



Medi 2005
www.wao.gov.uk

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

Diogelu staff Ymddiriedolaethau'r GIG rhag trais ac ymddygiad ymosodol



Diogelu staff Ymddiriedolaethau'r GIG rhag trais ac ymddygiad ymosodol

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, Elaine Matthews a Rob Powell.

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 gyrff 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 22 Medi 2005



	Crynodeb	6
	Maint y broblem	8
1	Rhan 1: Mae risg, effaith a chost trais ac ymddygiad ymosodol yn amrywio ar draws Ymddiriedolaethau'r GIG, ond nid yw'r ystadegau'n gyflawn	10
	Er nad yw trais ac ymddygiad ymosodol yn broblem fawr i'r rhan fwyaf o staff Ymddiriedolaethau'r GIG, mae'r risg yn uwch i rai aelodau o staff mewn Ymddiriedolaethau a lleoliadau penodol	12
	Mae nifer y digwyddiadau a gofnodwyd yn amrywio'n fawr yn ôl gwasanaeth	14
	Mae nifer y digwyddiadau a gofnodwyd yn amrywio yn ôl staff gyda nyrsys yn profi'r mwyafrif o ddigwyddiadau	22
	Mae trais ac ymddygiad ymosodol yn arwain at amrywiaeth o gostau i staff a'r GIG yng Nghymru	26
	Nid yw'r ystadegau'n gyflawn am fod Ymddiriedolaethau'n defnyddio gwahanol ddiffiniadau ac am na chofnodir pob digwyddiad	26
	Peryglir cywirdeb y data gan y gwahanol ddiffiniadau a ddefnyddir	26
	Tangofnodir digwyddiadau o drais ac ymddygiad ymosodol	30
2	Rhan 2: Er bod Llywodraeth Cynulliad Cymru ac Ymddiriedolaethau'r GIG, ar y cyfan, wedi cymryd camau i atal digwyddiadau o drais ac ymddygiad ymosodol, mae lle i wella ymhellach	29
	Ar y cyfan mae Llywodraeth Cynulliad Cymru wedi cymryd camau cadarnhaol i fynd i'r afael â thrais ac ymddygiad ymosodol	30
	Mae Ymddiriedolaethau'r GIG wedi gwella eu gallu i reoli'r risg o drais ac ymddygiad ymosodol, ond mae lle i wella o hyd ar y modd y maent yn ymdrin â digwyddiadau pan fyddant yn cymryd lle, hyfforddi staff a gweithio gydag asiantaethau eraill	35
	Ers 2001, mae pum Ymddiriedolaeth wedi cydymffurfio â hysbysiadau gwella a gyhoeddwyd gan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch o ran trais ac ymddygiad ymosodol	35
	Mae Ymddiriedolaethau'r GIG wedi pennu fframweithiau clir i reoli'r risg o drais ac ymddygiad ymosodol	36
	Mae Ymddiriedolaethau wedi dilyn amryw fesurau i atal digwyddiadau treisgar rhag cymryd lle	41
	Mae ansawdd ymatebion Ymddiriedolaethau i ddigwyddiadau yn amrywio	45

Atodiad 1	
Cwmpas a methodoleg	52
Atodiad 2	
Digwyddiadau o drais ac ymddygiad ymosodol yn Ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru yn 2003-04	54
Atodiad 3	
Arian a wariwyd ar hyfforddiant trais ac ymddygiad ymosodol yn Ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru	56
Atodiad 4	
Data cymharol ar drais ac ymddygiad ymosodol rhwng Cymru, Lloegr a'r Alban	58
Atodiad 5	
Polisi trais ac ymddygiad ymosodol yr Alban	60
Atodiad 6	
Definitions of violence and aggression in use in Wales	60
Llyfryddiaeth	53



Crynodeb

- 1** Yn anffodus mae llawer o bobl yn wynebu'r risg o drais ac ymddygiad ymosodol yn y gwaith, yn arbennig yn y GIG. Yn ôl Arolwg Troseddu Prydain, roedd nyrsys sy'n gweithio yn y gwasanaeth iechyd yn wynebu deirgwaith cymaint o risg o ymosodiad arnynt nag athrawon, ac yn wynebu ddwywaith cymaint o risg o fygythiadau yn y gwaith nag athrawon. Yn 2003-04, cofnododd staff Ymddiriedolaethau'r GIG tua 8,000 o ddigwyddiadau o drais ac ymddygiad ymosodol, sy'n cyfateb â 22 o ddigwyddiadau yn cymryd lle bob dydd rywle yng Nghymru.
 - 2** Er gwaethaf y camau a gymerodd Llywodraeth Cynulliad Cymru ac Ymddiriedolaethau'r GIG i leihau'r risg o drais ac ymddygiad ymosodol, cyhoeddodd yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch bum hysbysiad gwella i Ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru yn ystod y pedair blynedd hyd fis Mawrth 2005 oherwydd diffygion yn y ffordd yr oeddent yn rheoli'r risg o drais ac ymddygiad ymosodol.
 - 3** Mae'r adroddiad hwn yn archwilio pa un a yw Llywodraeth Cynulliad Cymru ac Ymddiriedolaethau'r GIG wedi gwneud digon i fynd i'r afael â'r broblem o drais ac ymddygiad ymosodol tuag at staff. Canfuom y canlynol:

 - a** Mae GIG Cymru ar y cyfan yn deall maint y broblem o ran traais ac ymddygiad ymosodol, er bod yr ystadegau'n anghyflawn gan na chaiff pob digwyddiad ei gofnodi a bod y diffiniadau yn anghyson. Mae nifer fawr iawn o achosion o drais ac ymddygiad ymosodol tuag at staff nyrsio; tra bod lefelau uchel o drais ac ymddygiad ymosodol mewn gwasanaethau iechyd meddwl i oedolion, meddygaeth gyffredinol a gwasanaethau anabledau dysgu hefyd;
 - b** mae Llywodraeth Cynulliad Cymru ac Ymddiriedolaethau'r GIG wedi cymryd camau i fynd i'r afael â thrais ac ymddygiad ymosodol, yn arbennig o ran datblygiad y pasbort traais ac ymddygiad ymosodol a gwaith yr Ymddiriedolaethau i gydymffurfio â hysbysiadau gwella'r HSE. Er hynny, mae lle i wella trefniadau o hyd ar gyfer ymdrin â digwyddiadau pan fyddant yn digwydd, rhoi hyfforddiant i staff, a gweithio gydag eraill i atal achosion rhag digwydd ac ymdrin ag achosion unwaith y byddant wedi digwydd.
 - 4** Nodir ein canfyddiadau manylach isod:
- ### Maint y broblem
- Er nad yw traais ac ymddygiad ymosodol yn broblem fawr i'r rhan fwyaf o staff Ymddiriedolaethau'r GIG, mae'r risg yn uwch i rai aelodau o staff mewn Ymddiriedolaethau a lleoliadau penodol
- 5** Yn 2003-04, cofnododd staff Ymddiriedolaethau'r GIG 7,971 o ddigwyddiadau o drais ac ymddygiad ymosodol a hysbyswyd yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch o 66 ohonynt. Dywedodd staff yr Ymddiriedolaethau eu bod o'r farn mai traais ac ymddygiad ymosodol yw un o'r prif faterion iechyd a diogelwch sy'n eu hwynebu. Canfuom gryn amrywiaeth o ran nifer y digwyddiadau o drais ac ymddygiad ymosodol, ac roedd pum gwaith cymaint o ddigwyddiadau o drais ac ymddygiad ymosodol yn cael eu cofnodi fesul aelod o staff mewn rhai Ymddiriedolaethau nag eraill.
 - 6** Mae nifer y digwyddiadau o drais ac ymddygiad ymosodol yn amrywio yn ôl gwasanaeth, gyda phroblemau penodol mewn gwasanaethau



iechyd meddwl, meddygaeth gyffredinol ac anabledau dysgu. Roedd effaith trais hefyd yn fawr yn Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwlans Cymru, lle arweiniodd bron i hanner yr holl ddigwyddiadau at anafu aelod o staff. Yn yr un modd, ceir cryn amrywiaeth yn ôl grwpiau o staff, lle yr oedd dros dri chwarter y digwyddiadau'n effeithio ar nyrsys, bydwragedd neu ymwelwyr iechyd, a oedd yn cyfrif am 47 y cant o holl staff yr Ymddiriedolaethau ar ddiwedd Medi 2004.

- 7** Yn amlwg mae trais ac ymddygiad ymosodol tuag at aelodau unigol o staff yr Ymddiriedolaethau yn arwain at gost bersonol fawr, yn emosiynol ac yn gorfforol. Mae hefyd yn arwain at gostau i'r GIG er eu bod yn anodd eu mesur. Gall trais ac ymddygiad ymosodol effeithio ar y broses recriwtio a chadw mewn rhai adrannau. Yn ogystal, roedd costau absenoldebau staff, staff diogelwch, gwasanaethau cyfreithiol a hyfforddiant oddeutu £6.3 miliwn yn 2003-04.

Mae Ymddiriedolaethau wedi defnyddio diffiniadau anghyson o drais ac ymddygiad ymosodol ac mae tan-gofnodi yn parhau i fod yn broblem

- 8** Mae angen sicrhau y defnyddir mesuriadau cywir er mwyn rheoli trais ac ymddygiad ymosodol yn effeithiol. Er hynny, canfuom wendidau o ran cysondeb diffiniadau a chofnodi digwyddiadau. Er bod y rhan fwyaf o Ymddiriedolaethau yn defnyddio diffiniadau tebyg o drais ac ymddygiad ymosodol, roedd nifer fach yn defnyddio diffiniadau gwahanol nad oeddent yn cynnwys defnyddio iaith ddifrifol. Mae'r cynllun pasbort trais ac ymddygiad ymosodol, sy'n rhoi arweiniad ar reoli digwyddiadau o'r fath, yn argymhell diffiniad cyffredin a ddylai hwyluso'r defnydd o fesur mwy cyson.
- 9** Dim ond naw o'r 15 o Ymddiriedolaethau oedd yn gallu rhoi gwybodaeth am natur pob digwyddiad a

gofnodwyd yn 2003-04. Mae gwendidau o'r fath o ran cofnodi a rhoi gwybod am ddigwyddiadau yn peryglu ymdrechion Ymddiriedolaethau i ddiogelu eu staff rhag trais ac ymddygiad ymosodol. Erbyn hyn mae Ymddiriedolaethau yn disgwyl gallu dadansoddi eu digwyddiadau yn ôl gwasanaeth yn 2004-05. Rydym yn pryderu ynghylch tystiolaeth o dan-gofnodi gan staff deintyddol a staff meddygol ac mewn adrannau damweiniau ac achosion brys.

Cyfleodd i weithredu ymhellach

Mae Llywodraeth Cynulliad Cymru wedi cymryd camau i fynd i'r afael â thrais ac ymddygiad ymosodol, yn arbennig drwy gyflwyno'r pasbort trais ac ymddygiad troseddol

- 10** Datblygodd staff GIG Cymru Pasbort Hyfforddi a Chynllun Gwybodaeth Trais ac Ymddygiad Ymosodol y GIG i Gymru Gyfan, a lansiwyd gan Lywodraeth Cynulliad Cymru ym mis Medi 2004. Mae'n rhoi arweiniad manwl mewn meysydd allweddol ac yn lleihau'r risg o ddyblygu hyfforddiant. Yn ogystal, mae Safonau Rheoli Risg Cymru yn cyflwyno fframwaith i wella gallu Ymddiriedolaethau i reoli'r risgiau sy'n gysylltiedig â thrais ac ymddygiad ymosodol.
- 11** Gan fod rheoli iechyd a diogelwch yn effeithiol yn dibynnu ar gofnodi digwyddiadau'n llawn ac yn dryloyw, ceir risgiau o ran pennu targedau meintiol i leihau nifer y digwyddiadau a gofnodir. Serch hynny, yn ystod blwyddyn ariannol 2003-04, pennodd Llywodraeth Cynulliad Cymru darged ar gyfer Ymddiriedolaethau i leihau nifer y digwyddiadau o drais ac ymddygiad ymosodol a gofnodwyd 10 y cant rhwng 2002 a 2004, yn seiliedig ar un o dargedau'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch. Fodd bynnag, ni lwyddodd yr Ymddiriedolaethau i gyflwyno data sylfaenol clir i Lywodraeth Cynulliad Cymru er mwyn mesur cynnydd yn ei erbyn, felly roedd yn amhosibl monitro p'un a gyflawnwyd y targed. Felly, mae Llywodraeth Cynulliad Cymru

wedi atgyfnerthu'r fframwaith ar gyfer rheoli'r risg o drais ac ymddygiad ymosodol drwy ddileu'r targed hwn.

Er bod Ymddiriedolaethau'r GIG wedi gwella'r ffordd y maent yn rheoli trais, mae lle i wella'r modd yr ymdrinnir â digwyddiadau pan fônt yn digwydd, rhoi hyfforddiant a gweithio gydag asiantaethau eraill

- 12** Cyhoeddodd yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch hysbysiadau gwella i bum Ymddiriedolaeth rhwng mis Ebrill 2001 a mis Mawrth 2005; cymerodd yr Ymddiriedolaethau hyn gamau adfer boddhaol yn dilyn hynny. Canfuom fod pob un o Ymddiriedolaethau'r GIG wedi sefydlu fframweithiau clir i reoli'r risg o drais ac ymddygiad ymosodol, er y canfuom wendidau mewn rhai gweithdrefnau a oedd yn berthnasol i weithwyr unigol. Mae'r pasbort yn rhoi rhagor o arweiniad ar bolisiau a gweithdrefnau gweithwyr unigol a dylai, ynghyd â datblygu system rybudd gweithwyr unigol newydd i Gymru gyfan, helpu Ymddiriedolaethau i ddiogelu gweithwyr unigol yn fwy effeithiol.
- 13** Mae pob Ymddiriedolaeth yn cynnig lefelau priodol o hyfforddiant, er bod rhai Ymddiriedolaethau yn ei chael yn anodd rhyddhau staff ar gyfer hyfforddiant, sef sefyllfa a allai waethygu o ganlyniad i'r galw cynyddol am hyfforddiant a grëwyd gan y pasbort. Mae rhai Ymddiriedolaethau wedi mynd i'r afael â'r broblem hon drwy roi hyfforddiant ar y penwythnos.
- 14** Ni all unrhyw gyflogwr, yn enwedig mewn sector risg uchel megis gofal iechyd, fyth cael gwared ar drais ac ymddygiad ymosodol. O ganlyniad, mae'n hanfodol bod Ymddiriedolaethau yn datblygu systemau cadarn i ymdrin â digwyddiadau pan fyddant yn digwydd. Mae Ymddiriedolaethau yn darparu amrywiaeth o wasanaethau cymorth, sy'n cynnwys gwasanaeth cynghori annibynnol, cyfeirio

cyflogeion i adrannau iechyd galwedigaethol a chymorth gan reolwyr. Mae rhai Ymddiriedolaethau hefyd yn darparu staff diogelwch mewn meysydd risg uchel, megis adrannau damweiniau ac achosion brys, i ymdrin â digwyddiadau pan fyddant yn digwydd, er nad yw pob un o'r Ymddiriedolaethau hyn wedi hyfforddi eu staff diogelwch i ymdrin â thrais.

- 15** Mae Ymddiriedolaethau yn gweithio gydag asiantaethau eraill i ymdrin â digwyddiadau difrifol. Dywedodd yr Ymddiriedolaethau wrthym fod problemau'n bodoli o ran cymryd y camau priodol yn erbyn troseddwy a dywedodd pob un y byddai'n hoffi cael mwy o gymorth i sicrhau y caiff troseddwy eu collfarnu am ddigwyddiadau difrifol, neu yn erbyn troseddwy sy'n aildroseddu. Ceir rhagor o broblemau o ran rhannu gwybodaeth am droseddwy hysbys rhwng asiantaethau, megis gwasanaethau cymdeithasol, meddygfeydd ac Ymddiriedolaethau eraill.

Argymhellion

Dylai Llywodraeth Cynulliad Cymru ac Ymddiriedolaethau fynd i'r afael â meysydd risg uchel

- i** Mae troseddwy cyson yn gyfrifol am gyfran fawr o ddigwyddiadau o drais ac ymddygiad ymosodol mewn rhai lleoliadau. O ganlyniad, dylai Ymddiriedolaethau geisio lleihau'r risg o drais gan droseddwy cyson drwy ddatblygu asesiadau risg unigol ar gyfer defnyddwyr gwasanaethau iechyd risg uchel; rhannu gwybodaeth briodol am unigolion o'r fath gydag asiantaethau eraill; a gweithio'n agos gyda'r heddlu i leihau'r risg a berir gan unigolion o'r fath.
- ii** O gofio pa mor gyffredin mae trais ac ymddygiad ymosodol mewn lleoliadau iechyd meddwl, dylai pob Ymddiriedolaeth ailasesu'r risg yn y lleoliad hwn, a gweithredu'r arfer

gorau a nodir yn adolygiad diweddar y Comisiwn Gofal Iechyd o drais mewn lleoliadau iechyd meddwl.

- iii O ganlyniad i'r gwendidau mewn trefniadau presennol ar gyfer monitro diogelwch staff yn y gymuned (mewn rhai achosion dibynnir ar aelodau o'r teulu neu ffrindiau i ymateb os bydd digwyddiad yn cymryd lle), dylai holl Ymddiriedolaethau'r GIG ddatblygu polisiau a gweithdrefnau sy'n monitro diogelwch personol gweithwyr unigol ac sy'n cynnwys gweithdrefn camau cynyddol clir os ceir risg y gallai digwyddiad gymryd lle.

Dylai Ymddiriedolaethau atgyfnerthu eu trefniadau ar gyfer cofnodi a rhoi gwybod am ddigwyddiadau o drais ac ymddygiad ymosodol

- iv Dywedodd yr Ymddiriedolaethau wrthym nad oeddent yn gwybod faint o aelodau o staff oedd yn absennol o'r gwaith o ganlyniad i drais ac ymddygiad ymosodol. Dylai Ymddiriedolaethau nodi a mesur absenoldebau salwch sy'n gysylltiedig â gwaith sy'n deillio o drais ac ymddygiad ymosodol tuag at staff.
- v Mae'n hanfodol bod staff ar bob lefel yn cofnodi pob digwyddiad o drais ac ymddygiad ymosodol. Dylai Ymddiriedolaethau ddatblygu trefniadau cofnodi sy'n syml, yn glir ac, yn arbennig, yn annog staff meddygol i gofnodi pob digwyddiad, yn enwedig mewn meysydd gwasanaeth sy'n symud yn gyflym megis adrannau damweiniau ac achosion brys. O fewn y diwylliant hwn o gofnodi digwyddiadau'n llawn, dylai Ymddiriedolaethau ddosbarthu pob digwyddiad a gofnodir yn ôl staff a lleoliad. Er mwyn sicrhau bod staff yn gweld y manteision clir sy'n gysylltiedig â chofnodi pob digwyddiad, dylai Ymddiriedolaethau roi adborth rheolaidd i'r staff yn nodi canlyniadau eu dadansoddiadau o ddigwyddiadau ar draws yr Ymddiriedolaeth.

Unwaith y ceir diffiniadau cyffredin a systemau mwy cadarn ar gyfer cofnodi a rhoi gwybod am ddigwyddiadau, dylai Llywodraeth Cynulliad Cymru a byrddau Ymddiriedolaethau fonitro lefelau o drais ac ymddygiad ymosodol

- vi Dylai Llywodraeth Cynulliad Cymru osgoi defnyddio targedau meintiol, a allai annog gweithwyr i beidio â chofnodi a rhoi gwybod am ddigwyddiadau treisgar yn llawn. Yn hytrach, dylai ganolbwyntio ar sicrhau bod y fframwaith yn cynorthwyo Ymddiriedolaethau i reoli'r risg o drais ac ymddygiad ymosodol ac ymdrin yn effeithiol â digwyddiadau pan fyddant yn cymryd lle.
- vii Dylai Llywodraeth Cynulliad Cymru ei gwneud yn ofynnol i Ymddiriedolaethau gyflwyno adroddiadau blynyddol ar ddigwyddiadau treisgar. Dylai'r Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol fonitro a dadansoddi tueddiadau a defnyddio'r data i roi cymorth ym maes polisi i Ymddiriedolaethau'r GIG o ran diogelu staff rhag trais ac ymddygiad ymosodol. Yn yr un modd, dylai holl Ymddiriedolaethau'r GIG gael adroddiadau ar y graddau y mae trais ac ymddygiad ymosodol yn bresennol yn eu Hymddiriedolaethau o leiaf unwaith y flwyddyn, monitro tueddiadau a chymryd camau cadarn i ddiogelu staff mewn meysydd risg uchel.

Dylai Llywodraeth Cynulliad Cymru ac Ymddiriedolaethau wella mynediad staff i hyfforddiant ymhellach

- viii Dylai Ymddiriedolaethau nodi eu blaenoriaethau hyfforddi cyffredinol yn ôl gwasanaeth a staff yn glir. Dylai Ymddiriedolaethau ei gwneud yn haws i staff prysur gael hyfforddiant, er enghraifft drwy ddatblygu amserlenni mwy hyblyg ar gyfer hyfforddiant neu ddulliau rhoi hyfforddiant.
- ix Yn unol â Safon Rheoli Risg Cymru ar gyfer diogelwch, dylai Ymddiriedolaethau roi hyfforddiant priodol ym maes rheoli trais ac ymddygiad ymosodol i'w staff diogelwch.



Rhan 1: Mae risg, effaith a chost trais ac ymddygiad ymosodol yn amrywio ar draws Ymddiriedolaethau'r GIG, ond nid yw'r ystadegau'n gyflawn

1.1 Dylai staff sy'n darparu gwasanaethau iechyd allu cyflawni eu gwaith heb ofni cael eu difrio ar lafar neu ddioddef ymosodiad corfforol gan gleifion neu eu perthnasau a ffrindiau. Canfu Arolwg Troseddu Prydain y gwnaeth 3.3 y cant o weithwyr proffesiynol sy'n gysylltiedig ag iechyd a lles cymdeithasol, yn cynnwys nyrsys, bydwragedd a pharafeddygon brofi un neu fwy o ymosodiadau yn y gwaith yn 2002-03. Hon oedd y gyfradd uchaf ond un ar gyfer pob galwedigaeth. Canfu'r Arolwg Barn diweddaraf a gynhaliwyd ymhlith Staff y GIG ar draws Cymru Gyfan, yn 2002, er nad ystyriwyd trais ac aflonyddu yn broblem gan y mwyafrif o staff, roedd pryderon ymhlith y staff mewn rhai meysydd risg uchel. Dywedodd staff iechyd a diogelwch yr Ymddiriedolaethau wrthym eu bod yn ystyried trais ac ymddygiad ymosodol fel un o'r prif faterion iechyd a diogelwch, ynghyd â chodi a chario.

1.2 Er bod trais ac ymddygiad ymosodol rhwng pobl yn broblem gyffredin, ceir rhesymau penodol ac amrywiol pam bod trais ac ymddygiad ymosodol yn gyffredin mewn lleoliadau gofal iechyd. Gall gormod o weithgarwch ar ward, gwrthod darparu gwasanaeth, gorboblogi, cyfleusterau annigonol neu agweddau negyddol aelodau o staff sbarduno hyn. Mae cyffuriau ac alcohol hefyd yn chwarae rhan oherwydd gallant wneud rhywun yn fwy ymosodol, lleihau swildod fel bod pobl yn ymddwyn mewn modd anrhagweladwy a'i gwneud yn anodd i dechnegau dadwaethygu weithio. Mae'r staff wedi dweud y gall y 'diwylliant hawliau', sy'n gysylltiedig â siarter y cleifion, achosi problemau hefyd am ei fod wedi codi disgwyliadau cleifion, efallai na fydd Ymddiriedolaethau yn gallu eu bodloni, oherwydd y galw mawr am wasanaethau ar adeg benodol.

1.3 Mae gan gyflogwyr ddyletswydd i gydymffurfio â chyfreithiau a rheoliadau sy'n diogelu eu cyflogeion, ac eraill sy'n defnyddio eu hadeiladau, rhag amrywiaeth o risgiau iechyd a diogelwch, gan gynnwys trais ac ymddygiad ymosodol. Dengys Ffigur 1 y fframwaith deddfwriaeth sifil sy'n cwmpasu iechyd a diogelwch y mae'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch yn ei gorfodi drwy raglen o archwiliadau rheolaidd ac ymchwiliadau i ddigwyddiadau penodol.

Ffigur 1. Y fframwaith deddfwriaethol sy'n rheoli iechyd a diogelwch yn y gwaith

Mae deddfwriaeth iechyd a diogelwch yn gosod sawl cyfrifoldeb pwysig ar gyflogwyr i ddiogelu eu staff ac eraill sy'n defnyddio eu hadeiladau. O dan Ddeddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974, mae gan gyflogwyr ddyletswydd gyfreithiol i sicrhau, cyhyd ag y bo'n rhesymol ymarferol, iechyd, diogelwch a lles eu cyflogeion yn y gwaith. Mae Rheoliadau Rheoli Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1999 hefyd yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr ystyried y risgiau i gyflogeion, gan gynnwys diogelu cyflogeion rhag trais y gellir ei ragweld yn rhesymol. Mae'n rhaid i gyflogwyr:

- bennu arwyddocâd y risg o drais ac ymddygiad ymosodol;
- nodi'r hyn y gellir ei wneud i atal neu reoli'r risg;
- llunio cynllun rheoli clir i gyflawni hyn.

Os canfyddir nad yw cyflogwyr yn bodloni'r darpariaethau statudol perthnasol, gall yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch



gyflwyno hysbysiad gwella iddynt sy'n nodi'r hyn y mae angen iddynt ei wneud i adfer y sefyllfa o fewn amserlen benodol. Lle ceir y risg o anaf personol difrifol os bydd y cyflogwyr yn parhau i weithredu, gellir cyflwyno hysbysiad gwahardd sy'n nodi bod yn rhaid rhoi'r gorau i weithgarwch hyd nes y caiff y sefyllfa ei hadfer. Os bydd y cyflogwr yn methu â chydymffurfio â thelerau hysbysiad yna bydd yn cael ei erlynnu a fydd fel arfer yn arwain at y cosbau mwyaf os caiff ei gollfarnu sef dirwy fawr a/neu hyd at ddwy flynedd o garchar.

Rhaid hysbysu'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch am unrhyw ddamwain yn y gwaith sy'n arwain at farwolaeth, anaf mawr neu analluogrwydd i weithio yn ôl yr arfer am dridiau neu fwy o dan Reoliadau Cofnodi Anafiadau, Afiechydon a Digwyddiadau Peryglus 1995 y cyfeirir atynt fel arfer fel RIDDOR. Mae hyn yn cynnwys trais yn erbyn staff.

Mae cyfraith cyflogaeth, fel y nodir yn Neddff Hawliau Cyflogaeth 1996, a chyfraith contractau gyda'i gilydd yn gosod rhwymedigaethau ar y cyflogwr i ddarparu amgylchedd gweithio diogel, gan gynnwys diogelwch rhag trais.

