

**GIG Cymru** | **NHS Wales**  
**Arolwg Staff** | **Staff Survey**  
Mae eich llais yn bwysig | Your voice matters



**GIG**  
**CYMRU**  
**NHS**  
**WALES**

# **Arolwg Staff GIG Cymru 2023**

## **Adroddiad Canfyddiadau**

### **Cenedlaethol**

Gorffennaf 2024



# Arolwg Staff GIG Cymru 2023 Cynnwys Adroddiad Canfyddiadau Cenedlaethol

|   |    |
|---|----|
| <b>1. CYFLWYNIAD</b>  | 1  |
| 1.1 Dulliau Dadansoddi  |    |
| 1.2 Ymgysylltu â staff  |    |
| <b>2. CEFNDIR A METHODOLEG YR AROLWG</b>                        | 2  |
| 2.1 Cefndir   |    |
| 2.2 Methodoleg  |    |
| <b>3. CYFRADDAU YMATEB</b>                                      | 4  |
| <b>4. BODLONRWYDD SWYDD AC YMGYSYLLTU</b>                       | 4  |
| 4.1 Methodoleg Mynegai Ymgysylltiad Staff                       |    |
| 4.2 Mynegai Ymgysylltiad Staff                                  |    |
| <b>5. ADRODD AR Y CANLYNIADAU</b>                               | 5  |
| 5.1 Allwedd ar gyfer canlyniadau                                |    |
| <b>6. CANLYNIADAU</b>   |    |
| Ymrwymiad Pobl 1: Rydym yn dosturiol ac yn gynhwysol            | 6  |
| Ymrwymiad Pobl 2: Rydym yn cydnabod cyfraniad pawb              | 11 |
| Ymrwymiad Pobl 3: Rydyn ni i gyd yn gallu codi ein llais.       | 11 |
| Ymrwymiad Pobl 4: Rydyn ni'n gryfach gyda'n gilydd              | 13 |
| Ymrwymiad Pobl 5: Rydym yn meithrin amgylcheddau gweithio iach. | 15 |
| Ymrwymiad Pobl 6: Rydym yn hyrwyddo gweithio hyblyg             | 19 |
| Ymrwymiad Pobl 7: Rydym yn dysgu ac yn gwella'n barhaus.        | 19 |
| Thema 1: Ymgysylltiad Staff                                     | 21 |
| Thema 2: Morâl  | 22 |
| Thema 3: Diogelwch Cleifion                                     | 24 |
| <b>7. CASGLIAD</b>  | 25 |

# 1. CYFLWYNIAD

Mae Arolwg Staff GIG Cymru 2023 yn rhoi dadansoddiad llawn o ymgysylltiad y gweithlu a'r hinsawdd sefydliadol ar gyfer gweithlu GIG Cymru, gan roi asesiad cyffredinol o'r meysydd y mae angen eu gwella. Mae gan arolwg 2023 set o gwestiynau diwygiedig ar sail tystiolaeth ar gyfer blynyddoedd blaenorol. Felly, yr unig gymhariaeth y gellir ei gwneud yw sgôr ymgysylltu Staff ar lefel sefydliad a Chymru Gyfan ag arolwg 2020. Gan mai arolwg blynyddol fydd hwn, bydd arolygon dilynol yn caniatáu cymhariaeth o'r rhan fwyaf o gwestiynau; gan roi'r gallu i fonitro cynnydd o ganlyniadau cylch 2024.

## 1.1 Dulliau o Ddadansoddi

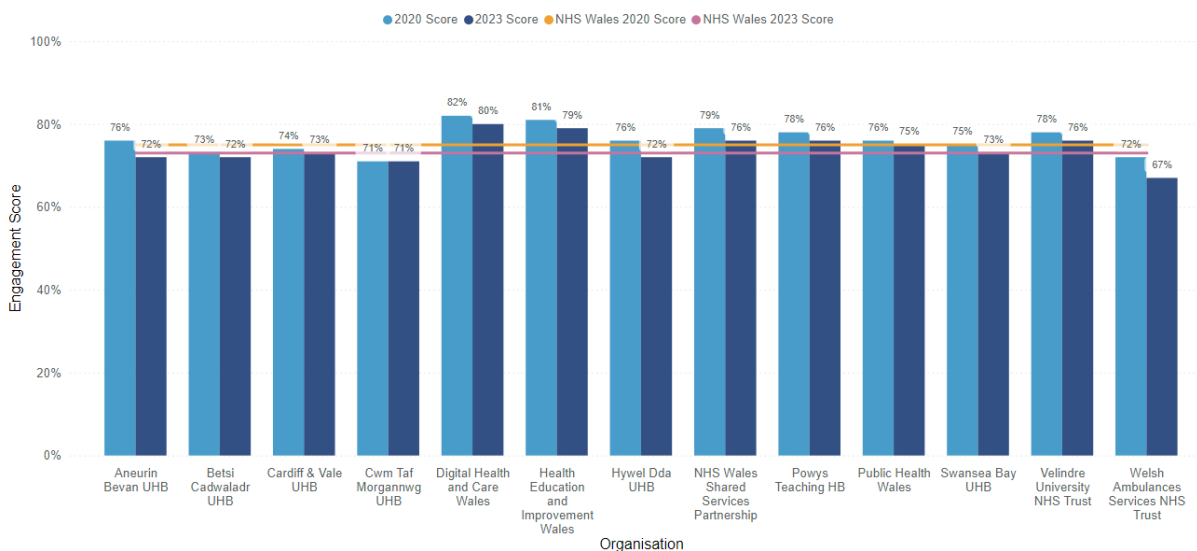
Ar lefel genedlaethol, dadansoddir canlyniadau arolwg eleni drwy ddangos:

- Sgôr cyffredinol GIG Cymru ar gyfer pob cwestiwn
- Cymhariaeth o'r sgôr Ymgysylltu â Staff ar gyfer y 14 sefydliad o fewn GIG Cymru – ystod y sgorau – a sgôr cyffredinol GIG Cymru.

## 1.2 Ymgysylltiad Staff

Mae'r sgorau ymgysylltu â staff yn cael eu cymharu â 2020, gyda hyn wedi'i rannu yn ôl y tair thema sy'n rhan o'r sgôr hwn - ymgysylltiad seicolegol cynhenid; y gallu i gyfrannu at welliannau yn y gwaith; ac eiriolaeth ac argymhellion staff.

NHS Wales and Organisation Engagement Score



\* Nid yw Gweithrediaeth y GIG wedi'i ddangos yn y graff hwn gan nad oes data cymhariaeth ar gyfer 2020.

## **2. CEFNDIR A METHODOLEG YR AROLWG**

### **2.1 Cefndir**

O fewn ein Strategaeth Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal yng Nghymru mae ymrwymiad gan AaGIC i gwmpasu, dylunio a chyflawni arolwg Staff GIG Cymru gan greu dull cyson o fonitro a mesur profiad gweithwyr a metrigau gweithlu allweddol eraill. Mae'r Arolwg Staff yn cynnig cipolwg ar amser o brofiad pobl o'u bywydau gwaith, a gesglir ar yr un pryd bob blwyddyn. Ei gryfder yw creu darlun cenedlaethol ochr yn ochr â manylion lleol, gan alluogi GIG Cymru i archwilio profiad staff ar draws gwahanol rannau o'r GIG a gweithio i sicrhau'r gwelliannau angenrheidiol.

Mae'r arolwg staff yn cael ei oruchwylio a'i gymeradwyo gan Fforwm Partneriaeth Cymru. Mae Fforwm Partneriaeth Cymru (WPF) yn grŵp teiran sy'n cynnwys cynrychiolwyr o'r 14 undeb llafur gofal iechyd cydnabyddedig yn GIG Cymru, cyflogwyr y GIG a chynrychiolwyr Llywodraeth Cymru. Diben y grŵp yw rhoi cyngor, arweiniad ac argymhellion ynghylch polisiau sy'n effeithio ar weithlu GIG Cymru.

Comisiynwyd IQVIA i gynnal y gwaith o gasglu data o arolwg staff 2023 ar draws 14 o sefydliadau'r GIG, yn ogystal â'r sefydliadau a gynhelir, sy'n cynnwys GIG Cymru yn 2023.

Nod cyffredinol yr arolwg staff yng Nghymru yw i ni ddefnyddio data profiad staff i nodi, dylunio a gweithredu mentrau i sicrhau gwelliannau sylweddol a pharhaus yn ein hamgylcheddau gwaith fel bod staff yn ffynnu ac yn gallu darparu gofal o ansawdd uchel sy'n gwella'n barhaus a sicrhau bod yr ymyriadau gwella hyn, pan gânt eu gweithredu, yn cael eu rhannu a'u lledaenu i feithrin ymddiriedaeth a hyder staff yn yr arolwg staff.

### **2.2 Methodoleg**

Yn unol ag arolygon blaenorol, cytunwyd y byddai arolwg 2023 yn cael ei anfon at yr holl staff gofal eilaidd cymwys. Gwellwyd hygyrchedd, gan olygu nad oedd yn rhaid i staff fewngofnodi i gwblhau'r arolwg mwyach.

Roedd yr arolwg ar gael i'w gwblhau'n ddwyieithog (Cymraeg neu Saesneg) ac roedd sawl dull o gwblhau arolwg staff 2023, gan gynnwys:

- Ar-lein – Mynediad trwy dudalennau mewnwyd staff a chwblhau ar ddyfais symudol.
- Copïau papur - Ei gwblhau ar ffurf copi papur y gellid ei ddychwelyd mewn amlen ragdaledig yn uniongyrchol i IQVIA.
- Ffôn – Ei gwblhau yn yr iaith o ddewis dros y ffôn gydag IQVIA.

Opsiynau hygyrchedd ar-lein a dros y ffôn, lleihawyd nifer y copïau papur a ddychwelwyd yn 2023. Cwblhawyd 22,535 yn arolwg 2023, gyda 17,758 ohonynt wedi'u cwblhau ar-lein, cwblhawyd 3,970 drwy ffonau symudol a chwblhawyd 807 o gopïau papur. O'r 22,535 a gwblhawyd, derbyniwyd 117 o ymatebion i'r fersiwn Gymraeg o'r arolwg.

Mae tîm Arolwg Staff GIG Cymru wedi ymgysylltu ag arbenigwyr Arolwg Staff GIG Lloegr i ddeall llwyddiant eu harolwg staff. Mae cynllun eu harolwg wedi esblygu yn seiliedig ar dystiolaeth wyddonol ryngwladol gadarn a dadansoddiadau data manwl, ymgysylltu cyson â staff a sefydliadau. Mae'r dysgu parhaus o'r arolwg yn parhau i lywio polisiau yn lleol ac yn genedlaethol, er eu bod yn cydnabod y gellir gwneud mwy o hyd.

Gan ddefnyddio'r cwestiynau ymarfer seiliedig ar dystiolaeth o arolwg staff GIG Lloegr, sefydlodd tîm prosiect yr arolwg staff, gyda chefnogaeth yr Athro Michael West, set o gwestiynau i ddiwallu anghenion a blaenoriaethau GIG Cymru. Mae'r arolwg yn cynnwys safonau a mynegeion fel y Mynegai Ymgysylltu Staff, *Copenhagen Burnout Inventory*, aliniad i gwestiynau straen HSE a WRES. Rhannwyd y cwestiwn a osodwyd gyda rhanddeiliaid allweddol a chasglwyd adborth ansoddol. Cymeradwywyd y cwestiwn olaf a osodwyd gan Bwyllgor Busnes Fforwm Partneriaeth Cymru ym mis Awst 2023.

