



Gweithio gyda'n gilydd ar gyfer Cymru iachach



**Strategaeth Pobl
2025-2035**



**GIG
CYMRU
NHS
WALES**

lechyd Cyhoeddus
Cymru
Public Health
Wales

Crynodeb Gweithredol	3
Ein Strategaeth Pobl	4
Ein Diwylliant	8
Ein Huchelgais Pobl	11
Ein gweithlu presennol	12
Tueddiadau a Heriau	16
Gweithlu'r Dyfodol	20
Cynhwysiant ac Amrywiaeth	20
Effaith technoleg	21
Sgiliau gweithlu'r dyfodol	22
Arweinyddiaeth System, Dylanwadu ac Eiriolaeth	24
Partneriaeth a Chydweithio	24
Swyddogaethau Galluogi	25
Datblygu Cynaliadwy	25
Ystwythder	25
Meysydd Ffocws Allweddol - Trosolwg	26
Canlyniadau Ein Pobl	27
Meysydd Ffocws Allweddol – Yn fanwl	28
Cynllunio i Gyflawni	28
Denu Talent a Recriwtio Cynhwysol	31
Meithrin Sgiliau Parod ar gyfer y Dyfodol	33
Arwain gyda Thosturi	35
Profiad Staff Eithriadol	37
Galluogi Cyflawni'r Strategaeth Pobl	40
Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015	42
Cynllun Gweithredu/Map Llwybr	43
Casgliad	44

Iechyd Cyhoeddus Cymru ydym ni, a gyda’n partneriaid, ein nod yw cynyddu disgwyliad oes iach, gwella iechyd a llesiant, a lleihau anghydraddoldebau i bawb yng Nghymru, yn awr ac ar gyfer cenedlaethau’r dyfodol.

Mae ein timau’n gweithio gyda’i gilydd i atal clefydau, amddiffyn iechyd, darparu arweinyddiaeth system, gwasanaethau arbenigol ac arbenigedd iechyd y cyhoedd. Ni yw’r brif ffynhonnell o wybodaeth, ymchwil ac arloesedd iechyd y cyhoedd, i helpu pawb yng Nghymru i fyw bywydau iachach.

Rydym yn wynebu dyfodol o alw cynyddol a heriau iechyd y cyhoedd sy’n esblygu. Er mwyn cyflawni ein Strategaeth Hirdymor, rhaid inni ddatblygu gweithlu ymgysylltiedig sy’n perfformio’n dda. Mae’r amgylchedd allanol sy’n newid yn gyflym a disgwyliadau esblygol unigolion yn galw am weithle sy’n blaenoriaethu llesiant, hyblygrwydd a chynhwysiant. Mae angen i ni addasu i ddenu a chadw’r dalent orau. Mae’r Strategaeth Pobl hon yn amlinellu ein cynlluniau i sicrhau ein bod wedi’n cynllunio a’n trefnu’n briodol a’n bod yn denu, datblygu a chadw gweithlu amrywiol, hyblyg, cynaliadwy a ffyniannus.

Dr Tracey Cooper, OBE

Mae’r strategaeth hon yn nodi pum maes ffocws allweddol i fynd i’r afael â’r heriau hyn:

- Cynllunio i Gyflawni
- Denu Talent a Recriwtio Cynhwysol
- Meithrin Sgiliau Parod ar gyfer y Dyfodol
- Arwain gyda Thosturi
- Profiad Staff Eithriadol

Mae’r Strategaeth Pobl hon yn nodi ein gweledigaeth ar gyfer ein pobl, mae’n mapio llwybr i Iechyd Cyhoeddus Cymru adeiladu amgylchedd gwaith sy’n perfformio’n dda lle mae unigolion a thimau’n ffynnu, a gall pawb ddod i’r gwaith a theimlo’n gyfforddus i fod yn nhw eu hunain. Mae diwylliant cryf, cynhwysol ac ymrwymiad i weithlu gwirioneddol gynrychioliadol yn hanfodol ar gyfer denu a chadw’r bobl dalentog sydd eu hangen arnom i wynebu heriau’r dyfodol a chyflawni ein blaenoriaethau strategol. Drwy fuddsoddi yn ein pobl a sicrhau ein bod wedi ein cynllunio’n briodol, byddwn mewn sefyllfa dda i wynebu heriau’r dyfodol, cyflawni ein Strategaeth Hirdymor, a chyflawni ein gweledigaeth o Gymru iachach i bawb; yn awr ac ar gyfer cenedlaethau’r dyfodol.

Pippa Britton, OBE

Ein Strategaeth Pobl

Gan weithio gydag eraill, byddwn yn sicrhau dyfodol iachach i Gymru. Mae cyflawni hyn yn gymhleth a bydd angen llawer o safbwyntiau gwahanol ac ymyriadau cydgysylltiedig. Prif bwrpas y Strategaeth Pobl hon yw sicrhau bod gennym y bobl gywir, gyda’r galluoedd cywir ac yn yr amgylchedd cywir, i gyflawni nodau uchelgeisiol ein Strategaeth Hirdymor yn effeithiol. Mae’n is-strategaeth hollbwysig, sy’n nodi sut y byddwn yn denu, datblygu a chadw’r bobl dalentog sydd eu hangen.

Mae ein Strategaeth Pobl yn nodi ein gweledigaeth ar gyfer ein pobl. Dyma sut y byddwn yn cyflawni ein Strategaeth Hirdymor ac mae’n hanfodol i’w llwyddiant. Credwn na allwn gyflawni ein hamcanion strategol oni bai bod ein pobl wedi ymgysylltu ac wedi’u cymell, ac wedi’u galluogi i weithio hyd eithaf eu potensial. Mae hyn yn golygu bod angen i ni groesawu cydweithio ac amrywiaeth, sicrhau bod pobl yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a’u cydnabod am eu cyfraniad, galluogi datblygiad proffesiynol parhaus a pharatoi ein timau i arloesi, dysgu a chyflawni.

Drwy’r Strategaeth Pobl hon, rydym wedi nodi sut y byddwn yn cydweithio ar gyfer Cymru iachach, gan wella’r cyd-destun y mae pobl yn gweithio ynddo’n barhaus fel y gallwn ni i gyd fod ar ein gorau. Rydym yn gymuned o bobl hynod dalentog, o gefndiroedd amrywiol, sy’n cyflawni llawer o wahanol rolau. Rydym am i bob aelod o’r gymuned hon deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi am eu cyfraniad at ein cenhadaeth.

Rydym am ddenu pobl wych, o bob cefndir yng Nghymru, y DU a thu hwnt, a’u datblygu a’u galluogi i ffynnu. Mae ein pobl wrth wraidd ein gallu i gyflawni ac mae angen pobl dalentog arnom sydd â’r gallu, y capasiti a’r ymrwymiad cywir i weithredu pob un o’n Blaenoriaethau

Strategol a chyflawni ein Strategaeth Hirdymor.

Paratoi ein pobl ar gyfer y dyfodol

Ers cyhoeddi ein Strategaeth Pobl wreiddiol yn 2020, rydym wedi gweld newid dramatig yn y ffordd rydym yn gweithio, wedi’i ysgogi gan bandemig COVID-19, ac arloesiadau sylweddol mewn offer cydweithredol, disgwyliadau o’r gweithlu, deallusrwydd artiffisial cynhyrchiol, a thechnolegau eraill.

Drwy’r Strategaeth Pobl hon, rydym wedi nodi sut y byddwn yn cydweithio ar gyfer Cymru iachach, gan wella’r cyd-destun y mae pobl yn gweithio ynddo’n barhaus fel y gallwn ni i gyd fod ar ein gorau.

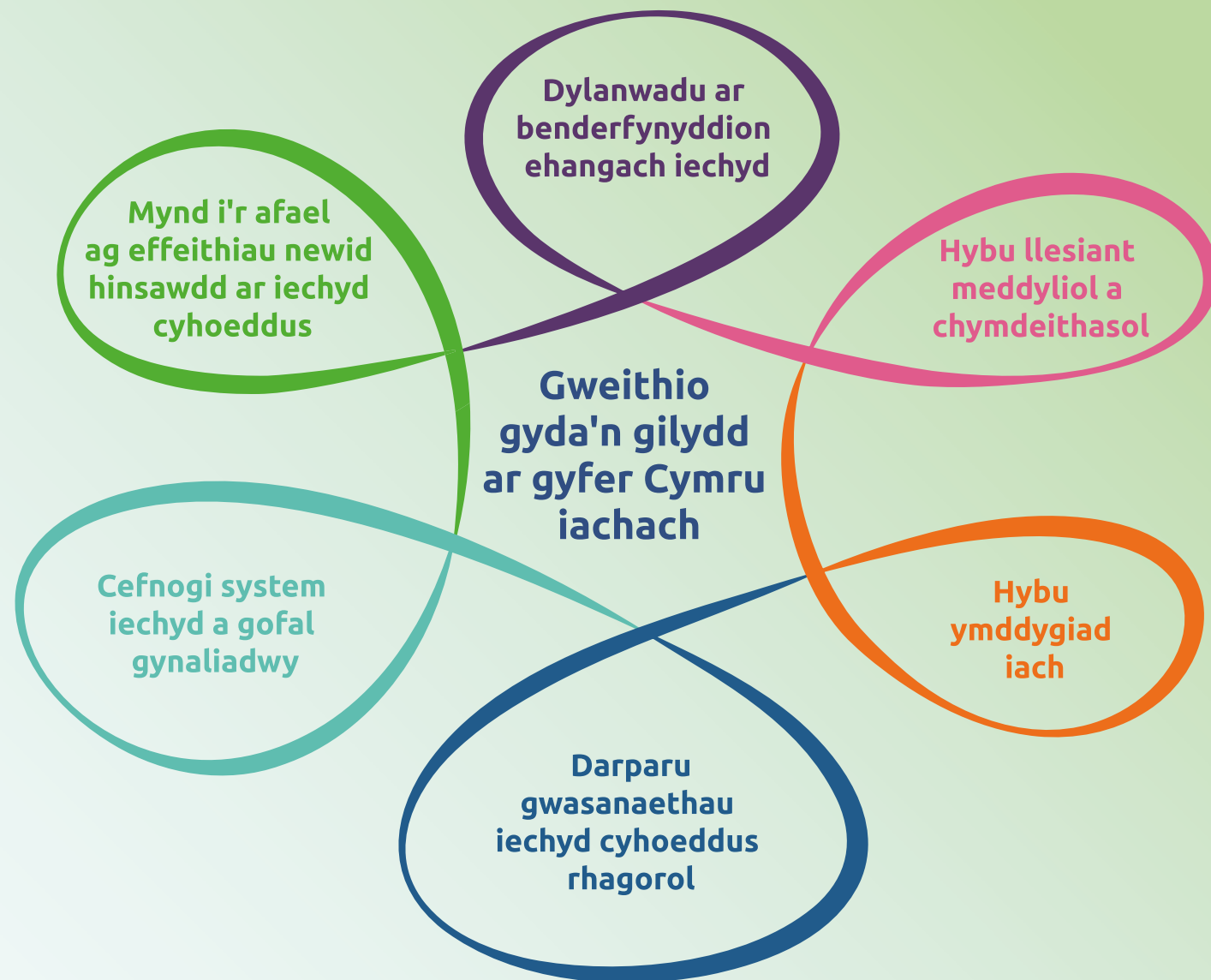
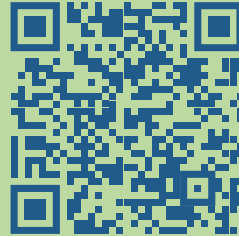
Rydym yn optimistaidd y bydd ffyrdd o weithio ar ôl y pandemig yn parhau i lunio tirwedd iechedd y cyhoeddus fwy parod, ymatebol a chydnerth, gan sicrhau canlyniadau gwell mewn argyfyngau iechedd yn y dyfodol. Yn ogystal, bydd mwy o bwyslais ar symudedd staff a dysgu a datblygiad parhaus yn helpu i baratoi staff â’r sgiliau sydd eu hangen ar gyfer heriau’r dyfodol.

Ers cyhoeddi’r Strategaeth Pobl wreiddiol yn 2020, rydym wedi cyflawni cymaint ar draws y sefydliad sy’n cefnogi ac yn galluogi ein pobl i fod ar eu gorau:

- Aseswyd ein diwylliant presennol a delfrydol, datblygwyd naratif cyffredin, ac uwchsgiliwyd rheolwyr i atgyfnerthu ein diwylliant dymunol.
- Lanswyd ac integreiddiwyd fframwaith ymddygiadol sy’n seiliedig ar werthoedd, Y Gorau y Gallwn Fod.
- Buddsoddwyd mewn datblygu arweinyddiaeth, lanswyd y Fforwm Arweinyddiaeth, Academi Arweinyddiaeth a Rheolaeth, crëwyd Fframwaith Arweinyddiaeth a Rheolaeth.
- Llwyddodd i weithredu ‘Gweithio Sut Mae’n Gweithio Orau’, gan ddarparu opsiynau gweithio ystwyth.
- Datblygu Cynnig Gwerth i Gyflogaion (ein haddewid pobl) sy’n adlewyrchu profiadau, disgwyliadau a dyheadau staff.
- Diweddarwyd ein blaenoriaethau ar gyfer cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, gan wella ymdrechion tuag at weithlu gwirioneddol gynrychioliadol.
- Cefnogwyd caffael a datblygu sgiliau iaith Gymraeg ar draws ein gweithlu.



Ein Blaenoriaethau 2023-2035



Ni yw Iechyd Cyhoeddus Cymru.
Rydym yn bodoli i helpu pawb yng Nghymru
i fyw bywydau hirach, iachach.

Ein gwerthoedd yw **gweithio gyda'n gilydd**,
gydag **ymddiriedaeth a pharch** i wneud gwahaniaeth.

Mae llawer i adeiladu arno wrth i ni
gydweithio i gyflawni ein Strategaeth
Hirdymor.

Mae ein Strategaeth Hirdymor, a
gyhoeddwyd yn 2024, yn nodi ein
gweledigaeth ar gyfer cyflawni dyfodol
iachach i bobl yng Nghymru erbyn 2035.
Rydym wedi ymrwmo i weithio tuag at
Gymru lle mae pobl yn byw bywydau
hirach ac iachach a lle mae gan bawb
fynediad teg a chyfartal at y pethau sy'n
arwain at iechyd a llesiant da.