Ffynhonnell: Bill Fox, Charles Polkey a Peter Boatman o Maybo Limited. Tolley's managing violence in the workplace. Reed Elsevier (UK) Ltd 2002 a'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch

1.4 Mae gan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch raglen waith i fynd i'r afael â thrais ac ymddygiad ymosodol yn y GIG yng Nghymru i ategu ei agenda Adfywio Iechyd a Diogelwch (gweler Ffigur 2).

Ffigur 2. Rhaglenni a gynhelir gan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch i fynd i'r afael â thrais ac ymddygiad ymosodol sy'n gysylltiedig â gwaith

Mae Adfywio Iechyd a Diogelwch yn ymgrych ddeng mlynedd i leihau nifer yr achosion o salwch sy'n

gysylltiedig â gwaith 20 y cant, i leihau nifer yr anafiadau marwol ac anafiadau mawr 10 y cant, ac i leihau nifer y diwrnodau a gollir oherwydd anafiadau a salwch sy'n gysylltiedig â gwaith 30 y cant erbyn 2010, gan gyflawni hanner y targedau hyn erbyn 2004. Mae'r sector gwasanaethau iechyd yn flaenoriaeth a chaiff cynnydd yn erbyn y targedau ei fonitro'n genedlaethol gan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch. Yn gyffredinol, yn ystod y cam monitro cyntaf yn 2004, ni chanfuwyd unrhyw dystiolaeth o unrhyw newid mewn salwch sy'n gysylltiedig â gwaith ers 1999-2000, neu unrhyw leihad yn nifer y diwrnodau gwaith a gollwyd.

Trais sy'n gysylltiedig â gwaith. Mae'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch wedi cyhoeddi arweiniad ar ffurf astudiaeth achos, wedi comisiynu ymchwil i ganfod enghreifftiau o arfer da ym maes atal a rheoli trais tuag at weithwyr unigol ac wedi ariannu'r gwaith o ddatblygu'r Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol newydd ym maes rheoli trais sy'n gysylltiedig â gwaith. Cyhoeddwyd y safonau hyn gan y Sefydliad Hyfforddi Cenedlaethol ar gyfer Cyflogaeth ym mis Medi 2002 ac maent yn rhoi fframwaith i gyflogwyr ddatblygu polisïau manwl ar drais sy'n gysylltiedig â gwaith. Mae'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch wrthi'n gwerthuso cynnydd y cam cyntaf drwy fonitro data yn Arolwg Troseddau Prydain ond nid yw wedi cyflwyno adroddiad eto. Diben y rhaglenni a gynhelir ar hyn o bryd gan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch mewn perthynas â thrais sy'n gysylltiedig â gwaith yw:

- comisiynu ymchwil a rhannu arweiniad arfer da ar effeithiolrwydd rhaglenni hyfforddi trais ac ymddygiad ymosodol presennol ac arweiniad i gomisiynwyr hyfforddiant i ddewis darparwyr hyfforddiant priodol a chymwys;
- rhannu gwybodaeth am strategaethau ac ymagweddau i sicrhau y cydymffurfir â rheoliadau iechyd a diogelwch sy'n ymwneud â thrais sy'n gysylltiedig â gwaith.

Ffynhonnell: Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch

1.5 Yn ôl cyfraith trosedd, gall yr heddlu a Gwasanaeth Eryln y Goron erlyn y rhai sy'n torri'r gyfraith drwy anhrefn cyhoeddus, ymosodiadau, bygythiadau neu aflonyddu yn dibynnu ar ddifrifoldeb y digwyddiad a'r tebygolrwydd y caiff y troseddwr ei gollfarnu. Neu, gall yr heddlu rybuddio'r troseddwr neu roi rhybudd ffurfiol iddo. Rhaid profi achosion troseddol heb unrhyw amheuaeth resymol, felly rhaid sicrhau bod tystiolaeth glir a dibynadwy ar gael bod trosedd wedi'i gyflawni. Mae Cod Erylnwyr y Goron yn nodi ffactorau lles y cyhoedd o blaid erlyniad. Noda y bydd erlyniad yn debygol o fod yn angenrheidiol os cyflawnwyd y trosedd yn erbyn person sy'n gwasanaethu'r cyhoedd (er enghraifft, swyddog yr heddlu neu swyddog carchar neu nyrs). Os caiff ymosodiad ei brofi, gall ynadon ddyfarnu iawndal i'r dioddefwr am anaf personol, colled neu ddifrod hyd at gyfanswm o £5,000 am bob trosedd.

1.6 Os na fu'r achos yn destun cyfraith trosedd, gallai dioddefwr ymosodiad ddwyn achos am iawndal yn erbyn y tramgwyddwr o dan gyfraith sifil; gwneud cais sifil am iawndal drwy'r llysoedd yn erbyn ei gyflogwr os oedd y cyflogwr yn esgeulus; neu geisio iawndal drwy'r Cynllun Iawndal am Anafiadau Troseddol. Mewn achos sifil, lle honnir i'r cyflogwr fod yn esgeulus, byddai angen i'r rhai a anafwyd brofi nad oedd y cyflogwr wedi gwneud popeth a oedd yn rhesymol ymarferol i atal y trais rhag digwydd. Felly, mae angen i Ymddiriedolaethau'r GIG wneud popeth y gallant i asesu a lleihau'r risg o drais ac ymddygiad ymosodol tuag at eu staff.

1.7 Gall Ymddiriedolaethau'r GIG hefyd ddefnyddio deddfwriaeth ymddygiad gwrthgymdeithasol o dan Ddeddf Trosedd ac Anhrefn 1998 a Deddf Ymddygiad Gwrthgymdeithasol 2003. Mae'r ddeddfwriaeth hon yn ei gwneud yn bosibl i gael gorchymyn ymddygiad gwrthgymdeithasol

(ASBO) mewn llys ynadon yn erbyn unigolyn y mae ei ymddygiad yn codi ofn, yn peri gofid neu'n peri aflonyddwch, megis y rhai sy'n cyflawni trais yn gyson yn y gwasanaeth iechyd. Mae'r gwaharddiadau yn y Gorchymyn yn ataliol o ran eu natur a bwriedir iddynt roi terfyn ar ymddygiad troseddol neu led-droseddol cyson a difrifol. Mae Ymddiriedolaeth GIG Gogledd Morgannwg wedi defnyddio'r ddeddfwriaeth hon ac yn gweithio gydag asiantaethau lleol eraill, megis gwasanaethau tai a gwasanaethau cymdeithasol, a all fod yn cael problemau gyda'r un unigolyn. Mae'r broses yn uno'r asiantaethau a all helpu i fynd i'r afael â phatrwm ymddygiad troseddwr drwy gymryd camau adferol i helpu a chynorthwyo'r troseddwr, yn hytrach na'i gosbi.

Er nad yw trais ac ymddygiad ymosodol yn broblem fawr i'r rhan fwyaf o staff Ymddiriedolaethau'r GIG, mae'r risg yn uwch i rai aelodau o staff mewn Ymddiriedolaethau a lleoliadau penodol

Cofnododd staff Ymddiriedolaethau'r GIG 7,971 o ddigwyddiadau o drais ac ymddygiad ymosodol yn 2003-04

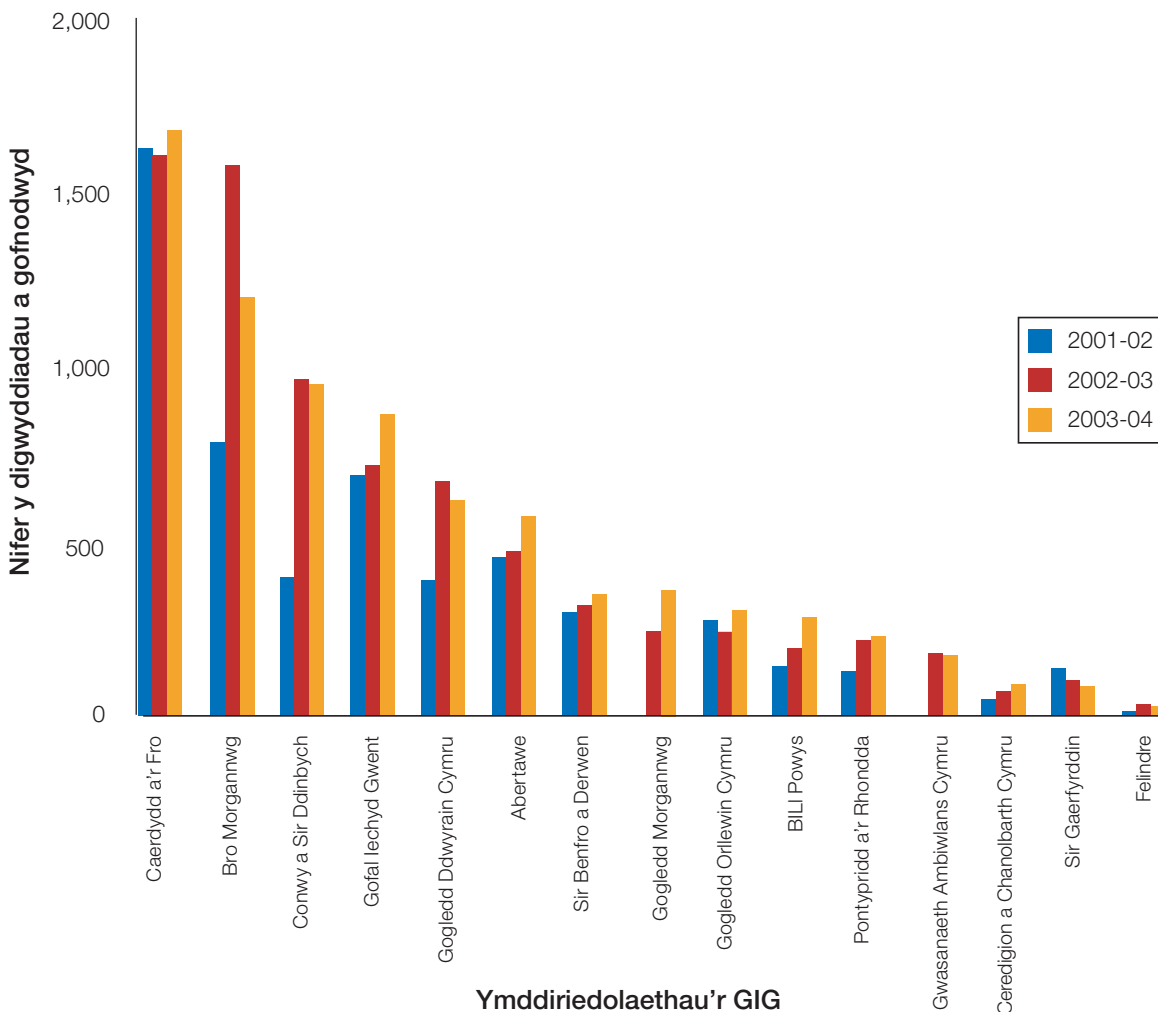
1.8 Nid yw Llywodraeth Cynulliad Cymru wedi datblygu darlun cyflawn o'r lefelau o drais ac ymddygiad ymosodol ar draws Ymddiriedolaethau'r GIG. Rhydd ein harolwg y gyfres gyntaf o ddata ar gyfer Cymru gyfan ar nifer y digwyddiadau o drais ac ymddygiad ymosodol a gofnodwyd rhwng blwyddyn ariannol 2001-02 a blwyddyn ariannol 2003-04. Er bod paragraffau 1.30 i 1.35 yn nodi nad yw staff yn cofnodi pob digwyddiad ac nad yw Ymddiriedolaethau yn defnyddio diffiniadau cyson, mae'r ffigurau hyn yn rhoi syniad da o faint cyffredinol y broblem sy'n wynebu staff Ymddiriedolaethau.



1.9 Cofnododd staff Ymddiriedolaethau 7,971 o ddigwyddiadau o drais ac ymddygiad ymosodol yn 2003-04, sef cynnydd o ddau y cant o gymharu â'r 7,793 o ddigwyddiadau a gofnodwyd yn 2002-03. Cofnodwyd 5,520 o ddigwyddiadau yn 2001-02. Fodd bynnag, dywedodd nifer o Ymddiriedolaethau wrthym nad oedd ffigurau ar gael ar gyfer y flwyddyn honno, nad oeddent yn cwmpasu'r flwyddyn gyfan, neu nad oeddent yn gyflawn. Dengys Ffigur 3 yr amrywiadau mawr o ran nifer y

digwyddiadau o drais ac ymddygiad ymosodol a gofnodwyd rhwng 2001-02 a 2003-04, o fewn Ymddiriedolaethau a rhwng Ymddiriedolaethau. Gallai cyflwyno systemau cofnodi newydd ac annog gweithwyr i gofnodi pob digwyddiad yn llawn helpu i egluro'r cynnydd mawr iawn yn nifer y digwyddiadau a gofnodwyd gan rai Ymddiriedolaethau rhwng 2001-02 a 2003-04. Er enghraifft, ar ôl i Fwrdd Iechyd Lleol Powys gyflwyno system gofnodi newydd yn 2002-03, bu i'w ffigurau bron dyblu.

Ffigur 3. Nifer y digwyddiadau o ddefnyddio iaith ddiariol ac ymosodiad corfforol a gofnodwyd gan staff Ymddiriedolaethau'r GIG

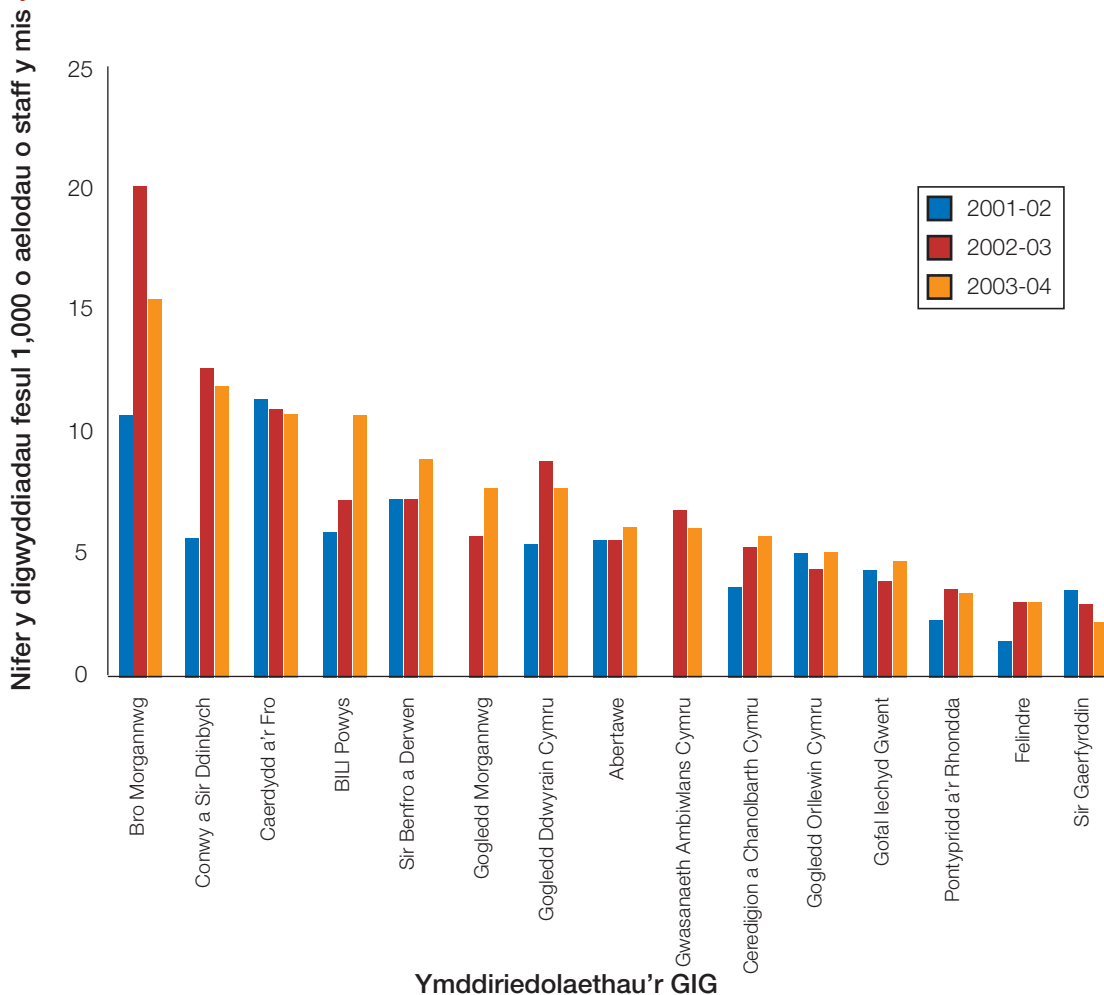


Noder: Nid oedd Ymddiriedolaeth GIG Gogledd Morgannwg ac Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwlians Cymru yn gallu rhoi data i ni ar gyfer 2001-02
 Ffynhonnell: Arolwg Swyddfa Archwilio Cymru o holl Ymddiriedolaethau'r GIG a Bwrdd Iechyd Lleol Powys

1.10 I adlewyrchu maint gwahanol Ymddiriedolaethau yng Nghymru, mae'n bwysig cysylltu'r ystadegau yn Ffigur 3 â niferoedd staff. Dengys Ffigur 4 mai Bro Morgannwg, Conwy a Sir Ddinbych a Chaerdydd a'r Fro a gofnododd y nifer fwyaf o ddigwyddiadau fesul 1,000 o aelodau o staff y mis yn 2003-04. Roedd cyfraddau'r Ymddiriedolaethau a gofnododd y nifer fwyaf bum gwaith yn fwy na'r nifer leiaf. Mae'r wyth Ymddiriedolaeth y GIG a gofnododd chwe digwyddiad neu fwy fesul 1,000 o aelodau o staff y mis yn darparu gwasanaethau iechyd meddwl ac mae pump ohonynt hefyd yn darparu gwasanaethau anabledau dysgu

(gweler Atodiad 2). Mae'r ddau wasanaeth hwn yn profi cyfraddau uchel o drais (gweler paragraffau 1.17 i 1.18 ac 1.21). Dywedodd Ymddiriedolaeth GIG Bro Morgannwg wrthym ei bod yn darparu dau wasanaeth arbenigol ar gyfer De Cymru gyfan: gwasanaethau anabledau dysgu a gwasanaethau iechyd meddwl ffrensig. Mae troseddwyd cyson yn achos pryder arall. Er enghraifft, dywedodd Conwy a Sir Ddinbych wrthym fod tri chlaf mewn gwasanaethau aciwt yn gyfrifol am 38 o ddigwyddiadau a gofnodwyd yn 2002-03, tra yn y gymuned roedd chwe chlaf yn gyfrifol am 183 o ddigwyddiadau a gofnodwyd.

Ffigur 4. Nifer y digwyddiadau o ddefnyddio iaith ddifrifol ac ymosodiad corfforol fesul 1,000 o aelodau o staff y mis



Noder: Nid oedd Ymddiriedolaeth GIG Gogledd Morgannwg ac Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwlians Cymru yn gallu rhoi data i ni ar gyfer 2001-02
 Ffynhonnell: Arolwg Swyddfa Archwilio Cymru o holl Ymddiriedolaethau'r GIG a Bwrdd Iechyd Lleol Powys



1.11 Ni allwn ddod i gasgliad mai'r Ymddiriedolaethau â'r nifer fwyaf o ddigwyddiadau a gofnodwyd fesul 1,000 o aelodau o staff y mis yn Ffigur 4 sydd â'r broblem fwyaf o ran trais, oherwydd efallai fod ganddynt systemau gwell ar waith i gofnodi digwyddiadau sy'n golygu bod eu staff yn teimlo'n fwy parod i gofnodi digwyddiadau na staff mewn Ymddiriedolaethau eraill. Fodd bynnag, mae un digwyddiad o drais yn erbyn aelod o staff y GIG un yn ormod, a rhaid i Ymddiriedolaethau wneud popeth o fewn eu gallu i ddiogelu staff rhag y risg hon. Y ffigur cyffredinol ar gyfer trais ac ymddygiad ymosodol yn erbyn staff yng Nghymru oedd 7.6 fesul 1,000 o aelodau o staff y mis yn 2003-04. Y flwyddyn ddiweddaraf y gellir cymharu Lloegr â Chymru yw 2002-03, pan brofodd staff yng Nghymru 8.3 o ddigwyddiadau fesul 1,000 o aelodau o staff y mis o gymharu â chyfartaledd o 11 ar draws pob Ymddiriedolaeth yn Lloegr. Rhydd Atodiad 4 gymhariaeth o'r cyfraddau cyffredinol o drais ac ymddygiad ymosodol yng Nghymru, Lloegr a'r Alban.

1.12 Dim ond naw o'r 15 o Ymddiriedolaethau'r GIG a oedd yn gallu rhoi gwybodaeth i ni am natur pob digwyddiad a gofnodwyd, sef dim ond traean (38 y cant) o'r digwyddiadau yng Nghymru. Yn y naw Ymddiriedolaeth hyn, dosbarthwyd dros hanner (58 y cant) y digwyddiadau a gofnodwyd yn 2003-04 fel defnyddio iaith ddifriol, ymddygiad cynhyrfus, ymddygiad bygythiol, aflonyddu rhywiol neu hiliol, ac roedd 42 y cant yn ymosodiadau corfforol neu rywiol gyda'r ddau y cant sy'n weddill yn ddigwyddiadau amhenodol eraill. Gall y ffigurau hyn adlewyrchu'r ffaith ei bod yn debycach bod ymosodiadau corfforol yn cael eu cofnodi o gymharu â defnyddio iaith ddifriol. Dywedodd yr Ymddiriedolaethau wrthym fod eu ffigurau yn dod yn fwy dibynadwy, a ddylai hwyluso'r gwaith o gynhyrchu data mwy cadarn. Dylai cyflwyno meddalwedd newydd gan nifer o

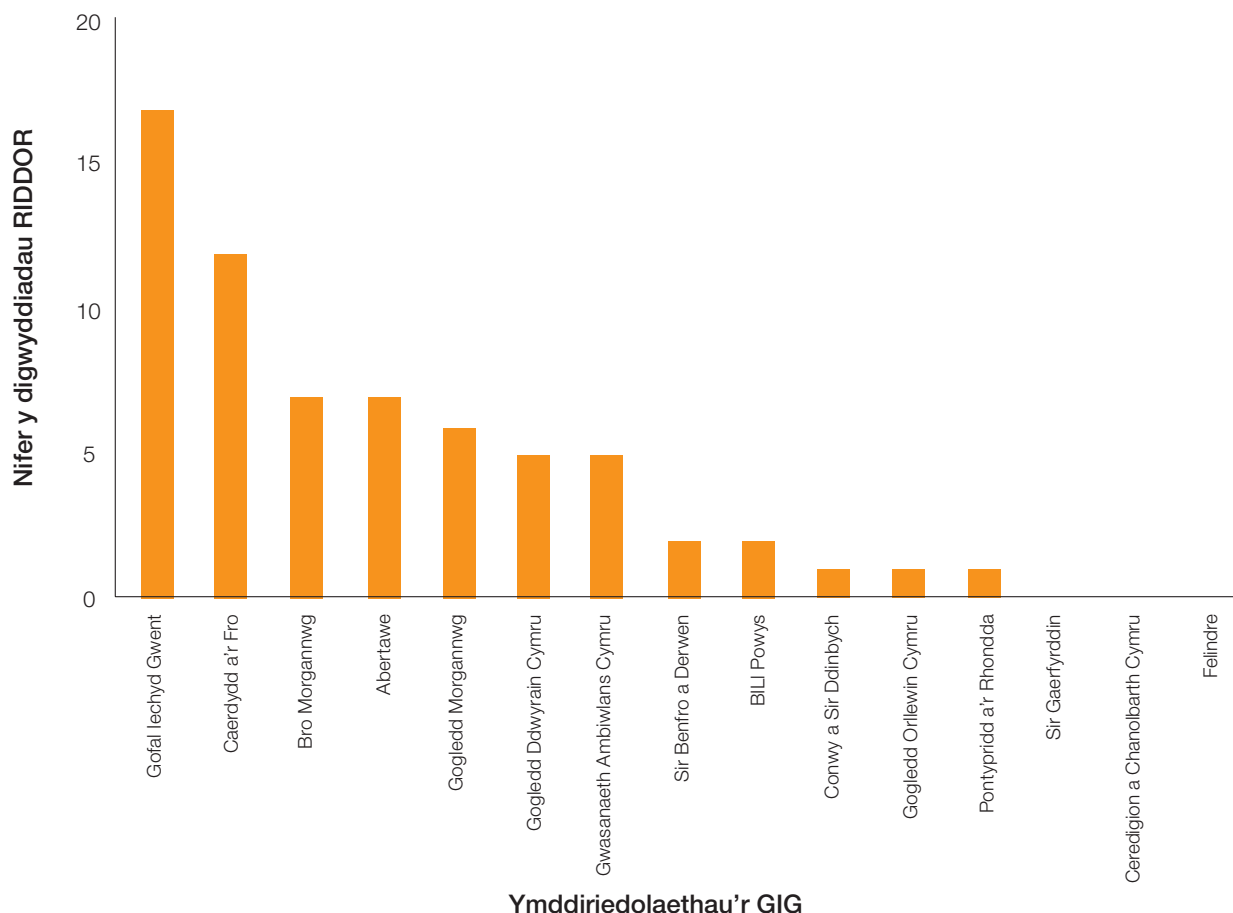
Ymddiriedolaethau'r GIG alluogi'r Ymddiriedolaethau hynny i ddadansoddi eu digwyddiadau'n fanylach o 2004-05.

Hysbysodd yr Ymddiriedolaethau'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch am 66 o ddigwyddiadau o drais ac ymddygiad ymosodol yn 2003-04

1.13 O dan Reoliadau Cofnodi Anafiadau, Afiechydion a Digwyddiadau Peryglus 1995 (a elwir yn RIDDOR), rhaid i gyflogwyr hysbysu'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch am unrhyw ddigwyddiadau o'r natur ganlynol

- marwolaeth neu anaf mawr sy'n gysylltiedig â gwaith;
- damwain sy'n gysylltiedig â gwaith (gan gynnwys trais corfforol) lle mae'r person a anafwyd i ffwrdd o'r gwaith, neu'n methu â chyflawni ystod lawn o ddyletswyddau, am fwy na thridiau.

