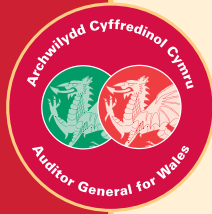




RHEOLI ABSENOLDEB OHERWYDD SALWCH GAN YMDDIRIEDOLAETHAU'R GIG YNG NGHYMRU

Adroddiad gan Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru ar ran Archwilydd Cyffredinol Cymru



Cyhoeddwyd gan y Swyddfa Archwilio
Genedlaethol Cymru ac ar gael oddi wrth:

Y Llyfrfa Oriol
18-19 Y Stryd Fawr, Caerdydd,
CF10 1PT
Ffôn 029 2039 5548
Ffacs 029 2038 4347

Argraffwyd ar bapur Greencoat.
Defnyddir 80% ffeibr ail-gylchedig a 20%
virgin TCF pulp o goedwigoedd cynaliadwy
i gynhyrchu papur Greencoat.

DG Cyf: 3398VE

Paratowyd yr adroddiad hwn i'w gyflwyno i Gynulliad Cenedlaethol Cymru o
dan Ddeddf Llywodraeth i Gymru 1998.

John Bourn
Archwilydd Cyffredinol Cymru

Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Bae Caerdydd
Caerdydd
CF99 1NA

30 Ionawr 2004

Mae Archwilydd Cyffredinol Cymru yn hollol annibynnol o'r Cynulliad
Cenedlaethol. Mae'n ardystio cyfrifon y Cynulliad a'i gyrff noddedig
cyhoeddus cysylltiedig; ac mae ganddo awdurdod statudol i adrodd i'r
Cynulliad ar y cynildeb, effeithlonrwydd ac effeithioldeb sydd gan y Cynulliad
a'i gyrff cyhoeddus noddedig wrth ddefnyddio eu adnoddau i gyflawni eu
gweithrediadau.

Paratowyd yr adroddiad hwn ar gyfer Archwilydd Cyffredinol Cymru gan
Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru.

Roedd Gillian Body, Martin Peters, Matthew Mortlock a Bethan Williams yn
nhim astudio'r Swyddfa Archwilio Genedlaethol. Os am fwy o wybodaeth am
Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru cysylltwch â:

Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru
3-4 Plas-y-Parc
Caerdydd
CF10 3DP
Ffôn: 029 2067 8500

e-bost: gillian.body@nao.gsi.gov.uk
ian.summers@nao.gsi.gov.uk

Cyfeiriad safle'r Wê: <http://www.acc.cymru.gov.uk/dangoseg.htm>





RHEOLI ABSENOLDEB OHERWYDD SALWCH GAN YMDDIRIEDOLAETHAU'R GIG YNG NGHYMRU

Adroddiad gan Archwilydd Cyffredinol Cymru, a gyflwynwyd i'r Cynulliad Cenedlaethol ar 30 Ionawr 2004

Cynnwys

Crynodeb Gweithredol 1

Argymhellion 4

Rhan 1

Cefndir 6

Mae staff iach yn hanfodol i weithrediad effeithiol y GIG yng Nghymru 6

Cwmpas archwiliad Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru 8

Rhan 2

Mae absenoldeb oherwydd salwch yn broblem sylweddol i ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru 9

Noda ffigurau a gofnodwyd y collwyd 6.0 y cant o amser contract staff ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru o ganlyniad i absenoldeb oherwydd salwch yn 2002-03 9

Nid yw'r ystadegau a gofnodwyd gan ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru yn cofnodi'n llawn eu lefelau gwirioneddol o absenoldeb oherwydd salwch 10

Mae gwahaniaethau mewn diffiniadau yn effeithio ar y broses o gymharu cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch rhwng ymddiriedolaethau 11

Staff ategol, staff nyrzio a staff cynnal a chadw sydd â'r lefelau uchaf o absenoldeb oherwydd salwch 13

Roedd cyfanswm gwerth amser y staff a gollwyd o ganlyniad i absenoldeb oherwydd salwch yn £66 miliwn o leiaf yn 2002-03 14



Rhan 3

Ceir prinder gwybodaeth reoli gadarn ar absenoldeb oherwydd salwch 16

Gellid rhoi proffil corfforaethol uwch i lefelau absenoldeb oherwydd salwch ar draws ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru 16

Yn gyffredinol, ceir prinder gwybodaeth reoli ar absenoldeb oherwydd salwch y tu hwnt i brif ffigurau 18

Rhan 4

Gellir gwella'r broses o reoli ac atal achosion o absenoldeb oherwydd salwch 22

Mae gan ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru weithdrefnau rheoli absenoldeb oherwydd salwch, ond ni chaiff y rhain eu cymhwyso'n gyson 22

Gellid gwella'r broses gyffredinol o ddarparu gwasanaethau iechyd galwedigaethol 28

Mae lle gan ymddiriedolaethau i wella o ran hybu iechyd yn y gweithle 32

Atodiad

- | | |
|--|----|
| 1. Dulliau astudio | 34 |
| 2. Hawliau tâl salwch galwedigaethol y GIG | 37 |
| 3. Y Prosiect Cofnodion Staff Electronig | 38 |
| 4. Iechyd ar Waith: Cyrraedd y Nod | 40 |





Crynodeb Gweithredol

- 1 Mae iechyd a lles gweithlu'r Gwasanaeth Iechyd Gwladol (GIG) yn hanfodol i weithrediad effeithiol y GIG yng Nghymru. Mae absenoldeb staff oherwydd salwch yn effeithio ar ansawdd gofal cleifion ac yn gwaethygu'r problemau o ran darparu gwasanaethau a achosir gan brinder staff a swyddi gwag. Yn ogystal, mae cost ariannol sylweddol i absenoldeb oherwydd salwch, gan ei fod yn tynnu adnoddau oddi wrth weithgareddau eraill. Fodd bynnag, mae presenoldeb staff y GIG sy'n dioddef, neu sy'n gwella ar ôl salwch neu anaf, yn peri risgiau ynddo'i hun i staff a'u cleifion.
- 2 Mae'n bwysig felly bod ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru yn rheoli absenoldeb oherwydd salwch yn effeithiol ac yn ceisio hyrwyddo a diogelu iechyd eu gweithlu. Mae'r adroddiad hwn yn archwilio graddau ac effaith absenoldeb oherwydd salwch ledled ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru (Rhan 2), ansawdd y wybodaeth reoli sydd ar gael (Rhan 3) a digonolrwydd y camau a gymerir a'r buddsoddiadau a wneir gan ymddiriedolaethau i reoli a, lle y bo'n bosibl, atal achosion o absenoldeb oherwydd salwch (Rhan 4).

Prif ganfyddiadau a chasgliadau

O ran graddau ac effaith absenoldeb oherwydd salwch

- 3 Noda ffigurau a gofnodwyd gan 15 ymddiriedolaeth y GIG yng Nghymru¹, ar gyfartaledd, y collwyd 6.0 y cant o oriau contract staff ymddiriedolaeth y GIG yng Nghymru o ganlyniad i absenoldeb oherwydd salwch yn 2002-03. Mae hyn yn fwy na 4.7 y cant o'r oriau contract a gofnodwyd gan ymddiriedolaethau'r GIG yn Lloegr ar gyfer 2002.
- 4 Canfu ein harchwiliad o gofnodion absenoldeb oherwydd salwch a gedwir gan ymddiriedolaethau nad yw'r ffigurau yn cofnodi'n llawn lefelau eu absenoldeb oherwydd salwch o ganlyniad i wallau cofnodi. Drwy addasu'r tangofnodi hyn, awgrymir bod lefel wirioneddol yr absenoldeb oherwydd salwch yn 6.3 y cant o leiaf o oriau contract yn 2002-03. Mae absenoldeb oherwydd salwch a dangofnodir hefyd yn cyflwyno risg ariannol lle mae'n bosibl na fyddai hawl gan staff i gael tâl salwch galwedigaethol llawn, neu lle y byddai cofnodi cywir yn arwain at broses drawsnewid gynharach o gyflog llawn i hanner cyflog, neu o hanner cyflog i ddim cyflog o gwbl (gweler Atodiad 2). O ganlyniad, amcangyfrifwn fod y 15 Ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru mewn perygl o ordalu tua £400,000 y flwyddyn mewn tâl salwch galwedigaethol.
- 5 Nid yw Adran GIG Cymru y Cynulliad wedi pennu diffiniad cyffredin o absenoldeb oherwydd salwch; nid yw ychwaith wedi casglu na dosbarthu unrhyw wybodaeth ganolog ar lefelau absenoldeb oherwydd salwch ar draws ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru, fel y gwnaed yn Lloegr. Mae 15 ymddiriedolaeth y GIG yng Nghymru felly wedi bod yn defnyddio o leiaf chwe diffiniad gwahanol i gyfrifo eu lefelau absenoldeb oherwydd salwch, gan gyfyngu ar y graddau y gallant gymharu eu perfformiad cymharol.
- 6 Hyd yn hyn, dim ond dau o blith y 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru sydd wedi cyflawni gostyngiadau parhaol mewn absenoldeb oherwydd salwch ers 2000-01, ond mae hyd yn oed y rhain yn cyfateb â llai na 12 y cant o ostyngiad ar y cyfan. Mae'n annhebygol y bydd unrhyw ymddiriedolaeth yn cyflawni targed gwreiddiol y Cynulliad sef 30 y cant o ostyngiad mewn absenoldeb salwch erbyn diwedd 2003-04, ac nid oes gan bum ymddiriedolaeth ddata y gellir ei gymharu er mwyn asesu eu cynnydd unigol dros y tair blynedd diwethaf.
- 7 Ymhlith staff ategol, nyrsio a bydwreigiaeth, a staff cynnal a chadw y ceir y lefelau uchaf o absenoldeb oherwydd salwch a gofnodwyd. Gan fod nyrsys a bydwreagedd yn ffurfio bron hanner gweithlu ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru, caiff y grŵp hwn effaith sylweddol ar lefelau cyffredinol yr absenoldeb oherwydd salwch a gofnodir.

¹ Mae pedair ar ddeg o Ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru bellach oherwydd, o 1 Ebrill 2003, daeth staff a swyddogaethau Ymddiriedolaeth GIG Gofal Iechyd Powys yn rhan o strwythur Bwrdd Iechyd Lleol newydd Powys. Fodd bynnag, drwy'r adroddiad hwn, cyfeiriwn at 15 ymddiriedolaeth y GIG yng Nghymru, yn cynnwys Gofal Iechyd Powys, sef canolbwynt ein gwaith maes.



- 8 Mae costau absenoldeb oherwydd salwch i ymddiriedolaethau'r GIG yn sylweddol. Amcangyfrifwn fod cyfanswm gwerth amser y staff a gollwyd o ganlyniad i absenoldeb oherwydd salwch yn 2001-02 yn fwy na £61 miliwn, y talwyd bron £48 miliwn ohono i staff mewn tâl salwch galwedigaethol. Yn 2002-03, mae cyfanswm gwerth amser y staff a gollir yn debygol o fod yn fwy na £66 miliwn, gan ystyried cynnydd cyffredinol mewn cyflogau a lefelau absenoldeb oherwydd salwch sy'n codi. Amcangyfrifwn ymhellach fod costau cysylltiedig absenoldeb oherwydd salwch ar gyfer staff banc, staff asiantaeth a staff locwm yn fwy na £14 miliwn yn 2001-02. Pe bai ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru yn lleihau lefelau eu habsenoldeb oherwydd salwch i'r lefel gyffredin a gofnodwyd gan ymddiriedolaethau'r GIG yn Lloegr, gallent ddisgwyl elwa ar werth £14 miliwn y flwyddyn o amser staff ychwanegol, ynghyd â gostyngiad o tua £3 miliwn y flwyddyn yng nghostau staff banc, staff asiantaeth a staff locwm. Mae costau ychwanegol i ymddiriedolaethau'r GIG yn cynnwys amser rheoli a gweinyddu a thriniaeth y GIG, ond nid oes gwybodaeth ar gael er mwyn amcangyfrif maint y costau hyn.

O ran prinder gwybodaeth reoli gadarn

- 9 Mae 11 o blith y 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru wedi pennu targedau corfforaethol ar gyfer lefelau eu habsenoldeb oherwydd salwch, ond dim ond pedair ymddiriedolaeth sydd wedi pennu dyddiadau cau penodol ar gyfer eu cyflawni. Pe baent yn cyflawni eu targedau absenoldeb oherwydd salwch corfforaethol, dim ond Ymddiriedolaethau'r GIG Gofal Iechyd Caerdydd a'r Fro a Gwent a fyddai hefyd yn bodloni'r targed gwreiddiol o 30 y cant o ostyngiad mewn absenoldeb oherwydd salwch a sefydlwyd gan Adran GIG Cymru y Cynulliad.
- 10 Nid yw staff ymddiriedolaeth y GIG, yn enwedig y rheini â chyfrifoldeb rheoli dros absenoldeb oherwydd salwch staff, yn ddigon ymwybodol o raddfa, effaith neu batrymau absenoldeb oherwydd salwch ar draws eu sefydliadau, neu o fewn eu hadrannau. Mae'r dadansoddiad o dueddiadau absenoldeb oherwydd salwch gan ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru yn aml yn gyfyngedig i brif dueddiadau ar draws adrannau gweithredol, cyfarwyddiaethau neu unedau ysbyty, ac mae diffygion cyffredinol yn swm y wybodaeth reoli sydd ar gael.

- 11 Dim ond dwy o blith y 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru sydd wedi ceisio casglu unrhyw wybodaeth gadarn am gostau amser staff a gollwyd o ganlyniad i absenoldeb oherwydd salwch, ac ni all yr un ohonynt fesur, gydag unrhyw sicrwydd, cost staff i gymryd lle staff absennol neu'r gost o ran amser y rheolwyr cyffredinol. Yn yr un modd, ni all y rhan fwyaf o ymddiriedolaethau nodi achosion meddygol sylfaenol absenoldeb oherwydd salwch ar draws eu sefydliadau na lefelau cyffredinol salwch sy'n gysylltiedig â gwaith.
- 12 Disgwylir y bydd cyflwyno'r system Cofnodion Staff Electronig yn gwella ansawdd y wybodaeth reoli ar absenoldeb oherwydd salwch a chysondeb dadansoddiad ar draws ymddiriedolaethau. Fodd bynnag, bydd yn rhaid i'r rhan fwyaf o ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru aros tan o leiaf canol 2005 cyn y cyflwynir y system newydd.

O ran rheoli ac atal achosion o absenoldeb oherwydd salwch

- 13 Mae pob un o 15 ymddiriedolaeth y GIG yng Nghymru wedi datblygu gweithdrefnau mewnol i arwain y broses o reoli absenoldeb oherwydd salwch, er bod gwahaniaethau sylweddol yn eu manylion. Cynlluniwyd y gweithdrefnau hyn heb arweiniad canolog gan Adran GIG Cymru y Cynulliad, gan adlewyrchu annibyniaeth helaeth yr ymddiriedolaethau yn dilyn y farchnad fewnol yn y 1990au.
- 14 Caiff y cyfrifoldeb dros gymhwyso'r gweithdrefnau absenoldeb oherwydd salwch hyn eu dirprwyo i reolwyr lleol fel arfer, a phrin yw'r monitro neu'r atebolrwydd canolog. Fodd bynnag, canfuom fod gofynion arferol ar gyfer ardstio absenoldeb oherwydd salwch a chyfweliadau dychwelyd i'r gwaith yn aml yn cael eu hanwybyddu, a phrin yw'r achosion lle y mae rheolwyr yn cymryd camau prydol mewn ymateb i achosion rheolaidd o absenoldeb oherwydd salwch byrdymor neu hirdymor. Amcangyfrifwn y talodd y pymtheg ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru £1.3 miliwn mewn tâl salwch galwedigaethol oherwydd absenoldeb dros saith diwrnod calendr lle na ddangoswyd tystysgrif meddygol. Er bod wyth o blith y 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru wedi cyflwyno hyfforddiant ffurfiol ar gyfer yr holl reolwyr, nid yw'r rhan fwyaf o reolwyr wedi derbyn hyfforddiant ffurfiol yn y broses o reoli absenoldeb oherwydd salwch o hyd.

- 15 Mae gwasanaethau iechyd galwedigaethol yn chwarae rôl bwysig yn y broses o hybu iechyd yn y gweithle a rheoli achosion o absenoldeb oherwydd salwch drwy gyfeiriadau mewnlol. Fodd bynnag, mae'r gwasanaeth cyffredinol a ddarperir gan adrannau iechyd galwedigaethol yn rhy araf, gan gyfyngu ar y graddau y gall ymddiriedolaethau ymyrryd ar y cyfle cyntaf posibl er mwyn hwyluso'r broses i gyflogaion sâl o wella a dychwelyd i'r gwaith. Gwariodd 15 ymddiriedolaeth y GIG yng Nghymru bron £3 miliwn ar eu darpariaeth iechyd galwedigaethol yn 2001-02, a daeth traean o'r ddarpariaeth honno o gcontractau allanol. Gall yr incwm o'r contractau hyn helpu ymddiriedolaethau i wella capasiti ac ystod gyffredinol y gwasanaethau a ddarperir, er budd eu staff GIG eu hunain. Fodd bynnag, ymddengys fod yr amser y mae rhai ymddiriedolaethau yn ei dreulio yn gwasanaethu'r contractau hyn yn anghymesur.
- 16 Fel arwydd o ymrwymiad i'r broses o hybu a diogelu iechyd yn y gweithle, disgwyliwyd i ymddiriedolaethau GIG yng Nghymru gyflawni nod ansawdd *Cyrraedd y Nod y Cynulliad*. O'r 13 o ymddiriedolaethau a aseswyd hyd yn hyn, dim ond dwy a gafodd wobwr aur, sy'n nodi bod cryn le i wella. Fodd bynnag, mae absenoldeb cyffredinol data cadarn ar achosion a chostau absenoldeb oherwydd salwch yn cyfyngu ar y graddau y gall ymddiriedolaethau dargedu adnoddau yn effeithiol tuag at y materion sy'n achosi'r pryder mwyaf, neu werthuso effaith unrhyw fentrau yr ymgymerir â hwy.

Y DARLUN MAWR

Caiff absenoldeb staff oherwydd salwch effaith sylweddol ar y GIG, am ei fod yn costio arian, yn cymryd amser ac yn y pen draw yn effeithio ar ansawdd y gofal a ddarperir i gleifion. Noda ffigurau a gofnodwyd fod 6.0 y cant o oriau contract staff ymddiriedolaeth y GIG yng Nghymru wedi'u colli o ganlyniad i absenoldeb oherwydd salwch yn 2002-03. Roedd cyfanswm gwerth hyn ynddo'i hun yn debygol o fod yn fwy na £66 miliwn. Er bod ymddiriedolaethau wedi buddsoddi mewn gwella'r broses o reoli achosion o absenoldeb oherwydd salwch a hybu iechyd yn y gweithle, caiff yr ymdrechion hyn eu tanseilio gan ansawdd gwael eu gwybodaeth reoli, anghysondebau yn y broses o reoli absenoldeb oherwydd salwch ar lefel leol a phroblemau o ran cyflymdra'r gwasanaeth a ddarperir gan eu gwasanaethau iechyd galwedigaethol. Yn arbennig, mae prinder gwybodaeth gyffredinol ar achosion neu gostau absenoldeb oherwydd salwch yn cyfyngu ar y graddau y gall ymddiriedolaethau flaenoriaethu adnoddau yn effeithiol ar gyfer y meysydd sy'n achosi'r pryder mwyaf, neu werthuso effaith unrhyw gamau a gymerir. Er ei bod yn bosibl y gallai cyflwyno system Cofnodion Staff Electronig wella ansawdd y wybodaeth reoli sydd ar gael, prin y gall ymddiriedolaethau fforddio aros am y system hon cyn cymryd camau i wella'r broses o reoli absenoldeb oherwydd salwch.



Argymhellion



- 17 Mae'r adroddiad hwn yn cynnwys nifer o argymhellion, sydd, er eu bod yn canolbwyntio ar Adran GIG Cymru y Cynulliad ac ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru, yn berthnasol i'r broses o reoli absenoldeb oherwydd salwch ar draws GIG Cymru. Nid yw'r argymhellion hyn yn golygu unrhyw newid i hawl staff i gael tâl salwch; ac nid ydynt ychwaith yn golygu rhoi systemau monitro staff ymwithiol, newydd ar waith. Yn hytrach, eu bwriad yw mynd i'r afael ag ansawdd a chysondeb cyffredinol y broses o reoli absenoldeb oherwydd salwch, yn bennaf drwy wella'r gweithdrefnau presennol.
- 18 Cyfrifoldeb yr ymddiriedolaethau GIG unigol ac Adran GIG Cymru y Cynulliad yw blaenoriaethu eu camau gweithredu eu hunain mewn ymateb i'r argymhellion hyn. Er bod rhai o'r argymhellion yn gofyn i Adran GIG Cymru ddarparu arweiniad canolog, mae ymddiriedolaethau yn dal i fod yn gyfrifol am reoli absenoldeb oherwydd salwch ac felly ni ddylent oedi cyn gweithredu ar argymhellion eraill. Mae'r drefn y caiff y rhain eu cyflwyno felly'n adlewyrchu strwythur y prif adroddiad, yn hytrach nag awgrymu blaenoriaeth gymharol ynddi ei hun.

O ran graddau ac effaith absenoldeb oherwydd salwch argymhellwn:

- i y dylai Adran GIG Cymru y Cynulliad ac ymddiriedolaethau'r GIG gytuno ar fyrder ar ddiffiniad cyffredin ar gyfer cyfrifo ystadegau absenoldeb oherwydd salwch a'i weithredu, yn seiliedig ar 'canran yr oriau contract a gollwyd o ran staff a gyflogir yn uniongyrchol'. Bydd hyn yn caniatáu i gymariaethau mwy dibynadwy gael eu gwneud rhwng ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru ac ymddiriedolaethau'r GIG yn Lloegr;
- ii y dylai ymddiriedolaethau'r GIG adolygu eu systemau cofnodi absenoldeb oherwydd salwch, ac yn sefydlu rhaglen dreigl o waith archwilio lleol er mwyn archwilio graddau'r tangofnodi a sicrhau bod rheolwyr bob amser yn ymwybodol iawn o bwysigrwydd cofnodi cywir;
- iii y dylai ymddiriedolaethau'r GIG gymryd camau i sicrhau, lle bynnag y bo'n bosibl, y caiff costau cyflog absenoldeb oherwydd salwch eu hadfer gan drydydd partion atebol, fel yn achos damweiniau traffig ffordd, a'u bod yn cadw cofnod cywir o'r symiau a gaiff eu hadennill;
- iv y dylai ymddiriedolaethau'r GIG fonitro'r rhesymau dros drefnu sifftiau staff i gymryd lle staff sy'n absennol, gan gynnwys staff banc, staff asiantaeth a staff i weithio goramser, yn systematig. Bydd hyn yn ein galluogi i enwi costau absenoldeb oherwydd salwch ymhlith staff cyfnewid mewn ffordd fwy dibynadwy.

