

Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Y Pwyllgor Archwilio

Rheoli Absenoldeb oherwydd Salwch gan
Ymddiriedolaethau'r GIG – Adroddiad Dilynol

Mehefin 2009



Cynulliad Cenedlaethol Cymru yw'r corff sy'n cael ei ethol yn ddemocrataidd i gynrychioli buddiannau Cymru a'i phobl, i ddeddfu ar gyfer Cymru ac i ddwyn Llywodraeth Cymru i gyfrif.

Gallwch weld copi electronig o'r adroddiad hwn ar wefan y Cynulliad Cenedlaethol www.cynulliadcymru.org

I gael rhagor o gopiau caled o'r ddogfen hon cysylltwch â:
Y Pwyllgor Archwilio
Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Bae Caerdydd
CF99 1NA

Ffôn: 029 2089 8617
Ffacs: 029 2089 8021
E-bost: Audit.Comm@wales.gsi.gov.uk

Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Y Pwyllgor Archwilio

Rheoli Absenoldeb oherwydd Salwch gan
Ymddiriedolaethau'r GIG – Adroddiad Dilydol

Mehefin 2009



PWYLLGOR ARCHWILIO

CYNULLIAD CENEDLAETHOL CYMRU

Adroddiad a gyflwynwyd i Gynulliad Cenedlaethol Cymru ar Mehefin 23
2009 yn unol ag adran 143(1) o Ddeddf Llywodraeth Cymru 2006

Rheoli Absenoldeb Oherwydd Salwch gan Ymddiriedolaethau'r GIG – Adroddiad Dilynol

Cynnwys	Paragraffau
Crynodeb ac argymhellion	1 - 13
Gallai straen a dryswch o ganlyniad i ad-drefnu'r GIG wyrddroi'r gostyngiad cyffredinol mewn absenoldeb oherwydd salwch a nodwyd ers 2002-03	14 - 30
Mae cyfleoedd i sbarduno gwelliannau pellach a chysondeb yn y ffordd o reoli absenoldeb oherwydd salwch ar y cyd â'r broses o ad-drefnu'r GIG	31 - 48

ATODIADAU

Atodiad A	Cofnod o drafodion Pwyllgor Archwilio'r Trydydd Cynulliad, dydd Mercher 4 Chwefror 2009.
Atodiad B	Llythyr gan Mr Paul Williams, Prif Weithredwr GIG Cymru a Chyfarwyddwr Cyffredinol Adran Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol Llywodraeth y Cynulliad, 29 Ebrill 2009.

Crynodeb

1. Ym mis Ionawr 2004, cyhoeddodd Archwilydd Cyffredinol blaenorol Cymru adroddiad ar waith ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru yn rheoli absenoldeb oherwydd salwch¹. Yna, cyhoeddodd y Pwyllgor Archwilio ei adroddiad ei hun ar yr un pwnc ym mis Awst 2004². Roedd y ddau adroddiad yn cyfeirio at bryderon ynglŷn â lefelau absenoldeb oherwydd salwch ar draws ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru (cafwyd cyfradd absenoldeb oherwydd salwch o chwech y cant am y flwyddyn ariannol 2002-03). Tynnai'r ddau adroddiad sylw hefyd at ansawdd gwael gwybodaeth reoli'r ymddiriedolaethau am absenoldeb oherwydd salwch, anghysondebau yn y ffyrdd o reoli achosion o absenoldeb oherwydd salwch gan gynnwys gwahaniaethau o ran mynediad at wasanaethau lechyd Galwedigaethol, a'r angen i ymddiriedolaethau wella iechyd a lles yn y gweithle.
2. Ar sail adroddiad dilynol a baratowyd gan yr Archwilydd Cyffredinol³, derbyniasom dystiolaeth gan Mr Paul Williams OBE (Prif Weithredwr GIG Cymru a Chyfarwyddwr Cyffredinol Adran Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol Llywodraeth y Cynulliad) a Ms Sheelagh Lloyd-Jones (Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol GIG Cymru). Ymunodd Mr Williams a Ms Lloyd-Jones â Llywodraeth y Cynulliad yn Rhagfyr 2008 o'u swyddi blaenorol fel Prif Weithredwr a Dirprwy Brif Weithredwr Ymddiriedolaeth Prifysgol GIG Abertawe Bro Morgannwg.
3. Buom yn ystyried a wnaethpwyd cynnydd da i wella gwaith rheoli absenoldeb oherwydd salwch ar draws ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru a Bwrdd Iechyd Lleol Powys⁴ dros y pum mlynedd flaenorol, ac yn ystyried effaith bosibl y cynlluniau i ad-drefnu'r GIG. Daethom i'r casgliad fod ad-drefnu'r GIG, er nad yw heb ei beryglon, yn gyfle i sbarduno gwelliannau pellach a chysondeb yn y ffordd o reoli absenoldeb oherwydd salwch, gan adeiladu ar y cynnydd cyffredinol a wnaed dros y pum mlynedd diwethaf.

¹ Adroddiad ACC, *Rheoli Absenoldeb oherwydd Salwch gan Ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru*, 30 Ionawr 2004,

http://www.wao.gov.uk/assets/welshdocuments/3398VE_AGW_NHS_Sickness_Absence_Welsh_new.pdf

² Adroddiad y Pwyllgor Archwilio, *Rheoli Absenoldeb oherwydd Salwch gan Ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru*, 5 Awst 2004, <http://www.assemblywales.org/N000000000000000000000000023067.pdf>

³ Adroddiad ACC, *Rheoli Absenoldeb oherwydd Salwch gan Ymddiriedolaethau'r GIG yng Nghymru – Adroddiad Dilynol*, 29 Ionawr 2009,

http://www.wao.gov.uk/assets/welshdocuments/NHS_trusts_sickness_absence_update_cym.pdf

⁴ Mae cyfeiriadau at ymddiriedolaethau'r GIG ar y cyd yng ngweddill yr adroddiad hwn yn cynnwys Bwrdd Iechyd Lleol Powys.

Gallai straen a dryswch o ganlyniad i ad-drefnu'r GIG wydroi'r gostyngiad cyffredinol mewn absenoldeb oherwydd salwch a gafwyd ers 2002-03

