



WALES **AUDIT** OFFICE
SWYDDFA **ARCHWILIO** CYMRU

AC(2) 05-05 (p1)

Mai 2005

www.wao.gov.uk

Rheoli absenoldebau salwch mewn sefydliadau addysg bellach yng Nghymru



Rheoli absenoldebau salwch mewn sefydliadau addysg bellach yng Nghymru

Yr wyf wedi paratoi'r adroddiad hwn i'w gyflwyno i'r Cynulliad Cenedlaethol dan Ddeddf Llywodraeth Cymru 1998.

Roedd y tîm astudiaeth o Swyddfa Archwilio Cymru'n cynnwys Gillian Body, Jeremy Morgan, Matthew Mortlock a James Verity.

Jeremy Colman
Archwilydd Cyffredinol Cymru
Swyddfa Archwilio Cymru
2-4 Park Grove
Caerdydd
CF10 3PA

Mae'r Archwilydd Cyffredinol yn gwbl annibynnol o'r Cynulliad Cenedlaethol a'r Llywodraeth. Mae'n archwilio ac yn gwirio ac yn ardystio cyfrifon y Cynulliad a chyrrff cyhoeddus a noddir gan, neu sy'n gysylltiedig â'r Cynulliad, gan gynnwys cyrrff y GIG yng Nghymru. Hefyd, mae ganddo'r hawl statudol i wneud adroddiad ar gynildeb, effeithiolrwydd ac effeithlonrwydd y cyrrff hynny ac i wella'u defnydd o adnoddau wrth gyflawni'u dyletswyddau.

Mae'r Archwilydd Cyffredinol hefyd yn penodi archwilwyr i gyrrff llywodraeth leol yng Nghymru, yn cynnal a hyrwyddo astudiaethau gwerth am arian yn y sector llywodraeth leol ac yn archwilio cydymffurfiaeth â gofynion gwerth gorau dan Rhaglen Cymru ar gyfer Gwella. Fodd bynnag, er mwyn diogelu safle cyfansoddiadol llywodraeth leol, nid yw'r adrodd yn ôl yn benodol i'r Cynulliad ar y gwaith llywodraeth leol hwn.

Yr Archwilydd Cyffredinol a'i staff gyda'i gilydd yw Swyddfa Archwilio Cymru. Am fwy o wybodaeth am Swyddfa Archwilio Cymru, byddwch cystal ag ysgrifennu at yr Archwilydd Cyffredinol yn y cyfeiriad uchod; ffôn 029 2026 0260, e-bost: wales@wao.gov.uk, neu ymwelwch â'r wefan <http://www.wao.gov.uk>

**Adroddiad a gyflwynwyd gan Archwilydd Cyffredinol
Cymru i'r Cynulliad Cenedlaethol ar 13 Mai 2005**



	Crynodeb	4
	Argymhellion	10
1	Mae'r gyfradd a gofnodir o absenoldeb oherwydd salwch ar draws y sector yn cymharu'n ffafriol â chymaryddion y sector cyhoeddus	
	Mae absenoldeb oherwydd salwch yn fater pwysig	11
	Cwmpas a methodoleg	12
	Nid yw pob sefydliad yn mesur absenoldeb oherwydd salwch yn rheolaidd	13
	Mae lefelau o absenoldeb oherwydd salwch yn y sefydliadau yn amrywio o 4.8 diwrnod i 16 diwrnod	15
	Roedd cyfanswm yr amser staff a gollwyd o achos absenoldeb salwch a chost cyflenwi staff tua £9.5 miliwn yn 2002-03	16
	Mae prinder staff yn achosi amhariad ar addysgu a darlithio ac yn rhoi rhagor o straen ar staff gan arwain at ragor o absenoldeb	16
	Nid oes gan absenoldeb salwch mewn sefydliadau broffil uchel gyda'r Cyngor Cenedlaethol	18
2	Mae gwendidau ym mholisiau nifer o sefydliadau ac yn y modd y maent yn cael eu gweithredu	
	Mae'r polisiau yn tueddu i beidio â chynnwys llawer o'r wybodaeth y mae ei hangen ar staff a rheolwyr	20
	Gweithredir polisiau absenoldeb salwch yn wael	21
	Mewn llawer o sefydliadau, ni chyflawnir rheoli absenoldeb salwch gan reolwyr llinell wedi'u hyfforddi	29

3 Nid oes gan sefydliadau'r wybodaeth i reoli absenoldeb salwch yn effeithiol

Nid yw systemau cofnodi absenoldeb salwch yn ddigonol i ddarparu'r wybodaeth angenrheidiol 31

Nid yw sefydliadau addysg bellach yn nodi tueddiadau sylfaenol mewn absenoldeb salwch yn rheolaidd 33

Atodiadau

1. Dulliau astudio 37

2. Enghreifftiau o arfer da wrth reoli absenoldeb salwch 39

3. Defnydd trefniadau ar gyfer rheoli lefelau absenoldeb salwch mewn sefydliadau addysg bellach yng Nghymru 40

4. Diffiniadau o absenoldeb tymor byr a thymor hir a ddefnyddir mewn sefydliadau addysg bellach yng Nghymru 42

5. Lefel ymddangosiadol o effaith dulliau lleihau lefelau absenoldeb salwch mewn sefydliadau addysg bellach yng Nghymru 43

Nodiadau 44



Crynodeb

Y Darlun Mawr

Mae sefydliadau addysg bellach, yn gyffredin â llawer arall yn y sector cyhoeddus, yn ddibynnol iawn ar eu staff i gyflawni eu hamcanion. Gall absenoldeb salwch felly gael effaith sylweddol ar sefydliadau; pan fydd staff yn cyflenwi ar gyfer cydweithwyr absennol, gall hyn guddio'r broblem dros dro, tra mewn gwirionedd yn cyfrannu at gynyddu absenoldeb yn y tymor hirach oherwydd straen gwaith ychwanegol.

Yn 2002-2003, roedd y sector wedi crybwyll cyfradd absenoldeb flynyddol cyfan ar gyfartaledd o 8-9 diwrnod i bob person yn gyfwerth ag amser llawn a gyflogir. Mae'r gyfradd hon yn cymharu'n dda â chymaryddion y sector cyhoeddus, er ei fod yn aros yn uwch na'r sector preifat; mewn sefydliadau unigol, roedd y gyfradd absenoldeb yn amrywio o 4.8 diwrnod i 16 diwrnod. Er inni ddod o hyd i arfer da, mae natur ac ansawdd y polisïau a gweithdrefnau sydd gan sefydliadau ar hyn o bryd yn golygu bod angen gwneud rhagor i godi pob sefydliad i safon y rhai gorau. I wneud hyn bydd angen camau ar bob lefel: cyflwyno polisïau a gweithdrefnau newydd o fewn sefydliadau; a rhoi mwy o flaenoriaeth ar absenoldeb salwch - monitro'n rheolaeth yn erbyn targedau penodedig - o Fyrddau Llywodraethwyr ac uwch dimoedd rheoli sefydliadau. Mae gan y Cyngor Cenedlaethol hefyd rôl i'w chwarae wrth gynorthwyo sefydliadau i fynd i'r afael â'r broblem drwy, er enghraifft, ledaenu arfer da a hyrwyddo meincnodi rhwng sefydliadau.

Mae Llywodraeth Cynulliad Cymru wedi cydnabod y buddion y gellir eu cael o hyd yn oed leihad bach yn y lefelau o absenoldeb. Bydd yr argymhellion yn yr adroddiad hwn hefyd yn helpu sefydliadau addysg bellach i ddelio ag absenoldeb salwch yn fwy effeithiol. At hyn, bydd llawer o'r gwersi a gyflwynir yn yr adroddiad hwn, ynghyd â'r gwaith a wnaed yn gynharach yn y GIG yng Nghymru, yn berthnasol i lawer o sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus yng Nghymru.



1 Mae gan reoli absenoldeb salwch broffil uchel, yn enwedig yn y sector cyhoeddus, wrth i sefydliadau ddod i ddeall yn well goblygiadau cost a'r amhariad y gall absenoldebau staff eu cael ar gyflawni gwasanaeth. Mae rhyw lefel o salwch yn anochel, ac mae presenoldeb cydweithwyr yn y gweithle sy'n dioddef o salwch neu anafiad, neu'n adfer ar ôl salwch neu anafiad, â'i risgiau ei hunan i'r unigolyn, ei gydweithwyr a'i fyfyrwyr. Ni ddylai staff ond dychwelyd i'w dyletswyddau llawn pan fyddant yn iach i wneud hynny. Fodd bynnag, mae Llywodraeth Cynulliad Cymru, yn ei dogfen ymgynghorol strategol, Creu'r Cysylltiadau: Gwell Gwasanaethau i Gymru (Hydref 2004), yn cydnabod yn glir bod y buddion posibl o leihau absenoldeb salwch a phwysau yn y gweithle'n rhai sylweddol, gyda lleihad mewn absenoldeb salwch o un diwrnod o absenoldeb salwch i bob aelod o staff ar draws y sector cyhoeddus yng Nghymru'n golygu arbediad effeithiol o tua £25 miliwn. Mae felly'n bwysig bod sefydliadau addysg bellach yn rheoli absenoldeb salwch yn effeithiol, yn ogystal â hyrwyddo ac amddiffyn iechyd ei weithlu'n gyffredinol.

2 Dyma ail adroddiad Archwiliwr Cyffredinol Cymru ar reoli absenoldeb salwch. Yn Ionawr 2004, cyhoeddodd yr Archwiliwr Cyffredinol adroddiad ar reoli absenoldeb salwch gan ymddiriedolaethau GIG yng Nghymru. Yn yr adroddiad hwn, rydym yn archwilio rheoli absenoldeb salwch yn y 25 o sefydliadau addysg bellach yng Nghymru, sector sy'n ddibynnol iawn ar ei staff addysgu a staff arall i gyflawni ei amcanion. Ar y cyfan, mae'r sector yn cyflogi dros 15,000 o bobl, y mae tua hanner ohonynt yn gweithio'n rhan amser. Cyfanswm costau cyflog y staff hynny oedd rhyw £238 miliwn yn y flwyddyn academaidd 2003-04¹, 67 y cant o gyfanswm gwariant y sefydliad.

3 Mae'r adroddiad hwn yn archwilio:

- lefel absenoldeb salwch mewn sefydliadau (**Rhan 1**):
- polisiau absenoldeb salwch sefydliadau ac i ba raddau y cawsant eu llawn weithredu (**Rhan 2**): ac
- a yw'r wybodaeth ar gael i sefydliadau i fynd i'r afael â'r mater yn effeithiol (**Rhan 3**)

Crynoir arfer dda wrth reoli salwch yn Atodiad 2, a gellir defnyddio Atodiad 3, sy'n cyflwyno ar ffurf matrices i ba raddau y mae sefydliadau'n cydymffurfio ag arfer da o ran rheoli absenoldeb salwch, i nodi'r gweithdrefnau, yr offer a'r wybodaeth sylfaenol leiaf y dylai polisi absenoldeb salwch eu cynnwys.

Mae'r gyfradd o absenoldeb oherwydd salwch a gofnodir ar draws y sector yn cymharu'n ffafriol â chymaryddion y sector cyhoeddus

4 Dim ond 14 o'r 25 o sefydliadau addysg bellach yng Nghymru sy'n mesur eu lefelau o absenoldebau salwch yn rheolaidd, a byddant yn defnyddio dulliau gwahanol i wneud hyn. Ceisiasom gael data o gymaint o sefydliadau ag oedd yn bosibl. Yn seiliedig ar 22 o sefydliadau a ddarparodd gwybodaeth inni, bu inni gyfrifo mai'r absenoldeb salwch cyfartalog ar draws y sector yn y flwyddyn academaidd 2002-03 oedd 8.9 diwrnod ar gyfer pob aelod o staff yn gywerth ag amser llawn. Mae hyn yn debyg i athrawon mewn ysgolion gwladol yng Nghymru ac yn is nag ystod o gymaryddion eraill yn y sector cyhoeddus, er ei fod yn uwch na'r sectorau preifat. Roedd lefelau o absenoldeb oherwydd salwch mewn sefydliadau yn amrywio o 4.8 diwrnod i 16 diwrnod.

- 5 Awgrymodd rheolwyr adnoddau dynol mewn sefydliadau inni nad oedd rhai achosion o absenoldeb tymor byr yn cael eu hadrodd yn rheolaidd, gyda chydweithwyr yn cymryd y dosbarthiadau. Mae tan-gofnodi absenoldeb salwch felly'n cynrychioli risg y caiff tâl salwch ei ordalu i staff. Er i wyth sefydliad adrodd eu bod yn gweld bod y gost yn effaith negyddol sylweddol ar absenoldeb salwch, dim ond dau oedd mewn gwirionedd wedi casglu gwybodaeth ar gostau. Bu inni amcangyfrif fod cyfanswm gwerth holl amser a gollwyd drwy absenoldeb salwch a gofnodwyd yn 2002-03 tua £8 miliwn. Dim ond pedwar sefydliad oedd yn gallu darparu unrhyw wybodaeth ar gost staff cyflenwi y daethpwyd â hwy i mewn i gyflenwi am absenoldeb salwch. Er bod hyn yn ganran gymharol fechan o sefydliadau, pe bawn i allosod costau'r pedwar sefydliad hyn ar draws y sector cyfanswm costau staff cyflenwi fyddai tua £1.5 miliwn. Mae costau eraill sy'n gysylltiedig ag absenoldeb salwch yn cynnwys goramser i staff yn cyflenwi dros gydweithwyr absennol, costau gweinyddu, a chostau gwasanaethau iechyd galwedigaethol, ond mae'r diffyg data ar gael yn rhwystro unrhyw amcangyfrifon sector cyfan am y costau hyn.
- 6 Daethom i'r casgliad pe bai sefydliadau addysg bellach yng Nghymru i leihau eu lefelau absenoldeb salwch gan un diwrnod yr aelod o staff y flwyddyn, yn unol â'r enghreifftiau yn Creu'r Cysylltiadau, byddai'r sector yn elwa ar werth amser ychwanegol staff ac ar arbedion drwy leihau costau staff cyflenwi i werth tua £0.9 miliwn y flwyddyn. (Nid yw'r ffigurau hyn ar gyfer arbedion posibl yn adlewyrchu unrhyw gostau y mae'n bosibl y bydd angen eu buddsoddi gan sefydliadu wrth leihau lefelau absenoldeb salwch, megis hyfforddiant a gwell systemau cyfrifiadurol.)
- 7 Mae'r effaith a gaiff absenoldeb salwch ar sefydliadau'n ehangach na chostau yn
- unig. Mae'n glir y gall absenoldeb staff addysgu gael amharu ar ddysgu myfyrwyr. Cawsom enghreifftiau lle y mae myfyrwyr wedi gadael eu cyrsiau oherwydd amhariad, ac mae hyn, yn ei dro, yn gallu effeithio ar gyllid sefydliadau. Adroddodd sefydliadau ei fod yn fwy anodd dod o hyd i staff cyflenwi allanol ar gyfer absenoldebau tymor byr; a phan fydd cydweithwyr yn cyflenwi dosbarthiadau, gall y llwyth gwaith ychwanegol a roddir arnynt ychwanegu at y straen sydd ynghlwm, ac o bosibl achosi rhagor o absenoldebau salwch.
- 8 Yn aml bydd colegau unigol yn sefydliadau hunanlywodraethol sy'n atebol i Fwrdd y Llywodraethwyr a hwy sy'n gyfrifol am sicrhau eu bod yn cael gwerth am y cyllid cyhoeddus a roddir iddynt. Fodd bynnag, mae gan ELWa - Cyngor Cenedlaethol Addysgu a Hyfforddi Cymru (y Cyngor), fel prif gyllidwr sefydliadau, gyfrifoldeb i sicrhau y caiff cronfeydd eu defnyddio mewn ffordd ddarbodus, effeithiol ac effeithlon wrth iddo ddarparu arweiniad a chefnogaeth i gynorthwyo sefydliadau ymreolaethol i gyflawni gwelliannau. Bydd y Cyngor yn ystyried polisiau adnoddau dynol, gan gynnwys absenoldeb salwch, fel rhan o adolygiadau 'fframwaith rheolaethol' ei wasanaeth archwilio; bydd yr adolygiadau hyn hefyd yn sicrhau y caiff polisi adnoddau dynol eu cynnwys yng nghynlluniau gwasanaeth archwilio mewnol y sefydliad. Nid yw'r Cyngor wedi cyhoeddi unrhyw gyngor neu arweiniad ar ddelio ag absenoldeb salwch, ac nid yw'n ystyried bod monitro lefelau absenoldeb salwch yn rhan o'i gyfrifoldeb gan ei fod yn bennaf yn fater i reolwyr lleol.
- Ceir gwendidau ym mholisiau absenoldeb llawer o sefydliadau ac yn y ffordd y cânt eu gweithredu**
- 9 Darganfuom fod gan bob sefydliad bolisi absenoldeb salwch, ond eu bod yn amrywio'n



helaeth o ran oedran, ffocws a chynnwys:

- a** er bod mwyafrif y polisïau'n rhai cyfoes, lluniwyd chwarter ohonynt cyn 2002, gyda dau bolisi'n dyddio yn ôl i gyfnod cyn 1997. Nid oedd deg sefydliad wedi gosod dyddiad cau ar gyfer adolygu eu polisi ac mae naw sefydliad yn bwriadu diweddarau eu polisi o fewn blwyddyn neu ddwy. Mae'n bwysig i ddiweddarau polisïau'n rheolaidd er mwyn sicrhau y cymerir newidiadau mewn deddfwriaeth a phatrymau absenoldeb salwch newidiol o fewn sefydliadau unigol i gyfrif; a
 - b** er bod rhai enghreifftiau o arferion da, yn gyffredinol, y tueddiad oedd ysgrifennu polisïau gan gofio anghenion y rheolwyr, yn hytrach na rhai'r staff. O ganlyniad y tueddiad oedd nad oedd digon o wybodaeth i staff ar, er enghraifft, ddilysu, yr hyn y dylent ei ddisgwyl wrth dychwelyd i'r gwaith ac argaeledd iechyd a chynghori galwedigaethol. Canolbwyntiodd polisïau wyth sefydliad yn bennaf ar drefniadau absenoldeb salwch statudol a galwedigaethol heb gyfeirio lawer at weithdrefnau ar gyfer rheoli neu adrodd ar absenoldeb salwch.
- 10** Darganfuom i sefydliadau fethu cymhwyso eu polisïau ar gyfer rheoli absenoldeb salwch yn gyson:
- a** **Tystysgrif salwch** yw'r sail ar gyfer cofnodi absenoldeb salwch. Mae pob sefydliad yn gofyn am hunan-dystysgrifau ar gyfer absenoldebau tymor byr, a thystysgrifau meddygol ar gyfer cyfnodau absenoldeb ar ôl y seithfed ddiwrnod calendr di-dor. Darganfuom fod lefel cydymffurfriad y sefydliad â'r gofynion arferol hyn ar gyfer dilysu absenoldebau salwch yn amrywiol: er bod rhai sefydliadau wedi cyflawni 100 y cant, ar draws y sector cafodd llai na 80 y cant o dystysgrifau perthnasol eu cyflwyno yn unol â gofynion polisi.
 - b** Nid yw tri sefydliad yn **gwneud unrhyw gyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith**. Dim ond naw sefydliad sy'n cydymffurfio â'r arfer dda sy'n mynnu'r cyfryw gyfweiliadau ar gyfer pob digwyddiad o absenoldeb salwch. Yn y sefydliadau hyn, darganfuom fod dim ond 16 y cant o'r staff wedi derbyn cyfweiliad dychwelyd i'r gwaith yn dilyn eu cyfnod diweddaraf o absenoldeb. Darganfuom ein harchwiliad o gofnodion absenoldeb salwch yn y sefydliadau y bu inni ymweld â hwy i lai na 10 y cant gynnal cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith yn unol â gweithdrefnau penodedig.
 - c** **Sbardunau** - lefelau diffiniedig o absenoldebau pryd yn angenrheidiol cynnal adolygiad personol o absenoldeb a'r rheolwyr yn cymryd camau posibl - mae'r drefn hon yn ddull monitro pwysig. Bydd y rhan fwyaf o sefydliadau'n defnyddio sbardunau, yn bennaf ar gyfer absenoldeb hirdymor. Ond bu inni ddarganfod, pan gyrhaeddwyd y sbardunau, i'r ymyrraeth berthnasol gan y rheolwyr ddigwydd mewn llai na 10 y cant o achosion.
 - d** **Gwasanaethau iechyd galwedigaethol** - gall y rhain helpu i leihau absenoldeb salwch mewn nifer o ffyrdd, er enghraifft gwiriadau iechyd cyn cyflogi a chefnogi staff sy'n dychwelyd i'r gwaith. Mae pob sefydliad, ar wahân i dri o'r rhai lleiaf, yn darparu gwasanaethau iechyd galwedigaeth i'w staff. Roedd y rhan fwyaf o sefydliadau'n caffael eu gwasanaethu iechyd galwedigaethol naill ai drwy awdurdod lleol neu drwy ymddiriedolaeth GIG, ond roedd anhapusrwydd ar raddfa eang gyda'r gwasanaethau a dderbyniwyd, yn bennaf yn gysylltiedig â'r amser rhwng cyfeiriadau a phenodiadau. Nid yw wedi bod yn hawdd i sefydliadau dod o hyd i ddarparwyr addas eraill.