O ran prinder gwybodaeth reoli gadarn ar absenoldeb oherwydd salwch, argymhellwn:

- v y dylai Adran GIG Cymru y Cynulliad gytuno ar dargedau corfforaethol diwygiedig ar gyfer absenoldeb oherwydd salwch yn unigol gyda phob Ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru a phennu terfynau amser ar gyfer cyflawni'r targedau hyn. Wrth gytuno ar y targedau hyn, dylai'r Adran a'r ymddiriedolaethau ddefnyddio lefelau'r absenoldeb oherwydd salwch a gofnodwyd gan ymddiriedolaethau'r GIG yn Lloegr fel meincnod;
- vi y dylai ymddiriedolaethau'r GIG, ar ôl cytuno ar dargedau corfforaethol newydd, hefyd bennu targedau absenoldeb oherwydd salwch ar wahân ar gyfer eu hunedau gweithredol neu grwpiau staff allweddol, gan ystyried lefelau'r absenoldeb a gofnodir ar gyfer y grwpiau hyn ar hyn o bryd;
- vii y dylai ymddiriedolaethau'r GIG gyflwyno adroddiad ar dueddiadau mewn absenoldeb oherwydd salwch i'w byrddau Ymddiriedolaeth yn fisol, a chyflwyno adroddiadau ar gynnydd tuag at eu targedau corfforaethol ar gyfer absenoldeb oherwydd salwch yn eu hadroddiadau blynyddol. Bydd hyn yn helpu i sicrhau bod ymwybyddiaeth gorfforaethol gref i absenoldeb oherwydd salwch;
- viii y dylai ymddiriedolaethau'r GIG gymryd camau i wella a chynnal ymwybyddiaeth o raddau ac effaith absenoldeb oherwydd salwch ymhlith eu staff, yn arbennig y rhai sy'n gyfrifol am reoli absenoldeb staff oherwydd salwch;

- ix y dylai ymddiriedolaethau'r GIG gasglu gwybodaeth am gostau absenoldeb oherwydd salwch yn nhermau gwerth amser y staff a gollwyd a thal salwch galwedigaethol a chyflwyno adroddiad ar y ffigurau hyn ochr yn ochr â'u cyfraddau canran absenoldeb oherwydd salwch;
- x y dylai ymddiriedolaethau'r GIG ddatblygu categorïau cyffredin ar gyfer achosion meddygol absenoldeb yn unol â datblygu system Cofnodion Staff Electronig, a dechrau hyfforddi rheolwyr i gofnodi achosion absenoldeb;
- xi y dylai Adran GIG Cymru y Cynulliad ac ymddiriedolaethau'r GIG gytuno ar ddiffiniad cyffredin o anaf a salwch sy'n gysylltiedig â gwaith, ac y dylai'r Adran sicrhau bod y system Cofnodion Staff Electronig yn gallu gwahaniaethu rhwng rhesymau sy'n gysylltiedig â gwaith a'r rhesymau nad ydynt yn gysylltiedig â gwaith dros absenoldeb oherwydd salwch;
- xii y dylai ymddiriedolaethau'r GIG gytuno ar ddiffiniadau a dulliau cyffredin o gyfrifo er mwyn asesu cyfraniad cymharol salwch byrdymor, tymor canolig neu hirdymor at lefelau cyffredinol eu habsenoldeb;
- xiii y dylai Adran GIG Cymru y Cynulliad flaenoriaethu gweithrediad system Cofnodion Staff Electronig ar draws y GIG yng Nghymru a gwneud pob ymdrech i sicrhau na cheir llithriant pellach yn y broses o'i chyflwyno ar ôl canol 2005;
- xiv y dylai Adran GIG Cymru y Cynulliad ddatblygu fframwaith ar gyfer adroddiad meincnodi blynyddol ar absenoldeb oherwydd salwch ar draws ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru gan ymgorffori, fel isafswm, lefelau pennawd, ystadegau ar gyfer grwpiau ac adrannau gweithredol allweddol, costau absenoldeb oherwydd salwch yn nhermau gwerth amser y staff a gollwyd a thâl salwch galwedigaethol, cyfraniad cymharol absenoldeb yn y byrdymor a'r hirdymor, ac achosion sylfaenol absenoldeb. Dylai cyflwyno system Cofnodion Staff Electronig alluogi adroddiad o'r fath cael ei ddatblygu'n ganolog heb fod angen casglu data gan ymddiriedolaethau unigol.
- xvii y dylai ymddiriedolaethau'r GIG ddatblygu canllawiau cyfeillgar i ddefnyddwyr ar gyfer eu gweithdrefnau absenoldeb oherwydd salwch i'w dosbarthu i staff neu i'w harddangos mewn adrannau, a'u diweddarau fel bo'r angen;
- xviii y dylai ymddiriedolaethau'r GIG sicrhau bod pawb sy'n gyfrifol am reoli absenoldeb staff oherwydd salwch yn derbyn hyfforddiant mewn cymhwyso gweithdrefnau rheoli absenoldeb oherwydd salwch yn ymarferol;
- xix y dylai Adran GIG Cymru y Cynulliad ac ymddiriedolaethau'r GIG flaenoriaethu camau wedi eu cynllunio i wella'r ddarpariaeth o iechyd galwedigaethol, mewn ymateb i'r argymhellion a wnaed gan yr Is-grŵp Iechyd Galwedigaethol ac Iechyd a Diogelwch;
- xx y dylai ymddiriedolaethau'r GIG adolygu llinellau cyfrifoldeb corfforaethol eu gwasanaethau iechyd galwedigaethol er mwyn gwella cysylltiadau rhyngddynt hwy a'u hadrannau lleol;
- xxi y dylai ymddiriedolaethau'r GIG ddatblygu ffurflenni cyfeirio safonol er mwyn gwella ansawdd a chysodeb cyfeiriadau rheoli;
- xxii y dylai Adran GIG Cymru y Cynulliad werthuso effaith y cynlluniau llwybr cyflym amrywiol sy'n cael eu datblygu gan ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru a lledaenu arfer da;
- xxiii y dylai Adran GIG Cymru y Cynulliad ddatblygu meini prawf allweddol o fewn yr asesiad *Cyrraedd y Nod*, fel argaeledd data ar achosion absenoldeb neu nifer yr achosion o salwch sy'n gysylltiedig â gwaith, na all sefydliadau ennill gwobr aur hebddynt;
- xxiv wrth i ddata dibynadwy a chymaradwy ar achosion meddygol absenoldeb oherwydd salwch ddod ar gael, y dylai Adran GIG Cymru y Cynulliad, drwy ymgynghori â Swyddfa'r Prif Swyddog Meddygol, ystyried defnyddio'r wybodaeth hon i ddatblygu, targedu ac ariannu rhaglenni hybu iechyd priodol ar gyfer staff GIG Cymru.

O ran rheoli ac atal achosion o absenoldeb oherwydd salwch, argymhellwn:

- xv y dylai Adran GIG Cymru y Cynulliad ddatblygu arweiniad Cymru gyfan ar reoli absenoldeb oherwydd salwch ac ystyried cyflwyno gweithdrefnau arferol cyffredin;
- xvi y dylai ymddiriedolaethau'r GIG fonitro i ba raddau y glywir wrth eu gweithdrefnau er mwyn ardstio absenoldeb a chyfweliadau dychwelyd i'r gwaith, a chwilio am dystiolaeth o'r camau a gymerwyd gan reolwyr mewn ymateb i absenoldebau cyson yn y byrdymor neu'r hirdymor. Wrth wneud hynny, argymhellwn y dylai pob ymddiriedolaeth gyflwyno dogfennau cyfun ar gyfer hunanardystio a chyfweliadau dychwelyd i'r gwaith, i'w cwblhau ar ôl cyfnodau o absenoldeb oherwydd salwch;

1 Cefndir



Mae staff iach yn hanfodol i weithrediad effeithiol y GIG yng Nghymru

- 1.1 Y Gwasanaeth Iechyd Gwladol (GIG) yw'r cyflogwr mwyaf yng Nghymru, gyda chyfanswm o 60,145 o staff cyfatebol amser llawn ar 30 Medi 2002². Cyflogwyd y rhan fwyaf ohonynt gan y 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru bryd hynny³. Mae absenoldeb oherwydd salwch ac iechyd a lles cyffredinol staff y GIG yn effeithio ar ansawdd gofal cleifion ac yn cyflwyno ystod o gostau uniongyrchol ac anuniongyrchol, gan dynnu adnoddau oddi wrth weithgareddau eraill.
- 1.2 Amcangyfrifwn fod cyfanswm gwerth amser y staff a gollwyd o ganlyniad i absenoldeb oherwydd salwch ar draws y 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru yn fwy na £66 miliwn yn 2002-03 (gweler paragraff 2.13). Mae costau eraill yn cynnwys amser rheoli a gweinyddol, darpariaeth iechyd galwedigaethol a chostau pensiwn ychwanegol o ganlyniad i ymddeoliadau oherwydd salwch. Bydd y GIG hefyd yn talu costau triniaeth y rhan fwyaf o'i staff ac, o ganlyniad, mae mwy o fanteision byth iddo o wella iechyd cyffredinol ei weithlu.
- 1.3 Mae strategaeth y GIG *Gwella Iechyd yng Nghymru - Strategaeth i'r GIG ynghyd â'i Bartneriaid*, a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cynulliad Cymru yn Ionawr 2001 yn nodi gweledigaeth eang ei chwmpas ar gyfer newid a gwella ar draws y GIG yng Nghymru. Cyfeiria'r Cynllun at rôl hanfodol gweithlu'r GIG wrth gyflawni'r weledigaeth hon, ac felly mae eu hiechyd a'u lles hyd yn oed yn bwysicach. Yn bennaf, bydd gwerth unrhyw gynnydd mewn lefelau staffio yn gostwng os bydd lefelau salwch yn cynyddu hefyd.

- 1.4 Mae'n bwysig, felly, bod y GIG yn rheoli absenoldeb oherwydd salwch yn effeithiol, yn ogystal â hybu a diogelu iechyd ei weithlu yn gyffredinol. Serch hynny, mae rhywfaint o absenoldeb oherwydd salwch yn anochel, ac mae presenoldeb cyflogaion yn y gwaith sy'n dioddef neu'n gwella o salwch neu anaf yn peri risgiau ynddo'i hun i'r unigolyn, eu cydweithwyr a'u cleifion. O ganlyniad, ni ddylai fod disgwyl i staff ddychwelyd i'r gwaith i gyflawni eu dyletswyddau llawn hyd nes eu bod yn barod i wneud hynny.

Mae lefelau absenoldeb oherwydd salwch ar draws gweithlu'r GIG yn uwch na chyfartaledd y DU

- 1.5 Awgryma canlyniadau arolygon *Absenoldeb Cyflogaion 2002 a 2003* y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygiad fod cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch ymhlith staff y GIG yn uwch na chyfartaledd y DU gyfan a'r sector cyhoeddus yn y DU (**gweler Ffigur 1**) Mae nodweddion bywyd gwaith o fewn y GIG, fel ymdrin â chleifion â llaw, patrymau gweithio afreolaidd a chysylltiad â salwch heintus, yn peri risgiau arbennig i iechyd a allai gyfrannu at y lefelau absenoldeb hyn sy'n uwch na'r cyffredin.
- 1.6 Mae Adroddiad Ymddiriedolaeth Nuffield, *Improving the Health of the NHS Workforce*, a gyhoeddwyd ym 1998, yn amlygu ystod o ymchwil sy'n dangos bod lefelau'r ymyrraeth seicolegol ymhlith meddygon ysbyty, ymarferwyr cyffredinol, nyrsys a grwpiau eraill o staff y GIG yn sylweddol uwch na'r lefelau ar gyfer grwpiau proffesiynol cyfatebol. Gallai prinder staff ychwanegu at y lefelau hyn o straen, a gall gyfuno ag absenoldeb oherwydd salwch i greu cylch parhaus (**gweler Ffigur 2**). Ar 31 Mawrth 2003, roedd 1,331 o swyddi ymddiriedolaethau'r GIG sy'n gyfartal â llawn amser yng Nghymru (2.2 y cant o'r cyfanswm) wedi bod yn wag am o leiaf dri mis.

'Ymddengys, hyd yn oed os yw 34 y cant o'r gweithlu yn absennol, bod disgwyl i'r gweddill gyflawni'r cwota yn union fel pe bai'r holl staff yn bresennol'

Ffynhonnell: *Daw'r dyfyniadau a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn o arolwg Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru o staff ymddiriedolaeth y GIG*

² Nid yw'r ffigur hwn yn cynnwys ymarferwyr meddygol a deintyddol cyffredinol sy'n gontractwyr GIG annibynnol.

³ Mae pedair ar ddeg o ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru bellach, oherwydd, o 1 Ebrill 2003, daeth staff a swyddogaethau Ymddiriedolaeth GIG Powys yn rhan o strwythur Bwrdd Iechyd Lleol newydd Powys. Fodd bynnag, drwy gydol yr adroddiad hwn, cyfeirwn at 15 ymddiriedolaeth y GIG yng Nghymru, gan gynnwys Gofal Iechyd Powys, sef canolbwyt ein gwaith maes.

1.7 Wrth ddod i gysylltiad â'r cyhoedd, mae mwy o risg y bydd staff y GIG yn dioddef o ymosodiad yn y gweithle. Caiff hyn ei ddangos yn *Arolwg Troseddau Prydain 2000* a ddangosodd mai nyrsys sy'n wynebu'r risg uchaf ond un o ddioddef ymosodiad, yn dilyn y gwasanaethau diogelu ac amddiffyn. Yn 2002, cyhoeddodd y Coleg Nyrsio Brenhinol ganlyniadau ei arolwg *Working Well*, a oedd yn cynnwys sampl ar hap o 6,000 o nyrsys. O'r ymatebwyr a oedd yn gweithio mewn ysbytai GIG, nododd 32 y cant eu bod wedi dioddef ymosodiad corfforol gan glaf neu eu perthnasau yn y 12 mis diwethaf.

Mae arfer da wrth reoli absenoldeb oherwydd salwch yn cynnwys gwybodaeth reoli gadarn, gweithdrefnau corfforaethol clir a mesurau i atal absenoldeb

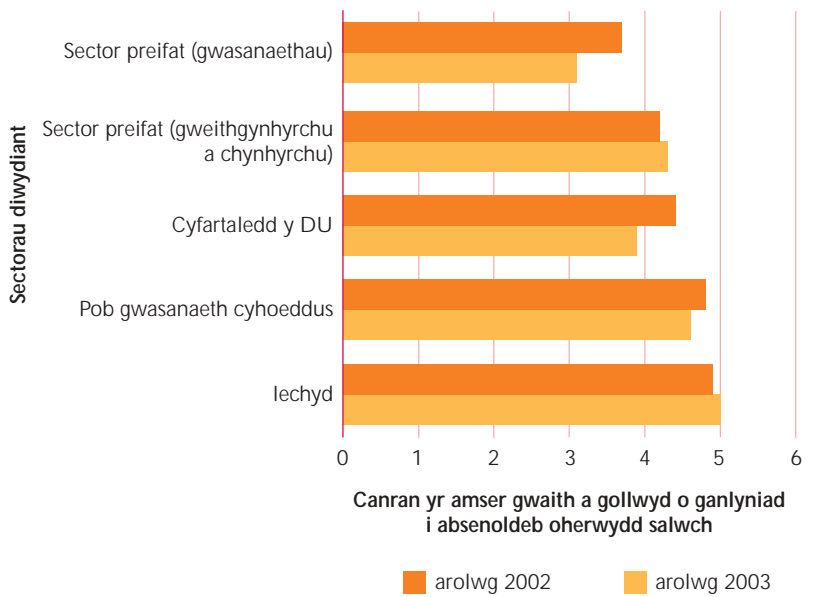
1.8 Gweddol brin yw'r dystiolaeth gadarn o effeithiolrwydd ymyriadau penodol ar lefelau cyffredinol absenoldeb oherwydd salwch. Fodd bynnag, mae ein hadolygiad o lenyddiaeth wedi nodi ystod o arfer da derbyniol (**gweler Ffigur 3**). Mae'r holl weithgareddau hyn yn gofyn am fuddsoddiad o ran adnoddau, a dylai maint y buddsoddiad fod yn gymesur ag effaith yr absenoldeb oherwydd salwch. Bydd p'un a gaiff adnoddau cymesur o'r fath eu neilltuo yn dibynnu ar y graddau y caiff yr effaith hon ei chydnabod yn gywir gan reolwyr ar bob lefel mewn sefydliad.

'Pan fydd swyddi yn wag ni chânt eu llenwi am fisoedd lawer, ac mae hyn yn rhoi straen difrifol ar staff sy'n cymryd lle staff absenol'

'Mae trais ac ymosodiadau gan gleifion a pherthnasau ar gynydd. Dim ond mater o amser ydyw cyn y caiff rhywun ei anafu'n ddifrifol'

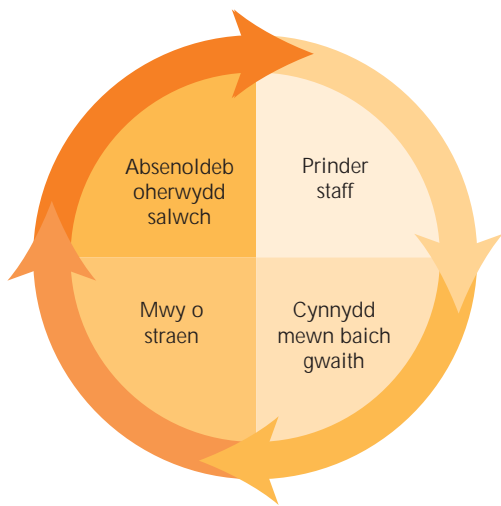
1 Lefelau cymharol absenoldeb oherwydd salwch ar draws sectorau diwydiant y DU

Mae lefelau absenoldeb oherwydd salwch ar draws sector gofal iechyd y DU, ar gyfartaledd, yn uwch na chyfartaledd gweithlu'r DU.



Ffynhonnell: Arolygon 'Absenoldeb Cyflogaion' 2002 a 2003 y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygiad

2 Y berthynas rhwng prinder staff, straen ac absenoldeb oherwydd salwch



Ffynhonnell: Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru

3

Enghreifftiau o arfer da posibl wrth reoli absenoldeb oherwydd salwch

Gwybodaeth reoli

- systemau clir ar gyfer cofnodi absenoldeb oherwydd salwch
- systemau i wirio cywirdeb y broses o gofnodi salwch
- nodi tueddiadau sylfaenol mewn absenoldeb oherwydd salwch
- targedau corfforaethol ar gyfer lefel yr absenoldeb oherwydd salwch, y caiff yr holl staff eu hysbysu ohonynt
- monitro tueddiadau absenoldeb oherwydd salwch yn rheolaidd ar y lefelau lleol a chorfforaethol
- meincnodi gyda sefydliadau eraill

Gweithdrefnau rheoli

- polisiau a gweithdrefnau wedi'u dogfennu'n glir a gaiff eu hadolygu'n rheolaidd
- hyfforddiant priodol ar gyfer pob lefel reoli
- egluro polisiau a gweithdrefnau yn glir ac yn rheolaidd i staff, yn enwedig staff newydd
- polisiau ar gyfer adsefydlu neu adleoli staff a fu'n sâl yn y gweithle
- cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith ar gyfer pawb a fu'n absennol
- pwyntiau ysgogi ar gyfer adolygu absenoldeb cyson neu hirdymor
- cysylltiad cyson neu reolaidd gyda staff sy'n sâl
- systemau i sicrhau y caiff gweithdrefnau absenoldeb oherwydd salwch eu cymhwyso'n gyson

Atal absenoldeb

- ymgyrchoedd hybu iechyd cyffredinol
- gweithdrefnau recriwtio a sgrinio
- mentrau sy'n gyfeillgar i deuluoedd a threfniadau gweithio hyblyg
- gwella'r amgylchedd gwaith ffisegol
- asesiadau risg iechyd a diogelwch yn y gweithle
- amddiffyn rhag trais ac ymosodiadau
- gwasanaethau ffisiotherapi, gwasanaethau cynghori neu glinigau staff eraill
- annog staff i ofalu am eu hiechyd, er enghraifft drwy ddarparu cyfleusterau campfa, chwaraeon am bris gostyngol
- hyfforddiant trin llwythi â llaw

Ffynhonnell: Adolygiad llenyddiaeth Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru

Cwmpas archwiliad Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru

1.9 Yn erbyn y cefndir hwn, archwiliodd Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru y modd yr oedd 15 ymddiriedolaeth y GIG yng Nghymru yn rheoli absenoldeb oherwydd salwch. Roedd ein hastudiaeth yn canolbwyntio ar ymddiriedolaethau gan fod y rhain yn cyflogi'r rhan fwyaf o staff GIG a gyflogir yn uniongyrchol yng Nghymru. Mae gweddill yr adroddiad hwn yn nodi canlyniadau ein harchwiliad, fel a ganlyn:

- tystiolaeth o raddau a chostau absenoldeb oherwydd salwch (Rhan 2);
- ansawdd gwybodaeth reoli am absenoldeb oherwydd salwch (Rhan 3);
- rheoli achosion o absenoldeb oherwydd salwch a hybu iechyd yn y gweithle (Rhan 4).

1.10 Disgrifir ein dulliau astudio yn Atodiad 1. Yn gryno bu i ni:

- archwilio cofnodion salwch staff mewn pump o blith y 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru er mwyn nodi gwallau wrth gofnodi absenoldeb oherwydd salwch a thystiolaeth o lynu at weithdrefnau absenoldeb oherwydd salwch lleol;
- ategu'r ymweliadau archwilio hyn ag arolwg o bob un o'r 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru;
- arolygu 1500 o staff a gyflogwyd ar draws 15 ymddiriedolaeth y GIG yng Nghymru;
- ymgynghori ag ystod o grwpiau GIG Cymru perthnasol, yn bennaf grŵp o Ddirprwy Gyfarwyddwyr Adnoddau Dynol a fu'n cydweithio i rannu gwybodaeth ar reoli absenoldeb oherwydd salwch, ac i ddatblygu a lledaenu arfer da⁴.

1.11 Mae'r adroddiad hwn yn ymdrin ag ansawdd a chysondeb cyffredinol y broses o reoli absenoldeb oherwydd salwch ar draws y 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru. Nid yw'n amau'r hawl i gael tâl salwch sydd ar gael i staff y GIG; ac nid yw ychwaith yn ceisio gosod systemau monitro staff newydd ac ymwithiol. Mae'r adroddiad hefyd yn cydnabod bod bywyd gwaith o fewn y GIG yn cyflwyno risg arbennig i iechyd cyflogaion, ac mae'n bwysig nad yw staff y GIG yn dychwelyd i'r gwaith i gyflawni eu dyletswyddau llawn hyd nes eu bod yn barod i wneud hynny.

⁴ *Cyfarfu'r grŵp hwn yn gyntaf yn Nhachwedd 2002 ac roedd yn cynnwys cynrychiolwyr o wyth o 15 ymddiriedolaeth y GIG yng Nghymru. Rydym wedi ymgynghori'n helaeth â'r grŵp hwn ac wedi rhannu ein canfyddiadau gyda hwy. Ym mis Hydref 2003, cynhyrchodd yr is-grŵp ei adroddiad ei hun i'w ystyried gan Grŵp Cyfarwyddwyr Adnoddau Dynol GIG Cymru.*

Mae absenoldeb oherwydd salwch yn broblem sylweddol i ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru 2

2.1 Mae absenoldeb oherwydd salwch yn cyflwyno ystod o gostau uniongyrchol ac anuniongyrchol i'r GIG ac yn y pen draw mae'n effeithio ar ansawdd gofal cleifion. Mae'r rhan hon o'n hadroddiad yn archwilio:

- lefelau'r absenoldeb oherwydd salwch a gofnodwyd gan ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru ers 2000-01, a chymharedd a dibynadwyedd y wybodaeth hon;
- costau amcangyfrifedig absenoldeb oherwydd salwch i ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru o ran gwerth yr amser staff a gollir, tâl salwch galwedigaethol, staff i gymryd lle staff sy'n absennol ac ymdeoliadau oherwydd salwch.

Noda ffigurau a gofnodwyd y collwyd 6.0 y cant o amser contract staff ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru o ganlyniad i absenoldeb oherwydd salwch yn 2002-03

2.2 Ni cheir data canolog er mwyn asesu graddau ac effaith absenoldeb oherwydd salwch ar draws y GIG yng Nghymru. Yn seiliedig ar ffigurau a adroddwyd i Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru gan 15 ymddiriedolaeth y GIG yng Nghymru, yr ydym wedi eu hailgyfrifo i sylfaen gyffredin, collwyd 6.0 y cant o oriau contract staff ymddiriedolaeth y GIG yng Nghymru o ganlyniad i absenoldeb oherwydd salwch yn 2002-03⁵. Mae hyn yn cynrychioli cofnod absenoldeb oherwydd salwch o 15.6 diwrnod gwaith y flwyddyn ar gyfartaledd ar gyfer cyflogai sy'n gweithio wythnos pum diwrnod, 37 awr. Yn 2000-01 a 2001-02, 5.7 y cant o oriau contract ar gyfartaledd oedd lefelau'r absenoldeb oherwydd salwch a gofnodwyd gan ymddiriedolaethau.

Mae lefelau cofnodedig absenoldeb oherwydd salwch ar draws ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru yn uwch na'r lefelau yn Lloegr

2.3 Nid yw lefelau absenoldeb oherwydd salwch ar draws 15 ymddiriedolaeth y GIG yng Nghymru yn cymharu'n ffafriol â'r ffigurau ar gyfer ymddiriedolaethau GIG yn Lloegr, lle y collwyd 4.7 y cant o oriau contract ar gyfartaledd yn 2002 (gweler Ffigur 4). Ar y cyfan, dim ond 14 y cant o holl ymddiriedolaethau'r GIG yn Lloegr a gofnododd gyfraddau absenoldeb ar gyfer 2002 a oedd yn gyfartal neu'n uwch na chyfartaledd Cymru, sef 6.0 y cant ar gyfer 2002-03. Roedd bron bob un o'r rhain yn ymddiriedolaethau iechyd meddwl neu ambiwlans. Roedd y ffigurau ar gyfartaledd ar gyfer Cymru hefyd yn uwch nag unrhyw ranbarth unigol o Loegr yn 2001. Trent oedd y ranbarth â'r lefel uchaf, sef 5.3 y cant a'r Gogledd Orllewin, sef 5.1 y cant.



4

Cymharu canran amcangyfrifedig yr oriau contract a gollwyd o ganlyniad i absenoldeb oherwydd salwch ar draws ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru a Lloegr

Cofnododd ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru lefelau uwch o absenoldeb oherwydd salwch ar gyfartaledd nag ymddiriedolaethau yn Lloegr

	Ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru	Ymddiriedolaethau'r GIG yn Lloegr
2001-02	5.7	4.8
2002-03	6.0	4.7

NODER

Mae ffigurau ar gyfer ymddiriedolaethau'r GIG yn Lloegr yn seiliedig ar flynyddoedd calendr 2001 a 2002 yn hytrach na blynyddoedd ariannol.