4. Gwelwyd cyfradd flynyddol gyfartalog absenoldeb oherwydd salwch yn ymddiriedolaethau'r GIG yn sefydlogi rhwng 5.3 a 5.4 y cant yn y cyfnod rhwng Ebrill 2004 a Mawrth 2008, i'w gymharu â'r ffigur o 6.0 y cant a adroddwyd o'r blaen ar gyfer 2002-03. Oherwydd y gostyngiad hwn mewn absenoldeb, amcangyfrifir bod yr amser ychwanegol yr oedd staff yn y gwaith yn werth £6 miliwn y flwyddyn. Dylai hefyd fod wedi helpu i osgoi peth gwariant ychwanegol ar staff llanw, fel nyrsys asiantaeth. Ond nid oedd y rhan fwyaf o ymddiriedolaethau yn gallu mesur yn hawdd i ba raddau roedd costau staff llanw yn ganlyniad i absenoldeb staff oherwydd salwch.
5. Ymddengys fod cyfradd gyfartalog absenoldeb oherwydd salwch yn 2007-08 yn well, neu o leiaf heb fod yn waeth, na pherfformiad y GIG mewn rhannau eraill o'r Deyrnas Unedig. Serch hynny, mae cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch yn yr ymddiriedolaethau yn dal yn eithaf uchel o'u cymharu â thueddiadau ehangach y sectorau cyhoeddus a phreifat, er efallai bod amgylchiadau neilltuol i'r GIG yn cyfrannu at y lefelau absenoldeb. Mae'n bosib hefyd bod darpariaethau cytundeb cyflog yr Agenda ar gyfer Newid, sy'n caniatáu i staff gadw ychwanegiadau tâl am weithio oriau anghymdeithasol hyd yn oed os ydynt yn ffonio i mewn yn sâl, wedi annog peth absenoldeb ychwanegol oherwydd salwch.
6. Mae hefyd wahaniaethau mawr o hyd yn y cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch a adroddwyd gan ymddiriedolaethau unigol, gan amrywio o 4.1 y cant i 7.0 y cant yn 2007-08. Ni ellir, yn ein tŷb ni, esbonio'r gwahaniaethau hyn yn syml yn nhermau ffactorau na all y sefydliadau unigol eu rheoli. Mae'r dystiolaeth sydd ar gael yn awgrymu'n bendant bod ymddiriedolaethau sydd wedi rhoi sylw penodol i'r mater hwn a chanolbwyntio adnoddau arno wedi llwyddo i ostwng cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch.
7. Er ei bod yn rhy gynnar i asesu effaith ad-drefnu'r GIG, rydym yn pryderu y gallai'r broses hon arwain at fwy o absenoldeb oherwydd salwch. Gallai'r ad-drefnu waethygu problemau o ran morâl ac ymgysylltiad y gweithlu a chynyddu straen. Mae camau gan Lywodraeth y Cynulliad i ymateb i'r risg hwn yn cynnwys y polisi clir o beidio â diswyddo a sefydlwyd fel rhan o'r

broses ad-drefnu a phenodi Cyfarwyddwyr Pontio. Fodd bynnag, er ei bod yn debygol mai ychydig iawn o effaith a gaiff yr ad-drefnu ar waith bob dydd y rhan fwyaf o'r staff clinigol rheng-flaen, o'i reoli'n wael, gallai'r ad-drefnu effeithio'n ddrwg ar forâl. Gall trosiant staff a chynnydd mewn swyddi gwag gynyddu'r pwysau a'r straen ar staff hefyd.

8. Mae trefniadau'r ymddiriedolaethau i reoli absenoldeb oherwydd salwch wedi gwella'n gyffredinol dros y blynyddoedd diwethaf, gan gynnwys:
- mwy o bwyslais ar ymyrraeth weithredol i ddatrys absenoldebau hirdymor, fel dychwelyd yn raddol i'r gwaith a newid cyfrifoldebau;
 - gwell hyfforddiant mewn rheoli absenoldeb oherwydd salwch, gan gynnwys datblygu offeryn e-ddysgu yn ddiweddar (NHSWales@Once); a
 - staff Adnoddau Dynol i fonitro gwaith rheoli absenoldeb oherwydd salwch yn fwy manwl.

Ond mae tystiolaeth o hyd na chedwir at weithdrefnau craidd a gall yr ad-drefnu ynddo'i hun dynnu sylw oddi ar y gwaith o reoli achosion unigol o absenoldeb oherwydd salwch. Er enghraifft, gall fod gan staff Adnoddau Dynol a rhai rheolwyr lai o amser i ddelio ag achosion o absenoldeb oherwydd salwch neu gall newidiadau yn nhrefn rheolwyr llinell olygu na ellir canolbwyntio ar y mater dros dro.

Mae cyfleoedd i sbarduno gwelliannau pellach a chysondeb yn y ffordd o reoli absenoldeb oherwydd salwch ar y cyd â'r broses o ad-drefnu'r GIG

9. Mae ymddiriedolaethau'r GIG yn dal heb weld manteision llawn y buddsoddiad yn system newydd y Cofnod Staff Electronig ar gyfer Cymru a Lloegr. Wrth roi'r system ar waith i gychwyn, canolbwyntiwyd ar sicrhau bod elfen y gyflogres yn gweithio'n iawn. Mae talu staff yn gywir yn amlwg yn bwysig ond mae'n dal yn siom na fu i'r ymddiriedolaethau elwa'n gynt ar fanteision y system o ran absenoldeb oherwydd salwch – ac roedd eisoes wedi cymryd tipyn mwy o amser na'r disgwyl i roi'r system ar waith yn eang. Ymhlith y manteision posibl mae gwelliannau o ran y gallu i ddadansoddi tueddiadau absenoldeb oherwydd salwch a phrosesu gwybodaeth yn gyffredinol, gan gynnwys cofnodi achosion o absenoldeb oherwydd salwch ar y pryd. Roedd pryderon am ansawdd y data a diffyg dealltwriaeth o'r system hefyd yn golygu iddi gymryd mwy o amser na'r disgwyl i weld y manteision.

10. Mae Llywodraeth y Cynulliad wedi sôn y bydd y Cofnod Staff Electronig yn costio tua £18.1 miliwn i'r GIG yng Nghymru rhwng 2007-08 a 2014-15, i'w gymharu â mantais ddisgwyliedig o £20 miliwn o arian wedi'i ryddhau. Rydym eto i weld a wireddir y fantais ddisgwyliedig, nad yw ei sail wedi'i hegluro'n iawn i ni.
11. Bu enghreifftiau o welliannau lleol yn narpariaeth gwasanaethau lechyd Galwedigaethol. Fodd bynnag, ni wnaed digon o gynnydd o ran gwella lefel gyffredinol a chysondeb y ddarpariaeth lechyd Galwedigaethol ar draws ymddiriedolaethau'r GIG. Er y gall fod angen rhagor o arian i helpu i ddarparu gwell gwasanaethau, gall ad-drefnu'r GIG ddod â rhai arbedion maint. Mae'r ad-drefnu hefyd yn cynnig cyfle mwy cyffredinol i ailystyried sut orau i ddarparu gwasanaethau lechyd Galwedigaethol. Felly, mae hyd yn oed yn bwysicach bod yr arolwg hirddisgwyliedig o'r ddarpariaeth lechyd Galwedigaethol a'r canllawiau i'r Fframwaith lechyd a Diogelwch Galwedigaethol yn cael eu cwblhau'n brydlon.
12. Mae'r ad-drefnu hefyd yn cynnig cyfle i feithrin awyrgylch gweithio mwy cadarnhaol ar draws y GIG. Mewn egwyddor, dylai cynnwys Cyfarwyddwyr Adnoddau Dynol ar lefel y Bwrdd yng nghyrrff lleol newydd y GIG roi proffil uwch i faterion rheoli pobl. Ymddengys na roddwyd digon o bwyslais ar y materion hyn bob amser ac mae hynny'n syndod oherwydd sefydliad o bobl yw'r GIG yn y bôn. Er gwaethaf rhai gwelliannau yng ngraddau Safon lechyd Gorfforaethol rhai ymddiriedolaethau a mwy o bwyslais ar reoli straen yn benodol, mae canlyniadau Arolwg Barn y GIG 2007 yn dangos bod llawer i'w wneud o ran hyrwyddo awyrgylch gweithio cadarnhaol ar draws y gwasanaeth.
13. Does dim sail eglur i darged presennol Llywodraeth y Cynulliad ar gyfer absenoldeb oherwydd salwch, sef 4.2 y cant, ac nid yw Llywodraeth y Cynulliad ei hun wedi cyhoeddi perfformiad ymddiriedolaethau yn erbyn y targed hwn. Pa dargedau newydd bynnag a ddatblygir, dylai'r gostyngiad yn nifer cyrrff lleol y GIG ei gwneud yn haws i Lywodraeth y Cynulliad reoli perfformiad y gwasanaeth. Bwriedir cyflwyno polisi absenoldeb oherwydd salwch i Gymru gyfan a dylai hynny arwain at fwy o gysondeb rhwng dulliau sefydliadau unigol. Ond bydd yn dal yn rhaid i Lywodraeth y Cynulliad ddangos ei bod yn gofyn cwestiynau effeithiol i sefydliadau sy'n perfformio'n ddiffygiol.