11 Er bod rhai sefydliadau'n cymryd ymagwedd ragweithiol tuag at hyrwyddo iechyd a lles, yn gyffredinol, nid yw polisiâu absenoldeb salwch yn gwneud cyfeiriadau sylweddol at bwysigrwydd iechyd a lles fel dull i leihau lefel absenoldeb salwch. Fodd bynnag, mae un sefydliad, Coleg Sir Benfro, wedi llwyddo i gyrraedd Safon Gorfforaethol y Cynulliad ar gyfer Iechyd yn y Gweithle, gan ennill gwobr aur.

12 Cyfrifoldeb sylfaenol rheoli absenoldeb salwch yw'r rhai agosaf at y mater - y rheolwyr llinell. Rôl swyddogaeth adnoddau dynol, ynghyd ag uwch reolwyr, yw darparu'r cyngor a'r arweiniad angenrheidiol. Darganfuom, fodd bynnag, fod sefydliadau'n aml yn meddwl mai rhywbeth i adrannau adnoddau dynol yw absenoldeb salwch, a bod cyfraniad rheolwyr llinell yn gyfyngedig i gyflwyno gwybodaeth sylfaenol yn wythnosol neu'n fisol. Cadarnhawyd hyn gan ymatebion o'n harolwg o staff: o ymatebwyr â chyfrifoldebau rheoli staff, dim ond 54 y cant a ddywedodd fod ganddynt gyfrifoldeb am reoli absenoldeb salwch.

13 Gall diffyg ymwybyddiaeth ymhlith y staff gyfrannu at lefelau isel o gydymffurfio â lefelau penodedig mewn rhai meysydd. Roedd llawer o staff, yn enwedig y rhai heb gyfrifoldebau rheoli, yn anymwybodol o'r gweithdrefnau cywir i'w dilyn. Cafwyd mwy o ymwybyddiaeth o weithdrefnau sylfaenol, fel wrth bwy y dylid gwneud adroddiad pan fo i ffwrdd yn sâl a phryd y dylid cyflwyno tystysgrif, nag o rai eraill, megis y trefniadau ar gyfer cyfeiriadau i iechyd galwedigaethol.

14 Mae bosibl mai Un rheswm am ddiffyg ymwybyddiaeth y staff yw lefelau annigonol o hyfforddiant: dim ond un ar ddeg o sefydliadau a ddywedodd eu bod yn darparu hyfforddiant ar reoli absenoldeb salwch i reolwyr. Ar y cyfan, dim ond hanner o'r staff perthnasol sydd wedi derbyn hyfforddiant o ryw ffurf ar reoli absenoldeb salwch, ac o'r rhain y mae tua thraean ohonynt wedi'i dderbyn yn ffurfiol.

Nid oes gan sefydliadau'r wybodaeth i reoli absenoldeb salwch yn effeithiol

15 Mae mynd i'r afael ag absenoldeb salwch mewn modd rhagweithiol - sef lleihau'r risg sy'n deillio ohono yn y lle cyntaf - yn mynnu gwybodaeth rheoli o safon, sy'n codi o ddadansoddiad o ddata cadarn cyfoes. Gyda'r gyfryw wybodaeth, gellir rheoli absenoldeb salwch yn seiliedig ar ddealltwriaeth nodweddion ac achosion absenoldeb, a gellir datblygu polisi a chymryd camau ar feysydd penodol o angen. Darganfuom amrywiaeth eang o ran ansawdd a swm y data sylfaenol a gasglwyd, megis dyddiau'n absennol a hyd yr amser yn absennol, ac achos yr absenoldeb.

16 Nid yw absenoldeb salwch bob tro â phroffil uchel ym meddyliau Byrddau Llywodraethwyr ac uwch reolwyr, yn rhannol oherwydd bod diffyg gwybodaeth yn golygu eu bod yn anymwybodol o'r broblem. Darganfuom fod dim ond 12 o sefydliadau'n adrodd lefelau o absenoldeb salwch i'w Bwrdd Llywodraethwyr. Nid yw chwe sefydliad yn adrodd lefelau absenoldeb salwch i'w dîm rheoli uwch; o'r rhai sy'n eu hadrodd, mae pump yn ei wneud yn llai aml na phob tri mis.

17 Dim ond pedwar o'r 25 o sefydliadau sydd wedi pennu targedau ar gyfer lleihau lefelau o absenoldeb salwch; eto, digwydd hyn yn rhannol oherwydd y diffyg gwybodaeth sydd ar gael a ddefnyddir i bennu targedau yn eu herbyn. Yn y sefydliadau hyn, nid adroddodd ond un y cant o'r staff iddynt gael gwybod am unrhyw dargedau a bennwyd gan eu cyflogwr. Roedd yr holl rai oedd yn ymwybodol o'r targed yn staff rheoli â chyfrifoldeb am reoli absenoldeb salwch, ond nid oedd yr un ohonynt yn gallu adnabod y targed yn gywir.

18 Mae arfer orau'n dangos mai dyddiau'r wythnos, achosion a hyd absenoldeb, ac oedran neu rhyw yw'r tueddiadau mwyaf



defnyddiol ar gyfer dadansoddi absenoldeb salwch. Roedd i ba raddau y mae sefydliadau'n dadansoddi'r tueddiadau hyn yn amrywiol, gyda dim un sefydliad yn eu dadansoddi i gyd. Mewn rhai achosion digwyddodd hyn oherwydd nad oedd ganddynt y systemau i gynhyrchu'r data angenrheidiol. Darganfuom:

- a** mai dim ond tri sefydliad sy'n dadansoddi tueddiadau mewn absenoldeb salwch yn ôl dyddiau'r wythnos. Ein canfyddiad fod, ar draws y sector, absenoldebau un diwrnod ar ddydd Llun yn neilltuol o gyffredin, gan gyfrif am bron traean o'r holl absenoldebau, yn dangos buddion posibl wneud y cyfryw ddadansoddiad;
- b** nid yw'r un sefydliad yn dadansoddi absenoldeb yn ôl oedran na rhyw; ac
- c** roedd un ar bymtheg o'r 25 sefydliad yn gwahaniaethu rhwng absenoldeb tymor byr a hirdymor – gyda 10 ohonynt yn cyfrifo cyfran yr amser y gellir ei briodoli

i bob un ohonynt. Mae gwahaniaethu yn y ffordd hon yn bwysig gan fod angen gwahanol ymagweddau rheoli fel arfer ym mhob achos.

- 19** Yn yr un modd, mae camau rheoli mewn perthynas ag absenoldeb oherwydd salwch yn debygol o fod yn fwy effeithiau os y'i harweinir gan wybodaeth ar achosion yr absenoldeb. Er bod 19 o sefydliadau'n casglu gwybodaeth ar achosion yr absenoldeb salwch, dim ond chwech sy'n cynnal unrhyw ddadansoddiad ystyrlon dilynol. Mae'r rheolwyr yn gweld straen yn gysylltiedig â gwaith fel problem neilltuol ar draws y sector, ac mae gan wyth sefydliad bolisi ar wahân, annibynnol ar straen. Mae tua hanner y sefydliadau'n casglu data ar straen yn gysylltiedig â gwaith, ac mae pedwar wedi gosod targedau i'w leihau.

Argymhellion

Argymhellwn fod y y Cyngor Cenedlaethol:

- i. yn cymryd y blaen wrth nodi a dosbarthu arfer orau o ran rheoli absenoldeb salwch. Argymhellwn fod sefydliadau:

Argymhellwn fod sefydliadau:

- ii. yn monitro'n rheolaidd eu lefelau o absenoldeb salwch, gan ddefnyddio diffiniad cyffredin o absenoldeb salwch i hyrwyddo meincnodi;
- iii. yn adolygu eu polisiau absenoldeb salwch gan ddefnyddio enghreifftiau o arfer da a geir yn yr adroddiad hwn. Dylai sefydliadau barhau i adolygu eu polisi absenoldeb salwch yn rheolaidd i adlewyrchu'r newidiadau mewn patrymau a thueddiadau absenoldeb, y newidiadau mewn deddfwriaeth ac arweiniad gan y Cyngor;
- iv. yn mynnu hunandystysgrif ac yn cynnal cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith yn achos pob absenoldeb salwch;
- v. adolygu eu darpariaeth iechyd galwedigaethol ac asesu a yw trefniadau cyfredol yn ateb eu gofynion;
- vi. defnyddio amlder a lefel yr absenoldeb salwch fel Sbardunau ar gyfer ymyrraeth fawr - a chydymffurfio â'u polisiau eu hunain;
- vii. sicrhau y rhoddir gwybod i reolwyr llinell am eu cyfrifoldebau ar gyfer rheoli absenoldeb salwch staff o dan eu rheolaeth. Dylid darparu digon o hyfforddiant ar gymhwyso gweithdrefnau'n ymarferol i'r bobl sy'n gyfrifol am reoli absenoldeb salwch. Dylai staff adnoddau dynol ddarparu arweiniad a chefnogaeth pan fydd angen, yn enwedig wrth ddelio ag achosion dyrys a rhai hirdymor;
- viii. sicrhau bod yr holl staff yn hollol ymwybodol o'r gweithdrefnau cywir y dylid eu dilyn ar gyfer rheoli absenoldeb salwch. Dylai hyfforddiant sefydlu staff newydd gynnwys arweiniad ar reoli salwch;
- ix. edrych i ddefnyddio systemau TG i gasglu a dadansoddi data absenoldeb salwch, yn bennaf drwy integreiddio adnoddau dynol a systemau cyflogres;
- x. ystyried yr angen am bennu targedau ar gyfer lleihau lefelau absenoldeb salwch ar ffurf leihau canran yr amser gwaith a gollir;
- xi. adrodd ar berfformiad yn erbyn targedau i uwch dimau rheoli o leiaf yn chwarterol ac i Fyrddau Llywodraethwyr o leiaf unwaith y flwyddyn;
- xii. dadansoddi'r tueddiadau absenoldeb salwch sylfaenol – gan gynnwys absenoldeb hirdymor a thymor byr, achosion absenoldeb, gan gynnwys digwyddiadau o straen sy'n gysylltiedig â gwaith – wrth benderfynu pa gamau y dylid eu cymryd i leihau lefelau o absenoldeb; ac
- xiii. ystyried yr angen am ddatblygu polisi ar gyfer rheoli a lleihau straen sy'n gysylltiedig â gwaith.



Rhan 1: Mae'r gyfradd a gofnodir o absenoldeb salwch ar draws y sector yn cymharu'n ffafriol â chymaryddion y sector cyhoeddus

Pwyntiau allweddol ar lefelau o absenoldeb salwch yn y sector addysg bellach

- a** Yn seiliedig ar y data ar gael, ar gyfartaledd collodd y sector addysg bellach 8.9 diwrnod o amser staff cyfwerth â llawn amser yn 2002-03 oherwydd absenoldeb salwch, gyda'r posibilrwydd bod maint ychwanegol nas mesurwyd yn digwydd ond heb ei gofnodi. Roedd y gyfradd absenoldeb yn sefydliadau unigol yn amrywio o 4.8 diwrnod i 16 diwrnod.
- b** Mae meincnodi gyda sectorau pethnasol eraill yn anodd o achos diffyg data, ond mae'r gyfradd mewn addysg bellach tua'r un gyfradd sydd mewn ysgolion gwladol yng Nghymru. Mae'n is na gymaryddion eraill y sector cyhoeddus yng Nghymru a'r DU ill dau, er ei fod yn aros yn uwch na'r sector preifat.
- c** Dim ond 14 o'r 25 o sefydliadau addysg bellach yng Nghymru sy'n cyfrifo lefelau absenoldeb salwch yn rheolaidd. Nid oedd tri o'r sefydliadau lleiaf yn gallu darparu'r data oedd yn angenrheidiol inni allu cyfrifo cyfradd absenoldeb salwch.
- d** Costiodd absenoldeb salwch tua £8 miliwn o ran amser a gollwyd a £1.5 miliwn o ran staff cyflenwi yn 2002-03. Pe bai'r sector i leihau eu lefelau o absenoldeb salwch gan un diwrnod y person y flwyddyn, byddai'n elwa ar werth amser staff ychwanegol ac arbedion o leihau costau staff cyflenwi gwerth tua £0.9 miliwn y flwyddyn.
- e** Gall absenoldeb salwch achosi amhariad i wasanaethau craidd sefydliad. Mae sefydliadau'n cael anhawster i ddod o hyd i ddigon o staff cyflenwi, yn enwedig ar gyfer absenoldebau tymor byr a, os na ellir dod o hyd iddynt, rhoddir llwyth gwaith ychwanegol ar y staff presennol. Gall y beichiau ychwanegol hyn arwain at risg o straen a rhagor o absenoldebau staff. Gall amhariad ar ddsbarthiadau hefyd effeithio ar ddysgu myfyrwyr.
- f** Nid yw ELWa- Cyngor Cenedlaethol Addysgu a Hyfforddi Cymru, wedi cyhoeddi unrhyw gyngor neu arweiniad i sefydliadau ar reoli absenoldeb salwch, ac nid yw o'r farn bod monitro lefelau absenoldeb salwch yn dod o fewn ei gyfrifoldeb gan ei fod yn bennaf yn fater i reolaeth leol.

Mae absenoldeb salwch yn fater pwysig

- 1.1** Mae absenoldeb salwch yn y sector cyhoeddus yng Nghymru wedi mynd yn fater pwysig, nid yn unig oherwydd goblygiadau cost, ond oherwydd yr amhariad a achosir i gyflawni gwasanaethau yn y modd effeithiol ac effeithlon. Mae ymchwil gan y CBI a'r chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) yn amcangyfrif nad yw rhwng 15 i 20 y cant o absenoldeb salwch yn wir salwch. Gellir osgoi rhywfaint

o salwch absenoldeb ac mae presenoldeb staff yn y gwaith sy'n dioddef neu'n adfer o salwch neu anafiad â'i risgiau ei hun i'r unigolyn, eu cydweithwyr ac eraill y maent yn dod i gysylltiad â hwy. Ni ddylai staff ddychwelyd i ddyletswyddau llawn nes eu bod yn iach i wneud hynny. Yn ogystal ag atal camddefnyddio gweithdrefnau absenoldeb salwch, ceir hefyd rôl bwysig i sefydliadau wrth hyrwyddo iechyd a lles a chynorthwyo eu staff wrth iddynt ddychwelyd i'r gwaith.

1.2 Mae Llywodraeth Cynulliad Cymru, yn ei dogfen ymgynghorol strategol, *Creu'r Cysylltiadau: cyflawni gwell gwasanaethau i Gymru (Hydref 2004)*, yn nodi'n benodol pwysigrwydd mynd i'r afael ag absenoldeb salwch ar draws y sector cyhoeddus yng Nghymru. Un o'r ffyrdd y mae Llywodraeth Cynulliad Cenedlaethol yn bwriadu ateb ei thargedau arian yw drwy wneud defnydd gorau ar amser, sgiliau ac arbenigedd staff. Mae'n tynnu sylw at y ffaith fod y buddion posibl o leihau absenoldeb salwch a phwysau yn y gweithle'n sylweddol, gyda lleihad o un diwrnod y flwyddyn o absenoldeb salwch yr aelod o staff ar draws y sector cyhoeddus yng Nghymru'n cynrychioli enillion effeithlonrwydd o tua £25 miliwn.

1.3 Dyma ail adroddiad Archwiliwr Cyffredinol Cymru ar reoli absenoldeb salwch. Yn Ionawr 2004, cyhoeddodd yr Archwiliwr Cyffredinol adroddiad ar reolaeth ymddiriedolaethau GIG ar absenoldeb salwch yng Nghymru. Wrth baratoi'r adroddiad hwn, bu inni dynnu ar y papur ymchwil, *Current thinking on managing attendance: a short guide for professionals*, a baratowyd gan y Swyddfa Archwilio Cenedlaethol, the *Institute for Employment Studies and the Institute of Work Psychology*². Mae'r papur hwn, sydd wedi'i gyfeirio at gynulleidfaoedd ymarferwyr, yn crynhoi'r meddwl a thystiolaeth bresennol ar fathau gwahanol o broblemau absenoldeb ac effeithiolrwydd atebion gwahanol.

Cwmpas a methodoleg

1.4 Yn yr adroddiad hwn bu inni archwilio rheoli absenoldeb salwch yn y sector addysg bellach yng Nghymru (gweler **Ffigur 1**), sector sy'n dibynnu'n fawr ar ei staff addysgu a'i staff arall ar gyfer cyflawni ei wasanaethu. Wrth gynnal ein hastudiaeth, defnyddiwyd methodoleg yn debyg i'r un roeddem wedi'i ddefnyddio wrth gynnal ein harchwilio o absenoldeb salwch GIG. Disgrifir ein dulliau astudio yn Atodiad 1. I grynhoi, mae hyn yn cynnwys arolwg o bob un o'r 25 sefydliad yng

Nghymru; arolwg o sampl 1(1,400) o staff a gyflogir gan sefydliadau; ac ymweliadau i saith sefydliad (Coleg Glan Hafren, Coleg Gwent, Coleg Llandrillo, Coleg Llysfasi, Coleg Castell-nedd Port Talbot, Coleg Sir Benfro a Choleg 6ed Dosbarth Dewi Sant), sydd gyda'i gilydd yn cynrychiol sefydliadau o wahanol feintiau a dosbarthiad daearyddol. Cynhaliwyd ein gwaith arolygu yn 2004 pan oedd y flwyddyn lawn ddiweddaraf o ddata ar absenoldeb salwch yn ymwneud â blwyddyn academaidd 2002-03.

Ffigur 1: Y sector addysg bellach yng Nghymru

Mae'r sector addysg bellach yng Nghymru'n cynnwys 25 o sefydliadau'n darparu ystod eang o addysg a hyfforddiant ar gyfer pobl 16 - 19 oed ac ar gyfer oedolion, o TGAU a lefelau A/AS, i gyrsiau galwedigaethol a dosbarthiadau gyda'r nos i oedolion. O'r data diweddaraf ar gael, yn 2002-03, roedd dros 43,000 o fyfyrwyr llawn amser a bron 220,000 o fyfyrwyr rhan amser wedi'u cofrestru mewn sefydliadau addysg bellach yng Nghymru, cynnydd cyffredinol o 26 y cant er 1997-98.

Ar y cyfan darperir cyllid i sefydliad gan ELWa - Cyngor Cenedlaethol Addysgu a Hyfforddi Cymru a ddarparodd gyfanswm o grantiau o £256 miliwn yn 2003-04 (73 y cant o gyfanswm incwm sefydliadau). Daeth gweddill yr incwm o gontractau addysg, ffioedd a thaliadau hyfforddi, grantiau eraill, ac incwm gweithredu a buddsoddi arall.

Yn 2002-03, cyflogodd y sector dros 15,000 o staff, yr oedd y mwyafrif ohonynt, 58 y cant, yn cael eu cyflogi ar sail rhan amser. Cyfanswm costau cyflogau yn y sector oedd £238 miliwn yn 2003-04, 67 y cant o holl wariant sefydliadau.

1.5 Mae gweddill Rhan 1 yn ystyried lefel absenoldeb salwch mewn sefydliadau a sut mae'n cymharu â sectorau eraill, o ran cost amser a gollir a staff cyflenwi a'r effeithiau y mae'n eu cael ar ddarparu gwasanaethau. Mae Rhan 2 yr adroddiad yn ystyried cynnwys a gweithredu polisïau absenoldeb salwch sefydliadau, ac mae Rhan 3 yn



ystyried i ba raddau y mae sefydliadau'n defnyddio gwybodaeth reoli i fynd i'r afael ag absenoldeb salwch. Mae Atodiad 2 yn cyflwyno ystod o arferion da cydnabyddedig y codwyd gennym o'n hadolygiad o bapurau ar reoli absenoldeb salwch.

Nid yw pob sefydliad yn mesur absenoldeb oherwydd salwch yn rheolaidd

- 1.6** Dim ond 14 o'r 25 o sefydliadau addysg bellach yng Nghymru sy'n mesur lefelau absenoldeb salwch yn rheolaidd. Fodd bynnag, mae'r sefydliadau hyn yn defnyddio amrywiaeth o ddiffiniadau gwahanol i gyfrifo'r ffigurau hyn. I benderfynu ar lefelau absenoldeb salwch ar draws y sector addysg bellach yng Nghymru, bu'n rhaid inni gynhyrchu data o bob sefydliad a, lle'r oedd yn angenrheidiol, ail-gyfrifo lefelau absenoldeb salwch ar sail gyffredin (**Ffigur 2**).
- 1.7** Yn eu hymatebion i'n harolwg, nid oedd tri o'r sefydliadau lleiaf (Coleg Harlech/WEA Gogledd, WEA De a'r YMCA)⁴

yn gallu darparu data inni ar eu lefelau absenoldeb salwch. Yn seiliedig ar ffigurau a adroddwyd i Swyddfa Archwilio Cymru gan y 22 sefydliad addysg bellach arall yng Nghymru, bu inni gyfrifo mai'r absenoldeb salwch cyfartalog yn 2002-03 oedd 10.6 o ddiwrnodau cyfwerth ag aelod llawn o staff (ar gyfartaledd dyma bump y cant o'r holl ddiwrnodau gwaith a gollwyd, lle nad yw diwrnodau gwaith yn cynnwys gwyliau blynyddol, gwyliau banc a phenwythnosau). Roedd cyfanswm y diwrnodau a gollwyd i absenoldeb salwch ar draws y sector yng Nghymru yn uwch na 90,000, sy'n gyfwerth â rhyw 345 o staff amser llawn. Prin iawn yw'r data o flynyddoedd blaenorol ac nid yw o safon ddigonol i'n galluogi i gymharu ein lefel gyfrifedig o absenoldeb.