Ffynhonnell: Arolwg Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru o ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru, a dadansoddiad o ddata'r Adran Iechyd a data Archwilio ac Arolygu'r Comisiwn Iechyd

5 Mae oriau contract yn cynnwys gwyliau blynyddol a hawliau gwyliau eraill.

2.4 Mae rheolwyr adnoddau dynol yn ymddiriedolaethau'r GIG wedi awgrymu bod y gwahaniaethau hyn yn adlewyrchu tueddiadau cyffredinol rhwng poblogaethau Cymru a Lloegr. Er enghraifft, canfu 'Arolwg Gweithlu Llafur y DU', *Gwanwyn 2002* fod 3.5 y cant o gyflogeion yng Nghymru wedi cofnodi eu bod yn absennol o'r gwaith o ganlyniad i salwch neu anaf am o leiaf un diwrnod yr wythnos yn yr wythnos flaenorol, o gymharu â chyfartaledd o 3.1 y cant yn Lloegr. Fodd bynnag, ni all tueddiadau o'r fath egluro'n llawn y gwahaniaeth yn lefelau'r absenoldeb oherwydd salwch a gofnodwyd gan ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru a Lloegr.

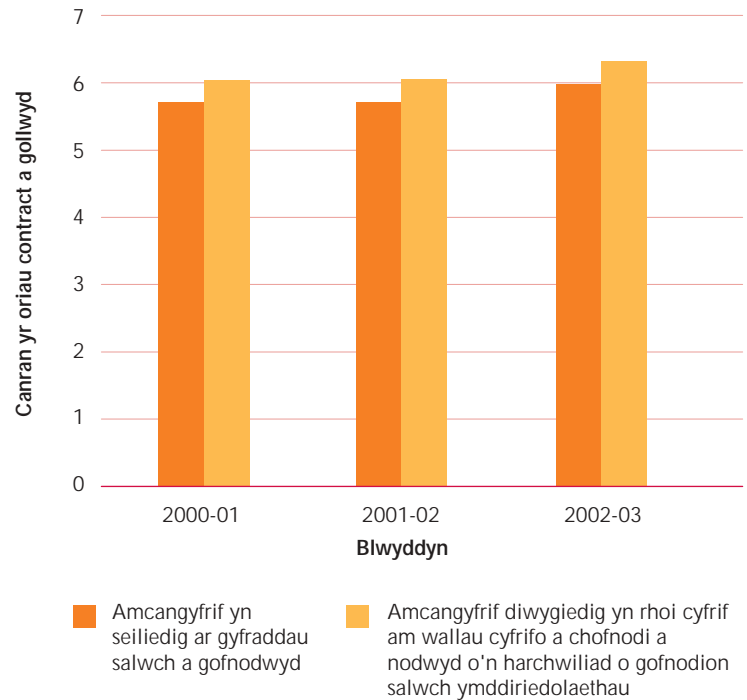
Nid yw'r ystadegau a gofnodwyd gan ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru yn cofnodi'n llawn eu lefelau gwirioneddol o absenoldeb oherwydd salwch

2.5 Yn seiliedig ar ein hadolygiad o gofnodion salwch mewn pump o blith y 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru, amcangyfrifwn fod yr ystadegau a gofnodwyd gan ymddiriedolaethau yn cynrychioli, ar gyfartaledd, 94 y cant o'r holl absenoldeb oherwydd salwch a gofnodwyd ac 88 y cant o'r holl achosion o absenoldeb oherwydd salwch a gofnodwyd. Mae cywiro'r tangofnodi hyn yn cynyddu ein hamcangyfrif o lefel absenoldeb oherwydd salwch ar draws y pymtheg ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru yn 2002-2003 i 6.3 y cant (**gweler Ffigur 5**). Mae lefelau gwirioneddol yr absenoldeb oherwydd salwch yn debygol o fod yn uwch o hyd oherwydd absenoldeb nas cofnodwyd ar unrhyw un o'r dogfennau ffynhonnell a archwiliwyd yn ystod ein hymweliadau archwilio.

2.6 Mae absenoldeb oherwydd salwch a dangofnodir yn cyflwyno'r risg o ordalu lle nad oes hawl gan staff i gael tâl salwch galwedigaethol llawn (gweler Atodiad 2), neu lle y digwydd y newid o gyflog llawn i hanner cyflog, neu o hanner cyflog i ddim cyflog o gwbl yn ddiweddarach na phe bai'r absenoldeb hwn wedi'i gofnodi. Amcangyfrifwn felly fod 15 ymddiriedolaeth y GIG yng Nghymru, gyda'i gilydd, wedi mentro gordalu £400,000 mewn tâl salwch galwedigaethol yn ystod 2001-02, yn seiliedig ar y ffaith bod cyfartaledd o 94 y cant o'r holl achosion o absenoldeb oherwydd salwch yn cael eu cofnodi yn erbyn hawliau tâl salwch staff (gweler paragraff 2.5). Er gwaethaf ei effaith bosibl, yn ystadegol ac yn ariannol, dim ond dwy o blith 15 ymddiriedolaeth y GIG yng Nghymru sydd wedi cyflwyno unrhyw fentrau systematig a gynlluniwyd i asesu cywirdeb y broses o gofnodi salwch yn eu sefydliad cyfan (**gweler Ffigur 6**).

5 Effaith cofnodi gwallau ar y lefelau absenoldeb oherwydd salwch a gofnodwyd ar draws ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru

Mae addasu ar gyfer gwallau cofnodi yn cynyddu'r lefelau absenoldeb oherwydd salwch a gofnodwyd o 6.0 y cant i 6.3 y cant ar gyfer 2002-03, ac o 5.7 y cant i 6.0 y cant ar gyfer 2000-01 a 2001-02.



Ffynhonnell: Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru

6 Gwaith a gyflawnwyd gan ymddiriedolaethau'r GIG i archwilio cywirdeb y broses o gofnodi salwch

Ymddiriedolaeth GIG Gogledd Morgannwg: yn ystod chwarter cyntaf 2001-02, nododd yr Ymddiriedolaeth, drwy gyfrwng gwiriadau parhaus ar hap, dros 400 o gardiau talu misol nad oedd cofnod absenoldeb oherwydd salwch arnynt. Cysylltwyd â staff a gofynnwyd iddynt gadarnhau p'un a oeddent wedi cymryd unrhyw seibiannau salwch yn ystod y cyfnod. Cynhyrnodd hyn 585 awr ychwanegol o absenoldeb oherwydd salwch, a oedd yn gyfartal â 0.9 y cant o gyfanswm yr oriau o salwch a gofnodwyd ar gyfer chwarter cyntaf y flwyddyn. Mae'n debygol mai dim ond swm bach o gyfanswm y tangofnodi ar draws yr Ymddiriedolaeth yw hyn, a fyddai'n cynnwys y rhai y gallai fod rhywfaint o absenoldeb, ond nid yr holl absenoldeb, wedi'i gofnodi ar eu cerdyn talu. Mae'r Ymddiriedolaeth yn defnyddio'r canfyddiadau hyn i godi ymwybyddiaeth o bwysigrwydd cofnodi absenoldeb oherwydd salwch yn gywir gyda rheolwyr a staff.

Ymddiriedolaeth GIG Gogledd Orllewin Cymru - fel rhan o brosiect penodol wedi ei anelu at wella'r broses o reoli absenoldeb, datblygodd yr Ymddiriedolaeth raglen waith benodol ar gyfer Rheolwr Adnoddau Dynol (Rheoli Presenoldeb) ym Medi 2002. Mae'r disgrifiad swydd ar gyfer y rhaglen yn cynnwys cyfres dreigl o ymweliadau archwilio i brofi bod y manylion a ddelir yn ganolog yn cydymffurfio â chofnodion lleol.

Ffynhonnell: Arolwg Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru o ymddiriedolaethau'r GIG

Mae gwahaniaethau mewn diffiniadau yn effeithio ar y broses o gymharu cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch rhwng ymddiriedolaethau

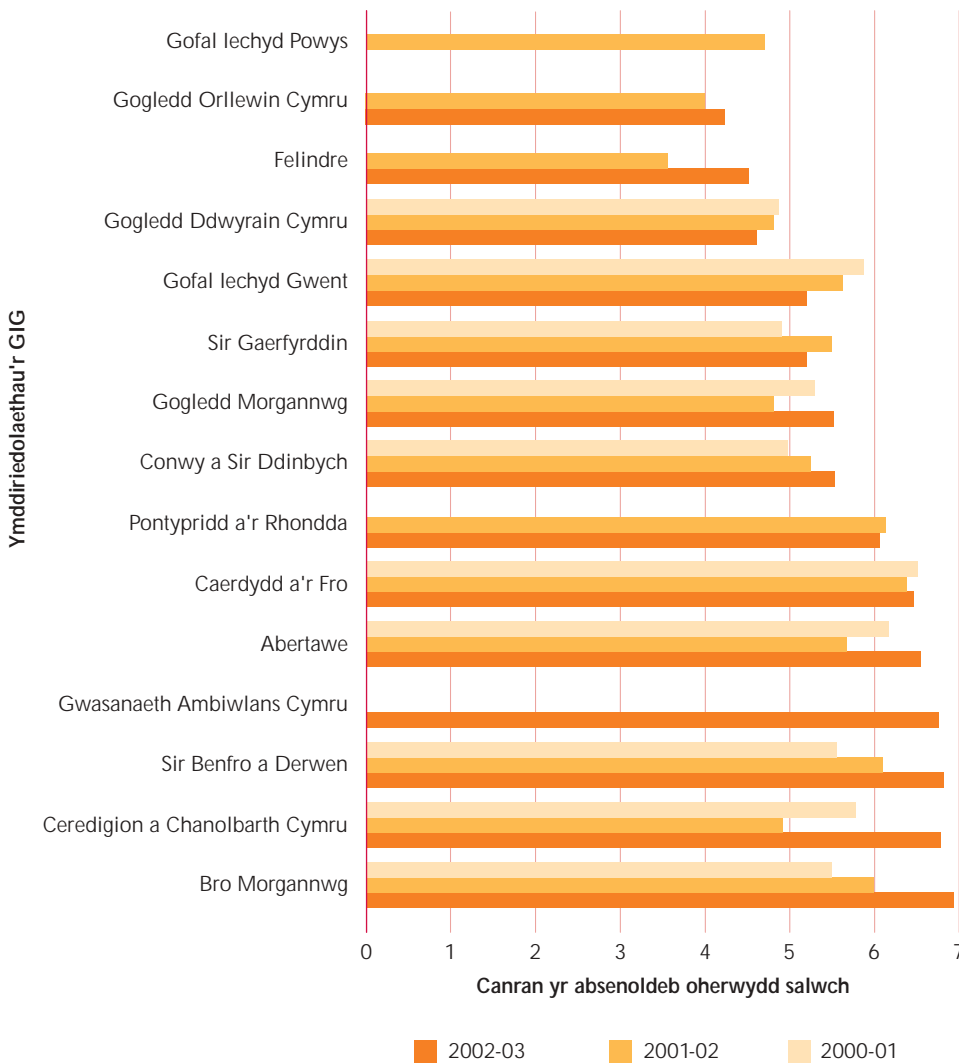
2.7 Yn 2002-03, roedd lefelau absenoldeb oherwydd salwch staff a gofnodwyd gan 15 ymddiriedolaeth y GIG yng Nghymru yn amrywio o 4.2 i 6.9 y cant (**gweler Ffigur 7**). Fodd bynnag, defnyddia ymddiriedolaethau o leiaf chwe diffiniad gwahanol er mwyn cyfrifo'r ffigurau hyn (**gweler Ffigur 8**), ac mae gan hyn effaith sylweddol bosibl ar y broses o gymharu'r wybodaeth hon.

Er enghraifft, cofnododd Ymddiriedolaeth GIG Gogledd Morgannwg gyfradd absenoldeb oherwydd salwch o 4.8 y cant yn 2001-02 gan ddefnyddio ei mesur safonol yn seiliedig ar ganran yr oriau gwaith a gollwyd; o gymharu â 5.4 y cant a gyfrifwyd gan ddefnyddio mesur oriau contract a gollwyd. Hyd yn oed lle y bydd ymddiriedolaethau yn defnyddio'r un diffiniadau, nid yw ffigur canran uchel, o reidrwydd, yn golygu bod absenoldeb oherwydd salwch yn cael ei reoli'n llai effeithiol, oherwydd bod systemau cofnodi cywir yn un rhan o broses reoli effeithiol.



7 Lefelau absenoldeb oherwydd salwch a gofnodwyd ar draws ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru ers 2000-01

Yn 2002-03, roedd cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch a gofnodwyd gan ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru yn amrywio o 4.2 y cant i 6.9 y cant, er bod ymddiriedolaethau yn defnyddio cyfrifiadau gwahanol i gynhyrchu'r ffigurau hyn. Nid oedd pum ymddiriedolaeth yn gallu darparu ffigurau cymaradwy ar gyfer bob un o'r tair blynedd.



Ffynhonnell: Arolwg Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru o ymddiriedolaethau'r GIG

8

Diffiniadau a ddefnyddir gan ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru i gyfrifo eu lefelau o absenoldeb oherwydd salwch

Cyfanswm yr oriau contract

Bro Morgannwg, Caerdydd a'r Fro, Ceredigion a Chanolbarth Cymru, Gofal Iechyd Gwent, Gogledd Orllewin Cymru, Sir Benfro a Derwen, Pontypridd a'r Rhondda, Abertawe, Gwasanaethau Ambiwlans Cymru

Cyfanswm yr oriau contract heb gynnwys gwyliau blynyddol a gwyliau banc^b

Felindre

Cyfanswm yr oriau contract (heb gynnwys salwch lle nad oes hawl i gael tâl salwch galwedigaethol)^c

Conwy a Sir Ddinbych

Cyfanswm yr oriau a weithiwyd gan staff contract (yn cynnwys sifftiau ychwanegol a weithiwyd gan staff rhan amser yn unig)^a

Gogledd Morgannwg

Cyfanswm yr oriau a weithiwyd gan staff contract (yn cynnwys goramser cyffredinol ond nid yw'n cynnwys sifftiau banc neu locwm)

Sir Gaerfyrddin, Gofal Iechyd Powys

Cyfanswm yr oriau a weithiwyd gan staff contract (yn cynnwys goramser a sifftiau banc, ond heb gynnwys salwch lle nad oes hawl i gael tâl salwch galwedigaethol)

Gogledd Ddwyrain Cymru

NODIADAU

- Disgwylir i'r defnydd o fesur oriau a weithiwyd gynhyrchu canran llai na mesur oriau contract cyffelyb. Y rheswm am hyn yw oherwydd gellid cynnwys sifftiau goramser neu sifftiau banc er gwaethaf y ffaith mai dim ond cyflogeion iach fyddai'n gweithio ar y sifftiau hyn, a fyddai, mewn sawl achos, yn cymryd lle staff arall a fyddai'n absennol oherwydd salwch.
- Mae peidio â chynnwys gwyliau blynyddol a gwyliau banc, fel yn achos Ymddiriedolaeth GIG Felindre, yn cynhyrchu canran uwch na phe bai'r rhain wedi'u cynnwys.
- Mae peidio â chynnwys absenoldeb oherwydd salwch lle nad oes hawl gan staff i gael tâl salwch galwedigaethol yn cynhyrchu cyfraddau canran llai na phe bai'r rhain wedi'u cynnwys.

Ffynhonnell: Arolwg Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru o ymddiriedolaethau'r GIG

Gallai Adran GIG Cymru y Cynulliad fod wedi sefydlu ymagwedd gyffredin tuag at fesur absenoldeb oherwydd salwch

2.8 Yn ei strategaeth adnoddau dynol ar gyfer GIG Cymru, *Darparu ar gyfer Cleifion*, roedd Adran GIG Cymru y Cynulliad yn ei gwneud yn ofynnol i ymddiriedolaethau'r GIG sefydlu gwaelodlin data ar lefelau absenoldeb oherwydd salwch erbyn Rhagfyr 2000. Fodd bynnag, ni chyhoeddodd yr Adran arweiniad ar yr ymagwedd y dylid ei defnyddio gan ymddiriedolaethau i fesur absenoldeb oherwydd salwch, ac ni chasglodd unrhyw ddata canolog ar lefelau'r absenoldeb oherwydd salwch a gofnodwyd gan ymddiriedolaethau. Mae hyn yn groes i'r sefyllfa yn Lloegr lle mae'r Adran Iechyd wedi sefydlu absenoldeb oherwydd salwch fel dangosydd perfformiad cenedlaethol, wedi'i ddiffinio fel 'canran yr oriau gwaith sydd ar gael, a gollwyd o ganlyniad i salwch ar gyfer staff a gyflogir ar gontract yn uniongyrchol'. Defnyddiwyd y diffiniad hwn yn arweiniad yr Adran Iechyd, *Managing Sickness Absence in the NHS*, a ddosbarthwyd i bob ymddiriedolaeth y GIG yn Lloegr yn 2000. Cofnodir lefelau absenoldeb oherwydd salwch ar draws ymddiriedolaethau'r GIG yn Lloegr fel rhan o Gynllun Dyfarnu Sêr newydd y GIG.

Mae'n annhebygol y bydd unrhyw ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru yn cyflawni targed gwreiddiol y Cynulliad, sef gostyngiad o 30 y cant mewn absenoldeb oherwydd salwch erbyn diwedd 2003-04

2.9 Er gwaethaf y ffaith na sefydlwyd ymagwedd gyffredin tuag at fesur absenoldeb oherwydd salwch yn wreiddiol, roedd targedau Gwasanaeth GIG a Fframwaith Ariannol y Cynulliad yn ceisio gostyngiad o 30 y cant mewn absenoldeb oherwydd salwch erbyn diwedd 2003-04, o waelodlin 2000-01. Mae Adran GIG Cymru yn cydnabod efallai nad oedd hyn yn realistig ac mae'n ymgynghori ag ymddiriedolaethau eraill er mwyn egluro ei thargedau absenoldeb oherwydd salwch. Mae ymddiriedolaethau eu hunain wedi mynegi'r farn y gall targedau cyffredinol ar gyfer gostyngiadau canran roi baich gormodol ar yr ymddiriedolaethau hynny sydd eisoes â lefelau isel o absenoldeb oherwydd salwch. Serch hynny, mae'n annhebygol y bydd unrhyw un o'r 15 ymddiriedolaeth yng Nghymru yn cyflawni'r targed gwreiddiol. Ar gyfer pum ymddiriedolaeth, mae pennu graddau unrhyw gynnydd yn amhosibl oherwydd nad oes ganddynt gwaelodlin data cymaradwy ar gyfer 2000-01, er gwaethaf y cais a wnaed gan yr Adran am waelodlin o'r fath (gweler paragraff 2.8).

2.10 Er bod Gofal Iechyd Gwent ac Ymddiriedolaethau Gogledd Ddwyrain Cymru wedi cofnodi gostyngiadau cyson mewn absenoldeb oherwydd salwch ers 2000-01, mae'r rhain yn dal i gynrychioli llai na 12 y cant o ostyngiad yn gyffredinol. Mae Ymddiriedolaethau GIG Bro Morgannwg, Conwy a Sir Ddinbych, a Sir Benfro a Derwen wedi profi cynnydd blynyddol mewn absenoldeb oherwydd salwch ers 2000-01.

Staff ategol, staff nyrsio a staff cynnal a chadw sydd â'r lefelau uchaf o absenoldeb oherwydd salwch

2.11 Mae 15 ymddiriedolaeth y GIG yng Nghymru yn cofnodi cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch ar draws unedau rheoli penodol, fel ysbytai, cyfarwyddiaethau neu grwpiau staff. Er ei bod yn briodol bod ymddiriedolaethau yn defnyddio unedau dadansoddi sy'n ystyrlon iddynt, mae diffyg set ddata ganolog yn cyfyngu ar y broses o ddadansoddi tueddiadau ar draws grwpiau staff GIG gwahanol.

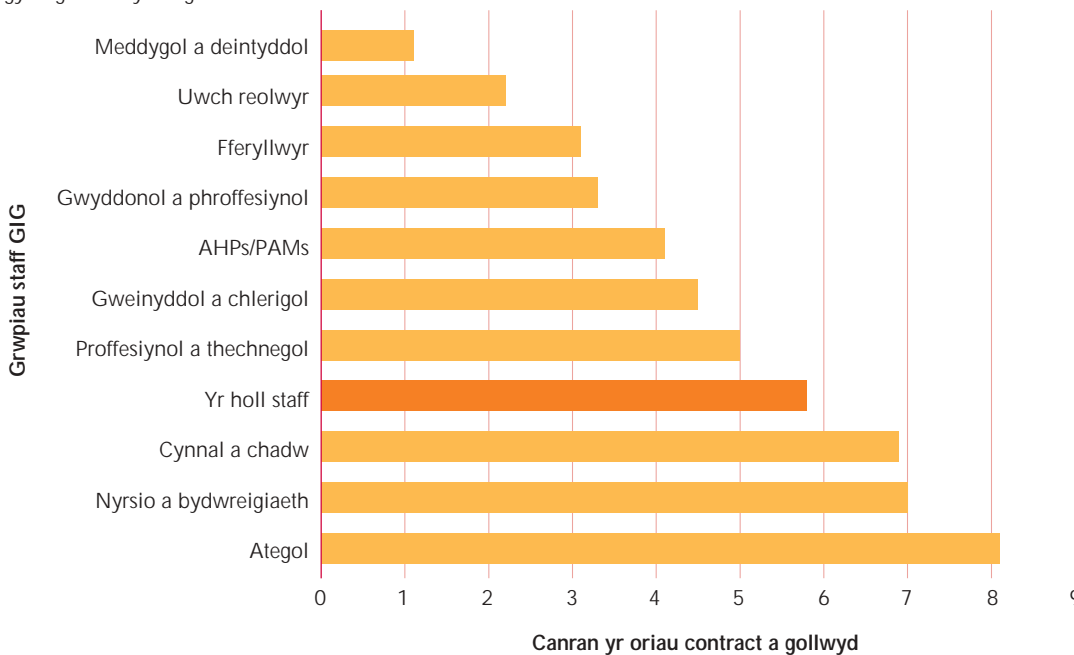
2.12 Dengys ffigurau cymaradwy a ddarparwyd gan naw ymddiriedolaeth mai staff ategol, staff nyrsio a bydwreigiaeth, a staff cynnal a chadw sydd â'r cyfanswm cyfraddau uchaf o ran absenoldeb oherwydd salwch (gweler Ffigur 9). Gan fod nyrsys a bydwragedd yn ffurfio bron hanner gweithlu'r GIG yng Nghymru, caiff eu cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch effaith sylweddol ar y lefelau cyffredinol a gofnodir. Er bod cyfraddau absenoldeb yn rai isa ymhlith staff meddygol ac uwch reolwyr, mae rheolwyr adnoddau dynol yr Ymddiriedolaeth wedi mynegi pryderon ynghylch pa mor drylwyr yw'r dull o gofnodi absenoldeb oherwydd salwch ar gyfer y grwpiau staff hyn.



9

Lefelau amcangyfrifedig absenoldeb oherwydd salwch ar draws grwpiau staff ymddiriedolaeth y GIG yng Nghymru yn 2001-02

Mae cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch ar gyfartaledd a gofnodwyd gan grwpiau staff GIG gwahanol yng Nghymru yn amrywio'n sylweddol, o 1.1 y cant o oriau contract ar gyfer staff meddygol a deintyddol i 8.1 y cant ar gyfer gweithwyr ategol.



NODER

Mae'r ffigurau hyn yn seiliedig ar wybodaeth gymaradwy a ddarparwyd gan naw o blith 15 ymddiriedolaeth y GIG yng Nghymru.

Ffynhonnell: Arolwg Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru o ymddiriedolaethau'r GIG

PWYNTIAU ALLWEDDOL

ar raddau absenoldeb oherwydd salwch

- Gallai Adran GIG Cymru y Cynulliad fod wedi darparu arweiniad cryfach ar y broses o fesur absenoldeb oherwydd salwch gan ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru, yn enwedig drwy ddarparu fframwaith cyffredin ar gyfer mesur. Nid yw'r Adran yn cadw unrhyw wybodaeth ganolog ar lefelau absenoldeb oherwydd salwch ac nid yw wedi sefydlu diffiniad cyffredin ar gyfer cyfrifo lefelau absenoldeb oherwydd salwch, fel y gwnaed yn Lloegr. O ganlyniad, defnyddiodd 15 ymddiriedolaeth y GIG yng Nghymru o leiaf chwe diffiniad gwahanol yn 2002-03, gan atal proses gymharu ddibynadwy rhwng ymddiriedolaethau.
- Gan ailgyfrifo'r ffigurau a gofnodwyd gan y 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru i sylfaen gyffredin, collwyd 6.0 y cant o oriau contract staff yr ymddiriedolaeth o ganlyniad i absenoldeb oherwydd salwch yn 2002-03, cynnydd yn y ffigur o 5.7 y cant yn 2001-02. Mae'r lefelau hyn yn uwch na'r cyfartaledd o 4.7 y cant o oriau contract a gofnodwyd gan ymddiriedolaethau'r GIG yn Lloegr ar gyfer 2002.
- Awgryma gwallau yn y broses o gofnodi absenoldeb oherwydd salwch fod lefelau gwirioneddol absenoldeb oherwydd salwch ar draws ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru yn fwy na 6.3 y cant o oriau contract yn 2002-03. O ganlyniad i'r gwall cofnodi hwn, amcangyfrifwn fod 15 ymddiriedolaeth y GIG yng Nghymru wedi mentro gordalu tua £400,000 y flwyddyn mewn tali salwch galwedigaethol.
- Mae'n annhebygol y bydd unrhyw un o'r 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru yn cyflawni targed gwreiddiol y Cynulliad, sef gostyngiad o 30 y cant mewn absenoldeb oherwydd salwch rhwng 2000-01 a 2003-04. Hyd yn hyn, dim ond dwy ymddiriedolaeth sydd wedi cyflawni unrhyw ostyngiad cyson mewn absenoldeb oherwydd salwch ers 2000-01.

