GIG CYMRU NHS WALES

Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC)
Health Education and Improvement Wales (HEIW)

Tueddiadau Gweithlu GIG Cymru

Cysylltu gwybodaeth am y gweithlu i helpu i gynllunio gweithlu cynaliadwy.

(Mawrth 2026)

Cynnwys

Rhagair **1**

Crynodeb o'r Adroddiad: Yr hyn mae Tueddiadau'r Gweithlu yn ei ddweud wrthym **2**

1. Deall tystiolaeth y gweithlu **4**
1.1 Cyflwyniad 4
1.2 Sut mae darllen yr adroddiad hwn 4
1.3 Dehongli tueddiadau'r gweithlu 5
1.4 Defnyddio'r adroddiad hwn 5

2. Cyd-destun ac ysgogwyr gweithlu GIG Cymru **6**
2.1 Deall Gweithlu GIG Cymru 6
2.2 Newid yn y Boblogaeth 7
2.3 Gwybodaeth am y Farchnad Lafur 8
2.4 Ymddeoliad a Chadw 9
2.5 Gweithio Rhyng-genhedlaeth a Disgwyliadau sy'n Newid 10
2.6 Dwyn y Dystiolaeth Ynghyd: Deall Her Cynllunio'r Gweithlu 11

3. Maint gweithlu GIG Cymru **12**
3.1 Proffil gweithlu GIG Cymru 12
3.2 Twf blynyddol gweithlu GIG Cymru 13
3.3 Newidiadau yn y gweithlu yn ôl grŵp staff 14
3.4 Newidiadau yn y gweithlu yn ôl graddfa 15
3.5 Proffil oedran staff GIG Cymru 15
3.6 Gweithlu 55 oed a hŷn GIG Cymru yn ôl grŵp staff 17
3.7 Canran y staff sy'n ymddeol a dychwelyd 18
3.8 FTE wedi'i gontractio ar adeg ymddeol a dychwelyd yn ôl grŵp staff 19
3.9 Cyfraddau Swyddi Gwag 20
3.10 Swyddi gwag yn ôl grŵp staff 21
3.11 Cyfraddau cyfranogiad yn ôl band oedran a rhywedd 22
3.12 Trosiant yn ôl grŵp staff 23
3.13 Dwyn y Dystiolaeth Ynghyd: Twf y Gweithlu 24

4. Gweithlu'r Gwasanaeth Meddygol Cyffredinol yng Nghymru **25**
4.1 Tuedd hanesyddol y gweithlu Ymarfer Cyffredinol 25
4.2 Proffil oedran y gweithlu Ymarfer Cyffredinol 26
4.3 Proffil rhywedd ac ethnigrwydd y gweithlu Meddygon Teulu 29
4.4 Dwyn y Dystiolaeth Ynghyd: Gwasanaethau Meddygol Cyffredinol 30

5. Cost gweithlu GIG Cymru **31**
5.1 Cost gweithlu presennol GIG Cymru 31
5.2 Tueddiadau cyfanswm y bil cyflogau 32
5.3 Tueddiadau asiantaethau a locwm 33
5.4 Gwariant ar staff asiantaeth a locwm yn ôl grŵp staff 34
5.5 Dwyn y Dystiolaeth Ynghyd: Buddsoddi yn y Gweithlu 36

6. Absenoldeb oherwydd salwch GIG Cymru **37**
6.1 Absenoldeb misol oherwydd salwch 37
6.2 Salwch yn ôl grŵp staff 38
6.3 Patrymau a rhesymau dros absenoldeb oherwydd salwch 39

6.4 Dwyn y Dystiolaeth Ynghyd: Argaeledd y Gweithlu 41
7. Pwyslais ar weithlu Nyrsio a Bydwreigiaeth GIG Cymru 42
7.1 Cyfansoddiad y gweithlu Nyrsio a Bydwreigiaeth yn ôl man cofrestru proffesiynol 42
7.2 Cyfansoddiad dechreuwyr yn y gweithlu Nyrsio a Bydwreigiaeth yn ôl ffynhonnell recriwtio 43
7.3 Ffigurau swyddi gwag nyrsio a bydwreigiaeth 44
7.4 Ffigurau comisiynu Nyrsio a Bydwreigiaeth 45
7.5 Dwyn y Dystiolaeth Ynghyd: Cyflenwad y Gweithlu 46
8. Demograffeg ac Amrywiaeth Gweithlu GIG Cymru 47
8.1 Proffil gweithlu presennol GIG Cymru 47
8.2 Cenedligrwydd y Gweithlu 50
8.3 Sgiliau yn y Gymraeg 51
8.4 Dwyn y Dystiolaeth Ynghyd: Demograffeg y Gweithlu 53
9. Dwyn yr Wybodaeth am y Gweithlu Ynghyd 54
9.1 Dwyn y Dystiolaeth Ynghyd 54
9.2 Pam fod yn rhaid i Wybodaeth am y Gweithlu Esblygu 54
9.3 Cyfleoedd i gael Gwybodaeth am y Gweithlu 54
9.4 Edrych Ymlaen 55
10. Ffynhonnell y Data 56
11. Geirfa 57
Atodiad 1 59

Rhagair

Mae'n bleser cyflwyno Adroddiad Tueddiadau Gweithlu GIG Cymru 2026.

Gweithlu'r GIG yw ein hased pwysicaf o hyd. Mae pob gwelliant mewn gofal cleifion, yn y gwasanaeth a ddarperir ac i iechyd y boblogaeth yn dibynnu ar gael gweithlu sydd â'r galluoedd, y sgiliau a'r cydnerthedd i ddiwallu anghenion pobl Cymru. Mae deall y gweithlu felly'n bwysicach nag erioed.

Mae'r heriau mae GIG Cymru'n eu hwynebu o ran y gweithlu'n dal i esblygu. Er bod cynnydd sylweddol wedi'i wneud i gynyddu nifer y gweithlu yn y blynyddoedd diwethaf, mae'r amgylchiadau yr ydym yn cynllunio ynddynt yn mynd yn fwy a mwy cymhleth. Mae newidiadau mewn demograffeg, yn y pwysau ar y farchnad lafur, disgwyliadau gyrfaol sy'n newid a mwy o alw am ofal iechyd yn golygu na all cynllunio'r gweithlu bellach ddibynnu ar faint y gweithlu'n unig. I ddeall cynaliadwyedd y gweithlu rhaid cymryd golwg ehangach ar gapasiti, cyfranogiad, llesiant, lefelau cadw a chyflenwad y gweithlu yn y dyfodol.

Mae'r adroddiad hwn yn adlewyrchu'r newid hwnnw mewn meddylfryd.

Yn hytrach na chyflwyno mesurau'r gweithlu ar eu pen eu hunain, mae'n dwyn ynghyd dystiolaeth o holl weithlu GIG Cymru i roi dealltwriaeth fwy cyflawn o'r ffactorau sy'n dylanwadu ar gynaliadwyedd y gweithlu. Drwy ystyried dangosyddion y gweithlu gyda'i gilydd, mae'r adroddiad yn cynnig darlun mwy cyflawn o'r cryfderau cyfredol, y risgiau sy'n dod i'r amlwg a'r cyfleoedd a fydd yn dylanwadu ar gynllunio'r gweithlu yn y dyfodol.

Mae'n bwysig nodi nad bwriad y cyhoeddiad hwn yw disgrifio gweithlu heddiw'n unig. Bwriedir iddo annog sgyrsiau gwell, cynllunio gwell a phenderfyniadau gwell. Mae'r dystiolaeth a gyflwynir yma'n dangos pwysigrwydd edrych y tu hwnt i fatricsau unigol i ddeall sut mae tueddiadau'r gweithlu'n rhyngweithio, a sut mae'r rhyngweithio hwn yn dylanwadu ar allu'r gweithlu i ddarparu gwasanaethau.

Mae'r adroddiad hwn hefyd yn nodi cam pwysig yn y parhad yn natblygiad gwybodaeth am y gweithlu o fewn GIG Cymru. Wrth i argaeledd ac ansawdd data'r gweithlu barhau i wella, felly hefyd ein gallu i ddeall heriau gweithlu'r dyfodol. Mae dod â gwybodaeth am y gweithlu, addysg, y boblogaeth a'r farchnad lafur ynghyd yn creu cyfleoedd newydd i ddatblygu modelu mwy soffistigedig yn ogystal â chryfhau cynllunio'r gweithlu sy'n seiliedig ar dystiolaeth ledled Cymru.

Hoffwn ddiolch i gydweithwyr ym mhob rhan o GIG Cymru a sefydliadau partner sy'n parhau i wella ansawdd data'r gweithlu ac sydd wedi cyfrannu at y cyhoeddiad hwn. Mae eu hymroddiad yn ein galluogi i ddatblygu sylfaen dystiolaeth gryfach i hybu cynllunio'r gweithlu ar lefel genedlaethol, ranbarthol a sefydliadol.

Rwy'n gobeithio bod yr adroddiad hwn yn cynnwys gwybodaeth werthfawr i gynllunwyr gweithluoedd, arweinyddion, llunwyr polisi a phartneriaid ledled GIG Cymru, ac y bydd yn helpu i gyflawni'r uchelgais a rennir gennym i greu gweithlu cydnerth, cynaliadwy sy'n alluog i ddiwallu anghenion iechyd y boblogaeth a wasanaethir gennym.

Alex Howells
Prif Weithredwr AaGIC

Crynodeb o'r Adroddiad: Yr hyn mae Tueddiadau'r Gweithlu yn ei ddweud wrthym

Prif Ganfyddiadau Adroddiad Tueddiadau Gweithlu GIG Cymru 2026

Rhwng Mawrth 2021 a Mawrth 2026, bu cynnydd o 13.6% yng ngweithlu GIG Cymru, gyda chynnydd o 88,746 i 100,775 o staff cyfwerth ag amser llawn (FTE). Fodd bynnag, bydd cynaliadwyedd gweithlu'r dyfodol yn dibynnu fwyfwy ar recriwtio, datblygu a gwneud y defnydd gorau o'r gweithlu presennol, yn hytrach na recriwtio rhagor o staff. Mae tua 25% o weithlu GIG Cymru (bron i 30,000 o staff) bellach yn 55 oed neu hŷn, a rhagwelir y bydd poblogaeth oedran gweithio Cymru'n lleihau 2.7% erbyn 2050, a dychwelodd 47% o staff a ymddeolodd yn 2025/26 i gyflogaeth. Gyda'i gilydd, mae'r tueddiadau hyn yn dangos pam bod yn rhaid i gynllunio'r gweithlu olygu mwy na niferoedd y gweithlu'n unig gan gynnwys galluoedd, cyfranogiad, llesiant, lefelau cadw a chyflenwad y gweithlu yn y dyfodol.

Mae gweithlu GIG Cymru wedi parhau i dyfu

Rhwng Mawrth 2021 a Mawrth 2026, cynyddodd gweithlu GIG Cymru o 88,746 FTE i 100,775 FTE, sy'n cyfateb i gynnydd o 13.6%. Cofnodwyd twf ym mhob un o'r prif grwpiau staff, gyda chynnydd o tua 26% ymhlith Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd, cynnydd o 21% ymhlith Meddygol a Deintyddol, a 18% ymhlith Gwyddonwyr Gofal Iechyd. Arafodd y twf yn ystod y cyfnod, ond parhaodd y cynnydd yn y gweithlu ar draws GIG Cymru, sy'n dangos parhad mewn buddsoddiad yn y gweithlu er gwaethaf y pwysau ariannol cynyddol ac ar y farchnad lafur.

Mae arwyddion calonogol o sefydlogrwydd yn y farchnad lafur

Mae sawl un o ddangosyddion y gweithlu'n dangos gwelliant ers yr adroddiadau blaenorol. Mae nifer y swyddi nyrsio gwag wedi gostwng yn sylweddol, o 2,376 yn 2022 i 862 yn 2025. Mae gwariant ar staff asiantaeth a locwm wedi gostwng o £325 miliwn yn 2022/23 i £128 miliwn yn 2025/26, ac mae buddsoddiad yn y gweithlu parhaol wedi parhau i godi. Mae'r trosiant staff o fewn GIG Cymru hefyd wedi gwella, gan ostwng o 11% yn 2023 i 7.6% yn 2026, gyda gostyngiadau ym mhob grŵp staff. Gyda'i gilydd, mae'r canfyddiadau hyn yn arwydd o gynnydd mewn sefydlogrwydd staff mewn rhannau helaeth o GIG Cymru. Fodd bynnag, mae swyddi gwag yn achosi pwysau mewn rhai proffesiynau ac nid yw'r cynnydd wedi bod yn gyson ym mhob grŵp staff, sy'n awgrymu bod heriau o ran y gweithlu'n dal i amrywio rhwng gwasanaethau.

Mae capasiti'r gweithlu'n ymestyn y tu hwnt i niferoedd

Mae'r adroddiad hefyd yn dangos nad maint y gweithlu yw'r unig arwydd o'r gweithlu sydd ar gael i ddarparu gwasanaethau. Mae absenoldeb oherwydd salwch yn parhau i leihau maint y gweithlu sydd ar gael, gydag absenoldeb yn gysylltiedig ag iechyd meddwl yn parhau fel cyfrannwr sylweddol at yr amser gwaith a gollir.

Mae patrymau cyfranogiad, ymddygiad ymddeol a gweithio hyblyg hefyd yn dylanwadu ar effeithiolrwydd y gweithlu, gan ddangos pwysigrwydd deall nid yn unig faint o bobl sy'n cael eu cyflogi, ond faint o gapasiti'r gweithlu sydd ar gael mewn gwirionedd, a chadarnhau pam fod yn rhaid i gynllunio'r gweithlu ganolbwyntio'n gynyddol ar gyfraniad y gweithlu yn ogystal â maint y gweithlu.

Mae cynaliadwyedd gweithlu'r dyfodol yn cael ei ddylanwadu gan amryw o ffynonellau cyflenwi

Mae'r dystiolaeth yn dangos pwysigrwydd cadw ymagwedd gytbwys tuag at gyflenwad y gweithlu. Ynghyd â pharhau i fuddsoddi mewn addysg a hyfforddiant, mae recriwtio rhyngwladol wedi gwneud cyfraniad pwysig at dwf y gweithlu mewn rhai proffesiynau, gyda'r gweithlu presennol yn parhau fel ffynhonnell bwysicaf capasiti'r dyfodol i'r GIG drwy gadw staff, datblygiad gyrfaoedd ac ymddeoliad hyblyg. Mae'r adroddiad hefyd yn nodi gwahaniaethau pwysig rhwng grwpiau proffesiynol a gwasanaethau, gan bwysleisio bod yn rhaid i gynllunio'r gweithlu adlewyrchu dynameg benodol yn y gweithlu sy'n effeithio ar wahanol rannau o GIG Cymru.

Mae'r gweithlu'n parhau i esblygu

Mae newidiadau i ddemograffeg ac amrywiaeth y gweithlu'n dangos bod cyfansoddiad gweithlu GIG Cymru'n parhau i newid. Mae proffiliau oedran yn amrywio'n fawr rhwng grwpiau o broffesiynau, mae cyfranogiad y gweithlu'n amrywio ar draws cylch bywyd y gweithlu, ac mae gwelliannau mewn amrywiaeth yn parhau i ffurfio'r gweithlu. Mae'r tueddiadau hyn yn rhoi cyd-destun pwysig i ddeall cynaliadwyedd gweithlu'r dyfodol ac mae'n cadarnhau'r angen i ystyried nodweddion y gweithlu ynghyd â niferoedd y gweithlu, wrth i gyfansoddiad y gweithlu dylanwadu mwy ar alluoedd, argaeledd sgiliau a chynllunio olyniaeth yn y dyfodol.

Dealltwriaeth fwy trylwyr o gynaliadwyedd y gweithlu

Wrth edrych arni'n ehangach, mae'r dystiolaeth a gyflwynir drwy gydol yr adroddiad hwn yn dangos nad oes modd deall cynaliadwyedd y gweithlu drwy un mesur yn unig. Mae twf y gweithlu'n datgelu un rhan yn unig o'r darlun. I ddeall cydnerthedd a chynaliadwyedd gweithlu GIG Cymru rhaid hefyd ystyried sefydlogrwydd y gweithlu, argaeledd y gweithlu, cyflenwad y gweithlu a chyfansoddiad y gweithlu. Drwy ddod â'r rhain ynghyd, mae'r adroddiad yn cynnig dealltwriaeth fwy manwl o'r cyfleoedd a'r heriau mae GIG Cymru'n eu hwynebu ac mae'n cefnogi dull sy'n dibynnu mwy ar dystiolaeth i gynllunio'r gweithlu, i ddatblygu polisïau ac i wneud penderfyniadau buddsoddi o fewn GIG Cymru.

1. Deall tystiolaeth y gweithlu

1.1 Cyflwyniad

Mae'r adroddiad hwn yn dwyn ynghyd wybodaeth am y gweithlu o ystod o setiau data cenedlaethol GIG Cymru i greu darlun cynhwysfawr o'r gweithlu a'r tueddiadau sy'n dylanwadu arno. Yn hytrach na chyflwyno metrigau annibynnol, mae'r adroddiad yn ystyried sut mae gwahanol ddangosyddion y gweithlu'n rhyngweithio i roi dealltwriaeth ehangach o alluoedd y gweithlu, sefydlogrwydd a gweithlu a chynaliadwyedd y gweithlu.

Mae'r penodau sy'n dilyn yn adeiladu'r dystiolaeth hon yn raddol. Mae'r adroddiad yn agor drwy gyflwyno cyd-destun cyffredinol y gweithlu cyn edrych ar faint y gweithlu, swyddi gwag, cyfranogiad, buddsoddiad yn y gweithlu, absenoldeb oherwydd salwch, cyflenwad y gweithlu a demograffeg y gweithlu. Gyda'i gilydd, mae'r safbwyntiau hyn yn ategu'i gilydd i roi dealltwriaeth fanwl o weithlu GIG Cymru'n hytrach nag un mesur yn unig ac mae'n helpu i ganfod y themâu allweddol sy'n dod i'r amlwg yn y gweithlu.

1.2 Sut mae darllen yr adroddiad hwn

Mae'r adroddiad hwn wedi'i seilio ar gyfres o gwestiynau ar gynllunio'r gweithlu.

Pennod	Cwestiwn ar gynllunio'r gweithlu
2. Cyd-destun ac ysgogwyr gweithlu GIG Cymru	Sut mae amgylchiadau cynllunio'r gweithlu'n newid, a pham mae hyn yn gofyn am ddealltwriaeth fwy manwl am gynaliadwyedd y gweithlu?
3. Maint gweithlu GIG Cymru	Sut mae'r gweithlu wedi newid ac ym mhle mae'r pwysau mwyaf ar y gweithlu?
4. Gweithlu Gwasanaethau Meddygol Cyffredinol	Beth yw sefyllfa bresennol y gweithlu gofal sylfaenol ac ym mha ffordd y mae'n newid?
5. Cost y gweithlu	Ym mha ffordd mae buddsoddiad yn y gweithlu wedi newid a beth mae hyn yn ei ddweud wrthym am sefydlogrwydd y gweithlu?
6. Absenoldeb oherwydd salwch	Faint o gapasiti'r gweithlu a gollir drwy absenoldeb oherwydd salwch a beth yw'r prif achosion?
7. Pwyslais ar y gweithlu Nyrsio a Bydwreigiaeth	Beth yw'r prif dueddiadau sy'n effeithio ar y gweithlu nyrsio a bydwreigiaeth?
8. Demograffeg ac amrywiaeth y gweithlu	Sut mae gweithlu cyfredol GIG Cymru'n edrych ac ym mha ffordd mae ei gyfansoddiad yn newid?
9. Cenhedlaeth Nesaf Gwybodaeth am y Gweithlu	Sut all gwybodaeth gysylltiedig am y gweithlu helpu â chynllunio a modelu mwy soffistigedig ar gyfer y gweithlu?

Gyda'i gilydd, mae'r penodau hyn yn cynnig darlun llawnach o gynaliadwyedd y gweithlu na g un mesur unigol ar ei ben ei hun.

1.3 Dehongli tueddiadau'r gweithlu

Ni all yr un dangosydd gweithlu ar ei ben ei hun roi dealltwriaeth gyflawn o weithlu GIG Cymru na'i gynaliadwyedd yn y dyfodol. Mae twf y gweithlu, buddsoddiad yn y gweithlu, absenoldeb oherwydd salwch, cyflenwad y gweithlu, newid demograffig a chyfranogiad y gweithlu i gyd yn rhoi darlun gwahanol o'r gweithlu. O'u hystyried yn annibynnol maent yn disgrifio agweddau unigol ar berfformiad y gweithlu; o'u hystyried gyda'i gilydd maent yn rhoi dealltwriaeth fwy cyflawn o gapasiti'r gweithlu, cynaliadwyedd y gweithlu a'r ffactorau sy'n dylanwadu ar gynllunio'r gweithlu yn y dyfodol.

Drwy gydol yr adroddiad hwn, mae tystiolaeth yn cael ei chyflwyno fel naratif cysylltiedig yn hytrach na chyfres o fesurau gweithlu unigol. Mae pob pennod yn cyfrannu at agwedd wahanol ar weithlu GIG Cymru, gyda'r wybodaeth bwysicaf yn dod i'r amlwg drwy ystyried y canfyddiadau gyda'i gilydd. Mae'r dull hwn yn helpu i gael dealltwriaeth fwy cytbwys o'r gweithlu heddiw wrth ddarparu sylfaen dystiolaeth fwy cadarn i gynllunio'r gweithlu yn y dyfodol.

1.4 Defnyddio'r adroddiad hwn

Bwriadwyd i'r adroddiad hwn helpu i gynllunio'r gweithlu ar lefelau cenedlaethol, rhanbarthol a sefydliadol. Dylid ei ddarllen fel sylfaen dystiolaeth i lywio trafodaeth yn hytrach nag un mesur o berfformiad y gweithlu. Mae llawer o ddangosyddion y gweithlu wedi'u cydgysylltu, ac i gael dehongliad ystyrlon rhaid ystyried cyd-destun ehangach y gweithlu a gyflwynir drwy gydol yr adroddiad.

2. Cyd-destun ac ysgogwyr gweithlu GIG Cymru

Mae GIG Cymru'n gweithredu mewn amodau lle mae gweithlu sy'n mynd yn fwy a mwy cyfyngedig, cymhleth ac ansicr. Er bod maint y gweithlu wedi tyfu'n sylweddol yn ystod y blynyddoedd diweddar, bydd cynaliadwyedd y gweithlu yn y dyfodol yn cael ei bennu gan ffactorau sy'n ymestyn ymhellach na recriwtio'n unig.

Mae Cymru'n wynebu cyfuniad o gynnydd yn y galw am ofal iechyd a chyflenwad llafur sy'n lleihau. Rhagwelir y bydd y boblogaeth 65 oed a hŷn yn cynyddu 27% erbyn 2050, a hefyd bydd y rhai sy'n 85 oed a hŷn yn dyblu, gan greu mwy o alw am wasanaethau iechyd a gofal. Ar yr un pryd, rhagwelir y bydd gostyngiad o 2.7% yn y boblogaeth oedran gweithio, a fydd yn golygu y bydd llai o bobl ar gael i helpu poblogaeth sy'n heneiddio gyda chronfa lai o weithwyr posibl yn y dyfodol.

Mae'r newidiadau demograffig hyn yn digwydd ar yr un pryd â heriau eraill i'r gweithlu, gan gynnwys gweithlu sy'n heneiddio, patrymau cyfranogiad sy'n newid, disgwyliadau gyrfaol sy'n newid a galw cynyddol am ofal yn nes at gartrefi pobl. Mae'r rhan fwyaf o'r gweithlu a fydd yn darparu gwasanaethau'r GIG am y degawd nesaf eisoes yn cael eu cyflogi gan y GIG heddiw. O ganlyniad, yn ogystal â denu gweithwyr newydd, rhaid canolbwyntio hefyd ar gadw'r staff presennol, hybu llesiant y gweithlu, cynnal cyfranogiad, datblygu sgiliau a chynllunio ar gyfer risgiau i'r gweithlu yn y dyfodol.

Mae deall ysgogwyr ehangach y gweithlu'n hanfodol i gael cyd-destun i ddehongli tueddiadau'r gweithlu drwy gydol yr adroddiad hwn, i ganfod y camau mae angen eu cymryd i gynnal gweithlu cynaliadwy ar gyfer y dyfodol, a chryfhau'r sylfaen dystiolaeth sy'n helpu i gynllunio'r gweithlu, i gomisiynu addysg a phrosesau penderfynu strategol ym mhob rhan o GIG Cymru.

2.1 Deall Gweithlu GIG Cymru

Mae gweithlu GIG Cymru wedi tyfu'n sylweddol yn ystod y degawd diwethaf, gyda help buddsoddiad cyson, drwy ehangu llwybrau addysg a hyfforddiant, recriwtio rhyngwladol a phwyslais cryf ar gynyddu cyflenwad y gweithlu. Mae'r cyfnod hwn o dwf wedi galluogi GIG Cymru i gynyddu capasiti'r gweithlu yn y rhan fwyaf o grwpiau staff ac i ymateb i gynnydd yn y galw am wasanaethau.

Fodd bynnag, mae amodau'r gweithlu'n awr yn newid. Er bod niferoedd y gweithlu'n dal i dyfu, mae cyfradd y twf yn arafu, mae swyddi gwag yn anos eu llenwi mewn rhai grwpiau proffesiynol, ac mae capasiti'r gweithlu'n dal i gael ei effeithio gan absenoldeb oherwydd salwch, patrymau ymddeol ac amrywiadau yng nghyfranogiad y gweithlu. Ar yr un pryd, mae'r farchnad lafur ehangach yn crebachu, gyda llai o bobl oedran gweithio ar gael i ymuno â'r gweithlu a chynnydd yn y gystadleuaeth am weithwyr hyfedr rhwng sectorau.

Mae'r her sy'n wynebu GIG Cymru felly'n esblygu o fod yn un a oedd yn ymwneud yn bennaf â thwf y gweithlu i bwyslais ar gynaliadwyedd y gweithlu. Bydd llwyddiant yn y dyfodol yn dibynnu nid yn unig ar faint o staff a ellir eu recriwtio, ond hefyd ar ba mor effeithiol fydd GIG Cymru wrth geisio cadw, datblygu a chynorthwyo'r gweithlu sydd ganddo eisoes.

Mae'r diagram drosodd yn dangos y newid hwn yng nghyd-destun y gweithlu. Yn hanesyddol, mae cynllunio'r gweithlu wedi rhoi pwyslais ar gynyddu niferoedd y gweithlu ac ehangu llwybrau'r cyflenwi. Heddiw, mae'r gweithlu'n profi pwysau cynyddol yn sgil cyfyngiadau ar gapasiti, prinder gweithwyr a newidiadau yn nisgwyliadau'r gweithlu. Wrth edrych ymlaen, bydd cynaliadwyedd y gweithlu'n dibynnu ar allu GIG Cymru i addasu i ddyfodol sy'n cael ei nodweddu gan gronfa lafur lai, galw cynyddol am wasanaethau iechyd a gofal, a mwy o ddibyniaeth ar gadw, cynhyrchiant, datblygu sgiliau a hyblygrwydd y gweithlu.

Nid oes yr un mesur gweithlu a all egluro'r newidiadau hyn yn llawn. I ddeall cynaliadwyedd y gweithlu yn y dyfodol bydd yn rhaid ystyried sut mae cyflenwad y gweithlu, lefelau cadw, cyfranogiad, llesiant, proffil oedran, cynhyrchiant ac amrywiaeth y gweithlu i gyd yn rhyngweithio i ddylanwadau ar gapasiti'r gweithlu i ddarparu gwasanaethau. Mae'r adroddiad hwn yn dwyn y mesurau hyn ynghyd i adrodd stori gweithlu GIG Cymru ac i helpu i gynllunio'r gweithlu'n seiliedig ar dystiolaeth, comisiynu addysg a gwneud penderfyniadau strategol.



Mae'r arafu a fu yng nghyfraddau twf y gweithlu hefyd yn cadarnhau'r angen i drawsnewid y gwasanaeth. Wrth i dwf y gweithlu arafu a'r galw am wasanaethau iechyd a gofal dyfu, ni all cynaliadwyedd y gweithlu yn y dyfodol ddibynnu ar recriwtio staff yn unig. Bydd mwy o angen ar GIG Cymru i gynyddu cyfraniadau'r gweithlu presennol drwy ail-ddylunio'r gwasanaeth, gweithio amlddisgyblaethol, arloesi digidol, gwella cynhyrchiant a modelau gofal newydd, ynghyd â pharhau i fuddsoddi mewn addysg, hyfforddiant a chyflenwad y gweithlu. Mae her y gweithlu felly'n esblygu o ganolbwyntio ar gynyddu'r gweithlu i un sy'n rhoi pwyslais ar gynaliadwyedd y gweithlu, lle bydd gwella cyfraniad ac effeithiolrwydd y gweithlu presennol yr un mor bwysig â chynyddu niferoedd y gweithlu.

2.2 Newid yn y Boblogaeth

Newid demograffig yw un o'r ffactorau sy'n dylanwadu fwyaf ar gynaliadwyedd gweithlu GIG Cymru yn y tymor hir. Er bod disgwyl i'r boblogaeth fod yn gymharol sefydlog ar y

cyfan yn ystod y degawdau nesaf (mae'r amcanestyniadau diweddaraf yn Ebrill 2026 yn awgrymu twf o 0.2% yn unig, gan gyrraedd 3,191,804 erbyn 2050) disgwylir i broffil oedran y boblogaeth newid yn sylweddol.

Bydd nifer y bobl hŷn yn cynyddu'n sylweddol, yn enwedig rhai 85 oed a hŷn, amcangyfrifir y bydd twf o 62% yn y grŵp oedran hwn erbyn 2040 a 106% erbyn 2050) sy'n gyfrifol am y galw cynyddol am wasanaethau iechyd a gofal. Ar yr un pryd, disgwylir i'r boblogaeth oedran gweithio ostwng 2.7% a disgwylir y bydd nifer y bobl ifanc sy'n mynd i addysg a chyflogaeth yn lleihau. Gyda'i gilydd, bydd y tueddiadau hyn yn arwain at gynnydd yn y galw am ofal iechyd ar adeg pan fydd y gronfa o bobl sydd ar gael i ymuno â'r gweithlu'n lleihau.

Mae gan y newid hwn oblygiadau pwysig i gynllunio'r gweithlu. Mae'r pwysau ar y gweithlu yn y dyfodol yn debygol o ddeillio nid yn unig o gynnydd yn y galw am wasanaethau, ond hefyd o gyflenwad llafur sy'n crebachu. Mi fydd yr her i'r gweithlu felly'n un ddeublyg: sicrhau capasiti gweithlu digonol i ddiwallu'r galw cynyddol ac ar yr un adeg sicrhau digon o bobl, sgiliau ac arbenigedd o gronfa recriwtio lai.

Gall newidiadau mewn canlyniadau iechyd hefyd effeithio ymhellach ar argaeledd gweithwyr. Mae disgwyliad oes iach yng Nghymru'n parhau ymhlith yr isaf yn y DU, ac mi all hynny ddylanwadu ar gyfranogiad yn y gweithlu a gallu pobl i barhau'n economaidd weithredol yn ddiweddarach mewn bywyd.

Gyda'i gilydd, mae'r tueddiadau hyn yn awgrymu y bydd cynaliadwyedd y gweithlu yn y dyfodol yn dibynnu fwyfwy ar gadw'r staff presennol, hybu cyfranogiad yn y gweithlu a datblygu llwybrau cyflenwi gweithlu newydd ynghyd â dulliau traddodiadol o gynyddu'r gweithlu.

2.3 Gwybodaeth am y Farchnad Lafur

Mae'r farchnad lafur yng Nghymru'n gymharol sefydlog, ond mae'r dystiolaeth yn awgrymu cyfyngu ar amgylchedd y gweithlu yn hytrach na chronfa o lafur sy'n tyfu. Amcangyfrifir fod cyflogaeth yn 1.49 miliwn o bobl, gyda chyfradd gyflogaeth o 72%, sy'n is na chyfradd y DU o 75%. Mae niferoedd y cyflogeion cyflogedig i bob pwrpas wedi cyrraedd uchafbwynt o tua '1.31 miliwn, ac mae nifer swyddi'r gweithlu'n weddol ddigyfnewid ar 1.46 miliwn. Mae hyn yn awgrymu na ellir cymryd twf y gweithlu'n ganiataol yn y dyfodol a bydd cyflogwyr, gan gynnwys GIG Cymru, yn cystadlu mwy a mwy am bobl sydd mewn gwaith yn barod yn hytrach na manteisio ar gyflenwad llafur sy'n tyfu.

Mae anweithgarwch economaidd yn parhau'n un o'r heriau strategol mwyaf o ran cynllunio'r gweithlu yng Nghymru. Mae tua 484,300 o bobl yn economaidd anweithgar, gyda chyfradd anweithgarwch o 25%, o'i gymharu â chyfartaledd y DU o 21%. Gellir edrych ar hyn fel risg ac fel cyfle, os yw carfannau mawr o'r boblogaeth oedran gweithio'n parhau y tu allan i'r farchnad lafur, nid yw cynyddu comisiynau addysg yn unig yn debygol o fod yn ddigon. Fodd bynnag, gallai cynnydd cymharol fychan mewn cyfranogiad greu cyflenwad pwysig i'r gweithlu, yn enwedig drwy raglenni dychwelyd i weithio, modelau cyflogaeth hyblyg, cymorth i bobl â chyflyrau iechyd, cyfleoedd i weithwyr hŷn a dulliau mwy trylwyr i gynyddu lefelau cadw.

Mae diweithdra'n parhau'n gymharol isel, gyda'r Arolwg Llafurlu'n amcangyfrif cyfradd ddiweithdra o 3.8% a nifer yr hawlwyr yn 65,500 o bobl (4.3%). Er bod nifer yr hawlwyr wedi

codi rhywfaint yn ystod y flwyddyn, mae diweithdra'n parhau'n isel yn ôl safonau hanesyddol, sy'n cadarnhau na all GIG Cymru ddibynnu'n llwyr ar gronfa fawr o weithwyr di-waith i ddiwallu anghenion recriwtio yn y dyfodol. Mae hyn yn cryfhau'r ddadl dros symud o fodelau "recriwtio i lenwi" traddodiadol i strategaeth gweithlu ehangach sy'n rhoi pwyslais ar gadw, cynhyrchant, ail-ddylunio rolau, modelau newydd o gymysgedd sgiliau a datblygu piblinellau cyflenwi mwy dibynadwy.

Mae'r adroddiad hefyd yn dangos effaith poblogaeth sy'n heneiddio ar y gweithlu. Mae gwaith cyflogedig ymhlith rhai 65+ wedi cynyddu 4.2%, sy'n awgrymu bod rhai gweithwyr hŷn yn parhau'n economaidd weithgar yn hwy a bod cyfleoedd i gadw staff clinigol a phroffesiynol profiadol ar ôl ymddeoliad. Fodd bynnag, mae cyflogaeth ymhlith rhai 50-64 oed wedi gostwng 1.3%, ac mae cyflogaeth ymhlith rhai 25-34 oed wedi gostwng 2.1%. Yn achos GIG Cymru, mae hyn yn amlygu'r her ddeuol o geisio gwneud defnydd gwell o brofiad a hyblygrwydd gweithwyr hŷn a chryfhau cynllunio olyniaeth, trosglwyddo gwybodaeth a phiblinellau gweithlu gyrfa gynnar i leihau risgiau ymddeol a sgiliau yn y dyfodol.