Ffigur 5. Digwyddiadau RIDDOR o drais ac ymddygiad ymosodol yn 2003-04 a gofnodwyd gan Ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru



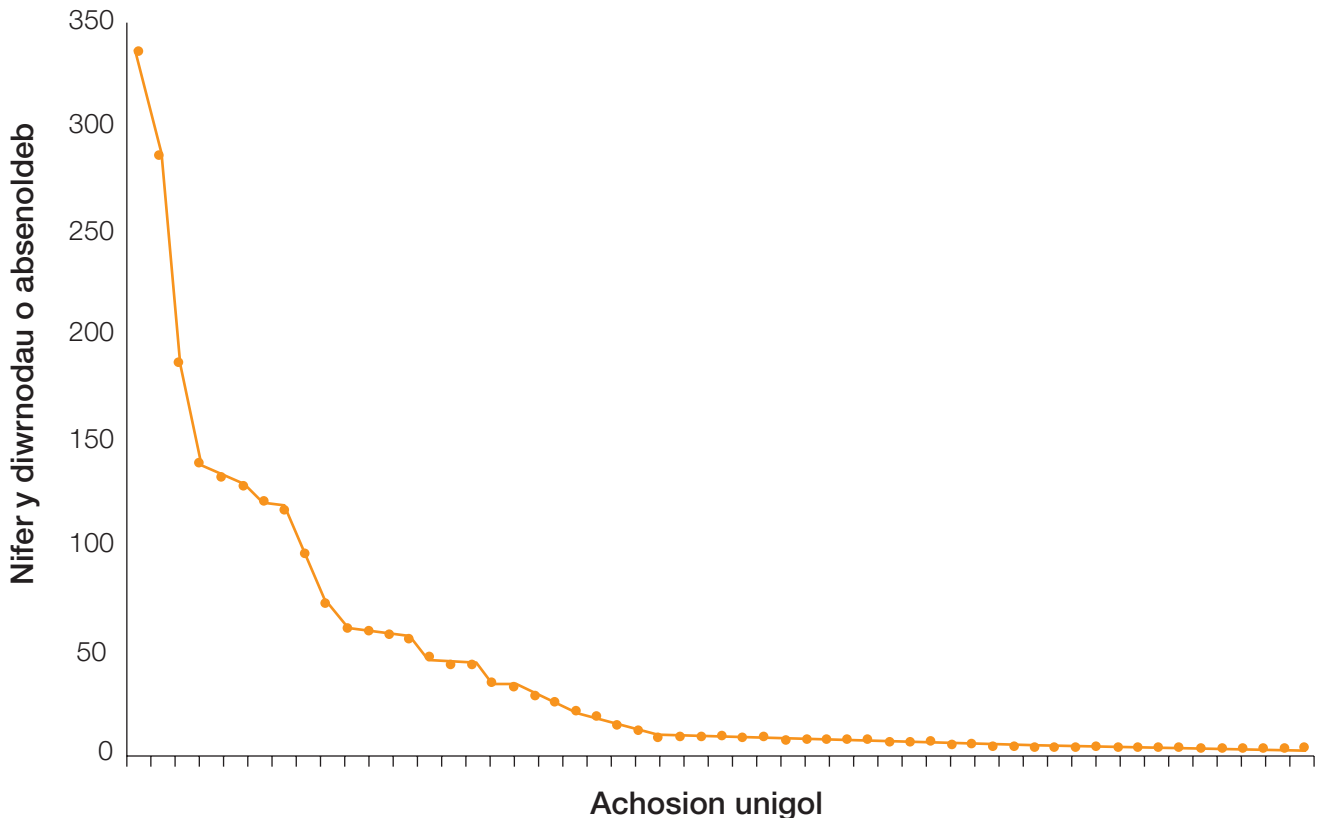
Ffynhonnell: Arolwg Swyddfa Archwilio Cymru o holl Ymddiriedolaethau'r GIG a Bwrdd Iechyd Lleol Powys

1.14 Mae digwyddiadau RIDDOR yn debygol o gynrychioli digwyddiadau mwy difrifol sy'n digwydd mewn Ymddiriedolaethau er nad ydynt yn debygol o gynnwys digwyddiadau lle y dioddefodd staff oedi wrth ymateb i un neu fwy o ddigwyddiadau a'u bod yn absennol oherwydd straen. Dengys Ffigur 5 yr hysbysodd 12 o Ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch am gyfanswm o 66 o ddigwyddiadau RIDDOR sy'n gysylltiedig â thrais ac ymddygiad ymosodol yn 2003-04, tra ni fu i dair Ymddiriedolaeth gofnodi unrhyw ddigwyddiadau RIDDOR. O'r digwyddiadau hyn, roedd saith yn anafiadau mawr, tra arweiniodd y 59 oedd yn weddill at absenoldebau o fwy na thridiau.

1.15 Erbyn 30 Mehefin 2004, roedd digwyddiadau RIDDOR o drais ac ymddygiad ymosodol, a ddigwyddodd rhwng 1 Ebrill 2003 a 31 Mawrth 2004, wedi cyfrif am gyfanswm o 2,404 o ddiwrnodau absenoldeb salwch staff. Dengys Ffigur 6 hyd y cyfnodau o absenoldeb salwch o ganlyniad i ddigwyddiadau o drais ac ymddygiad ymosodol yr hysbyswyd yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch amdanynt; mewn tri achos mae staff wedi bod yn absennol am fwy na chwe mis, tra'r canolrif yw deg diwrnod (hynny yw, gwerth canolbwynt yr ystod). Yn 2003-04, arweiniodd llai nag un y cant o ddigwyddiadau o drais ac ymddygiad ymosodol a gofnodwyd at absenoldeb salwch a barodd fwy na thridiau, ac arweiniodd un rhan o dair at absenoldeb salwch hirdymor o 28 diwrnod neu fwy.



Ffigur 6. Hyd y cyfnodau o absenoldeb salwch o ganlyniad i bob digwyddiad o drais ac ymddygiad ymosodol, yr hysbysodd Ymddiriedolaethau'r GIG yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch amdanynt, rhwng 1 Ebrill 2003 a 31 Mawrth 2004



Ffynhonnell: Arolwg Swyddfa Archwilio Cymru o holl Ymddiriedolaethau'r GIG a Bwrdd Iechyd Lleol Powys

Mae nifer y digwyddiadau a gofnodwyd yn amrywio'n fawr yn ôl gwasanaeth

1.16 Mae nifer y digwyddiadau o drais ac ymddygiad ymosodol o fewn Ymddiriedolaethau'r GIG yn amrywio yn ôl gwasanaeth neu adran. Dengys Ffigur 7 dri maes â nifer fawr o ddigwyddiadau a gofnodwyd tra dengys Ffigur 8 bod y niferoedd mwyaf o ddigwyddiadau, ar y cyfan, mewn gwasanaethau iechyd meddwl i oedolion, a ddilynir gan feddygaeth gyffredinol a gwasanaethau anabledau dysgu. Dengys Ffigur 9 mai ym maes iechyd meddwl i oedolion y

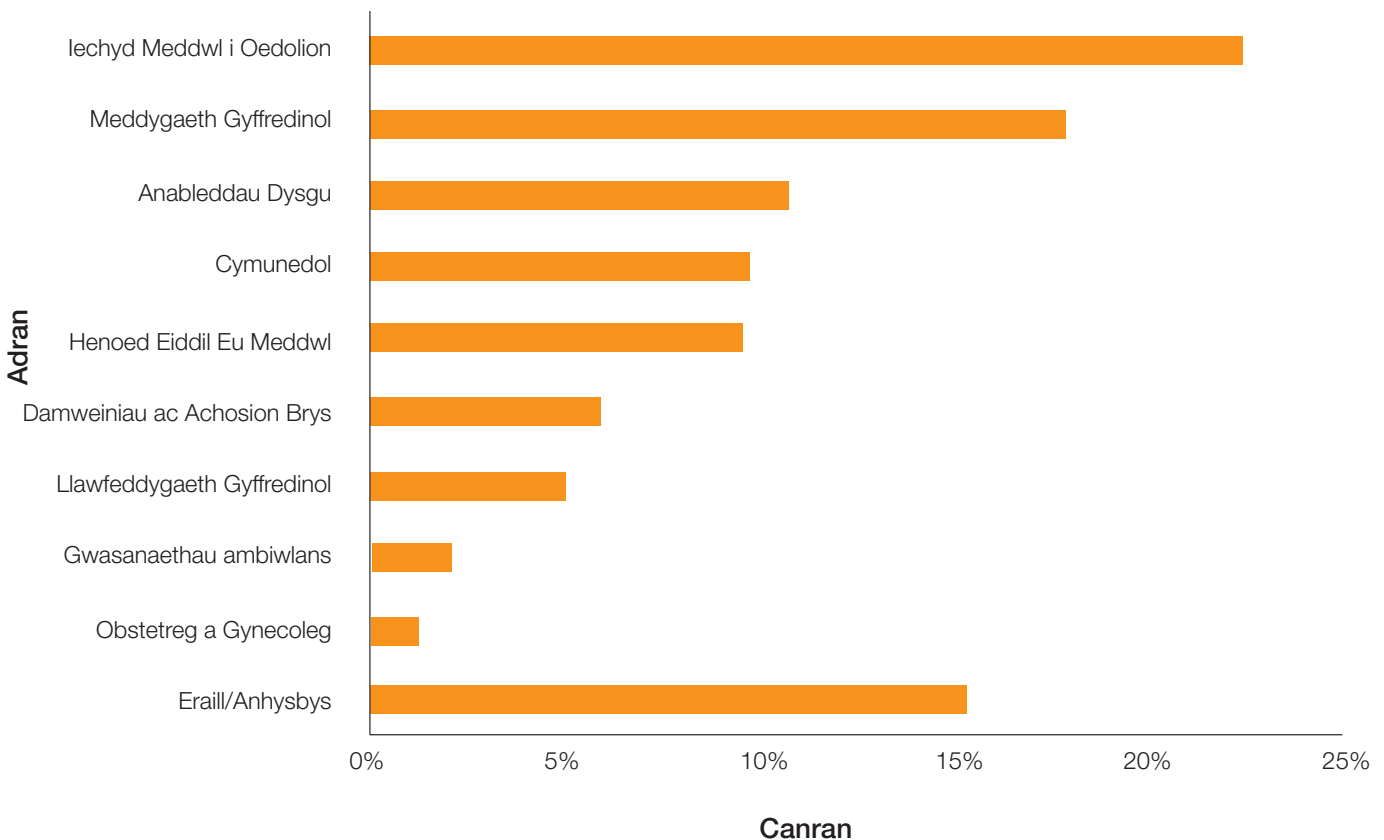
mae'r nifer fwyaf o ddigwyddiadau RIDDOR o bell ffordd er bod lefelau digwyddiadau RIDDOR hefyd yn uchel mewn gwasanaethau asnableddau dysgu. Rhydd Atodiad 2 ddadansoddiad manylach o nifer y digwyddiadau ymhob gwasanaeth yn ôl Ymddiriedolaeth y GIG. Mae adran nesaf yr adroddiad yn trafod pob prif wasanaeth yn fanylach.

Ffigur 7. Adrannau Ymddiriedolaethau'r GIG â niferoedd uchel o drais a gofnodwyd yn 2003-04

- a** cofnododd yr adrannau meddygaeth gyffredinol yn Ymddiriedolaeth GIG Caerdydd a'r Fro 664 o ddigwyddiadau (47 y cant o'r holl ddigwyddiadau ym maes meddygaeth gyffredinol yng Nghymru);
- b** cofnododd yr adrannau iechyd meddwl yn Ymddiriedolaeth GIG Conwy a Sir Ddinbych 470 o ddigwyddiadau (26 y cant o'r holl ddigwyddiadau ym maes iechyd meddwl yng Nghymru);
- c** cofnododd yr adrannau anableddau dysgu ym Mro Morgannwg (sy'n darparu gwasanaethau ar gyfer Ymddiriedolaethau'r GIG ledled De Cymru) 467 o ddigwyddiadau (54 y cant o'r holl ddigwyddiadau ym maes anableddau dysgu yng Nghymru).

Ffynhonnell: Arolwg Swyddfa Archwilio Cymru o holl Ymddiriedolaethau'r GIG a Bwrdd Iechyd Lleol Powys

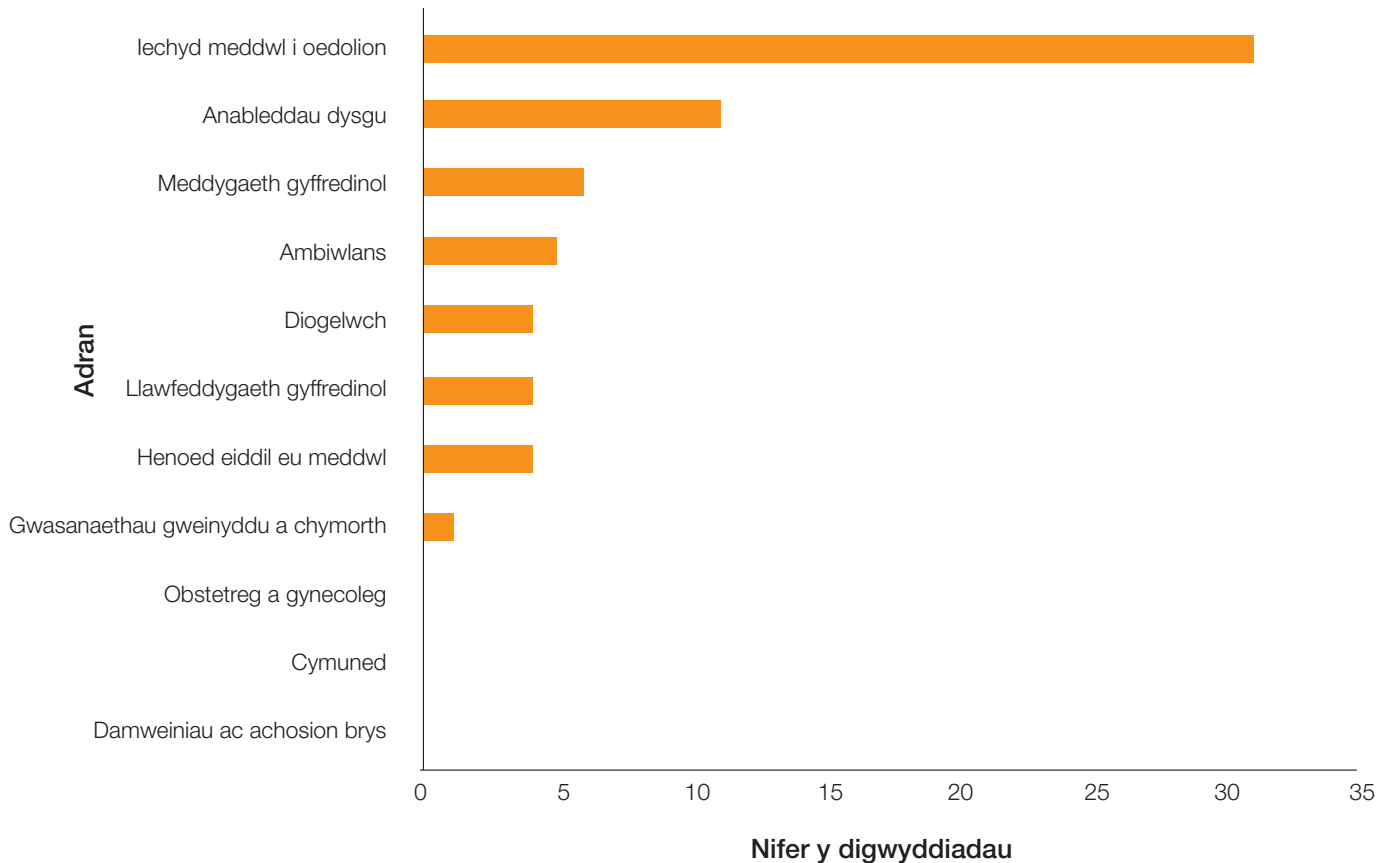
Ffigur 8. Canran y digwyddiadau a gofnodwyd ymhob adran gan Ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru yn 2003-04



Ffynhonnell: Arolwg Swyddfa Archwilio Cymru o holl Ymddiriedolaethau'r GIG a Bwrdd Iechyd Lleol Powys



Ffigur 9. Nifer y digwyddiadau RIDDOR yn ôl adran, 2003-04



Ffynhonnell: Arolwg Swyddfa Archwilio Cymru o holl Ymddiriedolaethau'r GIG a Bwrdd Iechyd Lleol Powys

Staff sy'n gweithio mewn gwasanaethau iechyd meddwl sy'n wynebu'r risg fwyaf o ddigwyddiadau

1.17 Dengys Ffigur 8 a Ffigur 9 y digwyddodd y rhan fwyaf o ddigwyddiadau mewn lleoliadau iechyd meddwl yn 2003-04 (23 y cant o'r holl ddigwyddiadau a 31 o ddigwyddiadau RIDDOR). Nododd yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch fod cyfraddau digwyddiadau RIDDOR o drais mewn Ymddiriedolaethau iechyd meddwl yn Lloegr tua dwy waith a hanner yn fwy na'r cyfartaledd ar gyfer pob Ymddiriedolaeth. Yng Nghymru, ceir teirgwaith cymaint o ddigwyddiadau RIDDOR mewn iechyd meddwl o gymharu â meddygaeth gyffredinol a llawfeddygaeth gyffredinol gyda'i gilydd.

Roedd technegydd therapi galwedigaethol yn gweithio gyda pherson hŷn â demensia. Roedd y claf wedi defnyddio iaith ddifriol eisoes ond y tro hwn neidiodd ymlaen, taro'r aelod o staff i'r llawr a glanio ar ei phen. Cafodd y technegydd anafiadau i'w gwddf, ei phen, ei hysgwydd a'i braich dde.

Ffynhonnell: Gwasanaethau Cyfreithiol Iechyd Cymru

1.18 Mae sawl ffactor cymhleth yn peri i bobl â salwch meddwl ymddwyn yn dreisgar. Er nad yw'r rhan fwyaf o bobl â phroblemau iechyd meddwl yn dreisgar, gall ymddygiad ymosodol fod yn un o symptomau nifer fach o gyflyrau unigolion a gyflawnir yn erbyn eu hunain neu eraill. At hynny, mae pobl â salwch meddwl ac sy'n camddefnyddio sylweddau yn llawer

tebycach o gyflawni trais na phobl â salwch meddwl yn unig. Mae Ffigur 10 yn cyflwyno'r prif ffactorau sy'n effeithio ar drais mewn lleoliadau iechyd meddwl fel y'u cofnodwyd yn yr archwiliad cenedlaethol o drais yng Nghymru a Lloegr a gynhaliwyd gan Goleg Brenhinol y Seiciatryddion (gweler Ffigur 19 am fanylion ynghylch pa rai o Ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru a gymerodd ran yn yr archwiliad).

Ffigur 10. Archwiliad Cenedlaethol o Drais Coleg Brenhinol y Seiciatryddion: Ffactorau sy'n effeithio ar drais mewn lleoliadau iechyd meddwl

- a** Amgylcheddau anniogel – methodd llawer o'r wardiau a'r unedau a arolygwyd â chyrraedd safonau diogelwch sylfaenol. Nodwyd problemau hefyd o ran gormod o sŵn a thymheredd anghyfforddus a oedd yn peri anesmwythdra i ddefnyddwyr gwasanaeth;
- b** staffio annigonol - roedd prinder staff mewn sawl ward ac uned am fod staff yn symud i leoliadau cymunedol ac anawsterau wrth recriwtio staff. Mae hyn yn arwain at orddibynnu ar staff cronfa a staff asiantaeth sy'n ei gwneud yn anodd adeiladu tîm cydlynol;
- c** cymysgedd cleientiaid a gorboblogi - mae sawl gwasanaeth iechyd meddwl aciwt yn ei chael hi'n anodd ymdopi â chyfraddau llenwi gwelyau uchel a defnyddwyr gwasanaeth sy'n gynyddol anhwylyd;
- d** camddefnyddio sylweddau – nodwyd hwn fel y sbardun mwyaf cyffredin ar gyfer trais a nodwyd bod alcohol yn peri problemau penodol mewn unedau iechyd meddwl aciwt. Roedd rhai aelodau o staff o'r farn eu bod yn analluog i atal pobl rhag dychwelyd

i'r ward yn feddw neu ar ôl cymryd cyffuriau, neu i atal pobl rhag gwerthu cyffuriau ar y ward;

- e** ysmegu – prinder sigarêts, gormod o bobl yn defnyddio ystafelloedd ysmegu ac annifyrrwch oherwydd ymddygiad ysmegu pobl eraill ar y ward;
- f** diflastod mawr – ni all llawer o wardiau ac unedau gynnig system strwythuredig a therapiwtig o ofal i ddefnyddwyr gwasanaeth a nodwyd problemau penodol ar benwythnosau. Y rhesymau a roddwyd gan y staff oedd lefelau staffio isel a llawer iawn o waith papur;
- g** meddyginiaeth a thriniaeth – sgîl-effeithiau, cymryd y feddyginiaeth a ragnodwyd neu newidiadau i driniaethau;
- h** hyfforddi staff i atal a rheoli trais – roedd cryn nifer o staff yn anfodlon ar yr hyfforddiant a oedd ar gael ac nid oeddent yn gallu ei gymhwyso i sefyllfaoedd bywyd go iawn.

Ffynhonnell: Uned Ymchwil Coleg Brenhinol y Seiciatryddion ar y cyd â'r Comisiwn Gofal Iechyd, The National Audit of Violence (2003-2005): adroddiad terfynol, Mai 2005

Mae trais ac ymddygiad ymosodol yn broblem mewn meysydd penodol o feddygaeth gyffredinol a llawfeddygaeth gyffredinol, yn enwedig o ran cleifion hŵn drslyd

1.19 Dengys Ffigur 8 bod wardiau meddygol cyffredinol yn cyfrif am 18 y cant, wardiau llawfeddygol cyffredinol yn cyfrif am bump y cant, ac adrannau damweiniau ac achosion brys yn cyfrif am chwech y cant ychwanegol o'r holl ddigwyddiadau a gofnodwyd yn 2003-04. Dengys Ffigur 9 bod chwe digwyddiad RIDDOR, (lle yr oedd staff i ffwrdd o'r gwaith am dridiau neu fwy), wedi digwydd ym maes



meddygaeth gyffredinol a bod pedwar wedi digwydd mewn wardiau llawfeddygol cyffredinol, ac ni chofnodwyd unrhyw ddigwyddiadau mewn adrannau damweiniau ac achosion brys. Mae problem tan-gofnodi mewn adrannau damweiniau ac achosion brys (gweler paragraff 1.33). Dywedodd Ymddiriedolaeth GIG Gogledd Morgannwg wrthym mai'r rheswm am y lefelau isel o drais corfforol mewn adrannau damweiniau ac achosion brys, o gymharu â wardiau, yw'r ffaith y cynhelir asesiadau risg cynnar yn aml o sefyllfaoedd lle y gellid gweld trais ac ymddygiad ymosodol a ddilynir gan ymyraethau priodol i adfer sefyllfaoedd, gyda swyddogion diogelwch yn bresennol. Pan fydd y claf yn cyrraedd y ward yna gall ddechrau cynhyrfu; yn yr achosion mwyaf anodd gall hyn fod o ganlyniad i effeithiau camddefnyddio sylweddau a rhoi'r gorau iddynt.

Aeth nyrs i gynorthwyo nyrs arall a oedd yn cael ei thagu gan glaf gwrywaidd ymosodol a dryslyd. Fe'i tarodd gan fwrw ei sbectol i ffwrdd a'i bwrw yn ei cheg.

Ffynhonnell: Digwyddiad a gofnodwyd yng nghyfarwyddiaeth feddygol un o Ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru

Roedd claf gwrywaidd yn ymddwyn yn ymosodol iawn, gan daflu pethau at y staff gan gynnwys diffoddwr tân. Nid anafwyd y staff ond bu'n rhaid tawelu'r claf.

Ffynhonnell: Digwyddiad a gofnodwyd yng nghyfarwyddiaeth feddygol un o Ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru

1.20 Mae problemau'n codi mewn wardiau meddygol am sawl rheswm gwahanol. Mae rhai problemau'n codi oherwydd cyflwr person. Er enghraifft, pan fydd rhywun â diabetes yn cael hypoglycemia gallant fynd yn ddryslyd ac yn gynhyrfus a gall pobl sydd wedi cael anaesthesia ymddwyn yn ymosodol yn anfwriadol. Mae cleifion hŷn â demensia yn peri problemau penodol a gallant amharu ar ward

feddygol yn ddifrifol oherwydd gallant grafu neu gnoi am eu bod yn ddryslyd; gall y ffaith nad yw ward ysbyty aciwt yn gyfarwydd iddynt waethygu hyn. Mae angen ymchwilio i bob symptom corfforol cyn i glaf sy'n ymddwyn mewn modd cynhyrfus naill ai gael ei drosglwyddo i amgylchedd mwy addas neu gael ei ryddhau. Fodd bynnag, golyga oedi wrth ddod o hyd i leoedd mewn cartrefi nyrsio i gleifion sy'n ymddwyn mewn modd cynhyrfus fod llawer o gleifion ar wardiau meddygol pan ddylid gofalu amdanynt rywle arall. Yn ogystal â bod yn ddefnydd gwael o adnoddau, gall amgylchedd gofal amhriodol o'r fath hefyd gynyddu'r risg o drais ac ymddygiad ymosodol gan gleifion a gaiff eu hoedi yn y modd hwn.

Roedd nyrs yn cynorthwyo claf fenywaidd i mewn i'r gwely pan ddechreuodd ymddwyn yn ymosodol iawn, gan binsio braich y nyrs a'i chleisio.

Ffynhonnell: Digwyddiad a gofnodwyd yng nghyfarwyddiaeth feddygol un o Ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru

Ceir nifer fawr o ddigwyddiadau mewn gwasanaethau anabledau dysgu er prin y maent yn rhagfwriadol

1.21 Ceir lefel uchel o drais mewn gwasanaethau anabledau dysgu. Dengys Ffigur 8 y digwyddodd 11 y cant o'r holl ddigwyddiadau a gofnodwyd mewn gwasanaethau anabledau dysgu, tra dengys Ffigur 9 y digwyddodd 11 o ddigwyddiadau RIDDOR yn 2003-04 mewn gwasanaethau anabledau dysgu. Prin y mae digwyddiadau treisgar gan y grŵp hwn o gleientiaid yn rhagfwriadol ac nid oes unrhyw dystiolaeth o broblemau gyda pherthnasau. Dengys Atodiad 2 nifer uchel iawn yn Ymddiriedolaeth GIG Bro Morgannwg, sy'n darparu gwasanaethau anabledau dysgu ar draws pum Ymddiriedolaeth yn Ne Cymru gan gynnwys Caerdydd ac Abertawe. Mae'r Ymddiriedolaeth yn gwbl ymwybodol o nifer y digwyddiadau a dywedwyd wrthym mai'r rheswm

am y cynnydd mawr yn y niferoedd yn 2002-03 oedd y cynnydd yn nifer y digwyddiadau a gofnodwyd yn ogystal â'r amhariad a achoswyd yn sgîl cau Ysbyty Hensol a throsglwyddo cleifion i nifer o unedau newydd. Cynlluniwyd yr unedau newydd hyn i ddarparu amgylchedd gofal llawer gwell a dylai arwain at leihau nifer y digwyddiadau. Mae'r Ymddiriedolaeth hefyd yn darparu gofal arbenigol i bobl â phroblemau ymddygiad - mae sawl digwyddiad a gofnodwyd yn digwydd o fewn y grŵp hwn o gleientiaid.

Roedd nyrs staff, a oedd yn gweithio gyda phobl ag anableddau dysgu, yn atal claf a oedd ar ei eistedd pan geisiodd y claf ei fwrw gyda'i ben. Wrth geisio osgoi cael ei fwrw ac anafodd y nyrs ei ysgwydd.