Roedd y set cwestiwn olaf yn cynnwys:

- 30 cwestiwn cefndir/demograffig a
- 115 o gwestiynau ac is-gwestiynau prif gorff.

Cyn lansio'r arolwg staff, dosbarthwyd copïau papur i bob sefydliad GIG. Lansiodd yr arolwg staff ar 16eg Hydref 2023 a daeth i ben ar ôl 6 wythnos, ar 27ain Tachwedd 2023. Y dyddiad cau ar gyfer copïau papur oedd y 4ydd o Ragfyr. .

### 3. CYFRADDAU YMATEB

Cwblhaodd 25,535 o staff yr arolwg, sef cyfradd ymateb gyffredinol o 20.7%, gyda'r dadansoddiad a ganlyn ar draws GIG Cymru:

Paper, Online, Smartphone, Response Rate, Total Response, Sample Size

BY ORGANISATION

| Organisation                           | Sample Size    | Paper      | Online        | Smartphone   | Total Response | Response Rate |
|--|----------------|------------|---------------|--------------|----------------|---------------|
| Aneurin Bevan UHB                      | 15,108         | 43         | 2,299         | 396          | 2,738          | 18.1%         |
| Betsi Cadwaladr UHB                    | 19,891         | 257        | 3,267         | 497          | 4,021          | 20.2%         |
| Cardiff and Vale UHB                   | 17,096         | 101        | 2,938         | 623          | 3,662          | 21.4%         |
| Cwm Taf Morgannwg UHB                  | 12,685         | 113        | 1,116         | 1,071        | 2,300          | 18.1%         |
| Digital Health and Care Wales          | 1,191          | 0          | 653           | 68           | 721            | 60.5%         |
| Health Education and Improvement Wales | 467            | 0          | 326           | 25           | 351            | 75.2%         |
| Hywel Dda UHB                          | 11,659         | 27         | 1,125         | 250          | 1,402          | 12.0%         |
| NHS Executive                          | 351            | 0          | 182           | 21           | 203            | 57.8%         |
| NHS Wales Shared Services Partnership  | 5,823          | 24         | 992           | 172          | 1,188          | 20.4%         |
| Powys Teaching HB                      | 2,405          | 26         | 547           | 100          | 673            | 28.0%         |
| Public Health Wales                    | 2,000          | 16         | 937           | 122          | 1,075          | 53.8%         |
| Swansea Bay UHB                        | 13,932         | 156        | 2,083         | 386          | 2,625          | 18.8%         |
| Velindre University NHS Trust          | 1,679          | 22         | 508           | 40           | 570            | 33.9%         |
| Welsh Ambulances Services NHS Trust    | 4,344          | 22         | 785           | 199          | 1,006          | 23.2%         |
| <b>All Wales Total</b>                 | <b>108,631</b> | <b>807</b> | <b>17,758</b> | <b>3,970</b> | <b>22,535</b>  | <b>20.7%</b>  |

### 4. BODLONRWYDD SWYDD AC YMGYSYLLTU

#### 4.1 Methodoleg Mynegai Ymgysylltiad Staff

Mae'r tabl isod yn dangos dadansoddiad o'r Mynegai Ymgysylltu Staff cyffredinol.

| Thema  | Cwestiynau  |
|--|---|
| Ymgysylltiad Seicolegol<br>Cynhenid          | Edrychaf ymlaen at fynd i'r gwaith.   |
|  | Dwi'n frwdfrydig dros fy swydd.   |
|  | Rwy'n hapus i fynd y filltir ychwanegol yn y gwaith pan fo angen.                                 |
| Y gallu i gyfrannu at welliannau yn y gwaith | Gallaf wneud gwelliannau yn fy maes gwaith  |
|  | Rwy'n ymwneud â phenderfynu ar y newidiadau sy'n effeithio ar fy ngwaith/maes/tîm a'm datblygiad. |
| Eiriolaeth ac argymhellion staff             | Byddwn yn argymhell fy sefydliad fel lle i weithio.   |
|  | Rwy'n falch o ddweud wrth bobl fy mod yn gweithio i fy sefydliad.                                 |

## 4.2 Mynegai Ymgysylltiad Staff

Mae'r sgôr ymgysylltu cyffredinol wedi gostwng 2% ar gyfer GIG Cymru o'i gymharu â'r un mynegai a adroddwyd yn 2020.

## 5. ADRODD AR Y CANLYNIADAU

Y llynedd fe ddechreuon ni weithio mewn partneriaeth â'n cydweithwyr Fforwm Partneriaeth Cymru i ddylunio set o Addewidion Pobl gyda'r nod o wneud ymrwymïadau clir i gydweithio a gwella profiad staff sy'n gweithio yn y GIG yng Nghymru.

Rydym wedi cynllunio ein hadroddiadau arolwg staff drwy'r saith addewid hyn, sef:

| Adduned Pobl                                     | Is-thema  |
|--|---|
| 1. Rydym yn dosturiol ac yn gynhwysol.           | 1.1 Diwylliant tosturiol<br>1.2 Arweinyddiaeth dosturiol<br>1.3 Amrywiaeth a Chydraddoldeb<br>1.4 Cynhwysiant |
| 2. Rydym yn cydnabod cyfraniad pawb.             | Dim is-themâu   |
| 3. Rydyn ni i gyd yn gallu codi ein llais.       | 3.1 Ymreolaeth a rheolaeth<br>Codi pryderon   |
| 4. Rydyn ni'n gryfach gyda'n gilydd.             | 4.1 Gwaith tîm<br>4.2 Rheolaeth llinell   |
| 5. Rydym yn meithrin amgylcheddau gweithio iach. | 5.1 Hinsawdd iechyd a diogelwch<br>5.2 Gorflinder gwaith<br>5.3 Profiadau negyddol                            |
| 6. Rydym yn hyrwyddo gweithio hyblyg.            | 6.1 Cefnogaeth ar gyfer cydbwysedd bywyd a gwaith<br>6.2 Gweithio hyblyg                                      |
| 7. Rydym yn dysgu ac yn gwella'n barhaus.        | 7.1 Datblygiad<br>7.2 PDR/Arfarniad   |

Yn ogystal â grwpio cwestiynau yn ôl ein haddewidion pobl, defnyddir tair thema ehangach

| Thema              | Is-thema   |
|--------------------|--|
| Ymgysylltiad Staff | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ymgysylltiad Seicolegol Cynhenid (Cymhelliant)</li> <li>2. Y gallu i gyfrannu at welliannau yn y gwaith (cyfranogiad)</li> <li>3. Eiriolaeth ac argymhellion staff (Eiriolaeth)</li> </ol> |
| Morâl              | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meddwl am adael</li> <li>2. Pwysau gwaith</li> <li>3. Straenyddion (Mynegai HSE)</li> </ol>  |
| Diogelwch Cleifion | Dim is-themâu  |

Mae'r dull hwn yn seiliedig ar brofiad yn GIG Lloegr lle mae ymatebion yn cael eu grwpio yn ôl eu Haddewid Pobl a themâu hirsefydlog Ymgysylltiad Staff a Morâl. Mae hyn yn golygu eu bod yn gallu dangos sut y maent yn perfformio yn erbyn pob addewid/thema, canolbwyntio eu hymdrechion lle mae angen gwelliannau a dangos gwerth cwestiynau'r arolwg i staff. Mae hyn hefyd yn helpu i gynyddu lefelau ymgysylltu a'r gyfradd ymateb.

### 5.1 Allwedd ar gyfer canlyniadau

Y pethau allweddol i'w nodi wrth edrych ar gynrychiolaeth weledol y canlyniadau yw:

Mae positifrwydd yn cynyddu i gyfeiriad y saeth.



Mae ardaloedd glas yn y graffeg a ganlyn yn dynodi cwestiynau na chawsant eu hateb neu gwestiynau nad oeddent yn berthnasol, yn seiliedig ar y math o ateb cwestiwn a ddewiswyd.

## 6. CANLYNIADAU

### Ymrwymiad Pobl 1: Rydym yn dosturiol ac yn gynhwysol.

#### Diwylliant tosturiol

C39 Byddwn yn teimlo y gallwn godi llais yn fy nhîm pe bawn yn sylwi ar arfer gwael neu anghywir.



## Arweinyddiaeth Dosturiol

C53 Mae fy rheolwr uniongyrchol (rheolwr llinell) yn gweithio gyda mi i ddod i ddeall problemau.

C54 Mae gan fy rheolwr uniongyrchol (rheolwr llinell) ddiddordeb mewn gwranddo arnaf pan fyddaf yn disgrifio'r heriau a wynebaf.

C56 Mae fy rheolwr uniongyrchol (rheolwr llinell) yn cymryd camau effeithiol i'm helpu gydag unrhyw broblemau a wynebaf.

- Dywedodd 68% o'r rhai a ymatebodd fod eu rheolwr uniongyrchol yn gweithio gyda nhw i ddod i ddeall problemau.
- Dywedodd 67% fod eu rheolwr uniongyrchol yn cymryd camau effeithiol i'w helpu gydag unrhyw broblemau y maent yn eu hwynebu.

## Amrywiaeth a Chydraddoldeb

C57 A yw eich sefydliad yn gweithredu'n deg o ran dilyniant/dyrchafiad gyrfa, beth bynnag fo'ch oedran, anabledd, cefndir ethnig, rhyw, hunaniaeth o ran rhywedd, crefydd neu gyfeiriadedd rhywiol?

C58 Yn y 12 mis diwethaf, a ydych chi wedi ceisio cyfle dilyniant yn eich gweithle?

C59 Os na, ticiwch y rhesymau am hyn.

C60 Yn y 12 mis nesaf a fydddech chi'n ystyried gwneud cais am gyfle dilyniant yn eich gweithle?

C61 Os na, ticiwch y rhesymau dros hyn.

C62 Yn ystod y 12 mis diwethaf, a ydych chi'n bersonol wedi profi gwahaniaethu yn y gwaith gan gleifion/defnyddwyr gwasanaeth, eu perthnasau, neu aelodau eraill o'r cyhoedd?

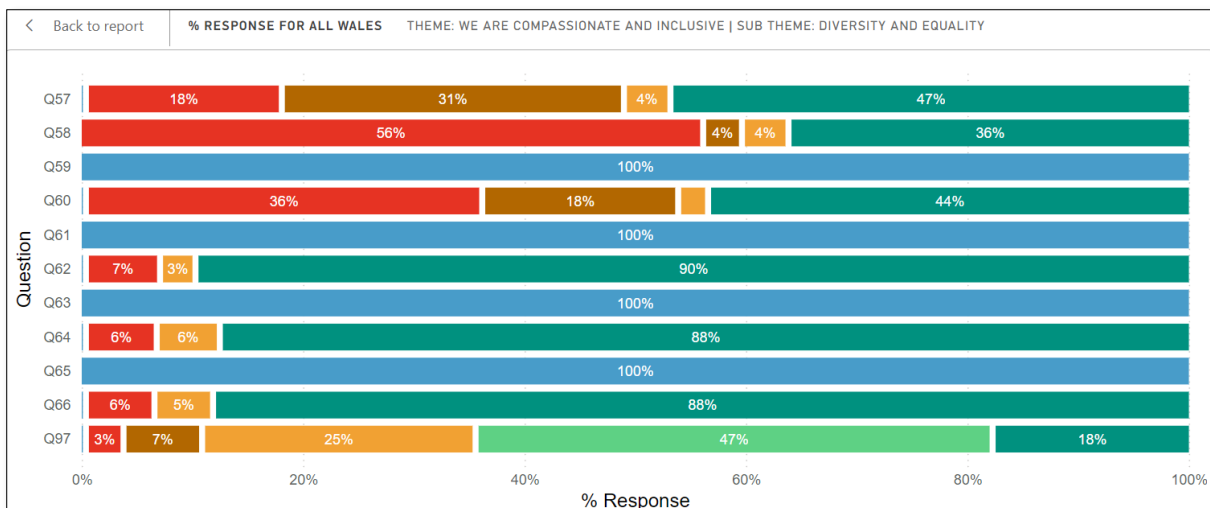
C63 Os ydych, ar ba sail yr ydych chi wedi profi gwahaniaethu? (Ticiwch bob un sy'n berthnasol)

C64 Yn y 12 mis diwethaf, ydych chi wedi profi gwahaniaethu yn y gwaith yn bersonol gan reolwr/ arweinydd tîm?