Argymhellwn:

- y dylai Adran GIG Cymru y Cynulliad ac ymddiriedolaethau'r GIG, gytuno ar fyrder ar ddiffiniad cyffredin ar gyfer cyfrifo ystadegau absenoldeb oherwydd salwch a'i weithredu, yn seiliedig ar 'canran yr oriau contract a gollwyd o ran staff a gyflogir yn uniongyrchol'. Bydd hyn yn caniatáu i gymariaethau mwy dibynadwy gael eu gwneud rhwng ymddiriedolaethau GIG yng Nghymru ac ymddiriedolaethau'r GIG yn Lloegr;
- y dylai ymddiriedolaethau'r GIG adolygu eu systemau cofnodi absenoldeb oherwydd salwch, ac yn sefydlu rhaglen dreigl o waith archwilio lleol er mwyn archwilio graddau'r tangofnodi a sicrhau bod rheolwyr bob amser yn ymwybodol iawn o bwysigrwydd cofnodi cywir.

Roedd cyfanswm gwerth amser y staff a gollwyd o ganlyniad i absenoldeb oherwydd salwch yn £66 miliwn o leiaf yn 2002-03

- 2.13 Yn absenoldeb data cyson a chadarn ar draws y 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru, amcangyfrifwn fod gwerth amser y staff a gollwyd o ganlyniad i absenoldeb oherwydd salwch tua £61.0 miliwn yn 2001-02, neu £53.9 miliwn (heb gynnwys cost yswiriant gwladol a chyfraniadau pensiwn cyflogwyr). O'r swm hwn, amcangyfrifwn mai £47.7 miliwn oedd y taliadau cyflog gwirioneddol a wnaed i staff a oedd yn sâl, gan roi cyfrif am absenoldebau lle y talwyd hanner cyflog neu ddim cyflog o gwbl (gweler Atodiad 1). Awgryma cynnydd yn lefelau absenoldeb oherwydd salwch, a chwyddiant cyflog cyffredinol, fod cyfanswm yr amser staff a gollwyd o ganlyniad i absenoldeb oherwydd salwch yn fwy na £66 miliwn yn 2002-03⁶.
- 2.14 Caiff ymddiriedolaethau y cyfle i adfer rhywfaint o'r costau cyflog hyn lle y mae staff yn absennol o ganlyniad i ddamweiniau a oedd yn cynnwys trydydd partion atebol, fel yn achos damweiniau traffig ffordd. Fodd bynnag, dim ond tair ymddiriedolaeth oedd â'r gallu i gadarnhau'r symiau a adenillwyd yn 2001-02, a oedd yn cynrychioli 0.62 y cant o'r taliadau cyflog a wnaed i staff a oedd yn sâl.

'Mae cyfreithwyr yn hawlio'r holl arian a dalwyd i mi pan oeddwn yn sâl yn ôl, felly caiff yr Ymddiriedolaeth ei had-dalu yn llawn'

Amcangyfrifwn fod dros £14 miliwn wedi'i wario ar staff i gymryd lle staff a oedd yn absennol oherwydd salwch yn 2001-02

- 2.15 Er y gall cyflogi staff dros dro adennill rhywfaint o'r cynhyrchiant a gollir o ganlyniad i absenoldeb cyflogai oherwydd salwch, gwneir hynny am bris. Cofnododd ymddiriedolaethau mai £50.8 miliwn oedd cyfanswm y gwariant ar staff banc, neu staff asiantaeth a locwm yn 2001-02⁷, heb gynnwys costau goramser cyffredinol.
- 2.16 Er bod costau staff i gymryd lle staff sy'n absennol yn amlwg yn sylweddol, mae'r rhesymau y mae eu hangen hefyd yn cynnwys swyddi gwag a mathau eraill o seibiannau, fel gwyliau, cyfnod mamolaeth neu seibiant astudio Yn eu cyhoeddiad yn 2001, *Brief Encounters: getting the best from temporary nursing staff*, nododd y Comisiwn Archwilio mai absenoldeb oherwydd salwch oedd y rheswm dros drefnu staff nyrso banc neu asiantaeth i weithio yn lle staff absennol mewn 28 y cant o achosion. Mae cymhwyso'r ganran hon i gyfanswm costau staff banc, asiantaeth a locwm 15 ymddiriedolaeth y GIG yng Nghymru yn creu dros £14 miliwn o wariant sy'n gysylltiedig ag absenoldeb oherwydd salwch yn 2001-02.

Mae ymddeoliadau oherwydd salwch yn ystod blynyddoedd ariannol 2002-2003 wedi codi costau pensiynau'r GIG i £37 miliwn

- 2.17 Asiantaeth Pensiynau'r GIG sy'n gwneud y penderfyniadau terfynol ar ymddeoliadau oherwydd salwch, a hwy hefyd sy'n talu costau'r ymddeoliadau hyn. Rhwng Ebrill 2000 a Mawrth 2003, roedd cyfanswm o 883 o staff ar draws 15 ymddiriedolaeth y GIG yng Nghymru wedi ymddeol o ganlyniad i salwch am gost o bron £37 miliwn, neu £42,000 fesul ymddeoliad⁸.

⁶ Bydd y costau hyn hyd yn oed yn uwch o ystyried bod ein hamcangyfrifon yn seiliedig ar lefelau absenoldeb oherwydd salwch a gofnodwyd gan ymddiriedolaethau, heb roi cyfrif am dangofnodi.

⁷ Nid yw'r ffigur hwn yn cynnwys gwariant gan Ymddiriedolaeth GIG Gofal Iechyd Powys nad oedd yn gallu darparu'r wybodaeth angenrheidiol ar gyfer 2001-02.

⁸ Mae Asiantaeth Pensiynau'r GIG yn cyfrif y gost hon fel cost flynyddol gyffredin pensiwn salwch wedi'i lluosogi gan nifer y blynyddoedd rhwng oedran ymddeol gwirioneddol ac oedran ymddeol arferol.

PWYNTIAU ALLWEDDOL

ar gostau absenoldeb oherwydd salwch

- Roedd gwerth gros amser staff y GIG a gollwyd o ganlyniad i absenoldeb oherwydd salwch yn fwy na £61 miliwn yn 2001-02, ac yr oedd taliadau cyflog gwirioneddol mewn tâl salwch galwedigaethol yn cyfrif am tua £48 miliwn o'r ffigur hwnnw. Yn 2002-03, cynyddodd gwerth amser y staff a gollwyd i dros £66 miliwn.
- Er y gall ymddiriedolaethau adfer rhywfaint o'r costau cyflog hyn gan drydydd partion, fel yn achos damweiniau traffig ffordd, nid yw'n glir eu bod yn gwneud hyn yn rheolaidd ac yn drylwyr.
- Amcangyfrifwn fod cyflogi staff i gymryd lle staff sy'n absennol oherwydd salwch, heb gynnwys goramser cyffredinol, wedi costio dros £14 miliwn i 15 ymddiriedolaeth y GIG yng Nghymru yn 2001-02.

Argymhellwn:

- y dylai ymddiriedolaethau'r GIG gymryd camau i sicrhau, lle bynnag y bo'n bosibl, y caiff costau cyflog absenoldeb oherwydd salwch eu hadfer gan drydydd partion atebol, fel yn achos damweiniau traffig ffordd, a'u bod yn cadw cofnod cywir o'r symiau a gaiff eu hadennill;
- y dylai ymddiriedolaethau'r GIG fonitro'r rhesymau dros drefnu sifftiau staff i gymryd lle staff sy'n absennol, gan gynnwys staff banc, staff asiantaeth a staff i weithio goramser, yn systematig. Bydd hyn yn ein galluogi i enwi costau absenoldeb oherwydd salwch ymhlith staff cyfnewid mewn ffordd fwy dibynadwy.



3 Ceir prinder gwybodaeth reoli gadarn ar absenoldeb oherwydd salwch



3.1 Mae cymharedd a dibynadwyedd y wybodaeth reoli ar absenoldeb oherwydd salwch sydd ar gael ar draws ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru yn destun pryder (gweler paragraffau 2.5 i 2.7). Ceir diffygion cyffredinol hefyd yn nyfnder y wybodaeth hon ac yng ngallu ymddiriedolaethau i nodi effaith lawn, a thueddiadau sylfaenol, absenoldeb oherwydd salwch. Mae'r rhan hon o'n hadroddiad yn archwilio:

- proffil cyffredinol y broses o reoli absenoldeb oherwydd salwch o fewn 15 ymddiriedolaeth y GIG yng Nghymru;
- swm y wybodaeth reoli sydd ar gael i ymddiriedolaethau y tu hwnt i brif gyfraddau canran, a goblygiadau'r broses arfaethedig o gyflwyno'r system Cofnodion Staff Electronig.

Gellid rhoi proffil corfforaethol uwch i lefelau absenoldeb oherwydd salwch ar draws ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru

3.2 Caiff lefelau absenoldeb oherwydd salwch eu hystyried gan fyrddau pob un o'r 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru, gydag Ymddiriedolaethau GIG Caerdydd a'r Fro, Conwy a Sir Ddinbych a Gogledd Orllewin Cymru yn gwneud hynny yn fisol. Fodd bynnag, dim ond un ar ddeg o'r 15 ymddiriedolaeth a sefydlodd eu targedau corfforaethol eu hunain ar gyfer absenoldeb oherwydd salwch, a dim ond pedair ymddiriedolaeth a bennodd derfynau amser penodol ar gyfer cyflawni'r targedau hyn (gweler Ffigur 10). Ymddiriedolaeth Gofal Iechyd Gwent ac Ymddiriedolaeth Caerdydd a'r Fro yw unig ddwy ymddiriedolaeth y GIG a fyddai, drwy gyflawni'r targedau

10 Targedau salwch corfforaethol a grëwyd gan ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru

Roedd un ar ddeg o'r 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru wedi sefydlu targedau corfforaethol ar gyfer absenoldeb oherwydd salwch ond dim ond pedair a oedd wedi pennu terfynau amser penodol ar gyfer eu cyflawni.

	Targed (canran)	Terfyn amser
Bro Morgannwg	5.0	Blynyddol - parhaus
Caerdydd a'r Fro	4.0	X
Sir Gaerfyrddin	5.0	X
Ceredigion a Chanolbarth Cymru	X	X
Conwy a Sir Ddinbych	5.0	Mawrth 2003
Gofal Iechyd Gwent	4.0	X
Gogledd Ddwyrain Cymru	X	X
Gogledd Morgannwg	4.5	Mawrth 2004
Gogledd Orllewin Cymru	X	X
Sir Benfro a Derwen	5.1	Mawrth 2003
Pontypridd a Rhondda	4.5	X
Gofal Iechyd Powys	5.0	X
Abertawe	5.0	X
Felindre	X	X
Gwasanaethau Ambiwlans Cymru	6.0	2002-03

NODER

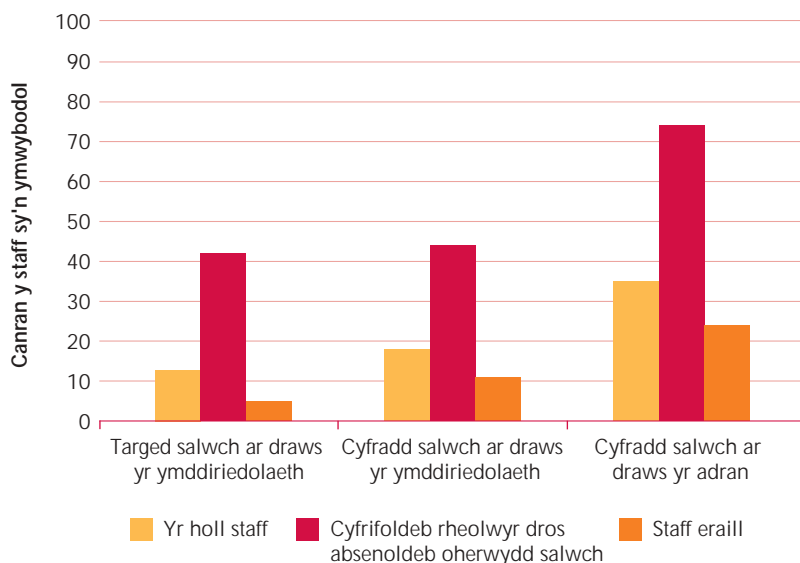
Cofnododd Ymddiriedolaeth GIG Gogledd Orllewin Cymru fod targed corfforaethol yn cael ei drafod, tra bod targed chwech y cant Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwlans Cymru yn darged ariannol sy'n seiliedig ar gostau cyflog absenoldeb oherwydd salwch sy'n gysylltiedig â chyfanswm eu cyllidebau staffio.

corfforaethol hyn, hefyd yn gallu cyflawni targed gwreiddiol y Cynulliad o ostyngiad o 30 y cant mewn absenoldeb oherwydd salwch erbyn diwedd 2003-04 (gweler paragraff 2.9).

- 3.3 Dim ond 13 y cant o'r rhai a ymatebodd i'n harolwg staff a oedd yn ymwybodol o'r targedau salwch a bennwyd gan eu Hymddiriedolaeth, a dim ond tri y cant a nododd y targedau hyn yn gywir. Yn yr un ffordd, dim ond 18 y cant o staff a nododd eu bod wedi'u hysbysu o gyfradd gyffredinol absenoldeb ar draws eu Hymddiriedolaeth, ac roedd 35 y cant yn ymwybodol o'r gyfradd absenoldeb o fewn eu hadran eu hunain (gweler Ffigur 11).
- 3.4 Mae rheolwyr adnoddau dynol wedi mynegi rhai pryderon wrthym bod y broses o hysbysu staff o gyfraddau a thargedau absenoldeb oherwydd salwch yn gallu arwain at ddehongli'r rhain fel hawl salwch. Fodd bynnag, gallai gostyngiad cyfrannol, yn hytrach na thargedau diamod helpu i oresgyn y broblem hon. Fel isafswm, dylai'r rhai sy'n gyfrifol am reoli absenoldeb oherwydd salwch fod yn ymwybodol o unrhyw dargedau salwch, lefelau lleol o absenoldeb oherwydd salwch o fewn eu hadrannau a sut y mae'r rhain yn cymharu â'r Ymddiriedolaeth gyfan.

11 Yr ymwybyddiaeth o lefelau absenoldeb oherwydd salwch a thargedau salwch corfforaethol ymhlith staff ymddiriedolaeth y GIG

Nid yw'r mwyafrif helaeth o staff Ymddiriedolaeth y GIG yn ymwybodol o unrhyw dargedau absenoldeb oherwydd salwch a bennwyd gan eu Hymddiriedolaeth, neu o gyfraddau absenoldeb oherwydd salwch ar gyfer yr adran a'r Ymddiriedolaeth 4 y maent yn gweithio ynddi. Mae'r rhain yn cynnwys canran sylweddol o'r rhai sydd â chyfrifoldeb dros reoli absenoldeb oherwydd salwch staff.



NODER

Mae ffigurau canran ar gyfer yr ymwybyddiaeth o dargedau salwch yn seiliedig ar ymatebwyd o ymddiriedolaethau sydd wedi sefydlu targedau corfforaethol yn unig.

Ffynhonnell: Arolwg Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru o staff Ymddiriedolaeth y GIG

PWYNTIAU ALLWEDDOL

ar godi proffil absenoldeb oherwydd salwch

- Er bod un ar ddeg o'r 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru wedi pennu targedau corfforaethol ar gyfer eu lefelau o absenoldeb oherwydd salwch, dim ond pedair ymddiriedolaeth a oedd wedi pennu terfynau amser ar gyfer cyflawni'r targedau hyn. Pe baent yn llwyddo i gyflawni eu targedau absenoldeb oherwydd salwch corfforaethol, dim ond Ymddiriedolaethau GIG Caerdydd a'r Fro a Gofal Iechyd Gwent a fyddai hefyd yn cyflawni targed gwreiddiol y Cynulliad sef gostyngiad o 30 y cant mewn absenoldeb oherwydd salwch erbyn 2003-04.
- Nid yw'r rhan fwyaf o staff y GIG, yn cynnwys cyfran sylweddol o'r rhai sydd â chyfrifoldeb rheoli llinell dros absenoldeb oherwydd salwch staff, yn ymwybodol o gyfraddau neu dargedau absenoldeb oherwydd salwch o fewn adrannau lleol neu ar draws yr Ymddiriedolaeth.

argymhellwn:

- y dylai Adran GIG Cymru y Cynulliad gytuno ar dargedau corfforaethol diwygiedig ar gyfer absenoldeb oherwydd salwch yn unigol gyda phob Ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru a phennu terfynau amser ar gyfer cyflawni'r targedau hyn. Wrth gytuno ar y targedau hyn, dylai'r Adran ac ymddiriedolaethau ddefnyddio lefelau'r absenoldeb oherwydd salwch a gofnodwyd gan ymddiriedolaethau'r GIG yn Lloegr fel meincnod;
- y dylai ymddiriedolaethau'r GIG, ar ôl cytuno ar dargedau corfforaethol newydd, hefyd bennu targedau absenoldeb oherwydd salwch ar wahân ar gyfer eu hunedau gweithredol neu grwpiau staff allweddol, gan ystyried lefelau'r absenoldeb a gofnodir ar gyfer y grwpiau hyn ar hyn o bryd;
- y dylai ymddiriedolaethau'r GIG gyflwyno adroddiad ar dueddiadau mewn absenoldeb oherwydd salwch i'w byrddau Ymddiriedolaeth yn fisol, a chyflwyno adroddiadau ar gynnydd tuag at eu targedau corfforaethol ar gyfer absenoldeb oherwydd salwch yn eu hadroddiadau blyneddol. Bydd hyn yn helpu i sicrhau bod ymwybyddiaeth gorfforaethol gref i absenoldeb oherwydd salwch;
- y dylai ymddiriedolaethau GIG gymryd camau i wella a chynnal ymwybyddiaeth o raddau ac effaith absenoldeb oherwydd salwch ymhlith eu staff, yn arbennig y rhai sy'n gyfrifol am reoli absenoldeb staff oherwydd salwch.

Yn gyffredinol, ceir prinder gwybodaeth reoli ar absenoldeb oherwydd salwch y tu hwnt i brif ffigurau

Prin yw'r ymddiriedolaethau sy'n casglu unrhyw ddata cadarn ar gostau absenoldeb oherwydd salwch

- 3.5 Bydd gwybodaeth ddibynadwy ar gostau absenoldeb oherwydd salwch yn caniatáu i ymddiriedolaethau reoli'r broblem yn gymesur a gwerthuso effaith ariannol eu hymdrechion. Fodd bynnag, o blith y 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru, dim ond Ymddiriedolaeth GIG Gogledd Morgannwg ac Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwylans Cymru sydd wedi ceisio dadansoddi eu cynhyrchiant neu eu costau cyflog eu hunain fesul unigolyn, gan roi cyfrif am y ffaith y bydd lefelau absenoldeb oherwydd salwch yn amrywio ymhlith staff ar gyfraddau cyflog gwahanol⁹.
- 3.6 Ni all un o'r 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru fesur yn ddibynadwy, gyfran y gwariant ar staff banc, asiantaeth, locwm neu oramser y gellir ei briodoli i absenoldeb oherwydd salwch. Yn yr un modd, nid oes unrhyw un wedi ceisio amcangyfrif y costau gweinyddu a rheoli cyffredinol sy'n gysylltiedig ag absenoldeb oherwydd salwch.

Dim ond dwy ymddiriedolaeth sydd ag unrhyw ddata ar achosion meddygol absenoldeb oherwydd salwch

- 3.7 Byddai dull cadarn o nodi achosion sylfaenol absenoldeb oherwydd salwch yn galluogi ymddiriedolaethau i dargedu'r achosion hyn mewn ymgeis i ostwng eu lefelau absenoldeb cyffredinol. O'r holl sefydliadau, y GIG yw'r un sydd yn y sefyllfa orau i bennu diffiniadau a chategorïau priodol er mwyn cofnodi'r achosion hyn. Fodd bynnag, dim ond Ymddiriedolaeth GIG Gogledd Morgannwg ac Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwylans Cymru sydd wedi datblygu systemau i gasglu gwybodaeth o'r fath¹⁰ (**gweler Enghraifft Achos A**).
- 3.8 Hyd yn oed yn y ddwy ymddiriedolaeth hon bydd cryn amser cyn y gellir nodi tueddiadau tymor hwy yn bendant, a bydd ceisio sicrhau bod rheolwyr yn ymgyfarwyddo â systemau ar gyfer cofnodi achosion absenoldeb oherwydd salwch yn cymryd amser. Er enghraifft, cafodd 40 y cant o'r absenoldeb oherwydd salwch a gofnodwyd ar draws Ymddiriedolaeth GIG Gogledd Morgannwg yn 2002-03 ei gategoreiddio fel 'anhysbys'. Mae hyn y cyfyngu ar werth y data hwn ac yn pwysleisio'r hyfforddiant sydd ei angen i sicrhau bod systemau ar gyfer cofnodi achosion absenoldeb yn cael eu defnyddio'n briodol gan reolwyr. Fodd bynnag, ymddengys fod rhywfaint o gynnydd yn cael ei wneud gan fod yr Ymddiriedolaeth wedi cofnodi gostyngiad yn nifer yr achosion 'anhysbys' o absenoldeb oherwydd salwch i 29 y cant o'r cyfanswm yn ystod chwarter cyntaf 2003-04.

A Cofnodi achosion absenoldeb oherwydd salwch gan Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwylans Cymru

Cyflwynodd Ymddiriedolaeth GIG Ambiwylans Cymru dafalen amser newydd ar ffurf cynllun peilot yn 2002-03 a oedd yn cynnwys 20 achos posibl o absenoldeb oherwydd salwch, y gellir nodi pob un ohonynt fel un sy'n gysylltiedig â diwydiant neu un nad yw'n gysylltiedig â diwydiant. Mae'r categorïau hyn yn weddol debyg i'r rhai a gynigiwyd fel rhan o'r system Cofnodion Staff Electronig (gweler Atodiad 3). Cyflwynwyd y dafalen amser ar draws yr Ymddiriedolaeth ar 1 Ebrill 2003.

- | | |
|--|---|
| ■ Bronciol/anadlol | ■ Straen/ysgiad cyhyrol (cefn) |
| ■ Canserau | ■ Straen/ysgiad cyhyrol (arall) |
| ■ Salwch y galon/cylchredol | ■ Salwch y system nerfol |
| ■ Gwybodaeth gyfrinachol/gyfyngedig | ■ Cam-drin corfforol |
| ■ Clefyd heintus | ■ Gwella ar ôl llawdriniaeth |
| ■ Salwch llwybr treulio | ■ Cryd cymalau/arthritis |
| ■ Nam ar y glust, trwyn, llygad | ■ Toriad ysgerbydol |
| ■ Cenhedl-droethol | ■ Cyflwr ar y croen |
| ■ Yn ymwneud â materion gynecolegol, beichiogrwydd | ■ Straen/seicolegol |
| ■ Cyflwr meddygol | ■ Haint firol (y ffluiw, annwyd ac ati) |



Fynhonnell: Arolwg Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru o ymddiriedolaethau GIG

⁹ Llwyddodd Ymddiriedolaethau GIG Abertawe a Gofal Iechyd Gwent i gynhyrchu ffigurau o'r fath mewn ymateb i'n hymweliadau archwilio. Mae Ymddiriedolaethau GIG Bro Morgannwg, Caerdydd a'r Fro, Sir Gaerfyrddin a Gofal Iechyd Gwent hefyd wedi cynhyrchu amcangyfrifon bras drwy luosogi cyfanswm yr oriau a gollwyd o ganlyniad i absenoldeb oherwydd salwch gan gyfradd fesul awr ar gyfartaledd, neu drwy gymhwyso eu cyfradd canran absenoldeb oherwydd salwch i'w costau staffio cyffredinol.

¹⁰ Mae Ymddiriedolaeth GIG Gogledd Orlewin Cymru hefyd wedi cyflwyno system gofnodi newydd, er mai'r unig achos meddygol dros absenoldeb a gynhwysir yw straen.

Ni all y rhan fwyaf o ymddiriedolaethau nodi eu lefelau salwch sy'n gysylltiedig â gwaith

- 3.9 Ar 7 Mehefin 2000 lansiodd Llywodraeth y DU a'r Comisiwn Iechyd a Diogelwch *Revitalising Health and Safety* ar y cyd. Nod y strategaeth hon yw cyflawni gwelliannau sylweddol mewn iechyd a diogelwch yn y gweithle erbyn 2010. O fewn y strategaeth ceir targedau ar gyfer 20 y cant o ostyngiad yn nifer yr achosion o salwch sy'n gysylltiedig â gwaith a 30 y cant o ostyngiad yn nifer y dyddiau gwaith a gollir fesul 100,000 o weithwyr o ganlyniad i anafiadau neu salwch sy'n gysylltiedig â gwaith¹¹. Y bwriad yw y bydd hanner y gwelliannau o dan bob un o'r targedau hyn yn cael eu cyflawni erbyn 2004.
- 3.10 Mae'r 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru yn cyfrannu at gyflawni'r targedau hyn. Ym mis Mawrth 2002, cysylltodd Cyfarwyddwr GIG Cymru ag ymddiriedolaethau i ofyn am eu data gwaelodlin ac am gynlluniau gweithredu ar gyfer gweithio tuag at agenda 'Revitalising Health and Safety'. Fodd bynnag, mewn ymateb i'r cais hwn, dim ond tair o blith y 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru a ddarparodd ddata i ddangos nifer yr achosion o absenoldeb oherwydd salwch y

gellid eu priodoli i ddamweiniau sy'n gysylltiedig â gwaith. Er enghraifft, yn Ymddiriedolaeth GIG Bro Morgannwg roedd y damweiniau hyn yn cyfrif am ddaug y cant o gyfanswm yr achosion o absenoldeb oherwydd salwch a gofnodwyd yn 2001-02. Nid oedd un o'r 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru yn gallu darparu data ar nifer yr achosion o absenoldeb oherwydd salwch y gellid eu priodoli i salwch mwy cyffredinol sy'n gysylltiedig â gwaith, fel straen sy'n gysylltiedig â gwaith¹².