Byddwn yn gwneud hyn drwy
ganolbwyntio ar chwe blaenoriaeth a
chyflawni ein dau ganlyniad strategol
lefel uchel - cynyddu disgwyliad oes iach a
lleihau'r bwlch mewn disgwyliad oes iach
rhwng y lleiaf a'r mwyaf difreintiedig.

- Dylanwadu ar benderfyniadau ehangach iechyd
- Hyrwyddo iechyd meddwl a llesiant cymdeithasol
- Hyrwyddo ymddygiadau iach
- Cefnogi datblygiad system iechyd a gofal cymdeithasol gynaliadwy sy'n canolbwyntio ar atal a chanfod yn gynnar
- Darparu gwasanaethau iechyd y cyhoedd rhagorol i amddiffyn y cyhoedd a chanlyniadau iechyd
- Mynd i'r afael ag effeithiau newid yn yr hinsawdd ar iechyd y cyhoedd

Er mwyn cyflawni ein Strategaeth
Hirdymor, byddwn yn paratoi ein pobl,
timau, rheolwyr pobl ac arweinwyr
sefydliadol i fod yn barod ar gyfer newid:
i fod yn glir ynghylch pwrpas cyffredin;
i gydweithio ar draws ffiniau; i ymgysylltu
â'n rhanddeiliaid, gwneud penderfyniadau
ar y cyd a blaenoriaethu lle mae
adnoddau'n cael eu dyrannu yn wyneb
gwahanol safbwyntiau a blaenoriaethau.

Felly mae angen i ni feithrin hyder i
weithio'n effeithiol gydag eraill, o fewn
ac ar draws timau yn y sefydliad, gyda
phartneriaid iechyd ac addysg,
awdurdodau lleol, byrddau iechyd a
chymunedau lleol.

Bydd ymgymryd â ffyrdd newydd o
weithio yn hanfodol a bydd ein llwyddiant
hirdymor yn cael ei lunio gan ein diwylliant
sefydliadol, a thrwy ymgymryd â
hyblygrwydd, gwella amrywiaeth, a
meithrin llesiant ac arloesedd.

Credwn y bydd canolbwyntio ar y meysydd
ffocws allweddol a nodir yn y strategaeth
hon yn sicrhau ein bod yn meithrin
amgylchedd gwaith gofalgarn sy'n
canolbwyntio ar gyflawni; lle gallwn
ddenu, cadw, datblygu a galluogi'r bobl
sydd eu hangen arnom i gyflawni ein
Blaenoriaethau Strategol a sicrhau
dyfodol iachach i Gymru.

**Bydd ymgymryd â
ffyrdd newydd o weithio
yn hanfodol a bydd ein
llwyddiant hirdymor yn
cael ei lunio gan ein
diwylliant sefydliadol,
a thrwy ymgymryd â
hyblygrwydd, gwella
amrywiaeth, a meithrin
llesiant ac arloesedd.**

Ein Diwylliant

Bydd ein gwaith parhaus ar ein diwylliant sefydliadol a'n hinsawdd tîm yn helpu i sicrhau bod ein holl bobl yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u parchu, a'u bod yn gallu cyfrannu eu gorau at gyflawni ein Strategaeth Hirdymor. Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol wedi'i alinio'n agos â'n Strategaeth Pobl a'n gwaith i greu gweithle cynhwysol lle gall pawb fod yn eu hunain dilys a rhoi o'u gorau.

Yn 2023, fe wnaethom asesu ein diwylliant sefydliadol gan ddefnyddio'r Organisational Culture Inventory® (OCI) sydd wedi'i dilysu'n empirig, sy'n eiddo i Human Synergistics. Gallwn nawr ddisgrifio ein diwylliant delfrydol, a fydd yn annog pobl i wneud y mwyaf o'u cyfraniadau a'u hymrwymiad i'r sefydliad; gwella ansawdd yr hyn a wnawn; a galluogi cysondeb â'n gwerthoedd a'n pwrpas.

Bydd ein rheolwyr pobl ac arweinwyr sefydliadol yn sicrhau bod ein diwylliant delfrydol a'n gwerthoedd sefydliadol yn amlwg ym mhrofiad bywyd pawb; byddant yn arwain gyda thrugaredd, gan greu amgylchedd lle gall pobl ffynnu, a lle nad yw pobl yn ffynnu, byddant yn cael sgysiau gonest ac agored a fydd yn ein galluogi i gywiro pethau.

Ein Naratif Diwylliannol

Rydym yn cael ein gyrru gan bwrpas ac yn canolbwyntio ar bobl. Rydym yn gweithio er lles Cymru.

Byddwn yn creu amgylchedd lle mae disgwyliadau a chyfrifoldebau'n glir, a lle gall ein holl gydweithwyr ffynnu.

- Mae pawb yn chwarae rhan bwysig yn y broses o wireddu ein pwrpas. Rydym yn parchu pawb, beth bynnag fo'u proffesiwn, rôl neu safle.
- Gyda grymuso daw atebolrwydd. Rydym yn cymryd cyfrifoldeb personol a chyfunol am yr ymrwymadau a wnawn i ni'n hunain ac i eraill.

- Rydym yn gofalu'n fawr am bobl a'u llesiant. Rydym yn dosturiol, ni waeth beth, ond nid ydym yn osgoi sgysiau gonest am ymddygiad na pherfformiad.
- Mae ein ffocws ar berfformiad yn golygu ein bod yn croesawu gwelliant ac yn herio ein hunain i feddwl yn wahanol. Rydym yn derbyn methiannau sy'n arwain at ddysgu ac yn gweithredu'n gyflym i unioni pethau.
- Rydym yn creu ac yn buddsoddi mewn partneriaethau ystyrlon, o fewn a thu allan i'n sefydliad, gan fod yn weithredol wrth ddysgu o'r amrywiaeth o sgiliau ac arbenigedd o'n cwrpas.

Rydym yn trin ein hunain a'n gilydd yn dda ac yn sefyll dros yr hyn sy'n iawn. Rydym yn gweithio gyda'n gilydd dros Gymru iachach.





Ein Huchelgais Pobl

Ein huchelgais yw cael gweithlu hyblyg, cynaliadwy a ffyniannus sydd â'r gallu, y capasiti a'r awydd i gyflawni ein Strategaeth Hirdymor yn llwyddiannus.

Mae ymchwil yn dangos pan fydd pobl yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu parchu a'u grymuso, bod eu hymgysylltiad a'u cynhyrchiant yn cynyddu'n sylweddol. Byddwn yn gwella effeithiolrwydd sefydliadol drwy wella'n barhaus y cyd-destun y mae pobl yn gweithio ynddo ar lefelau sefydliadol, tîm ac unigol.

Wrth adnewyddu'r Strategaeth Pobl, fe wnaethom adolygu ystod eang o dystiolaeth ynghylch y tueddiadau a'r heriau sy'n wynebu sefydliadau a'r goblygiadau tebygol i'r gweithlu erbyn 2035. Mae'n amlwg bod angen:

- Datblygu ffyrdd arloesol o ddenu a datblygu pobl dalentog, gan fynd i'r afael â sgiliau prin a rolau hanfodol.

- Ymgorffori cynllunio olyniaeth a rheoli talent i nodi a thyfu talent mewnol amrywiol ar gyfer rolau hanfodol, a gwella amrywiaeth ein timau uwch.
- Canolbwyntio ar ein diwylliant sefydliadol delfrydol a phrofiad staff, gan ymdrechu i greu amgylchedd cynhwysol, iach a grymusol sy'n cydnabod yn weithredol yr hyn sydd bwysicaf i'n pobl.
- Buddsoddi ymhellach yn ein rheolwyr ac arweinwyr, sy'n hanfodol i greu'r hinsawdd lle gall ein pobl ffynnu.
- Trefnu ein hunain i wneud y mwyaf o ystwythder a chyfraniad personol drwy leihau seilos a chynyddu cydweithio ar draws ffiniau, gan gydnabod bod hyn yn gofyn am ddata pobl gwell, prosesau sy'n cefnogi ystwythder, a newid mewn meddylfryd.
- Llunio gwaith i gyd-fynd â bywydau ein pobl drwy wneud mwy o ddefnydd o weithio hyblyg yn ei ystyr ehangaf, er mwyn ymateb i anghenion a disgwyliadau newidiol ein pobl.
- Deall a chynllunio ar gyfer y sgiliau y bydd eu hangen arnom, a chytuno ar ffordd fwy cynaliadwy o ariannu buddsoddiadau strategol mewn dysgu a datblygu.
- Dylanwadu ar ddyluniad, comisiynu a chynaliadwyedd darpariaeth addysg berthnasol ac ymgymryd â ffyrdd newydd a throchol o gyflwyno addysg a datblygiad.

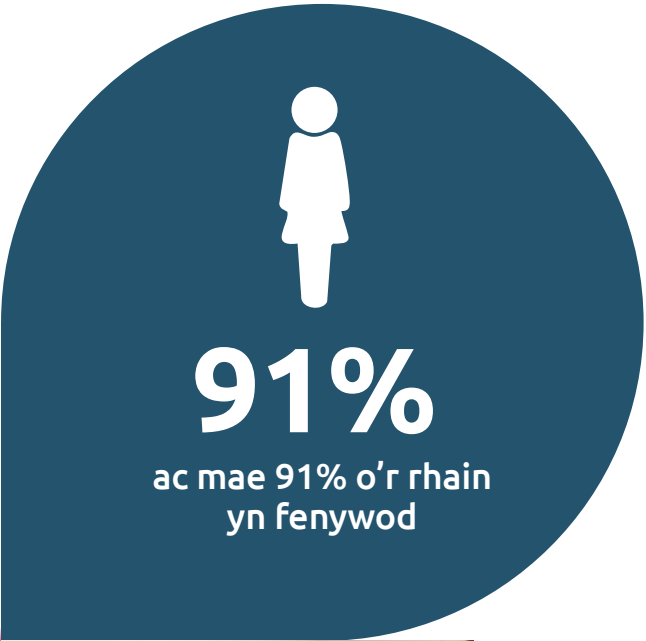
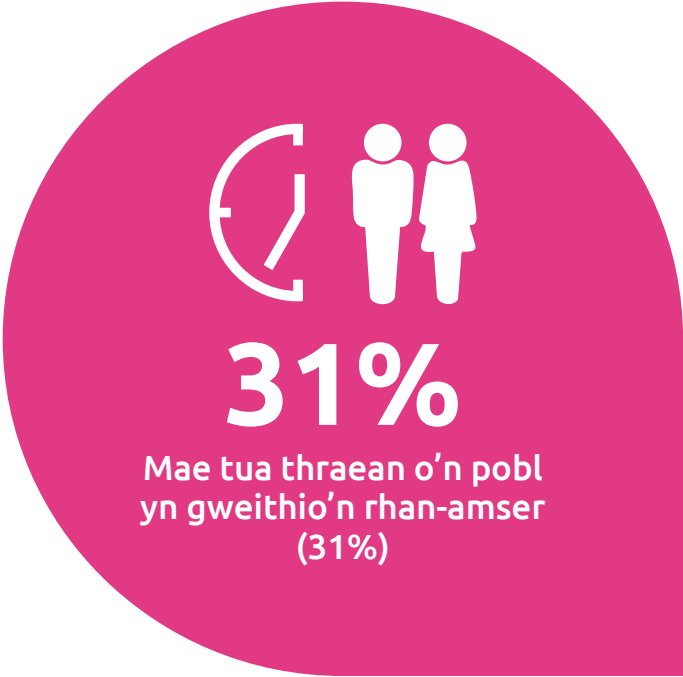
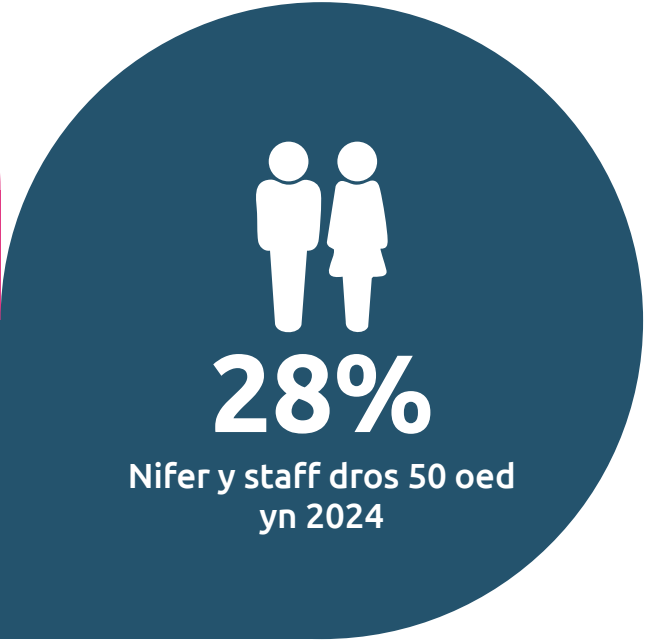
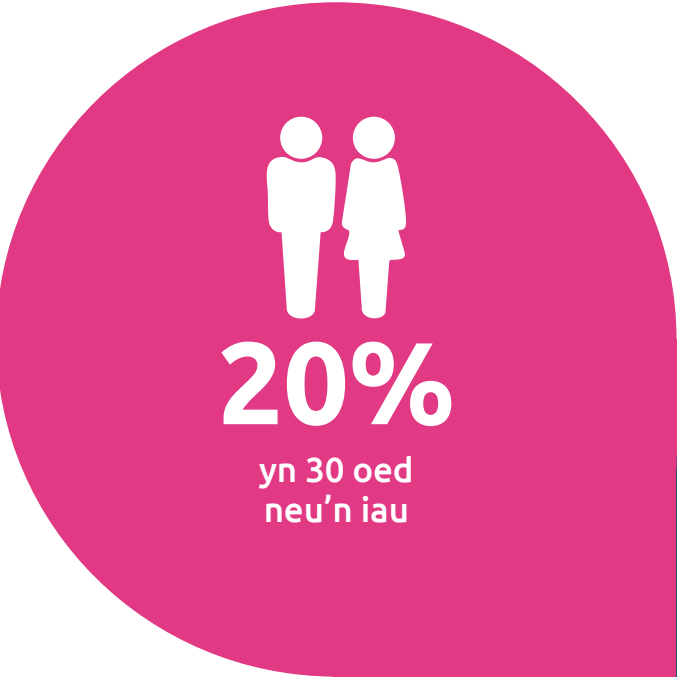
Ein gweithlu presennol

Er mwyn cynllunio’n effeithiol ar gyfer 2035, mae nifer o faterion allweddol yn ymwneud â’r gweithlu y bydd yn hanfodol mynd i’r afael â nhw.