Argymhellion

- (i) Cydnabyddwn fod cystadleuaeth am flaenoriaeth yn ystod y broses o ad-drefnu'r GIG. Serch hynny, credwn fod yr argymhellion yn adroddiad yr Archwilydd Cyffredinol yn cynnig blaenoriaethau call ar gyfer y tymor byr a'r tymor canol ac y dylent helpu i reoli rhai o'r risgiau a'r cyfleoedd ym maes absenoldeb oherwydd salwch a ddaw gyda'r ad-drefnu. **Argymhellwn felly fod Llywodraeth y Cynulliad yn cyflwyno ymateb ffurfiol i ni, gan nodi'r camau y mae'n bwriadu eu cymryd neu a gymerwyd eisoes i fynd i'r afael ag argymhellion yr Archwilydd Cyffredinol a'i bod yn dangos y cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch a adroddwyd gan yr ymddiriedolaethau am y flwyddyn ariannol 2008-09 a, cyhyd ag y mae'n bosibl, ar gyfer dechrau 2009-10.**
- (ii) Nodai Argymhelliad 3c yn adroddiad yr Archwilydd Cyffredinol y dylai Llywodraeth y Cynulliad gyhoeddi prif dueddiadau absenoldeb oherwydd salwch ynghyd â gwybodaeth allweddol arall am staffio, gan ailadrodd yr argymhelliad a wnaeth ynghynt gan y Pwyllgor Archwilio. **Disgwyliwn weld Llywodraeth y Cynulliad yn adrodd y wybodaeth hon yn y dyfodol ac argymhellwn fod y ffigurau'n cael eu hadrodd ar lefel y sefydliad ac ar gyfer grwpiau staff cyffredin, gan ddefnyddio'r wybodaeth sydd ar gael o'r Cofnod Staff Electronig.**
- (iii) Mae Llywodraeth y Cynulliad wedi ariannu datblygiad offeryn e-ddysgu ar gyfer GIG Cymru (NHSWales@Once) sy'n rhoi arweiniad ar reoli absenoldeb oherwydd salwch ac arferion eraill ar gyfer rheoli pobl. **Bu sôn am fater hyfforddi ym maes rheoli yng ngwaith blaenorol y Pwyllgor ar absenoldeb oherwydd salwch yn y Cynulliad Cenedlaethol/Llywodraeth y Cynulliad ac mewn Addysg Bellach. Argymhellwn y dylai Llywodraeth y Cynulliad werthuso effeithiolrwydd offeryn e-ddysgu NHSWales@Once a, gan ystyried canlyniadau'r gwerthusiad hwnnw, dylai ystyried dichonoldeb a chost-effeithioldeb comisiynu'r offeryn (neu fersiwn wedi'i addasu ohono) ar gyfer defnydd ehangach ar draws y sector cyhoeddus.**

Gallai straen a dryswch o ganlyniad i ad-drefnu'r GIG wydroi'r gostyngiad cyffredinol mewn absenoldeb oherwydd salwch a gafwyd ers 2002-03

Mae cyfraddau cyfartalog absenoldeb oherwydd salwch wedi cwmpo ers 2002-03 ond rydym yn pryderu bod cymaint o amrywiaeth ym mherfformiad cyrff unigol y GIG

Mae cyfraddau cyfartalog absenoldeb oherwydd salwch wedi cwmpo ers 2002-03, gan ddod â manteision ariannol a gweithredol

14. Gwelwyd cyfradd flynyddol gyfartalog absenoldeb oherwydd salwch yn ymddiriedolaethau'r GIG yn sefydlogi ar gyfradd o rhwng 5.3 a 5.4 y cant yn y cyfnod rhwng Ebrill 2004 a Mawrth 2008⁵. Mae'r gostyngiad yn y gyfradd gyffredinol hon o'i gymharu â'r ffigur o 6.0 y cant a nodwyd o'r blaen am 2002-03 yn dipyn o gamp. Yn ôl amcangyfrif yr Archwilydd Cyffredinol, mae'r gostyngiad hwn mewn absenoldeb oherwydd salwch yn golygu bod staff mewn gwaith am fwy o amser a hynny'n werth o leiaf £6 miliwn y flwyddyn⁶. Gellir defnyddio'r amser hwn i wella gofal cleifion.
15. Dylai'r gostyngiad cyffredinol mewn absenoldeb oherwydd salwch fod wedi helpu hefyd i osgoi peth gwariant ar staff llanw, fel nyrsys asiantaeth. Fe'n synnwyd o weld mai nifer gymharol fach o ymddiriedolaethau oedd yn gallu dweud yn hawdd i ba raddau roedd costau staff llanw yn ganlyniad i absenoldeb oherwydd salwch⁷. Pwysleisiodd Mr Williams y gall fod angen staff llanw am gyfuniad o resymau, er enghraifft absenoldeb oherwydd salwch ynghyd â swyddi gwag⁸. Serch hynny, o ystyried faint o arian a werir ar staff llanw, disgwyliem weld ymddiriedolaethau'n gwneud mwy i fesur y rhesymau dros y gwariant hwn. Gellid defnyddio tystiolaeth o'r arian y gellid ei arbed trwy beidio â chyflogi staff llanw i gyfiawnhau buddsoddi mewn camau i ostwng absenoldeb oherwydd salwch.
16. Gosodwyd targed i'r ymddiriedolaethau ostwng eu gwariant ar nyrsys asiantaeth a doctoriaid locwm i ddim mwy na dau y cant o gyfanswm eu costau staff ar gyfer 2007-08⁹. Cadarnhaodd Mr Williams fod yr ymddiriedolaethau wedi cyrraedd y nod hwn, heblaw am Ymddiriedolaeth GIG Gofal Iechyd Gwent, lle nodwyd cyfradd o dri y cant yn erbyn y targed,

⁵ Adroddiad ACC, paragraff 1.13

⁶ Adroddiad ACC, paragraff 1.14

⁷ Adroddiad ACC, paragraff 1.9 a ffigur 1

⁸ Atodiad A, paragraff 22

⁹ Adroddiad ACC, paragraff 1.7

ac Ymddiriedolaeth GIG Gogledd Orllewin Cymru na ddarparwyd ffigurau ar ei chyfer. Ar sail eu perfformiad yn 2007-08, roedd llawer o ymddiriedolaethau hefyd wedi cyflawni, neu yn agos at gyflawni, targed anos 2008-09 na ddylai costau nyrsys asiantaeth a meddygon locwm fod yn fwy na 0.8 y cant o gyfanswm costau staff¹⁰.

