

Gofalu am y Gofalwyr?

Sut roedd cyrff y GIG yn cefnogi lles staff
yn ystod pandemig COVID-19

Hydref 2021



Paratowyd yr adroddiad hwn i'w gyflwyno i'r Senedd dan adran 145A Deddf Llywodraeth Cymru 1998 ac adran 61(3) (b) Deddf Archwilio Cyhoeddus (Cymru) 2004.

Archwilio Cymru yw'r enw cyfunol anstatudol ar gyfer Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru, sy'n endidau cyfreithiol ar wahân sydd â'u swyddogaethau cyfreithiol eu hunain. Nid yw Archwilio Cymru yn endid cyfreithiol. O ganlyniad, yn yr Adroddiad hwn, rydym yn cyfeirio'n benodol at yr Archwilydd Cyffredinol neu Swyddfa Archwilio Cymru mewn adrannau lle mae angen manylder cyfreithiol. Os oes arnoch angen y cyhoeddiad hwn mewn fformat a/neu iaith arall, neu os oes gennych unrhyw gwestiynau am ei gynnwys, cysylltwch â ni gan ddefnyddio'r manylion isod. Rydym yn croesawu gohebiaeth yn Gymraeg ac yn Saesneg, a byddwn yn ymateb yn yr iaith a ddefnyddiwyd gennych chi. Ni fydd gohebu yn Gymraeg yn arwain at oedi.

Archwilio Cymru
24 Heol y Gadeirlan
Caerdydd
CF11 9LJ

Ffôn 02920 320 500
E-bost post@archwilio.cymru
Gwefan www.archwilio.cymru
Twitter [@WalesAudit](https://twitter.com/WalesAudit)

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg

Cynnwys

Adroddiad cryno

Cefndir	4
Negeseuon allweddol	4
Argymhellion	7

Prif Adroddiad

Cyflwyniad	11
Pwysigrwydd cefnogi lles staff	12
Sut y gwnaeth cyrff iechyd gefnogi lles staff yn ystod y pandemig	15
Heriau a chyfleoedd allweddol ar gyfer y dyfodol	28

Cefndir

- 1 Mae'r adroddiad hwn yn disgrifio sut y mae cyrff y GIG wedi cefnogi lles eu staff yn ystod pandemig COVID-19, gyda ffocws penodol ar eu trefniadau ar gyfer diogelu staff sy'n wynebu risg uwch o COVID-19.
- 2 Hwn yw'r ail o ddau gyhoeddiad sy'n tynnu ar ganfyddiadau ein gwaith i gwblhau asesiadau strwythuredig lleol gyda'r nod o amlygu themâu allweddol, adnabod cyfleoedd ar gyfer y dyfodol, a rhannu gwersi. Mae'r adroddiad cyntaf Ei wneud yn wahanol, ei wneud yn iawn? – yn disgrifio sut gwnaeth cyrff y GIG ddiwygio'u trefniadau i'w galluogi i lywodraethu mewn modd darbodus, ystwyth a thrylwyr yn ystod y pandemig.

Negeseuon allweddol

- 3 Mae staff y GIG ar bob lefel wedi dangos cydnerthedd, cyfaddaster ac ymroddiad aruthrol trwy gydol y pandemig. Fodd bynnag, maent hefyd wedi profi pwysau corfforol a meddyliol sylweddol oherwydd yr heriau digynsail a achoswyd gan yr argyfwng.
- 4 Roedd y GIG yng Nghymru eisoes yn wynebu nifer o heriau mewn perthynas â lles staff cyn y pandemig. Fodd bynnag, arweiniodd maint ac effeithiau digynsail pandemig COVID-19 at ffocws mwy manwl byth ar bwysigrwydd cefnogi lles staff.
- 5 O ganlyniad, gosododd holl gyrff y GIG yng Nghymru ffocws cryf ar les staff trwy gydol pandemig COVID-19. Ar ddechrau'r argyfwng, symudodd pob un o gyrff y GIG yn gyflym i wella'u trefniadau presennol i roi cymorth i gyflogeion ac i roi mesurau ychwanegol ar waith i gefnogi iechyd corfforol a lles meddyliol eu staff, gymaint â phosibl, yn ystod y pandemig. Roedd camau gweithredu allweddol a gymerwyd gan gyrff y GIG i amddiffyn staff a chefnogi eu lles yn cynnwys:
 - gwella mesurau atal a rheoli heintiau;
 - ailgyflunio lleoliadau gofal iechyd;
 - hwyluso mynediad at brofion COVID-19 ac, yn fwy diweddar, brechiadau COVID-19;
 - creu manau gorffwys pwrpasol;
 - cynyddu darpariaeth iechyd meddwl a lles seicolegol;
 - cryfhau'r modd y cyfathrebir ac yr ymgysylltir â staff; a
 - galluogi trefniadau gweithio o bell.

- 6 Rhoddodd holl gyrff y GIG drefniadau ar waith i gyflwyno Adnodd Asesu Risg COVID-19 Cymru Gyfan ar gyfer y Gweithlu (yr Adnodd Asesu Risg) fel rhan o'u hymdrechion ehangach i ddiogelu aelodau o staff sy'n wynebu risg uwch pe baent yn dal COVID-19. Fe wnaeth pob un o gyrff y GIG hyrwyddo'r Adnodd Asesu Risg mewn nifer o ffyrdd. Fodd bynnag, mae cyfraddau cwblhau'r Adnodd Asesu Risg trwy'r Cofnod Staff Electronig (CSE) wedi amrywio'n sylweddol rhwng cyrff unigol y GIG. Defnyddiodd holl gyrff y GIG fesurau o'u casgliad ehangach o drefniadau lles i ddiwallu anghenion unigol staff sy'n wynebu risg uwch pe baent yn dal COVID-19 fel a nodwyd gan yr Adnodd Asesu Risg.
- 7 Fe wnaeth byrddau a phwyllgorau'r rhan fwyaf o gyrff y GIG gynnal goruchwyliaeth dda a sicrhau craffu effeithiol ar yr holl risgiau perthnasol i les staff a materion o ran lles staff yn ystod y pandemig. Fodd bynnag, gallai trefniadau i adrodd ar gyfraddau cwblhau'r Adnodd Asesu Risg a darparu sicrwydd ynghylch ansawdd asesiadau risg a gwblhawyd fod wedi cael eu cryfhau yn y rhan fwyaf o gyrff y GIG.
- 8 Er bod yr argyfwng wedi cael effaith sylweddol ar les staff yn y tymor byr heb os, ni ellir ac ni ddylid anwybyddu na thanamcangyfrif yr effeithiau tymor hwy. Mae arolygon a gwaith a wnaed gan ystod o gyrff proffesiynol yn amlygu'r profiadau cynyddol o straen, gorludded a diffygio ymhlith staff, ac yn tynnu sylw at y risg gynyddol bod staff yn datblygu problemau corfforol a seicolegol tymor hwy heb gymorth parhaus.
- 9 Felly, bydd angen ffocws parhaus ar ddarparu cymorth hygyrch gyda lles a chynnal ymgysylltiad staff yn y tymor byr i sicrhau bod cyrff y GIG yn mynd i'r afael ag effaith barhaus y pandemig ar iechyd corfforol a lles meddyliol eu staff.
- 10 Fodd bynnag, mae pandemig COVID-19 wedi creu cyfle hefyd i ailfeddwl am les staff a'i drawsnewid ar gyfer y tymor canolig a hwy. Er bod cefnogi lles gweithlu'r GIG yn fwy angenrheidiol nag erioed pan fo angen i'r gwasanaeth ymateb i argyfwng, mae buddsoddi'n briodol yn lles staff ar sail barhaus yr un mor bwysig ag y mae gweithlu iach, ymgysylltiol a chryf ei gymhelliant yn hanfodol i ddarparu gwasanaethau iechyd a gofal diogel, effeithiol ac effeithlon o ansawdd da.



Mae'r cydnerthedd a'r ymroddiad a ddangoswyd gan staff y GIG ar bob lefel yn wyneb yr heriau a'r pwysau digynsail a gyflwynwyd gan y pandemig wedi bod yn wirioneddol ryfeddol. Fodd bynnag, mae'n anochel y bydd hyn wedi cael effaith sylweddol ar les staff y GIG, sydd bellach hefyd yn wynebu'r heriau o ddelio â'r galw cynyddol yn y system a achosir gan COVID-19. Mae'n galonogol gweld bod cyrff y GIG wedi parhau i ganolbwyntio'n glir ar les staff drwy gydol y pandemig ac wedi gweithredu ystod eang o fesurau i gefnogi iechyd corfforol a lles meddyliol eu staff yn ystod yr argyfwng. Mae'n hanfodol bod y gweithgareddau hyn yn cael eu hadeiladu a bod lles staff yn parhau i fod yn flaenoriaeth ganolog i gyrff y GIG wrth iddynt ddelio â heriau cyfunol adennill gwasanaethau, parhau i ymateb i bandemig COVID-19, a hefyd rheoli pwysau tymhorol y disgwylir iddynt fod yn fwy y gaeaf hwn nag yr oeddent y llynedd. Mae'n debyg bod gofalu am y rhai sy'n gofalu am eraill yn bwysicach nawr nag y bu erioed o'r blaen.

Adrian Crompton

Archwilydd Cyffredinol Cymru



Argymhellion

11 Caiff argymhellion sy'n deillio o'r gwaith hwn eu nodi yn **Arddangosion 1 a 2**.

Arddangosyn 1: Argymhellion ar gyfer cyrff y GIG

Argymhellion

Cadw ffocws cryf ar les staff

A1 Dylai cyrff y GIG barhau i gynnal ffocws cryf ar les staff wrth iddynt ddechrau dod allan o'r pandemig a dechrau canolbwyntio ar adfer eu gwasanaethau. Mae hyn yn cynnwys cynnal ffocws cryf ar staff sy'n wynebu risg uwch pe baent yn dal COVID-19. Er gwaethaf llwyddiant y rhaglen frechu yng Nghymru, mae'r feirws (a'i amrywiolion) yn parhau i gylchredeg yn y boblogaeth gyffredinol. Felly dylai holl gyrff y GIG barhau i gyflwyno'r Adnodd Asesu Risg i sicrhau bod yr holl staff wedi cael asesiadau risg, ac y cymerir camau gweithredu priodol i ddiogelu a chefnogi staff y nodwyd eu bod yn wynebu risg uwch pe baent yn dal COVID-19.