Ffynhonnell: Gwasanaethau Cyfreithiol Iechyd Cymru

Mae gwasanaethau cymunedol a gwasanaethau i ferched yn wynebu risgiau penodol o drais am eu bod yn cyflogi nifer fawr o staff sy'n gweithio'n unigol

1.22 Dengys Ffigur 8 bod gwasanaethau cymunedol yn cyfrif am ddeg y cant o'r digwyddiadau a gofnodwyd yn 2003-04, tra bod obstetreg a gynecolleg yn cyfrif am un y cant arall. Ni ddigwyddodd unrhyw ddigwyddiadau RIDDOR a gofnodwyd yn 2003-04 yn y meysydd hyn (Ffigur 9). Mae gwasanaethau cymunedol a gwasanaethau i ferched yn cwmpasu ystod eang o wasanaethau sydd ar gael yng nghartrefi pobl neu mewn clinigau cymunedol. Mae'r cymysgedd staff yn cynnwys nyrsys ardal, ymwelwyr iechyd, bydwagedd, staff gwasanaethau cynllunio teulu, nyrsys ysgol ac arbenigwyr nyrsio clinigol. Yn aml maent yn gweithio gyda'r un cleifion am gyfnod hir, ac yn aml maent yn mynd i mewn i gartref rhywun fel gweithiwr unigol. Nid oes gan staff, sy'n gweithio'n unigol yng nghartref claf, fawr o reolaeth dros eu hamgylchedd a gall fod yn anodd iddynt gael help os bydd digwyddiad yn cymryd lle. Gall perthnasau achosi digwyddiadau, yn enwedig pan fo staff yn

bresennol pan fo'r claf yn dioddef trais yn y cartref. Weithiau mae ymwelwyr iechyd yn gweithio gyda phlant sydd ar y 'gofrestr mewn perygl', sy'n cynyddu'r risg o ddigwyddiadau treisgar.

Ceisiodd person ifanc ddwyn bag nyrs ardal ar y stryd ac fe'i tynnwyd i'r llawr. Rhedodd y person ifanc i fwrdd pan ddaeth aelodau o'r cyhoedd i'w chynorthwyo.

Ffynhonnell: Digwyddiad a gofnodwyd yng nghyfarwyddiaeth gymunedol un o Ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru

Yn ystod ymweliad cartref, roedd claf yn bygwth ei fam â chyllell. Aeth y nyrs ardal ati i adfer y sefyllfa a'i hatal rhag gwaethygu.

Ffynhonnell: Digwyddiad a gofnodwyd yng nghyfarwyddiaeth gymunedol un o Ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru

Mae staff gwasanaethau ambiwlans yn wynebu problemau penodol gyda throseddwy'r sydd wedi meddwi

1.23 Dengys Ffigur 8 bod Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwllans Cymru yn cyfrif am ddau y cant o'r holl ddigwyddiadau a gofnodwyd yng Nghymru, tra dengys Ffigur 9 y cofnodwyd pum digwyddiad RIDDOR yn 2003-04. Mae personél ambiwlans yn aml yn ateb galwadau heb fawr o wybodaeth am y lleoliad ac fe'u gelwir i ddigwyddiadau a allai fod yn dreisgar eisoes. Mae Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwllans Cymru wedi dadansoddi achosion digwyddiadau yn Ne Ddwyrain Cymru. Er mai y tu mewn i'r ambiwlans yr arferai digwyddiadau gymryd lle gan amlaf, newidiodd hyn yn 2004 i d?'r claf. Canfuwyd hefyd mai pobl a oedd o dan ddylanwad alcohol a/neu gyffuriau a achosodd 88 y cant o'r digwyddiadau o drais ac ymddygiad ymosodol yn 2003-04, tra digwyddodd y 12 y cant arall oherwydd cyflwr



meddygol person. Anafwyd aelod o staff o ganlyniad i 44 y cant o'r holl ddigwyddiadau; mewn 12 o'r digwyddiadau defnyddiwyd arf megis cyllell, neu bygythiwyd hynny, tra bod eraill yn cynnwys defnyddio dyrnau neu draed. Canfuwyd bod nifer fach o bobl sy'n troseddu dro ar ôl tro yn achosi nifer anghymesur o fawr o ddigwyddiadau.

Tra'r oedd parafeddyg yn archwilio claf fenywaidd a oedd wedi dioddef ymosodiad, neidiodd ei brawd i gefn yr ambiwlans a chydio yn y parafeddyg o amgylch ei wddf. Rhwystrwyd ef ac arestiodd yr heddlu'r unigolyn.

Ffynhonnell: Digwyddiad a gofnodwyd yn Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwylans Cymru

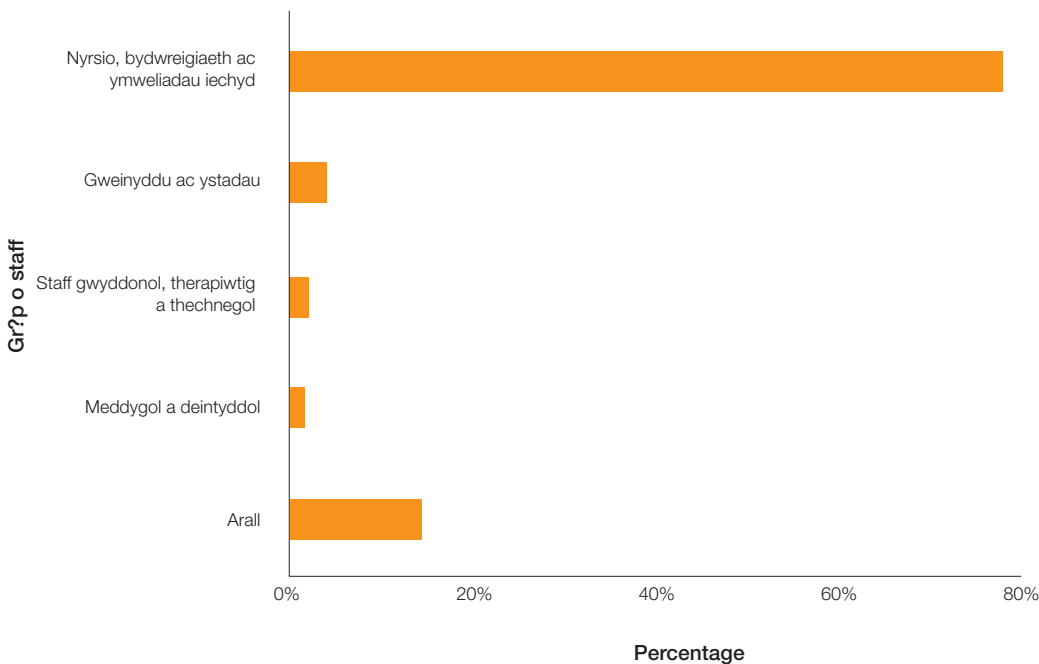
Roedd claf meddw yn gwrthod cydweithredu wrth gael ei gludo i ysbyty. Ceisiodd y claf godi o'r stretsler tra'r oedd y cerbyd yn symud a bu'n rhaid ei rwystro. Cafodd parafeddyg ei daro ar ei wddf. Tawelodd y claf ond dechreuodd ymddwyn mewn modd difriol tuag at staff yr ysbyty pan gafodd ei drosglwyddo i'r adran damweiniau ac achosion brys.

Ffynhonnell: Digwyddiad a gofnodwyd yn Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwylans Cymru

Mae nifer y digwyddiadau a gofnodwyd yn amrywio yn ôl staff gyda nyrsys yn profi'r mwyafrif o ddigwyddiadau

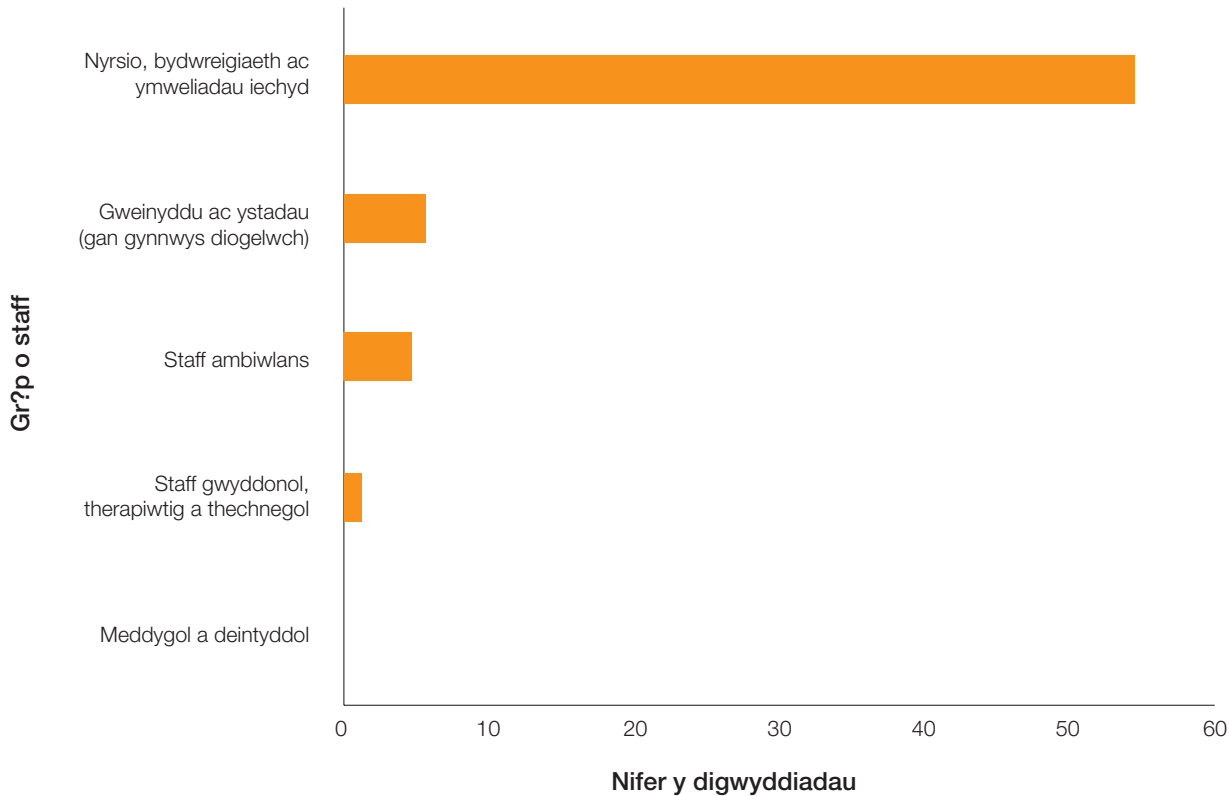
1.24 Yn ogystal ag amrywio yn ôl adran a lleoliad, mae graddau trais yn amrywio yn ôl staff. Rhoddodd wyth o Ymddiriedolaethau ddadansoddiad i ni o ddigwyddiadau a gofnodwyd yn ôl grwpiau gwahanol o staff yn 2003-04, a oedd yn cynnwys ychydig dros draean o'r holl ddigwyddiadau a gofnodwyd. Dengys Ffigur 11 bod 79 y cant o'r 2,787 o ddigwyddiadau hyn wedi effeithio ar nyrsys, bydwragedd neu ymwelwyr iechyd (sy'n cyfrif am 47 y cant o holl aelodau o staff Ymddiriedolaethau) tra dengys Ffigur 12 bod 54 o'r 66 o ddigwyddiadau RIDDOR yn effeithio ar staff nyrsio. Mae staff nyrsio yn fwy diamddiffyn na grwpiau eraill o staff am mai hwy sy'n ymwneud â chleifion fwyaf a gall pobl sydd mewn poen neu sy'n teimlo'n rhwystredig am eu bod yn gorfod aros ymddwyn yn ymosodol tuag atynt. Gall perthnasau hefyd achosi problemau i staff nyrsio pan fyddant am ymweld â chlaf ar adeg anghyfleus o safbwynt gofynion gofal iechyd.

Ffigur 11. Canran y digwyddiadau a gofnodwyd gan grwpiau o staff, 2003-04



Noder: Rhoddwyd y data gan wyth Ymddiriedolaeth ac mae'n ymwneud â thraean o'r holl ddigwyddiadau a gofnodwyd.
Ffynhonnell: Arolwg Swyddfa Archwilio Cymru o holl Ymddiriedolaethau'r GIG a Bwrdd Iechyd Lleol Powys

Ffigur 12. Nifer y digwyddiadau RIDDOR yn ôl grwpiau o staff, 2003-04



Ffynhonnell: Arolwg Swyddfa Archwilio Cymru o holl Ymddiriedolaethau'r GIG a Bwrdd Iechyd Lleol Powys

Mae trais ac ymddygiad ymosodol yn arwain at amrywiaeth o gostau i staff a'r GIG yng Nghymru

1.25 Y GIG yw'r cyflogwr mwyaf yng Nghymru, ac mae ganddo 87,000 o aelodau o staff a gyflogir gan Ymddiriedolaethau'r GIG, sy'n cyfrif am fwy na saith y cant o'r gweithlu yng Nghymru. Gwariodd Ymddiriedolaethau'r GIG dros £1.8 biliwn ar gyflogau yn 2003-04 sy'n cyfateb â 67 y cant o gyfanswm gwariant Ymddiriedolaethau'r GIG ar wasanaethau iechyd yng Nghymru. Canfu adroddiad Archwilydd Cyffredinol Cymru, sef Rheoli absenoldeb oherwydd salwch gan Ymddiriedolaethau'r GIG, fod absenoldeb salwch staff cyffredinol wedi costio £66 miliwn i'r GIG yng Nghymru yn 2002-03. Nid yw Ymddiriedolaethau'r GIG yn cadw gwybodaeth

yn rheolaidd am faint o absenoldeb sydd oherwydd trais neu straen sy'n gysylltiedig â gweithio mewn amgylchedd lle mae'r risg o drais yn uchel.

1.26 Mae Cronfa Risg Cymru yn ei gwneud yn ofynnol i Ymddiriedolaethau gofnodi nifer y diwrnodau gwaith a gollir oherwydd trais ac ymddygiad ymosodol. Gofynnwyd i Ymddiriedolaethau p'un a allent ddweud wrthym faint o staff a oedd yn absennol oherwydd salwch yn gysylltiedig â digwyddiadau o drais ac ymddygiad ymosodol. Heblaw am Ymddiriedolaeth GIG Felindre, nid oedd unrhyw Ymddiriedolaeth yn gallu rhoi gwybodaeth am absenoldebau salwch oherwydd trais ac ymddygiad ymosodol am nad oeddent yn codio absenoldebau salwch oherwydd trais ac ymddygiad ymosodol. Golyga cofnodi digwyddiadau RIDDOR y dylai Ymddiriedolaethau



wybod pwy sy'n absennol am dridiau neu fwy. Fodd bynnag, nid yw RIDDOR yn cofnodi'r rhai sy'n absennol oherwydd straen a allai fod yn gysylltiedig ag un neu fwy o ddigwyddiadau treisgar. Dylai Ymddiriedolaethau hefyd wybod pwy sy'n absennol o'r gwaith am lai na thridiau oherwydd trais ac ymddygiad ymosodol. Sefydlwyd grŵp o Rwydwaith Rheolwyr Risg Cymru i edrych ar ddigwyddiadau difrifol a sut y mae Ymddiriedolaethau yn dosbarthu digwyddiadau i'w dadansoddi. At hynny, dylai datblygu a gweithredu Cofnod Staff Electronig Llywodraeth Cynulliad Cymru, ymhob un o Ymddiriedolaethau'r GIG, wella'r broses o gofnodi absenoldebau staff oherwydd digwyddiadau sy'n gysylltiedig â gwaith er nad oes cynllun ar hyn o bryd i wahaniaethu rhwng trais ac ymddygiad ymosodol ac achosion eraill absenoldebau salwch.

1.27 Er i wyth Ymddiriedolaeth ddweud wrthym nad oedd trais ac ymddygiad ymosodol yn effeithio ar recriwtio a chadw staff yn eu Hymddiriedolaethau, dywedodd saith Ymddiriedolaeth fod problemau mewn meysydd penodol, sef, iechyd meddwl, derbyniadau meddygol ac adrannau damweiniau ac achosion brys. Fodd bynnag, nid oeddent yn gallu nodi faint o staff a oedd wedi gadael oherwydd trais, na'r gost o gyflogi staff yn eu lle.

1.28 Mae effaith trais ar staff yn amrywio ac mae'n arwain at amryw gostau i unigolion a GIG Cymru. Yn adroddiad y Rheolwr a'r Archwilydd Cyffredinol a gyhoeddwyd yn 2003 sef *A safer place to work: protecting NHS hospital and ambulance staff from violence and aggression* amcangyfrifwyd bod trais wedi costio £69 miliwn i'r GIG yn Lloegr yn 2001-02 a oedd yn cynnwys cost absenoldebau salwch, atebolwydd Ymddiriedolaethau'r GIG, ac iawndal, budd-daliadau ac ymddeoliadau oherwydd salwch i staff a anafwyd. Nid yw'r cyfrifiadau'n cynnwys cost staff dros dro a staff parhaol yn lle'r staff a gollwyd, costau hyfforddiant a gwasanaethau cynghori, ac ni wnaed unrhyw ymdrech i gyfrifo'r costau i'r unigolyn, gan gynnwys poen corfforol, straen (yn enwedig os caiff achos ei ddwyn gerbron llys), colli hyder a phroblemau seicolegol. Rhydd Ffigur 13 amcangyfrif o rai o gostau uniongyrchol digwyddiadau o drais i Ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru sy'n cyfateb â thua £6.3 miliwn i gyflogi staff yn lle staff a gollir oherwydd digwyddiadau RIDDOR, costau cyfreithiol, hyfforddiant a diogelwch. Nid yw'r costau hyn yn cynnwys recriwtio a chadw staff a gyflogir yn lle'r staff a gollir, ymddeoliadau cynnar, cost cyflogi staff yn lle staff sydd ar gyrsiau hyfforddi, difrod i offer, addasiadau amgylcheddol neu gostau dynol

Ffigur 13. Cost trais ac ymddygiad ymosodol yn Ymddiriedolaethau'r GIG yn 2003-04

Disgrifiad	Cyfrifiad	Cost (£ miliwn)
Costau cyflogi staff yn lle staff a gollwyd ¹	Digwyddiadau RIDDOR (yn seiliedig ar lefelau cyfartalog absenoldebau salwch)	0.4
Costau hyfforddi ²	Digwyddiadau hyfforddi allanol a mewnol (ac eithrio costau cyflogi staff yn lle staff ar gyrsiau hyfforddi)	0.9
Costau cyfreithiol ³	60 o achosion (cost gyfartalog o £33,000)	2.0
Diogelwch ⁴	Cyflogi staff ar gyfer pob agwedd ar ddiogelwch	3.0
Cyfanswm		6.3

Ffynonellau: 1 a 2. data arolwg Swyddfa Archwilio Cymru, 3. amcangyfrif Gwasanaethau Cyfreithiol Iechyd Cymru a 4. Adroddiad ar Berfformiad Cyfleusterau Ystadau Iechyd Cymru 2003-04.

1.29 Mae trais ac ymddygiad ymosodol yn y gwaith yn gallu cyfrannu at straen, pryder ac iselder ac o ganlyniad gallant rwystro'r broses o ddarparu gwasanaethau gofal iechyd yn effeithiol oherwydd effaith hynny ar bresenoldeb staff, yn ogystal â recriwtio a chadw staff clinigol allweddol. Canfu'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch fod nyrsys yn wynebu teirgwaith cymaint o straen, iselder a phryder â'r cyfraddau cyfartalog cenedlaethol (cyfradd amcangyfrifedig o 2.2 y cant o gymharu â'r cyfartaledd o 0.7 y cant). At hynny, nododd astudiaeth ddiweddar yn Lloegr gan Brifysgol Nottingham fod nyrsys, a oedd yn teimlo'n fwyfwy dig oherwydd digwyddiad treisgar yn y gwaith, yn debycach o fod yn nerfus, yn gwbl flinedig ac yn isel. Mae ymgyrch yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch, Adfywio Iechyd a Diogelwch, yn cynnwys straen sy'n gysylltiedig â gwaith. Mae'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch wedi dod i'r casgliad bod lefelau o straen ar draws gweithlu'r Deyrnas Unedig wedi codi ond bod cynnydd mawr y blynyddoedd cyntaf ers 1999 wedi sefydlogi. Cyhoeddodd yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch safonau rheoli straen ym mis Tachwedd 2004 ac mae wedi dechrau gweithio ar gynllun cyfeillio lle y gall arolygydd helpu i hwyluso ffyrdd amrywiol o leihau straen sy'n gysylltiedig â gwaith mewn sefydliadau. Bydd dwy Ymddiriedolaeth y GIG yng Nghymru yn cymryd rhan, ynghyd â sefydliadau eraill o'r sector cyhoeddus ehangach. Mae straen yn fater iechyd a diogelwch allweddol a hwn yw prif achos absenoldebau salwch sy'n gysylltiedig â gwaith. Felly, mae angen i gyflogwyr wneud popeth sy'n rhesymol ymarferol i leihau'r risg hon.

Nid yw'r ystadegau'n gyflawn am fod Ymddiriedolaethau'n defnyddio gwahanol ddiffiniadau ac am na chofnodir pob digwyddiad

Peryglir cywirdeb y data gan y gwahanol ddiffiniadau a ddefnyddir

1.30 Defnyddir nifer o wahanol ddiffiniadau ar gyfer trais yn y gwaith o fewn Ymddiriedolaethau'r GIG. Dywedodd chwe Ymddiriedolaeth y GIG wrthym eu bod yn defnyddio diffiniad yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch, tra bod chwech arall yn defnyddio diffiniad ymgyrch parth dim goddefgarwch yr Adran Iechyd. Mae'r ddau ddiffiniad yn debyg iawn. Mae Ymddiriedolaeth GIG Gogledd Orllewin Cymru yn defnyddio diffiniad hwy sy'n cynnwys rhai o achosion trais tra bod Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwylans Cymru yn defnyddio diffiniad sy'n cynnwys y mathau o bobl a allai fod yn cyflawni trais neu'n ymddwyn mewn modd ymosodol yn ogystal â diffiniad pellach o ddefnyddio iaith ddifriol. O'r dair Ymddiriedolaeth y GIG ar ddeg hyn, mae naw wedi egluro bod defnyddio iaith ddifriol wedi'i gynnwys. Mae'r ddwy Ymddiriedolaeth arall sy'n defnyddio diffiniadau eraill, sef Conwy a Sir Ddinbych a Gogledd Ddwyrain Cymru, yn defnyddio diffiniadau o ffynonellau gwahanol a hwy yw'r unig Ymddiriedolaethau sy'n nodi mai dim ond digwyddiadau difrifol y mae eu diffiniadau yn eu cynnwys. Ceir rhestr o'r holl ddiffiniadau a ddefnyddir ar draws Ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru yn Atodiad 6.

Tangofnodir digwyddiadau o drais ac ymddygiad ymosodol

1.31 Mae'n bwysig bod digwyddiadau o drais llai arwyddocaol yn cael eu cofnodi oherwydd gallant ragflaenu digwyddiadau mwy difrifol a gall defnyddio iaith ddifriol yn rheolaidd beri straen hirdymor i staff. Noda Safon Rheoli Risg Cymru 3 (gweler paragraffau 2.10 i 2.12) ar gofnodi



achosion niweidiol a pheryglon y dylai fod gan Ymddiriedolaethau set o ddangosyddion ar draws y sefydliad ar gyfer y digwyddiadau sy'n benodol i gleifion a'r digwyddiadau nad ydynt yn gysylltiedig â chleifion a'r digwyddiadau fu bron â chymryd lle y dylid eu cofnodi a'u monitro bob amser. Mae ymddygiad aflonyddgar ac ymosodol (corfforol neu ddefnyddio iaith ddifriol) yn un o'r 12 prif ddangosydd.

1.32 Dywedodd Ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru wrthym y bu cynnydd sylweddol o ran ymwbyddiaeth staff o'r ffaith y dylent gofnodi pob digwyddiad o drais ac ymddygiad ymosodol oherwydd caiff pwysigrwydd hynny ei bwysleisio'n rheolaidd mewn rhaglenni sefydlu a hyfforddiant trais. Noda Safon Rheoli Risg Cymru 3 y dylai Ymddiriedolaethau hyrwyddo ymagwedd gadarnhaol nad yw'n gosbol tuag at gofnodi digwyddiadau. Roedd pob Ymddiriedolaeth o'r farn y byddai staff yn cofnodi digwyddiadau difrifol, yn enwedig os anafwyd person.

1.33 Fodd bynnag, ceir meysydd nad yw staff yn eu cofnodi o hyd; dim ond yn ystod sesiynau hyfforddi neu drafodaethau â staff diogelwch y mae rhai digwyddiadau wedi dod i'r amlwg. Nid yw'r lefelau cymharol isel o drais a gofnodir mewn adrannau damweiniau ac achosion brys yn golygu nad yw trais ac ymddygiad ymosodol yn broblem yn y maes hwn. Dengys Atodiad 2 na chafodd digwyddiadau eu dadansoddi ar wahân mewn dwy Ymddiriedolaeth neu fe'u cynhwyswyd gyda'r ffigurau ar gyfer wardiau llawfeddygol cyffredinol. Awgryma tystiolaeth arall fod problemau yn bodoli mewn adrannau damweiniau ac achosion brys mewn rhai Ymddiriedolaethau yng Nghymru; nododd naw Ymddiriedolaeth eu bod yn galw'r heddlu bob wythnos i ymdrin â thrais ac ymddygiad ymosodol mewn adrannau damweiniau ac achosion brys, a oedd yn llawer amlach nag i adrannau eraill yr ysbyty. Awgrymodd y dystiolaeth a gasglwyd yn ystod cyfweiliadau fod cyflymder gwaith adrannau damweiniau ac achosion brys yn

golygu bod gan staff lai o amser i gofnodi digwyddiadau, a'u bod yn goddef lefelau uchel o iaith ddifriol oherwydd natur gwaith adrannau damweiniau ac achosion brys.

1.34 Dengys Ffigurau 11 a 12 mai dim ond un y cant o'r holl ddigwyddiadau a gofnodwyd oedd yn ymwneud â staff meddygol a staff deintyddol. Fodd bynnag, mae'r ffigur hwn yn cyferbynnu ag arolwg diweddar o feddygon ysbyty a meddygon teulu a gynhaliwyd gan Gymdeithas Feddygol Prydain, a ganfu fod traean o'r meddygon ysbyty a ymatebodd i'r arolwg yn dweud eu bod wedi profi rhyw fath o drais yn y gweithle yn ystod y flwyddyn flaenorol, er mai dim ond traean ohonynt a oedd wedi cofnodi'r digwyddiad. Profodd meddygon ysbyty'r cyfraddau uchaf o drais yn y gwaith mewn adrannau damweiniau ac achosion brys (nododd 73 y cant o'r meddygon a oedd yn gweithio yn yr adran hon eu bod wedi profi trais ac ymddygiad ymosodol), seiciatreg (56 y cant) ac obstetreg a gynecoleg (50 y cant). Awgryma hyn fod y ffaith nad yw meddygon yn cofnodi pob digwyddiad yn parhau i fod yn broblem fawr i Ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru.

1.35 Mae'n bwysig bod staff yn cofnodi cymaint o ddigwyddiadau â phosibl oherwydd dylai'r wybodaeth reoli hon sbarduno Ymddiriedolaethau i gymryd camau cadarnhaol i wella diogelwch staff. Ymhlith y rhesymau a roddwyd i ni gan staff dros beidio â chofnodi digwyddiadau mae:

- y ffurflenni cofnodi digwyddiadau yn cymryd gormod o amser i'w llenwi;
- balchder proffesiynol;
- nid yw'n werth gwneud hynny am na fydd dim yn newid;
- rhai aelodau o staff yn derbyn bod rhywfaint o drais yn rhan o'r swydd.



