

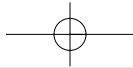


14 Medi 2006  
[www.wao.gov.uk](http://www.wao.gov.uk)

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

# Rheoli absenoldeb oherwydd salwch yng Nghynulliad Cenedlaethol Cymru





## Rheoli absenoldeb oherwydd salwch yng Nghynulliad Cenedlaethol Cymru

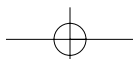
© Archwilydd Cyffredinol Cymru 2006

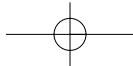
Paratowyd yr adroddiad hwn i'w gyflwyno y Cynulliad Cenedlaethol o dan Ddeddf Llywodraeth Cymru 1998. Roedd tîm Swyddfa Archwilio Cymru aom cynorthwyodd i baratoi 'r adroddiad hwn yn cynnwys Gillian Body, Mark Jeffs, Non Jenkins a Matthew Mortlock.

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

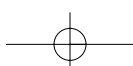
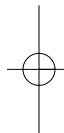
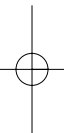
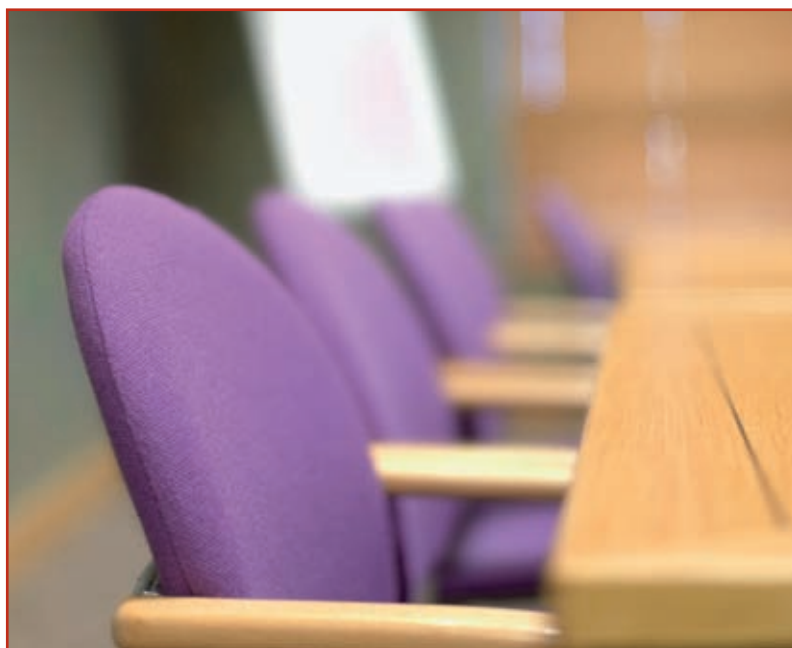
**Mae'r Archwilydd Cyffredinol hefyd yn penodi archwilwyr i gyrrff llywodraeth leol yng Nghymru, yn cynnal a hyrwyddo astudiaethau gwerth am arian yn y sector llywodraeth leol ac yn archwilio cydymffurfiaeth â gofynion gwerth gorau dan Rhaglen Cymru ar gyfer Gwella. Fodd bynnag, er mwyn diogelu safle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

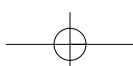
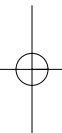
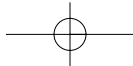
**Yr Archwilydd Cyffredinol a'i staff gyda'i gilydd yw Swyddfa Archwilio Cymru. Am fwy o wybodaeth am Swyddfa Archwilio Cymru, byddwch cystal ag ysgrifennu at yr Archwilydd Cyffredinol yn y cyfeiriad uchod; ffôn 029 2026 0260, e-bost: [wales@wao.gov.uk](mailto:wales@wao.gov.uk), neu ymwelwch â'r wefan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





## Adroddiad a gyflwynwyd gan Archwilydd Cyffredinol Cymru i'r Cynulliad Cenedlaethol ar 14 Medi 2006





# Contents

<b>Crynodeb</b>	6
<b>Argymhellion</b>	9
<b>Rhan 1. Dengys gwybodaeth reoli well leihad amlwg yn lefelau absenoldeb oherwydd salwch y Cynulliad Cenedlaethol</b>	11
Cofnododd staff y Cynulliad gyfartaledd o wyth diwrnod o absenoldeb oherwydd salwch yn 2005, o'i gymharu â deg diwrnod yn 2004, ond gall newid sefydliadol parhaus arwain at lefelau uwch o absenoldeb yn y dyfodol	11
Mae'r Adran Adnoddau Dynol wedi gwella ansawdd ei gwybodaeth rheoli absenoldeb oherwydd salwch a gellir disgwyl y bydd datblygu system adnoddau dynol electronig newydd yn cynorthwyo cynnydd pellach	15
<b>Rhan 2. Mae swyddogion y Cynulliad Cenedlaethol wedi cryfhau'r trefniadau ar gyfer rheoli absenoldeb oherwydd salwch, ac mae gwelliannau pellach wedi'u cynllunio</b>	19
Mae'r Adran Adnoddau Dynol wedi gwella'r polisi a'r gweithdrefnau corfforaethol ar gyfer rheoli absenoldeb oherwydd salwch, er nad yw'r elfennau allweddol yn cael eu cymhwyso'n gyson hyd yma	19
Mae gweithgareddau iechyd corfforaethol wedi'u cryfhau yn helpu i fynd i'r afael ag achosion o absenoldeb oherwydd salwch ar draws y Cynulliad Cenedlaethol	26
Mae datblygiadau diwylliannol a sefydliadol yn cyflwyno heriau pellach i'r broses o reoli absenoldeb oherwydd salwch	28
<b>Atodiad</b>	30
Atodiad 1: Methodoleg	30
Atodiad 2: Cymhariaeth ddangosol o'r cyfraddau absenoldeb rhwng sefydliadau	33
Atodiad 3: Enghreifftiau o fentrau iechyd corfforaethol ar draws y Cynulliad Cenedlaethol	34
Atodiad 4: Hawl staff y Cynulliad Cenedlaethol i absenoldeb arbennig	35

## Crynodeb

- 1 Ar hyn o bryd mae Cynulliad Cenedlaethol Cymru (y Cynulliad Cenedlaethol)<sup>1</sup> yn cyflogi tua 6,500 o staff, gyda chostau staff o £222 miliwn wedi'u cyllidebu.<sup>2</sup> Gall absenoldeb oherwydd salwch gael effaith sylweddol ar gynhyrchiant sefydliad a chyflawniad amcanion busnes. Er bod rhywfaint o absenoldeb oherwydd salwch yn anochel, ac mae rhesymau da pam na ddylai staff fod yn y gwaith pan fyddant yn wirioneddol sâl, mae'n bwysig bod sefydliadau'n cymryd camau i leihau'r lefelau o absenoldeb oherwydd salwch lle y bo modd.
- 2 Yn ei gweledigaeth ar gyfer gwella gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru, a nodir yn *Creu'r Cysylltiadau*, mae Llywodraeth Cynulliad Cymru yn nodi y gallai lleihau absenoldeb oherwydd salwch un diwrnod y flwyddyn fesul aelod o staff ar draws pob rhan o wasanaeth cyhoeddus Cymru fod yn werth tua £25 miliwn. Mae Llywodraeth y Cynulliad yn bwriadu arwain drwy esiampl yn y ffordd y mae'n rheoli absenoldeb oherwydd salwch.
- 3 Hwn yw'r trydydd adroddiad ar reoli absenoldeb oherwydd salwch yn y sector cyhoeddus gan Archwilydd Cyffredinol Cymru.<sup>3</sup> Mae'n archwilio a oes gan y Cynulliad Cenedlaethol drefniadau effeithiol ar waith ar gyfer rheoli absenoldeb oherwydd salwch staff. Yn arbennig, mae'n ystyried a yw rheolwyr yn y Cynulliad

Cenedlaethol yn deall graddau absenoldeb oherwydd salwch ar draws y sefydliad, ac a oes ganddo drefniadau cadarn i atal absenoldeb oherwydd salwch a'i reoli'n rhagweithiol pan fydd yn digwydd. Mae'r adroddiad yn dod i'r casgliad bod:

- gwybodaeth reoli well yn dangos lleihad amlwg yn lefelau absenoldeb oherwydd salwch y Cynulliad Cenedlaethol;
- mae swyddogion y Cynulliad Cenedlaethol wedi cryfhau'r trefniadau ar gyfer rheoli absenoldeb oherwydd salwch ac mae gwelliannau pellach wedi'u cynllunio.

### Dengys gwybodaeth reoli well leihad amlwg yn lefelau absenoldeb oherwydd salwch y Cynulliad Cenedlaethol

- 4 Yn 2005, cofnododd staff y Cynulliad Cenedlaethol wyth diwrnod o absenoldeb oherwydd salwch y pen, ar gyfartaledd. Cafwyd lleihad ers y deg diwrnod a gofnodwyd ar gyfer 2004 oherwydd lleihad penodol yn lefelau absenoldeb hirdymor a/neu'n gysylltiedig â salwch seicolegol. Er bod gwelliannau yn y ffordd y caiff absenoldeb oherwydd salwch ei gofnodi a'i fesur yn golygu bod y ffigurau ar gyfer y flwyddyn flaenorol yn llai dibynadwy, mae'r lleihad mewn absenoldeb oherwydd salwch a

1 Sefydlodd Deddf Llywodraeth Cymru 1998 Gynulliad Cenedlaethol Cymru fel corff corfforaethol. Ar hyn o bryd mae staff sy'n gweithio i'r Cynulliad Cenedlaethol yn weision sifil cartref ond yn weinyddol maent naill ai'n gweithio i Lywodraeth Cynulliad Cymru neu Wasanaeth Seneddol y Cynulliad. Syr Jon Shortridge (Ysgrifennydd Parhaol) yw'r Swyddog Cyfrifo ar gyfer Llywodraeth Cynulliad Cymru a Mr Paul Silk, Clerc i'r Cynulliad, yw'r Swyddog Cyfrifyddu ar gyfer Gwasanaeth Seneddol y Cynulliad. Oni nodir, bydd yr adroddiad hwn felly'n trin y ddau grŵp o staff, a rheoli absenoldeb oherwydd salwch staff, gyda'i gilydd, gan gyfeirio at y sefydliad cyfan fel y Cynulliad Cenedlaethol. Bydd Deddf Llywodraeth Cymru 2006 yn rhoi effaith gyfreithiol i'r rhaniad gweinyddol hwn pan ddaw i rym ar ôl etholiadau Mai 2007. Daw staff sy'n gweithio i Wasanaeth Seneddol y Cynulliad yn gyflogeion Comisiwn newydd Cynulliad Cenedlaethol Cymru a byddant yn peidio â bod yn weision sifil.

2 Mae'r ffigurau hyn yn cynnwys staff sy'n gwasanaethu Llywodraeth Cynulliad Cymru a Gwasanaeth Seneddol y Cynulliad, ond nid costau Aelodau Cynulliad a'u staff. Cyn i Lywodraeth Cynulliad Cymru uno â nifer o Gyrf Cyhoeddus a Noddir gan y Cynulliad ym mis Ebrill 2006, roedd y Cynulliad Cenedlaethol yn cyflogi tua 5,000 o staff.

3 Adroddiadau Archwilydd Cyffredinol Cymru, *Rheoli Absenoldeb oherwydd Salwch gan Ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru* (Ionawr 2004) a *Rheoli Absenoldeb Oherwydd Salwch mewn Sefydliadau Addysg Bellach yng Nghymru* (Mai 2005)



gofnodwyd yn gyfwerth ag amser staff ychwanegol sy'n werth cymaint â £1.1 miliwn. Mae risg y gall newid sefydliadol parhaus, yn cynnwys uno Llywodraeth y Cynulliad â nifer o hen Gyrff Cyhoeddus a Noddwyd gan y Cynulliad arwain at fwy o absenoldeb oherwydd salwch yn y dyfodol. Fodd bynnag, nid yw'r risg hon wedi dod i'r amlwg yn y misoedd yn syth ar ôl yr uno gyda'r ffigurau ar gyfer mis Ebrill a Mai 2006 yn llai na'r hyn sy'n gyfwerth â chwe diwrnod o absenoldeb oherwydd salwch y flwyddyn fesul aelod o staff.

- 5 Dros y ddwy flynedd ddiwethaf, mae'r Adran Adnoddau Dynol wedi gwella ansawdd y wybodaeth rheoli absenoldeb oherwydd salwch a gyflwynir i Fwrdd Rheoli Llywodraeth y Cynulliad bob mis. Yn arbennig, mae wedi gwella ei broses o ddilysu'r data ar absenoldeb a nifer y staff a ddefnyddir i gynhyrchu'r wybodaeth hon, gan unioni camgymeriadau blaenorol a wnaed yn y broses. Er i ni nodi rhai mân gamgymeriadau wrth gofnodi absenoldeb oherwydd salwch, roedd canfyddiad cyffredinol ymhlith rheolwyr bod y sefyllfa hon wedi gwella eisoes oherwydd rhoddwyd mwy o broffil corfforaethol i reoli absenoldeb oherwydd salwch dros y 12 mis blaenorol.
- 6 Disgwylir y bydd cyflwyno system AD 'Snowdrop' electronig newydd, a fydd yn disodli'r system bapur bresennol a ddefnyddir ar gyfer cofnodi absenoldeb oherwydd salwch a chyflwyno adroddiad arno, yn gwella cywirdeb a phrydlondeb cofnodi absenoldeb ymhellach drwy leihau nifer y camau sy'n rhan o'r broses hon. Yn ogystal, bydd yn ei gwneud yn bosibl i'r Adran Adnoddau Dynol wella ei ddadansoddiad o dueddiadau absenoldeb oherwydd salwch a chynhyrchu ffigurau mwy cywir o ran lefel yr absenoldeb mewn perthynas ag amser gweithio a gontractiwyd a mathau eraill o absenoldeb, yn benodol absenoldeb arbennig. Y bwriad ar hyn o bryd yw y bydd elfen cofnodi presenoldeb y system ar gael rhwng mis Hydref a mis Rhagfyr 2006.

## Mae swyddogion y Cynulliad Cenedlaethol wedi cryfhau'r trefniadau ar gyfer rheoli absenoldeb oherwydd salwch ac mae gwelliannau pellach wedi'u cynllunio

- 7 Mae uwch reolwyr yn y Cynulliad Cenedlaethol wedi dangos ymrwymiad pendant i fynd i'r afael ag absenoldeb oherwydd salwch ymhlith y staff. Yn arbennig, mae'r Adran Adnoddau Dynol wedi gwella'r polisi a'r gweithdrefnau rheoli presenoldeb corfforaethol yn unol ag arfer da a dderbynnir yn gyffredinol, yn cynnwys:
  - pennu rolau a chyfrifoldebau yn glir;
  - ei gwneud yn ofynnol i staff gael cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith ar ôl pob absenoldeb, waeth pa mor hir yw'r absenoldeb;
  - rhoi mwy o bwyslais ar ymyrraeth gan reolwyr mewn ymateb i batrymau o absenoldeb sy'n peri pryder.
- 8 Mae'r trefniadau newydd yn rhoi pwyslais arbennig ar rôl rheolwyr llinell yn y broses rheoli absenoldeb oherwydd salwch, gyda gwell hyfforddiant a chymorth gan staff Adnoddau Dynol. Serch hynny, roedd hanner y rheolwyr a oedd yn rhan o'n grwpiau ffocws yn teimlo nad oedd staff Adnoddau Dynol yn rhoi cymorth da iddynt o ran rheoli absenoldeb oherwydd salwch. Ar y cyfan, nid oedd un o bob pedwar o'r rheolwyr hyn yn teimlo'n hyderus wrth reoli absenoldeb oherwydd salwch.
- 9 Bwriedir i'r polisi rheoli presenoldeb helpu rheolwyr i ymdrin ag absenoldeb o'r gwaith mewn ffordd deg a chyson. Fodd bynnag, canfuwyd nad oedd elfennau craidd o'r polisi a'r gweithdrefnau diwygiedig yn cael eu cymhwyso'n gyson, er bod tystiolaeth o welliant dros amser. Er enghraifft, dim ond ar gyfer hanner yr achosion o absenoldeb oherwydd

salwch a archwiliwyd gennym y gwelsom dystiolaeth o gyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith. Yn ogystal, canfuwyd nad oedd ymyrraeth gan reolwyr mewn ymateb i batrymau absenoldeb a oedd yn fwy na'r 'pwyntiau ysgogi' a nodwyd yn y polisi bob amser yn brydlon nac yn gyson, os digwyddodd o gwbl.