- 3.11 Mae datblygiadau ers Mawrth 2002 yn golygu y gall Ymddiriedolaethau GIG Gogledd Morgannwg a Gogledd Orllewin Cymru bellach gofnodi achosion o absenoldeb oherwydd salwch sy'n gysylltiedig ag anafiadau diwydiannol. Gall Ymddiriedolaethau GIG Conwy a Sir Ddinbych (**gweler Enghraifft Achos B**), a Gogledd Ddwyrain Cymru hefyd wahaniaethu rhwng absenoldeb sy'n deillio o anaf sy'n gysylltiedig â'r gwaith neu salwch cyffredinol sy'n gysylltiedig â'r gwaith. Fodd bynnag, drwy gyflwyno ei system gofnodi newydd, Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwlans Cymru yw'r unig Ymddiriedolaeth sy'n gallu gwahaniaethu rhwng natur achosion meddygol penodol

'Roedd fy mhum diwrnod o absenoldeb o ganlyniad i ddolur rhydd a chwydu ar adeg pan oedd ward wedi cau o ganlyniad i firws chwydu'r gaeaf, felly gallwn yn wir fod wedi ei ddal yn y gwaith'

'Cyfrannodd straen yn gysylltiedig â gwaith at waethygu salwch cronig'

B

Y broses o gofnodi absenoldeb oherwydd salwch sy'n gysylltiedig â gwaith yn Ymddiriedolaeth GIG Conwy a Sir Ddinbych

Ers 1 Ionawr 2003, mae Ymddiriedolaeth GIG Conwy a Sir Ddinbych wedi bod yn defnyddio pedwar cod ar wahân ar gyfer cofnodi absenoldeb oherwydd salwch. Darparwyd diffiniadau bras i gynorthwyo rheolwyr i bennu'r codau priodol i'w defnyddio ar gyfer absenoldebau arbennig.

B1 - Anaf yn y gwaith

- llithro a baglu
- anafiadau a achosir gan nodwyddau
- cwympiadau a/neu gwympiadau o uchder
- anafiadau cyhyrsgerbydol (ysigiadau, straen, problemau gyda'r gwddf, cefn, ysgwyddau)
- unrhyw ddiagnosis meddygol treisgar yn y gwaith

B3 - Salwch o ganlyniad i waith

- problemau cyhyrsgerbydol (gwddf, cefn, ysgwyddau ac ati)
- heintiadau, hepatitis ac ati
- problemau ar y croen
- bys gwyn dirgryniad
- salwch galwedigaethol arall

B2 - Anaf nad yw'n ymwneud â gwaith

- anafiadau chwaraeon
- damweiniau yn y cartref (cwmpo ac ati)
- rhwygiadau
- toriadau/ysigiadau/straen
- damweiniau traffig ffordd/anafiadau atchwipio

B4 - Salwch nad yw'n gysylltiedig â gwaith

- annwyd/y ffliw
- brech yr ieir ac ati
- dolur rhydd a chwydu
- gordyndra/trawiad ar y galon
- unrhyw salwch arall nad yw'n gysylltiedig â gwaith



Ffynhonnell: Arolwg Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru o ymddiriedolaethau'r GIG

11 *Caiiff y targedau hyn eu nodi hefyd yn Securing Health Together: A long term occupational health strategy for Great Britain, a gyhoeddwyd gan y Comisiwn Iechyd a Diogelwch yn 2000.*

12 *Priodolodd ymatebwyr i'n harolwg ein hunain o staff ymddiriedolaeth y GIG 14 y cant o'u habsenoldeb cyfan oherwydd salwch yn gysylltiedig â phwysau yn y gweithle, er nad yw hyn yn adlewyrchu unrhyw ddiagnosis meddygol o reidrwydd.*

absenoldeb sy'n gysylltiedig â gwaith a rhai nad ydynt yn gysylltiedig â gwaith. Er gwaethaf y datblygiadau hyn, nid oes unrhyw nodweddion cyffredin yn y systemau a gyflwynwyd ac nid oes dealltwriaeth gyffredin o'r diffiniad o salwch sy'n gysylltiedig â gwaith.

Mae dadansoddiad ychwanegol o dueddiadau absenoldeb oherwydd salwch yn gyfyngedig

3.12 Mae naw o'r 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru wedi dadansoddi cyfraniad cymharol absenoldeb byrdymor neu hirdymor at eu cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch cyffredinol (**gweler Ffigur 12**). Yn Ymddiriedolaeth GIG Sir Benfro a Derwen, roedd cyfanswm yr oriau a gollwyd o ganlyniad i absenoldebau a oedd yn 21 ddiwrnod calendr neu fwy yn 59 y cant o gyfanswm yr absenoldeb oherwydd salwch yn 2002-03. Fodd bynnag, mae ymddiriedolaethau yn mabwysiadu diffiniadau a dulliau gwahanol ar gyfer y dadansoddiad hwn, gan atal amcangyfrif Cymru gyfan o'r patrymau hyn. Ar y cyfan, dim ond chwe ymddiriedolaeth sydd wedi cynnal unrhyw ddadansoddiad systematig o absenoldeb oherwydd salwch drwy ddefnyddio amrywiolion demograffig, neu drwy asesu tueddiadau mewn absenoldeb ar

ddiwrnodau arbennig o'r wythnos. Er enghraifft, mae Ymddiriedolaeth GIG Gofal Iechyd Gwent wedi cynnal dadansoddiad o absenoldeb oherwydd salwch sy'n gysylltiedig â gwyliau banc.

Bwriad prosiect y Cofnod Staff Electronig yw newid y ffordd y caiff absenoldeb oherwydd salwch ei gofnodi a'i ddadansoddi

3.13 Bydd un ar ddeg o'r 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru yn cynhyrchu ystadegau absenoldeb oherwydd salwch corfforaethol o'u systemau cyflogres electronig. Mae Ymddiriedolaethau GIG Caerdydd a'r Fro, Ceredigion a Chanolbarth Cymru, Pontypridd a'r Rhondda, a Felindre yn casglu ystadegau o ffigurau a gofnodwyd â llaw gan reolwyr lleol. Mewn egwyddor, mae cynhyrchu ystadegau drwy systemau cyflogres yn cynnig mwy o botensial i ddadansoddi tueddiadau salwch sylfaenol, er nad y systemau a ddefnyddir ar hyn o bryd ar draws ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru yw'r rhai a gynlluniwyd orau at y diben hwn. Nid yw'r naill ymagwedd na'r llall yn gallu darparu ystadegau mewn amser gwirioneddol, ac mae'n dibynnu naill ai ar gyflwyno gwybodaeth gan reolwyr lleol neu brosesu'r gyflogres, a gaiff ei hun ei wneud mewn ôl-ddyledion.

12

Dadansoddiad ychwanegol o dueddiadau salwch gan ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru

Cofnododd naw o'r 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru eu bod yn gwahaniaethu rhwng lefelau perthynol absenoldeb oherwydd salwch byrdymor a hirdymor, ond dim ond pump a oedd wedi cynnal dadansoddiad drwy ddefnyddio amrywiolion demograffig a dim ond tair a oedd wedi ymchwilio i dueddiadau sylfaenol ar wahanol ddiwrnodau o'r wythnos.

	Rhaniaid absenoldeb hirdymor/byrdymor	Amrywiolion demograffig (oed/rhyw)	Tueddiadau (diwrnodau o'r wythnos)
Bro Morgannwg	✓	✓	✗
Caerdydd a'r Fro	✓	✗	✗
Sir Gaerfyrddin	✗	✗	✗
Ceredigion a Chanolbarth Cymru	✗	✗	✗
Conwy a Sir Ddinbych	✗	✗	✗
Gofal Iechyd, Gwent	✓	✓	✓
Gogledd Ddwyrain Cymru	✗	✓	✗
Gogledd Morgannwg	✓	✗	✗
Gogledd Orllewin Cymru	✓	✗	✓
Sir Benfro a Derwen	✓	✗	✗
Pontypridd a'r Rhondda	✓	✗	✗
Gofal Iechyd Powys	✗	✗	✗
Abertawe	✓	✓	✓
Felindre	✓	✗	✗
Gwasanaethau Ambiwlans Cymru	✗	✗	✗

Fynhonnell: Arolwg Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru o ymddiriedolaethau'r GIG

3.14 Mae Adran GIG Cymru y Cynulliad yn cydnabod nad yw'r GIG yng Nghymru, ar y cyfan, wedi buddsoddi mewn systemau adnoddau dynol sydd wedi creu anawsterau wrth gofnodi a monitro absenoldeb oherwydd salwch. Bwriad prosiect y Cofnod Staff Electronig yw cyflwyno system cyflogres a phersonél ar draws y GIG yng Nghymru a Lloegr a dylai newid y ffordd y caiff absenoldeb oherwydd salwch ei gofnodi a'i ddadansoddi (gweler Atodiad 3). Drwy hwyluso'r broses o gofnodi data yn electronig ar lefel reolaethol leol, sy'n gysylltiedig yn uniongyrchol â swyddogaethau'r gyflogres, mae gan y system y potensial i oresgyn rhai o'r cyfyngiadau o fewn arferion cofnodi â llaw ac arferion cofnodi electronig cyfredol. Er ei bod bron flwyddyn ar ei hôl hi, awgryma cynlluniau cyfredol y bydd y system Cofnodion Staff Electronig wedi'i chyflwyno ar draws holl ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru erbyn diwedd 2005.

3.15 Ymhlith y datblygiadau nodedig o fewn y system Cofnodion Staff Electronig bydd y gallu i gynhyrchu adroddiadau ar gostau cyflog absenoldeb oherwydd salwch, yr achosion meddygol a chyfraniad absenoldebau o hyd gwahanol at dueddiadau absenoldeb yn gyffredinol. Fodd bynnag, nid yw'n amlwg eto y bydd y system yn gallu gwahaniaethu rhwng y rheswm sy'n gysylltiedig â gwaith neu'r rheswm nad yw'n gysylltiedig â gwaith dros absenoldeb.

PWYNTIAU ALLWEDDOL

ar brinder gwybodaeth reoli

- Mae diffygion dirifrol yng ngallu'r 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru i nodi a chymharu tueddiadau sylfaenol mewn absenoldeb oherwydd salwch. Yn arbennig, mae prinder gwybodaeth gadarn ar gostau absenoldeb, prinder data hanesyddol ar achosion meddygol sylfaenol absenoldeb ac, mewn chwe ymddiriedolaeth, ni wnaed ymgais i nodi cyfraniad absenoldebau hirdymor a byrdymor at lefelau cyffredinol eu habsenoldebau.
- At hynny, dim ond saith o'r 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru sydd â systemau sy'n gallu monitro swm yr absenoldeb y gellir ei briodoli i anafiadau sy'n gysylltiedig â gwaith, a dim ond tair ymddiriedolaeth sydd hefyd yn gallu nodi absenoldeb sy'n gysylltiedig â salwch mwy cyffredinol sy'n gysylltiedig â gwaith. Mae hyn yn cyfyngu ar y broses o fesur y cynnydd tuag at dargedau'r DU ar gyfer gostyngiadau mewn salwch sy'n gysylltiedig â gwaith a bennwyd gan strategaeth *Revitalising Health and Safety*.
- Lle y mae ymddiriedolaethau wedi cyflwyno systemau i gasglu gwybodaeth o'r fath prin yw'r nodweddion cyffredinol yn yr ymagweddau a fabwysiadir. Mae hyn yn atal dull dibynadwy o gymharu tueddiadau mewn absenoldeb oherwydd salwch ar draws ymddiriedolaethau.
- Gallai cyflwyno system Cofnodion Staff Electronig ar draws y GIG yng Nghymru wella ansawdd y wybodaeth reoli sydd ar gael i ymddiriedolaethau yn sylweddol. Mae'r rhan fwyaf o ymddiriedolaethau yn annhebygol o ddechrau cyflwyno'r system hon tan canol 2005, ond prin y gallant fforddio aros tan hynny cyn mynd i'r afael â'r diffygion cyfredol o fewn gwybodaeth reoli.

argymhellwn:

- y dylai ymddiriedolaethau'r GIG gasglu gwybodaeth am absenoldeb oherwydd salwch yn nhermau gwerth amser y staff a gollwyd a thâl salwch galwedigaethol a chyflwyno adroddiad ar y ffigurau hyn ochr yn ochr â'u cyfraddau canran absenoldeb oherwydd salwch;
- y dylai ymddiriedolaethau'r GIG ddatblygu categorïau cyffredin ar gyfer achosion meddygol absenoldeb yn unol â datblygu system Cofnodion Staff Electronig, a dechrau hyfforddi rheolwyr i gofnodi achosion absenoldeb;
- y dylai Adran GIG Cymru y Cynulliad ac ymddiriedolaethau'r GIG gytuno ar ddiffiniad cyffredin o anaf a salwch sy'n gysylltiedig â gwaith, ac y dylai'r Adran sicrhau bod y system Cofnodion Staff Electronig yn gallu gwahaniaethu rhwng rhesymau sy'n gysylltiedig â gwaith a rhesymau nad ydynt yn gysylltiedig â gwaith dros absenoldeb oherwydd salwch;
- y dylai ymddiriedolaethau'r GIG gytuno ar ddiffiniadau a dulliau cyffredin o gyfrifo er mwyn asesu cyfraniad cymharol salwch byrdymor, tymor canolog neu hirdymor at lefelau cyffredinol eu habsenoldeb;
- y dylai Adran GIG Cymru y Cynulliad flaenoriaethu gweithrediad system Cofnodion Staff Electronig ar draws y GIG yng Nghymru a gwneud pob ymdrech i sicrhau na cheir llithriant pellach yn y broses o'i chyflwyno ar ôl 2005;
- y dylai Adran GIG Cymru y Cynulliad ddatblygu fframwaith ar gyfer adroddiad meincnodi blynyddol ar absenoldeb oherwydd salwch ar draws ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru gan ymgorffori, fel isafswm, lefelau pennawd, ystadegau ar gyfer grwpiau ac adrannau gweithredol allweddol, costau absenoldeb oherwydd salwch yn nhermau gwerth amser y staff a gollwyd a thâl salwch galwedigaethol, cyfraniad cymharol absenoldeb yn y byrdymor a'r hirdymor, ac achosion sylfaenol absenoldeb. Dylai cyflwyno system Cofnodion Staff Electronig alluogi adroddiad o'r fath cael ei ddatblygu'n ganolog heb fod angen casglu data gan ymddiriedolaethau unigol.

4

Gellir gwella'r broses o reoli ac atal achosion o absenoldeb oherwydd salwch



4.1 Mae'r rhan hon o'n hadroddiad yn canolbwyntio ar y camau gweithredu a gymerir gan ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru er mwyn sicrhau y caiff achosion o absenoldeb oherwydd salwch eu rheoli'n briodol a, lle y bo'n bosibl, eu bod yn cael eu lleihau neu eu hatal. Mae'n archwilio:

- y gweithdrefnau a ddatblygwyd gan ymddiriedolaethau i lywio'r broses o reoli achosion o absenoldeb oherwydd salwch ac i ba raddau y caiff y gweithdrefnau hyn eu cymhwyso a'u deall;
- y broses o ddarparu gwasanaethau iechyd galwedigaethol gan ymddiriedolaethau;
- tystiolaeth o ymrwymiad ymddiriedolaethau i hybu iechyd yn y gweithle.

Mae gan ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru weithdrefnau rheoli absenoldeb oherwydd salwch, ond ni chaiff y rhain eu cymhwyso'n gyson

4.2 Yn absenoldeb arweiniad canolog gan Adran GIG Cymru y Cynulliad, mae ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru wedi cynllunio a datblygu eu gweithdrefnau mewnol eu hunain ar gyfer rheoli absenoldeb oherwydd salwch. Mae'r gweithdrefnau hyn yn amrywio o ran strwythur a hyd, ac yn dibynnu i ryw raddau ar p'un a gaiff materion cysylltiedig eraill fel ymdeol o ganlyniad i salwch neu adsefydlu yn y gwaith eu hymgorffori yn eu dogfennau annibynnol eu hunain.

4.3 Roedd y diffyg arweiniad canolog yn adlewyrchu'r annibyniaeth helaeth sydd o fewn ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru yn dilyn marchnad fewnol y 1990au. Fodd bynnag, dylid nodi bod rheoli absenoldeb oherwydd salwch yn un o'r themâu yr ymdrinnir â hi fel rhan o ymweliadau arfer da y Cynulliad ag ymddiriedolaethau, a bod Grŵp Absenoldeb oherwydd Salwch y Dirprwy Gyfarwyddwyr Adnoddau Dynol wedi bod yn adolygu'r gweithdrefnau a ddatblygwyd gan ymddiriedolaethau i sefydlu arfer da.

Caiff gofynion ar gyfer ardystio a monitro absenoldeb oherwydd salwch eu hesgeuluso yn aml

4.4 Mae gweithdrefnau salwch pob un o'r 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru yn cynnwys gofynion ar gyfer:

- **hunanardystio gan gyflogaion** - ar gyfer pob absenoldeb (chwech o'r 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru), o'r pedwerydd diwrnod calendr o absenoldeb (saith ymddiriedolaeth), neu o'r pedwerydd diwrnod gwaith (dwy ymddiriedolaeth);
- **ardystio meddygol** - i gwmpasu cyfnodau o absenoldeb y tu hwnt i'r seithfed diwrnod calendr yn olynol, y gallai ymddiriedolaethau wrthod rhoi tâl salwch galwedigaethol heb y broses hon;
- **cyfweliadau dychwelyd i'r gwaith yn dilyn unrhyw gyfnod o absenoldeb** - ac eithrio Ymddiriedolaethau GIG Ceredigion a Chanolbarth Cymru, ac Abertawe, disgwylir i'r cyfweliadau hyn gael eu dogfennu. Mae'r rhan fwyaf o ymddiriedolaethau wedi datblygu ffurflenni safonol at y diben hwn.

4.5 Noda ein harchwiliad o gofnodion salwch Ymddiriedolaethau'r GIG, a'n harolwg o staff Ymddiriedolaethau, y caiff y gofynion arferol hyn ar gyfer hunanardystio, ardystio meddygol a chyfweliadau dychwelyd i'r gwaith eu hesgeuluso'n aml (**gweler Ffigur 13**). Nodwyd patrymau tebyg o'r ddwy ffynhonnell, gyda chyfweliadau dychwelyd i'r gwaith yn cael eu hesgeuluso fwyaf, mewn tua thraean o'r holl achosion salwch.

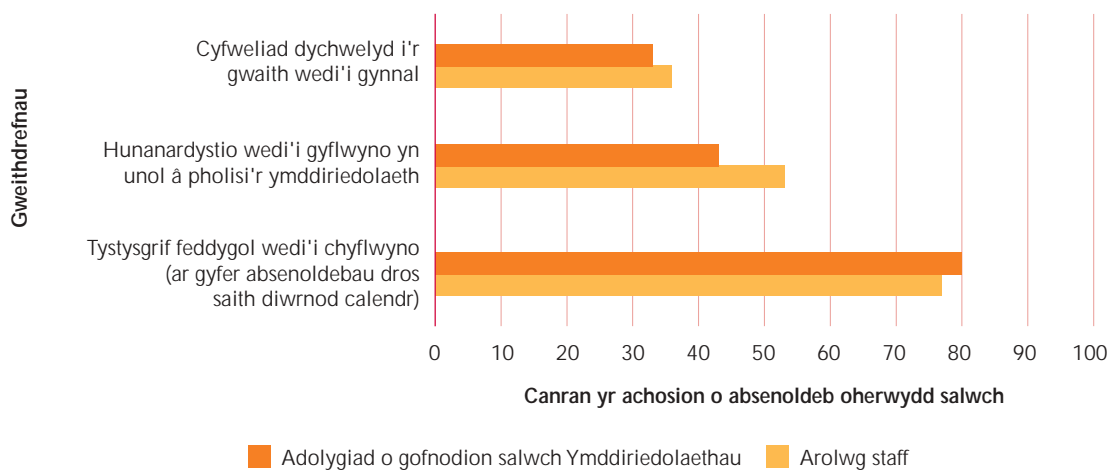
'Bùm i ffwrdd o'r gwaith yn sâl am 8 mis am fod gennyf broblem gyda'm cefn. Pan ddychwelais ni chefais gyfweliad dychwelyd i'r gwaith ac ni ofynnwyd i mi unwaith sut yr oeddwn yn ymdopi'

'Nid oes unrhyw beth, hyd y gwn i, ar waith i atal absenoldebau. Salwch gwirioneddol - digon teg-ond mae llawer gormod o bobl yn cymryd diwrnodau i ffwrdd o'r gwaith. Dim cyfweliadau yn dilyn hynny a dim polisi sefydlog i ofyn i bobl pam eu bod yn absennol'

13

Graddau'r cydymffurfio â gweithdrefnau ymddiriedolaethau'r GIG ar gyfer hunanardystio, ardystio meddygol a chyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith

Caiff gweithdrefnau absenoldeb oherwydd salwch rheolaidd eu hesgeuluso'n aml, yn enwedig cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith sydd ond yn digwydd mewn tua thraean o achosion



Fynhonnell: Arolwg Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru o staff Ymddiriedolaeth y GIG ac archwiliad o gofnodion absenoldeb oherwydd salwch Ymddiriedolaethau'r GIG

- 4.6 Ar y cyfan, canfuom fod 2.8 y cant ar gyfartaledd o'r holl amser staff a gollwyd o ganlyniad i absenoldeb oherwydd salwch wedi digwydd ar ôl y seithfed diwrnod yn olynol o absenoldeb ac ni chafodd ei ategu gan dystysgrif feddygol. Mae hyn yn cynnwys achosion lle na nodwyd tystysgrifau meddygol, neu lle nad oedd y tystysgrifau yn cwmpasu cyfnod llawn yr absenoldeb ar ôl y seithfed diwrnod. Amcangyfrifwn, yn 2001-02, fod 15 ymddiriedolaeth y GIG yng Nghymru wedi talu hyd at £1.3 miliwn mewn tâl salwch galwedigaethol i gwmpasu'r absenoldeb hwn.
- 4.7 Gallai rhan o'r diffyg hwn mewn tystysgrifau meddygol fod wedi bod o ganlyniad i ddull gwael o gadw cofnodion, yn hytrach na phobl yn peidio â'u cyflwyno. Efallai bod amgylchiadau hefyd lle yr oedd rheolwyr wedi defnyddio eu gwybodaeth am sefyllfaoedd unigol er mwyn bod yn hyblyg gyda'r gofynion ar gyfer ardystio meddygol, er y byddai'n briodol nodi penderfyniadau o'r fath.

Mae ymyrraeth gan reolwyr mewn ymateb i absenoldebau cyson yn y tymor byr yn afreolaidd

- 4.8 Mae gan bob un o'r 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru 'bwyntiau ysgogi' penodol ar gyfer monitro absenoldeb cyson oherwydd salwch. Er bod rhai ymddiriedolaethau yn fwy llym nag eraill, caiff y rhain eu gosod fel arfer yn nhermau swm arbennig o absenoldebau, neu swm cronno o absenoldebau, o fewn cyfnod penodol.
- 4.9 Mae tair o'r 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru wedi cyflwyno system sgorio Bradford i helpu i fonitro lefelau unigol o absenoldeb oherwydd salwch (**gweler Ffigur 14**). Fel gydag unrhyw bwynt ysgogi, nid yw system sgorio Bradford yn system berffaith ac mae'n briodol arfer disgresiwn wrth ei defnyddio. Er enghraifft, mae'r pwyslais ar nifer y cyfnodau o absenoldeb yn golygu efallai y bydd gan unigolion a fu i ffwrdd o'r gwaith am yr un nifer cronno o ddyddiau sgoriau Bradford gwahanol iawn. Gyda chyflwyno'r system Cofnodion Staff Electronig, caiff holl ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru y cyfle i ddefnyddio sgoriau Bradford ar gyfer monitro tueddiadau mewn absenoldeb oherwydd salwch.

14 Y defnydd o system sgorio Bradford gan ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru

Mae ymagwedd Bradford yn defnyddio'r fformiwla ($S \times S \times D$) i gyfrifo sgôr ar gyfer cofnod salwch unigolyn gydag:

S = nifer y cyfnodau ar wahân o absenoldeb oherwydd salwch o fewn cyfnod o 12 mis; a

D = cyfanswm y dyddiau o absenoldeb oherwydd salwch yn yr un cyfnod.

Mae Ymddiriedolaeth GIG Gogledd Morgannwg yn cyflwyno adroddiad ar sgoriau Bradford i reolwyr yn fisol gan ddefnyddio system goleuadau traffig o:

- sgoriau Bradford dros 800
- sgoriau Bradford dros 250
- sgoriau Bradford o dan 250.