Ystyried materion y gweithlu mewn cynlluniau adfer

A2 Dylai cyrff y GIG sicrhau bod eu cynlluniau adfer yn seiliedig ar ystyriaeth lawn a thrylwyr i'r holl oblygiadau perthnasol ar gyfer y gweithlu i sicrhau bod capasiti a gallu digonol i fynd i'r afael â'r heriau a'r cyfleoedd sy'n gysylltiedig ag adfer gwasanaethau. Dylai cyrff y GIG sicrhau hefyd eu bod yn ystyried y materion gwaddol ehangach o ran lles staff sy'n gysylltiedig â'r ymateb i'r pandemig i sicrhau bod ganddynt ddigon o gapasiti a gallu i gynnal gofal iechyd diogel, effeithiol ac o ansawdd da yn y tymor canolig a hir.

Argymhellion

Gwerthuso effeithiolrwydd ac effaith yr arlwy lles staff

- A3 Dylai cyrff y GIG geisio myfyrio ynghylch eu profiadau o gefnogi lles staff yn ystod y pandemig trwy gynnal gwerthusiad llawn o effeithiolrwydd ac effaith eu pecynnau cymorth lleol er mwyn: (a) ystyried beth weithiodd yn dda a beth na wnaeth weithio cystal; (b) deall ei effaith ar les staff; (c) adnabod beth fyddent yn ei wneud yn wahanol yn ystod argyfwng arall; a (d) canfod pa wasanaethau, rhaglenni, mentrau a dulliau a gyflwynwyd yn ystod y pandemig ddylid eu cadw neu eu hail-lunio i sicrhau bod staff yn parhau i gael eu cefnogi trwy gydol y cyfnod adfer a'r tu hwnt. Dylai cyrff y GIG sicrhau yr ymgysylltir yn llawn â staff a'u bod yn cael eu cynnwys yn llawn yn y broses werthuso.

Gwella dulliau cydweithredol o gefnogi lles staff

- A4 Dylai cyrff y GIG, trwy'r Rhwydwaith Iechyd a Lles Cenedlaethol a / neu grwpiau a fforymau cenedlaethol perthnasol eraill, barhau i gydweithio i sicrhau bod capasiti ac arbenigedd digonol i gefnogi gofynion lles staff mewn meysydd arbenigol, megis seicotherapi, yn ogystal â chynyddu i'r eithaf y cyfleoedd i rannu gwersi ac adnoddau mewn perthynas â dulliau mwy cyffredinol o gefnogi lles staff.

Argymhellion

Darparu sicrwydd parhaus ar gyfer byrddau a phwyllgorau

A5 Dylai cyrff y GIG barhau i ddarparu sicrwydd rheolaidd a pharhaus ar gyfer eu Byrddau a phwyllgorau perthnasol ynghylch yr holl faterion perthnasol sy'n ymwneud â lles staff. Wrth wneud hynny, dylai cyrff y GIG osgoi darparu disgrifiad cyffredinol yn unig o'r rhaglenni, gwasanaethau, mentrau a dulliau sydd ganddynt i gefnogi lles staff. Dylent hefyd ddarparu sicrwydd bod y rhaglenni, gwasanaethau, mentrau a dulliau hyn yn cael yr effaith a ddymunir ar les staff ac yn sicrhau gwerth am arian. Ar ben hynny, dylai holl gyrff y GIG sicrhau bod eu Byrddau'n cynnal goruchwyliaeth effeithiol ar ddangosyddion perfformiad allweddol ar gyfer y gweithlu – nid yw hyn yn digwydd ym mhob sefydliad ar hyn o bryd.

Adeiladu ar drefniadau lleol a chenedlaethol i ymgysylltu â staff

A6 Dylai cyrff y GIG geisio adeiladu ar drefniadau lleol a chenedlaethol presennol i ymgysylltu â'r gweithlu er mwyn sicrhau bod staff yn cael cyfleoedd parhaus i amlygu eu hanghenion a rhannu eu barn, yn enwedig ynglŷn â materion sy'n ymwneud ag adfer, ailgychwyn ac ailosod gwasanaethau. Dylai cyrff y GIG sicrhau bod y trefniadau hyn yn ategu ymgysylltu ystyrion â grwpiau o staff sydd heb gynrychiolaeth ddigonol, megis staff o leiafrifoedd ethnig.

Arddangosyn 2: argymhellion ar gyfer Llywodraeth Cymru

Argymhellion

Gwerthuso'r arlwy genedlaethol o ran lles staff

A7 Dylai Llywodraeth Cymru gynnal gwerthusiad o'r gwasanaethau a rhaglenni lles staff cenedlaethol a gomisiynwyd ganddi yn ystod y pandemig er mwyn asesu eu heffaith a'u cost-effeithiolrwydd. Wrth wneud hynny, dylai Llywodraeth Cymru ystyried pa wasanaethau a rhaglenni cenedlaethol eraill ddylid eu comisiynu (naill ai ar wahân neu ar y cyd â chyrrff y GIG) i sicrhau bod staff yn parhau i gael eu cefnogi trwy gydol y cyfnod adfer a'r tu hwnt.

Gwerthuso Adnodd Asesu Risg COVID-19 Cymru Gyfan ar gyfer y Gweithlu

A8 Dylai Llywodraeth Cymru gynnal gwerthusiad llawn o Adnodd Asesu Risg COVID-19 Cymru Gyfan ar gyfer y Gweithlu i ganfod y gwersi allweddol y gellir eu dysgu o ran ei ddatblygu, ei gyflwyno, a'i effeithiolrwydd. Wrth wneud hynny, dylai Llywodraeth Cymru ymgysylltu â staff sy'n wynebu risg uwch pe baent yn dal COVID-19 i ddeall eu profiadau o ddefnyddio'r Adnodd Asesu Risg, yn enwedig i ba raddau y gwnaeth eu helpu i ddeall eu lefel o risg ac i hwyluso sgwrs gyda'u rheolwyr ynglŷn â'r camau y dylid eu cymryd i'w cefnogi a'u diogelu yn ystod y pandemig.

Cyflwyniad

- 12 Mae cyrff y GIG yng Nghymru wedi wynebu heriau digynsail a phwysau sylweddol yn ystod pandemig COVID-19. Trwy gydol yr argyfwng, mae cyrff y GIG wedi gorfod taro cydbwysedd rhwng nifer o anghenion gwahanol, ond pwysig – yr angen i sicrhau capasiti digonol i ofalu am bobl yr effeithiwyd arnynt gan y feirws; yr angen i sicrhau digon o gapasiti i ofalu am bobl yr effeithiwyd arnynt gan y feirws; yr angen i gynnal gwasanaethau hanfodol yn ddiogel; yr angen i ddiogelu iechyd a lles eu staff; a'r angen i gynnal trefniadau llywodraethu da. Er mwyn ymateb i'r anghenion hyn yn effeithiol, bu'n ofynnol i gyrff y GIG gynllunio'n wahanol, gweithredu'n wahanol, rheoli eu hadnoddau'n wahanol a llywodraethu'n wahanol.
- 13 Cafodd ein gwaith asesu strwythuredig¹ yn 2020 ei ddylunio a'i wneud yng nghyd-destun y pandemig parhaus. O ganlyniad, cawsom gyfle unigryw i weld sut y mae cyrff y GIG wedi bod yn addasu ac yn ymateb i'r heriau a phwysau niferus a achoswyd gan argyfwng COVID-19.
- 14 Yr adroddiad hwn yw'r ail o ddau gyhoeddiad sy'n tynnu ar ganfyddiadau ein gwaith asesu strwythuredig, ac ymarferion casglu tystiolaeth mwy diweddar i amlygu themâu allweddol, adnabod themâu ar gyfer y dyfodol, a rhannu gwersi o fewn y GIG ac ar draws y sector cyhoeddus yng Nghymru'n fwy eang.
- 15 Yn ein hadroddiad cyntaf – Ei wneud yn wahanol, ei wneud yn iawn? – fe wnaethom drafod pwysigrwydd cynnal trefniadau llywodraethu da yn ystod argyfwng a disgrifio sut y gwnaeth trefniadau diwygiedig alluogi cyrff y GIG i lywodraethu mewn modd darbodus, ystwyth a thrylwyr yn ystod y pandemig. Fe wnaethom hefyd amlygu'r cyfleoedd allweddol ar gyfer sefydlu gwersi a ffyrdd newydd o weithio mewn byd ar ôl y pandemig.
- 16 Yn yr adroddiad hwn, rydym yn trafod pwysigrwydd cefnogi lles staff ac yn disgrifio sut y mae cyrff y GIG wedi cefnogi lles eu staff yn ystod y pandemig, gyda ffocws penodol ar y trefniadau ar gyfer diogelu staff sy'n wynebu risg uwch pa baent yn dal COVID-19. Rydym yn ystyried y gwersi allweddol y gellir eu tynnu o brofiadau cyrff y GIG o gefnogi lles staff yn ystod argyfwng COVID-19 ac yn diweddu trwy amlygu'r heriau a'r cyfleoedd allweddol ar gyfer y dyfodol.

1 Cynhelir asesiad strwythuredig ym mhob un o gyrff y GIG i helpu i ateb gofyniad statudol yr Archwilydd Cyffredinol, dan adran 61 Deddf Archwilio Cyhoeddus (Cymru) 2004, i fod wedi'i argyhoeddi eu bod wedi gwneud trefniadau priodol i sicrhau darbodaeth, effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd o ran defnyddio adnoddau. Cynhyrchir adroddiadau unigol ar gyfer pob un o gyrff y GIG, ac maent ar gael ar ein [gwefan](#).

