

Ffocws Ar: Oedran Gweithlu GIG Cymru 2015



Contents

Ffocws Ar: Oedran Gweithlu GIG Cymru.....	1
Crynodeb Gweithredol	3
1. Cyflwyniad.....	5
1.1 Cefndir.....	5
1.2 Ymchwil.....	5-6
2. Tueddiadau Poblogaeth Cymru / y DU.....	7
2.1 Poblogaeth Cymru.....	7
2.2 Cymarebau dibyniaeth.....	7-8
2.3 Cyfrifiad: 2011.....	8
Cwestiynau Allweddol.....	8
3. Proffil Gweithlu GIG Cymru.....	9
3.1 Proffil Oedran.....	9
3.2 Newid cronol mewn cyflogaeth yn ôl band oedran rhwng 2008 a 2015.....	10
3.3 Staff sy'n 50 oed ac yn hŷn.....	11
3.4 Proffiliau rhywedd ac oedran.....	11
3.5 Canran band oedran a rhywedd.....	12
3.6 Cyfradd oedran a chyfranogiad/gweithio hyblyg.....	12-13
Cwestiynau Allweddol.....	13
4. Proffil oedran recriwtiaid Gweithlu GIG Cymru.....	14
4.1 Cymharu Dechreuwyr yn ystod y cyfnodau 2007/08 a 2014/15.....	14
4.2 Oedran cyfartalog Dechreuwyr yng Ngweithlu GIG Cymru.....	14
4.3 Proffil dechreuwyr Nyrsio a Bydwreigiaeth.....	15
Cwestiynau Allweddol.....	15
5. Proffil oedran Ymadawyr Gweithlu GIG Cymru.....	16
5.1 Cymharu Ymadawyr yn ystod y cyfnodau 2007/08 a 2014/15.....	16
5.2 Cymharu Ymadawyr Nyrsio a Bydwreigiaeth 2007/08 a 2014/15.....	16
5.3. Oedran ymddeol cyfartalog.....	17-18
5.4 Oedran ymddeol cyfartalog yn ôl Gradd.....	18
5.5 Cyfraddau ymddeol a dychwelyd - 2007/ 08 a 2014/15.....	19
Cwestiynau Allweddol.....	19
6. Oedran ac absenoldeb oherwydd salwch.....	20
6.1 Absenoldeb oherwydd Salwch yn ôl oedran a gradd.....	20
6.2 Oedran y gweithlu o gymharu â chanran absenoldeb oherwydd salwch.....	21
Cwestiynau Allweddol.....	21
7. Casgliad.....	22-23
Cyfeiriadau.....	24
Atodiadau.....	25
Atodiad 1 - Cyfyngiadau data.....	25
Atodiad 2 - Proffil Oedran yn ôl Grŵp Staff.....	26
Atodiad 3 - Cyfradd Cyfranogiad yn ôl Grŵp Staff.....	27
Atodiad 4 - Dechreuwyr yn ôl Band Oedran fesul Grŵp Staff.....	28
Atodiad 5 - Ymadawyr yn ôl Band Oedran fesul Grŵp Staff.....	29

Crynodeb Gweithredol



Executive Summary

Poblogaeth: Fel y cyflogwr mwyaf yng Nghymru, mae'r gweithlu yn adlewyrchu nodweddion demograffig y boblogaeth ehangach. O gymharu â gweddill y DU, Cymru sydd â'r ganran uchaf o bobl dros 65 oed: 1 o bob 5 yn 2014, a disgwylir y bydd hyn yn cynyddu i 1 o bob 4 erbyn 2034. Mae'r cynnydd yng nghyfran y boblogaeth hŷn ochr yn ochr â'r gostyngiad yng nghyfran y boblogaeth iau yn arwain at ostyngiad yn y gymhareb dibyniaeth. Felly, mae'n hanfodol bod sefydliadau'r GIG yn ystyried eu data poblogaeth eu hunain ac yn edrych ar dueddiadau poblogaeth am y 15/20 mlynedd nesaf. Dylai sefydliadau fod yn meddwl am gynllunio gweithlu yn seiliedig ar boblogaeth i helpu i gynllunio gwasanaethau a'u gweithlu yn fwy effeithiol.

Cadw: Gellir gweld yn glir bod gweithlu GIG Cymru yn heneiddio. Mae'r twf mwyaf yn y gweithlu ym mand oedran 50-59 (27%). Mae 1 o bob 3 o bobl yn y GIG yn 50 oed ac yn hŷn. Yn sgil cynyddu oedran pensiwn a newidiadau i Gynllun Pensiwn y GIG, mae angen i sefydliadau gynllunio a datblygu polisïau a fydd yn helpu i gadw cyflogaion rhwng 55 a 64 oed.

O ran y gweithlu iau, maent yn amgylfred eu llwybr gyrfa yn wahanol o gymharu â chenedlaethau blaenorol. Byddant yn gweithio am gyfnod estynedig ac efallai nad ydynt yn disgwyl neu eisiau 'gyrfa' / swydd am oes' mwyach. Mae angen datblygu strategaethau i ddarparu ar gyfer y newidiadau diwylliannol hyn.

Hyblygrwydd: Mae cyfradd cyfranogiad y gweithlu wedi aros yr un fath dros y ddau gyfnod cyfeirio. O 55 oed ac yn hŷn, mae gweithwyr gwrywaidd a benywaidd fel ei gilydd yn lleihau eu cyfradd cyfranogiad. Mae angen i sefydliadau gael dealltwriaeth well o'r ffactorau sy'n dylanwadu ar benderfyniadau cyflogaion wrth iddynt gynllunio gyrfa fel y gellir ffurfio strategaethau a pholisïau trylwyr o amgylch: iechyd a lles, cadw, cynllunio gyrfa a chynllunio swyddi ar draws pob band oedran. Mae'r data'n amlygu'r angen am fwy o gymorth ac ymyriadau gyda staff, yn enwedig y rhai dros 50 oed. Mae angen i sefydliadau ystyried polisïau sy'n galluogi'r gweithwyr hyn i weithio'n hyblyg a mynd i'r afael â gweithgareddau ergonomig/codi a chario sylfaenol. Mae angen i'r polisïau hyn gefnogi cyflogaion yn y gwaith, yn ogystal â helpu i leihau cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch.

Recruitment: Mae'r data yn dangos bod bron i 50% o'r recriwtiaid newydd a gyflogir rhwng 16-29 oed, ac ar ôl 30 oed, mae nifer y recriwtiaid newydd yn gostwng yn raddol. Mae oedran cyfartalog y dechreuwyr yn GIG Cymru wedi cynyddu o 3 mis o 32 oed 11 mis yn 2007/08 i 33 oed 2 fis yn 2014/15. Er bod y patrwm recriwtio yn parhau i fod yn gymharol sefydlog, gallai polisïau a strategaethau ddylanwadu ar ffurf y gweithlu yn y dyfodol.



Ymadawyr ac Ymddeol: Mae'r data yn dangos bod y proffil ymadawyr cyffredinol wedi newid rhwng y ddau gyfnod cyfeirio. Roedd dau frig pendant o ran gadael / ymddeol, un yn 60 oed ac un yn 65 oed. Mae hyn wedi newid; mae tri phrif frig

carreg filltir ymddeol erbyn hyn, sef 55 oed ar gyfer staff dosbarth arbennig (nyrsys yn bennaf), 60 ar gyfer aelodau o gynllun pensiwn 1995 a 65 ar gyfer newid ym mhensiwn y wladwriaeth. Disgwylir y bydd y patrwm hwn yn newid wrth i oeddrannau ymddeol cynlluniau pensiwn a phensiwn y wladwriaeth ei gwneud yn anfforddiadwy yn ariannol i lawer o staff adael. At ei gilydd, mae oedran ymddeol cyfartalog wedi cynyddu 8 mis, o 58 oed 9 mis yn 2007/8 i 59 oed 5 mis yn 2014/15. Mae angen i sefydliadau ymgysylltu â'u cyflogaion i gefnogi a hyrwyddo gweithio hyblyg i sicrhau bod sgiliau, gwybodaeth a phrofiad yn cael eu cadw. Mae ymchwil wedi nodi bod ffactorau gwthio a thynnu amrywiol sy'n effeithio ar bobl wrth iddynt ddewis ymddeol neu adael swydd a bod cyfraddau cadw staff yn aml yn cael eu gyrru gan nodweddion y swydd yn hytrach na galluoedd yr unigolyn. Er mwyn deall y ffactorau tynnu a gwthio hyn, mae gwybodaeth am y gweithlu a'r angen i ddata fod yn ddibynadwy a chyflawn yn allweddol. Mae angen ystyried sut y gellid gwella gwybodaeth am reswm gadael a gwybodaeth yn gysylltiedig ag oedran wrth i GIG Cymru gyflwyno Cofnod Staff Electronig Enhance.

Salwch: Mae dadansoddiadau yn dangos bod canran uchaf absenoldeb staff yn digwydd ymhlith y staff hynaf ac sydd ar y bandiau cyflog is. Ceir tystiolaeth yn yr adroddiad sy'n dangos bod y rheiny yn y bandiau cyflog is (band 1-4) yn gweithio'n hwy. Gallai hyn o bosibl olygu os na fydd unrhyw beth yn newid, y bydd y gyfradd absenoldeb oherwydd salwch yn cynyddu hefyd. Y ddau brif reswm dros salwch hefyd yw 'gorbryder a straen' a salwch cyhyrsgerberbydol, ac mae'r rhain yn cynyddu'n gymesur uwchlaw'r oeddrannau ar gyfer 55. O ystyried bod oedran gweithlu GIG Cymru yn cynyddu a bod y twf mwyaf ym mandiau oedran 50-69, heb unrhyw ymyrraeth, mae'n debygol y bydd canran y rhesymau salwch ar gyfer 'gorbryder a straen' a salwch cyhyrsgerberbydol yn cynyddu hefyd. Byddai'n ymddangos ei bod yn allweddol y byddai angen i unrhyw strategaethau a ddatblygir ystyried effaith bosibl absenoldeb oherwydd salwch.



1. Cyflwyniad

1.1 Cefndir

Paratowyd yr adroddiad hwn gan Wasanaethau'r Gweithlu, Addysg a Datblygu (WEDS) a Chyflogwyr GIG Cymru, ar gyfer Grŵp Gweithio'n Hwyl GIG Cymru ac mae'n canolbwyntio ar oedran gweithlu GIG Cymru ac effaith bosibl nifer o ffactorau sy'n gysylltiedig ag oedran. Cydnabyddir bod ystyried y materion hyn yn allweddol i gynaliadwydd tymor hwy gweithlu GIG Cymru.

"Nid oes gan y GIG y gweithlu hyn fydd ganddo yn y dyfodol ar hyn o bryd, ac mae angen ystyried yn awr sut y bydd yn cefnogi'r newidiadau hyn." ⁽ⁱ⁾

Cymerwyd data sydd wedi ei gynnwys yn yr adroddiad o'r Cofnod Staff Electronig (ESR) ar lefel genedlaethol, gan greu darlun o weithlu GIG Cymru yn 2007/8 a 2014/15. Mae rhai o gyfyngiadau data'r ESR yn yr adroddiad hwn wedi'u rhestru yn [Atodiad 1](#).

o Gyfrifiad 2011 a chanfyddiadau cychwynnol Adolygiad y GIG o Gyflogwyr sy'n Gweithio'n Hwyl. Dylid nodi nad yw'r adroddiad hwn yn ystyried y gweithwyr proffesiynol gofal iechyd a gyflogir yn y sector annibynnol, y gwasanaethau sydd wedi'u contractio, neu gan gyflogwyr sector cyhoeddus eraill ar hyn o bryd. Rhagwelir y bydd disgwyliadau yn y sectorau hyn, a'r gofynion arnynt, yn cynyddu, sy'n gais ym mwriad strategol Llywodraeth Cymru, ynghyd â heriau sylweddol ar niferoedd y gweithlu a brofir eisoes. Yn unol â hynny, mae'n debygol iawn fod y materion a nodwyd yma yn bwysicach pan ystyrir nhw ar gyfer y system iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru yn gyffredinol, a bydd angen ailedrych arnynt fel y daw data ychwanegol ar gael. Mae adroddiad WEDS Partneriaeth Cydwasaethau GIG Cymru ar gael, sy'n cynnwys dadansoddiad o'r gweithlu meddygon teulu yn ôl oedran a rhywedd, (*Focus on GPs and their Practice Workforce* ⁱⁱ)

Gwelir yr adroddiad hwn fel gwaelodlin gychwynnol o effaith pobl sy'n heneiddio ar weithlu GIG Cymru. Trwy ailedrych ar yr adroddiad hwn bob 5 mlynedd, bydd modd cael meincnodau ar gyfer y dyfodol ac olrhain tueddiadau newydd posibl o ganlyniad i newidiadau i'r cynllun pensiwn a gweithio'n hwy.

1.2 Ymchwil

Mae llawer o ymchwil a chyhoeddiadau erbyn hyn ar effaith bosibl gweithlu sy'n heneiddio a'r ffaith fod yn rhaid gweithio'n hwy. Mae'r adroddiad hwn wedi ystyried nifer o'r cyhoeddiadau hyn, yn enwedig gwaith Adolygiad y GIG o Gyflogwyr sy'n Gweithio'n Hwyl. Mae ymchwil wedi nodi nifer o gwestiynau sylfaenol y mae angen i sefydliadau eu hystyried i asesi unrhyw effaith bosibl yn sgil gweithlu sy'n heneiddio. Mae nifer o ffactorau cyffredin sy'n ategu'r ymchwil i weithio'n hwy, sef:

- Mae'r boblogaeth a'r boblogaeth weithio yn heneiddio
- Disgwylir y bydd gostyngiad yn y grŵp oedran 16 – 24 ynghyd â chynnydd yng nghyfran y boblogaeth sy'n 65 oed ac yn hŷn
- Mae oedran y pensiwn gwladol yn debygol o gynyddu
- Mae cynlluniau pensiwn yn newid.

Canfu'r Adolygiad o Gyflogwyr sy'n Gweithio'n Hwyl fod nifer o heriau yn wynebu'r GIG o ganlyniad i weithlu sy'n heneiddio a bod angen darparu gofal ar gyfer poblogaeth sy'n heneiddio. Canfu y byddai angen i 70% o'r 1.3 miliwn o weithwyr y GIG weithio'n hwyl yn sgil newidiadau i Gynllun Pensiwn y GIG. Canfu gwaith ymchwil a wnaed gan Brifysgol Caerfaddon fel rhan o'r adolygiad:

- Mai 43.7 oedd oedran cyfartalog cyflogaeth y GIG yn 2011 a disgwylir i hyn godi i 47 erbyn 2023
- Mae cyfran sylweddol o staff dros 50 oed yn gadael Cyflogaeth yn y GIG gan symud i gyflogaeth arall yn gysylltiedig ag iechyd sydd â llai o oriau
- Ffactorau gwrthio a thynnu sy'n dylanwadu pan fydd pobl yn dewis ymddeol: - iechyd, cyllid, ymrwymadau teuluol, normau cymheiriaid, nodweddion swydd, a dylanwadau strwythurol
- Caiff cyfraddau cadw staff eu gyrru gan nodweddion y swydd yn hytrach na galluedd yr unigolyn

Canfu'r adolygiad hefyd fod darparu data gweithlu o'r cronfeydd data lluosog lle caiff ei gadw, yn heriol. Mae'r data yn sylweddol, ond caiff ei gasglu gan wahanol sefydliadau at wahanol ddibenion. Mae hyn yn golygu ei bod yn amhosibl olrhain ar draws y gwahanol setiau data, e.e. caiff

rhywfaint o ddata ei gadw yn y Cofnod Staff Electronig a rhywfaint ohono yng nghronfa ddata Pensiynau'r GIG. Ni ellir traws-dablu'r naill na'r llall o'r rhain yn hawdd.