Mae'r Ymddiriedolaeth hefyd yn annog y defnydd o'r dulliau ysgogi mwy confensiynol o fwy na phum cyfnod o absenoldeb oherwydd salwch neu gyfanswm cronol o 10 diwrnod o absenoldeb o fewn cyfnod o ddeuddeg mis.

Mae Ymddiriedolaeth GIG Felindre wedi cyflwyno system sgorio Bradford o fewn ei gweithdrefn absenoldeb oherwydd salwch fel offeryn i helpu rheolwyr lleol i nodi tueddiadau mewn absenoldeb byrdymor. Fodd bynnag, nid yw'r Ymddiriedolaeth yn fwriadol yn pennu gofynion ar gyfer ymyrraeth gan reolwyr ac nid yw wedi pennu trothwyon penodol ar gyfer ymyrraeth gan reolwyr.

Cyflwynodd Ymddiriedolaeth GIG Sir Benfro a Derwen system sgorio Bradford ar 1 Ebrill 2003. Caiff cam adolygu anffurfiol eu polisi salwch ei ysgogi gan sgôr Bradford o 100. Mae'r Ymddiriedolaeth wedi datblygu taenlen i reolwyr ei defnyddio i gofnodi absenoldeb oherwydd salwch yn lleol sy'n amlygu'r unigolion hynny sydd â sgoriau dros 100.

Ffynhonnell: Arolwg Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru o ymddiriedolaethau GIG

4.10 Caiff rheolwyr eu hannog, er nad yw o reidrwydd yn ofynnol, i roi gweithdrefnau ar waith ar gyfer delio ag achosion cyson o absenoldeb oherwydd salwch lle y maent yn nodi achosion o dorri pwyntiau ysgogi. Er ei bod yn briodol bod rheolwyr yn defnyddio eu gwybodaeth leol i bennu'r angen am ymyrraeth, mae hyn y cyflwyno risg o gymhwyso anghyson drwy dybio bod rheolwyr yn adolygu eu cofnodion yn rheolaidd er mwyn nodi achosion o dorri pwyntiau ysgogi neu fod y cofnodion hyn yn ddigon cywir i nodi'r achosion hynny.

4.11 Prin oedd y dystiolaeth o ymyrraeth gan reolwyr mewn ymateb i achosion honedig o dorri pwyntiau ysgogi a ganfuwyd o'n harchwiliad o gofnodion salwch Ymddiriedolaethau (gweler Ffigur 15). Efallai mai un esboniad posibl am hyn yw'r ffaith bod cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith yn aml yn cael eu hesgeuluso (gweler paragraff 4.5). Dylai'r trafodaethau hyn fel arfer gynnig y cyfle i fyfyrion ar gofnod absenoldeb cyflogai a thrwy hynny benderfynu a oes angen ymyrryd.

Mae Ymddiriedolaethau yn argymhell ymyrraeth gan reolwyr ar bwyntiau gwahanol mewn achosion o absenoldeb oherwydd salwch tymor hwy

4.12 Mae'r gweithdrefnau a sefydlwyd gan ymddiriedolaethau ar gyfer rheoli absenoldeb oherwydd salwch tymor hwy yn dilyn llwybrau tebyg, o adolygiad cychwynnol a chyswilt parhaus rhwng y rheolwr a'r aelod o staff dan sylw, y posibilrwydd o gyfeiriad i iechyd galwedigaethol, i'r adeg pan fydd yr aelod o staff yn dychwelyd i'r gwaith, yn terfynu ei

15 Tystiolaeth o ymyrraeth gan reolwyr mewn ymateb i achosion o dorri pwyntiau ysgogi ar gyfer absenoldeb cyson oherwydd salwch

O'n dadansoddiad o achosion o absenoldeb oherwydd salwch yn 2001-02, prin oedd y dystiolaeth a ganfuwyd o ymyrraeth gan reolwyr mewn ymateb i achosion honedig o dorri pwyntiau ysgogi ar gyfer absenoldeb cyson oherwydd salwch

Ymddiriedolaeth	Enghreifftiau o bwyntiau ysgogi a ddefnyddiwyd (absenoldebau : misoedd)	Tystiolaeth o ymyrraeth mewn.....:
Ceredigion a Chanolbarth Cymru	3 : 2	1/4 o achosion
Gofal Iechyd Gwent	3 : 6	0/13 o achosion
Abertawe	3 : 6	1/23 o achosion
Conwy a Sir Ddinbych	3 : 12	11/33 o achosion
Pontypridd a'r Rhondda	4 : 12	1/11 o achosion

Ffynhonnell: Archwiliad Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru o gofnodion absenoldeb oherwydd salwch Ymddiriedolaethau'r GIG

16 Terfynau amser a argymhellwyd ar gyfer adolygiadau o salwch mewn achosion o absenoldeb oherwydd salwch yn y tymor hwy

Wythnos



Ffynhonnell: Arolwg Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru o ymddiriedolaethau'r GIG

gontract neu'n ymddeol. Er gwaethaf y nodweddion tebyg hyn, mae'r adeg yr argymhellir y cyfarfod adolygu cychwynnol yn amrywio rhwng pythefnos a chwe wythnos (gweler Ffigur 16).

4.13 Nododd ein harchwiliad o gofnodion salwch Ymddiriedolaethau dystiolaeth o adolygiadau salwch ar gyfer 23 y cant o achosion absenoldeb oherwydd salwch yn unig a oedd yn para y tu hwnt i'w pwyntiau ysgogi hirdymor priodol. Mewn rhai o'r achosion hyn, roedd unigolion wedi dychwelyd i'r gwaith yn fuan ar ôl torri'r pwynt ysgogi, sy'n egluro o bosibl pam nad ystyriwyd bod cyfarfod adolygu yn angenrheidiol. Fodd bynnag, hyd yn oed pan gynhaliwyd adolygiadau salwch, roedd y rhain fel arfer yn digwydd beth amser ar ôl y pwynt ymyrryd a argymhellwyd.

Prin yw'r ymddiriedolaethau sy'n monitro cydymffurfiaeth â'u gweithdrefnau absenoldeb oherwydd salwch yn rheolaidd

4.14 Dim ond tair o'r 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru a gofnododd eu bod wedi cyflwyno mesurau i fonitro graddau'r ymyrraeth gan reolwyr mewn perthynas ag absenoldeb oherwydd salwch byrdymor a hirdymor. Wrth wneud hynny, mae Ymddiriedolaethau GIG Gofal Iechyd Gwent, Gogledd Morgannwg a Gogledd Orllewin Cymru yn nodi achosion o dorri pwyntiau ysgogi drwy ddefnyddio eu systemau cyflogres canolog (gweler Enghraifft Achos C). Yn ychwanegol nid yw Ymddiriedolaethau GIG Sir Benfro a Derwen a Gwasanaethau Ambiwlans Cymru yn monitro ymyrraeth gan reolwyr mewn ymateb i absenoldeb oherwydd salwch byrdymor, ond maent yn ei gwneud yn ofynnol bod rheolwyr lleol yn darparu diweddariadau misol i'r uwch reolwyr ar statws eu hachosion o absenoldeb oherwydd salwch hirdymor ynghyd â'r camau a gymerir. Ni chofnododd un o'r 15 ymddiriedolaeth iddi fonitro'r cydymffurfiaeth â gweithdrefnau arferol ar gyfer ardystio salwch neu gyfweliadau dychwelyd i'r gwaith.

C Monitro ymyrraeth gan reolwyr mewn ymateb i achosion cyson o absenoldeb oherwydd salwch byrdymor a hirdymor yn Ymddiriedolaeth GIG Gogledd Orllewin Cymru

Mae Ymddiriedolaeth GIG Gogledd Orllewin Cymru yn defnyddio gwybodaeth o'i system cyflogres i fonitro'r broses o reoli achosion cyson o absenoldeb oherwydd salwch byrdymor a hirdymor drwy:

- nodi enwau a lleoliad staff a fu'n absennol ar bum neu fwy o achlysuron o fewn 12 mis, neu a fu i ffwrdd o'r gwaith yn sâl am bedair wythnos neu fwy; a
- cadarnhau'r camau a gymerir gan reolwyr llinell mewn ymateb i'r absenoldebau hyn a darparu adroddiadau misol i'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol.

Mae'r gwaith hwn yn rhan o Raglen Waith y Rheolwr Adnoddau Dynol (Rheoli Presenoldeb) a ddatblygwyd gan yr Ymddiriedolaeth, sydd hefyd yn asesu dibynadwyedd ystadegau salwch a gofnodwyd ac yn sefydlu rhaglen dreigl o ddiwyddiadau hyfforddi ynglŷn ag absenoldeb oherwydd salwch ar gyfer rheolwyr.

Ffynhonnell: Arolwg Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru o ymddiriedolaethau'r GIG

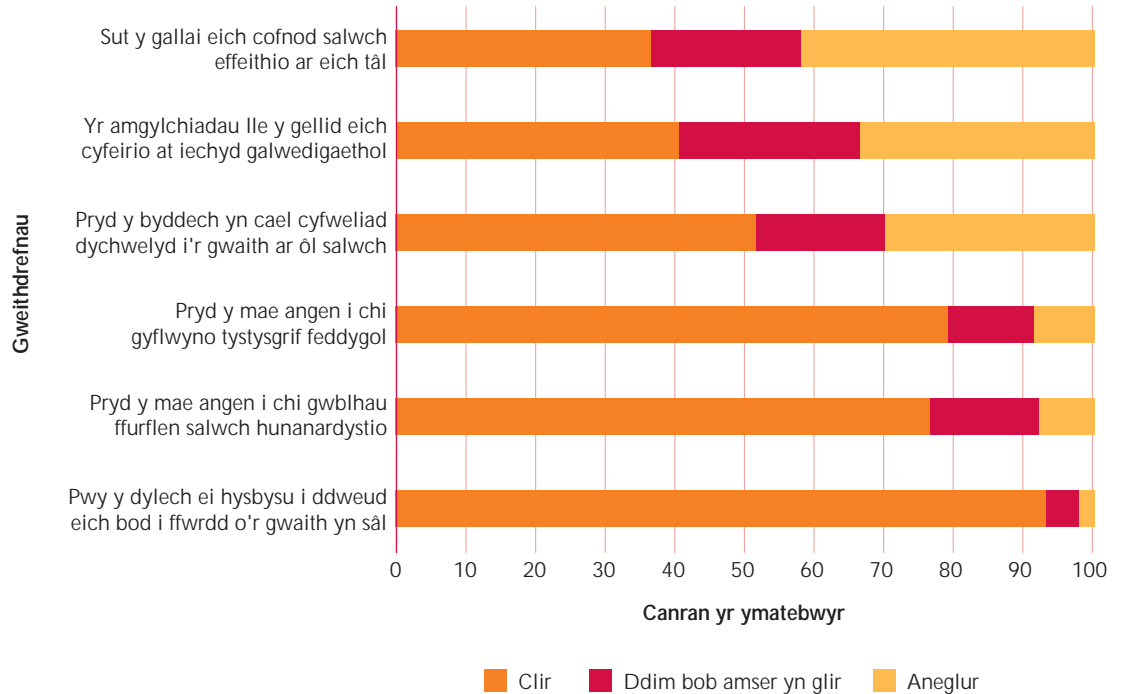
Nid yw gweithdrefnau absenoldeb oherwydd salwch bob amser yn glir i staff ymddiriedolaethau

4.15 Mae'r 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru yn mynegi eu gweithdrefnau absenoldeb oherwydd salwch mewn amrywiaeth o ffyrdd gan gynnwys hyfforddiant sefydlu, cyfathrebu un i un gan reolwyr llinell, darparu copïau caled o'r gweithdrefnau salwch neu daflenni a dogfennaeth gryno llai o faint. Er gwaethaf yr ymdrechion hyn, awgryma'r adborth gan staff Ymddiriedolaethau'r GIG nad yw elfennau allweddol y gweithdrefnau hyn bob amser yn glir (gweler Ffigur 17). Gallai'r diffyg eglurder hwn ddeillio o gyfathrebu gwael, ond hefyd o'r broses anghyson o gymhwyso rhai o'r gweithdrefnau hyn.



17 Eglurdeb gweithdrefnau absenoldeb oherwydd salwch o safbwynt staff Ymddiriedolaethau'r GIG

Nid yw'r gweithdrefnau ar gyfer rheoli absenoldeb oherwydd salwch, yn enwedig darpariaethau ar gyfer cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith, cyfeiriadau iechyd galwedigaethol a hawliau tâl salwch, bob amser yn glir i ganran sylweddol o staff Ymddiriedolaethau'r GIG



Ffynhonnell: Arolwg Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru o staff Ymddiriedolaethau'r GIG

Gellid gwella hyfforddiant i reolwyr ymhellach

4.16 Mae'n bwysig nid yn unig bod rheolwyr yn ymwybodol o weithdrefnau ar gyfer rheoli absenoldeb oherwydd salwch, ond hefyd eu bod yn hyderus wrth eu cymhwyso ac yn gallu gwneud hynny mewn dull sensitif a chyson. Awgryma tystiolaeth a ddarparwyd gan Ymddiriedolaeth GIG Gofal Iechyd Gwent y gall hyfforddiant a chymorth pellach i reolwyr lleol ysgogi gostyngiad yn lefelau absenoldeb oherwydd salwch (**gweler Enghraifft Achos D**).

'Roeddwn i ffwrdd o'r gwaith am chwe wythnos oherwydd straen a oedd yn gysylltiedig â'r cartref a gwaith. Roeddwn ar fin rhoi'r gorau i'r gwaith yn gyfan gwbl er mwyn ymdopi, dim ond cymorth a phroffesiynoldeb fy rheolwr lleol a'm hanogodd i aros'

'Nid oes digon o sensitifrwydd yn y ffordd y cynhelir cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith, a'r awgrym yw bod aelod o staff yn cymryd amser i ffwrdd o'r gwaith heb reswm penodol. Credaf fod digon o gyfle i hyfforddi rheolwyr'

4.17 Mae wyth o'r 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru bellach yn darparu hyfforddiant ffurfiol ar reoli absenoldeb oherwydd salwch i'r holl reolwyr fel mater penodol, wedi'i ategu mewn rhai achosion gan ddeunyddiau hyfforddi mewnol. Yn y saith ymddiriedolaeth sy'n weddill, dim ond ar sail anghenion neu geisiadau y darperir hyfforddiant ffurfiol.

4.18 Awgrymodd yr ymatebion i'n harolwg staff gan y rhai â chyfrifoldeb rheoli llinell dros absenoldeb oherwydd salwch nad oedd y rhan fwyaf o reolwyr ar draws 15 ymddiriedolaeth y GIG yng Nghymru naill ai wedi derbyn hyfforddiant mewn agweddau penodol ar reoli absenoldeb oherwydd salwch, neu eu bod wedi derbyn hyfforddiant yn anffurfiol (**gweler Ffigur 18**). Ar y cyfan, cofnododd 45 y cant o reolwyr nad oeddent wedi derbyn unrhyw hyfforddiant ffurfiol o fewn unrhyw un o'r gweithgareddau a nodwyd.

D

Datblygu'r 'Pecyn Offer Rheoli Salwch' a'r 'Fenter Tsar Salwch' yn Ymddiriedolaeth GIG Gofal Iechyd Gwent

Yn Ebrill 2002, cynhyrchodd Ymddiriedolaeth Gofal Iechyd Gwent *Becyn Offer Rheoli Salwch* i ategu eu rhaglen hyfforddi. O fewn y pecyn offer hwn mae:

- canllawiau cyfeillgar i ddefnyddwyr ar y weithdrefn absenoldeb oherwydd salwch, polisiau ymadael eraill, a hawliau tâl salwch;
- ffurflenni sampl ar gyfer cofnodi presenoldeb, cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith ac ymyrraeth arall gan reolwyr;
- copïau llawn o'r polisi rheoli absenoldeb oherwydd salwch a pholisiau cysylltiedig fel iechyd yn y gwaith, seibiant arbennig ac opsiynau gweithio hyblyg.

Defnyddiwyd y pecyn offer fel un elfen o'r *Fenter Tsar Salwch*, a ategwyd gan fuddsoddiad o £25,000. Nod y fenter oedd gostwng lefelau absenoldeb oherwydd salwch a gwella'r broses o reoli absenoldeb oherwydd salwch yn ysbytai yr Ymddiriedolaeth yng Nghasnewydd. Roedd y prif ffocws ar y gweithlu nyrsio ac roedd y fenter yn canolbwyntio ar raglen ddatblygedig o hyfforddiant yn seiliedig ar sgiliau i reolwyr.

Mewn gwerthusiad interim o'r fenter, nododd yr Ymddiriedolaeth ostyngiad mewn absenoldeb oherwydd salwch o 7.9 y cant (Medi 2001 i Fawrth 2002), i 6.6 y cant (Ebrill 2002 i Awst 2002) ymhlith nyrsys yng Nghasnewydd. Er bod y gyfradd absenoldeb wedi gostwng ar draws yr Ymddiriedolaeth gyfan, o bosibl, o ganlyniad i amrywiadau tymhorol, pe bai'r gostyngiad ar gyfer nyrsys yng Nghasnewydd wedi adlewyrchu'r gostyngiad ar draws yr Ymddiriedolaeth, dim ond i 7.2 y cant byddai ei chyfradd absenoldeb wedi gostwng.

Amcangyfrifodd yr Ymddiriedolaeth y byddai'r gostyngiad, y tu hwnt i'r duedd a nodwyd ar draws yr Ymddiriedolaeth, yn cynhyrchu arbedion o £171,000 o leiaf yng nghostau staff i gymryd lle staff sy'n absennol, pe bai'n parhau dros y flwyddyn gyfan. Yn seiliedig ar lwyddiant y fenter hon, mae'r Ymddiriedolaeth wedi ymrwmo i fuddsoddiad parhaus o £50,000 y flwyddyn i ddarparu dwy swydd 'Salwch Tsar'.

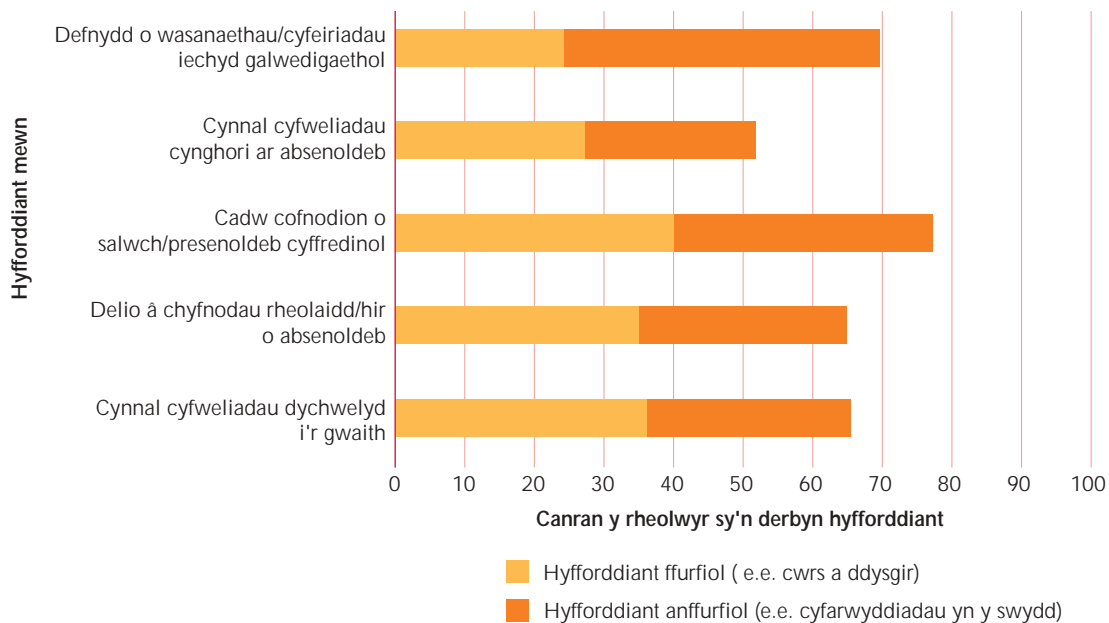


Ffynhonnell: Arolwg Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru o ymddiriedolaethau'r GIG

18

Graddau'r hyfforddiant a dderbyniwyd gan staff Ymddiriedolaethau'r GIG sy'n gyfrifol am reoli absenoldeb oherwydd salwch staff

Roedd llai na hanner staff Ymddiriedolaethau'r GIG sy'n gyfrifol am reoli absenoldeb oherwydd salwch wedi derbyn hyfforddiant ffurfiol ar agweddau penodol ar y cyfrifoldebau hyn, fel cynnal cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith neu wneud defnydd o gyfeiriadau iechyd galwedigaethol.



Ffynhonnell: Arolwg Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru o staff Ymddiriedolaethau'r GIG

PWYNTIAU ALLWEDDOL

ar y broses o reoli achosion o absenoldeb oherwydd salwch

- Mae pob un o 15 ymddiriedolaeth y GIG yng Nghymru wedi datblygu gweithdrefnau lleol ar gyfer rheoli absenoldeb oherwydd salwch. Fodd bynnag, mae diffyg arweiniad canolog gan Adran GIG Cymru y Cynulliad wedi arwain at anghysondeb yn yr amodau i gyflogion mewn ymddiriedolaethau gwahanol, yn enwedig mewn perthynas ag amseriad ymyrraeth a argymhellir gan reolwyr mewn ymateb i dueddiadau absenoldeb cyson yn y byrdymor a'r hirdymor.
- Caiff gofynion rheolaidd ar gyfer tystysgrifau salwch a chyfweliadau dychwelyd i'r gwaith eu hesgeuluso'n rheolaidd, ac ymddengys mai cyfyngedig yw graddau a phrydlondeb ymyrraeth gan reolwyr mewn ymateb i absenoldeb cyson yn y byrdymor neu'r hirdymor.
- Amcangyfrifwn y talodd y pymtheg ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru £1.3 miliwn mewn taliad salwch galwedigaethol yn 2001-02 i ymdrin ag absenoldeb dros saith diwrnod calendr na chefnogwyd gan dystysgrif feddygol.
- Er gwaethaf ymdrechion gan ymddiriedolaethau i fynegi eu gweithdrefnau absenoldeb oherwydd salwch, mae canran sylweddol o staff yn parhau i fod yn aneglur ynghylch gofynion craidd fel cyfweliadau dychwelyd i'r gwaith. Dim ond 45 y cant o reolwyr a gofnododd eu bod wedi derbyn unrhyw hyfforddiant ffurfiol ar y broses o gymhwyso eu gweithdrefnau salwch lleol.

argymhellwn:

- y dylai Adran GIG Cymru y Cynulliad ddatblygu arweiniad Cymru gyfan ar reoli absenoldeb oherwydd salwch ac ystyried cyflwyno gweithdrefnau arferol cyffredin;
- y dylai ymddiriedolaethau'r GIG fonitro i ba raddau y glynir wrth eu gweithdrefnau er mwyn ardstio absenoldeb a chyfweliadau dychwelyd i'r gwaith, a chwilio am dystiolaeth o'r camau a gymerwyd gan reolwyr mewn ymateb i absenoldebau cyson yn y byrdymor a'r hirdymor. Wrth wneud hynny, argymhellwn y dylai pob ymddiriedolaeth gyflwyno dogfennau cyfun ar gyfer hunanardystio a chyfweliadau dychwelyd i'r gwaith, i'w cwblhau ar ôl cyfnodau o absenoldeb oherwydd salwch;
- y dylai ymddiriedolaethau'r GIG ddatblygu canllawiau cyfeillgar i ddefnyddwyr ar gyfer eu gweithdrefnau absenoldeb oherwydd salwch i'w dosbarthu i staff neu i'w harddangos mewn adrannau, a'u diweddarau fel bo'r angen;
- y dylai ymddiriedolaethau'r GIG sicrhau bod pawb sy'n gyfrifol am reoli absenoldeb oherwydd salwch staff yn derbyn hyfforddiant mewn cymhwyso gweithdrefnau rheoli absenoldeb oherwydd salwch yn ymarferol.

Gellid gwella'r broses gyffredinol o ddarparu gwasanaethau iechyd galwedigaethol

- 4.19 Mae gwasanaethau iechyd galwedigaethol yn chwarae rôl bwysig yn y broses o hybu iechyd yn y gweithle o ran rheoli absenoldeb oherwydd salwch yn gyffredinol drwy ddelio â chyfeiriadau o fewn y gwasanaeth a gwiriadau iechyd cyn cyflogi. Mae tair ar ddeg o'r 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru yn darparu eu gwasanaeth iechyd galwedigaethol mewnol eu hunain, tra bod Ymddiriedolaethau GIG Felindre a Gwasanaethau Ambiwlans Cymru yn contractio gyda darparwyr iechyd eraill.
- 4.20 Mae ymchwil flaenorol wedi amlygu'r cyfle ar gyfer gwelliannau sylweddol yn y broses o ddarparu gwasanaethau iechyd galwedigaethol ar draws y GIG yng Nghymru (**gweler Ffigur 19**). Fodd bynnag, mae'r graddau y mae'r argymhellion hyn wedi'u datblygu yn aneglur, ac mae'r themâu yr aeth yr argymhellion hyn i'r afael â hwy wedi parhau i gael eu codi fel pryderon yn ystod ein harchwiliad.