Dim ond 5% o’n pobl sy’n 25 oed neu’n iau, gyda 20% yn 30 oed neu’n iau, o’i gymharu â 37% o boblogaeth oedran gweithio’r DU sy’n 30 oed neu’n iau (Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS)). Bydd datblygu mwy o gyfleoedd lefel mynediad a chyfleoedd i’r rhai nad ydynt yn r addedigion, gan ganolbwyntio ar sgiliau yn hytrach nag ar gymwysterau ffurfiol yn unig, yn helpu i wneud ein sefydliad yn fwy hygyrch i bobl ifanc ac unigolion talentog o gefndiroedd amrywiol. Mae adborth gan ein llysgenhadon ifanc a dechreuwyr newydd yn dangos bod yr awydd i weld mwy o lwybrau mynediad i rai nad ydynt yn raddedigion ar frig eu hagenda.

Rydym wedi gweld gostyngiad bach yn nifer y staff dros 50 oed, o 30% yn 2014 i 28% yn 2024, er bod hyn yn debygol o gynyddu wrth i bobl ddisgwyl gweithio’n hirach ac wrth i oedran Pensiwn y Wladwriaeth gynyddu. Mae tua 33% o’r boblogaeth o oedran gweithio yn y DU yn 50 oed neu’n hŷn. Erbyn 2030, rhagwelir y bydd cyfran y bobl dros 50 oed mewn cyflogaeth yn codi i 47% (ONS). Mae angen prosesau cyflogaeth hyblyg a ffyrdd o weithio sy’n diwallu anghenion y grŵp hwn, e.e. opsiynau ymddeol hyblyg. Mae gan y gweithlu hŷn arbenigedd a phrofiad sylweddol, a rhaid inni ddefnyddio’r cyfle i baru eu dyheadau i rannu’r doethineb hwnnw â staff iau sydd eisiau dysgu, trwy ddulliau hyfforddi a mentora.

Mae tua thraean o’n pobl yn gweithio’n rhan-amser (31%), ac mae 91% o’r rhain yn fenywod, ond mae gennym fanylion cyfyngedig ar gyffredinolrwydd trefniadau gweithio hyblyg anffurfiol neu weithio ystwyth. Byddai’n ddefnyddiol ystyried a oes gan y ganran uchel o fenywod mewn rolau rhan-amser oblygiadau ar gyfer datblygiad gyrfa, cynrychiolaeth arweinyddiaeth, neu ganfyddiadau o degwch. Nid yw llwybrau gyrfa bob amser yn llinol, ac mae angen inni gydnabod cyfraniadau’r rhai sy’n gweithio’n rhan-amser a darparu cyfleoedd ar gyfer twf a datblygiad.



Mae defnydd cynyddol o weithio ystwyth dros y pedair blynedd diwethaf wedi galluogi cydweithwyr i weithio o wahanol leoliadau ac wedi gwella cydbwysedd bywyd a gwaith a boddhad swydd i lawer. Fodd bynnag, mae tystiolaeth yn dod i’r amlwg o niwed anfwriadol yn deillio o weithio o bell, gan gynnwys unigedd, a heriau posibl i gynhyrchiant, dysgu a diwylliant sefydliadol. Rydym hefyd yn gwybod nad yw pob rôl o fewn y sefydliad yn cynnig yr un graddau o hyblygrwydd, ac mae angen i ni sicrhau bod cyfle cyfartal waeth ble mae pobl yn gweithio, e.e. mynediad at ddatblygiad gyrfa.





Mae data arolygon ymadael yn dangos bod 'diffyg datblygiad gyrfa' canfyddedig yn rheswm dros adael (7% yn 2023/24). Gallai buddsoddi mewn rhaglen datblygu sgiliau cynaliadwy sy'n grymuso unigolion i gaffael sgiliau a gwybodaeth newydd sy'n berthnasol i'w rolau a'u dyheadau gyrfa helpu i ddangos ymrwymiad y sefydliad i ddatblygu gyrfa. Bydd hyn yn hanfodol mewn marchnad swyddi gystadleuol lle mae pobl yn rhoi blaenoriaeth gynyddol i gyflogwyr sy'n buddsoddi yn eu datblygiad.

Roedd ein llysgenhadon ifanc a'n rhwydweithiau amrywiaeth staff hefyd yn blaenoriaethu diwylliant cynhwysol a diogel a oedd yn gefnogol i lesiant ac iechyd meddwl. Yn ogystal â bod y peth iawn i'w wneud, mae cefnogi iechyd a llesiant a gwella cynhwysiant a chydraddoldeb yn elfennau hanfodol ar gyfer creu a chadw gweithlu amrywiol, hapus ac iach.

Er ein bod wedi gwneud cynnydd da, mae angen i ni hefyd weithio'n systematig i sicrhau cynrychiolaeth gyfrannol ar bob lefel o'r sefydliad, creu gweithle mwy cynhwysol, a sicrhau bod pob llais yn cael ei glywed.

Rydyn ni'n gwybod pa mor bwysig yw darparu ein gwasanaethau yn y Gymraeg. Dim ond 14% o'n gweithlu sy'n gallu siarad Cymraeg ar lefel 3 neu uwch. Yn unol â'n [Cynllun Ymgynghoriadau Clinigol yn Gymraeg](#), byddwn yn parhau i flaenoriaethu nodi bylchau sgiliau, recriwtio a dysgu'r Gymraeg er mwyn sicrhau bod gennym ddigon o siaradwyr Cymraeg mewn rolau rheng flaen.

Mae'r Gymraeg hefyd yn rhan bwysig o'n hunaniaeth fel sefydliad cynhwysol sy'n fywiog yn ddiwylliannol a'n hymrwymiad i [Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol](#), [Mwy na Geiriau](#) a [Cymraeg 2050: Miliwn o Siaradwyr](#), a fydd yn sbarduno ymgorffori'r iaith Gymraeg yn yr holl wasanaethau a ddarparwn i bobl Cymru.



Mae adborth gan ein pobl, a dderbyniwyd yn fwyaf diweddar drwy ein harolwg staff 2023/24, wedi bod yn hanfodol wrth ddatblygu ein dull strategol o ymgysylltu. Mae hyn yn mynd i'r afael â thair thema benodol, sy'n cael eu hatgyfnerthu drwy'r meysydd ffocws allweddol yn y Strategaeth hon:

Mae deall ein gweithlu presennol yn hanfodol er mwyn cynllunio'n effeithiol ar gyfer y dyfodol. Er ein bod wedi cyflawni llwyddiannau nodedig mewn meysydd fel datblygu arweinyddiaeth, gweithio ystwyth, a hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, mae'r data'n datgelu sawl mater y mae angen mynd i'r afael â nhw o hyd. Mae'r rhain yn gofyn am sylw manwl er mwyn i'r sefydliad allu llywio'n effeithiol yr heriau sydd o'n blaenau.

- **Diwylliant ac arweinyddiaeth**, gan gynnwys sicrhau bod pobl yn teimlo'n ddiogel i siarad a bod arweinwyr a rheolwyr yn cael eu cefnogi i fodlu rôl y gwerthoedd a'r ymddygiadau sy'n sail i ddiwylliant delfrydol y sefydliad.
- **Cymorth a llesiant**, gan gynnwys deall beth sy'n achosi straen a gorweithio ac ymateb yn briodol.
- **Twf a gwelliant proffesiynol**, gan gynnwys cefnogi effeithiolrwydd tîm ac unigolion trwy ddylunio swyddi a rolau clir.



Tueddiadau a Heriau

Mae'r bwlch canlyniadau iechyd yng Nghymru yn parhau i ehangu gyda heriau iechyd y boblogaeth yn gwaethgu gan gynnwys effaith barhaus pandemig y coronafeirws, argyfwng costau byw, newid hinsawdd a'r system iechyd a gofal sy'n wynebu heriau sylweddol o ran y gweithlu a chyllid

Er mwyn mynd i'r afael â'r materion hyn, bydd angen i ni wneud y gorau o'r talentau a'r arbenigedd amrywiol o fewn y sefydliad. Bydd cynnig profiad staff gwyb gyda llwybrau gyrfa perthnasol, deniadol a datblygiadol yn hanfodol i ddenu, cadw a galluogi ein pobl i gyflawni ein nodau hirdymor a gwella canlyniadau iechyd cyffredinol i bobl Cymru.

Mae gennym gyd-destun deddfwriaethol a pholisi unigryw yng Nghymru a rôl hanfodol i'w chwarae wrth helpu Llywodraeth Cymru, a'n partneriaid, i gyflawni ein huchelgais ar y cyd ar gyfer Cymru. Bydd angen i'n pobl hefyd fod yn barod i ymateb ac addasu i unrhyw newidiadau yn y dirwedd wleidyddol a all godi yn ystod cyfnod y Strategaeth hon.

Rydym yn parhau i wynebu prinder hirdymor parhaus mewn nifer o feysydd lle mae'r galw'n drech na'r cyflenwad a lle rydym yn llai cystadleuol o ran cyflog na diwydiannau eraill.

Mae hyn yn cynnwys pryder cynyddol ynghylch capasiti arbenigwyr iechyd cyhoeddus ym mhob un o bedair gwlad y DU. Mae'n debygol y bydd y broblem yn cynyddu wrth i dechnolegau cydgyfeiriol a sgiliau trawsddisgyblaethol chwalu ffiniau rhwng sectorau a rolau newydd ddod i'r amlwg.

Gwyddom fod rhai problemau cyson gyda gyrfaedd iechyd y cyhoedd ar draws holl wledydd y DU, gan gynnwys diffyg llwybrau clir i yrfaedd iechyd y cyhoedd; diffyg llwybrau clir y tu hwnt i'r gweithlu iechyd y cyhoedd arbenigol; heriau o ran cadw'r gweithlu; a sicrhau bod cyfleoedd ar gyfer datblygu a dilyniant yn deg (Cymdeithas Frenhinol Iechyd y Cyhoedd).

Mae Cymru'n wynebu cyfnod heriol a fydd yn effeithio ar y gwaith a wnawn a'r sgiliau sydd eu hangen arnom, ac ar ein pobl yn ehangach o ran argaeledd, ffyrdd o weithio a disgwyliadau'r gweithlu.



Yn fwy cyffredinol, cyflymodd pandemig COVID-19 newidiadau yr oeddem eisoes yn eu rhagweld neu'n gweithio drwyddynt, megis mabwysiadu modelau gweithio ystwyth sy'n cyfuno gwaith o bell a gwaith ar y safle, gan ddarparu mwy o hyblygrwydd a gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.

Gallwn ddisgwyl i'r cyd-destun barhau i fod yn heriol ac yn anrhagweladwy a rhaid inni lywio datblygiadau technolegol, ansefydlogrwydd geo-wleidyddol, cynaliadwyedd a newid hinsawdd, poblogaeth sy'n heneiddio a disgwyliadau cymdeithasol sy'n newid.

Mae angen inni ddeall goblygiadau'r tueddiadau hyn a pharatoi ar gyfer eu heffaith. Mae Cymru'n wynebu cyfnod heriol a fydd yn effeithio ar y gwaith a wnawn a'r sgiliau sydd eu hangen arnom, ac ar ein pobl yn ehangach o ran argaeledd, ffyrdd o weithio a disgwyliadau'r gweithlu.

Mae tystiolaeth sylweddol iawn bod iechyd a llesiant staff yn cael effaith ar ymgysylltiad a phrofiad staff, a sut mae hyn yn galluogi cynhyrchiant sefydliadol, perfformiad unigol ac yn y pen draw ansawdd gofal a chanlyniadau i ddefnyddwyr ein gwasanaeth.

Mae gennym gyd-destun deddfwriaethol a pholisi unigryw yng Nghymru a rôl hanfodol i'w chwarae wrth helpu Llywodraeth Cymru, a'n partneriaid, i gyflawni ein huchelgais ar y cyd ar gyfer Cymru.

Tueddiadau a Heriau

Mae ein Strategaeth Pobl wedi'i llywio gan wybodaeth allweddol am y gweithlu sy'n dangos:

Poblogaeth sy'n heneiddio

- Bydd bron pob economi ddatblygedig yn profi dirywiad yn eu poblogaeth weithio dros y degawd nesaf, gan arwain at brinder yn y farchnad lafur fyd-eang. Rhaid inni ddatblygu strategaethau arloesol ar gyfer datblygu ac ailhyfforddi talent sydd ei angen ar gyfer parhad a thwf.
- Disgwylir i gyfran y bobl 65 oed a throsodd godi o 19% yn 2022 i 27% erbyn 2072 (Senedd y DU). Bydd y newid demograffig hwn yn lleihau cyfran y boblogaeth sydd mewn gwaith.

Gweithio hybrid/ystwyth

- Mae sefydliadau yn dal i gael trafferth ag arferion gwaith newidiol a'r heriau cysylltiedig ar gyfer cynhyrchiant, dysgu a diwylliant sefydliadol.
- Yn 2023, roedd 83% o sefydliadau'r DU wedi gweithredu gweithio hybrid/ystwyth, gyda 45% yn meddu ar bolisi ffurfiol a 24% yn mabwysiadu dull anffurfiol (CIPD).

Modelau newydd o sefydliad

- Mae ffiniau sefydliadol mewnol ac allanol yn newid gyda gweithio traws-swyddogaethol, defnyddio gweithwyr allanol, a'r gweithlu achlysurol.
- Mae timau traws-swyddogaethol yn dod yn fwy cyffredin, gyda 75% o gwmnïau'n nodi mwy o ddefnydd o dimau o'r fath ar gyfer gwaith sy'n seiliedig ar brosiectau (Adolygiad Busnes Harvard).

Newid technolegol ar raddfa fawr

- Yn sail i bob maes arall. Bydd hyn yn gofyn am uwchsgilio, ailsgilio a moderneiddio.
- Yn ôl Fforwm Economaidd y Byd, bydd angen setiau sgiliau newydd ar gyfer 50% o swyddi erbyn 2027. Amcangyfrifir y bydd angen ailsgilio 94% o weithwyr y DU erbyn 2030 (McKinsey).