Daw'r adroddiad i'r casgliad, er bod effeithiau gweithio'n hwyl yn her i'r GIG, mae hefyd yn rhoi cyfle i feddwl a gweithredu'n wahanol.

"Mae gofalu am iechyd, diogelwch a lles staff, o oedran cynnar, yn un o'r heriau sylfaenol y mae'n rhaid i'r gwasanaeth ei hwynebu." ⁽ⁱ⁾

Mae Adroddiad Polisi'r CIPD, yn 2015, "Avoiding the Demographic Crunch", yn darparu ymchwil i gyflenwad gweithwyr ar draws nifer o ddiwydiannau yn y dyfodol. Mae'r adroddiad yn nodi, o ganlyniad i gyfran uchel y gweithlu sy'n 50 oed ac yn hŷn (30% yn y DU ar hyn o bryd), disgwylir y bydd nifer fawr o weithwyr profiadol a medrus yn gadael y gweithlu dros y degawd nesaf, ynghyd â gostyngiad arfaethedig yn nifer y bobl iau i weithio yn eu lle. Mae'r adroddiad yn nodi hefyd y bydd galw cynyddol am fwy o hyblygrwydd gan y bydd nifer gynyddol o bobl hŷn, tra'n cydnabod y bydd y boblogaeth sy'n heneiddio hefyd yn symud y galw am gynhyrchion a gwasanaethau yn y dyfodol. Mae'r adroddiad yn nodi nifer o argymhellion ar gyfer y modd y dylai sefydliadau ddadansoddi eu data gweithlu a meysydd y dylent ystyried mynd i'r afael â nhw os oes ganddynt broblem yn dod i'r amlwg o ran y cyflenwad gweithwyr. Mae'n datgan:

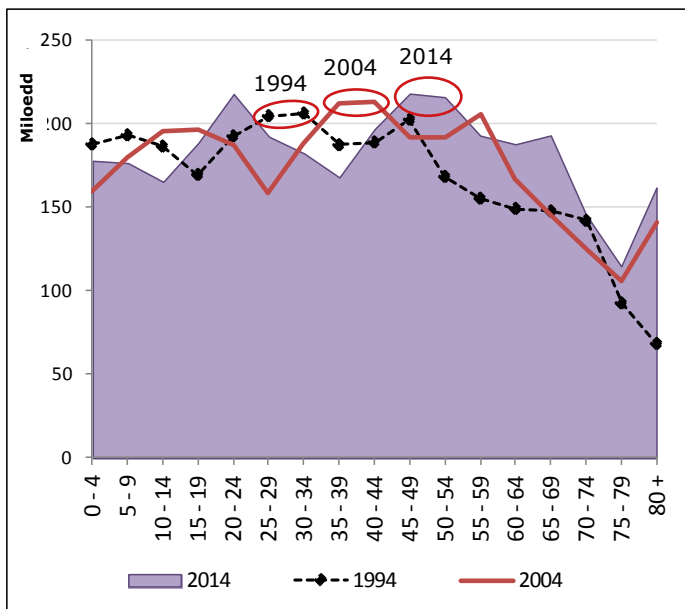
"Mae angen i aelodau Bwrdd wybod pam mae rheoli gweithlu sy'n heneiddio yn gwneud synnwyr o ran busnes, beth yw'r materion demograffig gwaelodol i'r sefydliad penodol, manteision mynd i'r afael â nhw a goblygiadau eu hanwybyddu" CIPD ⁽ⁱⁱⁱ⁾

Mae'r adran ganlynol yn dadansoddi data GIG Cymru sydd ar gael yng ngoleuni'r ymchwil y cyfeirir ati uchod, ac mae'n amlygu nifer o gwestiynau allweddol sydd â'r nod o gefnogi datblygu strategaethau a chynlluniau ar lefel genedlaethol a lleol fel ei gilydd.

2. Tueddiadau poblogaeth Cymru/y DU

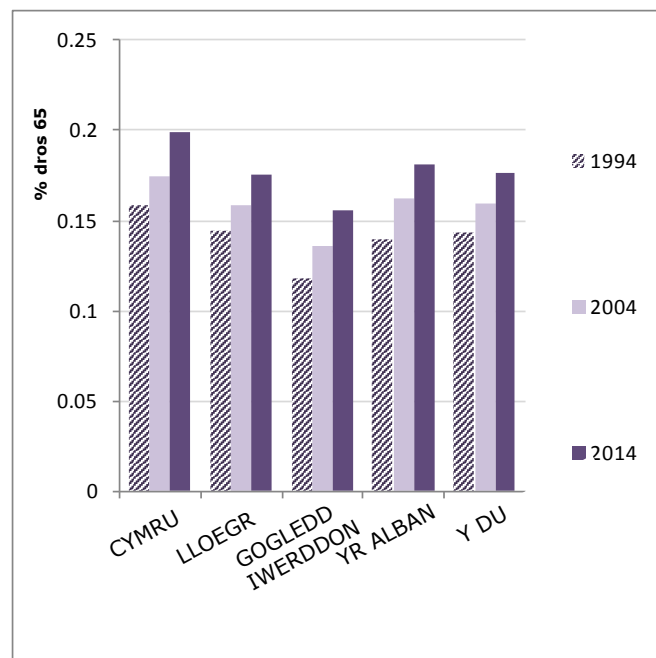
2.1 Poblogaeth Cymru

Wrth ddadansoddi oedran gweithlu GIG Cymru, mae'n bwysig ei archwilio yng nghyd-destun poblogaeth Cymru a'r DU yn gyffredinol. Fel y cyflogwr mwyaf yng Nghymru, mae'r gweithlu yn adlewyrchu nodweddion demograffig y boblogaeth ehangach. Mae poblogaeth Cymru wedi newid dros y 20 mlynedd ddiwethaf a'r gwahaniaeth amlycaf yw'r cynnydd ym mand oedran 60 -79 y boblogaeth. Yn ychwanegol, mae'r graff yn dangos dilyniant 'cenhedlaeth y cynnydd' yn symud trwy'r system (amlygir gan y tri chylch). Yn y 10 mlynedd nesaf, bydd y brig hwn yn y boblogaeth yn y bandiau oedran 55-64 oed. Mae'r symudiad hwn yn arwyddocaol am fod y bandiau oedran hyn yn agosáu at oedran ymddeol. Mae brig sydd wedi dod i'r amlwg yn 2004 (band oedran 10-14) ac yn 2014 (band oedran 20-24), sy'n dangos y 'cynnydd cysgodol', sef plant 'cenhedlaeth y cynnydd'.



Graff 2.1.1 Poblogaeth Cymru yn ôl band oedran: 1994-2014

Mae poblogaeth y DU yn heneiddio, ac mae cynnydd yng nghyfran cyfanswm y boblogaeth sy'n 65 oed ac yn hŷn. Mae'r graff isod yn dangos y cynnydd yn y gyfran honno er 1994. Cymru sydd â chanran uchaf y bobl sy'n 65 oed ac yn hŷn, gyda 20% (1 o bob 5) yn 2014. Mae amcanestyniadau poblogaeth a gynhyrchwyd gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS) ac Ystadegau Cymru yn rhagweld y bydd 26% (1 o bob 4) o'r boblogaeth dros 65 oed yn 2034.

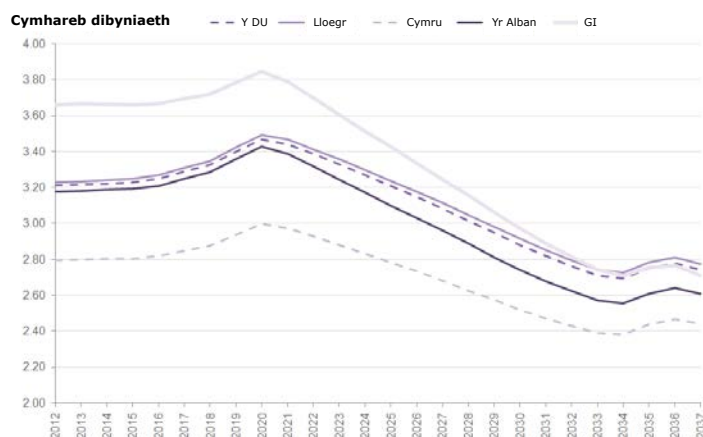


Graff 2.1.2 Canran y boblogaeth sy'n 65 oed ac yn hŷn yn ôl Gwlad

2.2 Cymarebau dibyniaeth

Mae'r cynnydd yng nghyfran y boblogaeth hŷn ynghyd â'r gostyngiad yng nghyfran y boblogaeth iau yn arwain at ostyngiad yn y gymhareb dibyniaeth. Caiff y gymhareb dibyniaeth ei chyfrifo trwy rannu nifer y bobl o oedran gweithio â nifer y bobl o oedran pensiwn y wladwriaeth. Mae'r newid hwn yn golygu bod gostyngiad yn niferoedd yr oedolion o oedran gweithio o gymharu â phobl iau a phobl hŷn nad ydynt yn gweithio. I'r GIG, gellir gweld hyn hefyd fel arwydd posibl o'r galw a'r baich gwaith cynyddol gyda phobl iau a hŷn yn cyfrif am brif ddefnyddwyr y gwasanaeth iechyd.

Mae'r graff canlynol, a luniwyd gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS), yn dangos y gostyngiad arfaethedig yn y gymhareb dibyniaeth ar draws pedair gwlad y DU. Mae'r gostyngiad yn y gymhareb dibyniaeth yn dangos y gostyngiad yn y gweithlu sydd ar gael dros gyfnod, h.y. galw cynyddol ar adeg o ostyngiad posibl yn y gweithlu sydd ar gael. Mae'r graff yn dangos bod cymhareb dibyniaeth Cymru gryn dipyn yn is na gweddill y DU a disgwylir y bydd yn aros islaw cyfartaledd y DU. Mae'r brig yn y graff oddeutu 2019-2020 o ganlyniad i gydraddoli oedrannau ymddeol dynion a menywod i 65 ac mae'n aros yr un fath o ganlyniad i'r cynnydd yn oedrannau Pensiwn y Wladwriaeth, sef i 68 yn y pen draw.



Graff 2.2.1 Cymarebau dibyniaeth: nifer y boblogaeth oedran gweithio fesul pob unigolyn o oedran pensiwn y wladwriaeth, 2012 i 2037

2.3 Census: 2011

Mae'r cynnydd yng nghyfran y boblogaeth sy'n 65 oed ac yn hŷn wedi'i gysylltu â'r ffaith fod pobl yn byw yn hwy ar hyn o bryd. Fodd bynnag, mae llawer o bobl yng Nghymru yn byw â chyflyrau cronig tymor hir hefyd, sydd yn ei dro yn cynyddu'r galw am wasanaethau. Yn 2011, roedd canran y trigolion â chyflwr iechyd tymor hir neu anabledd yng Nghymru (ychydig llai na chwarter y boblogaeth), yn uwch nag unrhyw ardal yn Lloegr. Yn gysylltiedig â hyn, mae mwy o bobl yng Nghymru (12%) yn rhai sy'n rhoi gofal, sydd eto'n uwch nag yn

unrhyw ardal yn Lloegr. Bydd y ffactorau hyn yn ystyriaethau pwysig i weithlu GIG Cymru gan y bydd y cynnydd yn y galw am wasanaethau yn dod yn gynyddol oddi wrth weithlu sy'n heneiddio, sydd ag anghenion iechyd a chyfrifoldebau gofalu cynyddol. Cefnogir hyn gan ganfyddiadau o Gynlluniau Tymor Canolig Integredig GIG Cymru 2014/15 a oedd yn nodi galw cynyddol, yn enwedig mewn gwasanaethau yn ymwneud ag eiddilwch a dementia.

Mae ymchwil i effeithiau gweithlu sy'n heneiddio wedi nodi y gallai fod rhaid i gyflogwyr ddisodli niferoedd mawr o'r gweithlu medrus a phrofiadol cyn bo hir. Nododd Cyfrifiad 2011 fod 1:4 (26%) o'r boblogaeth yng Nghymru sy'n 16 oed ac yn hŷn wedi dweud nad oeddent yn meddu ar unrhyw gymwysterau cydnabyddedig. Er bod y categori cymwysterau ail fwyaf yn Lefel 4 neu'n uwch, e.e. gradd Baglor neu'n uwch (24%), mae hyn yn her oherwydd efallai nad yw cyfran iau'r boblogaeth o bosibl yn meddu ar y sgiliau neu'r cymwysterau cywir i ddisodli niferoedd yr ymadawyr. Felly, bydd cadw gweithwyr medrus a phrofiadol yn dod yn bwysicach yn y dyfodol. Mae'r Cynlluniau Tymor Canolig Integredig hefyd yn cydnabod bod angen bodloni anghenion poblogaeth sy'n heneiddio gyda gweithlu sy'n heneiddio a bod angen denu gweithwyr iau sydd â gwahanol ddisgwyliadau ac agweddau i'r gweithle.

Cwestiynau Allweddol

A yw sefydliadau'r GIG yn deall eu data poblogaeth a thueddiadau poblogaeth eu hunain am y 15/20 mlynedd nesaf?

A yw sefydliadau'n gallu ymateb i heriau o ran y boblogaeth a rhoi strategaethau ar waith a fydd yn denu gweithwyr iau a chadw sgiliau a phrofiad gweithwyr hŷn?

A yw sefydliadau'n meddwl am gynllunio gweithlu yn seiliedig ar y boblogaeth i helpu i gynllunio gwasanaethau a'u gweithlu yn fwy effeithiol?

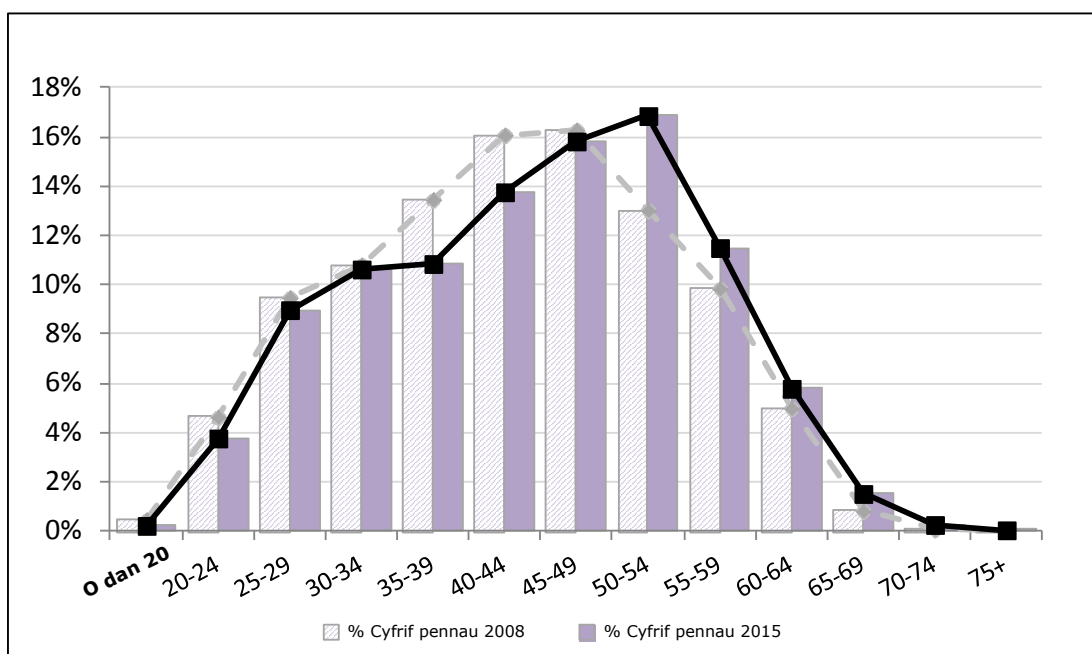
3. 3.Proffil Gweithlu GIG Cymru

3.1 Proffil Oedran

Yn 2015, roedd GIG Cymru yn cyflogi ychydig llai na 86,300 o bobl, sy'n gynydd o oddeutu 1,800 (2%) o'r niferoedd a oedd yn cael eu cyflogi yn 2008. Mae'r graffiau canlynol yn dangos y newidiadau i weithlu GIG Cymru dros y cyfnod hwnnw. Gellir gweld yn glir bod gweithlu GIG Cymru yn heneiddio. Yn 2015, mae canran y staff dros 50 oed yn uwch na 2008. Mae cromlin dosbarthiad arferol 2008 yn dechrau gogwyddo tuag at y dde, sy'n dangos bod mwy o'r gweithlu o fewn y bandiau oedran uwch erbyn hyn nag a oedd saith mlynedd yn ôl.