- 17 Er bod yr adroddiad hwn yn tynnu ar ganfyddiadau ein gwaith asesu strwythuredig, fe'i goleuwyd hefyd gan dystiolaeth ychwanegol a gasglwyd gan bob un o gyrff y GIG yn ogystal â gwybodaeth a gafwyd gan Lywodraeth Cymru, Cymdeithas Feddygol Prydain (BMA), a'r Coleg Nyrsio Brenhinol (RCN) yng Nghymru. Ar ben hynny, gan bod yr adroddiad hwn yn tynnu i raddau helaeth ar ganfyddiadau ein gwaith asesu strwythuredig, nid ydym wedi ymgysylltu'n uniongyrchol â staff y GIG. Yn lle hynny, rydym wedi cyfeirio at ganfyddiadau o arolygon a gynhaliwyd gan BMA Cymru ac eraill i ddarparu mewnwelediadau i brofiadau staff yn ystod y pandemig.

Pwysigrwydd cefnogi lles staff

- 18 Mae'r gweithlu'n elfen hanfodol o system gofal iechyd Cymru. Mae'r GIG yng Nghymru'n cyflogi 88,000 o staff cyfwerth ag amser llawn (**Arddangosyn 3**) ac roedd costau staff yn rhoi cyfrif am 50% o gyfanswm gwariant y GIG yn 2020-21².

2 £9.6 biliwn oedd cyfanswm gwariant y GIG yn 2020-21, y cafodd £4.8 biliwn ohono'i wario ar gostau staff. (Ffynhonnell: [Archwilio Cymru.](#))

Arddangosyn 3: Staff y GIG yn ôl grŵp o staff (Mawrth 2021)³

Grŵp o staff	CagALI
Staff meddygol a deintyddol	7,294
Staff nyrsio, bydwreigiaeth, ac ymwelwyr iechyd	36,027
Staff gweinyddiaeth ac ystadau	21,380
Staff gwyddonol, therapiwtig a thechnegol	14,947
Cynorthwywyr gofal iechyd a staff cymorth eraill	5,806
Staff ambiwlans	2,709
Staff anfeddygol eraill	96

Ffynhonnell: [StatsCymru](#)

³ Nid yw Ymarferwyr Meddygol a Deintyddol Cyffredinol wedi'u cynnwys gan mai contractwyr annibynnol y GIG ydynt.

- 19 Mae dyletswydd gofal ar holl gyrrff y GIG yng Nghymru i warchod iechyd a diogelwch eu staff a darparu amgylchedd diogel a chefnogol i weithio ynddo. Fodd bynnag, mae cefnogi lles staff hefyd yn bwysig am nifer o resymau eraill:
- **deilliannau cleifion** – mae cysylltiad cryf rhwng lles negyddol ymhlith staff a deilliannau gwael ar gyfer cleifion. Mae ymchwiliad yn dangos bod lles negyddol ymhlith staff a lefelau diffygio cymedrol ac uchel yn gysylltiedig â deilliannau gwael o ran diogelwch ar gyfer cleifion⁴. Fe amlygodd Adroddiad Ymchwiliad Francis i Ymddiriedolaeth Sefydledig y GIG Canol Swydd Stafford y cysylltiad rhwng lles gwael ymhlith staff a gofal o ansawdd is hefyd⁵. Felly mae cefnogi lles cadarnhaol yn y gwaith yn galluogi cyrrff y GIG i gynnal lefelau uwch o ran diogelwch cleifion, darparu gofal o ansawdd gwell, a sicrhau bodlonrwydd uwch ymhlith cleifion.
 - **deilliannau sefydliadol** – mae costau ariannol sylweddol yn gysylltiedig â lles gwael ymhlith staff. Yn ôl Health Education England, mae cost iechyd meddwl gwael yng ngweithlu'r GIG yn cyfateb i £1,794 - £2,174 am bob cyflogai bob blwyddyn⁶. Ar ben hynny, mae'r costau sy'n gysylltiedig ag absenoldeb staff yn sylweddol. Fe gyfrifodd Adolygiad Boorman fod cost uniongyrchol absenoldeb cofnodedig yn y GIG ledled y DU oddeutu £1.7 biliwn y flwyddyn ac roedd cost anuniongyrchol cyflogi staff dros dro i gyflenwi yn ystod absenoldeb yn £1.45 biliwn y flwyddyn yn ôl yr amcangyfrif⁷. Felly mae cefnogi lles cadarnhaol yn y gwaith yn galluogi cyrrff y GIG i leihau nifer y diwrnodau gwaith a gollir o ganlyniad i les gwael ymhlith staff a chyflawni arbedion uwch o ran costau.
 - **deilliannau ar gyfer cyflogion** – mae profiad negyddol yn y gwaith yn gysylltiedig â lles negyddol sydd, yn ei dro, yn arwain at ymgysylltiad a chymhelliant is ymhlith staff, mwy o straen yn y gweithle, trosiant uwch ymhlith staff, a deilliannau gwaeth ar gyfer cleifion. Mae ymchwiliad yn dangos bod gweithlu sydd dan ormod o bwysau oherwydd absenoldebau a swyddi gwag ac a ategir gan staff dros dro yn cael effaith negyddol ar les staff^{8,9}.

4 [Hall et al \(2016\) Healthcare Staff Wellbeing, Burnout, and Patient Safety: A Systematic Review](#)

5 [Adroddiad Ymchwiliad Cyhoeddus Ymddiriedolaeth Sefydledig y GIG Canol Swydd Stafford \(2013\)](#)

6 [Health Education England \(2019\) NHS Staff and Learners' Mental Wellbeing Commission](#)

7 [Adroddiad Interim ar Adolygiad Iechyd y GIG \(2009\)](#)

8 [Rafferty et al \(2007\) Outcomes of variation in hospital nurse staffing in English hospitals: cross-sectional analysis of survey data and discharge records](#)

9 [Picker \(2018\) The risks to care quality and staff wellbeing of an NHS system under pressure](#)

Effeithir yn negyddol ar les hefyd pan fo staff yn teimlo nad ydynt yn cael eu gwerthfawrogi ddigon ac nad ydynt yn cael eu cefnogi yn eu rolau, pan ydynt yn teimlo wedi'u gorlethu gan eu llwythi gwaith, a phan ydynt yn teimlo fel nad oes ganddynt rhyw lawer o reolaeth ar eu bywydau gwaith¹⁰. Felly mae cefnogi lles cadarnhaol yn y gwaith yn galluogi cyrff y GIG i wella ymgysylltiad a chymhelliant staff, lleihau straen yn y gweithle i'r eithaf, a chadw mwy o'u cyflogeion.

Sut y gwnaeth cyrff iechyd gefnogi lles staff yn ystod y pandemig

- 20 Roedd y GIG yng Nghymru eisoes yn wynebu nifer o heriau mewn perthynas â lles staff cyn y pandemig. Dengys canlyniadau [Arolwg Staff y GIG 2018](#) fod 64% o ymatebwyr wedi dweud iddynt ddod i'r gwaith er nad oeddent yn teimlo'n ddigon da i gyflawni eu dyletswyddau (o'i gymharu â 57% yn 2016), a bod 34% wedi dweud eu bod wedi cael anaf neu wedi teimlo'n anhwylyd o ganlyniad i straen a oedd yn gysylltiedig â gwaith (o'i gymharu â 28% yn 2016). Ar ben hynny, Roedd y cyfartaledd treigl 12 mis absenoldeb oherwydd salwch ar gyfer y 12 mis a ddaeth i ben ar ym mis Mawrth 2020 ar ei uchaf ers dechrau casglu data yn 2008.
- 21 Fodd bynnag, fe wnaeth graddfa ac effaith ddigynsail pandemig COVID-19 arwain at roi ffocws mwy manwl byth ar bwysigrwydd cefnogi lles staff ar lefel genedlaethol a lleol er mwyn:
- diogelu iechyd staff trwy leihau nifer yr achosion o COVID-19 mewn lleoliadau gofal iechyd a lleihau eu cysylltiad â'r feirws i'r eithaf;
 - lleihau'r risg y byddai staff yn trosglwyddo'r feirws i gydweithwyr, cleifion, aelodau eu teuluoedd, ac aelodau eraill y gymuned ehangach;
 - diogelu grwpiau o staff agored i niwed a oedd yn wynebu risg pe baent yn dal y feirws, megis pobl hŷn, pobl â chyflyrau iechyd a oedd yn bodoli eisoes, menywod beichiog, a phobl o rai grwpiau ethnig lleiafrifol penodol;
 - cynorthwyo staff i ymaddasu i ffyrdd newydd o weithio ac addasu i leoliadau gwaith gwahanol;
 - helpu staff i ymdopi â'r heriau, pwysau, ansicrwydd a straeniau a oedd yn gysylltiedig â'r pandemig;
 - sicrhau bod cyrff y GIG yn cynnal lefelau staffio digonol i gynnal gwasanaethau a gofal hanfodol yn ddiogel ar gyfer cleifion yr effeithiwyd arnynt gan y feirws; a
 - galluogi cyrff y GIG i ailgychwyn, adfer ac ailadeiladu gwasanaethau'n ddiogel, yn effeithiol ac yn effeithlon.