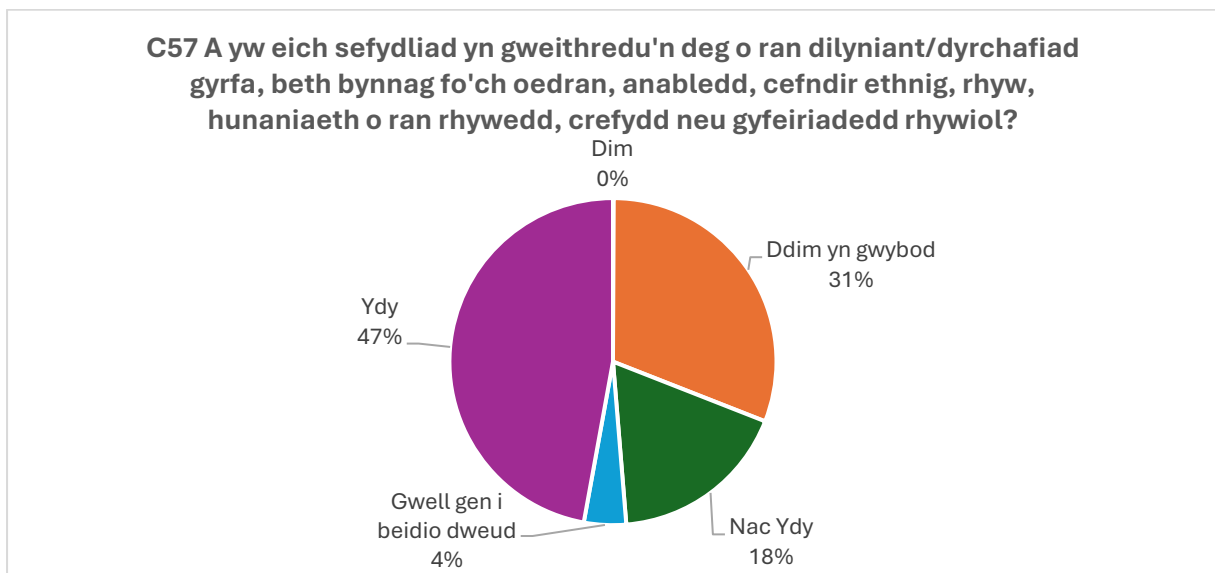
C65 Os ydych, ar ba sail yr ydych chi wedi profi gwahaniaethu? (Ticiwch bob un sy'n berthnasol)

C66 Yn ystod y 12 mis diwethaf, a ydych chi'n bersonol wedi profi gwahaniaethu yn y gwaith gan gydweithwyr eraill?

C97 Rwy'n meddwl bod fy sefydliad yn parchu gwahaniaethau unigol (e.e. diwylliannau, arddulliau gweithio, cefndiroedd, syniadau)

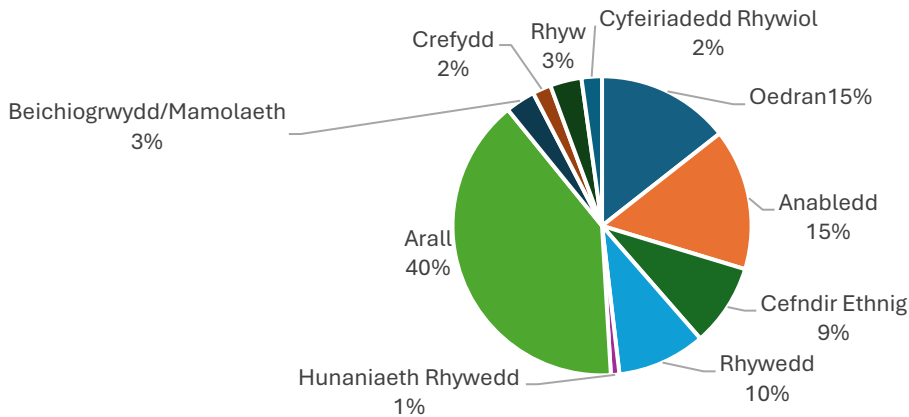


- Dywedodd 65% o'r rhai a ymatebodd fod eu sefydliad yn parhau gwahaniaethau unigol ee diwylliannau, arddulliau gweithio, syniadau cefndir o gymharu â 70.63% yn Lloegr.
- Dywedodd 47% fod eu sefydliad wedi gweithredu'n deg o ran dilyniant gyrfa/dyrchafiad beth bynnag fo'u hoedran, anabledd, cefndir ethnig, rhyw, hunaniaeth rhywedd, crefydd, neu gyfeiriadedd rhywiol, fodd bynnag, dywedodd 18% o ymatebwyr nad oedd eu sefydliad yn gwneud hynny.



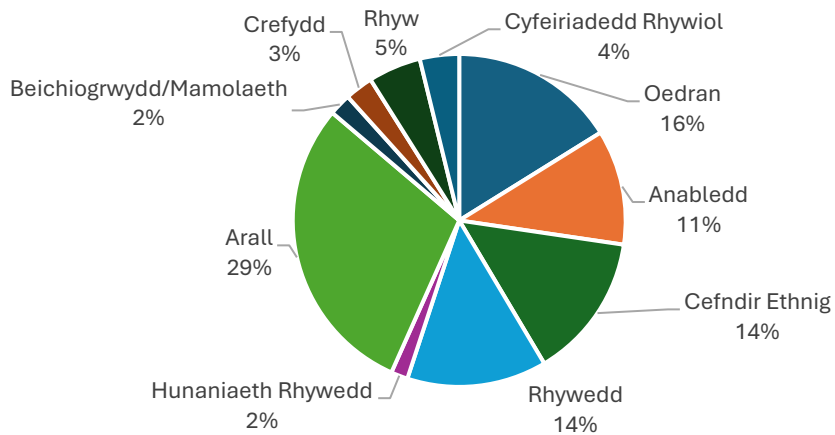
- Dywedodd 6.4% o ymatebwyr eu bod wedi profi gwahaniaethu yn y gwaith yn bersonol gan reolwr/arweinydd tîm, gan roi'r seiliau canlynol dros wahaniaethu:

**C64 Yn y 12 mis diwethaf, ydych chi wedi profi gwahaniaethu yn y gwaith yn bersonol gan reolwr/ arweinydd tîm?**  
**C65 Os ydych, ar ba sail yr ydych wedi profi gwahaniaethu? (Ticiwch bob un sy'n berthnasol)**



Dywedodd 6.2% o ymatebwyr eu bod wedi profi gwahaniaethu yn y gwaith yn bersonol gan gydweithwyr eraill, gan roi'r seiliau canlynol dros wahaniaethu:

**C66 Yn ystod y 12 mis diwethaf, a ydych chi'n bersonol wedi profi gwahaniaethu yn y gwaith gan gydweithwyr eraill?**  
**C67 Os ydych, ar ba sail yr ydych wedi profi gwahaniaethu? (Ticiwch bob un sy'n berthnasol)**

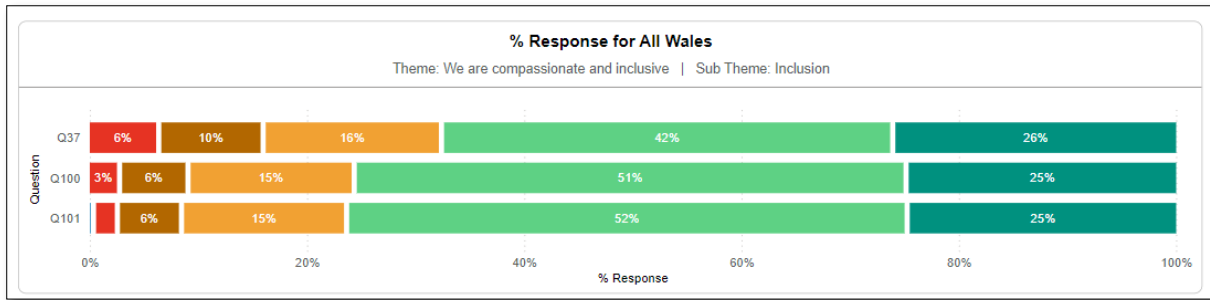


## Cynhwysiant

C37 Rwy'n teimlo fy mod yn cael fy ngwerthfawrogi gan fy nhîm.

C100 Mae'r bobl rwy'n gweithio gyda nhw yn ddeallus ac yn garedig â'i gilydd.

C101 Mae'r bobl rwy'n gweithio gyda nhw yn gwrtais ac yn trin ei gilydd â pharch.



- Dywedodd 76% o ymatebwyr fod eu cydweithwyr yn deall ei gilydd ac yn garedig i'w gilydd.
- Dywedodd 77% o ymatebwyr fod eu cydweithwyr yn gwrtais ac yn trin ei gilydd â pharch.

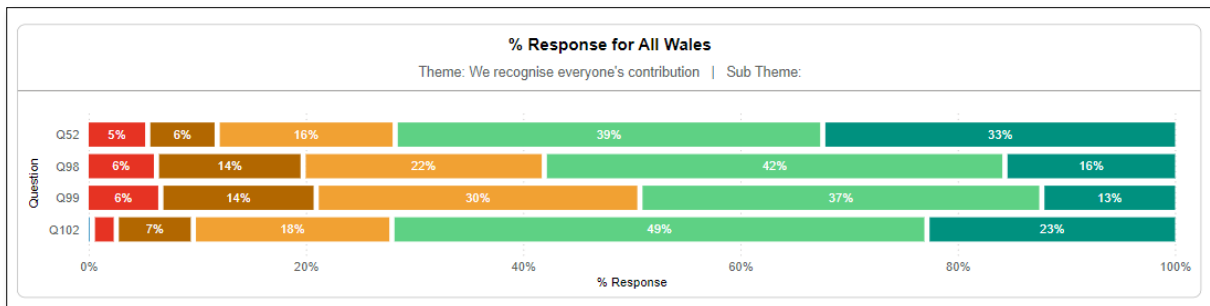
### Ymrwymiad Pobl 2: Rydym yn cydnabod cyfraniad pawb.

C52 Mae fy rheolwr uniongyrchol (rheolwr llinell) yn gwerthfawrogi fy ngwaith.

C98 Rwy'n cael cydnabyddiaeth am waith da.