Mae gwahaniaethau sylweddol yn y gwariant ar iechyd galwedigaethol rhwng ymddiriedolaethau

- 4.21 Gwariodd ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru tua £2.9 miliwn ar iechyd galwedigaethol yn ystod 2001-02, a bu i tua thraean ohono gael ei gynhyrchu o gontractau allanol (**gweler Ffigur 20**). Mae costau staffio yn 86 y cant ar gyfartaledd o gyfanswm gwariant ymddiriedolaeth y GIG.

19 Argymhellion a wnaed gan Is-Grŵp Iechyd Galwedigaethol ac Iechyd a Diogelwch GIG Cymru

Ym Mawrth 2002, cyhoeddodd Is-Grŵp Iechyd Galwedigaethol ac Iechyd a Diogelwch GIG Cymru ganlyniadau ymarfer a wnaed i feincodi gwasanaethau iechyd galwedigaethol ar draws ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru. Roedd eu hadroddiad, a gymeradwywyd gan Fforwm Partneriaeth y GIG¹³ ym Mehefin 2002, yn argymhell:

- 1 y dylai safonau clir gael eu sefydlu ar gyfer y broses o ddarparu iechyd galwedigaethol o fewn GIG Cymru. Argymhellir y dylid pennu lefelau ariannu teg ar gyfer ymddiriedolaethau ac y dylid neilltuo'r gwariant yn benodol yn erbyn cynllun datblygu iechyd galwedigaethol cytûn;
- 2 y dylai Cynulliad Cenedlaethol Cymru nodi ac ariannu nifer addas o swyddi hyfforddi iechyd galwedigaethol ar draws y GIG yng Nghymru i'w hachredu gan y Gyfadran Meddyginiaeth Alwedigaethol;
- 3 y dylai anghenion hyfforddi nyrsys galwedigaethol gael eu nodi, ac yn y dyfodol, y dylid darparu hyfforddiant addas ar fformat modiwlau hyblyg a fyddai'n galluogi nyrsys i ennill cymwysterau iechyd galwedigaethol uwch;
- 4 y dylai adrannau iechyd galwedigaethol adolygu gweithgareddau a chymysgedd sgiliau staff nyrsio er mwyn gwneud y defnydd gorau o'r prinder nyrsys iechyd galwedigaethol hyfforddedig;
- 5 y dylai GIG Cymru bennu canllawiau clir ar gyfer casglu data absenoldeb oherwydd salwch a data'r gwasanaeth iechyd galwedigaethol ac y dylid ariannu a datblygu system TG safonol ar gyfer gwasanaethau iechyd galwedigaethol yn GIG Cymru;
- 6 y dylai adrannau iechyd galwedigaethol adolygu cost effeithiolrwydd y broses o ddarparu gwasanaethau iechyd galwedigaethol i gwmnïau allanol er mwyn sicrhau, lle y darperir gwasanaethau allanol o'r fath, nad ydynt ar draul gwasanaethau i staff ymddiriedolaethau.

Ffynhonnell: Adroddiad Is-grŵp Iechyd Galwedigaethol ac Iechyd a Diogelwch GIG Cymru, 'Meincodi Darpariaeth Iechyd Galwedigaethol yng Nghymru'

¹³ Mae Fforwm Partneriaeth y GIG yn cynnwys cynrychiolwyr o undebau llafur y GIG, ymddiriedolaethau ac awdurdodau iechyd y GIG, grwpiau iechyd lleol a Chynulliad Cenedlaethol Cymru.

20

Gwariant ar iechyd galwedigaethol gan ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru yn ystod 2001-02

Gwariodd ymddiriedolaethau bron £2 filiwn ar ddarpariaeth iechyd galwedigaethol ar gyfer eu staff eu hunain yn 2001-02. Roedd lefel y gwariant fesul aelod o staff yn amrywio'n sylweddol rhwng ymddiriedolaethau, o £18 fesul aelod o staff cyfartal â llawn amser yn Ymddiriedolaeth GIG Felindre i £65 yn Ymddiriedolaeth GIG Ceredigion a Chanolbarth Cymru

Gwariant (llai incwm o gontractau allanol)

	Gwariant yr Ymddiriedolaeth (£000's)	Cyfanswm (£000's)	Fel cyfran o gyfanswm gwariant refeniw yr Ymddiriedolaeth (%)	Fesul aelod o staff cyfartal â llawn amser (£'s)
Ceredigion a Chanolbarth Cymru	55	53	0.15	65
Sir Benfro a Derwen	210	147	0.17	56
Conwy a Sir Ddinbych	292	202	0.14	49
Pontypridd a'r Rhondda	156	154	0.13	47
Gogledd Morgannwg	107	106	0.12	43
Bro Morgannwg	237	226	0.11	43
Gwasanaethau Ambiwylans Cymru	69	69	0.10	34
Caerdydd a'r Fro	441	295	0.07	30
Abertawe	198	179	0.08	30
Gofal Iechyd Powys	72	42	0.09	29
Gogledd Orllewin Cymru	204	116	0.08	28
Gogledd Ddwyrain Cymru	303	100	0.07	27
Gofal Iechyd Gwent	411	236	0.08	27
Sir Gaerfyrddin	188	60	0.06	20
Felindre	16	16	0.03	18
Cymru Gyfan	2,874^a	1,999^b	0.09	34

NODER

- a Caiff cyfanswm gwariant Ymddiriedolaethau GIG Felindre a Gwasanaethau Ambiwylans Cymru hefyd eu cynnwys yn y ffigurau ar gyfer daparwyr eraill y GIG y maent yn contractio gyda hwy, ac felly ni chânt eu cynnwys yng nghyfanswm gwariant iechyd Cymru gyfan.
- b Nid yw cyfanswm gwariant yr Ymddiriedolaeth (llai incwm o gontractau allanol) yn cyfateb â swm 15 ymddiriedolaeth y GIG o ganlyniad i dalgrynnu.

Ffynhonnell: Arolwg Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru o ymddiriedolaethau'r GIG

4.22 Pan na chynhwysir incwm o gontractau allanol, mae gwahaniaethau clir yn y gwariant ar iechyd galwedigaethol a neilltuir gan ymddiriedolaethau, naill ai y pen, neu fel cyfran o gyfanswm y gwariant refeniw. Gallai darbodusrwydd maint o fewn y ddarpariaeth iechyd galwedigaethol egluro rhywfaint ar yr amrywiaeth hwn mewn gwariant. Er enghraifft, mae gan Ymddiriedolaeth GIG Ceredigion a Chanolbarth Cymru y lefel uchaf o wariant fesul aelod o staff cyfartal â llawn amser ond hon yw'r Ymddiriedolaeth leiaf yng Nghymru ac nid oedd ganddi swydd ymgynghorydd iechyd galwedigaethol.

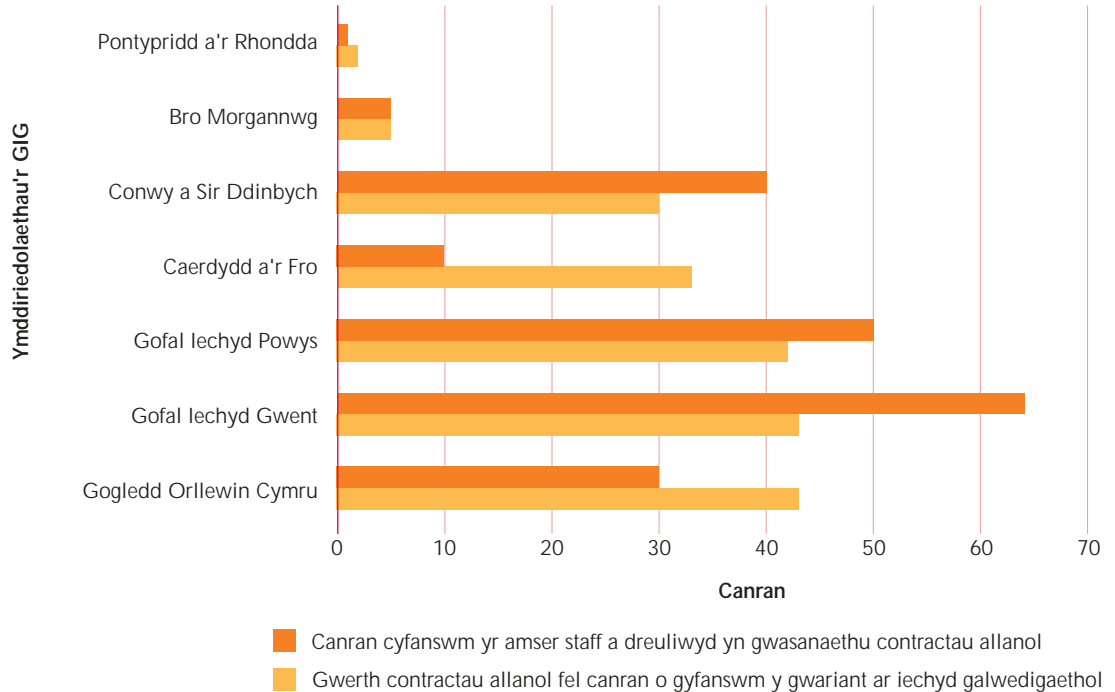
4.23 Wrth sicrhau arian ychwanegol, gall contractau allanol helpu i wella capasiti cyffredinol ac ystod y gwasanaethau sydd ar gael i staff y GIG. Drwy ddarparu gwasanaethau i sefydliadau allanol, mae'r GIG hefyd yn rhoi manteision i'r boblogaeth ehangach. Fodd bynnag, mae'r risg y gallai ymddiriedolaethau dreulio swm anghymesur o'u hamser yn gwasanaethu'r contractau hyn o gymharu â'r incwm a enillir, o bosibl ar draul staff y GIG ac o ganlyniad ar draul cleifion. Dyma'r achos mewn o leiaf dair o'r 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru, er bod rhai ymddiriedolaethau yn treulio llai o amser yn gwasanaethu contractau allanol yn dibynnu ar eu gwerth (**gweler Ffigur 21**).



21

Cymharu cyfran y gwariant ar iechyd galwedigaethol a gynhyrchwyd gan contractau allanol a'r amser staff a neilltuwyd i wasanaethu'r contractau hyn yn 2001-02

Mewn rhai ymddiriedolaethau'r GIG, mae'r amser staff a dreulir ar wasanaethu contractau allanol yn anghymesur o uchel o gymharu â gwerth y contractau hyn.



NODER

Dim ond saith o'r 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru a ddarparodd amcangyfrifon o gyfran yr amser staff a wariwyd yn gwasanaethu contractau iechyd galwedigaethol allanol.

Ffynhonnell: Arolwg Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru o ymddiriedolaethau'r GIG

'Mae amseroedd aros yr adran iechyd galwedigaethol yn annerbyniol ac ni chaiff apwyntiadau, e.e. ar gyfer imiwneiddio eu cofnodi ar gyfrifiadur, sy'n golygu eu bod yn hwyr'

Yn gyffredinol, ystyrir bod yr amser a gymerir i ymateb i gyfeiriadau iechyd galwedigaethol yn annigonol

4.24 Bu cyflymdra'r broses o ymateb i gyfeiriadau iechyd galwedigaethol yn gwyn gyffredin yn ystod ein hastudiaeth, a nodwyd enghreifftiau o hynny yn ein harchwiliad o gofnodion salwch yr Ymddiriedolaeth (**gweler Enghraifft Achos E**). Yn 2001, cynhyrchodd yr Adran Iechyd arweiniad ar *Reoli Gwasanaethau Iechyd a Diogelwch Galwedigaethol yn Effeithiol*, a oedd yn cynnwys safonau ar gyfer cyfeirio o fewn y gwasanaeth a oedd yn datgan, "*caiff yr apwyntiad cyntaf ei gynnig o fewn pum diwrnod gwaith ar gyfer nyrs iechyd galwedigaethol neu o fewn deg diwrnod gwaith ar gyfer Meddyg Galwedigaethol*". Nid yw Adran GIG Cymru y Cynulliad wedi cynhyrchu unrhyw ganllawiau na safonau tebyg ar gyfer y GIG yng Nghymru.

4.25 Dangosodd tystiolaeth gan un Ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru mai dim ond o fewn 28 y cant o achosion y byddent wedi bodloni'r safon yn Lloegr ar gyfer cyfeiriadau at feddyg yn ystod 2002. Priodolwyd y tueddiadau hyn yn rhannol i'r pwysau o wasanaethu contract awdurdod lleol allanol, a derfynwyd ers hynny.

'Ar ôl profi cymhlethdodau yn dilyn llawdriniaeth i gael gwared ar y pendics gallwn fod wedi elwa ar rywffaint o help gan yr adran iechyd galwedigaethol er mwyn cyflymu fy ngwellhad. Teimlaf y gallwn fod wedi dychwelyd i'r gwaith dri mis yn gynharach'

E

Tystiolaeth o arafwch y broses o ymateb i gyfeiriadau iechyd galwedigaethol o fewn y gwasanaeth yn Ymddiriedolaeth GIG Ceredigion a Chanolbarth Cymru

Cafodd un cyflogai o'r ymddiriedolaeth ei gyfeirio i adran iechyd galwedigaethol ar ôl dychwelyd i'r gwaith yn dilyn cyfnod hir o absenoldeb. Roedd eu rheolwr llinell wedi mynegi pryder ynglŷn ag a oedd yn barod i ddychwelyd i'r gwaith. Roedd yr apwyntiad a drefnwyd gyda'r adran iechyd galwedigaethol chwe wythnos yn hwyrach na'r cyfeiriad gwreiddiol.



Cafodd cyflogai arall ei gyfeirio i adran iechyd galwedigaethol yn dilyn llythyr gan ei Feddyg Teulu yn awgrymu y dylai osgoi gweithio dyletswyddau nos. Bu'n bedair wythnos cyn i'r cyflogai gael apwyntiad a chwe wythnos arall cyn i'r rheolwr llinell gael ymateb gan yr adran iechyd galwedigaethol.

Ffynhonnell: Archwiliad Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru o gofnodion absenoldeb oherwydd salwch Ymddiriedolaethau'r GIG.

F

Cyfeiriadau llwybr cyflym i wasanaethau ffisiotherapi preifat yn Ymddiriedolaeth GIG Ysbytai Gorllewin Suffolk

Yn 2000-01, colodd Ymddiriedolaeth GIG Ysbytai Gorllewin Suffolk 10,049 o ddiwrnodau gwaith staff o ganlyniad i anaf cyhyrsgerbydol. Mewn ymgais i leihau'r absenoldeb hwn, cafodd y Gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol drafodaethau gyda sefydliad preifat lleol i gyflwyno cynllun i weithredu ar gyfeiriadau ar ffurf llwybr cyflym yn dilyn anafiadau i staff yr Ymddiriedolaeth. Roedd cyflwyno'r cynllun yn cyd-daro â phenodiad Ymgynghorydd Trin Llwythi â Llaw gan yr Ymddiriedolaeth a, rhwng Medi 2001 a diwedd Mai 2002, cyfeiriwyd cyfanswm o 104 o aelodau o staff ar gyfer triniaeth.



O'r 104 o staff a gyfeiriwyd, dim ond un a arhosodd i ffwrdd o'r gwaith a chyfeiriwyd dau yn ôl i'w meddyg teulu am gyngor pellach. Rhwng Medi 2001 a diwedd Mai 2002, cyfrifodd yr Ymddiriedolaeth y bu gostyngiad o 40 y cant yn nifer y dyddiau a gollwyd o ganlyniad i absenoldebau oherwydd anafiadau cyhyrsgerbydol o gymharu â'r flwyddyn flaenorol, gan arwain at ostyngiad o £170,000 yng nghostau uniongyrchol anafiadau cyhyrsgerbydol o fuddsoddiad o ddim ond £21,000.

Ffynhonnell: Adroddiad Swyddfa Archwilio Genedlaethol Lloegr, 'A Safer Place to Work: Improving the management of health and safety risks to staff in NHS trusts', cyhoeddwyd Ebrill 2003.

- 4.26 Mae oedi mewn cyfeiriadau iechyd galwedigaethol yn effeithio ar allu ymddiriedolaethau i nodi'r help a'r gefnogaeth y gellid eu darparu i hwyluso'r broses o ddychwelyd i'r gwaith ar gyfer staff a fu'n sâl neu i helpu i fynd i'r afael â phroblemau iechyd sylfaenol. Ymhlith y strategaethau y gellid eu defnyddio gan ymddiriedolaethau mae adsefydlu yn y gwaith neu oriau llai neu ddyletswyddau ysgafn, neu adleoli i rôl wahanol dros dro.
- 4.27 Mae o leiaf chwech o'r 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru hefyd wedi ceisio datblygu polisiau llwybr cyflym ar gyfer eu staff. Er enghraifft, bydd staff sydd â phroblemau gyda'u cefn yn Ymddiriedolaeth GIG Gogledd Morgannwg bellach yn cael eu cyfeirio'n

awtomatig ar gyfer ffisiotherapi o fewn saith diwrnod. Er y ceir rhywfaint o sensitifrwydd gwleidyddol yn y broses o drosglwyddo staff ar lwybr cyflym i wasanaethau'r GIG, awgryma profiad o leiaf un Ymddiriedolaeth GIG yn Lloegr y gall trefniadau arloesol gyda darparwyr sector preifat hefyd fod yn gost effeithiol (**gweler Enghraifft Achos F**).

- 4.28 Yn ogystal â chyflymdra'r gwasanaeth, mae rheolwyr Ymddiriedolaethau wedi beirniadu ansawdd adborth gan gyfeiriadau iechyd galwedigaethol, tra bod staff iechyd galwedigaethol, yn yr un modd, wedi beirniadu ansawdd cyfeiriadau. Wrth geisio mynd i'r afael â'r problemau hyn, mae Ymddiriedolaethau GIG Caerdydd a'r Fro, Gofal Iechyd Gwent, Gogledd Morgannwg a Gogledd Ddwyrain Cymru wedi bod yn ceisio meithrin cysylltiadau agosach gyda'u gwasanaethau iechyd galwedigaethol drwy hyfforddiant rheoli cyffredinol, neu well cysylltiadau rhwng rheolwyr adnoddau dynol a staff iechyd galwedigaethol Ymddiriedolaethau. Mae saith o'r 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru hefyd yn cynnwys ffurflenni cyfeirio iechyd galwedigaethol fel rhan o'u gweithdrefnau rheoli salwch mewn ymgais i safoni ansawdd y cyfeiriadau a'r cwestiynau a ofynnir i'r gwasanaeth iechyd galwedigaethol.

'Weithiau mae rhestrau aros yn effeithio ar nyrsys ac mae hynny'n effeithio ar y GIG o ran absenoldebau, mae angen torri'r cylch hwn'

PWYNTIAU ALLWEDDOL

ar ddarparu gwasanaethau iechyd galwedigaethol

- Gwariodd ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru bron £3 miliwn ar iechyd galwedigaethol yn ystod 2001-02. Cynhyrchwyd tua thraean o'r gwariant hwn o contractau allanol.
- Gall incwm o contractau allanol helpu i gynyddu capasiti'r ddarpariaeth iechyd galwedigaethol, er lles staff ymddiriedolaeth y GIG. Fodd bynnag, mae risg y gall ymddiriedolaethau dreulio amser anghymesur yn gwasanaethu'r contractau hyn o gymharu â'r incwm a enillir, ar draul eu staff eu hunain.
- Mae cryn oedi wrth ddelio â chyfeiriadau iechyd galwedigaethol o fewn y gwasanaeth. Mae'r oedi hwn yn effeithio ar allu ymddiriedolaethau i ddarparu cymorth a chefnogaeth effeithiol i staff sy'n sâl neu i helpu i fynd i'r afael â phroblemau iechyd sylfaenol.

argymhellwn:

- y dylai Adran GIG Cymru y Cynulliad ac ymddiriedolaethau'r GIG flaenoriaethu camau wedi eu cynllunio i wella'r ddarpariaeth o iechyd galwedigaethol, mewn ymateb i'r argymhellion a wnaed gan yr Is-grŵp Iechyd Galwedigaethol ac Iechyd a Diogelwch;
- y dylai ymddiriedolaethau'r GIG adolygu llinellau cyfrifoldeb corfforaethol eu gwasanaethau iechyd galwedigaethol er mwyn gwella cysylltiadau rhyngddynt hwy a'u hadrannau lleol;
- y dylai ymddiriedolaethau'r GIG ddatblygu ffurflenni cyfeirio safonol er mwyn gwella ansawdd a chysondeb cyfeiriadau rheoli;
- y dylai Adran GIG Cymru y Cynulliad werthuso effaith y cynlluniau llwybr cyflym amrywiol sy'n cael eu datblygu gan ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru a lledaenu arfer da.

Mae lle gan ymddiriedolaethau i wella o ran hybu iechyd yn y gweithle

4.29 Fel arwydd o'u hymrwymiad i hybu iechyd yn y gweithle, mae targedau fframwaith gwasanaeth ac ariannol y GIG a bennwyd gan Adran GIG Cymru y Cynulliad wedi cynnwys y disgwyliad bod ymddiriedolaethau'r GIG yn cyflawni *Cyrraedd y Nod* ar gyfer iechyd yn y gweithle. Dyma'r marc ansawdd ar gyfer hybu iechyd yn y gweithle yng Nghymru, a weinyddir gan Gynulliad Cenedlaethol Cymru (gweler Atodiad 4).

4.30 Ar 31 Medi 2003, roedd 13 o'r 15 ymddiriedolaeth GIG yng Nghymru wedi cyflawni'r broses asesu *Cyrraedd y Nod*, ond dim ond dwy ymddiriedolaeth sydd wedi cyflawni gwobr aur hyd yn hyn, sy'n awgrymu cyfle sylweddol i wella (gweler Ffigur 22). Fodd bynnag, mae anallu'r rhan fwyaf o 15 ymddiriedolaeth y GIG yng Nghymru i nodi costau neu achosion absenoldeb yn ddibynadwy yn cyfyngu ar y graddau y gallant flaenoriaethu adnoddau yn effeithiol, neu werthuso effaith ymyriadau arbennig (gweler Enghraifft Achos G). Mae'r ffaith bod Ymddiriedolaethau GIG Sir Benfro a Derwen a Gogledd Dwyrain Cymru wedi cyflawni'r safon aur heb y wybodaeth gefndirol hon yn amlygu diffyg posibl yn y broses asesu¹⁴.

G

Y defnydd o frechiadau ffliw o fewn Ymddiriedolaeth GIG Conwy a Sir Ddinbych

Ers 1999, mae Ymddiriedolaeth Conwy a Sir Ddinbych wedi cynnal ymgyrchoedd ffliw blynyddol yn cynnig brechiadau am ddim i holl staff yr Ymddiriedolaeth.



Mae nifer y bobl sy'n cymryd rhan yn y cynllun hwn wedi cynyddu o 450 o staff ym 1999 i 679 yn 2002. Roedd 63 y cant o'r rheini yn gweithio gyda chleifion.

£4465 oedd cost yr ymgyrch yn 2002, er na ellir gwerthuso ei heffeithiolrwydd cyffredinol yn systematig oherwydd nid yw'r Ymddiriedolaeth yn casglu data ar swm yr absenoldeb oherwydd salwch y gellir ei briodoli i'r ffliw.

Ffynhonnell: Arolwg Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru o ymddiriedolaethau'r GIG

¹⁴ Yn ddiweddar, mae Cynulliad Cenedlaethol Cymru wedi cynnig tendr ar gyfer gwerthuso effaith y Safon Gorfforaethol. Bydd y prosiect yn cynnwys adolygiad o'r meini prawf asesu ac yn ystyried y posibilrwydd o ddatblygu safonau sy'n benodol i'r sector.

22 Lefelau cyflawni Cyrraedd y Nod gan ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru



NODER

Cafodd y broses o asesu Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwlans Cymru ei gohirio hyd Ionawr 2004, ond nid oedd disgwyl i Ymddiriedolaeth GIG Gofal Iechyd Powys wneud cais gan fod yr ymddiriedolaeth wedi dod i ben fel sefydliad ar wahân o 1 Ebrill 2003.

Ffynhonnell: Cynulliad Cenedlaethol Cymru

PWYNTIAU ALLWEDDOL

ar hybu iechyd yn y gweithle

- Dim ond dwy o 15 o ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru sydd wedi cyflawni'r wobwr aur mor belled ar gyfer *Cyrraedd y Nod* y Cynulliad ar gyfer iechyd yn y gweithle, gan awgrymu bod cryn le i wella ymrwymiad yr ymddiriedolaethau i hybu iechyd yn y gweithle.
- Mae prinder data cadarn ar gostau neu achosion absenoldeb oherwydd salwch yn cyfyngu ar y graddau y gall ymddiriedolaethau flaenoriaethu a gwerthuso effaith eu proses o hybu iechyd yn y gweithle.

argymhellwn:

- y dylai Adran GIG Cymru y Cynulliad ddatblygu meini prawf allweddol o fewn yr asesiad *Cyrraedd y Nod*, fel argaeledd data ar achosion absenoldeb neu nifer yr achosion o salwch sy'n gysylltiedig â gwaith, na all sefydliadau ennill gwobr aur hebddynt;
- wrth i ddata dibynadwy a chymaradwy ar achosion meddygol absenoldeb oherwydd salwch ddod ar gael, y dylai Adran GIG Cymru y Cynulliad, drwy ymgynghori â Swyddfa'r Prif Swyddog Meddygol, ystyried defnyddio'r wybodaeth hon i ddatblygu, targedu ac ariannu rhaglenni hybu iechyd priodol ar gyfer staff GIG Cymru.