- 22 O ganlyniad, gosododd holl gyrrff y GIG yng Nghymru ffocws cryf ar les staff trwy gydol yr argyfwng yn unol â'u cynlluniau gweithredol a chanllawiau Llywodraeth Cymru¹¹.
- 23 Ar ddechrau'r pandemig, symudodd pob un o gyrrff y GIG yn gyflym i gynllunio a darparu pecynnau lleol o gymorth fel rhan o arlwy lles amlhaen ar gyfer staff. Rhoddodd yr arlwy amlhaen, a dyfodd ac a esblygodd dros amser, fynediad rhad ac am ddim i staff at ystod o wasanaethau ac adnoddau Cymru gyfan, gan gynnwys:
- **SilverCloud** – plattform iechyd meddwl digidol a oedd wedi'i fwriadu i helpu staff y GIG i reoli teimladau o straen, gorbryder ac iselder.
 - **Iechyd i Weithwyr Iechyd Proffesiynol Cymru** – gwasanaeth cyfrinachol, rhad-ac-am-ddim sy'n darparu mynediad ar gyfer staff, myfyrwyr a gwirfoddolwyr y GIG yng Nghymru at amryw lefelau o gymorth iechyd meddwl gan gynnwys hunangymorth, hunangymorth dan arweiniad, cymorth gan gymheiriaid, a therapïau wyneb yn wyneb rhithwir gydag arbenigwyr achrededig.
 - **Llinell Gymorth y Samariaid** – llinell gymorth lles ddwyieithog gyfrinachol ar gyfer gweithwyr a gwirfoddolwyr iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru.
 - **Adnoddau lles ar-lein i staff y GIG** – Bu Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC) yn gweithio gyda chydweithwyr allweddol ar Is-grŵp Iechyd a Lles y Gell Gweithlu COVID-19 genedlaethol i guradu adnoddau a mynediad at wasanaethau arbenigol penodol a threfnu eu bod ar gael trwy ei Restr Chwarae Covid-19 – [Adnodd GIG Cymru i Gefnogi Lles Staff yn Ystod Pandemig Covid-19](#). Roedd y Rhestr Chwarae hefyd yn cyfeirio staff at adnoddau lles eu priod Fyrddau ac Ymddiriedolaethau Iechyd. Mae'r Is-grŵp Iechyd a Lles bellach wedi newid i fod y Rhwydwaith Iechyd a Lles Cenedlaethol sy'n cael cymorth arwain a rheoli rhaglenni gan AaGIC.
- 24 Yn yr adran hon, rydym yn rhoi disgrifiad byr o'r mesurau a roddwyd ar waith gan gyrrff y GIG yng Nghymru i gefnogi lles staff ar lefel leol, gan gynnwys eu trefniadau ar gyfer diogelu staff a oedd yn wynebu risg uwch pe baent yn dal COVID-19.

Cefnogi lles corfforol a meddyliol

- 25 Canfuom fod holl gyrrff y GIG wedi gwella'u rhaglenni a gwasanaethau cynorthwyo cyflogaeth presennol (megis Iechyd Galwedigaethol) ac wedi sefydlu trefniadau ychwanegol i gefnogi iechyd corfforol a lles meddyliol eu staff, gymaint â phosibl, yn ystod y pandemig. Er enghraifft:

¹¹ [WHC/2020/019: Yr hyn y disgwyliwr i Fyrddau Iechyd ac Ymddiriedolaethau'r GIG ei wneud i gefnogi iechyd a lles y gweithlu yn ystod pandemig Covid-19](#)

- **gwella mesurau atal a rheoli heintiau** – fe gyflwynodd holl gyrff y GIG, yn enwedig y Byrddau Iechyd ac Ymddiriedolaethau perthnasol, fesurau estynedig ar gyfer atal a rheoli heintiau megis darparu mwy o gyfleusterau hylendid dwylo, darparu cyfarpar diogelu personol yn unol â chanllawiau cenedlaethol¹², a chynyddu amlder gweithgareddau glanhau a dihalogi arwynebau, ardaloedd ac offer.
- **ailgyflunio lleoliadau gofal iechyd** – fe wnaeth yr holl Fyrddau Iechyd ac Ymddiriedolaethau perthnasol ailgyflunio cymaint â phosibl o’u lleoliadau gofal iechyd i wahanu llwybrau gofal COVID-19 a llwybrau gofal eraill a lleihau i’r eithaf symudiadau cleifion, staff ac ymwelwyr rhwng ardaloedd. Fodd bynnag, fe wnaeth dyluniad adeiladau hŷn hyn yn fwy o her yn rhai o gyrff y GIG.
- **hwyluso mynediad at brofion COVID-19 a brechiadau COVID-19** – fe sefydlodd yr holl Fyrddau Iechyd ac Ymddiriedolaethau perthnasol drefniadau i alluogi staff rheng-flaen i gael mynediad at brofion ar gyfer COVID-19 ac, yn fwy diweddar, brechiadau COVID-19 yn unol â chanllawiau JCVI (y Cydbwyllgor ar Frechu ac Imiwneiddio)¹³. Er bod rhai o gyrff y GIG wedi dod ar draws ychydig o heriau o ran hwyluso mynediad at brofion COVID-19 ar ddechrau’r pandemig oherwydd capasiti cyfyngedig o ran labordai, fe wellodd y sefyllfa’n raddol dros amser wrth i’r capasiti labordai gynyddu ac i dechnoleg profi cyflym newydd fod ar gael yn fwy eang. O ran brechiadau, mae’r gyfradd derbyn ar y cyfan ymhlith gweithwyr gofal iechyd yn eithriadol o uchel. O ran y sefyllfa ar 17 Gorffennaf 2021, roedd 96.3% wedi cael eu dos cyntaf a 93.2% wedi cael eu hail dds¹⁴.
- **creu manau gorffwys pwrpasol** – fe sefydlodd y rhan fwyaf o Fyrddau Iechyd ac Ymddiriedolaethau perthnasol fannau pwrpasol i staff rheng-flaen orffwys, cael eu nerth yn ôl, a chanolbwyntio ar eu lles. Cyfeirid at y manau hyn, a oedd wedi’u lleoli ar safleoedd aciwt yn bennaf, fel ‘ystafelloedd lles’ neu ‘ystafelloedd dadflino’ yn y rhan fwyaf o ardaloedd.

12 Mae Archwilydd Cyffredinol Cymru wedi adrodd ar ddarparu cyfarpar diogelu personol mewn adroddiad ar wahân a oedd yn dwyn y teitl [Caffael a Chyflenwi Cyfarpar Diogelu Personol ar gyfer Pandemig COVID-19](#) (Ebrill 2021).

13 Mae Archwilydd Cyffredinol Cymru wedi adrodd ar ddarparu profion COVID-19 a chyflwyno brechiadau COVID-19 mewn dau adroddiad ar wahân a oedd yn dwyn y teitlau [Profi. Orlhain. Diogelu yng Nghymru: Trosolwg o’r Cynnydd Hyd Yma](#) (Mawrth 2021) a [Gweithredu rhaglen frechu COVID-19 yng Nghymru](#) (Mehefin 2021).

14 Ffynhonnell: [Dangosfwrdd Goruchwyliaeth Cyflym COVID-19 Iechyd Cyhoeddus Cymru](#)

- **cynyddu'r ddarpariaeth iechyd meddwl a lles seicolegol** – fe wnaeth holl gyrff y GIG gynyddu ystod, argaeledd a hygyrchedd eu harlwy iechyd meddwl a lles seicolegol i staff. Mae enghreifftiau'n cynnwys:
 - darparu gwybodaeth ac adnoddau i hybu hunanofal, gwella cydnerthedd personol, a chynorthwyo staff i ymaddasu i ffyrdd newydd o weithio;
 - darparu rhaglenni therapiwtig, megis ymwybyddiaeth ofalgar a'r celfyddydau mewn iechyd;
 - hwyluso mynediad at wasanaethau cwnsela a siarad i roi cymorth i staff gyda phryderon ynghylch iechyd meddwl megis gorbryder, straen, a hwyliau isel; a
 - buddsoddi mewn darpariaeth arbenigol i aelodau o staff a oedd yn profi effeithiau andwyol trawma a phrofedigaeth.

Cyflawnwyd hyn i raddau helaeth trwy hwyluso mwy o gydweithio ac integreiddio rhwng gwasanaethau seicoleg glinigol a thimau iechyd a lles canolog ac adleoli'r staff clinigol a gweinyddol perthnasol i'r timau canolog hyn yn ôl y gofyn.

- **cryfhau trefniadau cyfathrebu ac ymgysylltu â staff** – fe wnaeth holl gyrff y GIG gryfhau eu trefniadau cyfathrebu mewnol a defnyddio ystod eang o sianeli a phlatfformau i gyfleu gwybodaeth a diweddariadau i'w staff yn rheolaidd. Hefyd, fe wnaeth holl gyrff y GIG gryfhau eu trefniadau ymgysylltu â staff yn ystod y pandemig. Yn ogystal â chynnal ymgysylltiad parhaus â phartneriaethau cyflogaeth a rhwydweithiau a grwpiau staff sefydledig, fe gynhaliodd holl gyrff y GIG arolygon ymhlith eu staff yn rheolaidd i ddeall eu hanghenion a'u profiadau'n well yn ogystal â chasglu eu barn ynglŷn â materion amrywiol, gan gynnwys effeithiolrwydd y ddarpariaeth leol ar gyfer lles.
- **galluogi staff i weithio o bell** – rhoddodd holl gyrff y GIG drefniadau ar waith i gefnogi trefniadau gweithio o bell fel rhan o'u hymdrechion ehangach i sicrhau a chynnal mesurau cadw pellter cymdeithasol, ar gyfer y staff hynny yr oedd gweithio gartref yn briodol iddynt. Er bod rhai o gyrff y GIG wedi dod ar draws ychydig o heriau yn cyflwyno'r dechnoleg a'r meddalwedd a oedd yn ofynnol i gefnogi trefniadau gweithio o bell ar ddechrau'r pandemig, cafodd y rhain eu goresgyn yn weddol gyflym.

- **darparu mathau eraill o gymorth** – cafodd ystod o fesurau cymorth eraill eu rhoi ar waith gan gyrff y GIG, megis:
 - cyflwyno adnoddau asesu risg, megis Adnoddau Asesu'r Risg o Straen ac Adnodd Asesu Risg COVID-19 Cymru Gyfan ar gyfer y Gweithlu (trafodir hwn mewn mwy o fanylder yn yr adran nesaf);
 - rhoi gwybodaeth a chymorth ychwanegol i arweinwyr a rheolwyr i'w galluogi i ymgysylltu â'u timau, eu cymell a'u cefnogi mewn modd effeithiol yn ystod y pandemig;
 - darparu llety dros dro ar gyfer staff rheng-flaen a oedd yn byw gydag unigolion a oedd yn wynebu risg uwch pe baent yn dal COVID-19; a
 - chyfoethogi gwasanaethau Caplaniaeth i sicrhau bod gan staff fynediad at gymorth bugeiliol.