2.4 Ymddeoliad a Chadw

Mae ymddeoliad yn dod yn ddylanwad pwysicach ar gynaliadwyedd y gweithlu i GIG Cymru. Mae dros draean (36%) y gweithlu'n 50 oed a hŷn, sy'n golygu y bydd penderfyniadau yn ymwneud ag ymddeoliad yn ystod y degawd nesaf yn cael effaith fawr ar gapasiti'r gweithlu, cynllunio olyniaeth a chyflenwad y gweithlu yn y dyfodol. Fodd bynnag, mae patrymau ymddeol yn mynd yn fwy cymhleth ac yn anos eu rhagweld nag yn y gorffennol. Mae newidiadau i drefniadau pensiynau, cynyddu hyblygrwydd y gweithlu a disgwyliadau gyrfaol sy'n esblygu'n golygu nad yw ymddeoliad bellach yn un digwyddiad ond yn aml yn broses raddol. Mae llawer o staff yn dewis ymddeol yn hwyrach, lleihau eu horiau gweithio, neu hyd yn oed ddychwelyd i weithio ar ôl ymddeol.

Gall gweithredu **Rhwymedi McCloud** ac adfer dewisiadau pensiwn i aelodau Cynllun Pensiwn y GIG a effeithir hefyd ddylanwadu ar benderfyniadau i ymddeol yn ystod y blynyddoedd nesaf. I rai staff, gall mwy eglurder ynglŷn â buddion pensiynau gynyddu'r hyder i ymddeol, gydag eraill efallai'n dewis parhau i weithio'n hwy wrth iddynt ailasesu eu cynlluniau i ymddeol a'u sefyllfa ariannol. Hefyd, mae newidiadau i drefniadau **Statws Dosbarth Arbennig** wedi newid y maes ymddeoliad i rai staff nyrsio a bydwreigiaeth, gan gyfyngu ar fynediad i'r trefniadau ymddeoliad cynharach hyblyg a oedd ar gael i genedlaethau o gyflogeion cynharach. O ganlyniad, gall bwriadau i ymddeol a chyfranogiad y gweithlu amrywio fwyfwy rhwng carfanau oedran a grwpiau proffesiynol.

Gellir gweld y newidiadau hyn eisoes mewn gweithgarwch ymddeol-a-dychwelyd yn GIG Cymru. Yn 2025/26, dychwelodd i gyflogaeth 47% y rhai a oedd wedi ymddeol, gyda dros hanner yn dychwelyd ar yr un contract cyfwerth ag amser llawn (FTE). Mae hyn yn dangos bod cyflogeion profiadol yn parhau fel ffynhonnell bwysig o gapasiti'r gweithlu ac yn dangos gwerth posibl ymddeoliad hyblyg, trefniadau cadw a chyflogaeth ar ôl ymddeol.

O ran cynllunio'r gweithlu, mae'r goblygiadau'n amlwg: mae deall cyflenwad y gweithlu yn y dyfodol yn golygu mwy nag amcangyfrif niferoedd ymddeol yn unig. Bydd yn rhaid i sefydliadau ddeall bwriadau ymddeol, cadw sgiliau a phrofiadau hanfodol pan yn briodol, hybu llwybrau gyrfa hyblyg a chynllunio olyniaeth mewn grwpiau o'r gweithlu lle mae ymddeoliad yn golygu'r risg fwyaf.

2.5 Gweithio Rhyng-genhedlaeth a Disgwyliadau sy'n Newid

Mae gweithlu GIG Cymru erbyn hyn yn rhychwantu sawl cenhedlaeth, gan gyfranogi yn y gweithlu a'i adael mewn ffyrdd gwahanol. Ar yr un pryd, mae agweddau cymdeithas tuag at addysg, cyflogaeth ac ymddeoliad yn parhau i esblygu, gan ddylanwadu ar gyflenwad y gweithlu a chapasiti'r gweithlu. Rhaid i gynllunio'r gweithlu felly ystyried nid yn unig faint o bobl sydd ar gael i weithio, ond hefyd sut mae newid mewn disgwyliadau'n effeithio ar gyfranogiad yn y gweithlu drwy gydol cylch bywyd y gweithlu.

Yn y maes gofal iechyd, mae galw cynyddol am lwybrau addysg a hyfforddiant hyblyg. Mae astudio rhan amser, hyfforddiant llai na llawn amser, gyrfaoedd portffolio a mwy o hyblygrwydd o ran cynnydd yn dod yn opsiynau mwy a mwy atyniadol i ddysgwyr a hyfforddeion. Er bod y dulliau hyn yn gallu gwella hygyrchedd, cynyddu cyfranogiad a hybu llesiant y gweithlu, mi allant hefyd olygu bod angen mwy o amser ar unigolion i gwblhau eu hyfforddiant ac i ymuno â'r gweithlu. Mewn rhai proffesiynau (gan gynnwys meddygaeth), gall hyn ymestyn hyd y biblinell cyflenwi gweithlu ac arwain at oedi tan yr adeg y bydd staff newydd ar gael i gyfrannu at ddarparu gwasanaethau.

Mae'r disgwyliadau hyn sy'n newid yn cael eu hadlewyrchu yn uchelgeisiau Cymru Iachach: Ein Strategaeth Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol, sy'n cydnabod pwysigrwydd creu cyfleoedd gyrfaol hyblyg ac atyniadol sy'n diwallu anghenion gweithlu heddiw a'r dyfodol. Mae cynyddu mynediad at lwybrau addysg a hyfforddiant hyblyg, hybu dysgu gydol oes, a chynnig ystod ehangach o drefniadau gweithio hyblyg yn dod yn fwy a mwy pwysig i ddenu, datblygu a chadw talent. Wrth i ddemograffeg y gweithlu barhau i esblygu, bydd angen i GIG Cymru addasu modelau cyflogaeth a llwybrau gyrfaol i adlewyrchu newidiadau yn nisgwyliadau cyflogeion a chynnal capasiti'r gweithlu i ddarparu gwasanaethau iechyd a gofal cynaliadwy, o safon uchel.

Mae disgwyliadau'r gweithlu ar ôl ymuno â'r gweithlu hefyd yn newid. Mae gweithio hyblyg, cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, symudoledd gyrfaol a chyfleoedd ar gyfer datblygiad personol yn dod yn ffactorau pwysicach sy'n dylanwadu ar benderfyniadau recriwtio a chadw. Gall cyflogeion fod yn fwy tebygol o newid rolau, lleihau oriau gweithio, dilyn gyrfaoedd portffolio neu chwilio am fodelau cyflogaeth gwahanol na chenedlaethau'r gorffennol. O ganlyniad, ni ellir deall capasiti'r gweithlu'n gyfan gwbl drwy niferoedd, gan fod patryma u cyfranogi'n dylanwadu mwy ar y gweithlu sydd ar gael i ddarparu gwasanaethau.

Mae'r newid hwn mewn ymddygiad hefyd yn dylanwadu ar batrymau ymddeol. Mae llawer o gyflogeion yn dewis parhau'n economaidd weithgar y tu hwnt i oedran ymddeol traddodiadol, yn aml drwy ymddeoliad hyblyg neu drefniadau ymddeol a dychwelyd. Ar yr un pryd, bydd gan genedlaethau gwahanol ddisgwyliadau amrywiol o ran hyd eu gyrfa, patrymau gweithio ac amseriad eu hymddeoliad, gan greu mwy o amrywiadau yng nghyflenwad y gweithlu nag y byddai modelau ymddeoliad hanesyddol yn ei awgrymu.

Yn y dyfodol, yr her o ran y gweithlu fydd nid yn unig cael digon o bobl, ond deall pa bryd y byddant ar gael, sut maent yn dewis gweithio, am ba hyd y byddant yn parhau mewn cyflogaeth a pha mor gyflym mae newydd-ddyfodiaid yn gwneud cynnydd drwy lwybrau addysg a hyfforddiant cynyddol hyblyg.

2.6 Dwyn y Dystiolaeth Ynghyd: Deall Her Cynllunio'r Gweithlu

Mae'r dystiolaeth a gyflwynir yn y bennod hon yn pwysleisio'r amgylchiadau cynyddol gymhleth lle mae cynllunio'r gweithlu'n digwydd. Mae newid i anghenion y boblogaeth, modelau gofal sy'n esblygu, disgwyliadau'r gweithlu a'r pwysau cyffredinol ar y gweithlu i gyd yn dylanwadu ar y galw am weithwyr gofal iechyd proffesiynol a chyflenwad y gweithlu sydd ar gael i ddiwallu'r anghenion hynny. Gyda'i gilydd, mae'r ffactorau hyn yn dangos na all cynllunio'r gweithlu ddibynnu ar unrhyw un mesur na dangosyddion unigol i ddeall cynaliadwyedd y gweithlu.

Mae'r heriau hyn yn cadarnhau'r angen am ddealltwriaeth fwy trylwyr o'r gweithlu. Er bod dangosyddion unigol y gweithlu'n werthfawr o hyd, dim ond un agwedd ar ddarlun llawer ehangach a geir gan bob un. Mae dwyn gwahanol ffynonellau o dystiolaeth am y gweithlu ynghyd yn galluogi dealltwriaeth fwy cytbwys o'r cyfleoedd a'r heriau sy'n wynebu GIG Cymru ac mae'n cynnig cyd-destun i ddehongli'r dystiolaeth a gyflwynir drwy gydol gweddill yr adroddiad hwn.

Ar ôl dod i'r casgliad bod cynllunio'r gweithlu'n mynd yn fwy a mwy cymhleth, mae'r penodau canlynol yn ystyried sut mae'r heriau hyn yn cael eu hadlewyrchu yng ngweithlu GIG Cymru. Gan ddechrau gyda maint a thwf y gweithlu, mae'r adroddiad yn mynd ymlaen i gynnig dealltwriaeth fwy manwl o gynaliadwyedd y gweithlu drwy edrych ar ffactorau cysylltiedig sy'n dylanwadu ar gynllunio'r gweithlu.

3. Maint gweithlu GIG Cymru

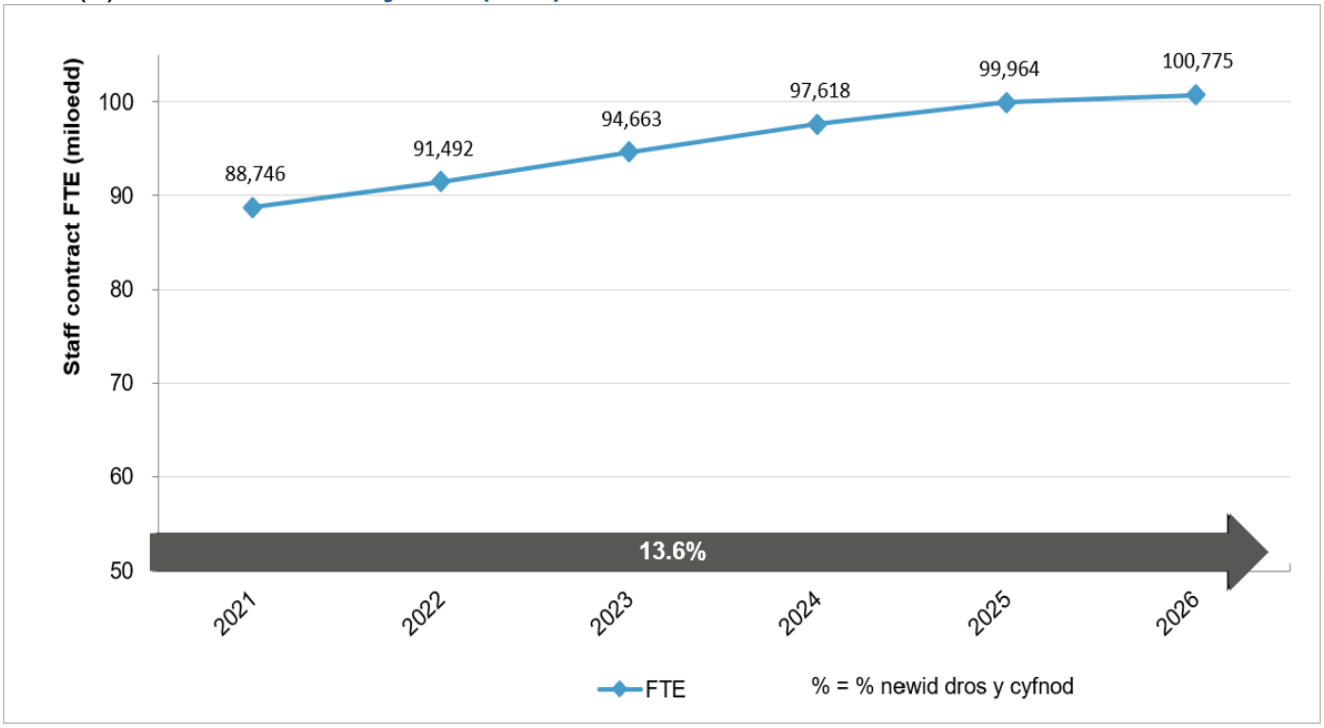
Mae'r adran hon yn edrych ar faint a phroffil gweithlu GIG Cymru, gan ddangos sut mae capasiti'r gweithlu wedi newid dros amser a lle mae twf, swyddi gwag, cyfranogiad, trosiad a phatrymau ymddeol yn dylanwadu ar gynaliadwyedd gweithlu yn y dyfodol.

3.1 Proffil gweithlu GIG Cymru

Mae'r ffigur isod yn dangos cyfanswm maint gweithlu GIG Cymru fel cyfwerth ag amser llawn (FTE) rhwng Mawrth 2021 a Mawrth 2026, gan ddefnyddio data o'r Warws Data Cofnodion Staff Electronig (ESR DW).

Rhwng Mawrth 2021 a Mawrth 2026, cynyddodd gweithlu GIG Cymru o 88,746 FTE i 100,775 FTE, sy'n cyfateb i dwf o 13.6% mewn cyfnod o bum mlynedd. Er bod hyn yn cynrychioli twf sylweddol yn y gweithlu, mae hyn gryn dipyn yn is na'r twf o thua 20% a brofwyd yn ystod y cyfnod o bum mlynedd flaenorol (Mawrth 2020 i Fawrth 2025), sy'n cyfateb i ostyngiad yng nghyfradd twf y gweithlu yn ystod y blynyddoedd diwethaf.

Graff (1) **Gweithlu GIG Cymru (FTE) Mawrth 2021 i Fawrth 2026**



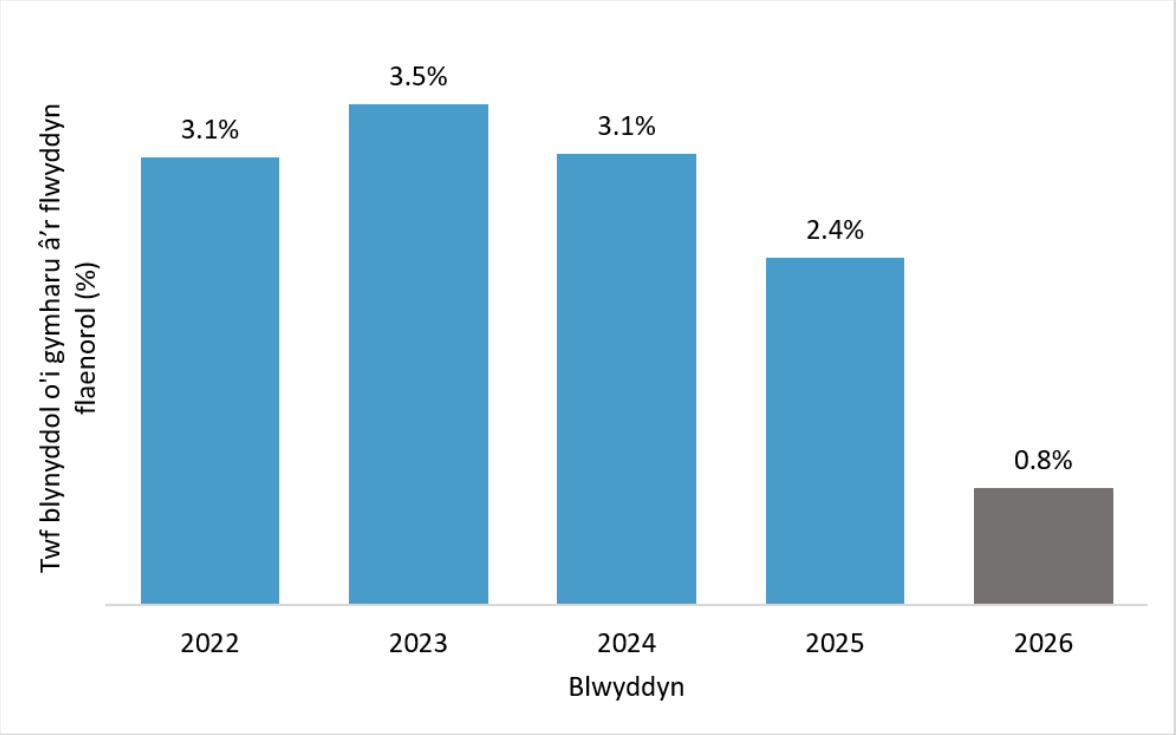
Ffynhonnell y Data: ESR DW

3.2 Twf blynyddol gweithlu GIG Cymru

Er bod Graff 1 yn dangos bod cyfanswm gweithlu GIG Cymru'n dal i dyfu, mae Graff 2 yn dangos er bod gweithlu GIG Cymru wedi parhau i dyfu bob blwyddyn, mae cyfradd twf y gweithlu wedi arafu yn ystod y cyfnod adrodd.

Mae twf blynyddol y gweithlu wedi arafu o fwy na 3% y flwyddyn i lai nag 1% (0.8%) erbyn Mawrth 2026. Mae'r arafu yn y gyfradd yn cael ei adlewyrchu yn y gostyngiad yn nhwf pum mlynedd y gweithlu o tua 20% (Mawrth 2020–Mawrth 2025) i 13.6% (Mawrth 2021– Mawrth 2026). Er bod GIG Cymru'n dal i fuddsoddi yn nhwf y gweithlu, mae'r canfyddiadau hyn yn awgrymu na all cynllunio'r gweithlu yn y dyfodol dybio y bydd y gweithlu'n parhau i ehangu ar lefelau hanesyddol a bydd yn dibynnu mwy ar gadw, datblygu a gwneud y defnydd gorau o'r gweithlu presennol, ynghyd â pharhau i fuddsoddi yng nghyflenwad y gweithlu yn y dyfodol.

Graff (2) **Twf blynyddol gweithlu GIG Cymru (%), Mawrth 2021–2026**



Ffynhonnell y Data: ESR DW

3.3 Newidiadau yn y gweithlu yn ôl grŵp staff

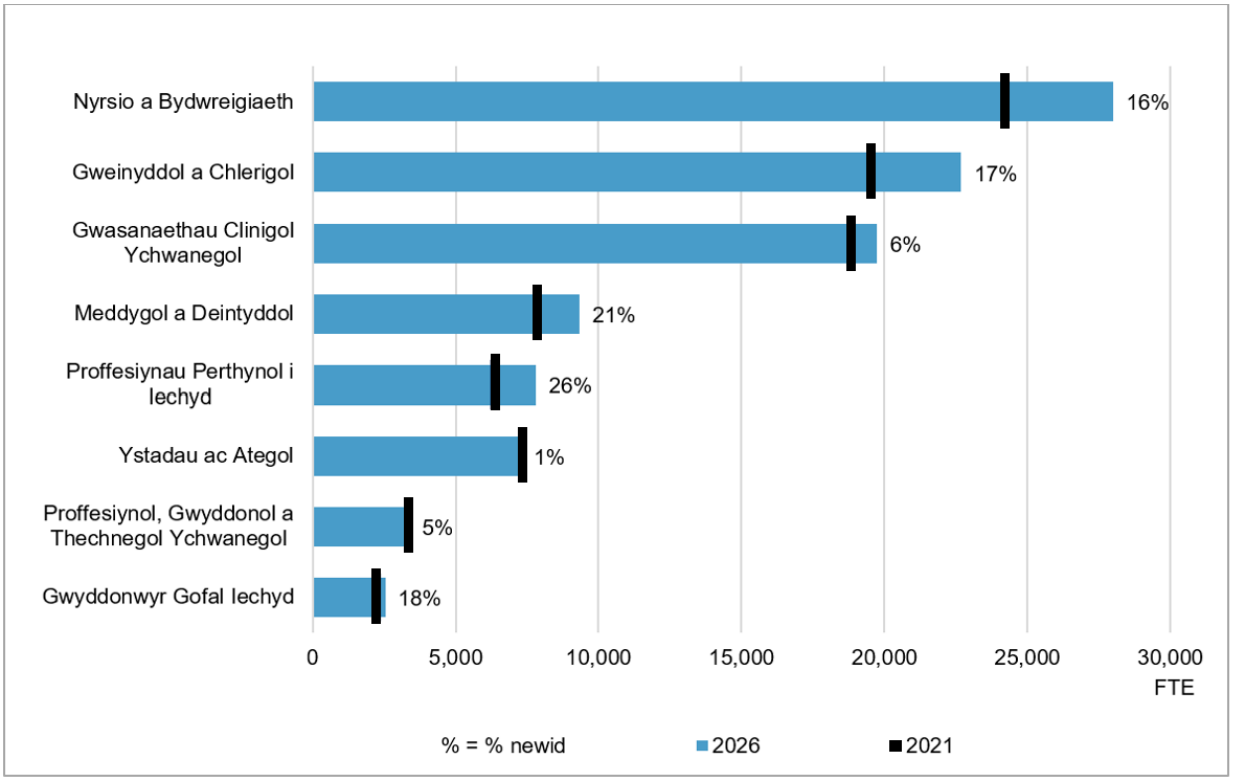
Mae'r siart hwn yn cymharu newidiadau yn y gweithlu cyfwerth ag amser llawn (FTE) ym mhrif grwpiau staff GIG Cymru rhwng Mawrth 2021 a Mawrth 2026, gan ddangos y newid absoliwt mewn FTE a'r twf canrannol yn ystod y cyfnod.

Roedd pob grŵp staff wedi gweld cynnydd yn y gweithlu yn ystod y cyfnod o bum mlynedd, er bod graddfa'r cynnydd wedi amrywio. Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd a gofnododd y twf cyfrannol mwyaf, sef 26%, ac yna staff Meddygol a Deintyddol gyda 21%.

Roedd Gwyddonwyr Gofal Iechyd hefyd wedi profi twf nodedig o 18%, er bod hynny mewn gweithlu llai o'i gymharu. Ar y llaw arall roedd lefelau staffio Ystadau ac Ategol wedi parhau'n sefydlog ar y cyfan, gan gynyddu llai nag 1% yn ystod yr un cyfnod.

Mae'r amrywiadau yn y twf yn adlewyrchu patrymau gwahanol o ehangu'r gweithlu mewn grwpiau staff yn hytrach na chynnydd unffurf ym mhob rhan o weithlu GIG Cymru.

Graff (3) **Grŵp staff yn ôl FTE a newid canrannol, Mawrth 2021 i Fawrth 2026**



Ffynhonnell y Data: ESR DW

Mae'r newid canrannol yn cynrychioli cyfradd twf ym mhob grŵp staff yn ystod y cyfnod o bum mlynedd (2021 i 2026) o'i gymharu â'u maint cychwynnol yn 2021.

3.4 Newidiadau yn y gweithlu yn ôl graddfa

Mae'r siart canlynol yn cymharu newidiadau yn y gweithlu yn ôl graddfa rhwng Mawrth 2021 a Mawrth 2026, gan ddangos twf cyfwerth ag amser llawn (FTE) a chanrannol ymhlith y prif grwpiau graddfeydd.

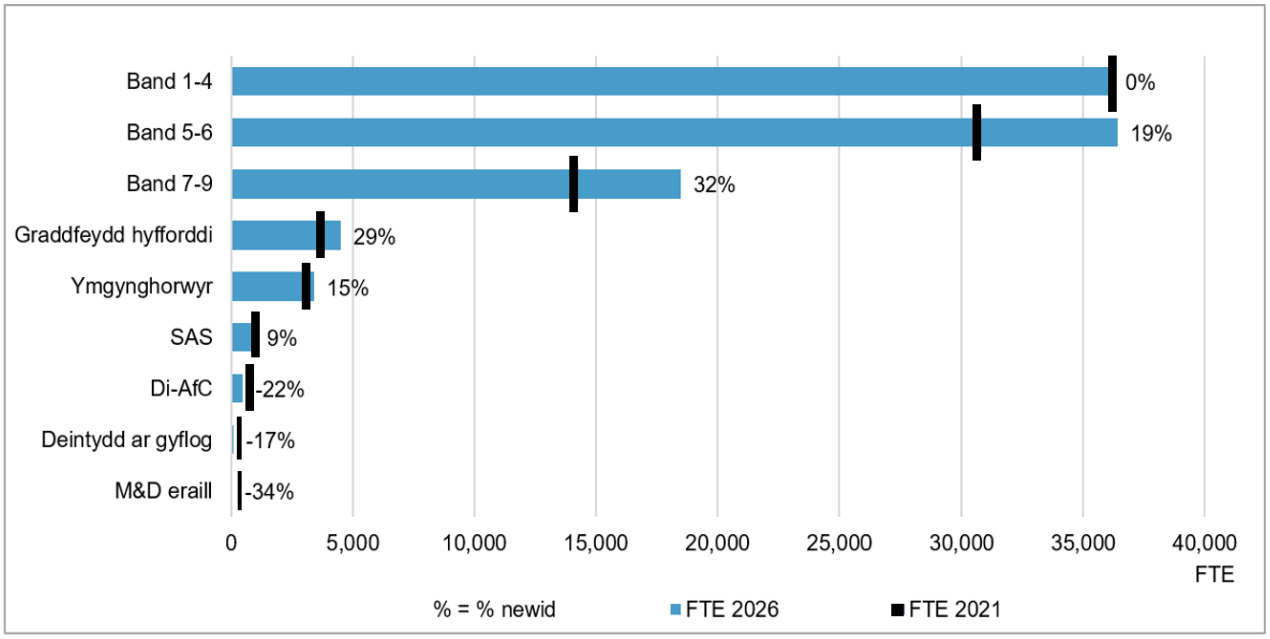
Staff band 7–9 sydd wedi dangos y cynnydd canrannol mwyaf yn ystod y cyfnod o bum mlynedd, gyda thwf oddeutu 32%. Bu cynnydd sylweddol mewn Graddfeydd Hyfforddi hefyd, gan gynyddu 29%, gyda staff Band 5–6 wedi cynyddu 19%.

Ar y llaw arall, mae lefelau staff Band 1-4 wedi parhau'n gymharol sefydlog, heb ddangos fawr ddim newid ar y cyfan. Bu cynnydd o tua 15% yn nifer yr Ymgynghorwyr, gyda thwf graddfeydd Arbenigwyr ac Arbenigwyr Cyswllt (SAS) yn llai.

Cofnododd sawl grŵp nad ydynt yn rhan o Agenda ar gyfer Newid a grwpiau graddfeydd sy'n gysylltiedig â deintyddiaeth ostyngiadau rhwng 2021 a 2026, gan gynnwys Deintyddion ar gyflog a graddfeydd Meddygol a Deintyddol eraill.

Ar y cyfan, bu yn y twf yn y gweithlu ymhlith y grwpiau graddfeydd cofrestredig, uwch a hyfforddiant, gan awgrymu bod yr ehangu wedi digwydd mewn ystod o rolau profiadol a datblygol yn hytrach nag wedi'i gyfyngu i un proffil graddfa.

Graff (4) **Graddfa'n ôl newid FTE a Chanrannol, Mawrth 2021 a Mawrth 2026**



Ffynhonnell y Data: ESR DW

Mae'r newid canrannol yn cynrychioli'r gyfradd twf ar gyfer pob grŵp staff yn ystod y cyfnod o bum mlynedd (2021 i 26) o'i gymharu â'u maint cychwynnol yn 2021.

3.5 Proffil oedran staff GIG Cymru

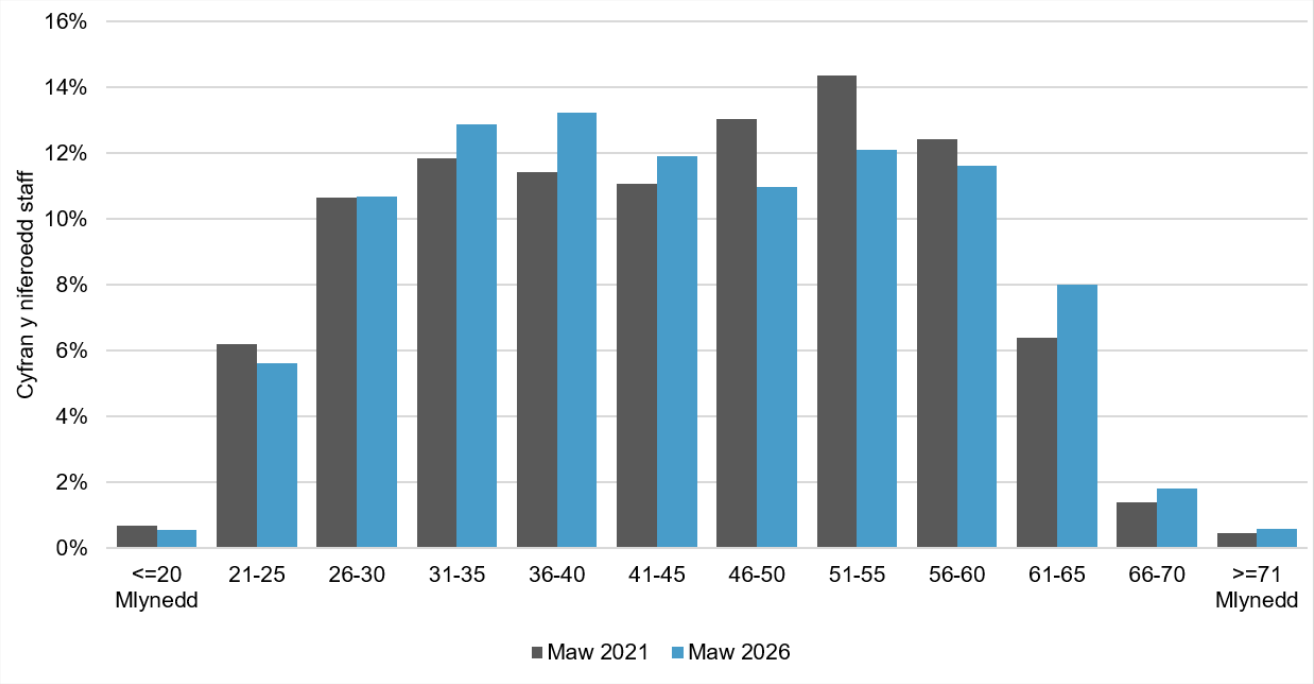
Mae'r ffigur isod yn cymharu proffil oedran gweithlu GIG Cymru ym Mawrth 2021 a Mawrth 2026, gan ddangos cyfran y staff ym mhob band oedran.

Mae cyfran fwyaf y gweithlu wedi'i chrynhoi o hyd rhwng 31 a 60 oed yn y ddwy flynedd. Rhwng 2021 a 2026, mae cyfran y staff 31–45 oed wedi cynyddu, gyda chyfran y staff 46–60 oed wedi gostwng.

Bu cynnydd hefyd yng nghyfran y staff 61 oed a hŷn yn ystod y cyfnod, gyda'r newid mwyaf nodedig yn digwydd yn y band oedran 61–65 oed. Gwelwyd cynnydd llai hefyd yn y staff 66–70 oed a'r rhai 71 a hŷn.

Yn gyffredinol, mae'r proffil oedran yn dangos newid graddol tuag at fandiau oedran hŷn ac wedi'u dosbarthu'n weddol gyfartal rhwng y boblogaeth oedran gweithio graidd.

Graff (5) **Cymharu proffil oedran GIG Cymru rhwng Mawrth 2021 a Mawrth 2026**



Ffynhonnell y Data: ESR DW

3.6 Gweithlu 55 oed a hŷn GIG Cymru yn ôl grŵp staff

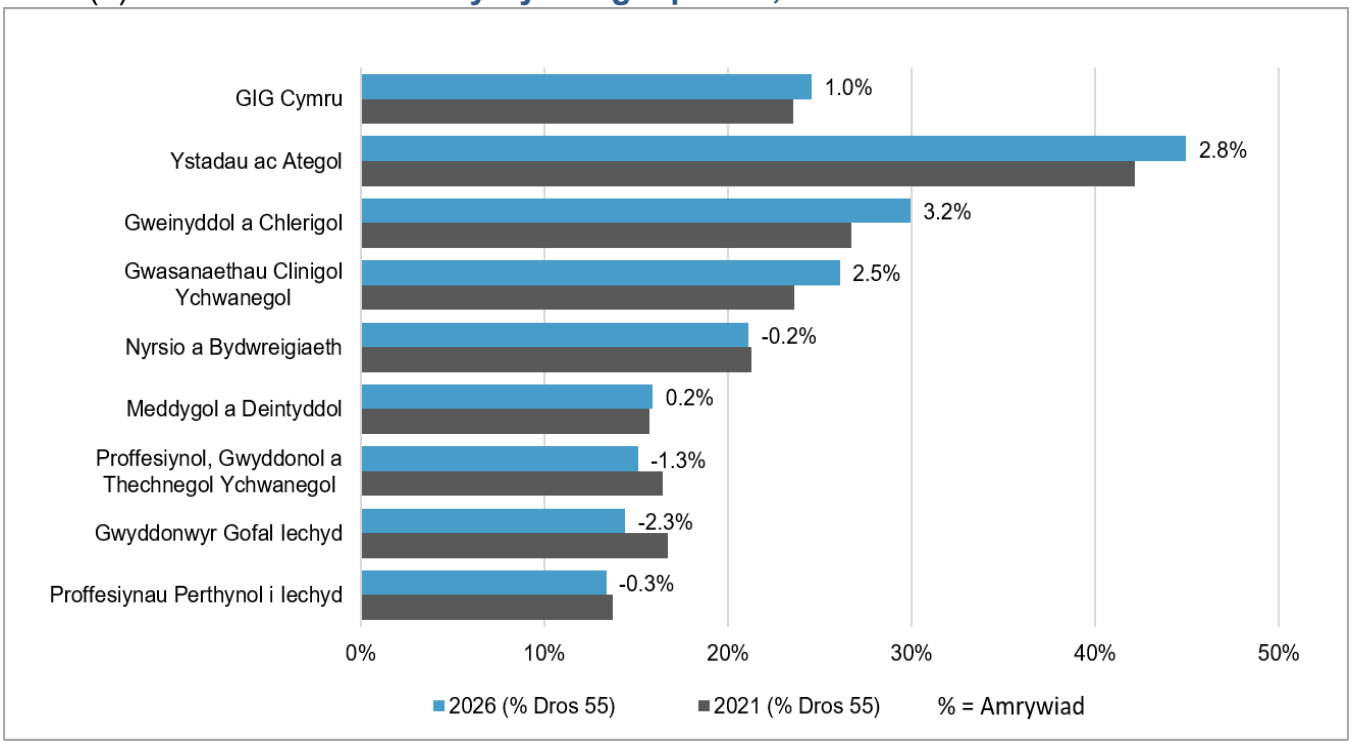
Mae'r siart hwn yn cymharu cyfran y staff 55 oed a hŷn ymhlith grwpiau staff GIG Cymru ym Mawrth 2021 a Mawrth 2026.