17. Fodd bynnag, tynnodd Mr Williams sylw hefyd at bwysau neilltuol ar wasanaethau y gaeaf diwethaf a allai fod wedi creu lefel annisgwyl o alw am staff asiantaeth, gan effeithio ar y perfformiad yn erbyn targed 2008-09. Er bod y pwysau'n drwm iawn y gaeaf diwethaf, roeddem hefyd yn pryderu y gellir bod yn rhy barod i ddefnyddio pwysau'r gaeaf i esbonio methiant i gyrraedd targedau perfformiad. Mae'n dal yn rhaid i ymddiriedolaethau gynllunio'n effeithiol i reoli'r pwysau hyn ac i ddibynnu llai ar staff mwy costus asiantaethau. Un ffordd y gall ymddiriedolaethau ostwng costau nyrsys asiantaeth yw, fel y pwysleisiodd Mr Williams, datblygu trefniadau ar gyfer eu cronfa nyrsys eu hunain¹¹.
18. Roeddem yn falch o ddysgu bod perfformiad cyffredinol yr ymddiriedolaethau ar absenoldebau oherwydd salwch yn 2007-08 yn ymddangos yn well, neu o leiaf ddim yn waeth, na pherfformiad y GIG mewn rhannau eraill o'r Deyrnas Unedig¹². Ni allai Mr Williams na Ms Lloyd-Jones ddweud pam na chyhoeddwyd ffigurau'r GIG yn Lloegr ar absenoldeb oherwydd salwch ers 2005. Yn 2005, adroddodd y Ganolfan Wybodaeth ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol yn Lloegr gyfradd gyfartalog o 4.5 y cant ar gyfer absenoldeb oherwydd salwch ar draws ymddiriedolaethau gofal sylfaenol, awdurdodau iechyd ac ymddiriedolaethau iechyd aciwt, iechyd meddwl a chymunedol y GIG. Ond esboniodd Ms Lloyd Jones y dywedwyd wrthi'n anffurfiol fod cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch yn Lloegr ar hyn o bryd yn rhedeg rhwng pump a chwech y cant¹³.
19. Fodd bynnag, mae cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch yn yr ymddiriedolaethau'n parhau'n eithaf uchel o'u cymharu â thueddiadau'r sectorau cyhoeddus a phreifat yn ehangach¹⁴. Cydnabyddwn fod angen i gymariaethau rhwng y GIG a rhannau eraill o'r sectorau cyhoeddus a phreifat dalu sylw i amgylchiadau gwaith penodol yn y GIG. Ond mae angen i

¹⁰ Atodiad B, eitem 1

¹¹ Atodiad A, paragraffau 25-28

¹² Adroddiad ACC, paragraff 1.14 ac atodiad 2

¹³ Atodiad A, paragraffau 51-53

¹⁴ Adroddiad ACC, atodiad 2

gyflogwyr y GIG ystyried o ddifrif eu cyfrifoldebau ehangach o ran gwarchod iechyd a diogelwch eu gweithlu a hybu awyrgylch gwaith cadarnhaol (gweler paragraffau 40 i 42). Er enghraifft, disgrifiodd Mr Williams fanteision posibl defnyddio gwelyau proffilio trydan er mwyn gostwng risgiau codi a chario i staff. Erbyn 31 Gorffennaf 2010 bydd yn rhaid i gyrff y GIG gael digon o welyau proffilio trydan addas lle bynnag y nyrsir cleifion mewn gwelyau¹⁵.

20. Bu hefyd bryderon fod cytundeb cyflog y DU o dan yr Agenda ar gyfer Newid yn annog cyfraddau uwch o absenoldeb oherwydd salwch er bod gan lawer o staff y GIG hawl i fwy o wyliau blynyddol hefyd. O dan Agenda ar gyfer Newid, mae staff yn cadw ychwanegiadau cyflog am weithio oriau anghymdeithasol hyd yn oed os ydynt yn ffonio i mewn yn sâl. Dywedodd Ms Lloyd-Jones y byddai angen rhagor o waith i weld a yw'r pryderon a gafwyd yn Ymddiriedolaeth GIG Conwy a Sir Ddinbych yn adlewyrchu tuedd ehangach, cyn ystyried a ddylid codi'r mater ar lefel y DU¹⁶. Cydnabyddwn y gall cynnydd mewn absenoldeb oherwydd salwch ynghlwm â'r darpariaethau hyn olygu bod staff sydd wir yn sâl yn aros gartref lle byddent, fel arall, wedi mynd i'r gwaith am na allent fforddio colli'u lwfansau. O fynd i'r gwaith, gallai'r staff hynny fod wedi peryglu iechyd a diogelwch cleifion. Fodd bynnag mae hefyd yn bosib fod y darpariaethau hyn wedi annog rhai staff i ffonio i mewn yn sâl er bod yn ddigon da i weithio.

Mae graddfa'r amrywiaeth mewn perfformiad ym maes absenoldeb oherwydd salwch rhwng ymddiriedolaethau GIG unigol yn dal yn achos pryder

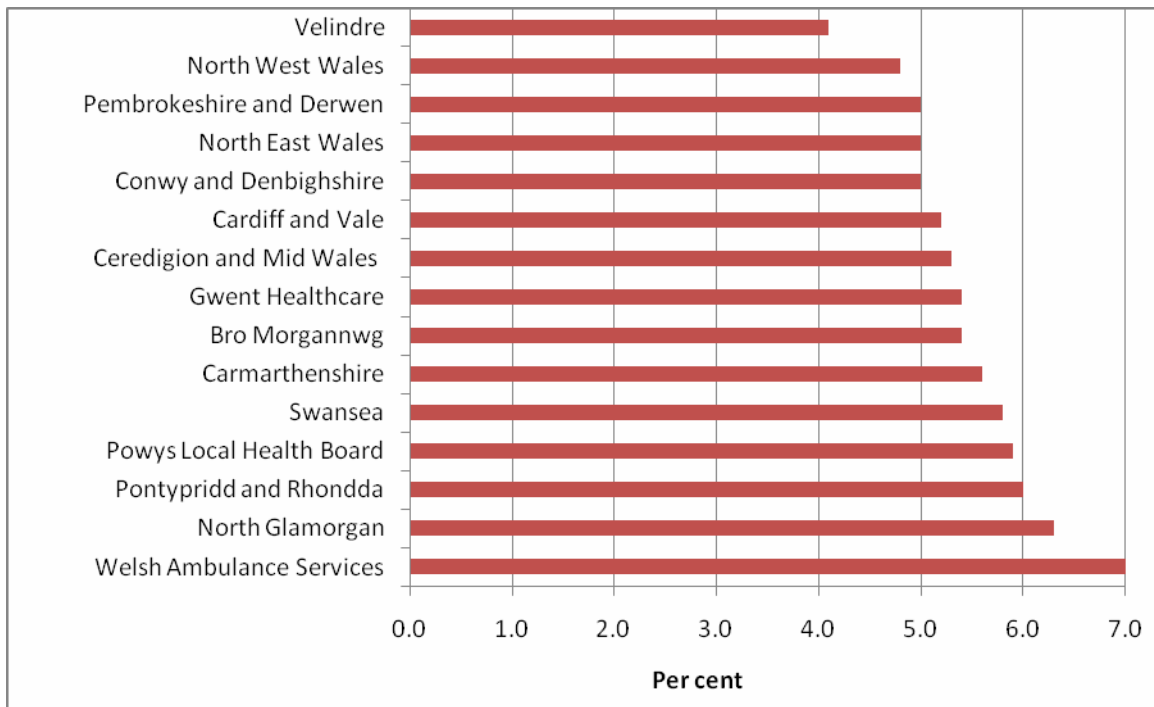
21. Er y gostyngiad cyffredinol mewn absenoldeb oherwydd salwch ers 2002-03, mae gwahaniaethau mawr o hyd ym mherfformiad ymddiriedolaethau GIG unigol. Yn 2007-08, cafwyd adroddiadau am lefelau absenoldeb oherwydd salwch a oedd yn amrywio o 4.1 y cant, yn Ymddiriedolaeth GIG Felindre, i 7.0 y cant, yn per cent, at the Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwlans Cymru (gweler Ffigur 1)¹⁷. Cydnabyddwn y gall amgylchiadau lleol helpu i esbonio peth o'r amrywio hwn yng nghyfraddau absenoldeb oherwydd salwch. Fodd bynnag, ni chredwn y gellir esbonio'r gwahaniaethau hyn yn syml yn nhermau ffactorau sydd y tu hwnt i reolaeth y sefydliadau unigol.