Darperir enghreifftiau manwl o fentrau iechyd a lles a gyflwynwyd gan bob un o gyrff y GIG yn ystod y pandemig yn y papur briffio a gynhyrchwyd gan Gonffederasiwn GIG Cymru ac a oedd yn dwyn y teitl Cefnogi lles staff y GIG yng Nghymru trwy gydol COVID-19.

- 26 Mae Cymdeithas Feddygol Prydain wedi bod yn cynnal arolygon helaeth ymhlith ei haelodau yn ystod y pandemig. Er nad yw'r canlyniadau'n cynrychioli gweithlu'r GIG yn ei gyfanrwydd, maent yn darparu mewnwelediadau defnyddiol i brofiadau staff meddygol yn ystod yr argyfwng:
- Roedd aelodau Cymdeithas Feddygol Prydain a ymatebodd i'r arolygon yn teimlo'u bod yn cael eu diogelu'n well rhag y coronafeirws yn eu man gweithio wrth i'r pandemig fynd rhagddo. Roedd y gyfran o'r aelodau a ddywedodd eu bod yn teimlo'u bod yn cael eu diogelu'n llawn yn 27% (113 allan o 417) ac yn 37% (100 allan o 274) ym mis Rhagfyr a mis Ebrill 2021 yn y drefn honno. Roedd y gyfran o'r aelodau a ddywedodd nad oeddent yn teimlo'u bod yn cael eu diogelu o gwbl yn 11% (47 allan o 417) a 6% (16 allan o 274) ym mis Rhagfyr 2020 a mis Ebrill 2021 yn y drefn honno.
 - Fe wnaeth nifer sylweddol o aelodau Cymdeithas Feddygol Prydain a ymatebodd i'r arolygon gael mynediad at wasanaethau cymorth lles (a oedd yn cael eu darparu naill ai gan eu cyflogwr neu gan drydydd parti) yn ystod y pandemig – 43% (117 allan o 407) ym mis Mai 2020, 38% (120 allan o 314) ym mis Gorffennaf, a 38% (95 allan o 253) ym mis Awst 2020. Fodd bynnag, pan ofynnwyd iddynt a oeddent yn gwybod sut i gael mynediad at gymorth lles / iechyd galwedigaethol os oedd ei angen arnynt, dywedodd 45% (126 allan o 279) ym mis Ebrill 2021 naill ai nad oeddent yn gwybod sut i gael mynediad at y gwasanaethau hyn neu nad oeddent yn ymwybodol bod y gwasanaethau hyn yn bodoli.

27 Er y bu'n gadarnhaol gweld cymaint o fentrau'n cael eu datblygu a'u cyflwyno yn ystod y pandemig, ceir tystiolaeth awgrymu bod rhai aelodau o staff wedi profi anawsterau'n llywio drwy'r llw o fentrau i ganfod y rhai a fyddai'n gweddu orau i'w hanghenion. Yng ngoleuni hyn, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru yn ddiweddar y byddai'n lansio Offeryn Fframwaith Sgyrsiau Lles y Gweithlu i gynorthwyo staff y GIG i fynd ati'n rhagweithiol i siarad yn agored ac yn onest gyda'u rheolwyr am eu hanghenion lles parhaus ac i'w cyfeirio at y cymorth a oedd ar gael lle'r oedd yn briodol¹⁵. Er bod hwn yn ddatblygiad cadarnhaol, dylai cyrff y GIG barhau hefyd i ymgysylltu â'u staff i gael dealltwriaeth well am eu profiadau o geisio cymorth a chael mynediad ato ac addasu a gwella'u trefniadau fel y bo angen.

Diogelu staff a oedd yn wynebu risg uwch pe baent yn dal COVID-19

- 28 Rhoddodd pob un o gyrff y GIG drefniadau ar waith i gyflwyno Adnodd Asesu Risg COVID-19 Cymru Gyfan ar gyfer y Gweithlu (yr Adnodd Asesu Risg) fel rhan o'u hymdrechion ehangach i ddiogelu aelodau o staff a oedd yn wynebu risg uwch o ddatblygu symptomau mwy difrifol pe baent yn dod i gysylltiad â feirws COVID-19¹⁶.
- 29 Mae'r Adnodd Asesu Risg yn seiliedig ar gorff mawr a chynyddol o ddata ac ymchwil sy'n dangos bod unigolyn yn wynebu risg uwch pe baent yn dal COVID-19 os oes ganddynt gyfuniad o'r ffactorau risg canlynol:
- maent dros 50 oed (mae'r risg yn cynyddu ymhellach ar gyfer y rhai dros 60 a thros 70 oed);
 - cawsant eu geni'n wryw;
 - maent o grwpiau ethnig lleiafrifol penodol;
 - mae ganddynt rai cyflyrau iechyd (risg uchel iawn ar gyfer y rhai sy'n eithriadol o fregus yn glinigol);
 - maent dros eu pwysau;
 - mae eu hanes teuluol yn eu gwneud yn fwy tueddol o ddal COVID-19.
- 30 Caiff y broses asesu risg ei chwblhau mewn nifer o gamau a'r nod yw hybu sgwrs gefnogol a gonest rhwng aelod o staff a'i reolwr llinell / cyflogwr ynghylch y mesurau y dylid eu sefydlu i sicrhau ei fod yn cael ei ddiogelu a'i gefnogi'n ddigonol. Caiff y broses ei chrynhai yn **Arddangosyn 4**.

15 [Datganiad Ysgrifenedig – Y Gweinidog Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol \(21 Gorffennaf 2021\)](#)

16 Cafodd yr Adnodd Asesu Risg, a lanswyd ym mis Mai 2020, ei ddatblygu gan is-grŵp amlddisgyblaethol a oedd yn atebol i Grŵp Cyngori Arbenigol a sefydlwyd gan Lywodraeth Cymru. Roedd holl gyrff y GIG yn defnyddio adnoddau asesu risg eraill cyn cyflwyno'r adnodd cenedlaethol.

- 31 Canfuom fod cyrff y GIG wedi hyrwyddo'r Adnodd Asesu Risg mewn nifer o ffyrdd ac wedi rhoi ystod o fesurau ar waith i annog a chynorthwyo eu staff i'w gwblhau. Roedd cyrff y GIG yn ystyried bod y trefniadau a'r dulliau canlynol yn arbennig o bwysig:
- **cymorth gan uwch reolwyr** – roedd cymorth cryf a gweladwy ar gyfer yr Adnodd Asesu Risg gan uwch reolwyr yn cael ei ystyried yn bwysig o ran sicrhau staff bod y sefydliad yn ymrwymedig i'r broses asesu risg a chefnogi staff a oedd yn wynebu risg uwch pe baent yn dal COVID-19.
 - **defnyddio data'r gweithlu** – roedd dadansoddi a defnyddio data'r gweithlu'n cael eu hystyried yn bwysig o ran adnabod staff a allai fod yn wynebu risg uwch pe baent yn dal COVID-19, cynllunio pecynnau cymorth priodol, a hwyluso negeseuon wedi'u targedu ynghylch pwysigrwydd cwblhau'r broses asesu risg. Fodd bynnag, dywedodd sawl un o gyrff y GIG wrthym fod ganddynt bryderon ynghylch cadernid data'r Cofnod Staff Electronig.
 - **cymorth i reolwyr llinell** – roedd gwybodaeth, cyngor a chymorth parhaus i reolwyr llinell, yn enwedig gan Swyddogion / Partneriaid Busnes Adnoddau Dynol, yn cael eu hystyried yn bwysig nid dim ond i'w helpu i ddeall yn llawn beth yw eu rôl yn y broses asesu risg ond hefyd i'w galluogi i gefnogi eu hadroddiadau uniongyrchol mewn modd tosturiol a chefnogol.

Arddangosyn 4: Y broses asesu risg COVID-19 ar gyfer y gweithlu

Cam 1 – Gwirio'r risg	Mae'r aelod o staff yn cwblhau'r Adnodd Asesu Risg i wirio pa risgiau sy'n berthnasol iddynt.
Cam 2 – Deall y sgôr	Mae'r aelod o staff yn cyfrifo'i sgôr er mwyn deall lefel debygol y risg iddynt hwy'n bersonol (isell, uchel, neu uchel iawn).
Cam 3 – Nodi'r camau gweithredu sy'n addas	Mae'r aelod o staff yn trafod ei sgôr a ffactorau perthnasol eraill gyda'i reolwr llinell (yn enwedig os yw yn y categori risg uchel neu uchel iawn) er mwyn nodi'r camau y gall eu cymryd yn bersonol a / neu'r cymorth y gall ei gyflogwr ei roi i sicrhau ei fod yn cael ei ddiogelu'n ddigonol.
Cam 4 – Cymryd y camau cywir	Mae camau y cytunwyd arnynt yn cael eu rhoi ar waith gan yr aelod o staff a / neu ei gyflogwr ac yn cael eu hadolygu'n barhaus i sicrhau eu bod yn dal i fod yn berthnasol ac yn briodol.