Mae Ystadau ac Ategol a Gweinyddol a Chlerigol wedi parhau â'r gyfran uchaf o staff 55 a hŷn yn y ddwy flynedd. Erbyn Mawrth 2026, roedd tua 45% o staff Ystadau ac Ategol a 30% o staff Gweinyddol a Chlerigol yn dod o fewn y grŵp oedran hwn.

Cofnododd Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol hefyd gynnydd, gan godi o 24% yn 2021 i 26% yn 2026. Ar y llaw arall, dangosodd Gweithiwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd, Gwyddonwyr Gofal Iechyd a staff Proffesiynol, Gwyddonol a Thechnegol Ychwanegol gynnydd bychan yn ystod yr un cyfnod.

Yn GIG Cymru'n gyffredinol, bu cynnydd bychan yn y staff 55 oed a hŷn rhwng 2021 a 2026 i bron 30,000, er bod maint y newid wedi amrywio rhwng grwpiau staff.

Graff (6) **Gweithlu 55 oed a hŷn yn ôl grŵp staff, Mawrth 2021 a Mawrth 2026**



Ffynhonnell y Data: ESR DW

3.7 Canran y staff sy'n ymddeol a dychwelyd

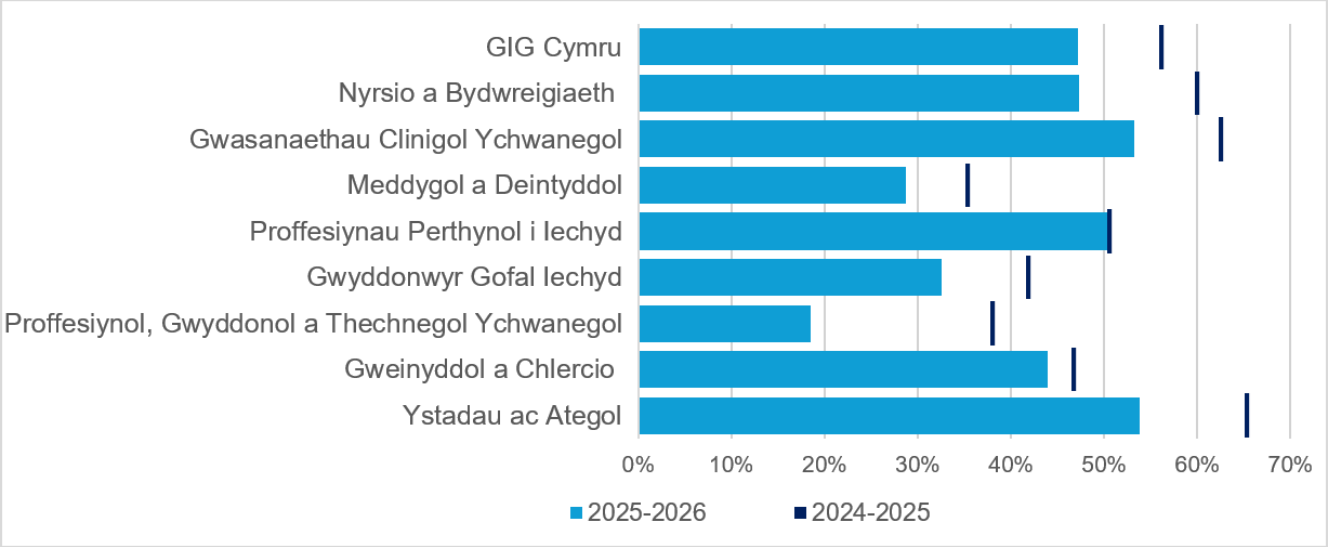
Mae'r gymhariaeth ganlynol yn dangos cyfran staff GIG Cymru a ddychwelodd i gyflogaeth ar ôl ymddeol, gan gymharu'r cyfnodau 12 mis 2024/25 a 2025/26 yn achos pob grŵp staff.

Bu gostyngiad mewn cyfraddau ymddeol a dychwelyd ym mhob grŵp staff rhwng y ddau gyfnod, gyda chyfradd gyffredinol GIG Cymru'n gostwng o 56% i 47%. Mae'r gwahaniaethau rhwng grwpiau staff yn adlewyrchu'n rhannol amrywiadau ym mhroffil oedran y gweithlu a maint gwaelodlin y gweithlu.

Er bod cyfraddau wedi gostwng yn ystod y cyfnod adrodd mwyaf diweddar , mae ymddeol a dychwelyd yn parhau i fod yn nodwedd sefydledig o symudiad y gweithlu mewn nifer o grwpiau staff GIG Cymru.

Er bod y dadansoddiad hwn yn dangos cyfran y staff sy'n dychwelyd ar ôl ymddeol, mae'r siart canlynol yn ystyried a yw staff yn dychwelyd ar yr un oriau wedi'u contractio ag ar adeg eu hymddeoliad.

Graff (7) **Cyfradd ymddeol a dychwelyd 12 mis yn ôl grŵp staff: 2024/25 vs 2025/26**



Ffynhonnell y Data: ESR DW

3.8 FTE wedi'i gontractio ar adeg ymddeol a dychwelyd yn ôl grŵp staff

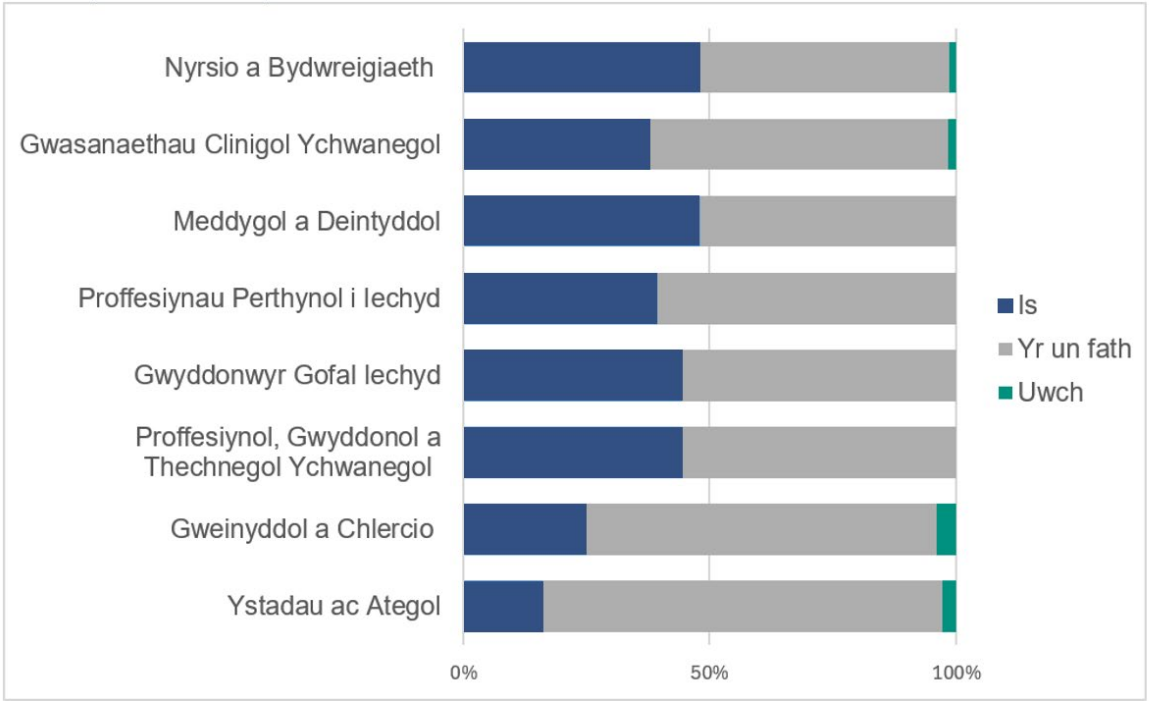
Mae'r siart isod yn oriau cymharu cyfwerth ag amser llawn (FTE) wedi'i gontractio staff a ddychwelodd at GIG Cymru ar ôl ymddeol yn 2025/26 â'u FTE wedi'i gontractio yn union cyn ymddeol. Mae'r dadansoddiad yn dangos cyfran y staff sy'n dychwelyd ar FTE wedi'i gontractio a oedd yn is, yr un fath neu'n uwch yn achos pob grŵp staff.

Ym mhob grŵp staff, roedd dros 50% o'r staff a ddychwelodd ar ôl ymddeol wedi gwneud hynny ar yr un FTE wedi'i gontractio ag ar adeg eu hymddeoliad. Dychwelyd ar FTE wedi'i gontractio is oedd yr ail batrwm mwyaf cyffredin, er bod y gyfran yn amrywio rhwng grwpiau staff.

Ystadau ac Ategol a Gweinyddol a Chlerigol a gofnododd y gyfran uchaf o staff yn dychwelyd ar yr un oriau wedi'u contractio, ac roedd gan Nyrsio a Bydwreigiaeth a Meddygol a Deintyddol gyfrannau cymharol fwy a oedd yn dychwelyd ar FTE is wedi'u contractio na chyn ymddeol.
Dim ond cyfran fechan iawn o staff ym mhob grŵp gweithlu a oedd yn dychwelyd ar FTE uwch wedi'i gontractio na chyn ymddeol.

Mae'r canfyddiadau'n dangos bod trefniadau ymddeol a dychwelyd gan amlaf (50%+) yn cadw'u patrymau gweithio wedi'u contractio, er bod cyfran lai o staff yn lleihau eu horiau contract ar ôl dychwelyd i weithio.

Graff (8) **Cymharu FTE wedi'i gontractio ar adeg ymddeol a dychwelyd yn ôl grŵp staff (2025–2026)**



Ffynhonnell y Data: ESR DW

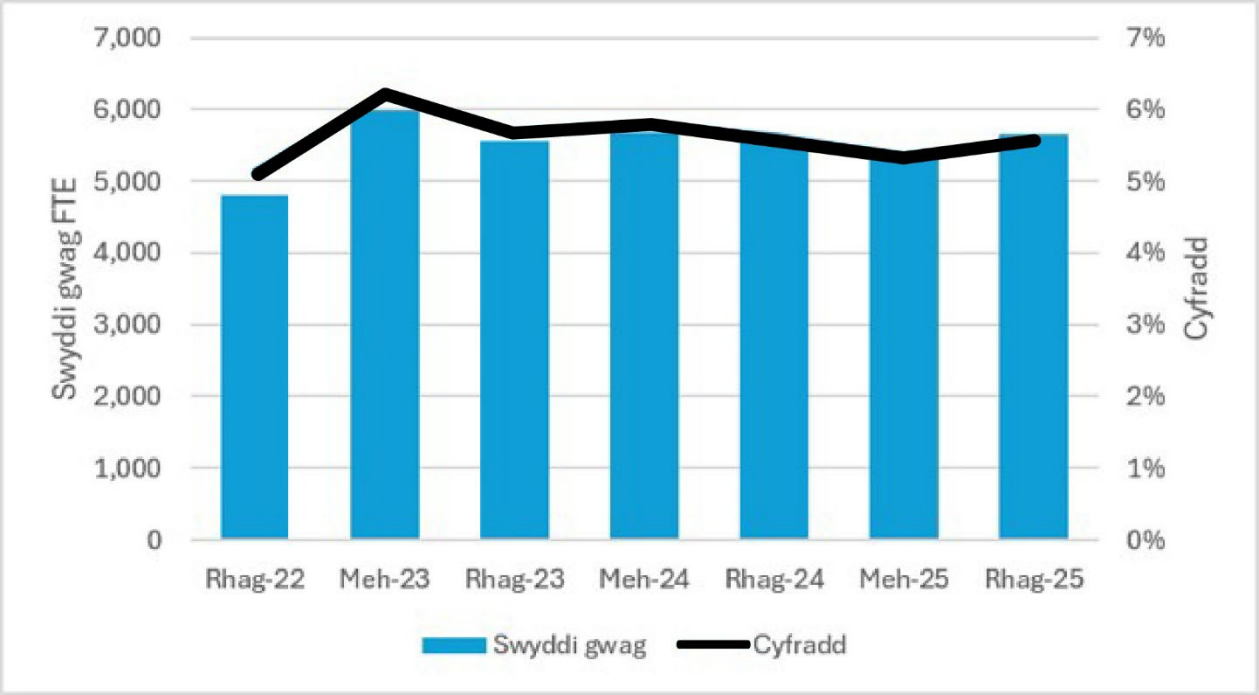
3.9 Cyfraddau Swyddi Gwag

Mae'r ffigur isod yn dangos nifer y swyddi gwag cyfwerth ag amser llawn (FTE) a'r gyfradd swyddi gwag gyfatebol o fewn GIG Cymru rhwng Rhagfyr 2022 a Rhagfyr 2025. Mae data swyddi gwag yn cael eu cyflwyno'n chwarterol gan sefydliadau GIG Cymru i Lywodraeth Cymru.

Yn ystod y cyfnod adrodd, roedd cyfradd swyddi gwag gyffredinol wedi cynyddu rhywfaint o 5.1% yn Rhagfyr 2022 i 5.6% yn Rhagfyr 2025. Er mai bychan oedd y newid, mae'r data'n dangos bod swyddi gwag yn dal i fod yn nodwedd amlwg o weithlu GIG Cymru drwy gydol y cyfnod.

Mae'r gyfradd swyddi gwag yn rhoi trosolwg cenedlaethol o fylchau yng ngweithlu GIG Cymru. Mae'r dadansoddiad canlynol yn edrych sut mae cyfraddau swyddi gwag yn amrywio rhwng grwpiau staff unigol.

Graff (9) **Cyfanswm a chyfradd swyddi gwag, Rhagfyr 2022 i Ragfyr 2025**



Ffynhonnell y Data: StatsCymru

3.10 Swyddi gwag yn ôl grŵp staff

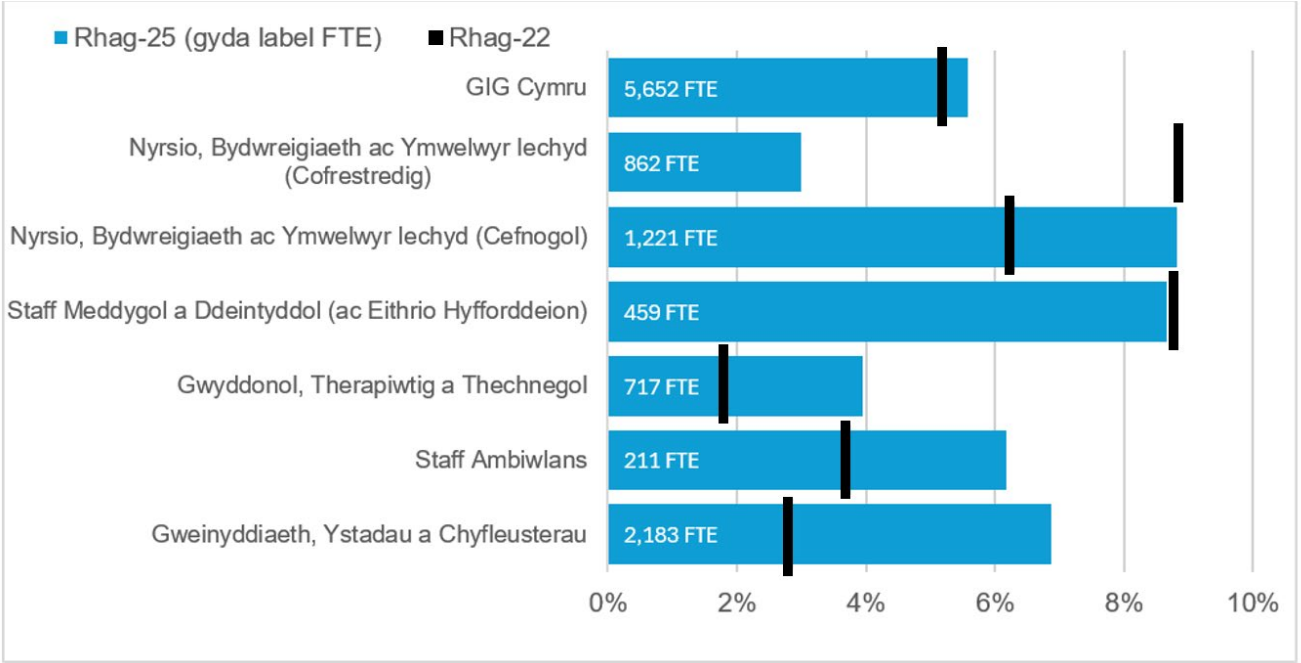
Mae'r siart yn cymharu cyfraddau swyddi gwag ymhlith grwpiau staff GIG Cymru yn Rhagfyr 2022 a Rhagfyr 2025, gyda nifer cyfatebol y swyddi cyfwerth ag amser llawn (FTE) gwag a gofnodwyd ar gyfer Rhagfyr 2025.

Er bod y gweithlu wedi parhau i dyfu, mae parhad swyddi gwag mewn rhai grwpiau staff yn dangos nad yw cynyddu'r gweithlu wedi cael gwared at yr holl bwysau o ran recriwtio. Nyrsio Cofrestredig, Bydwreigiaeth ac Ymwelwyr Iechyd a gofnododd y gwelliant mwyaf, gyda'r gyfradd swyddi gwag yn gostwng yn sylweddol rhwng 2022 a 2025, o 2376 i 862 yn y drefn honno. Ar y llaw arall, bu cynnydd yng nghyfradd y swyddi gwag mewn sawl grŵp gweithlu, gan gynnwys Nyrsio, Bydwreigiaeth, Ymwelwyr Iechyd (cymorth), Gwyddonol, Therapiwtig a Thechnegol, Ambiwlans, a Gweinyddu, Ystadau a Chyfleusterau.

Mae Meddygol a Deintyddol (ac eithrio hyfforddeion) wedi parhau i gofnodi un o'r cyfraddau swyddi gwag uchaf yn GIG Cymru, heb ddangos llawer o newid yn ystod y cyfnod. Er bod Gweinyddu, Ystadau a Chyfleusterau wedi cofnodi'r nifer uchaf o swyddi gwag mewn termau absoliwt (2,183 FTE), mae hyn yn adlewyrchu maint y gweithlu yn ogystal â'r gyfradd swyddi gwag.

Yn gyffredinol, mae'r ffigurau'n dangos bod tueddiadau swyddi gwag cenedlaethol yn cuddio amrywiadau penodol rhwng grwpiau staff, gyda'r gwelliannau wedi'u cyfyngu i rai proffesiynau gyda phwysau swyddi gwag wedi cynyddu neu'r un mor uchel yn y gweddill.

Graff (10) **Cyfradd swyddi gwag yn ôl grŵp staff 2022 a 2025**



Ffynhonnell y Data: StatsCymru

3.11 Cyfraddau cyfranogiad yn ôl band oedran a rhywedd

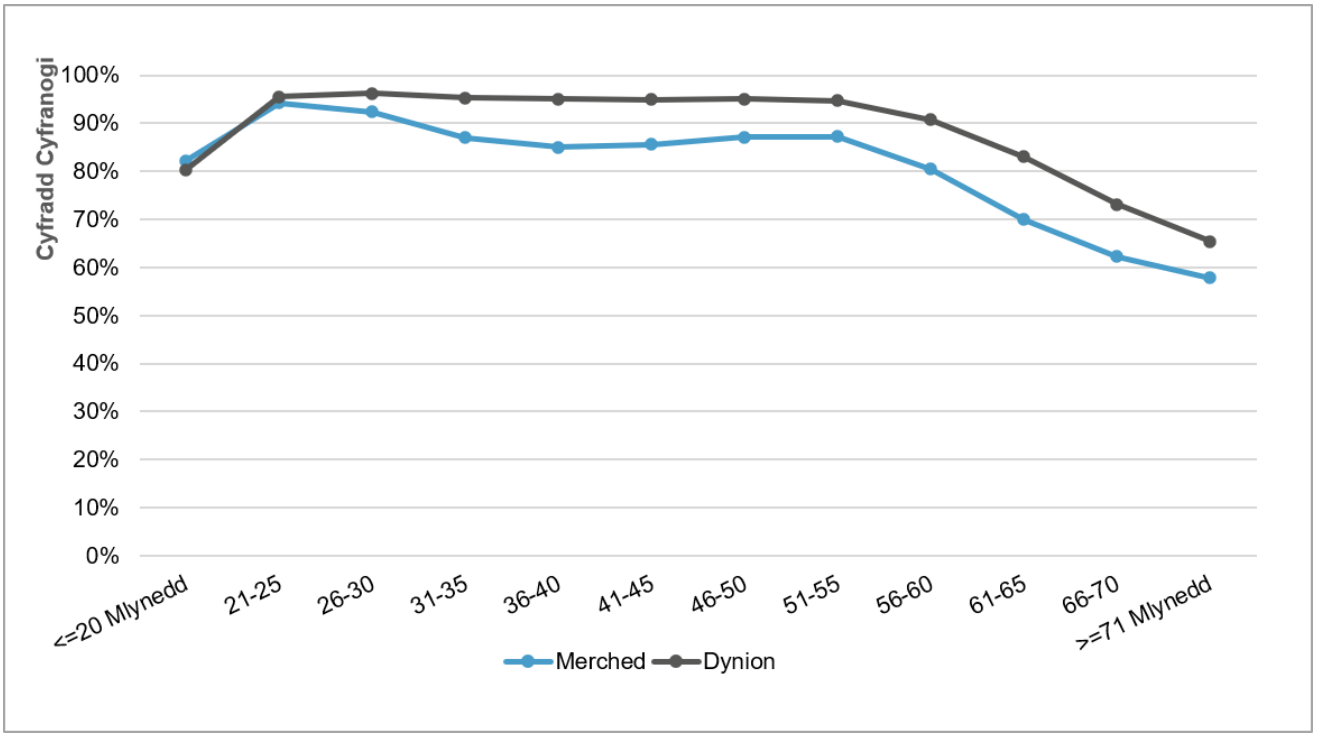
Mae'r ffigur isod yn cymharu cyfraddau cyfranogiad ar draws gweithlu GIG Cymru yn ôl band oedran a rhywedd ym mis Mawrth 2026. Cyfrifir y cyfraddau cyfranogiad fel cyfwerth ag amser llawn (FTE) wedi'i rannu â niferoedd ac mae'n rhoi syniad o amser gweithio wedi'i gontractio ym mhob grŵp.

Roedd cyfraddau cyfranogiad yn amrywio yn ôl grwpiau oedran a rhywedd. Ymhlith bron pob band oedran, roedd gwrywod yn dangos cyfraddau cyfranogiad uwch na menywod, er bod maint y gwahaniaeth hwn yn amrywio drwy gydol cylch bywyd y gweithlu.

Yn achos gwrywod a benywod roedd y cyfraddau cyfranogiad wedi parhau'n gymharol sefydlog drwy gydol y blynyddoedd oedran gweithio craidd cyn gostwng yn y grwpiau oedran hŷn, sy'n adlewyrchu newidiadau mewn patrymau gweithio contract yn ddiweddarach yn eu gyrfaoedd.

Yn gyffredinol, mae'r dadansoddiad yn dangos bod capasiti'r gweithlu'n cael ei ddylanwadu nid yn unig gan niferoedd, ond hefyd gan wahaniaethau mewn patrymau gweithio contract ar draws oedran a rhywedd.

Graff (11) **Cyfraddau cyfranogiad yn ôl band oedran a rhywedd – Mawrth 2026**



Ffynhonnell y Data: ESR DW (Cyfradd cyfranogiad = FTE / Niferoedd)

Am gymhariaeth fwy manwl o gyfraddau cyfranogiad rhwng 2021 a 2026 yn ôl grŵp staff a band oedran, gweler Atodiad 1, Graff 1. Mae amrywiad i'w weld hefyd rhwng grwpiau staff, gyda Meddygol a Deintyddol gan amlaf yn cofnodi cyfraddau cyfranogiad uwch yn y rhan fwyaf o fandiau oedran na Gweinyddol a Chlerigol a Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol.

3.12 Trosiant yn ôl grŵp staff

Mae'r siart yn cymharu cyfraddau trosiant treigl 12 mis ymhlith grwpiau staff GIG Cymru ym mis Mawrth 2023 a Mawrth 2026, gan ddangos sut mae symudiad y gweithlu wedi newid yn ystod y cyfnod adrodd.

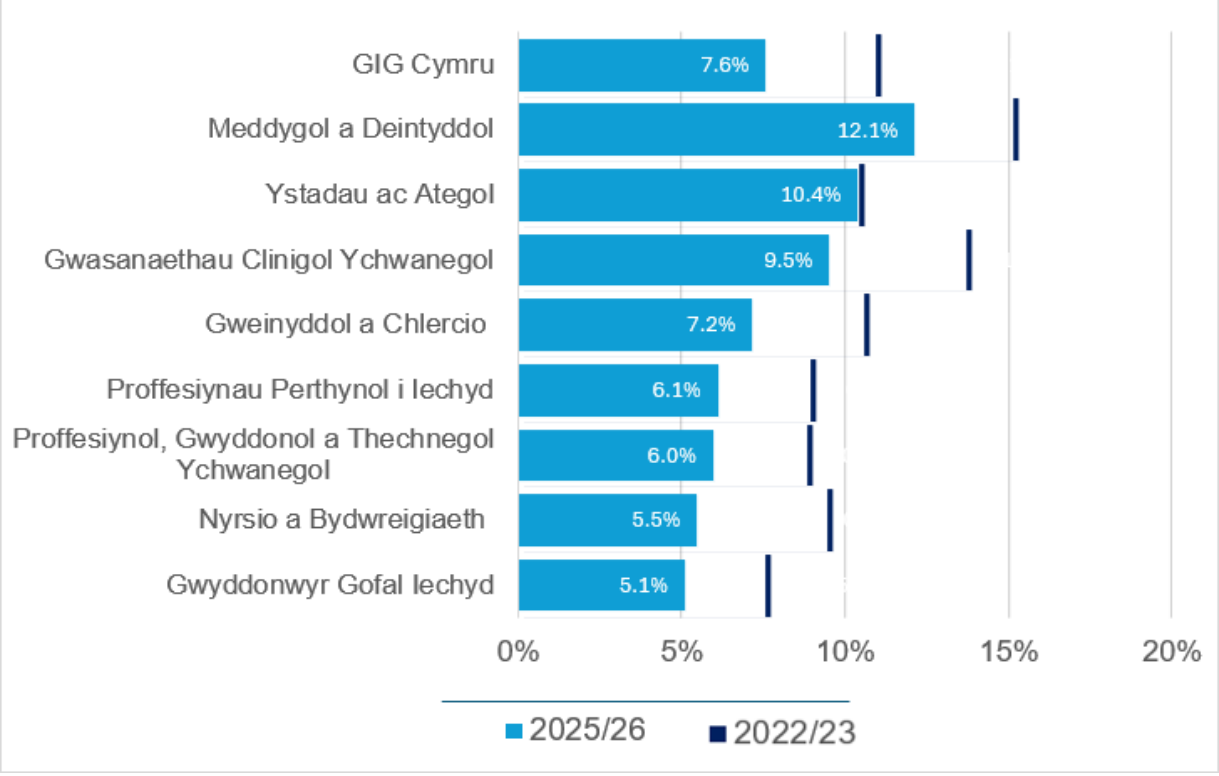
Bu gostyngiad yng nghyfraddau trosiant pob un o grwpiau staff GIG Cymru rhwng Mawrth 2023 a Mawrth 2026, gyda chyfradd drosiant gyffredinol GIG Cymru'n gostwng oddeutu 11% i 7.6%. Mae hyn yn dangos gwelliant cyffredinol yn sefydlogrwydd y gweithlu yn ystod y cyfnod.

Nodwyd y gostyngiad mwyaf ym Meddygol a Deintyddol, lle'r oedd y trosiant wedi gostwng o tua 15% i 12%. Er gwaethaf y gwelliant hwn, mae Meddygol a Deintyddol wedi parhau i gofnodi'r gyfradd drosiant uchaf o blith yr holl grwpiau staff ym mis Mawrth 2026.

Gwyddonwyr Gofal Iechyd a Nyrsio a Bydwreigiaeth a gofnododd y cyfraddau trosiant isaf, sef 5.1% a 5.5% yn y drefn honno, gydag Ystadau ac Atodol yn parhau'n gymharol uchel ar 10.4%.

Yn gyffredinol, mae'r canfyddiadau'n awgrymu bod lefelau cadw staff wedi gwella yn GIG Cymru yn ystod y cyfnod adrodd, er bod graddfa symudiadau'r gweithlu'n parhau i amrywio'n sylweddol rhwng grwpiau staff.

Graff (12) **Trosiant treigl 12 mis yn ôl grŵp staff ar gyfer Mawrth 2023 a Mawrth 2026**



Ffynhonnell y Data: ESR DW

Noder: Daw'r data trosiant o gyflwynir o Fawrth 2023 yn hytrach na Mawrth 2022, gan fod modd diffinio eithrio meddygon preswyl yn fwy cywir yn dilyn trosglwyddo'r holl feddygon preswyl i'r Cyflogwr Arweiniol Sengl.

3.13 Dwyn y Dystiolaeth Ynghyd: Twf y Gweithlu

O edrych arni gyda'i gilydd, mae'r dystiolaeth yn cyfleu darlun calonogol o weithlu GIG Cymru. Yn ystod y blynyddoedd diwethaf, mae'r gweithlu wedi parhau i dyfu yn y rhan fwyaf o grwpiau proffesiynol, gan gryfhau capasiti cyffredinol y gweithlu. Ar yr un pryd, mae tueddiadau swyddi gwag yn dangos arwyddion o sefydlogrwydd cynyddol, gyda newidiadau yng nghyfranogiad y gweithlu, patrymau ymddeol a demograffeg y gweithlu'n dangos bod y gweithlu ei hun yn dal i esblygu. O edrych arnynt gyda'i gilydd, mae'r canfyddiadau hyn yn awgrymu bod GIG Cymru wedi gwneud cynnydd sylweddol i gryfhau ei weithlu, gan ddangos hefyd bod cynaliadwyedd y gweithlu'n cael ei ddylanwadu gan ystod o ffactorau cydgysylltiedig yn hytrach na thwf y gweithlu'n unig.

Mae'r persbectif ehangach hwn yn gweithredu fel sail i weddill yr adroddiad. Mae twf y gweithlu'n parhau i fod yn fesur pwysig o gynnydd, ond ni ellir deall ei holl arwyddocâd heb ei ystyried ochr yn ochr â'r dangosyddion gweithlu sy'n cael sylw drwy gydol y cyhoeddiad hwn. Gyda'i gilydd, mae'r mesurau hyn yn arwain at ddealltwriaeth fwy cytbwys o gynaliadwyedd y gweithlu, ac at bennu gwaelodlin ar gyfer y penodau dilynol sy'n edrych ar sefydlogrwydd y gweithlu, argaeledd y gweithlu, cyflenwad y gweithlu a chyfansoddiad y gweithlu.

Mae'r darlun cenedlaethol yn dangos bod GIG Cymru wedi cryfhau ei weithlu ar y cyfan. Y cwestiwn nesaf yw a yw'r darlun hwnnw'n i'w weld yn gyson ym mhob rhan o'r gwasanaeth iechyd. Mae'r bennod ganlynol felly'n edrych ar weithlu'r Gwasanaethau Meddygol Cyffredinol, gan ddangos sut mae gwybodaeth am wasanaeth penodol yn ategu tueddiadau'r gweithlu cenedlaethol ac yn arwain at ddealltwriaeth fwy manwl o heriau cynllunio'r gweithlu.

4. Gweithlu'r Gwasanaeth Meddygol Cyffredinol yng Nghymru

Mae'r adran hon yn rhoi trosolwg o'r gweithlu meddygon teulu (GP) presennol, gan edrych ar ddosbarthiad oedran, rhywedd ac amrywiaeth ethnig, a chyfraddau cyfranogiad.

4.1 Tuedd hanesyddol y gweithlu Ymarfer Cyffredinol

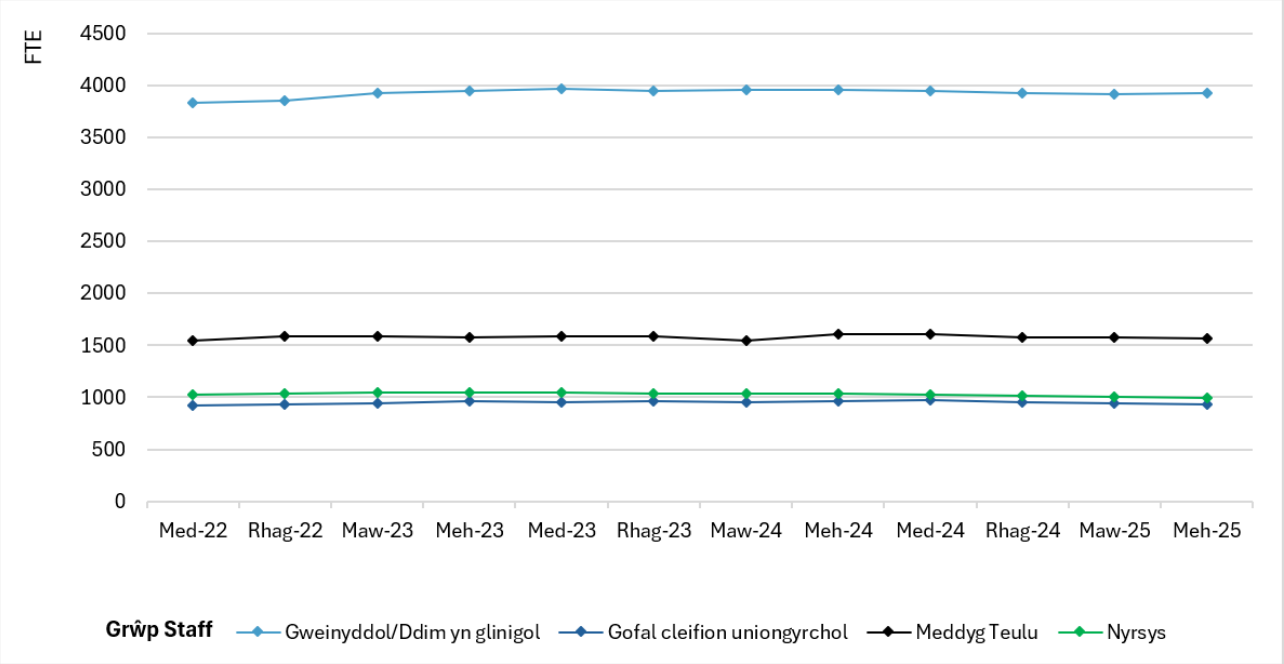
Mae'r ffigur isod yn dangos newidiadau yn y gweithlu Gwasanaethau Meddygol Cyffredinol (GMS) yng Nghymru rhwng Rhagfyr 2022 a Mehefin 2025, gan ddangos y gweithlu cyfwerth ag amser llawn (FTE) ymhlith y prif grwpiau staff a gyflogir mewn Ymarfer Cyffredinol.

