



GIG
CYMRU
NHS
WALES

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

Tueddiadau Gweithlu GIG Cymru

(Mawrth 2025)

Tabl Cynnwys

Rhagair.....	1
1. Cyd-destun a sbardunwyr ar gyfer gweithlu GIG Cymru	2
1.1 Deall y gweithlu presennol	2
1.1 Newid mewn poblogaeth	2
1.2 Gwybodaeth am y farchnad lafur	3
1.3 Ymddeoliad a chadw	3
1.4 Gweithlu rhyng-genhedlaethol a newid disgwyliadau	3
2. Prif dueddiadau a ffynonellau data.....	5
2.1 Maint Gweithlu GIG Cymru	5
2.2 Maint y Gweithlu Meddygol Cyffredinol	6
2.3 Cost Gweithlu GIG Cymru.....	6
2.4 Absenoldeb Salwch GIG Cymru.....	6
2.5 Gweithlu Nyrsio Tramor.....	7
2.6 Data perfformiad y gweithlu.....	7
2.7 Proffil y gweithlu presennol GIG Cymru	7
3. Maint Gweithlu GIG Cymru.....	9
3.1 Proffil Gweithlu GIG Cymru.....	9
3.2 Newidiadau yn y Gweithlu yn ôl Grŵp Staff Rhwng 2020 a 2025	10
3.3 Newid Gradd Rhwng 2020 a 2025	11
3.4 Canran Staff yn ôl Band Oedran Ar Gyfer 2020 a 2025	12
3.5 Canran Staff 55 a Hŷn yn ôl Grŵp Staff	13
3.6 Canran y staff sy'n ymddeol ac yn dychwelyd.....	14
3.7 Nifer y swyddi gwag a chyfraddau swyddi gwag yn ôl grŵp staff	15
3.8 Canran y gyfradd swyddi gwag yn ôl grŵp staff.....	16
3.9 Cyfradd Cyfranogiad yn ôl Band Oedran a Rhyw	17
3.10 Trosiant yn ôl grŵp staff - Mawrth 2024 o'i gymharu â 2025.....	18
4. Gweithlu'r Gwasanaeth Meddygol Cyffredinol yng Nghymru	19
4.1 Tuedd hanesyddol y Gwasanaeth Meddygol Cyffredinol.....	19
4.2 Cymhariaeth proffil oedran y gweithlu meddygon teulu.....	20
4.3 Cymhariaeth proffil oedran Nyrsys Practis Meddygon Teulu	21
4.4 Cymhariaeth Proffil Oedran o'r gweithlu gofal cleifion uniongyrchol	22
4.5 Cymhariaeth proffil oedran y gweithlu gweinyddol ac anghlinigol	23
4.6 Cyfradd cyfranogiad y gweithlu meddygon teulu	24
4.7 Demograffeg gweithlu meddygon teulu.....	25
5. Cost Gweithlu GIG Cymru	26
5.1 Cost Gweithlu Presennol GIG Cymru	26
5.2 Tueddiadau Cyfanswm y Biliau Cyflog	27
5.3 Tueddiadau Asiantaeth a Locwm.....	28
5.4 Gwariant Asiantaeth a Locwm yn ôl Grŵp Staff	29
6. Absenoldeb Salwch GIG Cymru.....	30
6.1 Absenoldeb Salwch Misol.....	30
6.2 Salwch fesul Grŵp Staff.....	31
6.3 Rhesymau dros Absenoldeb Salwch	32
6.4 Rhesymau dros salwch yn ôl grŵp staff.....	33

7. Symudiadau gweithlu nyrsio tramor a thu hwnt	34
7.1 Trosolwg Blynnyddol o Nyrsys Tramor a Nyrsys Allanol yn GIG Cymru (2015-2024). 34	
7.2 Nifer y nyrsys newydd sy'n gweithio o dramor ac o dramor yn GIG Cymru	35
7.3 Ffigurau Swyddi Nyrsys Gwag	36
7.4 Comisiynu Nyrsio Oedolion Tramor.....	37
8. Mesurau Perfformiad Gweithlu GIG Cymru	38
8.1 Cydymffurfiaeth â'r Asesiad Blynnyddol.....	38
8.2 Cydymffurfiaeth Hyfforddiant Statudol a Gorfodol.....	39
9. Proffil Gweithlu GIG Cymru Cyfredol.....	40
9.1 Rhyw yn ôl grŵp staff.....	40
9.2 Cenedligrwydd / Staff Rhyngwladol.....	41
9.3 Sgiliau Iaith Cymraeg	42
9.4 Ethnigrwydd yn ôl Grŵp Staff.....	43
9.5 Anableded yn ôl Grŵp Staff	44
9.6 Cyfeiriadedd Rhywiol gan y Grŵp Staff.....	45
Ffynhonnell ddata: ESR DWAtodiad 1	46



Alex Howell
Prif Weithredwr AaGIC

Mae'n bleser gen i gyflwyno rhifyn 2025 o **Adroddiad Tueddiadau Gweithlu GIG Cymru**, sy'n parhau â'n hymrwymiad i roi mewnwelediad tryloyw, sy'n seiliedig ar dystiolaeth, i'r heriau a'r cynnydd sy'n llunio ein gweithlu iechyd a gofal. Mae'r dadansoddiad trylwyr hwn yn rhoi cipolwg hanfodol ar gyflwr ein gweithlu gofal iechyd ledled Cymru. Fel Prif Weithredwr Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC), mae ein mandad i fabwysiadu dull cynhwysfawr o ymdrin â'r heriau a'r cyfleoedd i'r gweithlu sy'n wynebu'r system iechyd yn parhau i fod yn fwy perthnasol nag erioed.

Dros y flwyddyn ddiwethaf, mae ein gweithlu wedi dangos gwydnwch yng ngoleuni pwysau parhaus ar wasanaethau, galw cynyddol ac anghenion iechyd cymhleth ein poblogaeth. Mae'r adroddiad hwn yn tynnu sylw at ble mae cynnydd wedi'i wneud a ble mae angen buddsoddiad, cefnogaeth a diwygio parhaus.

Mae canfyddiadau allweddol yn cynnwys:

- Dibyniaeth barhaus ar recriwtio rhyngwladol ar gyfer staff Meddygol a Deintyddol.
- Absenoldeb salwch parhaus, yn enwedig wedi'i gysylltu â phryder, straen a chyflyrau cyhyrsgerbydol.
- Yr angen cynyddol am gamau gweithredu wedi'u targedu at weithlu sy'n heneiddio
- Cyfraniad hanfodol staff cynnar a chanol gyrfa, sydd bellach yn ffurfio'r gyfran fwyaf o lawer o grwpiau gweithlu, ochr yn ochr â risgiau cadw staff sy'n dod i'r amlwg wrth i batrymau a disgwyliadau gwaith esblygu.

Yn cyd-fynd â *Chymru Iachach: Mae ein Strategaeth Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol*, AaGIC, yn gweithio ar y cyd â phartneriaid ar draws GIG Cymru i adeiladu gweithlu medrus, sydd yn derbyn cymorth, ac yn gynaliadwy. Mae'r adroddiad hwn yn cefnogi'r gwaith hwnnw, gan lywio penderfyniadau ar addysg, hyfforddiant, a recriwtio a fydd yn llunio gwasanaethau am flynyddoedd i ddod.

Er mwyn cefnogi tryloywder a mynediad hawdd, gellir cael mynediad hefyd at y data a'r dadansoddiad yn yr adroddiad hwn, ynghyd ag adnoddau gwybodaeth ehangach am y gweithlu, drwy [Borth Data a Dadansoddeg AaGIC](#) ar gyfer Staff GIG Cymru.

Wrth i ofal iechyd barhau i esblygu, mae'n rhaid i'n gweithlu hefyd. Drwy ymrwymiad ar y cyd, strategaethau sy'n meddwl am y dyfodol, a ffocws ar effaith, gallwn lunio dyfodol mwy cynaliadwy ac ymatebol ar gyfer gofal iechyd yng Nghymru.

Hoffwn ddiolch i'r holl staff ar draws y system sy'n cyfrannu at ein dealltwriaeth o'r gweithlu ac am ddarparu gofal ledled Cymru bob dydd. Mae eich arbenigedd, eich mewnwelediadau a'ch ymroddiad yn parhau i fod wrth wraidd ein cynnydd ar y cyd.

1. Cyd-destun a sbardunwyr ar gyfer gweithlu GIG Cymru

Bydd mwyafrif ein gweithlu presennol yn parhau i weithio o fewn GIG Cymru am y 10 i 15 mlynedd nesaf ac felly maent yn rhan bwysig o gyflenwad ein gweithlu yn y dyfodol. Mae deall tueddiadau'r gweithlu yn helpu GIG Cymru i ragweld sut mae'r gweithlu'n newid ac yn cefnogi rhagweld yn well ar gyfer y blynyddoedd i ddod. Fodd bynnag, bydd cyflenwad staff yn y dyfodol hefyd yn cael ei lunio gan ffactorau system ehangach, newid yn y boblogaeth, a deinameg y gweithlu sy'n esblygu.

1.1 Deall y gweithlu presennol

Ym mis Mawrth 2025, roedd GIG Cymru yn cyflogi 99,964 o staff cyfwerth ag amser llawn (FTE). Tyfodd y gweithlu 20.7% dros gyfnod o bum mlynedd o fis Mawrth 2020 (i fyny o 82,815, FTE). Y twf mwyaf arwyddocaol oedd mewn Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd (+30%) a staff Meddygol a Deintyddol (+27%). Roedd Nyrsio a Bydwreigiaeth, ochr yn ochr â staff Gweinyddol a Chlerigol, yn cyfrif am dros hanner y twf cyffredinol.

Bu newid graddol ym mhroffil oedran, gyda chynnydd yn nifer y staff o dan 30 oed a thros 60 oed. Mae'r band canol gyrfa (31–40 oed) bellach yn cyfrif am gyfran fwy o'r gweithlu, tra bod y grŵp oedran 46–55 wedi gostwng. Mae siâp newidiol y gweithlu dros y pum mlynedd diwethaf yn adlewyrchu'r niferoedd cynyddol o raddedigion gweithwyr gofal iechyd proffesiynol a hyfforddeion meddygol sy'n ymuno â'r gweithlu ac yn disodli gweithwyr hŷn wrth iddynt adael cyflogaeth. Fodd bynnag, mae cyfran y staff 55 oed a throsodd yn parhau ar lefel sylweddol ac wedi cynyddu mewn rhai grwpiau staff. Mae cyfraddau cyfranogiad yn amrywio ar draws y bandiau oedran, gan ostwng o 31 oed i fenywod a 51 oed i ddynion, a chydystyngiad graddol ar draws y ddau ryw o 56 oed. Gall deall y tueddiadau hyn helpu i lywio cynllunio cadw staff ac olyniaeth ac mae'n hanfodol ar gyfer cynllunio recriwtio a datblygu'r cyflenwad gweithlu yn y dyfodol.

Er bod gwariant ar asiantaeth a locwm wedi cyrraedd uchafbwynt yn ystod y pandemig, mae wedi gostwng yn sylweddol ers hynny. Gostyngodd gwariant blynyddol asiantaethau o £324m yn 2022–23 i £173m yn 2024–25, sy'n dynodi gwell sefydlogrwydd yn y gweithlu a gwell rheolaeth ar swyddi gwag. Mae cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch yn parhau i fod yn uchel ar gyfartaledd o 6.3% yn 2024–25, gyda goblygiadau parhaus ar gyfer gwydnwch a phwysau staffio dros dro.

1.1 Newid mewn poblogaeth

Mae siâp a maint y boblogaeth yng Nghymru yn rhoi cipolwg gwerthfawr ar y galw am ofal iechyd ac argaeledd gweithlu'r dyfodol. Mae ein gweithlu'n dod yn bennaf o'r boblogaeth ac felly mae'n adlewyrchu ei nodweddion a'i thueddiadau.

Mae AaGIC wedi dadansoddi data o Gyfrifiad 2021 ac yn parhau i fonitro amcanestyniadau poblogaeth a gyhoeddwyd gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS) i ddeall sut y gallai newid demograffig effeithio ar gyflenwad y gweithlu yn y dyfodol. Rhagwelir y bydd poblogaeth Cymru yn codi 8.9% erbyn 2050, gan gyrraedd 3.48 miliwn. O fewn hyn, disgwylir i nifer y bobl 65 oed a throsodd gynyddu tua 30%, tra bydd y boblogaeth o oedran gweithio yn gostwng. Mae hyn yn golygu y bydd cyfran y bobl o oedran gweithio yn gostwng, hyd yn oed wrth i'r galw am wasanaethau iechyd a gofal gan boblogaeth sy'n heneiddio barhau i dyfu.

Mae dadansoddiad o ddata Cyfrifiad 2021 hefyd yn awgrymu gostyngiad yn argaeledd pobl 18 oed yn y dyfodol. Mae ffigurau diweddaraf yr ONS yn dangos y nifer isaf o enedigaethau yng Nghymru a Lloegr ers 1977. Mae cyfraddau genedigaethau yn dylanwadu ar nifer y bobl 18 oed sy'n mynd i addysg bellach ac yn ymuno â'r gweithlu. Rhagwelir y bydd y grŵp hwn yn cyrraedd uchafbwynt yn 2029, cyn gostwng tua 19.7% erbyn 2042.

1.2 Gwybodaeth am y farchnad lafur

Mae Cymru yn parhau i brofi'r gyfradd ddiweithdra uchaf yn y DU (5.4% ym mis Ionawr 2025), gydag anweithgarwch economaidd ar 36.6% wedi'i yrru'n rhannol gan gynnydd mewn afiechyd. Mae cyfradd anweithgarwch economaidd yn arbennig o uchel ymhlith dynion 16–17 oed ac oedolion 50–64 oed, ac mae angen ystyried sut y gallai'r gyfran hon o'r boblogaeth fod yn rhan o gyflenwad y gweithlu yn y dyfodol. Mae lefelau swyddi gwag cyhoeddedig ar draws GIG Cymru wedi cynyddu ychydig (o 5,561 ym mis Rhagfyr 2023 i 5,601 ym mis Rhagfyr 2024), a mae rolau meddygol a deintyddol yn dal i wynebu cyfraddau swyddi gwag uchel (9.9%). Mae gweithlu GIG Cymru yn cael ei dynnu o'r boblogaeth, gan wneud dadansoddi'r farchnad lafur yn hanfodol i ddeall argaeledd gweithlu ar gyfer gweithwyr a hyfforddeion. Mae mewnwelediadau o'r dadansoddiad hwn hefyd yn helpu i lunio ymgyrchoedd denu, fel *Ewch i Nyrsio*, sy'n anelu at annog pobl i ddilyn gyrfaedd ym maes iechyd a gofal.

1.3 Ymddeoliad a chadw

Mae 36% o weithlu GIG Cymru yn 50 oed a throsodd. Gall newidiadau diweddar i drefniadau pensiwn ddylanwadu ar benderfyniadau ymddeol, gyda rhai staff yn dewis gweithio'n hirach ac eraill yn dewis ymddeol yn gynnar. Mae cyflwyno opsiynau pensiwn mwy hyblyg hefyd wedi effeithio ar nifer y staff sy'n dewis ymddeol ac yna dychwelyd i'r gwaith.

Mae disgwyliad oes yng Nghymru yn codi'n araf yn dilyn pandemig COVID-19, ond mae disgwyliad oes iach yn parhau i fod islaw Oedran Pensiwn y Wladwriaeth, tua 61.1 mlynedd i ddynion a 60.3 mlynedd i fenywod (2020–22). Mae hyn yn golygu bod llawer o bobl yn debygol o dreulio sawl blwyddyn mewn iechyd gwaeth cyn cyrraedd oedran pensiwn. O ganlyniad, efallai bod mwy o staff yn gweithio trwy gyfnodau o salwch, a allai effeithio ar gadw staff wrth i rai leihau eu horiau neu adael gwaith yn gynharach nag a gynlluniwyd.

Mae disgwyliad oes iach hefyd yn amrywio'n sylweddol yn ôl amddifadedd. Gall pobl sy'n byw yn ardaloedd mwyaf difreintiedig Cymru ddisgwyl byw 13–17 yn llai o flynyddoedd iach na'r rhai yn yr ardaloedd lleiaf difreintiedig. Mae'r anghydraddoldeb hwn yn tynnu sylw at yr angen i ystyried ffactorau iechyd a chymdeithasol-economaidd wrth gynllunio ar gyfer cynaliadwyedd a lles y gweithlu.

Mae monitro tueddiadau ymddeol yn helpu i asesu effaith opsiynau pensiwn hyblyg, tra bod dadansoddi cyfraddau cyfranogiad ac absenoldeb oherwydd salwch yn rhoi cipolwg pellach ar sut mae iechyd, heneiddio ac anghydraddoldeb yn dylanwadu ar gynaliadwyedd y gweithlu ar draws GIG Cymru.

1.4 Gweithlu rhyng-genhedlaethol a newid disgwyliadau

Mae gweithlu modern GIG Cymru yn dod yn fwyfwy aml-genhedlaethol, gyda disgwyliadau penodol ynghylch hyblygrwydd, lles a datblygiad gyrfa. Mae gweithleoedd yn symud o fodelau

sy'n seiliedig ar rolau i fodelau sy'n seiliedig ar sgiliau, gyda gallu digidol bellach yn sgil sylfaenol ar draws pob proffesiwn.

Mae'r gweithlu hefyd yn gweithredu mewn amgylcheddau mwy cydgysylltiedig, sy'n canolbwyntio ar rwydweithiau, dan ddylanwad technolegau sy'n dod i'r amlwg fel deallusrwydd artiffisial, dysgu peirianyddol, a realiti estynedig a rhithwir. Mae'r newidiadau hyn yn galw am fwy o hyblygrwydd, gweithio trawsffiniol, a'r gallu i gymhwyso sgiliau ar draws gwahanol systemau a lleoliadau.

Rydym yn dechrau gweld effaith y tueddiadau hyn drwy newid patrymau cyfranogiad a chyfraddau ymddeol a dychwelyd sy'n esblygu, wrth i fwy o bobl ddewis gweithio mewn ffyrdd hyblyg ac amrywiol drwy gydol eu gyrfaedd.

2. Prif dueddiadau a ffynonellau data

Diben yr adroddiad hwn yw crynhoi'r tueddiadau lefel uchel sy'n ymwneud â gweithlu GIG Cymru. Mae sefydliadau'n cynnal ymarferion ansawdd data yn rheolaidd ac yn diweddarau eu gweithlu pan gyflwynir safonau data newydd. O ganlyniad i'r newidiadau hyn, ac er mwyn sicrhau bod data'n cael ei adrodd yn gywir, lle bo'n berthnasol, mae adroddiadau newydd wedi'u cynnal.