C99 Mae'r sefydliad yn gwerthfawrogi fy ngwaith.

C102 Mae'r bobl rwy'n gweithio gyda nhw yn dangos gwerthfawrogiad i'w gilydd.



- Roedd 58% o'r staff yn fodlon ar y gydnabyddiaeth a gânt am waith da
- Nid oedd 20% o'r staff yn teimlo eu bod yn cael cydnabyddiaeth am eu gwaith.

### Ymrwymiad Pobl 3: Rydyn ni i gyd yn gallu codi ein llais.

#### Ymreolaeth a rheolaeth

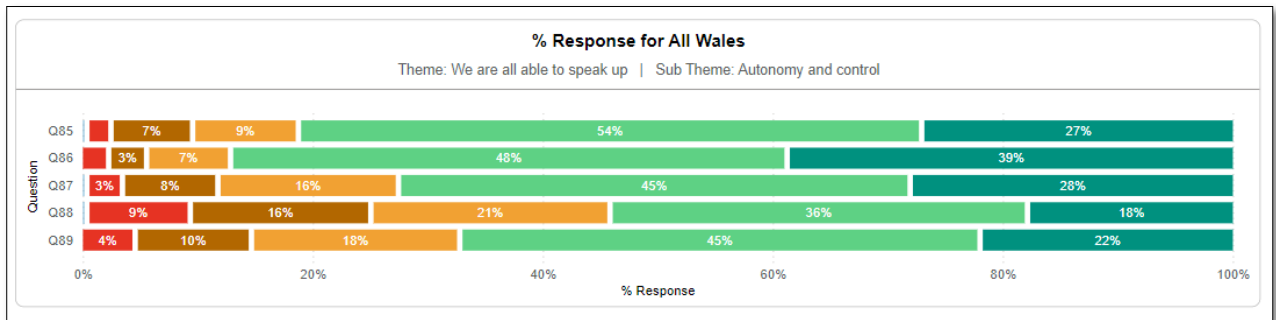
C85 Rwyf bob amser yn gwybod beth yw fy nghyfrifoldebau gwaith.

C86 Rwy'n ymddiried ynof i wneud fy ngwaith.

C87 Mae cyfleoedd cyson i mi ddangos menter yn fy rôl.

C88 Rwy'n ymwneud â phenderfynu ar newidiadau a gyflwynwyd sy'n effeithio ar fy maes gwaith/tîm/adran.

C89 Mae gen i ddewis wrth benderfynu sut i wneud fy ngwaith.



- Roedd 87% o'r rhai a ymatebodd yn teimlo bod pobl yn ymddiried ynddynt i wneud eu gwaith
- Dywedodd 81% o ymatebwyr eu bod bob amser yn gwybod beth yw eu cyfrifoldebau.
- Dywedodd 54% o'r ymatebwyr eu bod yn rhan o'r broses o benderfynu ar newidiadau a gyflwynwyd sy'n effeithio ar eu maes gwaith/tîm/adran, dywedodd 25% o'r ymatebwyr nad ydynt yn cymryd rhan.

## Codi pryderon

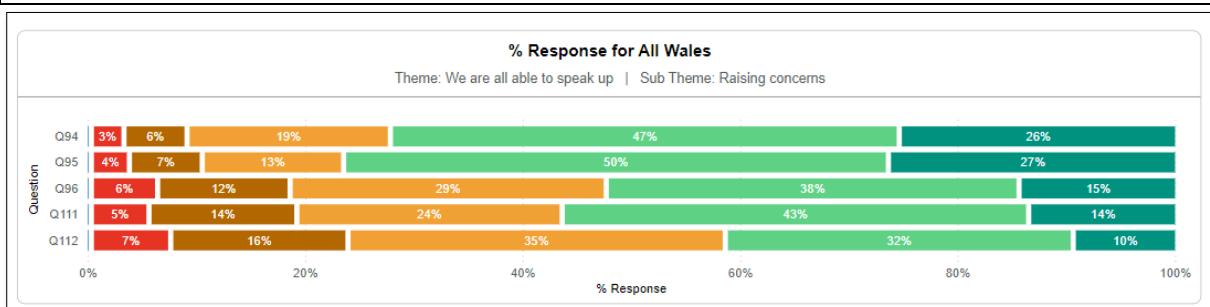
C94 Byddwn yn teimlo'n ddiogel yn codi pryderon am arfer clinigol anniogel.

C95 Byddwn yn teimlo'n ddiogel yn codi pryderon am ymddygiad anfoesegol.

C96 Rwy'n hyderus y byddai fy sefydliad yn mynd i'r afael â'm pryder.

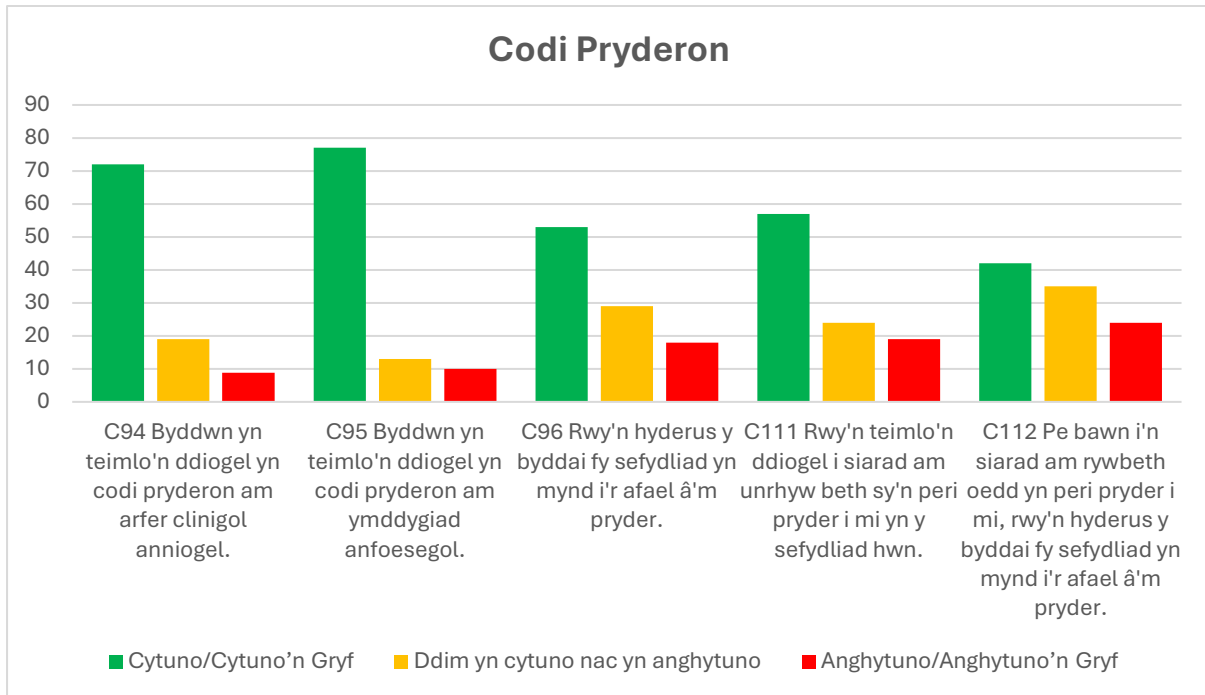
C111 Rwy'n teimlo'n ddiogel i siarad am unrhyw beth sy'n peri pryder i mi yn y sefydliad hwn.

C112 Pe bawn i'n siarad am rywbeth oedd yn peri pryder i mi, rwy'n hyderus y byddai fy sefydliad yn mynd i'r afael â'm pryder.



- Mae 57% o'r rhai a ymatebodd yn teimlo'n ddiogel i godi llais am unrhyw beth sy'n peri pryder iddynt yn eu sefydliad, gyda 53% yn hyderus y byddai eu sefydliad yn mynd i'r afael â'u pryder.

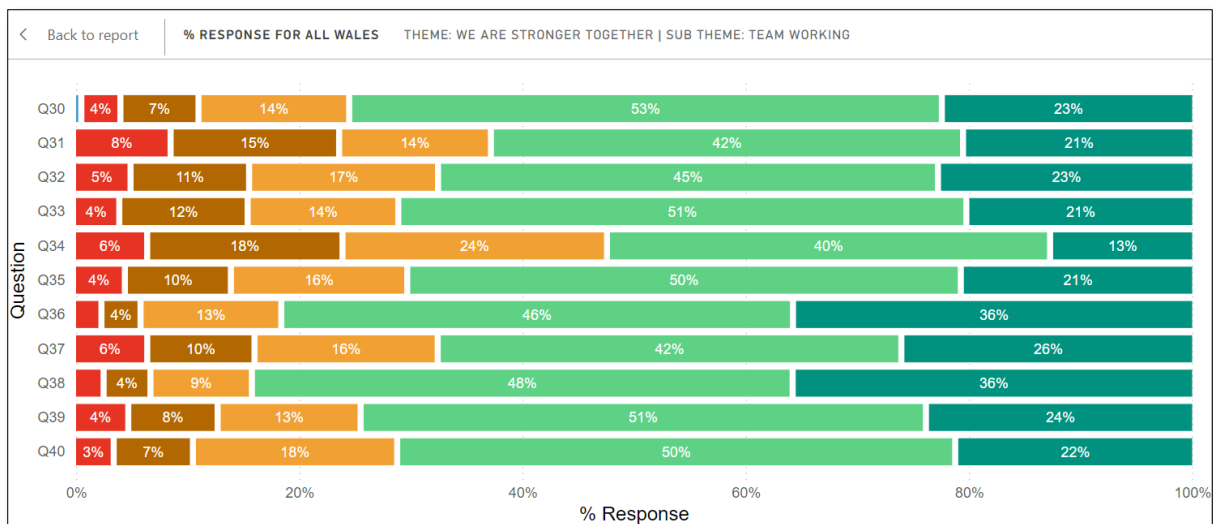
- Byddai 73% yn teimlo'n ddiogel yn mynegi pryderon am arfer clinigol anniogel gyda 42% yn hyderus y byddai eu sefydliad yn mynd i'r afael â'u pryder.