Deallusrwydd artiffisial a deallusrwydd artiffisial cynhyrchol

- Bydd deallusrwydd artiffisial yn newid sefydliadau ac yn ail-gyflunio rhai mathau o waith. Bydd angen i sefydliadau ddatblygu strategaethau newydd i elwa o'r dechnoleg gynyddol bwerus a soffistigedig hon.
- Yn 2024, mae 65% o sefydliadau'n defnyddio deallusrwydd artiffisial cynhyrchiol yn rheolaidd, bron ddwywaith y nifer yn y flwyddyn flaenorol (McKinsey).

Newid hinsawdd

- Mae cynaliadwyedd a newid hinsawdd bellach yn faterion prif ffrwd; mae staff a rhanddeiliaid eraill yn disgwyl i sefydliadau gymryd camau gweithredu. Mae 85% o weithwyr y DU yn credu y dylai eu sefydliadau flaenoriaethu cynaliadwyedd a gweithredu ar yr hinsawdd.
- Bydd globaleiddio a newid hinsawdd yn gweld bygythiadau sy'n dod i'r amlwg mewn clefydau heintus, diogelwch bwyd ac ymrwethedd i wrthfotigau yn ogystal â phroblemau iechyd sy'n gysylltiedig â thywydd mwy eithafol a gwres.



Darllenwch ragor yma:
[Tueddiadau a Heriau](#)

Gweithlu'r Dyfodol

Cynhwysiant ac Amrywiaeth

Rydym eisiau gweithlu cynyddol amrywiol sy'n adlewyrchu poblogaeth amrywiol Cymru yn well. Rydym wedi ymrwymo i greu gweithle cynhwysol lle mae ein holl bobl yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u parchu.

Fel yr amlinellwyd yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-28, mae amrywiaeth a chynhwysiant yn rhan annatod o ddiwylliant ein sefydliad. Gwyddom fod timau a sefydliadau amrywiol yn perfformio'n well na'u cymheiriaid llai amrywiol, ac mae amgylcheddau cynhwysol, lle mae pobl yn teimlo eu bod yn perthyn, yn arwain at forâl uwch a chynhyrchiant uwch.

Mae ymgymryd ag amrywiaeth hefyd yn caniatáu inni fanteisio ar gronfa dalent ehangach, gan ein helpu i ddenu'r ymgeiswyr gorau. Rydym wedi ymrwymo i greu amgylchedd cynhwysol sy'n cefnogi anghenion a safbwyntiau unigolion o bob cefndir, gan gynnwys er enghraifft, pobl niwroamrywiol ac anabl. Byddwn yn ceisio meithrin arloesedd, creadigrwydd a datrys problemau, gan gyfoethogi'r gweithlu a chryfhau ein gallu i gyflawni ein Strategaeth Hirdymor.

Rydym wedi ymrwymo i gefnogi anghenion newidiol pobl drwy gynyddu cyfleoedd ar gyfer gweithio hyblyg ac ystwyth a gwneud addasiadau wedi'u teilwra sy'n helpu pobl i weithio ar eu gorau, aros yn iach ac yn y gwaith. Byddwn yn gwneud addasiadau angenrheidiol i batrymau gwaith neu'r amgylchedd ffisegol yn ôl yr angen er mwyn galluogi pawb i gyfrannu'n llawn.

Fel rhan o'n hymrwymiad i Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-Hiliol, ac yn unol â'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol, rydym wedi ymrwymo i ddod yn sefydliad gwrth-hiliol, sy'n gallu tynnu ar sbectrwm amrywiol o leisiau i lywio sut rydym yn arwain, yn rheoli ac yn gweithio gydag eraill i ddarparu ein gwasanaethau.

Rydym hefyd wedi ymrwymo i ehangu mynediad at yrfaedd ym maes Iechyd y Cyhoedd, er mwyn denu pobl o ystod fwy amrywiol o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol a galluogi symudedd cymdeithasol, trwy brosesau recriwtio arloesol a monitro cefndiroedd economaidd-gymdeithasol ymgeiswyr am swyddi, fel y gallwn sicrhau ein bod yn cyrraedd pobl o bob cefndir.

Byddwn yn cryfhau ein gwasanaethau iaith Gymraeg ac yn hyrwyddo a hwyluso defnydd rhwng ein pobl a chyda defnyddwyr ein gwasanaethau. Mae siaradwyr Cymraeg yn brinnach yng nghrŵp y boblogaeth o oedran gweithio. Mae sicrhau bod gennym nifer ddigonol o siaradwyr Cymraeg yn bwysig a bydd yn parhau i fod yn her.

Mae ymgymryd ag amrywiaeth hefyd yn caniatáu inni fanteisio ar gronfa dalent ehangach, gan ein helpu i ddenu'r ymgeiswyr gorau.

Effaith technoleg

Bydd gan dechnoleg effaith fawr ar ein gwaith a'n pobl. Er y gallai llawer o'r hyn a wnawn yn 2035 aros yn debyg i nawr, bydd sut rydym yn ei wneud yn newid wrth i waith ddod yn fwyfwy digidol. Mewn llawer o achosion, bydd technoleg yn ychwanegu at ein swyddi, mewn rhai achosion bydd yn creu rolau newydd, ac yn lleihau'r angen am eraill. Bydd hyn yn ein galluogi i symud capasiti i ble bydd yn ychwanegu'r gwerth mwyaf.

Bydd Deallusrwydd Artiffisial (AI) yn newid ac yn ail-gyflunio rhai mathau o waith. Bydd angen i ni ddatblygu strategaethau newydd i elwa o'r dechnoleg gynyddol bwerus a soffistigedig hon. Mae technoleg arall eisoes yn cael effaith ar sut rydym yn

ymgysylltu â'r cyhoedd ac yn darparu gwasanaethau iechyd y cyhoedd ac mae hyn yn debygol o gynyddu. Er enghraifft, wrth i ddiagnosteg gynnwys profion genomig fwyfwy, bydd hyn yn creu'r angen am sgiliau i gloddio a chymhwyso'r data, a gall sgoriau risg polygenig alluogi targedu rhaglenni sgrinio presennol yn fwy effeithlon ac ymestyn i ystodau oedran a mathau newydd o glefydau.

Mae'r Mapiau Llwybr Blaenoriaethau Strategol sy'n sail i'n Strategaeth Hirdymor yn tynnu sylw at bwysigrwydd systemau TG integredig, technoleg arloesol, a phlatfformau digidol ar gyfer darparu gwasanaethau, a rhannu data, er mwyn ein galluogi i gyflawni ein blaenoriaethau strategol. Mae hyn yn atgyfnerthu ymhellach yr angen am weithlu sydd â sgiliau i ddefnyddio ac addasu i dechnoleg ddigidol a systemau data sy'n esblygu.





Mae angen i ni fynd i'r afael â materion newydd fel anghydraddoldeb mynediad at rai technolegau ac ystyried y ffordd orau o gydbwyso anghenion a buddiannau defnyddwyr ein gwasanaethau.

Er mwyn cyflawni ein gweledigaeth bydd angen i ni gynyddu rhyngweithredadwyedd ein systemau technoleg gwybodaeth a buddsoddi mewn meddalwedd newydd. Bydd angen i ni hefyd fuddsoddi mewn arbenigedd a systemau sy'n ein galluogi i ddeall ein gweithlu'n well a'n galluogi i ddefnyddio dadansoddeg pobl i lywio ein prosesau gwneud penderfyniadau.

Sgiliau gweithlu'r dyfodol

Mae angen gweithlu ystwyth, hyblyg ac amlddisgyblaethol arnom ar gyfer gweithle sy'n gynyddol ddigidol, sy'n gallu datblygu'r sgiliau sydd eu hangen i fabwysiadu a manteisio ar dechnoleg newydd, fel deallusrwydd artiffisial cynhyrchiol. Bydd y farchnad lafur yn parhau i fod yn heriol a bydd angen i ni chwilio am gyfleoedd i greu mwy o rolau lefel mynediad gyda chynllun clir ar gyfer datblygiad parhaus.

Bydd timau amlddisgyblaethol, rolau newydd a rolau sy'n dod i'r amlwg, a mwy o ddefnydd o ymarfer uwch yn creu cyfleoedd ar gyfer dilyniant ar draws pob llwybr gyrfa. Byddwn yn cadw llawer o'r

Bydd angen pobl arnom sydd â sgiliau cyffredinol datblygedig fel meddwl yn feirniadol a datrys problemau; deallusrwydd emosiynol; sgiliau rhyngersonol ac arweinyddiaeth

sgiliau iechyd cyhoeddus presennol ac yn datblygu rhai newydd, fel Economeg Iechyd, biowybodeg, dadansoddeg 'data mawr', dadansoddi polisiâu, ymchwil a gwerthuso. Byddwn yn gweithio gyda phartneriaid fel Cyfadran Iechyd y Cyhoedd wrth iddynt archwilio atebion arloesol i fynd i'r afael â phrinder gweithlu arbenigol, e.e. ymchwilio i fodelau fel hyfforddiant achredu ar y cyd ag arbenigeddau eraill.

Bydd angen pobl arnom sydd â sgiliau cyffredinol datblygedig fel meddwl yn feirniadol a datrys problemau; deallusrwydd emosiynol; sgiliau rhyngersonol ac arweinyddiaeth; gyda strategaethau dysgu gweithredol, a fydd yn mabwysiadu dull dysgu parhaus, gydol oes. Fel sefydliad, byddwn yn parhau i arallgyfeirio ein cynnig dysgu a datblygu i'w gwneud hi'n haws cael mynediad at sgiliau cyffredinol ar gyfer datblygiad proffesiynol ac arweinyddiaeth parhaus.

Gwyddom y bydd data a'i rôl mewn gwneud penderfyniadau yn dod yn bwysicach fyth, yn ogystal â llythrennedd data a'r gallu i ddeall a gweithio gyda

data. Bydd angen mwy o gapasiti a gallu arnom mewn sgiliau cyfryngau digidol a chymdeithasol a seiberddiogelwch. Wrth i ddadansoddi data ddod yn awtomataidd, mae angen i ni fod yn well wrth fframio'r cwestiynau cywir a dehongli'r wybodaeth trwy lens iechyd y cyhoedd.

Wrth i AI cynhyrchiol a mathau eraill o AI ddod yn gyffredin o fewn llawer o gymwysiadau presennol, mae risgiau megis colli meddwl beirniadol neu alluoedd datrys problemau, gorbwysleisio sicrwydd dros gymhlethdod, a diffyg gwerthfawrogiad o gyd-destun. Bydd angen i ni gefnogi ein pobl i ddod yn fedrus yn y rhyngwyneb rhwng y dynol a deallusrwydd artiffisial. Gall hyn olygu bod angen uwchsgilio penodol fel ysgrifennu awgrymiadau ar gyfer deallusrwydd artiffisial cynhyrchiol neu gall gysylltu â datblygu sgiliau eraill, mwy cyffredinol, er enghraifft, sgiliau gwerthuso a meddwl yn feirniadol.

Mae gwneud penderfyniadau sy'n seiliedig ar dystiolaeth, meddwl am y dyfodol, a sgiliau gwella yn allweddol i ddylanwadu ar ddatblygiad polisiâu hirdymor ac os ydym am sicrhau newid gwirioneddol, bydd angen i ni ddatblygu ein harbenigedd mewn gwyddor ymddygiad a'n dealltwriaeth o ddulliau newid ymddygiad yn enwedig gan ddefnyddio cyfryngau newydd.

Mae gofyniad hefyd am arbenigwyr pwnc sydd â sgiliau iaith Gymraeg lefel uchel mewn rolau rheng flaen. Wrth i'r galw am wasanaethau gynyddu, bydd angen mwy o allu a chynhwysedd arnom i ddarparu gwasanaethau drwy gyfrwng y Gymraeg. Bydd gweithio ar draws ffiniau sefydliadau yn gofyn am fwy o ddealltwriaeth a sensitifrwydd i anghenion, heriau a ffyrdd o weithio ein sefydliadau partner. Mae angen i ni ddatblygu ein harbenigedd ym mhenderfynyddion ehangach iechyd, gan gynnwys tai, cyflogaeth, yr amgylchedd, economeg a newid hinsawdd.

Bydd ein rheolwyr pobl ac arweinwyr sefydliadol yn allweddol i wireddu ein diwylliant sefydliadol delfrydol, gan arwain, ymgysylltu a grymuso gweithlu sy’n gynyddol amrywiol. Yn y tymor hwy, efallai y bydd ein harweinwyr yn gweithio ar draws ystod o ‘ffiniau traddodiadol’ cyfredol mewn sefydliadau’r sector cyhoeddus ac mae angen i ni fod yn meithrin yr arweinwyr hyn nawr, trwy gyfleoedd ar gyfer lleoliadau a secondiadau.

O ran sgiliau technegol, bydd angen i ni sicrhau’r cydbwysedd cywir o bobl sydd ag arbenigedd eang, a’r rhai sydd â sgiliau mwy dwfn neu arbenigol. Bydd amrywiaeth o setiau sgiliau yn galluogi hyblygrwydd yn y gweithlu ond bydd angen mynediad at arbenigedd bob amser, yn enwedig i ddelio ag argyfyngau.

Bydd y mwyafrif helaeth o rolau yn gofyn am lythrennedd digidol cynyddol, gyda gwahanol feysydd o’r sefydliad yn gofyn am sgiliau technegol ychwanegol megis gwyddor data, adolygiadau systemig, biowybodeg, genomeg a delweddu digidol. Bydd manylion penodol yn cael eu nodi yn ein cynlluniau gweithlu strategol.

Arweinyddiaeth System, Dylanwadu ac Eiriolaeth

O ystyried y cyd-destun deddfwriaethol a pholisi yng Nghymru, rydym yn gweithio i gefnogi mwy o fuddsoddiad mewn atal er mwyn galluogi gweithredu’n llawn y blaenoriaethau a nodir yn [Cymru Iachach](#).