Defnyddiwyd nifer o ffynonellau data sy'n cwmpasu gwahanol gyfnodau amser:

- Warws Data ESR (ESR DW): 2020- 2025. Ffynhonnell ddata a ddefnyddir ar gyfer staff mewn data swyddi a salwch.
- StatsCymru: 2025. Ffynhonnell ddata a ddefnyddir ar gyfer niferoedd a chyfraddau swyddi gwag.
- Ffurflenni Monitro Ariannol GIG Cymru: 2020 – 2025. Ffynhonnell ddata a ddefnyddiwyd ar gyfer cyfanswm cyflog, cyflog locwm ac asiantaeth.
- Dangosfwrdd Mesurau Perfformiad Gweithlu GIG Cymru: Mawrth 2024 – Mawrth 2025. Ffynhonnell ddata a ddefnyddir ar gyfer gwerthusiad blynyddol a chydymffurfiaeth statudol a gorfodol.
- System Adrodd Gweithlu Genedlaethol Cymru Rhagfyr 2020 – Rhagfyr 2025.

2.1 Maint Gweithlu GIG Cymru

Rhwng 2020 a 2025, tyfodd gweithlu GIG Cymru 20.7% o ran cyfwerth ag amser llawn (FTE) wedi'i contractio, gan godi o 82,815 i 99,964 FTE. Dros y flwyddyn adrodd ddiwethaf o fis Mawrth 2024 i fis Mawrth 2025, tyfodd gweithlu GIG Cymru dan contract 2,346 o swyddi cyfwerth ag amser llawn, sef cynnydd o 2.4 y cant, gan barhau â'r duedd twf cyson a welwyd bob blwyddyn ers 2021. Mae rolau Nyrsio a Bydwreigiaeth a Gweinyddol a Chlerigol wedi cyfrannu at dros 50% o'r cyfanswm twf dros y cyfnod pum mlynedd, gan gynyddu 4,500 a 4,300 o Swyddi Cyfwerth ag Amser Llawn yn y drefn honno. Tyfodd Bandiau 7–9 yr Agenda ar gyfer Newid (AfC) 39%, gan adlewyrchu gweithlu clinigol a rheoli uwch sy'n ehangu. Cynyddodd graddau hyfforddi hefyd bron i 1,000 o swyddi cyfwerth ag amser llawn (36%), gan amlygu buddsoddiad parhaus mewn datblygu gweithlu meddygol y dyfodol.

Rhwng 2020 a 2025, cynyddodd cyfran staff GIG Cymru dros 55 oed ychydig yn gyffredinol, gan godi 0.9 pwynt canran. Fodd bynnag, roedd y newid hwn yn amrywio'n sylweddol rhwng grwpiau staff. Mae cyfran y staff sy'n ymddeol ac yn dychwelyd wedi hynny rhwng Mawrth 24 a Mawrth 25 wedi gostwng ar draws y rhan fwyaf o grwpiau staff dros y flwyddyn ddiwethaf. Mae nyrsio a bydwreigiaeth ac Ystadau ac Ategiol ill dau wedi gweld gostyngiadau sylweddol, o 39% - 25% a 48% - 41% yn y drefn honno.

Cynyddodd cyfradd swyddi gwag gyffredinol GIG Cymru ychydig o 5.1 y cant ym mis Rhagfyr 2022 i 5.6 y cant ym mis Rhagfyr 2024. Y gweithlu Meddygol a Deintyddol (ac eithrio hyfforddeion) oedd â'r gyfradd swyddi gwag uchaf yn y ddwy flynedd, gan godi o 8.7 y cant i 9.9 y cant, gan adlewyrchu heriau recriwtio yn y maes hwn. Mewn cyferbyniad, gwelodd rolau Nyrsio Cofrestredig, Bydwreigiaeth ac Ymwelwyr Iechyd ostyngiad mewn cyfraddau swyddi gwag o 8.8 y cant i 4.5 y cant. *Mae hyn yn dilyn uchafbwynt o 9.7 y cant ym mis Mehefin 2023, ac ar ôl hynny gostyngodd y cyfraddau'n gyson i lefel mis Rhagfyr 2024.*

Roedd cyfraddau trosiant ar draws GIG Cymru yn amrywio yn ôl grŵp staff, gyda staff Meddygol a Deintyddol yn profi'r trosiant uchaf sef 12.6%, i fyny o 13.5% y flwyddyn flaenorol. Tueddiadau Gweithlu GIG Cymru (Mawrth 2025)

Gwyddonwyr Gofal Iechyd a Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol a brofodd y gostyngiad mwyaf mewn trosiant, gan ostwng o 7.2% i 6.2% a 11% i 9.9% yn y drefn honno.

2.2 Maint y Gweithlu Meddygol Cyffredinol

Mae gweithlu'r meddygon teulu wedi dangos twf cyson dros y cyfnod tair blynedd hyd at fis Medi 2024, gyda chynnydd yn cael ei weld ar draws pob grŵp staff. Rolau gweinyddol ac anghlerigol yw'r grŵp mwyaf o hyd, gan godi o tua 3,800 o swyddi cyfwerth ag amser llawn ym mis Rhagfyr 2021 i ychydig dros 4,000 o swyddi cyfwerth ag amser llawn erbyn canol 2023. Mae niferoedd y meddygon teulu wedi aros yn gymharol sefydlog dros y cyfnod, gan amrywio o gwmpas 1,500 o weithwyr llawn amser (FTE), gyda chynnydd graddol i'w weld yn y chwarteri diweddaraf.

Mae dosbarthiad oedran gweithlu meddygon teulu yn dangos crynodiad cryf yng nghanol gyrfa. Y cyfrannau mwyaf o feddygon teulu yw'r rhai rhwng 31 a 35 oed a 36 a 40 oed, pob un yn cynrychioli 18% o'r gweithlu cyfan. Mae cyfranogiad menywod yn lleihau yng nghyfnodau cynnar gyrfa, gan ostwng i tua 65% erbyn 36–45 oed. Mae cyfranogiad dynion hefyd yn gostwng ond mae'n parhau'n uwch na menywod ar draws pob grŵp oedran tan 66–70, lle mae'r ddau yn cydgyfarfod tua 60%. O ran ethnigrwydd, nododd 1,971 (tua 64%) eu bod yn Wyn. Nododd ychydig dros 20% eu bod yn dod o gefndir Du, Asiaidd, cymysg neu gefndir ethnig lleiafrifol arall.

2.3 Cost Gweithlu GIG Cymru

Mae costau gweithlu ar draws GIG Cymru wedi cynyddu o flwyddyn i flwyddyn dros y cyfnod o bum mlynedd, gan godi o £4.8 biliwn yn 2020/21 i £6.7 biliwn yn 2024/25, cynnydd cyfanswm o bron i £2 biliwn.

O 2023/24 ymlaen, gostyngodd gwariant asiantaeth yn sylweddol, gyda gostyngiad o 19% ac yna gostyngiad pellach o 34% yn 2024/25. Yn 2022/23, cyfanswm y gwariant asiantaeth blyneddol oedd £324 miliwn. Yn y flwyddyn ariannol ddiweddaraf, mae'r gwariant hwn wedi'i leihau bron i 50%, gan gyrraedd cyfanswm o £173 miliwn bellach. Mae grŵp staff cofrestredig Nyrsio a Bydwreigiaeth yn parhau i gyfrif am y lefel uchaf o wariant asiantaeth ond mae wedi gostwng yn sylweddol o £94 miliwn i £79 miliwn. Mae gwariant Meddygol a Deintyddol bellach wedi dychwelyd i lefelau 2020/21 sef £57 miliwn. Yr unig ddau grŵp staff i weld cynnydd mewn gwariant asiantaeth yw Gweithwyr Proffesiynol Iechyd Cynghreiriol a Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol yn codi o £9 miliwn i £13 miliwn ac o £3 miliwn i £7 miliwn yn y drefn honno.

2.4 Absenoldeb Salwch GIG Cymru

Cyrhaeddodd lefelau salwch uchafbwynt yn ystod 2021/22, gyda chyfartaledd 12 mis o 6.7%, gan adlewyrchu effaith barhaus COVID-19. Arhosodd y gyfradd yn uchel drwy gydol 2022/23 ar 6.6%, cyn gostwng i 6.1% yn 2023/24. Yn y flwyddyn ddiweddaraf (2024/25), mae absenoldeb oherwydd salwch wedi codi ychydig eto i gyfartaledd o 6.3%. Mae salwch cyffredinol ar gyfer pob grŵp staff wedi cynyddu, ar wahân i Ychwanegu Athro, Gwyddonol a Thechnegol a Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol.

Mae pryder, straen, iselder, a rhesymau iechyd meddwl eraill yn parhau i fod yn un o brif achosion absenoldeb oherwydd salwch. Mae lefelau wedi cynyddu'n raddol ers 2020/21, gan gyrraedd uchafbwynt o dros 70,000 o absenoldebau wedi'u cofnodi ddiwedd 2024/25. Mae absenoldeb sy'n gysylltiedig â phryder a straen yn cyfrif am 33% o'r holl salwch, gyda'r uchaf ymhlith staff Gweinyddol a Chlerigol (40%) a'r isaf ymhlith staff Ystadau ac Ategol (27%).

2.5 Gweithlu Nyrsio Tramor

Dros y degawd diwethaf, mae nifer y staff nyrsio nad ydynt yn dramor yn GIG Cymru wedi aros yn gymharol sefydlog, gan godi'n raddol o 22,678 yn 2015 i 25,273 yn 2024, cynnydd o 11%. Mewn cyferbyniad, mae nifer y nyrsys o dramor wedi mwy na dyblu yn ystod yr un cyfnod, gan gynyddu o 1,467 yn 2015 i 3,866 yn 2024.

Roedd nifer y dechreuwyr nyrsio tramor yn gyson isel rhwng 2015 a 2019, gyda chyfartaledd o lai na 100 y flwyddyn. Mae'r niferoedd wedi cynyddu o 196 yn 2020 i 560 yn 2021, gan gyrraedd 818 erbyn 2024, cynnydd o fwy na deg gwaith o lefelau 2015.

Cyrhaeddodd nifer y swyddi gwag nyrsys uchafbwynt ym mis Mehefin 2023 sef ychydig dros 2,700 (9.7%) cyn gostwng yn gyson i 1,300 (4.5%) erbyn mis Rhagfyr 2024, bron i haneru'r gyfradd. Mae'r gostyngiad hwn mewn swyddi gwag yn cyd-daro â'r cynnydd nodedig mewn recriwtio nyrsys rhyngwladol.

2.6 Data perfformiad y gweithlu

Mae canran y cydymffurfiaeth flynyddol ar gyfer pob grŵp staff wedi aros yr un fath ar 77% dros y cyfnod. Mae pob grŵp staff yn dangos sgôr RAG o ambr, sy'n dangos bod gan bob un ohonynt gyfradd gydymffurfio rhwng 50-85%.

Ar gyfer hyfforddiant statudol a gorfodol, mae gan GIG Cymru gyfradd gydymffurfio o 83%. Dim ond dau grŵp staff sy'n dod o fewn y categori Ambr, Meddygol a Deintyddol, ac Ystadau ac Ategol.

2.7 Proffil y gweithlu presennol GIG Cymru

Proffil Rhyw: Ar y cyfan, o fewn GIG Cymru, mae 76% o'r gweithlu yn fenywod. Mae gan bob grŵp staff ganran uwch o fenywod yn y gweithlu nag o ddynion, ac eithrio Meddygol a Deintyddol lle mae dynion yn cyfrif am 53%.

Cenedligrwydd Staff: Mae pobl o wledydd nad ydynt yn rhan o'r DU yn ffurfio 9% o weithlu GIG Cymru. Mae rhai mathau o grwpiau staff yn dibynnu mwy ar weithwyr rhyngwladol nag eraill. Er enghraifft, nid yw 3% o staff Gweinyddol a Chlerigol o'r DU, ond mae ychydig o dan draean o staff Meddygol a Deintyddol o genedligrwyddau nad ydynt yn dod o'r DU (30%).

Cymhwysedd yn y Gymraeg: O'r holl staff, mae 51% o staff yn dweud nad oes ganddyn nhw unrhyw sgiliau Iaith Gymraeg ac mae 12% yn nodi bod ganddyn nhw gymhwysedd lefel mynediad. Nid yw 23% o staff wedi nodi eu cymhwysedd yn y Gymraeg.

Ethnigrwydd Staff: O'r wybodaeth a gofnodwyd, mae 79.6% o'r staff yn nodi eu bod o gefndir ethnig Gwyn. Y categori nesaf uchaf yw ethnigrwydd Asiaidd neu Asiaidd Brydeinig sy'n cyfateb i 5.9% o'r gweithlu.

Anabledd Staff: Mae 6.2% o staff GIG Cymru wedi datgan anabledd a mae 16% o staff naill ai heb ddatgelu neu heb nodi eu statws.

Cyfeiriadedd Rhywiol: Mae 78% wedi cofnodi eu cyfeiriadedd rhywiol fel heterorywiol neu syth, nid yw 18.4% wedi datgelu neu heb nodi eu cyfeiriadedd rhywiol.

3. Maint Gweithlu GIG Cymru

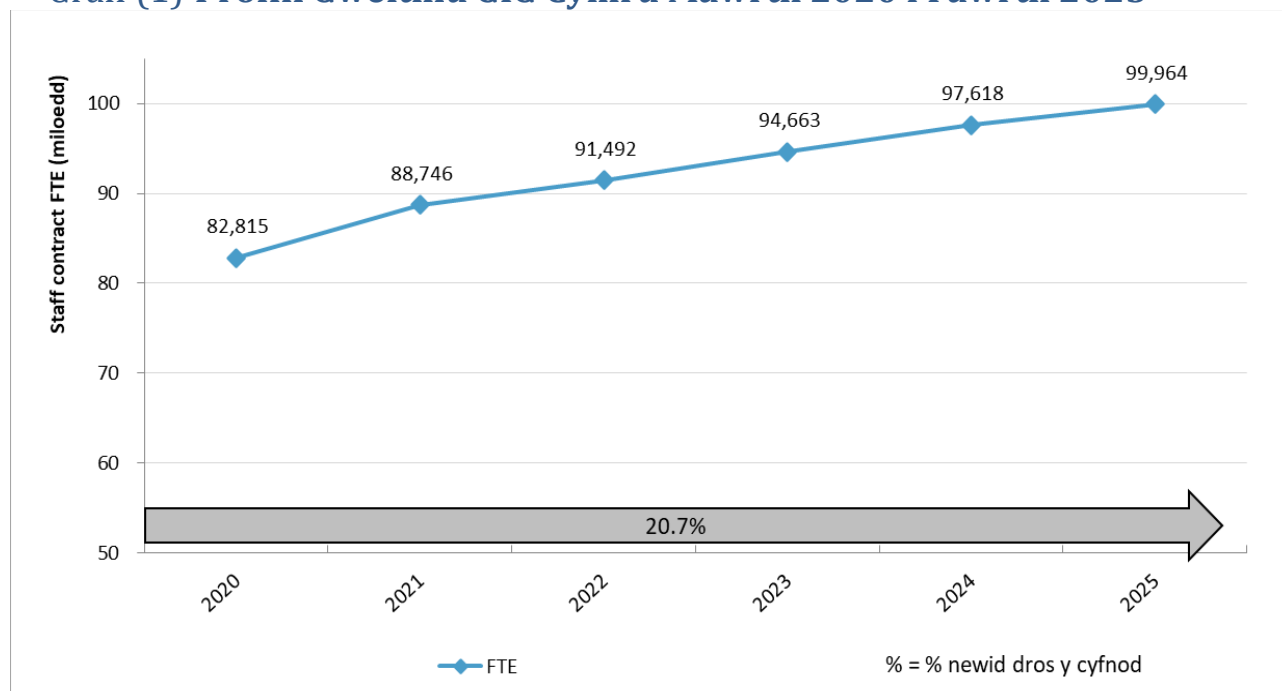
3.1 Proffil Gweithlu GIG Cymru

Mae Graff 1 yn dangos niferoedd cyffredinol y gweithlu mewn Cyfwerth ag Amser Llawn (FTE) gan ddefnyddio data o'r Warws Data Cofnodion Staff Electronig (ESR DW).

Rhwng 2020 a 2025, tyfodd gweithlu GIG Cymru 20.7% o ran cyfwerth ag amser llawn (FTE) wedi'i contractio, gan godi o 82,815 i 99,964 FTE. Mae'r twf parhaus hwn o flwyddyn i flwyddyn yn adlewyrchu buddsoddiad parhaus yng nghapasiti'r gweithlu yn ystod ac ar ôl pandemig COVID-19.

Digwyddodd y cynnydd blynyddol mwyaf rhwng 2020 a 2021, gyda chynnydd o bron i 6,000 FTE. Mae twf wedi parhau'n gyson ers hynny, gyda chyfartaledd o tua 3,400 o weithwyr cyfwerth ag amser llawn y flwyddyn. Mae'r duedd hon yn dangos cynnydd cyson yn ehangiad y gweithlu, gan gefnogi ymdrechion i ddiwallu'r galw cynyddol am wasanaethau a gwella cydnerthedd ar draws y system iechyd.