- 10** Yn ogystal â gwella'r polisiau a'i weithdrefnau ar gyfer rheoli absenoldeb oherwydd salwch, cafwyd cynnydd yn y gwariant ar weithgareddau sy'n ymwneud ag iechyd corfforaethol<sup>4</sup> sy'n gyfwerth â thua £200 fesul aelod o staff yn 2005/2006, o'i gymharu â £160 yn 2004/2005. Mae'r cynnydd hwn wedi helpu'r tîm iechyd corfforaethol i ddatblygu ei waith hybu iechyd a hybu ei allu a'i adnoddau iechyd galwedigaethol. Yn arbennig, mae'r broses o recriwtio meddyg iechyd galwedigaethol wedi helpu i ddatrys nifer o achosion o absenoldeb hirdymor oherwydd salwch. Yn ogystal, mae'r uwch reolwyr wedi rhoi ffocws cynyddol ar reoli straen ymhlith staff drwy ymgynghoriadau iechyd galwedigaethol a chwmsela yn ogystal â pholisiau, hyfforddiant a mentrau ar draws y sefydliad, megis treialu Safonau Rheoli Straen yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch.
- 11** Mae polisiau adnoddau dynol ehangach y Cynulliad Cenedlaethol wedi'u cynllunio i helpu staff i gael cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. Er enghraifft, prin yw'r trefniadau gweithio hyblyg ac absenoldeb arbennig cymharol hael sy'n ei gwneud yn bosibl i staff reoli materion teuluol a phersonol. Dengys arolwg staff y Cynulliad Cenedlaethol fod 70 y cant o'r staff a gymerodd ran yn yr arolwg yn 2005 yn cytuno eu bod yn gallu sicrhau cydbwysedd rhwng eu bywyd cartref a gwaith. Roedd y ffigur hwn yn cymharu â 58 y cant o staff yn 2002. Fodd bynnag, mae pryderon o hyd am faich gwaith a diwylliant o weithio oriau hir, gydag ychydig dros bedwar o

bob deg aelod o staff yn yr arolwg yn dweud nad oeddent yn gallu cwblhau eu gwaith yn eu horiau o dan gontract.

- 12** Mae'r Adran Adnoddau Dynol yn wynebu her benodol wrth ddatblygu ymagwedd gyson at absenoldeb oherwydd salwch yn Llywodraeth y Cynulliad ar ôl uno â CCNCau a'r broses barhaus o gyflwyno ei strategaeth adleoli. Bydd y rhan fwyaf o gyn-staff CCNCau yn gweithredu o dan bolisiau rheoli absenoldeb eu cyrff rhagflaenol, tra bydd telerau ac amodau yn cael eu cysoni, ac mae rhai gwahaniaethau clir o ran cynnwys a manylion y polisiau hyn o'u cymharu â rhai'r Cynulliad Cenedlaethol. Yn ogystal, mae'r uno a'r strategaeth adleoli yn golygu bod Llywodraeth y Cynulliad yn dod yn fwy gwasgaredig yn ddaearyddol; bydd hynny'n profi gallu ac adnoddau gwasanaethau cymorth canolog. Mewn ymateb i hynny, ailstrwythurwyd yr Adran Adnoddau Dynol i adlewyrchu'r dosbarthiad daearyddol ac er mwyn ymgorffori cyn-staff adnoddau dynol CCNCau. Yn ogystal, mae'r tîm iechyd corfforaethol wedi sefydlu presenoldeb cliriach yn y Gogledd, yn cynnwys cynghorydd iechyd galwedigaethol sy'n rhannu ei hamser yn gyfartal rhwng Caerdydd a'r Gogledd.

<sup>4</sup> Mae'r Tîm Iechyd Corfforaethol yn cynnwys Iechyd a Diogelwch, Iechyd Galwedigaethol a Lles (a elwid yn gymorth a chyngori staff bellach)





## Argymhellion

- Mae'r Cynulliad Cenedlaethol eisoes, dros y ddwy flynedd ddiwethaf, wedi gwneud cynnydd da wrth gryfhau ei drefniadau ar gyfer rheoli absenoldeb oherwydd salwch. O ganlyniad, nid oes angen unrhyw ddiwygiad radical o weithdrefnau presennol ar gyfer unrhyw rai o'n hargymhellion. Yn hytrach, maent yn amlygu'r camau gweithredu sydd eu hangen i fireinio'r arferion hyn a allai arwain at gyfraddau absenoldeb oherwydd salwch uwch. Pan fo'r argymhellion hyn yn cyfeirio at y defnydd o'r system Adnoddau Dynol Snowdrop newydd, mae tîm prosiect Snowdrop wedi cadarnhau y bydd mesurau a gymerwyd wrth ddatblygu'r system, yn gyson â chanfyddiadau sy'n codi o'n gwaith, yn caniatáu mynd i'r afael â'r holl argymhellion hyn wrth i'r system gael ei chyflwyno.
- Ac eithrio argymhelliad vi, mae'r argymhellion hyn yr un mor berthnasol i reoli absenoldeb oherwydd salwch yn Llywodraeth y Cynulliad a Gwasanaeth Seneddol y Cynulliad, cyn ac yn dilyn rhaniad cyfreithiol y rhannau hyn o'r Cynulliad Cenedlaethol o fis Mai 2007.
  - i. Ers dechrau 2005, mae'r Adran Adnoddau Dynol wedi gwella ansawdd a dibynadwyedd ei wybodaeth reoli absenoldeb oherwydd salwch. Fodd bynnag, nid yw ei ffigurau o hyd yn ystyried patrymau gweithio staff ac, felly, faint o amser a gollir yn sgîl absenoldeb oherwydd salwch mewn perthynas ag amser gweithio o dan gontract; rhywbeth sy'n gynyddol bwysig o ystyried yr amodau gwaith mwy hyblyg. **Er mwyn cael darlun cywirach o absenoldeb a'i effaith ar gynhyrchiant sefydliadol, dylai'r Adran Adnoddau Dynol ddefnyddio system adnoddau dynol Snowdrop er mwyn cofnodi absenoldeb oherwydd salwch o'i gymharu â'r amser o dan gontract a gollwyd a chyflwyno adroddiad ar hyn, ac mewn perthynas ag absenoldeb a briodolwyd i fathau eraill o absenoldeb.**
  - ii. Mae'r Adran Adnoddau Dynol wedi cryfhau'r polisi a gweithdrefnau corfforaethol ar gyfer rheoli absenoldeb oherwydd salwch ymhlith staff. Er bod y rhain yn welliannau sylweddol ar y trefniadau blaenorol, mae angen eglurhad pellach o rai agweddau ar hyn. **Dylai'r Adran Adnoddau Dynol gyhoeddi canllawiau ychwanegol i reolwyr llinell yn egluro disgwyliadau o ran:**
    - a) dogfennu cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith;
    - b) i ba raddau y gall rheolwyr arfer disgrisiwn pan fydd staff yn cyrraedd pwyntiau ysgogi mewn perthynas â phatrymau absenoldeb sy'n peri pryder ac enghreifftiau ymarferol o sut a phryd y dylid arfer disgrisiwn;
    - c) sut i fesur a monitro gwelliannau mewn presenoldeb ar ôl ymyrraeth gan reolwyr mewn ymateb i batrymau absenoldeb sy'n peri pryder.
  - iii. Cafwyd nad oedd y polisiau a gweithdrefnau diwygiedig absenoldeb oherwydd salwch bob amser yn cael eu cymhwyso mewn ffordd amserol na chyson. Yn arbennig, golygai oedi cyn darparu gwybodaeth reoli y gallai ymyrraeth mewn ymateb i absenoldeb byrdymor mynych ac absenoldeb hirdymor fod wedi digwydd dipyn yn gynt ac ar adeg fwy priodol. **Dylai'r Adran**

**Adnoddau Dynol ddefnyddio'r wybodaeth a ddarperir gan y system adnoddau dynol newydd, sef Snowdrop, er mwyn:**

- a)** ei gwneud yn bosibl i reolwyr gael gwybodaeth am gofnodion absenoldeb eu staff yn uniongyrchol, yn cynnwys rhybuddio rheolwyr ar unwaith pan fydd staff yn mynd heibio i bwyntiau ysgogi;
  - b)** hysbysu'r tîm iechyd corfforaethol ar unwaith pan fydd aelod o staff wedi bod yn absennol am fwy na phedair wythnos neu pan fyddant yn nodi y gall fod yn absennol yn yr hirdymor;
  - c)** monitro cydymffurfiaeth â pholisïau a gweithdrefnau craidd, yn arbennig cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith ac ymyrraeth rheolwyr mewn ymateb i bwyntiau ysgogi absenoldeb, ar y cyd â hapwiriadau rheolaidd gan staff adnoddau dynol.
- iv.** Ymddengys fod llawer o reolwyr llinell heb fod yn ymwybodol o'r lleihad mewn lefelau absenoldeb oherwydd salwch a gofnodwyd ar draws y Cynulliad Cenedlaethol rhwng 2004 a 2005. **Er mwyn codi ymwybyddiaeth o effaith y ffocws cynyddol ar bresenoldeb, ac i annog rheolwyr i gyflawni eu cyfrifoldebau, dylai'r Adran Adnoddau Dynol gyfleu tueddiadau mewn absenoldeb oherwydd salwch i'r sefydliad cyfan, yn ogystal ag i is-adrannau a grwpiau, i'r holl staff.**
- v.** Mae cyfyngiadau o ran ansawdd y wybodaeth reoli absenoldeb oherwydd salwch sydd ar gael hyd yma yn golygu na chafodd y tîm iechyd corfforaethol ddata cadarn ar gyfer cynllunio a gwerthuso gwasanaethau. Yn ogystal, roedd rhai rheolwyr yn pryderu nad oedd digon o gymorth ar gael gan y tîm iechyd corfforaethol i staff a oedd yn wynebu pwysau ychwanegol i ymdopi â baich gwaith staff a oedd yn absennol

oherwydd salwch. **Dylai'r Adran Adnoddau Dynol ddefnyddio'r wybodaeth reoli well sydd ar gael o'r system adnoddau dynol newydd, sef Snowdrop, er mwyn:**

- a)** nodi a thargeddu tueddiadau mewn absenoldeb, yn ôl achos a/neu leoliad;
  - b)** nodi timau a allai fod o dan bwysau penodol oherwydd lefelau uchel o absenoldeb oherwydd salwch neu swyddi gwag a rhoi mesurau wedi'u targedu ar waith i helpu i reoli straen, ac felly leihau'r risg o salwch ac absenoldeb pellach.
- vi.** Mae risg y gall newid sefydliadol parhaus ar draws Llywodraeth y Cynulliad gynyddu cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch ac mae'n creu her bellach o ran cymhwyso polisïau a gweithdrefnau yn gyson. **Er mwyn rheoli'r risgiau a berir gan newid sefydliadol, dylai'r Adran Adnoddau Dynol:**
- a)** monitro ar wahân gyfraddau presenoldeb staff o hen Gyrrff Cyhoeddus a Noddwyd gan y Cynulliad a'r rhai y bydd adleoli yn effeithio arnynt;
  - b)** cyn cysoni polisïau adnoddau dynol yn llawn, sicrhau bod yr holl reolwyr o'r hen Gyrrff Cyhoeddus a Noddwyd gan y Cynulliad sydd wedi bod yn gyfrifol am reoli staff a gyflogwyd gan Lywodraeth y Cynulliad cyn yr uno diweddar, yn cael eu hyfforddi'n llawn ym mholisïau a gweithdrefnau rheoli presenoldeb y Cynulliad Cenedlaethol;
  - c)** gwerthuso'n rheolaidd a yw trefniadau ar gyfer gwasanaethau canolog sy'n cefnogi'r polisi rheoli presenoldeb – yn arbennig iechyd corfforaethol ac adnoddau dynol – yn parhau'n addas at y diben wrth i Lywodraeth y Cynulliad dyfu a bod yn fwy ar gwasgaredig yn ddaearyddol.



## Rhan 1. Dengys gwybodaeth reoli well leihad amlwg yn lefelau absenoldeb oherwydd salwch y Cynulliad Cenedlaethol

**1.1.** Mae cofnodi absenoldeb oherwydd salwch yn gywir a chyflwyno adroddiadau arno, ynghyd â dadansoddiad o dueddiadau absenoldeb oherwydd salwch, yn bwysig i unrhyw sefydliad sy'n dymuno rheoli'r mater hwn yn effeithiol. Mae'r rhan hon o'r adroddiad yn archwilio i ba raddau y mae gan swyddogion yng Nghynulliad Cenedlaethol Cymru (y Cynulliad Cenedlaethol)<sup>5</sup> ddealltwriaeth dda o raddfa a natur absenoldeb oherwydd salwch, ac yn archwilio'n benodol:

- lefelau o absenoldeb oherwydd salwch y Cynulliad Cenedlaethol yn ystod 2005 a dechrau 2006;
- ansawdd y wybodaeth reoli am absenoldeb oherwydd salwch a geir gan yr Adran Adnoddau Dynol a'r graddau y mae ei ffigurau yn nodi graddau absenoldeb yn gywir.

**Cofnododd staff y Cynulliad Cenedlaethol gyfartaledd o wyth diwrnod o absenoldeb oherwydd salwch yn 2005, o'i gymharu â deg diwrnod yn 2004, ond gall newid sefydliadol parhaus arwain at lefelau uwch o absenoldeb yn y dyfodol**

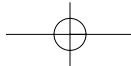
Mae'r Cynulliad Cenedlaethol wedi lleihau'r gyfradd absenoldeb oherwydd salwch a gofnodwyd ganddo

**1.2.** Yn 2005, cofnododd y Cynulliad Cenedlaethol iddo golli tua 35,200 o ddiwrnodau gwaith drwy absenoldeb oherwydd salwch, sy'n cyfateb i wyth diwrnod fesul aelod o staff ar gyfartaledd sy'n ostyngiad sylweddol ers y gyfradd o 9.9 diwrnod a gofnodwyd ar gyfer 2004, er ei bod yn bosibl bod y ffigur cynharach hwn yn llai dibynadwy yn sgîl gwelliannau yn y ffordd mae'r Cynulliad Cenedlaethol yn cofnodi ac yn mesur absenoldeb oherwydd salwch (gweler paragraffau 1.13 i 1.21). Mae'r ffigurau hefyd yn dangos lleihad cyson mewn absenoldeb oherwydd salwch drwy gydol 2005, yn bennaf o ganlyniad i lefelau is o absenoldeb oherwydd salwch hirdymor a/neu sy'n gysylltiedig â salwch seicolegol<sup>6</sup> (Ffigur 1).

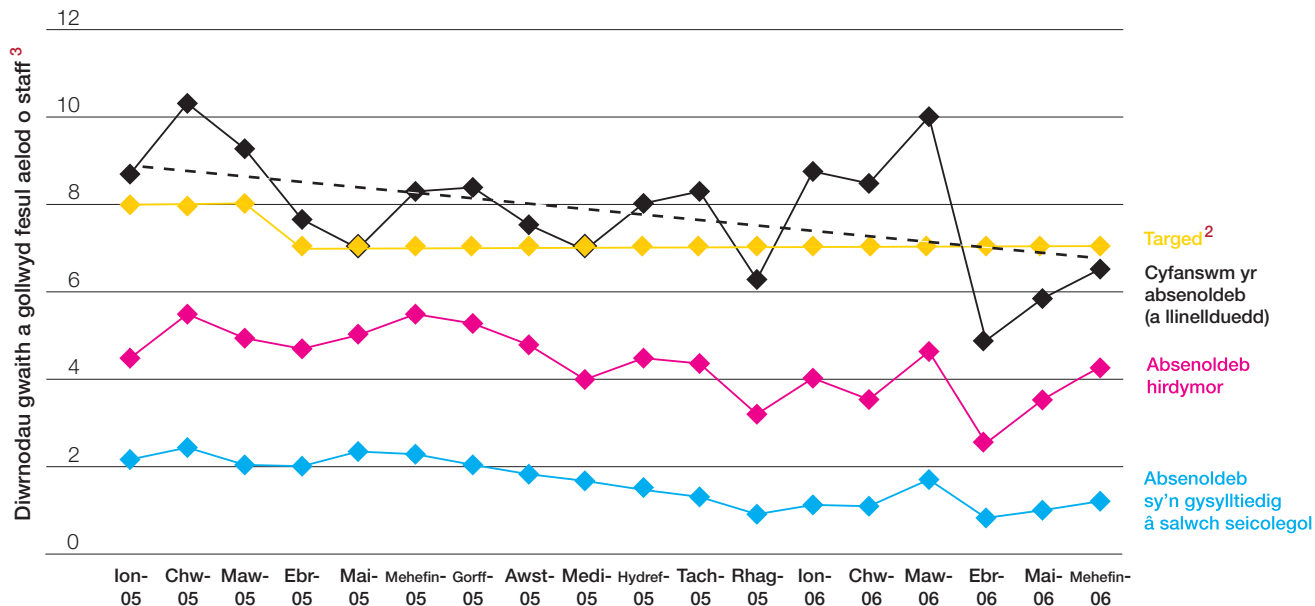
**1.3.** Er bod cynnydd mewn lefelau absenoldeb oherwydd salwch ar ddechrau 2006, yn enwedig ym mis Mawrth, roedd y gyfradd absenoldeb ar gyfer chwarter cyntaf 2006 dal yn 5 y cant yn is nag yn yr un chwarter yn 2005. Yn ogystal, mae'r lefelau absenoldeb a gofnodwyd ar gyfer y Cynulliad Cenedlaethol mwy ar ôl uno â'r CCNCau ar 1 Ebrill 2006 hefyd yn dangos na pharhaodd y cynnydd hw, gyda'r ffigurau ar gyfer mis Ebrill a mis Mai 2006 yn is na'r hyn sy'n gyfwerth â chwe diwrnod o absenoldeb fesul aelod o staff y flwyddyn. Fodd bynnag, nid yw'r ffigurau hyn yn gwahaniaethu rhwng staff a gyflogwyd cyn 1 Ebrill 2006, a'r rhai a ymunodd o ganlyniad i uno'r CCNCau.