- 1.8** Serch hynny, (roedd rheolwyr adnoddau dynol mewn sefydliadau addysg bellach yn dweud bod lefelau absenoldeb salwch mewn sefydliadau addysg bellach mewn gwirionedd yn uwch na'r) hyn y mae eu hystadegau'n ei awgrymu. Roeddent yn ymwybodol na châi rai achosion o absenoldeb tymor byr

Ffigur 2: Diffiniadau a ddefnyddir i gyfrifo lefelau o absenoldeb salwch

Bu inni gyfrifo nifer cyfartalog o ddiwrnodau gwaith fesul fte (cyfwerth ag amser llawn) drwy ofyn i bob sefydliad am nifer y diwrnodau gwaith a gollwyd oherwydd absenoldeb salwch a'r nifer o ftes a gyflogwyd:

Cyfanswm y diwrnodau a gollwyd

Cyfanswm yr ftes a gyflogwyd

Yn yr adroddiad hwn bu'n well gennym ddefnyddio'r mesur hwn - nifer cyfartalog o ddiwrnodau a gollwyd fesul fte - lle bynnag yr oedd hynny'n bosibl, nid lleiaf oherwydd mai dyma'r un hawsaf i'w ddeall. Bydd llawer o sefydliadau'n defnyddio mesur gwahanol, gyda'r diwrnodau'n a gollir yn cael eu cyfleu fel canran o'r diwrnodau ar gael ar gyfer gwaith. Ond ceir nifer o ffyrdd gwahanol o benderfynu ar ddiwrnodau ar gael ar gyfer gwaith, yn dibynnu ar sut y trinnir gwyliau blynyddol, gwyliau banc a phenwythnosau. Mae'r gwahaniaethau hyn yn ei gwneud yn anodd tynnu cymariaethau.

Canran y diwrnodau gwaith a gollwyd (ac eithrio gwyliau blynyddol, gwyliau banc a phenwythnosau) – Coleg Pen-y-bont ar Ogwr, Coleg Abertawe, Coleg Sir Gâr, Coleg Gwent, Coleg Powys, Coleg Gorseion, Coleg Iâl a Choleg Merthyr Tudful

Canran y diwrnodau gwaith a gollwyd (gan gynnwys penwythnosau, gan gynnwys gwyliau banc a gwyliau blynyddol)- Coleg Sir Benfro

Canran y diwrnodau gontractiwyd a gollwyd dan gontract a gollwyd (ac eithrio penwythnosau a gwyliau banc, ond yn cynnwys gwyliau blynyddol) – Coleg Llandrillo a Choleg Meirion Dwyfor

Nifer cyfartalog o ddiwrnodau a gollwyd (fte) - Coleg y Barri

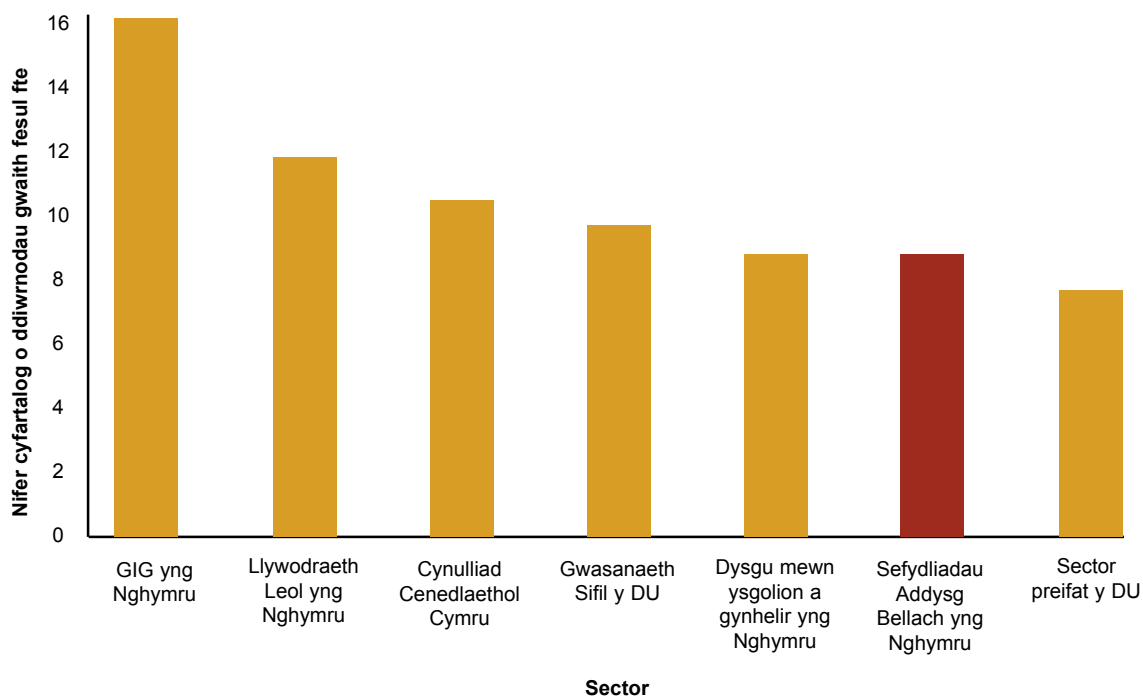
Nifer cyfartalog o ddiwrnodau a gollwyd y pen - Coleg Llysfasi a Choleg Glan Dyfrdwy

Ffynhonnell: Swyddfa Archwilio Cymru, Arolwg o sefydliadau addysg bellach, 2004

eu hadrodd yn rheolaidd gan adrannau i'r swyddogaeth adnoddau dynol ganolog. Mae'r tan-adrodd hwn yn debygol o fod yn uwch mewn sefydliadau nad yw'n mynnu tystysgrif ar gyfer pob absenoldeb (gweler paragraff 2.8). Mewn rhai achosion, pan fydd aelod o staff yn rhoi gwybod i'w reolwr llinell neu i gydweithiwr ei fod yn absennol, mae'n bosibl y bydd cydweithwyr â gwybodaeth berthnasol yn cyflenwi dosbarthiadau/darlithoedd, gyda'r canlyniad na chaiff absenoldeb ei chofnodi. Mae tan-adrodd absenoldeb salwch yn achosi'r risg o ordalu, lle nad yw staff â hawl i daliad salwch galwedigaethol, neu pan fydd y newid o gyflog llawn i hanner cyflog, neu o hanner cyflog i ddim yn digwydd yn ddiweddarach oherwydd nad yw'r absenoldeb hon wedi'i chofnodi. Nid oedd rheolwyr adnoddau dynol yn gallu mesur lefel yr absenoldeb salwch nas adroddwyd i unrhyw lefel o sicrwydd.

- 1.9 Mae'n anodd iawn cymharu'r lefel o absenoldeb salwch y cyfrifwyd gennym yn ehangach, oherwydd y diffyg data yn y sector addysg bellach mewn mannau eraill yn y DU a sectorau addysg eraill. Yr unig ddata cymharol ar gael yw data oddi wrth Lywodraeth Cynulliad Cymru a gyfrifodd i athrawon llawn amser mewn ysgolion gwladol yng Nghymru ym mlwyddyn galendr 2003 gymryd naw niwrnod o absenoldeb salwch, tua'r un yn llai na'r un gyfradd mewn addysg bellach.
- 1.10 Mae lefelau absenoldeb salwch yn y sector addysg bellach yng Nghymru hefyd yn cymharu'n ffafriol gydag adrannau eraill o'r sector cyhoeddus, yng Nghymru a'r DU ill dau (**Ffigur 3**).

Ffigur 3: Lefelau absenoldeb salwch yn y DU



Ffynhonnell: Adroddiad yr Archwiliwr Cyffredinol 2004: The management of sickness absence in NHS Trusts in Wales; Wales Audit Office survey of further education institutions, 2004; Analysis of sickness absence in the Civil Service, AON Ltd 2004; Audit Commission in Wales 2004, and Chartered Institute of Personnel and Development Employee Absence Survey 2004.

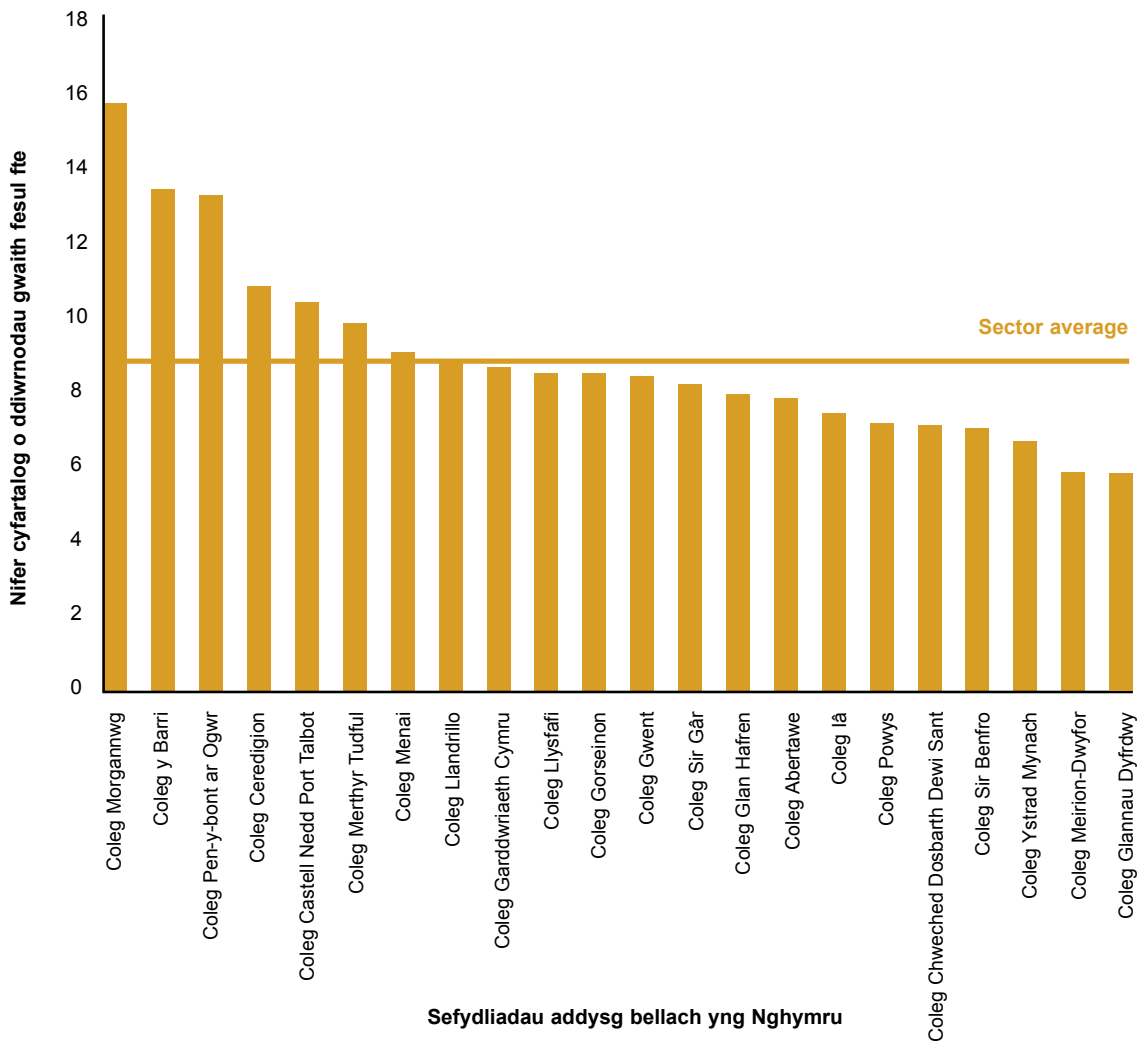


Roedd lefelau o absenoldeb salwch mewn sefydliadau yn amrywio o 4.8 diwrnod i 16 diwrnod

1.11 Yn niffyg data cymharol o sefydliadau yng Nghymru, cyn ein harchwiliad nid oedd yn bosibl meincnodi lefelau o absenoldeb salwch ar draws y sector. Mae **Ffigur 4** isod yn dangos y lefel o absenoldeb salwch ar

gyfer 2002-03 yn y 22 o sefydliadau oedd yn gallu darparu data inni. Mae'r Ffigur yn dangos y bu amrywiaeth eang yn lefel absenoldeb oherwydd salwch o 4.8 diwrnod i 16 diwrnod. a gyflogwyd yn y sector addysg bellach Ffigur 4: Lefelau cyfrifedig o ddiwrnodau gwaith cyfartalog a gollwyd mewn sefydliadau addysg bellach yng Nghymru ym mlwyddyn academiaidd 2002-03

Ffigur 4: Lefelau cyfrifedig o ddiwrnodau gwaith cyfartalog a gollwyd mewn sefydliadau addysg bellach yng Nghymru ym mlwyddyn academiaidd 2002-03



Nodiadau: Mae'r ffigur ar gyfer Coleg Morgannwg ar gyfer y flwyddyn 2003-04. Crëwyd y sefydliad hwn drwy gyfuno Goleg Pontypridd a Choleg Aberdâr yn 2002-03; nid oedd unrhyw ddata o'r un olaf ar gael cyn y cyfuniad yn 2002-03.

Ffynhonnell: Swyddfa Archwilio Cymru, Arolwg o sefydliadau addysg bellach 2004

Roedd cyfanswm yr amser staff a gollwyd i absenoldeb salwch a chost cyflenwi staff tua £9.5 miliwn yn 2002-03

- 1.12** Yn ein harolwg o sefydliadau, dywedodd wyth fod cost yn effaith negyddol sylweddol ar absenoldeb salwch. Dim ond dau o'r rhain, Coleg Glan Hafren a Coleg Garddwriaeth Cymru, yn casglu data ar gostau absenoldeb salwch. Oherwydd diffyg data cyson a chadarn oddi wrth y sector addysg bellach yng Nghymru, rydym yn amcangyfrif i werth amser staff a gollir oherwydd absenoldeb salwch ddod i tua £8 miliwn yn 2002-03 (neu £7 miliwn wedi eithrio costau cyfraniadau Yswiriant Gwladol a phensiwn cyflogwyr)⁶. Serch hynny, mae'r posibilrwydd bod cyfraddau absenoldeb yn uwch na'r hyn a adroddir (paragraff 1.8) yn awgrymu bod y gost yn uwch.
- 1.13** Ceir costau gan sefydliadau pan ddeuir â staff i gyflenwi absenoldeb salwch. Fodd bynnag, ni fesurir costau yn rheolaidd, gyda dim ond pedwar sefydliad, Coleg Meirion Dwyfor, Coleg Sir Gâr, Coleg Gorseinon a Choleg Penfro'n casglu'r data perthnasol. Er bod hyn yn ganran gymharol fach o sefydliadau, pe bawn i allsod costau'r pedwar sefydliad hyn ar draws y sector cost gyfanswm y staff cyflenwi fyddai tua £1.5 miliwn. Fodd bynnag, nid yw hyn yn cynnwys unrhyw gostau goramser a gafwyd gan sefydliadau o ddefnyddio staff mewnol yn cyflenwi cydweithwyr absennol, nad oes data ar gael ar ei gyfer.
- 1.14** Yn ychwanegol at y costau hyn, roedd 12 sefydliad yn gallu darparu data ar gostau gwasanaethu iechyd galwedigaethol - cyfanswm o £52,000⁷ (cyfartaledd o £7.42 yr aelod o staff cyfwerth ag amser llawn yn y sefydliadau hyn). Fodd bynnag, mae costau gwasanaethau iechyd galwedigaeth yn tueddu i amrywio'n sylweddol ac felly nid yw'n bosibl allsod y ffigur hwn i ddarparu cost safonol ar gyfer pob sefydliad. Hefyd

mae sefydliadau'n cael costau wrth reoli a gweinyddu absenoldeb salwch, ond fel arfer nid yw sefydliadau'n casglu'r data hwn.

- 1.15** Yn seiliedig ar ein canfyddiadau, rydym yn dod i'r casgliad pe bai sefydliadau addysg bellach yng Nghymru i leihau eu lefelau o absenoldeb salwch gan un diwrnod y person y flwyddyn, yn unol â'r enghraifft yn Creu'r Cysylltiadau, byddai'r sector yn elwa ar werth amser staff ychwanegol ac arbedion o leihau costau staff cyflenwi i werth o tua £0.9 miliwn y flwyddyn. Nid yw'r ffigurau hyn ar gyfer arbedion posibl yn adlewyrchu unrhyw gostau a geid gan sefydliadau wrth achosi i lefelau o absenoldeb salwch ostwng - drwy, er enghraifft, sefydlu'r mesurau a gyflwynir yn Rhannau 2 a 3 yr adroddiad hwn.

Mae prinder staff yn achosi amhariad ar addysgu a darlithio ac yn rhoi rhagor o straen ar staff ac yn arwain at ragor o absenoldeb

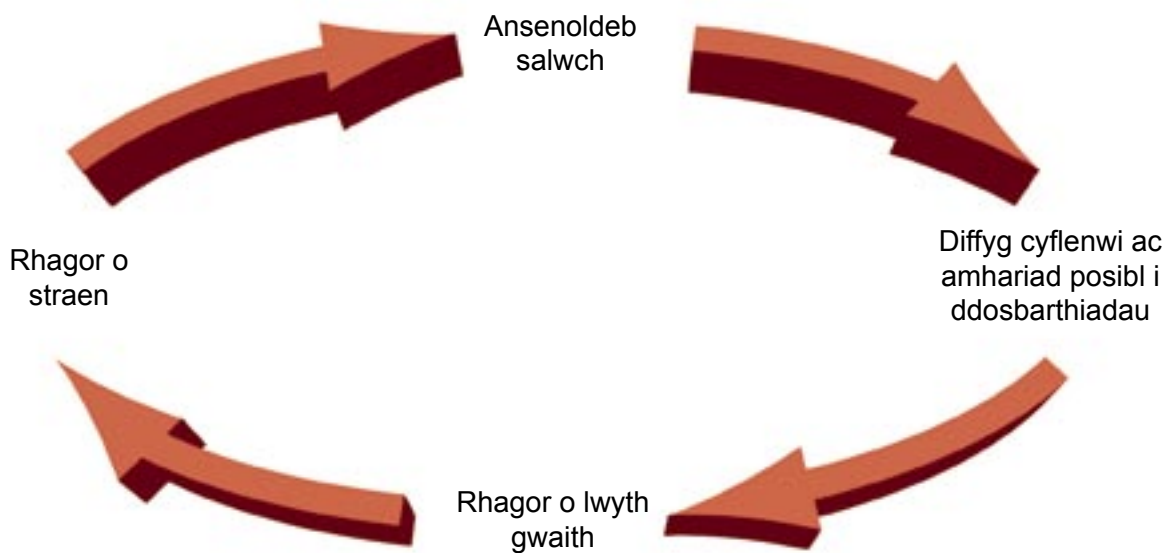
- 1.16** Mae effeithiau absenoldeb salwch ar sefydliadau addysg bellach yn ehangach na chostau. Gofynnodd ein harolwg o sefydliadau yng Nghymru am enghreifftiau o effaith negyddol o absenoldeb salwch; y prif faterion a adroddwyd gan y sefydliadau oedd y problemau gyda dod o hyd i staff i gyflenwi absenoldebau, yr effeithiau dilynol ar staff arall ac amhariad i ddsbarthiadau. Y risg yw creu cylch dieflig, fel y dangosir yn **Ffigur 5**.

"Mae rhai staff yn ffeindio'r cynnydd mewn oriau addysgu ofynwyd amdano yn y blynyddoedd diweddar yn straenus iawn ac mae'n glir bod hyn wedi cyfrannu at rai absenoldebau hirfaith oherwydd salwch. Rwy'n ymdopi yn iawn ond rwyf yn tybio os bydd yn ormod i mi wrth imi ddynesu at oed ymddeol"

Ffynhonnell: Swyddfa Archwilio Cymru, Arolwg o staff addysg bellach, 2004



Ffigur 5: Y berthynas rhwng prinder staff, straen, absenoldeb salwch a'r effaith ar ddsbarthiadau



Ffynhonnell: Swyddfa Archwilio Cymru

1.17 Cadarnhaodd ein harolwg a'n hymweliadau at sefydliadau addysg bellach fod caffael digon o athrawon cyflenwi ar gyfer absenoldeb salwch yn gallu bod yn anodd. Digwydd yr anhawster hwn oherwydd nifer o ffactorau, gan gynnwys yr angen am ddod o hyd i staff addysgu gyda'r wybodaeth a phrofiad arbenigol ac, mewn rhai achosion, yr angen am staff Cymraeg. At hyn, roedd sefydliadau'n ei chael yn anos i ddod o hyd i staff cyflenwi ar gyfer absenoldeb salwch tymor byr. Yn achosion o absenoldeb tymor hirach, mae sefydliadau'n gallu cynnig contractau tymor hirach sy'n fwy atyniadol i'r staff sy'n dod i mewn. Pan ddarperir cyflenwi gan staff mewnol, gall y baich ychwanegol ar staff gynyddu lefelau'r straen ac felly arwain at ragor o absenoldeb salwch. Yn aml, pan na ellir dod o hyd i staff cyflenwi, achosir amhariad i ddsbarthiadau ac mae'n rhaid eu canslo (**Astudiaeth Achos A**). Mewn rhai achosion, mae'r amhariad wedi arwain at fyfyrwyr yn gadael y cwrs; gall lleihau meintiau ddsbarthiadau gael effaith andwyol ar gyllid sefydliadau.