Graff (1) Proffil Gweithlu GIG Cymru Mawrth 2020 i Fawrth 2025



Ffynhonnell Data: ESR DW

3.2 Newidiadau yn y Gweithlu yn ôl Grŵp Staff Rhwng 2020 a 2025

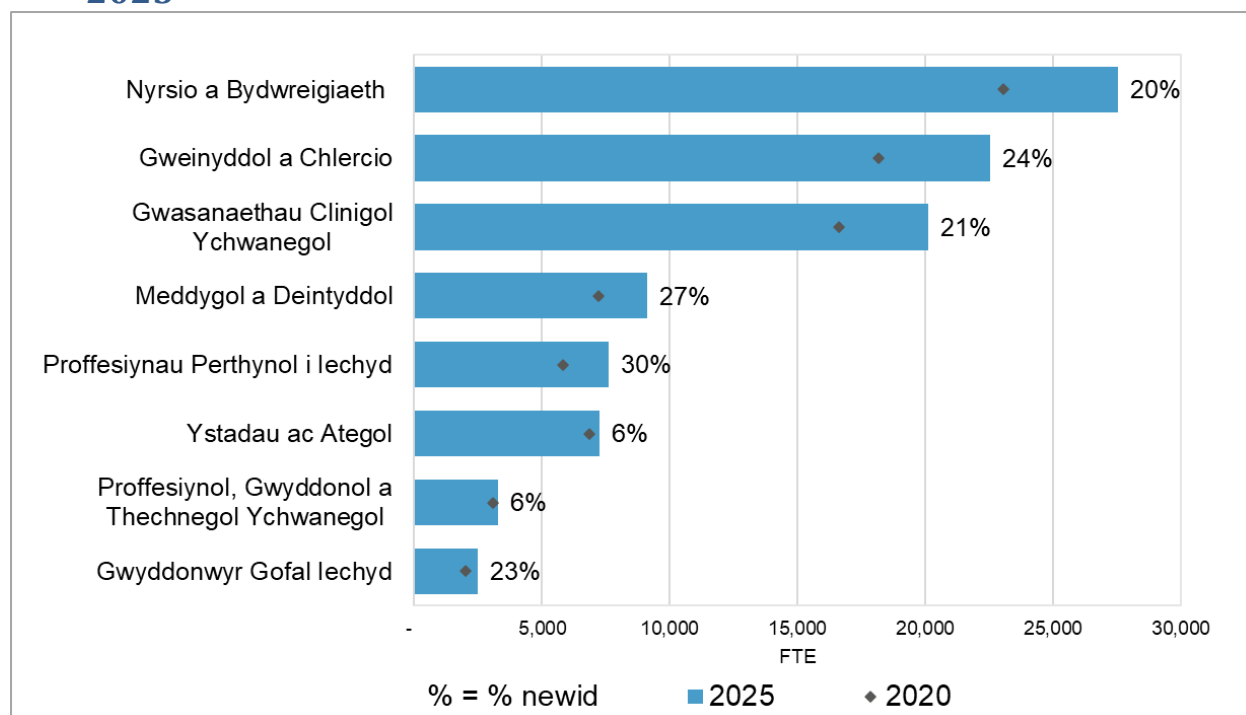
Mae Graff 2 yn dangos y FTE a'r newid canrannol yn y gwahanol grwpiau staff rhwng Mawrth 2020 a Mawrth 2025.

Gwelwyd y cynnydd cyfrannol mwyaf mewn Gweithwyr Proffesiynol Iechyd Cynghreiriol (AHPs), a dyfodd 30% dros y cyfnod, cynnydd absoliwt o dros 1,770. Gwelodd staff meddygol a deintyddol dwf sylweddol hefyd o dros 1,900 o swyddi cyfwerth ag amser llawn (27%).

Mae Nyrsio a Bydwreigiaeth a Gweinyddol a Chlerigol wedi cyfrannu at dros 50% o'r twf yn y gweithlu, 4,500 a 4,300 o swyddi cyfwerth ag amser llawn yn y drefn honno.

Mewn cyferbyniad, roedd twf yn y grwpiau Ystadau ac Ategol a Phroffesiynol Gwyddonol a Thechnegol Ychwanegol yn fwy cymedrol, pob un yn cynyddu 6%.

Graff (2) Grŵp Staff yn ôl FTE a Chanran Newid Mawrth 2020 i Fawrth 2025



Mae'r newid canrannol yn cynrychioli'r gyfradd twf ar gyfer pob grŵp staff dros y cyfnod pum mlynedd (2020 i 2025) o'i gymharu â'u maint cychwynnol yn 2020.

Ffynhonnell ddata: ESR DW

3.3 Newid Gradd Rhwng 2020 a 2025

Mae Graff 3 yn dangos y FTE a'r newid canrannol yn y Bandiau Gradd rhwng Mawrth 2019 a Mawrth 2024.

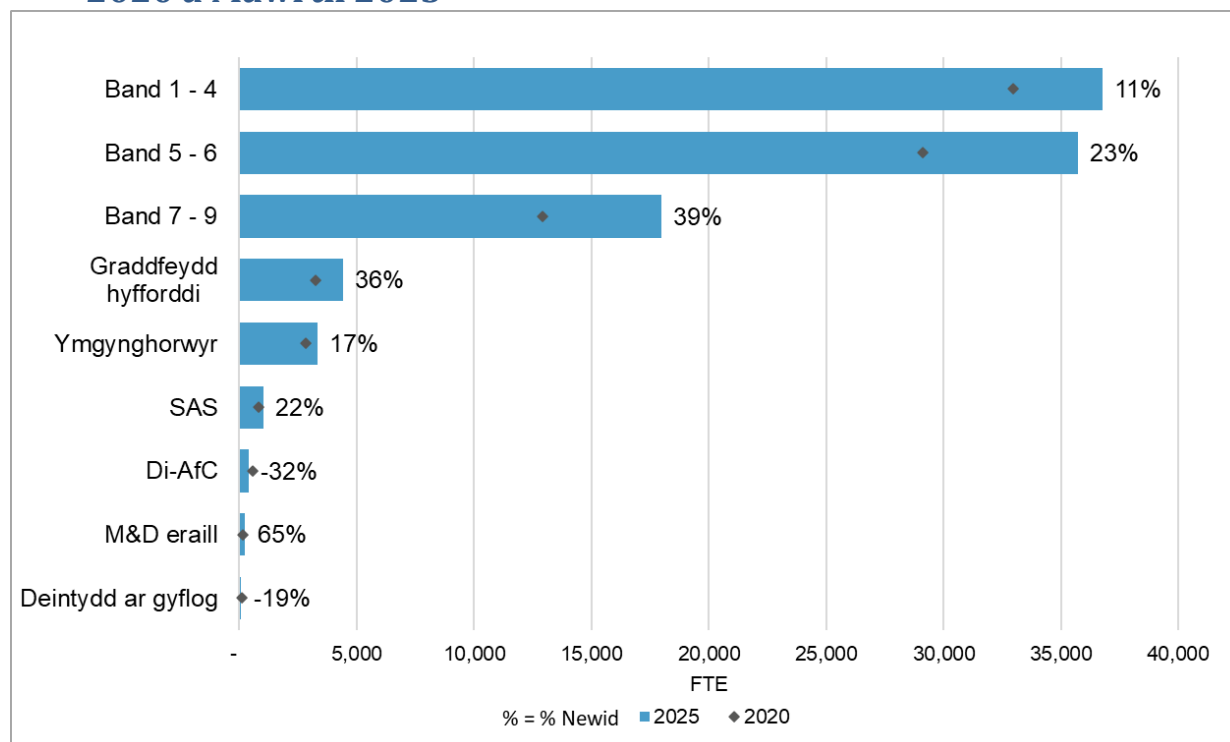
Gwelwyd y cynnydd cyfrannol mwyaf mewn swyddi cyfwerth ag amser llawn y gweithlu rhwng 2020 a 2025 ym Mandiau 7–9 yr Agenda ar gyfer Newid (AfC), a dyfodd 39%. Mae hyn yn adlewyrchu gweithlu clinigol a rheoli uwch sy'n ehangu, yn gyson â chymhlethdod cynyddol wrth ddarparu gwasanaethau.

Cynyddodd graddau hyfforddi hefyd 1,158 o swyddi cyfwerth ag amser llawn (36%), gan amlygu buddsoddiad parhaus mewn datblygu gweithlu meddygol y dyfodol. Cynyddodd rolau band 5–6, sy'n cynnwys cyfran sylweddol o nyrsys cofrestredig a gweithwyr iechyd proffesiynol cynghreiriol, 23%.

Gwelodd rolau meddygol a deintyddol eraill y tu allan i raddau safonol ("M&D Arall") y cynnydd cyfrannol uchaf sef 65%, er o sylfaen lai. Cododd niferoedd ymgynghorwyr a meddygon SAS 17% a 22%, yn y drefn honno.

Er mai dim ond 23% oedd cynnydd Band 5-6, y gweithlu hwn sydd wedi gweld y cynnydd absoliwt uchaf, cynnydd o dros 6,500 o swyddi cyfwerth ag amser llawn.

Graff (3) Newidiadau mewn Gradd yn ôl FTE a Chanran Newid Mawrth 2020 a Mawrth 2025



Mae'r newid canrannol yn cynrychioli'r gyfradd twf ar gyfer pob grŵp staff dros y cyfnod pum mlynedd (2020 i 2025) o'i gymharu â'u maint cychwynnol yn 2020.

Ffynhonnell ddata: ESR DW

3.4 Canran Staff yn ôl Band Oedran Ar Gyfer 2020 a 2025

Mae Graff 4 yn dangos canran y staff ym mhob band oedran gan gymharu Mawrth 2020 a Mawrth 2025.

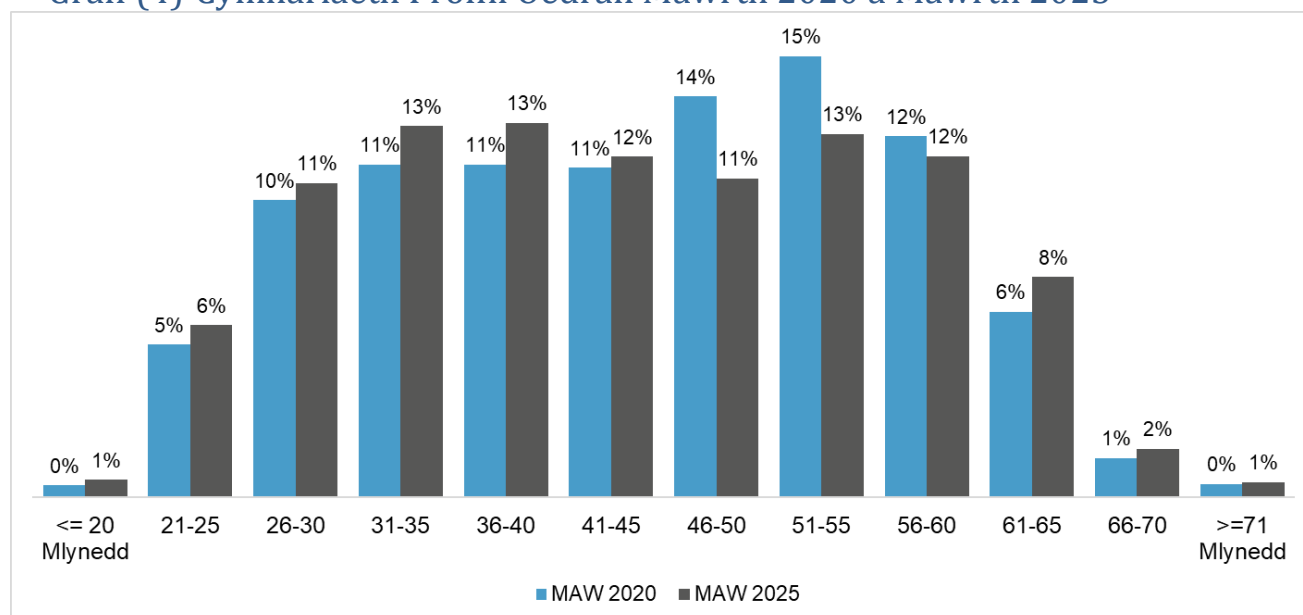
Mae dosbarthiad oedran gweithlu GIG Cymru wedi newid ychydig rhwng Mawrth 2020 a Mawrth 2025, gyda chynnydd graddol yn y grwpiau oedran iau a hŷn.

Mae cyfran y staff 30 oed ac iau a 61 oed a hŷn wedi cynyddu 1–2 pwynt canran, sy'n awgrymu gwell recriwtio ar lefel mynediad ac ymgysylltiad parhaus staff y tu hwnt i oedran ymddeol traddodiadol.

Mae bandiau oedran canol gyrfa (31–40) bellach yn cynrychioli cyfran fwy o'r gweithlu, pob un yn cynyddu i 13% o'r cyfanswm. Mae hyn yn cyfateb i oddeutu 4,000 o swyddi cyfwerth ag amser llawn yn fwy fesul grŵp oedran o'i gymharu â 5 mlynedd yn ôl. Mewn cyferbyniad, mae cyfran y staff yn y band oedran 46–50 a 51–55, a oedd gynt y grŵp mwyaf, wedi gostwng o 14 a 15% i 11% a 13% yn y drefn honno, sy'n dangos bod carfan sy'n heneiddio yn symud i gamau gyrfa diweddarach.

Mae gan y gymhariaeth hon oblygiadau ar gyfer cynllunio'r gweithlu, yn enwedig o ran olyniaeth, anghenion hyfforddi, a pholisïau gweithio hyblyg.

Graff (4) Cymhariaeth Proffil Oedran Mawrth 2020 a Mawrth 2025



Ffynhonnell ddata: ESR DW

3.5 Canran Staff 55 a Hŷn yn ôl Grŵp Staff

Mae Graff 5 yn dangos canran y staff 55 oed a throsodd yn ôl grŵp staff gan gymharu 2020 a 2025.

Rhwng 2020 a 2025, cynyddodd cyfran staff GIG Cymru dros 55 oed ychydig yn gyffredinol, gan godi 0.9 pwynt canran. Fodd bynnag, roedd y newid hwn yn amrywio'n sylweddol rhwng grwpiau staff.

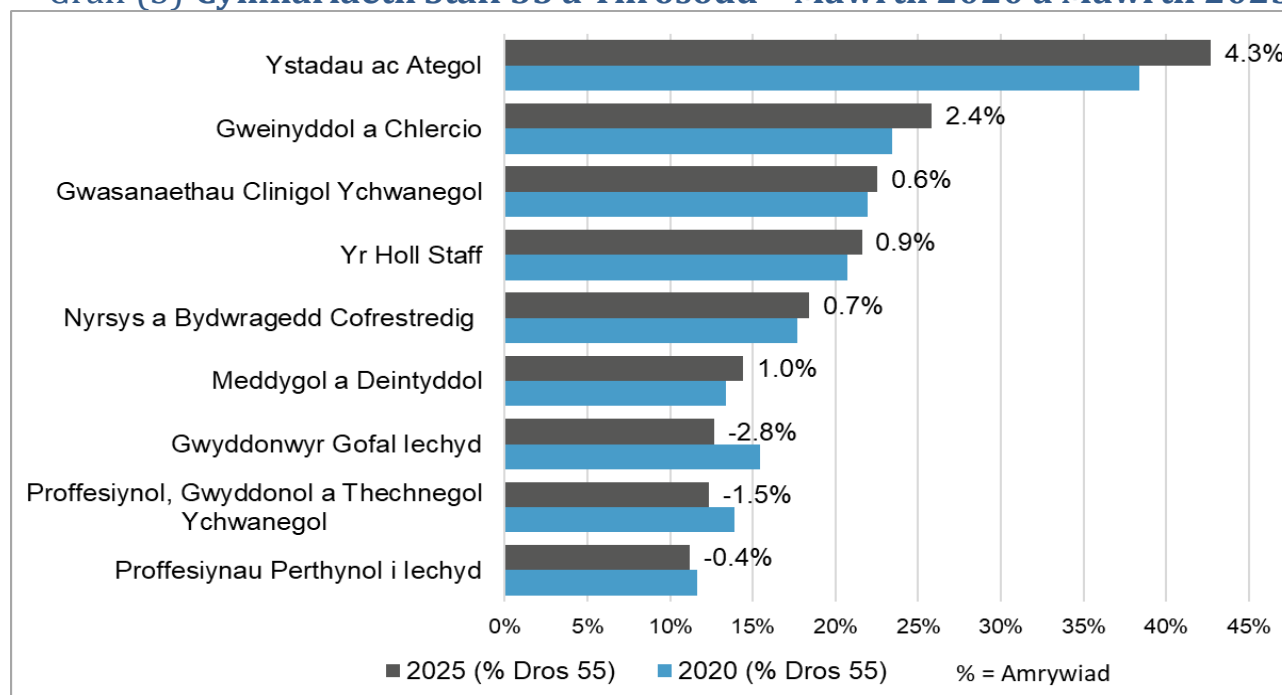
Digwyddodd y cynnydd mwyaf nodedig yn y gweithlu Ystadau ac Ategol, lle cododd cyfran y staff dros 55 oed 4.3 pwynt canran, gan gyrraedd dros 40%. Gwelodd rolau Gweinyddol a Chlerigol gynnydd sylweddol hefyd (+2.4%), gan gyfrannu at broffil heneiddio mewn swyddogaethau anghlinigol allweddol.

Mewn cyferbyniad, Gwyddonwyr Gofal Iechyd a welodd y gostyngiad mwyaf (-2.8%). Gwelwyd gostyngiadau llai mewn Gweithwyr Proffesiynol Gwyddonol a Thechnegol Ychwanegol (-1.5%) a Gweithwyr Proffesiynol Iechyd Cynghreiriol (-0.4%).

Er gwaethaf y newidiadau hyn, gwelodd rolau Nyrsio a Bydwreigiaeth a Meddygol a Deintyddol gyfrannau cymharol sefydlog o staff hŷn.

Mae deall y tueddiadau oedran hyn yn hanfodol ar gyfer cynllunio olyniaeth, targedu recriwtio, a datblygu polisïau sy'n cefnogi gweithwyr hŷn i aros yn y gweithlu.

Graff (5) Cymhariaeth Staff 55 a Throsodd – Mawrth 2020 a Mawrth 2025



Ffynhonnell ddata: ESR DW

3.6 Canran y staff sy'n ymddeol ac yn dychwelyd

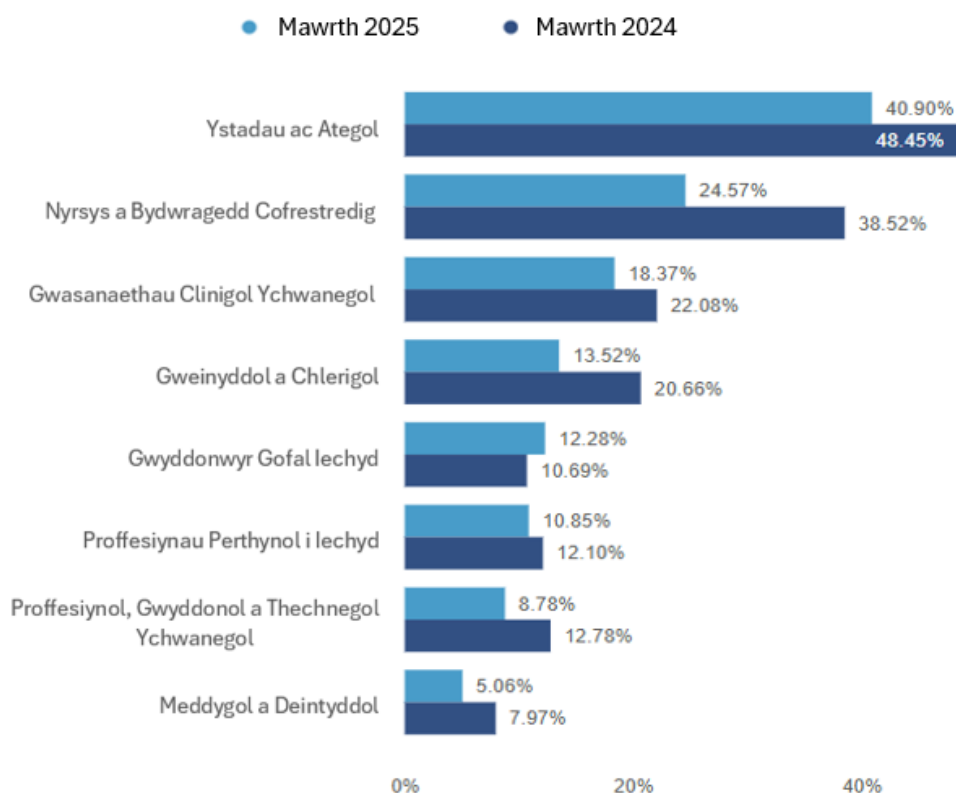
Mae'r graff yn dangos canran y staff sy'n ymddeol ac yn dychwelyd yn ôl i'r gweithlu dros gyfnod o 12 mis. Cymharu'r 12 mis diwethaf â'r 12 mis blaenorol.