Yn ystod y cyfnod adrodd, dangosodd y gweithlu Ymarfer Cyffredinol dwf graddol, yn deillio'n bennaf o gynnydd mewn staff Gweinyddol ac Anghlinigol, sy'n parhau fel y prif grŵp yn y gweithlu gyda bron i 4,000 FTE. Ar y llaw arall, mae niferoedd y Meddygon Teulu (GP) wedi aros fwy neu lai'n sefydlog ar tua 1,500 FTE drwy gydol y cyfnod.

Roedd niferoedd y Nyrsys Practis a'r staff Gofal Cleifion Uniongyrchol (gan gynnwys rolau fel Cynorthwywyr Gofal Iechyd, Fferyllwyr Clinigol a gweithwyr amlddisgyblaethol proffesiynol eraill sy'n gweithio mewn Ymarfer Cyffredinol) hefyd yn gymharol sefydlog yn ystod y cyfnod adrodd, gyda dim ond newidiadau bychain i faint y gweithlu.

Ar y cyfan, mae'r data'n dangos bod y twf diweddar yn y gweithlu Ymarfer Cyffredinol wedi'i gyfyngu i'r tîm amlddisgyblaethol ehangach, gyda niferoedd Meddygon Teulu heb newid rhyw lawer. Er bod hyn yn dangos parhad yn y buddsoddiad mewn gweithio amlddisgyblaethol, mae hefyd yn dangos pwysigrwydd parhaus recriwtio a chadw ymhlith y gweithlu gofal sylfaenol i hybu'r newid tuag at ddarparu mwy o ofal yn nes at gartrefi pobl.

Graff (13) **Meddygon Teulu a'r staff ymarfer ehangach yn ôl FTE – 2022 to 2025**



Ffynhonnell y Data: StatsCymru

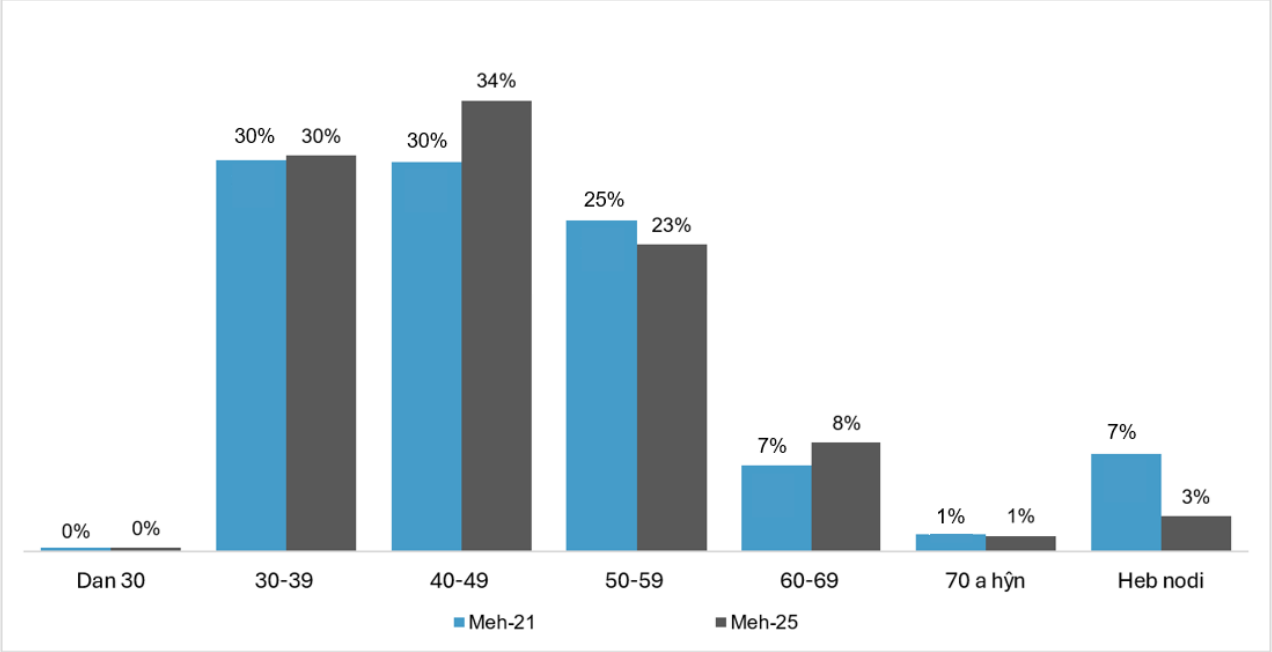
4.2 Proffil oedran y gweithlu Ymarfer Cyffredinol

Cyflwyniad

Mae'r adran hon yn cymharu proffil oedran y prif grwpiau gweithlu a gyflogir mewn Ymarfer Cyffredinol yng Nghymru, gan gynnwys Meddygon Teulu (GP), Nyrsys Practis, staff Gofal Cleifion Uniongyrchol a staff Anghlinigol. Drwy edrych ar y grwpiau gweithlu hyn gyda'i gilydd ceir dealltwriaeth well o sut mae proffiliau oedran yn amrywio o fewn gofal sylfaenol amlddisgyblaethol a lle mae newidiadau demograffig wedi digwydd rhwng 2021 a 2025. Ffynhonnell y data ar gyfer y graffiau hyn yw StatsCymru.

Meddygon Teulu sydd â'r proffil oedran ieuengaf o'r pedwar grŵp gweithlu. Mae tua thraean y Meddygon Teulu'n 40–49 oed, wedi cynyddu o 30% yn 2021 i 34% yn 2025, gyda chyfran y rhai 50–59 oed wedi gostwng rhywfaint. Er bod hyn yn awgrymu symudiad bychan tuag at grwpiau oedran iau, dylid bod yn ofalus wrth ddehongli hyn gan fod cyfran uwch o gofnodion heb nodi oedran yn 2021.

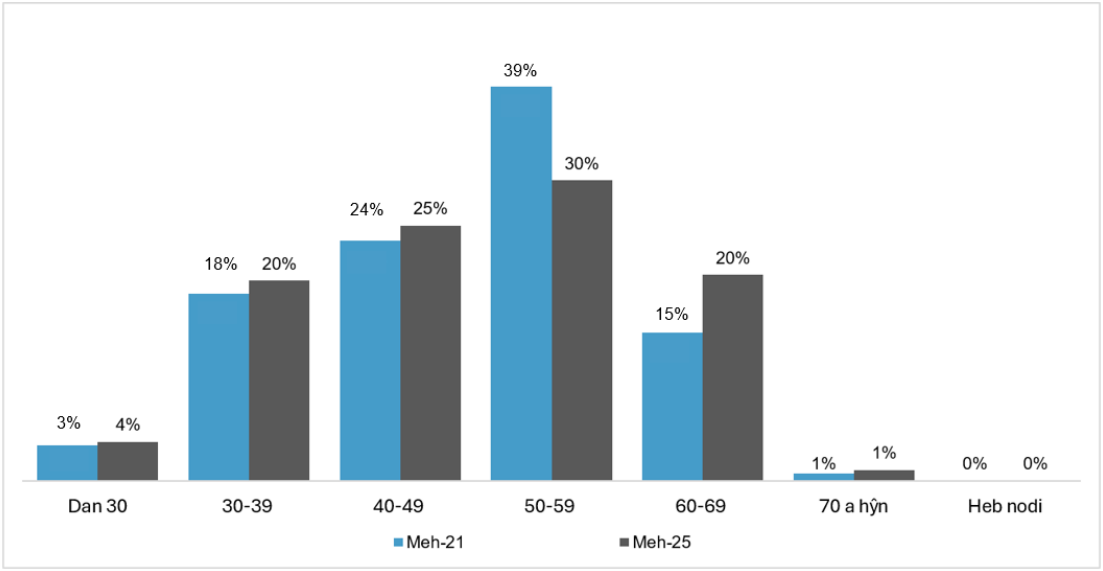
Graff (14) **Cymharu proffil oedran y gweithlu Meddygon Teulu yn 2021 a 2025 yn ôl niferoedd**



Ffynhonnell y Data: StatsCymru

Mae proffil oedran Nyrsys Practis Meddygon Teulu'n wahanol iawn i rai Meddygon Teulu. Er bod cyfran y nyrsys 50–59 oed wedi gostwng o 39% i 30%, bu cynnydd cyfatebol yn y rhai 60–69 oed o 15% i 20%. Mae hyn yn dangos bod cyfran sylweddol o'r gweithlu nyrsio yn y bandiau oedran hŷn o hyd.

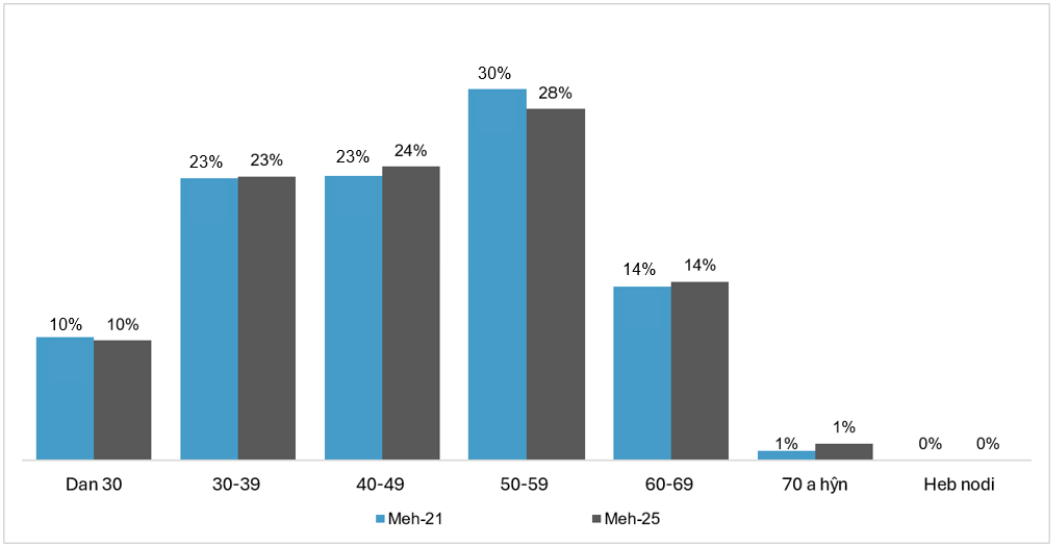
Graff (15) **Cymharu proffil oedran Nyrsys Practis Meddygon Teulu yn 2021 a 2025 yn ôl niferoedd**



Ffynhonnell y Data: StatsCymru

O'i gymharu â Nyrsys Practis, mae'r gweithlu Gofal Cleifion Uniongyrchol wedi parhau'n gymharol sefydlog yn ystod y cyfnod adrodd. Y grŵp 50–59 oed yw cyfran fwyaf y gweithlu o hyd, gyda dim ond newidiadau bychain yn y grwpiau oedran eraill. Mae tua 14% o staff o hyd sy'n 60–69 oed, sy'n dangos presenoldeb gweithwyr hŷn o hyd yn y rhan hon o'r tîm amlddisgyblaethol.

Graff (16) **Cymharu proffil oedran y gweithlu gofal cleifion uniongyrchol, 2021 a 2025 yn ôl niferoedd**

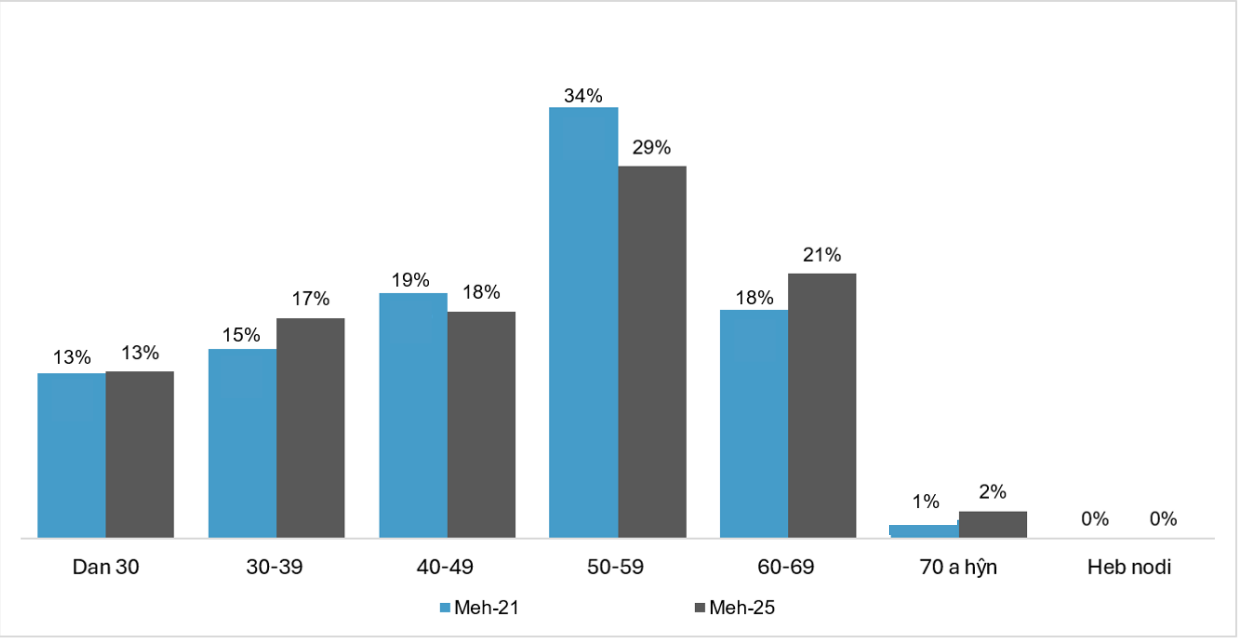


Ffynhonnell y Data: StatsCymru

Mae gan staff Gweinyddol ac Anghlinigol broffil oedran tebyg i Nyrsys Practis. Er bod cyfran y rhai 50–59 oed wedi gostwng ers 2021, bu cynnydd pellach yn y rhai 60–69 oed, sy'n awr

yn cyfrif am tua un o bob pump o'r gweithlu. Dyma gyfran uchaf y staff yn y grŵp staff hwn o blith y pedwar grŵp gweithlu.

Graff (17) **Cymharu proffil oedran y gweithlu gweinyddol ac anghlinigol, 2021 a 2025 yn ôl niferoedd**



Ffynhonnell y Data: StatsCymru

Crynodeb cymharol o broffiliau oedran

Wrth edrych arnynt gyda'i gilydd, mae'r ffigurau hyn yn dangos bod proffiliau oedran yn amrywio'n fawr rhwng y gweithlu Ymarfer Cyffredinol. Mae gan Feddygon Teulu weithlu cymharol ieuengach yn y cyfwng oedran 30–49, ac mae gan Nyrsys Practis a staff Gweinyddol ac Anghlinigol gyfran uwch o staff yn y bandiau oedran hŷn. Mae'r gweithlu Gofal Cleifion Uniongyrchol wedi aros yn gymharol sefydlog yn ystod y cyfnod adrodd. Ar y cyfan, mae'r canfyddiadau hyn yn awgrymu nad yw newid demograffig yn unffurf o fewn gofal sylfaenol, gyda phroffiliau oedran gwahanol i'w gweld ymhlith grwpiau proffesiynol.

4.3 Proffil rhywedd ac ethnigrwydd y gweithlu Meddygon Teulu

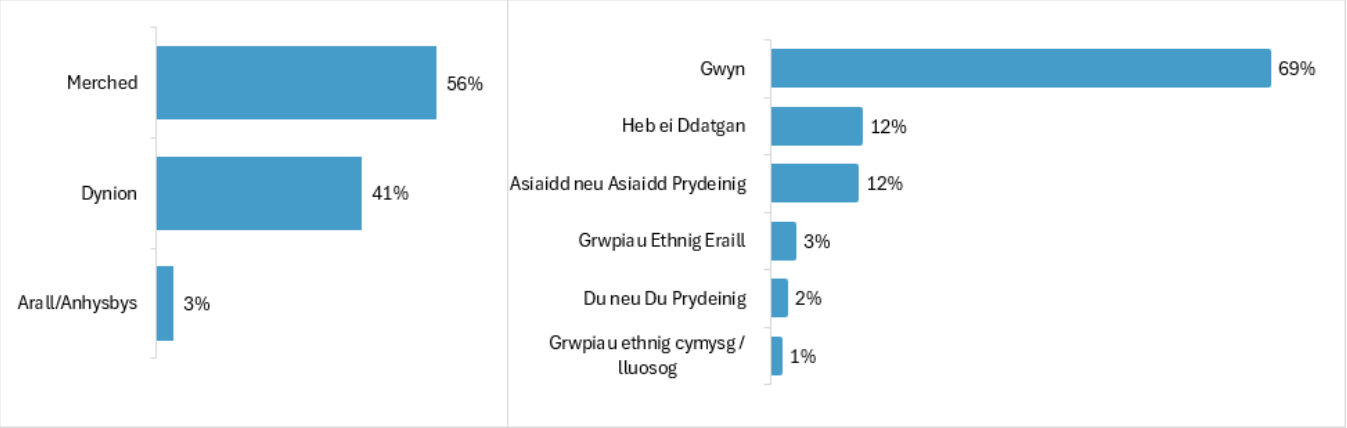
Mae'r ffigurau isod yn dangos proffil rhywedd ac ethnigrwydd y gweithlu Meddygon Teulu (GP) yng Nghymru, yn seiliedig ar y niferoedd ym Mehefin 2025. Mae'r data'n cynnwys swyddi Meddygon Teulu, locwm a chofrestryddion parhaol, gan gynnig trosolwg o gyfansoddiad demograffig y gweithlu Meddygon Teulu presennol.

Mae Meddygon Teulu benywaidd yn cyfrif am fwyafrif y gweithlu, sef 56% o'r holl Feddygon Teulu, o'i gymharu â 41% sy'n wrywaidd. Mae 3% o gofnodion wedi'u nodi fel arall neu anhysbys.

Mae'r proffil ethnigrwydd yn dangos bod 69% o Feddygon Teulu'n uniaethu fel Gwyn. Mae Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig a Gwrthod Dweud / Heb Nodi i gyd yn cyfrif am 12% o'r gweithlu, gyda Du neu Ddu Prydeinig, Grwpiau Ethnig Eraill a Chymysg / Sawl Grŵp Ethnig gyda'i gilydd yn cyfrif am 6% arall.

Gyda'i gilydd, mae'r data hyn yn amlygu amrywiaeth ddemograffig y gweithlu Meddygon Teulu yng Nghymru, ac mae hefyd yn dangos bod cyfran sylweddol o gofnodion ethnigrwydd yn parhau heb eu datgan neu heb eu cofnodi.

Graff (18) **Rhywedd ac ethnigrwydd y gweithlu Meddygon Teulu'n ôl niferoedd ym Mehefin 2025**



Ffynhonnell y Data: StatsCymru

4.4 Dwyn y Dystiolaeth Ynghyd: Gwasanaethau Meddygol Cyffredinol

Mae tueddiadau'r gweithlu cyffredinol yn rhoi trosolwg pwysig o weithlu GIG Cymru, ond dim ond rhan o'r darlun sy'n cael ei ddatgelu. Mae'r dystiolaeth a gyflwynir yn y bennod hon yn dangos bod y Gweithlu Meddygol Cyffredinol yn dal i brofi ei batrymau unigryw ei hun o gyflenwad, cyfranogiad a newid demograffig yn y gweithlu. Er bod y gweithlu amlddisgyblaethol ehangach wedi tyfu, mae niferoedd Meddygon Teulu wedi aros yn gymharol sefydlog, sy'n dangos nad yw twf y gweithlu gofal sylfaenol eto wedi cyd-fynd yn llawn â'r uchelgeisiau a geir yn **Cymru Iachach** i gryfhau gofal yn nes at gartrefi pobl ac i ehangu gwasanaethau amlddisgyblaethol yn y gymuned.

Mae'r persbectif lefel gwasanaeth hwn yn ychwanegu cyd-destun pwysig at y darlun cenedlaethol a amlygwyd yn y bennod flaenorol. Wrth edrych y tu hwnt i brif dueddiadau'r gweithlu ceir dealltwriaeth fwy manwl o ble mae'r pwysau ar y gweithlu'n dod i'r amlwg, lle mae cydnerthedd yn cryfhau a lle mae angen rhagor o sylw. Bydd cynllunio'r gweithlu gofal sylfaenol yn y dyfodol yn dibynnu nid yn unig ar recriwtio, ond hefyd ar wella lefelau cadw, cyfranogiad y gweithlu a pharhau i ddatblygu timau amlddisgyblaethol i wella gwasanaethau cynaliadwy'n nes at gartrefi pobl.

Mae deall sut mae heriau'r gweithlu'n amrywio rhwng gwasanaethau'n naturiol yn arwain at ofyn sut mae sefydliadau'n ymateb drwy fuddsoddi yn y gweithlu. Mae'r bennod nesaf yn ystyried costau'r gweithlu, sut mae patrymau gwariant a newidiadau yn y cydbwysedd rhwng staff parhaol a dros dro'n rhoi rhagor o wybodaeth am sefydlogrwydd a chynaliadwyedd gweithlu GIG Cymru.

5. Cost gweithlu GIG Cymru

Mae'r adran hon yn edrych ar gost GIG Cymru, gan gynnwys cyflogau parhaol, a gwariant asiantaethau a locwm, a sut mae newidiadau mewn buddsoddiad yn y gweithlu'n adlewyrchu twf, cyfansoddiad y gweithlu a dibyniaeth ar staff dros dro.

5.1 Cost gweithlu presennol GIG Cymru

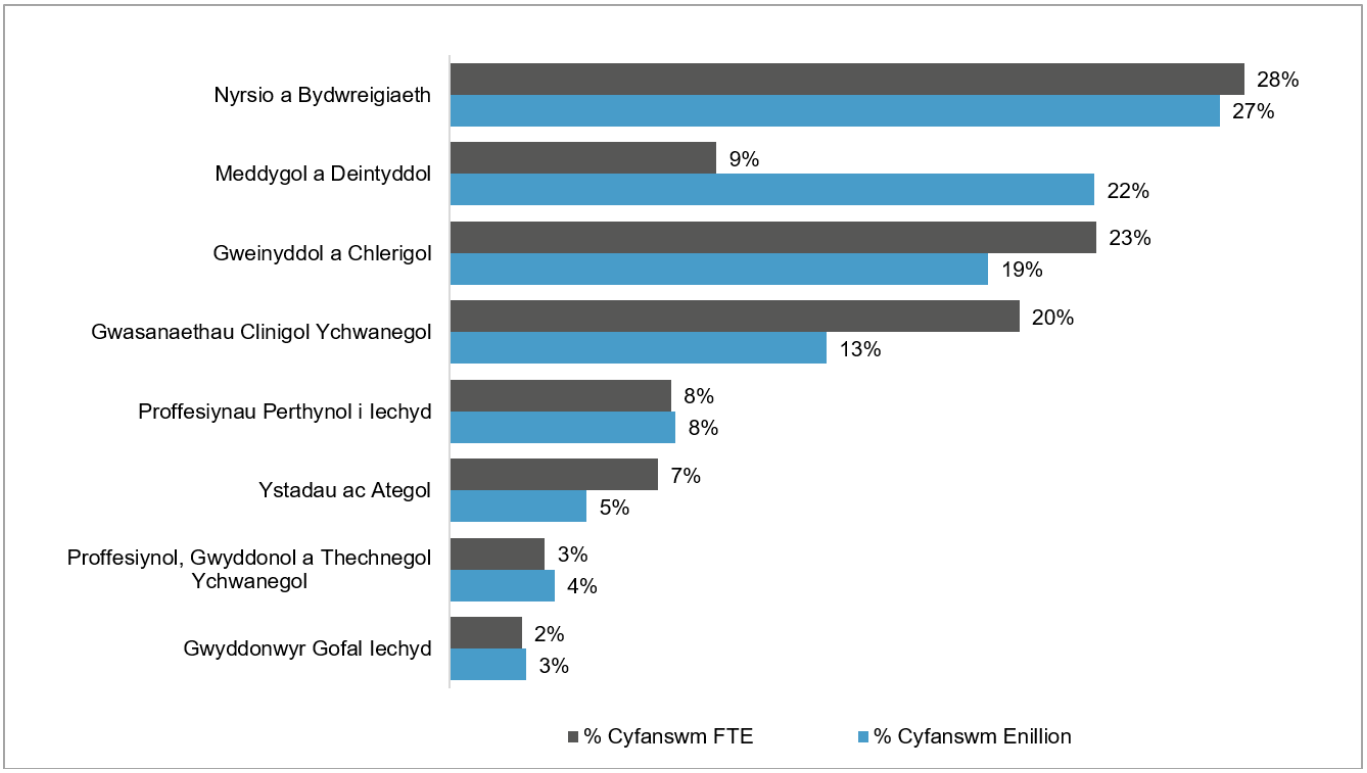
Mae'r ffigur isod yn cymharu cyfran gweithlu GIG Cymru, wedi'i fesur fel cyfwerth ag amser llawn (FTE), â chyfran cyfanswm enillion y gweithlu yn ôl grŵp staff ar gyfer Mawrth 2026.

Roedd Nyrsio a Bydwreigiaeth yn cyfrif am gyfran fwyaf y gweithlu FTE a chyfanswm enillion yn GIG Cymru. Roedd Meddygol a Deintyddol yn cyfrif am gyfran lai o'r gweithlu na Nyrsio a Bydwreigiaeth ond roedd yn cyfrif am gyfran cymharol fwy o gyfanswm yr enillion.

Roedd Gweinyddol a Chlerigol a Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol hefyd yn cyfrif am gyfrannau sylweddol o'r gweithlu, er bod eu cyfran o gyfanswm yr enillion yn gymharol is na'u cyfran o FTE.

At y cyfan, mae dosbarthiad costau'r gweithlu'n adlewyrchu maint y gweithlu, gyda gwahaniaethau rhwng grwpiau staff yn adlewyrchu amrywiadau yng nghyfansoddiad y gweithlu, proffil, graddfeydd a strwythur cyflogau.

Graff (19) **Canran FTE a chyfanswm enillion yn ôl grŵp staff, Mawrth 2026**



Ffynhonnell y Data: ESR DW a Ffurflenni Monitro Ariannol GIG Cymru

Er bod y gwahaniaethau yn enillion y gweithlu'n adlewyrchu maint cymharol pob grŵp staff, mae ystod o ffactorau eraill gan gynnwys dyfarniadau cyflogau cenedlaethol, dyrchafiad cyflog contract, bandiau cyflog Agenda ar gyfer Newid, trefniadau cyflog meddygol a

deintyddol,goramser, taliadau uwch a'r defnydd o staff dros dro hefyd wedi dylanwadu arnynt. O ganlyniad, ni ddylid dehongli newidiadau mewn gwariant ar y gweithlu fel rhywbeth sy'n deillio o newidiadau yn niferoedd y gweithlu'n unig, a dylid ystyried twf yn y gweithlu ochr yn ochr â'r ysgogwyr ariannol ehangach hyn.

5.2 Tueddiadau cyfanswm y bil cyflogau

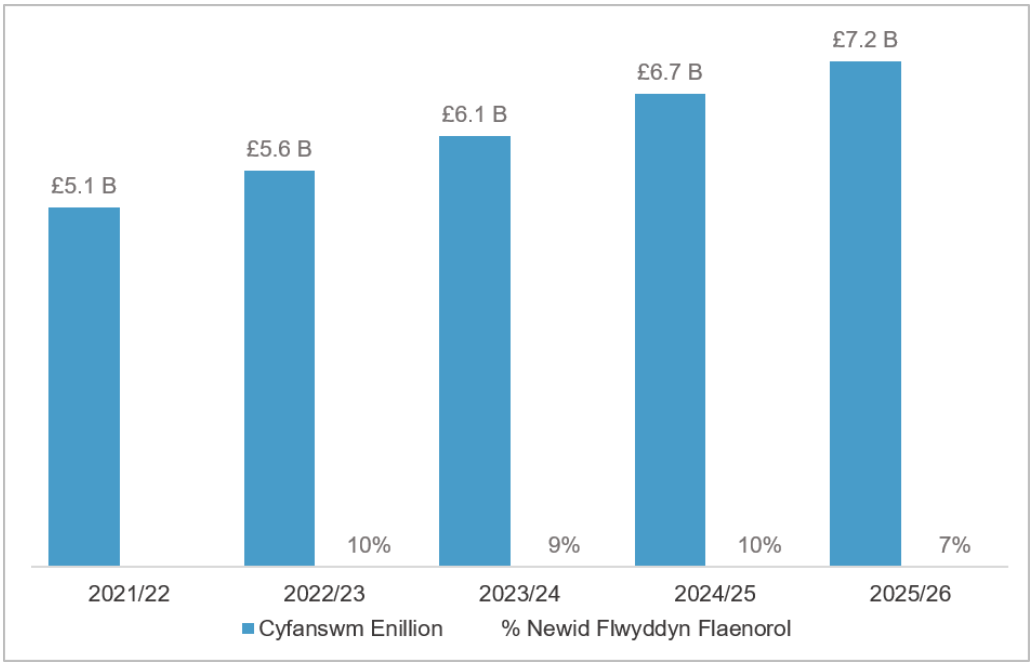
Mae'r dadansoddiad costau yng ngweddill yr adran hon yn seiliedig ar ffurflenni Monitro Ariannol GIG Cymru ac mae'n cyfeirio at y pum mlynedd ariannol ddiwethaf. Mae'r siart isod yn dangos newidiadau ym mil cyflogau blynyddol GIG Cymru rhwng 2021/22 a 2025 /26, ynghyd â newid canrannol o flwyddyn i flwyddyn.

Mae cyfanswm y bil cyflogau wedi cynyddu ym mhob blwyddyn o'r cyfnod adrodd, gan godi o £5.1 biliwn yn 2021/22 i £7.2 biliwn yn 2025/26. Er bod gwariant wedi parhau i gynyddu drwy gydol y cyfnod, arafodd cyfradd y twf blynyddol yn y flwyddyn fwyaf diweddar yn dilyn codiadau mwy yn gynharach yn y cyfnod.

Dylid ystyried y duedd hon ochr yn ochr â'r twf yn y gweithlu a gyflwynir ym Mhennod 3, lle cofnododd GIG Cymru gynnydd o 13.6% mewn staff cyfwerth ag amser llawn (FTE) rhwng Mawrth 2021 a Mawrth 2026, gan gynnwys twf cymesurol mwy ymhlith grwpiau gweithlu Band 7–9, Meddygol a Deintyddol a'r raddfa hyfforddi. O edrych arnynt gyda'i gilydd, mae'r canfyddiadau hyn yn dangos bod cynnydd mewn gwariant ar y gweithlu wedi digwydd ochr yn ochr ag ehangu'r gweithlu a newidiadau yng nghyfansoddiad y gweithlu yn ystod y cyfnod adrodd.

Ar y cyfan, mae'r data'n dangos buddsoddiad cyson yng ngweithlu GIG Cymru yn ystod y cyfnod o bum mlynedd, sy'n adlewyrchu twf yng nghapasiti'r gweithlu a newidiadau i gyfansoddiad y gweithlu.

Graff (20) **Bil cyflogau blynyddol 2021/22 – 2025/26**



Ffynhonnell y Data: Ffurflenni Monitro Ariannol GIG Cymru

5.3 Tueddiadau asiantaethau a locwm

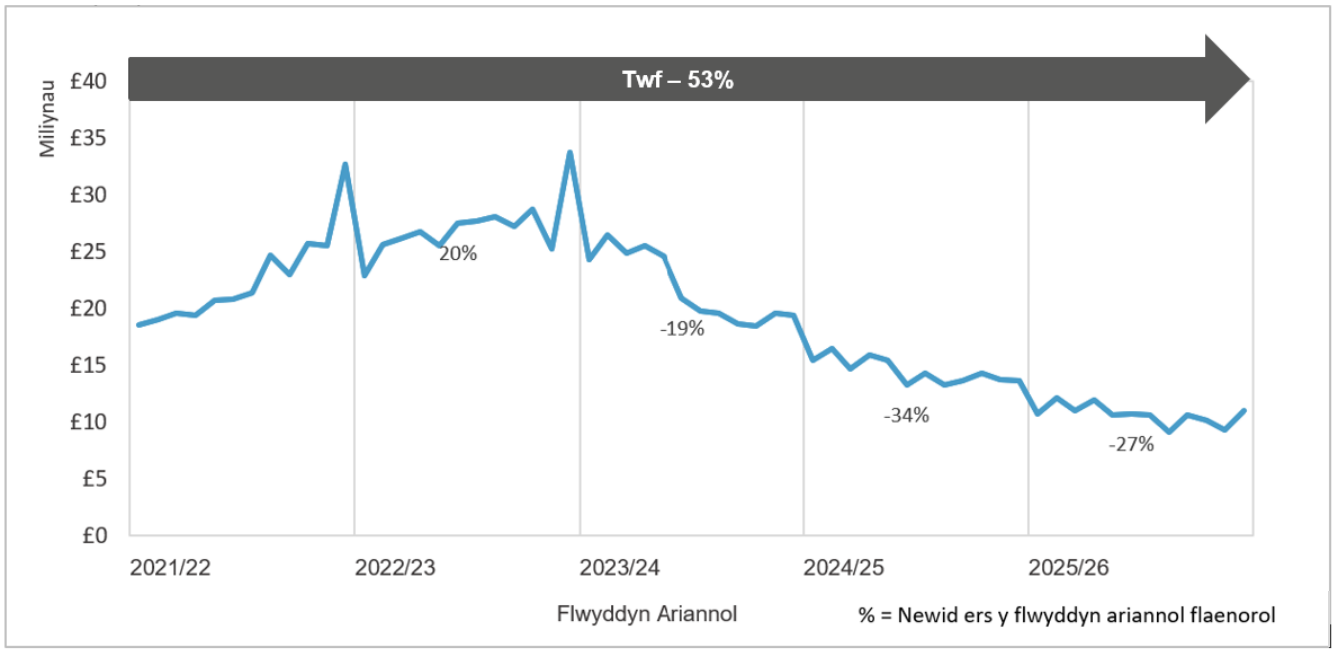
Mae staff asiantaethau a locwm yn cael eu defnyddio fel arfer os yw'r opsiynau staff parhaol a banc wedi'u disbyddu. Mae'r ffigur isod yn dangos cyfanswm y gwariant asiantaeth a locwm ar gyfer GIG Cymru rhwng 2021/22 a 2026/26, ynghyd â'r newid canrannol o flwyddyn i flwyddyn.

Cyrhaeddodd gwariant asiantaeth a locwm benllanw o £325 miliwn yn 2022/23 cyn gostwng yn raddol dros y tair blynedd ariannol ddilynol i £128 miliwn yn 2025/26. Yn ystod yr un cyfnod, roedd gwariant asiantaeth a locwm wedi gostwng o tua 6% o gyfanswm bil cyflog y gweithlu i lai na 2%.

Digwyddodd y gostyngiad hwn ochr yn ochr â thwf yng nghyfanswm bil cyflogau GIG Cymru, sy'n dangos bod costau staff dros dro wedi gostwng a bod buddsoddiad yn y gweithlu parhaol wedi cynyddu.

Yn gyffredinol, mae'r data'n dangos gostyngiad sylweddol mewn dibyniaeth ar staff asiantaeth a locwm yn ystod y cyfnod adrodd. Wrth edrych arnynt gyda'r dadansoddiad o swyddi gwag a gyflwynwyd yn gynharach yn yr adroddiad, mae'r tueddiadau hyn yn dangos, er bod swyddi gwag sy'n anodd eu llenwi mewn rhai grwpiau proffesiynol, mae GIG Cymru wedi lleihau ei ddibyniaeth ar staff asiantaeth a locwm, sy'n awgrymu gwelliant graddol yn sefydlogrwydd y gweithlu yn ystod y cyfnod adrodd.