Mae’r sector iechyd a gofal cymdeithasol yn ehangu ac mae iechyd y cyhoedd yn cael ei ystyried fwyfwy fel mater i bawb. Fel arweinydd system lle bo’n briodol, mae gennym rôl a chyfrifoldebau ar lefel gymdeithasol i hyrwyddo gwerth unigryw arbenigwyr iechyd y cyhoedd a harneisio sgiliau o’r sectorau cyhoeddus a phreifat a’r trydydd sector yng Nghymru.

Mae gennym rôl sylfaenol mewn dylanwadu ac eiriolaeth, gan weithredu deddfwriaeth a newid polisi sydd ag iechyd a llesiant y cyhoedd wrth wraidd ei waith yn ogystal â darparu cyngor a gwasanaethau arbenigol. Bydd ein henw da a’n dylanwad rhyngwladol yn parhau i dyfu wrth i ni ddarparu capasiti a chefnogaeth i geisiadau polisi cenedlaethol a rhyngwladol wrth i Gymru ddod yn genedl ddylanwadol ar gyfer cydraddoldeb iechyd yn Ewrop.

Partneriaeth a Chydweithio

Er mwyn cyflawni ein Blaenoriaethau Strategol, byddwn yn gweithio gyda phartneriaid (lleol, cenedlaethol, rhyngwladol), i ddeall cydgysylltiad amrywiol heriau iechyd y cyhoedd. Byddwn yn datblygu perthnasoedd ehangach a chryfach i helpu pobl ar draws y system i ddeall iechyd y cyhoedd ac i ddylanwadu ar fuddsoddiad a gwella’r enillion cymdeithasol ar iechyd y cyhoedd. Mae hyn yn gofyn am weithlu sy’n gallu meithrin cydweithio a gweithio’n effeithiol gydag amrywiol randdeiliaid i gyflawni ein gweledigaeth ar gyfer Cymru iachach.

Mae llawer o’r ffactorau ehangach sy’n pennu iechyd y tu allan i’r gwasanaeth iechyd megis tai, cyflogaeth a’r amgylchedd lle byddwn yn cyflymu ein gwaith gyda phob rhan o gymdeithas a phob sector i gryfhau’r ddarpariaeth drwy ein dull amlasiantaeth gan gynnwys trosglwyddo gwybodaeth a rhannu data yn fwy.

Byddwn yn meithrin cyrhaeddiad ehangach i gymunedau, yn enwedig cymunedau sydd wedi’u hymylu a chymunedau agored i niwed, trwy ymgysylltu’n well a datblygu rhwydweithiau a chynghreiriau ystyrllon sy’n canolbwyntio ar sut y gallwn ni helpu.

Swyddogaethau Galluogi

Bydd ein swyddogaethau galluogi yn hanfodol wrth ddarparu’r offer, y polisiau, y gefnogaeth a’r seilwaith sydd eu hangen i alluogi’r sefydliad i gyflawni. Byddant yn gweithredu fel partneriaid busnes gwirioneddol, yn cael eu gwerthfawrogi am eu harbenigedd proffesiynol, yn rhan annatod o dimau rheoli, ac yn cael eu hystyried yn gyfartal wrth gyflawni ein blaenoriaethau strategol. Bydd mwy o ffocws ar weithio di-dor ar draws y galluogwyr a chyda darparwyr gwasanaethau a rennir ehangach i alluogi mynediad at arbenigedd ac arfer gorau.

Byddwn yn gweld gwell trefniadaeth a thriongli data i roi mewnwelediadau a chefnogaeth i benderfyniadau busnes, gan helpu i wella blaenoriaethu a chynllunio. Wrth wneud hynny byddwn yn sicrhau bod y ffocws bob amser ar ganlyniadau yn hytrach na phrosesau.

Datblygu Cynaliadwy

Mae ein hymrwymiad a’n cyfraniad at ddatblygu cynaliadwy a chyfrifoldeb cymdeithasol corfforaethol wedi’u hadlewyrchu yn ein Strategaeth Hirdymor a’n Cynllun Datgarboneiddio a Chynaliadwyedd.

Mae gennym weledigaeth o fod yn sefydliad cynaliadwy sy’n amddiffyn ac yn gwella ein hamgylchedd. Mae hyn yn gofyn am weithlu sy’n wybodus o ran hinsawdd, yn deall effeithiau newid hinsawdd ar iechyd, ac yn gallu integreiddio egwyddorion cynaliadwyedd yn eu gwaith.

Mae gennym gyfle i ddod yn sefydliad blaenllaw ym maes cynaliadwyedd amgylcheddol, gan weithio gyda’n staff, timau, sefydliadau eraill a Llywodraeth Cymru i fabwysiadu dull integredig o ddiogelu bioamrywiaeth, hyrwyddo cynaliadwyedd ac atal, lliniaru ac addasu ar gyfer newid hinsawdd. Mae’r gwaith hwn yn cyd-fynd â Deddf Llesiant

Cenedlaethau’r Dyfodol (Cymru) 2015, yn enwedig y nod o fod yn Gymru ‘gydnerth’ a ‘chyfrifol yn fyd-eang’.

Ystwythder

Bydd dull mwy ystwyth o wneud ein gwaith, wedi’i alinio â’n Blaenoriaethau Strategol, yn lleihau gweithio seilo ac yn caniatáu inni dynnu ar adnoddau o bob rhan o’r sefydliad i’n galluogi i ganolbwyntio ar flaenoriaethau a darparu capasiti ‘ymchwydd’ pan fo angen.

Bydd gwaith tîm amlddisgyblaethol yn tyfu, gan ein galluogi i wneud y defnydd gorau o’n harbenigedd amlbroffesiynol, gwerthfawrogi amrywiaeth a chael cefnogaeth lle bo angen gyda mwy o gapasiti ar lefel ymarferydd uwch, gan sicrhau cynaliadwyedd llawer o raglenni.

Bydd gwaith yn cael ei gynllunio fwyfwy o amgylch anghenion y sefydliad, y tîm a’r unigolyn, gyda mwy o fabwysiadu gweithio hyblyg ac ystwyth. Lle bynnag y bo modd, rydym am i’n pobl allu gweithio yn y ffyrdd sydd orau iddynt, gan gydnabod bod rhai pethau sydd orau i’w cyflawni wyneb yn wyneb, a chydabod pwysigrwydd perthyn yn gymdeithasol a chysylltiad â’n cymheiriaid, a’r cyfleoedd dysgu y mae hyn yn eu cynnig.

Bydd gweithio ar draws ffiniau sefydliadau yn dod yn norm gydag amrywiaeth o bartneriaethau a fydd yn ein galluogi i rannu sgiliau, capasiti a thechnoleg drwy feganweithiau cilyddol ffurfiol ac anffurfiol. Bydd mwy o gydweithio a chyfnwid rhwng ein timau lleol a chanolog, gan ddangos hyblygrwydd a gallu i addasu wrth ymateb i anghenion brys ac i ddatblygu gallu a chapasiti tymor hwy.

Yn y tymor hwy, rydym yn rhagweld mwy o symudedd gyrfa ar draws sefydliadau’r sector cyhoeddus wedi’i alluogi gan fwy o gydraddoldeb o ran telerau ac amodau ochr yn ochr â mwy o gynllunio gweithlu ar y cyd a datblygu talent.

Meysydd Ffocws Allweddol - Trosolwg

Er mwyn cyflawni ein huchelgeisiau i gael gweithlu hyblyg, cynaliadwy a ffyniannus ar gyfer 2025-2035, rydym wedi cytuno ar 5 maes ffocws allweddol:

2. Denu Talent a Recriwtio Cynhwysol:

Byddwn yn dod yn 'gyflogwr o ddewis', gan ddenu talent amrywiol sy'n adlewyrchu'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu.

4. Arwain gyda Thosturi

Byddwn yn meithrin gweithle sy'n ddiogel yn seicolegol, lle mae arweinyddiaeth dosturiol yn cael ei meithrin ar bob lefel.

1. Cynllunio i Gyflawni:

Byddwn yn sicrhau bod y sefydliad wedi'i gynllunio i gyflawni ei amcanion strategol a chynllunio ar gyfer twf cynaliadwy.

3. Meithrin Sgiliau Parod ar gyfer y Dyfodol:

Byddwn yn rhoi sgiliau hanfodol i'n pobl ar gyfer y gofynion cyfredol a'r heriau sy'n dod i'r amlwg.

5. Profiad Staff Eithriadol:

Byddwn yn blaenoriaethu llesiant, opsiynau gweithio hyblyg, a chyfleoedd ar gyfer twf a dilyniant gyrfa.

Canlyniadau Ein Pobl

Erbyn 2035 byddwn yn gweld:

- Diwylliant sefydliadol lle mae pobl o bob cenhedlaeth a chefnidir eisiau ymuno, aros, ac yn cael eu cefnogi i ffynnu.
- Cyflawni ein Blaenoriaethau Strategol yn llwyddiannus drwy weithlu cynaliadwy sy'n diwallu anghenion cyfredol a disgwylidig.
- Mynediad ehangach at yrfaoedd ym maes iechyd y cyhoedd, ffrydiau talent cryfach ar gyfer pob sgil brin a rôl hanfodol.
- Cynnig dysgu a datblygu amrywiol, a ddarperir trwy lwybrau hyblyg a hygyrch.
- Gweithlu mwy amrywiol sy'n adlewyrchu'r boblogaeth o ran grwpiau lleiafrifol a symudedd cymdeithasol, gyda chynrychiolaeth fwy ar bob lefel o'r sefydliad.
- Cynllunio gweithlu strategol yn well, gyda buddsoddiad ymlaen llaw mewn recriwtio a datblygu.
- Llai o weithio seilo a mwy o dimau amlddisgyblaethol ac aml-sefydliadol wedi'u halinio o amgylch ein Blaenoriaethau Strategol.

Fel y dangosir gan:

- Nifer uwch o ymgeiswyr â sgiliau priodol sy'n cyd-fynd â'n gwerthoedd; llai o swyddi gwag; a recriwtio amserol.
- Mae meysydd prinder posibl yn hysbys yn gynharach ac yn cael eu targedu'n effeithiol, gyda chynlluniau ar waith ar gyfer yr holl sgiliau prin a rolau hanfodol a nodwyd.
- Cynlluniau talent mewnol ac allanol yn cynhyrchu ymgeiswyr gwyb o amrywiaeth eang o gefndiroedd.
- Fframweithiau gyrfa a chynlluniau olyniaeth ar waith ar gyfer ein teuluoedd swyddi amrywiol.
- Mwy o amrywiaeth o staff, yn gynrychioliadol o boblogaeth Cymru.
- Bylchau cyflog llai.
- Mwy o ymgysylltiad staff a gwell profiad staff.
- Mwy o arweinwyr a rheolwyr sefydliadol â phrofiad o gynllunio'r gweithlu, gyda chynllunio'r gweithlu wedi'i integreiddio â'n cylch cynllunio strategol.
- Mekanweithiau sefydledig ar gyfer nodi, paru a defnyddio pobl sydd â'r sgiliau angenrheidiol i fodloni ein gofynion blaenoriaeth strategol.

Meysydd Ffocws Allweddol - Yn fanwl

1 Cynllunio i Gyflawni

Byddwn yn sicrhau bod y sefydliad wedi'i gynllunio i gyflawni ei amcanion strategol yn effeithiol, llunio'r gweithlu i ddiwallu anghenion y dyfodol, a chynllunio ar gyfer twf cynaliadwy. Byddwn yn cynyddu ein gallu a'n hyblygrwydd i ddefnyddio adnoddau lle bo angen, gan leihau seilos a chynyddu cydweithio a gweithio trawsffiniol.

Fel rhan o hyn, byddwn yn cynllunio ac yn rheoli'n weithredol tuag at faint a siâp gorau posibl ein gweithlu y cytunwyd arno. Bydd siâp ein gweithlu yn cael ei yrru gan ddau brif ddewis; sut rydym yn penderfynu alinio adnoddau i ganolbwyntio ar ein meysydd Blaenoriaeth Strategol, a'r cymysgedd strategol o weithlu 'cyflogedig' yn erbyn gweithlu 'achlysurol'.

Bydd technoleg yn parhau i ail-lunio'r sefydliad, yn enwedig gan ddylanwadu ar ddylunio swyddi, gan arwain at ailbroffilio rolau presennol ac aildosbarthu setiau sgiliau.

Er mwyn gwireddu manteision llawn ffyrdd newydd o weithio, byddai adolygiad systematig o rolau a strwythurau yn helpu'r sefydliad i fynd i'r afael ag anghysondebau a hyrwyddo cydraddoldeb a thryloywder, gan arwain at ddealltwriaeth gliriach o'r adnoddau a'r arbenigedd sydd ar gael. Bydd adnoddau'n cael eu dyrannu'n fwy hyblyg, gan hyrwyddo arloesedd ac ymatebolrwydd i flaenoriaethau sy'n esblygu. Yn ogystal, bydd dull mwy ystwyth o'n gwaith yn gwella cydweithio trawsffiniol, gan

alluogi Iechyd Cyhoeddus Cymru i fanteisio ar wybodaeth ac arbenigedd allanol.

Rydym eisiau mecanwaith i sicrhau'r model gorau posibl ar gyfer unrhyw gyfnod penodol o amser, sy'n darparu cyflenwad gweithlu cynaliadwy i ddiwallu anghenion cyfredol a disgwylidig. Mae ein sgiliau cynllunio'r gweithlu yn gwella ond mae angen i ni fod yn well wrth integreiddio holl safbwyntiau gwahanol Cyfarwyddiaethau, Arweinwyr Blaenoriaethau Strategol, a Phenaethiaid Teuluoedd Swyddi.

Erbyn 2035, rydym am weld mwy o hyblygrwydd a chydweithio lle mae timau amllddisgyblaethol a gweithio trawsffiniol yn norm, gan alluogi adnoddau i gael eu canolbwyntio ar wneud y mwyaf o'n heffaith a'n dylanwad. Bydd ein pobl yn dweud:

"Rwy'n deall fy rôl a'm cyfrifoldebau o fewn y sefydliad, ac rwy'n hyderus yn fy ngallu i gyfrannu at ein Blaenoriaethau Strategol. Rwyf wedi fy ngrymuso i gydweithio ar draws ffiniau, ac mae gen i fynediad at yr adnoddau a'r gefnogaeth sydd eu hangen arnaf i fod yn llwyddiannus."