## Ymrwymiad Pobl 4: Rydyn ni'n gryfach gyda'n gilydd.

### 3.1 Gwaith tîm

|   |
|---|
| C30 Mae gan y tîm rwy'n gweithio ynddo set o amcanion a rennir.                               |
| C31 Mae'r tîm rwy'n gweithio ynddo yn cyfarfod yn aml i drafod effeithiolrwydd y tîm.         |
| C32 Mae aelodau'r tîm yn ymddiried yn ei gilydd.  |
| C33 Mae aelodau'r tîm yn deall rolau ei gilydd.   |
| Mae aelodau'r tîm yn cymryd amser i fyfyrion a dysgu.   |
| C35 Mae aelodau'r tîm yn gallu cyfathrebu'n agos â'i gilydd i gyflawni amcanion y tîm.        |
| C36 Rwy'n mwynhau gweithio gyda'r cydweithwyr yn fy nhîm.                                     |
| C37 Rwy'n teimlo fy mod yn cael fy ngwerthfawrogi gan fy nhîm.                                |
| C38 Teimlaf y gallaf ofyn i aelodau eraill o'r tîm hwn am help pan fydd ei angen arnaf.       |
| C39 Byddwn i teimlo fy mod yn gallu siarad yn fy nhîm os sylwais ar arfer gwael neu anghywir. |
| C40 Mae aelodau tîm yn gweithio'n dda gyda thimau eraill.                                     |



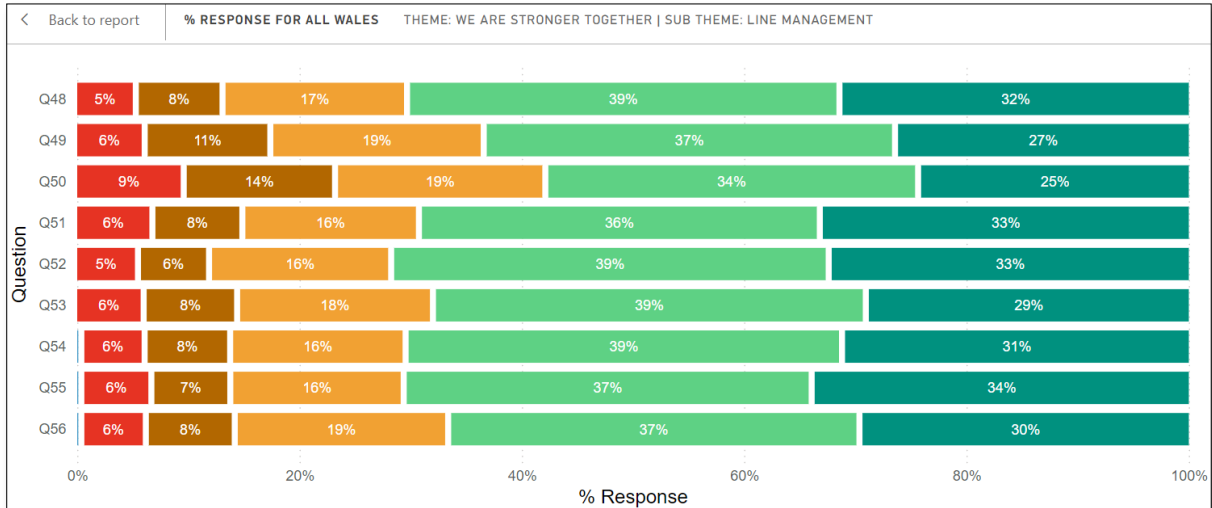
- Dywedodd 76% a ymatebodd fod gan y tîm y maent yn gweithio ynddo set o amcanion a rennir gyda 63% yn dweud bod y tîm y maent yn gweithio ynddo yn cyfarfod yn aml i drafod effeithiolrwydd y tîm a dywedodd 53% eu bod yn cymryd amser i fyfrio a dysgu. Fodd bynnag, mae 23% o ymatebwyr yn dweud nad yw eu tîm yn cyfarfod i drafod effeithiolrwydd y tîm ac mae 24% yn teimlo nad ydynt yn cymryd amser i fyfrio a dysgu.
- Dywedodd 68% o'r ymatebwyr eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan eu tîm ac roedd 84% yn teimlo y gallant ofyn i aelodau eraill o'r tîm hwn am help pan fydd ei angen arnynt. Mae 75% o ymatebwyr yn teimlo eu bod yn gallu siarad yn eu tîm os oeddent yn sylwi ar arfer gwael neu anghywir.

## Rheolaeth Ilinell

|  |
|--|
| C48 Mae fy rheolwr uniongyrchol (rheolwr llinell) yn fy annog yn y gwaith.   |
| C49 Mae fy rheolwr uniongyrchol (rheolwr llinell) yn rhoi adborth clir i mi ar fy ngwaith.                                       |
| C50 Mae fy rheolwr uniongyrchol (rheolwr llinell) yn gofyn am fy marn cyn gwneud penderfyniadau sy'n effeithio ar fy ngwaith.    |
| C51 Mae fy rheolwr uniongyrchol (rheolwr llinell) yn cymryd diddordeb cadarnhaol yn fy iechyd a lles.                            |
| C52 Fy rheolwr uniongyrchol (rheolwr llinell) yn gwerthfawrogi fy ngwaith.   |
| C53 Mae fy rheolwr uniongyrchol (rheolwr llinell) yn gweithio gyda mi i ddod i ddeall problemau.                                 |
| C54 Mae gan fy rheolwr uniongyrchol (rheolwr llinell) ddiddordeb mewn gwranddo arnaf pan fyddaf yn disgrifio'r heriau a wynebaf. |

C55 Mae fy rheolwr uniongyrchol (rheolwr llinell) yn cydnabod pwysigrwydd lles emosiynol staff.

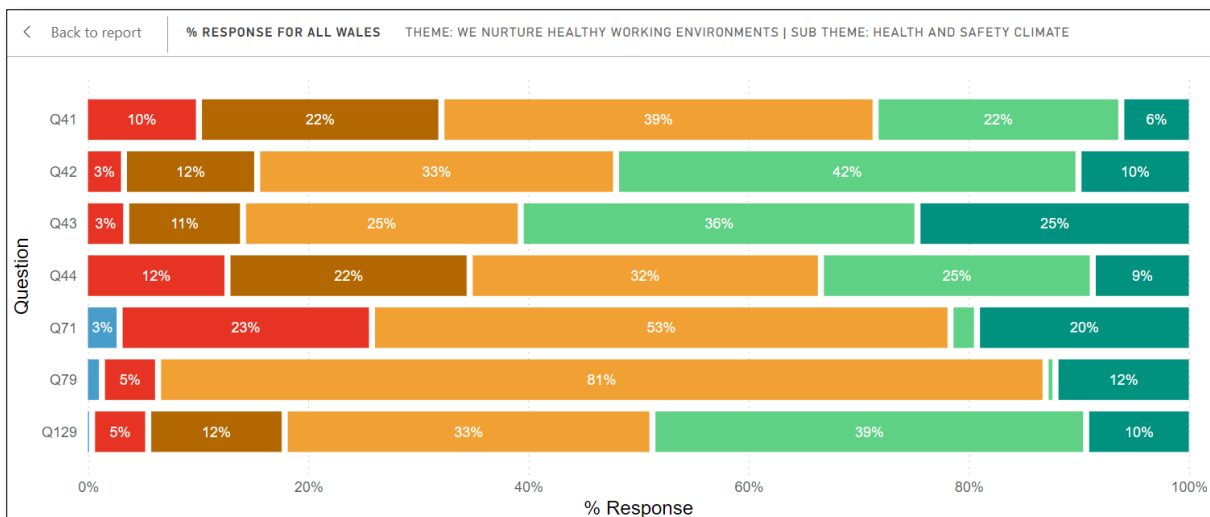
C56 Mae fy rheolwr uniongyrchol (rheolwr llinell) yn cymryd camau effeithiol i'm helpu gydag unrhyw broblemau a wynebaf.



- Wrth edrych ar rôl rheolwyr llinell, sgoriodd yr ymatebwyr yn gadarnhaol ar y cyfan gydag ystod o 59% - 68%. Fodd bynnag, roedd sgôr negyddol hefyd gydag ystod o 11% - 25% lle nad oedd ymatebwyr yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi.
- Cafwyd y sgôr mwyaf cadarnhaol pan ofynnwyd i ymatebwyr a yw eu rheolwr llinell yn gwerthfawrogi eu gwaith, a chafwyd y sgôr fwyaf negyddol pan ofynnwyd i ymatebwyr a oedd eu rheolwr llinell yn gofyn am eu barn cyn gwneud penderfyniadau sy'n effeithio ar eu gwaith.

## [Ymrwymiad Pobl 5. Rydym yn meithrin amgylcheddau gweithio iach.](#)

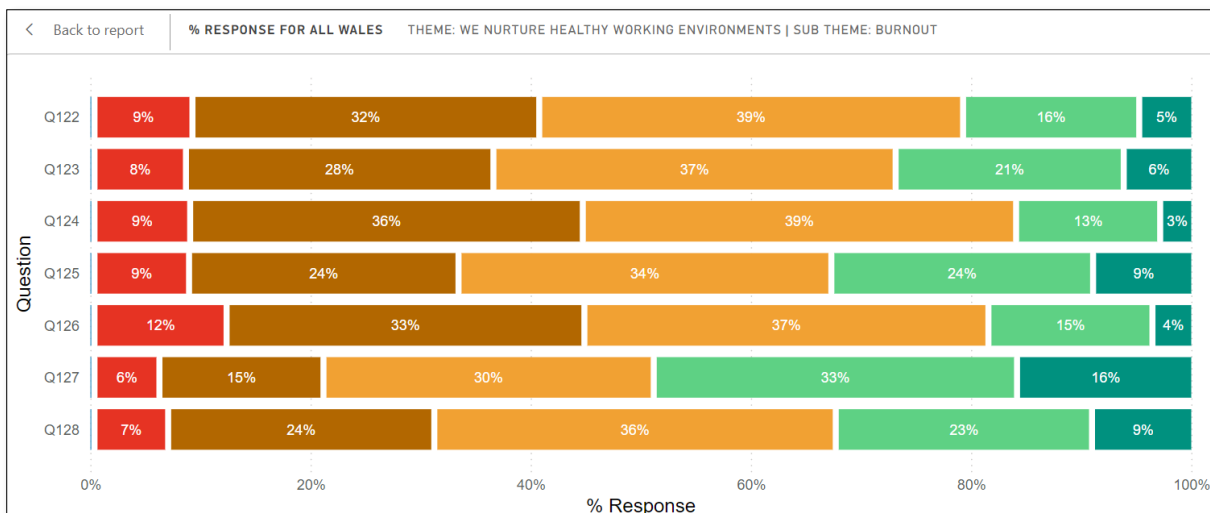
### Hinsawdd iechyd a diogelwch



- Teimlai 32% o ymatebwyr fod ganddynt bwysau amser afrealistig, tra dywedodd 39% eu bod weithiau'n teimlo bod ganddynt bwysau amser afrealistig.
- Mae 52% o staff wedi dweud eu bod yn gallu bodloni'r holl alwadau croes ar eu hamser yn y gwaith tra bod 15% yn teimlo na allant wneud hynny.
- Dywedodd 34% o'r ymatebwyr fod digon o staff yn eu sefydliad iddynt allu gwneud eu gwaith yn iawn, ond mae nifer cyfartal o'r ymatebwyr (34%) yn annigonol.

### Gorflinder gwaith

|  |
|--|
| C122 Pa mor aml, os o gwbl, yw eich gwaith yn emosiynol flinedig?  |
| C123 Pa mor aml, os o gwbl, ydych chi'n teimlo'n flinedig oherwydd eich gwaith?                                  |
| C124 Pa mor aml, os o gwbl, y mae eich gwaith yn eich rhwystro?  |
| C125 Pa mor aml, os o gwbl, ydych chi wedi blino'n lân wrth feddwl am ddiwrnod/sifft arall yn y gwaith?          |
| C126 Pa mor aml, os o gwbl, ydych chi'n teimlo wedi blino'n lân ar ddiwedd eich diwrnod/sifft gwaith?            |
| C127 Pa mor aml, os o gwbl, ydych chi'n teimlo bod pob awr waith yn flinedig i chi?                              |
| C128 Pa mor aml, os o gwbl, nad oes gennych chi ddigon o egni ar gyfer teulu a ffrindiau yn ystod amser hamdden? |



- Dywedodd 41% o'r rhai a ymatebodd eu bod "yn aml" neu "bob amser" yn gweld eu gwaith yn flinedig yn emosiynol, a dywedodd 39% eu bod "weithiau" yn teimlo hynny.
- Dywedodd 36% eu bod "yn aml" neu "bob amser" yn teimlo'n flinedig oherwydd gwaith, a dywedodd 37% ei fod weithiau'n gysylltiedig â gwaith.
- Dywedodd 45% o'r rhai a ymatebodd eu bod "yn aml" neu "bob amser" yn teimlo wedi blino'n lân ar ddiwedd eu diwrnod gwaith/sifft.