Atodiad 1

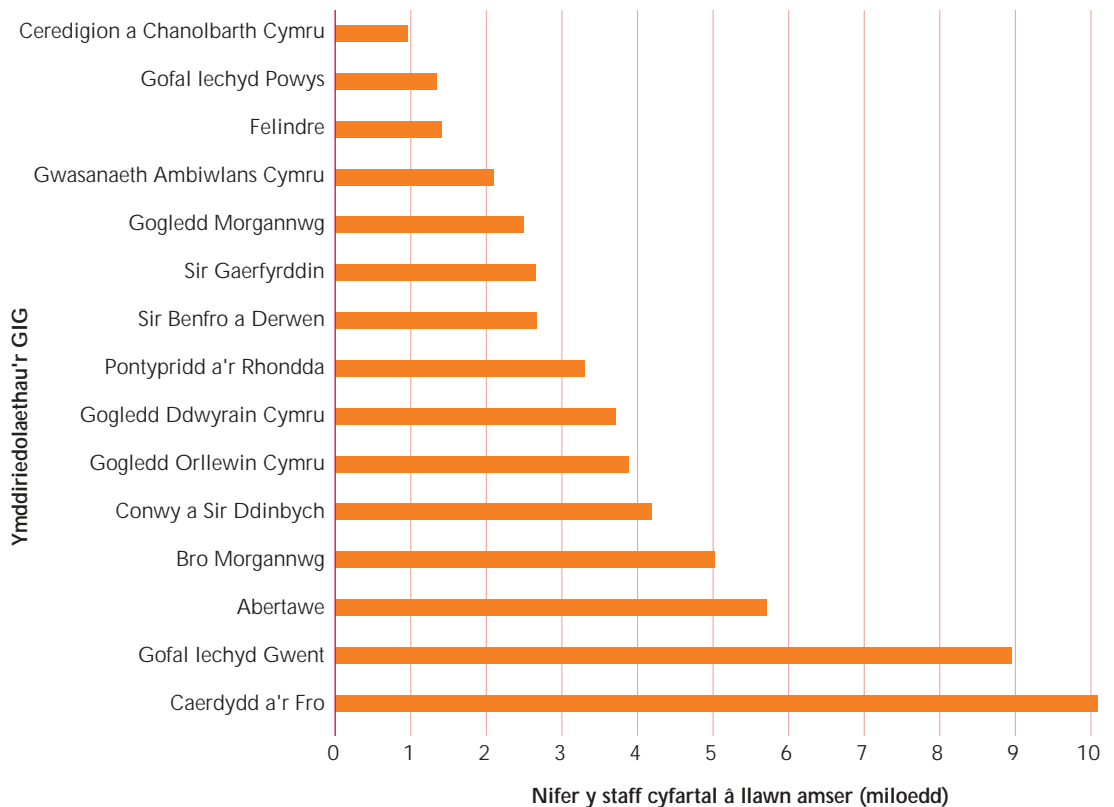
Dulliau astudio

Nodweddion allweddol ein dulliau astudio

- Ymweliadau archwilio ffurfiol ag Ymddiriedolaethau GIG Ceredigion a Chanolbarth Cymru, Pontypridd a'r Rhondda, Conwy a Sir Ddinbych, Abertawe a Gofal Iechyd Gwent. Detholwyd yr ymddiriedolaethau hyn i gynrychioli'r pum rhanbarth awdurdod lleol blaenorol i ddarparu cymysgedd o sefydliadau o faint gwahanol (**gweler Ffigur 23**).

23

Nifer y staff a gyflogwyd gan ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru ar 30 Medi 2002



Ffynhonnell: Bwletinau Ystadegol Cynulliad Cenedlaethol Cymru 42/2003 a 43/2003

- Yn ystod yr ymweliadau archwilio hyn archwiliwyd cofnodion salwch a oedd yn ymwneud â chyfanswm o 382 o gyflogeion ymddiriedolaethau a ddewiswyd ar hap, gan gynnwys tystiolaeth o hunan dystysgrifau cyflogeion, tystysgrifau meddygol, cofnodion presenoldeb, cardiau talu staff a systemau cyflogres electronig. O ganlyniad, roeddem yn gallu amcangyfrif cywirdeb lefelau'r absenoldeb oherwydd salwch a gofnodwyd gan ymddiriedolaethau, ac asesu i ba raddau yr oedd gweithdrefnau absenoldeb oherwydd salwch lleol yn cael eu gweithredu. Rydym wedi darparu eu crynodeb eu hunain o ganfyddiadau'r ymweliadau hyn i'r ymddiriedolaethau. Roedd ein harchwiliad yn seiliedig ar y flwyddyn ariannol 2001-02 oherwydd, ar adeg gwaith maes ein prif astudiaeth, dyma'r cyfnod yr oedd data ariannol a data absenoldeb oherwydd salwch am flwyddyn gyfan ar gael ar ei gyfer.
- Arolwg o 15 ymddiriedolaeth y GIG yng Nghymru i ganfod gwybodaeth ar ystod o faterion yn ymwneud â rheoli absenoldeb oherwydd salwch yn cynnwys gweithdrefnau ar gyfer rheoli absenoldeb oherwydd salwch, systemau ar gyfer cofnodi absenoldeb oherwydd salwch a chyfraddau absenoldeb a gofnodwyd; darparu hyfforddiant ar reoli absenoldeb oherwydd salwch a chostau absenoldeb oherwydd salwch.
- Dosbarthu holiaduron arolwg i samplau ar hap o 100 o gyflogeion ym mhob un o 15 o ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru er mwyn asesu'r broses o fynegi'r gweithdrefnau absenoldeb oherwydd salwch lleol, a'u heglurder canfyddedig. Yn ogystal â hyn, aseswyd yr ymwybyddiaeth o gyfraddau absenoldeb oherwydd salwch lleol a thargedau corfforaethol, graddau'r hyfforddiant o ran rheoli absenoldeb oherwydd salwch lleol a bo'n briodol a'r prosesau gweithdrefnol a gynhaliwyd yn ystod cyfnodau diweddar o absenoldeb oherwydd salwch. Derbyniadom ffurflenni gan 718 o staff Ymddiriedolaethau'r GIG, a oedd yn cynrychioli cyfradd ymateb o 48 y cant. Rydym wedi dosbarthu crynodeb o ganlyniadau'r arolwg hwn i ymddiriedolaethau.
- Cysylltu â grwpiau perthnasol GIG Cymru yn cynnwys: Fforwm Partneriaeth y GIG a'u His-grŵp Iechyd Galwedigaethol ac Iechyd a Diogelwch, Clwb Meincnodi Gwasanaethau Iechyd Galwedigaethol Cymru, Grwpiau'r Cyfarwyddwyr Adnoddau Dynol a'r Dirprwy Gyfarwyddwyr a'u his-grŵp ar reoli absenoldeb oherwydd salwch. Rydym yn parhau i weithio gyda swyddogion y Cynulliad ac ymddiriedolaethau'r GIG i ledaenu ein canfyddiadau ac i'w cynorthwyo i fynd i'r afael â'r materion a godwyd yn yr adroddiad hwn.
- Adolygiad cefndirol o lenyddiaeth ac ymgynghori ag academyddion sy'n brofiadol ym maes rheoli absenoldeb oherwydd salwch.

Methodoleg ar gyfer amcangyfrif gwerth yr amser staff a gollwyd o ganlyniad i absenoldeb oherwydd salwch

Yn absenoldeb costau cyson a chadarn ar draws 15 ymddiriedolaeth y GIG yng Nghymru, amcangyfrifwyd costau cyflog absenoldeb oherwydd salwch yn 2001-02 (**gweler Ffigur 24**) gan ddefnyddio'r dull canlynol:

- Cam 1:** Amcangyfrifwyd cyfraddau salwch holl ymddiriedolaethau'r GIG o dan y diffiniad 'canran yr oriau contract a gollwyd yn cynnwys absenoldebau a dalwyd am hanner cyflog a dim cyflog o gwbl'. Cymhwyswyd y cyfraddau canran hyn i gostau staffio cyffredinol ymddiriedolaethau er mwyn darparu amcangyfrif o gyfanswm gwerth yr amser staff a gollwyd o ganlyniad i absenoldeb oherwydd salwch. Ni wnaethom gynnwys gwariant ar staff banc ac asiantaeth yn y costau staffio hyn ond bu'n rhaid cynnwys costau goramser.
- Cam 2:** Awgrymodd y dystiolaeth gan dair ymddiriedolaeth a oedd yn gallu cyfrifo costau absenoldeb oherwydd salwch ar sail unigol fod y fethodoleg a ddefnyddiwyd yng Ngham 1 yn goramcangyfrif costau gwirioneddol absenoldeb oherwydd salwch. Mae hyn yn cyfrif am y ffaith y bydd cyfraddau salwch yn amrywio ar draws grwpiau staff sydd â chostau gwahanol y pen. O ganlyniad, amcangyfrifwyd bod gwerth yr amser staff a gollwyd o ganlyniad i absenoldeb oherwydd salwch yn cynrychioli 76.7 ar gyfartaledd o'r costau a gynhyrchwyd gan y dull a ddefnyddiwyd yng Ngham 1.
- Cam 3:** Gan ddefnyddio ffigurau a ddarparwyd gan y pedair ymddiriedolaeth, amcangyfrifwyd bod 82.5 y cant ar gyfartaledd o'r holl achosion o absenoldeb oherwydd salwch yn cael eu talu ar gyflog llawn, 12.1 y cant yn cael ei dalu ar hanner cyflog a 5.4 y cant o achosion ar ddim cyflog. Cymhwyswyd y dadansoddiad hwn i'r costau a gynhyrchwyd yng Ngham 2 i amcangyfrif swm y tâl salwch galwedigaethol a dalwyd mewn gwirionedd i staff, gan roi cyfrif am absenoldeb ar hanner cyflog a dim cyflog o gwbl.

24 Amcangyfrifon o werth yr amser staff a gollwyd o ganlyniad i absenoldeb oherwydd salwch a'r taliadau salwch galwedigaethol gwirioneddol a dalwyd i staff ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru ar gyfer 2001-02

	Cam 1	Cam 2	Cam 3
	Gwerth yr amser staff a gollwyd	Gwerth yr amser staff a gollwyd	Tâl salwch galwedigaethol
Cyfanswm y costau (yn cynnwys Yswiriant Gwladol a chyfraniadau pensiwn gan gyflogwyr)	£79,589,174	£61,044,897	Ddim yn gymwys
Cyfanswm y costau (heb gynnwys Yswiriant Gwladol a chyfraniadau pensiwn gan gyflogwyr)	£70,223,812	£53,861,664	£47,674,305

Ffynhonnell: Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru

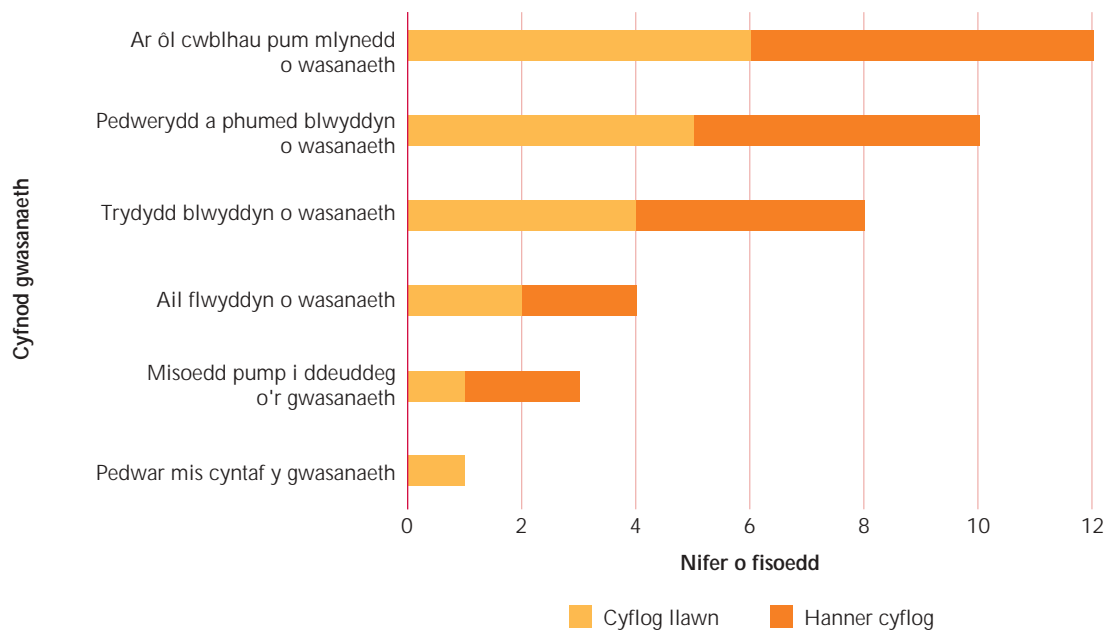


Atodiad 2

Hawliau tâl salwch galwedigaethol y GIG

25

Hawliau tâl salwch galwedigaethol i gyflogeion y GIG yng Nghymru o dan gytundebau Cyngor Whitley ar gyfer y gwasanaeth iechyd ym Mhrydain Fawr



NODER

O dan amodau Whitley, nid oes hawl gan weithwyr ategol, cynnal a chadw a gweithwyr ambiwlans i gael tâl salwch galwedigaethol yn ystod pedwar mis cyntaf o wasanaeth.

Defnyddia Ymddiriedolaethau Caerdydd a'r Fro, Sir Benfro a Derwen, ac Abertawe amodau lleol gwahanol ar gyfer rhai staff o leiaf.

Ffynhonnell: Cytundebau Cyngor Whitley ar gyfer y gwasanaeth iechyd ym Mhrydain Fawr

Atodiad 3

Y Prosiect Cofnodion Staff Electronig

Beth yw'r Prosiect Cofnodion Staff Electronig?

- 1 Ar hyn o bryd mae'r GIG yn gweithredu llawer o systemau adnoddau dynol a systemau cyflogres gwahanol ac mae amrywiaethau eang yn y prosesau gweinyddol a ddefnyddir. Bwriad y prosiect Cofnodion Staff Electronig yw safoni'r prosesau gweinyddol hyn a chyflwyno un system adnoddau dynol a'r gyflogres gyfun ar gyfer y GIG yng Nghymru a Lloegr.
- 2 Mae'r prosiect Cofnodion Staff Electronig yn rhan o'r fenter Gwasanaethau Ariannol a Rennir, a lansiwyd ym 1999 (www.doh.gov.uk/sharedservices) ac mae'n rhan bwysig o'r rhaglen ehangach ar gyfer datblygu technoleg gwybodaeth ar draws y GIG. Mae'r contract ar gyfer darparu'r system Cofnodion Staff Electronig, a lofnodwyd ym mis Rhagfyr 2001, yn werth £400 miliwn dros ddeng mlynedd, ac mae Cymru yn cynrychioli saith y cant o hyn. Consortiwm a arweinir gan McKesson Information Solutions UK Ltd yw'r cyflenwr a gaiff ei gynorthwyo gan Oracle, PwC Consulting ac IBM.
- 3 Er gwaethaf costau contract Cofnodion Staff Electronig, amcangyfrifwyd mai tua £325 miliwn dros ddeng mlynedd oedd cyfanswm gwerth gostyngol arbedion effeithlonrwydd proses yn unig o fewn achos busnes llawn y prosiect Cofnodion Staff Electronig. Er enghraifft, mae bron dri chwarter staff y GIG a benodir bob blwyddyn yn trosglwyddo o gyflogwr arall yn y GIG. Bydd datblygu Cofnodion Staff Electronig yn golygu y gall cofnodion y cyflogeion gael eu trosglwyddo'n awtomatig yn hytrach na'u diweddarau â llaw bob tro y maent yn symud. Amcangyfrifodd yr achos busnes llawn arbediad untro o £21 miliwn hefyd o ganlyniad i broses gaffael ganolog, ac arbedion posibl o £30 miliwn y flwyddyn yn sgil gwella'r broses o reoli presenoldeb ac absenoldeb nas cynlluniwyd.

Sut y datblygwyd y system Cofnodion Staff Electronig?

- 4 Er iddi gymryd tua blwyddyn yn hwy na'r disgwyl, cyflawnwyd y broses o ffurfweddu ac addasu'r system Cofnodion Staff Electronig yng Ngorffennaf 2003 a chynhaliwyd profion gallu helaeth drwy gydol Gorffennaf ac Awst 2003. Mae tîm y prosiect Cofnodion Staff Electronig wedi dewis tri grŵp peilot i brofi'r system Cofnodion Staff Electronig o fewn amgylchedd GIG, y mae Ymddiriedolaeth GIG Gogledd Ddwyrain Cymru yn un ohonynt. Disgwylir i'r rhain fod ar waith o fewn y system Cofnodion Staff Electronig erbyn Tachwedd 2003 gyda 13 grŵp peilot arall yn dilyn yn ystod hanner cyntaf 2004. Yn amodol ar broses beilota lwyddiannus, rhagwelir y caiff y system Cofnodion Staff Electronig ei chyflwyno yn Ymddiriedolaeth GIG Conwy a Sir Ddinbych ac yn Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwlans Cymru ar ddiwedd 2004, ac ar draws gweddill Cymru yng nghanol 2005.

Beth fydd Cofnodion Staff Electronig yn ei olygu ar gyfer y broses o gofnodi absenoldeb oherwydd salwch?

- 5 Bydd y system Cofnodion Staff Electronig yn hwyluso'r broses o gofnodi data absenoldeb yn electronig ar lefel reoli leol ac, wrth wneud hynny, dylai helpu i oresgyn llawer o'r diffygion o fewn arferion cofnodi â llaw a chofnodi electronig presennol. Drwy ostwng nifer y camau cofnodi sydd eu hangen, dylai'r system Cofnodion Staff Electronig hefyd helpu i wella cywirdeb ystadegau salwch ymddiriedolaeth. Fodd bynnag, bydd y graddau y caiff hyn ei gyflawni yn dibynnu o hyd ar ymrwymiad rheolwyr lleol i gynnal a chadw cofnodion cywir o absenoldeb o'r gwaith.
- 6 Un o'r gwelliannau mwyaf allweddol a gynigir gan y system Cofnodion Staff Electronig fydd y gallu i gynhyrchu gwybodaeth reoli safonol ar lefel leol a chenedlaethol. Yn ogystal â darparu cyfres o adroddiadau salwch safonol, caiff ymddiriedolaethau y cyfle i gynnal dadansoddiad ychwanegol o dueddiadau salwch mewn dull sy'n fwy cyfeillgar i ddefnyddwyr, ac i raddau mwy helaeth na'r hyn sy'n ymarferol ar hyn o bryd. Ymhlith y datblygiadau nodedig ar gyfer y rhan fwyaf o ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru fydd y gallu i gynhyrchu costau cyflog cyson ar gyfer absenoldeb oherwydd salwch, gan ddefnyddio system sgorio Bradford os dymunir, a chofnodi achosion absenoldeb oherwydd salwch (**gweler Ffigur 26**). Fodd bynnag, nid yw'n glir a fydd y system yn gwahaniaethu rhwng y rhesymau sy'n gysylltiedig â gwaith a'r rhesymau nad ydynt yn gysylltiedig â gwaith dros absenoldeb oherwydd salwch.

26

Achosion absenoldeb oherwydd salwch a ddatblygwyd fel rhan o'r system Cofnodion Staff Electronig

Cyflyrau ar y galon	Anhwyldeira eraill y meddwl
Y llygaid, clustiau, trwyn a gwddf	Yn ymwneud â beichiogrwydd
Gastro-berfeddol	Seicolegol
Cenhedol-droethol a chyflyrau merched (ddim yn feichiog)	Seicoses
Heintiadau, anemia, salwch endocrin	Toriadau anaf difrifol RTA
Llid	Anadlol
Cyhyrsgerberbydol (cefn)	Croen
Cyhyrsgerberbydol (gwddf)	Straen
Cyhyrsgerberbydol (cymal arall, aelodau ar rhan isaf y corff)	Camddefnyddio sylweddau
Niwrolegol	Llawdriniaeth
Ddim yn hysbys	Anhwyldeira ar y dwylo a'r breichiau
Arall	

Ffynhonnell: Tim prosiect Cofnodion Staff Electronig (fel y'i datblygwyd ar 30 Mehefin 2003)

Atodiad 4

Iechyd ar Waith : Cyrraedd y Nod

- 1 Wedi'i datblygu'n wreiddiol gan Hybu Iechyd Cymru ym 1996, *Iechyd ar Waith: Cyrraedd y Nod*, yw'r marc ansawdd cenedlaethol ar gyfer hybu iechyd yn y gweithle yng Nghymru. Caiff y Safon ei chymeradwyo gan yr Adran Gweithredol Iechyd a Diogelwch, y CBI yng Nghymru a'r Gyngres Undebau Llafur yng Nghymru. Caiff y broses o asesu a dyfarnu'r Safon ei gweinyddu gan Gynulliad Cenedlaethol Cymru i sefydliadau yn y sector cyhoeddus neu breifat sydd wedi dangos ymrwymiad i ddiogelu a gwella iechyd eu gweithlu.
- 2 Er mwyn cymhwyso ar gyfer y wob, mae sefydliadau yn cwblhau ffurflen asesu a bydd tîm o aseswyr sydd â phrofiad perthnasol mewn hybu iechyd yn ymweld â hwy ac yn rhoi sgôr i'r sefydliad gan argymhell gwobr aur, arian neu efydd. Yn debyg i fentrau ansawdd eraill yn y gweithle, fel *Buddsoddwyr mewn Pobl*, mae *Cyrraedd y Nod* yn broses ddatblygedig a chaiff sefydliadau eu hailasesu bob tair blynedd.
- 3 Ar hyn o bryd mae'r meini prawf ar gyfer asesu yn cynnwys pedair elfen graidd a naw mater iechyd cyffredinol, y gallai aseswyr eu defnyddio i archwilio ystod o weithgareddau (**gweler Ffigur 27**). Nid yw'r rhestr hon yn derfynol, a bwriad y broses asesu yw pwysleisio ansawdd cyffredinol y gweithgareddau hyn, yn hytrach na'r nifer.



27 Enghreifftiau o dystiolaeth y gellid ei harchwilio o fewn Cyrraedd y Nod

Elfennau Craidd

Cymorth trefniadol

- Cefnogaeth y gwneuthurwyr penderfyniadau sydd ar y lefel uchaf
- Cyllidebau hybu iechyd a ddyrannwyd
- Aseidiadau o risgiau yn y gweithle
- Materion hybu iechyd sydd wedi'u cynnwys o fewn hyfforddi a datblygu

Monitro, asesu, adolygu a gwerthuso

- Adroddiadau asesu anghenion
- Adroddiadau gwerthuso
- Enghreifftiau o risgiau penodol yn y gweithle

Materion Iechyd

Datblygu a gweithredu polisi

- Creu fframwaith ar gyfer gweithredu
- Cyfreithloni gweithredu
- Cyfiawnhau'r broses o ddyrannu adnoddau
- Helpu i fodloni anghenion iechyd a diogelwch
- Ymrwymiad amlwg i iechyd cyflogeion

Ysmygu

- Mannau penodol ar gyfer ysmygu
- Polisi ysmygu llwyddiannus
- Darparu gwybodaeth ar ysmygu
- Cyflogeion yn gallu cael cyngor

Maetheg

- Gweithredu polisi maetheg
- Dewisiadau bwyd iach a gwybodaeth
- Gweithredu arferion diogelwch bwyd
- Gwobr Curiad Calon

Risgiau yn y gweithle

- Hybu gofal o'r cefn
- Nodi risgiau yn y gweithle
- Aseidiadau risgiau ysgrifenedig
- Hyfforddiant i reolwyr
- Hyfforddiant trin llwythi â llaw

Iechyd dynion a merched

- Gwasanaeth iechyd galwedigaethol
- Caniatáu i gyflogeion gael amser gyda'u meddyg teulu
- Hybysu staff o faterion iechyd
- Cymorth a help i gyflogeion

Cyfathrebu

- Proses gyfathrebu ddwy ffordd
- Amrywiaeth o dulliau cyfathrebu
- Defnydd o weithdrefnau ymgynghori

Cyfraniad cyflogeion

- Cofnodion
- Aelodaeth o weithgorau
- Gweithdrefnau ymgynghori

Straen galwedigaethol

- Arferion gweithio hyblyg
- Datblygu fframwaith cyfathrebu
- Gwasanaethau cynghori
- Cyrsiau straen
- Amgylchedd gwaith dymunol

Ymarfer corff

- Rhoi cymhorthdal tuag at aelodaeth mewn campfa
- Cysylltiadau â chanolfannau hamdden
- Darparu rheseli beiciau a chawodydd
- Gweithgareddau hybu ymarfer corff

Camddefnyddio alcohol a sylweddau

- Polisi clir ar gamddefnyddio alcohol a sylweddau
- Cymorth a help i gyflogeion

Cymorth cyntaf yn y gwaith

- Darparu cymorth cyntaf yn y gweithle
- Rhaglenni cymorth cyntaf cynhwysfawr
- Hyfforddiant penodol ar CPR
- Nifer y bobl cymorth cyntaf sydd â thystysgrifau