- **mewnbwn iechyd galwedigaethol** – roedd gwybodaeth, cyngor a chymorth gan ymarferwyr iechyd galwedigaethol yn cael eu hystyried yn bwysig i reolwyr llinell a staff fel ei gilydd. Roedd mewnbwn iechyd galwedigaethol yn cael ei ystyried yn arbennig o bwysig i aelodau o staff â chyflyrau iechyd a oedd yn bodoli eisoes nad oedd yn ofynnol iddynt warchod neu a oedd yn dychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnod o warchod i sicrhau bod eu hanghenion yn cael eu hasesu ac yn cael sylw priodol.
 - **cydweithio gyda rhwydweithiau staff a phartneriaethau cyflogaeth** – roedd cyfathrebu a chydweithio parhaus gyda rhwydweithiau sefydledig, partneriaethau cyflogaeth ac Undebau Llafur unigol yn cael eu hystyried yn bwysig am nifer o resymau. Yn gyntaf, roeddent yn gallu defnyddio'u mewnwediadau i gynghori cyrff y GIG ynghylch dulliau lleol o gyflwyno'r Adnodd Asesu Risg a chefnogi lles staff. Yn ail, roedd ganddynt rôl bwysig o ran annog eu haelodau i gwblhau'r Adnodd Asesu Risg. Yn drydydd, fe wnaethant gefnogi aelodau unigol o staff i gwblhau'r Adnodd Asesu Risg ac, mewn rhai achosion, fe wnaethant ddarparu cymorth eirioli a chyfryngu ar gyfer ac ar ran eu haelodau.
 - **adnabod hyrwyddwyr o blith staff** – roedd adnabod a defnyddio hyrwyddwyr o blith staff yn cael eu hystyried yn bwysig i ddarparu anogaeth, cefnogaeth a sicrwydd ar gyfer grwpiau penodol o staff a oedd yn wynebu risg uwch. Yn wir, profodd hyrwyddwyr o blith staff yn arbennig o bwysig yng nghyrrff y GIG nad oedd ganddynt y rhwydweithiau staff perthnasol. Yn y cyrff hyn, roedd hyrwyddwyr o blith staff yn cael ei defnyddio i estyn allan a chefnogi unigolion a grwpiau o staff nad oeddent yn ymwybodol y gallent fod yn wynebu risg uwch am nad oeddent yn ceisio mynediad neu am nad oeddent yn gallu cael mynediad at yr wybodaeth berthnasol a / neu am eu bod yn sgeptigol a / neu'n bryderus ynghylch ymgysylltu â'r broses asesu risg.
- 32 Cwblhawyd dros 62,000 o asesiadau risg trwy'r Cofnod Staff Electronig a phlatfform Learning@Wales ar draws y GIG yng Nghymru rhwng mis Mehefin 2020 a mis Ebrill 2021¹⁷. Roedd rhaid i staff gwblhau fersiynau papur o'r Adnodd Asesu Risg cyn ei gyflwyno trwy'r Cofnod Staff Electronig ym mis Mehefin 2020. Ym mis Hydref 2020, gofynnodd Llywodraeth Cymru i gyrff y GIG ofyn i bob aelod o staff gwblhau'r Adnodd Asesu Risg trwy'r Cofnod Staff Electronig. Caiff y cyfraddau cwblhau trwy'r Cofnod Staff Electronig yng nghyrrff unigol y GIG eu dangos yn **Arddangosyn 5**.

17 Mae 58,552 o asesiadau risg wedi eu cwblhau trwy'r Cofnod Staff Electronig a 3,770 wedi eu cwblhau trwy Learnin@Wales rhwng 15 Mehefin 2000 ac 8 Ebrill 2021. Caiff unigolion sydd wedi cwblhau'r Adnodd Asesu Risg fwy nag unwaith trwy'r Cofnod Staff Electronig eu cyfrif fwy nag unwaith yn y data. (Ffynhonnell: Partneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru)

- 33 Fel y dengys **Arddangosyn 5**, mae'r cyfraddau cwblhau trwy'r Cofnod Staff Electronig yn amrywio'n sylweddol. Mae sawl rheswm dros hyn:
- nid yw cwblhau'r Adnodd Asesu Risg trwy'r Cofnod Staff Electronig wedi cael ei wneud yn orfodol gan holl gyrff y GIG megis Byrddau Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro a Bae Abertawe;
 - ni ofynnwyd i staff yn rhai o gyrff y GIG a gwblhaodd yr Adnodd Asesu Risg papur pan gafodd ei gyflwyno gyntaf ym mis Mai ailadrodd yr asesiad pan oedd ar gael yn y Cofnod Staff Electronig ym mis Mehefin 2020;
 - nid yw rhai aelodau o staff yn gallu cael mynediad at eu Cofnod Staff Electronig gan eu bod naill ai'n gweithio mewn rolau lle nad yw'n ofynnol iddynt ddefnyddio cyfrifiadur, neu am nad oes ganddynt fynediad cyffredinol at gyfrifiadur yn eu man gweithio;
 - mae'r rhan fwyaf o gyrff y GIG wedi gosod mwy o ffocws ar annog staff sy'n wynebu risg uwch i gwblhau'r Adnodd Asesu Risg yn hytrach na'r gweithlu cyfan; ac
 - mae tystiolaeth o'r arolygon aelodau a gynhaliwyd gan Gymdeithas Feddygol Prydain yn awgrymu nad oedd rhai aelodau o staff yn ymwybodol o unrhyw asesiad risg yn eu man gweithio neu eu bod wedi cael gwybod yn benodol nad oedd angen iddynt gael eu hasesu¹⁸.

18 Gofynnodd Cymdeithas Feddygol Prydain i'w haelodau: 'Ydych chi wedi cael asesiad risg yn eich man gweithio i brofi a allech wynebu risg uwch yn sgîl cysylltiad â chleifion y Coronafeirws yn eich rôl gyfredol?' Y gyfran a ddywedodd nad oeddent yn ymwybodol o unrhyw asesiad risg yn eu man gweithio oedd 33% (70 allan o 211) a 35% (61 allan o 175) ym mis Gorffennaf a mis Awst 2020 yn y drefn honno. Y gyfran a ddywedodd eu bod wedi cael gwybod yn benodol nad oedd angen iddynt gael eu hasesu oedd 7% (15 allan o 211) a 6% (11 allan o 175) ym mis Gorffennaf a mis Awst 2020 yn y drefn honno.

Arddangosyn 5: cyfraddau cwblhau a gofnodwyd yn y Cofnod Staff Electronig gan gorff y GIG

Corff y GIG	Nifer yr asesiadau a gofnodwyd	% y staff ag asesiad wedi'i gwblhau
Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan	3,071	24%
Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr	19,195	52%
Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro	857	5%
Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg	15,487	58%
Addysg a Gwella Iechyd Cymru	134	29%
Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda	6,965	48%
Bwrdd Iechyd Addysgu Powys	1,789	48%
Iechyd Cyhoeddus Cymru	1,019	73%
Bwrdd Iechyd Prifysgol Bae Abertawe	174	2%
Ymddiriedolaeth GIG Felindre	6,716	81%
Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwlans Cymru	3,145	67%

Ffynhonnell: Partneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru (15 Mehefin 2020 - 8 Ebrill 2021)

- 34 Er nad yw cyfraddau cwblhau isel trwy'r Cofnod Staff Electronig yn gyfystyr â defnydd isel o'r adnodd o anghenraid, mae'n anodd gwybod faint o staff ar draws y GIG yng Nghymru sydd wedi mynd mor bell â chwblhau'r Adnodd Asesu Risg oherwydd y trefniadau casglu data a monitro amrywiol a gyflwynwyd gan gyrff y GIG pan gafodd ei lansio.
- 35 Canfuom fod holl gyrff y GIG wedi mabwysiadu dull 'hierarchaeth rheolaethau' o ddiogelu a chefnogi staff sy'n wynebu risg uwch pe baent yn dal COVID-19. O dan y dull hwn, roedd gyrff y GIG yn adnabod ac yn defnyddio'r mesurau mwyaf addas o'u cyfres ehangach o drefniadau lles i ddiwallu anghenion unigol aelodau o staff fel y'u hadnabuwyd trwy'r Adnodd Asesu Risg.

Roedd y mesurau hyn yn cynnwys:

- **rheolaethau peirianegol a gweinyddol** – sefydlodd holl gyrff y GIG ystod o reolaethau peirianegol a gweinyddol i ddiogelu staff a oedd yn wynebu risg uwch nad oeddent yn gallu gweithio gartref oherwydd eu rôl, ac i gefnogi staff a oedd yn wynebu risg uwch ac a oedd yn dychwelyd i'r gweithle ar ôl cyfnod o warchod. Roedd y rhain yn cynnwys creu 'lleoliadau diogel rhag COVID-19' (ardaloedd a oedd yn achosi lefel is o risg) trwy wahanu llwybrau gofal COVID-19 a llwybrau gofal eraill; gwasgaru amseroedd dechrau a gorffen sifftiau i leihau tagfeydd; galw staff yn ôl ar sail cylchdro i gyfyngu ar nifer y bobl yn y gweithle; a chynnig dychweliad graddol i'r gweithle.
- **cyfarpar diogelu personol (PPE)** – roedd cyfarpar diogelu personol yn cael ei ddarparu yn unol â chanllawiau y cytunwyd arnynt i leihau neu ddileu unrhyw risg weddillol i staff na chafodd ei dileu gan fesurau eraill. Fel a nodwyd yn adroddiad yr Archwilydd Cyffredinol a oedd yn dwyn y teitl Caffael a Chyflenwi Cyfarpar Diogelu Personol ar gyfer Pandemig COVID-19, fe wnaeth y Cydwasanaethau, ar y cyd â gwasanaethau cyhoeddus eraill, oresgyn heriau cynnar i ddarparu'r cyfarpar diogelu personol a oedd yn ofynnol yn ôl y canllawiau ar gyfer cyrff iechyd a gofal heb redeg allan o stoc ar lefel genedlaethol. Fodd bynnag, mae'r adroddiad hefyd yn cydnabod bod rhai aelodau o staff rheng-flaen wedi dweud iddynt brofi prinderau cyfarpar diogelu personol a bod rhai'n teimlo y dylent fod wedi cael cyfarpar diogelu personol o radd uwch nag a oedd yn ofynnol yn ôl y canllawiau.
- **mesurau amnewid** – fodd bynnag, nid oedd gweithio gartref yn cael ei ystyried yn opsiwn dichonadwy i bob aelod o staff a oedd yn wynebu risg uwch. I rai aelodau o staff, megis y rhai a oedd yn byw gyda phartner camdriniol, gallai gweithio gartref fod wedi cael mwy o effaith negyddol ar eu hiechyd a lles ar y cyfan. O ganlyniad, fe sefydlodd cyrff y GIG drefniadau i alluogi a chynorthwyo staff yn y sefyllfaoedd hyn i weithio mewn 'lleoliadau diogel rhag COVID-19'. I aelodau o staff nad oeddent yn gallu cyflawni eu dyletswyddau arferol gartref oherwydd natur y gwaith, sefydlodd cyrff y GIG drefniadau i'w galluogi i weithio mewn 'lleoliadau diogel rhag COVID-19' neu i gael eu hadleoli i rolau addas eraill y gallent eu cyflawni naill ai gartref neu mewn 'lleoliadau diogel rhag COVID-19' gyda chymorth ychwanegol, megis ailhyfforddi.
- **mesurau dileu** – fe wnaeth holl gyrff y GIG sefydlu trefniadau i alluogi a chynorthwyo'r mwyafrif o staff a oedd yn wynebu risg uwch i weithio gartref, yn enwedig yn ystod cyfnodau gwarchod swyddogol. Cafodd y rhan fwyaf o staff a oedd yn wynebu risg uwch eu cefnogi i barhau i weithio gartref pan oedd cyfnodau gwarchod yn dod i ben hefyd os ystyrid bod hynny'n briodol ac yn ddiogel, ac os oedd y trefniant yn gweithio'n effeithiol i'r cyflogwr a'r cyflogai.