Yn 2008, roedd traean o'r gweithlu yn 40-49 oed, ac yn 2015, mae'r traean hwnnw wedi symud i'r band oedran 45-54. O ystyried mai oedran ymddeol cyfartalog GIG Cymru yw 59 oed (gweler adran 5, oedran ymddeol cyfartalog) yn y 5 – 10 mlynedd nesaf, gallai 28,000 o bobl (traean o'r gweithlu) ymddeol o bosibl.

Mae dadansoddiad pellach (gweler [Atodiad 2](#)) yn dangos nad yw'r symudiad cromlin dosbarthiad arferol wedi digwydd ym mhob grŵp staff. Nid yw'r grwpiau Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd a Meddygol a Deintyddol yn dangos unrhyw symudiad arwyddocaol i'r chwith na'r dde ar y graff. Y ddau grŵp staff sy'n dangos y symudiad mwyaf o ran y cromlin dosbarthiad arferol yw staff Ystadau a staff Cynorthwyol, a staff Gweinyddol a Chlerigol.



Graff 3.1.1 Proffil Oedran GIG Cymru 2008 yn erbyn 2015 yn seiliedig ar gyfrif pennau

3.2 Newid cronol mewn cyflogaeth yn ôl band oedran 2008 i 2015

Mae'r graff isod yn dangos y newid mewn cyfrif pennau yn ôl band oedran rhwng 2008 a 2015. Mae'n dangos y bu'r twf mwyaf yn y gweithlu yn y band oedran 50-59 (27%). Mae canran fawr o'r twf hwn wedi dod yn sgil staff yn symud o fand oedran 40-49 i fyny i fand oedran 50-59. Mae'r gostyngiad mwyaf o ran canran o'r band oedran o dan 30 oed. Gallai hyn fod yn arwydd nad yw GIG Cymru yn recriwtio'r un nifer o staff iau ag y mae wedi gwneud yn y gorffennol. Mae'r cynnydd mwyaf o ran canran wedi bod yn y band oedran 60+, sef 38%; sy'n gynydd o 2,000 o bobl. Mae bron hanner y cynnydd hwn (900) gan staff sy'n 65 oed ac yn hŷn. Mae'r bobl hyn yn dewis aros ymlaen yn y gwaith ar hyn o bryd y tu hwnt i'r oedran ymddeol traddodiadol.

Os bydd y tueddiadau hyn yn parhau a'r gweithlu yn parhau i gynyddu mewn oedran, gallai fod problemau yn gysylltiedig ag iechyd a fydd yn effeithio ar y gweithlu. Mae dadansoddiad a wnaed gan Wasanaethau'r Gweithlu, Addysg a Datblygu (WEDS) ar Salwch ac oedran (Ffocws ar Dueddiadau Absenoldeb oherwydd Salwch Gweithlu'r GIG iV) yn dangos cydberthynas gref sy'n gysylltiedig â salwch ac oedran. "Yr hynaf yw'r gweithiwr, yr uchaf yw'r duedd am absenoldeb oherwydd salwch". Archwilir hyn ymhellach yn adran 6 yr adroddiad hwn.

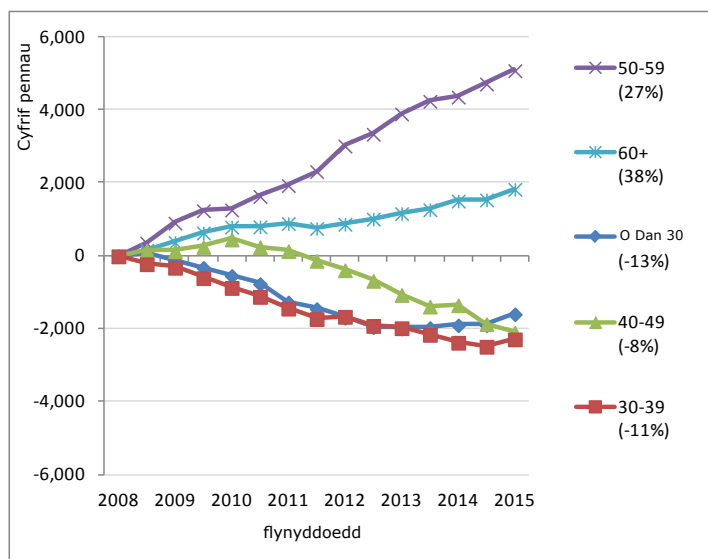
50-59

60+

Under
30

40-49

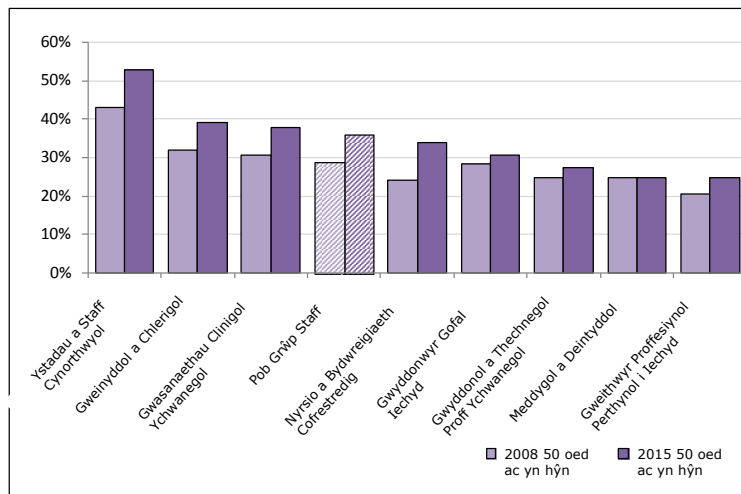
30-39



Graff 3.2.1 Newid cronol GIG Cymru yn ôl band oedran 2008 i 2015

3.3 Staff sy'n 50 oed ac yn hŷn

Mae Adran 3.2 yn dangos bod cyfansoddiad oedran y gweithlu rhwng 2008 a 2015 wedi newid. Bu'r cynnydd mwyaf mewn niferoedd yn y band oedran 50 oed ac yn hŷn. Mae'r graff isod yn edrych ar ganran y staff sy'n 50 oed ac yn hŷn yn ôl grŵp staff.



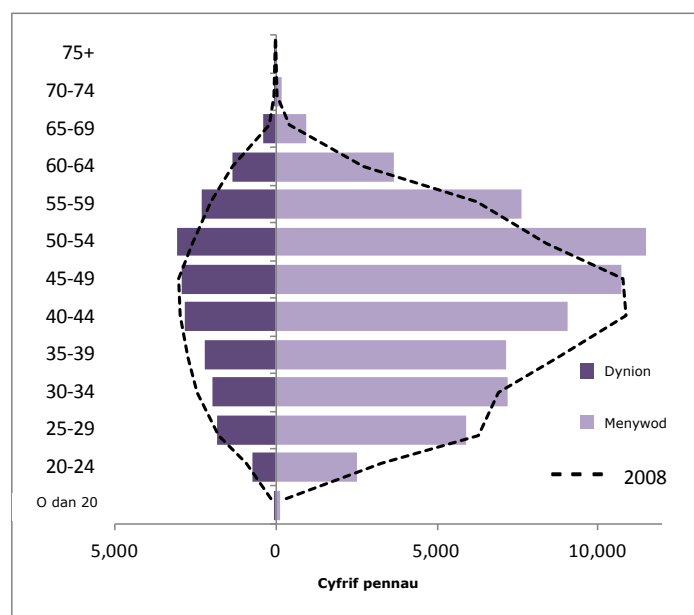
Graff 3.3.1 Canran y staff sy'n 50 oed ac yn hŷn yn ôl grŵp staff (2008 yn erbyn 2015)

At ei gilydd, mae gweithlu GIG Cymru sy'n 50 oed ac yn hŷn wedi cynyddu rhwng 2008 a 2015 ac mae'n cyfrif am 36% (1 o bob 3) o'r gweithlu presennol erbyn hyn, o gymharu â 29% yn 2008. Mae'r graff uchod yn dangos mai grŵp staff Ystadau a staff Cynorthwyl yw'r allanolynnau: nid yn unig y mae ganddynt y ganran uchaf o staff sy'n 50 oed ac yn hŷn ond bu'r cynnydd mwyaf o ran canran yn y grŵp hwn, sef 9.5%. Erbyn hyn, mae dros hanner y grŵp staff Ystadau a staff Cynorthwyl dros 50 oed. Bu'r cynnydd mwyaf o ran canran yn y staff sy'n 50 oed ac yn hŷn yn y grŵp staff Nyrsio a Bydwreigiaeth cofrestredig, sef cynnydd o 10%. Mae'r cynnydd hwn yn arwyddocaol oherwydd y niferoedd mawr yn y grŵp staff hwn. Yn 2008, roedd 6,100 o staff dros 50 oed o gymharu ag 8,740 yn 2015.

Mae'n bwysig ystyried y data hwn yn fanylach nesaf at broffiliau ymddeol er mwyn rhagweld nifer yr ymadawyr posibl. Mae Adran 5 yn edrych ar ymddeoliadau yn fanylach.

3.4 Proffiliau rhywedd ac oedran

Mae Graff 3.4.1 yn dangos staff mewn swydd (cyfrif pennau) yn 2008 (llinell ddotiog) a 2015 (bar) yn ôl rhywedd wedi'i rannu yn ôl band oedran. At ei gilydd, mae'r gweithlu dynion a menywod yn dangos yr un newidiadau. Mae'r gromlin dosbarthiad wedi symud i fyny'r siart, sy'n dangos y gweithlu'n heneiddio. Yn 2008, band oedran 45-49 oedd ar frig y graff, ond band oedran 50-54 sydd ar y brig erbyn hyn. Gellir gweld y gostyngiad mwyaf yn y gweithlu ym mand oedran 35-39.

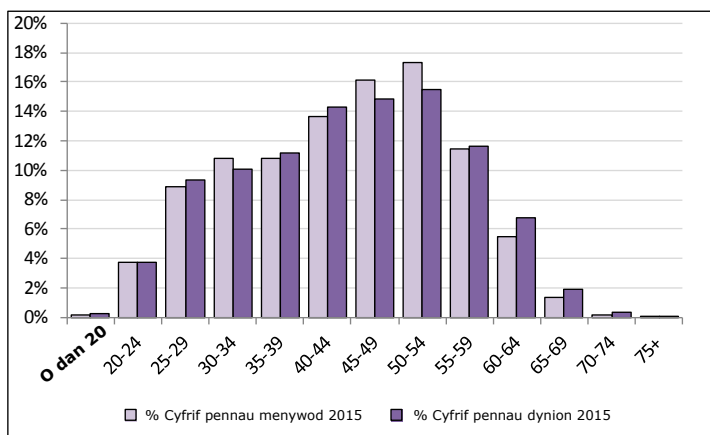


Graff 3.4.1 Proffil oedran Dynion a Menywod yn ôl rhywedd



3.5 Canran band oedran a rhywedd

Trwy gymharu'r rhyweddau yn ôl canran y gweithlu, gwelir bod dosbarthiad oedran dynion a menywod yn debyg hyd at 44 oed. O 45-54 oed, mae cyfran uwch o fenywod o gymharu â dynion, ac yn y bandiau oedran 60 oed ac yn hŷn, mae mwy o ddynion na menywod. Mae hyn yn dangos bod dynion yn tueddu i weithio'n hwy na menywod.



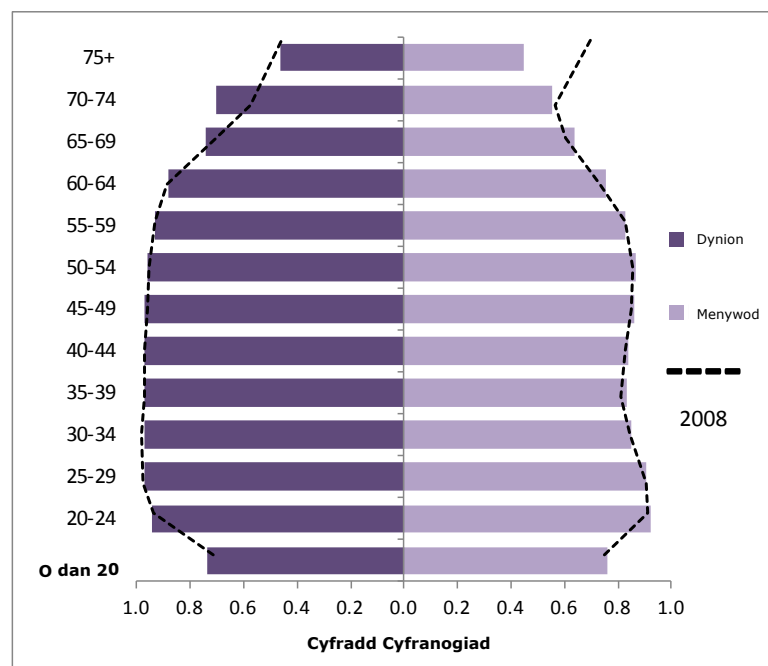
Graff 3.5.1 Cymharu canran band oedran a rhywedd

3.6 Oedran a chyfradd cyfranogiad/ gweithio hyblyg

Mae'r graff canlynol yn dangos cyfradd cyfranogiad staff yn ôl band oedran a rhywedd. Rhif rhwng 0 ac 1 sy'n mesur gweithio rhan-amser yw cyfradd cyfranogiad. Ceir y rhif trwy rannu'r CALI dan gontract â'r cyfrif pennau. Yr uchaf yw'r gyfradd cyfranogiad, y mwyaf o oriau y mae'r unigolyn yn gweithio bob wythnos, ar gyfartaledd. Er enghraifft, os yw unigolyn yn gweithio 37.5 awr yr wythnos, bydd ganddo gyfradd cyfranogiad o 1.0 (amser llawn), os yw'n gweithio 22.5 awr yr wythnos, bydd ganddo gyfradd cyfranogiad o 0.6.