Astudiaeth Achos A - Amhariad i ddsbarthiadau

Gall absenoldeb salwch tymor byr aelod o'r staff darlithio achosi amhariad i'r myfyrwyr. Roedd rhaid i rai myfyrwyr, oedd wedi teithio pellter hir i'r coleg, ar gludiant cyhoeddus, yn gorfod aros yn y coleg gyda dim gwaith am y diwrnod gan nad oedd y rheolwr llinell yn gallu darparu staff cyflenwi. Roedd rhai o'r myfyrwyr yn cael eu rhyddhau am ddiwrnod o gyflogaeth a phan ddarganfuant fod y ddsbarthiadau/darlithoedd wedi'u canslo nid oeddent yn gallu dychwelyd at eu cyflogaeth, ac felly cafodd effaith ar y myfyrwr a'r cyflogwr.

Nid oes gan absenoldeb salwch mewn sefydliadau broffil uchel gyda'r Cyngor Cenedlaethol

1.18 Fel y nodir uchod, darperir rhan fwyaf adnoddau sefydliadau gan ELWa - Cyngor Cenedlaethol Addysgu a Hyfforddi Cymru (y Cyngor). Cyflwynir cyfrifoldebau'r Cyngor mewn perthynas â sefydliadau yn y bocs isod. Mae'r Cyngor yn ystyried polisïau adnoddau dynol, gan gynnwys absenoldeb salwch, fel rhan o'i adolygiadau

'fframwaith rheoli' gwasanaeth archwilio; mae'r adolygiadau hyn hefyd yn sicrhau y cynhwysir polisi adnoddau dynol yng nghynlluniau gwasanaeth archwilio mewnol y sefydliad ei hun. Nid yw'r Cyngor wedi cyhoeddi unrhyw gyngor neu arweiniad ar ddelio ag absenoldeb salwch, ac nid yw o'r farn bod monitro lefelau absenoldeb salwch yn dod o fewn ei gyfrifoldeb gan ei fod yn bennaf yn fater i reolaeth leol.

ELWa – Cyngor Cenedlaethol Addysgu a Hyfforddi Cymru

Mae'r Cyngor yn gorff a noddir gan y Cynulliad a chafodd ei sefydlu o dan Ddeddf Dysgu a Sgiliau 2000. Adeg ei sefydlu yn 2001, mabwysiadodd ran fwyaf o swyddogaethau'r pedwar Cyngor Hyfforddi a Menter a Chyngor Cyllid Addysg Bellach Cymru. Ar y pwynt hwn cymerodd gyfrifoldeb am gyllido, cynllunio a hyrwyddo'r holl addysg a hyfforddiant ôl-16 yng Nghymru, ac eithrio addysg uwch; roedd hyn yn cynnwys addysg bellach, darpariaeth hyfforddiant sector preifat a gwirfoddol, addysg barhaus i oedolion, a chweched dosbarthiadau. Mae dyletswydd ar y Cyngor i sicrhau darpariaeth briodol a rhesymol, fydd yn ateb anghenion y rheiny sy'n derbyn hyfforddiant drwy weithredu polisïau a blaenoriaethau'r Cynulliad.

Mae sefydliadau addysg bellach yn gyrff annibynnol, ac felly maent yn atebol yn ffurfiol i'w Bwrdd Llywodraethwyr yn hytrach nag i'r Cyngor. Er bod y colegau unigol yn sefydliadau hunanlywodraethol, a'u cyfrifoldeb hwy yw sicrhau bod eu bod yn cael y gwerth gorau am yr arian o gronfeydd cyhoeddus a roddir iddynt, mae dyletswydd ar y Cyngor i sicrhau y defnyddir cronfeydd cyhoeddus mewn modd darbodus, effeithiol ac effeithlon. Mae memorandwm ariannol rhwng y Cyngor a phob sefydliad yn cyflwyno telerau ac amodau rhoi'r cronfeydd. Rôl y Cyngor yw darparu cyngor, arweiniad a chefnogaeth i gynorthwyo'r sefydliadau annibynnol i gyflawni gwelliannau.



Rhan 2: Mae gwendidau ym mholisiâu absenoldeb salwch nifer o sefydliadau ac yn y modd y maent yn cael eu gweithredu

Pwyntiau allweddol ynglŷn â pholisiâu absenoldeb salwch a'u gweithrediad

- a** Mae gan bob sefydliad bolisiâu absenoldeb salwch ond maent yn amrywio yn ôl eu hoed, cynnwys a ffocws. Mae amrywiaeth yn yr amserau rhwng adolygu polisiâu, gyda dau heb gael eu newid ers wyth mlynedd. Y tuedd yw i bolisiâu gael eu hysgrifennu gydag anghenion rheolwyr, yn hytrach na staff, dan sylw, ac mewn rhai achosion maent yn canolbwyntio bron yn gyfan gwbl ar drefniadau cyflog salwch, gydag ond ychydig o wybodaeth am drefniadau ar gyfer rheoli absenoldeb oherwydd salwch.
- b** Mae pob sefydliad yn gofyn am hunandystiolaeth yn ogystal â thystysgrif feddygol mewn achosion o absenoldeb oherwydd salwch, er nad yw chwe sefydliad yn gofyn am ardystiad tan bedwar diwrnod o absenoldeb. Nodwyd bod cydymffurfio â'r trefniadau hyn yn anghyson – cyflwynwyd llai nag 80 y cant o dystysgrifau yn unol ag anghenion y polisiâu.
- c** Nid yw tri sefydliad yn cyflawni unrhyw gyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith. Yn y naw sefydliad ddywedodd eu bod yn cyflawni cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith am bob absenoldeb, dim ond 16 y cant o staff adroddodd eu bod wedi cael cyfweiliad ar ôl eu habsenoldeb diweddaraf. Dangosodd ein harolwg o gofnodion yn y sefydliadau yr ymwelsom â hwy fod llai na 10 y cant o drefniadau dychwelyd i'r gwaith wedi eu cyflawni yn unol â threfniadau.
- d** Roedd gan naw o'r 25 sefydliad sbardunau diffiniedig ar gyfer ymyrraeth rheolwyr mewn achosion o absenoldeb tymor byr, ac mae 21 sefydliad yn gwneud felly mewn achosion o absenoldeb tymor hir. Pan gyrhaeddwyd y sbardunau, gwelsom fod yr ymyrraeth briodol yn digwydd mewn llai na 10 y cant o achosion.
- e** Mae gan bob sefydliad, heblaw tri o'r rhai lleiaf, drefniadau ar gyfer darpariaeth iechyd galwedigaethol, y rhan fwyaf drwy awdurdodau lleol a'r GIG. Mae nifer o sefydliadau yn anfodlon ynglŷn â'r gwasanaeth maent yn ei dderbyn ond maent wedi cael anhawster dod o hyd i wasanaethau addas i gymryd eu lle.
- f** Ychydig yn unig o sefydliadau sy'n hybu pwysigrwydd iechyd a lles i staff megis rhan o'i hymdrechion i ostwng lefelau absenoldeb oherwydd salwch.
- g** Nid oedd tua hanner y staff oedd ganddynt gyfrifoldeb dros reoli staff yn gweld bod eu dyletswyddau yn ymestyn i reoli absenoldeb oherwydd salwch. Tra gall fod gan eraill, yn enwedig y swyddogaeth adnoddau dynol, ran bwysig i'w chwarae, rheolwyr llinell sydd wedi ei lleoli orau i ddelio ag absenoldeb salwch yn y lle cyntaf.
- h** Mae'r rhan fwyaf o staff yn ymwybodol o'r trefniadau ar gyfer adrodd ac ardystio absenoldeb oherwydd salwch, ond mae llawer heb wybod am rai o'r trefniadau eraill, megis cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith a threfniadau iechyd galwedigaethol.
- i** Dim ond hanner y rheolwyr sydd â chyfrifoldeb am reoli absenoldeb salwch sydd wedi derbyn hyfforddiant.

2.1 Mae nifer o'r achosion dros absenoldeb salwch yn gorwedd y tu allan i gylch dylanwad sefydliadau cyflogi, ac ychydig o dystiolaeth sydd dros effeithiolrwydd ymyraethau penodol ar lefelau cyffredinol absenoldeb oherwydd salwch. Fodd bynnag, dylai polisi absenoldeb salwch da, wedi ei weithredu'n iawn, fynd rywfaint o'r ffordd tuag at hwyluso atal absenoldeb, a phan fydd absenoldeb salwch yn codi, i sicrhau y delir ag achosion yn briodol. Mae'r rhan hon o'r adroddiad yn archwilio:

- a** polisiâu absenoldeb salwch sefydliadau addysg bellach yng Nghymru yn ôl ei chynnwys yn gyffredinol;
- b** rhai o'r trefniadau mwy manwl yn y polisiâu ac i ba raddau mae'r sefydliadau'n cydymffurfio â'r trefniadau hyn; a
- c** pwy sy'n gyfrifol mewn sefydliadau am reoli absenoldeb oherwydd salwch, a'r lefelau o hyfforddiant a ddarperir.

Mae polisiâu absenoldeb salwch yn y sector yn tueddu i beidio â chynnwys llawer o'r wybodaeth y mae ei hangen ar staff a rheolwyr

Mae polisiâu absenoldeb salwch yn tueddu i adlewyrchu anghenion rheolwyr, yn hytrach na rhai staff

2.2 Mae ymchwil yn awgrymu mai'r dechneg fwyaf effeithiol i ddelio ag absenoldeb salwch yw mabwysiadu polisi sy'n delio ag atal absenoldeb sydd ddim yn ddilys a hefyd rhoi blaenoriaeth ddigonol i'r rhai sydd yn absennol am resymau iawn a'u cynorthwyo i ddychwelyd i'r gwaith. Gellir defnyddio penawdau'r colofnau o Atodiad 3, sy'n crynhoi ar ffurf matrices i ba radd mae sefydliadau yn cydymffurfio ag

arfer gorau ym maes rheoli absenoldeb oherwydd salwch, i adnabod y trefniadau sylfaenol lleiaf a ddylai gael eu cynnwys mewn polisi absenoldeb oherwydd salwch. Fel cyrff annibynnol, a heb gyfarwyddyd canolog gan y Cyngor, mae sefydliadau addysg bellach wedi cynllunio a datblygu eu trefniadau mewnol eu hunain ar gyfer rheoli absenoldeb oherwydd salwch.

2.3 Cynaliasom ddadansoddiad o bolisiâu absenoldeb salwch sefydliadau addysg bellach, ac er bod gan bob sefydliad bolisi absenoldeb salwch⁸, canfuwyd gennym fod eu bod yn amrywio'n sylweddol mewn oed, cynnwys a ffocws. Dangosodd ein harolwg fod chwarter y polisiâu wedi eu drafftio cyn 2002, gyda 2 bolisi wedi ei ddyddio cyn 1997. Canfuom hefyd bod deg sefydliad heb osod dyddiad i adolygu eu polisiâu a bod naw sefydliad yn bwriadu diweddarau eu polisiâu o fewn cyfnod o ddwy flynedd. Mae diweddarau polisiâu yn rheolaidd yn bwysig i sicrhau bod newidiadau deddfwriaethol a phatrymau newidiol sefydliadau eu hunain yn cael eu cymryd i ystyriaeth.

2.4 Dadansodwyd gennym gynnwys y polisiâu absenoldeb salwch hefyd, a nodi bod polisiâu yn tueddu i gael eu hysgrifennu yn unol ag anghenion rheolwyr, yn hytrach na staff, yn gyffredinol. O ganlyniad, y tuedd oedd bod gwybodaeth annigonol i staff ar, er enghraifft, sut i gofnodi absenoldeb, beth ddylent ei ddisgwyl ar ôl dychwelyd i'r gwaith ac argaeledd iechyd galwedigaethol a chynghori. Yn unol â'r darganfyddiad hwn, datgelodd ein harolwg o staff fod rhai oedd ganddynt gyfrifoldeb rheoli yn meddu ar ddealltwriaeth fwy o lawer am bolisi a threfniadau ar gyfer rheoli absenoldeb oherwydd salwch, o'i chymharu â staff nad oeddynt yn rheolwyr (er y gall hynny hefyd adlewyrchu ffaeiddau yn y ffordd yr hysbysir y polisiâu i staff). Er ei bod yn bwysig bod rhai â chyfrifoldebau rheoli staff yn gwybod sut i ddelio ag achosion o absenoldeb oherwydd salwch,



mae hefyd yn bwysig bod pob aelod o staff yn gwybod ei hawliau a'i ymrwymadau, a bod pob achos o absenoldeb yn cael ei drin mewn ffordd gyson.

Ceir gwahaniaeth ym maint ac ansawdd yr wybodaeth ar fesurau absenoldeb salwch mewn polisïau gyda chyfran sylweddol ohonynt yn delio bron yn gyfan gwbl â threfniadau ar gyfer cyflog salwch

- 2.5** Darganfuom y ceir gwahaniaeth sylweddol ym maint ac ansawdd yr wybodaeth oedd wedi ei gynnwys mewn polisïau ar elfennau sylfaenol rheoli absenoldeb oherwydd salwch, megis cofnodi absenoldeb, ardystiad, cyfweiliadau dychwelyd i waith a darpariaeth iechyd galwedigaethol. Er enghraifft, mae *Polisi Rheoli ac Arolygu Presenoldeb* Coleg Ystrad Mynach yn cynnwys gwybodaeth ar drefniadau cyflog salwch ac ardystiad absenoldeb oherwydd salwch, ond dim byd am gyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith nac am drefniadau iechyd galwedigaethol.
- 2.6** Prif ffocws polisïau absenoldeb salwch mewn wyth o'r 25 sefydliad oedd trefniadau cyflog salwch statudol a galwedigaethol, gydag ond ychydig o gyfeiriadau at drefniadau i reoli neu gofnodi absenoldeb oherwydd salwch. Er ei bod yn bwysig bod staff yn ymwybodol o'u hawliau a'r trefniadau ar gyfer taliadau pan fyddant yn absennol oherwydd salwch, mae'r ffocws ar drefniadau statudol yn awgrymu nad oes gan y sefydliadau hyn drefniadau ffurfiol i reoli absenoldeb oherwydd salwch.

Gweithredir polisïau absenoldeb salwch yn wael

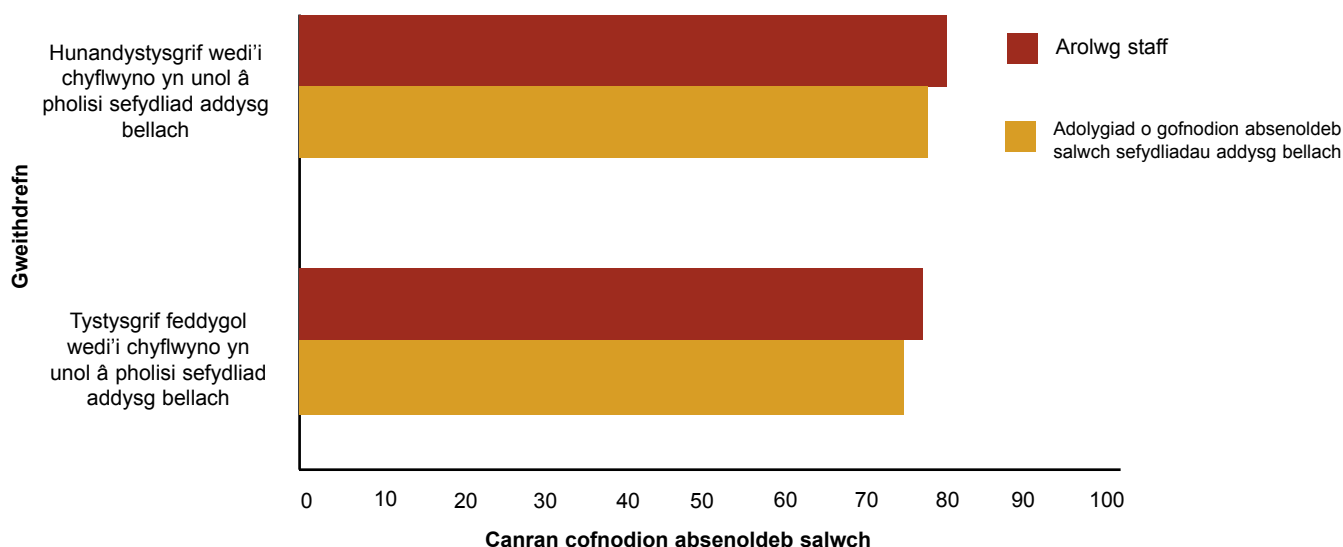
- 2.7** Mae'r rhan hon o'r adroddiad yn ystyried i ba raddau y mae sefydliadau yn cydymffurfio â'u polisïau eu hunain. Mae'n trafod y camau rheoli allweddol wrth ddelio ag

absenoldeb salwch: ardystio absenoldeb, cyflawni cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith, ymyrraeth gan reolwyr a sbardunau, a darpariaeth gwasanaethau iechyd galwedigaethol.

Mae ar bob sefydliad angen ardystio absenoldeb salwch

- 2.8** Sylfaen rheoli absenoldeb salwch yw argaeledd data, fel rheol wedi ei gynhyrchu o ardystiad absenoldeb staff oherwydd salwch. Mae trefniadau absenoldeb salwch pob un o'r 25 sefydliad addysg bellach yng Nghymru yn cynnwys gofynion am:
- a** hunandystiolaeth gweithwyr - mae 19 o'r 25 sefydliad yn gofyn am hunandystiolaeth am bob absenoldeb. Mae chwe sefydliad yn gofyn am hunandystiolaeth am absenoldeb sydd dros bedwar neu ragor o ddiwrnodau calendr; ac
 - b** ardystiad meddygol - mae pob sefydliad yn gofyn am dystysgrifau meddygol ar gyfer cyfnodau o absenoldeb di-dor dros saith dydd calendr.
- 2.9** Dangosodd ein harolwg o gofnodion absenoldeb salwch mewn sampl o sefydliadau fod lefel cydymffurfio â'r gofynion cyffredin hyn er mwyn ardystio absenoldeb salwch yn gymysg: er i rai sefydliadau gyflawni 100 y cant, ar draws y sector yn gyffredinol llai nag 80 y cant o dystysgrifau priodol a gafodd eu cyflwyno yn unol â gofynion polisi. Cadarnhawyd y canfyddiad hwn gan ein harolwg staff, oedd yn dangos lefel debyg o gydymffurfio yn y ddau achos (**Ffigur 6**).

Ffigur 6: Graddfa cydymffurfio sefydliadau â'u trefniadau ar gyfer cofnodi absenoldeb salwch



Ffynhonnell: Swyddfa Archwilio Cymru, Arolwg o staff addysg bellach, 2004 ac archwiliad o gofnodion salwch sefydliadau addysg bellach

2.10 Un rheswm am fethu cyflwyno tystysgrifau hunandystiolaeth ym mhob achos yw'r systemau sy'n bodoli i drosglwyddo gwybodaeth. Mae'r rhan fwyaf o sefydliadau yr ymwelwyd â hwy gan Swyddfa Archwilio Cymru yn gweithredu system lle mae tystysgrifau'n cael eu cyflwyno i reolwyr llinell neu i staff gweinyddu adrannol, sydd wedyn yn eu hanfon ymlaen, yn wythnosol neu'n fisol, i'r swyddogaeth adnoddau

dynol ganolog. Yn ystod ein hymweliadau â sefydliadau addysg bellach, canfuom, mewn rhai achosion, i'r weithdrefn ar gyfer llenwi tystysgrif hunandystiolaeth gael ei hesgeuluso, oherwydd bod y rheolwr llinell wedi adrodd am y digwyddiad ar ddiwrnod cyntaf yr absenoldeb. Roedd hyn yn digwydd yn enwedig mewn sefydliadau mwy oedd yn gweithredu ar nifer o safleoedd.



Ni chyflawnir cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith yn rheoliadd

2.11 Cydnabuwyd mai cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith yw'r "offer mwyaf pwerus ar gyfer rheoli absenoldeb"⁹. Yr arfer orau yw y dylai rheolwyr llinell gynnal cyfweiliadau â staff ar y diwrnod y byddant yn dychwelyd i'r gwaith, ar ôl pob cyfnod o absenoldeb. Pwrpas y cyfweiliad yw ymdrin â'r gweithiwr â chydymdeimlad: eu croesawu yn ôl, gweld eu bod wedi gwella, adolygu eu cofnod absenoldeb, gwirio'r data ar achosion a hyd absenoldeb, sicrhau fod y ffurflenni/tystysgrifau cywir wedi'u cyflwyno a, lle'n mae'n briodol, thrafod unrhyw broblemau sylfaenol yn gysylltiedig â gwaith sy'n cyfrannu at yr absenoldeb.

2.12 Nodwyd yn ein harolwg o sefydliadau addysg bellach mai dim ond mewn naw sefydliad yr oedd cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith yn ofynnol ym mhob achos o absenoldeb salwch (**Ffigur 7**). Mewn sefydliadau eraill, roedd hyd yr absenoldeb oedd yn sbarduno cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith yn amrywio, o absenoldeb parhaol o bythefnos neu ragor, i gyfanswm o bum niwrnod o absenoldeb dros gyfnod o chwe mis. Gwelsom hefyd nad oedd tri sefydliad, Coleg Ceredigion, Coleg Harlech a Choleg Castell-nedd Port Talbot yn cyflawni unrhyw gyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith.