## Profiadau negyddol

C68 Yn ystod y 12 mis diwethaf, sawl gwaith ydych chi'n bersonol wedi profi aflonyddu neu fwlio yn y gwaith gan gleifion/defnyddwyr gwasanaeth, eu perthnasau, neu aelodau eraill o'r cyhoedd?

C69 Yn ystod y 12 mis diwethaf, sawl gwaith ydych chi'n bersonol wedi profi aflonyddu neu fwlio yn y gwaith gan reolwyr/arweinwyr tîm?

C70 Yn ystod y 12 mis diwethaf, sawl gwaith ydych chi'n bersonol wedi profi aflonyddu neu fwlio yn y gwaith gan gydweithwyr eraill?

C72 Yn y 12 mis diwethaf, sawl gwaith ydych chi wedi bod yn darged ymddygiad digroeso o natur rywiol yn y gweithle? Gall hyn gynnwys sgwrs rhywiol sarhaus neu amhriodol (gan gynnwys jôcs), cyffwrdd neu ymosodiad gan gleifion/defnyddiwr gwasanaeth

C73 Yn y 12 mis diwethaf, sawl gwaith ydych chi wedi bod yn darged ymddygiad digroeso o natur rywiol yn y gweithle? Gall hyn gynnwys sgwrs rhywiol sarhaus neu amhriodol (gan gynnwys jôcs), cyffwrdd neu ymosodiad gan staff/cydweithwyr?

C74 Yn ystod y 12 mis diwethaf, sawl gwaith ydych chi'n bersonol wedi profi camdriniaeth yn y gwaith gan gleifion/defnyddwyr gwasanaeth, eu perthnasau, neu aelodau eraill o'r cyhoedd?

C75 Y tro diwethaf i chi brofi cam-drin yn y gwaith (gwaith gan gleifion/defnyddwyr gwasanaeth, eu perthnasau, neu aelodau eraill o'r cyhoedd) a wnaethoch chi neu gydweithiwr roi gwybod amdano?

C76 Yn ystod y 12 mis diwethaf, sawl gwaith ydych chi'n bersonol wedi profi trais corfforol yn y gwaith gan gleifion/defnyddwyr gwasanaeth, eu perthnasau, neu aelodau eraill o'r cyhoedd?

C77 Yn ystod y 12 mis diwethaf, sawl gwaith ydych chi'n bersonol wedi profi trais corfforol yn y gwaith gan reolwyr/arweinwyr tîm?

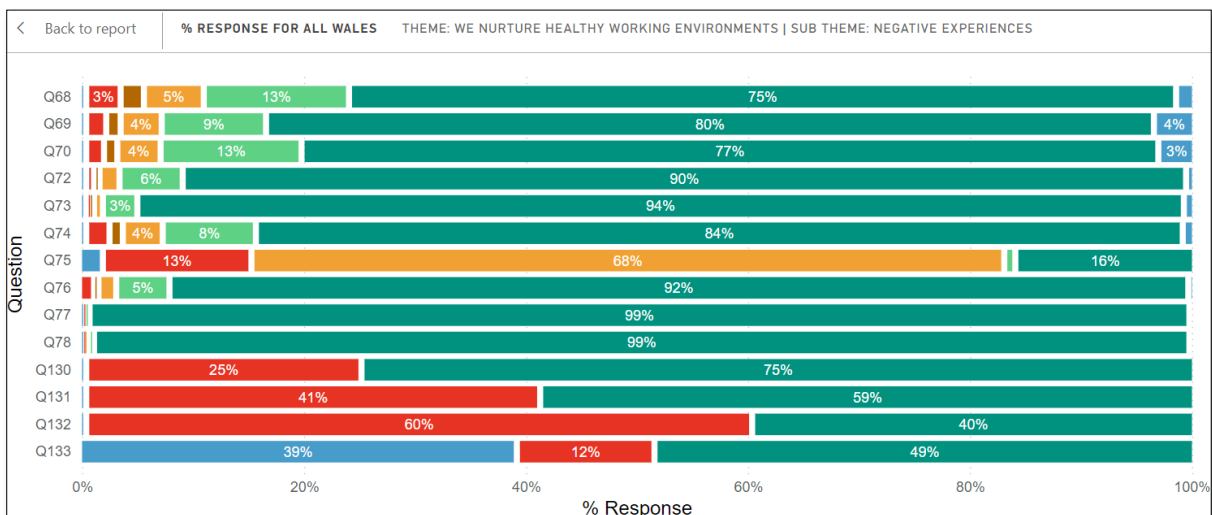
C78 Yn ystod y 12 mis diwethaf, sawl gwaith ydych chi'n bersonol wedi profi trais corfforol yn y gwaith gan gydweithwyr eraill?

C130 Yn ystod y 12 mis diwethaf, a ydych chi wedi cael problemau cyhyrsgerbydol (MSK) o ganlyniad i weithgareddau gwaith?

C131 Yn ystod y 12 mis diwethaf, ydych chi wedi teimlo'n sâl o ganlyniad i straen sy'n gysylltiedig â gwaith?

C132 Yn ystod y tri mis diwethaf, a ydych chi erioed wedi dod i'r gwaith er nad ydych chi wedi teimlo'n ddigon da i gyflawni'ch dyletswyddau?

C133 Ydych chi wedi teimlo pwysau gan eich rheolwr i ddod i'r gwaith?



Dywedodd y ganran ganlynol o staff eu bod wedi profi o leiaf un digwyddiad o drais corfforol yn ystod y 12 mis diwethaf:

- 7.6% gan gleifion/defnyddwyr gwasanaeth, eu perthnasau neu aelodau eraill o'r cyhoedd.

- 1.02% gan reolwyr a chydweithwyr.

Profodd y ganran ganlynol o staff o leiaf un digwyddiad o aflonyddu, bwlio neu gam-drin yn y 12 mis diwethaf:

- 16.21% gan reolwyr.
- 19.39% gan gydweithwyr.
- 23.69% gan gleifion/defnyddwyr gwasanaeth, eu perthnasau neu aelodau o'r cyhoedd.

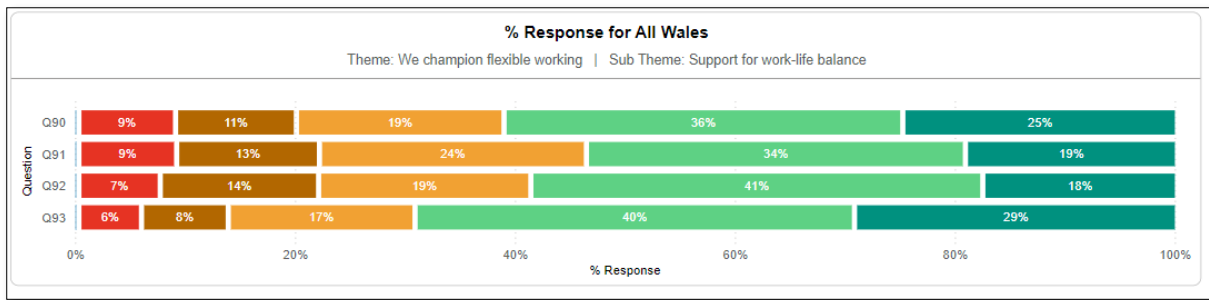
Profodd y canrannau canlynol o staff ymddygiad digroeso o natur rywiol yn y gweithle:

- 8.6% gan gleifion/defnyddwyr gwasanaeth, eu perthnasau, neu aelodau o'r cyhoedd
- 4.6% gan reolwyr a chydweithwyr
- Mae 41% o ymatebwyr wedi dweud eu bod wedi teimlo'n sâl yn ystod y 12 mis diwethaf o ganlyniad i straen sy'n gysylltiedig â gwaith. Gyda 60% yn dweud, yn ystod y tri mis diwethaf maent wedi dod i'r gwaith er nad oeddent yn teimlo'n ddigon da i gyflawni'ch dyletswyddau, gyda 12.4% ohonynt yn teimlo pwysau gan eu rheolwr i ddod i'r gwaith.

## Ymrwymiad Pobl 6: Rydym yn hyrwyddo gweithio hyblyg.

### **Cefnogaeth ar gyfer cydbwysedd bywyd a gwaith**

|  |
|--|
| C90 Rwy'n fodlon ar y cyfle ar gyfer patrymau gweithio hyblyg.                                     |
| C91 Mae fy sefydliad wedi ymrwymo i fy helpu i gydbwysu fy mywyd gwaith a chartref.                |
| C92 Rwy'n cael cydbwysedd da rhwng fy mywyd gwaith a fy mywyd cartref.                             |
| C93 Gallaf fynd at fy rheolwr uniongyrchol (rheolwr llinell) i siarad yn agored am weithio hyblyg. |



- Dywedodd 59% o'r rhai a ymatebodd eu bod yn teimlo eu bod wedi cyflawni cydbwysedd rhwng eu gwaith a'u bywyd cartref, er nad yw 21% yn teimlo eu bod wedi cyflawni hynny.
- Dywedodd 53% o'r rhai a ymatebodd fod eu sefydliad wedi ymrwymo i'w helpu i gydbwyso eu gwaith a'u bywyd cartref, tra bod 22% yn anghytuno. Mae 69% o ymatebwyr wedi dweud y gallant fynd at eu rheolwr llinell i siarad yn agored am weithio hyblyg.

## Ymrwymiad Pobl 7: Rydym yn dysgu ac yn gwella'n barhaus

### Sefydliadol

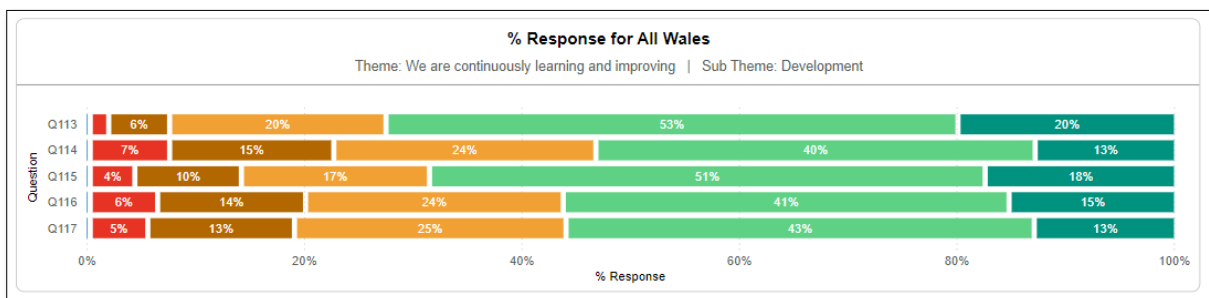
C113 Mae'r sefydliad hwn yn cynnig gwaith heriol i mi.

C114 Mae yna gyfleoedd i mi ddatblygu fy ngyrfa yn y sefydliad hwn.

C115 Rwy'n cael cyfleoedd i wella fy ngwybodaeth a sgiliau.

C116 Rwy'n teimlo fy mod yn cael cefnogaeth i ddatblygu fy mhotensial.