Graff (21) **Gwariant misol ar staff asiantaeth a locwm: 2021/22 – 2025/26**



Ffynhonnell y Data: Ffurflenni Monitro Ariannol GIG Cymru

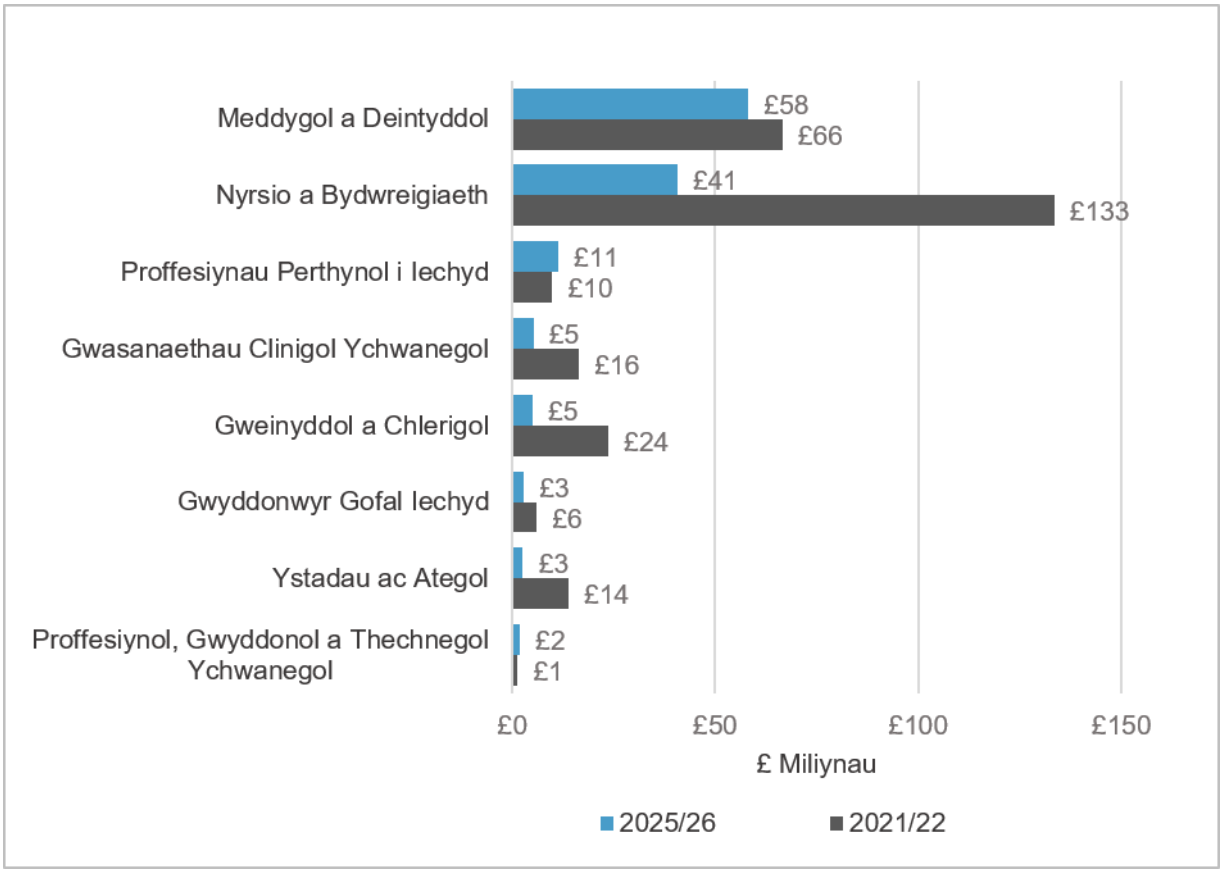
Atodiad 1 graff 2: dangosir y duedd mewn gwariant Asiantaeth a Locwm yn ôl grŵp staff

5.4 Gwariant ar staff asiantaeth a locwm yn ôl grŵp staff

Mae'r ddau siart canlynol yn edrych ar wariant asiantaeth a locwm ar grwpiau staff GIG Cymru rhwng 2021/22 a 2025/26. Gyda'i gilydd maent yn dangos dosbarthiad y gwariant yn ôl grŵp gweithlu ac i ba raddau mae gwariant wedi newid yn ystod y cyfnod adrodd.

Roedd Meddygol a Deintyddol a Nyrsio a Bydwreigiaeth yn cyfrif am y gyfran fwyaf o wariant asiantaeth a locwm drwy gydol y cyfnod adrodd. Er bod gwariant wedi gostwng yn achos y ddau grŵp staff, maent wedi parhau i gynrychioli'r meysydd mwyaf o wariant ar staff dros dro yn 2025/26. Roedd gwariant ar y ddau grŵp staff arall yn sylweddol is, gyda newidiadau cymharol fychan wedi'u cofnodi dros amser.

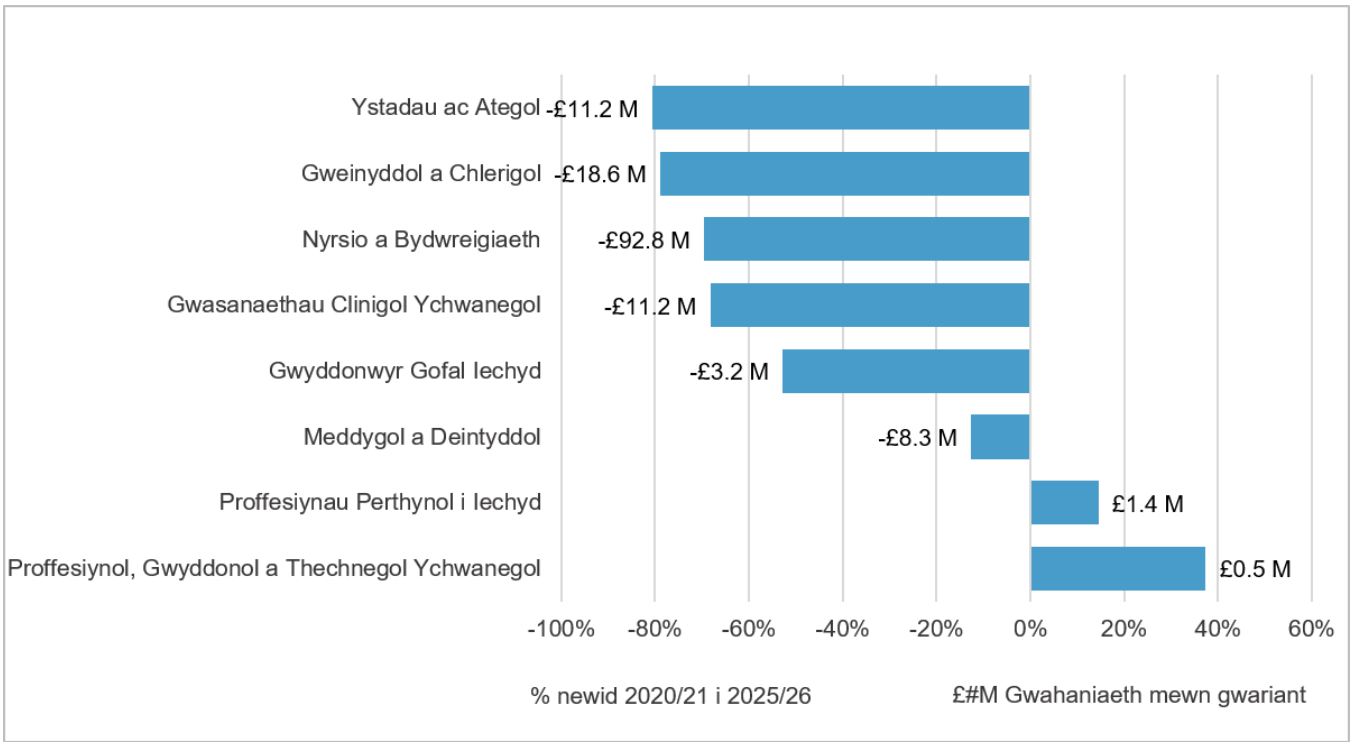
Graff (22) **Gwariant ar staff asiantaeth a locwm yn ôl grŵp staff am 2021/22 a 2025/26**



Ffynhonnell y Data: Ffurflenni Monitro Ariannol GIG Cymru

Roedd maint y newid yn amrywio'n fawr rhwng grwpiau staff. Nyrsio a Bydwreigiaeth a gofnododd y gostyngiad mwyaf mewn gwariant asiantaeth a locwm, ac wedyn Meddygol a Deintyddol, a oedd yn cyfrif am y rhan fwyaf o'r gostyngiad cyffredinol a gofnodwyd yn yr adran flaenorol. Gwelodd y rhan fwyaf o'r grwpiau staff sy'n weddill ostyngiadau hefyd, er bod y rhain yn gymharol fychan mewn termau absoliwt. Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd, a Gwyddonol, Therapiwtig a Thechnegol oedd yr unig grwpiau i gofnodi cynnydd bychan yn ystod y cyfnod.

Graff (23) **Newid mewn gwariant asiantaeth a locwm rhwng 2021/22 a 2025/26 yn ôl grŵp staff**



Ffynhonnell y Data: Ffurflenni Monitro Ariannol GIG Cymru

Gyda'i gilydd, mae'r ffigurau hyn yn dangos nad yw'r gostyngiad yng ngwariant GIG Cymru ar staff asiantaeth a locwm wedi bod yn gyfartal ymhlith y gweithlu cyfan. Mae'r prif welliant wedi bod yn Nyrsio a Bydwreigiaeth a Meddygol a Deintyddol, sy'n parhau i gyfrif am y gyfran fwyaf o wariant ar staff dros dro er gwaethaf gostyngiadau sylweddol yn ystod y cyfnod adrodd.

5.5 Dwyn y Dystiolaeth Ynghyd: Buddsoddi yn y Gweithlu

Mae patrymau buddsoddi yn y gweithlu'n datgelu gwybodaeth werthfawr am sut mae gweithlu GIG Cymru'n esblygu. Mae'r dystiolaeth a gyflwynir yn y bennod hon yn dangos parhad mewn buddsoddiad yn y gweithlu ynghyd â lleihad yn y ddibyniaeth ar staff asiantaeth a locwm, sy'n awgrymu newid graddol tuag at weithlu parhaol mwy sefydlog. Wrth ei ystyried ochr yn ochr â'r twf yn y gweithlu a ddisgrifiwyd yn gynharach yn yr adroddiad, mae'r tueddiadau hyn yn creu darlun calonogol o fuddsoddiad yng nghapasiti'r gweithlu a hefyd bod sefydlogrwydd y gweithlu'n cryfhau.

Wrth edrych arno ar ei ben ei hun, ni all gwariant ond disgrifio sut y cafodd adnoddau eu defnyddio. O'i ystyried ochr yn ochr â thwf y gweithlu a newidiadau mewn staff dros dro, mi fydd, fodd bynnag, gall fod yn ddangosydd ystyrlon o sut mae'r gweithlu'n datblygu dros amser. Mae'r persbectif ehangach hwn yn cadarnhau bod dealltwriaeth o gynaliadwyedd y gweithlu'n galw am fwy na mesurau ariannol yn unig; mae angen deall sut mae buddsoddiad yn hybu cydnerthedd a chapasiti tymor hir y gweithlu.

Un rhan yn unig o'r darlun cynaliadwyedd ehangach yw gweithlu mwy sefydlog. Y cwestiwn nesaf yw faint o'r gweithlu hwnnw sydd ar gael i ddarparu gofal. Mae'r bennod nesaf felly'n ystyried absenoldeb oherwydd salwch, gan edrych i ba raddau mae argaeledd y gweithlu'n dylanwadu ar gapasiti effeithiol gweithlu GIG Cymru.

6. Absenoldeb oherwydd salwch GIG Cymru

Mae'r adran hon yn edrych ar absenoldeb oherwydd salwch ymhlith gweithlu GIG Cymru, gan gynnwys tueddiadau absenoldeb cyffredinol, amrywiadau rhwng grwpiau staff a'r prif resymau dros absenoldeb, gan ddangos sut mae salwch yn dal i effeithio ar gapasiti'r gweithlu sydd ar gael a chynaliadwyedd y gweithlu yn y dyfodol.

6.1 Absenoldeb misol oherwydd salwch

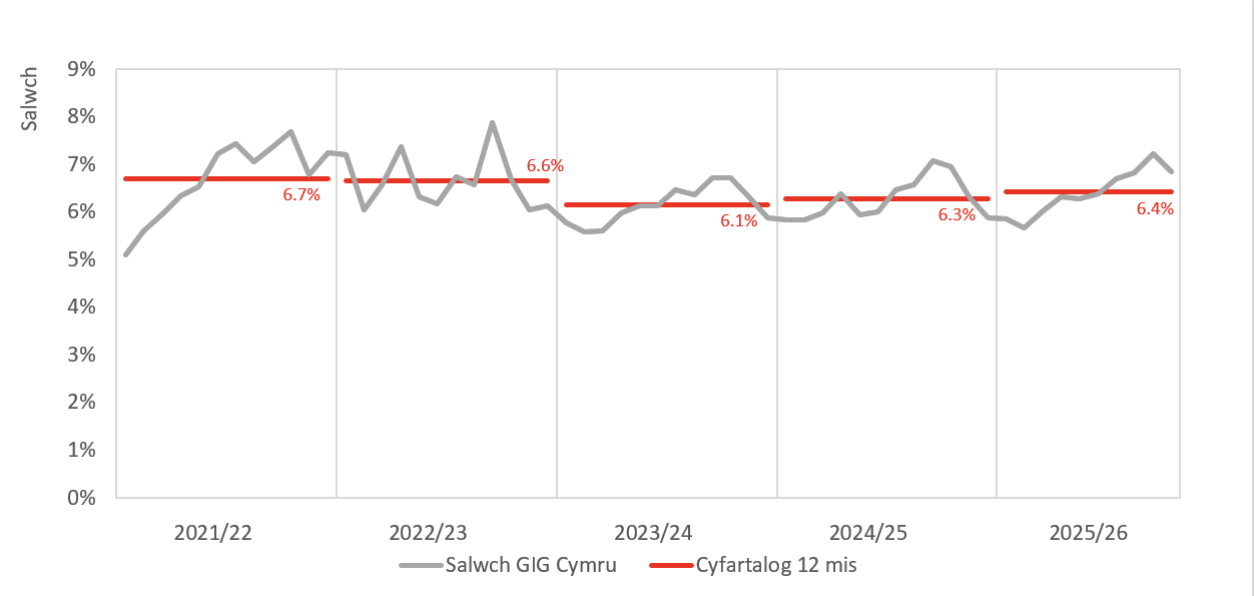
Mae'r graff salwch isod yn dangos cyfradd absenoldeb misol oherwydd salwch GIG Cymru o Ebrill 2021 i Fawrth 2026 ar gyfer pob grŵp staff. Mae'r llinell goch yn dangos y gyfradd absenoldeb gyfartalog mewn 12 mis am y flwyddyn ariannol.

Cyrhaeddodd absenoldeb oherwydd salwch ei lefelau uchaf yn ystod 2021/22 cyn gostwng yn ystod y ddwy flynedd ganlynol. Er bod y duedd hon am i lawr wedi parhau ar y cyfan, mae absenoldeb oherwydd salwch wedi dangos cynnydd bychan yn ystod y cyfnod adrodd diweddaraf, gyda'r cyfartaledd 12 mis am 2025/26 yn parhau yn 6.4%.

Gwelwyd patrwm tymhorol o salwch mwy arferol ers 2023/24 gyda chyfraddau uwch yn y gaeaf ac is yn yr haf. Mae hyn yn newid o batrwm mwy anarferol a welwyd yn ystod y pandemig Covid19.

Yn ogystal â'r cyfraddau cyfranogiad a gyflwynwyd yn gynharach, mae absenoldeb oherwydd salwch yn dangos na ellir deall capasiti'r gweithlu drwy niferoedd staff yn unig.

Graff (24) **Salwch GIG Cymru, pob grŵp staff: 2021/22 – 2025/26**



Ffynhonnell y Data: ESR DW

6.2 Salwch yn ôl grŵp staff

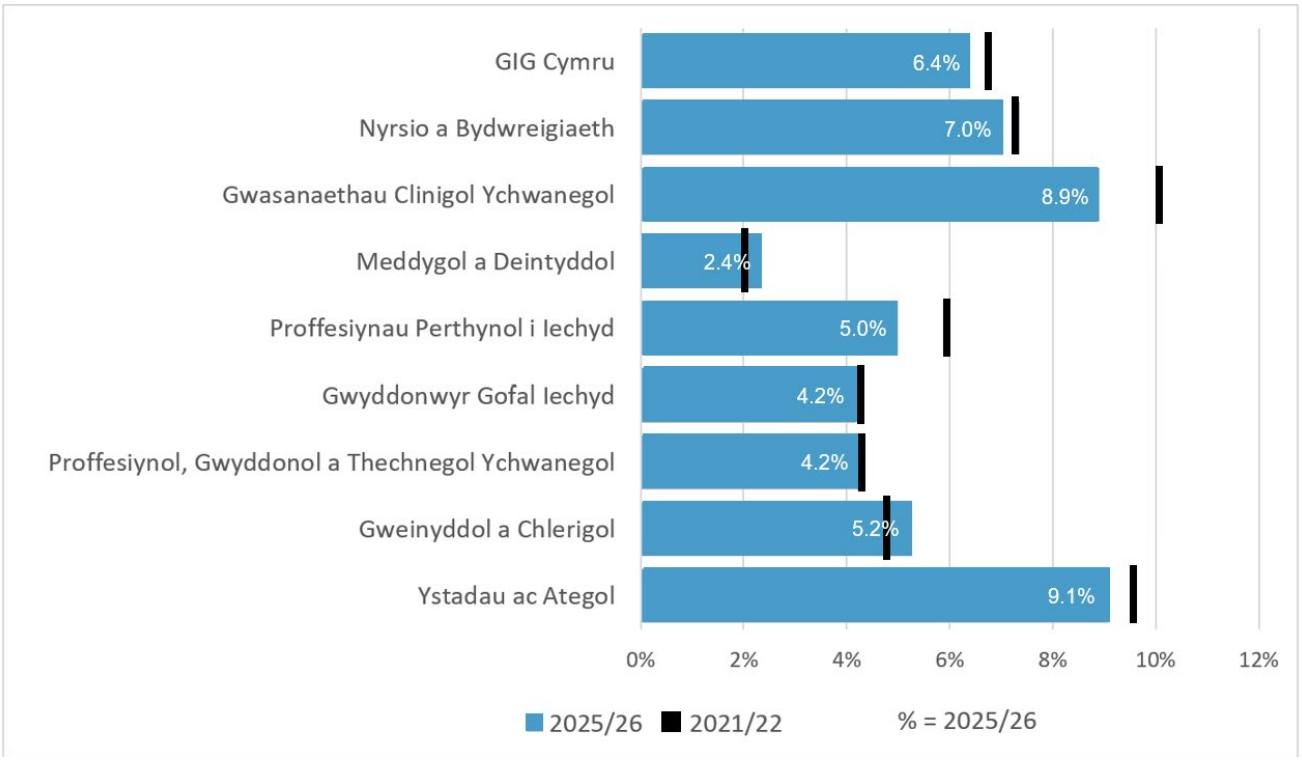
Mae'r siart yn cymharu cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch cyfartalog ymhlith grwpiau staff GIG Cymru ym Mawrth 2022 a Mawrth 2026, gan ddangos sut mae lefelau absenoldeb wedi newid yn ystod y cyfnod adrodd.

Mae cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch wedi gostwng ymhlith bron pob grŵp staff rhwng Mawrth 2022 a Mawrth 2026, sy'n dangos gwelliant cyffredinol ym mhresenoldeb y gweithlu ers y lefelau absenoldeb uwch a brofwyd yn dilyn y pandemig COVID-19. Fodd bynnag, mae graddfa'r gwelliant wedi amrywio'n sylweddol rhwng grwpiau gweithlu.

Er gwaethaf y gostyngiadau hyn, mae Ystadau ac Ategol a Gwasanaethau Clinigol wedi parhau i gofnodi'r cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch uchaf ym Mawrth 2026, sef 9.1% ac 8.9% yn y drefn honno. Ar y llaw arall, mae Meddygol a Deintyddol a Gwyddonwyr Gofal Iechyd wedi cynnal lefelau absenoldeb oherwydd salwch sy'n gymharol is drwy gydol y cyfnod.

Yn gyffredinol, er bod absenoldeb oherwydd salwch wedi gwella ymhlith llawer o weithlu GIG Cymru, mae'r amrywiadau rhwng grwpiau staff yn sylweddol o hyd, gyda rhai grwpiau staff yn dal i brofi gostyngiad mwy yng nghapasiti'r gweithlu sydd ar gael nag eraill.

Graff (25) **Salwch cyfartalog 12 mis yn ôl grŵp staff 2021/22 a 2025/26**



Ffynhonnell y Data: ESR DW

Cynhaliwyd dadansoddiad ychwanegol, i weld y duedd salwch yn 2021 – 2026 yn ôl grŵp staff gweler atodiad – graff (3)

6.3 Patrymau a rhesymau dros absenoldeb oherwydd salwch

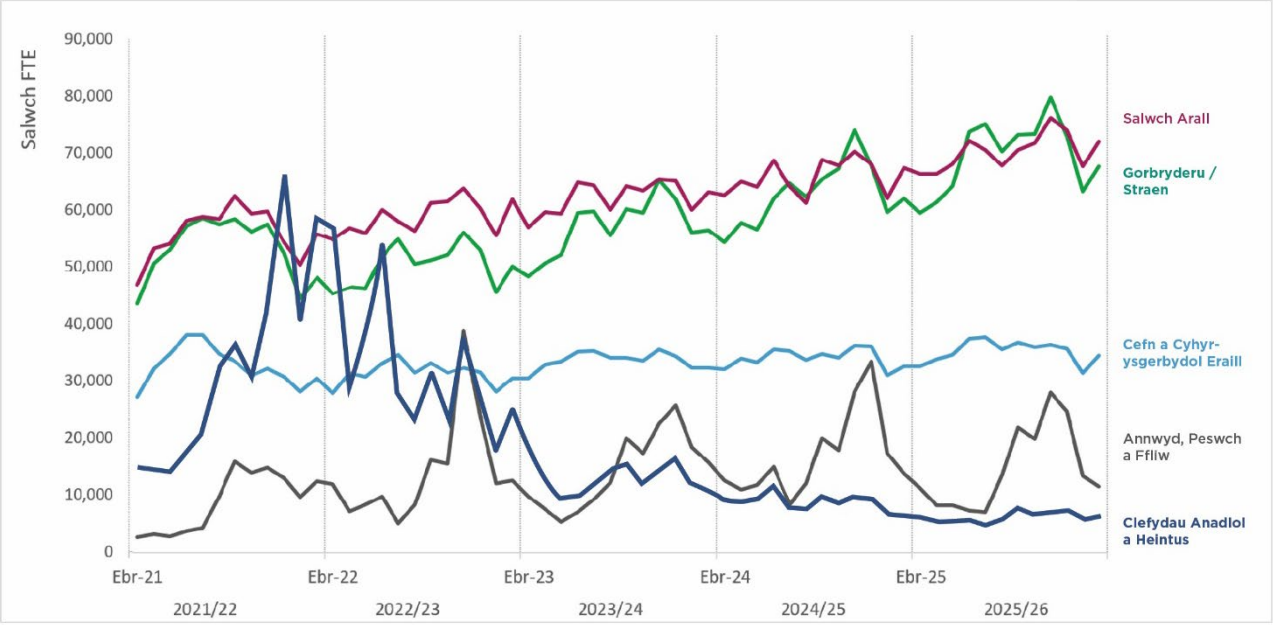
Mae'r ffigurau canlynol yn edrych ar y prif resymau dros absenoldeb oherwydd salwch yn GIG Cymru. Mae'r cyntaf yn dangos sut mae prif achosion absenoldeb oherwydd salwch wedi newid dros amser, gyda'r ail yn cymharu proffil y rhesymau dros salwch ymhlith grwpiau gweithlu yn ystod 2025/26.

Mae gorbryder, straen, iselder a chyflyrau iechyd meddwl eraill wedi bod yn achos absenoldeb oherwydd salwch mwy a mwy amlwg yn ystod y cyfnod adrodd, gan gyrraedd eu lefelau uchaf tua diwedd 2025. Ar y llaw arall, mae absenoldeb yn gysylltiedig â chlefydau anadlol a h eintus wedi gostwng yn sylweddol yn dilyn y pandemig COVID-19 cyn sefydlogi ar lefelau is.

Mae cyflyrau cyhyrysgerbydol wedi parhau fel y prif gyfranwyr at absenoldeb oherwydd salwch drwy gydol y cyfnod adrodd, ac mae annwyd, peswch a ffliw yn dal i ddangos patrymau tymhorol amlwg, gan gyrraedd uchafbwynt yn ystod misoedd y gaeaf. Mae "salwch arall" hefyd yn cyfrif am gyfran sylweddol o absenoldeb ac mae wedi cynyddu'n raddol dros amser.

Mae'n bwysig nodi er bod y patrymau hyn yn cynnwys gwybodaeth werthfawr, dylid bod yn ofalus wrth ddehongli'r data o ganlyniad i ystyriaethau hysbys sy'n gysylltiedig ag ansawdd a all effeithio ar gyflawnder a chysondeb y data.

Graff (26) **Rhesymau GIG Cymru dros salwch 2021/22 i 2025/26**



Ffynhonnell y Data: ESR DW

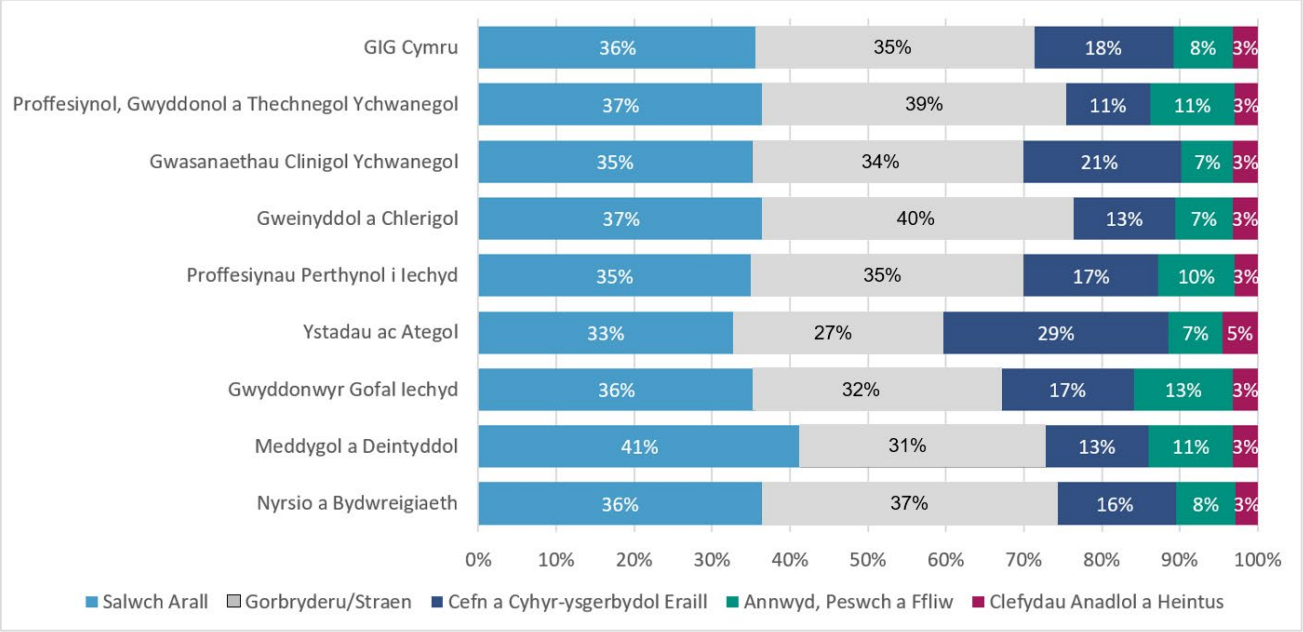
Mae 31 o resymau gwahanol am salwch wedi'u cofnodi yn yr ESR. Am ddisgrifiad o sut mae'r rhesymau dros salwch wedi cael eu crynhoi, gweler atodiad 1 tabl 4.

Er bod yr un categorïau salwch cyffredinol yn amlwg ym mhob grŵp gweithlu, mae cyfraniad cymharol achosion unigol yn amrywio'n fawr.

Gorbryder, straen ac iselder sydd i'w cyfrif am gyfran fwyaf yr absenoldeb oherwydd salwch yn GIG Cymru (35%), gyda'r gyfran uchaf wedi'i chofnodi ymhlith staff Gweinyddol a Chlerigol (40%). Ar y llaw arall, mae cyflyrau cyhyrysgerbydol yn cyfrif am gyfran uwch o absenoldeb oherwydd salwch ymhlith staff Ystadau ac Ategol staff (29%), sy'n sylweddol uwch na chyfartaledd GIG Cymru o 18%.

Er bod gweddill y categorïau salwch yn cyfrif am gyfran is o absenoldeb ar y cyfan, mae eu cyfraniad cymharol yn amrywio rhwng grwpiau staff. Gyda'i gilydd, mae'r canfyddiadau'n dangos er bod prif achosion absenoldeb oherwydd salwch yn gyson o fewn GIG Cymru, mae cydbwysedd yr achosion hynny'n amrywio'n ôl grŵp galwedigaethol.

Graff (27) **Rhesymau dros salwch yn ôl grŵp staff 2025/26**



Ffynhonnell y Data: ESR DW

Gyda'i gilydd, mae'r ffigurau hyn yn dangos er mai nifer cymharol fechan o gategorïau salwch sydd i gyfrif am y rhan fwyaf o'r absenoldeb o GIG Cymru, mae proffil rhesymau dros salwch yn amrywio rhwng grwpiau gweithlu. Absenoldeb sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl yw'r cyfrannwr mwyaf yn genedlaethol, gyda phwysigrwydd cymharol cyflyrau cyhyrysgerbydol a salwch tymhorol yn amrywio'n ôl grwpiau staff.

6.4 Dwyn y Dystiolaeth Ynghyd: Argaeledd y Gweithlu

Ni all gweithlu sy'n tyfu ac sy'n sefydlog gryfhau gwasanaethau oni bai bod staff ar gael i ddarparu gofal. Mae'r dystiolaeth a gyflwynir yn y bennod hon yn cynnwys arwyddion calonogol bod absenoldeb oherwydd salwch wedi gostwng ymhlith llawer o weithlu GIG Cymru, gan gyfrannu at argaeledd gwell y gweithlu. Fodd bynnag, mae'r amrywiad sydd i'w weld o hyd rhwng grwpiau staff ac achosion absenoldeb yn dangos bod capasiti'r gweithlu'n dal i gael ei ddylanwadu gan fwy na niferoedd y gweithlu'n unig.

Wrth edrych ar y penodau blaenorol gyda'i gilydd, mae'r canfyddiadau hyn yn cwblhau rhan bwysig o'r darlun o gynaliadwyedd y gweithlu. Mae twf y gweithlu'n cynyddu capasiti, mae buddsoddiad yn cryfhau sefydlogrwydd y gweithlu, ac mae argaeledd y gweithlu'n penderfynu faint o'r capasiti hwnnw y gellir ei wireddu'n ymarferol. Gyda'i gilydd, mae'r mesurau hyn yn arwain at ddealltwriaeth fwy cyflawn o'r gweithlu sydd ar gael i ddarparu gwasanaethau ac i bwysleisio pwysigrwydd ystyried dangosyddion y gweithlu gyda'i gilydd yn hytrach nag yn unigol.

Un rhan yn unig o'r her yw deall y gweithlu presennol. Mae cynnal capasiti'r gweithlu'n dibynnu hefyd at barhad yn y cyflenwad o weithwyr proffesiynol hyfedr yn y dyfodol. Mae'r bennod nesaf felly'n canolbwyntio ar y gweithlu nyrsio a bydwreigiaeth, gan ystyried sut mae ffynonellau gwahanol o gyflenwad y gweithlu'n cyfrannu at gynaliadwyedd y gweithlu yn y dyfodol.

7. Pwyslais ar weithlu Nyrsio a Bydwreigiaeth GIG Cymru

Mae'r adran hon yn edrych ar batrymau recriwtio, cadw a mewnlif rhyngwladol nyrsys, gan daflu goleuni ar y ffactorau sy'n dylanwadu ar y cyflenwad, gan gynnwys dibyniaeth ar staff tramor ac effeithiolrwydd strategaethau recriwtio. Mae'r dadansoddiad sy'n dilyn yn canolbwyntio ar Nyrsys a Bydwragedd a gyflogir gan GIG Cymru.

7.1 Cyfansoddiad y gweithlu Nyrsio a Bydwreigiaeth yn ôl man cofrestru proffesiynol

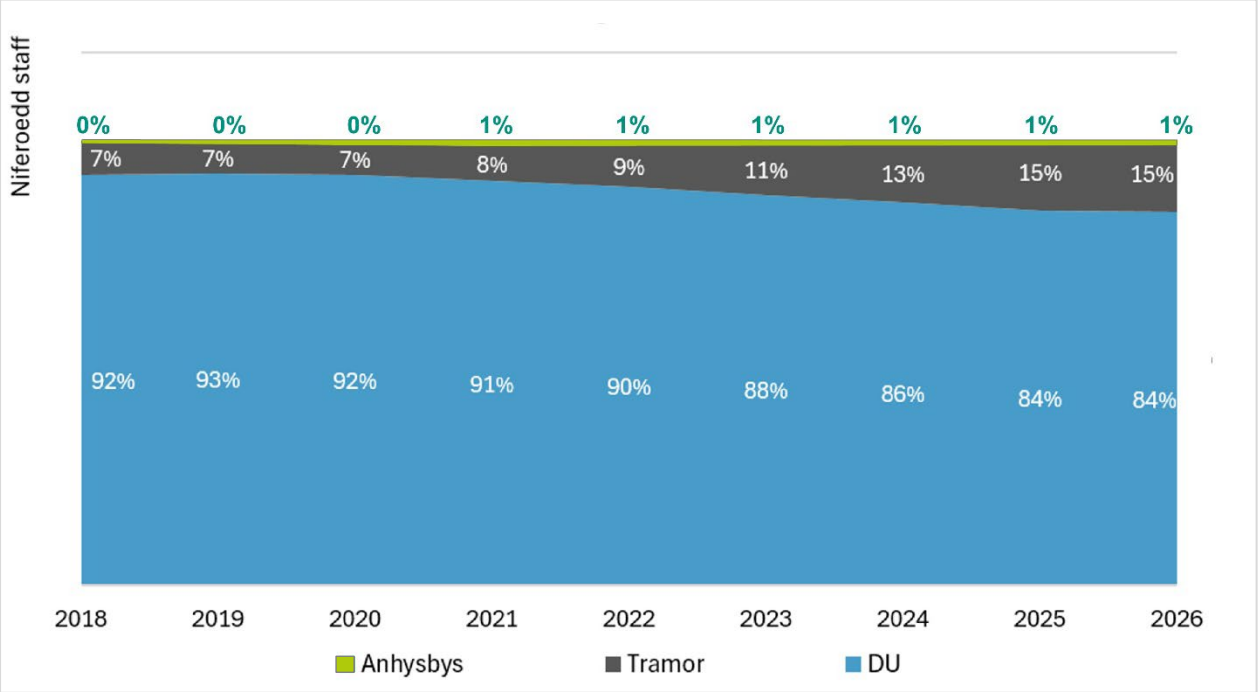
Mae'r ffigur isod yn dangos man cofrestru proffesiynol y gweithlu Nyrsio a Bydwreigiaeth rhwng 2018 a 2026, gan ddangos cyfran y staff sydd wedi cofrestru yn y DU, dramor ac anhysbys. Mae'n rhoi trosolwg o sut mae cyfansoddiad y gweithlu cofrestredig wedi newid dros amser.