Ffigur 7: Gofynion am gyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith mewn sefydliadau addysg bellach yng Nghymru

Gofyniad am gyfweiliad dychwelyd i'r gwaith	Nifer y sefydliadau
Pob absenoldeb	9
Absenoldebau o hyd penodol	7
Ar ddisgresiwn rheolwyr	6
Byth	3

2.13 Er i naw sefydliad ddweud eu bod yn cyflawni cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith ym mhob achos o absenoldeb, nodwyd yn ein harolwg staff mai dim ond 16 y cant o staff a gyflogwyd gan y sefydliadau hyn a dderbyniodd gyfweiliad dychwelyd i'r gwaith ar ôl eu cyfnod diweddaraf o absenoldeb. Lle mae'r cyfweiliadau o'r fath o naws anffurfiol - sydd yn aml yn addas - gall fod nad ydynt yn cael eu hadnabod fel cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith gan y staff. Mewn sefydliadau a ddywedodd eu bod yn defnyddio cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith yn ôl disgrisiwn rheolwyr yn unig, dim ond 10 y cant o staff oedd wedi derbyn cyfweiliad ar ôl cyfnod o absenoldeb. Nodwyd yn ein harolwg o gofnodion absenoldeb salwch yn y sefydliadau yr ymwelsom â hwy mai llai na 10 y cant o gyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith a gofnodwyd oedd wedi'u cynnal yn unol â'r gweithdrefnau. Clywsom hefyd, mewn nifer o achosion, fod cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith yn cael eu cynnal, ond heb eu cofnodi. Er hynny, mae 10 y cant yn lefel isel iawn o gydymffurfio.

2.14 Darganfu ein harolwg o staff ar draws yr holl sefydliadau fod cyfweiliadau'n fwy tebygol yn achos staff oedd yn dychwelyd o absenoldeb tymor hir (mwy na 20 niwrnod), gyda 36 y cant o staff ag absenoldeb tymor hir yn dweud eu bod wedi derbyn cyfweiliad. Gall y rhesymau dros absenoldeb tymor hir, oherwydd eu natur, fod yn fwy difrifol na rhesymau eraill dros absenoldeb. O safbwynt sefydliadau, mae hyn yn arbennig o wir mewn achosion lle mae straen yn bod sy'n gysylltiedig â gwaith. Er bod y rhain yn faterion pwysig, dylai sefydliadau fod yn ymwybodol o bwysigrwydd gweithredu ym mhob ffordd angenrheidiol, gan gynnwys cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith, er mwyn cyfyngu ar absenoldeb tymor byr rheolaidd.

Ffynhonnell: Swyddfa Archwilio Cymru, Arolwg o sefydliadau addysg bellach, 2004

2.15 Mae **Astudiaeth Achos B** yn enghraifft o drefniant effeithiol yn ymwneud â chyfweliadau dychwelyd i'r gwaith. Dywedodd nifer o sefydliadau wrthym hefyd eu bod yn ceisio cyflwyno ffurflen gyfunol, sy'n cynnwys y dystysgrif hunandystiolaeth a'r cofnod o'r cyfweliad dychwelyd i'r gwaith, megis yr hyn oedd ar waith yn Coleg Glan Hafren. Mae hon yn agwedd ddoeth, gan ei bod yn uchafu'r tebygolrwydd y llenwir y ddwy ffurflen.

Astudiaeth Achos B: Cyfweliadau dychwelyd i'r gwaith yng Ngholeg Garddwriaeth Cymru

Mae Coleg Garddwriaeth Cymru wedi darparu nodiadau cyfarwyddo i reolwyr ar gynnal cyfweliadau dychwelyd i'r gwaith. Mae'r nodiadau'n hysbysu rheolwyr pan ddylid cynnal cyfweliadau, ac yn pwysleisio bod rhaid i'r cyfweliad gael ei gynnal gan reolwr uwch os yw'r rheolwr llinell yn absennol pan ddaw'r gweithiwr yn ôl i'r gwaith.

Mae'r nodiadau hefyd yn awgrymu agenda i'r cyfarfod, sy'n cynnwys croeso'n ôl i'r gwaith, sicrhau bod y tystysgrifau priodol wedi'u llenwi, y rhesymau dros yr absenoldeb, cofnodion absenoldeb blaenorol ac unrhyw gamau y mae angen eu gweithredu gan y gweithiwr neu gan y Coleg. Mae'r cyfarwyddyd hefyd yn datgan y dylai'r gweithiwr, os oes angen, gael ei atgoffa am ei gyfrifoldebau, ac os yw'n briodol, trefniadau disgyblaeth.

Mae'r agenda awgrymedig hefyd yn rhan o ffurflen cyfweliad dychwelyd i'r gwaith. Mae hon yn hysbysu'r gweithiwr sy'n dychwelyd i'r gwaith beth allai ddisgwyl i ddigwydd yn ystod y cyfarfod, ac mae'n helpu i sicrhau cysondeb drwy'r Coleg.

Ni ddefnyddir sbardunau'n effeithiol i gychwyn ar ymyrraeth rheolwyr o ganlyniad i achosion o absenoldeb salwch mynych a hirdymor

2.16 Diffinnir pwyntiau sbardun yn lefelau diffiniol o absenoldeb pan ddaw adolygiad absenoldeb personol yn angenrheidiol ac o bosib ymyrraeth rheolwr a gweithredu'n

digwydd. Gall gweithredu o'r fath gynnwys adolygiad o gofnod absenoldeb gweithiwr, cyfeiriad i iechyd galwedigaethol neu rybudd disgyblaeth. Canfu arolwg Chartered Institute of Personnel and Development yn 2004 mai, yn y sector gyhoeddus, sbardunau oedd yr ail fesur mwyaf effeithiol ar gyfer rheoli absenoldeb, ar ôl cyfweliadau dychwelyd i'r gwaith. Gellir gosod sbardunau ar sail nifer penodol o ddigwyddiadau o absenoldeb, neu faint cronos o absenoldeb, o fewn cyfnod o amser penodol - er enghraifft, pum digwyddiad o absenoldeb mewn cyfnod o chwe mis, neu absenoldeb parhaol am bum wythnos. Fodd bynnag, er bod pwyntiau sbardun yn dechneg ddefnyddiol a phwysig i reoli absenoldeb oherwydd salwch, a defnyddir hwy er mwyn sefydlu ymagwedd gyson i gychwyn camau gweithredu, ni ddylent gael eu defnyddio yn awtomatig i gynhyrchu rhybuddion ffurfiol i staff ynglŷn ag absenoldeb salwch: dylid ystyried pob achos o absenoldeb ar sail amgylchiadau unigol pob gweithiwr.

2.17 Er mwyn defnyddio sbardunau'n effeithiol, mae angen i sefydliadau wahaniaethu rhwng absenoldeb tymor byr a hirdymor. Mae absenoldeb tymor byr a hirdymor angen agweddau a threfniadau gwahanol, gydag absenoldeb tymor byr yn cael ei reoli'n effeithiol drwy gyfweliadau dychwelyd i'r gwaith, dadansoddiad agos o gofnodion absenoldeb salwch gweithwyr, trefniadau disgyblaeth a phwyntiau sbarduno. Rheolir absenoldeb tymor hir, fodd bynnag, yn fwyaf effeithiol drwy gadw cysylltiad yn rheolaidd â'r gweithiwr absennol, defnyddio gwasanaethau iechyd galwedigaethol, galluogi adfer drwy ddychweliadau graddol i'r gwaith ac, os oes angen, adleoliad. Er y dylid rheoli pob achos o absenoldeb salwch yn ôl ei rinweddau ei hun, mae perygl y bydd sefydliadau nad ydynt yn gwahaniaethu rhwng salwch tymor byr a hirdymor yn defnyddio dulliau amhriodol i reoli absenoldeb salwch.



2.18 Mae un ar bymtheg o'r 25 sefydliad addysg bellach yng Nghymru'n gwahaniaethu rhwng absenoldeb tymor byr a hirdymor hir, ac mae 10 yn cyfrifo'r gyfran o amser y gellir ei briodoli i bob un. Y diffiniadau mwyaf cyffredin o absenoldeb tymor byr yw hyd at 20 niwrnod gwaith, ac absenoldeb hirdymor hir yn unrhyw faint yn hwy na hyn. Fodd bynnag, ceir amrywiad sylweddol yn niffiniadau'r sefydliadau (gweler Atodiad 4). Ac yn achos Coleg Glannau Dyfrdwy mae bwlch rhwng absenoldeb tymor byr a hirdymor. Mae'r Coleg yn diffinio absenoldeb tymor byr yn unrhyw absenoldeb sy'n llai na saith niwrnod, ac absenoldeb tymor hir unrhyw faint dros 31 diwrnod o absenoldeb parhaol. Mae felly'n aneglur sut y dylid delio ag achosion o absenoldeb sydd rhwng wyth a 30 diwrnod.

2.19 Canfuom mai dim ond naw o sefydliadau addysg bellach yng Nghymru sydd â sbardunau diffiniedig ar gyfer ymyrraeth gan reolwyr er mwyn monitro absenoldeb mynych dymor byr, a bod gan 21 sefydliad sbardunau wedi'u gosod ar gyfer absenoldeb hirdymor. Nid oes gan bedwar sefydliad, Coleg Harlech, Coleg Iâl, YMCA a Choleg Ystrad Mynach, sbardunau ar gyfer absenoldeb mynych na chwaith ar gyfer absenoldeb hirdymor. Yn y deg sefydliad sydd heb bwyntiau sbardun absenoldeb mynych ac ydynt yn gofyn am hunandystiolaeth am bob absenoldeb, mae perygl o lefel uwch o achosion o absenoldeb tymor byr oherwydd salwch am nad oes gwybodaeth ar gael er mwyn ei fonitro'n fanwl gywir.

"Mae'n edrych fel nad oes neb yn herio'r rhai sy'n cymryd amser i ffwrdd drwy'r amser. Mae llawer gormod o staff yn camddefnyddio'r system ac mae'n annheg i'r rheiny sy'n cymryd amser i ffwrdd oherwydd salwch go iawn yn unig. Mae gan gyflogwyr eraill weithdrefnau mwy cadarn ac oni bai bod hyn yn gwella yn y coleg, bydd pobl yn parhau i gamddefnyddio'r system"

Ffynhonnell: Swyddfa Archwilio Cymru, Arolwg o staff addysg bellach yng Nghymru, 2004

2.20 Pan gyrhaeddir sbardunau, dangosodd ein harchwiliad o gofnodion absenoldeb salwch mewn sefydliadau fod yr ymyrraeth briodol gan reolwyr yn digwydd mewn llai na 10 y cant o achosion o absenoldeb mynych a hirdymor, ill dau. Un o'r rhesymau mwyaf tebygol am hyn yw'r ffaith fod cyfweiliadau dychwelyd i'r

Astudiaeth Achos C - Defnydd Coleg Glannau Dyfrdwy o system sgorio Bradford

Mae system sgorio Bradford yn mesur anghysondeb mewn presenoldeb unigolyn trwy gyfuno mynychder a hyd absenoldeb. Mae'r fformiwla ($S \times S \times D$) yn penderfynu sgôr ar gyfer cofnod absenoldeb salwch unigolyn lle y mae:

S = nifer y gwahanol gyfnodau o absenoldeb salwch mewn cyfnod o chwe mis; a

D = cyfanswm nifer y diwrnodau o absenoldeb salwch yn yr un cyfnod.

Mae rhagfarn system Bradford tuag at nifer y cyfnodau o absenoldeb yn golygu na ddylid ei ddefnyddio ar ei ben ei hun, ond gyda disgresiwn. Mae Coleg Glannau Dyfrdwy yn defnyddio system sgorio Bradford ochr yn ochr â sbardunau mwy confensiynol. Pan fo gweithiwr yn cyrraedd sgôr o 200, mae'r adran adnoddau dynol yn codi'r mater gyda rheolwr llinell y gweithiwr, fel y gellir cymryd camau priodol.

Canfu ein gwaith ar reoli absenoldeb salwch yn ymddiriedolaethau GIG yng Nghymru ffyrdd eraill o ddefnyddio system sgorio Bradford. Yn arbennig, mae Ymddiriedolaeth GIG Gogledd Morgannwg yn adrodd sgoriau yn ôl i reolwyr yn fisol trwy ddefnyddio system oleuadau traffig:

Coch – sgoriau Bradford dros 800

Ambr – sgoriau Bradford dros 250

Gwyrdd – sgoriau Bradford o dan 250

Sylwer: ers gorffen ein harolwg, mae Coleg Meirion Dwyfor hefyd wedi dechrau defnyddio mynegrif Bradford yn sbardun ar gyfer absenoldeb tymor byr

gwaith yn cael eu hesgeuluso mor aml. Yn achos absenoldeb tymor byr, mae cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith yn rhoi cyfle i reolwyr llinell ystyried cofnod absenoldeb gweithiwr, ac a yw'r pwynt sbardun wedi ei gyrraedd.

2.21 Mae Astudiaeth Achos C yn rhoi enghraifft o un ffordd o nodi'r pwynt lle mae'n mynd yn angenrheidiol i reolwyr ymyrryd.

Mae darpariaeth iechyd galwedigaethol yn wael a gellid hybu iechyd a chadw'n iach yn ehangach

2.22 Mae gwasanaethau iechyd galwedigaethol yn chwarae rhan bwysig mewn rheoli absenoldeb oherwydd salwch, yn uniongyrchol drwy ddarparu cymorth i ddod â phobl yn ôl i'r gwaith, ac yn anuniongyrchol drwy wiriadau iechyd cyn-cyflogi, yn gwerthuso'r rhesymau dros absenoldeb a hybu iechyd a chadw'n iach. Mae pob sefydliad heblaw tri o'r rhai lleiaf, Coleg Harlech, WEA De a'r YMCA, yn darparu gwasanaethau iechyd galwedigaethol ar gyfer eu staff, ond mae ffynhonnell y cyfryw wasanaethau yn amrywio - **Ffigur 8**. Mae'r rhan fwyaf o sefydliadau yn derbyn darpariaeth iechyd galwedigaethol un ai drwy'r ymddiriedolaeth GIG leol neu drwy drefniad gydag awdurdod lleol (trefniad hanesyddol ers 1993 pan oedd sefydliadau o dan reolaeth awdurdodau lleol). Mae gan ddau sefydliad, Coleg Sir Benfro a Choleg Abertawe, ddarpariaeth fewnol.

Ffigur 8: Ffynonellau darpariaeth iechyd galwedigaethol mewn sefydliadau addysg bellach yng Nghymru

Darparwr iechyd galwedigaethol	Nifer y sefydliadau
GIG	9
Awdurdod lleol	8
Dim un	3
Meddyg teulu	2
Darpariaeth fewnol	2
Cwmni preifat	1

Ffynhonnell: Swyddfa Archwilio Cymru arolwg o sefydliadau addysg bellach, 2004

2.23 Mynegodd y rhan fwyaf o sefydliadau addysg bellach yng Nghymru anfodlonrwydd ynglŷn â'r gwasanaeth yr oeddent yn ei dderbyn gan eu darparwyr iechyd galwedigaethol. Y brif gŵyn oedd yr amser rhwng cyfeiriadau ac apwyntiadau, mater gafodd ei amlygu hefyd yn ein gwaith ar reolaeth absenoldeb salwch yn y GIG yng Nghymru. Dywedodd rhai sefydliadau y gall gymryd hyd at dri mis i weithwyr gael eu gweld. Cynnwys y rhesymau eraill dros i'r sefydliadau fod yn anfodlon ar y gwasanaethau iechyd galwedigaethol yr oeddent yn eu derbyn:

- a** lle darparwyd y gwasanaeth gan yr awdurdod lleol neu'r ymddiriedolaeth GIG leol, ymddangosai bod blaenoriaeth yn cael ei roi i staff y darparwr ei hun;
- b** ansawdd a'r amser gymerai i dderbyn adborth gan ddarparwyr; a
- c** gwasanaethau a ddarparwyd gan feddygon teulu heb ddim hyfforddiant mewn iechyd galwedigaethol.

2.24 Roedd nifer o sefydliadau mor anfodlon ar y gwasanaeth yr oeddent yn ei dderbyn fel eu bod yn ceisio gwneud trefniadau eraill gyda darparwyr eraill. Fodd bynnag, cafodd sefydliadau megis Coleg Castell Nedd Port Talbot a Choleg 6ed Dosbarth Tyddewi gymaint o anhawster i ddarganfod gwasanaeth addas fel y bu raid iddynt edrych mor bell â Birmingham a Bryste (**Astudiaeth Achos D**).



Astudiaeth Achos D – Darpariaeth iechyd galwedigaethol o'r sector breifat

Roedd Coleg Castell Nedd Port Talbot yn anffodlon ar ei ddarpariaeth iechyd galwedigaethol. Roedd hyn yn bennaf oherwydd yr amser gymerai i gael apwyntiad, ac ansawdd wael yr adborth.

Mewn ymgais i gael gwasanaeth gwell, agorodd y Coleg gytundeb â chwmni Adastral, yn Reading. Golyga amodau yn y cytundeb bod gweithwyr proffesiynol yn ymweld â'r Coleg pan fo angen o'u swyddfa ym Mryste a darparu cyngor a chyfarwyddyd ar reoli absenoldeb oherwydd salwch, ymwybyddiaeth o straen a hybu iechyd. Mae'r cytundeb yn galluogi'r swyddogaeth adnoddau dynol yng Ngholeg Castell Nedd Port Talbot gael cyswllt uniongyrchol â gweithwyr proffesiynol iechyd galwedigaethol, pan yn flaenorol bu raid i'r Coleg gysylltu â gweinyddwyr yn yr awdurdod lleol fyddai wedyn yn pasio gwybodaeth i staff iechyd galwedigaethol. Gellir gwneud cyfeiriadau yn gyflym, gydag apwyntiadau'n cael eu gwneud o fewn pythefnos ac adborth ar gael bron yn ddi-oed.

Er bod costau'r gwasanaeth am bob cyfeiriad yn uwch nag yn flaenorol, mae'r Coleg yn fodlon bod hyn yn werth y cynnydd yn ansawdd y gwasanaeth.

2.25 Mae oedi mewn cyfeirio staff i wasanaethau iechyd galwedigaethol yn effeithio ar allu sefydliadau i adnabod yr help a'r gefnogaeth all gael ei ddarparu i hwyluso dychwelyd staff absennol i'r gwaith, neu i gynorthwyo delio â phroblemau iechyd sylfaenol. Mae adferiad yn drefniant pwysig i ddod a phobl yn ôl i'r gwaith, pan fo'n bosibl addasu oriau gwaith a thasgau i gyd-fynd ag anghenion gweithiwr o ganlyniad i gyfnod o salwch (**Astudiaeth Achos E**). Mae adleoliad hefyd yn effeithiol pan mae'n cynnig swyddogaeth wahanol dros dro neu barhaol i'r gweithiwr (**Astudiaeth Achos F**). Mae ymchwil¹⁰ wedi dangos fod gweithwyr sy'n cael cynnig tasgau wedi eu haddasu yn dychwelyd i'r gwaith ddwywaith mor aml â rhai nad ydynt yn cael y cyfle, ac os gwneir hyn yn ddiymdroi gall ostwng amser colledig o 30 y cant.

Astudiaeth Achos E – Dychwelyd i'r gwaith yn raddol yng Ngholeg Abertawe

Mae Coleg Abertawe wedi cychwyn rhaglen o dychwelyd i'r gwaith yn raddol. Mae'r rhaglen ar gyfer un ai absenoldeb hir dymor neu ar gyfer achosion o absenoldeb sydd wedi cael effaith fawr ar y gweithiwr, megis straen ac iselder.

Mae'r rhaglen yn cynnwys dychwelyd i waith yn raddol dros bedair wythnos, pan fydd y gweithiwr yn gallu gweithio oriau llai ar gyflog llawn a chael adolygiadau rheolaidd gan Swyddog Meddygol y Coleg. Ar ddiwedd y cyfnod o bedair wythnos, adolygir yr achos gan staff adnoddau dynol. Mae gan y gweithiwr wedyn dri dewis:

- dychwelyd i'r gwaith oriau llawn megis yn ei gontract;
- parhau i weithio oriau llai, ond gyda lleihad cymesur mewn cyflog; neu
- cyfnod parhaol o gynyddu graddol mewn oriau gwaith yn ôl i weithio oriau llawn, ond gyda lleihad mewn cyflog.

Ynghyd â helpu i ostwng lefel absenoldeb salwch tymor hir, mae'r rhaglen hefyd wedi gwneud i gyflogai ddeall swyddogaeth adnoddau dynol yn well. Yn ôl y Coleg, mae cynlluniau o'r fath wedi helpu staff i werthfawrogi y gellir delio â phob achos yn unigol a hynny yn gydymdeimladol.

Astudiaeth Achos F – Grant mynediad i waith

Roedd gweithiwr yn un sefydliad ar absenoldeb tymor hir trwy salwch oherwydd anhwylder cyhyrsgerbydol. Yn dilyn cyngor gan wasanaethau iechyd galwedigaethol, cafodd y gweithiwr dychwelyd i'r gwaith yn raddol, a gweithio hyd at weithio'n llawn amser dros gyfnod o ddau fis, pan adolygwyd ei sefyllfa a'i gyflwr.

Derbyniodd y gweithiwr asesiad anabledd hefyd, oedd yn cynnwys asesiad peryglon, risg ac ergonomeg. Yn dilyn hyn, penderfynodd y Coleg y byddai'r gweithiwr yn buddio o newid swydd a chytundeb oriau llai. Yna aseswyd y gweithiwr gan aseswr Mynediad i Waith o Anabledd Cymru, a gwnaethpwyd cais am gymhorthdal iddo gael offer arbennig. Derbyniodd y Coleg grant Mynediad i Waith o £1,270 tuag at gostau cyflogi ychwanegol oedd yn ganlyniad i anabledd y gweithiwr. Talwyd y grant hon yn dilyn prawf prynu offer arbenigol yn cynnwys cadair, meddalwedd, bysellfwrdd a llygoden.