Mae cyfran y staff sy'n ymddeol ac yna'n dychwelyd i GIG Cymru wedi gostwng ar draws y rhan fwyaf o grwpiau staff dros y flwyddyn ddiwethaf.

Ym mis Mawrth 2025, staff Ystadau ac Ategol oedd â'r gyfradd ymddeol a dychwelyd uchaf sef 41%, i lawr o 48% y flwyddyn flaenorol. Gostyngodd Nyrsio a Bydwreigiaeth o 39% i 25% dros yr un cyfnod. Gall y newidiadau blwyddyn sengl hyn gael eu dylanwadu gan ffactorau fel trefniadau pensiwn, patrymau gwaith, neu gymhellion ymddeol, er bod angen monitro pellach i gadarnhau unrhyw newid parhaus.

Gwelodd grwpiau Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol a Gweinyddol a Chlerigol ostyngiadau blwyddyn ar flwyddyn o tua 4 pwynt canran a 7 pwynt canran yn y drefn honno hefyd. Yn y cyfamser, mae cyfraddau ymddeol a dychwelyd ymhlith Gwyddonwyr Gofal Iechyd, Gweithwyr Proffesiynol Iechyd Cynghreiriol, a staff Meddygol a Deintyddol yn parhau i fod yn gymharol isel, gyda phob un o dan 13% ar gyfer y flwyddyn ddiwethaf.

Graff (6) Cyfradd ymddeol a dychwelyd treigl 12 mis yn ôl Grŵp Staff: Mawrth 2024 yn erbyn 2025



Ffynhonnell ddata: ESR DW

3.7 Nifer y swyddi gwag a chyfraddau swyddi gwag yn ôl grŵp staff

Cyflwynir data swyddi gwag i Lywodraeth Cymru (LIC) bob chwarter yn uniongyrchol gan Sefydliadau GIG Cymru. Mae'r graff yn dangos nifer y swyddi gwag FTE a'r cyfraddau swyddi gwag ar gyfer staff GIG Cymru ym mis Rhagfyr 2024.

Ym mis Rhagfyr 2024, roedd cyfradd gyffredinol y swyddi gwag ar draws GIG Cymru yn 5,601 o swyddi cyfwerth ag amser llawn, gydag amrywiad nodedig rhwng grwpiau staff.

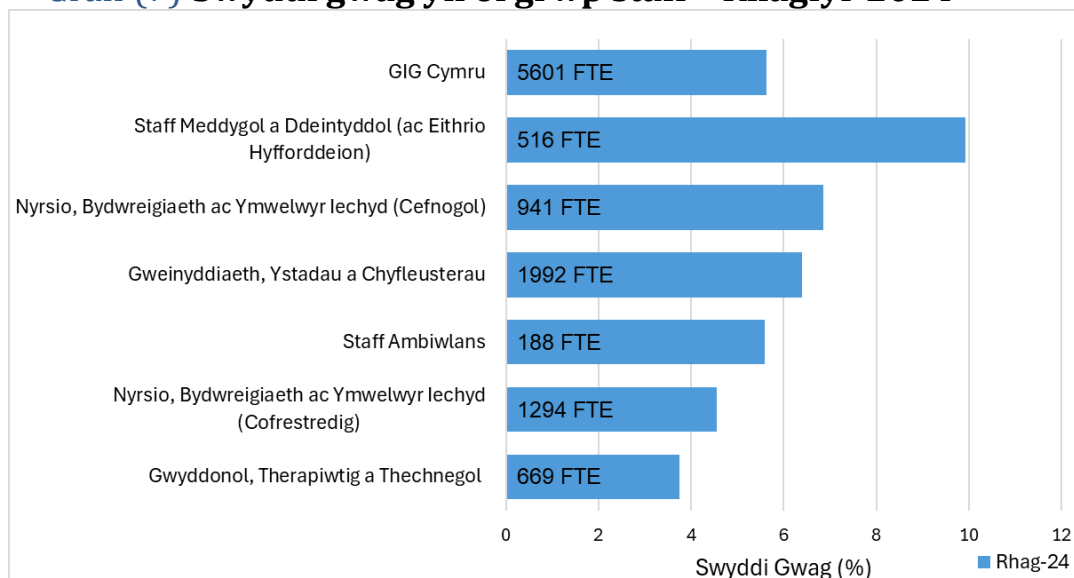
Gwelwyd y gyfradd swyddi gwag uchaf o fewn y grŵp Meddygol a Deintyddol (ac eithrio hyfforddion), sef tua 10%, sy'n cyfateb i 516 o swyddi cyfwerth ag amser llawn. Mae hyn yn tynnu sylw at yr heriau parhaus o ran recriwtio a chadw staff o fewn arbenigeddau clinigol allweddol.

Roedd swyddi gwag hefyd yn sylweddol mewn rolau Gweinyddiaeth, Ystadau a Chyfleusterau (1,992 FTE) a Nyrsio, Bydwreigiaeth ac Ymwelwyr Iechyd (Cofrestredig) (1,294 FTE), gyda chyfraddau'n fwy na 5%. Mae'r meysydd hyn yn cynrychioli gwasanaethau cymorth rheng flaen a hanfodol, sy'n dynodi pwysau ar draws y system ehangach.

Dangosodd rolau cymorth mewn Nyrsio, Bydwreigiaeth ac Ymwelwyr Iechyd 941 o swyddi gwag FTE, tra bod proffesiynau Gwyddonol, Therapiwtig a Thechnegol yn nodi 669 FTE. Gan y gweithlu Ambiwylans oedd y nifer absoliwt isaf o swyddi gwag, sef 188 o swyddi llawn amser, ond roeddent yn dal i fod yn fwy na 5% mewn termau cymharol.

Mae mynd i'r afael â'r swyddi gwag hyn yn hanfodol er mwyn gwella gwydnwch gwasanaethau a lleihau pwysau llwyth gwaith. Bydd ymdrechion i wella cadw staff, symleiddio recriwtio ac ehangu piblinellau hyfforddi yn ganolog i gynllunio'r gweithlu yn y dyfodol.

Graff (7) Swyddi gwag yn ôl grŵp staff – Rhagfyr 2024



Ffynhonnell ddata: StatsCymru

3.8 Canran y gyfradd swyddi gwag yn ôl grŵp staff

Mae'r graff yn dangos mis Rhagfyr 2022 mewn colofnau glas golau a mis Rhagfyr 2024 mewn colofnau glas tywyll. Mae'n dangos bod cyfradd swyddi gwag cyffredinol GIG Cymru wedi cynyddu ychydig o 5.1% i 5.6%. Fodd bynnag, mae hyn yn amrywio rhwng grwpiau staff.

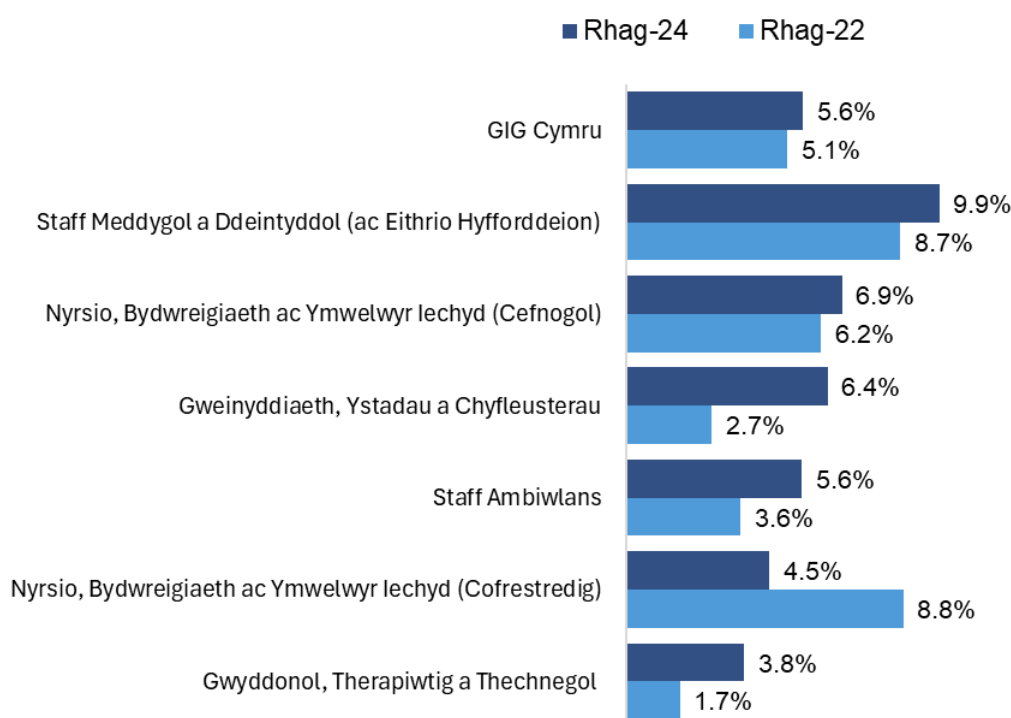
Yn y categori Meddygol a Deintyddol (ac eithrio hyfforddeion) y gwelwyd y gyfradd swyddi gwag uchaf yn y ddwy flynedd, gan gynyddu o 8.7% i 9.9%, gan adlewyrchu heriau recriwtio parhaus yn y maes hwn.

Gwelodd gwasanaethau ambiwlans gynnydd nodedig yng nghyfraddau swyddi gwag, gan dyfu o 3.6% i 5.6%. Gwelwyd tueddiadau tebyg ar i fyny mewn rolau Gwyddonol, Therapiwtig a Thechnegol (o 1.7% i 3.8%).

Mewn cyferbyniad, gwelwyd gwelliant amlwg mewn rolau Nyrsio Cofrestredig, Bydwreigiaeth ac Ymwelwyr Iechyd, lle gostyngodd cyfraddau swyddi gwag o 8.8% i 4.5%.

Mae'r newidiadau hyn yn tanlinellu'r angen am strategaethau gweithlu wedi'u teilwra, gan gydbwysu meysydd galw uchel â mentrau recriwtio a chadw wedi'u targedu i fynd i'r afael â phwysau parhaus y system.

Graff (8) Cyfradd swyddi gwag yn ôl grŵp staff 2022 vs 2024



Ffynhonnell ddata: StatsCymru

3.9 Cyfradd Cyfranogiad yn ôl Band Oedran a Rhyw

Mae cyfraddau cyfranogiad yn y gweithlu yn parhau'n uchel ar gyfer dynion a menywod hyd at 50 oed, gyda dros 80% o ymgysylltiad ar draws y bandiau oedran.

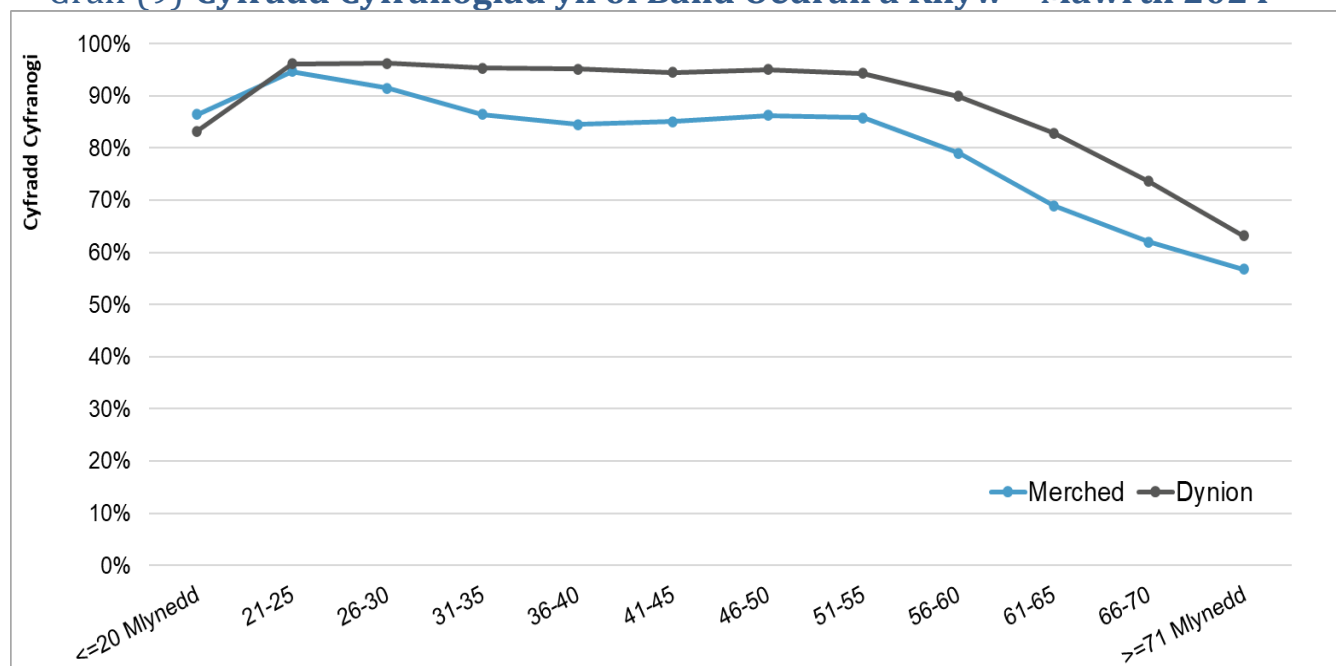
O 21–55 oed, mae cyfranogiad dynion yn parhau'n gymharol sefydlog tua 95%, tra bod cyfranogiad menywod yn gostwng islaw 90% o'r band oedran 31-35. Dirywiad graddol ymhlith dynion a menywod o'r band oedran 56 ymlaen. Erbyn 66–70 oed, mae cyfranogiad menywod yn gostwng i 62% a dynion, 74%.

Gall deall tueddiadau cyfranogiad rhywedd helpu i lywio strategaethau cadw staff wedi'u targedu, yn enwedig ar gyfer menywod mewn rolau canol gyrfa.

Diffiniad o Gyfradd Cyfranogiad: Mae'r graff yn dangos cyfradd cyfranogiad gweithlu GIG Cymru yn ôl oedran a rhyw ar gyfer mis Mawrth 2025. Mae cyfradd cyfranogiad yn ganran o weithio rhan-amser. Ceir y nifer drwy rannu'r FTE dan contract â nifer y staff. Po uchaf yw'r gyfradd gyfranogiad, y mwyaf o oriau, ar gyfartaledd, y mae person yn eu gweithio bob wythnos.

Er enghraifft, os yw unigolyn yn gweithio 37.5 awr yr wythnos bydd ganddo gyfradd gyfranogiad o 100% (amser llawn), os yw'n gweithio 22.5 awr yr wythnos bydd ganddo gyfradd gyfranogiad o 60%.

Graff (9) Cyfradd Cyfranogiad yn ôl Band Oedran a Rhyw – Mawrth 2024



(Cyfradd cyfranogiad = FTE / Nifer y Pennau)

Ffynhonnell ddata: ESR DW

Am ddadansoddiad mwy manwl sy'n dangos y gymhariaeth o gyfradd cyfranogiad rhwng 2020 a 2025 yn ôl grŵp staff ac yn ôl band oedran, gweler graff Atodiad 1 (1).

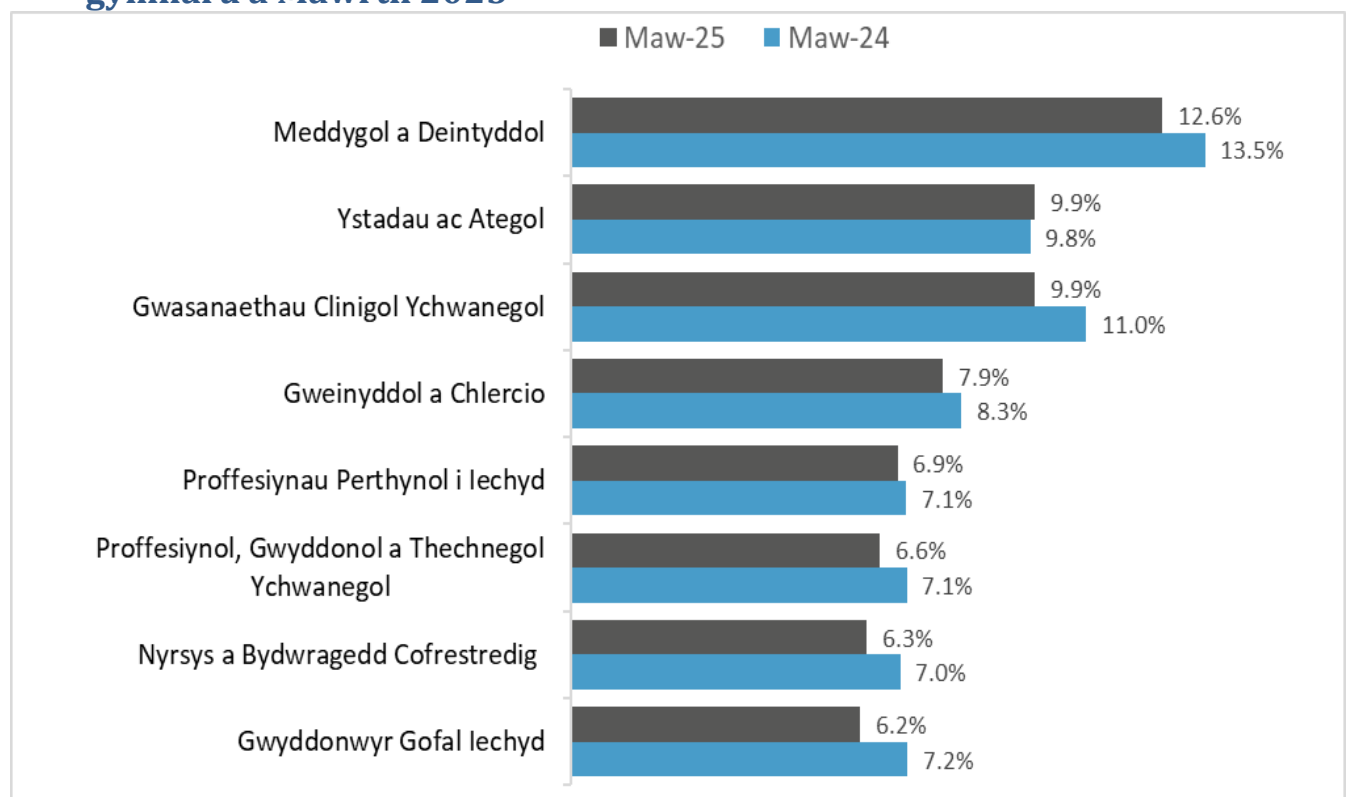
3.10 Trosiant yn ôl grŵp staff - Mawrth 2024 o'i gymharu â 2025

Mae'r graff yn dangos cymhariaeth rhwng Mawrth 2024 a Mawrth 2025 o ganran trosiant treigl 12 mis yn ôl grŵp staff.