At ei gilydd, mae cyfradd cyfranogiad y gweithlu wedi aros yr un fath dros y ddau gyfnod. Bu rhai newidiadau mewn cyfraddau cyfranogiad yn y bandiau oedran uwch (60+) ond bydd y ffigurau hyn yn sensitif i newid oherwydd niferoedd bach y bobl o'r oedranau hyn. Yn 2008, y gyfradd cyfranogiad gyfartalog oedd 0.86; mae hyn wedi

cynyddu ychydig i 0.87 yn 2015. Mae'r cynnydd hwn wedi digwydd yn bennaf am fod menywod wedi cynyddu eu cyfradd cyfranogiad o 0.84 i 0.85 sy'n golygu bod menywod yn gweithio mwy o oriau yn 2015 o gymharu â 2008.



Graff 3.6.1 Cyfraddau cyfranogiad o ran gweithio yn ôl band oedran, cymharu dynion â menywod

Mae cyfraddau cyfranogiad menywod ar eu huchaf rhwng 20-29 oed (0.9 CALI), wedyn mae gostyngiad ym mand oedran 30-34 i 0.85 CALI. Wedyn, mae'r gyfradd cyfranogiad yn aros oddeutu'r lefel hon nes band oedran 60-64, pan mae'n gostwng ymhellach.

Mae cyfraddau cyfranogiad dynion yn wahanol i'r cyfraddau menywod, oherwydd o 20 i 54 oed, mae mwyafrif y gweithlu dynion yn gweithio amser llawn. Trwy gymharu'r ddau gyfnod cyfeirio, dangosir bod y cyfraddau cyfranogiad ar gyfer dynion wedi aros yr un fath.

Mae dadansoddiad pellach o gyfraddau cyfranogiad yn ôl grŵp staff (gweler Atodiad 3) yn dangos bod cyfraddau cyfranogiad ar gyfer y rhan fwyaf o grwpiau staff rhwng y ddau gyfnod cyfeirio ar gyfer yr oedranau 20 – 59 wedi aros yr un fath. Yn y rhan fwyaf o grwpiau staff, mae'r rhan fwyaf o

ddynion yn gweithio'n amser llawn ac mae menywod yn dangos gostyngiad mewn cyfradd cyfranogiad o gwmpas y band oedran 30-39. Fodd bynnag, gallai'r duedd hon newid wrth i'r genhedlaeth sy'n cael eu

hadnabod fel “cenhedlaeth y mileniwm” (h.y. y rheiny a anwyd rhwng 1980 a 2000) ymuno â’r gweithlu.

Bydd y darpar gyflogeion hyn yn chwilio am amrywioldeb a hyblygrwydd yn y gweithle, ac yn ymdrechu am gydbwysedd cryf rhwng gwaith a bywyd yn eu swyddi.

Mae ymchwil i weithio’n hwy wedi nodi bod gweithwyr hŷn yn dewis gweithio’n fwy hyblyg, dros gyfnod. Mae angen cynnal dadansoddiad pellach i bennu a yw gweithwyr GIG Cymru yn dewis defnyddio hyblygrwydd o fewn eu cynlluniau pensiwn i leihau eu horiau gweithio neu’n dewis mathau eraill o weithio hyblyg. Bydd gofyn ystyried ar lefel genedlaethol a sefydliadol sut y gellid cofnodi data ac adrodd amdano. Ar hyn o bryd, mae’r Cofnod Staff Electronig yn adrodd am gyfraddau cyfranogiad yn unig ac nid am amrywiaeth patrymau gweithio hyblyg y gellid eu cofnodi o bosibl. Er bod opsiwn i gofnodi trefniadau gweithio hyblyg fel



Cwestiynau Allweddol

Heb swyddogaeth y Cofnod Staff Electronig, a yw’r amrywiaeth o ran patrymau gweithio eraill yn cael ei chofnodi mewn systemau eraill, e.e. e-restrau?

A yw’r diwylliant o fewn y sefydliad yn cefnogi gweithio hyblyg ac a gaiff rheolwyr eu cefnogi i sicrhau bod rolau’n gallu cael eu cynllunio i gadw sgiliau, gwybodaeth a phrofiad ar draws gyrfa unigol?

A oes gan sefydliadau ddealltwriaeth dda o’r ffactorau sy’n dylanwadu ar benderfyniadau cynllunio gyfra cyflogeion fel y gellir ffurfio strategaethau a pholisïau cadarn o amgylch dilyniant gyrfa?

A yw sefydliadau’n ymdrechu i greu strategaethau i gefnogi cadw proffesiynau lle ceir prinder, e.e. Nyrsio a Meddygon Teulu?

A gaiff anghenion gweithwyr hŷn a chenhedlaeth y mileniwm eu hadlewyrchu mewn patrymau cynllunio swyddi a gweithio, yn ogystal â’r materion rhwng cenedlaethau a allai godi?

A ddylid ehangu elfennau fel gweithio hyblyg, argaeledd cyfleusterau gofal plant, absenoldeb am resymau gofalu, cyfnodau sabothol a mynediad at hyfforddiant a datblygiad i ddarparu lefelau gwell o sicrwydd a theyrngarwch?

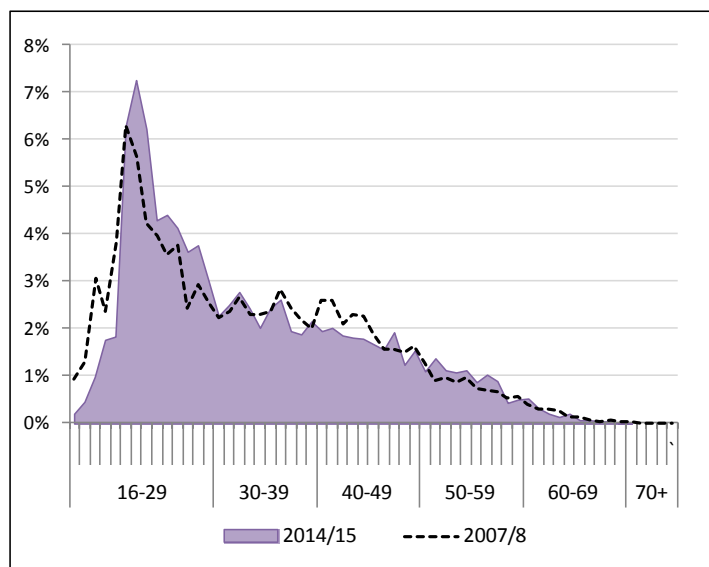
A yw sefydliadau yn cynorthwyo staff â chynllunio gyrfa, datblygiad personol ac iechyd a lles?

4. Proffil oedran recriwtiaid Gweithlu GIG Cymru

Mae'r dadansoddiad yn yr adran hon yn edrych ar ddechreuwr newydd yn GIG Cymru yn ôl cyfrif pennau. Nid yw'r set data yn cynnwys unrhyw un a gyflogir yn GIG Cymru sydd wedi newid swyddi yn fewnol ac nid yw'n cynnwys meddygon sydd wrthi'n hyfforddi (symud gweithlu mewnol).

4.1 Cymharu Dechreuwr yn ystod y cyfnodau 2007/08 a 2014/15

At ei gilydd, mae'r proffil dechreuwr yn aros yr un fath dros y ddau gyfnod cyfeirio. Mae bron i 50% o'r gweithlu newydd a gyflogir rhwng 16-29 oed, ac ar ôl 30 oed, mae nifer y dechreuwr newydd yn gostwng yn raddol. Fodd bynnag, nid yw'r proffiliau yn union debyg. Yn 2014/15, yn gymesur, cyflogodd GIG Cymru fwy o staff yn 22-29 oed nag yn 2007/8. Yn 2007/8, yn gymesur, cyflogodd GIG Cymru fwy o staff ym mandiau oedran 16-20 a 40-45.



Graph 4.1.1 Proffil Dechreuwr GIG Cymru: 2007/08 yn erbyn 2014/15

Mae dadansoddiad pellach (gweler [Atodiad 4](#)) wedi dangos nad yw proffil dechreuwr GIG Cymru yn cael ei adlewyrchu ym mhob grŵp staff. Mae gwahanol grwpiau staff yn dangos gwahanol uchafbwyntiau ac isafbwyntiau,

ond mae'r duedd gyffredinol ym mhroffil y dechreuwr ym mhob grŵp staff yn aros yr un fath ar y cyfan.

Mae Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol a staff Gweinyddol a Chlerigol yn adlewyrchu'r newidiadau a welwyd ym mhroffil GIG Cymru, h.y. gostyngiad mewn staff iau 16-20 oed a chynnydd mewn staff 22-29 oed. Bu'r newid mwyaf yn y proffil dechreuwr yn y grŵp staff Ystadau a Staff Cynorthwyol lle caiff mwy o staff hŷn 50-59 oed eu cyflogi ac fe gaiff llai o staff eu cyflogi yn y bandiau oedran iau 16-20 oed. Mae'r newid hwn mewn proffil yn helpu i esbonio'r cynnydd mawr yn nifer y staff dros 50 oed (gweler adran 3 ar Staff sy'n 50 oed ac yn hŷn).

4.2 Oedran cyfartalog Dechreuwr yng Ngweithlu GIG Cymru

Mae oedran cyfartalog dechreuwr yn GIG Cymru wedi cynyddu o 32 oed 11 mis yn 2007/08 i 33 oed 2 fis yn 2014/15: cynnydd o 3 mis. Adlewyrchir y cynnydd hwn ym mwyafrif y grwpiau staff ac mae cynnydd yn amrywio rhwng 4 mis a 2 flynedd 8 mis. Bu gostyngiad yn yr oedran cyfartalog mewn dau grŵp staff yn unig, sef Nyrsio a Bydwreigiaeth a Phroffesiynau Perthynol i Iechyd. Gellid edrych ar y ffigurau hyn mewn nifer o ffyrdd; byddai ffigur is yn awgrymu ein bod yn recriwtio staff i hyfforddi a datblygu ochr yn ochr â'r gweithlu presennol. Gallai oedran uwch awgrymu bod gennym gydbwysedd rhwng dechreuwr newydd yn y GIG a staff mwy profiadol sydd wedi ennill profiad y tu allan i GIG Cymru neu sy'n dychwelyd. Felly, mae'n bwysig parhau i edrych y tu ôl i'r ffigurau i sicrhau ein bod yn cadw staff mewn swyddi fel y bo'n briodol ac yn recriwtio o blith ystod eang o ymgeiswyr posibl.

Grŵp Staff	2007/08	2014/15	Gwahaniaeth
Gwyddonol a Thechnegol Proff Ychwanegol	33 Oed 11 Mis	34 Oed 7 Mis	0 Oed 8 Mis
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	30 Oed 9 Mis	31 Oed 5 Mis	0 Oed 8 Mis
Gweinyddol a Chlerigol	33 Oed 4 Mis	35 Oed 4 Mis	2 Oed 0 Mis
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	28 Oed 8 Mis	28 Oed 1 Mis	- 0 Oed 7 Mis
Ystadau a Staff Cynorthwyol	34 Oed 6 Mis	37 Oed 2 Mis	2 Oed 8 Mis
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	29 Oed 3 Mis	31 Oed 8 Mis	2 Oed 5 Mis
Meddygol a Deintyddol	38 Oed 3 Mis	38 Oed 7 Mis	0 Oed 4 Mis
Nyrsio a Bydwreigiaeth Cofrestredig	33 Oed 3 Mis	32 Oed 0 Mis	- 1 Oed 3 Mis
GIG CYMRU	32 Oed 11 Mis	33 Oed 2 Mis	0 Oed 3 Mis

Tabl 4.2.1 Oedran Cyfartalog Dechreuwr yn ôl Grŵp Staff

4.3 Proffil dechreuwr Nyrsio a Bydwreigiaeth

Mae Tabl 4.2.1 yn dangos bod y gostyngiad mwyaf mewn oedran cyfartalog mewn Nyrsio a Bydwreigiaeth, gostyngiad o 1 flwyddyn 3 mis. Mae'r graff isod yn dangos cynnydd amlwg mewn cyflogaeth rhwng 22-25 oed a gostyngiad cyffredinol yn y grŵp 35-45 oed. Mae'r gostyngiad hwn yn dangos dibyniaeth gynyddol ar raddedigion newydd a bod llai o staff canol oed yn

Ceir anawsterau wrth recriwtio dechreuwr profiadol ychwanegol ar hyn o bryd. Fodd bynnag, yn 2016, rhagwelir y bydd gweithgarwch sylweddol o ran recriwtio dramor a bydd proffil oedran y staff hyn yn cael ei adlewyrchu mewn adroddiadau data yn y dyfodol. Bu cynnydd o 20% yn y niferoedd comisiynu nyrsio, a bydd y rhain yn effeithio eto ar recriwtio nyrsys yn eu 20au cynnar yn 2018/19 pan fyddant yn graddio.

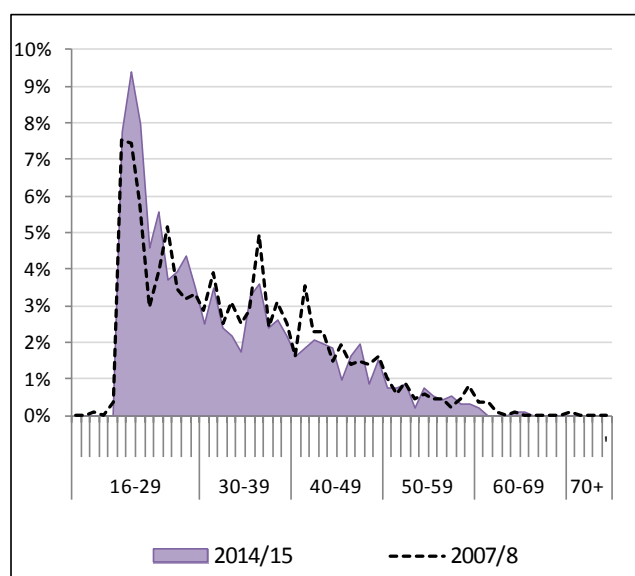
Cwestiynau Allweddol

A ydym ni'n mynd ati i annog a galluogi ymgeiswyr posibl dros 50 oed i wneud cais am swyddi?

A ydym ni'n dadansoddi data ceisiadau i sefydlu tueddiadau mewn ymgeiswyr, y grwpiau sy'n cael eu denu i swyddi penodol ac ystod oedran ymgeiswyr ar y rhestr fer ac ymgeiswyr llwyddiannus?

A yw sefydliadau'n gwneud digon i sicrhau bod myfyrwyr sy'n graddio yng Nghymru yn cael eu hannog i gael swydd yng Nghymru?

A yw GIG Cymru wedi ei baratoi i gynyddu cyfleoedd profiad gwaith a denu'r rheiny Nad ydynt mewn Addysg, Cyflogaeth na Hyfforddiant (NACH) er mwyn cynyddu nifer y bobl sy'n dechrau yng ngweithlu'r GIG ac yn dewis y GIG fel gyrfa tymor hwy?