Roedd gweithlu GIG Cymru'n parhau wedi'i gofrestru yn y DU yn bennaf drwy gydol y cyfnod adrodd, er bod cyfran y staff wedi'u cofrestru yn y DU wedi lleihau'n raddol o 92% yn 2018 i 84% yn 2026.

Yn ystod yr un cyfnod, roedd cyfran y staff wedi cofrestru dramor wedi cynyddu'n raddol o 7% i 15%, gan fwy na dyblu eu cyfran o'r gweithlu cofrestredig. Mae cyfran y staff â man cofrestru anhysbys wedi parhau'n isel ar tua 1%.

Yn gyffredinol, mae'r canfyddiadau'n dangos newid graddol yng nghyfansoddiad gweithlu GIG Cymru, gyda gweithwyr proffesiynol wedi'u cofrestru'n rhyngwladol yn gwneud cyfraniad cynyddol bwysig er bod y rhan fwyaf o'r gweithlu wedi'i gofrestru yn y DU.

Graff (28) **Cyfansoddiad y gweithlu'n ôl man cofrestru proffesiynol**



Ffynhonnell y Data: ESR DW

7.2 Cyfansoddiad dechreuwyr yn y gweithlu Nyrsio a Bydwreigiaeth yn ôl ffynhonnell recriwtio

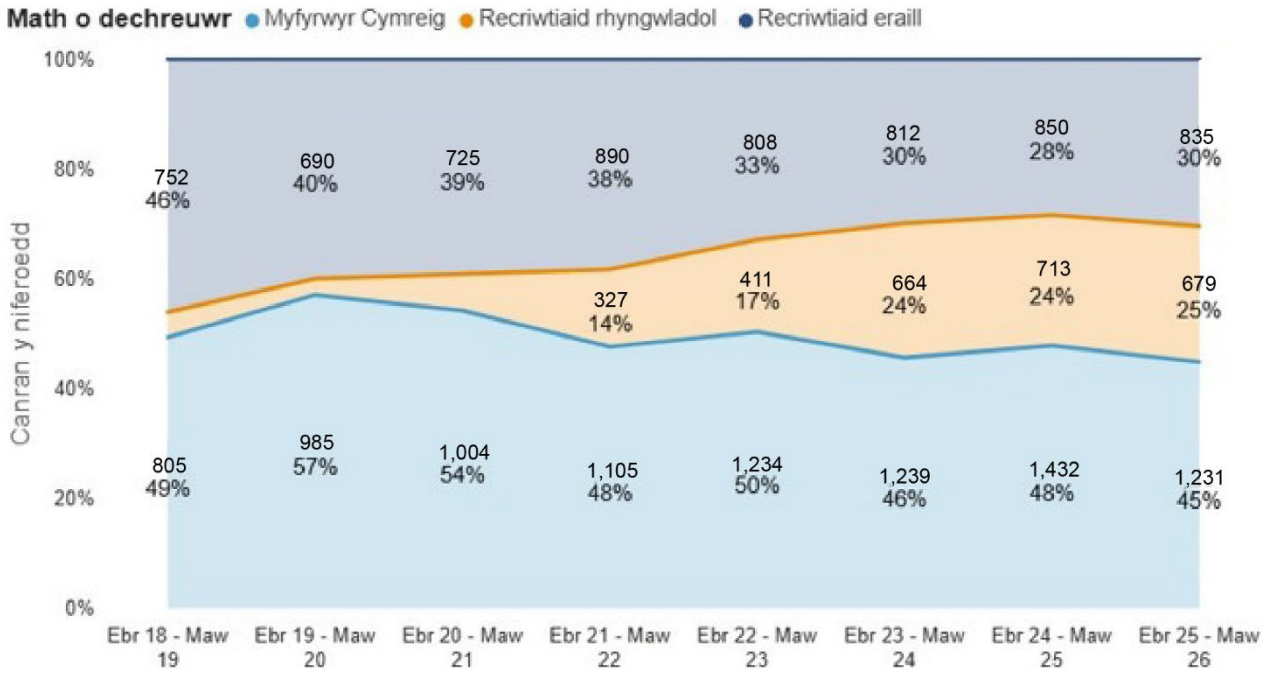
Mae'r ffigur isod yn dangos cyfansoddiad dechreuwyr yn y gweithlu nyrsio a bydwreigiaeth rhwng 2018/19 a 2025/26, gan ddangos cyfran y dechreuwyr newydd a oedd yn fyfyrwyr Cymreig, wedi'u recriwtio'n rhyngwladol a recriwtiaid eraill. Mae recriwtiaid rhyngwladol yn cael eu diffinio fel staff sy'n ymuno â GIG Cymru gyda chofrestriad proffesiynol newydd tramor neu Ewropeaidd a gafwyd o fewn blwyddyn i'w dyddiad dechrau, gan roi mesur o newydd - ddyfodiaid rhyngwladol wedi'u recriwtio o'r newydd yn hytrach na'r holl staff sydd â chofrestriad tramor.

Rhwng 2018/19 a 2021/22, roedd cyfran y dechreuwyr newydd yn parhau'n gymharol gyfartal rhwng myfyrwyr Cymreig a recriwtiaid eraill, gyda recriwtio rhyngwladol yn cyfrif am gyfran gymharol fechan o gyflenwad y gweithlu. O 2022/23 ymlaen, fodd bynnag, roedd cyfran y rhai a oedd wedi'u recriwtio'n rhyngwladol yn cynyddu, o 17% yn 2022/23 i 25% yn 2025/26.

Yn ystod yr un cyfnod, roedd cyfran y dechreuwyr a oedd yn cael eu cyfrif fel recriwtiaid eraill wedi gostwng o 46% yn 2018/19 i 30% yn 2025/26, gyda chyfraniad myfyrwyr Cymreig wedi aros yn gymharol sefydlog, gan amrywio rhwng 46% a 57% yn ystod y cyfnod adrodd ac yn cyfrif am 45% o ddechreuwyr yn 2025/26.

Yn gyffredinol, mae'r canfyddiadau'n dangos newid yng nghyfansoddiad cyflenwad y gweithlu , gyda recriwtio rhyngwladol yn dod yn ffynhonnell fwy amlwg o ddechreuwyr newydd ochr yn ochr â chyfraniad pwysig cyson graddedigion wedi'u hyfforddi yng Nghymru.

Graff (29) **Cyfansoddiad dechreuwyr yn y gweithlu yn ôl ffynhonnell recriwtio, 2018/19–2025/26**



Ffynhonnell y Data: ESR DW

7.3 Ffigurau swyddi gwag nyrsio a bydwreigiaeth

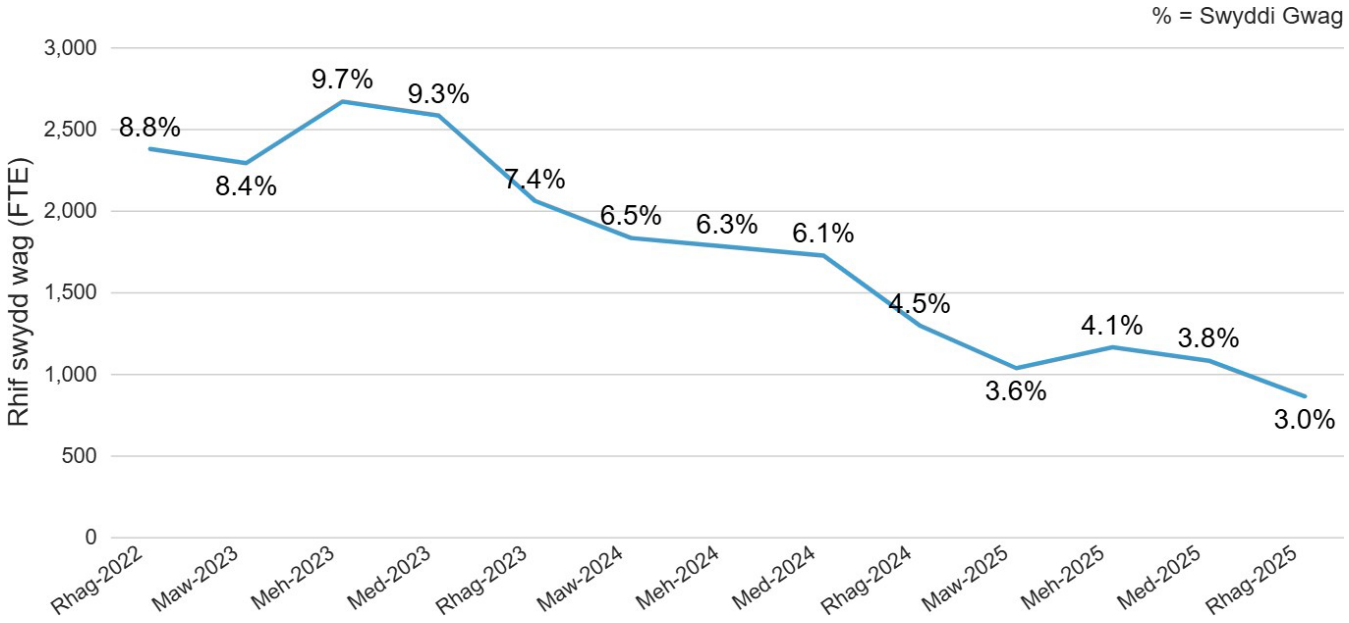
Mae'r ffigur isod yn dangos nifer a chyfradd swyddi gwag nyrsio yn GIG Cymru rhwng Rhagfyr 2022 a Rhagfyr 2025. Mae'n dangos bod lefelau swyddi gwag nyrsio wedi newid dros amser ac mae'n rhoi syniad o'r tueddiadau yng nghyflenwad y gweithlu ymhlith y gweithlu nyrsio.

Bu gostyngiad sylweddol yng nghyfradd swyddi gwaith nyrsio yn ystod y cyfnod adrodd, gan ostwng o 8.8% yn Rhagfyr 2022 i 3.0% yn Rhagfyr 2025. Er bod cyfraddau swyddi gwag wedi codi am gyfnod yn ystod 2023, gan gyrraedd uchafbwynt o 9.7% ym Mehefin 2023, profwyd tuedd amlwg am i lawr o ddiwedd 2023 ymlaen.

Erbyn diwedd 2025, roedd cyfradd y swyddi gwag wedi gostwng i lai na thraean y lefel ar ei uchaf, gyda gostyngiadau chwarterol dilynol yn dangos bod y cyflenwad gweithlu nyrsio'n parhau i wella. Cafodd y duedd hon am i lawr ei hadlewyrchu yn y gyfradd swyddi gwag ac yng nghyfanswm nifer y swyddi nyrsio gwag.

Yn gyffredinol, mae'r canfyddiadau'n dangos gwelliant amlwg yn sefyllfa'r gweithlu nyrsio yn ystod y cyfnod o dair blynedd, sy'n awgrymu bod y pwysau a achoswyd gan swyddi gwag wedi lleddfu'n sylweddol o'i gymharu â'r hyn a brofwyd yn ystod 2022 a 2023.

Graff (30) **Nifer a chanran y swyddi gwag yn y gweithlu nyrsio a bydwreigiaeth**



Ffynhonnell y Data: StatsCymru

7.4 Ffigurau comisiynu Nyrsio a Bydwreigiaeth

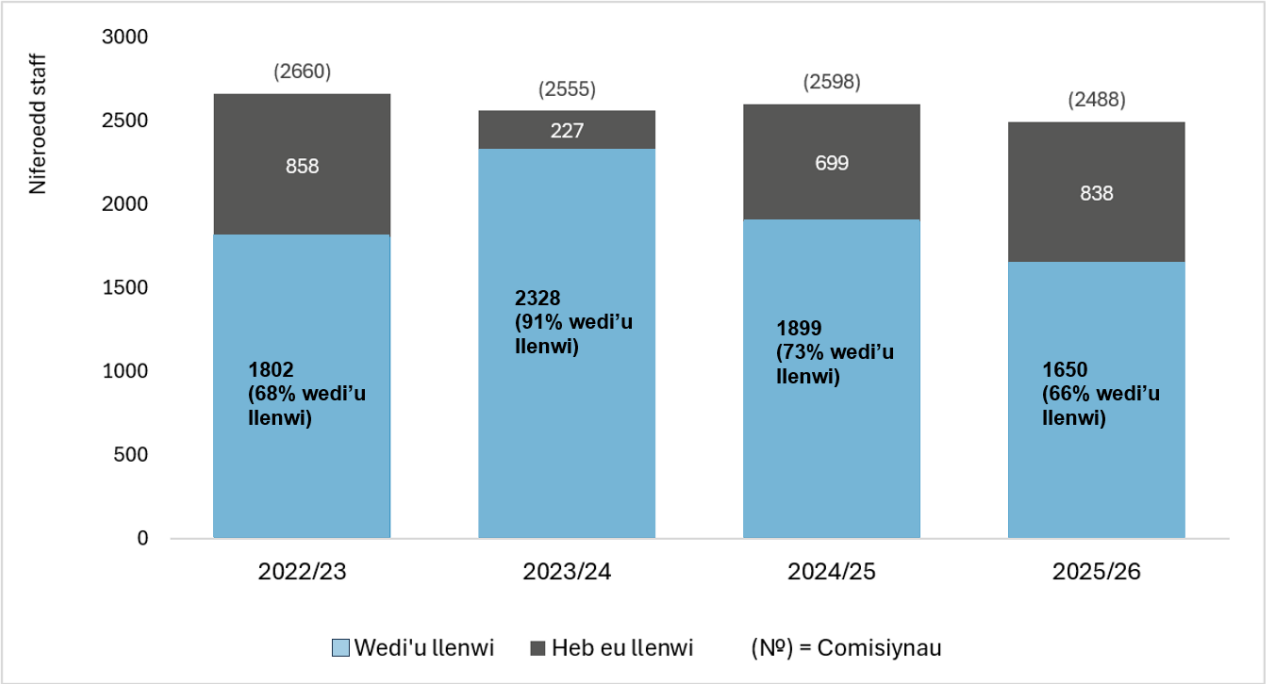
Mae'r ffigur isod yn cymharu lleoedd nyrsio israddedig a gomisiynwyd â nifer y lleoedd a oedd wedi'u llenwi rhwng 2022/23 a 2025/26. Mae'n dangos a yw capasiti addysg a gomisiynwyd yn trosi i fyfyrwyr sy'n cael eu derbyn ac mae'n dangos nifer y lleoedd heb eu llenwi ym mhob blwyddyn.

Roedd nifer y lleoedd nyrsio a bydwreigiaeth israddedig a gomisiynwyd wedi parhau'n gymharol sefydlog yn ystod y cyfnod o bedair blynedd, gan amrywio rhwng 2,469 a 2,660 o leoedd. Fodd bynnag, roedd cyfran y lleoedd a gomisiynwyd a gafodd eu llenwi wedi amrywio'n sylweddol.

Cyflawnwyd y gyfradd lenwi uchaf yn 2023/24, pan gafodd 91% o leoedd a gomisiynwyd eu llenwi (2,328 allan o 2,555 o leoedd). Ar y llaw arall, roedd cyfraddau llenwi'n sylweddol is yn 2022/23 (68%), 2024/25 (73%) a 2025/26 (66%), er gwaethaf newidiadau cymharol fach yng nghyfanswm y lleoedd a gomisiynwyd.

Yn gyffredinol, mae'r ffigurau'n dangos er bod capasiti addysg nyrsio i israddedigion wedi parhau'n weddol gyson, mae cyfran y lleoedd a gomisiynwyd a droswyd yn fyfyrwyr cofrestredig wedi amrywio'n sylweddol. Yn dilyn blwyddyn recriwtio arbennig o gryf yn 2023/24, bu gostyngiad yn y cyfraddau llenwi yn y ddwy flynedd ddilynol, gan ddychwelyd i lefelau tebyg i'r rhai a welwyd ar ddechrau'r cyfnod adrodd.

Graff (31) **Lleoedd nyrsio a bydwreigiaeth israddedig a gomisiynwyd, lleoedd wedi'u llenwi a lleoedd heb eu llenwi, 2022/23 i 2025/26**



Ffynhonnell y Data: AaGIC DW ***yn cynnwys niferoedd Dychwelyd i Ymarfer**

7.5 Dwyn y Dystiolaeth Ynghyd: Cyflenwad y Gweithlu

Mae cynnal gweithlu dibynadwy'n dibynnu nid yn unig ar gefnogi'r gweithlu sydd eisoes mewn swyddi, ond hefyd ar sicrhau cyflenwad parhaus o weithwyr proffesiynol hyfedr ar gyfer y dyfodol. Mae'r dystiolaeth a gyflwynir yn y bennod hon yn dangos bod y gweithlu nyrsio a bydwreigiaeth yn cael ei gryfhau drwy sawl llwybr, gyda recriwtio rhyngwladol yn gwneud cyfraniad pwysig ynghyd ag addysg ddomestig a ffynonellau eraill i gyflenwi'r gweithlu. Gyda'i gilydd, mae'r canfyddiadau hyn yn dangos gwerth cynnal piblinell gyflenwi gytbwys a chydnerth.

Wrth edrych arni gyda golwg ar y penodau blaenorol, mae hyn yn gwella dealltwriaeth o gynaliadwyedd y gweithlu. Mae twf, buddsoddiad ac argaeledd y gweithlu i gyd yn dylanwadu ar gapasiti gweithlu heddiw, ond i gynnal a capasiti hwnnw mae angen pwyslais parhaus ar sut fydd gweithlu'r dyfodol yn cael ei ddatblygu a'i ailgyflenwi. Bydd ystyried cyflenwad y gweithlu o sawl persbectif yn ennyn mwy o hyder y bydd cynllunio'n ymateb i anghenion y gweithlu presennol ac i ofynion mwy tymor hir y gwasanaeth.

Wrth edrych ymlaen mae deall cynaliadwyedd y gweithlu yn y dyfodol hefyd yn gofyn am ddealltwriaeth o gyfansoddiad y gweithlu. Mae'r bennod nesaf yn ystyried demograffeg ac amrywiaeth y gweithlu, gan edrych sut y bydd newid yng nghyfansoddiad gweithlu GIG Cymru'n dylanwadu ar gynllunio'r gweithlu yn y dyfodol.

8. Demograffeg ac Amrywiaeth Gweithlu GIG Cymru

Mae'r adran hon yn edrych ar broffil demograffig ac amrywiaeth gweithlu GIG Cymru, gan gynnwys rhywedd, ethnigrwydd, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol, cenedligrwydd a sgiliau yn y Gymraeg, gan ddangos sut mae cyfansoddiad y gweithlu a chyflawnder y data'n dylanwadu ar gynllunio'r gweithlu a chynhwysiant.

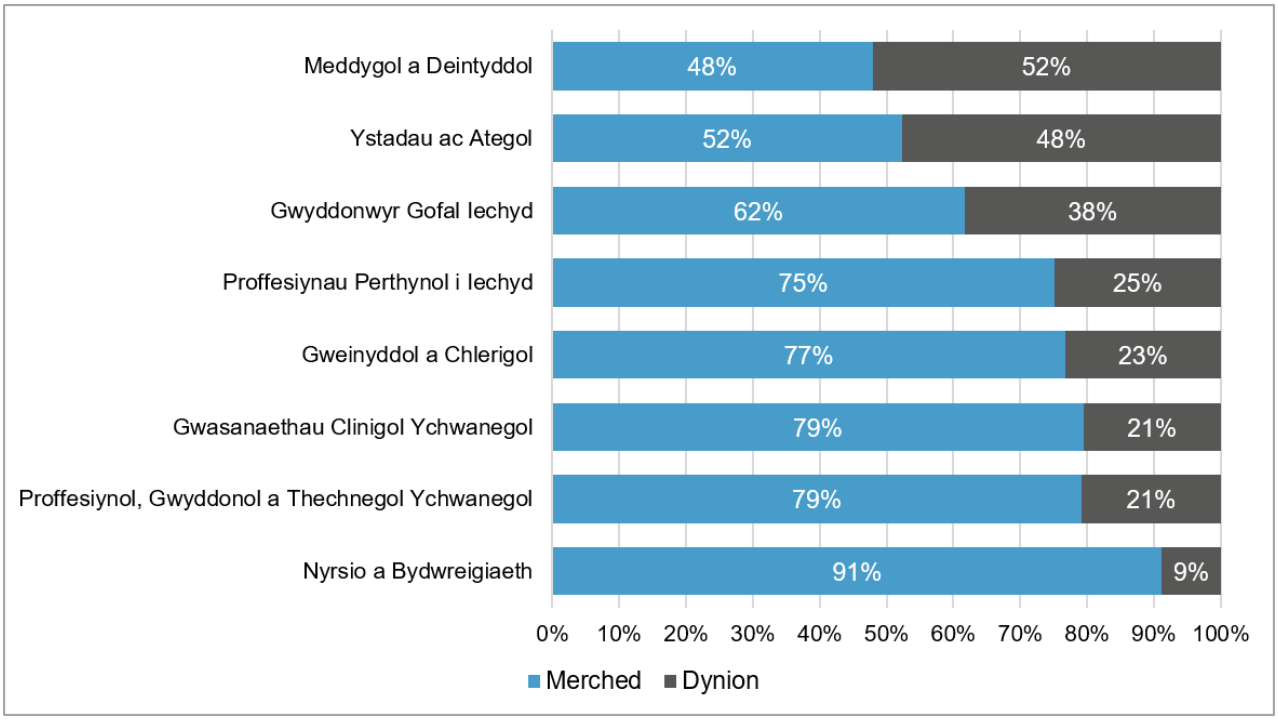
8.1 Proffil gweithlu presennol GIG Cymru

Mae'r adran hon yn disgrifio nodweddion demograffig gweithlu GIG Cymru ym mis Mawrth 2026, gan gynnwys rhywedd, cenedligrwydd, ethnigrwydd, sgiliau yn y Gymraeg, anabledd a chyfeiriadedd rhywiol. Gyda'i gilydd, mae'r mesurau hyn yn rhoi trosolwg o amrywiaeth y gweithlu, a hefyd yn amlygu meysydd lle mae cyflawnder data'r gweithlu'n parhau i wella.

Rhywedd yn ôl grŵp staff

Mae menywod yn cyfrif am tua thri chwarter cyfanswm gweithlu GIG Cymru, er bod y cydbwysedd rhwng y rhywiau'n amrywio'n sylweddol rhwng grwpiau staff. Meddygol a Deintyddol yw'r unig grŵp staff lle mae gwrywod yn cyfrif am fwyafrif y gweithlu, gyda Nyrsio a Bydwreigiaeth a Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol yn parhau i fod yn broffesiynau lle mae benywod yn cyfrif am y mwyafrif.

Graff (32) **Proffil rhywedd yn ôl grŵp staff– Mawrth 2026**



Ffynhonnell y Data: ESR DW

Ethnigrwydd yn ôl grŵp staff

Mae mwyafrif staff GIG Cymru'n uniaethu fel Gwyn (79.9%), gydag Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig yn cyfrif am yr ail grŵp ethnig mwyaf (6.4%). Mae amrywiaeth ethnig yn amrywio rhwng grwpiau staff, yn enwedig Meddygol a Deintyddol, lle mae cyfran uwch o staff yn uniaethu â chefndiroedd ethnig leiafrifol nag mewn rhannau eraill o'r gweithlu. Mewn 8.7% o gofnodion nid oedd ethnigrwydd wedi'i nodi neu ei ddatgelu.

Tabl 1. **Canran Ethnigrwydd yn ôl grŵp staff – Mawrth 2026**

Grŵp Staff	Gwyn	Asiaidd / Du Asiaidd	Du / Affricanaidd / Caribïaidd / Du Prydeinig	Grwpiau ethnig Cymysg / Iluosog	Grwpiau Ethnig Eraill	Heb Nodi
Gweinyddol a Chlerigol	89.3%	2.3%	1.1%	1.2%	0.6%	5.6%
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	88.8%	2.6%	1.5%	1.4%	0.6%	5.1%
Gweithwyr Proffesiynol, Gwyddonol a Thechnegol Ychwanegol	88.7%	2.8%	0.9%	1.6%	1.5%	4.4%
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	84.1%	3.8%	2.2%	1.0%	1.2%	7.6%
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	80.0%	5.5%	3.6%	1.4%	2.0%	7.5%
Ystadau ac Ategol	77.3%	4.3%	0.9%	0.7%	1.5%	15.3%
Nyrsio a Bydwreigiaeth	77.2%	8.3%	2.1%	1.0%	2.1%	9.2%
Meddygol a Deintyddol	47.2%	22.6%	4.8%	2.7%	6.5%	16.2%
GIG Cymru	**79.9%**	**6.4%**	**2.0%**	**1.2%**	**1.8%**	**8.7%**

Ffynhonnell y Data: ESR DW

Anabledd yn ôl grŵp staff

Mae tua 7% o staff GIG Cymru wedi datgan anabledd, gydag oddeutu 13% naill ai heb ddatgan neu nodi eu statws anabledd. Mae cyfraddau datgan anabledd yn amrywio rhwng grwpiau staff, sy'n awgrymu gwahaniaethau yng nghyfansoddiad y gweithlu ac ymddygiad datgan.

Tabl 2. **Canran anableddau yn ôl grŵp staff – Mawrth 2026**

Grŵp Staff	Nag oes	Oes	Heb Ddatgan / Heb Nodi
Gweithwyr Proffesiynol, Gwyddonol a Thechnegol Ychwanegol	85.1%	7.9%	7.0%
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	81.6%	9.1%	9.3%
Nyrsio a Bydwreigiaeth	81.1%	6.7%	12.3%
Gweinyddol a Chlerigol	80.6%	9.1%	10.2%
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	80.2%	7.2%	12.6%

Gwyddonwyr Gofal Iechyd	78.8%	8.0%	13.2%
Meddygol a Deintyddol	77.5%	2.5%	20.0%
Ystadau ac Ategol	68.3%	5.8%	25.9%
GIG Cymru	**79.6%**	**7.1%**	**13.3%**

Ffynhonnell y Data: ESR DW

Cyfeiriadedd rhywiol yn ôl grŵp staff

Mae pedwar o bob pump yn uniaethu fel heterorywiol neu Strêt. Mae tua un o bob chwe chofnod heb nodi neu heb ddatgelu, sy'n dangos bod cyfleoedd o hyd i gael data gweithlu mwy cyflawn.

Tabl 3. **Canran cyfeiriadedd rhywiol yn ôl grŵp staff – Mawrth 2026**

Cyfeiriadedd Rhywiol	Heterorywiol neu Strêt	Hoyw neu Lesbiaidd	Deurywiol	Cyfeiriadedd rhywiol arall heb ei restru	Heb benderfynu	Heb Ddatgan / Heb Nodi
Gweithwyr Proffesiynol, Gwyddonol a Thechnegol Ychwanegol	83.7%	3.0%	2.0%	0.5%	0.3%	10.7%
Gweinyddol a Chlerigol	83.6%	2.1%	1.4%	0.2%	0.2%	12.6%
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	83.1%	2.5%	2.1%	0.2%	0.2%	11.9%
Nyrsio a Bydwreigiaeth	82.2%	1.8%	1.3%	0.1%	0.1%	14.5%
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	81.5%	2.1%	1.6%	0.2%	0.2%	14.3%
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	78.1%	3.2%	1.9%	0.3%	0.5%	15.9%
Ystadau ac Ategol	69.7%	1.3%	0.6%	0.3%	0.2%	27.9%
Meddygol a Deintyddol	66.5%	1.6%	1.6%	0.1%	0.1%	30.1%
GIG Cymru	**80.0%**	**2.0%**	**1.4%**	**0.2%**	**0.2%**	**16.2%**

Ffynhonnell y Data: ESR DW

Gyda'i gilydd, mae'r ffigurau hyn yn dangos amrywiaeth gweithlu GIG Cymru gan ddangos amrywiadau yn nodweddion y gweithlu ym mhob grŵp staff. Maent hefyd yn dangos pwysigrwydd dal ati i wella cyflawnder data demograffig, yn enwedig lle nad yw staff wedi nodi neu ddatgelu nodweddion personol, i helpu i sicrhau dadansoddiad mwy cynhwysfawr o'r gweithlu.

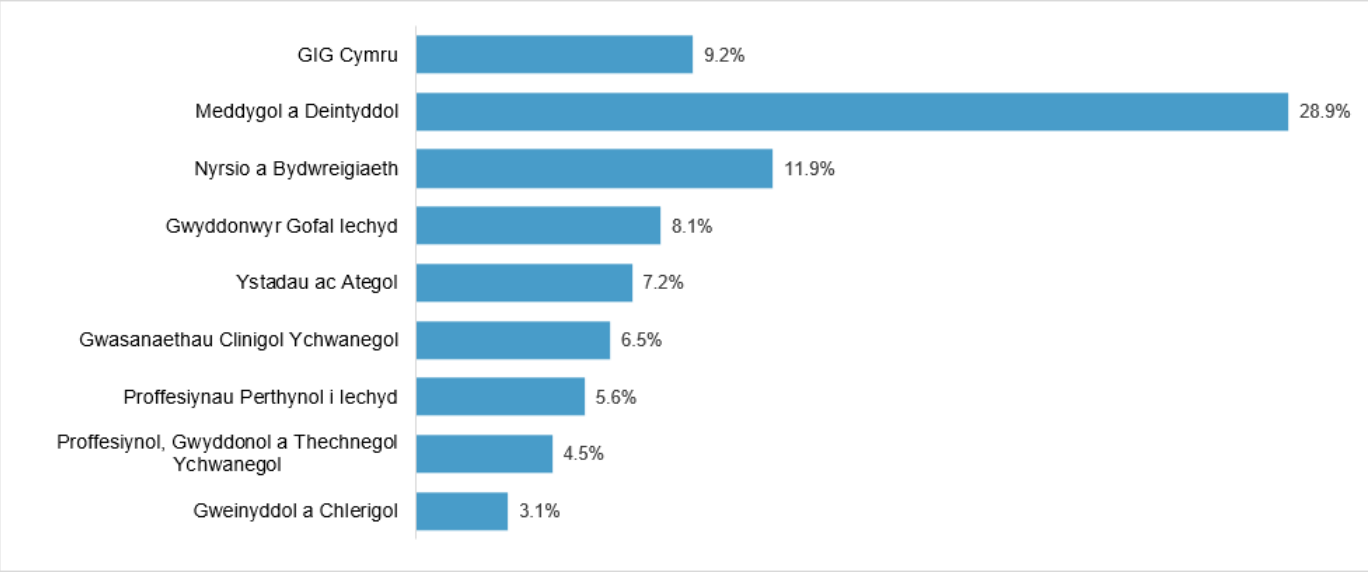
8.2 Cenedligrwydd y Gweithlu

Mae'r canlynol yn disgrifio proffil cenedligrwydd gweithlu GIG Cymru.

Mae gweithlu GIG Cymru wedi'i ffurfio o wladolion y DU yn bennaf, gyda 9.2% o staff yn nodi bod ganddynt genedligrwydd heblaw'r DU. Fodd bynnag, mae cyfraniad staff yn amrywio'n sylweddol rhwng grwpiau gweithlu.

Meddygol a Deintyddol sydd â'r gyfran uchaf o wladolion o'r tua allan i'r DU, gyda bron i dri o bob deg staff (28.9%) yn nodi cenedligrwydd y tu allan i'r DU. Ar y llaw arall, staff Gweinyddol a Chlerigol sydd â'r gyfran isaf, sef 3.1%. Mae'r amrywiad hwn yn adlewyrchu proffiliau gweithlu amrywiol rhwng grwpiau proffesiynol ac mae'n amlygu pwysigrwydd cyfraniad recriwtio rhyngwladol i rai rhannau o weithlu GIG Cymru.

Graff (33) **Cenedligrwydd staff o'r tu allan i'r DU yn ôl grŵp staff – Mawrth 2026**



Ffynhonnell y Data: ESR DW

Noder: Mae pobl yn nodi eu cenedligrwydd eu hunain, a all fod yn wahanol i ble cawsant eu geni. Nid yw cofnodion lle nodwyd cenedligrwydd anhysbys / heb ei nodi (12.3%) wedi'u cynnwys yn y graff.

8.3 Sgiliau yn y Gymraeg

Mae'r ffigurau canlynol yn dangos cymhwysedd gweithlu GIG Cymru yn y Gymraeg. Mae'r cyntaf yn rhoi darlun o gymhwysedd a gofnodwyd ym mis Mawrth 2026, ac mae'r ail yn dangos sut mae adrodd wedi newid ers 2021.

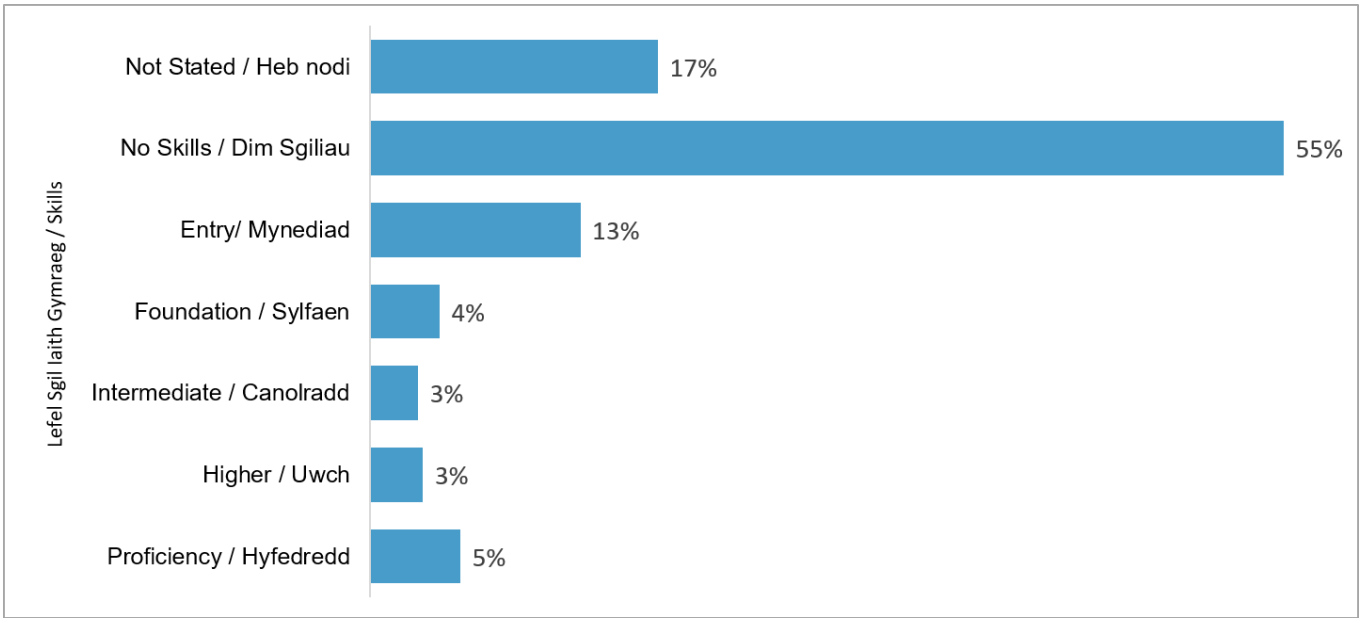
Gweithlu Mawrth 2026

Nododd mwyafrif staff GIG Cymru (55%) nad oedd ganddynt sgiliau Cymraeg o gwbl ym Mawrth 2026. Roedd cymhwysedd lefel mynediad yn cyfrif am 13% o'r gweithlu, gyda 12% yn nodi cymhwysedd lefel Sylfaen neu uwch. Roedd 17% arall o staff wedi cofnodi dim cymhwysedd yn y Gymraeg.