Ers i'r gweithiwr dychwelyd i'r gwaith a chychwyn yn y swydd newydd, ni fuodd yn absennol o'r gwaith ac mae'n parhau i gael ei asesu gan wasanaethau iechyd galwedigaethol.

2.26 Yn fwy cyffredinol, mae lle i sefydliadau wneud mwy i hybu iechyd a chadw'n iach ymysg staff. Yn ôl Sefydliad Prydeinig y Galon, mae rhaglenni gweithgaredd ffisegol yn y gwaith yn gostwng absenoldeb i fyny i 20 y cant, ac mae gweithwyr sy'n actif yn gorfforol yn cymryd 27 y cant yn llai o ddiwrnodiau o salwch na chydweithwyr llai actif. Nodwyd hefyd fod gweithwyr sy'n fwy corfforol weithgar yn rheoli sefyllfaoedd sy'n achosi straen yn y gwaith yn well.

2.27 Nodwyd yn ein dadansoddiad o bolisiâu absenoldeb salwch sefydliadau addysg bellach nad oedd unrhyw un o'r polisiâu yn cyfeirio'n sylweddol tuag at iechyd a lles y staff. Cyfeiriodd ychydig o'r polisiâu at gefnogaeth, neu gymorth drwy gynlluniau iechyd galwedigaethol, ond nid oedd y prosesau a'r trefniadau yn glir. Fodd bynnag, roedd tystiolaeth bod rhai sefydliadau yn cymryd agwedd ragweithiol i iechyd a lles drwy bolisiâu a chynlluniau eraill (**Astudiaeth Achos G**). Yn neilltuol, Coleg Sir Benfro yw'r unig sefydliad addysg bellach i'w wobrwyo â Safon Iechyd Corfforaethol yn y Gweithle gan y Cynulliad (**Astudiaeth Achos H**). O gymhariaeth, yn ein hadroddiad blaenorol ar absenoldeb salwch yn y GIG, nodwyd bod 13 o'r 15 o'r ymddiriedolaethau GIG yng Nghymru wedi pasio drwy'r broses asesu Safon Gorfforaethol, er nad oedd ond dau wedi llwyddo i gyflawni gwobr aur.¹¹

Astudiaeth Achos G – Iechyd a Lles mewn sefydliadau

Coleg Morgannwg: Datganiad Iechyd Galwedigaethol a Diogelwch

Mae'r datganiad hwn yn gosod allan ymdriniaeth fanwl o iechyd galwedigaethol. Mae'n cynnwys asesiadau iechyd cyn-gweithio i bob ymgeisydd. Mae system o raglenni sgrinio iechyd i staff mewn rhai meysydd peryglus, megis cerameg a cherbydau modur. Mae'r Coleg yn trefnu profion llygaid ar gyfer staff sy'n defnyddio VDU a phroffion effeithlonrwydd ysgyfaint i staff priodol. Mae'r Coleg yn hybu dull iach o fyw ac mae'n cynnal gweithgareddau a digwyddiadau i hyrwyddo agweddau arbennig, gan gynnwys aelodaeth yn rhad ac am ddim o glwb iechyd lleol.

Coleg Llandrillo: Strategaeth Cydbwysu Gwaith-Bywyd

Mae'r strategaeth yn cynnwys adran ar hybu dull iach o fyw, ac yn annog staff i ddefnyddio cyfleusterau'r Coleg ar gyfer chwaraeon a dosbarthiadau megis yoga. Mae gwasanaeth iechyd galwedigaethol y Coleg yn cynnwys cyngor ar iechyd a monitro iechyd.

Astudiaeth Achos H – Safon Gorfforaethol ar gyfer iechyd yn y gweithle

Wedi ei datblygu yn wreiddiol gan Health Promotion Wales ym 1996, Health at Work: The Corporate Standard, yw'r nod ansawdd cenedlaethol ar gyfer hybu iechyd yn y gweithle yng Nghymru. Ardystir y Safon gan Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch, y CBI yng Nghymru a Chyngres yr Undebau Llafur (TUC) Cymru. Gweinyddir asesu a gwobrwyo'r Safon gan Gynulliad Cenedlaethol Cymru i sefydliadau sector preifat neu gyhoeddus sydd wedi dangos ymrwymiad i ddiogelu a gwella iechyd eu gweithlu.

Ymgeisiodd Coleg Sir Benfro am y Safon yn 2001, ac ar ôl cwblhau ffurflen ymgeisio a chael ymweliad gan dîm o aseswyr gyda phrofiad hybu iechyd perthnasol, derbyniodd y Coleg wobwr aur yn 2002. Roedd yr asesiad yn cynnwys gwerthusiad o berfformiad y sefydliad ym meysydd iechyd a diogelwch, cydbwysu gwaith-bywyd, cefnogaeth gan reolwyr, cyfathrebu, cefnogaeth/cynghori staff, datblygu polisi a darpariaeth iechyd galwedigaethol.

Gweithredodd y Coleg nifer o gamau er mwyn cyflawni'r Safon. Roedd hyn yn cynnwys recriwtio nyrs iechyd galwedigaethol llawn amser sydd yn ymwneud yn llawn â datblygu staff, ymwybyddiaeth o iechyd ar gyfer staff a myfyrwyr, asesiadau iechyd, cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith a phroffion "MOT" i staff. Mae'r coleg hefyd wedi cyflawni arolwg bodlonrwydd staff, yn rhan o brosiect peilot Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch ar straen sy'n gysylltiedig â gwaith.

"Ers fy nghyflogi rwyf wedi ennill dull o fyw o un ai eistedd y tu ôl i olwyn car neu ddesg, ac mae fy hunan-barch a'm lefelau o egni yn fater o bryder parhaol i mi. Fydd gan y mwyafrif ohonom ddim dewis ond i gipio ychydig funudau i brynu baguette wedi ei llwytho â mayonnaise. Gan fod gwaith yn cymryd i fyny tua 75 y cant o fywydau pobl, teimlaf y byddai dadansoddiad o ddiets pobl yn ystod amserau gwaith yn fuddiol a sut y gall bwydlen fwy ystyriol, gynlluniedig helpu"

Ffynhonnell: Swyddfa Archwilio Cymru, Arolwg o staff addysg bellach, 2004



Mewn llawer o sefydliadau, ni chyflawnir rheoli absenoldeb salwch gan reolwyr llinell wedi eu hyfforddi

Gwelir rheoli absenoldeb salwch yn gyffredinol yn gyfrifoldeb staff adnoddau dynol

2.28 Mae llinellau cyfrifoldeb clir yn cynorthwyo rheoli absenoldeb salwch yn effeithiol. Ar ein hymweliadau â sefydliadau addysg bellach, dywedodd rheolwyr adnoddau dynol wrthym fod y diwylliant mewn sefydliadau yn gorchymyn fod absenoldeb salwch yn fater oedd rhaid delio ag ef gan y swyddogaeth adnoddau dynol, ac nad oedd rheolwyr llinell yn dod i ymwneud ag ef yn weithredol, heblaw am gyflwyno gwybodaeth sylfaenol ar sail wythnosol neu fisol.

2.29 Er eu bod angen cefnogaeth gan staff adnoddau dynol ac uwch reolwyr, y rheolwyr llinell - y rhai sy'n agosach at y staff - sydd wedi eu lleoli orau i ddelio ag absenoldeb o ddydd i ddydd. Fodd bynnag, nodwyd yn ein harolwg o staff addysg bellach fod, ymysg atebwyr oedd ganddynt gyfrifoldebau dros reoli staff, dim ond 54 y cant ddywedodd fod ganddynt gyfrifoldeb dros reoli absenoldeb oherwydd salwch. Yn gyffredinol, felly, dylai'r swyddogaeth adnoddau dynol symud oddi wrth reoli absenoldeb salwch a thuag at ddarparu cyngor ac arweiniad i

reolwyr llinell - a thrwy hynny rhoi iddynt y gallu a'r hyder i ddelio ag achosion o absenoldeb wrth iddynt godi. Yn hyn o beth, mae hyfforddi rheolwyr llinell sy'n rheoli absenoldeb salwch yn hanfodol (gweler paragraff 2.32).

Nid oedd staff yn gwybod rhai o'r trefniadau cywir, sy'n ei gwneud hi'n anorfod y bydd gweithrediad polisi yn wael

2.30 Mae trefniadau effeithiol ar gyfer absenoldeb salwch yn ofynnol i staff fod yn ymwybodol o'r camau a ddylid eu cymryd ar ôl cyfnod o absenoldeb oherwydd salwch. Canfuom fod sefydliadau addysg bellach yn defnyddio amrywiol ffyrdd i gysylltu â staff ynglŷn â pholisïau a threfniadau absenoldeb oherwydd salwch, yn cynnwys darparu copiâu ar adegau cynefino staff newydd, argaeledd y polisi ar y rhynggrwyd mewnol, a hyrwyddo wrth y ddesg gan staff adnoddau dynol a rheolwyr llinell. Er gwaethaf yr ymdrechion hyn, roedd amryw o staff, yn enwedig rhai nad oedd ganddynt gyfrifoldebau rheoli, yn anhysbys ynglŷn â'r trefniadau cywir i'w dilyn ym mhob achos (**Ffigur 9**). Roedd ymwybyddiaeth o drefniadau eraill, megis sut oedd absenoldeb salwch yn effeithio ar gyflog a phan i wneud cyfeiriadau at iechyd galwedigaethol, yn tueddu i fod yn is byth.

Ffigur 9: Canran staff oedd yn glir ynglŷn â threfniadau ar gyfer rheoli absenoldeb salwch

Trefniant rheoli absenoldeb salwch	Staff oedd ganddynt gyfrifoldeb dros reoli absenoldeb salwch	Staff heb gyfrifoldeb dros reoli absenoldeb salwch
I bwy i adrodd pan i ffwrdd yn wael	93	90
Pa bryd y dylid cwblhau tystysgrif hunandystiolaeth	89	72
Pa bryd i gyflwyno tystysgrif feddygol	75	70
Pa bryd y dylid cyflawni cyfweiliad dychwelyd i'r gwaith	54	25

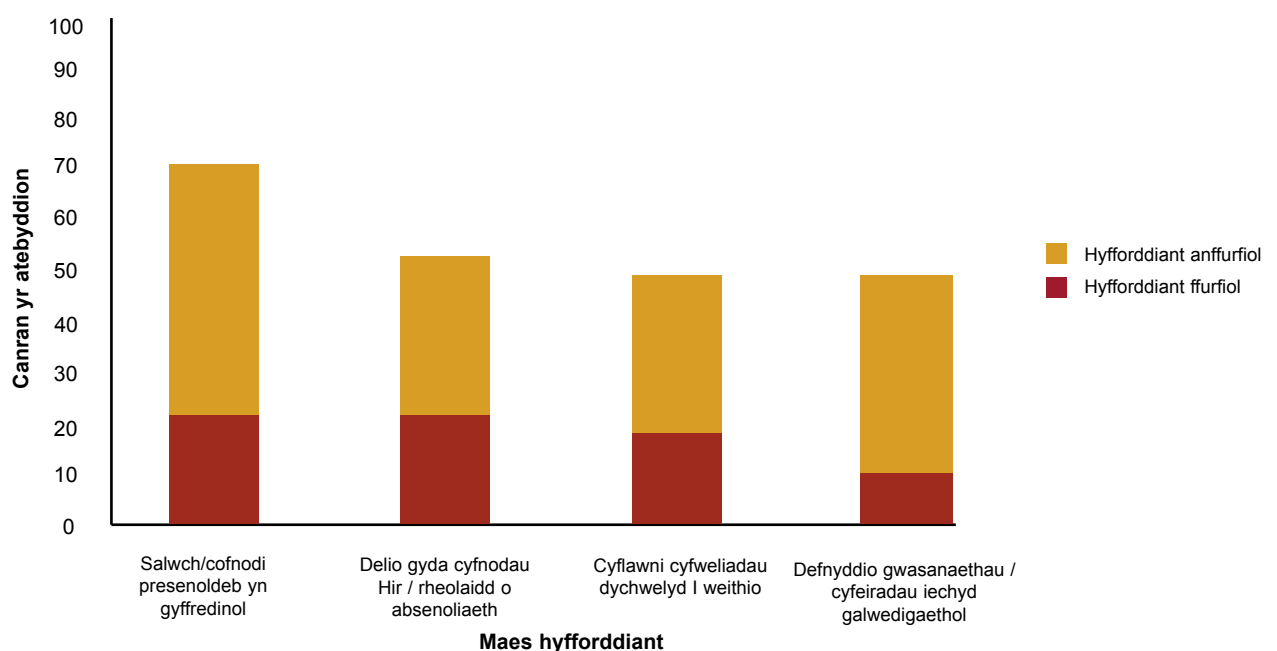
Ffynhonnell: Swyddfa Archwilio Cymru, Arolwg o staff addysg bellach, 2004

2.31 Cyfyd y diffyg eglurder ynglŷn â'r trefniadau cywir am ddau brif reswm. Yn gyntaf, mae'r defnydd anghyson o drefniadau gan staff sy'n rheoli absenoldeb salwch yn arwain i ansicrwydd ar ran y rhai oedd yn absennol. Yn ail, gall y diffyg eglurder godi oherwydd cyfathrebu gwael. Mae hyn yn berthnasol i'r ffaith fod polisïau yn tueddu i gael eu hysgrifennu ar gyfer staff sy'n rheoli absenoldeb, yn hytrach na staff eraill. Canfuom fod rheolwyr, a'r staff hynny oedd ganddynt gyfrifoldebau rheoli absenoldeb oherwydd salwch, yn fwy tebygol i deimlo bod cyfarwyddiadau a chanllawiau yn glir (**Ffigur 9**). Fodd bynnag, nid oedd hyd yn oed staff gyda chyfrifoldebau rheoli absenoldeb salwch yn glir ynglŷn â'r trefniadau sylfaenol, er enghraifft, nid oedd bron i hanner yn gwybod pan ddylid cyflawni cyfweiliad dychwelyd i'r gwaith.

Mae hyfforddiant annigonol ar gyfer staff sydd â chyfrifoldeb dros reoli absenoldeb oherwydd salwch

2.32 Nid yn unig ddylai rheolwyr feddu dealltwriaeth o'r trefniadau cywir i'w dilyn wrth reoli absenoldeb oherwydd salwch, dylent fod yn hyderus wrth wneud hynny mewn modd effeithiol a chyson. Adroddodd un ar ddeg o'r 25 sefydliad addysg bellach yng Nghymru eu bod yn darparu hyfforddiant ar reolaeth absenoldeb salwch i reolwyr. Fodd bynnag, pum sefydliad yn unig sy'n darparu hyfforddiant rheoli absenoldeb salwch megis pwnc ar ei ben ei hun; ymysg y lleill, mae tri yn gwneud megis yn rhan o hyfforddiant rheoli cyffredinol a thri pan ddaw ceisiadau amdano gan staff. Adlewyrchodd ein harolwg o staff addysg bellach y lefel gymharol isel hon o hyfforddiant ymysg rheolwyr â chyfrifoldeb dros reoli absenoldeb salwch (**Ffigur 10**). Ar y cyfan, 52 y cant oedd wedi derbyn hyfforddiant mewn rhyw elfen o reoli absenoldeb oherwydd salwch, a 34 y cant o'r rhain oedd wedi gwneud felly yn ffurfiol.

Ffigur 10: Hyfforddiant a dderbyniwyd gan staff â chyfrifoldeb dros reoli absenoldeb oherwydd salwch



Ffynhonnell: Swyddfa Archwilio Cymru, Arolwg o staff addysg bellach, 2004



Rhan 3: Nid oes gan sefydliadau'r wybodaeth i reoli absenoldeb salwch yn effeithiol

Pwyntiau allweddol ynglŷn â'r wybodaeth am absenoldeb salwch a ddefnyddir gan sefydliadau

- a Mae deuddeg sefydliad yn adrodd absenoldeb salwch i Fyrddau Llywodraethwyr; mewn chwe sefydliad ni hysbysir uwch dimau rheoli yn rheolaidd am y lefelau o absenoldeb oherwydd salwch.
- b Mae pedwar sefydliad wedi gosod targedau i ostwng lefelau absenoldeb oherwydd salwch, ym mhob achos ar lefel sefydliadol yn hytrach na lefel adrannol. Un y cant yn unig o staff yn y sefydliadau hyn a ddywedodd eu bod yn ymwybodol o darged i leihau lefelau absenoldeb oherwydd salwch.
- c Prin yw'r sefydliadau sy'n dadansoddi ffactorau newidiol sy'n berthnasol i absenoldeb oherwydd salwch, megis dyddiau'r wythnos, oed a rhyw, rhesymau dros absenoldeb a hyd absenoldeb.
- d Nid pob sefydliad sydd yn gwahaniaethu rhwng absenoldeb tymor byr a hirdymor, sydd angen eu rheoli mewn ffyrdd gwahanol.
- e Ar sail ymatebion i'n arolwg staff, mae straen sy'n gysylltiedig â gwaith yn cynrychioli 19 y cant o bob absenoldeb, sydd yn uwch na'r lefel a adroddwyd gan staff yn ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru. Mae deuddeg sefydliad yn casglu data ar straen sy'n gysylltiedig â gwaith ac mae pump wedi gosod targedau er mwyn ei ostwng. Mae un ar ddeg sefydliad nad ydynt yn ymdrin â straen sy'n gysylltiedig â gwaith mewn unrhyw bolisi.

3.1 Mae darparu gwybodaeth ychwanegol, y tu hwnt i'r prif ffigurau, yn hanfodol bwysig i'r rhai sy'n rheoli absenoldeb oherwydd salwch. Gyda gwybodaeth gywir ac amserol gellir rheoli absenoldeb oherwydd salwch, mewn ffordd sy'n seiliedig ar ddealltwriaeth o nodweddion ac achosion absenoldeb, a gellir datblygu polisi a chymryd camau mewn meysydd penodol lle bydd angen. Mae rhan hon yr adroddiad yn archwilio'r wybodaeth ynglŷn ag absenoldeb oherwydd salwch sydd ar gael i'r rhai sy'n rheoli'n uniongyrchol, ac i'r rhai sydd mewn sefyllfa i ddylanwadu ar bolisi, megis uwch reolwyr a Byrddau Llywodraethwyr. Yn arbennig, mae'n archwilio:

a systemau cofnodi;

b targedau i leihau lefelau absenoldeb oherwydd salwch; a

c monitro tueddiadau sylfaenol.

Nid yw systemau cofnodi absenoldeb salwch yn ddigonol i ddarparu'r wybodaeth angenrheidiol

3.2 Mae cofnodi a chyflwyno data'n fanwl gywir yn allweddol i reoli absenoldeb oherwydd salwch yn effeithiol. Mae pob sefydliad, ac eithrio Coleg Harlech, yn defnyddio systemau TG ar gyfer casglu data absenoldeb oherwydd salwch, ond mae amrywiad eang yn ansawdd a maint y data sylfaenol a gesglir, megis dyddiadau

absenoldeb a hyd yr absenoldeb, rhesymau dros absenoldeb a chyflwyno tystysgrifau. Heb y data sylfaenol hwn, nid yw dadansoddiad mwy soffistigedig yn bosib.

- 3.3** Yn ddelfrydol, dylid cynhyrchu data absenoldeb salwch o systemau personél a chyflogres integredig, er mwyn osgoi'r peryglon sy'n gynhenid wrth fewnbynnu'r un data ar wahân i nifer o systemau, a chan nad yw systemau cyflogres -yn-unig yn gyffredinol wedi'u cynllunio i ymgymryd â dadansoddi absenoldeb oherwydd salwch. Darganfuom mai dim ond gan dri sefydliad, Coleg Pen-y-bont ar Ogwr, Coleg Gwent a Choleg Llandrillo, y mae systemau adnoddau dynol a chyflogau integredig. Digwydd hyn yn rhannol oherwydd bod awdurdodau lleol yn cyflawni'r swyddogaeth gyflogres mewn rhai sefydliadau. Dywedodd nifer o sefydliadau wrthym nad oedd ganddynt yr adnoddau i'w buddsoddi mewn systemau gwell.
- 3.4** Mae ar sefydliadau sy'n bwriadu mynd i'r afael ag absenoldeb oherwydd salwch angen

cefnogaeth eu Bwrdd Llywodraethwyr a'u timau uwch reoli, sydd yn eu tro angen data dibynadwy, cadarn a digonol ar sail yr hwn y gellir gwneud penderfyniadau polisi ac y gellir cychwyn newid sefydliadol a diwylliannol. Mae adrodd lefelau absenoldeb oherwydd salwch, a thueddiadau penodol, yn codi ymwybyddiaeth o'r materion ymysg Byrddau Llywodraethwyr ac uwch dimoedd rheoli. Er gwaethaf y gost i sefydliadau a'r effeithiau anffafriol all fod ynghlwm ag absenoldeb oherwydd salwch, mae ein hymweliadau â sefydliadau addysg bellach, ynghyd â thystiolaeth o'n harolwg, yn awgrymu nad yw absenoldeb oherwydd salwch bob amser yn mynnu proffil uchel ymysg Byrddau Llywodraethwyr ac uwch reolwyr sefydliadau. Mae hyn yn rhannol oherwydd y diffyg gwybodaeth ar ansawdd a maint sy'n eu cyrraedd. Dengys

Ffigwr 11 pa mor aml yr adroddir gwybodaeth am absenoldeb oherwydd salwch i'r rhai sy'n gyfrifol am redeg sefydliadau.¹²

Ffigwr 11: Amllder adrodd ar lefelau absenoldeb oherwydd salwch yn y 25 sefydliad addysg bellach yng Nghymru

Amlledd adrodd	Bwrdd llywodraethwyr*	Uwch dîm rheolir**
Misol	1	8
Chwarterol	6	6
Llai aml na chwarterol	5	5
Byth	13	6

*O ystyried eu cylch gw□

** Esbonnir y ffaith fo□

noledb oherwydd salwch, drwy'r ffaith bod rhai sefydliadau'n adrodd achosion unigol lle mae pryder, a thueddiadau amlwg, megis y fflw.