Amcanion

Erbyn 2035 byddwn wedi:

- Adolygu a mireinio cynllun y sefydliad i optimeiddio maint, siâp ac arbenigedd y gweithlu, gan sicrhau cyd-fynd â'n Blaenoriaethau Strategol a'n Teuluoedd Swyddi.
- Integreiddio prosesau cynllunio gweithlu ac ariannol i sicrhau cyllid cynaliadwy ar gyfer blaenoriaethau'r gweithlu, gan ddyrannu adnoddau'n effeithiol i anghenion y sefydliad, y Gyfarwyddiaeth a'r Blaenoriaethau Strategol.
- Datblygu systemau i nodi a manteisio ar sgiliau ac arbenigedd presennol o fewn y gweithlu. Archwilio cyfleoedd ar gyfer arbedion maint drwy fodelau gwasanaethau a rennir a dyrannu adnoddau hyblyg i flaenoriaethu gwaith strategol.
- Datblygu mecanweithiau priodol i alluogi gweithio a symud trawsffiniol, rhyng-sefydliadol yn hawdd.



Canlyniadau

- Cynllun sefydliadol sy'n gynyddol rwydweithiol sy'n cyd-fynd â'n hegwyddorion Datblygu Sefydliadol yn seiliedig ar hybiau, perthnasoedd a phartneriaethau strategol.
- Sefydlu strwythurau sefydliadol sydd wedi'u cynllunio'n dda sy'n sicrhau cysondeb mewn rolau, cyfrifoldebau a bandiau ar draws Teuluoedd Swyddi.
- Cyflwyno model gweithredu mwy ystwyth yn llwyddiannus, gydag arweinwyr wedi'u paratoi â'r sgiliau angenrheidiol i lywio amwysedd yn effeithiol, meithrin cydweithio, a rheoli perthnasoedd o fewn y strwythur hwn.
- Defnyddio data cadarn am y gweithlu i lywio cynllunio strategol, gan sicrhau bod gan y sefydliad y gallu a'r capasiti i ddiwallu anghenion y dyfodol.
- Gweithlu ystwyth ac addasadwy, gydag unigolion yn gweithio'n ddi-dor ar draws ffiniau sefydliadol trwy fecanweithiau fel secondiadau, penodiadau ar y cyd, a lleoliadau academiaidd.
- Gwell aliniad rhwng cynllunio'r gweithlu a chynllunio ariannol, gyda chyllid cynaliadwy, wedi'i flaenoriaethu, sy'n canolbwyntio ar flaenoriaethau'r gweithlu.



2 Denu Talent a Recriwtio Cynhwysol

Er y disgwylir i gyflogaeth dyfu, rhagwelir y bydd y galw am y gweithlu dros y cyfnod hwn yn fwy na'r cyflenwad, oherwydd yr angen i gymryd lle'r rhai sy'n gadael gwaith, wrth i'r boblogaeth heneiddio.

Wrth i gystadleuaeth gynyddu a'r 'gwasgiad demograffig' hwn gael effaith, mae angen i ni ddod o hyd i ffyrdd arloesol o nodi, denu a recriwtio talent a chystadlu â'r diwydiant am sgiliau newydd a sgiliau sy'n dod i'r amlwg lle nad ydym yn cael ein hystyried yn ddewis naturiol o gyflogwr ac efallai y byddwn yn cael trafferth i gyd-fynd â disgwyliadau cyflog. Mae gennym bwyntiau gwerthu gan gynnwys ein pwrpas unigryw a'n statws fel sefydliad iechyd y cyhoedd cenedlaethol a Chanolfan Gydweithredol Sefydliad Iechyd y Byd (WHO). Bydd cryfhau ein diwylliant ymchwil a gwerthuso, a dylanwadu ar lefel leol, genedlaethol a rhyngwladol, yn gwella ein henw da fel lle gwyh i weithio a'n gallu i ddenu pobl dalentog.

Sefydliad Cymru gyfan ydym ni a gall daearyddiaeth fod yn her. Rhaid inni addasu ein strategaethau denu i fodloni gofynion lleol, gan fanteisio ar ddulliau cenedlaethol fel 'Hyfforddi. Gweithio.

Byw.' Byddwn yn cyfrannu at greu dyfodol cynaliadwy i Gymru ac yn adeiladu ffrydiau talent mwy cadarn trwy ystod o bartneriaethau academiaidd a mentrau cyflogaeth lleol sy'n datblygu gweithlu sy'n barod i weithio ar draws pob cymuned.

Er mwyn cysylltu â'r cymunedau rydyn ni'n eu gwasanaethu, rhaid i ni ddod yn fwy cynrychioliadol ohonyn nhw. Mae angen i ni ddenu, recriwtio a chadw gweithlu talentog ac amrywiol a darparu'r datblygiad a'r cynnydd gorau posibl, a'r ymreolaeth i weithio yn y ffordd sy'n addas i anghenion a dewisiadau unigol.

O ystyried proffil oedran newidiol y gweithlu, rhaid inni ganolbwyntio mwy o sylw ar ein gweithlu yn y dyfodol, gan greu ymgysylltiad cynnar i annog pobl ifanc i ystyried gyrfa gyda ni. Bydd adeiladu ar ymgysylltiad presennol ag ysgolion, colegau a phrifysgolion a sefydlu partneriaethau ag ysgolion a darparwyr addysg bellach yn helpu i godi ymwybyddiaeth o Iechyd Cyhoeddus Cymru fel cyflogwr ac yn ein galluogi i ddatblygu ffrydiau ar gyfer rolau anoddach eu llenwi, er enghraifft trwy swyddi lefel mynediad, prentisiaethau a datblygiad yn y swydd.

Erbyn 2035, rydym am fod yn gyflogwr o ddewis gyda gweithlu gwirioneddol gynrychioliadol a'r gallu i gynhyrchu ymgeiswyr rhagorol ar gyfer pob swydd wag. Bydd ein pobl yn dweud:

"Gallaf weld bod Iechyd Cyhoeddus Cymru wedi ymrwmo i fod yn sefydliad amrywiol a chynhwysol. Rwy'n teimlo'n gartrefol ac yn cael fy ngwerthfawrogi. Gallaf fod yn fi fy hun go iawn ac rwy'n hyderus y gallaf ddatblygu fy ngyrfa yma."

Amcanion

Erbyn 2035 byddwn wedi:

- Datblygu dull integredig o ymgysylltu â phobl o bob cefndir.
- Meithrin perthnasoedd â'r rhai sy'n cynnig llwybrau i gyflogaeth a chodi ein proffil fel cyflogwr.
- Datblygu ein defnydd o rolau lefel mynediad/llwybrau mynediad i bobl nad ydynt yn raddedigion.
- Prosesau a ffrydiau rheoli talent ac olyniaeth fewnol sefydledig sy'n cael effaith gadarnhaol ar ein hamrywiaeth.
- Moderneiddio ein prosesau a'n dulliau recriwtio.
- Galluogi ein pobl i weithio ar adegau a lleoliadau sy'n addas i'w hanghenion a'u dewisiadau.
- Deall effaith ein gofynion ar ein gallu i ddenu a recriwtio ac ymdrin â rhwystrau.
- Sefydlu sgiliau a gwybodaeth yn gyfwerth â chymwysterau ffurfiol, fel nad yw'r rhai sydd â'r cymhwysedd a'r profiad cywir yn cael eu hanwybyddu.

Canlyniadau

- Cronfa amrywiol o ymgeiswyr talentog y gellir eu penodi ar gyfer pob swydd wag, gan gynnwys niferoedd digonol o siaradwyr Cymraeg (fel y nodir yn ein [Cynllun Cydraddoldeb Strategol](#) a'n [Cynllun Ymgynghoriadau Clinigol yn Gymraeg](#)).
- Gweithlu mwy amrywiol ar bob lefel, yn gynrychioliadol o boblogaeth Cymru, yn enwedig o ran nodweddion gwarchodedig (e.e. anabledd, ethnigrwydd, rhyw) a sgiliau iaith Gymraeg.
- Prosesau recriwtio hygyrch, wedi'u galluogi gan dechnoleg, sy'n ddeniadol ac yn addasadwy i bob ymgeisydd.
- Dulliau sy'n pwysleisio ein gwerthoedd, ein cymhwysedd a'n profiad, nid cymwysterau yn unig, ac sy'n cydnabod sgiliau a gwybodaeth fel rhai sy'n cyfateb i gymwysterau.
- Presenoldeb cryf mewn ysgolion, addysg bellach ac uwch, gyda thystiolaeth glir o ffrydiau i rolau (gan gynnwys prentisiaethau a rolau lefel mynediad ar gyfer pob teulu swyddi).
- Dull rheoli talent sy'n cydbwyso ein huchelgais ar gyfer cyfleoedd datblygu gyrfa ac yn amrywio ein gweithlu.

3 Meithrin Sgiliau Parod ar gyfer y Dyfodol

Byddwn yn sicrhau bod ein dulliau a'n cynlluniau buddsoddi yn ein galluogi i ddatblygu a chael mynediad at y sgiliau sydd eu hangen i gyflawni ein Blaenoriaethau Strategol a darparu cyfleoedd datblygu sy'n galluogi twf personol i'n holl bobl.

Gellir gweld y sgiliau rydyn ni wedi'u nodi sydd eu hangen arnom ar gyfer y dyfodol [yma](#). Bydd y rhestr hon yn cael ei diweddarw wrth i ni symud trwy gyfnod y Strategaeth Pobl, i ystyried y cyd-destun allanol sy'n newid; allbynnau cynllunio integredig blynyddol; a sgiliau prin sy'n dod i'r amlwg.

Byddwn yn cyflawni'r sgiliau hyn drwy ddatblygu ein staff presennol, adeiladu ar raglenni presennol, a buddsoddi mewn rhaglenni, rolau, technoleg a phartneriaethau strategol newydd.

Bydd ein cynlluniau gweithlu yn nodi'r camau gweithredu manwl sydd eu hangen ac wrth i ni symud ymlaen trwy gyfnod y Strategaeth Pobl, byddwn yn canolbwyntio fwyfwy ar deuluoedd swyddi a datblygu llwybrau gyrfa, rheoli talent, a chynlluniau olyniaeth i wella cadw pobl sydd â'r sgiliau sydd eu hangen arnom ar gyfer y dyfodol.

Erbyn 2035, bydd canlyniadau ein harolwg staff ac adborth arall gan ein pobl yn cadarnhau bod ganddyn nhw'r sgiliau a'r twf personol sydd eu hangen arnyn nhw ac sydd eu heisiau arnyn nhw.

Dysgu gydol oes

Mae ffactorau gan gynnwys datblygiadau technolegol yn golygu bod caffael sgiliau newydd yn ymdrech gydol oes. I gefnogi hyn, byddwn yn datblygu meddylfryd twf ac athroniaeth ddysgu sy'n cyd-fynd â'r [model 70:20:10](#). Byddwn yn parhau i wreiddio dysgu Cymraeg drwy

addysg, diwylliant a sgwrs yn y gweithle, fel ein bod yn adlewyrchu'r gymdeithas ddwyieithog yr ydym yn byw ynddi.

Mae gennym rôl i'w chwarae wrth gryfhau'r ddarpariaeth iechyd y cyhoedd academiaidd yng Nghymru er mwyn sicrhau bod addysg, ymchwil a hyfforddiant ar gael. Mae'r un peth yn wir am gyrsiau clinigol a gwyddonol eraill. Mae'n debygol y bydd y gofynion gan gyrff proffesiynol ar staff cofrestredig i gynnal eu cymhwysedd a datblygu sgiliau newydd yn cynyddu a rhaid i ni gadw ar y blaen â hynny.

Byddwn yn cefnogi datblygiad ein holl bobl, yn eu meysydd arbenigedd, sgiliau personol ac fel rheolwyr pobl ac arweinwyr sefydliadol.

Enw'r Teulu o Swyddi

Byddwn yn cyflwyno teuluoedd swyddi i wneud y gorau o gynllunio'r gweithlu a datblygu sgiliau; adnoddau; dilyniant a llwybrau gyrfa; a thalent ac olyniaeth. Bydd gan Benaethiaid Teuluoedd Swyddi rôl bwysig wrth fynegi eu hanghenion drwy gynllunio gweithlu strategol a byddant yn allweddol i'n perthynas ag AaGIC wrth gomisiynu rhaglenni i ddiwallu ein hanghenion, yn ogystal â chomisiynu gwaith neu ddod ag arbenigedd allanol i mewn i weithio ochr yn ochr â ni.

Cynllunio Buddsoddiad

Mae angen i ni fod yn ddewr a dyrannu arian priodol i sgiliau'r dyfodol nawr, o ystyried yr amser sydd ei angen i'w datblygu. Rhaid cynllunio mentrau'n iawn a darparu adnoddau cynaliadwy iddynt gan y bydd angen ymrwymïadau aml-flwyddyn ar gyfer llawer ohonynt. Mae angen i ni ddeall yn well ein hymrwymïadau cylchol i raglenni canolog fel hyfforddiant statudol a gorfodol a datblygu cydweithwyr, yn ogystal â'r rhai a gynhelir gan gyfarwyddiaethau i gwmpasu datblygiad proffesiynol presennol sy'n cyd-fynd â theuluoedd swyddi.

Bydd ein pobl yn dweud:

“Rwy’n hyderus bod gen i’r sgiliau a’r wybodaeth sydd eu hangen arnaf i wneud fy swydd yn dda, nawr ac yn y dyfodol. Rwy’n cael fy annog a’m cefnogi i ddysgu a datblygu’n barhaus, a gallaf weld llwybrau clir ar gyfer datblygiad a chynnydd.”

Amcanion

Erbyn 2035 byddwn wedi:

- Datblygu rhaglen datblygu sgiliau cynaliadwy wedi’i blaenoriaethu yn erbyn ein Blaenoriaethau Strategol.
- Datblygu dull cytunedig o ariannu ar sail aml-flwyddyn.
- Gwreiddio dull Teuluoedd Swyddi yn llawn ar draws y sefydliad.
- Bydd cynlluniau gweithlu ar waith sy’n mynd i’r afael â risgiau sgiliau prin a sgiliau sy’n dod i’r amlwg a chynlluniau gweithredu wedi’u blaenoriaethu.
- Gweithio gydag AaGIC, cyfadrannau academiaidd a chyrff proffesiynol i ddylanwadu a chefnogi comisiynu system gofrestru ac addysg wedi’i moderneiddio sy’n diwallu anghenion proffesiynau ieched y cyhoedd, meddygol a gwyddonol.