Roedd cyfraddau trosiant ar draws GIG Cymru yn amrywio yn ôl grŵp staff, gyda staff Meddygol a Deintyddol (mae hyn yn eithrio hyfforddeion wrth gyfrifo trosiant) yn profi'r trosiant uchaf sef 12.6%, i fyny o 13.5% y flwyddyn flaenorol.

Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol a welodd y gostyngiad mwyaf mewn trosiant, gan ostwng o 11% i 9.9%. Gwelwyd gostyngiad hefyd mewn Nyrsio a Bydwreigiaeth (Cofrestredig), lle gostyngodd trosiant o 7% i 6.3%.

Graff (10) Trosiant treigl 12 mis yn ôl grŵp staff ar gyfer Mawrth 2024 o'i gymharu â Mawrth 2025



Ffynhonnell ddata: ESR DW

4. Gweithlu'r Gwasanaeth Meddygol Cyffredinol yng Nghymru

Mae'r adran hon yn rhoi trosolwg o'r gweithlu meddygon teulu presennol, gan archwilio dosbarthiad oedran, amrywiaeth rhywedd ac ethnigrwydd a chyfraddau cyfranogiad.

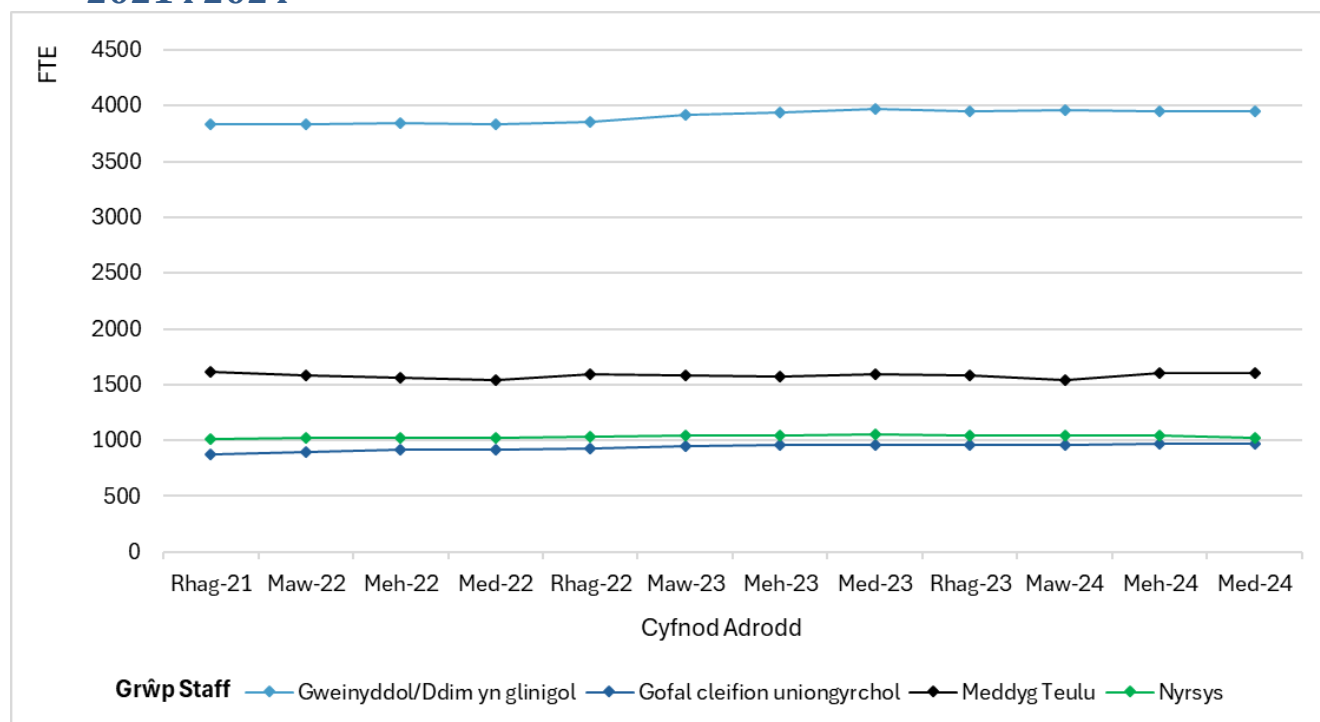
4.1 Tuedd hanesyddol y Gwasanaeth Meddygol Cyffredinol

Mae'r graff isod yn dangos gweithlu'r meddygon teulu a'r practis ehangach rhwng Rhagfyr 2021 a Medi 2024.

Mae'r gweithlu practis cyffredinol ehangach gan gynnwys pob grŵp staff, wedi dangos twf cyson dros y cyfnod tair blynedd hyd at fis Medi 2024. Swyddi gweinyddol ac anghlinigol yw'r grŵp mwyaf o hyd, gan godi o tua 3,800 o swyddi cyfwerth ag amser llawn ym mis Rhagfyr 2021 i bron i 4,000 o swyddi cyfwerth ag amser llawn erbyn canol 2023. Mewn cyferbyniad, mae nifer y Meddygon Teulu eu hunain wedi aros yn gymharol sefydlog tua 1,500 o staff cyfwerth ag amser llawn dros yr un cyfnod, gyda chynnydd cymedrol yn y chwarteri diweddaraf. Heb ei gynnwys yn y graff, mae tua 500 o feddygon FTE dan hyfforddiant.

Mae rolau nyrsys a gofal uniongyrchol i gleifion, gan gynnwys cynorthwywyr gofal iechyd a fferyllwyr, wedi aros yn sefydlog dros y cyfnod.

Graff (11) Staff Meddygon Teulu a Staff Ymarfer Ehangach yn ôl FTE – 2021 i 2024



Ffynhonnell ddata: StatsCymru

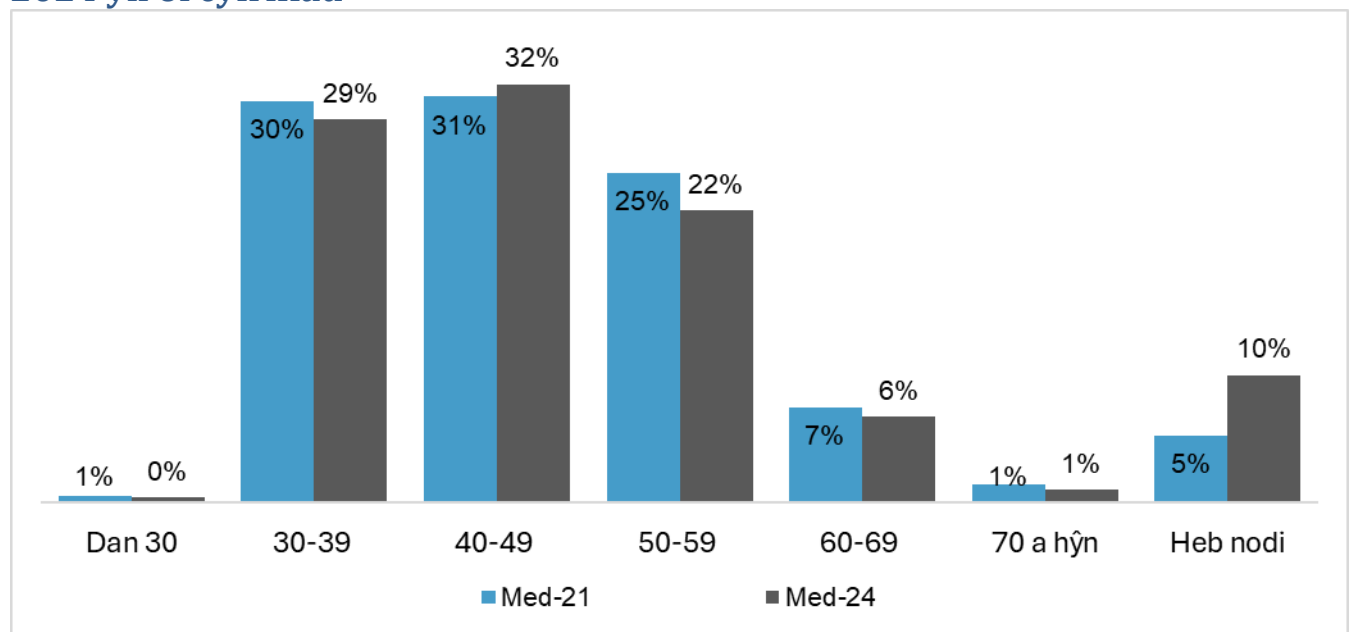
4.2 Cymhariaeth proffil oedran y gweithlu meddygon teulu

Mae'r graff hwn yn cymharu proffil oedran gweithlu meddygon teulu yng Nghymru rhwng Medi 2021 a Medi 2024, yn seiliedig ar nifer y staff.

Mae proffil oedran gweithlu meddygon teulu wedi aros yn gymharol sefydlog dros y tair blynedd diwethaf, gyda rhai newidiadau nodedig. Mae'r gyfran fwyaf o feddygon teulu yn parhau i fod yn y grŵp oedran 40–49, gan gynyddu ychydig o 31% yn 2021 i 32% yn 2024. Bu gostyngiad yng nghyfran y meddygon teulu rhwng 50 a 59 oed (o 25% i 22%).

Ystyriaeth allweddol wrth ddehongli'r data hwn yw dyblu cofnodion oedran 'Heb ei Ddatgan', gan gynyddu o 5% yn 2021 i 10% yn 2024. Mae'r cynnydd hwn yn cyfyngu ar y sicrwydd y gellir asesu tueddiadau sy'n gysylltiedig ag oedran ac yn tynnu sylw at broblemau parhaus gyda chyflawnrwydd ac ansawdd data. Mae mynd i'r afael â'r bylchau hyn yn hanfodol er mwyn sicrhau cynllunio gweithlu cadarn ac ymyriadau wedi'u targedu.

Graff (12) Cymhariaeth proffil oedran gweithlu meddygon teulu 2021 a 2024 yn ôl cyfrifiad



Ffynhonnell Data: StatsCymru

4.3 Cymhariaeth proffil oedran Nyrsys Practis Meddygon Teulu

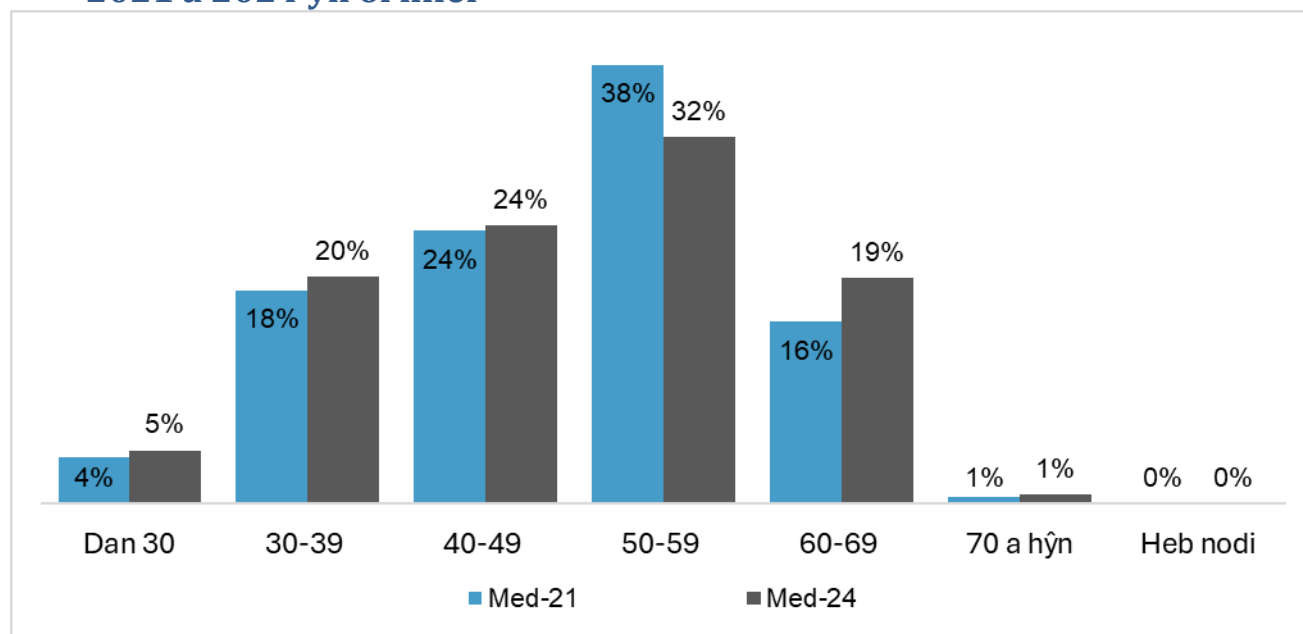
Mae'r graff hwn yn cymharu proffil oedran y Nyrsys a gyflogir mewn practisau meddygon teulu yng Nghymru rhwng Medi 2021 a Medi 2024, yn seiliedig ar nifer y staff.

Mae dosbarthiad oedran nyrsys practis meddyg teulu yn dangos newid graddol rhwng Medi 2021 a Medi 2024. Mae'r ddau newid mawr yn y gweithlu yn digwydd yn y grŵp oedran 50–59, sydd wedi gostwng o 38% i 32% a'r grŵp oedran 60–69, sydd wedi codi o 16% i 19%.

Mae hyn yn tynnu sylw at y ddibyniaeth gynyddol ar staff hŷn, a allai fod o oedran ymddeol. Gallai hyn fod yn arwydd o heriau cadw staff os nad oes cynlluniau ar waith i gefnogi olyniaeth neu weithio hyblyg i'r gweithwyr hyn.

Mewn cyferbyniad â data meddygon teulu, mae'r categori 'Heb ei ddatgan' yn parhau ar 0%, sy'n dangos cyflawnrwydd data da ar gyfer y grŵp staff hwn ac yn rhoi mwy o hyder wrth ddehongli tueddiadau.

Graff (13) Cymhariaeth proffil oedran Nyrsys Practis Meddygon Teulu 2021 a 2024 yn ôl nifer



Ffynhonnell Data: StatsCymru

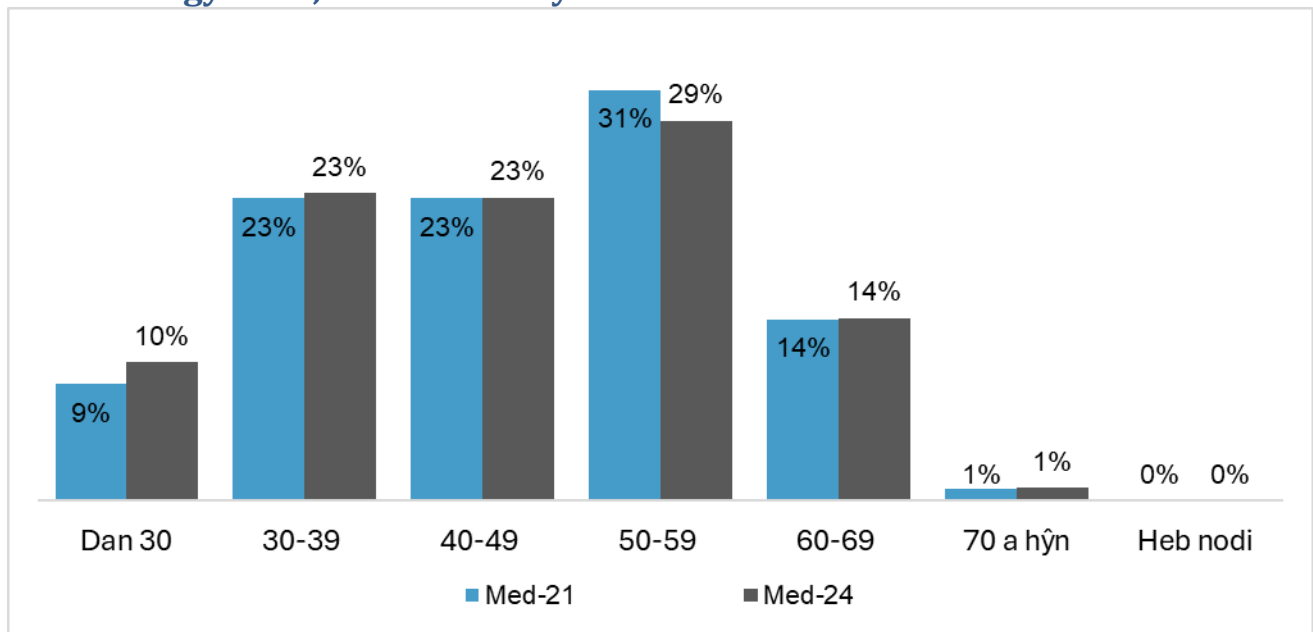
4.4 Cymhariaeth Proffil Oedran o'r gweithlu gofal cleifion uniongyrchol

Mae'r graff hwn yn cymharu proffil oedran y gweithlu gofal cleifion uniongyrchol a gyflogir mewn practisau meddygon teulu yng Nghymru rhwng Medi 2021 a Medi 2024, yn seiliedig ar nifer y staff.