<sup>5</sup> Sefydldd Deddf Llywodraeth Cymru 1998 Gynulliad Cenedlaethol Cymru fel corff corfforaethol. Ar hyn o bryd mae staff sy'n gweithio i'r Cynulliad Cenedlaethol yn weision sifil cartref ond yn weinyddol maent naill ai'n weithio i Lywodraeth Cynulliad Cymru neu Wasanaeth Seneddol y Cynulliad. Syr Jon Shortridge (Ysgrifennydd Parhaol) yw'r Swyddog Cyfrifo ar gyfer Llywodraeth Cynulliad Cymru a Mr Paul Silk, Clerc i'r Cynulliad, yw'r Swyddog Cyfrifyddu ar gyfer Gwasanaeth Seneddol y Cynulliad. Oni nodir, bydd yr adroddiad hwn felly'n trin y ddau grŵp o staff, a rheoli absenoldeb oherwydd salwch staff, gyda'i gilydd, gan gyfeirio at y sefydliad cyfan fel y Cynulliad Cenedlaethol. Bydd Deddf Llywodraeth Cymru 2006 yn rhoi effaith gyfreithiol i'r rhaniad gweinyddol hwn pan ddaw i rym ar ôl etholiadau Mai 2007. Daw staff sy'n gweithio i Wasabaeth Seneddol y Cynulliad yn gyflogeion Comisiwn newydd Cynulliad Cenedlaethol Cymru a byddant yn peidio â bod yn weision sifil.

<sup>6</sup> Nid yw lefelau o absenoldeb sy'n gysylltiedig â salwch seicolegol dim ond wedi gostwng mewn termau absoliwt, ond hefyd fel cyfran o gyfanswm yr absenoldeb a gofnodwyd, o ffigur uchel o 30 y cant ym mis Mai 2005, i ffigur isel o 14 y cant ym mis Chwefror 2006



Ffigur 1. Tueddiadau mewn absenoldeb oherwydd salwch rhwng 1 Ionawr 2005 a 30 Mehefin 2006<sup>1</sup>



#### Nodiadau

- <sup>1</sup> Mae'r ffigurau ar gyfer mis Ebrill, Mai a Mehefin 2006 yn ymwneud â'r Cynulliad Cenedlaethol mwy ar ôl uno â'r CCNCau ar 1 Ebrill 2006.
- <sup>2</sup> Ym mis Ebrill 2005, roedd y Bwrdd Rheoli wedi lleihau ei darged ar gyfer absenoldeb oherwydd salwch – un o'r dangosyddion ar ei gerdyn sgorio cytbwys o asesu perfformiad – o wyth i saith diwrnod o absenoldeb fesul aelod o staff y flwyddyn.
- <sup>3</sup> Mae'r ffigurau hyn yn cynrychioli dangosydd blynyddol drwy luosi'r lefel wirioneddol o absenoldeb fesul aelod o staff ym mhob mis unigol â ffactor o 12.

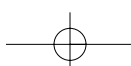
Ffynhonnell: *Dadansoddiad Swyddfa Archwilio Cymru o adroddiadau gwybodaeth rheoli adnoddau dynol y Cynulliad Cenedlaethol*

**1.4.** Mae'r gostyngiad mewn absenoldeb oherwydd salwch a gofnodwyd rhwng 2004 a 2005 yn cyfateb i gynnydd mewn amser staff sydd ar gael sy'n werth cymaint â £1.1 miliwn. Bydd y gostyngiad hefyd wedi gostwng cyfanswm yr amser sydd ei angen i reoli achosion o absenoldeb oherwydd salwch (er ei bod yn debygol y bydd cyflwyno polisiau a gweithdrefnau newydd yn golygu bod mwy o amser yn cael ei dreulio ar bob achos unigol o absenoldeb). Yn ogystal, mae arbedion posibl o gostau staff asiantaeth, goramser a lwfansau dros dro a delir i staff sy'n ymgymryd â chyfrifoldebau ychwanegol, a oedd gyda'i gilydd yn gwneud cyfanswm o bron £11 miliwn yn 2005/2006. Fodd bynnag, nid yw'r Adran Adnoddau Dynol yn coladu unrhyw wybodaeth ar gyfer amcangyfrif y gyfran o'r gwariant hwn y

gellir ei phriodoli i gyflenwi am staff a oedd ar absenoldeb oherwydd salwch.

#### Mae'n anodd cymharu'n gywir gyfraddau absenoldeb oherwydd salwch rhwng adrannau'r Cynulliad Cenedlaethol, neu â sefydliadau eraill

**1.5.** Mae rhai gwahaniaethau sylweddol yn lefelau absenoldeb oherwydd salwch a gofnodwyd gan grwpiau penodol o staff (Ffigur 2). Mae'n debygol y bydd y math o waith a wnaed gan wahanol adrannau, a graddau a chymysgedd demograffig eu cyflogaion, yn effeithio ar y lefelau o absenoldeb oherwydd salwch a gofnodwyd. Fodd bynnag, mae strwythur presennol gwybodaeth reoli'r Adnoddau Dynol yn golygu na fu'n ymarferol archwilio'n systematig i ba





raddau y mae'r ffactorau hyn yn esbonio'r gwahaniaethau a ddangosir.

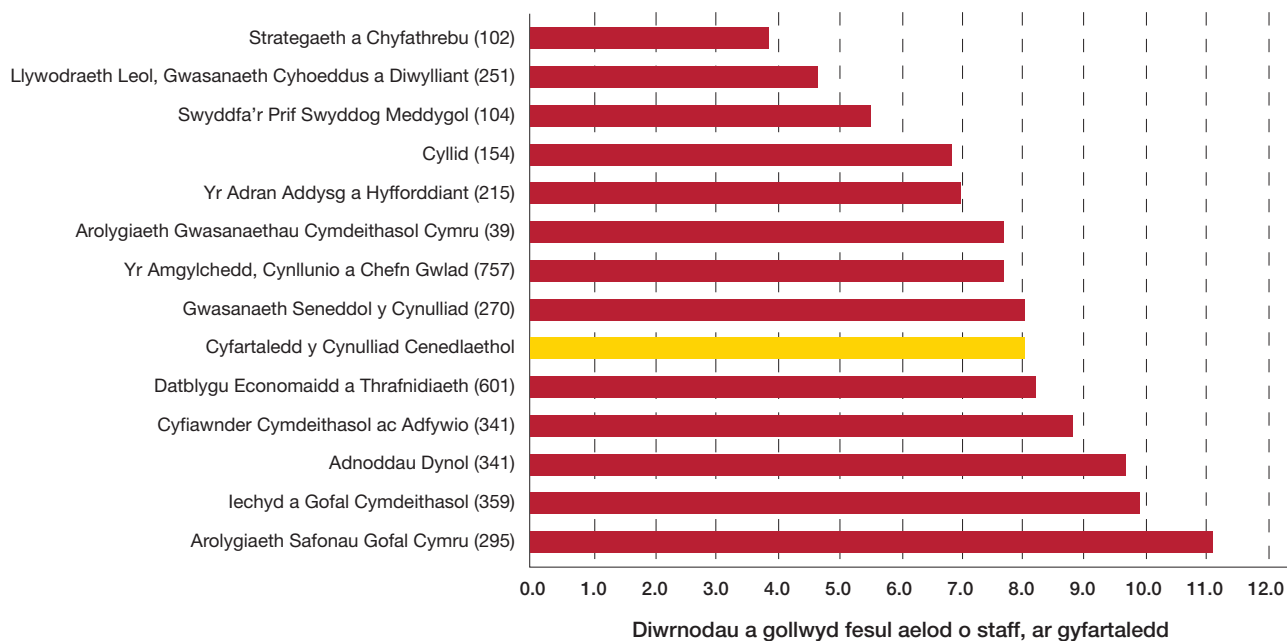
**1.6.** Cyfarfûm â rheolwyr Arolygiaeth Safonau Gofal Cymru (ASGC), y grŵp o staff sydd â'r lefel uchaf o absenoldeb oherwydd salwch a gofnodwyd, ym mis Rhagfyr 2005. Esboniwyd bod rhai problemau sylfaenol yn cyfrannu at eu lefelau o absenoldeb, er eu bod yn rheoli'r sefyllfa a, chymorth iechyd galwedigaethol, yn ddiweddar eu bod wedi datrys nifer o achosion hirdymor. Yn arbennig:

■ roeddent wedi etifeddu lefelau uchel o

absenoldeb oherwydd salwch ymhlith staff a ymunodd o lywodraeth leol a'r hen awdurdodau iechyd pan grëwyd ASGC;

- roedd proffil oedran y sefydliad yn gogwyddo tuag at staff hŷn, mwy profiadol;
- roedd datrys achosion hirdymor o absenoldeb yn fwy anodd oherwydd roedd yn anodd i aelod o staff ddychwelyd i'r gwaith yn raddol ar oriau cyfyngedig oherwydd yr amserlenni arolygu sefydlog ac, oherwydd natur arbenigol y rôl, prin y gellid adleoli i rolau eraill.

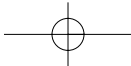
**Ffigur 2. Lefelau absenoldeb oherwydd salwch ar draws y Cynulliad Cenedlaethol yn 2005**



#### Noder

Mae'r ffigurau hyn yn seiliedig ar strwythurau adrannol y Cynulliad Cenedlaethol cyn mis Ebrill 2006 ac nid ydynt ond yn cynnwys adrannau a gofnodwyd o dan yr un penawdau, i raddau helaeth, drwy gydol 2005. Mae'r ffigurau mewn cromfachau wrth ymyl enwau'r adran yn nodi nifer y staff ar gyfartaledd a gyflogir drwy'r flwyddyn.

*Ffynhonnell: Dadansoddiad Swyddfa Archwilio Cymru o Adroddiadau Rheoli Gwybodaeth Adnoddau Dynol y Cynulliad Cenedlaethol*



**1.7.** Yn ogystal, roedd absenoldeb oherwydd salwch yn dod â heriau gweithredol penodol i rai timau llai na chânt eu nodi yn Ffigur 2. Er enghraifft, dangosodd ffigurau a ddarparwyd gan Wasanaeth Seneddol y Cynulliad fod y 42 o staff diogelwch a gyflogwyd ganddo yn cyfrif am 16 y cant o'i weithlu ond hanner yr absenoldeb oherwydd salwch a gofnodwyd yn 2005. Er mwyn sicrhau bod nifer priodol o staff diogelwch ar gael, mae unrhyw absenoldeb yn y grŵp hwn yn arwain at gostau ychwanegol ar gyfer staff newydd.

**1.8.** Mae **Atodiad 2** yn cymharu cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch y Cynulliad Cenedlaethol â sefydliadau eraill ond, unwaith eto, mae'n rhaid i'r cymariaethau hyn ystyried nid yn unig broffiliau staffio gwahanol sefydliadau gwahanol, ond hefyd y methodolegau gwahanol a ddefnyddiwyd i gyfrifo cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch. Mae ffigurau a gynhyrchwyd gan Swyddfa'r Cabinet yn dangos bod y Cynulliad Cenedlaethol ychydig bach yn is na chyfartaledd gwasanaeth sifil y DU ar gyfer 2004 ond nid yw'r wybodaeth ddiweddaraf ar gyfer cymharu ffigurau 2005 ar gael hyd yma. Er gwaethaf y fethodoleg wahanol a ddefnyddiwyd gan Swyddfa'r Cabinet, byddem yn disgwyl y byddai ei hadroddiad yn dangos gostyngiad tebyg yn lefel yr absenoldeb oherwydd salwch a gofnodwyd ar gyfer y Cynulliad Cenedlaethol yn 2005. Fodd bynnag, amser a ddengys a yw hyn yn adlewyrchu tuedd gyffredinol ar i lawr yn lefelau'r absenoldeb oherwydd salwch ar draws y gwasanaeth sifil cyfan.

**Mae risg y bydd newid sefydliadol parhaus yn arwain at lefelau uwch o ran absenoldeb oherwydd salwch**

**1.9.** Dros y ddwy flynedd ddiwethaf mae'r Cynulliad Cenedlaethol wedi mynd drwy newid sefydliadol sylweddol, yn bennaf o ganlyniad i'r canlynol:

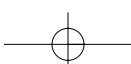
- uno diweddar Llywodraeth y Cynulliad â nifer o hen Gyrrf Cyhoeddus a Noddwyd gan y Cynulliad yn ddiweddar;
- datblygu a chyflwyno strategaeth adleoli Llywodraeth y Cynulliad;
- trawsnewid ei brosesau busnes drwy'r defnydd o dechnoleg gwybodaeth a chyfathrebu.<sup>7</sup>

**1.10.** Yn erbyn y cefndir hwn, mae'r gostyngiad a gofnodwyd yn lefelau absenoldeb oherwydd salwch sy'n gysylltiedig â straen yn arbennig o galonogol, oherwydd cydnabyddir bod newid sefydliadol ac ansicrwydd yn ffactor posibl a allai gyfrannu at lefelau absenoldeb uwch.<sup>8</sup> Mae arolwg o farn staff y Cynulliad Cenedlaethol, a gynhaliwyd rhwng mis Rhagfyr 2005 a mis Ionawr 2006, yn awgrymu nad oedd y newidiadau hyn wedi effeithio'n ormodol ar foddhad swydd. At ei gilydd cytunai 71 y cant o staff a gymerodd ran yn yr arolwg eu bod yn fodlon ar y Cynulliad Cenedlaethol fel gweithle, sef cynnydd o'i gymharu â 59 y cant yn 2003 a 69 y cant yn 2004.

**1.11.** Dywedodd un Pennaeth Is-adran wrthym fod adleoli arfaethedig wedi peri anawsterau gyda recriwtio a chadw, a bod hyn yn effeithio ar faich gwaith y staff. Er nad oedd hyn wedi arwain at gyfraddau absenoldeb uwch eto, roedd pryder y gallai achosi hynny yn y dyfodol. Fodd bynnag, dywedodd uwch reolwr arall wrthym fod pryderon ar y dechrau ynglŷn ag adleoli ymhlith eu staff wedi lleddfu ar ôl i'r manylion llawn ddod yn hysbys, a bod hyn, mewn gwirionedd, wedi

<sup>7</sup> Adroddiad Archwilydd Cyffredinol Cymru, *Contract Merlin – Galluogi'r Cynulliad Cenedlaethol i newid ei brosesau busnes drwy TGCh*, Mawrth 2006.

<sup>8</sup> Papur ymchwil gan y Swyddfa Archwilio Genedlaethol, y Sefydliad Astudiaethau Cyflogaeth, a'r Sefydliad Seicoleg Gwaith, *Current Thinking on Managing Attendance: A Short Guide for HR Professionals*, Rhagfyr 2004.





arwain at nifer cynyddol o geisiadau am swyddi gwag mewnol yn eu maes o gyfrifoldeb.

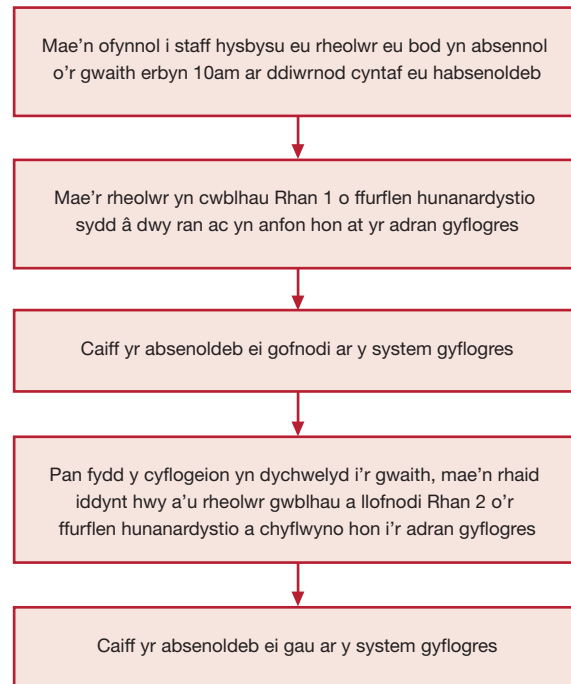
- 1.12.** Nododd staff adnoddau dynol o Awdurdod Datblygu Cymru, Bwrdd Croeso Cymru a Dysgu ac Addysgu Cymru i recriwtio gael ei rewi i bob pwrpas mewn rhai meysydd, cyn iddynt gael eu huno â Llywodraeth y Cynulliad. Rhoddodd hyn bwysau ychwanegol ar y staff a oedd yn weddill i ddal ati. Serch hynny, nid oedd y data a oedd ar gael yn awgrymu bod y sefydliadau hyn wedi profi unrhyw gynnydd penodol mewn lefelau absenoldeb oherwydd salwch yn ystod 2005, na bod Llywodraeth y Cynulliad wedi etifeddu lefelau uwch o absenoldeb oherwydd salwch na'r hyn a gofnodwyd ar gyfer ei staff ei hun.<sup>9</sup>

**Mae'r Adran Adnoddau Dynol wedi gwella ansawdd ei gwybodaeth rheoli absenoldeb oherwydd salwch a gellir disgwyl y bydd datblygu system adnoddau dynol electronig newydd yn cynorthwyo cynnydd pellach**

Mae camau gweithredu penodol dros y ddwy flynedd ddiwethaf wedi mynd i'r afael â rhai o'r gwendidau blaenorol mewn gwybodaeth reoli

- 1.13.** Hyd yma, cyrifwyd lefelau absenoldeb oherwydd salwch ar draws y Cynulliad Cenedlaethol o wybodaeth a ddelir ar system ei gyflogres. Yn hanesyddol, daeth y wybodaeth hon o ffurflenni hunanardystio ar bapur a gyflwynwyd gan reolwyr (Ffigur 3). Caiff ffigurau i'r sefydliad cyfan eu cynhyrchu'n fisol gan Uned Fusnes Adnoddau Dynol a'u cyflwyno i Fwrdd Rheoli Llywodraeth y Cynulliad fel rhan o adroddiad rheoli gwybodaeth adnoddau dynol ehangach.