Rhan 2: Er bod Llywodraeth Cynulliad Cymru ac Ymddiriedolaethau'r GIG, ar y cyfan, wedi cymryd camau i atal digwyddiadau o drais ac ymddygiad ymosodol, mae lle i wella ymhellach

2.1 Er mai Ymddiriedolaethau'r GIG, fel cyflogwyr, sy'n bennaf cyfrifol am reoli'r risg o drais ac ymddygiad ymosodol, Llywodraeth Cynulliad Cymru sy'n gyfrifol am bennu'r fframwaith polisi a rheoli perfformiad cyffredinol y mae Ymddiriedolaethau'n gweithredu ynddo. Mae'r rhan hon o'r adroddiad yn ystyried y camau a gymerir gan y sefydliadau sy'n gyfrifol am ddiogelu staff rhag trais ac ymddygiad ymosodol (gweler Ffigur 14) a'r hyn a wneir ganddynt ar ôl i ddigwyddiadau gymryd lle.

Ffigur 14. Y sefydliadau sy'n gyfrifol am ddiogelu staff rhag trais ac ymddygiad ymosodol yng Nghymru

- a** Llywodraeth Cynulliad Cymru sy'n pennu'r fframwaith polisi;
- b** Ymddiriedolaethau'r GIG sy'n cyflogi'r mwyafrif o staff y GIG;
- c** yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch sy'n gorfodi deddfwriaeth iechyd a diogelwch a'r rheoliadau;
- d** mae Cronfa Risg Cymru yn cynorthwyo Ymddiriedolaethau'r GIG i ddatblygu systemau rheoli risg effeithiol ac yn goruchwyllo Safonau Rheoli Risg Cymru, y disgwylir i gyrff y GIG gydymffurfio â hwy i wella diogelwch staff, cleifion ac ymwelwyr;
- e** mae'r heddlu yn ymateb i alwadau am gymorth yn ystod digwyddiadau o drais ac ymddygiad ymosodol, yn arestio tramgwyddwyr ac yn ymchwilio i ddigwyddiadau. Maent hefyd yn gweithio

gydag Ymddiriedolaethau mewn nifer o ffyrdd eraill (gweler Ffigur 22);

- f** Gwasanaeth Eryl y Goron sy'n penderfynu p'un a ddylid erlyn

Ar y cyfan mae Llywodraeth Cynulliad Cymru wedi cymryd camau cadarnhaol i fynd i'r afael â thrais ac ymddygiad ymosodol

Mae Llywodraeth Cynulliad Cymru wedi egluro polisi drwy Gylchlythyrau Iechyd Cymru

2.2 Ym mis Chwefror 1999, cyhoeddodd y Swyddfa Gymreig gylchlythyr o'r enw Prevention of Violence in the NHS ar gyfer holl Ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru. Ynddo, gofynnwyd i Ymddiriedolaethau'r GIG gymryd camau i leihau trais yn erbyn staff, pennu targedau ar gyfer lleihau trais ar eiddo Ymddiriedolaethau ac yn y gymuned a chyfrannu i'r gwaith o leihau troseddau treisgar yn y gymuned ehangach drwy ymagwedd yn seiliedig ar bartneriaeth gyda'r heddlu a'r gwasanaethau erlyn.

2.3 Yn dilyn hynny, yn ei Gynllun ar gyfer y GIG yn 2001 nododd Llywodraeth Cynulliad Cymru fod yn rhaid dileu trais a bygythiad trais yn erbyn staff, a chyhoeddodd gylchlythyr dilynol ym mis Ionawr 2002 yn argymhell y dylai Ymddiriedolaethau'r GIG ddilyn yr ymgyrch parth dim goddefgarwch a lansiwyd yn Lloegr dair blynedd yn gynharach yn 1999 (gweler Ffigur 15). Nododd y cylchlythyr fod yn rhaid i'r gwaith o leihau trais yn erbyn staff y GIG ddod yn brif

Ffynhonnell: Swyddfa Archwilio Cymru



flaenoriaeth ac y dylai holl Ymddiriedolaethau'r GIG ystyried y ffordd orau i ymgorffori negeseuon allweddol dim goddefgarwch yn eu polisiau presennol. Hefyd atgoffwyd Ymddiriedolaethau y dylent fod wedi pennu targedau i leihau digwyddiadau treisgar yn dilyn cylchlythyr 1999 ac y dylent gyflwyno adroddiadau ar gynnydd i sefydliadau staff. Ar yr un pryd, anogwyd Ymddiriedolaethau i gofnodi pob digwyddiad o drais ac ymddygiad ymosodol. Nododd Cylchlythyr Iechyd Cymru arall, a gyhoeddwyd ar y cyd ag Arolwg Barn Staff Cymru Gyfan yn 2004, y dylai Ymddiriedolaethau adolygu polisiau, gweithdrefnau ac arweiniad yn rheolaidd, ac y gellir sefydlu ymagwedd tuag at drais ac aflonyddu ar draws Cymru gyfan yn y pen draw.

Ffigur 15. Ymgyrch parth dim goddefgarwch y GIG

Lansiwyd ymgyrch parth dim goddefgarwch y GIG yn Lloegr ym mis Hydref 1999 gyda chefnogaeth yr Ysgrifennydd Cartref, yr Arglwydd Ganghellor a'r Twrnai Cyffredinol. Ei nod oedd codi ymwybyddiaeth staff o'r angen i gofnodi digwyddiadau treisgar, rhoi sicrwydd i staff yr eid i'r afael â'r broblem hon a hysbysu'r cyhoedd nad yw trais yn erbyn staff sy'n gweithio yn y GIG yn dderbyniol. Mae gwefan ar gael sy'n rhoi arweiniad manwl i reolwyr Ymddiriedolaethau'r GIG ar ddatblygu polisiau a gweithdrefnau i fynd i'r afael â thrais.

Ffynhonnell: Yr Adran Iechyd

2.4 Ers ei greu yn 2003, mae'r Gwasanaeth Gwrth-dwyll a Rheoli Diogelwch (gweler Ffigur 16) wedi cael arian ychwanegol i sefydlu hyfforddiant ymhob Ymddiriedolaeth yn Lloegr ac i sefydlu system gofnodi ar gyfer digwyddiadau difrifol o drais. Penderfynodd Llywodraeth Cynulliad Cymru beidio â contractio gwasanaethau'r

Gwasanaeth Rheoli Diogelwch fel y'i strwythurwyd yn Lloegr am fod Llywodraeth Cynulliad Cymru yn datblygu ei pholisi ei hun ar hyfforddiant (paragraffau 2.6 a 2.7) ac mae bellach yn datblygu ei system cofnodi digwyddiadau difrifol ei hun.

Ffigur 16. Y Gwasanaeth Gwrth-dwyll a Rheoli Diogelwch

Mae'r Gwasanaeth Gwrth-dwyll a Rheoli Diogelwch yn Awdurdod Iechyd Arbennig sy'n gyfrifol am yr holl faterion polisi a gweithredol sy'n ymwneud ag atal a chanfod twyll ac ymchwilio iddo ynghyd â rheoli diogelwch yn y Gwasanaeth Iechyd Gwladol yn Lloegr.

Pan grëwyd y Gwasanaeth ar 1af Ionawr 2003 unwyd Gwasanaeth Gwrth-dwyll y GIG (a oedd yn gyfrifol am fynd i'r afael â phob colled oherwydd twyll a llygredd yn y GIG) a Gwasanaeth Rheoli Diogelwch newydd. Mae cylch gwaith y Gwasanaeth Gwrth-dwyll yn cwmpasu'r GIG yng Nghymru a Lloegr, ond dim ond Lloegr y mae'r Gwasanaeth Rheoli Diogelwch yn ei chwmpasu.

Ymhlith mentrau'r Gwasanaeth Gwrth-dwyll a Rheoli Diogelwch yn Lloegr mae:

- y gofyniad i un o gyfarwyddwyr gweithredol enwebedig Ymddiriedolaeth y GIG arwain ym maes trais yn erbyn staff;
- gweithredu system cofnodi digwyddiadau genedlaethol newydd i gofnodi trais corfforol;
- ymchwilio i achosion o ymosodiad corfforol;
- datblygu a chyflwyno maes llafur cenedlaethol ar gyfer hyfforddiant ym maes datrys gwrthdaro (ac eithrio hyfforddiant ym maes ymyrraeth gorfforol) ar draws y GIG cyfan yn Lloegr.

Ffynhonnell: Gwasanaeth Gwrth-dwyll a Rheoli Diogelwch y GIG

2.5 Yn wahanol i Lloegr, nid oes arian ychwanegol wedi'i neilltuo ar gyfer polisïau i fynd i'r afael â thrais ac ymddygiad ymosodol yn y GIG yng Nghymru am fod Llywodraeth Cynulliad Cymru o'r farn bod iechyd a rheoli diogelwch yn rhan o gyfrifoldebau cyffredinol Ymddiriedolaethau fel cyflogwyr, a ariennir drwy ddyraniad craidd Ymddiriedolaethau. Dangosodd adroddiad y Rheolwr a'r Archwilydd Cyffredinol sef A safer place to work – protecting NHS hospital and ambulance staff from violence and aggression, fod Ymddiriedolaethau yn Lloegr wedi cael £1.5 miliwn dros y tair blynedd ers 2001 i gefnogi mentrau lleol i fynd i'r afael â thrais yn erbyn staff. Mynegodd rhai Ymddiriedolaethau yng Nghymru bryder bod y diffyg arian ychwanegol gan Lywodraeth Cynulliad Cymru yn eu rhwystro rhag gweithredu eu polisïau ar drais ac ymddygiad ymosodol.

Drwy gyhoeddi'r 'pasbort' hyfforddi trais ac ymddygiad ymosodol, mae Llywodraeth Cynulliad Cymru wedi gwella'r fframwaith rheoli risg ar gyfer trais ac ymddygiad ymosodol yn y GIG yng Nghymru yn sylweddol

2.6 Sefydlwyd Grŵp Llywio Cymru Gyfan ar gyfer Rheoli Trais ac Ymddygiad Ymosodol yn 2001, fel un o is-grwpiau Fforwm Cynghorwyr Iechyd a Diogelwch Ymddiriedolaethau Iechyd Cymru, i gynorthwyo Ymddiriedolaethau i fynd i'r afael â thrais. Roedd aelodau'r grŵp hwn yn cynnwys staff iechyd a diogelwch Ymddiriedolaethau'r GIG, yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch, a staff sefydliadau cynrychioliadol, yn ogystal â swyddogion Llywodraeth Cynulliad Cymru yn rhinwedd eu swydd. Trafododd y grŵp hwn y broses o weithredu polisïau trais mewn Ymddiriedolaethau ledled Cymru a datblygodd strategaethau i ymdrin â materion cyfreithiol, asesiadau risg, gweithwyr unigol, a hyfforddiant. Arweiniodd gwaith y grŵp llywio at lansio Pasbort Hyfforddi a Chynllun Gwybodaeth Trais ac

Ymddygiad Ymosodol y GIG i Gymru Gyfan (y pasbort) ym mis Medi 2004, gan y Dirprwy Weinidog dros lechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol, a'i gyhoeddi ym mis Mawrth 2005. Dywedodd Llywodraeth Cynulliad Cymru wrth Ymddiriedolaethau y bydd yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch yn ystyried cynnydd yn erbyn y pasbort yn ei archwiliadau rheolaidd o Ymddiriedolaethau ac argymhellodd y dylai Ymddiriedolaethau ddatblygu cynlluniau gweithredu i weithredu'r pasbort erbyn 31 Mawrth 2006. Mae'r pasbort yn cynnwys y canlynol:

- a** iargymhellion ar ddiffiniad cyffredin o drais ac ymddygiad ymosodol;
- b** arweiniad ar gynnal asesiadau risg a datblygu cynlluniau gweithredu;
- c** gofynion sylfaenol ar gyfer y tair lefel gyntaf o hyfforddiant sef sefydlu a chodi ymwybyddiaeth, diogelwch personol a dad-ddwysáu, a thechnegau ymwahanu;
- d** tynnu polisi gofal yn ôl;
- e** ffurflen polisi gweithwyr unigol a manyleb ar gyfer system olrhain gweithwyr unigol electronig.

2.7 Mae datblygu'r pasbort yng Nghymru yn darparu fframwaith â chryn botensial i wella'r gwaith o reoli trais ac ymddygiad ymosodol ar draws y GIG yng Nghymru, ac sy'n wahanol i'r polisïau a weithredir yn Lloegr a'r Alban (gweler Atodiad 5 am fanylion y polisi yn yr Alban). Fe'i gelwir yn pasbort oherwydd bydd yn galluogi pob aelod o staff sydd wedi cwblhau cwrs hyfforddi yn un o Ymddiriedolaethau'r GIG i'w ddefnyddio os byddant yn symud i weithio i Ymddiriedolaeth arall yng Nghymru, gan leihau dyblygu ac ailadrodd hyfforddiant blaenorol a rhoi sicrwydd i Ymddiriedolaethau bod yr hyfforddiant yn cyrraedd y safonau gofynnol. Dywedodd bron i



bob Ymddiriedolaeth y GIG wrthym ei bod o'r farn ei bod yn ddefnyddiol mabwysiadu ymagwedd gyson ar draws Cymru gyfan tuag at hyfforddiant, tynnu gofal yn ôl a gweithio'n unigol, a gefnogir gan Lywodraeth Cynulliad Cymru ac y gellir ei throsglwyddo ar draws Ymddiriedolaethau. Fodd bynnag, mae Ymddiriedolaethau wedi mynegi pryder y gallai gweithredu'r pasbort arwain at gostau ychwanegol, yn enwedig i ryddhau staff ar gyfer hyfforddiant a chyflawni eu dyletswyddau. Nid yw Lloegr na'r Alban wedi gweithredu polisi o'r fath.

Mae Llywodraeth Cynulliad Cymru wedi rhoi'r gorau i dargedau meintiol camsyniol i leihau nifer y digwyddiadau o drais ac ymddygiad ymosodol a gofnodir

2.8 Mae Llywodraeth Cynulliad Cymru yn rheoli perfformiad Ymddiriedolaethau'r GIG o ran cyflwyno ei pholisïau drwy'r Fframwaith Gwasanaeth ac Ariannol (SaFF), sy'n pennu'r targedau y mae'n rhaid i gymunedau ieched eu cyflawni o fewn eu dyraniadau ariannol. Yn SaFF 2002-03, pennodd Llywodraeth Cynulliad Cymru darged i leihau nifer y digwyddiadau o drais ac ymddygiad ymosodol 10 y cant erbyn mis Mawrth 2004, o gymharu â llinell sylfaen Medi 2002. Roedd y targed hwn yn seiliedig ar ymgyrch Adfywio Iechyd a Diogelwch yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch i leihau salwch sy'n gysylltiedig â gwaith ddeg y cant erbyn 2004. I ddechrau, roedd targed Llywodraeth Cynulliad Cymru yn darged 'gwelliant parhaus', lle y disgwyliid i Ymddiriedolaethau wella ar eu perfformiad presennol ond nid o reidrwydd cyflawni'r targed llawn ar unwaith. Ym mis Ionawr 2003, cyhoeddodd Llywodraeth Cynulliad Cymru Gylchlythyr Iechyd Cymru a nododd mai statws "safon ofynnol" oedd i'r targed trais ac ymddygiad ymosodol, lle'r oedd yn safon absoliwt yr oedd yn rhaid i Ymddiriedolaethau ei chyrraedd erbyn mis Mawrth 2004. Fodd

bynnag, nid oedd y rhan fwyaf o Ymddiriedolaethau wedi pennu lefel sylfaenol o drais erbyn mis Medi 2002. Pan geisiodd swyddogion Llywodraeth Cynulliad Cymru bennu lefel y trais a'r ymddygiad ymosodol yn 2002, nid oedd y rhan fwyaf o Ymddiriedolaethau'n gallu cyflwyno unrhyw ddata cadarn i'w gymharu.

2.9 Er ei bod yn hanfodol ceisio lleihau'r lefelau o drais yn Ymddiriedolaethau'r GIG, gallai'r targed meintiol hwn i leihau nifer y digwyddiadau o drais a gofnodwyd fod wedi gweithredu fel cymhelliant croes, gan annog Ymddiriedolaethau i beidio â chofnodi pob digwyddiad o drais ac ymddygiad ymosodol yn llawn. Yn ei dro, gallai fod wedi lleihau ansawdd y wybodaeth reoli oedd ar gael, a hynny'n anfwriadol, ac felly gynyddu'r risg o drais ac ymddygiad ymosodol. Ar gyfer 2004-05 mae nifer y targedau yn y SaFF wedi lleihau o 104 i 40 ac erbyn hyn ni cheir targed ar gyfer trais nac ieched a diogelwch. Nid yw'r Fframwaith Gwella Perfformiad, sy'n seiliedig ar Gerdyn Sgorio Cytbwys, yn crybwyll trais yn benodol, er ei fod yn nodi y dylai Ymddiriedolaethau geisio cydymffurfio â Safonau Rheoli Risg Cymru a drafodir yn fanylach ym mharagraffau 2.10 i 2.12.

Rhydd safonau rheoli risg Cymru linell sylfaen i wella system rheoli risg Ymddiriedolaethau

2.10 Diben Cronfa Risg Cymru yw cynorthwyo Ymddiriedolaethau'r GIG a Byrddau Iechyd Lleol i ddatblygu systemau rheoli risg effeithiol, drwy gymhwyso safonau rheoli risg, a setlo hawliadau cyfreithiol. Ymddiriedolaeth GIG Conwy a Sir Ddinbych sy'n rheoli Cronfa Risg Cymru sydd wedi cynhyrchu cyfanswm o 40 o Safonau Rheoli Risg Cymru, y disgwyliid i gyrff y GIG gydymffurfio â hwy i wella diogelwch staff, cleifion ac ymwelwyr. Mae'r tair safon gyntaf yn cwmpasu systemau rheoli risg, proffil risg a chofnodi digwyddiadau niweidiol a pheryglon. Ni chwmpesir trais ac ymddygiad ymosodol gan yr

un safon ond fe'i hymgorfforir fel rhan o'r safonau ar reoli iechyd a diogelwch, mamolaeth, adrannau damweiniau ac achosion brys, iechyd meddwl, y gymuned a rheoli diogelwch. Diwygiwyd Safon Rheoli Risg Cymru ar ddiogelwch yn ddiweddar a rhoddwyd arweiniad manwl i'r GIG yng Nghymru er mwyn sicrhau bod amgylchedd diogel a systemau ar waith i ddiogelu cleifion, staff ac ymwelwyr.

2.11 Bob blwyddyn, mae Ymddiriedolaethau'r GIG yn cynnal hunanasesiad yn erbyn pob un o'r 40 o safonau a llunir cynlluniau gweithredu a adolygir gan Lywodraeth Cynulliad Cymru. Mae Cronfa Risg Cymru hefyd yn cynnal asesiadau mewn Ymddiriedolaethau ar y 21 o safonau cyntaf yn ogystal â thair arall. Canfuwyd bod y gwaith o reoli risg yn gwella ar y cyfan ar draws Ymddiriedolaethau'r GIG ond roedd lleiafswm o sefydliadau nad oeddent wedi llwyddo i gyrraedd y safonau rheoli risg gofynnol.

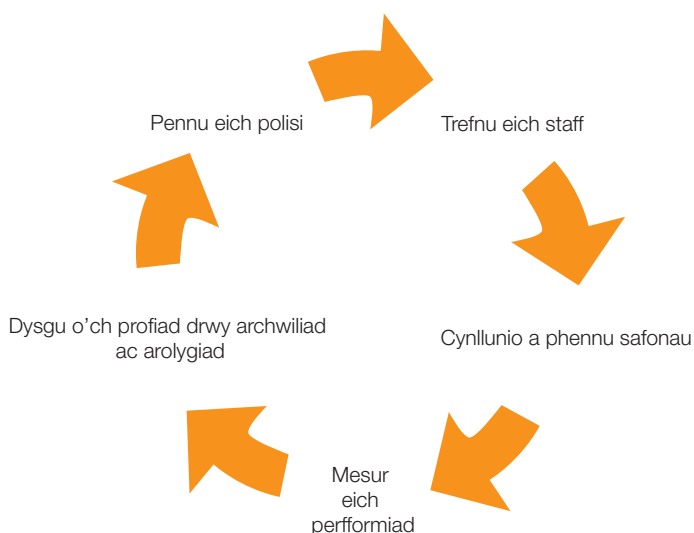
2.12 Dywedodd yr Ymddiriedolaethau wrthym, er bod Safonau Rheoli Risg Cymru yn ffynhonnell ddefnyddiol o dystiolaeth ar gyfer monitro cynnydd, nid oedd yr un o'r farn eu bod yn effeithiol iawn o ran eu helpu i reoli'r risg o drais ac ymddygiad ymosodol am nad ydynt yn gwerthuso effeithiolrwydd eu polisiau a'u hyfforddiant. Bydd Cronfa Risg Cymru yn cyhoeddi safon rheoli risg 13 ddiwygiedig ar gyfer iechyd a diogelwch galwedigaethol i gyd-fynd â'r pasbort a datblygiadau eraill ym maes iechyd a diogelwch ac i sicrhau bod Ymddiriedolaethau yn llunio cynlluniau gweithredu i gyrraedd y safon. Ynghyd â'r safon ddiwygiedig ar ddiogelwch, dylai hyn sicrhau bod arweiniad llawer cliriach ar gael ar gyfer Ymddiriedolaethau'r GIG ym maes rheoli'r risg o drais ac ymddygiad ymosodol.

Mae Ymddiriedolaethau'r GIG wedi gwella eu gallu i reoli'r risg o drais ac ymddygiad ymosodol, ond mae lle i wella o hyd ar y modd y maent yn ymdrin â digwyddiadau pan fyddant yn cymryd lle, hyfforddi staff a gweithio gydag asiantaethau eraill

Ers 2001, mae pum Ymddiriedolaeth wedi cydymffurfio â hysbysiadau gwella a gyhoeddwyd gan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch o ran trais ac ymddygiad ymosodol

2.13 Mae'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch yn rhoi arweiniad helaeth i gyflogwyr ar reoli risgiau iechyd a diogelwch. Yn arbennig, dengys Ffigur 17 gynllun pum pwynt yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch ar gyfer rheoli iechyd a diogelwch yn effeithiol.

Ffigur 17. Y pum cam ar gyfer rheoli iechyd a diogelwch yn effeithiol



Ffynhonnell: Swyddfa Archwilio Cymru, yn seiliedig ar Managing health and safety: Five steps to success a gyhoeddwyd gan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch yn 1998.



2.14 Yn seiliedig ar ei arweiniad a'i fframwaith deddfwriaethol, mae'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch wedi cynnal archwiliadau o systemau rheoli risg ar gyfer iechyd a diogelwch gan gynnwys rheoli trais ac ymddygiad ymosodol. Dewisodd yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch ddwy o ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru a 39 yn Lloegr a'r Alban. Gan ddefnyddio data RIDDOR, targedwyd y meysydd â'r problemau mwyaf sylweddol: adrannau damweiniau ac achosion brys, gofal yr henoed, iechyd meddwl a gweithwyr cymunedol ac unigol gan gynnwys gwasanaethau ambiwlans. Cynhaliodd yr arolygwyr asesiadau a chyflwyno adroddiadau i'r Ymddiriedolaethau ar ddigonolrwydd y canlynol:

- a** iasesiadau risg o drais, a gynhaliwyd gan berson cymwys ac sy'n cynnwys staff neu eu cynrychiolwyr;
- b** polisi trais ac ymddygiad ymosodol, y dylai cyflogeion ei ddeall, ac sy'n cwmpasu'r amgylchedd ffisegol, patrymau gwaith ac arferion gwaith, lefelau staffio a chymwyseddau, hyfforddiant staff, diogelwch a strategaethau ymateb.

2.15 Rhwng mis Ebrill 2001 a mis Mawrth 2005, ymwelodd arolygwyr o'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch ag Ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru, ac eithrio Felindre. Cynhaliwyd arolygiad arferol o bolisiau a gweithdrefnau trais ac ymddygiad ymosodol mewn deg Ymddiriedolaeth; cynhaliwyd ymchwiliadau yn dilyn digwyddiadau difrifol mewn dwy Ymddiriedolaeth; ymwelwyd ag un Ymddiriedolaeth i gyhoeddi hysbysiad gwella (gweler Ffigur 1), a chynhaliwyd ymweliad dilynol ar gynydd gan fod hysbysiad wedi'i gyhoeddi cyn Ebrill 2001, mewn Ymddiriedolaeth arall. Cyhoeddodd yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch hysbysiadau gwella yn erbyn pedair Ymddiriedolaeth (Bro Morgannwg, Caerdydd a'r Fro, Gogledd Ddwyrain Cymru a Phowys) yn dilyn ymweliadau arolygu arferol a chyhoeddwyd un

hysbysiad gwella i Abertawe yn dilyn digwyddiad difrifol. Dywedodd yr holl Ymddiriedolaethau fu'n destun hysbysiadau gwella'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch fod yr hysbysiad wedi codi proffil trais ac ymddygiad ymosodol ar draws yr Ymddiriedolaeth, ac mae'r holl Ymddiriedolaethau hyn bellach wedi cydymffurfio â'r hysbysiadau yn dilyn camau adfer boddhaol. Cyhoeddwyd yr hysbysiadau gwella am y rhesymau canlynol:

- a** prinder polisiau trais ac ymddygiad ymosodol;
- b** yr angen i ehangu hyfforddiant gweithwyr iechyd meddwl ac aelodau o staff eraill mewn perygl;
- c** methiant i gynnal asesiadau risg priodol ar gyfer gweithwyr unigol.

Mae Ymddiriedolaethau'r GIG wedi pennu fframweithiau clir i reoli'r risg o drais ac ymddygiad ymosodol

Mae pob Ymddiriedolaeth wedi dynodi uwch swyddog gweithredol sy'n gyfrifol am reoli trais ac ymddygiad ymosodol ac mae'r rhan fwyaf o Ymddiriedolaethau'n ei drafod ar lefel bwrdd bob blwyddyn

2.16 Mae'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch a Safonau Rheoli Risg Cymru yn pwysleisio pwysigrwydd ymrwymiad ac arweinyddiaeth uwch reolwyr i reoli risgiau iechyd a diogelwch yn effeithiol yn rheolaidd. O ganlyniad, mae holl Ymddiriedolaethau'r GIG wedi dynodi uwch aelod o staff sy'n gyfrifol am fynd i'r afael â thrais ac ymddygiad ymosodol yn erbyn staff. Dim ond mewn un Ymddiriedolaeth y rhoddwyd y cyfrifoldeb hwn i brif weithredwr tra'r pennaeth adnoddau dynol oedd y dewis mwyaf cyffredin (chwe Ymddiriedolaeth). Enwebodd yr wyth Ymddiriedolaeth arall y pennaeth gwasanaethau gweithredol neu gorfforaethol, y nyrs weithredol neu'r dirprwy brif weithredwr.