Mae proffil oedran y gweithlu gofal cleifion uniongyrchol wedi aros yn gymharol sefydlog rhwng Medi 2021 a Medi 2024, gyda dim ond mân newidiadau ar draws y rhan fwyaf o grwpiau oedran. Mae'r grŵp oedran 50–59 yn parhau i gynrychioli'r gyfran fwyaf o'r gweithlu, er ei fod wedi gostwng ychydig o 31% i 29%.

Mae'r grŵp oedran 60–69 wedi aros yn gyson ar 14%, er bod y gweithlu cyffredinol yn sefydlog, mae hyn yn dal i gynrychioli cyfran sylweddol o'r gweithlu sy'n agosáu at neu'n mynd y tu hwnt i oedran ymddeol nodweddiadol. Mae hyn yn tanlinellu pwysigrwydd cynllunio olyniaeth a strategaethau cadw staff, yn enwedig o ystyried natur ymarferol y rolau hyn.

Graff (14) Cymhariaeth proffil oedran y gweithlu gofal cleifion uniongyrchol, 2021 a 2024 yn ôl nifer



Ffynhonnell Data: StatsCymru

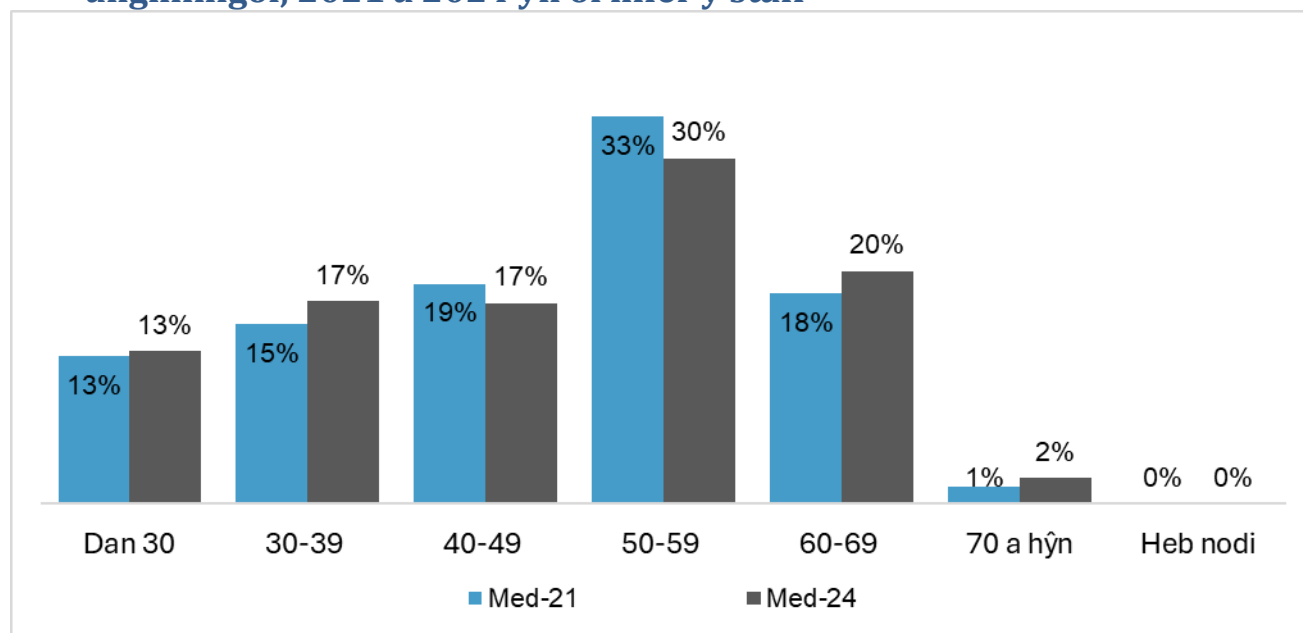
4.5 Cymhariaeth proffil oedran y gweithlu gweinyddol ac anghlinigol

Mae'r graff hwn yn cymharu proffil oedran y gweithlu gweinyddol ac anghlinigol a gyflogir mewn practisau meddygon teulu yng Nghymru rhwng Medi 2021 a Medi 2024, yn seiliedig ar nifer y staff.

Mae proffil oedran y gweithlu gweinyddol ac anghlinigol yn dangos newidiadau cymedrol rhwng Medi 2021 a Medi 2024. Y garfan fwyaf yw'r grŵp oedran 50–59 oed o hyd ac mae wedi gostwng ychydig o 33% i 30%.

Ymhlith y gwahanol grwpiau staff mewn practisau meddygon teulu, rolau gweinyddol ac anghlinigol sydd â'r gyfran uchaf o staff 60–69 oed. Mae'r grŵp oedran hwn wedi tyfu o 18% yn 2021 i 20% yn 2024, gan dynnu sylw at risg ymddeol bosibl o fewn y rhan hon o'r gweithlu. Mae hyn yn atgyfnerthu pwysigrwydd cynllunio olyniaeth a throsglwyddo gwybodaeth i gynnal parhad gwasanaeth.

Graff (15) Cymhariaeth proffil oedran y gweithlu gweinyddol ac anghlinigol, 2021 a 2024 yn ôl nifer y staff



Ffynhonnell Data: StatsCymru

4.6 Cyfradd cyfranogiad y gweithlu meddygon teulu

Mae'r graff hwn yn dangos y gyfradd gyfranogiad amcangyfrifedig o feddygon teulu yn ôl oedran a rhyw. Diffinnir cyfranogiad fel nifer y gweithwyr wedi'i rannu â'r cyfwerth ag amser llawn. Mae'r ffigurau hyn yn cynnwys swyddi Cofrestrydd, locwm a swyddi parhaol.

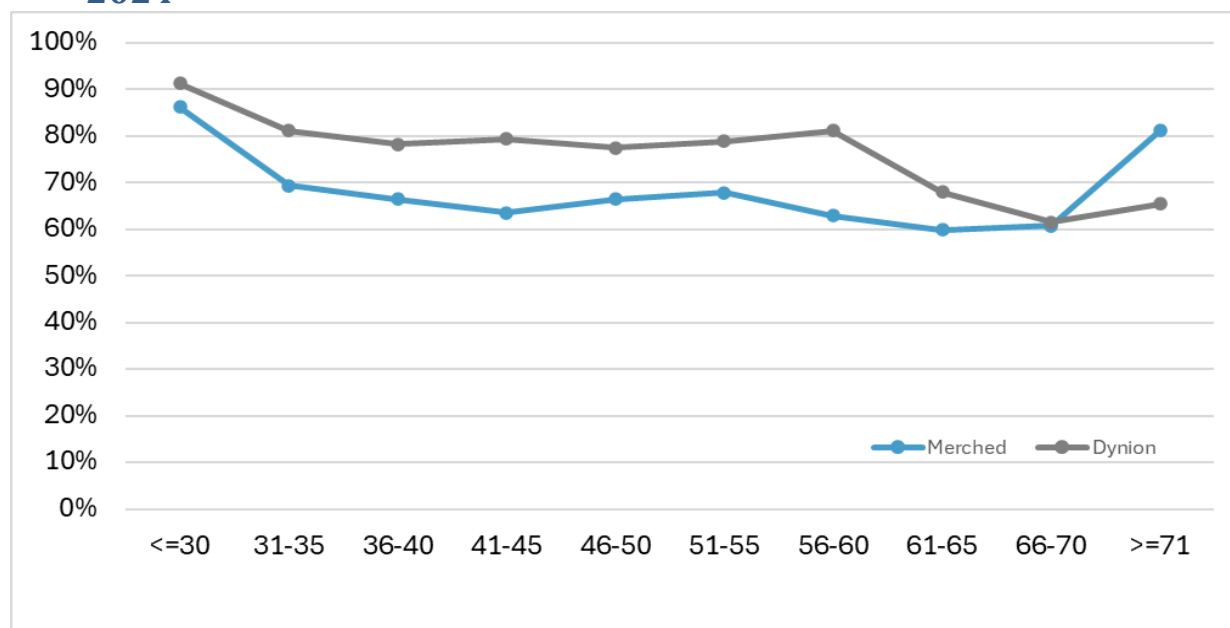
Mae cyfranogiad ar ei uchaf ymhlith y meddygon teulu ieuengaf (≤ 30 oed), lle mae gwrywod a menywod yn dangos cyfranogiad bron yn llawn.

Mae cyfranogiad menywod yn gostwng yng nghyfnodau cynnar eu gyrfa, gan ostwng i 64% erbyn band oedran 41-45, gan adlamu ychydig i 68% ym band oedran 51-55 yna'n gostwng i tua 60% yn y blyneddoddi diweddarach (ac eithrio band oedran ≥ 71). Mae cyfranogiad dynion hefyd yn gostwng ond mae'n parhau'n uwch na menywod ar draws pob grŵp oedran tan 66-70, lle mae'r ddau yn cydgyfarfod tua 60%.

O 46 oed ymlaen, mae cyfranogiad menywod yn cynyddu'n raddol eto, gan gyrraedd uchafbwynt o tua 68% erbyn 51-55 oed, tra bod cyfranogiad dynion yn aros yn gyson nes gostwng yn fwy amlwg y tu hwnt i 60 oed.

Mae'r tueddiadau hyn yn adlewyrchu patrymau hysbys mewn ymarfer cyffredinol o ran gweithio rhan-amser cynyddol, a galw cynyddol am strwythurau gyrfa hyblyg. Maent hefyd yn tynnu sylw at bwysigrwydd ystyried nifer y staff a nifer y swyddi cyfwerth ag amser llawn wrth gynllunio'r gweithlu i sicrhau bod y cyflenwad yn cyfateb i'r galw.

Graff (16) Cyfradd cyfranogiad yn ôl oedran a rhyw ar gyfer mis Medi 2024



Mae bandiau oedran anhysbys wedi'u heithrio tua 8% (317 o Gyfrif Pennau). Mae niferoedd meddygon teulu yn cynnwys hyfforddeion meddygon teulu

Ffynhonnell Data: WRNRS

4.7 Demograffeg gweithlu meddygon teulu

Mae'r graffiau canlynol yn dangos dadansoddiad rhyw ac ethnigrwydd gwaithlu Meddygon Teulu yn ôl nifer y staff. Mae'r ffigurau hyn yn cynnwys swyddi cofrestrydd, locwm a swyddi parhaol.

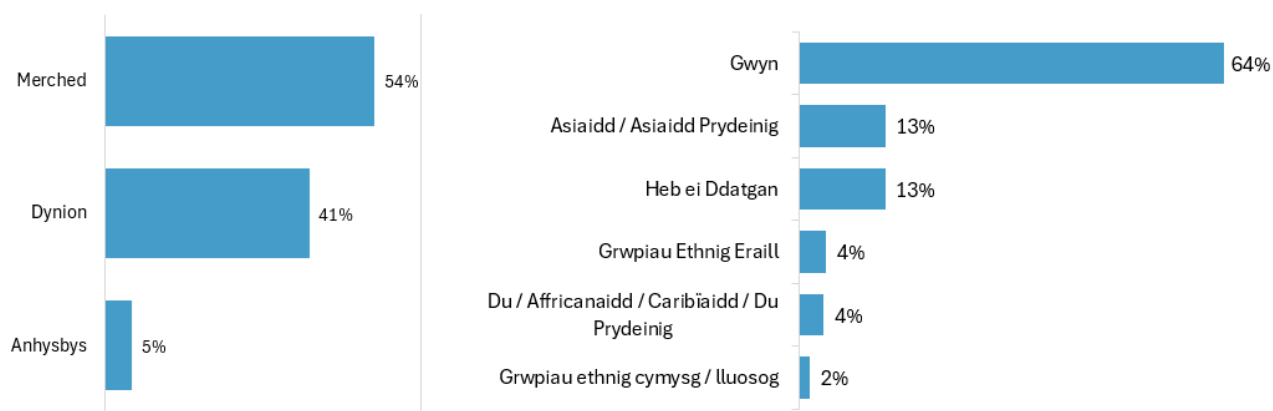
O'r gweithlu presennol a gofnodwyd yn y cyfnod diweddaraf, nododd 54% eu bod yn fenywod, 41% fel gwrywod ac ni nododd 5% neu roedd eu rhyw wedi'i gofnodi yn anhysbys. Mae hyn yn gyson yn fras â phroffil rhywedd gweithlu ehangach GIG Cymru, sy'n parhau i fod yn fenywod yn bennaf.

O ran ethnigrwydd, roedd tua 64% yn nodi eu bod yn Gwyn. Nododd ychydig dros 20% eu bod yn dod o gefndir Du, Asiaidd, cymysg neu gefndir ethnig lleiafrifol arall.

Gwrthododd 400 o unigolion eraill (13%) ddatgan eu hethnigrwydd.

Mae'r ffigurau hyn yn awgrymu cynnydd parhaus o ran denu staff o ystod amrywiol o gefndiroedd, er bod cyfran y data ethnigrwydd sydd naill ai'n anhysbys neu wedi'i wrthod yn parhau i fod yn gymharol uchel.

Graff (17) Rhyw ac ethnigrwydd y gweithlu meddygon teulu yn ôl nifer y pennau ym mis Medi 2024



Ffynhonnell Data: WRNRS

5. Cost Gweithlu GIG Cymru

Roedd cost cyfanswm gweithlu GIG Cymru (gan gynnwys staff asiantaeth a locwm) ar gyfer 2024/25 yn £6.7 biliwn.¹

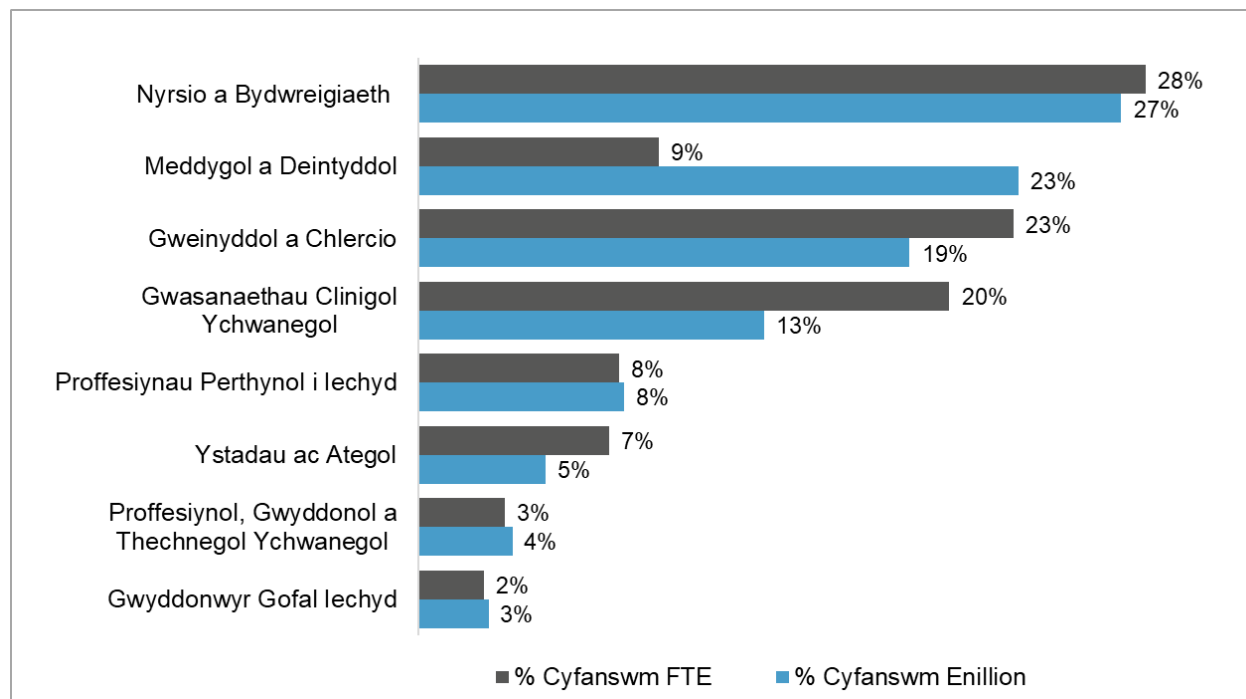
5.1 Cost Gweithlu Presennol GIG Cymru

Mae'r graff yn dangos canran y staff yn ôl FTE a'u cyfanswm enillion, yn seiliedig ar y staff mewn swydd ym mis Mawrth 2025 a gymerwyd o ddata ESR DW.

Nyrsio a Bydwreigiaeth sy'n ffurfio'r gyfran fwyaf o'r gweithlu sef 28%, gan gyfrannu 27% o gyfanswm y bil cyflog. Mae staff meddygol a deintyddol yn cyfrif am 9% o'r gweithlu ond 23% o gyfanswm yr enillion, sy'n adlewyrchu cyflog cyfartalog uwch yn y grŵp hwn.

Y grŵp staff sydd â'r FTE uchaf o'i gymharu â chost cyflogau yw Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol sy'n ffurfio 13% o gyfanswm y gost ac yn cyfrif am 20% o gyfanswm y gweithlu.

Graff (18) Canran o FTE a Chyfanswm Enillion yn ôl Grŵp Staff ym mis Mawrth 2025



Ffynhonnell ddata: ESR DW

¹ Adroddiadau Monitro Ariannol GIG Cymru – Bil Cyflog

5.2 Tueddiadau Cyfanswm y Biliau Cyflog

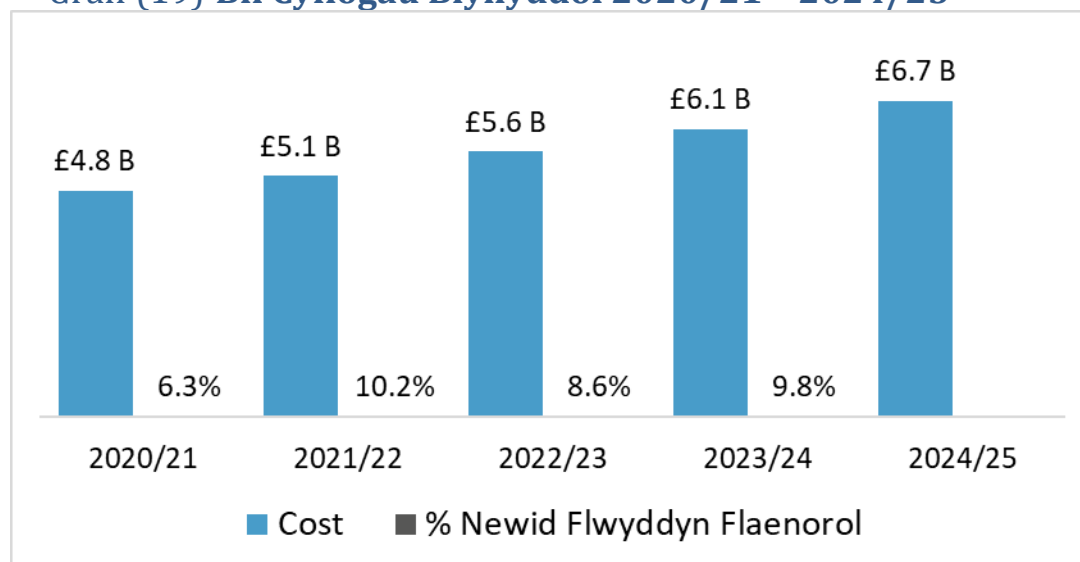
Mae'r dadansoddiad cost yng ngweddill yr adran hon wedi'i seilio ar ffurflenni Monitro Ariannol GIG Cymru ac mae'n cyfeirio at y pum mlynedd ariannol diwethaf. Mae'r graff canlynol yn dangos y bil cyflog misol a'r newid canrannol blynyddol o'r flwyddyn flaenorol o fis Ebrill 2020 i fis Mawrth 2025.

