau amlwg a arweinir gan y proffesiwn.

Fel rhan o ymrwymiad y llywodraeth i ddenu mwy o feddygon i Gymru, ac i ategu'r ymgyrch farchnata genedlaethol a rhyngwladol, mae dau o gynlluniau cymhelliant wedi'u creu mewn perthynas â hyfforddiant mewn arbenigeddau meddygon teulu. Mae'r cynllun a dargedir yn cynnig £20,000 i feddygon teulu dan hyfforddiant ar gyfer dilyn eu hyfforddiant yng Ngogledd Orllewin Cymru, yng Nghanol Gogledd Cymru, yng Ngogledd Ddwyrain Cymru, yng Ngheredigion, yn Sir Benfro ac ym Mhowys, gydag ymrwymiad i weithio yng Nghymru am flwyddyn ar ôl cwblhau'r hyfforddiant. Yn hanesyddol, gwelir cyfraddau isel o safbwynt llenwi swyddi yn yr ardaloedd hyn, gyda chyfraddau llenwi o lai na 75% dros gyfnod o bum mlynedd. Mae'r cynllun cyffredinol yn cynnig taliad untro i bob meddyg teulu dan hyfforddiant, er mwyn talu'r costau o sefyll eu harholiadau terfynol. Mae'r ddau gynllun cymhelliant wedi cael eu hymestyn am flwyddyn arall, gan ymdrin felly â myfyrwyr 2019. Cafodd yr ymgyrch ei hymestyn i gynnwys hyfforddiant seiciatreg graidd, lle y gwelir tuedd ar i lawr o safbwynt llenwi lleoedd hyfforddi. Yn 2017, cafodd cynllun cymhelliant ar gyfer hyfforddeion seiciatreg graidd ei gyflwyno, ar gyfer sefyll un o'r arholiadau aelodaeth MRCPsych, ac mae wedi'i ymestyn am flwyddyn arall, gan ymdrin felly â myfyrwyr 2019.

Mae'r camau hyn wedi cael effaith gadarnhaol ar gyfraddau llenwi hyfforddiant mewn arbenigeddau. O safbwynt hyfforddiant i feddygon teulu, o darged recriwtio o 136 o leoedd, yn 2017 – cafodd 144 o leoedd eu llenwi; yn 2018 – cafodd 134 o leoedd eu llenwi ac eleni – cafodd 131 o leoedd eu llenwi, a hynny ar ôl y rownd recriwtio gyntaf yn unig o blith tair. Soniodd Addysg a Gwella Iechyd Cymru hefyd am ddiddordeb cadarnhaol o du meddygon a oedd yn cyflwyno ceisiadau yn ystod cyfnod recriwtio ailhysbysebu rownd 1, pan welwyd mwy o geisiadau. Ar gyfer hyfforddiant seiciatreg graidd, yn 2018, cafodd 11 o blith yr 14 lle eu llenwi, sef cynnydd o gymharu â'r flwyddyn flaenorol pan welwyd 6 yn unig o blith yr 18 lle yn cael eu llenwi. Eleni, ar ôl cyfnod recriwtio ailhysbysebu rownd 1, mae 100% (21 o blith y 21) o'r lleoedd wedi'u llenwi.

Yn ogystal â thargedu meddygon, roedd yr ymgyrch hefyd yn cynnwys cam yn ymwneud â nyrsys, ac yn ddiweddar cafodd ei hymestyn i hyrwyddo hyfforddiant fferylliaeth rhag-gofrestru, gyda chanolbwynt ar ofal sylfaenol a gweithio amlddisgyblaethol mewn practisau meddygon teulu. Rydym ar fin gweithio gyda rhanddeiliaid i adolygu Hyfforddi:Gweithio:Byw er mwyn sicrhau ein bod yn adeiladu ar y llwyddiannau ac yn pennu meysydd lle y gallwn wneud mwy i hybu effaith y rhaglen hon.