¹⁵ Atodiad A, paragraff 67 ac Atodiad B, eitem 2

¹⁶ Atodiad A, paragraffau 29-32 ac Adroddiad ACC, paragraff 1.6

¹⁷ Adroddiad ACC, paragraff 1.17 a ffigur 2

Ffigur 1: Cyfraddau y cant absenoldeb oherwydd salwch (Ebrill 2007 – Mawrth 2008)



Ffynhonnell: Adroddiad ACC, Ffigur 2.

22. Yn ôl adroddiad yr Archwilydd Cyffredinol, bu'r ymddiriedolaethau'n canolbwyntio mwy yn gyffredinol ar reoli absenoldebau oherwydd salwch, yn rhannol gan fod pwysau o fewn y gwasanaeth i ganfod a chyflawni arbedion effeithlonrwydd¹⁸. Er enghraifft, roedd Ymddiriedolaeth GIG Abertawe wedi nodi bod absenoldeb oherwydd salwch yn un o'i thri blaenoriaeth allweddol ym maes perfformiad corfforaethol. Nodwyd bod gan yr Ymddiriedolaeth gyfradd absenoldeb o bron saith y cant yn 2004-05 ond, erbyn 2007-08, roedd wedi dod â hyn i lawr yn raddol i lai na chwech y cant. Yn ogystal, cafodd yr Ymddiriedolaeth ychydig o dan £73,000 yn ôl yn ystod 2007 mewn costau cyflog absenoldeb oherwydd salwch o ganlyniad i ddigwyddiadau'n ymwneud â hawliadau trydydd parti¹⁹.
23. Fodd bynnag, teimlai Mr Williams efallai nad oedd pob corff wedi bod yn rhoi'r flaenoriaeth y mae'n ei haeddu i'r mater hwn ac awgrymodd y byddai'n edrych arno'n fanylach²⁰. Yr hyn sy'n amlwg yw y gall camau wedi'u targedu i fynd i'r afael â chyfraddau absenoldeb oherwydd salwch gael effaith

¹⁸ Adroddiad ACC, paragraffau 1.1-1.10

¹⁹ Adroddiad ACC, paragraffau 1.4, 1.10, a Ffigur 2.

²⁰ Atodiad A, paragraff 56

gadarnhaol. Er enghraifft, llwyddodd Ymddiriedolaeth GIG Sir Benfro a Derwen i wyrdroi cynnydd mawr mewn absenoldebau oherwydd salwch yn ei hadran Iechyd Meddwl ac Anableddau Dysgu yn ystod 2006-07²¹.

Gallai straen a dryswch o ganlyniad i'r ad-drefnu gyfrannu at gyfraddau uwch o absenoldeb oherwydd salwch

Gallai'r broses ad-drefnu waethygu problemau â morâl ac ymgysylltiad y gweithlu a chynyddu straen, o leiaf yn y tymor byr

24. Mae canfyddiadau arolwg Barn Staff GIG Cymru 2007 yn achos pryder mawr. Sonnir am forâl isel a diffyg ymgysylltiad ymhlith y gweithlu, yn ogystal â phryderon am ddiogelwch swyddi²². Rhannwn farn yr Archwilydd Cyffredinol nad yw'r broses o ad-drefnu'r GIG, hyd yn oed os caiff ei rheoli'n dda, yn debygol o wella'r sefyllfa hon yn y tymor byr²³.
25. Cydnabyddai Mr Williams fod yr holl dystiolaeth am uno ac ad-drefnu sefydliadau yn awgrymu y gall y broses fod yn llawn straen ac y gellir colli golwg ar amcanion busnes arferol. Ond awgrymodd hefyd na fyddai'r ad-drefnu'n effeithio'n uniongyrchol ar y rhan fwyaf o staff clinigol²⁴ a phwysleisiodd:
 - y byddai'r polisi eglur o beidio â diswyddo yn help i leihau peth o'r pryder;
 - pwysigrwydd cyfathrebu da trwy gydol y broses ad-drefnu; a
 - rôl y Cyfarwyddwyr Pontio wrth sicrhau parhad y busnes cyn penodi Prif Weithredwyr y Byrddau Iechyd Lleol newydd.
26. Mae'n debyg mai prin fydd effaith uniongyrchol yr ad-drefnu ar waith bob dydd mwyafrif y staff clinigol rheng flaen. Ond, os caiff y broses ad-drefnu ei rheoli'n wael, gallai effeithio'n ddrwg ar forâl staff y GIG, waeth beth fo'u swydd. Gall trosiant staff a swyddi gwag yn ystod y broses ad-drefnu gynyddu'r pwysau a'r straen ar staff hefyd.
27. Cafodd rhai ymddiriedolaethau eu huno'n ddiweddar ac mae'r dystiolaeth yn gymysg. Bu cynnydd mewn absenoldeb oherwydd salwch yn ystod 2007-08 mewn rhai, ond nid y cyfan, o'r ymddiriedolaethau a unwyd ers 1 Ebrill 2008. Yn Ymddiriedolaeth GIG Cwm Taf, cydnabu rheolwyr Adnoddau Dynol ei bod yn debygol fod uno ymddiriedolaethau GIG blaenorol Gogledd Morgannwg, a

²¹ Adroddiad ACC, paragraff 1.19

²² Adroddiad ACC, paragraffau 1.16 a 2.34

²³ Adroddiad ACC, paragraff 1.16

²⁴ Atodiad A, paragraff 48

Phontypridd a Rhondda wedi cyfrannu at y cynnydd yn y gyfradd absenoldeb oherwydd salwch yn y ddau sefydliad yn ystod 2007-08²⁵.