**Ffigur 3. Gweithdrefnau sylfaenol ar gyfer cofnodi absenoldeb oherwydd salwch a chyflwyno adroddiad arno**

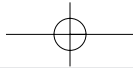


**Noder**

Nododd rhai rheolwyr llinell a gymerodd ran yn ein grwpiau ffocws os oeddent yn meddwl bod yr aelod o staff yn debygol o fod yn absennol o'r gwaith am gyfnod byr, y byddent yn cyflwyno Rhan 1 a 2 o'r ffurflen hunanardystio gyda'i gilydd ar ôl i'r aelod o staff ddychwelyd i'r gwaith.

*Ffynhonnell: Polisi rheoli presenoldeb Cynulliad Cenedlaethol Cymru*

<sup>9</sup> Mae'n anodd cymharu'n uniongyrchol lefelau absenoldeb oherwydd salwch yn y CCNCau a oedd yn uno â rhai Llywodraeth y Cynulliad oherwydd gwahaniaethau yn y methodolegau a ddefnyddiwyd i gyfrifo'r ffigurau hyn ac ni wnaethom archwilio cadernid proses y CCNCau eu hunain o fesur absenoldeb oherwydd salwch.



**1.14.** Roedd barn gyffredin ymhlith y rheolwyr llinell a gymerodd ran yn ein grwpiau ffocws bod y broses o gofnodi absenoldeb wedi gwella wrth i reoli absenoldeb oherwydd salwch gael proffil uwch a blaenoriaeth gorfforaeth yn y Cynulliad Cenedlaethol. Er hynny, roedd traean o'r rheolwyr dan sylw yn amau nad oedd holl absenoldebau eu staff oherwydd salwch wedi'u cofnodi'n gywir ar y system gyflogres ganolog.

**1.15.** Nododd ein harchwiliad ein hunain o gofnodion absenoldeb oherwydd salwch y staff (**Atodiad 1**) dystiolaeth o gamgymeriadau cofnodi ar gyfer un ar ddeg o 98 o staff, yn seiliedig ar 283 achos ar wahân o absenoldeb rhwng mis Tachwedd 2004 a mis Medi 2005. Roedd y camgymeriadau hynny yn cyfrif am 20 diwrnod o absenoldeb oherwydd salwch nas cofnodwyd ar y system gyflogres, na fyddai ond wedi ychwanegu un y cant at gyfanswm nifer y diwrnodau a gollwyd ar gyfer yr un grŵp o staff. Byddai lefel debyg o wallau ar draws y sefydliad yn awgrymu 0.1 diwrnod ychwanegol o absenoldeb fesul aelod o staff bob blwyddyn. Ymhlith y math o gamgymeriadau a nodwyd roedd:

- tystiolaeth o drafodaeth ar ôl dychwelyd i'r gwaith ond dim tystiolaeth o unrhyw ffurflenni hunanardystio na chofnodi absenoldeb ar gofnod y gyflogres;
- absenoldebau a gofnodwyd ar gronfeydd data lleol a gynhaliwyd gan rai rheolwyr nas dangoswyd ar gofnod y gyflogres ganolog.

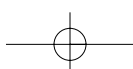
**1.16.** Fel mewn unrhyw sefydliad, mae'n debygol hefyd bod rhywfaint o absenoldeb heb ei gofnodi o gwbl. Roedd llawer o'r rheolwyr a holwyd yn cydnabod bod amgylchiadau yn codi pan na fyddent yn gwybod pa un a oedd staff yn sâl ai peidio, naill ai am fod y rheolwyr eu hunain i ffwrdd o'r gweithle neu, mewn rhai achosion, am fod staff a rheolwyr yn gweithio mewn lleoliadau gwahanol. Yn ogystal, roedd yn amlwg, mewn

sawl achos, nad oedd trefniant wrth gefn clir ar waith ar gyfer cofnodi absenoldeb oherwydd salwch lle nad oedd staff yn gallu cysylltu â'u rheolwr llinell eu hunain. Fodd bynnag, yn amlwg mae gan aelodau unigol o staff gyfrifoldeb personol i sicrhau bod eu habsenoldeb oherwydd salwch yn cael ei gofnodi'n briodol.

**1.17.** Mae cofnodi absenoldeb oherwydd salwch yn brydlon yn bwysig hefyd i sicrhau bod y ffigurau absenoldeb oherwydd salwch a gofnodwyd bob mis yn gywir. Gallai cyflwyno ffurflenni Rhan 1 a Rhan 2 yn hwyr arwain at beidio â chofnodi absenoldebau o gwbl yn y ffigurau misol, ac yn gyffredinol ni chânt eu diweddarau ar ôl hynny. Fel arall, gallai cyflwyno ffurflen Rhan 2 yn hwyr arwain at gofnodi bod staff yn absennol hyd at ddiwedd y mis, hyd yn oed os byddant wedi dychwelyd i'r gwaith eisoes. Esboniodd staff o'r Uned Fusnes Adnoddau Dynol i gamau gael eu cymryd i fynd i'r afael â'r materion hyn drwy:

- oedi'r broses o lwytho cofnodion absenoldeb o'r system gyflogres: erbyn hyn mae hyn yn digwydd tua wythnos ar ôl diwedd y mis y mae a wnelo'r ffigurau ag ef er mwyn rhoi mwy o amser i fewnbynnu ffurflenni hwyr;
- cynnal adolygiad mwy cadarn o restr o staff a nodwyd fel rhai a fu'n sâl am y mis blaenorol cyfan er mwyn cadarnhau nad ydynt wedi dychwelyd i'r gwaith eisoes.

**1.18.** Yn ogystal, mae Tîm Busnes Adnoddau Dynol wedi buddsoddi cryn amser ac ymdrech dros y deunaw mis diwethaf er mwyn sicrhau bod y dull cyfrifo a ddefnyddir bob mis yn rhoi dadansoddiad mwy cyson ac ystyrlon o'r lefelau absenoldeb ar draws y sefydliad. Yn ogystal, penododd ystadegydd i'r tîm er mwyn darparu mwy o arbenigedd technegol i gynhyrchu'r wybodaeth hon. Ymhlith y newidiadau penodol i'r fethodoleg roedd:







- sicrhau bod y ffigurau a gofnodwyd bellach yn seiliedig ar ddiwrnodau gwaith a gollwyd, nid diwrnodau calendr (yn ystod 2004, roedd y ffigurau a gofnodwyd yn seiliedig ar ddiwrnodau calendr a gollwyd, yn cynnwys penwythnosau, gan ailadrodd fformat y wybodaeth hon ar y system gyflogres;
- peidio â chynnwys staff sy'n cymryd seibiant gyrfa, cyfnod absenoldeb mamolaeth neu bobl a secondiwyd i sefydliadau eraill yn ffigurau nifer y staff ac absenoldebau; a
- newid y ffordd y caiff absenoldeb oherwydd salwch ei gofnodi ar gyfer staff sy'n ymddeol oherwydd salwch (pan gaiff ymddeoliad oherwydd salwch ei gymeradwyo'n ffurfiol, ni chaiff y staff hyn eu cynnwys yn y ffigurau absenoldeb a nifer y staff).

**1.19.** Er gwaethaf y mesurau hyn, nodwyd rhai anghysonderau yn y ffigurau a gofnodwyd ar gyfer rhai misoedd. Er enghraifft, roedd ffigurau a gofnodwyd yn ddiweddar ar gyfer mis Ionawr i fis Mawrth 2005 yn cynnwys absenoldeb staff o Wasanaeth Seneddol y Cynulliad, ond ni chafodd y staff hwn ei gynnwys yng nghyfanswm nifer y staff. Arweiniodd hyn at gofnodi cyfartaledd misol o 10.1 diwrnod o absenoldeb fesul aelod o staff dros flwyddyn ar gyfer y cyfnod hwn, o'i gymharu â ffigur a gywirwyd, sef 9.4 diwrnod.

**1.20.** Mae ffigurau absenoldeb oherwydd salwch yr Adran Adnoddau Dynol yn seiliedig ar gyfanswm y diwrnodau gwaith a gollwyd wedi'i rannu gan nifer y staff. Mae hyn yn arwain at brif gyfradd absenoldeb is na phetaech yn rhannu niferoedd y staff sy'n gyfwerth ag amser llawn, a fyddai'n ychwanegu tua thraean o ddiwrnod i'r gyfradd o wyth diwrnod a gofnodwyd ar gyfer 2005. Fodd

bynnag, nid yw'r ffordd y caiff absenoldeb oherwydd salwch ei gofnodi yn ystyried patrymau gweithio staff sy'n gynyddol hyblyg. Gall yr hepgoriad hwn arwain at gofnodi diwrnodau gwaith fel absenoldeb oherwydd salwch er ei bod yn bosibl bod patrwm gwaith yr unigolyn yn golygu nad oedd disgwyl iddynt fod yn y gwaith ar y diwrnod hwnnw.

**1.21.** Yn ogystal, mae dull yr Adran Adnoddau Dynol ar gyfer cyfrifo ei ffigurau absenoldeb oherwydd salwch yn golygu na chaiff yr holl amser o dan gontract a gollir ei gofnodi fel absenoldeb. Er enghraifft, oherwydd rheolau ar dâl salwch galwedigaethol, caiff absenoldebau sy'n llai na diwrnod llawn (lle mae'r staff yn y gwaith ar ôl 11am) eu cyfrif fel dim diwrnodau ar y system gyflogres, a bwrw bod rheolwyr hyd yn oed yn eu cofnodi. Er bod hyn yn annhebygol o gael effaith sylweddol ar y ffigurau cyffredinol, mae'n bosibl y bydd patrymau absenoldeb hanner diwrnod yn digwydd heb eu cofnodi. Lle mae staff yn dychwelyd i'r gwaith yn raddol ar ôl cyfnod o absenoldeb, sef strategaeth a ddefnyddir yn gynyddol i ddatrys achosion o absenoldeb tymor hwy, nid yw'r Adran Adnoddau Dynol yn cynnwys yr amser a gontractiwyd na chaiff ei weithio gan y staff hynny yn ystod y cyfnod hwn o dychwelyd i'r gwaith yn raddol yn ei ffigurau. Fodd bynnag, dywedodd y staff adnoddau dynol wrthym y gall y dychweliadau graddol hyn yn aml barhau ymhell y tu hwnt i'r amserlenni a fwriadwyd yn wreiddiol.

Bydd cyflwyno system adnoddau dynol electronig newydd, sef 'Snowdrop' yn newid y ffordd y caiff absenoldeb oherwydd salwch ei gofnodi gan reolwyr a hwyluso gwell dadansoddiad o dueddiadau mewn absenoldeb

**1.22.** Mae'r Adran Adnoddau Dynol yn y broses o gyflwyno system adnoddau dynol electronig newydd, sef Snowdrop, y bydd yn gwella'n sylweddol ei gallu i gyflwyno adroddiadau, monitro a chynllunio ar sail gwybodaeth reoli adnoddau dynol ddibynadwy. Yn y dyfodol, bydd y system hon yn rhoi mynediad uniongyrchol i reolwyr gofnodi a monitro presenoldeb eu staff.<sup>10</sup> Felly, dylai cofnodi electronig wella cywirdeb ac amseroldeb cofnodi absenoldeb oherwydd salwch o gymharu â'r system bresennol sy'n cynnwys trosglwyddo gwaith papur rhwng adrannau, sy'n dueddol o arwain at gamgymeriadau gweinyddol. Fodd bynnag, mae system electronig yn dal i ddibynnu ar reolwyr yn bod yn gwbl ymwybodol o ran pryd y mae staff yn absennol o'r gwaith a chofnodi hyn yn brydlon ac yn gywir.

**1.23.** Drwy ddwyn holl wybodaeth reoli adnoddau dynol at ei gilydd mewn un lle, disgwylir y bydd cyflwyno system adnoddau dynol Snowdrop hefyd yn hwyluso gwelliannau pellach wrth ddadansoddi tueddiadau absenoldeb oherwydd salwch. Er enghraifft, disgwylir y bydd y system yn ei gwneud yn haws cynnal dadansoddiad demograffig o dueddiadau absenoldeb, monitro lefelau absenoldeb ar draws gwahanol ddyddiau'r wythnos, ac archwilio, yn fanwl, y rhesymau dros absenoldeb ar draws gwahanol grwpiau o staff. Hyd yma, bu'r broses o gynhyrchu ffigurau absenoldeb oherwydd salwch o'r system gyflogres yn gofyn am lawer iawn o adnoddau ac mae hyn wedi cyfyngu ar y

dadansoddiad a wnaed. Bydd y gwelliannau hyn yn arbennig o bwysig o ystyried maint a lledaeniad cynyddol gweithlu Llywodraeth y Cynulliad o 1 Ebrill 2006, ar ôl uno â'r CCNCau. Yn ogystal, bwriedir i'r system newydd alluogi'r Adran Adnoddau Dynol i gyfrifo'n gywirach y lefelau absenoldeb mewn perthynas ag oriau gwaith o dan gontract (paragraffau 1.20 i 1.21), ond er mwyn ystyried ei ddarpariaethau oriau hyblyg yn llawn byddai angen ymgorffori elfen cofnodi amser fwy ffurfiol.

**1.24.** Er mawr rwystredigaeth i lawer o'r uwchreolwyr a holwyd, a'r rheolwyr llinell a fu'n rhan o'n grwpiau ffocws, bu oedi sylweddol cyn cyflwyno'r system hon, sef proses a ddechreuodd dros chwe blynedd yn ôl. Fodd bynnag, gwnaed cynnydd sylweddol ers mis Mawrth 2005 yn dilyn penodi rheolwr prosiect newydd ac ailalinio sgilliau yn nhîm y prosiect â gofynion technegol y system. Er ei fod wedi'i gynllunio'n wreiddiol ar gyfer mis Rhagfyr 2005, ar ôl adolygiad o gynllun y prosiect ym mis Ebrill 2005, caiff yr elfen hunanasesu o'r system ar gyfer cofnodi presenoldeb ei gweithredu yn llawn ar draws y Cynulliad Cenedlaethol rhwng mis Hydref a mis Rhagfyr 2006. I raddau helaeth, cafwyd oedi parhaus hwn yn sgîl cymhlethdodau cyflawni'r system yng nghyd-destun uno â'r CCNCau. Fel ateb dros dro, o ddechrau mis Gorffennaf 2006, mae'r Adran Adnoddau Dynol wedi cyflwyno ffurflen cofnodi absenoldeb electronig newydd yn lle'r system bresennol sy'n seiliedig ar bapur (paragraff 1.13).

<sup>10</sup> Mae'r tîm adnoddau dynol yng Ngwasanaeth Seneddol y Cynulliad eisoes wedi bod yn defnyddio system adnoddau dynol Snowdrop i gofnodi absenoldeb oherwydd salwch a chynhyrchu gwybodaeth reoli, ond nid yw hyn wedi cynnwys rheolwyr unigol yn mewnbwnu cofnodion absenoldeb yn uniongyrchol.



## Rhan 2. Mae swyddogion y Cynulliad Cenedlaethol wedi cryfhau'r trefniadau ar gyfer rheoli absenoldeb oherwydd salwch, ac mae gwelliannau pellach wedi'u cynllunio

**2.1.** Mae consensws cyffredinol ymhlith ymarferwyr adnoddau dynol am y camau gweithredu y gall sefydliadau eu cymryd i atal absenoldeb oherwydd salwch a'i reoli'n rhagweithiol pan fydd yn digwydd. Dengys y rhan hon o'r adroddiad dystiolaeth o welliant yn y trefniadau ar gyfer rheoli absenoldeb oherwydd salwch yn y Cynulliad Cenedlaethol ond mae'n nodi lle mae angen gwaith pellach o bosibl, gan ganolbwyntio ar dri maes:

- polisiau a gweithdrefnau ar gyfer rheoli absenoldeb oherwydd salwch;
- gweithgareddau iechyd corfforaethol;
- datblygiadau diwylliannol a sefydliadol (gweithio hyblyg, uno â'r CCNCau a'r strategaeth adleoli).