Er bod staff wedi'u cynrychioli ym mhob un o'r lefelau cymhwysedd yn y Gymraeg, mae'r canfyddiadau'n dangos mai nifer cymharol fychan sy'n nodi lefelau hyfedredd uwch .

Am ddiffiniad o'r sgiliau, gweler Atodiad 1, Tabl 2.

Graff (34) **Cymhwysedd yn y Gymraeg – Mawrth 2026**



Ffynhonnell y Data: ESR DW

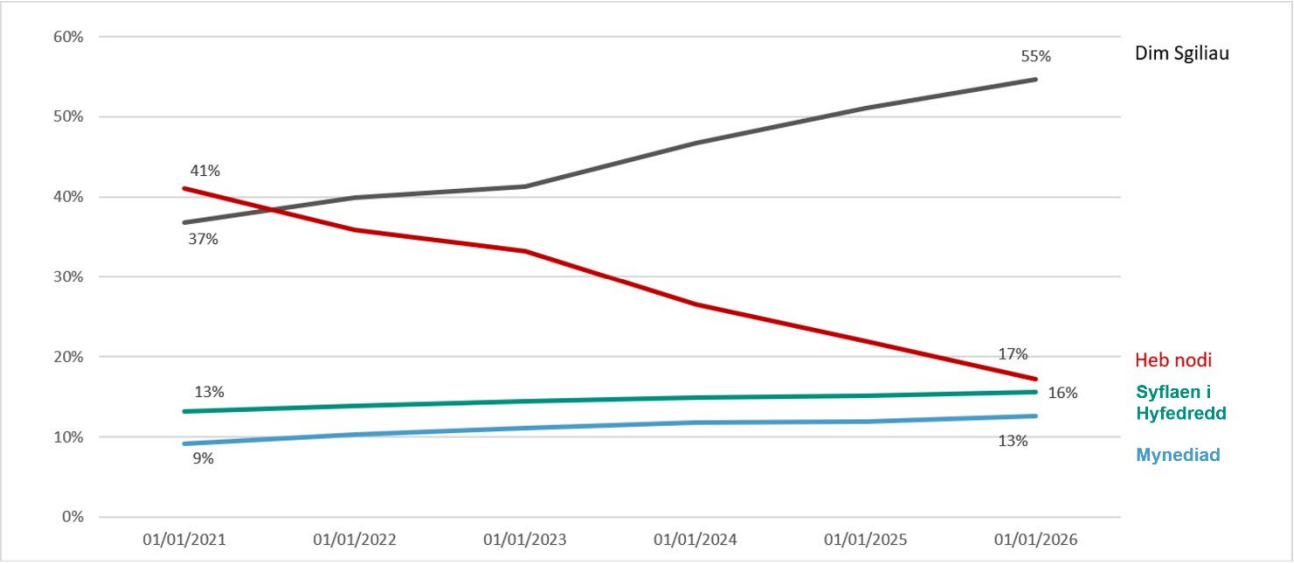
Newid dros amser 2021 - 2026

Ers 2021, mae cyfran y staff heb gymhwysedd 'heb nodi' yn y Gymraeg wedi gostwng yn sylweddol, o 41% i 17%, sy'n welliant amlwg yng nghyflawnder cofnodion y gweithlu.

Yn ystod yr un cyfnod, mae cyfran y staff a gofnodwyd heb ddim sgiliau Cymraeg wedi cynyddu o 37% i 55%, gyda'r gyfran yn nodi cynhwysedd lefel Mynediad wedi cynyddu mymryn o 9% i 13%. Mae staff a nododd gymhwysedd lefel Sylfaen neu uwch hefyd wedi cynyddu ychydig, o 13% i 16%.

Dylid ystyried y cynnydd yn nifer y staff a gofnodwyd heb sgiliau Cymraeg ochr yn ochr â'r gostyngiad sylweddol mewn cofnodion gyda chymhwysedd 'heb nodi', sy'n awgrymu bod gwelliant yng nghyflawnder data'r gweithlu wedi creu darlun cliriach o alluoedd yn y Gymraeg o fewn GIG Cymru.

Graff (35) **Cymhwysedd yn y Gymraeg – 2021 i 2026**



Ffynhonnell y Data: ESR DW

8.4 Dwyn y Dystiolaeth Ynghyd: Demograffeg y Gweithlu

Mae'r dystiolaeth yn y bennod hon yn amlygu gweithlu y mae ei gyfansoddiad yn dal i newid mewn ffyrdd pwysig. Mae newidiadau yn y proffil oedran, amrywiaeth y gweithlu'n cynyddu a gwahaniaethau rhwng grwpiau proffesiynol yn dangos bod gweithlu GIG Cymru'n mynd yn fwy cymhleth. Gyda'i gilydd, mae'r tueddiadau hyn yn datgelu gwybodaeth werthfawr am nodweddion y gweithlu a fydd yn dylanwadu ar gyflenwad gweithlu'r dyfodol, ar lefelau cadw ac ar y gwasanaeth a ddarperir, ac mae cadarnhau ein dealltwriaeth o bwy sy'n ffurfio'r gweithlu'n rhan hanfodol o gynllunio'r gweithlu.

Wrth eu hystyried ar y cyd â phenodau cynharach, mae'r canfyddiadau hyn yn cwblhau'r darlun o gynaliadwyedd y gweithlu a ddatblygwyd drwy gydol yr adroddiad hwn. Mae twf y gweithlu, buddsoddiad, argaeledd y gweithlu, cyflenwad y gweithlu a chyfansoddiad y gweithlu i gyd yn cynnig persbectif gwahanol ar weithlu GIG Cymru. Gyda'i gilydd, maent yn dangos na all yr un mesur ar ei ben ei hun egluro'n llawn y cyfleoedd a'r heriau sy'n wynebu'r gweithlu. Y cyfuniad o'r agweddau hyn sy'n datgelu'r dystiolaeth gryfaf i alluogi cynllunio'r gweithlu ar sail gwybodaeth.

Gyda'r dystiolaeth yn awr wedi'i chadarnhau rhwng pob un o'r themâu cydgysylltiedig hyn, mae'r bennod olaf yn eu dwyn ynghyd i ystyried sut y gall gwybodaeth gysylltiedig am y gweithlu arwain at ddealltwriaeth fwy cynhwysfawr o gynaliadwyedd y gweithlu a helpu i gynllunio gweithlu GIG Cymru yn y dyfodol.

Gyda'i gilydd, mae'r canfyddiadau hyn yn cynhyrchu sylfaen dystiolaeth bwysig i ddeall amrywiaeth gweithlu GIG Cymru ac i fonitro newid dros amser. Bydd parhau i ddadansoddi demograffeg y gweithlu'n helpu i asesu cynnydd tuag at weithlu sy'n adlewyrchu'r boblogaeth a wasanaethir gan GIG Cymru, helpu i ganfod achosion o dangynrychioli ac i lywio mentrau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wedi'u targedu lle bydd angen gwelliant pellach.

9. Dwyn yr Wybodaeth am y Gweithlu Ynghyd

9.1 Dwyn y Dystiolaeth Ynghyd

Drwy gydol yr adroddiad hwn, mae'r dystiolaeth wedi dangos bod GIG Cymru wedi parhau i gryfhau ei weithlu drwy gynnal twf a buddsoddiad. Mae wedi dangos hefyd bod pwysau ar y gweithlu'n cael ei brofi'n wahanol rhwng gwasanaethau, bod argaeledd y gweithlu'n dylanwadu'n uniongyrchol ar gapasiti'r gweithlu, bod cynnal cyflenwad y gweithlu'n ddibynnol ar sawl llwybr sy'n ategu'i gilydd, ac y bydd newidiadau i ddemograffeg y gweithlu'n parhau i ddylanwadu ar gynllunio'r gweithlu yn y dyfodol. Yn unigol, mae pob un o'r canfyddiadau hyn yn datgelu gwybodaeth werthfawr. Gyda'i gilydd, maent yn dangos gweithlu sy'n cryfhau ac sy'n mynd yn fwy a mwy cymhleth.

Nid yw'r un bennod unigol yn cynnig dealltwriaeth gyflawn o gynaliadwyedd y gweithlu. Mae twf y gweithlu, sefydlogrwydd y gweithlu, argaeledd y gweithlu, cyflenwad y gweithlu a chyfansoddiad y gweithlu i gyd yn ateb cwestiwn gwahanol. Dim ond pan fydd yr agweddau hyn yn cael eu hystyried gyda'i gilydd y bydd ddealltwriaeth fwy cyflawn o gynaliadwyedd y gweithlu'n dechrau dod i'r amlwg. Dyma neges fawr yr adroddiad.

9.2 Pam fod yn rhaid i Wybodaeth am y Gweithlu Esblygu

Mae'r dystiolaeth a gyflwynwyd drwy gydol y cyhoeddiad hwn yn dangos bod dealltwriaeth o gynaliadwyedd y gweithlu'n dibynnu fwyfwy ar gydnabod y berthynas rhwng dangosyddion y gweithlu yn hytrach na'u dehongli'n unigol. Mae twf y gweithlu'n rhoi cyd-destun pwysig, ond ni ellir ei ddeall yn llawn heb ystyried sefydlogrwydd y gweithlu, argaeledd y gweithlu, cyflenwad y gweithlu a demograffeg y gweithlu. Gyda'i gilydd, mae'r ffactorau cydgysylltiedig hyn yn rhoi dealltwriaeth fwy manwl o'r cyfleoedd a'r heriau sy'n wynebu gweithlu GIG Cymru .

Wrth i gynllunio'r gweithlu fynd yn fwy a mwy cymhleth, felly hefyd yr angen am wybodaeth am y gweithlu sy'n dwyn ynghyd sawl ffynhonnell o dystiolaeth. Mae deall sut mae dangosyddion y gweithlu'n dylanwadu ar ei gilydd yn rhoi darlun gwell na monitro pob mesur ar ei ben ei hun, gan gryfhau'r dystiolaeth sydd ar gael i helpu i gynllunio'r gweithlu ar lefelau lleol a chenedlaethol.

9.3 Cyfleoedd i gael Gwybodaeth am y Gweithlu

Mae'r adroddiad hwn yn amlygu cyfle i adeiladu ar y sylfeini dadansoddol cryf sydd ar gael eisoes o fewn GIG Cymru. Mae dwyn setiau data'r gweithlu, modelu dadansoddol, gwybodaeth weithredol ac arbenigedd y gweithlu ynghyd yn galluogi'r berthynas rhwng dangosyddion y gweithlu yn galluogi gwell dealltwriaeth. Yn hytrach na disodli'r dadansoddiad traddodiadol o'r gweithlu, mae gwybodaeth gysylltiedig am y gweithlu'n adeiladu arno, gan sicrhau dealltwriaeth fwy cynhwysfawr o gynaliadwyedd y gweithlu a sylfaen dystiolaeth gryfach ar gyfer cynllunio'r gweithlu'n strategol.

Mae'r dull hwn hefyd yn creu cyfleoedd i symud y tu hwnt i dueddiadau'r gweithlu ac i edrych ar senarios gweithluoedd y dyfodol, asesu effaith bosibl ymyriadau i'r gweithlu, a helpu i wneud penderfyniadau sy'n seiliedig ar dystiolaeth. Drwy integreiddio sawl ffynhonnell o wybodaeth, gall cynllunio'r gweithlu fod yn fwy rhagweithiol, gan helpu sefydliadau i ragweld heriau'r dyfodol yn ogystal ag ymateb i'r rhai sydd yn dod i'r amlwg eisoes.

9.4 Edrych Ymlaen

Yr uchelgais yw nid yn unig casglu mwy o ddata am y gweithlu neu gynhyrchu mwy o ddadansoddiadau. Y nod hefyd yw gwneud defnydd gwell o'r doreth o wybodaeth am y gweithlu sydd ar gael eisoes ar draws GIG Cymru. Drwy ddwyn gwybodaeth am y gweithlu ynghyd, mae sefydliadau mewn gwell sefyllfa i ddeall cynaliadwyedd y gweithlu, i ganfod risgiau a chyfleoedd sy'n dod i'r amlwg, ac i helpu i gynllunio'r gweithlu'n well er budd cleifion, staff a gwasanaethau.

Wrth i GIG Cymru barhau i ymateb i anghenion poblogaeth sy'n newid, i drawsnewid y gwasanaeth a disgwyliadau'r gweithlu, mae gwybodaeth gysylltiedig am y gweithlu'n gyfle i gryfhau'r dystiolaeth sy'n sail i gynllunio'r gweithlu. Bydd adeiladu ar yr wybodaeth a gyflwynwyd drwy gydol yr adroddiad hwn yn hybu dealltwriaeth fwy cynhwysfawr o gynaliadwyedd y gweithlu, gan alluogi penderfyniadau ar y gweithlu sy'n seiliedig ar wybodaeth, sy'n gysylltiedig ac yn fblaengar.

10. Ffynhonnell y Data

Oni nodir yn wahanol, mae data'r gweithlu a gyflwynir yn yr adroddiad hwn yn deillio o Gofnod Staff Electronig GIG Cymru (ESR). Daw gwybodaeth ychwanegol o gasgliadau gweithlu cenedlaethol, setiau data gweinyddol Addysg a Gwella Iechyd Cymru, StatsCymru, Partneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru a chyhoeddiadau Llywodraeth Cymru.

Ffynhonnell y Data	Gwybodaeth
Warws Data Cofnodion Staff Electronig (ESR DW)	Gweithlu mewn swydd, demograffeg, cyfranogiad, trosiant, ymddeol a dychwelyd, absenoldeb oherwydd salwch a chymhwysedd yn y Gymraeg
StatsCymru	Gwybodaeth am swyddi gwag a'r gweithlu Meddygol Cyffredinol
Ffurflenni Monitro Ariannol GIG Cymru	Cyflog y gweithlu, gwariant ar weithwyr asiantaeth a locwm
Warws Data AaGIC	Comisiynau addysg a chyfraddau llenwi Myfyrwyr

Gan fod y dadansoddiadau a gyflwynir yn yr adroddiad hwn yn defnyddio sawl ffynhonnell data a gedwir yn annibynnol ac sy'n cael eu diweddaru'n ôl cylchoedd adrodd gwahanol, rhoddir y cyfnod adrodd perthnasol wrth ochr pob ffigur. Mae ansawdd data'r gweithlu'n parhau i wella drwy ddilysu a diweddariadau rheolaidd i systemau ffynhonnell. Lle bernir fod newidiadau i gyflawnder neu ansawdd y data'n debygol o ddylanwadu ar y dehongliad o'r canlyniadau, nodir hynny yn yr adran berthnasol o'r adroddiad.

11. Geirfa

Mae'r eirfa hon yn egluro'r prif dermau cynllunio gweithlu a dadansoddol a ddefnyddir yn yr adroddiad. Rhoddir diffiniadau i helpu i ddehongli, a dylid ei ddarllen ochr yn ochr â'r fethodoleg a'r nodiadau technegol lle mae angen manylder ychwanegol.

Term	Diffiniad
Cofnod Staff Electronig (ESR)	Y system gweithlu a chyflogres genedlaethol a ddefnyddir gan GIG Cymru i gofnodi gwybodaeth am gyflogeion.
Agenda ar gyfer Newid (AfC)	System dâl y GIG sy'n cynnwys y rhan fwyaf o staff y GIG yng Nghymru a'r DU, ac eithrio meddygon, deintyddion a'r rheolwyr uchaf.
Gweithlu Parhaol	Cyflogeion â chontractau GIG parhaol neu gyfnod penodol yn hytrach na threfniadau asiantaeth dros dro.
Gweithlu Cofrestredig	Staff a gyflogir mewn proffesiynau lle mae angen cofrestru â rheolydd proffesiynol statudol.
Grŵp Staff	Categorïau gweithlu cyffredinol a ddefnyddir wrth adrodd ar weithlu GIG Cymru fel Nyrsio a Bydwreigiaeth, Meddygol a Deintyddol a Phroffesiynau Perthynol i Iechyd.
Swyddi Gwag	Swydd sefydledig a ariennir sydd heb ei llenwi ac ar gael i recriwtio ar ei chyfer
Cyfradd Swyddi Gwag	Cyfradd y swyddi a ariennir sy'n parhau'n wag o fewn sefydliad y gweithlu.
Cyfradd Drosiant	Cyfran y staff llawn amser a chyfnod penodol sydd wedi gadael GIG Cymru yn ystod y 12 mis blaenorol, wedi'i rannu â'r staff cyfartalog mewn swyddi yn ystod yr un cyfnod. Nid yw meddygon preswyl yn cael eu cynnwys.
Cyfradd Ymddeol a Dychwelyd	Nifer y staff sydd wedi dychwelyd ar ôl ymddeol, yn y flwyddyn flaenorol wedi'i rannu â nifer y staff a ymddeolodd yn y flwyddyn honno.
Cyfwerth ag Amser Llawn (FTE)	Mesur o gapasiti'r gweithlu yn seiliedig ar oriau contract yn hytrach na niferoedd. Mae un cyflogai llawn amser yn cyfateb i 1.0 FTE.
Niferoedd	Nifer y cyflogeion unigol faint bynnag o oriau maent yn eu gweithio.
Cyfradd Gyfranogi	Cyfrifir cyfradd gyfranogi fel FTE wedi'i rhannu â niferoedd ac mae'n dangos yr amser contract gweithio cyfartalog ym mhob grŵp.
Staff Asiantaeth / Locwm	Gweithwyr dros dro sy'n cael eu cyflenwi gan asiantaethau cyflogi allanol i lenwi gofynion tymor byr y gweithlu.
Bil Cyflog	Cyfanswm y gwariant ar gyflogau cyflogeion, gan gynnwys costau sy'n gysylltiedig â chyflogau.
Cyfradd Absenoldeb oherwydd Salwch	Cyfran yr amser gweithio contract a gollir drwy absenoldeb oherwydd salwch.

Bwrdd Iechyd / Sefydliad	Sefydliadau'r GIG sy'n gyfrifol am gynllunio a darparu gwasanaethau gofal iechyd o fewn ardaloedd daearyddol diffiniedig yng Nghymru.
Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC)	Y sefydliad gweithlu strategol sy'n gyfrifol am addysg, hyfforddiant a chynllunio'r gweithlu yn GIG Cymru.
Cofrestriad Proffesiynol	Cofrestriad â rheolydd proffesiynol cydnabyddedig (fel y NMC, GMC neu HCPC) sy'n ofynnol i ymarfer o fewn proffesiynau gofal iechyd rheoledig.
Anabledd	Nodwedd warchodedig a gofnodir yn y Cofnod Staff Electronig Record (ESR) sy'n seiliedig ar hunan adrodd.
Galw am Weithlu	Amcangyfrif o'r gweithlu sydd ei angen i ddarparu gwasanaethau iechyd.
Cynllunio'r Gweithlu	Y broses o sicrhau bod y gweithlu cywir ar gael, gyda'r sgiliau cywir, yn y lle iawn ac ar yr adeg iawn.
Sefydlogrwydd y Gweithlu	I ba raddau mae'r gweithlu'n cael ei gynnal drwy gyflogaeth barhaol, trosiant is, a llai o ddibyniaeth ar staff dros dro.
Cyflenwad y Gweithlu	Y gweithlu sydd ar gael i lenwi rolau'r GIG, gan gynnwys y staff presennol, newydd-ddyfodiaid a recriwtiaid.
Recriwtio Rhyngwladol	Recriwtio gweithwyr gofal iechyd proffesiynol sydd â'u prif gofrestriad neu eu neu hyfforddiant yn deillio o'r tu allan i'r GIG. Yn achos yr adroddiad hwn, mae recriwtiaid rhyngwladol yn cael eu nodi drwy ddefnyddio nodweddion cofrestru proffesiynol yn unol â'r disgrifiad yn y fethodoleg.
Myfyrwyr Cymreig	Myfyrwyr a addysgwyd drwy raglenni addysg gofal iechyd Cymru ac sydd wedyn yn ymuno â gweithlu GIG Cymru.
Recriwtiaid Eraill	Dechreuwyr newydd nad ydynt wedi'u nodi fel recriwtiaid rhyngwladol na myfyrwyr Cymreig.
Cofrestriad Tramor	Cofrestriad proffesiynol a gafwyd y tu allan i'r DU yn wreiddiol, a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn i helpu i ddadansoddi cyflenwad y gweithlu.
Cofrestriad Ewropeaidd	Cofrestriad proffesiynol sy'n deillio o wlad Ewropeaidd y tu allan i'r DU, pan yn gymwys o fewn y set ddata gweithlu.

Atodiad 1

Tabl 1. **Contract FTE yn ôl grŵp staff – Mawrth 2021 a Mawrth 2026**

Grŵp Staff	**2021**	**2026**
Gweithwyr Proffesiynol, Gwyddonol a Thechnegol Ychwanegol	3,216	3,374
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	18,691	19,747
Gweinyddol a Chlerigol	19,406	22,687
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	6,196	7,809
Ystadau ac Ategol	7,243	7,285
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	2,157	2,536
Meddygol a Deintyddol	7,702	9,334
Nyrsio a Bydwreigiaeth	24,134	28,002
GIG Cymru	**88,746**	**100,775**

Ffynhonnell y Data: ESR DW

Tabl 2 – **Diffiniadau yn achos y Gymraeg**

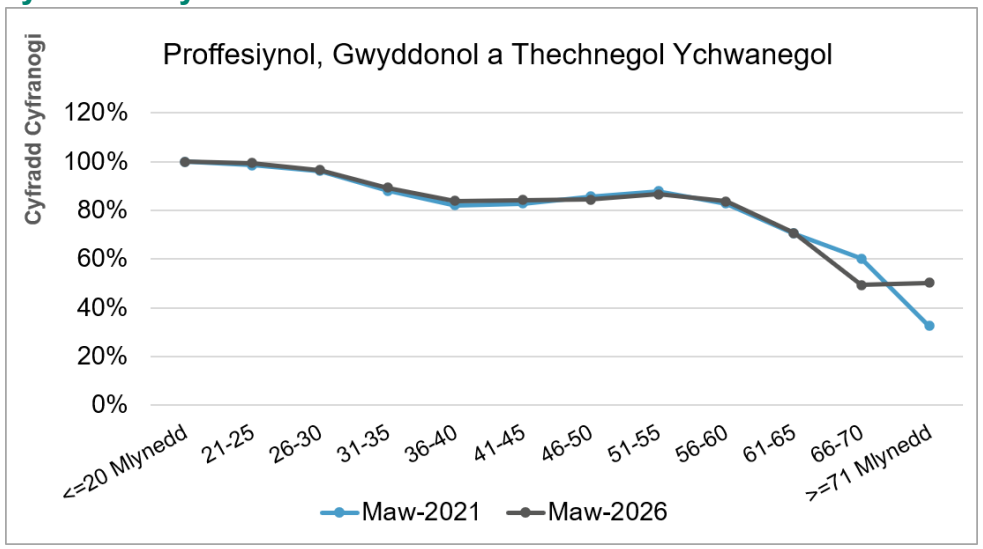
Welsh Language Skill Level	Definition
No Skills / Dim Sgiliau	I cannot understand or speak any Welsh.
Entry/ Mynediad	I can: Pronounce Welsh words, people's names, place names etc. Greet and understand a greeting Understand and use basic everyday words and phrases e.g. thank you, please, excuse me, may I speak to...etc.
Foundation / Sylfaen	I can: Understand the gist of Welsh conversations in work Understand, ask and respond to simple job related requests, questions and instructions Express opinions in a limited way as long as the topic is familiar.
Intermediate / Canolradd	I can: Understand much of what is said in the workplace Keep up a simple conversation or answer simple questions on a work related topic but may need to revert to English to discuss complex or technical issues Offer advice on simple job-related matters.
Higher / Uwch	I can: Keep up an extended casual work related conversation Give a presentation with a good degree of fluency but may need to revert to English to answer unpredictable questions or explain complex points.
Proficiency / Hyfedredd	I can: Advise on/talk about routine, non-routine, complex, contentious or sensitive issues related to own experiences Give a presentation/demonstration and deal confidently with hostile or unpredictable questions.

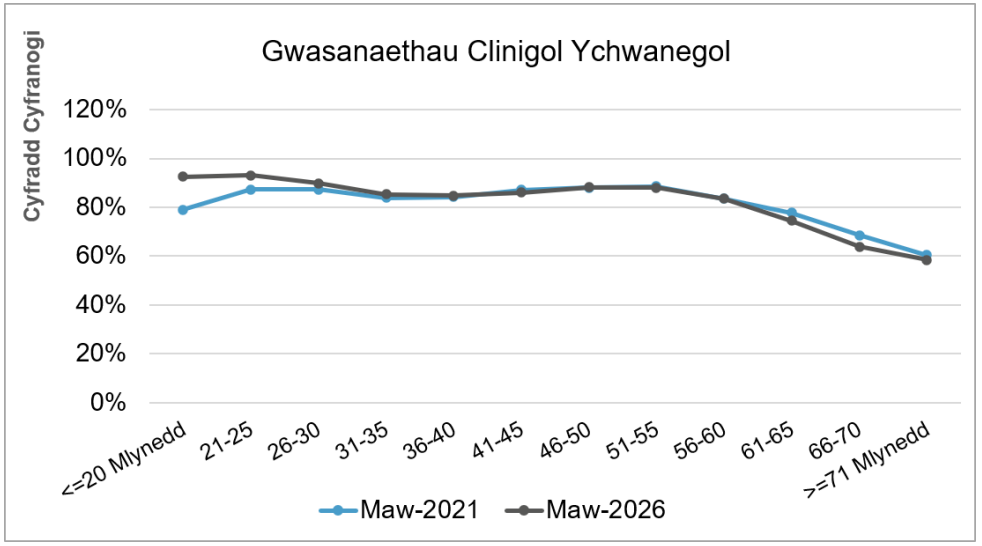
Tabl 3 – **Fframwaith Sgiliau Craidd a Hyfforddiant**

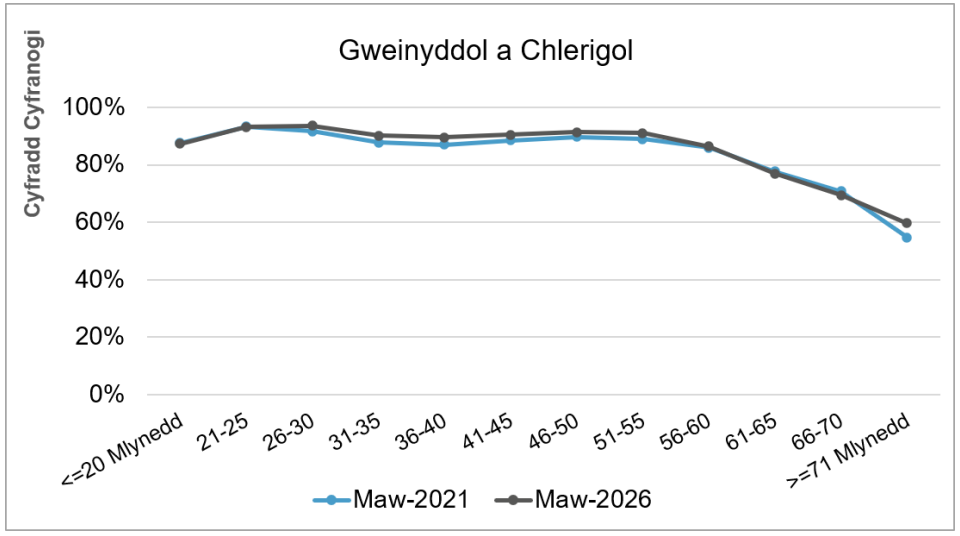
Fframwaith Sgiliau Craidd a Hyfforddiant	
1	Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Hawliau Dynol (Triniwch Fi'n Deg)
2	Diogelwch Tân
3	Iechyd, Diogelwch a Llesiant
4	Atal a Rheoli Heintiau
5	Llywodraethu Gwybodaeth (Cymru)
6	Symud a Thrin
7	Adfywio
8	Diogelu Oedolion
9	Diogelu Plant
10	Trais ac Ymosodedd (Cymru)

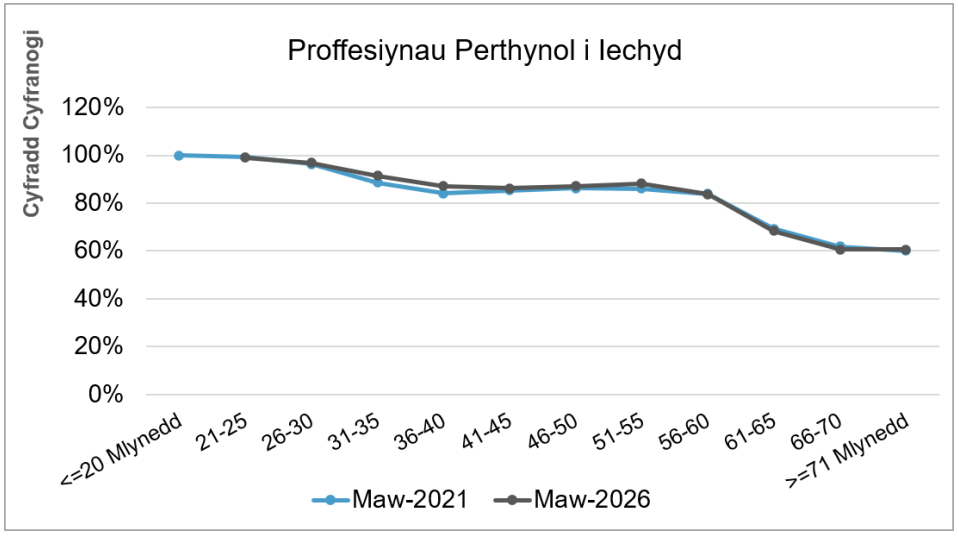
Graff (1) **Cydradd cyfranogiad yn ôl grŵp staff –2021 a 2026**

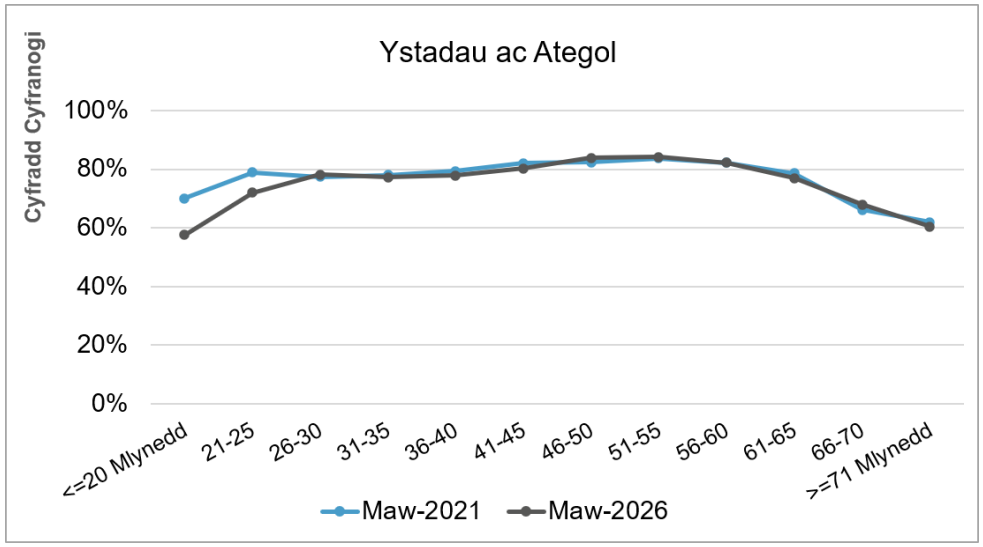
Ffynhonnell y Data: ESR DW

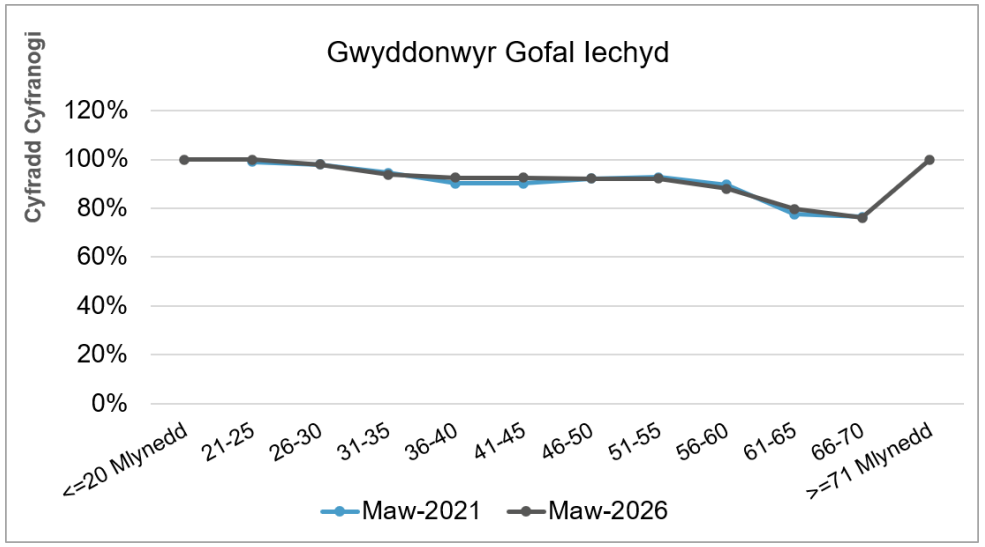


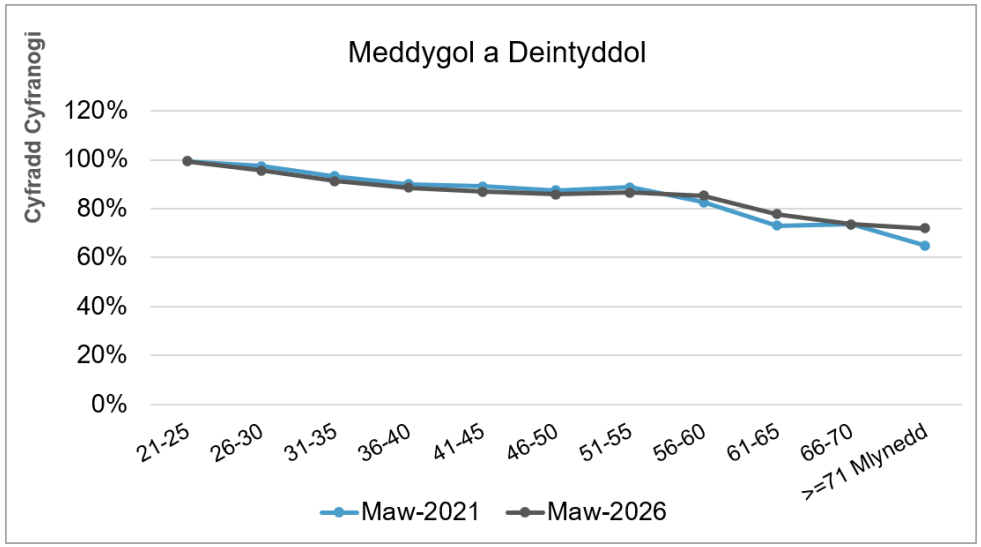


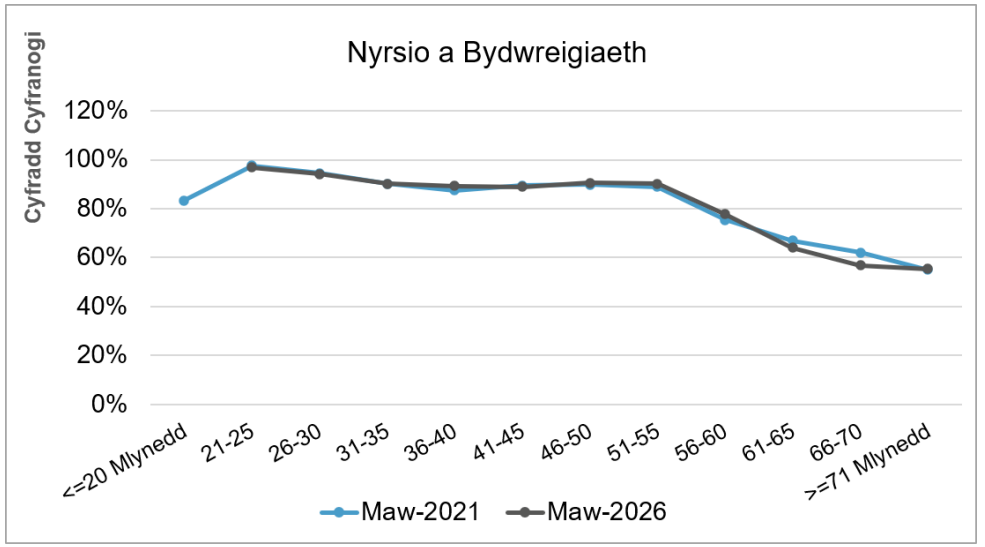





Ystadau ac Ategol
Cyfradd Cyfranogi
100%
80%
60%
40%
20%
0%
<=20 Mlynedd
21-25
26-30
31-35
36-40
41-45
46-50
51-55
56-60
61-65
66-70
>=71 Mlynedd
Maw-2021
Maw-2026