C117 Rwy'n gallu cael mynediad at y cyfleoedd dysgu a datblygu cywir pan fydd angen.



- Dywedodd 69% o'r rhai a ymatebodd fod cyfleoedd iddynt ddatblygu eu gwybodaeth a'u sgiliau yn y sefydliad, tra bod 53% yn dweud bod cyfleoedd iddynt ddatblygu fy ngyrfa yn y sefydliad hwn.
- 22% nid oes unrhyw gyfleoedd iddynt ddatblygu fy ngyrfa yn y sefydliad hwn.

- Mae 56% o ymatebwyr yn dweud eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi i ddatblygu eu potensial ond nid yw 20% o ymatebwyr yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi.

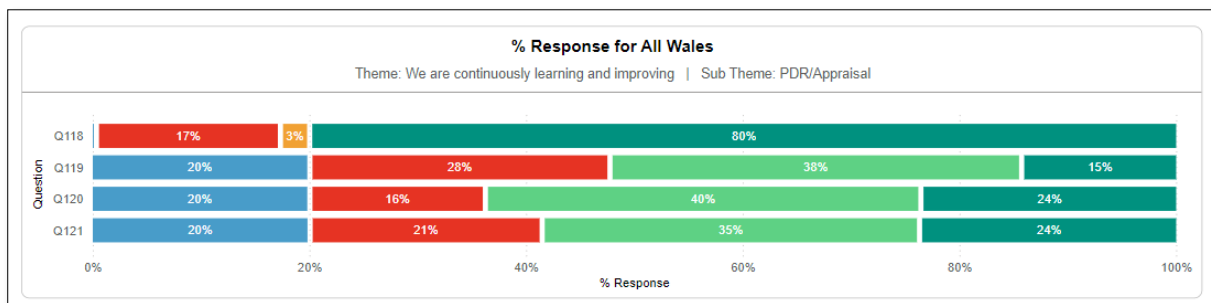
## PDR/Arfarniad

C118 Yn ystod y 12 mis diwethaf, a ydych chi wedi cael arfarniad, PADR, adolygiad blynyddol neu adolygiad datblygu?

C119 Fe helpodd fi i wella sut rydw i'n gwneud fy swydd.

C120 Fe wnaeth fy helpu i gytuno ar amcanion clir ar gyfer fy ngwaith.

C121 Wnaeth i mi deimlo bod fy sefydliad yn gwerthfawrogi fy ngwaith.



Dyweddodd 80% o'r rhai a ymatebodd eu bod wedi cael arfarniad, PADR, adolygiad blynyddol neu adolygiad datblygu yn y 12 mis diwethaf, ond dywedodd 17% nad ydynt wedi cael.

O'r rhai oedd ag un, dywedodd dim ond

- 15% ei fod yn bendant wedi eu helpu i wella sut y gwnaethant eu gwaith.
- Dywedodd 23.8% ei fod yn eu helpu i gytuno ar amcanion clir ar gyfer eu gwaith.
- Dywedodd 23.9% ei fod yn eu gadael yn teimlo bod eu sefydliad yn gwerthfawrogi eu gwaith.

## Thema 1: Ymgysylltiad Staff

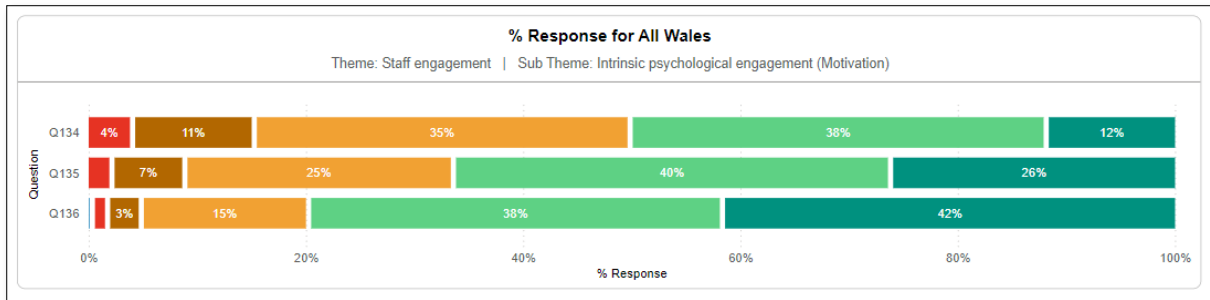
Roedd gostyngiad cyffredinol o 2% mewn ymgysylltiad staff yn GIG Cymru rhwng 2020 a 2023.

## Ymgysylltiad Seicolegol Cynhenid (Cymhelliant)

C134 Edrychaf ymlaen at fynd i waith.

C135 Rwy'n frwdfrydig am fy swydd.

Rwy'n hapus i fynd y filltir ychwanegol yn y gwaith pan fo angen.

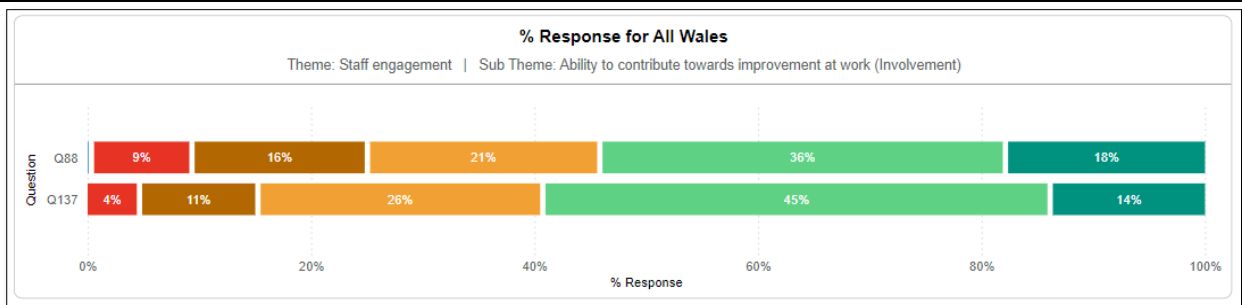


- Dywedodd 80% o ymatebwyr eu bod yn hapus i fynd y filltir ychwanegol yn y gwaith pan fo angen, tra bod 66% wedi ymateb eu bod yn frwdfrydig am eu swydd.
- Dywed 50% eu bod yn edrych ymlaen at fynd i'r gwaith.

### Y gallu i gyfrannu at welliannau yn y gwaith (cyfranogiad)

C88 Rwy'n ymwneud â phenderfynu ar newidiadau a gyflwynwyd sy'n effeithio ar fy maes gwaith/tîm/adran.

Gallaf wneud gwelliannau yn fy maes gwaith

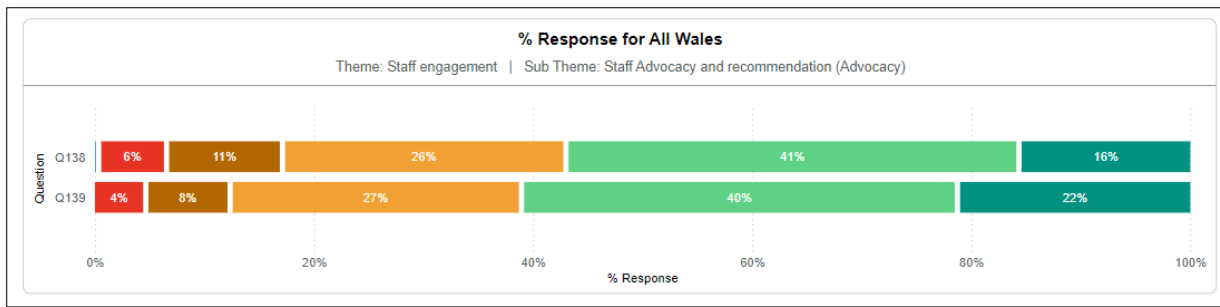


- Dywedodd 59% o ymatebwyr eu bod yn gallu gwneud gwelliannau yn eu maes gwaith, dywedodd 54% eu bod yn rhan o benderfynu ar newidiadau a gyflwynwyd sy'n effeithio ar eu maes gwaith/tîm/adran.

### Eiriolaeth ac argymhellion staff

C138 Byddwn yn argymhell fy sefydliad fel lle i weithio.

C139 Rwy'n falch o ddweud wrth bobl fy mod yn gweithio i fy sefydliad.



- Mae 62% o ymatebwyr yn falch o ddweud wrth bobl eu bod yn gweithio i'w sefydliad
- Byddai 57% yn argymhell eu sefydliad fel lle i weithio.

## Thema 2: Morâl

### Meddwl am adael

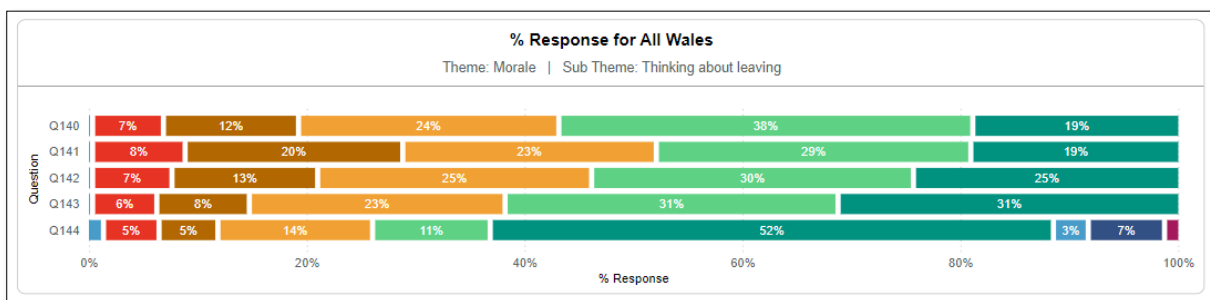
C140 Rwy'n hapus yn fy rôl bresennol ac yn bwriadu aros ynddi hyd y gellir rhagweld.

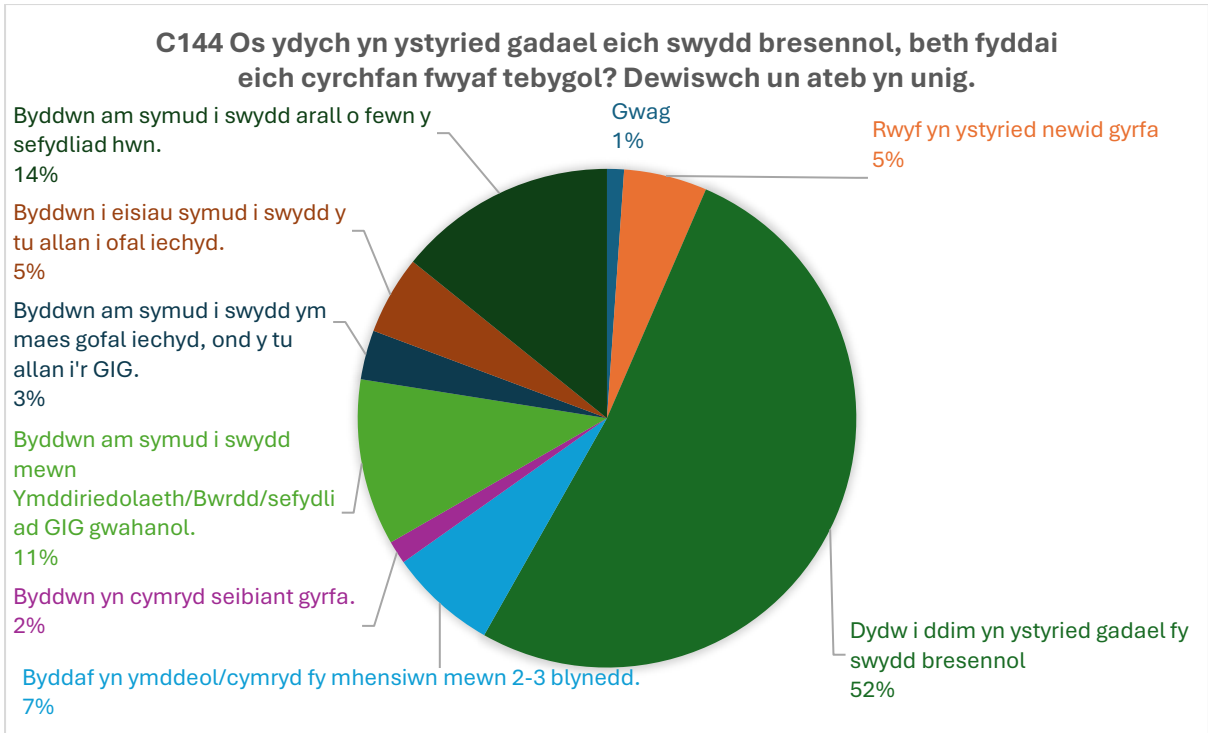
C141 Byddaf yn aml yn meddwl am adael y sefydliad hwn.