Ochr yn ochr â'r ymgyrch recriwtio, rydym wedi buddsoddi mwy mewn Hyfforddiant ac Addysg, ac am y bumed flwyddyn yn olynol mae cyllid i gynorthwyo addysg a hyfforddiant gweithwyr iechyd proffesiynol yng Nghymru wedi cynyddu. Yn ystod 2019/20 bydd £114m yn cael ei fuddsoddi – cynnydd o £7m ers 2018/19 – i gynorthwyo amrywiaeth o raglenni addysg a hyfforddiant ar gyfer gweithwyr iechyd proffesiynol yng Nghymru. Dyma'r swm mwyaf erioed ar gyfer y maes hwn, a bydd yn cynnal y nifer fwyaf erioed o gyfleoedd hyfforddi yng Nghymru.

Bydd y pecyn cymorth hwn yn cynnal buddsoddiad mewn lleoedd hyfforddi ar gyfer nyrsys, ymwelwyr iechyd, bydwagedd, ffisiotherapyddion, gweithwyr iechyd galwedigaethol, parafeddygon, radiograffyddion a therapyddion lleferydd ac iaith. Mae sefydlu Addysg a Gwella Iechyd Cymru yn cynnig mwy o gyfleoedd i ystyried heriau'r presennol a'r dyfodol o safbwynt y gweithlu, a sut y gall addysg a hyfforddiant ategu'r newidiadau y mae eu hangen i ymdrin â'r heriau hyn. Er mwyn cael mwy o bwyslais ar dimau amlddisgyblaethol, efallai y bydd yn rhaid cael newidiadau sylfaenol yn y ffordd y caiff rhaglenni addysg a hyfforddiant eu pennu, eu comisiynu a'u cyflwyno yn y dyfodol, a bydd Addysg a Gwella Iechyd Cymru, trwy weithio gyda phartneriaid allweddol, yn cynnig arweiniad yn y maes hwn.

Mae'r mesurau hyn wedi cael effaith ar recriwtio, ac mae nifer yr unigolion sy'n rhan o weithlu'r GIG ar y lefel uchaf a welwyd erioed. Fodd bynnag, mae'r galw am wasanaethau'r GIG yn parhau i gynyddu, gan gynyddu felly y galw am recriwtio parhaol i'r gweithlu, a chaiff hyn ei wneud yn anos gan farchnad ryngwladol gystadleuol am weithwyr iechyd medrus a hynod hyfforddedig.

Cwestiwn 5 – Pam nad yw'r gwariant wedi gostwng ym mhob Bwrdd Iechyd

Cyflwynwyd fframwaith rheoli safonedig ledled Cymru i ymdrin â rhai o'r materion cyffredinol a oedd yn effeithio ar y defnydd o staff asiantaeth ac, ar y cyfan, mae hyn wedi arwain at leihad mewn gwariant ar staff asiantaeth meddygol. Fodd bynnag, ceir ffactorau lleol pwysig sy'n effeithio ar y galw am wasanaethau a'r ddarpariaeth gwasanaethau mewn gwahanol sefydliadau yn y GIG, ac adlewyrchir y rhain ym mhroffiliau gwariant y gwahanol sefydliadau. Roedd rhai Byrddau Iechyd yn gwario llawer iawn ar staff locwm mewn cymhariaeth â chyfanswm eu bil cyflogau, felly roedd ganddynt hwy fwy o gyfle i esgor ar arbedion; tra mae eraill, a oedd â gwariant is yn draddodiadol, wedi cynyddu rhywfaint, gan ddod yn nes at y norm cenedlaethol.

Fe fydd galw bob amser am gapasiti staffio dros dro mewn sefydliadau i ymdrin ag amgylchiadau na ellir eu rhagweld, fel absenoldeb salwch neu drosiant staff, a bydd effaith y digwyddiadau hyn yn amrywio dros amser. Hefyd, efallai y bydd sefydliadau'n penderfynu defnyddio rhywfaint o'u capasiti staffio dros dro i gynnig hyblygrwydd yn ystod cyfnodau o newid sefydliadol neu wrth baratoi ar gyfer ailgynllunio gwasanaethau lleol. Ymhellach, gall ffactorau y tu hwnt i reolaeth sefydliadau'r GIG a Llywodraeth Cymru – fel effaith trefniadau treth a phensiwn a gyflwynwyd gan Lywodraeth y DU – effeithio ar barodrwydd staff parhaol y GIG i fynd i'r afael â dyletswyddau ychwanegol, gan gynyddu felly yr angen am staff locwm o asiantaethau allanol.