Graff 4.3.1 Oedran Cyfartalog Dechreuwr yn ôl Grŵp Staff

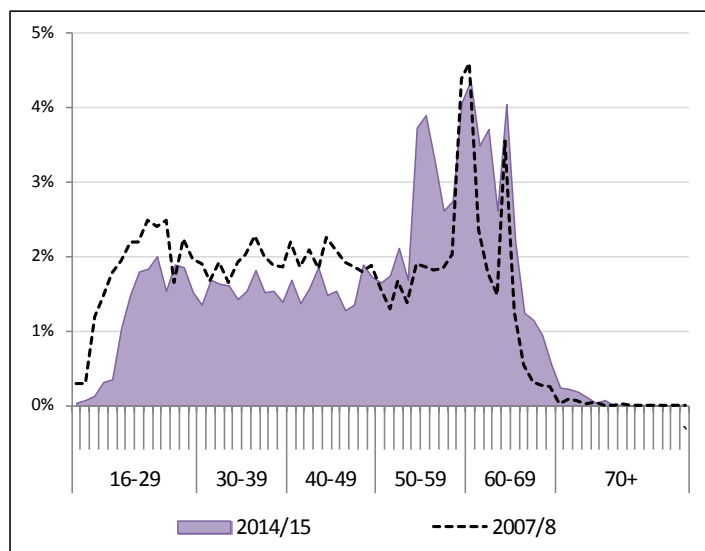
Bydd cymharu data fel hyn yn dangos effaith gwahanol strategaethau a ffenomena mewn arfer recriwtio.

5. Proffil oedran Ymadawyr Gweithlu GIG Cymru

Mae'r dadansoddiad yn yr adran hon yn edrych ar bobl sy'n gadael GIG Cymru yn ôl cyfrif pennau. Nid yw'r set data yn cynnwys unrhyw un sydd wedi gadael ac ailymuno â GIG Cymru ac nid yw'n cynnwys meddygon sydd wrthi'n hyfforddi.

5.1 Cymharu Ymadawyr yn ystod y cyfnodau 2007/08 a 2014/15

Mae'r data yn dangos bod y proffil ymadawyr cyffredinol wedi newid rhwng y ddau gyfnod cyfeirio. Yn 2007/8, roedd dau frig pendant o ran gadael/ymddeol, un yn 60 oed ac un yn 65 oed. Mae hyn wedi newid yn sylweddol yn 2014/15; mae tri phrif frig, ond yn gyffredinol, o 50 oed yn gymesur, mae mwy o bobl yn gadael. Mae'r ffigur cyfrif pennau gwirioneddol yn dangos bod GIG Cymru yn colli llai o staff o'r grŵp 16- 49 oed ond mae'n colli mwy o staff o'r grŵp 50 oed ac yn hŷn. Yn 2007/8, rhwng 50-69 oed, collodd GIG Cymru 2,155 o staff, cynyddodd hyn i 2,794 yn 2014/15, sy'n gynydd o 30%. Yn 2007/8, roedd 36% o'r ymadawyr yn y band oedran 50-69. Mae hyn wedi cynyddu i 52% yn 2014/15. Gallai'r cynnydd mewn pobl sy'n gadael yn 60 oed ac yn hŷn fod o ganlyniad i staff yn gohirio eu cynlluniau ymddeol. Os yw'r duedd hon yn parhau, gallai nifer y staff sy'n ymddeol rhwng 60-65 oed aros ar yr un lefel rhwng 60-65 oed yn hytrach na'r ddau frig.



Grff 5.1.1 Proffil ymadawyr GIG Cymru: 2007/08 yn erbyn 2014/15

Mae'r graff hefyd yn dangos effaith y tair carreg filltir ymddeol bresennol; 55 ar gyfer staff dosbarth arbennig (nyrsys yn bennaf), 60 ar gyfer aelodau o gynllun pensiwn 1995 a 65 ar gyfer newid ym mhensiwn y wladwriaeth. Bydd y patrwm hwn yn newid wrth i oedrannau cynllun pensiwn ac oedrannau ymddeol y wladwriaeth ei gwneud yn anfforddiadwy yn ariannol i lawer o staff adael. Yn 2014/15, roedd GIG Cymru yn cadw mwy o staff yn y bandiau oedran iau. Gallai cadw niferoedd staff fod yn rhannol gysylltiedig â'r hinsawdd ariannol ac y gallai pobl fod yn dewis aros o fewn y GIG yn sgil yr ansicrwydd yn y farchnad swyddi.

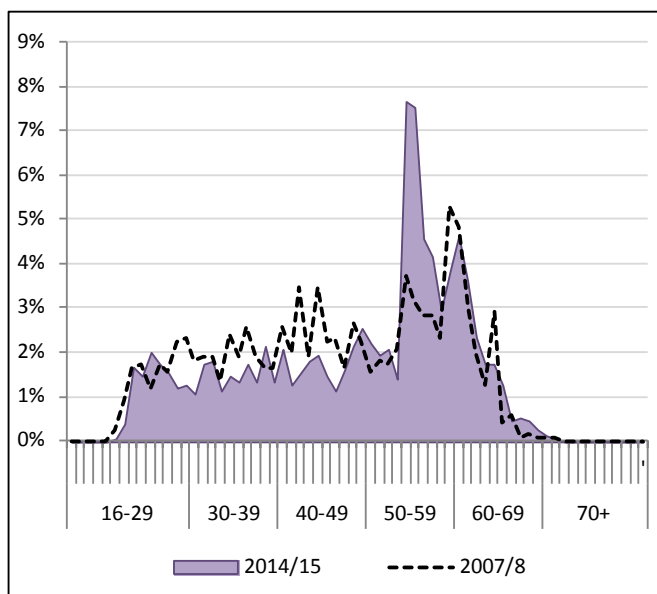
Mae dadansoddiad pellach (gweler [Atodiad 5](#)) yn dangos bod y newid ym mhroffil ymadawyr yn wahanol ar gyfer gwahanol grwpiau staff. Ar gyfer y grwpiau staff Ystadau a staff Cynorthwyol, Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol a staff Gweinyddol a Chlerigol, mae'r proffil ymadawyr wedi symud i ochr dde'r graff sy'n dangos bod canran uwch o bobl yn ymddeol/ gadael yn ddiweddarach. Ar gyfer staff Meddygol a Deintyddol a Nyrsio a Bydwreigiaeth, mae'r proffil ymadawyr yn dangos bod cryn dipyn yn fwy o staff yn gadael rhwng 55-60 oed, sy'n dangos bod mwy o staff yn ymddeol/ gadael yn gynharach. Mae graff 5.1.1 yn dangos cynnydd sylweddol yn nifer y staff sy'n gadael yn 55-58 oed. Mae'r cynnydd hwn wedi digwydd yn bennaf o ganlyniad i staff Nyrsio a Bydwreigiaeth. Gweler graff 5.2.1

5.2 Cymharu Ymadawyr Nyrsio a Bydwreigiaeth 2007/08 a 2014/15

Mae'r proffil ymadawyr staff Nyrsio a Bydwreigiaeth yn 2014/15 yn dangos cynnydd sylweddol yn niferoedd yr ymadawyr 54-55 oed. Yn 2014/15, o'r holl staff a adawodd rhwng 54 a 70 oed, gadawodd 30% rhwng 54-55 oed. Yn 2007/08, roedd y ganran hon yn llai na 20%. Mae'r grŵp staff Nyrsio a Bydwreigiaeth yn un o'r unig grwpiau

staff sydd â 'statws Dosbarth Arbennig', sy'n golygu y gallant ymddeol ar bensiwn llawn yn 55 oed. Ymddengys o'r data mai ychydig iawn ohonynt a fanteisiodd ar yr opsiwn hwn i ymddeol yn 55 oed. Ond yn 2014/15, mae'r data yn awgrymu y gallai mwy o staff fod wedi manteisio ar yr opsiwn hwn gan fod y niferoedd sy'n gadael yn 54-55 oed wedi cynyddu. Yn anecdotaidd, awgrymir y gallai fod yna gyfuniad o ffactorau gwthio (baich gwaith) a thynnu (gallu i gael pensiwn) sy'n gyrru'r ymddygiad hwn.

Roedd Adran 3.3 yn dangos bod 34% o'r gweithlu nyrsio dros 50 oed. Os bydd y duedd hon yn parhau, gallai fod gostyngiad sylweddol yn y gweithlu nyrsio a allai effeithio ar allu'r sefydliadau i staffio gwasanaethau.



Graff 5.2.1 Proffil ymadawyr Nyrsio a Bydwreigiaeth: 2007/08 yn erbyn 2014/15

5.3. Oedran ymddeol cyfartalog

Mae'r wybodaeth ganlynol wedi'i seilio ar y rhesymau gadael a gofnodwyd yn y Cofnod Staff Electronig. Yn 2007/8, roedd 43% o'r rhesymau dros adael yn cynnwys '**Ymddiswyddo Gwirfoddol - Arall/ Ddim yn Gwybod**'. Er bod hyn wedi gostwng i 23% yn 2014/15, mae'n debygol na adroddwyd yn ddigonol ar y wybodaeth am y rheswm dros adael. Felly, mae'r rhifau yn yr adran hon yn dangos niferoedd yn unig.

Mae data yn yr adran hon ac adran 5.4 yn cynnwys staff sydd wedi ymddeol a heb ddychwelyd yn unig.

Mae ymchwil wedi nodi bod yna ffactorau gwthio a thynnu amrywiol sy'n effeithio ar yr adeg y bydd pobl yn ymddeol neu'n gadael swydd a bod cyfraddau cadw staff yn aml yn cael eu gyrru gan nodweddion y swydd yn hytrach na galluoedd yr unigolyn. Er mwyn deall y ffactorau gwthio a thynnu hyn, mae gwybodaeth am y gweithlu a'r angen i ddata fod yn ddibynadwy a chyflawn yn hanfodol. Mae angen ystyried sut y gellid gwella gwybodaeth yn gysylltiedig ag oedran wrth i GIG Cymru gyflwyno ESR Enhance a chyflwyno Hunanwasanaeth Rheolwr y Cofnod Staff Electronig.

Mae Tabl 5.3.1 yn cymharu'r oedran ymddeol cyfartalog rhwng 2007/8 a 2014/15 yn ôl grŵp staff. Mae'r wybodaeth a ddetholwyd wedi bod yn seiliedig ar y rhesymau canlynol dros ymddeol:
Ymddeoliad Hyblyg; Ymddeol - Afiechyd; Ymddeol - Oedran; Ymddeoliad Cynnar Gwirfoddol - Dim Gostyngiad Actiwaraid; Ymddeoliad Cynnar Gwirfoddol - gyda Gostyngiad Actiwaraid



Grŵp Staff	2007/08	2014/15	Gwahaniaeth
Gwyddonol a Thechnegol Proff Ychwanegol	59 Oed 1 Mis	58 Oed 11 Mis	0 Oed -2 Mis
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	58 Oed 6 Mis	60 Oed 3 Mis	1 Oed 9 Mis
Gweinyddol a Chlerigol	59 Oed 7 Mis	60 Oed 9 Mis	1 Oed 2 Mis
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	57 Oed 8 Mis	58 Oed 6 Mis	0 Oed 10 Mis
Ystadau a Staff Cynorthwyol	60 Oed 0 Mis	61 Oed 10 Mis	1 Oed 10 Mis
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	60 Oed 3 Mis	59 Oed 3 Mis	-1 Oed 0 Mis
Meddygol a Deintyddol	59 Oed 7 Mis	60 Oed 2 Mis	0 Oed 7 Mis
Nyrsio a Bydwreigiaeth Cofrestredig	57 Oed 5 Mis	57 Oed 3 Mis	0 Oed -2 Fis
GIG CYMRU	58 Oed 9 Mis	59 Oed 5 Mis	0 Oed 8 Mis

Tabl 5.3.1 Oedran Ymddeol Cyfartalog yn ôl grŵp staff

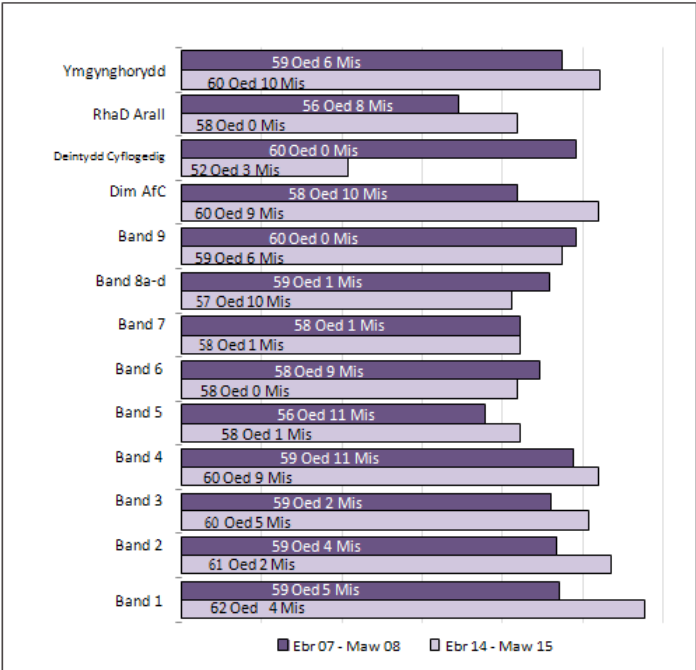
Mae oedran cyfartalog pobl sy’n ymddeol yn GIG Cymru wedi cynyddu o 58 oed 9 mis yn 2007/8 i 59 oed 5 mis yn 2014/15, sef cynnydd o 8 mis. Mae’r cynnydd mewn oedran ymddeol cyfartalog yn cysylltu’n agos â’r adran uchod ar broffil gadael. Ystadau a Staff Cynorthwyol, Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol a Gweinyddol a Chlerigol yw’r tri grŵp staff lle bu’r cynnydd mwyaf mewn oedran ymddeol a nhw hefyd yw’r tri grŵp staff lle symudodd y proffil ymadawyr i ochr dde’r graff sy’n dangos eu bod yn gadael yn hwyrach.

Gallai gweithlu’r grwpiau staff hyn fod yn gweithio’n hwy o ganlyniad i bwysau ariannol gartref. Mae mwyafrif y staff sydd yn y grwpiau staff hyn ym Mand 1-4.

5.4 Oedran ymddeol cyfartalog yn ôl Gradd

Yn 2015, mae cynnydd wedi bod yn yr oedran ymddeol ym Mandiau 1 i 4 a rhai nad ydynt yn AfC gan wthio’r oedran ymddeol cyfartalog i dros 60 oed. Mae’n fwyaf tebygol bod hyn o ganlyniad i gydraddoli oedrannau ymddeol dynion a menywod; cynyddodd yr oedran ymddeol ar gyfer menywod o 60 oed yn 2010 i 62/63 oed ar ddiwedd Mawrth 2015.

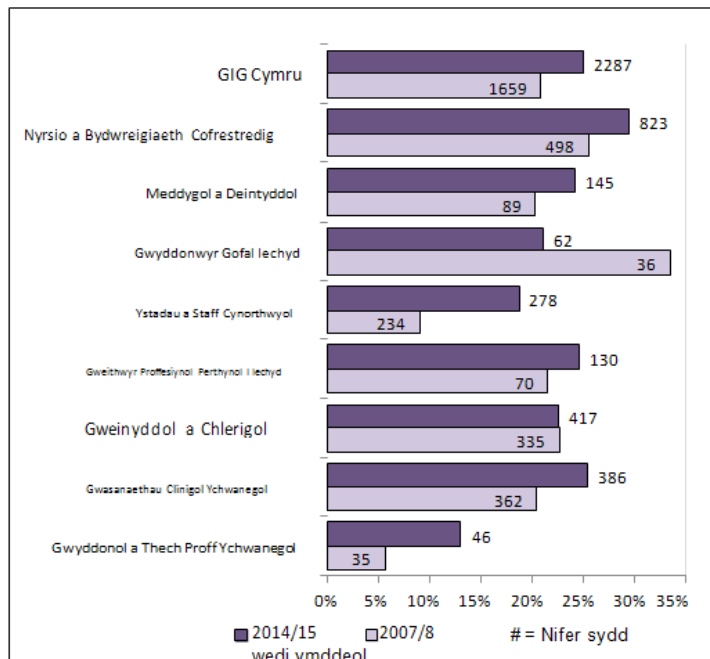
Gallai staff ym mandiau 1-4 fod yn dibynnu’n fwy ar dderbyn eu pensiwn gan y wladwriaeth i’w galluogi i ymddeol; dyna pam mae cynnydd yn y dyddiad ymddeol. Disgwylir y bydd y duedd hon yn parhau wrth i’r oedran ymddeol ar gyfer menywod gynyddu i 65 oed erbyn diwedd Rhagfyr 2018. Mae’r oedran ymddeol wedi gostwng bron ym mhob un o’r Bandiau o 6 i 9. Mae’n amlwg fod yna ffactorau sy’n dylanwadu ar y newid hwn; mae’r proffil oedran hŷn yn gogwyddo’n fwy rheolaidd gan fodloni’r meini prawf cymhwyster i ymddeol ymhlith staff o statws dosbarth arbennig, sy’n manteisio ar y ffaith eu bod yn gallu ymddeol yn 55 oed (byddai’r staff hyn yn tueddu i fod ym Mandiau 6/7 ac 8a. Mae ffactorau fel baich gwaith a gofynion proffesiynol (aillddilysu) wedi cael eu dyfynnu fel ffactorau sy’n dylanwadu ar ymddygiad hefyd.