2.17 Canfuom fod 14 o Ymddiriedolaethau yn trafod trais ac ymddygiad ymosodol ar lefel bwrdd yr Ymddiriedolaeth o leiaf unwaith y flwyddyn, ac roedd pump ohonynt yn trafod trais ac ymddygiad ymosodol yn chwarterol. Dim ond un Ymddiriedolaeth – Ceredigion a Chanolbarth Cymru – a ddywedodd wrthym nad yw'n trafod trais ac ymddygiad ymosodol ar lefel bwrdd o gwbl.

Mae holl Ymddiriedolaethau'r GIG wedi datblygu polisiau trais ac ymddygiad ymosodol ar lefelau amrywiol

Mae pob Ymddiriedolaeth wedi datblygu polisiau corfforaethol er nad oedd pob un yn gyfredol

2.18 Canfuom, er bod gan bob Ymddiriedolaeth bolisi trais ac ymddygiad ymosodol, nid oedd pob un wedi'i ddiweddarw ers 2001. Dylai Ymddiriedolaethau sicrhau bod eu polisiau wedi'u hadolygu, a'u diwygio fel y bo angen, unwaith bob tair blynedd yn ddelfrydol neu pan fo amgylchiadau yn newid megis lansio'r pasbort. Dywedodd pob Ymddiriedolaeth eu bod naill ai'n rhoi copi caled o'r polisi i'w staff neu'n dweud wrthynt p'un a yw ar gael ar y fewnrwyd fel rhan o'u cyfnod sefydlu. Mewn naw Ymddiriedolaeth, roedd rheolwyr hefyd yn egluro'r polisi i newydd-ddyfodiaid. Sicrhaodd Ymddiriedolaeth GIG Sir Benfro a Derwen fod y staff yn deall ei pholisi trais ac ymddygiad ymosodol drwy roi taflen i bob aelod o staff gydag esboniad o'r polisi ac arweiniad ar yr hyn i'w wneud os byddant yn ymwneud â digwyddiad. Mae Ymddiriedolaeth GIG Caerdydd a'r Fro wedi datblygu siarter staff. Ei nod cyntaf yw darparu amgylchedd diogel a chefnogol lle na chaiff trais a difriö eu goddef, a bod systemau, polisiau a gweithdrefnau ar waith i hwyluso hyn. Mae hefyd yn cynnwys gweithdrefn ymgysylltu â chleifion sy'n rhoi cymorth ymarferol i staff pan fyddant yn ymdrin ag unigolion sy'n dreisgar neu'n ddifriol.

2.19 Mae gan Ymddiriedolaethau ddyletswydd statudol i gynnwys staff, a'u cynrychiolwyr, yn y

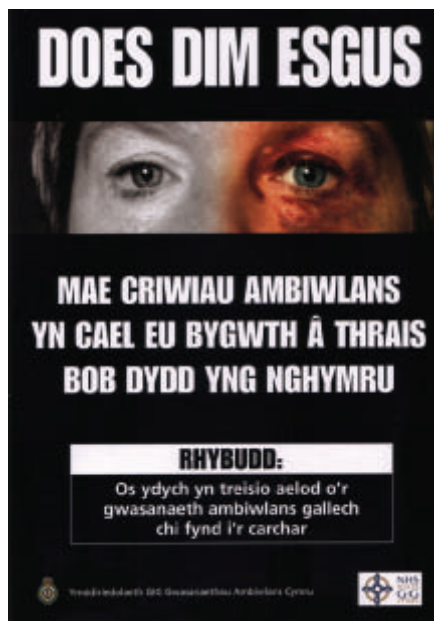
broes o ddatblygu polisiau iechyd a diogelwch. At hynny, mae staff yn meddu ar wybodaeth fanwl am y risgiau a wynebant o ddydd i ddydd. Canfuom fod pob Ymddiriedolaeth yn ymgynghori â staff drwy un o'r dulliau canlynol:

- a** undebau llafur neu gymdeithasau proffesiynol staff;
- b** pwyllgorau iechyd a diogelwch;
- c** ymgynghori'n uniongyrchol â staff unigol.

Mae pum Ymddiriedolaeth wedi sefydlu pwyllgorau trais ac ymddygiad ymosodol yn benodol i ddatblygu polisiau a monitro digwyddiadau o drais. Mae wyth Ymddiriedolaeth arall yn trafod trais o fewn is-grwpiau amrywiol pwyllgorau iechyd a diogelwch neu ar lefel adrannol.

Mae cyfarwyddiaethau risg uchel wedi datblygu eu polisiau eu hunain

2.20 Dangosodd Rhan 1 yr adroddiad hwn fod rhai meysydd gwasanaeth yn wynebu risg uwch o drais ac ymddygiad ymosodol nag eraill. Am y rheswm hwn, mae'n bwysig bod Ymddiriedolaethau'n datblygu polisiau penodol i fynd i'r afael â risgiau yn y meysydd hyn. Mae'r rhan fwyaf o Ymddiriedolaethau yng Nghymru wedi datblygu a gweithredu polisiau trais ac ymddygiad ymosodol wedi'u teilwra'n benodol ar gyfer meysydd risg uchel. Mae pob Ymddiriedolaeth sy'n darparu gwasanaethau iechyd meddwl a gwasanaethau cymunedol wedi datblygu eu polisiau eu hunain, tra bod rhai Ymddiriedolaethau wedi datblygu polisiau trais ac ymddygiad ymosodol ar gyfer cyfarwyddiaethau eraill megis ystadau a chyfleusterau. Mae Ffigur 18 yn disgrifio amrywiaeth o bolisiau a mentrau a ddatblygwyd gan Ymddiriedolaethau'r GIG ar gyfer adrannau risg uchel.



Ymgyrch posteri Gwasanaethau Ambiwylans Cymru

Figur 18. Enghreifftiau o bolisïau a mentrau trais ac ymddygiad ymosodol

Gwasanaethau damweiniau ac achosion brys:

Agorodd Ymddiriedolaeth GIG Abertawe uned damweiniau ac achosion brys newydd yn Nhreforys ym mis Awst 2003; chwaraeodd y staff ran yn y broses o'i chynllunio, gan dalu sylw arbennig i leihau trais. Ymhlith rhai o'r technegau a ddefnyddir ganddynt mae rhoi gwybodaeth ddiweddar reolaidd i gleifion am ba hyd y bydd yn rhaid iddynt aros, gosod dodrefn na ellir eu symud, darparu setiau teledu, peiriannau diodydd, ac ystafell yr heddlu ddynodedig. Arddangosir poster mewn man amlwg wrth y fynedfa sy'n hysbysu cleifion y dylent drin staff gyda pharch neu y gellid gwrthod eu trin. Syniad arloesol arall a gyflwynwyd yn Abertawe oedd yr 'ysbyty maes' llwyddiannus a gafodd ei redeg gan Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwylans Cymru yng nghanol dinas Abertawe yn ystod cyfnod allweddol y Nadolig a'r Flwyddyn Newydd yn 2003 a helpodd i leihau nifer y bobl

a fynychodd adrannau damweiniau ac achosion brys, a thrwy hynny leihau'r risg o drais.

Ward trawma: Dywedodd staff wardiau mewn rhai Ymddiriedolaethau wrthym y byddent yn hoffi gallu galw seiciatrydd neu nyrs seiciatrig i asesu cleifion sy'n ymddwyn mewn modd problematig ar wardiau meddygol aciwt neu wardiau llawfeddygol aciwt ond nad oedd staff seiciatrig bob amser yn gallu dod i'r wardiau. Mae'r ward llosgiadau a phlastigau arbenigol yn Ysbyty Treforys wedi cyflogi nyrs seiciatrig ar y ward i asesu cleifion ac i helpu i ddad-ddwysáu digwyddiadau am fod llawer o'u cleifion yn camddefnyddio cyffuriau ac alcohol a/neu â phroblemau iechyd meddwl. Ym marn staff y ward mae'r trefniant hwn yn gweithio'n dda ac mae'n well na galw am staff diogelwch nad oes ganddynt y sgiliau arbenigol i weithio'n llwyddiannus gyda'r grŵp hwn o gleientiaid.

Ward cardiaidd: Mae'r cyflwr a elwir yn seicosis ôl-bwmpio, sy'n effeithio ar nifer fach iawn o bobl yn y diwrnodau cyntaf ar ôl llawdriniaeth gardiaidd, yn peri'r risg o drais. Mae'r Uned Dibyniaeth Uchel Gardiaidd yn Ysbyty Treforys yn rhoi hyfforddiant ym maes ymwybyddiaeth, siarad ac ymwahanu i staff i'w helpu i ddeall y risgiau penodol hyn a'r hyn i'w wneud os bydd digwyddiad yn cymryd lle.

Gwasanaethau cymunedol: Mae staff Ymddiriedolaethau sy'n gweithio gyda phobl yn eu cartrefi eu hunain yn cynnal asesiadau risg pan fyddant yn ymweld â hwy am y tro cyntaf, gan edrych ar yr amgylchedd ac unrhyw risgiau eraill y gallent eu hwynebu, megis cŵn a goleuadau gwael. Yn achos goleuadau gwael, gweithiodd nyrs ardal yn Ymddiriedolaeth GIG Pontypridd a'r Rhondda gyda'r cyngor i osod golau uwchben y drws ffrynt oherwydd y byddai'n ymweld â'r tŷ yn ystod nosweithiau'r gaeaf.

Gwasanaethau ambiwlans: Mae

Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwllans Cymru yn ymwybodol o'r ffaith nad yw staff yn cofnodi pob digwyddiad, er gwaethaf anogaeth i wneud hynny, am eu bod o'r farn bod rhywfaint o drais ac ymddygiad ymosodol yn rhan o'r swydd. Cynhaliodd yr Ymddiriedolaeth ymgyrch ar gyfer y cyhoeddwr drwy osod posteri mewn adrannau damweiniau ac achosion brys, meddygfeydd, tafarndai a chlybiau yn dweud nad yw trais yn erbyn staff yn dderbyniol. Cyhoeddodd Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwllans Cymru lyfryn ar gyfer pob aelod o staff o'r enw Personal safety and management of conflict: a guide to staff, sy'n rhoi cyngor ar dechnegau i helpu i ddad-ddwysáu digwyddiadau a allai fod yn dreisgar ac i gymryd camau os bydd digwyddiad yn cymryd lle.

Ffynhonnell: Ymweliadau Swyddfa Archwilio Cymru ag Ymddiriedolaethau'r GIG

2.21 Ceir nifer fawr o ddigwyddiadau treisgar mewn gwasanaethau iechedd meddwl ac anabledau dysgu ac maent wedi gweithio gyda Choleg Brenhinol y Seiciatryddion ar archwiliad o drais ac ymddygiad ymosodol mewn lleoliadau preswyl (Ffigur 19). Cyhoeddwyd adroddiad terfynol, a oedd yn cynnwys cydganfyddiadau ac enghreifftiau o arfer da, ym mis Mai 2005.

Ffigur 19. Rheoli trais ac ymddygiad ymosodol mewn gwasanaethau preswyl iechedd meddwl ac anabledau dysgu

Cynhaliwyd adolygiad mawr o drais mewn lleoliadau iechedd meddwl yng Nghymru a Lloegr gan Uned Ymchwil Coleg Brenhinol y Seiciatryddion ar y cyd â'r Comisiwn Gofal Iechyd. Cynhaliwyd y rhaglen o fis Rhagfyr 2003 i fis Mawrth 2005 a chasglwyd data o blith y staff, defnyddwyr gwasanaeth ac

ymwelwyr i helpu Ymddiriedolaethau i ddeall y problemau a wynebant mewn wardiau aciwt a lleoliadau cymunedol a gweithiwyd gyda hwy i wneud gwelliannau ar sail canfyddiadau lleol. Cymerodd pum Ymddiriedolaeth y GIG ran yng Nghymru ym maes iechedd meddwl tra cymerodd un ohonynt hefyd ran mewn lleoliad anabledau dysgu.

Ffynhonnell: Uned Ymchwil Coleg Brenhinol y Seiciatryddion ar y cyd â'r Comisiwn Gofal Iechyd, The National Audit of Violence (2003-2005): final report. Mai 2005.

Mae Ymddiriedolaethau wedi datblygu polisiau gweithwyr unigol ond nid yw pob un yn ddigonol

2.22 Mae darparu gwasanaethau gofal iechedd yn aml yn cynnwys clinigwyr yn ymweld â chleifion yn eu cartrefi eu hunain, neu weithwyr iechedd proffesiynol peripatetig yn symud rhwng lleoliadau yn y gymuned. Ar gyfer rhai grwpiau staff, gall gweithio unigol fod yn agwedd reolaidd ar eu gwaith bob dydd. Mae'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch yn diffinio gweithwyr unigol fel y rhai sy'n gweithio ar eu pen eu hunain heb eu goruchwyllo'n agos neu'n uniongyrchol. Mae staff peripatetig, sy'n gweithio ar eu pen eu hunain mewn clinigau cymunedol ac yng nghartrefi cleifion, yn wynebu risg arbennig o drais oherwydd gallant ei chael hi'n anodd cael cymorth os bydd digwyddiad yn cymryd lle. Mae gweithwyr unigol yn wynebu problemau penodol pan fyddant yn ymweld ag eiddo am y tro cyntaf i asesu claf newydd oherwydd prin fydd y wybodaeth sydd ganddynt amdano. O ganlyniad, mae'n hanfodol datblygu polisiau ar gyfer gweithwyr unigol. Canfuom fod gan bob Ymddiriedolaeth bolisi gweithwyr unigol.

2.23 Canfu ein hymweliadau ag Ymddiriedolaethau fod y staff perthnasol yn ymwybodol o bolisiau gweithwyr unigol ac yn cydymffurfio â'r rhan fwyaf o'r elfennau yn y polisiau hynny. Er enghraifft, byddai sawl aelod o staff cymunedol yn mynd i dai



cleifion ar eu pen eu hunain i gynnal asesiadau risg yn ystod yr ymweliad cyntaf; mae'r asesiad hwn yn cwmpasu pob agwedd ar risg iechyd a diogelwch, ac nid dim ond y risg o drais ac ymddygiad ymosodol. Fodd bynnag, os oedd unrhyw amheuaeth bod risg o drais, gan naill ai'r claf neu rywun yr oeddent yn byw gyda hwy, byddai'r staff yn ymweld â'r claf mewn parau. Os oedd rhagor o bryderon, byddai gofyn i'r claf fynychu'r clinig a byddai'r staff yn rhoi'r gorau i ymweld â'i gartref yn rheolaidd.

2.24 Mae monitro diogelwch personol gweithwyr unigol yn effeithiol yn dibynnu'n fawr ar systemau i'w logio i mewn ac allan ar ddiwedd pob diwrnod gwaith. Canfuom fod systemau logio o'r fath yn amrywio o ran ansawdd ac yn aml roeddent yn wahanol ymhob adran o Ymddiriedolaeth benodol. Roedd gan rai Ymddiriedolaethau dderbynydd a oedd yn cadw dyddiadur o leoliad staff peripatetig, a oedd yn gorfod cysylltu dros y ffôn i gadarnhau ble'r oeddent yn mynd. Dywedodd rhai aelodau o staff cymunedol wrthym eu bod o'r farn nad oedd y system hon yn ddigonol, yn enwedig am na roddwyd ffonau symudol i bob aelod o staff. Canfuom hefyd fod rhai Ymddiriedolaethau yn disgwyl i deulu'r staff fonitro eu lleoliad, yn enwedig ar ddiwedd y dydd er bod rhai aelodau o staff yn byw ar eu pen eu hunain. Fodd bynnag, mae Ymddiriedolaeth GIG Bro Morgannwg wedi rhoi ffonau symudol i bob aelod o staff cymunedol ac mae'n treialu system logio awtomatig. Yn ogystal, mae rhai Ymddiriedolaethau eisoes wedi buddsoddi mewn systemau rhybudd gweithwyr unigol – datrysiaid technolegol i sicrhau bod staff wedi cyrraedd ymweliad penodol a'i adael yn ddiogel – tra nad yw eraill wedi buddsoddi mewn technoleg eto am eu bod yn aros i Lywodraeth Cynulliad Cymru ddarparu system i'w defnyddio ledled Cymru.

2.25 Mae'r pasbort trais ac ymddygiad ymosodol yn cynnwys dogfen bolisi gweithwyr unigol; arweiniad ar reoli risg ac asesiad ar gyfer gweithwyr unigol;

a manyleb i'w defnyddio wrth gaffael system rybudd gweithwyr unigol. Bydd hyn yn helpu Ymddiriedolaethau i fynd i'r afael â diogelwch staff sy'n gweithio ar eu pen eu hunain ac sydd felly'n wynebu risg benodol o drais ac ymddygiad ymosodol. Mae Llywodraeth Cynulliad Cymru wrthi'n ymchwilio i'r system orau i'w defnyddio ar gyfer system rybudd i Gymru gyfan.

Mae Ymddiriedolaethau wedi dilyn amryw fesurau i atal digwyddiadau treisgar rhag cymryd lle

Cynhelir asesiadau risg gan bob Ymddiriedolaeth ond nid bob blwyddyn

2.26 Asesu'r risg o drais ac ymddygiad ymosodol, a gefnogir gan gamau priodol i leihau'r risg honno, yw'r sail ar gyfer rheoli trais ac ymddygiad ymosodol yn effeithiol, yn ogystal â chydymffurfio â deddfwriaeth iechyd a diogelwch. Roedd pob Ymddiriedolaeth wedi cynnal asesiadau risg ymhob maes allweddol o leiaf unwaith ers mis Ebrill 2002, neu'n bwriadu gwneud hynny yn 2004-05. Fodd bynnag, dywedodd Ymddiriedolaeth GIG Conwy a Sir Ddinbych wrthym nad oedd yn cynnal asesiadau risg cyffredinol o adeiladau oni bai fod rhywbeth wedi'i esgeuluso'n benodol, er ei bod yn cynnal asesiadau risg o gleifion iechyd meddwl pan y'u derbynir. Dywedodd deg Ymddiriedolaeth wrthym eu bod wedi cynnal asesiadau risg mewn 14 o feysydd risg uchel eraill, gan gynnwys canolfannau triniaeth arbenigol, radiograffeg, diogelwch a gweinyddu. Mae'r pasbort yn rhoi dogfen i Ymddiriedolaethau ei defnyddio fel sail ar gyfer cynnal eu hasesiadau risg yn y gweithle.

Mae pob Ymddiriedolaeth yn rhoi hyfforddiant ond ceir problemau i ryddhau staff o'u dyletswyddau i fynychu cyrsiau

2.27 Mae deddfwriaeth iechyd a diogelwch yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr roi digon o

hyfforddiant i ddiogelu eu staff rhag risgiau iechyd a diogelwch, yn cynnwys trais. Dylai hyfforddiant wneud staff yn ymwybodol o faterion sy'n ymwneud â diogelwch personol a rhoi'r sgiliau iddynt ddiogelu eu hunain ac eraill rhag trais ac ymddygiad ymosodol. Mae angen hyfforddiant priodol ar grwpiau gwahanol o staff yn dibynnu ar y risg o drais y gallent ei hwynebu gan gleifion neu berthnasau. Am y rheswm hwn, dylid cynnal asesiadau o anghenion hyfforddi ar gyfer pob aelod o staff i benderfynu pwy sydd angen pa fath o hyfforddiant. Rhaid i asesiadau anghenion hyfforddiant a'r gwaith o roi hyfforddiant fod yn broses barhaus, gan fod angen gloywi technegau'n rheolaidd. Mae angen llunio cofnodion hyfforddiant ar gyfer pob aelod o staff, ynghyd â'u diweddarau a'u monitro i lywio asesiadau anghenion hyfforddiant a gloywi hyfforddiant fel y bo'n briodol.

2.28 Canfuom fod Ymddiriedolaethau'r GIG yn cynllunio ac yn cyflwyno eu rhaglenni hyfforddi'n annibynnol ar hyn o bryd. Canfuom hefyd fod saith Ymddiriedolaeth yn cynnal asesiadau anghenion hyfforddi gyda phob aelod o staff ac roedd chwe Ymddiriedolaeth arall yn cynnig hyfforddiant i'r hyn a ddiffiniwyd ganddynt fel grwpiau o staff risg uchel, megis staff diogelwch neu staff gweinyddol sy'n

ymdrin â chwynion. Nid yw dwy Ymddiriedolaeth yn cynnal asesiadau anghenion hyfforddiant i bennu pa staff ddylai gael pa hyfforddiant.

2.29 Mae Ffigur 20 yn disgrifio'r pedair lefel o hyfforddiant fel y'i dosberthir yn y pasbort. Mae tair lefel gyntaf hyfforddiant wedi'u diffinio yn rhifyn cyntaf y pasbort. Ni ddatblygodd y pasbort ganllawiau ar gyfer hyfforddiant lefel D ar yr un pryd â lefelau A i C. Fodd bynnag, cyhoeddodd Llywodraeth Cynulliad Cymru arweiniad pellach ym mis Mawrth 2003, sef Fframwaith ar gyfer polisi ac arferion o ran ymyriad corfforol cyfyngol, sy'n rhoi cyngor ar arfer gorau ym maes datblygu polisïau ar gyfer atal, cynllunio a hyfforddiant i bob asiantaeth statudol, gan gynnwys iechyd a gwasanaethau cymdeithasol. Nid yw'r fframwaith yn gysylltiedig â'r pasbort ac nid yw'n argymhell set benodol o dechnegau o ran ymyriad corfforol cyfyngol, er i'r Sefydliad Cenedlaethol dros Ragoriaeth Glinigol (NICE) gyhoeddi canllawiau ym mis Chwefror 2005 ar reoli ymddygiad afreolaidd (treisgar) yn y tymor byr mewn lleoliadau seiciatrig cleifion mewnol. Bydd Grŵp Llywio Cymru Gyfan y GIG ar gyfer Rheoli Trais ac Ymddygiad Ymosodol yn trafod p'un a ddylid datblygu cynllun hyfforddi unigol ar gyfer atal yn gorfforol yn y dyfodol.

Ffigur 20. Mathau o hyfforddiant a gymeradwyir yn y cynllun pasbort trais ac ymddygiad ymosodol

Modiwl y pasbort	Math o hyfforddiant	Disgrifiad
A	Sefydlu a chodi ymwybyddiaeth	Yn egluro'r risg o drais ac ymddygiad ymosodol yn y gweithle.
B	Diogelwch personol a dad-ddwysáu	Yn cyflwyno dealltwriaeth o'r hyn sy'n gyfystyr â sefyllfa fygythiol bosibl, a gyfunir â thechnegau i'w hatal neu ei datrys. Mae hefyd yn helpu staff i ddeall pan fydd angen iddynt adael y sefyllfa i ddiogelu eu hunain ac eraill.
C	Technegau ymwahanu	Wedi'u cynllunio i helpu staff i ddod allan o sefyllfaoedd lle mae rhywun wedi gafeal ynddynt.
D	Ymyriad corfforol cyfyngol	Cyswllt personol uniongyrchol rhwng pobl lle y defnyddir grym rhesymol yn gadarnhaol yn erbyn ataliad, naill ai i atal rhywun rhag symud neu i ddatgysylltu o ymddygiad niweidiol a ddangosir gan unigolyn. Ar hyn o bryd nid argymhellir hyfforddiant ar y lefel hon.

Ffynhonnell: Llywodraeth Cynulliad Cymru, Pasbort hyfforddi a chynllun gwybodaeth trais ac ymddygiad ymosodol y GIG i Gymru Gyfan, 2004 a Fframwaith Llywodraeth Cynulliad Cymru ar gyfer polisi ac arferion o ran ymyriad corfforol cyfyngol, 2005.



2.30 Canfuom fod pob Ymddiriedolaeth yn cynnig hyfforddiant ar y lefelau a ddisgrifir yn Ffigur 20 ac mae'r rhan fwyaf o Ymddiriedolaethau yng Nghymru yn cyflogi un neu fwy aelod o staff yn fewnol i gyflwyno rhaglenni hyfforddi. Mae Ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru wedi gwario neu ymrwymo dros £3 miliwn ar ddarparu hyfforddiant trais ac ymddygiad ymosodol dros y tair blynedd hyd at 2004-05, naill ai'n talu darparwyr hyfforddiant allanol neu hyfforddwyr cyflogedig i hyfforddi staff yr Ymddiriedolaeth. Gwariodd Ymddiriedolaeth GIG Pontypridd a'r Rhondda £250,000 arall a gwariodd Ymddiriedolaeth GIG Bro Morgannwg £128,000 ar gyfleusterau hyfforddi newydd. Mae Ymddiriedolaethau hefyd yn gwario miloedd o bunnoedd i sicrhau bod hyfforddwyr yn cael y wybodaeth ddiweddaraf am dechnegau cymorth cyntaf a'u bod wedi cofrestru gyda'r corff proffesiynol priodol. Dim ond cynrychioli costau uniongyrchol rhoi hyfforddiant trais ac ymddygiad ymosodol a wna'r £3 miliwn ac nid yw'n cynnwys cost amser cyfranogwyr neu gost cyflogi staff cyflenwi, y gallant fod yn sylweddol. Dywedodd pob Ymddiriedolaeth ei bod yn cael problemau i ryddhau staff ar gyfer cyrsiau a darparu staff ychwanegol i gyflawni eu dyletswyddau ar y ward er mwyn sicrhau parhad gofal. Mae rhai aelodau o staff yn archebu lleoedd ar gyrsiau ond maent yn tynnu eu henwau yn ôl oherwydd problemau'n sicrhau bod staff eraill ar gael i weithio eu sifftiau, er enghraifft oherwydd absenoldebau salwch. Mae rhai Ymddiriedolaethau, megis Pontypridd a'r Rhondda, wedi dod o hyd i atebion arloesol i'r broblem o sicrhau bod staff cyflenwi ar gael drwy gynnal cyrsiau ar Sadyrnau. Mae Ymddiriedolaeth GIG Gofal Iechyd Gwent wedi defnyddio ymagwedd arall i sicrhau bod staff ar gael ar gyfer hyfforddiant drwy fuddsoddi yn y gwaith o ddatblygu pecyn hyfforddi ar-lein ar ddiogelwch personol a fydd yn galluogi staff i gwblhau eu hyfforddiant diogelwch personol ar adeg sy'n gyfleus iddynt hwy. Gall dysgu ar-lein fod yn defnyddiol ar gyfer cyrsiau nad ydynt yn cynnwys elfen gorfforol oherwydd byddai angen addysgu technegau corfforol wyneb yn wyneb.

2.31 Yn ogystal â phwysigrwydd monitro hyfforddiant i nodi a llenwi bylchau mewn anghenion hyfforddi unigol a chorfforaethol, mae'n hanfodol bod Ymddiriedolaethau'n gwerthuso ansawdd ac effaith yr hyfforddiant a roddir ganddynt a'u bod yn cymryd camau adferol i wella'r broses o gyflwyno hyfforddiant. Canfuom fod 12 o Ymddiriedolaethau wedi gwerthuso eu hyfforddiant trais ac ymddygiad ymosodol, a arweiniodd at newid cynnwys y cwrs. Er enghraifft, dywedodd Ymddiriedolaeth GIG Felindre wrthym y bu gostyngiad yn nifer y cwynion gan roddwyr gwaed ar ôl rhoi hyfforddiant gofal cwsmeriaid i staff Gwasanaeth Gwaed Cymru.