Mae costau gweithlu ar draws GIG Cymru wedi cynyddu o flwyddyn i flwyddyn dros y cyfnod o bum mlynedd, gan godi o £4.8 biliwn yn 2020/21 i £6.7 biliwn yn 2024/25 — cynnydd cyfanswm o bron i £2 biliwn.

Digwyddodd y twf blynyddol mwyaf yn 2021/22, gyda chynnydd o 10.2%, gan adlewyrchu ymdrechion adferiad ac ehangu yn dilyn pandemig COVID-19. Parhaodd y twf yn uchel yn y blynyddoedd dilynol, gyda chynnydd blynyddol o 8.6% a 9.8%.

Mae'r cynnydd parhaus hwn mewn gwariant ar y gweithlu yn cael ei yrru gan gyfuniad o ddyfarniadau cyflog, lefelau staffio uwch, ac ehangu rolau i gefnogi trawsnewid gwasanaethau. Mae'n tynnu sylw at yr ymrwymiad parhaus i fuddsoddi yn y gweithlu fel y sylfaen ar gyfer darparu gwasanaethau a chydnerthedd y system.

Graff (19) Bil Cyflogau Blynyddol 2020/21 – 2024/25



Ffynhonnell ddata: Ffurflenni Monitro Ariannol GIG Cymru.

5.3 Tueddiadau Asiantaeth a Locwm

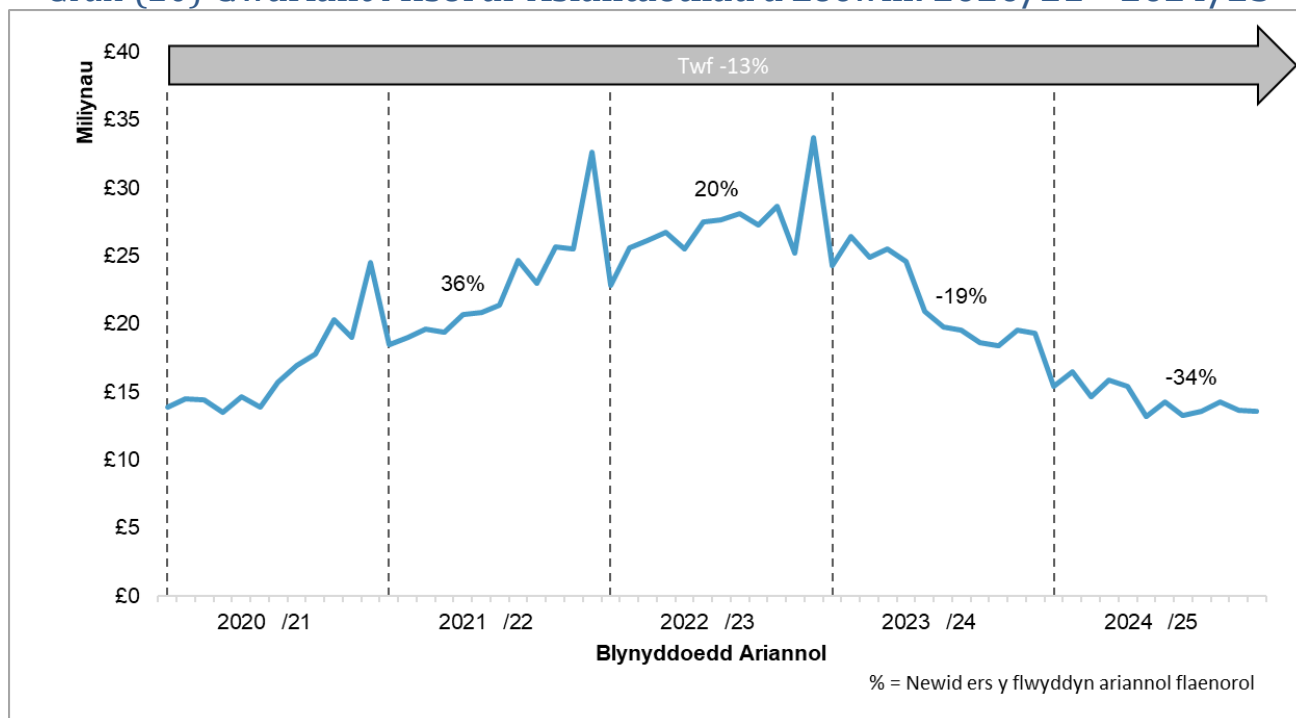
Fel arfer, caiff staff asiantaeth a locwm eu defnyddio pan fydd yr opsiynau sylweddol a banc wedi'u disbyddu. Isod mae'r gwariant misol ar staff asiantaeth a locwm a'r newid canrannol o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol o fis Ebrill 2020 i fis Mawrth 2025.

Cododd gwariant gweithlu asiantaeth yn sydyn yn ystod 2021/22 a 2022/23, gan gyrraedd uchafbwynt o dros £30 miliwn ym mis Mawrth 2022 a 2023. Er bod amrywiadau misol tymor byr, mae'r gyfres yn dangos tuedd gyffredinol glir ar i lawr o 2022/23 ymlaen, gyda gostyngiadau parhaus o flwyddyn i flwyddyn. At ei gilydd, mae gwariant asiantaethau wedi gostwng 13% dros y cyfnod pum mlynedd.

Cofnodwyd cynnydd o 36% yn 2021/22, sy'n debygol o adlewyrchu pwysau parhaus sy'n gysylltiedig â'r pandemig a bylchau yn y gweithlu. Parhaodd y twf i mewn i 2022/23, er ar gyfradd arafach (20%). O 2023/24 ymlaen, gostyngodd gwariant asiantaeth yn sylweddol, gyda gostyngiad o 19% (£63 miliwn) ac yna gostyngiad pellach o 34% yn 2024/25 (£88 miliwn). Yn 2022/23, cyfanswm y gwariant asiantaeth blyneddol oedd £324 miliwn. Yn y flwyddyn ariannol ddiweddaraf, mae'r gwariant hwn wedi'i leihau bron i 50%, gan gyrraedd cyfanswm o £173 miliwn bellach.

Mae'r duedd ar i lawr hon yn awgrymu mwy o sefydlogi'r gweithlu, gwell rheolaeth ar swyddi gwag, a rheolaethau ariannol llymach. Mae hefyd yn adlewyrchu ymdrechion wedi'u targedu i leihau dibyniaeth ar staff asiantaeth drwy fentrau recriwtio a chadw staff.

Graff (20) Gwariant Misol ar Asiantaethau a Locwm: 2020/21 – 2024/25



Ffynhonnell ddata: Ffurflenni Monitro Ariannol GIG Cymru

Atodiad 1 graff 2: yn dangos dadansoddiad o wariant Asiantaeth a Locwm yn ôl grŵp staff.

5.4 Gwariant Asiantaeth a Locwm yn ôl Grŵp Staff

Mae'r graff isod yn dangos cyfanswm y gwariant ar asiantaethau a locwm yn ôl grŵp o staff. Rhwng 2020/21 a 2024/25, mae patrymau gwariant asiantaethau wedi newid ar draws grwpiau staff.

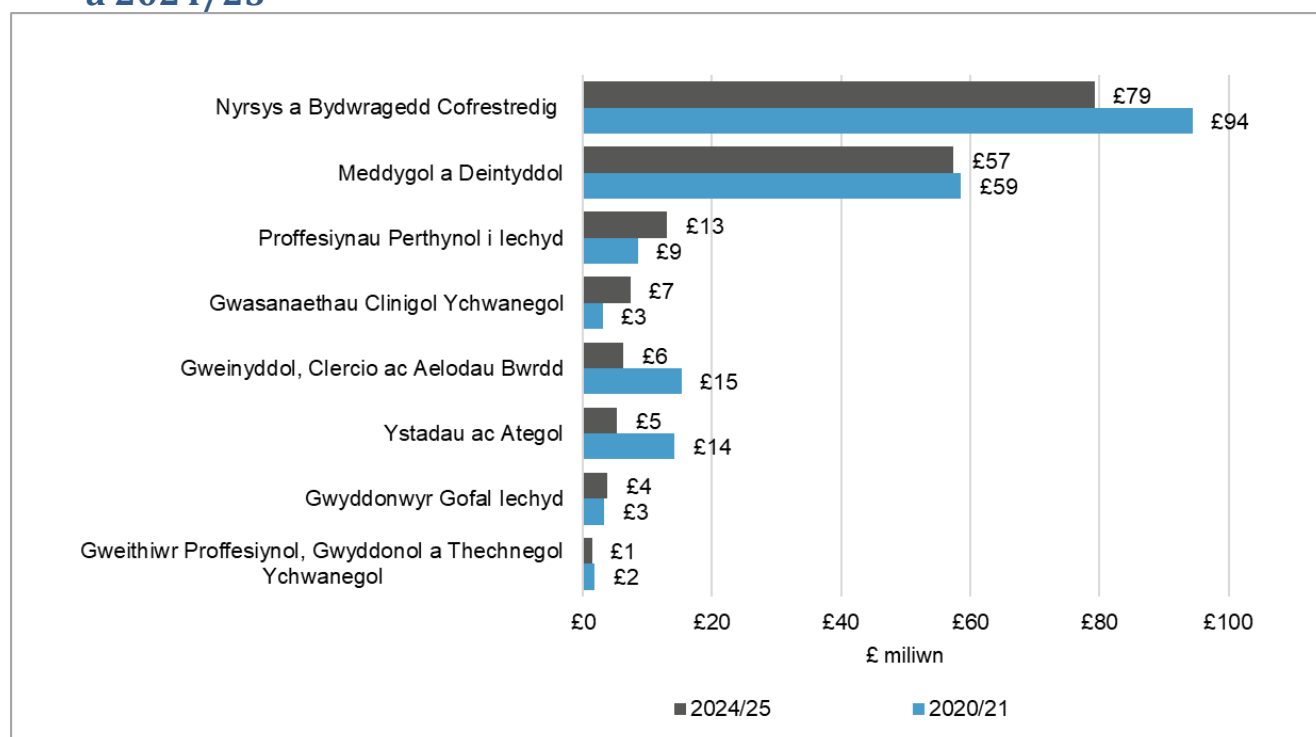
Mae grŵp staff cofrestredig Nyrsio a Bydwreigiaeth yn parhau i gyfrif am y lefel uchaf o wariant asiantaeth ond mae wedi gostwng yn sylweddol o £94 miliwn i £79 miliwn. Mae gwariant Meddygol a Deintyddol bellach wedi dychwelyd i lefelau 2020/21 sef £57 miliwn.

Gwelwyd gostyngiadau sylweddol yng ngwariant asiantaeth yn yr Adran Ystadau ac Ategol (o £14 miliwn i £5 miliwn) ac Aelodau Gweinyddol, Clerigol ac Aelodau'r Bwrdd (o £15 miliwn i £6 miliwn).

Yr unig ddau grŵp staff i weld cynnydd mewn gwariant asiantaeth yw Gweithwyr Proffesiynol Iechyd Cynghreiriol a Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol yn codi o £9 miliwn i £13 miliwn ac o £3 miliwn i £7 miliwn yn y drefn honno.

Mae'r tueddiadau hyn yn awgrymu gostyngiad mewn gwariant asiantaethau ar draws y grwpiau staff drwy newidiadau i bolisiau a chynyddu rheolaeth ariannol.

Graff (21) Gwariant Asiantaeth a Locwm yn ôl Grŵp Staff ar gyfer 2020/21 a 2024/25



Ffynhonnell Data: Ffurflenni Monitro Ariannol GIG Cymru

6. Absenoldeb Salwch GIG Cymru

6.1 Absenoldeb Salwch Misol

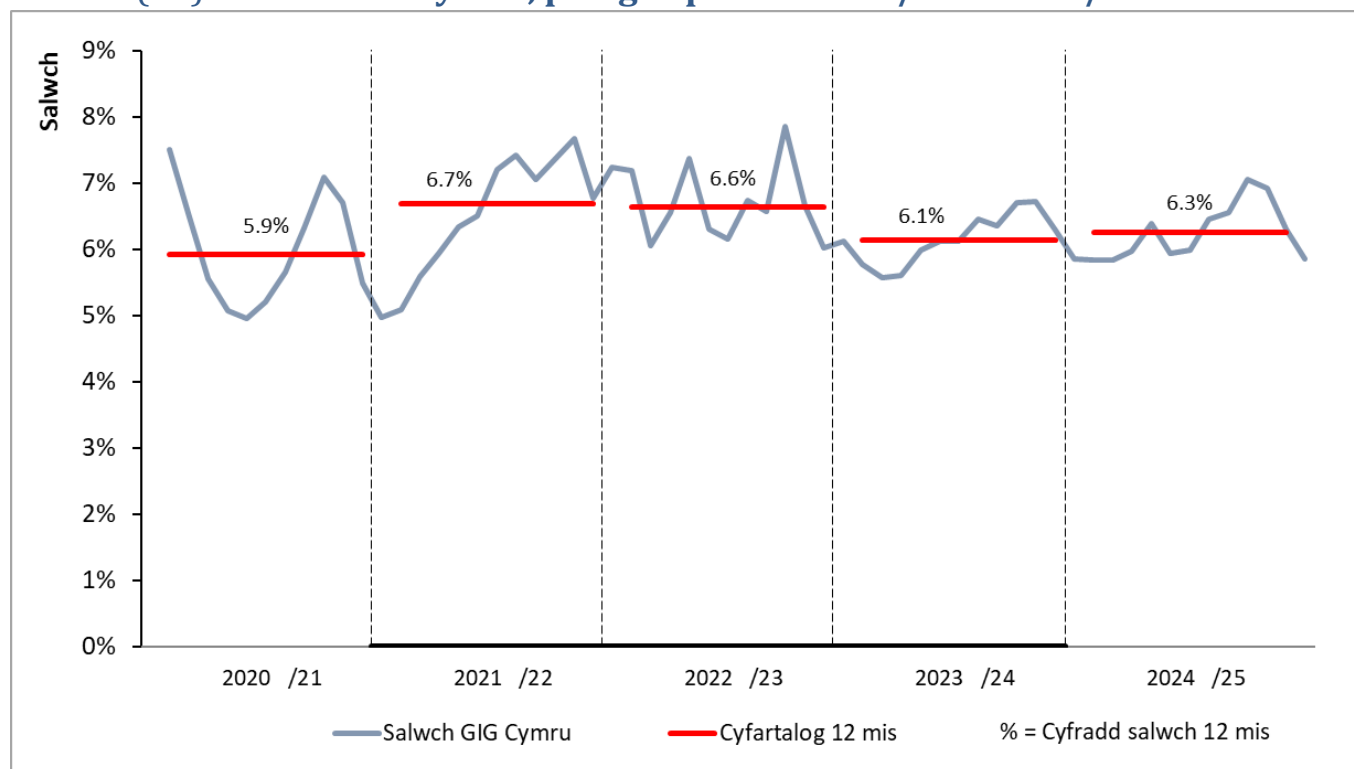
Mae'r graff salwch isod yn dangos cyfradd absenoldeb salwch misol GIG Cymru o fis Ebrill 2020 i fis Mawrth 2025 ar gyfer pob grŵp staff. Mae'r llinell goch yn dangos y gyfradd absenoldeb salwch gyfartalog dros 12 mis ar gyfer y flwyddyn ariannol.

Cyrhaeddodd lefelau salwch uchafbwynt yn ystod 2021/22, gyda chyfartaledd 12 mis o 6.7%, gan adlewyrchu effaith barhaus COVID-19. Arhosodd y gyfradd yn uchel drwy gydol 2022/23 ar 6.6%, cyn gostwng i 6.1% yn 2023/24. Yn y flwyddyn ddiweddaraf (2024/25), mae absenoldeb oherwydd salwch wedi codi ychydig eto i gyfartaledd o 6.3%.

Mae amrywiad misol wedi aros o fewn band cul ers canol 2022, sy'n awgrymu patrwm mwy sefydlog ond parhaus o uchel o'i gymharu â lefelau cyn y pandemig.

Mae cyfraddau salwch uchel parhaus yn parhau i roi pwysau ar ddarparu gwasanaethau, gwydnwch staffio, a chostau staffio dros dro. Mae mynd i'r afael ag achosion sylfaenol yn parhau i fod yn ffocws hollbwysig ar gyfer lles y gweithlu ac ymdrechion i gadw staff.