Graff 5.4.1 Oedran ymddeol cyfartalog yn ôl Gradd

5.5 Cyfraddau ymddeol a dychwelyd- 2007/ 08 a 2014/15

Mae'r graff isod yn dangos nifer sylweddol o "Ymddeol a Dychwelyd". O'r ymadawyr a ymddeolodd yn ystod 2014/15, dychwelodd 25% i GIG Cymru o gymharu â 21% yn ystod 2007/08.



Graff 5.5.1 Canran/Nifer y staff a ddychwelodd ar ôl ymddeol yn ôl grŵp staff

Mae cynnydd wedi bod yn nifer y bobl wedi ymddeol sy'n dychwelyd ym mhob grŵp staff, ac roedd y nifer fwyaf ymhlith staff Nyrsio a Bydwreigiaeth, bron ddwywaith y nifer yn ystod 2007/08. Roedd y cynnydd uchaf yn nifer y bobl wedi ymddeol sy'n dychwelyd ymhlith staff Ystadau a Staff Cynorthwyl o 9% i 19%. Er bod nifer y bobl sy'n dychwelyd ar ôl ymddeol ymhlith Gwyddonwyr Gofal Iechyd, bu cynnydd yn y bobl sy'n ymddeol, sydd felly'n lleihau'r ganran.



Cwestiynau Allweddol

Mae angen i sefydliadau fynd ati i ymgysylltu â'u cyflogaion i gefnogi a hyrwyddo gweithio hyblyg i sicrhau bod sgiliau, gwybodaeth a phrofiad yn cael eu cadw.

A yw ansawdd y data ar gyfer 'Rheswm dros Adael' yn y Cofnod Staff Electronig yn ddigon trylwyr i wneud penderfyniadau priodol ar strategaethau ymadawyr a chadw?

Beth fydd cadw ac ymgysylltu tymor hir yn ei olygu i staff y GIG y disgwylir y bydd eu hoeddrannau pensiwn y wladwriaeth yn codi y tu hwnt i'r lefel uchaf bresennol, sef 68, h.y. ar gyfer y rheiny sydd wedi eu geni ar ôl Ebrill 1978?

A ddylai GIG Cymru geisio cynyddu a hyrwyddo cyfraddau 'Ymddeol a Dychwelyd'?

- A ellid defnyddio "ymddeol a dychwelyd" mewn ffordd fwy strwythuredig â chefnogaeth?
- Pa mor gynaliadwy yw hyn?
- A allai atal staff eraill rhag gwneud cynnydd?
- A ydym ni'n defnyddio'r term "ymddeol" yn amhriodol, pan fydd yn ymwneud yn fwy â chynllunio pensiwn a pharhau i weithio yn y GIG ond mewn rôl wahanol neu ar oriau gwahanol o bosibl?

6. Oedran ac absenoldeb oherwydd salwch

6.1 Absenoldeb oherwydd Salwch yn ôl oedran a gradd

Nododd adroddiad Gwasanaethau'r Gweithlu, Addysg a Datblygu, Partneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru, sef Ffocws ar Dueddiadau Absenoldeb oherwydd Salwch yn GIG Cymru (Focus on Sickness Absence Trends in NHS Wales)iv fod nifer o gydberthyniadau rhwng absenoldeb oherwydd salwch ac oedran. Yr hyn a oedd fwyaf trawiadol am y rhain oedd y gydberthynas rhwng band cyflog / oedran a chyfraddau absenoldeb oherwydd salwch. Mae'r ganran uchaf o absenoldeb oherwydd salwch yn digwydd ymhlith y staff hynaf ac sydd â'r band cyflog isaf. Er bod staff ym Mand 4 yn eithriad, o ran y ffaith fod y gyfradd salwch islaw'r cyfartaledd cenedlaethol, mae absenoldeb oherwydd salwch ar gyfer staff Band 4 yn cynyddu o hyd wrth i'r band oedran gynyddu. Mae'r cwadrant ar yr ochr dde ar frig y tabl yn rhoi syniad am adran y gweithlu fydd angen y mwyaf o gefnogaeth o ran rheoli salwch yn y dyfodol.

Agenda ar gyfer Newid Band / Meddygol a Deintyddol	O dan 25 oed	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 60	Dros 60 oed
Band 1	5.7%	7.9%	6.9%	8.0%	6.7%	7.3%	7.8%	7.9%	11.4%
Band 2	4.6%	6.4%	7.0%	7.7%	7.4%	7.3%	7.7%	8.1%	9.0%
Band 3	3.8%	5.1%	5.7%	6.9%	6.8%	6.7%	6.8%	7.2%	8.3%
Band 4	2.5%	2.8%	4.3%	4.5%	4.5%	4.3%	5.4%	6.2%	6.8%
Band 5	1.9%	3.8%	5.5%	6.0%	6.2%	6.8%	7.3%	8.3%	10.0%
Band 6	1.1%	2.3%	3.7%	4.7%	4.6%	4.9%	6.1%	6.6%	6.7%
Band 7	1.0%	1.1%	2.3%	2.9%	3.2%	3.9%	4.6%	5.3%	6.2%
Band 8a	0.0%	1.6%	1.1%	2.5%	2.5%	2.8%	3.0%	3.5%	3.4%
Band 8b	0.0%	0.2%	0.8%	0.8%	2.7%	3.4%	3.0%	2.1%	2.2%
Band 8c	0.0%	0.0%	3.7%	0.4%	1.2%	2.0%	2.3%	2.3%	4.8%
Band 8d	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.3%	4.9%	1.8%	4.4%	3.1%
Band 9	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.5%	0.6%	0.9%	2.1%	5.6%
Meddygol a Deintyddol	0.7%	0.7%	0.8%	1.0%	1.6%	1.7%	2.1%	2.9%	3.0%
Ddim yn Fand AfC	1.1%	0.4%	2.1%	0.8%	2.1%	1.3%	4.2%	2.6%	3.5%
Pob Band Cyflog	3.0%	3.6%	4.4%	4.9%	5.1%	5.4%	6.0%	6.7%	7.9%

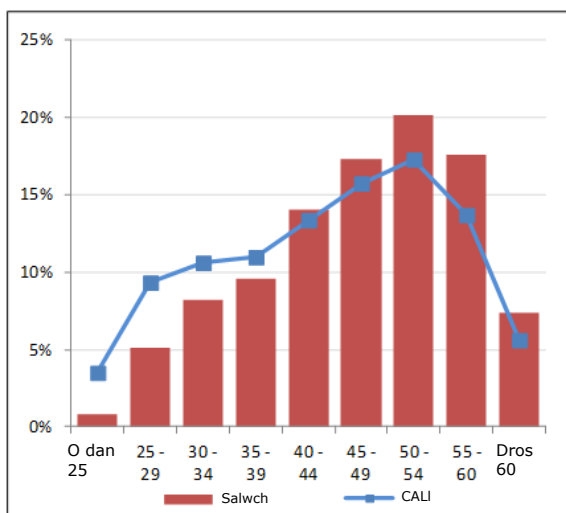
Tabl 6.1.1 Salwch yn ôl Band Cyflog a Band Oedran (2014/15)

(Mae'r celloedd sydd wedi eu hamlygu yn dangos canlyniadau uwchlaw cyfartaledd Cymru, sef 5.4%).

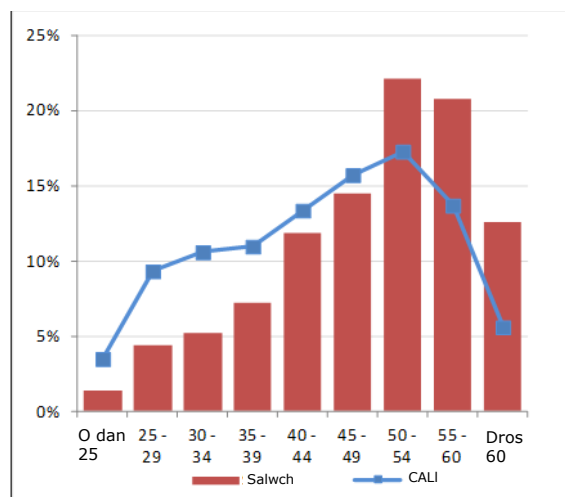
Yn adran 5.4 yr adroddiad hwn, (oedrannau ymddeol), mae tuedd i weithwyr y band is weithio'n hwy. Gallai hyn o bosibl olygu y bydd cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch yn cynyddu hefyd os na fydd unrhyw beth yn newid.

6.2 Oedran y gweithlu o gymharu â chanran absenoldeb oherwydd salwch

Mae'r graffiau yn yr adran hon yn cymharu dosbarthiad cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch ar gyfer gorbryder a straen a salwch cyhyrsgerbydol yn erbyn bandiau oedran. Gellid disgwyl bod dosbarthiad y cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch yn dilyn hynny'n fras ar gyfer y proffil oedran; fodd bynnag, gellir gweld bod gwahaniaeth nodedig yn y dosbarthiad salwch ar gyfer gorbryder a straen a salwch cyhyrsgerbydol. Pe bai salwch wedi ei ddosbarthu'n gyfartal ar draws y bandiau oedran, byddai'n rhesymol disgwyl gweld cyfraddau canran tebyg o staff mewn swydd a salwch. Mae'r gwyro oddi wrth gyfradd salwch staff mewn swydd yn dangos bod band oedran penodol yn cyfrannu mwy, neu lai, yn unol â maint eu poblogaeth.



Graff 6.2.1 Absenoldeb oherwydd gorbryder a straen yn ôl SIP



Graff 6.2.2 Absenoldeb oherwydd salwch cyhyrsgerbydol yn ôl SIP

Er bod absenoldeb oherwydd salwch ar gyfer gorbryder a straen wedi ei ddosbarthu'n fwy cyfartal ar draws pob band oedran o gymharu â'r hyn a geir ar gyfer rhesymau cyhyrsgerbydol, mae'r naill a'r llall yn cynyddu wrth i oedran gynyddu, yn enwedig o 50 oed ymlaen. O 45 oed, mae gweithlu GIG Cymru dan fwy o straen, ac ymddengys mai staff 55 – 60 oed sydd dan fwyaf o straen ac maent yn fwy tebygol o ddioddef o absenoldeb oherwydd salwch cyhyrsgerbydol.

O ystyried bod oedran gweithlu GIG Cymru yn cynyddu a bod y twf mwyaf yn y bandiau oedran 50-69 a 65+ (Graff 3.2.1), heb unrhyw ymyrraeth, mae'n debygol y bydd canran y rhesymau salwch dros orbryder a straen a salwch cyhyrsgerbydol yn cynyddu hefyd.

Cwestiynau Allweddol

A yw sefydliadau'n gwneud digon i fynd i'r afael ag absenoldeb oherwydd straen a salwch cyhyrsgerbydol fel problem i bob un o'r staff, nid yn unig y rheiny sy'n absennol ar hyn o bryd o ganlyniad i'r achosion hyn?

O ystyried y gofyniad i staff weithio pan fyddant yn eu 60au, a oes strategaethau a arweinir yn genedlaethol ac yn lleol ar waith i gynorthwyo staff i aros yn heini, yn egniol ac yn iach?

7. Casgliad

22

Mae gweithlu GIG Cymru yn deillio o'r boblogaeth, a dyma'r cyflogwr mwyaf yng Nghymru. Dros y 20 mlynedd ddiwethaf, mae poblogaeth Cymru wedi newid yn sylweddol a'r gwahaniaeth mwyaf nodedig yw'r cynnydd ym mand oedran poblogaeth 60 – 79. Yn 2014, roedd 1 o bob 5 o'r bobl yn 65 oed ac yn hŷn ac roedd amcanestyniadau poblogaeth yn rhagweld y bydd 26% (1 o bob 4) yn 2034. Mae'r cynnydd yng nghyfran y boblogaeth hŷn ynghyd â'r gostyngiad yng nghyfran y boblogaeth iau yn arwain at ostyngiad yn y gymhareb dibyniaeth. I'r GIG, gellir gweld hyn hefyd fel arwydd posibl o alw cynyddol – gyda phobl iau a hŷn yn cyfrif am brif ddefnyddwyr y gwasanaeth iechyd.

Mae ymchwil yn dangos y gallai fod yn rhaid i gyflogwyr ddisodli niferoedd mawr o'r gweithlu medrus a phrofiadol ar draws llawer o sectorau cyn bo hir, ac mae'n bosibl na fydd y gweithlu iau yn meddu ar y sgiliau na'r cymwysterau cywir i weithio yn lle'r bobl hyn sy'n gadael.

Mae proffil cyffredinol GIG Cymru yn gymhleth ac yn amrywio o un grŵp staff i'r llall, ond mae'r dadansoddiad cyffredinol yn dangos bod y gweithlu'n heneiddio. Ar hyn o bryd, mae 36% (1 o bob 3) o'r gweithlu yn 50 oed ac yn hŷn a disgwylir y bydd hyn yn cynyddu yn y dyfodol. Hefyd, mae o leiaf hanner y gweithlu yn dangos arwyddion y byddant yn gweithio y tu hwnt i'r oedran ymddeol traddodiadol. Bydd y ddau ffactor hyn yn unig yn cael effaith sylweddol ar agweddau ac ymddygiadau'r gweithlu yn y dyfodol. Mae hyn, ynghyd â'r disgwyliad y bydd cynnydd yn y galw am wasanaethau'r GIG yn y dyfodol, yn creu heriau gwirioneddol i'r GIG.

I gefnogi'r gwaith hwn, mae Grŵp Gweithio'n Hwyl y GIG wedi llunio rhestr wirio i asesu parodrwydd sefydliadol. Datblygwyd y rhestr wirio fel offeryn i alluogi sefydliadau'r GIG i asesu pa mor barod ydynt ar gyfer y cyfleoedd a'r heriau a allai ddod yn sgil gweithlu



sy'n heneiddio. Addaswyd y rhestr wirio i'w defnyddio yn GIG Cymru ac mae'n cefnogi Byrddau Iechyd ac Ymddiriedolaethau'r GIG i asesu eu perfformiad presennol ac yn helpu i nodi meysydd ar gyfer cynllunio gweithredu.