- Datblygu rhaglen glir o ymarfer uwch yn cwmpasu ystod eang o rolau.
- Datblygu partneriaethau strategol, rhannu sgiliau, capasiti a thechnoleg.
- Gweithredu datblygiad arloesol a diddorol i staff yn seiliedig ar y meddwl diweddaraf.

Canlyniadau

- Rhaglen datblygu sgiliau gynaliadwy a theg wedi’i blaenoriaethu yn erbyn ein Blaenoriaethau Strategol, wedi’i chytuno ar sail aml-flwyddyn.
- Cynllunio gweithlu strategol effeithiol yn y tymor canolig a’r hirdymor, sy’n canolbwyntio ar deuluoedd swyddi.
- Sgiliau cynyddol ar gyfer ieched y cyhoedd drwy eu cynnwys mewn cwricwla addysg bellach/uwch.
- Datblygu ymarfer uwch sy’n cwmpasu ystod eang o rolau.
- Nifer cynyddol o bartneriaethau strategol, yn rhannu sgiliau, capasiti a thechnoleg.
- Cryfhau perthnasoedd â chymunedau a phartneriaid, gan gynnwys y byd academiaidd, i ddatblygu a rhannu sgiliau mewn ffordd sydd hefyd yn cyd-fynd â’n huchelgais am weithlu mwy amrywiol.
- Cyfleoedd datblygiad personol a phroffesiynol deniadol i’n holl bobl, sy’n diwallu ein hanghenion sgiliau ac yn darparu twf personol.

4 Arwain gyda Thosturi

Bydd ein rheolwyr pobl ac arweinwyr sefydliadol yn arwain yn gyson gyda thosturi, gan greu amgylchedd lle mae ein diwylliant delfrydol a’n gwerthoedd sefydliadol yn brofiad bywyd i bawb sy’n gweithio yn Iechyd Cyhoeddus Cymru, a lle mae pobl yn ffynnu. Lle nad yw pobl yn ffynnu, byddwn yn cael sgysiau gonest ac agored a fydd yn ein galluogi i gywiro pethau.

Mae arweinyddiaeth a diwylliant wedi’u cysylltu’n annatod, felly mae arweinwyr a rheolwyr yn allweddol i fodelu rôl ein gwerthoedd a’n hymddygiadau. Mae eu perthynas â’u timau, sut maen nhw’n rheoli pobl a thasgau, yr hyn maen nhw’n ei werthfawrogi a’r hyn nad ydyn nhw’n ei werthfawrogi, yn gosod y naws ar gyfer yr hyn a ddisgwylir ledled y sefydliad.

Ar ôl adnewyddu ein Strategaeth Hirdymor yn ystod 2023/24, fe wnaethom asesu ein diwylliant presennol a delfrydol, a dywedodd ein pobl wrthym fod y diwylliant yr ydym ei eisiau a’i angen yn Iechyd Cyhoeddus Cymru, ein diwylliant delfrydol, yn cydbwyso tosturi â pherfformiad, gan greu amgylchedd cynhwysol a chefnogol sy’n galluogi’r sefydliad i gyflawni ei Flaenoriaethau Strategol.

Yn ddiweddar, rydym wedi nodi’r mesurau y byddwn yn eu defnyddio i olrhain ein cynnydd yn erbyn y camau gweithredu y cytunwyd arnynt i gau’r bwlch rhwng ein diwylliant presennol a’n diwylliant delfrydol a chynyddu ymgysylltiad staff; ac rydym yn parhau i wreiddio ein fframwaith ymddygiadol, Y Gorau y Gallwn Fod, ym mhopeth a wnawn i wneud ein gwerthoedd, Gweithio Gyda’n Gilydd gydag Ymddiriedaeth a Pharch, i Wneud Gwahaniaeth, yn brofiad bywyd i bawb.

Erbyn 2035, rydym eisiau diwylliant sefydliadol sy’n diwallu anghenion ein pobl a’n busnes, lle mae rheolwyr ac arweinwyr yn ymgymryd ag arweinyddiaeth dosturiol a chyfunol, mae ein pobl yn arfer cyfrifoldeb personol, a bod gennym yr amodau sy’n galluogi mynd i’r afael ag unrhyw broblemau gyda pherfformiad neu ymddygiad yn adeiladol. Bydd ein pobl yn dweud:

“Mae fy rheolwr yn arwain gyda thosturi, gan werthfawrogi fy nghyfraniadau, a rhoi’r gefnogaeth sydd ei hangen arnaf i lwyddo. Rwy’n teimlo fy mod yn cael fy mharchu a’m grymuso i leisio fy syniadau a’m pryderon, gan wybod y byddant yn cael eu clywed.”

Amcanion

Erbyn 2035 byddwn wedi:

- Caffael gwybodaeth amserol ac ymarferol am ddiwylliant ac ymgysylltiad sy'n hyrwyddo perchnogaeth leol i reolwyr ac arweinwyr.
- Datblygu polisiau a phrosesau sefydliadol sy'n adlewyrchu ein diwylliant delfrydol ac yn galluogi arweinyddiaeth dosturiol.
- Secondiadau a threfniadau partneriaeth y cytunwyd arnynt sy'n ystyried aliniad diwylliannol.
- Datblygu ffrwd reoli ac arweinyddiaeth gynaliadwy ac amrywiol, sydd wedi'i pharatoi i ymarfer arweinyddiaeth dosturiol, ar bob lefel.
- Adeiladu sefydliad sy'n ddiogel yn seicolegol lle mae pobl yn hyderus i godi syniadau a phryderon, lle gall pobl gael sgysiau da heb ddibynnu ar bolisi/prosesau ffurfiol i ddatrys anghytundebau a sicrhau perthnasoedd gwaith iach.

Canlyniadau

- Perchnogaeth leol o ddiwylliant ac ymgysylltiad gan reolwyr pobl ac arweinwyr sefydliadol.
- Rheolwyr sy'n hyfforddi a mentora eu pobl, yn annog meddylfryd datblygu ac yn cefnogi dysgu gydol oes.
- Ffrwd reoli ac arweinyddiaeth gynaliadwy ac amrywiol ar bob lefel, wedi'i pharatoi i ymarfer arweinyddiaeth dosturiol.
- Perthnasoedd gwaith iach o fewn amgylchedd sy'n ddiogel yn seicolegol, lle mae pobl yn hyderus i godi syniadau a phryderon, ac yn gallu cael sgysiau da heb droi at bolisi i ddatrys anghytundebau.
- Gall ein holl bobl drosi ein diwylliant a'n gwerthoedd i'w hymddygiadau a'u gweithredoedd bob dydd; rydym i gyd yn gwybod sut y disgwylir i ni ymddwyn.
- Mae barn a syniadau pawb yn cael eu parchu'n gyfartal waeth beth fo'u hynafedd neu eu statws ac mae pawb yn teimlo'n gyfforddus yn rhannu eu meddyliau.
- Mae'r rhai sy'n amharod neu'n methu â chyd-fynd â'n gwerthoedd yn cael eu cefnogi i symud ymlaen ag urddas.

5 Profiad Staff Eithriadol

Mae profiad staff yn ymwneud â chreu amgylchedd gwaith gwych i bobl, a'u galluogi i fod ar eu gorau. Mae hyn yn hanfodol wrth ddenu a chadw unigolion talentog yn y dirwedd waith heddiw sy'n esblygu.

Byddwn yn blaenoriaethu diwylliant, pwrpas a llesiant er mwyn sicrhau dull strategol a chyffannol o ymgysylltu a sicrhau profiad gwych i'n pobl. Bydd hyn yn cefnogi pobl i fod yn eu hunain dyls, bod ar eu gorau, ac yn y pen draw gyfrannu at ddyfodol iachach i Gymru.

Gweithlu sy'n cofleidio amrywiaeth a chynhwysiant, gan gymryd camau gweithredol i wella cynrychiolaeth ar bob lefel, gydag Amcanion Cydraddoldeb Strategol yn llywio pob cynllun ar gyfer y gweithlu.



Ers 2020, wedi'i yrru gan ein bwriad strategol i lunio gwaith o amgylch bywyd ac i rymuso pawb i gael mwy o ddewis yn y ffordd maen nhw'n gweithio, fe wnaethom dreialu ein dull 'Gweithio Sut Mae'n Gweithio Orau' arobryn ac, yn 2023, fe wnaethom gadarnhau ein polisi ar gyfer gweithio ystwyth a dechrau gwreiddio hyn fel ein ffordd sefydledig o weithio.

Mae ein pobl yn parhau i weithio gyda'i gilydd i gydbwyso anghenion y gwaith a wnawn, y tîm ac unigolion ac mae trefniadau gweithio hyblyg yn caniatáu i'n pobl sicrhau gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith a phrofi mwy o foddhad swydd. Fodd bynnag, o ystyried amrywiaeth y rolau o fewn y sefydliad, nid yw pob rôl yn cynnig yr un graddau o hyblygrwydd. Rydym wedi ymrwymo i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau posibl a sicrhau bod pob cydweithiwr yn gallu arfer rhywfaint o hyblygrwydd o ran sut a ble maen nhw'n gweithio.

Rydym hefyd yn cydnabod bod tystiolaeth yn dod i'r amlwg o niweidiau posibl yn deillio o weithio o bell neu ystwyth, gan gynnwys unigedd, a diffyg cysylltiad cynyddol â phwrpas. Gall trefniadau gweithio ystwyth hefyd effeithio ar sefydlu a chadw pobl iau/newydd sy'n ymuno â'r sefydliad. Bydd angen i ni ddod o hyd i ffyrdd newydd o ymchwilio i'r risgiau hyn a'u lliniaru wrth i ni barhau i gefnogi ein pobl i weithio yn y ffordd orau.

Rydym yn anelu at Gymru iachach, ac rydym yn gwybod bod 'Gwaith teg' yn floc adeiladu hanfodol ar gyfer iechyd a llesiant da, ac mae gweithlu iach ac ymgysylltiedig yn cyfrannu at gynhyrchiant busnes a ffyniant cymdeithasol. Rhaid inni ddarparu gwaith ystyrlon a gwerth chweil sy'n adlewyrchu ein hymrwymiad i arferion gwaith teg. Dylai ein swyddi fod wedi'u cynllunio'n dda a dylai ein pobl brofi gweithle lle mae ymddygiadau iach yn cael eu hyrwyddo.

Dylai iechyd a llesiant fod yn flaenllaw ac yn ganolog i'n prosesau gwneud penderfyniadau, gyda chyfrifoldeb cyffredin ar bob lefel.

Fel y manylir yn [Meithrin Sgiliau Parod ar gyfer y Dyfodol](#), rydym yn cydnabod pwysigrwydd dysgu gydol oes a darparu cyfleoedd ar gyfer twf a dilyniant, o fewn a thu hwnt i'r sefydliad. Byddwn yn cefnogi ein pobl i ddatblygu o fewn eu rôl bresennol, ac i archwilio llwybrau gyrfa newydd, neu i drawsnewid i gyfleoedd y tu allan i Iechyd Cyhoeddus Cymru.

Erbyn 2035, rydym yn rhagweld gweithle lle mae ein holl bobl yn teimlo eu bod wedi'u grymuso, eu gwerthfawrogi a'u cefnogi drwy gydol eu gyrfaedd. Rydym wedi ymrwymo i roi'r sgiliau a'r adnoddau angenrheidiol i'n pobl ar gyfer llwyddiant, dathlu eu cyfraniadau, a chreu cyfleoedd i wneud gwahaniaeth i bobl Cymru. Bydd ein pobl yn dweud:

"Rwy'n teimlo fy mod yn cael fy ngwerthfawrogi a'm parchu. Mae fy llesiant yn flaenoriaeth, rwyf wedi fy ngrymuso i weithio'n hyblyg, ac mae gen i gyfleoedd ar gyfer twf, datblygiad a chynnydd."

Amcanion

Erbyn 2035 byddwn ni wedi:

- Gwreiddio ein Cynnig Gwerth i Gyflogeion a'n brand cyflogwr. Bydd hyn yn cael ei adlewyrchu drwy gydol y cylch oes gwaith, o'r denu i'r ymadael.
- Hwyluso sgysiau gyrfa agored a gonest i ddiwallu anghenion unigol a sefydliadol.
- Normaleiddio gweithio hyblyg ac ystwyth gan sicrhau cyfle cyfartal a lleihau risgiau o niwed sy'n deillio o weithio ystwyth, fel unigedd.
- Creu gweithle cynhwysol lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi a'u gwerthfawrogi; cefnogi pob cydweithiwr i ddeall pwysigrwydd amrywiaeth a chynhwysiant a sicrhau dilyniant gyrfa i bobl o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol.
- Blaenoriaethu iechyd a llesiant; nodi ac ymdrin yn weithredol ag achosion sefydliadol o orweithio, ac ymdrechu i gael cydnabyddiaeth fel esiampl o brofiad staff drwy arolygon staff a chynlluniau allanol (gweler ein Cynllun Ymgysylltu am fwy o fanylion).

Canlyniadau

- Gwell denu a chadw staff wedi'i gefnogi gan Gynnig Gwerth Cyflogeion a brand cyflogwr cryf.
- Datblygiad gyrfa a chynrychiolaeth gyfrannol ar bob lefel o'r sefydliad.
- Gweithio hyblyg ac ystwyth fel y norm, gyda niweidiau posibl gweithio ystwyth wedi'u lleihau.
- Gweithlu sy'n cofleidio amrywiaeth a chynhwysiant, gan gymryd camau gweithredol i wella cynrychiolaeth ar bob lefel, gydag Amcanion Cydraddoldeb Strategol yn llywio pob cynllun ar gyfer y gweithlu.
- Cydnabyddiaeth fel cyflogwr gorau wedi'i hadlewyrchu drwy ganlyniadau arolygon staff gwell o flwyddyn i flwyddyn a chydabyddiaeth allanol, fel Great Place to Work®.
- Llesiant gwell, gan gynnwys llai o orweithio.