- 36 Fe wnaeth holl gyrff y GIG annog a chynorthwyo staff a oedd yn wynebu risg uwch i gael mynediad at wasanaethau iechyd meddwl a lles seicolegol hefyd i'w helpu i ymaddasu i ffyrdd newydd o weithio a/neu reoli unrhyw orbryderon neu ofidiau yr oeddent yn eu profi. Darparwyd canllawiau manwl ar gyfer rheolwyr llinell hefyd ynghylch sut i roi cymorth effeithiol i staff a oedd yn wynebu risg uwch yn ystod y pandemig. Wrth i gyrff y GIG symud tuag at y cyfnod adfer, dylent barhau i ymgysylltu â staff sy'n wynebu risg uwch i werthuso effaith y cymorth a'r ymyriadau y maent yn eu darparu a diwygio neu wella'u trefniadau fel y bo angen.
- 37 Canfuom fod nifer o fanteision ac anfanteision i'r Adnodd Asesu Risg, fel a ganlyn:

Manteision yr Adnodd Asesu Risg

- mae'r adnodd wedi sicrhau cysondeb, wedi lleihau amrywioldeb, ac wedi hwyluso'r broses o rannu gwersi ar draws y GIG;
- mae fformat yr adnodd yn syml, hawdd i'w ddefnyddio, ac yn galluogi staff i ganolbwyntio ar y prif ffactorau a allai olygu eu bod yn wynebu mwy o risg;
- mae'r adnodd yn helpu rheolwyr i werthfawrogi pwysigrwydd mynd i'r afael â risgiau i staff mewn modd amserol a sensitif yn ogystal â phwysigrwydd bod yn rheolwr tosturiol a chefnogol;
- mae'r broses, o'i gwneud yn gywir, yn darparu sicrwydd ar gyfer staff ac yn rhoi sicrwydd i reolwyr ac arweinwyr bod risgiau i staff yn cael eu rheoli'n briodol;
- mae'r adnodd wedi galfaneiddio sefydliadau i fabwysiadu dulliau cyfannol o reoli risgiau i staff; ac
- mae'r adnodd wedi creu mwy o ymwybyddiaeth a dealltwriaeth am anghenion grwpiau penodol o staff, yn enwedig y rhai sydd heb gynrychiolaeth ddigonol o fewn strwythurau sefydliadol presennol.

Anfanteision yr Adnodd Asesu Risg

- mae'r adnodd wedi gwneud i rai aelodau o staff deimlo'u bod yn cael eu 'targedu' neu eu 'dethol' ar gyfer triniaeth arbennig;
- bu rhai pryderon ynghylch y defnydd o'r acronym BAME (Pobl Dduon, Asiaidd, a Lleiafrifoedd Ethnig) yn yr adnodd am bod hynny'n gosod mwy o bwyslais ar rai grwpiau ethnig lleiafrifol penodol (Pobl Dduon ac Asiaidd) ac yn eithrio rhai eraill (Lleiafrifoedd Ethnig Cymysg, Eraill a Gwyn);
- bu rhai pryderon nad yw matrices sgorio'r adnodd yn rhoi digon o bwysoliad i rai ffactorau risg penodol, megis ethnigrwydd a diabetes Math 1;

- mae'r adnodd a'r broses wedi cael eu gweld a'u trin fel 'ymarfer ticio blychau' gan nifer fach o reolwyr ac aelodau o staff, h.y. fe gwblhawyd yr adnodd er mwyn cydymffurfio, ond ni chymerwyd unrhyw gamau go iawn mewn ymateb i'r sgôr;
- nid yw'r adnodd yn cyfleu'r darlun cyfan mewn un lle ar gyfer yr holl staff, yn enwedig y rhai y mae'n ofynnol iddynt gwblhau asesiadau risg eraill (e.e. asesiad risg straen); ac
- mae datblygiad ac esblygiad parhaus yr adnodd wedi arwain at ymdeimlad o 'syrrfed ar asesu risg' ymhlith rhai aelodau o staff.

Cynnal goruchwyliaeth ar drefniadau lles staff

- 38 Ar lefel weithredol, canfuom fod gan holl gyrff y GIG gelloedd/grwpiau cynllunio lles staff fel rhan o'u strwythurau gorchymyn a rheoli mewn argyfwng a chanddynt gyfrifoldeb am gynllunio darpariaeth leol ar gyfer lles staff a goruchwyllo'r ddarpariaeth honno. Cafodd y celloedd/grwpiau cynllunio hyn orchwyl i weithio gyda celloedd/grwpiau perthnasol eraill, megis y rhai â chyfrifoldeb am gyfarpar diogelu personol a chyfathrebu ac ymgysylltu â staff, i sicrhau dull cydgysylltiedig o gefnogi lles staff.
- 39 Roedd y celloedd/grwpiau cynllunio hyn hefyd yn gyfrifol am fonitro risgiau a dangosyddion o ran COVID-19 mewn perthynas â'r gweithlu ac am uwchgyfeirio pryderon a materion allweddol at y grŵp/grwpiau perthnasol yn y strwythur rheoli argyfwng fel y bo'n briodol. Er bod y mwyafrif o'r celloedd/grwpiau cynllunio hyn yn monitro dangosyddion tebyg, megis cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch neu warchod, canfuom mai dim ond nifer fach oedd wrthi'n monitro cyfraddau cwblhau asesiadau risg. Ar ben hynny, canfuom mai dim ond un o gyrff y GIG oedd â threfniadau ar lefel weithredol i asesu a monitro ansawdd asesiadau risg a gwblhawyd.
- 40 Ar lefel gorfforaethol, gwelsom dystiolaeth yn y rhan fwyaf o gyrff y GIG o lifoedd gwybodaeth da i fyrddau a phwyllgorau i ddarparu sicrwydd a galluogi goruchwyliaeth a chraffu effeithiol ar yr holl risgiau a materion perthnasol o ran lles staff yn ystod y pandemig. Fodd bynnag, canfuom fod cyfle ar draws y rhan fwyaf o gyrff y GIG i gryfhau'r trefniadau ar gyfer adrodd ar gyfraddau cwblhau asesiadau risg a darparu mwy o sicrwydd ar gyfer byrddau a phwyllgorau ynghylch ansawdd asesiadau risg a gwblhawyd.

- 41 Canfuom fod yr argyfwng wedi creu mwy o ymwybyddiaeth ar lefel byrddau yn holl gyrff y GIG o bwysigrwydd cefnogi lles staff ac, yn arbennig, pwysigrwydd deall a diwallu anghenion grwpiau penodol o staff. Yn rhai o gyrff y GIG, fe arweiniodd hyn at greu rhwydweithiau staff newydd a grwpiau cynghori newydd ar gyfer grwpiau penodol o staff sy'n draddodiadol wedi bod heb gynrychiolaeth ddigonol o fewn strwythurau corfforaethol presennol. Fodd bynnag, mae un Bwrdd Iechyd wedi mynd â hyn ymhellach trwy sefydlu Grŵp Cynghori ar gyfer staff o grwpiau ethnig lleiafrifol fel is-grŵp ffurfiol i'r bwrdd i sicrhau llais ac ymwneud cryfach o fewn y sefydliad ar gyfer staff o grwpiau pobl dduon, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig. Er bod y Grŵp Cynghori'n adrodd yn ffurfiol trwy Gadeirydd y Bwrdd Iechyd, gwahoddir Cadeirydd ac Is-Gadeirydd y Grŵp Cynghori i fynychu holl gyfarfodydd y bwrdd.

Heriau a chyfleoedd allweddol ar gyfer y dyfodol

- 42 Mae staff y GIG ar bob lefel wedi dangos cydnerthedd, cyfaddaster ac ymroddiad aruthrol trwy gydol y pandemig. Fodd bynnag, maent hefyd wedi profi pwysau corfforol a meddyliol sylweddol o ganlyniad i'r heriau digynsail a achoswyd gan yr argyfwng, gan gynnwys:
- gweithio oriau hwy a rheoli llwythi gwaith mwy;
 - gweithredu mewn amgylcheddau a oedd yn ddwys, yn gofyn llawer ac yn newid yn gyflym;
 - rheoli ofnau, gofidiau a gorbryderon ynghylch y risgiau i'w hiechyd hwy eu hunain yn ogystal â'r risgiau i iechyd eu hanwyliaid;
 - gweld cleifion, cydweithwyr a / neu deulu a ffrindiau'n mynd yn ddifrifol wael neu hyd yn oed yn marw gyda COVID-19;
 - dal COVID-19 ac, i rai, rheoli effeithiau tymor hwy'r feirws (COVID hir);
 - ymaddasu i ffyrdd newydd o weithio ac, mewn rhai achosion, ymaddasu i rolau gwahanol;
 - ymdrin ag effaith ganlyniadol gwarchod neu weithio gartref o ran teimlo wedi'u hynysu ac yn unig a / neu deimlo'n euog am fethu â chefnogi cydweithwyr ar y rheng flaen; ac
 - addasu i gyfyngiadau cymdeithasol ehangach a rheoli eu heffeithiau cysylltiedig, megis addysgu eu plant yn y cartref, a rhoi gofal estynedig i berthnasoedd oedranus neu agored i niwed.