### Mae'r Adran Adnoddau Dynol wedi gwella'r polisi a'r gweithdrefnau corfforaethol ar gyfer rheoli absenoldeb oherwydd salwch, er nad yw'r elfennau allweddol yn cael eu cymhwyso'n gyson hyd yma

**2.2.** Ym mis Gorffennaf 2004 diwygiodd yr Adran Adnoddau Dynol ei bolisi rheoli presenoldeb. Nod y polisi yw ceisio cynorthwyo cyflogeion a rheolwyr llinell i ymdrin ag absenoldeb o'r gwaith mewn ffordd deg, cyson nad yw'n gwahaniaethu ac i helpu i sicrhau'r presenoldeb gorau posibl yn y gwaith. Wrth ddatblygu'r polisi hwn, esboniodd y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol fod ei adran yn defnyddio arfer da a gymerwyd o'i harchwiliad o

bolisiau mewn amrywiaeth o sefydliadau eraill y sector cyhoeddus a phreifat. Ystyriwyd i ba raddau mae'r polisi a gweithdrefnau ar gyfer rheoli absenoldeb oherwydd salwch yn:

- a) bwysig yn strategol drwy ymrwymiad gan uwch reolwyr;
- b) nodi rolau a chyfrifoldebau wedi'u diffinio'n glir;
- c) yn cael eu cynorthwyo gan hyfforddiant priodol ar gyfer staff a rheolwyr;
- ch) sicrhau bod cyngor a chymorth arbenigol o'r adnoddau dynol ar gael;
- d) yn cael eu gweithredu mewn ffordd gyson ac amserol.

### Ymrwymiad pendant yr uwch reolwyr

**2.3.** Mae'r uwch reolwyr yn chwarae rhan bwysig i ddangos i ba raddau y mae rheoli absenoldeb oherwydd salwch yn flaenoriaeth sefydliadol. O ran hyn, mae'r Ysgrifennydd Parhaol wedi mynegi ei ymrwymiad personol i fynd i'r afael â lefelau ac achosion absenoldeb oherwydd salwch, drwy negeseuon yn y cyfryngau ac mewn cyhoeddiadau mewnol. Mae gwaith monitro misol ar dueddiadau absenoldeb oherwydd salwch gan Fwrdd Rheoli'r Cynulliad Cenedlaethol (paragraff 1.13) hefyd yn arwain at yr Ysgrifennydd Parhaol yn herio uwch reolwyr yn uniongyrchol ynglŷn â'r camau gweithredu y maent yn eu cymryd i leihau lefelau absenoldeb oherwydd salwch.

**2.4.** Roedd yr uwch reolwyr a gyfwelwyd gennym yn amlwg yn ymwybodol o'r sylw corfforaethol cynyddol a delir i lefelau absenoldeb oherwydd salwch. Yn ogystal, roedd y rhai a oedd yn cynrychioli rhai o'r is-adrannau mwy ar draws y sefydliad hefyd wedi dechrau prosesau lleol i fonitro tueddiadau cyffredinol mewn absenoldeb oherwydd salwch ac adolygu'r broses o reoli achosion unigol (*Astudiaeth Achos A*). Yn ogystal, roedd cydnabyddiaeth gyffredinol ymhlith rheolwyr llinell o'r pwys corfforaethol a roddwyd ar absenoldeb oherwydd salwch. O'r rhai a gymerodd ran yn ein grwpiau ffocws, cytunodd 87 y cant fod rheoli absenoldeb oherwydd salwch yn cael ei ystyried yn fater pwysig ar draws y Cynulliad Cenedlaethol.

#### Astudiaeth Achos A. Monitro absenoldeb oherwydd salwch yn yr Is-adran Taliadau Gwledig

Cyflogodd yr Is-adran Taliadau Gwledig tua deg y cant o weithlu'r Cynulliad Cenedlaethol cyn 1 Ebrill 2006, ar draws pum prif leoliad ac is-swyddfeydd ychwanegol. Mae'r Is-adran yn cynnal ei ddadansoddiad misol ei hun o lefelau absenoldeb oherwydd salwch ar gyfer gwahanol grwpiau o staff a lleoliadau. Yn ogystal, mae'n olrhain nifer y staff sy'n dangos patrymau o absenoldeb a ddylai ysgogi ymyrraeth gan reolwyr fel sy'n ofynnol gan y polisi rheoli presenoldeb.

Caiff y ffigurau hyn, a'r camau gweithredu a gymerir mewn ymateb i hyn, eu trafod yng nghyfarfodydd misol rheolwyr yr Is-adran. Yn ogystal, cynhaliodd cyn-Bennaeth yr Is-adran, a symudodd i rôl arall yn y sefydliad yn ddiweddar, gyfarfodydd rheolaidd â staff adnoddau dynol ac iechyd galwedigaethol er mwyn trafod achosion anodd.

*Ffynhonnell: Cyfweiliadau Swyddfa Archwilio Cymru gydag uwch reolwyr y Cynulliad Cenedlaethol*

#### Eglurder ynglŷn â rolau a chyfrifoldebau am reoli absenoldeb oherwydd salwch

**2.5.** Mae'r polisi rheoli presenoldeb diwygiedig yn nodi'n glir rolau a chyfrifoldebau staff, rheolwyr llinell, a'r adran adnoddau dynol. Yn ogystal, mae'n tynnu sylw at y cymorth sydd ar gael gan y tîm iechyd corfforaethol, yn arbennig y gwasanaeth iechyd corfforaethol. Dyluniwyd y polisi hwn i bwysleisio'r rôl y dylai rheolwyr llinell ei chwarae i reoli absenoldeb oherwydd salwch. Mae hyn yn adlewyrchu ffocws cynyddol ar draws y Cynulliad Cenedlaethol ar bob agwedd ar gyfrifoldebau rheoli pobl y rheolwyr.

**2.6.** Roedd yr uwch reolwyr a gyfwelwyd gennym yn cefnogi'r pwyslais ar roddwyd ar rôl a chyfrifoldebau rheolwyr llinell, ac roedd rhai'n nodi bod hyn yn newid clir yn niwylliant y sefydliad. Yn ogystal, roedd y rhan fwyaf o'r rheolwyr llinell a gymerodd ran yn ein grwpiau ffocws yn derbyn pwysigrwydd eu rôl i reoli absenoldeb oherwydd salwch. Fodd bynnag, roedd rhai'n pryderu na roddwyd fawr o ystyriaeth i'r amser roedd ei angen i gyflawni eu holl swyddogaethau rheoli pobl. O ganlyniad, mae'n bosibl y parheir i roi blaenoriaeth is i'r gweithgareddau hyn na chyflawni rhaglenni gwaith personol y rheolwyr.

#### Hyfforddiant ar gyfer rheoli absenoldeb oherwydd salwch

**2.7.** Dros y ddwy flynedd ddiwethaf, mae'r Adran Adnoddau Dynol wedi cyflwyno rhaglen o hyfforddiant 'Rheolwr Hyderus' ar draws y Cynulliad Cenedlaethol, sy'n cynnwys cwmpasu cyfrifoldebau am reoli presenoldeb. Mynychwyd y cwrs gan 1935 o staff rhwng mis Medi 2004 a mis Ionawr 2006, ac er nad oedd gan bob un o'r staff gyfrifoldebau rheoli llinell uniongyrchol ar y pryd, mae'r Adran Adnoddau Dynol yn amcangyfrif bod 96 y cant o reolwyr llinell wedi cael yr hyfforddiant hwn erbyn hyn. Yn ogystal, mae cwrs hanner diwrnod ar wahân ar reoli



presenoldeb ar gael ar sail wirfoddol a mynychwyd y cwrs hwn gan 588 o staff rhwng mis Ebrill 2004 a mis Ionawr 2006.

**2.8.** Er gwaethaf darpariaeth yr hyfforddiant hwn, roedd tua chwarter y rheolwyr llinell a gymerodd ran yn ein grwpiau ffocws heb deimlo'n hyderus yn ymdrin ag absenoldeb oherwydd salwch ac roedd tua hanner yn teimlo nad oeddent wedi'u hyfforddi'n dda mewn rheoli absenoldeb oherwydd salwch (roedd sawl un a gymerodd ran yn y grwpiau ffocws heb dderbyn unrhyw hyfforddiant o hyd). Codwyd y materion penodol canlynol:

- pwysigrwydd hyfforddiant gloywi oherwydd bod llawer o reolwyr wedi nodi nad oedd cofnodion salwch eu staff wedi ei gwneud yn ofynnol iddynt, hyd yma, weithredu camau mwy ffurfiol y polisi rheoli presenoldeb;
- oherwydd bod y cwrs rheoli presenoldeb ychwanegol yn wirfoddol, efallai fod hyn wedi denu'r rhai a oedd yn rheoli absenoldeb oherwydd salwch yn rhagweithiol eisoes, yn hytrach na'r rhai yr oedd angen mwy o hyfforddiant arnynt.

### Cymorth gan yr adran adnoddau dynol

**2.9.** Roedd cyflwyno'r polisi diwygiedig ym mis Gorffennaf 2004 yn cyd-daro ag ailstrwythuro ehangach ar y cymorth Adnoddau Dynol yn Llywodraeth y Cynulliad. Roedd hyn yn cynnwys sefydlu timau cynghori adnoddau dynol proffesiynol yn gweithio ochr yn ochr ag adrannau er mwyn cael gwell dealltwriaeth o'u busnes, a bod yn bwynt cyngor clir ar gyfer cyngor a chymorth wrth weithredu'r holl bolisiau a gweithdrefnau adnoddau dynol.<sup>11</sup> Mewn perthynas â rheoli absenoldeb oherwydd salwch, mae'r polisi yn disgrifio cyfrifoldebau'r adran Adnoddau Dynol fel a ganlyn:

- a) darparu cymorth i reolwyr llinell;
- b) rhoi cyngor ar fanylion y polisi, yn arbennig o ran gweithdrefnau disgyblu;
- c) darparu hyfforddiant;
- ch) hwyluso cysylltiadau gydag iechyd galwedigaethol a lles.

**2.10.** Gwnaeth y rhan fwyaf o'r uwch reolwyr a holwyd sylwadau cadarnhaol am y cyfraniad a wneir gan y timau cynghori adnoddau dynol newydd. Yn ogystal, nododd y rheolwyr llinell welliant amlwg yn ansawdd ac argaeledd cymorth adnoddau dynol, er mai dim ond 57 y cant a deimlai eu bod yn cael cymorth da gan yr adnoddau dynol i reoli absenoldeb a nododd bron un o bob pump nad oeddent yn gwybod o hyd pryd i gynnwys adnoddau dynol wrth reoli achos o absenoldeb. Yn ogystal, nododd rheolwyr llinell i'r timau cynghori adnoddau dynol chwarae rhan helaeth mewn prosesau recriwtio mewnol ac allanol ers eu cyflwyno, pryder a adleisiwyd gan y cynghorwyr adnoddau dynol eu hunain, gan roi llai o amser iddynt ddarparu cymorth ar faterion rheoli absenoldeb oherwydd salwch. Roedd y pwysau hyn wedi lleihau yn ail hanner 2005/2006 cyn uno â'r CCNCau, er bod yr uno wedi rhoi baich gwaith ychwanegol ar staff Adnoddau Dynol Llywodraeth y Cynulliad.

### Cysondeb wrth gymhwyso

#### *Trafodaethau dychwelyd i'r gwaith*

**2.11.** Yn unol ag arfer da, cyflwynodd y polisi rheoli presenoldeb diwygiedig ofyniad i reolwyr llinell gynnal trafodaeth dychwelyd i'r gwaith gyda staff ar ôl unrhyw gyfnod o absenoldeb oherwydd salwch (Ffigur 4). Er bod y rhan fwyaf o'r rheolwyr llinell a gymerodd ran yn ein grwpiau ffocws yn honni eu bod yn cynnal y trafodaethau hyn ym mhob achos, dywedodd tua un o bob saith nad

<sup>11</sup> Roedd gan Wasanaeth Seneddol y Cynulliad ei adran adnoddau dynol benodol ei hun cyn yr ad-drefnu hwn.

oeddent yn gwneud hyn. Roedd rhai rheolwyr a oedd yn cynnal ac yn dogfennu trafodaethau dychwelyd i'r gwaith yn gadarn o'r farn bod hyn yn tansellio eu hymdrechion i hyrwyddo cysondeb a thrin bob achos yn deg. Y tri phrif reswm a roddwyd pam nad oedd y trafodaethau hyn bob amser yn digwydd oedd:

- penderfyniad ymwybodol yn seiliedig ar hyder y rheolwr llinell yn y cyflogai a'r tebygolrwydd bod yr absenoldeb yn un dilys;
- barn bod cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith ar gyfer cyfnodau byr o absenoldeb yn ddiangen ac yn feichus;
- problemau i rai rheolwyr a achoswyd gan y ffaith eu bod hwy a'u staff yn gweithio mewn lleoliadau gwahanol, er i rai rheolwyr esbonio iddynt wneud pwynt o gynnal y trafodaethau hyn dros y ffôn.

**2.12.** Roedd yn amlwg hefyd bod gan reolwyr ddehongliadau gwahanol o ran pa mor ffurfiol y dylai'r cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith fod ac i ba raddau y dylid eu dogfennu, a chodwyd pryderon am faterion yn ymwneud â diogelu data. Er nad yw'r polisi diwygiedig yn ei gwneud yn ofynnol yn benodol, mae'r adnoddau dynol yn cynghori rheolwyr y dylent gadw cofnodion am y trafodaethau hyn, a allai fod yn bwysig os bydd cofnod absenoldeb oherwydd salwch unigolyn yn dirywio gan arwain at gamau gweithredu mwy ffurfiol. Er bod ffurflen templed ar gyfer cofnodi'r trafodaethau hyn ar gael, ymddangosai nad oedd rhai rheolwyr yn ymwybodol o hyn.

**2.13.** O'n sampl o gofnodion absenoldeb oherwydd salwch, canfuwyd tystiolaeth ddogfennol o drafodaethau dychwelyd i'r waith ar gyfer yn union hanner yr holl achosion o absenoldeb.<sup>12</sup> Fodd bynnag, roedd yn amlwg bod y broses o gofnodi'r trafodaethau hyn wedi cynyddu dros

**Ffigur 4. Trafodaethau dychwelyd i'r gwaith**

<b>Disgrifiad</b>	Yn cynnwys y rheolwr llinell yn cynnal cyfweiliadau â staff ar y diwrnod pan fyddant yn dychwelyd i'r gwaith ar ôl pob cyfnod o salwch. Y diben yw croesawu'r unigolyn yn ôl, gweld a ydynt wedi gwella, adolygu'r cofnod absenoldeb a rhoi cyfle i drafod unrhyw broblemau sylfaenol sy'n cyfrannu at yr absenoldeb.
<b>Rhoi sylwadau ar effeithiolrwydd</b>	Caiff ei gydnabod fel yr arf mwyaf pwerus i reoli absenoldeb. Mae'n rhoi'r cyfle i ddangos i unigolyn iddo gael ei gollu. Er mwyn bod yn effeithiol mae'n rhaid ymdrin â hyn gyda chydymdeimlad ac mae angen i reolwyr gael eu hyfforddi.

**Noder**

Yn ogystal, mae polisi'r Cynulliad Cenedlaethol yn esbonio bod y drafodaeth yn rhoi cyfle i roi'r wybodaeth ddiweddaraf i staff am unrhyw faterion gweithredol a gododd yn ystod eu habsenoldeb.

*Ffynhonnell: Papur ymchwil gan y Swyddfa Archwilio Genedlaethol, y Sefydliad Astudiaethau Cyflogaeth, a'r Sefydliad Seicoleg Gwaith, Current Thinking on Managing Attendance: A Short Guide for HR Professionals, Rhagfyr 2004.*

amser (Ffigur 5) a po hiraf roedd yr absenoldeb, y mwyaf tebygol yr oedd y byddai'r trafodaethau hyn yn cael eu cofnodi: dim ond ar gyfer 40 y cant o absenoldebau un diwrnod y cafwyd tystiolaeth o gyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith, a chododd hyn i 70 y cant ar gyfer absenoldeb o fwy na phum diwrnod gwaith. Mae hyn yn adlewyrchu barn rhai rheolwyr a oedd yn amau'r angen am drafodaethau dychwelyd i'r waith mwy ffurfiol ar ôl cyfnodau byr o absenoldeb (paragraff 2.11).