C142 Mae'n debyg y byddaf yn chwilio am swydd mewn sefydliad newydd yn ystod y 12 mis nesaf.

C143 Cyn gynted ag y gallaf ddod o hyd i swydd arall, byddaf yn gadael y sefydliad hwn.

C144 Os ydych yn ystyried gadael eich swydd bresennol, beth fyddai eich cyrchfan fwyaf tebygol? Dewiswch un ateb yn unig.





## Pwysau gwaith

C42 Rwy'n gallu bodloni'r holl alwadau gwaith ar fy amser yn y gwaith.

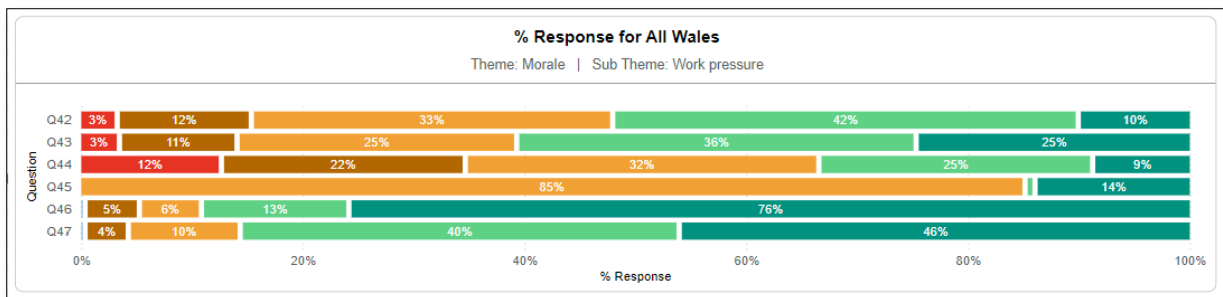
C43 Mae gennyf gyflenwadau, deunyddiau ac offer digonol i wneud fy ngwaith.

C44 Mae digon o staff yn y sefydliad hwn i mi allu gwneud fy ngwaith yn iawn.

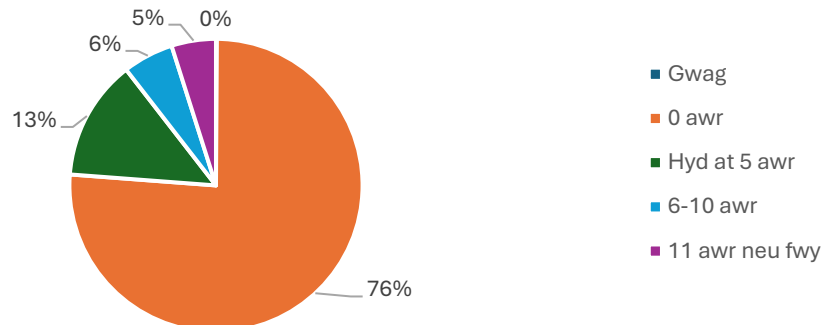
Sawl awr yr wythnos ydych chi dan gytundeb i'w gweithio?

C46 Ar gyfartaledd, faint o oriau TÂL ychwanegol ydych chi'n eu gweithio bob wythnos i'r sefydliad hwn, yn ychwanegol at eich oriau cytundebol? Cofiwch gynnwys goramser â thâl, shifftiau banc, ac oriau ychwanegol â thâl ar alwad.

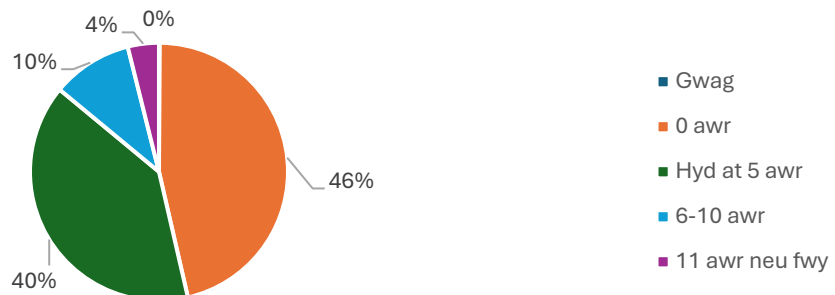
C47 Ar gyfartaledd, faint o oriau ychwanegol HEB TÂL ydych chi'n eu gweithio bob wythnos i'r sefydliad hwn, yn ychwanegol at eich oriau cytundebol? Cofiwch gynnwys goramser di-dâl ac oriau di-dâl ychwanegol ar alwad.



**C46 Ar gyfartaledd, faint o oriau TÂL ychwanegol ydych chi'n eu gweithio bob wythnos i'r sefydliad hwn, yn ychwanegol at eich oriau cytundebol? Cofiwch gynnwys goramser â thâl, shifftiau banc, ac oriau ychwanegol â thâl ar alwad.**



**C47 Ar gyfartaledd, faint o oriau ychwanegol HEB TÂL ydych chi'n eu gweithio bob wythnos i'r sefydliad hwn, yn ychwanegol at eich oriau cytundebol? Cofiwch gynnwys goramser di-dâl ac oriau di-dâl ychwanegol ar alwad.**



### Thema 3: Diogelwch Cleifion

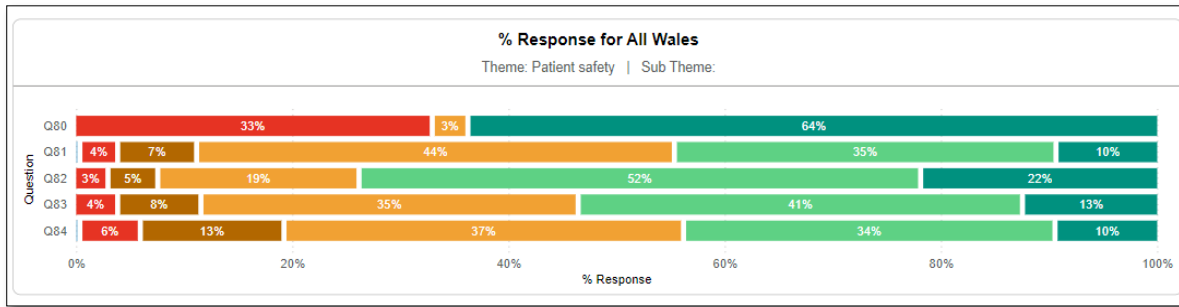
C80 Yn ystod y mis diwethaf, a ydych chi wedi gweld unrhyw gamgymeriadau, damweiniau a fu bron â digwydd, neu ddigwyddiadau a allai fod wedi brifo staff a/neu gleifion/defnyddwyr gwasanaeth?

C81 Mae fy sefydliad yn trin staff sy'n gysylltiedig â chamgymeriad, damwain agos neu ddigwyddiad, yn deg.

C82 Mae fy sefydliad yn ein hannog i roi gwybod am gamgymeriadau, damweiniau a fu bron â digwydd neu ddigwyddiadau.

C83 Pan adroddir am gamgymeriadau, damweiniau a fu bron â digwydd neu ddigwyddiadau, mae fy sefydliad yn cymryd camau i sicrhau nad ydynt yn digwydd eto.

C84 Rydym yn cael adborth am newidiadau a wnaed mewn ymateb i gamgymeriadau, damweiniau a fu bron â digwydd a digwyddiadau yr adroddwyd amdanynt.



## 7. CASGLIAD

Dyma'r adroddiad cenedlaethol cyntaf ar ganlyniadau arolygon staff ar gyfer GIG Cymru ac mae'n darparu'r adroddiad sylfaenol ar gyfer arolygon yn y dyfodol a gynhelir yn flynyddol. Mae'r data a gesglir drwy'r broses hon o werth sylweddol. Bydd y set gyson hon o gwestiynau sy'n seiliedig ar dystiolaeth yn galluogi monitro tueddiadau a gwelliannau'n hydredol a chymariaethau â rhannau eraill o'r DU. Defnyddir y data cenedlaethol i gefnogi cynllunio gweithredu cenedlaethol, i fynd i'r afael â'r meysydd sy'n cael eu herio ac i ysgogi gwelliant yn y meysydd hynny. Mae'r gwaith hwn eisoes ar y gweill a bydd Diweddariad Ymateb Cenedlaethol i'r Arolwg Staff yn cael ei gyhoeddi yn yr Hydref.

Mae sefydliadau unigol yn adolygu eu canlyniadau eu hunain ac yn nodi meysydd i'w gwella yn lleol. Fodd bynnag, mae llawer iawn o ddata ar gael ac ni fydd pob mater yn cael sylw yn y cylch cychwynnol hwn. Mae sefydliadau felly yn cymryd agwedd bragmatig trwy driongli hyn â data arolygon lleol ac arolygon cenedlaethol fel Arolwg Hyfforddiant Cenedlaethol y CMC er mwyn gyrru cynnydd cychwynnol ar nifer cyfyngedig o feysydd blaenoriaeth.

Wrth symud ymlaen, bydd y data hwn yn amhrisiadwy fel sail i'r ymrwymiad i ddatblygu diwylliannau tosturiol ac arweinyddiaeth dosturiol yn GIG Cymru sy'n hanfodol i brofiad staff a diogelwch ac ansawdd gofal i gleifion. Mae'r data hefyd wedi'i ddefnyddio i lywio'r adroddiadau cyntaf ar Safon Cydraddoldeb Hiliol y Gweithlu a gyhoeddwyd yn ddiweddar i sefydliadau gan Lywodraeth Cymru yn gofyn am ymatebion erbyn mis Medi.

Mae'r broses o gynnal y cylch cyntaf wedi bod yn ymdrech ar y cyd gan AaGIC, sefydliadau'r GIG a Fforwm Partneriaeth Cymru ac mae wedi darparu dysgu cyfoethog

a fydd yn helpu i wella'r broses arolwg a'r gyfradd ymateb y tro nesaf. Disgwylir i Arolwg Staff nesaf GIG Cymru fynd yn fyw ym mis Hydref 2024.