Ffynhonnell: Swyddfa Archwilio Cymru, Arolwg o sefydliadau addysg bellach, 2004



3.5 Mae pedwar sefydliad wedi gosod targedau i leihau lefelau absenoldeb oherwydd salwch (Ffigwr 12); targedau ar draws y sefydliad yw'r rhain i gyd, yn hytrach na rhai ar gyfer grwpiau arbennig o staff a/neu adrannau. Un rheswm nad oes targedau yw diffyg data yn gyffredinol ar absenoldeb oherwydd salwch; heb ddata sylfaenol nid oes dim i osod targedau yn eu herbyn. Cadarnhaodd ein harolwg o staff y diffyg targedau absenoldeb oherwydd salwch a osodwyd gan sefydliadau: ychydig iawn o staff, dim ond tua un y cant o atebwyr mewn sefydliad lle y gosodwyd targed, a adroddodd iddynt gael gwybod am unrhyw darged a osodwyd gan eu cyflogwr. Roedd y rhai oedd yn ymwybodol o darged i gyd yn staff rheoli â chyfrifoldeb dros reoli absenoldeb salwch. Pan ofynnwyd iddynt beth oedd y targed, nid oedd yr un o'r atebwyr yn gallu ei nodi'n gywir.

3.7 Pan osodir targedau, dylai sefydliadau fod yn ymwybodol o'r perygl iddynt gael eu dehongli gan staff megis hawl bersonol i lefel benodedig o absenoldeb oherwydd salwch ("cymryd diwrnod i'r brenin"). Un ffordd i leihau'r risg hon yw trwy osod targedau mewn modd cymharol - canran y lleihad mewn dyddiau a gollwyd - yn hytrach na thargedu nifer y diwrnodiau a gollwyd. Dylai'r holl staff, ac o leiaf y rhai sydd â chyfrifoldeb am reoli absenoldeb oherwydd salwch, fod yn ymwybodol o unrhyw dargedau a osodwyd ar lefelau adrannau a'r sefydliad.

Ffigwr 12: Targedau absenoldeb oherwydd salwch a osodwyd gan sefydliadau

Sefydliad	Targed	Dyddiad cwblhau	Perfformiad yn erbyn targed
Coleg Pen-y-bont ar Ogwr	4 y cant o amser gweithio wedi ei gollu (yn cynrychioli lleihad o un y cant o lefel 2002-03)	Mehefin 2004	4.13 y cant
Coleg Glannau Dyfrdwy	Llai na 7 diwrnod gwaith ar gyfartaledd wedi eu colli am bob aelod o staff cywerth ag amser llawn	Awst 2004	6.1 diwrnod gwaith wedi eu colli
Coleg Gwent	1 y cant o leihad mewn amser gweithio a gollwyd	2005	Anhysbys
Coleg Llandrillo	3.5 y cant o amser gweithio wedi ei gollu	2003-04	3.8 y cant

Ffynhonnell: Swyddfa Archwilio Cymru, Arolwg o sefydliadau addysg bellach, 2004

3.6 Fodd bynnag, hyd yn oed pan fydd sefydliadau yn dechrau mesur lefelau absenoldeb oherwydd salwch, ni ellir gosod targedau hyd nes y bydd digon o amser wedi mynd heibio i gasglu data sylfaenol dibynadwy. Dywedodd staff Coleg Penfro wrthym mai dim ond am ddwy flynedd y buont yn mesur lefelau absenoldeb oherwydd salwch, ac na fyddent yn gosod targed yn ddiweddarach eleni, pan fydd ganddynt bron i dair blynedd o ddata sylfaenol a dibynadwy.

Nid yw sefydliadau addysg bellach yn nodi tueddiadau sylfaenol mewn absenoldeb oherwydd salwch yn rheolaidd

3.8 Wrth reoli absenoldeb oherwydd salwch, yn ogystal â datblygu'r prif ddangosyddion, mae dadansoddi tueddiadau sylfaenol ar sail data a gasglwyd yn ffordd hanfodol o sicrhau fod gweithgaredd wedi ei dargedu ar y prif feysydd o ddiddordeb. Mae arferion gorau yn dangos mai'r tueddiadau gorau

ar i'w dadansoddi yw dyddiau'r wythnos, hyd a rhesymau dros absenoldeb, ac oed/rhyw. Mae pedwar ar ddeg o'r 25 sefydliad addysg bellach yng Nghymru yn dadansoddi gwybodaeth ar un neu ragor o'r tueddiadau hyn. Fodd bynnag, nid oes un sefydliad yn dadansoddi gwybodaeth ar bob un o'r tueddiadau hyn (Atodiad 3). Adroddodd pum sefydliad eu bod yn dadansoddi data ar dueddiadau, ond heb y cyd-destun o raddfa absenoldeb oherwydd salwch gyffredinol, tra bod dau sefydliad, sef Coleg Gorseinon a Choleg Sir Benfro, yn cynhyrchu graddfa absenoldeb gyffredinol ond nid yn dadansoddi unrhyw ddata ar dueddiadau sylfaenol.

Prin yw'r sefydliadau sy'n dadansoddi tueddiadau mewn absenoldeb ar ddyddiau penodol o'r wythnos neu yn ôl oed/rhyw.

- 3.9** Tri sefydliad yn unig, Coleg Ceredigion, Coleg Llysfasi a Choleg Garddwriaeth Cymru, sy'n dadansoddi'r tueddiadau mewn absenoldeb ar ddyddiau penodol o'r wythnos. Archwiliwyd gennym batrymau absenoldeb ar ddyddiau penodol o'r wythnos o'r sefydliadau yr ymwelsom â hwy. Darganfuom fod absenoldeb undydd ar ddydd Llun yn arbennig o gyffredin, yn cynrychioli 31 y cant o bob absenoldeb o'r fath (o'i gymharu â'r 20 y cant y gellid ei ddisgwyl) a 12 y cant o bob achos. Gall canolbwyntio sylw rheolwyr ar absenoldeb undydd ar ddyddiau Llun felly gael effaith arwyddocaol o ran lleihau absenoldeb oherwydd salwch yn gyffredinol.
- 3.10** Mae'r enghraifft hon yn dangos y budd posibil o gario allan dadansoddiad o'r fath. Mewn rhai achosion, gellir newid patrymau gweithio i gyd-fynd ag anghenion unigolion - er enghraifft, lle mae materion gofal plant yn broblem. Mae un o'r sefydliadau sydd yn dadansoddi yn y modd hwn, Coleg Llysfasi, yn trefnu i'w addysgu rhan-amser ddigwydd ar ddydd Mawrth, Mercher a lau er mwyn lleihau'r potensial am absenoldebau undydd ar ddydd Llun a Gwener. Mae'r sefydliad hefyd yn sicrhau y

cynhelir pob digwyddiad sy'n gysylltiedig â'r sefydliad cyfan, a chyfarfodydd staff pwysig, rhwng dydd Mawrth a dydd Iau

- 3.11** Nid oes yr un sefydliad yn dadansoddi absenoldeb oherwydd salwch yn ôl oed/rhyw. Gall cyfansoddiad y gweithlu a deall y rhesymau dros raddau uchel o absenoldeb ymysg grwpiau penodol o staff fod yn bwysig ar gyfer datblygu polisi absenoldeb oherwydd salwch. Er enghraifft, gall fod problem arbennig gyda'r fflw ymysg gweithwyr o oedran penodol; gall gwybodaeth o'r fath fod yn ddefnyddiol i arwain camau megis darparu brechiad y fflw. At hyn, gall absenoldebau ar ddyddiau arbennig o'r wythnos fod yn fwy cyffredin ymysg rhai oedrannau neu ryw arbennig, a gellir cymhwyso'r sbardunau fel bo'r galw.

Prin yw'r dadansoddi a gyflawnir ar dueddiadau mewn hyd absenoldeb

- 3.12** Mae penderfynu beth yw'r tueddiadau mewn hyd absenoldeb yn bwysig am nifer o resymau, gan gynnwys penderfynu os dylid canolbwyntio ymdrechion rheoli a pholisi ar absenoldeb tymor byr ynteu ar absenoldeb tymor hir, ynteu ar y ddau. Mae hefyd yn bwysig wrth benderfynu'r lefelau lle y dylid gosod sbardunau (paragraff 2.23). Gan fod y ffigurau a adroddwyd gan sefydliadau i Swyddfa Archwilio Cymru ar lefelau absenoldeb byr dymor a hir dymor wedi'u seilio ar wahanol ddiffiniadau (gweler Atodiad 4), dadansoddwyd gennym y data ar sail ein hymweliadau â sefydliadau, trwy ddefnyddio sylfaen gyffredin o unrhyw absenoldeb dros 28 diwrnod calendr a gollwyd yn cael ei thrin yn yr hirdymor.
- 3.13** Darganfuom fod absenoldeb tymor byr yn cynrychioli 95 y cant o achosion a 59 y cant o amser a gollwyd. Roedd absenoldebau undydd yn broblem arbennig, yn cynrychioli 38 y cant o'r holl achosion a 9 y cant o amser a gollwyd. Gall y ffaith y tanddefnyddir ardstio ar gyfer absenoldeb tymor byr a chyfweliadau dychwelyd i'r gwaith ill dau gyfrannu at y



nifer uchel o achosion o absenoldeb salwch undydd a thymor byr. Mae hyn yn digwydd yn arbennig yn achos y chwe sefydliad nad ydynt yn gofyn am ardystiad hyd y pedwerydd neu'r pumed diwrnod (gweler paragraff 2.8), lle y bydd yn anos olrhain absenoldeb tymor byr.

3.14 Mewn arolwg gan Industrial Relations Services yn 2003¹³ dywedwyd mai rheoli absenoldeb tymor hir yw'r sialens fwyaf sy'n wynebu gweithwyr proffesiynol adnoddau dynol, o flaen absenoldeb tymor byr a rheoli straen. Enghreifftir y buddion posibl all ddod o gymryd agwedd bositif tuag at reoli salwch a chyflwyno mesurau iechyd a chadw'n iach gan Goleg Sir Benfro (**Astudiaeth Achos H**). Mae gan y Coleg bron i fil o weithwyr, a darganfu ein dadansoddiad o'u cofnodion absenoldeb salwch bod absenoldebau o 20 diwrnod neu fwy yn cynrychioli dim ond 4.4 y cant o absenoldeb yn 2002-03; dau absenoldeb yn unig oedd yn hwy na 25 diwrnod, gyda'r hwyaf yn 40 diwrnod. Mae hyn i'w gyferbynnu â'r sefydliadau eraill y bu inni ymweld â hwy, yr oedd ganddynt amryw achosion o absenoldeb dros 150 diwrnod.

Prin yw'r data a gesglir ar salwch yn gysylltiedig â gwaith

3.15 Un o'r ffyrdd mwyaf effeithiol i ymdrin â lleihau absenoldeb salwch yw drwy adnabod y rhesymau dros yr absenoldebau, a chanolbwyntio gweithgareddau rheoli yn unol â hynny. Darganfu'r The Institute for Employment Studies a'r Institute for Work Psychology fod y rhan fwyaf o sefydliadau yn gweithredu polisïau absenoldeb

heb ystyried ymlaen llaw beth sydd y tu ôl i'w hystadegau absenoldeb, a bod ymyrraeth gyffredinol nad yw'n seiliedig ar ddadansoddiad o'r broblem yn llai tebygol o fod yn effeithiol nac ymyrraeth benodol wedi ei hanelu at atal achos cydnabyddedig y broblem. Er bod 19 sefydliad yn casglu gwybodaeth am achosion absenoldeb oherwydd salwch, darganfuom mai chwe sefydliad yn unig sydd wedyn yn cyflawni unrhyw ddadansoddiad ystyrllon.

3.16 Mae salwch sy'n gysylltiedig â gwaith yn cynnwys damweiniau sy'n gysylltiedig â gwaith (yn cynnwys anaf straen ailadroddus) a straen sy'n gysylltiedig â gwaith. O ran y cyntaf, darganfuom fod 16 sefydliad yn casglu data ar ddamweiniau yn y gweithle. Canfu dadansoddiad o ddata oedd ar gael fod amser a gollwyd oherwydd damweiniau ar draws y sector yn ddbwys, gyda llai na hanner awr yn cael ei cholli am bob aelod o staff cyfwerth ag amser llawn.

3.17 Darganfu arolwg gan Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu yn 2004 fod straen sy'n gysylltiedig â gwaith yn y gwasanaethau cyhoeddus wedi cynyddu dros 60 y cant yn ystod y flwyddyn flaenorol, sy'n ei gwneud yn arbennig o bwysig bod sefydliadau yn gallu minimeiddio'r lefelau o straen sy'n gysylltiedig â gwaith. Darganfuom mai tri sefydliad ar ddeg yn unig a gasglodd ddata ar straen sy'n gysylltiedig â gwaith, a dim ond pedwar sefydliad sydd wedi gosod targedau i'w leihau (**Ffigur 13**). Nid yw hyn yn rhyfeddol o ystyried nad yw'r rhan fwyaf o sefydliadau yn gwybod faint o absenoldeb salwch sydd mewn gwirionedd i'w briodoli i straen sy'n gysylltiedig â gwaith.

Ffigur 13: Targedau i leihau straen sy'n gysylltiedig â gwaith mewn sefydliadau addysg bellach yng Nghymru

Sefydliad	Targed
Coleg Llysfasi	Gostwng i ddim
Coleg Meirion Dwyfor	Gostwng i ddim
Coleg Sir Benfro	Gostwng o lefel y flwyddyn gynt
Coleg Garddwriaethol Cymru	Gostwng gan 5 y cant flwyddyn ar flwyddyn

Ffynhonnell: Swyddfa Archwilio Cymru, Arolwg o sefydliadau addysg bellach, 2004

3.18 Mae wyth sefydliad yn ystyried straen sy'n gysylltiedig â gwaith yn fater sy'n deilwng o bolisi ar ei ben ei hun. Mae'r rhan fwyaf o'r polisiâu hyn yn canolbwyntio ar ddiffinio straen, amlinellu camau y gellir eu gweithredu i atal a gostwng straen sy'n gysylltiedig â gwaith, a gosod trefnau gweithredu a chyfrifoldebau. Mae chwe sefydliad yn delio â straen sy'n gysylltiedig â gwaith yn rhan o bolisi/strategaeth arall, megis rhan o strategaeth Iechyd a Diogelwch. Mae rhai polisiâu, ac yn enwedig Strategaeth ar gyfer Gostwng Straen sy'n Gysylltiedig â Gwaith Coleg Meirion Dwyfor, yn *disgrifio symptomau ac achosion posibl straen yn bur fanwl*, er mwyn cynorthwyo ei adnabod yn gynnar a galluogi gweithredu yn ei gylch yn ddi-oed (gweler **Astudiaeth Achos I**). Cynnwys camau penodol eraill sy'n ymdrechu i ostwng straen sy'n gysylltiedig â gwaith:

- a defnydd yng Ngholeg Glannau Dyfrdwy o ddigwyddiad o "straen" ar hunan-dystysgrif fel pwynt sbardun ar gyfer cyfeirio'n ddi-oed at iechyd galwedigaethol; a
- b chyflwyniad yng Ngholeg Llandrillo a Choleg Iâl o hyfforddi ar reoli straen ac ymwybyddiaeth o straen, ar gyfer staff ar bob lefel.

3.19 Oherwydd y diffyg data dibynadwy ar straen sy'n gysylltiedig â gwaith o sefydliadau addysg bellach yng Nghymru, defnyddiom ganlyniadau ein harolwg staff i amcangyfrif cyfanswm yr absenoldeb salwch a ellid ei briodoli i straen sydd yn gysylltiedig â gwaith. Adroddodd staff bod 19 y cant o holl absenoldeb salwch yn ganlyniad i straen sy'n gysylltiedig â gwaith;¹⁴ mae hyn yn arwyddocaol o uchel o'i gymharu â'r 14 y cant adroddwyd gan staff y GIG yn ein gwaith ar absenoldeb salwch yn y GIG yng Nghymru. Golyga hyn dros 17,000 o ddiwrnodau colledig a chost o dros £2 miliwn mewn amser a gollwyd. Adlewyrchwyd y lefelau uchel tybiedig o straen sy'n gysylltiedig â gwaith mewn atebion i'r cwestiynau eraill roesom i staff yn ein harolwg. Y ddau fesur a ystyriwyd gan staff yn fwyaf tebygol o ostwng lefelau absenoldeb salwch oedd lleihad mewn straen gwaith a mwy o gyfle i weithio'n hyblyg (gweler Atodiad 5). Cydnabyddir y ddau fesur yn eang megis rhai sy'n berthnasol i straen sy'n gysylltiedig â gwaith.

"Rydym yn gweithio mewn ystafelloedd clos sy'n llawn o bobl, ac mae hyn yn ychwanegu at y straen rydym odditau. Mae'n llwyth gwaith gymaint fel y bydd yn rhaid i ni weithio adref o leiaf 3-4 noswaith yr wythnos ac o leiaf 1/2 diwrnod pob penwythnos. Fyddaf byth yn gallu "troi i ffwrdd" ac rwy'n wastad yn bryderus ynglŷn â materion a wnelo â'r gwaith"

Ffynhonnell: Swyddfa Archwilio Cymru, Arolwg o staff addysg bellach, 2004

Astudiaeth Achos I – Strategaeth ar gyfer Gostwng Straen sy'n Gysylltiedig â Gwaith

Mae Coleg Meirion-Dwyfor wedi cydnabod fod straen sy'n gysylltiedig â gwaith yn broblem arbennig ac mae wedi cyflwyno polisi sydd wedi'i anelu at godi ymwybyddiaeth o'r mater ac amlinellu camau y gellir eu cyflawni i'w ostwng.

Mae'r polisi'n darparu manylion am symptomau straen a'r hyn y dylai staff unigol ac, yn bwysig, rheolwyr, fod yn wyliadwrus yn ei gylch, a'r prif symptom yw newid mewn ymddygiad sy'n amlwg yn gamweithredol ac aflonyddgar, ac sy'n troi gweithiwr effeithiol yn un aneffeithiol. Mae'r polisi yn disgrifio achosion posibl straen gan gynnwys materion amgylcheddol (e.e. amodau gwaith), diwylliant sefydliadol a diwylliant gweithio, dyluniad swyddi a materion personol. Mae'r polisi hefyd yn disgrifio cyfrifoldebau cyfreithiol y sefydliad mewn perthynas â straen sy'n gysylltiedig â gwaith, sy'n cynnwys dyletswydd gofal, system ddiogel o weithio, a chyfrifoldebau statudol iechyd a diogelwch.

Wrth osod allan y camau y gellid eu cymryd i ostwng lefelau a digwyddiad straen sy'n gysylltiedig â gwaith, mae'r sefydliad yn gwneud nifer o ddatganiadau o gyfrifoldeb dros y sefydliad ar y cyfan a dros aelodau unigol o'r staff.

Mae'r sefydliad yn defnyddio'r polisi ochr yn ochr â holiadur ar gyfer staff, a phan yr ystyrir bod angen gweithredu dilynir hyn gan asesiad straen unigol er mwyn adnabod y prif ffactorau sy'n achosi'r straen a hysbysu rheolwyr o'r achosion ac unrhyw weithredu sydd ei angen.