Gall gofynion yr ad-drefnu dynnu sylw oddi ar reoli achosion o absenoldeb oherwydd salwch

28. Mae adroddiad yr Archwilydd Cyffredinol yn cyfeirio at amryw o welliannau cyffredinol yn nhrefniadau'r ymddiriedolaethau ar gyfer rheoli absenoldeb oherwydd salwch. Mae'r gwelliannau hyn yn cynnwys:
- Mwy o bwyslais ar ymyrraeth weithredol i ddatrys absenoldebau hirdymor, fel trafod dychwelyd yn raddol i'r gwaith a/neu newid cyfrifoldebau²⁶. Soniodd Mr Williams hefyd fod trefnu i staff y GIG gael triniaeth feddygol ar drywydd carlam yn cael ei drafod eto gyda Chymdeithas Feddygol Prydain (y BMA)²⁷.
 - Gwella hyfforddiant mewn rheoli absenoldeb oherwydd salwch ar gyfer staff â chyfrifoldebau rheolwr llinell, gan gynnwys yr offeryn e-ddysgu (NHSWales@Once) a gafodd ei ddatblygu a'i lansio'n ddiweddar ar gyfer GIG Cymru²⁸. Adroddodd Mr Williams fod yr offeryn e-ddysgu hwn, a ddatblygwyd ar gost o £40,000, wedi'i ddefnyddio gan dros 300 o staff y GIG ers Mehefin 2008. Disgwylwn weld y nifer hwn yn cynyddu'n fawr o ystyried maint gweithlu'r GIG, gan sicrhau rhagor o arbedion maint o ran y gost o'i ddatblygu²⁹.
 - Sicrhau bod staff adnoddau dynol yn cadw golwg fanylach ar y gwaith o reoli absenoldeb oherwydd salwch a bod cydweithio agosach rhwng rheolwyr, staff adnoddau dynol a staff iechyd galwedigaethol i ddatrys achosion problemus³⁰.
29. Er gwaetha'r gwelliannau hyn, mae anghysondebau o hyd yn y ffordd y caiff polisïau a gweithdrefnau absenoldeb oherwydd salwch eu gweithredu'n lleol. Er enghraifft, nododd archwiliadau yn Ymddiriedolaeth GIG Gogledd Morgannwg amrywiadau mawr o ran cydymffurfio â gweithdrefnau craidd ar draws tair cyfarwyddiaeth³¹. Ymhellach, pryderwn y gallai gofynion ad-drefnu'r GIG dynnu sylw oddi wrth y gwaith o reoli absenoldeb oherwydd

²⁵ Adroddiad ACC, paragraff 1.18

²⁶ Adroddiad ACC, paragraffau 2.5-2.9

²⁷ Adroddiad ACC, paragraff 2.8 ac Atodiad A, paragraff 77

²⁸ Adroddiad ACC, paragraffau 2.10-2.11 ac astudiaeth achos D

²⁹ Atodiad B, eitem 3

³⁰ Adroddiad ACC, paragraffau 2.12-2.13 a 2.28

³¹ Adroddiad ACC, paragraff 2.14 and case study D

salwch. Gallai olygu bod llai o sylw'n cael ei dalu i'r mater hwn o fewn trefniadau rheoli perfformiad cyffredinol yr ymddiriedolaethau neu fod llai o amser ar gael gan rai rheolwyr a staff adnoddau dynol i ddelio ag achosion unigol o absenoldeb. Gallai newid mewn cyfrifoldebau rheolwyr llinell hefyd effeithio ar reoli achosion unigol.

Mae'n dal yn rhy gynnar i asesu effaith bosibl ad-drefnu'r GIG ar gyfraddau absenoldeb oherwydd salwch

30. Dywedodd Mr Williams wrthym fod y ffigurau absenoldeb oherwydd salwch ar gyfer blwyddyn ariannol 2008-09, ar adeg ein sesiwn dystiolaeth, ar gyfartaledd yn 4.99 y cant³². Noda adroddiad yr Archwilydd Cyffredinol y gellid, o gofio cyd-destun ehangach ad-drefnu'r GIG, ystyried sicrhau cyfradd gyfartalog absenoldeb oherwydd salwch o bump y cant neu lai yn gynydd pellach arwyddocaol³³. Ond cydnabu Mr Williams hefyd nad oedd y ffigurau hyn yn talu sylw llawn i'r gaeaf, pan ellid disgwyl mwy o absenoldeb oherwydd salwch. Waeth beth fo perfformiad diwedd blwyddyn 2008-09, mae'n dal yn rhy gynnar i asesu effaith bosibl ad-drefnu'r GIG ar gyfraddau absenoldeb oherwydd salwch.

Mae cyfleoedd i sbarduno gwelliannau pellach a chysondeb yn y ffordd o reoli absenoldeb oherwydd salwch ar y cyd â'r broses o ad-drefnu'r GIG

Mae'r GIG yng Nghymru yn dal heb weld manteision llawn ei fuddsoddiad yn y Cofnod Staff Electronig

31. Noda adroddiad yr Archwilydd Cyffredinol yn eglur nad yw'r Cofnod Staff Electronig newydd, sy'n gweithio ar draws y GIG yng Ngymru a Lloegr erbyn hyn, yn cael ei ddefnyddio i'w lawn botensial eto i gefnogi gwaith rheoli absenoldeb oherwydd salwch³⁴. Wrth gwrs, ni all cyflwyno'r system hon ynddo'i hun rwystro achosion o absenoldeb oherwydd salwch rhag digwydd. Ond gall y system ddarparu gwybodaeth a ddylai helpu rheolwyr y GIG i ganfod tueddiadau sylfaenol mewn absenoldeb oherwydd salwch ac ymateb iddynt.
32. Ymddangosai Mr Williams a Ms Lloyd-Jones ill dau'n frwdfrydig ynghylch y cyfleoedd posibl a gynigir gan y Cofnod Staff Electronig, gan gyfeirio'n benodol at:

³² Atodiad A, paragraff 7

³³ Adroddia ACC, argymhelliad 1

³⁴ Adroddiaid ACC, paragraffau 2.15-2.25

- y cyfle i gofnodi absenoldeb oherwydd salwch ar y pryd³⁵;
- dadansoddiad gwell o dueddiadau absenoldeb oherwydd salwch³⁶; a
- gallu defnyddio'r system i gysylltu â gwybodaeth am restrau dyletswyddau staff³⁷.

Cyfeiriodd Ms Lloyd-Jones hefyd at fanteision ehangach y system yn hwyluso symud at recriwtio electronig³⁸.

33. Cydnabu Ms Lloyd-Jones fod datblygu'r Cofnod Staff Electronig yn brosiect uchelgeisiol iawn a phwysleisiodd iddynt ganolbwyntio ar y dechrau ar sicrhau bod elfen y gyflogres yn y system yn hollol gadarn³⁹. Ni fyddem yn dadlau â phwysigrwydd talu staff yn gywir ac mewn pryd. Ond mae'n dal yn siom na lwyddodd yr ymddiriedolaethau i elwa'n gynt ar fanteision y system o ran absenoldeb oherwydd salwch, yn enwedig gan ei bod eisoes wedi cymryd tipyn mwy o amser na'r disgwyl i roi'r system ar waith yn eang. Ymddengys bod pryderon cychwynol am gywirdeb y wybodaeth a ddarperir gan y system⁴⁰ yn un rheswm, o leiaf, pam y cymerodd gymaint o amser i ddechrau elwa ar y manteision. Nid ydym wedi edrych i mewn i'r broses ehangach a oedd y tu ôl i ddatblygiad y Cofnod Staff Electronig. Er hynny, synnwn na chafodd y pryderon hyn am safon y data eu datrys wrth brofi'r system cyn dechrau ei defnyddio, ac nad oedd yr ymddiriedolaethau'n deall yn well sut i gynhyrchu a dehongli data am absenoldeb oherwydd salwch o'r system.
34. Eglurodd Ms Lloyd-Jones y byddai, drwy grŵp llywio, yn edrych o'r newydd ar sut i gael y gorau o'r system dros y flwyddyn nesaf⁴¹. Mae gwaith y grŵp hwn, yn ein tŷb ni, yn hanfodol er mwyn sicrhau bod y GIG yng Nghymru'n cael y manteision mwyaf posibl o'i ymrwymiad ariannol i'r system, heb sôn am yr amser y byddant wedi'i dreulio yn ei rhoi ar waith. Mae Mr Williams wedi rhoi manylion am gostau rheolaidd y system o 2007-08 hyd ddiwedd contract cyfredol y Cofnod Staff Electronig yn 2014-15. Mae'r ffigurau hyn yn dangos rhagamcan o gostau o £18.1 miliwn, sy'n llai na chyfanswm yr arian a ryddheir sef £20 miliwn, sy'n golygu y byddai gwarged o £1.9 miliwn. Ond nid