- 43 Heb os nac oni bai, mae'r argyfwng wedi cael effaith sylweddol ar les staff. Er enghraifft, er nad ydynt yn cynrychioli gweithlu'r GIG yn ei gyfanrwydd, mae arolygon a gynhaliwyd gan y Coleg Nyrso Brenhinol yng Nghymru'n amlygu effaith y pandemig ar les staff. Canfu'r arolwg a gynhaliwyd ym mis Mehefin 2020, y cafwyd 2,011 o ymatebion iddo, fel a ganlyn:
- dywedodd 75.9% fod eu lefelau straen wedi cynyddu ers dechrau'r pandemig;
 - dywedodd 58.4% fod morâl staff wedi gwaethygu ers dechrau'r pandemig; a
 - dywedodd 52% eu bod naill ai'n cytuno'n gryf neu'n cytuno â'r gosodiad 'Rwy'n gofidio am fy iechyd meddwl'.
- 44 Fodd bynnag, ni all ac ni ddylai'r effeithiau tymor hwy gael eu hanwybyddu na'u tanamcangyfrif. Yn wir, er nad ydynt yn cynrychioli gweithlu'r GIG yn ei gyfanrwydd, mae'r arolygon a gynhaliwyd gan Gymdeithas Feddygol Prydain yn tynnu sylw at rai o'r heriau sy'n dal i fodoli mewn perthynas â lles staff:
- ym mis Ebrill 2021, dywedodd 45% (126 allan o 279) o aelodau eu bod yn dioddef iselder, gorbryder, straen, teimladau o ddiffygio, trallod emosiynol, neu gyflyrau iechyd meddwl eraill a oedd yn gysylltiedig â'u man gweithio neu astudio neu'n cael eu gwneud yn waeth gan eu man gweithio neu astudio o'i gymharu â 40% (298 allan o 735) ym mis Ebrill 2020.
 - ym mis Ebrill 2021, dywedodd 33% o'r aelodau (92 allan o 279) fod eu symptomau'n waeth na chyn dechrau'r pandemig o'i gymharu â 25% (185 allan o 735) ym mis Ebrill 2020.
 - ym mis Ebrill 2021, dywedodd 36% (72 allan o 281) o'r aelodau fod eu lefelau iechyd a lles presennol ychydig yn waeth neu'n llawer gwaeth nag yn ystod y don gyntaf rhwng mis Mawrth a mis Mai 2020. Fodd bynnag, dylid nodi bod hyn yn welliant o'i gymharu â'r canlyniadau ym mis Hydref a mis Rhagfyr 2020, sef 43% (205 allan o 480) a 48% (224 allan o 467) yn y drefn honno.
 - ar raddfa o un i bump (lle'r oedd 1 yn golygu isel / negyddol iawn, a 5 yn golygu uchel / cadarnhaol iawn), rhoddodd 32% (74 allan o 229) o'r aelodau sgôr o naill ai 1 neu 2 i'w morâl ym mis Ebrill 2021. Fodd bynnag, dylid nodi bod hyn yn welliant o'i gymharu â'r canlyniadau ym mis Hydref a mis Rhagfyr 2020, sef 45% (203 allan o 454) a 47% (195 allan o 402) yn y drefn honno.
 - ym mis Ebrill 2021, dywedodd 56% (157 allan o 282) o'r aelodau fod lefel eu blinder a lludded ar y pryd yn uwch nag arfer o ganlyniad i weithio neu astudio yn ystod y pandemig. Fodd bynnag, dylid nodi bod hyn yn welliant o'i gymharu â'r canlyniadau ym mis Hydref a mis Rhagfyr 2020, sef 60% (286 allan o 480) a 64% (297 allan o 467) yn y drefn honno.

- 45 Mae arolygon a gwaith a wnaed gan gyrrff proffesiynol eraill hefyd yn amlygu'r cynnydd mewn straen, lludded a theimladau o ddiffygio a brofwyd gan staff. Maent hefyd yn tynnu sylw at y risg gynyddol i staff y gallent ddatblygu problemau corfforol a seicolegol tymor hwy heb gymorth a chyfleoedd parhaus ar gyfer gorffwys a chael eu nerth yn ôl.
- 46 Mae tueddiadau mewn cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch hefyd yn cyfeirio at rai o'r heriau y mae cyrrff y GIG wedi'u hwynebu yn ystod yr argyfwng. Ar ôl gostyngiad graddol rhwng 2015 a 2017, mae cyfartaledd treigl 12 mis absenoldeb oherwydd salwch wedi bod yn codi ac roedd yn 6.0% dros y flwyddyn ddiwethaf, yn bennaf oherwydd cynnydd yn y chwarter rhwng mis Ebrill a mis Mehefin 2020 yn ystod y pandemig. Ar gyfer y chwarter a ddaeth i ben ar 31 Rhagfyr 2020¹⁹:
- roedd y gyfradd absenoldeb oherwydd salwch yn 6.4%, i fyny 1.3 pwynt canran o'i gymharu â'r chwarter a ddaeth i ben ar 30 Medi 2020.
 - cyrrff y GIG â'r cyfraddau salwch uchaf oedd Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg ar 8.5%, Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwlans Cymru ar 8.4%, a Bwrdd Iechyd Prifysgol Bae Abertawe ar 8.3% (o'i gymharu â 5.6%, 5.9% a 6.2% yn y drefn honno ar gyfer y chwarter a ddaeth i ben ar 30 Medi 2020).
 - y grwpiau staff â'r cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch uchaf oedd y grŵp staff Ambiwlans ar 9.6%, y grŵp staff Cynorthwyr a Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd ar 9.2%, a'r grŵp staff Nyrsio, Bydwreigiaeth ac Ymwelwyr Iechyd ar 8.1% (o'i gymharu â 6.2%, 7.4% a 6.5% yn y drefn honno ar gyfer y chwarter a ddaeth i ben ar 30 Medi 2020).
- 47 Yn y tymor byr, bydd cyrrff y GIG yn wynebu heriau o ran rheoli absenoldebau tymhorol sy'n tueddu i fod yn uwch ym misoedd y gaeaf yn ogystal ag ymdrin ag absenoldebau a achosir am bod y Gwasanaeth Profi, Orlhain, Diogelu yn ei gwneud yn ofynnol i staff hunanynysu. Fodd bynnag, gallent hefyd wynebu heriau yn y dyfodol o ran rheoli cyfraddau absenoldeb sydd i'w priodoli i'r cyflyrau corfforol a meddyliol tymor hwy a achoswyd gan y pandemig, oni bai eu bod yn cynnal ac yn adeiladu ar eu trefniadau ar gyfer lles staff.
- 48 Heb os nac oni bai, mae pandemig COVID-19 wedi arwain at ffocws mwy manwl ar lefel genedlaethol a lleol. Mae hefyd wedi dangos y gall cyrrff y GIG ymateb yn gyflym ac yn effeithiol i'r heriau a'r pwysau a achosir gan argyfwng. Fodd bynnag, nid oes unrhyw amheuaeth bod gweithlu'r GIG yng Nghymru, a oedd eisoes dan bwysau cyn y pandemig, yn fwy lluddedig yn emosiynol ac yn gorfforol nag erioed o'r blaen ar ôl ymdrechion sylweddol a digynsail y 18 mis diwethaf.

- 49 Felly bydd angen ffocws parhaus ar ddarparu cymorth a gwasanaethau lles hygyrch a chynnal ymgysylltiad staff yn y tymor byr i sicrhau bod cyrff y GIG yn mynd i'r afael ag effaith barhaus y pandemig ar iechyd corfforol a lles meddyliol eu staff. Heb ffocws o'r fath, ceir risg y bydd effaith y pandemig ar iechyd corfforol a meddyliol staff yn tyfu, ac fe allai hynny yn ei dro beryglu gallu cyrff y GIG i ymdrin yn effeithiol â heriau cyfunol adfer ac ailgychwyn gwasanaethau, parhau i ymateb i bandemig COVID-19, a hefyd rheoli pwysau tymhorol y disgwylir iddynt fod yn fwy y gaeaf hwn nag oeddent y llynedd.
- 50 Fodd bynnag, mae pandemig COVID-19 wedi creu cyfle hefyd i ailfeddwl am les staff a'i drawsnewid ar gyfer y tymor canolig a hwy. Er bod cefnogi lles gweithlu'r GIG yn fwy angenrheidiol nag erioed pan fo angen i'r gwasanaeth ymateb i argyfwng, mae buddsoddi'n briodol yn lles staff ar sail barhaus yr un mor bwysig ag y mae gweithlu iach, ymgysylltiol a chryf ei gymhelliant yn hanfodol i ddarparu gwasanaethau iechyd a gofal diogel, effeithiol ac effeithlon o ansawdd da.
- 51 Rydym wedi paratoi rhestr wirio i gyd-fynd â'r adroddiad hwn sy'n nodi rhai o'r cwestiynau y dylai Aelodau o Fyrddau'r GIG fod yn eu gofyn i gael sicrwydd bod gan eu priod gyrff iechyd drefniadau effeithiol, effeithlon a chadarn i gefnogi lles eu staff.



Audit Wales

24 Cathedral Road

Cardiff

CF11 9LJ

Tel: 029 2032 0500

Fax: 029 2032 0600

Textphone: 029 2032 0660

We welcome telephone calls in
Welsh and English.

E-mail: info@audit.wales

Website: www.audit.wales