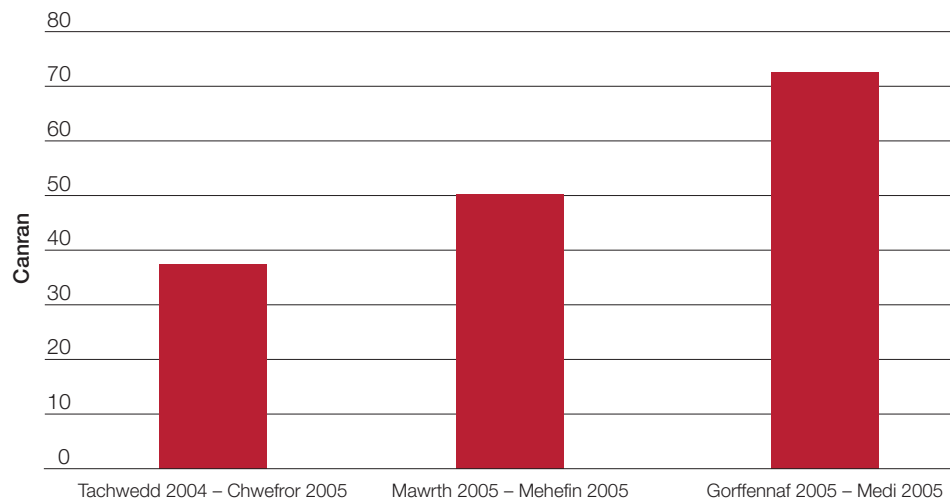
**Ymyrraeth mewn ymateb i batrymau absenoldeb sy'n peri pryder**

**2.14.** Mae arfer da yn awgrymu y dylai sefydliadau fabwysiadu pwyntiau ysgogi clir sy'n diffinio'r patrymau o absenoldeb a allai arwain at

<sup>12</sup> Mewn rhai achosion, roedd y cofnodion hyn ond yn nodiadau o drafodaeth mewn cofnod dyddiadur.



**Ffigur 5. Canran o absenoldeb gyda thystiolaeth o drafodaeth dychwelyd i'r gwaith wedi'i dogfennu, Tachwedd 2004 hyd at fis Medi 2005**



#### Noder

Mae'r dadansoddiad hwn yn seiliedig ar gyfanswm o 283 o achosion ar wahân o absenoldeb oherwydd salwch yn ystod y cyfnod hwn ymhlith 98 o aelodau o staff gwahanol.

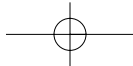
*Ffynhonnell: archwiliad Swyddfa Archwilio Cymru o gofnodion salwch y staff*

ymyrraeth ychwanegol gan reolwyr (Ffigur 6). Gwnaeth y polisi rheoli presenoldeb diwygiedig dynhau'r trothwyon hyn (Ffigur 7), ond cydnabu staff adnoddau dynol a rheolwyr mai'r newid gwirioneddol oedd y pwyslais ar nodi pan gyrhaeddir y rhain, a chanllawiau cliriach i reolwyr ar y camau i'w cymryd o dan yr amgylchiadau hyn. Yn seiliedig ar ddata a ddelir ar y system gyflogres, ar 31 Rhagfyr 2005, roedd cyfanswm o 749 o staff wedi cyrraedd o leiaf un o'r tri phwynt ysgogi ar gyfer absenoldeb yn seiliedig ar eu cofnod absenoldeb dros y 12 mis blaenorol. Roedd hyn yn cyfateb i tua un o bob chwech o'r gweithlu parhaol (heb gynnwys staff yr asiantaeth ac eraill ar seibiant gyrfa, absenoldeb mamolaeth neu secondeion).

**Ffigur 6. Pwyntiau ysgogi ar gyfer ymyrraeth rheolwyr ar absenoldeb oherwydd salwch**

<b>Disgrifiad</b>	Lefel benodol o absenoldeb lle daw adolygiad absenoldeb personol yn hanfodol ac ystyrir camau disgyblu posibl.
<b>Sylw ar effeithiolrwydd</b>	Caiff ei ystyried fel un o'r arfau mwyaf effeithiol i reoli absenoldeb. Yn helpu i bawb mewn sefydliad ddeall lefel yr absenoldeb sy'n annerbyniol. Mae'n rhaid arfer disgrisiwn gyda phwyntiau ysgogi ac ystyried amgylchiadau unigol. Perygl y gellid eu defnyddio'n rhy gadarn ac afresymol. Mae defnydd effeithiol yn dibynnu ar hyfforddiant reoli a hyder.

*Ffynhonnell: Papur ymchwil gan y Swyddfa Archwilio Genedlaethol, y Sefydliad Astudiaethau Cyflogaeth, a'r Sefydliad Seicoleg Gwaith, Current Thinkins on Managing Attendance: A Short Guide for HR Professionals, Rhagfyr 2004.*



Ffigur 7. Newidiadau i bwyntiau ysgogi'r polisi rheoli presenoldeb ar gyfer absenoldeb oherwydd salwch

Polisi Blaenorol	Polisi Diwygiedig
21 diwrnod neu ragor mewn cyfnod o 12 mis - mae hyn yn cynnwys absenoldeb a gwmpesir gan dystysgrif feddygol	21 diwrnod neu ragor mewn cyfnod o 12 mis - mae hyn yn cynnwys absenoldeb a gwmpesir gan dystysgrif feddygol
14 neu ragor wedi'i hunanardystio y flwyddyn am y 3 blynedd diwethaf	Dim pwynt ysgogi sy'n cyfateb i hyn
14 neu ragor wedi'i hunanardystio mewn unrhyw gyfnod o 12 mis	5 cyfnod ar wahân mewn 12 mis; neu 10 diwrnod neu fwy wedi'i hunanardystio yn y 12 mis blaenorol
Lle nodir bod absenoldebau yn dilyn patrwm	Lle mae'r patrwm absenoldeb fel arall yn achos pryder

Ffynhonnell: Polisiau rheoli presenoldeb Cynulliad Cenedlaethol Cymru

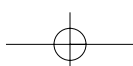
**2.15.** Mae'r polisi rheoli presenoldeb yn nodi, "ar ôl cyrraedd pwynt ysgogi, bydd y rheolwr llinell yn cynnal Cyfweliad Rheoli Presenoldeb Anffurfiol gyda'r unigolyn am eu patrwm o absenoldeb". Ar ôl y drafodaeth hon, mae'n ofynnol i reolwyr fonitro presenoldeb yr unigolyn am dri mis. Os nad oes unrhyw welliant, gallant symud i weithdrefnau mwy ffurfiol, os yw hyn yn briodol. Yn ôl ein harchwiliad o gofnodion absenoldeb oherwydd salwch, roedd tystiolaeth o ryw faint o ymyrraeth gan reolwyr ar gyfer ychydig dros hanner yr achosion yn ein sampl a allai fod wedi mynnu sylw rhwng mis Tachwedd 2004 a mis Medi 2005. Roedd yr ymyrraeth hon ar ffurf nail ai 'cyfweliad rheoli presenoldeb' anffurfiol neu atgyfeirio at y gwasanaeth iechyd galwedigaethol.

**2.16.** Roedd yn amlwg o'n harchwiliad o gofnodion absenoldeb oherwydd salwch a grwpiau ffocws nad oedd llawer o reolwyr llinell yn cadw unrhyw gofnodion lleol yn ymwneud ag absenoldeb oherwydd salwch y staff. Yn ogystal, nododd y rheolwyr nad yw cofnodion o absenoldeb oherwydd salwch y gellid bod wedi'u gwneud fel arfer yn cael eu trosglwyddo pan fydd cyfrifoldebau rheoli llinell yn newid o ganlyniad i drosiant mewnol y staff. Mae prinder gwybodaeth o'r fath yn cyfyngu ar allu rheolwyr i

nodi a gyrhaeddwyd pwynt ysgogi absenoldeb, sy'n golygu eu bod yn gorfod dibynnu ar adroddiadau ar bwyntiau ysgogi a gynhyrchwyd gan y system gyflogres. Caiff yr adroddiadau hyn eu dosbarthu i uwch reolwyr bob dau i dri mis gan yr adran adnoddau dynol<sup>13</sup> ond erbyn iddynt gyrraedd rheolwyr llinell unigol, mae'n bosibl y bydd sawl mis wedi mynd heibio ers yr absenoldeb a achosodd dorri'r pwynt ysgogi (**Astudiaeth Achos B**). At hynny, mae natur ysbeidiol yr adroddiadau hyn yn anochel yn golygu na chaiff pob toriad neu bwyntiau ysgogi eu nodi. Yn ogystal, canfuwyd y canlynol:

- mewn rhai achosion, cafodd diwrnodau olynol o absenoldeb eu cofnodi ar y system gyflogres fel cyfnodau ar wahân o absenoldeb, sy'n golygu ei bod yn bosibl bod staff wedi'u hamlygu'n anghywir fel rhai a gyrhaeddodd y pwynt ysgogi o bum absenoldeb mewn 12 mis;
- mae'r adroddiadau a gynhyrchwyd o'r system gyflogres yn seiliedig ar ddiwrnodau absenoldeb diwrnodau calendr, ac eto roedd rhai o'r rheolwyr a holwyd wedi dehongli'r pwyntiau ysgogi fel rhai a oedd yn seiliedig ar ddiwrnodau gwaith. Nid yw'r polisi'n egluro pa ddull y dylid ei ddefnyddio.

<sup>13</sup> Mae staff adnoddau dynol yng Ngwasanaeth Seneddol y Cynulliad yn trafod adroddiadau tebyg gydag uwch reolwyr yn fisol, gan ddefnyddio adroddiadau a gynhyrchir gan system adnoddau dynol Snowdrop.







### Astudiaeth Achos B. Oedi cyn i reolwyr ymyrryd mewn ymateb i bwyntiau ysgogi ar gyfer absenoldeb

Cofnododd aelod o staff ddeg achos o absenoldeb byrdymor rhwng mis Chwefror 2004 a mis Ionawr 2005 yn gynhwysol. Cynhaliodd y rheolwr dan sylw gyfweiliad rheoli presenoldeb anffurfiol ym mis Ebrill 2005, dri mis ar ôl y cyfnod diweddaraf o absenoldeb oherwydd salwch, pan benderfynodd y rheolwr nad oedd unrhyw gamau gweithredu pellach yn ofynnol gan nad oedd yr aelod o staff wedi cofnodi unrhyw absenoldeb oherwydd salwch yn y cyfnod ers hynny.

*Ffynhonnell: Dadansoddiad Swyddfa Archwilio Cymru o gofnodion absenoldeb oherwydd salwch y staff*

**2.17.** Roedd rhywfaint o ddryswch ymhlith y rheolwyr llinell a gymerodd ran yn ein grwpiau ffocws o ran y disgrisiwn y gallent ei arfer pan fyddai eu staff wedi cyrraedd pwynt ysgogi. Roedd rheolwyr yn pryderu'n arbennig o ran pa un a oedd yn briodol y dylai absenoldebau wedi'u hardystio gan feddyg, tymor hwy, gyfrannu at gofnod absenoldeb oherwydd salwch unigolyn mewn perthynas â'r pwyntiau ysgogi hyn, neu a fyddai'n well ymdrin â'r achosion hyn o dan y prosesau ar wahân ar gyfer rheoli absenoldeb tymor hwy. Mae hyn yn broblem benodol mewn perthynas â'r pwynt ysgogi o 21 diwrnod o absenoldeb wedi'i hunanardystio neu ei ardystio gan feddyg yn y 12 mis blaenorol (**Astudiaeth Achos C**).

### Astudiaeth achos C. Enghraifft o achos o absenoldeb oherwydd salwch hirdymor a arweiniodd at y cyflogai'n cyrraedd y pwyntiau ysgogi ar gyfer ymyrraeth gan y rheolwyr

Bu un aelod o staff i ffwrdd o'r gwaith am dros dri mis oherwydd staen ac, ar ôl i'r aelod o staff ddychwelyd i'r gwaith, roedd ei reolwr llinell wedi cynnal cyfweiliad 'rheoli presenoldeb' anffurfiol, gan rybuddio pe na fyddai'r cofnod absenoldeb yn gwella yna gallai hyn arwain at gamau gweithredu mwy ffurfiol. Efallai fod y cam gweithredu hwn yn cydymffurfio â geiriad y polisi rheoli presenoldeb, ond mae'n amheus ai dyna'r neges fwyaf priodol i roi i staff sy'n dychwelyd o absenoldeb oherwydd salwch hirdymor sy'n gysylltiedig â straen.

*Ffynhonnell: Dadansoddiad Swyddfa Archwilio Cymru o gofnodion absenoldeb oherwydd salwch y staff*

**2.18.** Er ei bod yn ofynnol i reolwyr llinell fonitro cofnod presenoldeb ei staff ar gyfer gwelliant am dri mis ar ôl cyfweiliad rheoli presenoldeb anffurfiol, nid yw'r polisi'n egluro sut y dylid mesur y gwelliant hwn a chanfuwyd tystiolaeth o reolwyr yn mabwysiadu gwahanol ddulliau.<sup>14</sup> Lle ceir oedi wrth gynnal y cyfweiliadau hyn (paragraff 2.16), mae hefyd yn aneglur a ddylai'r cyfnod monitro o dri mis ddechrau ar ôl y cyfweiliad, neu ar ôl diwedd y cyfnod o absenoldeb a arweiniodd at gyrraedd pwynt ysgogi. Yn ogystal, roedd hefyd yn amlwg, mewn sawl achos, bod rheolwyr yn dewis ymestyn y cyfnod anffurfiol o fonitro yn hytrach na symud at weithdrefnau ffurfiol.<sup>15</sup>

<sup>14</sup> Mynegwyd ansicrwydd tebyg gan reolwyr llinell o ran sut y dylid barnu cofnodion presenoldeb recriwtiaid newydd yn ystod eu cyfnodau prawf o chwe mis.

<sup>15</sup> Nid yw'r Adran Adnoddau Dynol yn coladu unrhyw wybodaeth am nifer y rhybuddion ffurfiol a roddwyd i staff o dan y polisi rheoli presenoldeb a gall rheolwyr, mewn theorï, roi'r rhybuddion hyn heb gyfeirio at yr is-adran adnoddau dynol. Nododd cynghorwyr eu bod yn ymwybodol o 11 yn unig o rhybuddion a roddwyd yn 2005.

**2.19.** Roedd rhai rheolwyr a gymerodd ran yn ein grwpiau ffocws yn teimlo amharoddrwydd i gymhwyso'r polisi a'r gweithdrefnau oherwydd eu bod yn ofni rhoi'r argraff eu bod yn trin staff yn annheg, ac roeddent yn cwyno na wnaed digon i esbonio diben y polisi i'r staff. Ar y cyfan, teimlai chwarter y rheolwyr yn ein grwpiau ffocws nad oedd eu staff yn deall gofynion y polisi. Er bod nad oedd yr Adran Adnoddau Dynol wedi rhoi cyhoeddusrwydd i'r polisi pan gafodd ei lansio, a'i fod ar gael drwy'r rhyngwyd, mae'r polisi hefyd yn ei gwneud yn glir mai cyfrifoldeb rheolwyr llinell yw sicrhau bod staff yn ymwybodol ohono ac yn ei ddeall.

## Mae gweithgareddau iechyd corfforaethol wedi'u cryfhau yn helpu i fynd i'r afael ag achosion o absenoldeb oherwydd salwch ar draws y Cynulliad Cenedlaethol

Mae'r tîm iechyd corfforaethol estynedig yn cymryd rôl fwy rhagweithiol i reoli absenoldeb oherwydd salwch ac wedi ehangu ei waith hyrwyddo iechyd

**2.20.** Yn ddiweddar, mae'r Adran Adnoddau Dynol wedi ailstrwythuro ei staff iechyd a diogelwch, iechyd galwedigaethol a lles (a ailenydd yn 'gymorth a chynghor i'r staff' yn ddiweddar) o dan faner ei dîm iechyd corfforaethol. Yn 2005/2006, gwariodd y Cynulliad Cenedlaethol £862,000 ar ei weithgareddau iechyd corfforaethol, sy'n gyfwerth â thua £200 fesul aelod o staff, sef cynnydd o £656,000, neu £160 fesul aelod o staff, yn 2004/2005. Fel rhan o'r cynnydd hwn, mae'r tîm iechyd corfforaethol wedi hybu ei allu a'i adnoddau iechyd galwedigaethol drwy: recriwtio ei feddyg iechyd galwedigaethol llawn amser ei hun;<sup>16</sup> ei gwneud yn bosibl i weld

meddyg iechyd galwedigaethol yn y Gogledd ar adegau penodol; a chynyddu nifer yr ymgynghorwyr iechyd galwedigaethol i bedwar (ac mae un ohonynt yn gweithio'n rhan amser yng Ngwasanaeth Seneddol y Cynulliad).

**2.21.** Yn ychwanegol at ei gyfrifoldebau i ategu'r polisi rheoli presenoldeb, mae'r tîm iechyd corfforaethol wedi ymgymryd â'r rôl arweiniol mewn gwaith hybu iechyd ehangach ar draws y Cynulliad Cenedlaethol. Mae hyn wedi cynnwys datblygu polisiâu ar faterion megis maeth a hyrwyddo ymarfer corff, ac amrywiaeth eang o fentrau wedi'u teilwra'n arbennig, yn cynnwys sgrinio ffordd o fyw. Cydnabuwyd y gweithgareddau hyn, a cheir crynodeb ohonynt yn Atodiad 3, ym mis Mawrth 2005 gyda gwobr aur yn asesiad y *Safon Iechyd Gorfforaethol* Her Iechyd Cymru.<sup>17</sup> Yn ogystal, bu'r tîm iechyd corfforaethol yn gyfrifol am wella'r broses o reoli risgiau iechyd a diogelwch mewn ymateb i adroddiad gan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch yn 2002.