Ffynhonnell: Swyddfa Archwilio Cymru, Arolwg o staff addysg bellach, 2004



Atodiad 1: Dulliau Astudio

Nodweddion allweddol ein dulliau astudio

- Cyflawnom ymweliadau archwilio ffurfiol i Goleg Glan Hafren, Coleg Gwent, Coleg Llandrillo, Coleg Llysfasi, Coleg Castell Nedd Port Talbot, Coleg Sir Benfro and Choleg 6ed Dosbarth Tyddewi. Dewiswyd y sefydliadau hyn i gynrychioli amrywiaeth maint a lleoliadau daearyddol.
- Yn ystod yr ymweliadau hyn bu i ni ymgynghori â staff adnoddau dynol, staff cyllid (cyflogres), Penaethiaid sefydliadau, staff uwch eraill oedd ganddynt gyfrifoldeb dros adnoddau dynol (e.e. Is-Benaethiaid), cynrychiolwyr undebau llafur a staff. Bu i ni hefyd archwilio cofnodion absenoldeb salwch dros 200 o weithwyr yn y sefydliadau a ddewiswyd ar hap. Roedd y rhain yn cynnwys tystysgrifau hunandystiolaeth, tystysgrifau meddygol, cofnodion mynychu canolog ac adrannol a chofnodion cyflogres. Galluogodd y gwaith hwn i ni asesu i ba raddau yr oedd trefniadau'r sefydliadau ar gyfer rheoli absenoldeb salwch yn cael eu gweithredu.
- Arolwg o'r holl sefydliadau addysg bellach yng Nghymru, sef 25 ohonynt, i sefydlu gwybodaeth ar ystod o faterion absenoldeb salwch yn cynnwys polisi, systemau cofnodi, ystadegau, targedau, meincnodi, hyfforddi, sbardunau, cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith, ardystiad, costau, niferoedd a gwariant ar staffio, a darpariaeth a gwariant ar iechyd galwedigaethol.
- Er mwyn cynhyrchu ffigurau cymharol ar absenoldeb salwch ar draws y sector, gofynnwyd i sefydliadau gyfrifo nifer y dyddiau a gollwyd yn y flwyddyn academaidd 2002-03 a nifer y staff cyfwerth ag amser llawn a gyflogwyd yn ystod y cyfnod hwnnw (**gweler Ffigur 4**). I'r sefydliadau oedd yn berchen ar systemau cymharol ddatblygedig roedd hyn yn syml. Mewn nifer o achosion, fodd bynnag, roedd yn ofynnol i sefydliadau gyfrifo'r ffigurau angenrheidiol ar sail cofnodion ar bapur.
- Arolwg o staff - addysgol a heb fod yn addysgol - a gyflogwyd gan sefydliadau. Dosbarthwyd arolygon gennym i bob sefydliad, y nifer yn dibynnu ar faint y sefydliad. Cymerwyd i ystyriaeth gennym nifer y staff rhan amser a llawn amser ym mhob sefydliad a phwyswyd y sampl yn unol â hynny. Bwriad yr arolwg oedd asesu cyfrifoldeb dros reoli staff a rheoli absenoldeb oherwydd salwch, cyfathrebu ac eglurder trefniadau lleol absenoldeb oherwydd salwch, gwybodaeth am raddau o absenoldeb a thargedau, hyfforddi mewn rheoli absenoldeb salwch a phrosesu'r trefniadau yn ystod y cyfnod diweddaraf o absenoldeb. Anfonwyd ein harolwg ymlaen at 1,400 o staff (10 y cant o'r holl weithlu), gyda 587 ymateb cyflawnedig, yn cynrychioli cyfradd ymateb o 42 y cant. Mae crynodeb o ganlyniadau ein harolwg ar gyfer pob sefydliad wedi ei gwneud ar gael ar gais.
- Cyflwyniad o'n darganfyddiadau allweddol i Rwydwaith Personél Fforwm. Fforwm yw'r corff sy'n cynrychioli'r holl sefydliadau addysg bellach yng Nghymru: mae'n darparu llais dros sefydliadau, tra hefyd yn hwyluso rhannu arfer gorau

ar draws y sector. Cynnwys y Rhwydwaith Personél staff adnoddau dynol o sefydliadau ac mae'n rhoi'r cyfle i rannu profiadau, arfer gorau a syniadau newydd, ac i ddadlau'r sialensiau a chyfleoedd sy'n berthnasol i faterion adnoddau dynol yn y sector addysg bellach yng Nghymru.

- Cyswllt â sefydliadau perthnasol eraill megis ELWa, Cyngor Addysgu a Sgiliau, Fforwm, a Chymdeithas y Colegau.
- Arolwg o lenyddiaeth gefndirol yn cynnwys papurau ymchwil, cyfarwyddyd arfer gorau, archwiliadau gwerth am arian blaenorol gyflawnwyd gan Archwiliwr Cyffredinol Cymru, y Distain a'r Archwiliwr Cyffredinol a sefydliadau archwilio goruchaf eraill.

Methodoleg ar gyfer amcangyfrif gwerth yr amser staff a gollwyd drwy absenoldeb oherwydd salwch

- Amcangyfrifwyd y cyfraddau salwch ym mhob sefydliad addysg bellach o dan y diffiniad o ganran y dyddiau gwaith a gollwyd. Cymhwysom y cyfraddau canrannol hyn i gostau staffio oferôl y sefydliadau er mwyn amcangyfrif y cyfanswm o werth

amser staff a gollwyd drwy absenoldeb oherwydd salwch. Ni wnaethom unrhyw gyweiriad ar gyfer y posibilrwydd bod gan staff iau, oeddynt yn derbyn cyflogau llai, fwy o absenoldeb oherwydd salwch na'u cydweithwyr oedd yn derbyn cyflogau uwch

- Mae'r ffigur a gyfrifwyd yn cynrychioli'r cynhyrchiant a gollwyd ac nid maint y tâl salwch a dalwyd i weithwyr absennol. Oherwydd diffyg data ystyrlon o sefydliadau, roeddem yn analluog i gyfrifo maint y tâl salwch a dalwyd yn llawn neu ar raddfa hanner a dim tâl.

Methodoleg ar gyfer amcangyfrif costau amnewid staff

- Amcangyfrifwyd y gost o amnewid staff wrth y diwrnod yn y sefydliadau oedd yn gallu darparu data a chymhwyswyd hwn ar draws y sector yn seiliedig ar nifer y dyddiau o absenoldeb ym mhob sefydliad. Nid yw cyfanswm y gost amcangyfrifwyd yn cynnwys costau goramser.



Atodiad 2: Enghreifftiau o arfer da wrth reoli absenoldeb salwch

Gwybodaeth rheoli

- systemau clir ar gyfer cofnodi absenoldeb oherwydd salwch
- systemau i wirio cywirdeb cofnodi salwch
- adnabod tueddiadau sylfaenol mewn absenoldeb oherwydd salwch
- targedau corfforaethol ar gyfer y lefel absenoldeb oherwydd salwch, yn cael eu hysbysu i'r holl staff
- monitro tueddiadau mewn absenoldeb oherwydd salwch yn rheolaidd ar lefelau lleol a chorfforaethol
- meincnodi gyda sefydliadau eraill

Prosesau rheoli

- polisiâu a threfniadau clir wedi eu dogfennu sydd yn cael eu harolygu yn rheolaidd
- hyfforddiant priodol i bob graddfa o reolwyr
- eglurhad clir a rheolaidd i'r holl staff am bolisiâu a threfniadau, yn enwedig staff newydd
- polisiâu ar gyfer adferiad ac adleoliad staff gwael yn ôl i'r gweithle
- cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith ar gyfer pob absenoldeb

- pwyntiau sbarduno ar gyfer adolygu absenoldeb mynych neu dymor hir
- cysylltu mynych a rheolaidd â staff gwael
- systemau i sicrhau cymhwysiad cyson trefniadau absenoldeb oherwydd salwch

Ataliad absenoldeb

- ymgyrchoedd hybu iechyd cyffredinol
- trefniadau recriwtio a sgrinio
- camau sy'n parchu'r teulu a threfniadau gweithio'n hyblyg
- gwella'r amgylchedd gwaith ffisegol
- asesiadau risg iechyd a diogelwch yn y gweithle
- amddiffyniad rhag trais ac ymosodedd
- gwasanaethau ffisiotherapi, gwasanaethau cynghori neu glinigau staff eraill
- annog staff i edrych ar ôl eu hiechyd, er enghraifft drwy ddarparu cyfleusterau campfa a chwaraeon wedi eu disgowntio
- hyfforddiant trafod â llaw

Atodiad 3: Defnydd trefniadau ar gyfer rheoli Lefelau absenoldeb oherwydd salwch mewn sefydliadau addysg bellach yng Nghymru

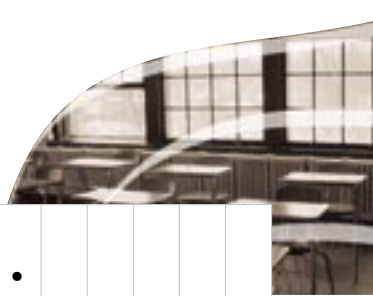
Sefydliad Addysg Bellach	Mesurwyd lefel absenoldeb oherwydd salwch	Defnyddiwyd Systemau TG i gasglu data	Gwerth amser staff a gollwyd drwy salwch	Cyfrifwyd costau amnewid staff	Adroddwyd cyfaddau absenoldeb oherwydd salwch i'r Bwrdd	Adroddwyd cyfaddau absenoldeb oherwydd salwch i uwch reolwyr	Cyfrifwyd targed absenoldeb oherwydd salwch	Polisi absenoldeb oherwydd salwch weci ei ddiweddarau mewn cynnod o adwy flynedd	Hunandystolaeth ei hargen ar gyfer pob absenoldeb	Cyfeiriadau dychwelyd i waith ar gyfer pob absenoldeb	Diffiniad o absenoldeb tymor byr a tymor hir	Defnyddir sbarcunau ar gyfer absenoldeb tymor byr aml	Defnyddir sbarcunau ar gyfer absenoldeb tymor hir
Coleg y Barri	•	•			•						•		•
Coleg Pen-y-bont ar Ogwr	•	•			•	•	•		•	•	•		•
Coleg Ceredigion	•	•				•			•		•		•
Coleg Glan Hafren	•	•	•			•			•	•	•		•
Coleg Gwent	•	•			•	•	•	•	•		•		•
Coleg Harlech / WEA Gogledd								•	•				
Coleg Llandrillo	•	•			•	•	•	•	•	•	•		•
Coleg Llysfasi	•	•			•	•			•	•	•		•
Coleg Meirion-Dwyfor	•	•		•	•	•			•				•
Coleg Menai	•	•				•			•	•	•		•
Coleg Morgannwg	•	•						•		•	•		•
Coleg Powys	•	•			•	•		•	•	•	•		•
Coleg Sir Gar	•	•		•	•	•			•		•		•
Coleg Glannau Dyfrwng	•	•			•	•		•	•	•	•		•
Coleg Gorseinon	•	•		•							•		•
Coleg Merthyr Tudful	•	•			•				•	•	•		•
Coleg Castell Nedd Port Talbot		•				•		•	•				•
Coleg Sir Benfro	•	•		•	•	•		•	•				•
Coleg Chwched Dosbarth Dewi Sant		•						•	•				•
Coleg Aberawae	•	•			•	•					•		•
WEA De		•				•			•	•			•
Coleg Garddwrfaeth Cymru		•				•			•	•	•		•
Coleg Iâl	•	•			•	•							•
YMCA		•											
Coleg Ystrad Mynach		•											•

• fel polisi ar ei ben ei hun (•) casglwyd data ond ni chyflawnid unrhyw ddatdamsoddiad

Atodiad 3: Defnydd trefniadau ar gyfer rheoli Lefelau absenoldeb oherwydd salwch mewn sefydliadau addysg bellach yng Nghymru

Sefydliad Addysg Bellach	Darperir gwasanaethau iechyd galwedigaethol	Cynnwys adferiad mewn polisi	Cynnwys adleoliad mewn polisi	Darperir hyfforddiant ar gyfer meoli absenoldeb oherwydd salwch	Hyfforddiant meoli absenoldeb oherwydd salwch megis mater ar ei ben ei hun	Dadansoddiad ar ddyddiau'r wythnos	Dadansoddiad ar y rhesymau dros absenoldeb	Dadansoddiad ar hyd absenoldeb	Data wedi ei gasglu ar ddamwainau sy'n gysylltiedig â gwaith	Data wedi ei gasglu ar strae'n sy'n gysylltiedig â gwaith	Targed i ostwng strae'n sy'n gysylltiedig â gwaith	Polisi ar ei ben ei hun ar gyfer strae'n sy'n gysylltiedig â gwaith
Coleg y Barri	•	•	•			(•)	•	(•)	•			
Coleg Pen-y-bont ar Ogwr	•	•	•			(•)	(•)	•	•	•		•
Coleg Ceredigion	•					•	(•)	•	•	•		
Coleg Glan Hafren	•	•	•			(•)	(•)	•		•		•
Coleg Gwent	•	•	•	•		(•)	•	•	•	•		•
Coleg Harlech /WEA Gogledd												
Coleg Llandrillo	•	•	•	•	•	(•)	•	•	•	•		•
Coleg Llystasi	•	•	•	•	•	•	(•)	(•)	•	•	•	•
Coleg Meirion-Dwyfor	•	•	•	•	•	(•)	(•)	(•)	•	•	•	•
Coleg Menai	•	•	•	•	•	(•)	(•)	(•)	•	•		•
Coleg Morgannwg	•	•	•	•	•	(•)	(•)	(•)	•	•		•
Coleg Powys	•			•	•	(•)		•	•			
Coleg Sir Gar	•			•	•	(•)	(•)	•	•			
Coleg Glannau Dyfodol	•					(•)	•	•	•	•		
Coleg Gorseinon	•		•			(•)	(•)	•	•	•		
Coleg Merthyr Tudful	•					(•)	•	•	•			
Coleg Castell Nedd Port Talbot	•	•	•			(•)	(•)	(•)		•		
Coleg Sir Benfro	•	•	•	•		(•)	(•)	(•)	•		•	•
Coleg Chweched Dosbarth Dewi Sant	•	•				(•)	•	•	•	•		
Coleg Abertawe	•	•	•	•	•	(•)	(•)	(•)	•	•		•
WEA De		•	•			(•)		(•)				
Coleg Garddwriaeth Cymru	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	
Coleg Iâl	•		•			(•)		(•)	•	•		
YMCA						(•)	(•)	(•)				
Coleg Ystrad Mynach	•	•				(•)	(•)	(•)				

• fel polisi ar ei ben ei hun (•) casglwyd data ond ni chyflawnid unrhyw ddatdansoddiad



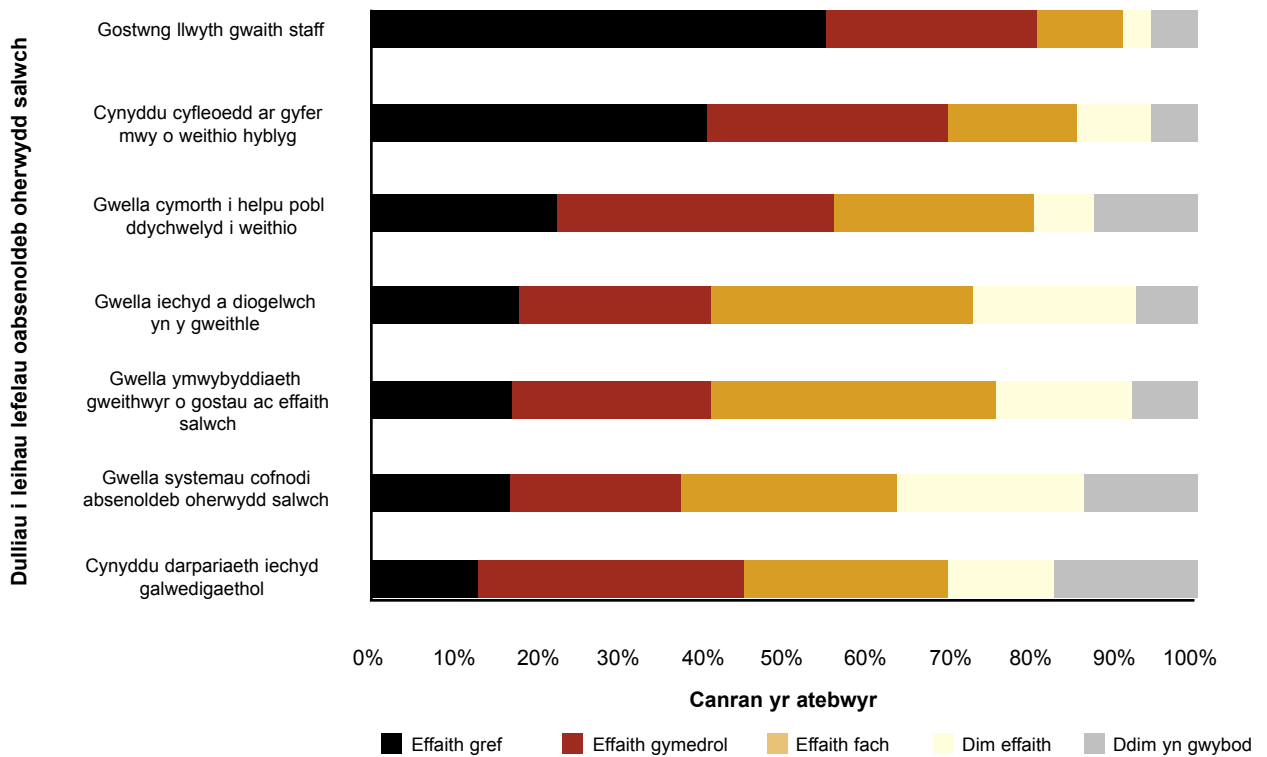
Atodiad 4: Diffiniadau o absenoldeb tymor byr a thymor hir a ddefnyddir mewn sefydliadau addysg bellach yng Nghymru

Sefydliad	Diffiniad o absenoldeb tymor byr	Diffiniad o absenoldeb hirdymor
Coleg y Barri	Llai na mis	Mis neu fwy
Coleg Pen-y-bont ar Ogwr	Llai na 20 diwrnod gwaith	Mwy na 20 diwrnod gwaith
Coleg Ceredigion	Llai na pedair wythnos	Mwy na phedair wythnos
Coleg Glan Hafren	Rhwng un a thri diwrnod	Absenoldeb parhaol dros gyfnod o amser all fel rheol gael ei briodoli i gyflwr meddygol sylfaenol
Coleg Gwent	Llai nag 20 diwrnod gwaith	Mwy nag 20 diwrnod gwaith
Coleg Llandrillo	Llai nag 20 diwrnod gwaith	Mwy nag 20 diwrnod gwaith
Coleg Llysfasi	Llai na phedair wythnos	Mwy na phedair wythnos
Coleg Menai	Llai nag wyth wythnos	Mwy nag wyth wythnos
Coleg Morgannwg	10 niwrnod neu dair achos gwahanol bob blwyddyn	Mwy na phum wythnos
Coleg Powys	Llai nag 20 niwrnod	20 diwrnod neu fwy
Coleg Sir Gar	Llai na 100 niwrnod ar y cyfan bob blwyddyn	Mwy na 100 o ddiwrnodau ar y cyfan bob blwyddyn
Coleg Glannau Dyfrdwy	Llai na saith niwrnod	31 diwrnod o absenoldeb parhaol
Coleg Gorseinon	Absenoldeb o bum niwrnod o fewn cyfnod o dri mis wedi eu cymryd dros ddau neu dri achlysur neu 10 niwrnod mewn cyfnod o chwe mis neu 20 niwrnod mewn cyfnod o 12 mis	Absenoldebau dros 28 diwrnod calendr
Coleg Merthyr Tudful	Llai na phedair wythnos	Mwy na phedair wythnos
Coleg Abertawe	Llai na chwe wythnos	Mwy na chwe wythnos
Coleg Garddwriaeth Cymru	Llai na phum niwrnod	Mwy na phum niwrnod

Ffynhonnell: Swyddfa Archwilio Cymru, Arolwg o sefydliadau addysg bellach, 2004



Atodiad 5: Lefel ymddangosiadol o effaith dulliau lleihau lefelau absenoldeb salwch mewn sefydliadau addysg bellach yng Nghymru



Fynhonnell: Swyddfa Archwilio Cymru, Arolwg o staff addysg bellach, 2004

Nodiadau

- 1 Mae pob cyfeiriad at flwyddyn yn gyfeiriad at flynyddoedd academaidd oni nodir yn wahanol
- 2 Current thinking on managing attendance: a short guide for HR professionals, Institute for Employment Studies, Institute of Work Psychology a'r National Audit Office, 2004. Mae ar gael ar http://www.nao.org.uk/publications/nao_reports/04-05/040518_researchpaper.pdf
- 3 Mae pob cyfeiriad at flwyddyn yn gyfeiriad at flynyddoedd academaidd oni nodir yn wahanol
- 4 Coleg Harlech/WEA Gogledd, WEA De a'r YMCA
- 5 Mae'r sector iechyd yn dueddol â bod â lefelau cymharol uchel o absenoldeb salwch oherwydd, er enghraifft, sefyllfaoedd sy'n achosi straen a dod i gysylltiad â chlefyd llŷn.
- 6 Gweler Atodiad 1 am y fethodoleg yr ydym yn ei defnyddio i gyfrifo gwerth amser staff a gollir oherwydd absenoldeb staff a chostau cyflenwi staff
- 7 Nid oedd costau a gafwyd wrth ddarparu gwasanaethau iechyd galwedigaethol o reidrwydd yn gysylltiedig yn uniongyrchol ag absenoldeb salwch gan eu bod yn gallu cynnwys cynllunio sgrinio iechyd a hyrwyddo iechyd yn y gweithle.
- 8 Mae Coleg Cymunedol yr YMCA yn cyflogi tri aelod llawn amser o staff yn unig a nifer o diwtoriaid rhan amser tymor penodedig. Mae polisïau a gweithdrefnau absenoldeb salwch yn ffurfio rhan o gontractau staff yn hytrach na bod yn ddogfen ar wahân.
- 9 Current thinking on managing attendance: a short guide for HR professionals, Institute for Employment Studies, Institute of Work Psychology and National Audit Office, 2004
- 10 Nordqvist C, Holmqvist C, Alexanderson K (2003) 'Views of Laypersons on the Role Employers Play in Return to Work when Sick-Listed' Journal of Occupational Rehabilitation, Vol. 13, No 1, Mawrth 2003
- 11 Sbardunodd ein hadroddiad ar reoli salwch yn y GIG bryderon ynghylch gwerth y wobr sydd ac mae hyn wedi arwain at ei ailddatblygu
- 12 Mae Coleg Gwent, sydd â lefel uchel o absenoldeb salwch yn 2002-03, yn adrodd bob tri mis wrth ei Fwrdd Llywodraethol ac wrth ei uwch dîm rheoli.
- 13 Absence Management Still a Challenge, IRS (2003)
- 14 Nid yw priodoli straen sy'n gysylltiedig â gwaith o reidrwydd yn adlewyrchu diagnosis meddygol