Galluogi Cyflawni'r Strategaeth Pobl

Mae ein Strategaeth Pobl yn sail i'n Strategaeth Hirdymor hyd at 2035. Bydd yn cael ei gweithredu drwy'r camau gweithredu a grynhoir yn y cynllun gweithredu sydd ynghlwm, a gyflwynir drwy Gyfarwyddiaethau yn unol â'n strwythurau llywodraethu presennol, e.e. drwy ein Cynlluniau Tymor Canolig Integredig (IMTP) a'r mecanwaith adrodd cysylltiedig.

Bydd y gallu i gyflawni'r Strategaeth yn cael ei asesu drwy'r IMTP a phrosesau cynllunio'r gweithlu a bydd unrhyw risgiau o ran ei chyflawni yn cael eu huwchgyfeirio drwy ein strwythurau adrodd risg yn ôl yr angen.

Bydd camau gweithredu hefyd yn cael eu hadrodd drwy'r Gyfarwyddiaeth Datblygu Pobl a Sefydliadol, a llywodraethu sefydledig ar lefel y Bwrdd, h.y. y Tîm Gweithredol Busnes, y Pwyllgor Datblygu Pobl a Sefydliadol, a Bwrdd Iechyd Cyhoeddus Cymru.

Bydd gwaith parhaus i wreiddio ein gwerthoedd, ein hymddygiadau a'n diwylliant sefydliadol dymunol, ynghyd â chynlluniau galluogi perthnasol fel ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol a'n Cynllun Ymgynghori Clinigol Iaith Gymraeg, hefyd yn cefnogi cyflawni ein Strategaeth Pobl. Mae'r cynlluniau hyn wedi'u datblygu drwy gydweithio ac ymgysylltu â'n staff, partneriaid Undebau Llafur, rhwydweithiau amrywiaeth staff, a rhanddeiliaid allanol.

Byddwn yn parhau i fonitro cynnydd ac addasu ein Strategaeth Pobl drwy gydol y cyfnod y mae'n ei gwmpasu, er mwyn lliniaru risgiau sy'n dod i'r amlwg a manteisio ar gyfleoedd ar y gorwel.

Bydd y Gyfarwyddiaeth Pobl a Datblygu Sefydliadol yn datblygu ac yn sbarduno'r cynllun gweithredu yn bennaf drwy'r cylch cynllunio integredig. Byddant yn arwain y gwaith o ddatblygu mentrau, polisïau a phrosesau pobl ar draws y sefydliad, gan alinio lle bo'n briodol â Strategaeth Gweithlu AaGIC ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol.

Bydd cydweithwyr Pobl a Datblygu Sefydliadol yn gweithio gyda'r Gyfarwyddiaeth Gweithrediadau a Chyllid i gefnogi dull hirdymor, integredig o gynllunio pobl ac ariannol sy'n galluogi blaenoriaethu a buddsoddi mewn mentrau datblygu strategol ac adnoddau.

Bydd Penaethiaid Teuluoedd Swyddi yn gweithio gyda Chyfarwyddiaethau ar ddatblygu cynlluniau gweithlu ar draws y sefydliad, llwybrau gyrfa a chynghreiriau strategol gyda'r byd academiaidd a chyrrff proffesiynol i gefnogi datblygiad eu cymunedau proffesiynol.

Bydd Arweinwyr Blaenoriaethau Strategol yn helpu i ddiffinio'r gallu a'r capasiti sydd eu hangen i gyflawni pob Blaenoriaeth, a hwyluso dulliau gweithio amlddisgyblaethol.

Bydd arweinwyr yn cefnogi gweithrediad y Strategaeth hon drwy wreiddio ein diwylliant sefydliadol dymunol, arwain gyda thosturi, a chreu amgylchedd lle gall ein pobl ffynnu. Byddant yn meithrin capasiti a gallu drwy'r camau gweithredu yn eu cynlluniau gweithlu, gan gynnwys nodi ac adeiladu perthnasoedd strategol i gefnogi mynediad at wybodaeth a datblygu talent, gan sicrhau bod amrywiaeth a chynhwysiant yn cael eu hystyried drwyddi draw.

Mae ein Hundebau Llafur cydnabyddedig yn bartneriaid gwerthfawr yr ydym wedi meithrin perthnasoedd cryf â nhw.

Byddant yn darparu cefnogaeth, cyngor a her. Byddwn yn parhau i ymgynghori ar ddarnau allweddol o waith ac unrhyw newidiadau sy'n gysylltiedig â gweithredu'r Strategaeth Pobl.

Monitro, Gwerthuso ac Addasu Parhaus

Drwy gydol y cyfnod gweithredu 10 mlynedd (2025-2035), bydd yn hanfodol:

- Sefydlu metrigau clir, gan gynnwys mesuriadau sylfaenol, er mwyn galluogi olrhain a mesur cynnydd.

- Monitro a gwerthuso effeithiolrwydd ymdrechion gweithredu yn rheolaidd, gan ddefnyddio cymysgedd o ddata meintiol ac ansoddol i asesu effaith mentrau a nodi meysydd i'w haddasu.

- Cyfleu ein cynnydd i'n pobl, gan feithrin ymgysylltiad, cefnogaeth, ac ymdeimlad cyffredin o berchnogaeth ar lwyddiant.

- Bod yn hyblyg ac yn addasadwy, gan gydnabod bod y gweithlu, yr amgylchedd allanol, a blaenoriaethau Iechyd Cyhoeddus Cymru yn debygol o esblygu dros yr amserlen 10 mlynedd. Bydd adolygu a mireinio'r cynllun gweithredu yn rheolaidd yn sicrhau perthnasedd ac effeithiolrwydd parhaus.



Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015

Mae'r strategaeth hon wedi'i datblygu a bydd yn cael ei gweithredu gan ddilyn y pum ffordd o weithio, fel y'u diffinnir o fewn egwyddor datblygu cynaliadwy'r Ddeddf.

Tymor Hir 	Bydd gweithredu'r Strategaeth Pobl a'r Cynlluniau Gweithlu yn cefnogi dyheadau tymor hwy ac yn sicrhau gweithlu cynaliadwy ar gyfer y dyfodol.
Atal 	Bydd y camau gweithredu yn cyfrannu at ddenu, adeiladu a symud gweithlu a fydd yn cyfrannu at atal afiechyd a chlefydau.
Integreiddio 	Mae ein dull integredig o gynllunio strategol, ariannol a gweithlu a gweithio mewn partneriaeth â chynrychiolwyr ochr y staff yn cefnogi ein gwerthoedd sefydliadol a chyflawniad ein Blaenoriaethau Strategol.
Cydweithio 	Bydd cydweithio ac optimeiddio perthnasoedd ar draws y sefydliad a chyda phartneriaid mewn diwydiant, y byd academaidd a'r system iechyd a gofal cymdeithasol ehangach yn cefnogi cyflawniad y Blaenoriaethau Strategol ac yn sicrhau cynrychiolaeth o safbwyntiau amrywiol.
Cymryd rhan 	Byddwn yn parhau i gynnwys ein staff, ein rhanddeiliaid a'n partneriaid yn y gwaith o weithredu a datblygu pob agwedd ar y Strategaeth Pobl yn y dyfodol.

Cynllun Gweithredu/Map Llwybr

Gweithio gyda'n gilydd ar gyfer Cymru iachach
Map Llwybr i 2035

Tymor byr
Gwreiddio'r cynnig gwerth i gyflogaion a lansio'r brand cyflogwr
Deall ein bylchau sgiliau
Mynd i'r afael â'r bylchau rhwng y diwylliant sefydliadol presennol a'r diwylliant sefydliadol a ddymunir.
Adolygu dyluniad sefydliadol a pharhau i wella cynllunio'r gweithlu

Tymor canolig
Hyrwyddo datblygiad gyrfa ac amrywiaeth y gweithlu
Peilota dulliau dysgu arloesol
Ymgorffori arweinyddiaeth dosturiol mewn polisïau a phrosesau
Prosesau i alluogi symudedd mewnol a gweithio traws-swyddogaethol

Tymor hir
Sicrhau bod piblinellau talent hirdymor yn bodoli
Dull parhaus, gydol oes o ddysgu
Arferion gorau ar gyfer arweinyddiaeth dosturiol a diwylliant sefydliadol dyneiddiol sy'n annog



**Darllen mwy:**
[Cynllun Gweithredu](#)

Casgliad

Mae ein Strategaeth Pobl yn darparu'r fframwaith hanfodol ar gyfer sicrhau bod gennym y gweithlu talentog, amrywiol ac ymgysylltiedig sydd ei angen i gyflawni ein Strategaeth Hirdymor uchelgeisiol a chyflawni ein gweledigaeth o Gymru iachach i bawb.

Mae ein pobl wrth wraidd ein gallu i gyflawni, ac mae'r strategaeth hon yn amlinellu ein hymrwymiad ar y cyd i feithrin amgylchedd lle gall pawb ffynnu a chyfrannu o'u gorau.

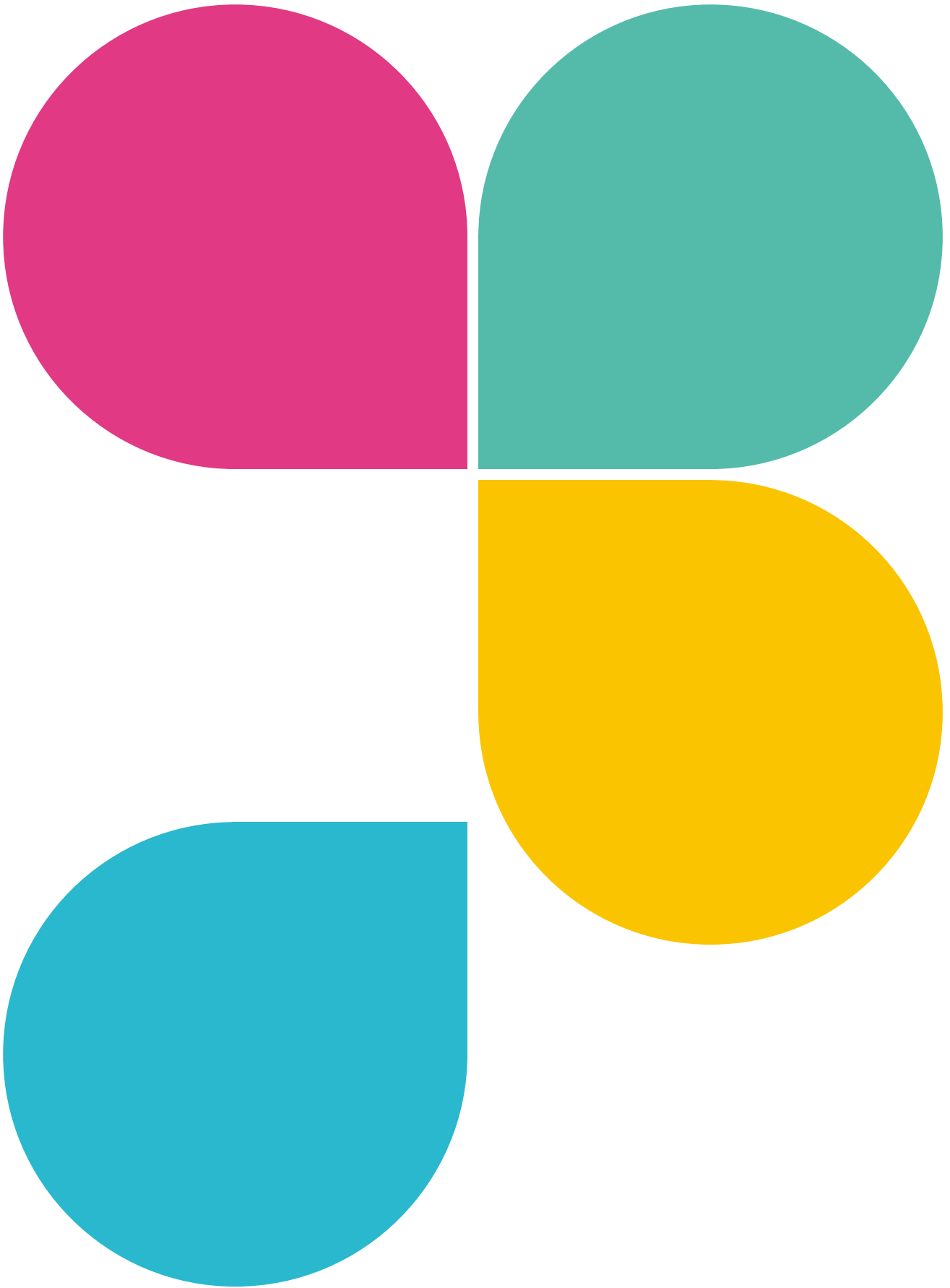
Drwy ganolbwyntio ar ein meysydd allweddol sef Cynllunio i Gyflawni, Denu Talent a Recriwtio Cynhwysol, Meithrin Sgiliau Parod ar gyfer y Dyfodol, Arwain gyda Thosturi, a Phrofiad Staff Eithriadol, rydym yn llunio llwybr i ddod yn gyflogwr o ddewis gyda gweithlu sy'n perfformio'n dda, sy'n hyblyg, yn gynaliadwy ac yn ffyniannus. Yn ganolog i hyn mae ein hymrwymiad diysgog i feithrin amgylchedd cynhwysol, hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth, blaenoriaethu llesiant, a sicrhau bod ein holl bobl yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu parchu, a'u grymuso.

Rydym yn cydnabod y bydd y dirwedd allanol yn parhau i esblygu, gan gyflwyno heriau a chyfleoedd newydd, a bydd angen i ni fonitro ac addasu'r strategaeth hon drwy gydol ei hamserlen 10 mlynedd i sicrhau ein bod yn parhau i fod yn hyblyg, yn gydnerth ac yn ymatebol.

Drwy gydweithio, gydag ymddiriedaeth a pharch, byddwn yn gwneud gwahaniaeth, gan adeiladu dyfodol lle gall ein pobl fod yn nhw eu hunain, cyflawni eu gorau, a chyfrannu at ddyfodol iachach i Gymru.

Mae ein pobl wrth wraidd ein gallu i gyflawni, ac mae'r strategaeth hon yn amlinellu ein hymrwymiad ar y cyd i feithrin amgylchedd lle gall pawb ffynnu a chyfrannu o'u gorau.





GIG
CYMRU
NHS
WALES

Iechyd Cyhoeddus
Cymru
Public Health
Wales