Mae'r rhestr wirio yn ystyried:

- Proffiliau oedran
- Cynllunio'r gweithlu a gwasanaethau
- Polisi ac arfer cyflogaeth
- Iechyd galwedigaethol, diogelwch a lles
- Cynllunio swyddi a'r amgylchedd gweithio
- Addysg pensiwn a chynllunio ymddeoliad
- Dysgu a datblygu
- Profiad staff

Yn gryno, dylai GIG Cymru a sefydliadau unigol:

- Ystyried y cwestiwn allweddol a ofynnir yn y ddogfen.
- Cwblhau "Gweithlu sy'n Heneiddio: Rhestr wirio i Asesu Parodrwydd Sefydliadol"
- Ystyried eu data poblogaeth eu hunain ac edrych ar dueddiadau poblogaeth am yr 15/20 mlynedd nesaf
- Cynllunio a datblygu polisiau a fydd yn helpu i gadw a chynyddu cyflogaeth rhwng 55 – 64 oed
- Ystyried ystod eang o strategaethau yn gysylltiedig ag iechyd a lles, cadw, cynllunio gyrfa a chynllunio swyddi ar draws pob band oedran
- Ystyried polisiau sy'n galluogi gweithwyr i weithio'n hyblyg a mynd i'r afael â gweithgareddau ergonomig/codi a chario. Mae angen i'r polisiau hyn gefnogi cyflogaeth i weithio yn ogystal â helpu i leihau cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch
- Cofnodi patrymau gweithio eraill ar y Cofnod Staff Electronig/systemau e-restrau fel y bo'n briodol
- Adolygu'r ffordd y caiff data 'Rheswm dros Adael' ei gofnodi i sicrhau bod sefydliadau'n deall pam mae cyflogaeth yn gadael y GIG.

- i) NHS Working Longer Review, Preliminary findings and recommendations report for the Health Departments, NHS Employers, Mawrth 2014
- ii) *Focus on GPs and their Practice Workforce*, NWSSP, WEDS, Medi 2015
- iii) Avoiding the Demographic Crunch: Labour Supply and the Ageing Workforce, CIPD Policy Report, Mehefin 2015
- iv) *Focus on Sickness Absence Trends in NHS Wales*, NWSSP, WEDS, Ionawr 2015

Atodiad 1 – Cyfyngiadau data

Cafwyd yr holl ddata sy'n ymwneud â gweithlu GIG Cymru o'r Warws Data Cofnodion Staff Electronig (ESR DW). Nid yw'r data hwn yn cynnwys staff sydd â swydd cyfwerth ag amser llawn (CALI) o sero ac nid yw'n cynnwys unrhyw un sydd â chategori dynodi Locwm neu Ymylol.

Mae cyfradd cyfranogiad yn mesur gweithio rhan-amser ac fe'i ceir trwy rannu'r swyddi CALI dan gontract â'r cyfrif pennau. Yn yr adroddiad hwn, bydd staff sy'n gweithio mwy na 37.5 awr dan gontract (rhai staff Meddygol a Deintyddol) yn cael eu capio ar 1.0 CALI. Felly, wrth gyfrifo'r gyfradd cyfranogiad, mae posibilrwydd na fydd cynrychiolaeth ddigonol o'r dadansoddiad CALI. Aethpwyd i'r afael â'r cyfyngiad hwn â datblygiad diweddar sy'n golygu y gellir cofnodi cynlluniau swydd. Pan fydd sefydliadau wedi rhoi'r nodwedd hon ar waith yn llawn, bydd sefydliadau'n gallu adrodd ar oriau dan gontract uwchlaw 37.5 awr.

Bydd y gymhariaeth rhwng un cyfnod data a'r nesaf yn sensitif i weithgareddau cywiro data o fewn y sefydliadau. Mae cryn dipyn o gywiro data wedi digwydd yn y grŵp staff Gwyddonwyr Gofal Iechyd. Er bod y gweithlu hwn yn cyfrif am 2% yn unig o weithlu GIG Cymru, dylid bod yn ofalus wrth ystyried y grŵp staff ar wahân.

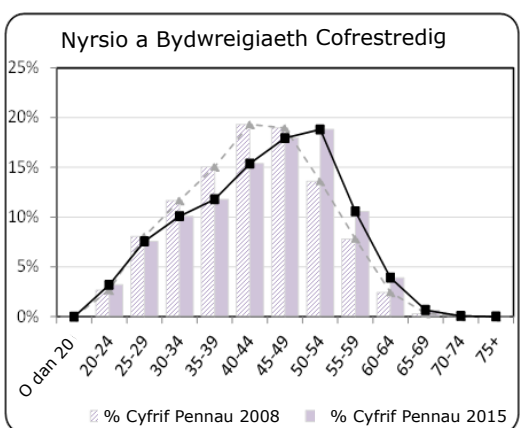
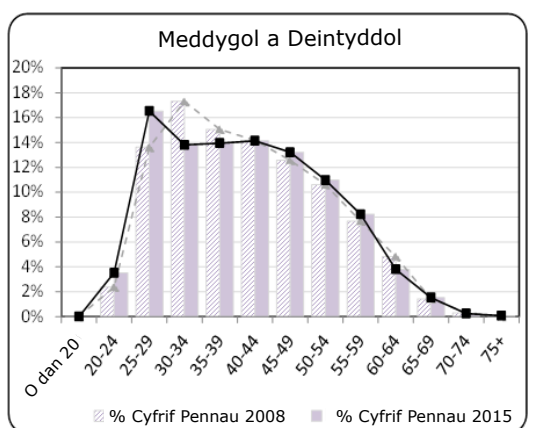
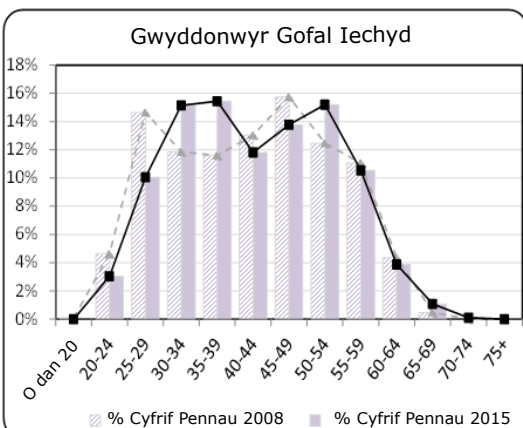
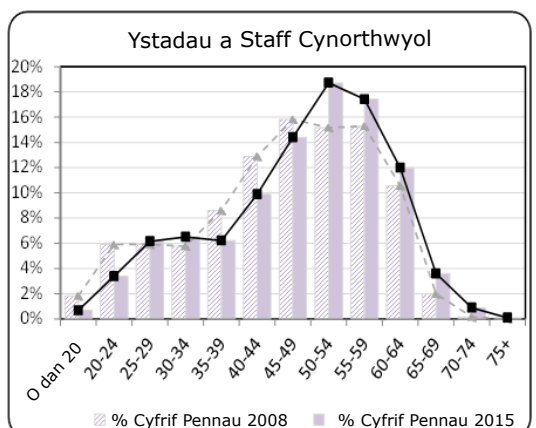
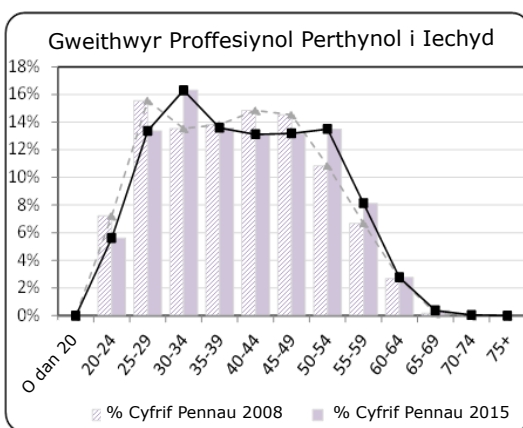
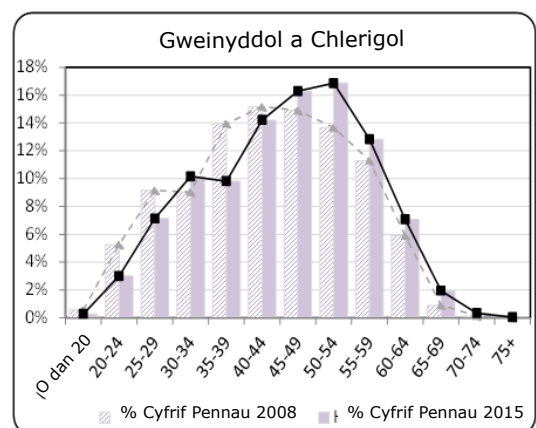
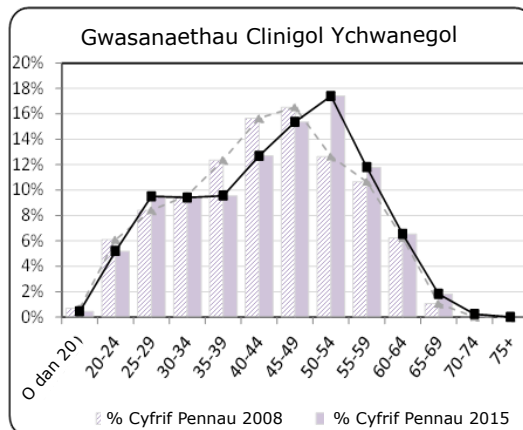
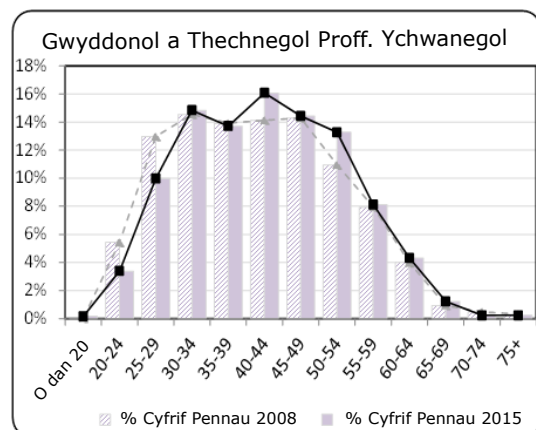
Mae dadansoddiad o ymadawyr a dechreuwyr yn defnyddio'r adroddiadau ymadawyr a dechreuwyr o fewn ESR DW. Ar gyfer yr adroddiadau hyn, nid yw unrhyw weithgarwch yn ymwneud â meddygon sydd wrthi'n hyfforddi wedi cael ei gynnwys. Mae ymadawr wedi ei nodi fel unigolyn nad yw'n dychwelyd i GIG Cymru, a dechreuwr fel unigolyn sy'n newydd i GIG Cymru. Mae'r adroddiad yn rhestru mwyafrif y gweithgarwch ymadawyr a dechreuwyr. Fodd bynnag, efallai na fydd rhai aelodau o staff yn ymddangos ar yr adroddiadau hyn os yw statws dynodi eu cofnod wedi cael ei newid. Er enghraifft, os caiff dynodiad cofnod rhywun ei newid o sylweddol i ymylol neu os yw eu swydd CALI yn cael ei newid i sero, ni fydd yn ymddangos ar yr adroddiad ymadawyr am nad yw wedi gadael y Cofnod Staff Electronig, ond o ganlyniad i'r gwaharddiadau o fewn y paramedrau adrodd, ni fydd yn ymddangos ymhlith y staff yn y rhestr swyddi mwyach. Yn yr un modd, os caiff dynodiad unigolyn ei newid o fod yn ymylol i barhaol a bod y swydd CALI yn newid o sero i adlewyrchu'r oriau a weithir, ni fydd yn ymddangos ar yr adroddiad dechreuwyr ond bydd yn ymddangos ymhlith y staff yn y rhestr swyddi. Yn y ddwy enghraifft hyn, adlewyrchir newidiadau yn y staff mewn rhestrau swyddi na ellir cyfrif amdanynt o fewn yr adroddiadau dechreuwyr neu ymadawyr.

Mae'r dadansoddiad hwn o ymddeoliad wedi'i seilio ar y 'rhesymau dros adael' a gofnodwyd yn y Cofnod Staff Electronig. Mae'r maes hwn yn dibynnu'n helaeth ar sefydliadau/rheolwyr yn dewis y rhesymau cywir dros adael. O ganlyniad, efallai na fydd y wybodaeth a gedwir yn y maes hwn 100% yn gywir, ac felly, efallai na adroddir yn ddigonol ar y niferoedd hyn.

Yn ôl i - [Adran 1](#). Cyflwyniad

Atodiad 2 – Proffil Oedran yn ôl Grŵp Staff

26

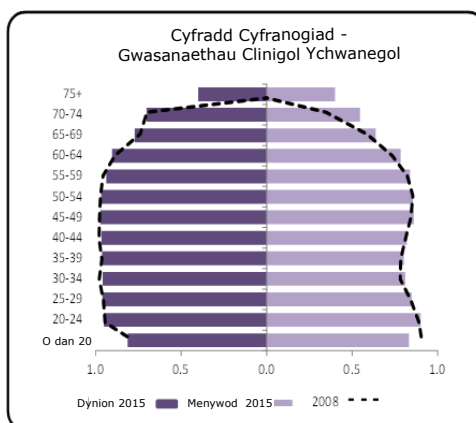
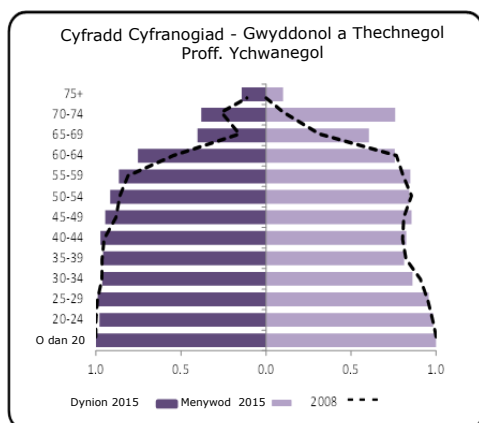


Yn ôl i - [Adran 3](#). Proffil oedran gweithlu'r GIG

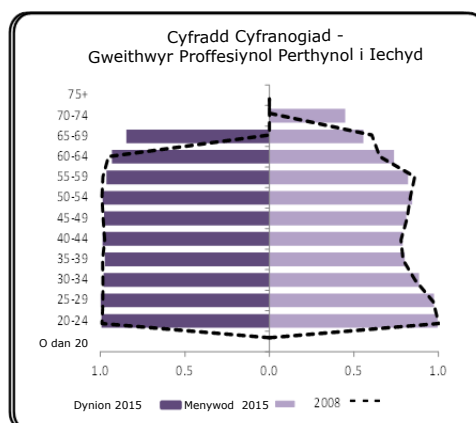
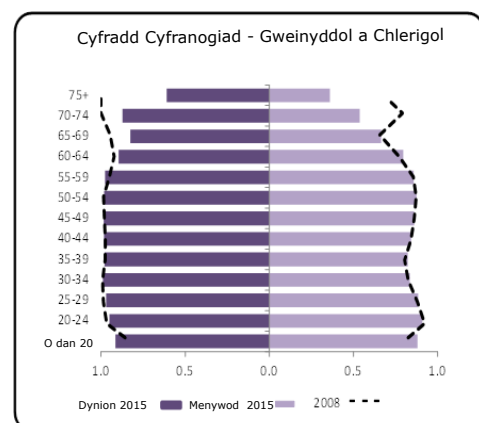