Felly, ni fyddem yn disgwyl o angenrheidrwydd i'r gwariant ddilyn tuedd lefn ar i lawr. Y peth hollbwysig yw sicrhau bod unrhyw newid mewn gwariant wedi mynd trwy broses graffu glir, bod y rhesymau dros y defnydd yn cael eu deall yn glir a bod camau ar waith i leihau'r defnydd o staff dros dro pan fo hynny'n ymarferol.

Cwestiwn 6 – Cynnydd mewn gwariant nyrsio dros dro ac effaith Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru)

Rhwng 17-18 ac 18-19 gwelwyd cynnydd o ryw 14 miliwn mewn gwariant o ganlyniad i gynydd yn nifer y staff nyrsio a ddefnyddiwyd. Mae sawl ffactor yn debygol o fod wrth wraidd y cynnydd hwn mewn defnydd, ac yn ôl pob tebyg mae rhywfaint o'r cynnydd wedi deillio o'r twf sylweddol mewn galw am wasanaethau GIG Cymru yn ystod y gaeaf diwethaf (yn dilyn y lefelau gweithgarwch uchaf a welwyd erioed mewn Adrannau Argyfwng yn ystod misoedd y gaeaf o gymharu â'r flwyddyn flaenorol).

Mae'n debygol hefyd fod rhywfaint o'r cynnydd wedi digwydd yn sgil cyflwyno'r flwyddyn lawn gyntaf o ofynion y Ddeddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) sydd, yn ogystal â gosod gofynion penodol ar staff nyrsio mewn wardiau meddygol a llawfeddygol, wedi codi ymwybyddiaeth o'r angen am lefelau staffio priodol ar draws pob gwasanaeth. Dylai'r mesurau recriwtio a chadw sydd ar waith alluogi'r GIG i benodi staff i'r gweithlu i ateb y galw am staff nyrsio parhaol – sef rhywbeth nad yw wedi deillio o'r ffactorau tymhorol yn unig. Er bod y galw a'r gwariant cyffredinol wedi cynyddu, rydym yn llwyddo i gael gwell gwerth am arian gan fod 96% o'r defnydd yn cael ei ddarparu trwy gyfrwng Contract Fframwaith Cymru Gyfan.

Cwestiwn 7 – arweiniad o fewn y system

Mae Grŵp Llywio Defnydd Strategol o'r Gweithlu GIG Cymru wedi'i sefydlu i gynnig arweiniad ar draws y GIG er mwyn cydlynu a chyflawni gweithredu ar gam nesaf y gwaith ar ddefnyddio staff asiantaeth a staff locwm. Bydd y Grŵp hwn o uwch-arweinwyr ar draws y GIG yng Nghymru yn cynorthwyo i ddatblygu a chyflwyno rhaglen waith a fydd yn anelu at ddefnyddio'r gweithlu yn y modd mwyaf effeithiol, trwy ddod o hyd i ffyrdd mwy effeithiol o gyflawni blaenoriaethau, datblygu capasiti, rhannu arferion gorau a datblygu atebion 'Unwaith i Gymru' fel y bo'n briodol. Y canolbwynt ar y cychwyn fydd blaenoriaethu a chyflymu'r rhaglen waith ar gyfer ymdrin â'r achosion sylfaenol sydd wrth wraidd gwariant ar staff asiantaeth a staff locwm ar draws y GIG yng Nghymru.

Mae aelodau'r grŵp hwn yn cynnwys uwch-gynrychiolwyr o Lywodraeth Cymru, undebau iechyd a GIG Cymru, gan gynnwys Cyfarwyddwyr Gweithlu a Datblygu Sefydliadol, Cyfarwyddwyr Nyrsio a Chyfarwyddwyr Meddygol. Cynhaliwyd y cyfarfod cyntaf ar 13 Awst 2019. Canolbwyntiodd y trafodaethau ar flaenoriaethu camau gweithredu er mwyn esgor ar yr effaith fwyaf i daclo rhai o'r materion sydd wrth wraidd gwariant ar staff asiantaeth a staff locwm, a fydd yn rhan o elfennau allweddol y cam gweithredu nesaf ar draws Cymru. O ganlyniad, rydym wrthi'n datblygu cynllun rhaglen i sicrhau bod capasiti staffio, technoleg ac adnoddau yn eu lle i gyflawni'r gwaith hwn yn effeithiol.