**2.22.** Mae'r Adran Adnoddau Dynol yn cydnabod bod angen iddo werthuso effaith ei waith iechyd corfforaethol, ac yn ddiweddar comisiynodd archwiliad annibynnol o'r gweithgareddau hyn. Yn y dyfodol, dylai ansawdd gwell y wybodaeth am y gweithlu a gynhyrchir gan system adnoddau dynol Snowdrop hefyd helpu i wneud y gwaith hwn. Er enghraifft, drwy hwyluso dadansoddiad manylach o achosion absenoldeb oherwydd salwch ar draws gwahanol grwpiau staff, dylai'r tîm iechyd corfforaethol allu canolbwyntio mwy o sylw ar faterion neu feysydd penodol sy'n peri problemau, a mesur effaith ei ymyrraeth gliriach.

<sup>16</sup> Cafodd y meddyg iechyd galwedigaethol ei gyflogi ar sail rhan amser i ddechrau o fis Rhagfyr 2004 ond daeth yn llawn amser ym mis Medi 2005.

<sup>17</sup> Ar adeg y wobwr hon, aur oedd y safon uchaf y gellid ei chyflawni, er bod rhan o'r asesiad yn cynnwys cydnabod polisiâu, megis polisi alcohol yn y gwaith, nad yw wedi'i gadarnhau'n ffurfiol o hyd. Ers hynny, mae'r meini prawf ar gyfer y Safon Iechyd Gorfforaethol wedi'i ddiweddarau ac mae'n cynnwys gwobr 'Platinwm' newydd wedi'i dylunio i gydnabod agweddau ar gyfrifoldeb cymdeithasol corfforaethol, megis polisiâu trafnidiaeth cynaliadwy ac ymgysylltu â'r gymuned.



Mae'r meddyg iechyd galwedigaethol newydd wedi helpu i ddatrys nifer o achosion o absenoldeb oherwydd salwch hirdymor

**2.23.** Hysbysir y timau iechyd galwedigaethol a lles am achosion o absenoldeb oherwydd salwch hirdymor gan yr adran adnoddau dynol drwy ddefnyddio ffigurau a gyhoeddir bob mis o'r system gyflogres. Mae oedi wrth gynhyrchu'r wybodaeth hon yn golygu y gallai staff fod wedi bod yn absennol am hyd at ddeufis cyn i'r staff adnoddau dynol neu'r timau iechyd galwedigaethol ddod yn ymwybodol o'u absenoldeb. Serch hynny, mae'r meddyg galwedigaethol newydd, gyda chymorth gweddill y tim iechyd corfforaethol, wedi canolbwyntio'n benodol ar ddatrys nifer sylweddol o achosion o absenoldeb oherwydd salwch hirdymor mewn byr amser. Adlewyrchwyd y buddsoddiad hwn yn glir yn y lleihad mewn absenoldebau oherwydd salwch hirdymor a gofnodwyd yn ystod 2005 (paragraff 1.2).

**2.24.** Gwahoddwyd adborth gan 20 o staff a oedd wedi dychwelyd i'r gwaith yn ddiweddar ar ôl cyfnod hirdymor o absenoldeb oherwydd salwch (Atodiad 1). Roedd y rhan fwyaf o'r staff yma wedi amlygu'r rôl bwysig a chwaraewyd gan staff galwedigaethol i'w helpu i ddychwelyd i'r gwaith yn gynt, er i amrywiaeth o ffactorau eraill gael eu nodi hefyd (Ffigur 8). Serch hynny, roedd bron hanner y rheolwyr yn ein grwpiau ffocws yn teimlo nad oeddent yn cael cymorth da gan iechyd galwedigaethol i reoli absenoldeb oherwydd salwch, er bod gan rai ychydig o brofiad diweddar o'r gwasanaeth. Mynegwyd pryderon penodol ynghylch cynllunio rhaglenni dychwelyd i'r gwaith a barn y byddai'n well pe bai rheolwyr yn gweithio mewn partneriaeth ag iechyd corfforaethol. Yn ogystal, roedd rhai rheolwyr yn pryderu, er bod cymorth ar gael gan iechyd galwedigaethol i staff oedd yn sâl, fod llai o sylw yn cael ei roi i gynorthwyo cydweithwyr a

**Ffigur 8. Ffactorau allweddol sy'n dylanwadu ar staff ar absenoldeb hirdymor oherwydd salwch yn dychwelyd i'r gwaith**

- cymorth parhaus gan iechyd galwedigaethol pan fyddant yn dychwelyd i'r gwaith;
- cymorth cryf gan reolwyr llinell a chydweithwyr;
- dychwelyd i'r gwaith yn raddol: gweithio llai o oriau am yr wythnosau cyntaf;
- y potensial ar gyfer gweithio gartref;
- newidiadau i faich gwaith mewn ymateb i gyflyrau iechyd penodol;
- lle parcio neilltuedig yn y gweithle.

*Ffynhonnell: Dadansoddiad Swyddfa Archwilio Cymru o staff yn dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb hirdymor oherwydd salwch*

oedd yn aml yn wynebu pwysau ychwanegol i ymdopi â'r baich gwaith ychwanegol. Fodd bynnag, mae gan reolwyr unigol hefyd gyfrifoldeb personol i sicrhau bod staff yn cael cymorth o dan amgylchiadau o'r fath.

**Mae'r uwch reolwyr yn rhoi pwyslais penodol ar fynd i'r afael â salwch sy'n gysylltiedig â salwch seicolegol**

**2.25.** Fel mewn sawl sefydliad, materion seicolegol (yn cynnwys straen) yw achos cyfran sylweddol o'r absenoldebau oherwydd salwch a gofnodwyd ar draws y Cynulliad Cenedlaethol. Fodd bynnag, drwy gydol 2005, mae'r Cynulliad Cenedlaethol wedi lleihau cyfanswm yr amser absoliwt a chymesurold a gollwyd oherwydd salwch seicolegol (paragraff 1.2). Nid yw'r ffigurau hyn yn gwahaniaethu rhwng achosion o absenoldeb seicolegol sy'n gysylltiedig â gwaith ac achosion nad ydynt yn gysylltiedig â gwaith ond mae ein hadolygiad o gofnodion absenoldeb oherwydd salwch staff wedi amlygu sawl enghraifft o staff a ddychwelodd i'r gwaith ar ôl cyfnodau hir o

absenoldeb yn sgîl straen yn gysylltiedig â chydberthnasau gwaith anodd â'u rheolwyr neu eu cydweithwyr.

**2.26.** Mae'r tîm iechyd corfforaethol wedi, yng nghydestun ei waith ehangach, wedi cymryd camau penodol i fynd i'r afael â phroblem straen yn y gweithle (*Atodiad 3*), ac i roi cymorth cyffredinol i staff a allai fod yn wynebu amgylchiadau anodd yn eu bywydau personol. Mae hyn yn cynnwys hyd at bedair sesiwn gwnsela annibynnol am ddim a drefnir drwy'r timau iechyd galwedigaethol a lles.<sup>18</sup> Roedd y staff iechyd galwedigaethol wedi ymdrin â 120 o ymgynghoriadau mewn cysylltiad â straen sy'n gysylltiedig â gwaith yn 2005, er ei bod yn bosibl mai ymgynghoriadau lluosog oedd rhai o'r rhain yn ymwneud â'r un achos, ac nad oeddent o reidrwydd yn arwain at unrhyw absenoldeb oherwydd salwch.

**2.27.** Yn ogystal, mae'r Bwrdd Rheoli wedi cyflwyno polisi straen galwedigaethol ac mae'n ofynnol i'r uwch reolwyr fynychu hyfforddiant rheoli straen. Yn ogystal, mae'r cynulliad yn un o 100 o sefydliadau ledled y wlad sy'n gweithio gyda'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch i asesu ei hun yn erbyn eu *Safonau Rheoli Straen*. Fel rhan o'r fenter hon, cyhoeddodd yr Adran Adnoddau Dynol arolwg straen ym mis Ebrill 2006, a chynhelir gwaith dilynol ar y canlyniadau mewn grwpiau ffocws i staff gyda'r nod o ddatblygu cynllun gweithredu corfforaethol. Dilynir hyn gan arolwg arall yn 2007 er mwyn mesur unrhyw welliant a geid.

## Mae datblygiadau diwylliannol a sefydliadol yn cyflwyno heriau pellach i'r broses o reoli absenoldeb oherwydd salwch

### Polisiau adnoddau dynol i helpu staff i gael cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith

**2.28.** Ceir cydnabyddiaeth gyffredinol bod polisiau adnoddau dynol sy'n helpu staff i gael cydbwysedd rhesymol rhwng eu bywydau gwaith a chartref yn cael effaith gadarnhaol ar lefelau absenoldeb oherwydd salwch. Mae'r Cynulliad Cenedlaethol yn gweithredu polisi oriau hyblyg llawn, yn seiliedig ar oriau craidd o 10am i 12pm a 2pm i 3pm. Yn ogystal, mae arferion gwaith hyblyg ehangach yn caniatáu i staff addasu eu patrymau gwaith i weddu i'w hamgylchiadau personol, er enghraifft, gweithio yn ystod y tymor er mwyn cyd-fynd ag amser ysgol eu plant ac mae amrywiaeth o hawliau ychwanegol ar gyfer absenoldeb â thâl neu absenoldeb di-dâl (*Atodiad 4*). Yn ogystal, mae'r Adran Adnoddau Dynol yn ystyried gweithredu polisi lle gall staff weithio eu horiau llawn o dan gontract dros wythnos waith pedwar diwrnod yn hytrach nag wythnos waith pum diwrnod.

**2.29.** Er gwaethaf y darpariaethau hyn, mynegodd uwch reolwyr a rheolwyr llinell bryderon am y baich gwaith cynyddol a wynebir gan rai staff. Dyna un o'r rhesymau a gynigiwyd dros y diwylliant cyffredinol o oriau hir yn nhyb rhai rheolwyr, yn arbennig ymhlith swyddi graddau uwch lle teimlid nad oedd oriau hyblyg yn realiti. Roedd tua hanner y rheolwyr llinell a gymerodd ran yn ein grwpiau ffocws o'r farn bod eu staff o dan ormod o bwysau gwaith ac nad oeddent yn cael digon o amser i gwblhau popeth yn eu swyddi.

<sup>18</sup> Yn ddiweddar, gwnaeth y Cynulliad Cenedlaethol dendr ar gyfer darparu llinell gymorth gwnsela 24 awr Rhaglen Cymorth i Weithwyr a ddylai fod ar waith erbyn mis Medi 2006. Yn ogystal, mae'n gobeithio ymestyn cwnsela un wrth un am hyd at chwe sesiwn.



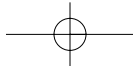
**2.30.** Dengys canlyniadau arolwg agwedd staff y Cynulliad Cenedlaethol ei hun, yn 2005, fod 41 y cant o'r aelodau hynny o staff a gymerodd ran yn yr arolwg o'r farn nad oedd modd iddynt gwblhau eu gwaith o fewn eu horiau o dan gontract, a dywedodd dwy ran o dair ohonynt eu bod yn gweithio dros bum awr yn fwy na'u horiau o dan gontract mewn wythnos arferol. Nodwyd mai pwysau gwaith a phrinder staff oedd y rhesymau mwyaf cyffredin dros weithio tu hwnt i oriau a gontractiwyd. Fodd bynnag, dangosodd yr arolwg hefyd fod y ganran o staff sy'n cytuno eu bod yn gallu cael cydbwysedd rhwng eu gwaith a'u bywyd y tu allan wedi cynyddu'n raddol o 58 y cant yn 2002 i 70 y cant yn 2005.

### Integreiddio'r uno â CCNCau a'r strategaeth adleoli

**2.31.** Bu cyflwyno'r rhaglen hyfforddi Rheolwr Hyderus (paragraff 2.7) yn fodd i gael mwy o gysondeb wrth reoli pobl ond mae'r uno diweddar â CCNCau yn cyflwyno her bellach o ran rheoli absenoldeb oherwydd salwch. Bydd y rhan fwyaf o gyn-staff CCNCau, yn y byrdymor, yn gweithredu o dan bolisi rheoli presenoldeb eu cyrff rhagflaenol, tra bydd telerau ac amodau yn cael eu cysoni ac mae rhai gwahaniaethau clir o ran cynnwys a manylion y polisiau hyn o'u cymharu â rhai'r Cynulliad Cenedlaethol. Er enghraifft, er bod Awdurdod Datblygu Cymru, Bwrdd Croeso Cymru a Dysgu ac Addysgu Cymru wedi nodi gweithdrefnau sylfaenol ar gyfer ymdrin ag absenoldeb byrdymor mynych, nid oeddent wedi nodi pwyntiau ysgogi clir ar gyfer rhoi canllawiau o ran pryd y dylai rheolwyr ymyrryd. Gall y gwahaniaethau hyn beri dryswch lle gall rheolwyr fod yn gyfrifol am gymysgedd o gyn-staff CCNCau a staff Llywodraeth y Cynulliad, neu lle mae cyn-staff Llywodraeth y Cynulliad bellach yn cael eu rheoli gan gyn-staff CCNC.

**2.32.** Yn ogystal, mae'r uno hwn, ynghyd â'r broses o gyflwyno strategaeth adleoli Llywodraeth y Cynulliad yn ehangach, yn golygu y caiff staff eu gwasgaru'n fwy eang ledled Cymru. Er mwyn adlewyrchu'r datblygiadau hyn, mae strwythur y tîm cynghori Adnoddau Dynol presennol (paragraffau 2.9 a 2.10) wedi'i ehangu i gyfanswm o wyth tîm, yn cynnwys tri thîm sy'n darparu cymorth penodol i swyddogaethau sy'n seiliedig yn y Gogledd, y Canolbarth ac ym Merthyr Tudful. Mae'r timau hyn hefyd yn cynnwys staff adnoddau dynol o'r CCNCau sy'n uno.

**2.33.** Mae i'r materion daearyddol hyn oblygiadau o ran y gwasanaethau iechyd corfforaethol sydd eisoes wedi sefydlu tîm bach yn y Gogledd yn cynnwys un swyddog iechyd a diogelwch llawn amser, cynghorydd lles (cymorth a chynghori i'r staff), a chynghorydd iechyd galwedigaethol a fydd yn rhannu ei hamser rhwng y Gogledd a'r De. Mewn lleoliadau eraill, bydd cynghorwyr iechyd galwedigaethol yn parhau i wneud ymweliadau wedi'u trefnu yn llai aml. Yn ddiweddar mae'r tîm iechyd corfforaethol wedi dosbarthu taflen i'r holl staff yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf iddynt am yr amrywiaeth o wasanaethau sydd ar gael a sut y gellir cael y rhain.



## Atodiad 1: Methodoleg

**1** Wrth ddatblygu ein methodoleg, defnyddiwyd y gwaith a wnaed yn flaenorol gan Swyddfa Archwilio Cymru (a Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru) ar reoli absenoldeb oherwydd salwch yn y sectorau Addysg Bellach a'r GIG. Yn ogystal, datblygwyd rhai o'r methodolegau a ddefnyddiwyd gan y Swyddfa Archwilio Genedlaethol wrth iddi archwilio rheoli presenoldeb yn yr Adran Gwaith a Phensiynau.<sup>19</sup>

**2** Roedd ein gwaith maes yn cynnwys y camau allweddol canlynol, a rhoddir esboniad manylach o rai ohonynt yng ngweddill yr adran hon:

- grwpiau ffocws gyda rheolwyr llinell;
- adolygiad o gofnodion absenoldeb oherwydd salwch y staff;
- adborth ysgrifenedig gan 20 o staff a oedd wedi dychwelyd i'r gwaith yn ddiweddar ar ôl cyfnod o absenoldeb hirdymor oherwydd salwch;
- cyfweiliadau â staff perthnasol adnoddau dynol, y gyflogres ac iechyd corfforaethol sy'n ymwneud â rheoli absenoldeb oherwydd salwch, ac archwilio polisïau, adroddiadau ac ystadegau a gynhyrchwyd gan yr adrannau hyn;
- cyfweiliadau ag wyth uwch reolwr adrannau/ isadrannau ar draws y Cynulliad Cenedlaethol;

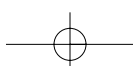
- cyfweiliadau â rheolwyr adnoddau dynol o Awdurdod Datblygu Cymru, Bwrdd Croeso Cymru a Dysgu ac Addysgu Cymru, cyn i'r sefydliadau hyn uno â Llywodraeth y Cynulliad o 1 Ebrill 2006.