Atodiad 3 – Cyfradd Cyfranogiad yn ôl Grŵp Staff

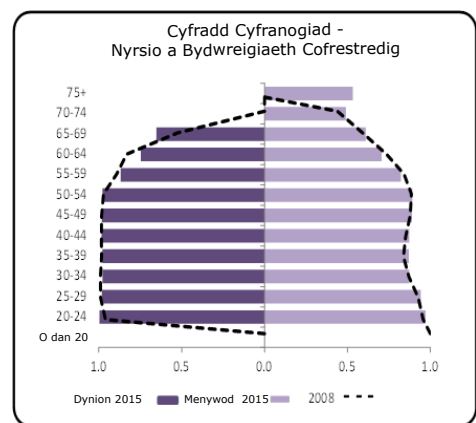
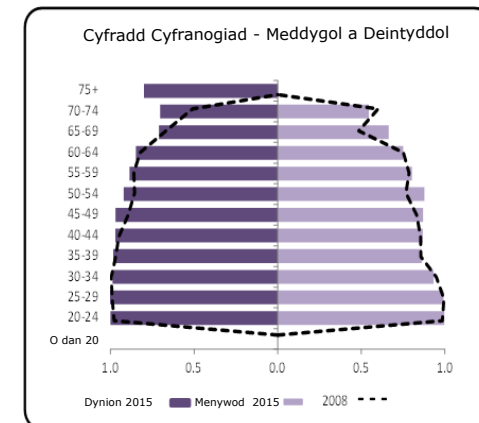
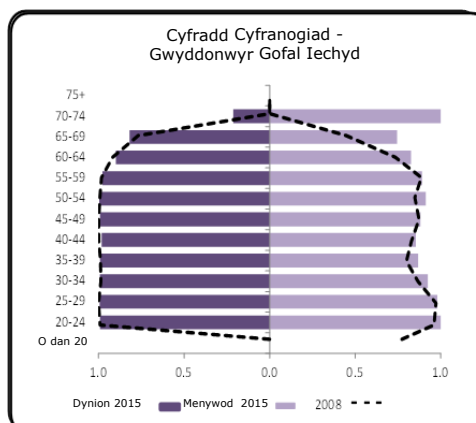
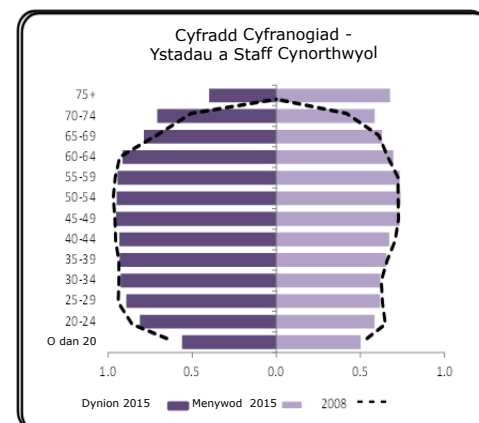
27



Mae'r gyfradd cyfranogiad yn rhif rhwng 0 a 1 sy'n mesur gweithio rhan-amser. Ceir y rhif trwy rannu'r CALL dan gcontract â'r cyfrif pennau. Yr uchaf yw'r gyfradd cyfranogiad, y mwyaf o oriau y mae unigolyn yn gweithio bob wythnos.



Gallai newidiadau mewn cyfradd cyfranogiad yn y bandiau oedran uwch (65+) ddangos amrywiadau mawr gan mai nifer fach o bobl sydd yn y band oedran hwnnw.

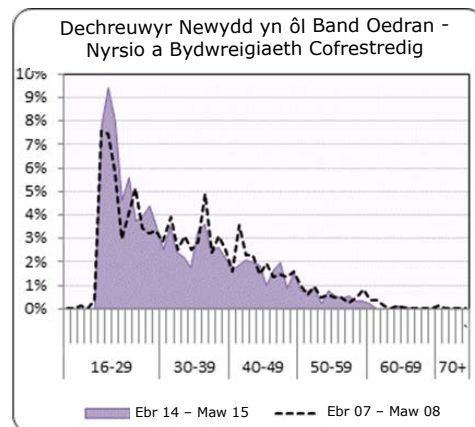
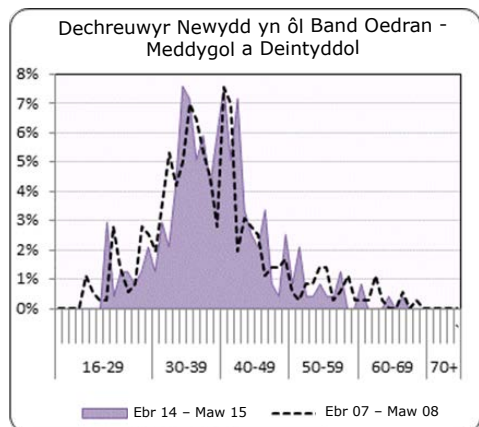
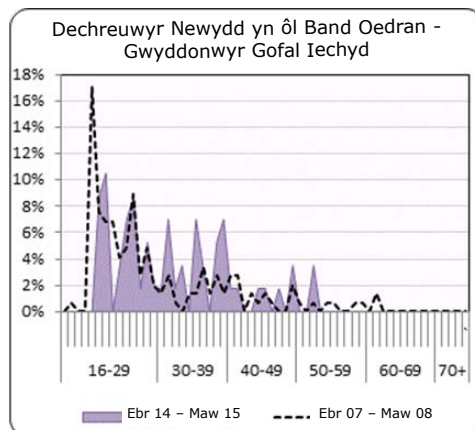
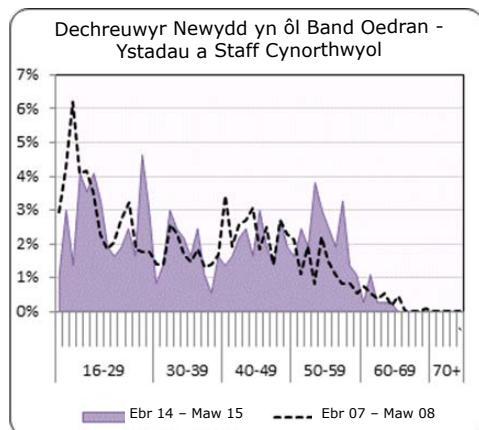
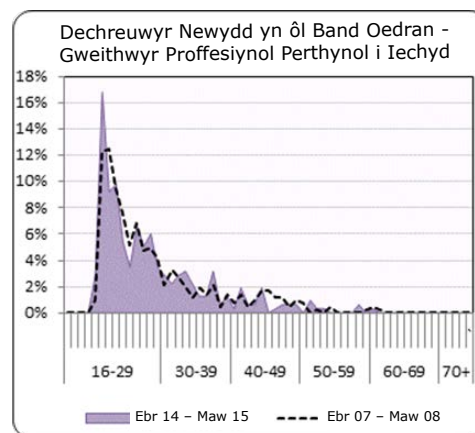
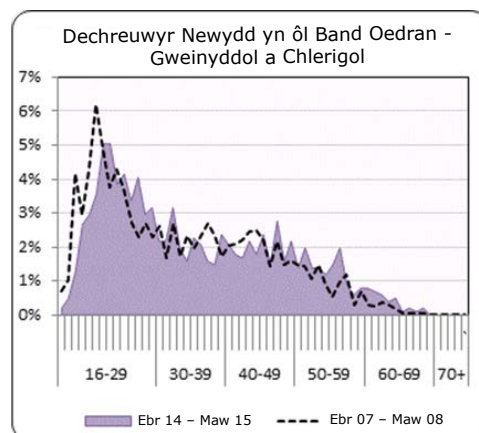
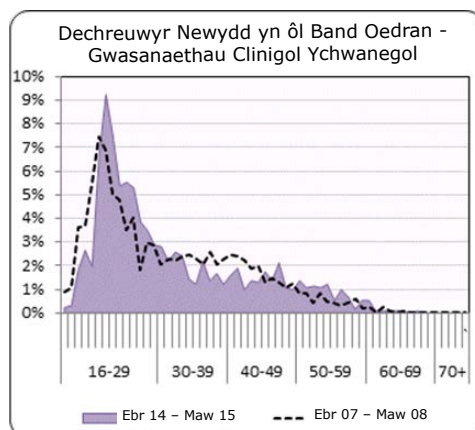
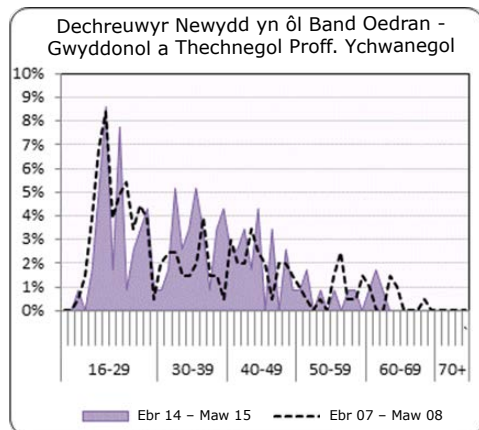


Yn ôl i - [Adran 3.6](#). Oedran a chyfradd cyfranogiad/gweithio hyblyg



Atodiad 4 – Dechreuwyr yn ôl Band Oedran fesul Grŵp Staff

28

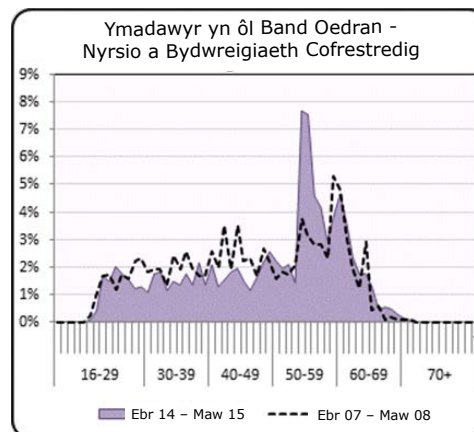
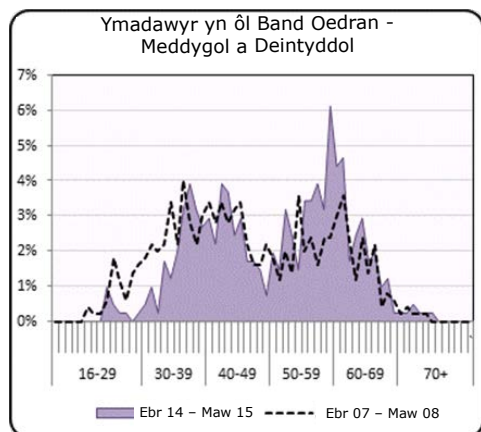
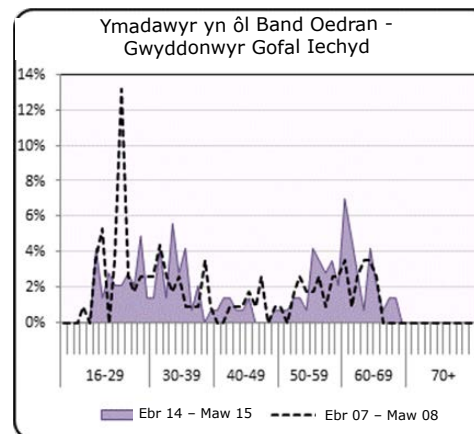
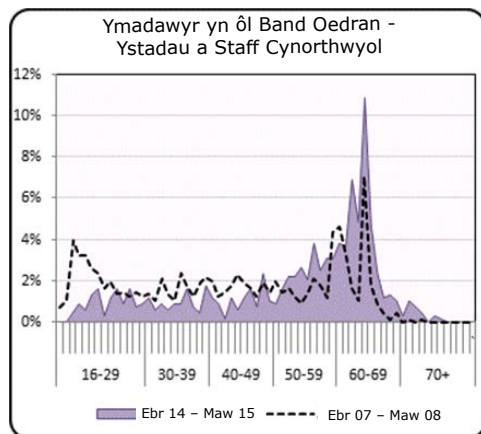
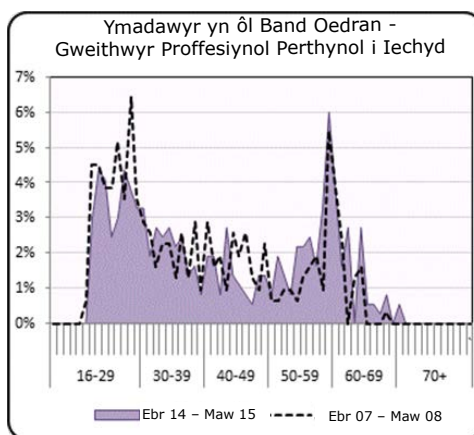
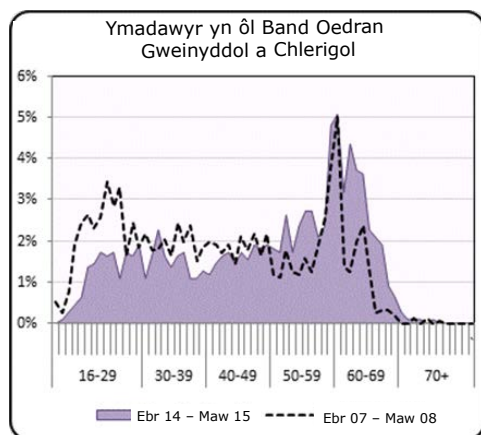
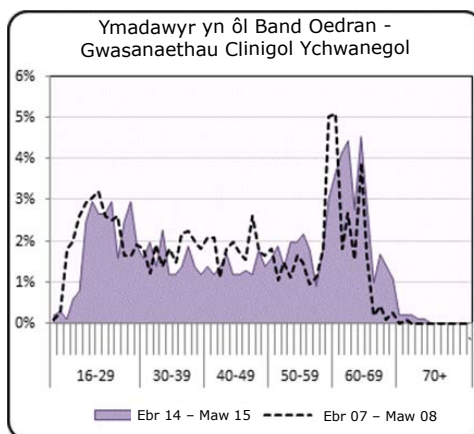
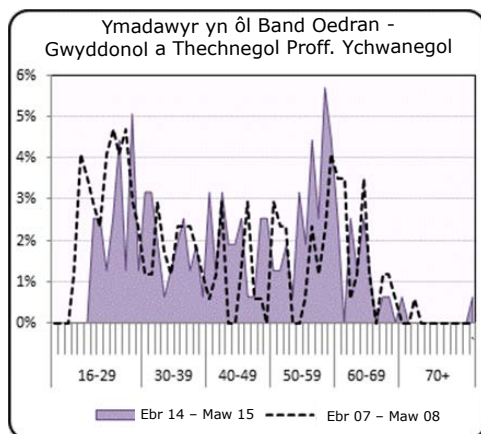


Yn ôl i - **Adran 4**. Proffil oedran Gweithlu GIG Cymru



Atodiad 5 – Ymadawyr yn ôl Band Oedran fesul Grŵp Staff

29



Yn ôl i - [Adran 5](#). Proffil Oedran Ymadawyr Gweithlu GIG Cymru





GIG
CYMRU
NHS
WALES

Partneriaeth
Cydwasaethau
Gwasanaethau'r Gweithlu, Addysg a Datblygu
Shared Services
Partnership
Workforce, Education and Development Services

Ffocws Ar: Oedran Gweithlu GIG Cymru Mawrth 2015

Cysylltu

Oes oes gennych unrhyw gwestiynau
neu ymholiadau ynglŷn â'r ddogfen hon,
cysylltwch â:

Ryan Cunningham
Rheolwr Gwybodaeth y Gweithlu
Partneriaeth Cydwasaethau GIG Cymru
- Gwasanaethau'r Gweithlu, Addysg a
Datblygu

E-bost: weds@wales.nhs.uk