2.32 Mae'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch yn edrych ar ansawdd hyfforddiant pan fyddant yn arolygu Ymddiriedolaethau'r GIG, a chanfu'r pedwar hysbysiad gwella a gyhoeddwyd i Ymddiriedolaethau yn dilyn arolygiadau arferol ers Ebrill 2001 fod trefniadau hyfforddiant ar gyfer trais ac ymddygiad ymosodol yn annigonol naill ai ar draws yr Ymddiriedolaeth neu ym maes iechyd meddwl yn benodol. Bu effaith yr hysbysiadau gwella yn sylweddol – dywedodd yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch wrthym fod pob Ymddiriedolaeth wedi gwella ei pholisïau a'i hyfforddiant, a bod rhai wedi penodi cydlynwyr hyfforddiant llawn amser. Yn Ymddiriedolaeth GIG Gogledd Ddwyrain Cymru, arweiniodd y gwelliannau mewn hyfforddiant at ostyngiad o 50 y cant yn yr amser y caiff cleifion iechyd meddwl eu hatal.

Ceir enghreifftiau o Ymddiriedolaethau yn gwneud meysydd risg uchel yn fwy diogel

2.33 Nid yw'n ddigon i Ymddiriedolaethau asesu risg yn unig; rhaid i'r asesiad risg gael ei ddilyn gan gamau cymesur i leihau'r tebygolrwydd y bydd y risg yn peri niwed. Yn aml prin yw cost camau o'r fath os o gwbl, er weithiau bydd cost cyfalaf a/neu referniw. Dywedodd rhai Ymddiriedolaethau wrthym fod ariannu mentrau ar ôl cynnal asesiad risg yn broblem weithiau. Gellir gwneud nifer o bethau i

sicrhau bod yr amgylchedd yn fwy diogel drwy newid cynllun y ward neu'r adran. Pan fo amgylcheddau wedi'u cynllunio'n dda ac yn cael eu cynnal a'u cadw, mae'r awyrgylch yn well yn aml, a all leihau tensiwn ac o ganlyniad y risg o drais. Ffactor arall yw gwybodaeth dda, yn enwedig arwyddion fel bod pobl yn gwybod ble i fynd a pha mor hir y mae'n rhaid iddynt aros. Erbyn hyn mae gan y rhan fwyaf o adrannau damweiniau ac achosion brys arwyddion yn nodi pa mor hir y mae'n rhaid aros ar gyfartaledd i weld clinigwr.

2.34 Os bydd digwyddiad yn cymryd lle neu os bydd bygythiad y gallai waethygu, mae'n bwysig bod staff yn gallu galw am help yn hawdd. Mae gan Ymddiriedolaethau nifer o systemau larwm gwahanol ac mae'r rhai mwyaf defnyddiol wedi'u cysylltu â system ganolog. Yn Ymddiriedolaeth GIG Pontypridd a'r Rhondda ceir system o larymau ymosod is-goch, a leolir ar waliau ond a gaiff eu cario gan staff hefyd, sy'n cysylltu â staff diogelwch ar y safle pan gânt eu gweithredu ond nad ydynt yn seinio cloch larwm lle y mae'r digwyddiad yn cymryd lle. Hefyd, mae gan yr Ymddiriedolaeth system teledu cylch cyfyng o amgylch safle Ysbyty Brenhinol Morgannwg y mae staff diogelwch yn ei monitro. Mae mesurau diogelwch yn cynnwys ardaloedd y tu allan i'r ysbyty, megis meysydd parcio, lle y gall y defnydd gofalus o oleuadau a theledu cylch cyfyng helpu i leihau'r risg o ymosodiad, yn enwedig pan fo staff yn gweithio dros nos ac yn gorfod cerdded ar draws y safle i'w trafndiaeth adref. Mae Ymddiriedolaeth GIG Sir Benfro a Derwen wedi lleihau'r risg hon ac wedi ceisio sicrhau bod ei staff yn teimlo'n fwy diogel drwy drefnu i borthorion gerdded gyda staff i'w ceir ar ôl iddi dywyllu. Mae hefyd wedi torri perthi i'w gwneud yn haws gweld pwy sydd o gwmpas.

Mae ansawdd ymatebion Ymddiriedolaethau i ddigwyddiadau yn amrywio

2.35 Er y dylai Ymddiriedolaethau wneud popeth sy'n rhesymol bosibl i atal digwyddiadau o drais ac

ymddygiad ymosodol rhag cymryd lle, ni allant ddileu trais ac ymddygiad ymosodol ymhob lleoliad gofal iechyd. Rhaid i Ymddiriedolaethau sicrhau bod ganddynt weithdrefnau cadarn i ymdrin â digwyddiadau pan fyddant yn cymryd lle, i gynorthwyo aelodau o staff a effeithir gan drais ac ymddygiad ymosodol ac i gymryd camau cywirol i ddysgu gwersi o unrhyw ddigwyddiad.

Nid oedd gan bob Ymddiriedolaeth staff diogelwch ar gael i helpu pan fydd digwyddiad yn cymryd lle

2.36 Canfu ymchwil a wnaed gan Gyngorau Iechyd Cymuned ac a gyflwynwyd gan Ystadau Iechyd Cymru yn ei adroddiad The NHS Estate in Wales: Facilities performance report 2003-04 fod cleifion yn edrych am bresenoldeb gweladwy swyddogion diogelwch ar safle'r ysbyty, ac yn cael cysur o hynny am ei fod yn gwneud i staff a chleifion deimlo'n fwy diogel ac yn atal y lleidr manteisgar a'r troseddwr treisgar. Mae gwasanaethau ysbyty aciwt yn defnyddio staff diogelwch i atal trais ac i helpu pan fydd digwyddiad treisgar yn cymryd lle. Nid yw hyn yn wir ar gyfer gwasanaethau iechyd meddwl neu anabledau dysgu gan fod rheoli cleifion sy'n ymddwyn mewn modd afreolus yn rhan annatod o waith gweithwyr gofal iechyd. Canfuom fod naw o'r 12 o Ymddiriedolaethau ag adran damweiniau ac achosion brys yn cyflogi staff diogelwch; dywedodd pedair eu bod yn effeithiol iawn a dywedodd pedair arall eu bod yn gymharol effeithiol. Roedd un o'r farn nad oeddent yn effeithiol o gwbl. O'r tair Ymddiriedolaeth heb staff diogelwch, dywedodd un wrthym ei bod am gael staff diogelwch i helpu gyda digwyddiadau mewn adrannau damweiniau ac achosion brys ond na allai'r Ymddiriedolaeth fforddio eu cyflogi

2.37 Mae Ystadau Iechyd Cymru yn amcangyfrif bod y gost o gyflogi staff diogelwch yn £3 miliwn i Ymddiriedolaethau yn 2003-04. Mae Safon Rheoli



Risg Cymru ar ddiogelwch yn cydnabod pwysigrwydd hyfforddi staff diogelwch i ymdrin yn effeithiol â digwyddiadau o drais ac ymddygiad ymosodol i leihau unrhyw effaith niweidiol gymaint â phosibl; mae'n ei gwneud yn ofynnol i Ymddiriedolaethau hyfforddi staff diogelwch mewn amryw dechnegau i ymdrin yn effeithiol â digwyddiadau o drais ac ymddygiad ymosodol. Yn 2003, canfu Portffolio Ysbytai Aciwt y Comisiwn Archwilio ar Reoli Cyfleusterau fod chwe Ymddiriedolaeth yng Nghymru wedi hyfforddi eu staff diogelwch i ymdrin â thrais ac ymddygiad ymosodol gan gleifion ac ymwelwyr; roedd dwy Ymddiriedolaeth wedi hyfforddi rhai o'u staff diogelwch; ac roedd dwy Ymddiriedolaeth heb hyfforddi eu staff diogelwch o gwbl.

Mae cymorth a chyngor ar gael i staff ar ôl i ddigwyddiad gymryd lle ymhob Ymddiriedolaeth

2.38 Mae angen i Ymddiriedolaethau roi'r cymorth priodol i staff sy'n profi trais ac ymddygiad ymosodol. Ar ôl i ddigwyddiad gymryd lle, mae pob Ymddiriedolaeth yn annog staff i gwblhau ffurflen digwyddiad iechyd a diogelwch gyffredinol. Dengys Ffigur 21 fod pob Ymddiriedolaeth yn cynnig cyngor weithiau, yn cyfeirio staff i adrannau iechyd galwedigaethol ac yn cynnal cyfarfod dilynol gyda rheolwr, ond bod llai na hanner yr Ymddiriedolaethau yn cynnig y gwasanaethau cymorth hyn i staff bob amser.

2.39 Gall digwyddiad treisgar fod yn drawmatig iawn i staff gofal iechyd, yn enwedig o ystyried mai gofalu am bobl yw eu galwedigaeth a'r niwed cyfatebol y gall digwyddiad o drais yn eu herbyn ei achosi i'w balchder proffesiynol. Er y gall cymorth gan gydweithwyr helpu i ymdopi â'r teimladau a all ddeillio o'r digwyddiad yn aml, dylid sicrhau bod cyngor personol annibynnol hefyd ar gael i ddiodefwyr trais. Mae Ymddiriedolaethau yn aml yn contractio gwasanaethau cynghori gan ddarparwyr sy'n annibynnol ar yr adran iechyd galwedigaethol ac Ymddiriedolaeth y GIG. Enghraifft o hyn yw'r gwasanaeth cyfrinachol am ddim a gynigir i Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwllans Cymru gan Network of Staff Supporters Ltd. Yn Ymddiriedolaeth GIG Gogledd Morgannwg, mae'r gwasanaeth cymorth i ddiodefwyr lleol yn rhoi cyngor yn ogystal â'r gwasanaethau cynghori a ddarperir gan yr ymddiriedolaeth.

Ffigur 21. Y cymorth a gynigir i staff ar ôl digwyddiad ymhob un o Ymddiriedolaethau'r GIG

	Bob amser	Yn aml	Weithiau	Byth
Cyngor	4	5	6	0
Iechyd galwedigaethol	4	5	6	0
Cyfarfod dilynol gyda rheolwr	6	8	1	0

Ffynhonnell: Arolwg Swyddfa Archwilio Cymru o holl Ymddiriedolaethau'r GIG a Bwrdd Iechyd Lleol Powys

Mae Ymddiriedolaethau wedi cyflawni canlyniadau cymysg yn sgîl gwaith asiantaethau eraill i ddiogelu'r dioddefwyr a mynd i'r afael â thramgwyddwyr trais ac ymddygiad ymosodol.

Cafwyd canlyniadau cymysg yn sgîl gwaith Ymddiriedolaethau gyda'r heddlu

2.40 Mae naw Ymddiriedolaeth ag adran damweiniau ac achosion brys yn galw'r heddlu i gynorthwyo gyda digwyddiadau treisgar o leiaf unwaith yr wythnos. Y meysydd nesaf sydd fwyaf tebygol o alw am gymorth yr heddlu yw wardiau meddygol cyffredinol a dywedodd chwe Ymddiriedolaeth fod yr heddlu yn cael eu galw unwaith y mis neu fwy. Roedd adrannau eraill mewn ysbytai aciwt hefyd yn galw'r heddlu ond yn llai aml. Dywedodd wyth Ymddiriedolaeth eu bod yn galw'r heddlu i adrannau obstetreg a gynecoleg a bod hyn yn digwydd unwaith y mis neu fwy mewn tair Ymddiriedolaeth. Ni roddodd Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwlans Cymru unrhyw ffigurau ond dywedwyd wrthym ei bod yn galw'r heddlu'n rheolaidd i'w hebrwng ar alwadau. Mae pwysigrwydd cymorth yr heddlu i ymdrin â digwyddiadau treisgar a'u hatal yn golygu bod angen i Ymddiriedolaethau'r GIG ddatblygu partneriaethau da gyda'r heddlu yn eu hardaloedd.

2.41 Canfu ein harolwg fod pum Ymddiriedolaeth yn eithaf hapus neu'n hapus iawn gydag ymateb yr heddlu. Fodd bynnag, roedd dwy o'r farn fod ymateb yr heddlu yn eithaf anfoddhaol a dywedodd dwy arall ei fod yn anfoddhaol iawn. Dywedodd staff yr Ymddiriedolaethau wrthym mai'r rhesymau yr oeddent yn anhapus ag ymyrraeth yr heddlu oedd nad oedd yr heddlu yn cyrraedd yn ddigon cyflym pan y'u galwyd i ddioglyddiad; nid oedd yr ymyrraeth a ddefnyddiwyd gan yr heddlu yn briodol i'r sefyllfa; neu roedd yr heddlu yn gadael cyn adfer y sefyllfa yn llawn. Dengys Ffigur 22 rai enghreifftiau o sut y gwnaeth Ymddiriedolaethau ymgysylltu â'r heddlu i fynd i'r afael â thrais ac ymddygiad ymosodol.

Ffigur 22. Enghreifftiau o sut y mae Ymddiriedolaethau'r GIG yn gweithio gyda'r heddlu

Swyddogion yr heddlu a leolir ar safleoedd ysbytai: Mae gan Ymddiriedolaeth GIG Gogledd Orllewin Cymru swyddog yr heddlu llawn amser yn Ysbyty Gwynedd ers sawl blwyddyn; mae Ymddiriedolaeth GIG Conwy a Sir Ddinbych wedi trefnu bod swyddog yr heddlu yn treulio hanner ei amser yn Ysbyty Glan Clwyd a'r hanner arall yn yr ardal leol lle y mae ar gael o hyd os bydd angen cymorth ar staff yr ysbyty; ac mae gan Ymddiriedolaeth GIG Sir Benfro a Derwen ddau swyddog yr heddlu sy'n ymweld ag Ysbyty Llwyn Helyg fel rhan o'u rhawd ac mae wedi treialu 'cynghorfeydd' misol lle y lleolir swyddog yr heddlu mewn swyddfa yn yr ysbyty am gyfnod penodol i drafod unrhyw bryderon posibl a allai fod gan y staff.

Gweithio gydag asiantaethau eraill: Mae staff yn Ymddiriedolaeth GIG Gogledd Morgannwg yn gweithio gyda'r heddlu fel rhan o grŵp aml-asiantaeth gydag is-grŵp i fynd i'r afael â materion sy'n ymwneud â meysydd risg uchel, megis iechyd meddwl. Mae'r heddlu yn cynnal sioeau teithiol ar ymwybyddiaeth o ddiogelwch cymunedol yn rheolaidd ar safleoedd yr Ymddiriedolaeth gan roi cyngor a chymorth i staff a'r cyhoedd.

Cynnwys yr heddlu yn y broses o gynllunio safleoedd: Yn Ymddiriedolaeth GIG Abertawe, helpodd swyddogion yr heddlu i gynllunio'r adran damweiniau ac achosion brys newydd yn Ysbyty Treforys. Dywedodd staff yr adran damweiniau ac achosion brys wrthym eu bod yn ystyried cyflogi swyddog yr heddlu ond am sawl rheswm rhoddwyd mesurau eraill ar waith, gan gynnwys mwy o swyddogion diogelwch, larymau personol a llinell ffôn uniongyrchol i'r heddlu lleol.

Source: Wales Audit Office survey of all NHS Trusts and Powys Local Health Board



Mae Ymddiriedolaethau yn defnyddio dulliau amrywiol i ddiogelu staff yn erbyn pobl sy'n troseddu dro ar ôl tro

2.42 Prin yw'r risg o drais ac ymddygiad ymosodol gan y rhan fwyaf o gleifion a pherthnasau. Fodd bynnag, gall nifer fach iawn o gleifion ac ymwelwyr achosi nifer fawr o ddigwyddiadau; yn ogystal, efallai y bydd rhywun sydd wedi bod yn gyfrifol am un digwyddiad ond bod risg uchel y bydd yn achosi mwy o broblemau os daw i gysylltiad â staff y GIG ar achlysur arall. Os felly, mae angen i Ymddiriedolaethau gymryd camau i ddiogelu eu cyflogeion rhag person o'r fath. Efallai y bydd angen i'r Ymddiriedolaeth anfon llythyr rhybudd yn hysbysu'r tramgwyddwr y gellir gwrthod ei drin neu y gall gael ei wahardd o safleoedd yr Ymddiriedolaeth, os bydd yn parhau i ymddwyn yn dreisgar neu'n ymosodol. Dengys Ffigur 23 nad yw chwe Ymddiriedolaeth erioed wedi anfon llythyr o'r fath at dramgwyddwyr ar ôl digwyddiad, tra dywedodd dwy Ymddiriedolaeth fod ganddynt siarter gofal ar waith ac roedd un arall wrthi'n llunio un. Dywedodd staff yr Ymddiriedolaethau wrthym yn gyson eu bod am gael help i ddatblygu llythyrau a'u bod yn pryderu ynghylch goblygiadau cyfreithiol gwrthod gofalu am bobl.

2.43 Dywedodd rhai Ymddiriedolaethau eu bod yn rhoi sticeri rhybudd ar nodiadau cleifion sy'n ymddwyn mewn modd treisgar ac ymosodol. Dywedodd Ymddiriedolaeth GIG Gogledd Morgannwg ei bod wedi cyflwyno cynllun o'r enw 'Marciwch eich cerdyn' i gefnogi asesiad risg ac i sicrhau bod staff yn ymwybodol o'r bobl sy'n troseddu dro ar ôl tro drwy gofnod y claf. Fodd bynnag, roedd pob Ymddiriedolaeth a oedd yn gweithredu cynlluniau o'r fath yn pryderu y gallai hyn fynd yn groes i'r Ddeddf Diogelu Data a'r Ddeddf Hawliau Dynol ac felly roedd am i Lywodraeth Cynulliad Cymru roi arweiniad iddi ar y ffordd orau i roi gwybodaeth i staff am gleifion risg uchel. Hefyd, amlygodd Ymddiriedolaethau'r broblem o rannu gwybodaeth rhwng asiantaethau gwahanol. Dim ond un Ymddiriedolaeth a ddywedodd fod y gwasanaethau cymdeithasol, meddygfeydd ac ysbytai eraill bob amser yn rhoi digon o wybodaeth a dywedodd 11 o Ymddiriedolaethau y gallai pob asiantaeth roi mwy o wybodaeth.

Ffigur 23. Y mathau o llythyrau a ddefnyddir gan Ymddiriedolaethau yn erbyn pobl sy'n ymddwyn yn dreisgar

	Weithiau	Anaml	Byth
Llythyr rhybudd gan adran	5	4	6
Llythyr rhybudd gan brif weithredwr	3	1	11
Llythyr gwrthod rhoi triniaeth	0	7	8
Llythyr cyfreithiwr	0	4	11

Ffynhonnell: Arolwg Swyddfa Archwilio Cymru o holl Ymddiriedolaethau'r GIG a Bwrdd Iechyd Lleol Powys

2.44 Mae gan bob un o Ymddiriedolaethau'r GIG ddyletswydd statudol i gydymffurfio â Threfniadau Diogelu'r Cyhoedd Aml-asiantaeth (MAPPA) o dan Ddeddf Cyfiawnder Troseddol 2003. Cyflwynwyd y trefniadau hyn yn 2001 i alluogi'r heddlu a'r gwasanaeth prawf i gydweithio i leihau'r risg o aildroseddu a berir i'r cyhoedd gan y rhai a ryddheir o'r carchar ar ôl bwrw dedfryd am droseddau rhyw neu dreisgar. Dywedodd sawl Ymddiriedolaeth wrthym fod eu staff yn cymryd rhan mewn Cynadleddau Asesu Risg Aml-asiantaeth (MARAC), pan fo'n briodol, a bod rhai o'r cynadleddau hyn yn cynnwys pobl sydd wedi bod yn dreisgar ar safleoedd Ymddiriedolaethau.

2.45 Roedd llawer o Ymddiriedolaethau yn pryderu nad oes ganddynt yr offer i ymdrin yn effeithiol â phobl sy'n troseddu dro ar ôl tro. Mae Pasbort Hyfforddi a Chynllun Gwybodaeth Trais ac Ymddygiad Ymosodol y GIG i Gymru Gyfan yn rhoi arweiniad i Ymddiriedolaethau ar nifer o ymagweddau gwahanol y gallant eu dilyn i rybuddio pobl sy'n troseddu dro ar ôl tro nad yw ymddygiad treisgar yn dderbyniol. Mae'n cynnwys ymrwymiad gan gleifion, lle nodir yr hawliau a'r cyfrifoldebau, ac mae angen i'r claf ac aelod o staff ei lofnodi, rhestr wirio gweithdrefnau gwahardd, a llythyrau drafft i gleifion sy'n eu rybuddio y gallent gael eu gwahardd o safleoedd yr Ymddiriedolaeth neu fod hynny wedi digwydd. Datblygwyd y polisi hwn gyda chymorth yr heddlu a chyfreithwyr a dylai roi'r cymorth sydd ei angen i Ymddiriedolaethau.

Mae erlyn troseddwr yn anodd

2.46 Mae'n bwysig bod staff yn erlyn y bobl hynny sy'n ymddwyn mewn modd treisgar am sawl rheswm:

a mae'n dangos y tramgwyddwr a'r cyhoedd y cymerir trais yn erbyn staff y GIG o ddifrif ac na chaiff ei oddef;

b os cyhuddwyd y tramgwyddwr byddai hyn yn cael ei gofnodi, a fyddai'n helpu staff i gynnal asesiadau risg ac a fyddai'n lleihau'r risg o rywun yn dod i'r ysbyty â hanes o drais ond dim cofnod troseddol;

c dim ond os hysbyswyd yr heddlu am y digwyddiad y gall aelod o staff wneud cais am iawndal.

2.47 Dywedodd staff yr Ymddiriedolaethau wrthym ei bod yn anodd erlyn y bobl hynny sy'n ymddwyn mewn modd treisgar am fod yn rhaid i'r dioddefwr ddwyn achos personol yn erbyn y tramgwyddwr, a all fod yn anodd ac yn drafferthus, yn ogystal â gwneud i staff deimlo'n ddiameddifyn. Er mwyn helpu staff i ddwyn achos, yn Ymddiriedolaeth GIG Gogledd Morgannwg gall y grŵp cymorth i ddiodeffwyr lleol roi cyngor tyst a chymorth yn y llys a dywedodd yr Ymddiriedolaeth fod yr heddlu bob amser yn ymchwilio i ddigwyddiadau o drais pan gaiff rhywun ei anafu.

2.48 Canfuom fod pum Ymddiriedolaeth wedi erlyn troseddwr. Er mwyn cynyddu nifer yr erlyniadau llwyddiannus, dywedodd rhai Ymddiriedolaethau wrthym eu bod wedi datblygu protocolau gyda'r heddlu a Gwasanaeth Erlyn y Goron. Er enghraifft, mae Ymddiriedolaeth GIG Sir Benfro a Derwen wedi llofnodi cytundeb gyda heddlu Dyfed Powys a Gwasanaeth Erlyn y Goron, yn cytuno y caiff ymosodiad ar aelod o staff y GIG o fewn gwasanaethau aciwt neu wasanaethau cymunedol ei gymryd o ddifrif i'r un graddau ag ymosodiad ar aelod o'r heddlu. Fodd bynnag, pan fo'r claf yn defnyddio gwasanaethau iechyd meddwl mae'r Ymddiriedolaeth wedi bod mewn sefyllfaoedd lle nad yw Gwasanaeth Erlyn y Goron wedi dwyn achosion er bod yr Ymddiriedolaeth yn dymuno hynny. Dywedodd staff mewn nifer o Ymddiriedolaethau y byddent yn hoffi gweld yr Ymddiriedolaeth yn gallu erlyn troseddwr, yn hytrach na'r unigolyn, pan fo



Gwasanaeth Eryl y Goron yn penderfynu peidio â mynd â'r achos yn ei flaen. Yn Lloegr, mae'r Gwasanaeth Gwrth-dwyll a Rheoli Diogelwch wedi sefydlu Uned Diogelwch Cyfreithiol ganolog i gynorthwyo Ymddiriedolaethau i sicrhau mwy o erlyniadau llwyddiannus.

2.49 Fodd bynnag, hyd yn oed os bydd y staff a anafwyd yn awyddus i ddwyn achos, gall yr heddlu neu Wasanaeth Eryl y Goron benderfynu nad yw'n werth gwneud hynny, yn enwedig os oes gan y tramgwyddwr broblemau iechyd meddwl sy'n effeithio ar ei allu meddyliol. Er mwyn atal hyn rhag digwydd, dywed dwy Ymddiriedolaeth y GIG fod ganddynt gytundeb â'r heddlu i erlyn cleifion â phroblemau iechyd meddwl sy'n amharu ar yr Ymddiriedolaeth yn sylweddol, er y dywedodd un Ymddiriedolaeth nad yw hyn yn helpu i ddiogelu staff y GIG o hyd.

2.50 Mae'r Cyngor Canllawiau Dedfrydu, a sefydlwyd gan Ddeddf Cyfiawnder Troseddol 2003, yn gyfrifol am gyhoeddi canllawiau dedfrydu, y mae'n rhaid i'r llysoedd eu hystyried. Rhaid i ganllawiau dedfrydu gynnwys meini prawf ar gyfer pennu difrifoldeb y trosedd. Cyhoeddodd y cyngor ganllaw ar 'ddifrifoldeb' ar ddiwedd 2004 a oedd yn cynnwys 'ffactorau gwaethybol' sy'n gymwys pan gyflawnir y trosedd yn erbyn y rhai sy'n gweithio yn y sector cyhoeddus neu'n darparu gwasanaeth cyhoeddus. Mae'r Mesur Lleihau Troseddau Treisgar ar ei hynt drwy'r Senedd ar hyn o bryd. Nod y Mesur yw rhoi'r pwerau i'r heddlu a chymunedau lleol fynd i'r afael â thrais sy'n gysylltiedig â gynau, cyllyll ac alcohol a allai helpu i leddfu rhai o'r problemau trais ac ymddygiad ymosodol sy'n wynebu staff y GIG.

Atodiad 1

Cwmpas a methodoleg

1. Mae'r adroddiad hwn yn canolbwyntio ar bob digwyddiad o drais, boed yn defnyddio iaith ddifrifol neu'n ymosodiad corfforol, yn erbyn staff Ymddiriedolaethau'r GIG a gyflawnir gan gleifion, eu ffrindiau a'u perthnasau. Mae'n cynnwys staff Ymddiriedolaethau'r GIG mewn gwasanaethau aciwt, gwasanaethau cymunedol, gwasanaethau iechyd meddwl a gwasanaethau anabledau dysgu, systemau gweinyddu a rheoli a'r gwasanaeth ambiwlans ond nid yw'n cynnwys Byrddau Iechyd Lleol na gwasanaethau gofal sylfaenol a ddarperir gan Feddygon Teulu a'u staff. Rydym wedi cynnwys Bwrdd Iechyd Lleol Powys am ei fod yn darparu gwasanaethau aciwt a chyfeirir ato fel un o Ymddiriedolaethau'r GIG pan drafodir canlyniadau ein harolwg.
2. Er ein bod yn ymwybodol o'r ffaith bod trais ac ymddygiad ymosodol yn bodoli rhwng aelodau o staff, penderfynwyd peidio ag edrych ar y broblem o fwllian ac aflonyddu gan gydweithwyr. Hefyd nid aed i'r afael â'r broblem o drais rhwng cleifion neu staff yn erbyn cleifion. Byddai angen ymchwilio'n sylweddol i'r materion hyn yn unigol a gellid cyfiawnhau cynnal astudiaeth ar wahân yn ddiweddarach.
3. Er mwyn cael y dystiolaeth ar gyfer ein harchwiliad, defnyddiwyd nifer o ffynonellau gwahanol. Adolygwyd yr hyn a ysgrifennwyd eisoes am drais yn erbyn staff mewn amryw o sectorau cyflogaeth, yn y Deyrnas Unedig a thramor. Arolygwyd holl Ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru i gasglu data manylach ar nifer y digwyddiadau a systemau rheoli ar gyfer ymdrin â'r broblem. Hefyd cyfwelwyd â staff o'r Ymddiriedolaethau canlynol:

- Conwy a Sir Ddinbych;
- Sir Benfro a Derwen;
- Pontypridd a'r Rhondda;
- Abertawe;
- Gwasanaethau Ambiwllans Cymru.