### Grwpiau ffocws gyda rheolwyr llinell

**3** Ym mis Tachwedd 2005, cynhaliwyd chwe grŵp ffocws gyda chyfanswm o 52 o reolwyr llinell o bob rhan o'r Cynulliad Cenedlaethol a chafwyd adborth ychwanegol gan 16 o reolwyr nad oeddent yn gallu mynychu'r sesiynau a gynlluniwyd, neu a enwebwyd i fynychu sesiwn yn y Gogledd, a ganslwyd ar ôl hynny. Fel rhan o'u cyfranogiad, gofynnwyd i reolwyr gwblhau holiadur byr ar agwedd yn cynnwys amrywiaeth o faterion yn ymwneud â rheoli absenoldeb oherwydd salwch. Yn ogystal, rhoddwyd y cyfle iddynt amlygu unrhyw gryfderau a/neu wendidau canfyddedig yn y trefniadau presennol ar gyfer rheoli absenoldeb oherwydd salwch. Rydym wedi rhoi adroddiad ar wahân i Lywodraeth y Cynulliad a Gwasanaeth Seneddol y Cynulliad yn rhoi crynodeb o rai o'r manylion sydd wedi deillio o'r gwaith hwn.

**4** Mae'n annhebygol bod yr ymatebion a roddwyd gan y 68 o reolwyr hyn yn gwbl gynrychioliadol o'r farn ar draws y Cynulliad Cenedlaethol cyfan. Fodd bynnag, awgrymodd y gwaith hwn bod y rhai a gymerodd ran yn cynrychioli ystod eang o safbwyntiau. Yn ogystal, roedd ganddynt lefelau gwahanol o gyfrifoldeb rheoli llinell yn y sefydliad, ac roedd gan rai y cyfrifoldebau hyn ers llai na

<sup>19</sup> Swyddfa Archwilio Cymru, *Rheoli absenoldeb oherwydd salwch mewn sefydliadau addysg bellach yng Nghymru*, Mai 2005.  
Swyddfa Archwilio Genedlaethol Cymru, *Rheoli absenoldeb oherwydd salwch gan ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru*, Ionawr 2004.  
Swyddfa Archwilio Genedlaethol, *Rheoli presenoldeb yn yr Adran Gwaith a Phensiynau*, Rhagfyr 2004.





blwyddyn tra roedd gan eraill brofiad sylweddol o reoli llinell, yn cynnwys profiad mewn rhannau eraill o'r sector cyhoeddus, neu yn y sectorau preifat a gwirfoddol.

## Adolygiad o gofnodion absenoldeb oherwydd salwch y staff

- 5** Adolygwyd cofnodion absenoldeb oherwydd salwch yn ymwneud â sampl o 125 o staff o ar draws y Cynulliad Cenedlaethol, gan ganolbwyntio'n arbennig ar y cyfnod o fis Tachwedd 2004 i fis Medi 2005. Dewiswyd y staff yma ar hap er mwyn cynrychioli tri grŵp craidd:
- y rhai hynny nad oedd eu cofnod absenoldeb wedi cyrraedd unrhyw rai o'r pwyntiau ysgogi ar gyfer ymyrraeth gan reolwyr a nodwyd yn y polisi rheoli presenoldeb ers mis Tachwedd 2004 (sampl o 35 o staff);
  - y rhai hynny yr oedd eu cofnod absenoldeb wedi cyrraedd y pwyntiau ysgogi ar gyfer absenoldeb ar ryw bwynt ar ôl mis Tachwedd 2004, yn seiliedig ar batrwm o absenoldeb byrdymor neu aml (sampl o 55 o staff);
  - staff a oedd wedi dychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnod o absenoldeb hirdymor oherwydd salwch (sampl o 35 o staff).
- 6** Wrth gynnal yr adolygiad hwn roeddem yn ceisio nodi unrhyw gamgymeriadau yn y cofnodion terfynol a ddaliwyd ar y system gyflogres, yn ogystal â chwilio am dystiolaeth o gamau gweithredu priodol gan y rheolwyr o ran cyfweld staff a oedd yn dychwelyd i'r gwaith ac ymyrraeth mewn ymateb i batrymau o absenoldeb sy'n peri pryder (naill ai absenoldeb byrdymor mynych neu absenoldeb hirdymor). Roedd unrhyw ddadansoddiad meintiol o'n canfyddiadau heb gynnwys staff nad oedd eu

rheolwyr llinell wedi ymateb i'n cais am gopïau o'u cofnodion absenoldeb oherwydd salwch, neu os nad hwy oedd rheolwr llinell yr aelod o staff ar adeg unrhyw gyfnod penodol o absenoldeb. Roedd y cofnodion a archwiliwyd gennym yn cynnwys:

- y cofnod absenoldeb a ddaliwyd ar y system gyflogres;
- ffurflenni hunanardystio a thystysgrifau meddygol a storiwyd gan yr adran gyflogres, ac mewn rhai achosion copïau o gofnodion a gyflwynwyd gan reolwyr llinell;
- unrhyw gofnodion sy'n ymwneud ag absenoldeb oherwydd salwch a ddaliwyd ar ffeiliau adnoddau dynol unigolion;
- unrhyw gofnodion eraill a ddaliwyd gan reolwyr llinell unigol y staff hwn (derbyniwyd copïau o gofnodion rheolwyr llinell, neu gadarnhad na chadwyd unrhyw gofnodion, ar gyfer 109 o blith y 125 o staff). Roedd y rhain yn amrywio o ran cynnwys a rychwant amser yn sgîl newidiadau i gyfrifoldebau rheolwyr llinell.

## Adborth gan staff yn dychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnod o absenoldeb hirdymor oherwydd salwch

- 7** Ym mis Ionawr 2006, dosbarthodd y tîm iechyd corfforaethol ffurflen adborth fer i ugain o staff a oedd, yn ystod y flwyddyn cynt, wedi dychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnod o absenoldeb hirdymor oherwydd salwch. Derbyniwyd ymatebion gan 18 o'r staff hyn.

**8** Yn y ffurflenni hyn, gofynnwyd am fanylion ynglŷn â'r canlynol:

- cadarnhad o amseru a hyd yr absenoldeb a disgrifiad o unrhyw ffactorau cysylltiedig â gwaith a gyfrannodd at y rheswm dros yr absenoldeb;
- crynodeb o'r cyswllt â'r Cynulliad Cenedlaethol, a'r cymorth a roddwyd ganddo, yn ystod y cyfnod o absenoldeb (gan staff adnoddau dynol, iechyd/lles galwedigaethol a rheolwyr llinell) ac unrhyw ffyrdd y byddai modd gwella hyn;
- unrhyw nodweddion penodol o'r trefniadau ar gyfer dychwelyd i'r gwaith, megis dychwelyd i'r gwaith yn raddol ar sail ran amser neu adleoli dros dro i rôl wahanol.





## Atodiad 2: Cymhariaeth ddangosol o'r cyfraddau absenoldeb rhwng sefydliadau

- Er ei bod yn ddefnyddiol meincnodi cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch y Cynulliad Cenedlaethol yn erbyn sefydliadau eraill, rhaid cymryd rhywfaint o ofal wrth ddehongli cymariaethau o'r fath. Bydd y math o waith a gynhelir gan sefydliad, a phroffiliau ei gyflogaion yn effeithio ar y lefelau absenoldeb oherwydd salwch. Er enghraifft, mae sefydliadau sydd â chyfran uwch o bobl sy'n cymryd rhan mewn gwaith trwm â llaw yn fwy tebygol o fod â chyfradd absenoldeb uwch. Caiff cymariaethau eu cymhlethu ymhellach gan y ffaith bod sefydliadau'n defnyddio gwahanol ddulliau ar gyfer cofnodi absenoldeb oherwydd salwch a chyflwyno adroddiadau ar hyn.
- Mae Ffigur 9 yn rhoi amcan o sut mae cyfradd absenoldeb y Cynulliad Cenedlaethol yn cymharu â sefydliadau eraill. Yn 2004, roedd cyfradd absenoldeb y Cynulliad Cenedlaethol ychydig bach yn is na chyfartaledd Gwasanaeth Sifil y DU. Mae lleihad parhaus yng nghyfraddau absenoldeb oherwydd salwch y Cynulliad Cenedlaethol drwy 2005 yn golygu bod y Cynulliad Cenedlaethol yn debygol o gymharu'n fwy ffatriol pan gaiff ffigurau absenoldeb oherwydd salwch Gwasanaeth Sifil y DU eu cyhoeddi ar ddiwedd 2006 (yn dibynnu, wrth gwrs, ar y tueddiadau mewn cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch mewn adrannau eraill y gwasanaeth sifil.)

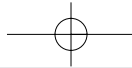
Ffigur 9. Cyfraddau absenoldeb ar draws y Cynulliad Cenedlaethol a sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus a'r sector preifat

	Cyfnod y dadansoddiad	Nifer y diwrnodau a gollwyd y pen, ar gyfartaledd
Gwasanaeth Sifil y DU <sup>1</sup> (er enghraifft)	2004	9.1
Cyllid y Wlad		12.2
Cynulliad Cenedlaethol Cymru		8.9
Asiantaeth Trwyddedu Gyrrwr a Cherbydau		8.1
Gweithrediaeth yr Alban		5.9
Swyddfa'r Cabinet		3.0
Y Cynulliad Cenedlaethol (fesul aelod o staff)	2005	8.0
Llywodraeth Leol yng Nghymru <sup>2</sup>	2004/2005	11.8
Sector Gwasanaethau Preifat y DU <sup>3</sup>	2005	6.8

1 Ffynhonnell: Red Scientific Ltd (ar ran Swyddfa'r Cabinet), *Analysis of Sickness Absence in the Civil Service, Tachwedd 2005*. Mae gwahaniaethau mewn methodoleg yn golygu nad oes modd cymharu'r ffigurau a gofnodwyd gan Swyddfa'r Cabinet â ffigurau'r Cynulliad Cenedlaethol ei hun. Er enghraifft, mae'r adroddiadau hyn yn pwysoli absenoldeb oherwydd salwch staff rhan-amser yn ôl nifer yr oriau y maent yn gweithio (er nad yw'n ystyried eu patrymau gwaith) ac yn cyflwyno adroddiadau ar ei ffigurau yn seiliedig ar flwyddyn staff arferol o 225 o ddiwrnodau gwaith (ac eithrio gwyliau blynyddol a gwyliau banc).

2 Ffynhonnell: Uned Ddata Llywodraeth Leol a Swyddfa Archwilio Cymru, *arolygydd DPCCC*. Mae'r ffigur hwn yn seiliedig ar gyfrifiad staff cyfwerth ag amser llawn. Amcangyfrifwn y byddai cyfradd cyfwerth ag amser llawn y Cynulliad Cenedlaethol ar gyfer 2005 tua 8.3 diwrnod (paragraff 1.20).

3 Ffynhonnell: Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu: *Absence Management, a survey of policy and practice, 2006*. Mae'r ffigur hwn yn seiliedig ar sampl o sefydliadau ym mhob sector ar draws y DU.



## Atodiad 3: Enghreifftiau o fentrau iechyd corfforaethol ar draws y Cynulliad Cenedlaethol

Ffigur 10. Mentrau i hyrwyddo gweithgaredd corfforol

**Canolfan Ffitrwydd:** Mae canolfan ffitrwydd ar y safle yn ei swyddfa ym Mharc Cathays, ac anogir y staff i'w defnyddio. Ymhlith y cyfleusterau mae campfa yn ogystal â dosbarthiadau ffitrwydd amrywiol, megis pilates ac aerobeg. Ar hyn o bryd mae'r tîm iechyd galwedigaethol yn ceisio negodi ffi aelodaeth gorfforaethol i staff ddefnyddio canolfannau hamdden ledled Cymru.

**Chwe Thaith Gerdded:** Mae'r Cynulliad Cenedlaethol, mewn partneriaeth ag Urbanwalks, wedi dosbarthu llyfryn sy'n nodi chwe gwahanol taith gerdded o amgylch swyddfeydd Parc Cathays. Mae'r rhain wedi'u cynllunio i annog staff i gael ymarfer corff yn ystod y diwrnod gwaith.

Ffynhonnell: Adolygiad Swyddfa Archwilio Cymru o gymhwyso Safon Iechyd Gorfforaethol y Cynulliad Cenedlaethol

Ffigur 11. Mentrau i hyrwyddo lleihau straen

**Diwrnod lleihau straen yn y coetir.** Ym mis Medi 2004, cynhaliodd y tîm iechyd corfforaethol ddigwyddiad lle cafodd staff a oedd yn sâl eu gwahodd i Fannau Brycheiniog. Nodau'r diwrnod oedd rhoi cyfle i'r staff ymlacio a lleihau straen mewn coetir distaw a rhoi cyfle i'r staff drin eu hunain ac adolygu eu cynnydd. Ymhlith y digwyddiadau a gynhaliwyd ar y diwrnod roedd:

- teithiau cerdded yn y coetir;
- cyngor iechyd galwedigaethol ar lechyd Galwedigaethol ar adsefydlu;

- tylino er mwyn lleihau straen;
- sawna coetir.

Er gwaethaf y sylw beirniadol yn y wasg ar y pryd, awgrymodd adolygiad dilynol o'r digwyddiad bod adborth cadarnhaol a bod y staff yn croesawu'r cyswllt â'r tîm iechyd galwedigaethol.

**Camu rhag straen:** Mae'r hyrwyddiad Camu Rhag Straen yn pwysleisio buddiannau teithiau cerdded amser cinio er mwyn lleihau straen. Mae'r teithiau cerdded tua un filltir o hyd ac yn parhau am 20 munud.

Ffynhonnell: Adolygiad Swyddfa Archwilio Cymru o gymhwyso Safon Iechyd Gorfforaethol y Cynulliad Cenedlaethol

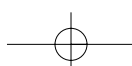
Ffigur 12. Mentrau i hyrwyddo iechyd da cyffredinol

**Cnoi Cil:** Am fis, ym mis Ionawr 2005, ni ddarparwyd bisgedi mewn cyfarfodydd yn y Cynulliad Cenedlaethol. Yn hytrach, darparwyd plataid o ffrwythau ffres.

**Ysmygu:** Mae'r Cynulliad Cenedlaethol wedi cyflwyno polisi dim ysmygu yn ei adeiladau, er na chaiff Gwasanaeth Seneddol y Cynulliad ei gynnwys yn y polisi hwn. Yn ogystal, mae wedi cynnal digwyddiadau yn cynnwys profion cyfaint anadlol a sesiynau rhoi gorau i smygu i helpu staff i wneud hynny.

**Ymwybyddiaeth o Ganser y Colon:** Ym mis Hydref 2004, cynhaliodd y tîm iechyd corfforaethol sesiynau codi ymwybyddiaeth i staff ar ganser y colon, a fynychwyd gan dros 90 o staff.

Ffynhonnell: Adolygiad Swyddfa Archwilio Cymru o gymhwyso Safon Iechyd Gorfforaethol y Cynulliad Cenedlaethol





## Atodiad 4: Hawl staff y Cynulliad Cenedlaethol i absenoldeb arbennig

Ffigur 13. Hawliau absenoldeb â thâl a di-dâl ychwanegol i staff y Cynulliad Cenedlaethol

Absenoldeb arbennig di-dâl	Ar gael am hyd at 3 mis mewn unrhyw gyfnod o 12 mis – at unrhyw ddiben heblaw am weithgarwch gwleidyddol
Absenoldeb mamolaeth	26 wythnos â thâl, 26 wythnos yn ddi-dâl
Absenoldeb tadolaeth	15 diwrnod o amgylch amser yr enedigaeth
Absenoldeb mabwysiadu	26 wythnos â thâl, 26 wythnos yn ddi-dâl
Absenoldeb rhiant	Yn dibynnu ar gymhwyster, hyd at 13 wythnos o absenoldeb di-dâl fesul plentyn (18 wythnos os bydd gan blentyn anabled)
Absenoldeb maethu	Hyd at 40 diwrnod â thâl a 80 diwrnod yn ddi-dâl dros gyfnod o bum mlynedd
Gwyliau'r ysgol/gweithio yn ystod y tymor	Gellir cymryd absenoldeb arbennig di-dâl yn ystod gwyliau'r ysgol, er bod yn rhaid cymryd rhywfaint o wyliau blynyddol hefyd  Mae gan y staff yr opsiwn o gyfartalu eu cyflog ar hyd y flwyddyn
Seibiant gyrfa	Hyd at 5 mlynedd o absenoldeb di-dâl
Absenoldeb arbennig â thâl	Hyd at 5 diwrnod o absenoldeb â thâl mewn amrywiaeth o amgylchiadau, yn cynnwys materion teuluol, megis profedigaeth a chyfrifoldebau gofalu, cymryd rhan mewn digwyddiadau chwaraeon a throsglwyddo ac adsefydlu. Yn ogystal, mae'n cwmpasu:  absenoldeb astudio: yn amrywio yn dibynnu ar y math o astudio, hyd at gyfanswm o 34 diwrnod o absenoldeb â thâl dros hyd cwrs gradd;  lloedd wrthgefn: hyd at 8 diwrnod o absenoldeb â thâl fel rheol, ond hyd at 5 diwrnod pellach mewn rhai amgylchiadau.

### Noder

Mae'r hawliau hyn yn ymwneud â'r polisiau sydd ar waith cyn uno â'r CCNCau ar 1 Ebrill 2006.

*Ffynhonnell: Adolygiad Swyddfa Archwilio Cymru o bolisiau adnoddau dynol y Cynulliad Cenedlaethol*