³⁵ Atodiad A, paragraffau 106 a 110

³⁶ Atodiad A, paragraffau 63-64 a 106

³⁷ Atodiad A, paragraff 106

³⁸ Atodiad A, paragraff 111

³⁹ Atodiad A, paragraff 102

⁴⁰ Adroddiad ACC, paragraffau 2.15-2.19

⁴¹ Atodiad A, paragraff 102

yw'r ffigurau hyn yn manylu ar gostau datblygu'r system nac arbedion a gafwyd cyn 2007-08⁴². Mae sail y rhagamcan am yr arian a ryddheir hefyd yn aneglur, er i Mr Williams ddweud bod peth o leiaf o'r gost hon yn ymwneud â chael gwared â chostau systemau eraill⁴³. Ni wyddom eto a ellir elwa ar y manteision hyn mewn gwirionedd.

35. Mewn cyfnod pan fo diogelwch gwybodaeth fwyfwy yn llygad y cyhoedd, roedd arnom hefyd angen peth sicrwydd fod y wybodaeth ar y Cofnod Staff Electronig yn cael ei phrosesu a'i diogelu'n iawn. Esboniodd Mr Williams fod rhai cwestiynau wedi'u gofyn ynghylch faint o fanylion y dylid eu cadw ar y system, e.e. rhesymau dros absenoldeb. Fodd bynnag, er ei fod yn cydnabod yr angen i fod yn wyladwrus am warchod data, dywedodd Mr Williams ei bod yn bwysig casglu gwybodaeth am resymau dros absenoldeb er mwyn cefnogi ymdrechion i fynd i'r afael â phroblemau absenoldeb oherwydd salwch. Cyfeiriodd Ms Lloyd-Jones hefyd at y ffaith fod rheolau llym yn rheoli mynediad i'r system⁴⁴.

Mae anghysondeb o hyd o ran y gwasanaethau lechyd Galwedigaethol a ddarperir a mynediad atynt

36. Mae adroddiad yr Archwilydd Cyffredinol yn cyfeirio at rai gwelliannau lleol mewn gwasanaethau lechyd Galwedigaethol ar gyfer staff y GIG. Mae'r gwelliannau hyn yn cynnwys:
- cyflwyno meddalwedd newydd i helpu i reoli achosion; ac
 - ehangu ystod y gwasanaethau a gynigir i staff, fel ffisiotherapi a chefnogaeth cwnsela⁴⁵.
37. Er hyn, rydym yn bryderus iawn bod anghysondeb ar draws GIG Cymru o hyd o ran darpariaeth a mynediad at y gwasanaethau hyn. Mae'n siom bod cyn lleied o gynnydd wedi'i wneud yn gyffredinol yn y maes hwn yn enwedig o ystyried i'r Pwyllgor Archwilio argymell yn Awst 2004 y dylai Llywodraeth y Cynulliad sefydlu ei chanllawiau a'i safonau ei hun at gyfer darparu gwasanaethau lechyd Galwedigaethol ar draws GIG Cymru. Mae hefyd yn anodd deall pam nad yw'r arolwg cynhwysfawr o'r ddarpariaeth lechyd

⁴² Atodiad B, eitem 4

⁴³ Atodiad A, paragraff 110

⁴⁴ Atodiad B, paragraffau 113-116

⁴⁵ Adroddiad ACC, paragraff 2.29

Galwedigaethol y cytunwyd arno gan Fforwm Partneriaeth Cymru yn ystod 2005-06 wedi cyrraedd penderfyniad o hyd⁴⁶.

38. Nododd Mr Williams fod y ddarpariaeth lechyd Galwedigaethol yn awr yn amlwg ar yr agenda. Cydnabu hefyd y bydd angen mwy o arian i dalu am y gwasanaethau os bwriedir cael gwasanaethau iechyd galwedigaethol cyson, o safon uchel ar gyfer staff y GIG. Bydd angen i Lywodraeth y Cynulliad sicrhau hefyd bod digon o arbenigedd ym maes lechyd Galwedigaethol o fewn GIG Cymru⁴⁷.
39. Mae ad-drefnu'r GIG yn gyfle amlwg i ailystyried sut orau i ddarparu gwasanaethau lechyd Galwedigaethol yn y dyfodol. Cydnabyddwn ei bod yn debygol y bydd elfennau'n cystadlu am flaenoriaeth wrth gynllunio ar gyfer yr ad-drefnu. Ond byddai'n siom fawr pe na chymerid y cyfle i sbarduno'r gwaith sy'n angenrheidiol er mwyn darfod canllawiau arfaethedig y fframwaith Safonau lechyd a Diogelwch Galwedigaethol fel rhan o'r broses ad-drefnu. Er y gall cyfyngiadau ariannol gyfyngu ar y gallu i gael adnoddau newydd, disgwyliwn hefyd y bydd ad-drefnu'r GIG yn sicrhau rhai arbedion maint o ran darparu gwasanaethau lechyd Galwedigaethol.

Mae'r ad-drefnu'n cynnig cyfle i feithrin awyrgylch gweithio mwy cadarnhaol ar draws GIG Cymru

40. Gan edrych ymlaen at ad-drefnu'r GIG, esboniodd Mr Williams ei fod yn credu ei bod yn bwysig iawn bod Cyfarwyddwyr Adnoddau Dynol, o fewn strwythur y Byrddau lechyd Lleol newydd, yn rhan o'r Bwrdd. Cyfeiriodd Mr Williams hefyd at bresenoldeb cyfarwyddwyr iechyd y cyhoedd ar y byrddau hyn ac esboniodd ei fod yn awyddus i weld y sefydliadau newydd yn dangos yr arferion gweithio gorau ac i'r byrddau iechyd lleol fod yn batrwm o gyflogwyr da ac yn genhadon dros iechyd a lles yn eu cymunedau⁴⁸. Soniodd Ms Lloyd-Jones hefyd am bwysigrwydd rheoli pobl yn effeithiol, gan edrych ymhell y tu hwnt i ffocws cul ar reoli absenoldeb oherwydd salwch, fel dull o reoli staff i'w cadw mewn gwaith⁴⁹. Yn yr un modd, cyfeiriodd Mr Williams at gyswllt cadarnhaol rhwng gwaith tîm da, absenoldeb oherwydd salwch a

⁴⁶ Adroddiad ACC, paragraff 2.27 ac Atodiad A, paragraffau 119-120

⁴⁷ Atodiad A, paragraffau 118-120

⁴⁸ Atodiad A, paragraffau 86 a 124

⁴⁹ Atodiad A, paragraff 88

gofal cleifion da⁵⁰. Mae'n syndod na roddwyd mwy o sylw i'r materion hyn o'r blaen o gofio bod y GIG yn sefydliad i bobl yn y bôn.