Cynhaliwyd cyfweiliadau eraill â staff o'r:

- Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch;
- Cronfa Risg Cymru;
- yr Heddlu;
- swyddogion Llywodraeth Cynulliad Cymru;
- Cymdeithas Feddygol Prydain;
- Coleg Brenhinol y Nyrsys;
- Gwasanaethau Cyfreithiol Iechyd Cymru;
- staff y GIG sy'n aelodau o Unsain;
- Audit Scotland;
- Gweithrediaeth yr Alban.

Hefyd cafwyd cyngor gan Melanie Westlake, cyn gadeirydd grŵp llywio trais ac ymddygiad ymosodol Cymru gyfan, ac Alison Terry, Swyddfa Archwilio Cymru, a roddodd gymorth ar ddatblygu'r astudiaeth a'r adroddiad drafft.



Atodiad 2

Digwyddiadau o drais ac ymddygiad ymosodol o fewn Ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru yn 2003-04

Ymddiriedolaeth y GIG	Iechyd meddwl i oedolion	Meddygaeth gyffwrddol	Anabledau dysgu	Cymunedol	Henoed eiddill eu meddwl	Darweiniau ac achosion brys	Llawfeddygol gyffwrddol	Gwasanaethau ambiwlans	Obstetreg a gynecoleg	Arall/ anhysbys	Cyfanswm
Caerdydd a'r Fro	288	664	N/S	100	195	73	46	N/S	47	270	1,683
Bro Morgannwg	120	96	467	67	125	39	28	N/S	21	245	1,208
Conwy a Sir Ddinbych	470	N/A	11	189	inc	N/A	N/A	N/S	N/A	295	965
Gofal Iechyd Gwent	173	74	182	166	148	14	70	N/S	6	49	882
Gogledd Ddwyrain Cymru	196	107	43	131	53	inc	71	N/S	N/A	37	638
Abertawe	82	154	N/S	18	78	103	124	N/S	2	25	586
Sir Benfro a Derwen	110	26	103	29	45	24	9	N/S	12	11	369
Gogledd Morgannwg	32	83	N/S	4	12	99	0	N/S	2	137	369
Gogledd Orllewin Cymru	189	18	inc	36	inc	45	27	N/S	0	3	318
BILI Powys	41	55	51	23	62	N/S	inc	N/S	1	65	298
Pontypridd a'r Rhondda	89	97	N/S	4	26	7	6	N/S	7	7	243
Gwasanaethau Ambiwllans Cymru	N/S	N/S	N/S	N/S	N/S	N/S	N/S	179	N/S	0	179
Ceredigion a Chanolbarth Cymru	N/S	41	N/S	8	12	26	6	N/S	1	6	100
Sir Gaerfyrddin	N/S	12	N/S	1	N/S	41	12	N/S	0	28	94
Felindre	N/S	N/S	N/S	N/S	N/S	N/S	N/S	N/S	N/S	39	39
Cyfanswm	1,790	1,427	857	776	756	471	399	179	99	1,217	7,971
Canrannau	22%	18%	11%	10%	9%	6%	5%	2%	1%	15%	100%

Nodiadau: D/G ni ddarperir y gwasanaeth gan yr Ymddiriedolaeth y GIG honno D/D nid oes data ar gael ymg ymgorfforwyd data ar gyfer y categori hwnnw mewn categori arall

Ffynhonnell: Arolwg Swyddfa Archwilio Cymru o Ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru a Bwrdd Iechyd Lleol Powys

Atodiad 3

Y swm o arian a wariwyd ar hyfforddiant trais ac ymddygiad ymosodol o fewn Ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru

Ymddiriedolaeth y GIG	2002-03	2003-04	2004-05	Cyfanswm dros 3 blynedd	Nodiadau
Bro Morgannwg	£35,000	£35,000	£35,000	£105,000	Ymwahanu ac ataliad corfforol ar contract allanol. Ni chyfrifwyd costau hyfforddiant mewnol. O ganol 2005, mae'r Ymddiriedolaeth wedi penodi cydlynedd trais ac ymddygiad ymosodol yn ogystal â chymorth gweinyddol ar gost o £53,000 y flwyddyn. Gwariwyd £128,000 o gyfalaf pellach ar adeiladu cyfleusterau hyfforddi newydd.
Caerdydd a'r Fro	£162,125	£399,272	£707,079	£1,268,476	
Sir Gaerfyrddin	£10,000	£10,000	£61,411	£81,411	Sefyllfa, dad-ddwysáu, ymwahanu ac ataliad corfforol
Ceredigion a Chanolbarth Cymru		£3,525	£5,854	£9,379	Contract allanol
Conwy a Sir Ddinbych	£200,000	£200,000	£200,000	£600,000	Dad-ddwysáu, ymwahanu ac ataliad corfforol
Gofal Iechyd Gwent	£78,837	£70,921	£33,370	£183,128	Dim ond i gyflog yr hyfforddwr a gyflogir o fewn y tîm Iechyd a Diogelwch y mae hyn yn berthnasol. Mae'r Ymddiriedolaeth hefyd yn ariannu hyfforddwyr allanol a ddefnyddir mewn meysydd arbenigol drwy gyllidebau isadrannau.
Gogledd Ddwyrain Cymru	£35,000	£35,000	£35,000	£105,000	Cyflogau ar gyfer ataliad corfforol
Gogledd Morgannwg	£48,000	£48,000	£48,000	£144,000	Dad-ddwysáu, ymwahanu ac atal
Gogledd Orlewin Cymru			£250,000	£250,000	Mae'r Ymddiriedolaeth wedi buddsoddi mewn hyfforddwyr mewnol o 2004 ymlaen (£78,000). Yn ychwanegol at gostau staffio presennol a gwasanaethau ymgynghori, bydd yr Ymddiriedolaeth yn gwario dros £250,000 ar hyfforddiant y flwyddyn
Sir Benfro a Derwen		£2,400	£4,999	£7,399	Sefyllfa, dad-ddwysáu ac ymwahanu. Ni fesurir amser hyfforddwyr mewnol yn nhermau gofal cwsmeriaid neu ataliad
Pontypridd a'r Rhondda	£30,000	£30,000	£50,000	£110,000	Dad-ddwysáu ac ymwahanu. Dyrannwyd £240,000 o arian cyfalaf ar gyfer canolfan hyfforddiant newydd codi a chario a thrais ar gyfer 2004-05
BILI Powys	£1,000	£24,000	£18,000	£43,000	
Abertawe	£36,500	£44,350	£48,150	£129,000	Contract allanol
Felindre	£8,450	£6,343	£3,450	£18,243	Contract allanol
Ambiwlans Cymru	£15,000	£20,000	£40,000	£75,000	Contract allanol
Cyfanswm	£659,912	£928,811	£1,540,313	£3,129,036	

Ffynhonnell: Arolwg Swyddfa Archwilio Cymru o Ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru a Bwrdd Iechyd Lleol Powys

Noder: Dim ond costau uniongyrchol darparu elfennau allweddol hyfforddiant trais ac ymddygiad ymosodol y mae'r cyfanswm o £3.1 miliwn dros y tair blynedd yn ei gynrychioli ac nid yw'n cynnwys cost amser y cyfranogwyr neu gost cyflogi staff yn lle'r staff a gollwyd, a all fod yn sylweddol. Dywedodd pob Ymddiriedolaeth ei bod yn cael problemau i ryddhau staff ar gyfer cyrsiau a darparu staff ychwanegol i gyflawni eu dyletswyddau ar y ward er mwyn sicrhau parhad gofal.



Atodiad 4

Data cymharol ar drais ac ymddygiad ymosodol rhwng Cymru, Lloegr a'r Alban

1. Dengys ymchwil sy'n bodoli eisoes nad yw'r broblem o drais ac ymddygiad ymosodol yn y gwaith yn effeithio ar y Deyrnas Unedig neu'r gwasanaeth iechyd yn unig. Dengys rhaglen ryngwladol ar drais yn y gweithle yn y sector iechyd fod trais yn erbyn staff y sector iechyd yn broblem mewn sawl gwlad ledled y byd. Nododd fod bron i chwarter yr holl ddigwyddiadau treisgar yn y gwaith yn y sector iechyd a bod ychydig dros hanner y gweithwyr gofal iechyd wedi profi digwyddiadau treisgar yn y gwaith.
2. Ym mharagraffau 1.30 i 1.35 trafodir y problemau sy'n gysylltiedig â'r data sy'n bodoli eisoes ar ddigwyddiadau treisgar fel y'u cofnodwyd gan staff Ymddiriedolaethau'r GIG. Mae hyn yn gwneud yn anodd cymharu lefelau digwyddiadau treisgar â gwledydd eraill yn y Deyrnas Unedig yn anodd. Fodd bynnag, llwyddwyd i gynhyrchu data sy'n debyg i'r hyn a gyfrifwyd ar gyfer Lloegr yn seiliedig ar ein canfyddiadau. Dengys Ffigur 24 bod y cyfraddau cyfartalog o drais ac ymddygiad ymosodol a gofnodwyd ar draws pob Ymddiriedolaeth yn Lloegr yn 2002-03 draean yn uwch (33 y cant) na'r ffigurau ar gyfer Cymru, lle y cofnodwyd 11 o ddigwyddiadau fesul 1,000 o aelodau o staff y mis o gymharu ag 8.3 ar gyfer staff yng Nghymru. Mae'r gyfradd yn gostwng i 7.6 ar gyfer Cymru yn 2003-04 er nad oes ffigurau cymharol ar gael ar gyfer Lloegr dros yr un cyfnod.
3. Nid yw cymharu ffigurau â'r Alban yn broses syml am nad oes data ar drais ac ymddygiad ymosodol y gellir ei gymharu'n uniongyrchol ar gael. Nododd NHS Scotland yr achoswyd 54 y cant o'r anafiadau galwedigaethol a welwyd yn 2003-04 gan ddigwyddiadau o drais ac ymddygiad ymosodol yn y sector iechyd aciwt, ac roedd staff nyrsio a bydwagedd yn cyfrif am 75 y cant o'r digwyddiadau hyn a gofnodwyd. Canfu adroddiad diweddar gan Audit Scotland bod lefelau uchel o drais ac ymddygiad ymosodol ar wardiau derbyniadau meddygol aciwt a wardiau seiciatreg yr henoed mewn rhai ysbytai. Canfu arolwg o drais tuag at nyrsys gan Audit Scotland mai prin oedd y digwyddiadau o drais ac ymddygiad ymosodol a gofnodwyd gan y rhan fwyaf o wardiau ysbyty. Fodd bynnag, roedd gan rai wardiau derbyniadau meddygol aciwt a wardiau seiciatreg yr henoed lefelau cymharol uchel o ddigwyddiadau a gofnodwyd.

Ffigur 24 Digwyddiadau a gofnodwyd fesul 1,000 o aelodau o staff y mis o fewn holl Ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru a Lloegr

	Cymru	Lloegr
2003-04	7.6 ^a	D/D
2002-03	8.3 ^a	11 ^b
2001-02	6.1 ^a	14 ^c

Ffynonellau: a. Arolwg Swyddfa Archwilio Cymru o holl Ymddiriedolaethau'r GIG a Bwrdd Iechyd Lleol Powys; b Arolwg yr Adran Iechyd o drais, damweiniau ac aflonyddu yn y GIG 2002/2003; a c. Swyddfa Archwilio Genedlaethol, A Safer Place to Work: Protecting NHS Hospital and Ambulance Staff from Violence and Aggression, HC 527, Sesiwn Seneddol 2002-2003.

Atodiad 5

Polisi trais ac ymddygiad ymosodol yr Alban

1. Mae Gweithrediaeth yr Alban wedi nodi bod gan holl gyflogeion y GIG yr hawl i gael eu diogelu rhag y risg o drais neu haint yn y gweithle. Cynhwysir cyfeiriad polisi ar drais yng Nghanllawiau'r Rhwydwaith Gwybodaeth Partneriaeth (PIN) ar reoli pobl a lanswyd ym mis Ionawr 2003. Mae Gweithrediaeth yr Alban wedi rhoi £372,000 o arian sefydlu ar gyfer deg prosiect gwahanol i fynd i'r afael â thrais ac ymddygiad ymosodol ledled yr Alban ers mis Mawrth 2001. Gwerthuswyd y prosiectau hyn a'u trafod mewn cynhadledd genedlaethol a gynhaliwyd ym mis Ebrill 2004 a drafododd waith i ddatblygu strategaeth trais ac ymddygiad ymosodol ymhellach. Rhoddwyd £430,000 ychwanegol fel arian cyfatebol.
2. Rhoddwyd canllawiau i'r llysoedd ym mis Chwefror 2003 yn gofyn iddynt drin ymosodiadau yn erbyn gweithwyr y sector cyhoeddus yn fwy difrifol. Dilynwyd hyn gan ddeddfwriaeth i ddiogelu gweithwyr sy'n mynychu achosion brys, sef Deddf Gweithwyr Achosion Brys (yr Alban) 2005, a gafodd Gydsyniad Brenhinol ar 1af Chwefror 2005. Ymhlith y gweithwyr achosion brys a gynhwysir mae swyddogion yr heddlu, staff y gwasanaeth tân a'r gwasanaeth ambiwlans ac ymarferwyr meddygol, nyrsys a bydwagedd mewn ysbytai, yn ogystal â gweithwyr cymdeithasol sy'n gorfodi gorchmynion amddiffyn plant a swyddogion iechyd meddwl. Gall person a fydd yn ei gael yn euog o drosedd o dan y Ddeddf hon gael ei garcharu am gyfnod nad yw'n hwy na naw mis, cael dirwy o £5,000, neu'r ddau.



Atodiad 6

Diffiniadau o drais ac ymddygiad ymosodol a ddefnyddir yng Nghymru

Dyma'r diffiniadau a ddefnyddir gan Ymddiriedolaethau'r GIG a Bwrdd Iechyd Lleol Powys yn ogystal â'r diffiniad a ddefnyddir ar gyfer Pasbort Hyfforddi a Chynllun Gwybodaeth Trais ac Ymddygiad Ymosodol Cymru Gyfan. Ceir sawl mân amrywiad o ran union eiriad y diffiniadau pan gânt eu cymhwyso i bolisi trais ac ymddygiad ymosodol Ymddiriedolaeth y GIG ac mae'r saith Ymddiriedolaeth y GIG a restrir sydd â seren (*) wedi ychwanegu defnyddio iaith ddifriol at eu diffiniadau'n benodol.

1. Pasbort hyfforddi a chynllun gwybodaeth trais ac ymddygiad ymosodol Cymru gyfan

Unrhyw ddigwyddiad lle y caiff staff eu cam-drin neu eu bygwth neu yr ymosodir arnynt mewn amgylchiadau sy'n ymwneud â'u gwaith, sy'n herio eu diogelwch, eu lles neu eu hiechyd mewn ffordd amlwg neu ymhlyg. Gall hyn gynnwys rhai mathau o ymddygiad a nodir mewn achosion o aflonyddu a bwlio, er enghraifft trais llafar.

2. Parth Dim Goddefgarwch y GIG

Unrhyw ddigwyddiad lle y caiff staff eu cam-drin neu eu bygwth neu yr ymosodir arnynt mewn amgylchiadau sy'n ymwneud â'u gwaith, sy'n herio eu diogelwch, eu lles neu eu hiechyd mewn ffordd amlwg neu ymhlyg.

Ymddiriedolaethau GIG Caerdydd a'r Fro, Sir Gaerfyrddin, Sir Benfro a Derwen, Pontypridd a'r Rhondda*, Abertawe* a Felindre.*

3. Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch

Unrhyw ddigwyddiad lle y caiff person ei gam-drin neu ei fygwth neu yr ymosodir arno mewn amgylchiadau sy'n ymwneud â'i waith. (Gall hyn gynnwys defnyddio iaith ddifriol neu fygythiadau yn ogystal ag ymosodiadau corfforol.)

Ymddiriedolaethau GIG Bro Morgannwg, Sir Gaerfyrddin, Ceredigion*, Gwent, Gogledd Morgannwg* a Bwrdd Iechyd Lleol Powys*.*

4. Yr Adran Iechyd

Defnyddio grym, bygythiadau cadarn o gam-drin difrifol gan aelodau o'r cyhoedd tuag at bobl sy'n deillio o natur eu gwaith p'un a ydynt ar ddyletswydd ai peidio.

Ymddiriedolaethau GIG Caerdydd a'r Fro a Gogledd Ddwyrain Cymru.*

5. Cwrs hyfforddi yn y Ganolfan Rheoli Trais ac Ymddygiad Ymosodol a gynhelir yn Ysbyty Ashworth, Lerpwl

Defnyddio grym, bygythiadau difrifol neu gam-drin difrifol gan aelodau o'r cyhoedd tuag at bobl sy'n deillio o natur eu gwaith p'un a ydynt ar ddyletswydd ai peidio. Mae hyn yn cynnwys aflonyddu difrifol neu barhaus, gan gynnwys aflonyddu hiliol neu rywiol, bygwth gydag arf, anafiadau mawr neu fach a marwolaethau.

Ymddiriedolaeth GIG Conwy a Sir Ddinbych

6. Rheoli Risg 26

Nid dim ond pan gyflawnir niwed corfforol y mae trais yn digwydd, gall hefyd gynnwys defnyddio iaith ddifriol, ymddwyn mewn modd bygythiol a bwlian. (Gweler hefyd bolisi'r Ymddiriedolaeth ar fwlian ac aflonyddu). Gall y tramgwyddwyr gynnwys y cleifion, y cyhoedd neu aelodau eraill o staff. Gall trais ddigwydd o ganlyniad i ryngweithio rhwng y cyhoedd a'r Ymddiriedolaeth a gaiff ei bersonoli gan ei staff. Nid yw'n bersonol o reidrwydd, ond gall ddeillio o g?yn canfyddedig yn erbyn yr Ymddiriedolaeth neu hyd yn oed y GIG yn gyffredinol. Gall rhai cleifion, eu ffrindiau neu eu perthnasau fod â thuedd i ymddwyn yn dreisgar, gall eraill fod wedi drysu, neu efallai eu bod mewn poen neu o dan straen aciwt sylweddol. Gall achosion eraill o drais gynnwys defnyddio neu gamddefnyddio alcohol neu gyffuriau; aros mewn Adran Damweiniau ac Achosion Brys neu Adran Cleifion Allanol am amser hir; gall pobl â mathau arbennig o salwch meddwl ymddwyn yn dreisgar heb unrhyw reswm amlwg.

Ymddiriedolaeth GIG Gogledd Orllewin Cymru

7. Yn rhannol o ymgyrch parth dim goddefgarwch y GIG

At ddiben polisi trais ac ymddygiad ymosodol yr Ymddiriedolaeth, diffinnir trais fel gweithred yn erbyn aelod o staff, sy'n deillio o weithio i'r Ymddiriedolaeth. Gall gweithred o'r fath gynnwys ymosodiad corfforol, aflonyddu, neu fygythiad drwy eiriau, arf neu weithred sy'n awgrymu ymosodiad posibl yn y dyfodol.

Gall claf, cleient, aelod o'r cyhoedd, aelod arall o staff neu drydydd parti gyflawni'r uchod.

Byddai achosion o ddefnyddio iaith ddifriol yn cael eu

cynnwys pe gellid eu dehongli'n rhesymol gan yr unigolyn yr effeithiwyd arno ar y pryd fel bygythiadau o ran eu natur neu eu bod yn debygol o arwain at drais neu ymddygiad ymosodol yn y dyfodol.

*Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwylans Cymru**



Llyfryddiaeth

Archwilydd Cyffredinol Cymru, Rheoli absenoldebau oherwydd salwch gan Ymddiriedolaethau'r GIG. Ionawr 2004.

Audit Scotland. Planning ward nursing - legacy or design? Rhagfyr 2002.

Bwrdd Cyngori Cronfa Risg Cymru. Compliance with the Welsh Risk Management Standards 1-21, 30 and 31, for Assessment Period 2003-04, by NHS Trusts in Wales. Awst 2004.

Cymdeithas Feddygol Prydain. Violence at work: the experience of UK doctors. 2003.

Cyngor Canolog Nyrsio, Bydwreigiaeth ac Ymweliadau lechyd y Deyrnas Unedig. The recognition, prevention and therapeutic management of violence in mental health care: a summary. Chwefror 2002.

Cynulliad Cenedlaethol Cymru, Gwella lechyd yng Nghymru – Cynllun i'r GIG ynghyd â'i bartneriaid. Chwefror 2001.

Fox, B, Polkey, C and Boatman, P o Maybo Limited. Tolley's managing violence in the workplace. Reed Elsevier (UK) Ltd 2002.

Fox, R. Canolfan Ymchwil Materion Cymdeithasol. The human nature of violence. Cyflwynwyd y papur hwn yn wreiddiol mewn cynhadledd ryngwladol ar Yfed ac Anhrefn Cyhoeddus, a drefnwyd gan MCM Research.

Grŵp Cydlynu Adolygu'r GIG. Co-ordination of reviews of risk management in NHS bodies in England and Wales. Ionawr 2002.

Gweithrediaeth yr Alban. Our National Health: A plan for action, a plan for change. 2000.

Is-grŵp lechyd Galwedigaethol ac lechyd a Diogelwch GIG Cymru. Revitalising health and safety

– analysis of the baseline accident and ill-health data and action plans from NHS Trust in Wales. Chwefror 2003.

Leather, P a Santos, A, Athrofa Gwaith, lechyd a Sefydliadau, Prifysgol Nottingham. Nurses struggle to cope with violent patients. 25 Tachwedd 2004.

Llyfrgell T?r Cyffredin. The Violent Crime Reduction Bill, Mesur 10 o 2005-06. Papur Ymchwil 05/49 17 Mehefin 2005.

Llywodraeth Cynulliad Cymru. Cylchlythyr lechyd Cymru, CIC (2004) 047. Arrangements for developing and rolling out the Balanced Scorecard Approach across NHS Wales. Mehefin 2004.

Llywodraeth Cynulliad Cymru. Cylchlythyr lechyd Cymru, CIC (2004) 032. Staff opinion survey. 28 Ebrill 2004.

Llywodraeth Cynulliad Cymru. Cylchlythyr lechyd Cymru, CIC (2003) 127. Annual priorities and planning guidance for the Service and Financial Framework 2004-05. Rhagfyr 2003.

Llywodraeth Cynulliad Cymru. Cylchlythyr lechyd Cymru, CIC (2003) 001. Annual priorities and planning guidance for the Service and Financial Framework and Health Improvement Programmes 2003-04. 2 Ionawr 2003.

Llywodraeth Cynulliad Cymru. Fframwaith ar gyfer Polisi ac Arferion o ran Ymyriad Corfforol Cyfyngol. Mawrth 2005.

Llywodraeth Cynulliad Cymru. Fframwaith Rheoli Diogelwch ar gyfer Ysbytai'r GIG yng Nghymru. Gorffennaf 2005.

Llywodraeth Cynulliad Cymru. Pasbort hyfforddi a chynllun gwybodaeth trais ac ymddygiad ymosodol y GIG i Gymru Gyfan. 2004.

Llywodraeth Cynulliad Cymru a GIG Cymru. Emergency Pressures Planning Guidance 2003-2004, Section 4.5 emergency pressures reporting systems. Hydref 2003.

Mayhew, C a Chappell, D. Workplace violence in the health sector: a case study in Australia. The Journal of Occupational Health and Safety – Australia and New Zealand, 19(6) 2003.

NHS Scotland. Occupational Health and Safety Minimum Dataset (OHSMDS) Data 2003/04. Hydref 2004.

Senedd yr Alban. Emergency Workers (Scotland) Act 2005.

T?r Cyffredin. Written answers to questions on the Violent Crime Reduction Bill. Rhif y gyfrol 436 rhan rhif 33. Dydd Mercher, 13 Gorffennaf 2005.

Uned Ymchwil Coleg Brenhinol y Seiciatryddion ar y cyd â'r Comisiwn Gofal Iechyd. The National Audit of Violence (2003-2005): Adroddiad terfynol. Mai 2005.

UNISON Scotland. Trauma 2003 Violence at Work Report.

Upton, A. Adroddiad Ar-lein y Swyddfa Gartref 04/04. Violence at Work: findings from the 2002/2003 British Crime Survey. 2004.

Y Comisiwn Archwilio. Acute Hospital Portfolio: Facilities management. 2003.

Y Comisiwn Gofal Iechyd. Dedicated NHS staff report unpaid overtime, abuse and violence – National NHS staff survey 2004. 22 Mawrth 2005.

Y Rheolwr a'r Archwilydd Cyffredinol. A safer place to work: protecting NHS hospital and ambulance staff from violence and aggression. HC527, sesiwn 2002-2003: 27 Mawrth 2003.

Yr Adran Iechyd. 2002/2003 survey of violence, accidents and harassment in the NHS. 2003.

Yr Adran Iechyd. Ymgyrch parth dim goddefgarwch y GIG. Awst 2000.

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch. Cofnod Gwybodaeth y Sector, SIM 7/2003/08. Health services industry programme 2003-04: management of violence and aggression in healthcare. 25 Mehefin 2003.

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch. Gwefan Adfywio Iechyd a Diogelwch.

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch. Managing health and safety: Five steps to success. 1998.

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch. Mynd i'r afael â straen: Yr ymagwedd Safonau Rheoli. Mawrth 2005.

Y Sefydliad Cenedlaethol dros Ragoriaeth Glinigol. Violence: The short-term management of disturbed/violent behaviour in in-patient psychiatric settings and emergency departments. Canllaw Clinigol 25. Chwefror 2005.

Ystadau Iechyd Cymru. The NHS Estate in Wales: Facilities performance report 2003-04. 2004.

Y Swyddfa Gartref. Cyfarwyddyd MAPPA. Cylchlythyr y Gwasanaeth Prawf, 54/2004. 14 Hydref 2004.

Y Swyddfa Gymreig, Cylchlythyr Iechyd Cymru CIC(99)27. Prevention of violence in the NHS. Chwefror 1999.

Y Swyddfa Lafur Ryngwladol, Cyngor Rhyngwladol y Nyrsys, Sefydliad Iechyd y Byd, Gwasanaethau Cyhoeddus Rhyngwladol. Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector. Joint Programme on Workplace Violence in the Health Sector. Geneva, 2003.