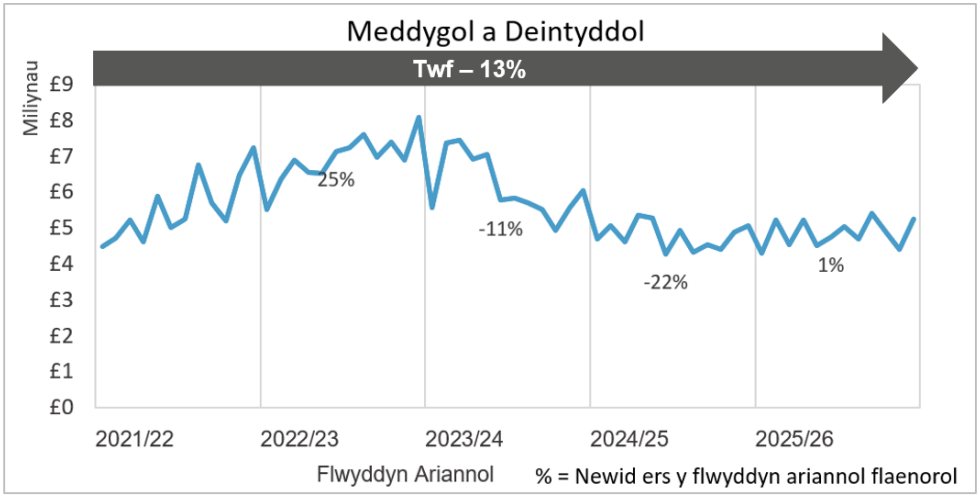

Gwyddonwyr Gofal Iechyd
Cyfradd Cyfranogi
120%
100%
80%
60%
40%
20%
0%
<=20 Mlynedd
21-25
26-30
31-35
36-40
41-45
46-50
51-55
56-60
61-65
66-70
>=71 Mlynedd
Maw-2021
Maw-2026

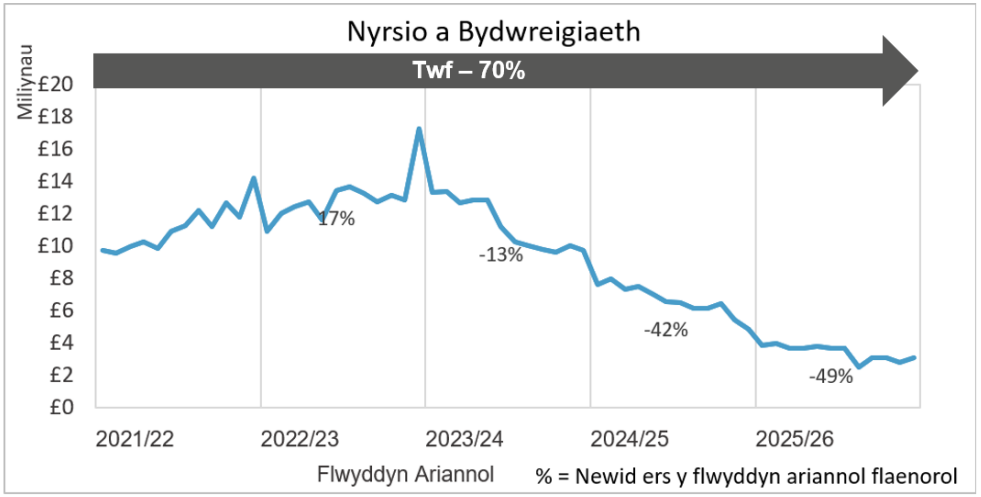

Meddygol a Deintyddol
Cyfradd Cyfranogi
120%
100%
80%
60%
40%
20%
0%
21-25
26-30
31-35
36-40
41-45
46-50
51-55
56-60
61-65
66-70
>=71 Mlynedd
Maw-2021
Maw-2026

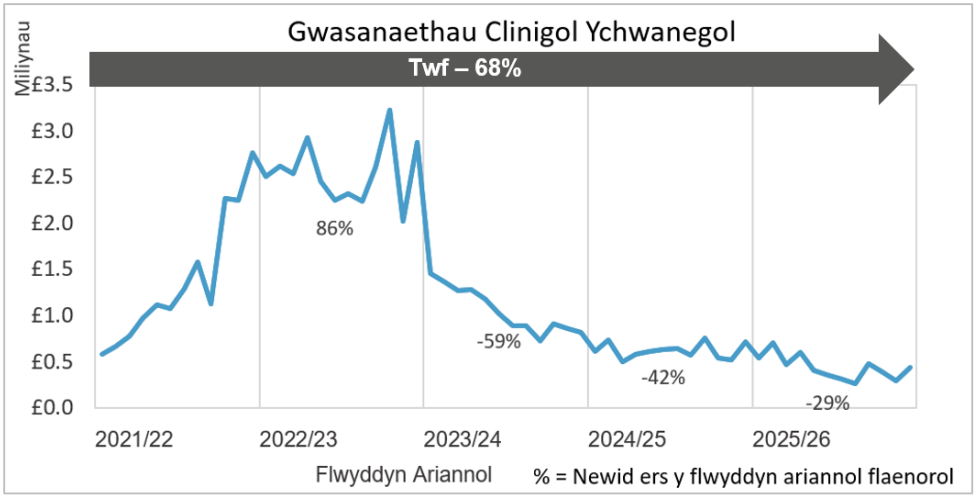

Nyrsio a Bydwreigiaeth
Cyfradd Cyfranogi
120%
100%
80%
60%
40%
20%
0%
<=20 Mlynedd
21-25
26-30
31-35
36-40
41-45
46-50
51-55
56-60
61-65
66-70
>=71 Mlynedd
Maw-2021
Maw-2026

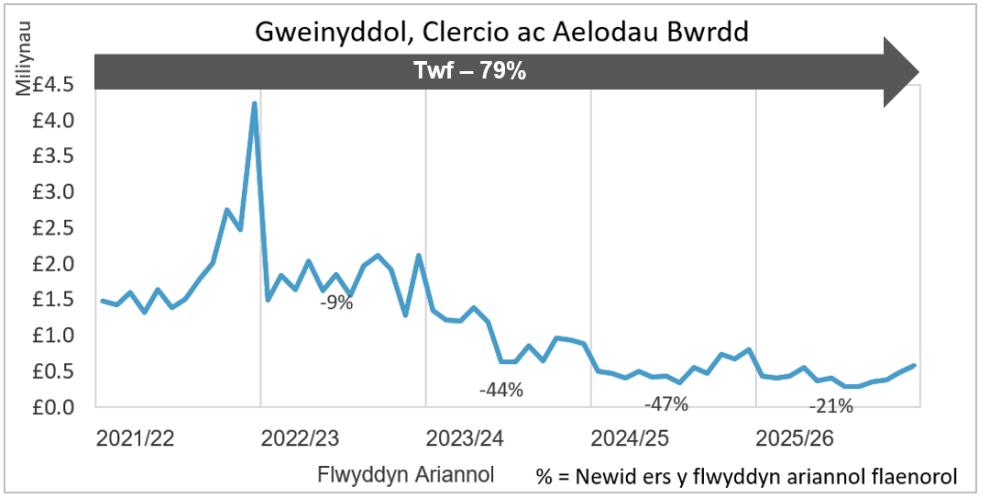
Graff (2) **Cyflog asiantaeth yn ôl grŵp staff – Blynyddoedd ariannol 2020/21 i 2025/26**

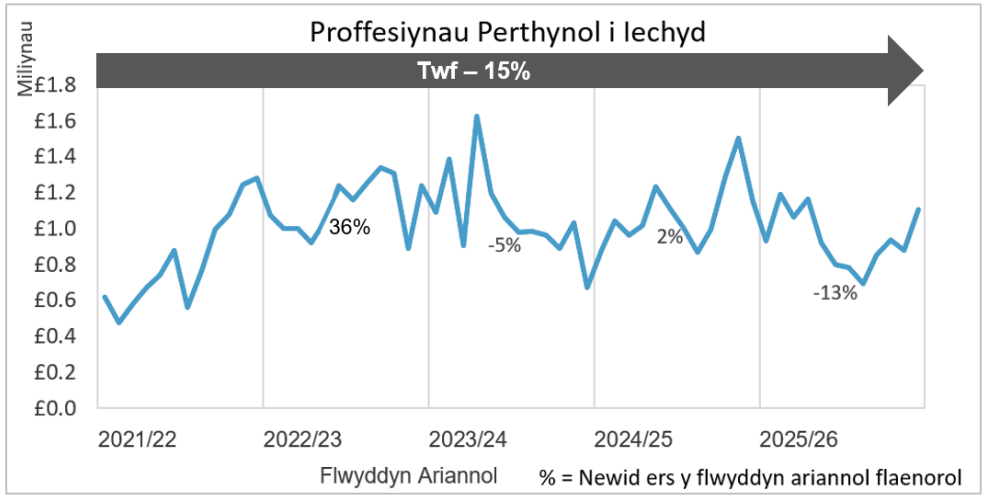
Ffynhonnell y Data: Ffurflenni Monitro Ariannol GIG Cymru

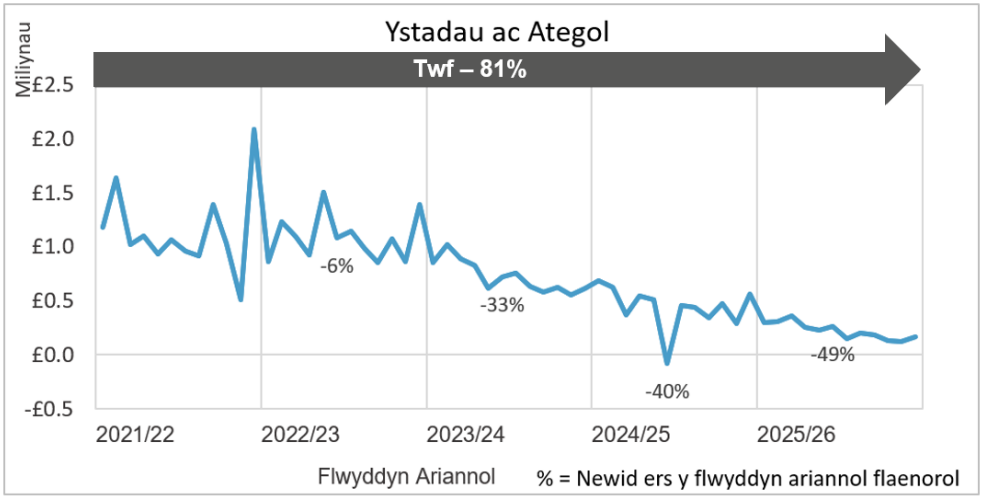


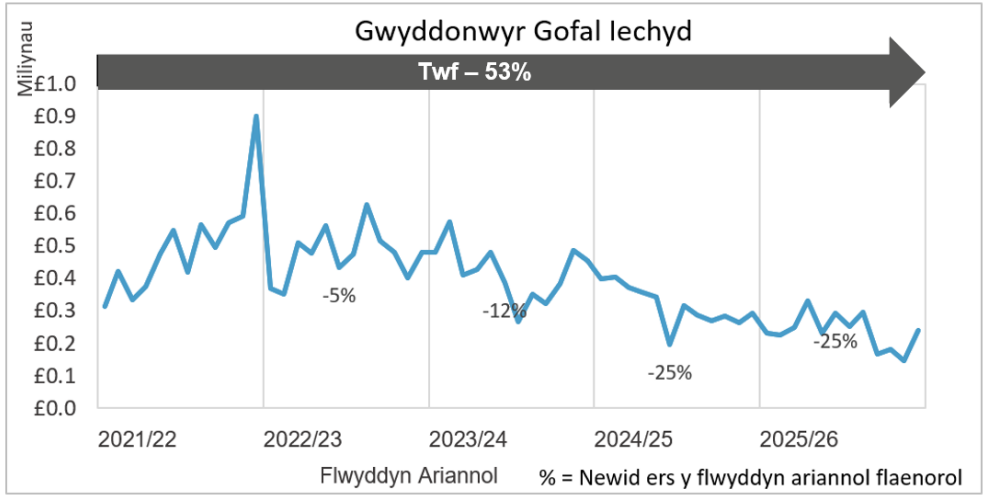


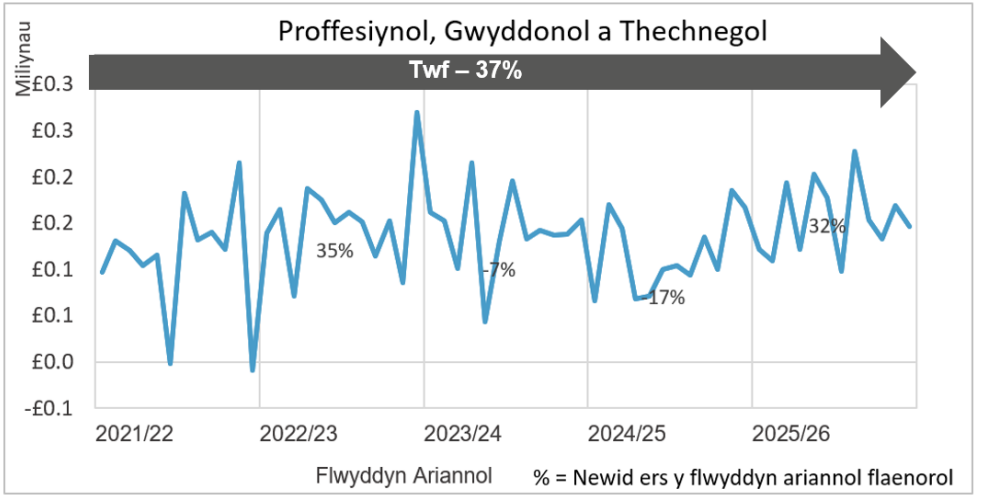





Proffesiynau Perthynol i Iechyd
Twf – 15%
Miliynau
£1.8
£1.6
£1.4
£1.2
£1.0
£0.8
£0.6
£0.4
£0.2
£0.0
36%
-5%
2%
-13%
2021/22
2022/23
2023/24
2024/25
2025/26
Flwyddyn Ariannol
% = Newid ers y flwyddyn ariannol flaenorol

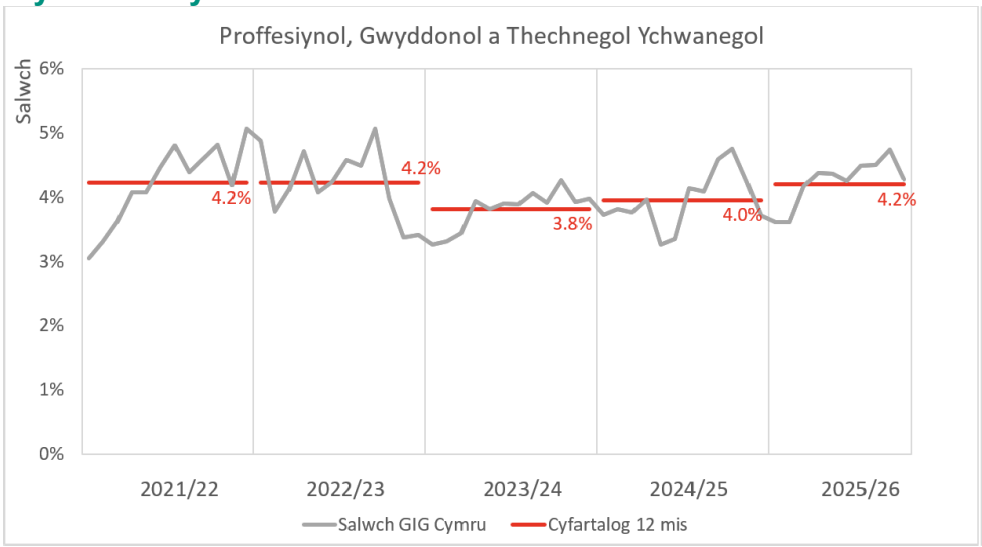

Ystadau ac Ategol
Twf – 81%
Miliynau
£2.5
£2.0
£1.5
£1.0
£0.5
£0.0
-£0.5
-6%
-33%
-40%
-49%
2021/22
2022/23
2023/24
2024/25
2025/26
Flwyddyn Ariannol
% = Newid ers y flwyddyn ariannol flaenorol

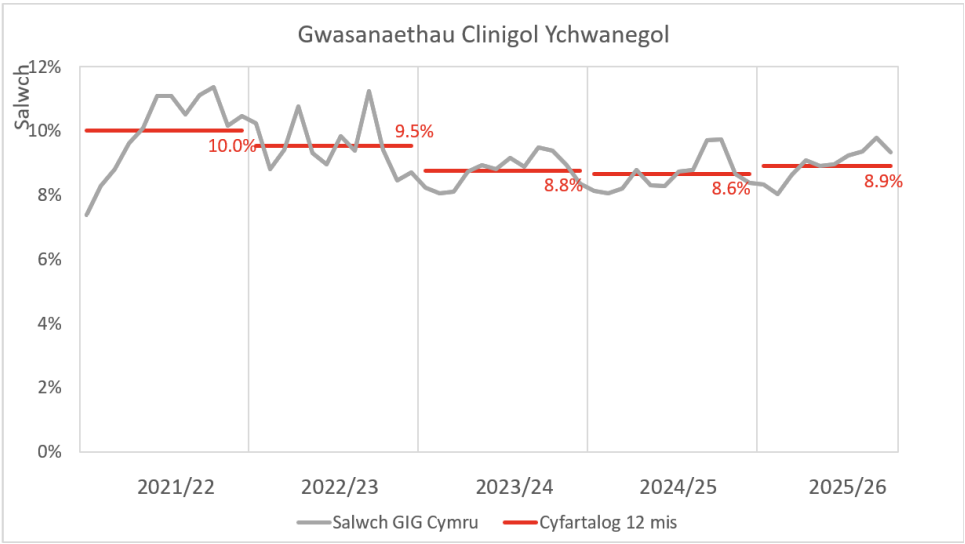

Gwyddonwyr Gofal Iechyd
Twf – 53%
Miliynau
£1.0
£0.9
£0.8
£0.7
£0.6
£0.5
£0.4
£0.3
£0.2
£0.1
£0.0
-5%
-12%
-25%
-25%
2021/22
2022/23
2023/24
2024/25
2025/26
Flwyddyn Ariannol
% = Newid ers y flwyddyn ariannol flaenorol

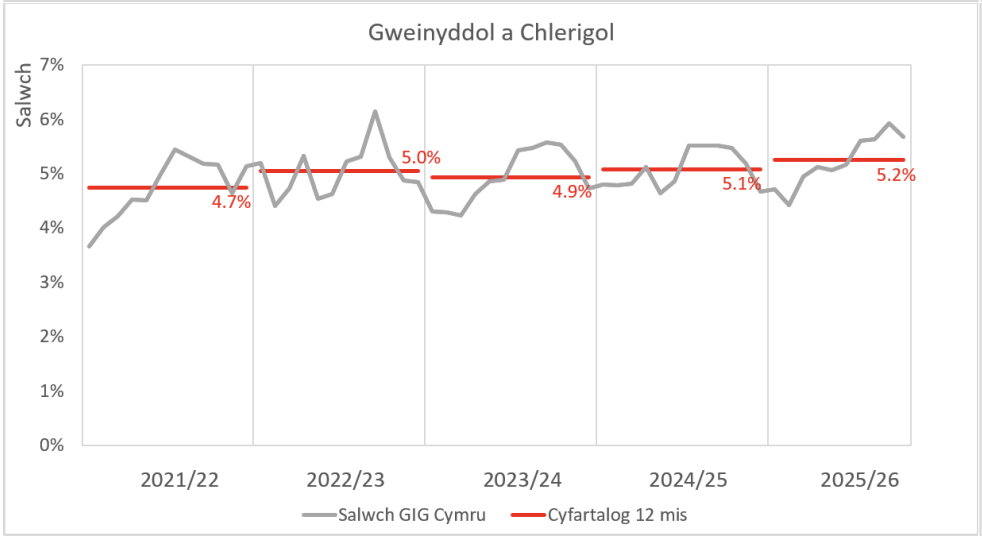

Proffesiynol, Gwyddonol a Thechnegol
Twf – 37%
Miliynau
£0.3
£0.3
£0.2
£0.2
£0.1
£0.1
£0.0
-£0.1
35%
-7%
-17%
32%
2021/22
2022/23
2023/24
2024/25
2025/26
Flwyddyn Ariannol
% = Newid ers y flwyddyn ariannol flaenorol

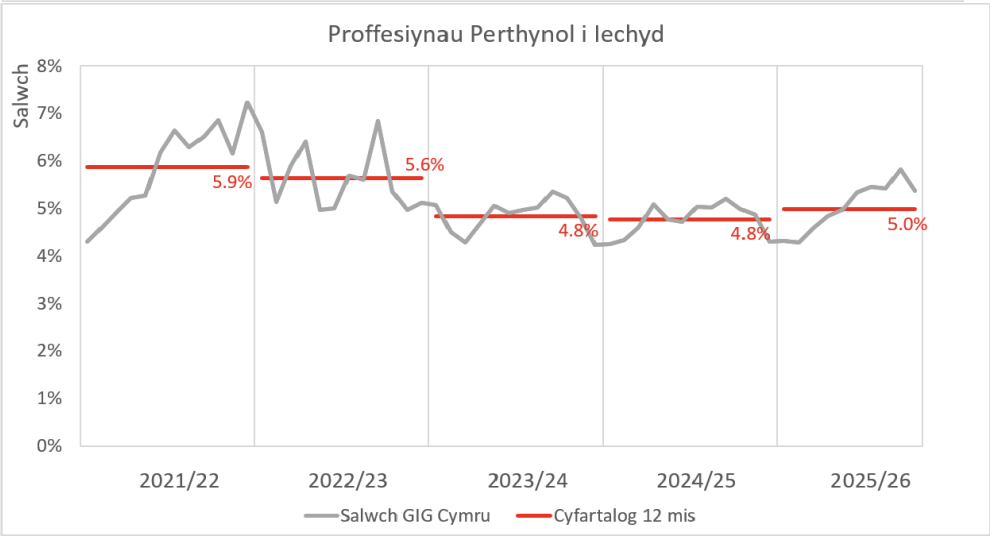
Graff (3) **Salwch yn ôl grŵp staff – Blynyddoedd ariannol 2020/21 i 2025/26**

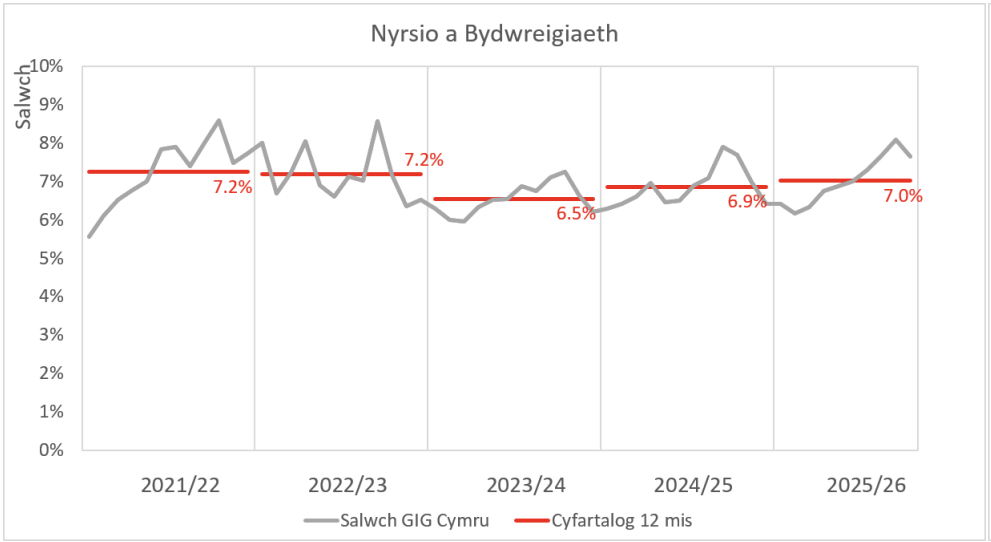
Ffynhonnell y Data: ESR DW

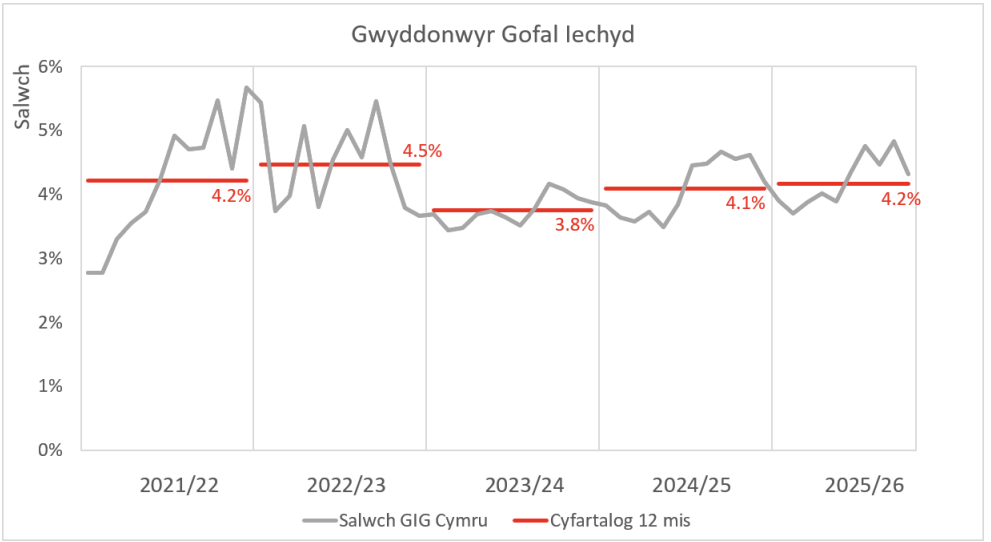


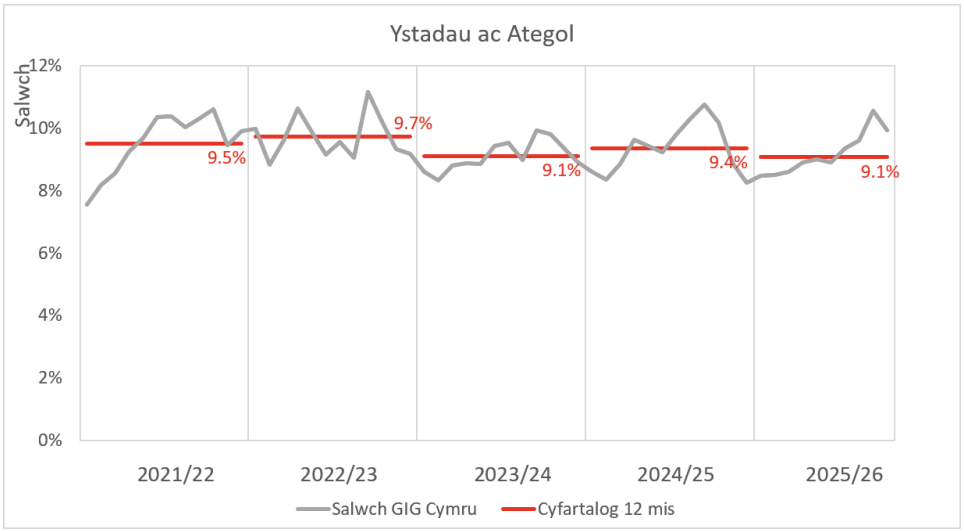


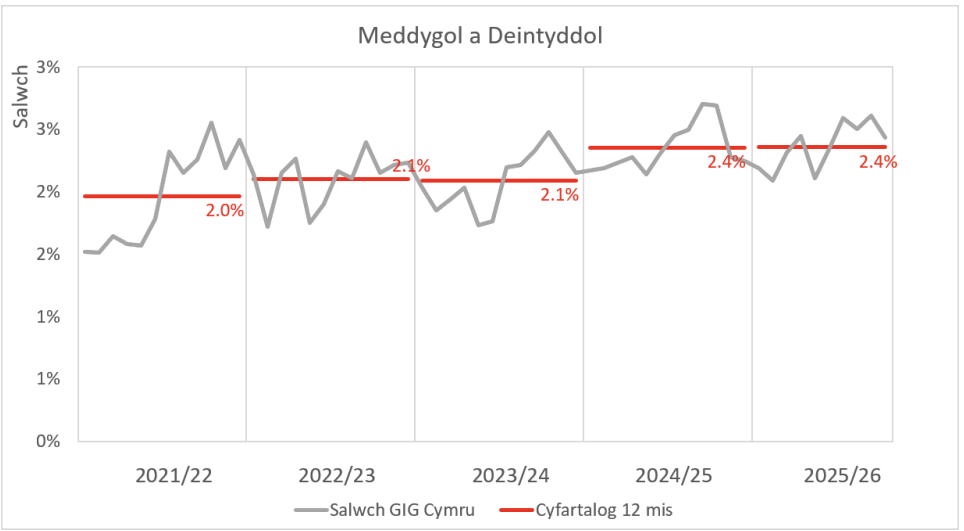





Nyrsio a Bydwreigiaeth
Salwch
10%
9%
8%
7%
6%
5%
4%
3%
2%
1%
0%
7.2%
7.2%
6.5%
6.9%
7.0%
2021/22
2022/23
2023/24
2024/25
2025/26
Salwch GIG Cymru
Cyfartalog 12 mis


Gwyddonwyr Gofal Iechyd
Salwch
6%
5%
4%
3%
2%
1%
0%
4.2%
4.5%
3.8%
4.1%
4.2%
2021/22
2022/23
2023/24
2024/25
2025/26
Salwch GIG Cymru
Cyfartalog 12 mis


Ystadau ac Ategol
Salwch
12%
10%
8%
6%
4%
2%
0%
9.5%
9.7%
9.1%
9.4%
9.1%
2021/22
2022/23
2023/24
2024/25
2025/26
Salwch GIG Cymru
Cyfartalog 12 mis


Meddygol a Deintyddol
Salwch
3%
3%
2%
2%
1%
1%
0%
2.0%
2.1%
2.1%
2.4%
2.4%
2021/22
2022/23
2023/24
2024/25
2025/26
Salwch GIG Cymru
Cyfartalog 12 mis

Tabl 4 – **Crynodeb o'r rhesymau dros salwch**

Rhesymau dros salwch	Crynodeb o Dueddiadau'r Gweithlu
Gorbryder/straen/iselder/salwch seiciatrig arall	Gorbryder/Straen
Asthma	Salwch arall
Cyhyrysgerbydol Cefn	Cefn a Chyhyrysgerbydol Arall
Problemau â'r Cefn	Cefn a Chyhyrysgerbydol Arall
Tiwmorau anfalaen a malaen, canserau	Salwch arall
Anhwylderau'r gwaed	Salwch arall
Llosgiadau, gwenwyn, ewinrhew, hypothermia	Salwch arall
Anadlol	Clefydau Anadlol a Heintus
Problemau â'r frest ac anadlol	Clefydau Anadlol a Heintus
Annwyd, Peswch, Ffliw – Ffliw	Annwyd, Peswch, Ffliw
Problemau deintyddol a'r geg	Salwch arall
Clust, trwyn, gwddf (ENT)	Salwch arall
Problemau endocrin / chwarennau	Salwch arall
Problemau llygad	Salwch arall
Problemau gastroberfeddol	Salwch arall

Rhesymau dros salwch	Crynodeb o Dueddiadau'r Gweithlu
Anhwylderau cenhedlol-wrinol a gynaecolegol	Salwch arall
Cur pen / meigryn	Salwch arall
Cyflyrau'r galon	Salwch arall
Pwysedd gwaed uchel	Salwch arall
Problemau'r galon a chylchrediad y gwaed	Salwch arall
Clefydau heintus	Clefydau Anadlol a Heintus
Niwrolegol	Salwch arall
Anhwylderau'r system nerfol	Salwch arall
Problemau cyhyrysgerbydol eraill	Cefn a Chyhyrysgerbydol Arall
Anafiadau, toriadau	Cefn a Chyhyrysgerbydol Arall
Anhwylderau sy'n gysylltiedig â beichiogrwydd	Salwch arall
Anhwylderau'r croen	Salwch arall
Cam-drin sylweddau	Salwch arall
Llawdriniaeth	Salwch arall
Achosion hysbys eraill – heb eu categoreiddio mewn man arall	Salwch arall

Rhesymau dros salwch	Crynodeb o Dueddiadau'r Gweithlu
Achosion anhysbys / Heb eu nodi	Salwch arall