41. Ar sail y cynnydd a wnaeth yr ymddiriedolaethau mewn perthynas â Safon Iechyd Corfforaethol Llywodraeth y Cynulliad yn unig, mae'n eglur y gall yr ymddiriedolaethau wneud mwy i hybu iechyd a lles. Ym mis Mawrth 2008, dim ond gan chwe ymddiriedolaeth yr oedd y Safon Iechyd Corfforaethol aur, er bod hyn i'w gymharu â dim ond dwy ymddiriedolaeth yn Ionawr 2004⁵¹.
42. Yn ôl adroddiad yr Archwilydd Cyffredinol, cafwyd pwyslais penodol ar reoli straen yn ddiweddar, ar adeg pan oedd yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch yn datblygu safonau rheoli straen. Roedd Ymddiriedolaethau GIG Caerdydd a'r Fro, Gofal Iechyd Gwent, a Sir Benfro a Derwen i gyd wedi sefydlu gwasanaethau lles staff yn ychwanegol at eu darpariaeth Iechyd Galwedigaethol graidd. Roedd gan y gwasanaethau lles hyn gylich gwaith penodol o ran darparu gwasanaethau cwnsela, hyfforddiant ymwybyddiaeth o straen a llunio ffyrdd sefydliadol o fynd i'r afael â straen sy'n ymwneud â gwaith⁵². Mae ymddiriedolaethau hefyd wedi bod yn datblygu ystod ehangach o bolisiau i gefnogi cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. Er hyn, nodwn fod Arolwg Barn y GIG 2007 yn adrodd bod 20 y cant o staff yn dal o'r farn na allent gael y cydbwysedd iawn rhwng eu bywyd gartref a'u gwaith, gyda 32 y cant yn adrodd na allent gyflawni gofynion eu swydd heb weithio oriau hir yn aml⁵³.

Dylai'r ad-drefnu ei gwneud yn haws i Lywodraeth y Cynulliad oruchwylio perfformiad cyrff unigol y GIG ym maes absenoldeb oherwydd salwch

43. Roedd Llywodraeth y Cynulliad wedi pennu targed i holl sefydliadau'r GIG ostwng absenoldeb oherwydd salwch i gyfradd o 4.2 y cant neu lai⁵⁴. Mae maint yr her i'r rhan fwyaf o ymddiriedolaethau'r GIG gyrraedd y targed hwn yn amlwg o'r cyfraddau absenoldeb a ddangoswyd yn Ffigur 1.
44. Mae'r union sail dros bennu targed o 4.2 y cant yn aneglur. Eglurodd Mr Williams fod rhai yn y gwasanaeth o'r farn bod y targed wedi'i ddewis ddim ond am mai dyna'r gyfradd absenoldeb isaf i gael ei nodi gan unrhyw un o'r ymddiriedolaethau adeg adroddiad yr Archwilydd Cyffredinol blaenorol. Nid

⁵⁰ Atodiad A, paragraff 11

⁵¹ Adroddiad ACC, paragraff 2.32 a ffigur 4

⁵² Adroddiad ACC, astudiaeth achos H

⁵³ Adroddiad ACC, paragraffau 2.34-2.35

⁵⁴ Adroddiad ACC, paragraff 1.2

aeth Mr Williams mor bell â dweud bod y targed o 4.2 y cant yn amhosibl ei gyrraedd ond nododd, er i Ymddiriedolaeth GIG Felindre gyrraedd y targed, fod cyfansoddiad yr ymddiriedolaeth honno'n unigryw⁵⁵.

45. Mae adroddiad yr Archwilydd Cyffredinol yn argymhell y dylai Llywodraeth y Cynulliad roi'r gorau i ddefnyddio'r targed generig o 4.2 y cant o absenoldeb oherwydd salwch. Yn lle'r targed hwn, mae'r Archwilydd Cyffredinol yn argymhell pennu targedau sy'n adlewyrchu amgylchiadau cyrff unigol y GIG, gan ganolbwyntio ar wella'n barhaus⁵⁶. Roedd Mr Williams fel pe bai'n cefnogi'r fath ddull ac awgrymodd hefyd y gall fod lle i bennu is-dargedau ar gyfer grwpiau penodol o staff⁵⁷.
46. Beth bynnag fo'r targedau newydd, awgrymodd Mr Williams y dylai'r gostyngiad yn nifer cyrff y GIG ledled Cymru ei gwneud yn haws i Lywodraeth y Cynulliad reoli perfformiad y gwasanaeth ei hun⁵⁸. Dylai'r symudiad tuag at bolisi o reoli absenoldeb oherwydd salwch trwy GIG Cymru i gyd⁵⁹ olygu mwy o gysondeb o ran dulliau a rheoli perfformiad. Cadarnhaodd Ms Lloyd-Jones y byddai, wrth ddatblygu'r polisi hwnnw, yn ceisio cytuno ar gyrhaeddnodau cyson ar gyfer ymyrraeth gan reolwyr mewn ymateb i absenoldeb hirdymor ac absenoldeb byrdymor aml⁶⁰. Hyd yn hyn, mae'r ymddiriedolaethau wedi mabwysiadu trothwyon gwahanol ar gyfer ymyrraeth gan reolwyr⁶¹ a nododd Ms Lloyd-Jones fod hyn wedi bod yn achos pryder i'r undebau llafur a'r staff.
47. Soniodd Mr Williams fod absenoldeb oherwydd salwch, yn ei brofiad ef fel Prif Weithredwr Ymddiriedolaeth, wedi'i drafod yn aml gyda swyddogion Llywodraeth y Cynulliad a gyda Byrddau Iechyd Lleol fel comisiynwyr gwasanaethau Ymddiriedolaethau⁶². Ond mae'r ffaith fod Llywodraeth y Cynulliad wedi parhau i weithredu gyda tharged y mae ei sail yn aneglur a heb unrhyw bwysau allanol amlwg i'w gyrraedd, yn gwneud i ni bryderu ac yn codi cwestiynau am y drefn ehangach ar gyfer rheoli perfformiad ar draws y GIG. Ar ôl ad-drefnu'r GIG, hyderwn y bydd yn haws yn weinyddol i

⁵⁵ Adroddiad ACC, paragraff 1.3 ac Atodiad A, paragraffau 14-15 a 42

⁵⁶ Adroddiad ACC, argymhelliad 1a

⁵⁷ Atodiad A, paragraffau 14-15 a 46

⁵⁸ Atodiad A, paragraff 108

⁵⁹ Adroddiad ACC, paragraff 2.4

⁶⁰ Atodiad A, paragraff 73

⁶¹ Adroddiad ACC, paragraff 2.2 ac astudiaeth achos A

⁶² Atodiad A, paragraffau 18-20

Lywodraeth y Cynulliad oruchwylio perfformiad cyrff unigol y GIG, ac y gofynnir cwestiynau anodd i'r sefydliadau nad ydynt yn llwyddo.

48. Ni allai Mr Williams roi cyfrif am fethiant blaenorol Llywodraeth y Cynulliad i gyhoeddi gwybodaeth ar gyfraddau absenoldeb oherwydd salwch yn yr ymddiriedolaethau, fel yr addawyd wrth ymateb i argymhellion blaenorol y Pwyllgor Archwilio. Ond ni allai weld pam na ddylai'r wybodaeth hon gael ei hadrodd fel hyn a disgwyliwn weld hyn yn digwydd o hyn ymlaen, gan gychwyn â ffigurau blwyddyn ariannol 2008-09⁶³.

⁶³ Adroddiad ACC, paragraff 1.5 ac Atodiad A, paragraff 20

Atodiadau

Cyfeiriwch at yr Adroddiad Saesneg ar gyfer yr Atodiadau.