Graff (22) Salwch GIG Cymru, pob grŵp staff: 2020/21 - 2024/25



Ffynhonnell ddata: ESR DW

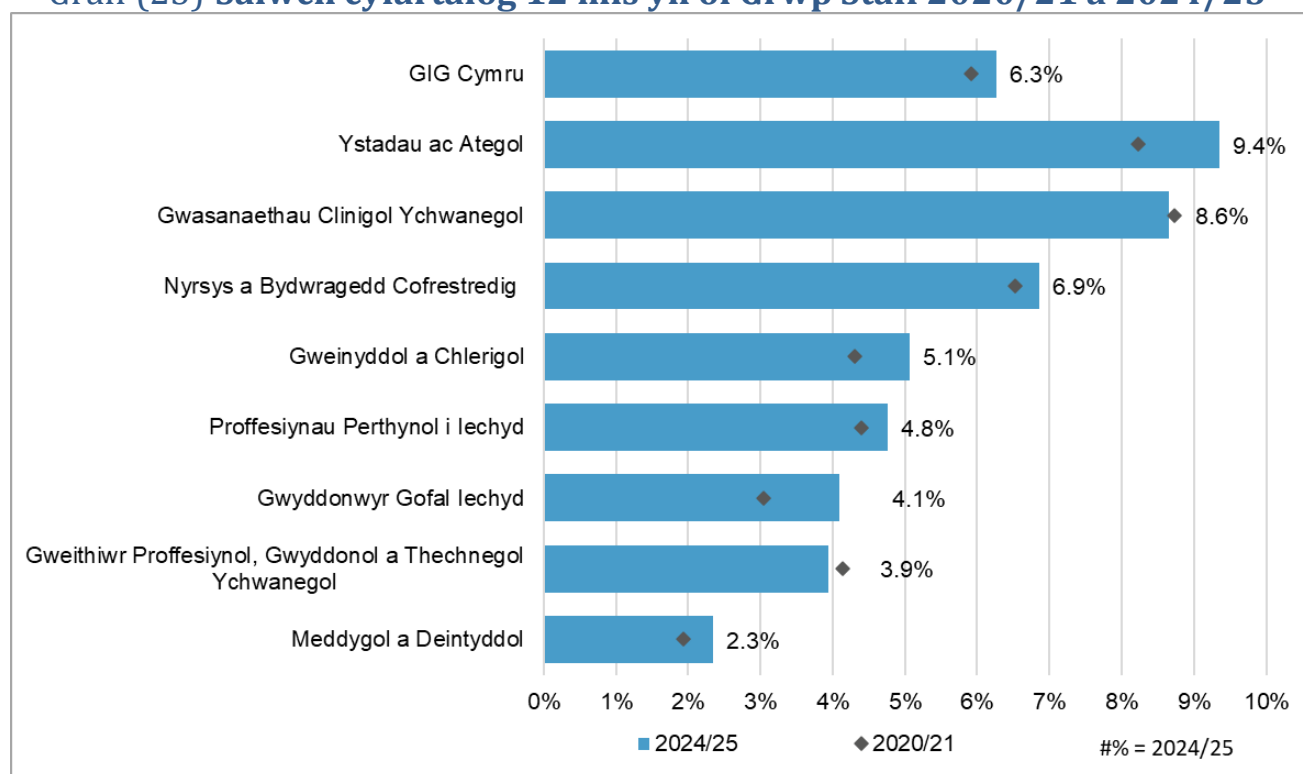
6.2 Salwch fesul Grŵp Staff

Mae'r graff yn dangos y gyfradd salwch gyfartalog dros 12 mis yn ôl grŵp staff gan gymharu 2020/21 â 2024/25, (Ebrill-Mawrth). Mae'r bariau glas yn cynrychioli'r cyfraddau blyneddol diweddaraf, tra bod y marcwyr diemwnt yn dangos llinell sylfaen 2020/21.

Mae salwch cyffredinol pob grŵp staff wedi cynyddu, ar wahân i Athro Dirprwyol, Gwyddonol a Thechnegol a Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol.

Ystadau ac Ategol sydd â'r nifer uchaf o achosion o salwch cyffredinol (9.4%) ac yna Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol (8.6%). Y ddau grŵp staff sydd wedi gweld y newid canrannol uchaf o 2020/21 yw Ystadau ac Ategol a Gwyddonwyr Gofal Iechyd, gyda'r ddau yn cynyddu 1.1 pwynt canran.

Graff (23) Salwch cyfartalog 12 mis yn ôl Grŵp Staff 2020/21 a 2024/25



Ffynhonnell ddata: ESR DW

Mae dadansoddiad ychwanegol wedi'i gynnal, i weld y duedd salwch o 2020 – 2025 yn ôl grŵp staff gweler yr atodiad – graff (3)

6.3 Rhesymau dros Absenoldeb Salwch

Mae'r graff isod yn dangos nifer y dyddiau salwch FTE wedi'u rhannu'n bum categori cryno dros y pum mlynedd diwethaf; pryder/straen; cefn a chlefydau cyhyrsgerberbydol eraill; clefydau anadlol a heintus, annwyd, peswch, fflw a phopeth arall.

Mae **pryder, straen, iselder, a rhesymau iechydd meddwl eraill** yn parhau i fod yn un o brif achosion absenoldeb oherwydd salwch. Mae lefelau wedi cynyddu'n raddol ers 2020/21, gan gyrraedd uchafbwynt o dros 70,000 o absenoldebau wedi'u cofnodi ddiwedd 2024/25. Mae hyn yn adlewyrchu pwysau parhaus ar y gweithlu.

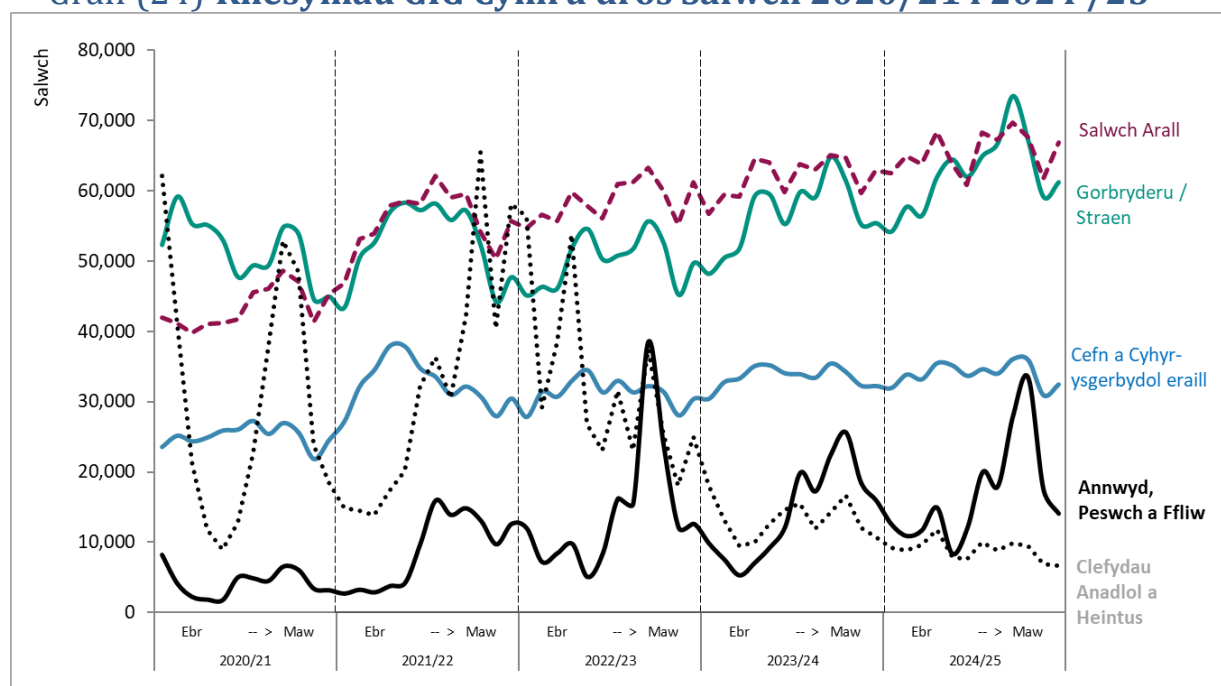
Mae **problemau cyhyrsgerberbydol**, yn enwedig y cefn a chyflyrau eraill, wedi aros yn gyson yn uchel drwy gydol y cyfnod.

Mae absenoldebau **annwyd, peswch a fflw** yn dangos uchafbwyntiau tymhorol, yn fwyaf nodedig ddechrau 2022/23 ac eto ddiwedd 2024/25. Mae'r categori **clefydau anadlol a heintus**, a gynyddodd yn sydyn yn ystod cyfnod COVID-19, wedi gostwng yn sydyn ers hynny ac wedi sefydlogi ar lefelau is.

Mae **'salwch arall'** hefyd yn cyfrif am gyfaint sylweddol o absenoldeb ac mae wedi dangos cynnydd graddol dros y cyfnod adrodd.

Mae'r data'n tynnu sylw at effaith barhaus iechydd meddwl a chorfforol ar argaeledd y gweithlu, ochr yn ochr â phwysau tymhorol a phwysau sy'n gysylltiedig ag iechydd y cyhoedd. Mae'n bwysig nodi, er bod y patrymau hyn yn rhoi cipolwg gwerthfawr, y dylid bod yn ofalus wrth ddehongli'r data oherwydd problemau ansawdd data hysbys a allai effeithio ar gyflawnrwydd a chysondeb wrth adrodd.

Graff (24) Rhesymau GIG Cymru dros Salwch 2020/21 i 2024 /25



Ffynhonnell ddata: ESR DW

Mae 31 rheswm gwahanol dros salwch wedi'u cadw yn yr ESR. Am ddisgrifiad o sut mae'r rhesymau dros salwch wedi'u crynhoi gweler atodiad 1 tabl 4.

Tueddiadau Gweithlu GIG Cymru (Mawrth 2025)

Tudalen 32 | 55

6.4 Rhesymau dros salwch yn ôl grŵp staff

Mae'r siart hon yn dangos cyfran yr absenoldeb oherwydd salwch yn 2024/25 yn ôl rheswm ar draws GIG Cymru ac yn ôl grŵp staff.

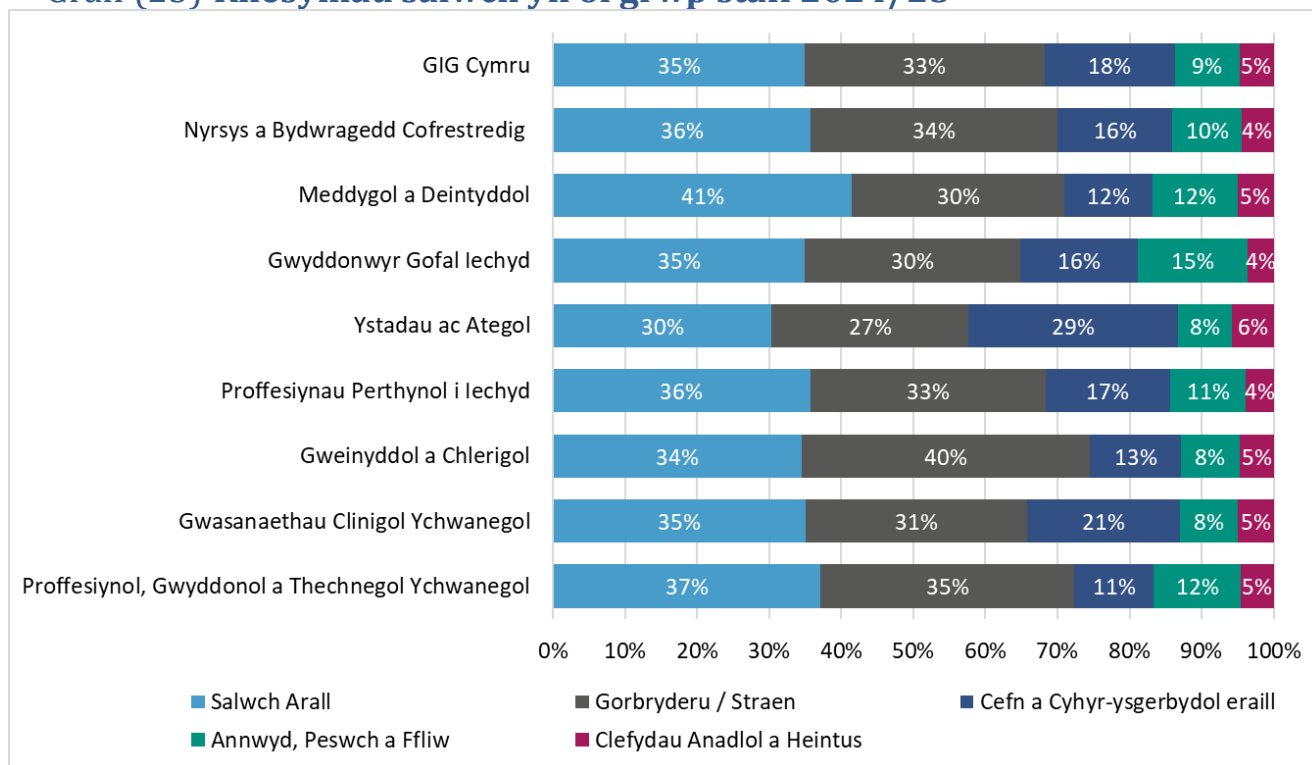
Mae '**salwch arall**' yn cyfrif am 35% o'r holl absenoldebau ar draws GIG Cymru. Roedd hyn yn amrywio o 30% mewn Ystadau ac Ategol i 41% mewn Meddygol a Deintyddol.

Mae **absenoldeb sy'n gysylltiedig â phryder a straen** yn parhau i fod yn gyfrannwr sylweddol, gan gyfrif am 33% o'r holl salwch, yr uchaf yw ymhlith staff Gweinyddol a Chlerigol (40%) a'r isaf yw ymhlith staff Ystadau ac Ategol (27%).

Roedd **problemau cefn a phroblemau cyhyrsgerbydol eraill** yn cyfrif am 18% o absenoldebau yn genedlaethol, gyda staff Ystadau a Chynorthwyol yn nodi'r gyfran uchaf (29%). Mae hyn yn cyd-fynd â natur gorfforol heriol llawer o'r rolau hyn.

Roedd **annwyd, peswch a ffliw** yn cyfrif am 9% o absenoldebau yn gyffredinol, gan gyrraedd uchafbwynt o 15% ymhlith Gwyddonwyr Gofal Iechyd a 12% ymhlith staff Meddygol a Deintyddol a Phroffesiynol Gwyddonol a Thechnegol. Roedd clefydau anadlol a heintus yn cynrychioli 5% o absenoldeb salwch ar draws y rhan fwyaf o grwpiau.

Graff (25) Rhesymau salwch yn ôl grŵp staff 2024/25



Ffynhonnell ddata: ESR DW

7. Symudiadau gweithlu nyrsio tramor a thu hwnt

Mae deall symudiad nyrsys, o fewn GIG Cymru ac o dramor, yn hanfodol i gynllunio gweithlu nyrsio cynaliadwy a gwydn. Mae'r adran hon yn archwilio patrymau recriwtio, cadw a mewnlif rhyngwladol nyrsys, gan roi cipolwg ar y ffactorau sy'n llunio'r cyflenwad, gan gynnwys dibyniaeth ar staff tramor ac effeithiolrwydd strategaethau recriwtio. Mae'r deinameg hyn yn hanfodol i sicrhau lefelau staffio diogel, sefydlogrwydd y gweithlu, a darparu gofal o ansawdd uchel. Mae'r dadansoddiad dilynol yn canolbwyntio ar Nyrsys sy'n cael eu cyflogi yn GIG Cymru sydd o dan yr Arbenigedd Nyrsio, h.y., y rhai â chodau galwedigaethol N a P, sydd ym Mand 5 neu uwch.

7.1 Trosolwg Blynnyddol o Nyrsys Tramor a Nyrsys Allanol yn GIG Cymru (2015-2024)

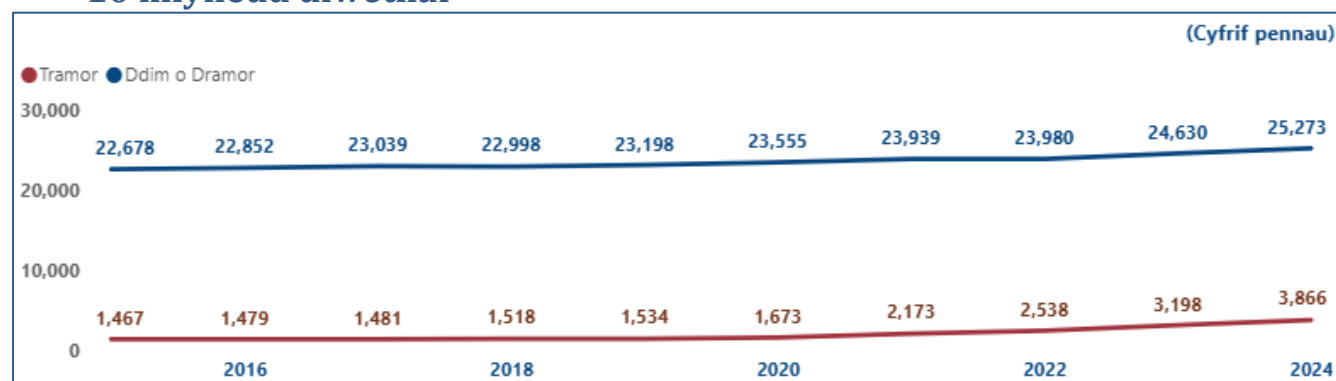
Mae'r graff hwn yn dangos nifer y staff nyrsio yn GIG Cymru dros gyfnod o ddeng mlynedd, wedi'i rannu rhwng y rhai a hyfforddodd dramor a'r rhai a hyfforddodd yn y DU (heb fod dramor). Mae'r llinell las yn cynrychioli nyrsys nad ydynt dramor, tra bod y llinell goch yn dangos staff sydd wedi'u hyfforddi dramor.

Dros y degawd diwethaf, mae nifer y staff nyrsio nad ydynt yn dramor yn GIG Cymru wedi aros yn gymharol sefydlog, gan godi'n raddol o 22,678 yn 2015 i 25,273 yn 2024 — cynnydd o 11%.

Mewn cyferbyniad, mae nifer y nyrsys o dramor wedi mwy na dyblu yn ystod yr un cyfnod, gan gynyddu o 1,467 yn 2015 i 3,866 yn 2024. Digwyddodd y twf cyflymaf o 2020 ymlaen, gan gyd-daro ag ymdrechion recriwtio rhyngwladol estynedig i fynd i'r afael â phrinder gweithlu yn ystod ac ar ôl pandemig COVID-19. Yn 2015, roedd nyrsys o dramor yn cyfrif am 6.1% o'r gweithlu nyrsio; erbyn 2024, mae'r ffigur hwnnw wedi codi i 13.3%.

Er bod nyrsys o dramor yn dal i gynrychioli lleiafrif o'r gweithlu nyrsio cyffredinol, mae eu cyfraniad cynyddol wedi dod yn elfen allweddol o'r cyflenwad nyrsio. Mae'r duedd hon yn tynnu sylw at bwysigrwydd piblinellau recriwtio rhyngwladol, yn ogystal â'r angen i sicrhau mesurau cymorth a chadw priodol ar gyfer staff tramor.

Graff (26) Nifer y Nyrsys Tramor a'r rhai nad ydynt yn Dramor yn ystod y 10 mlynedd diwethaf



Ffynhonnell ddata: ESR DW

7.2 Nifer y nyrsys newydd sy'n gweithio o dramor ac o dramor yn GIG Cymru

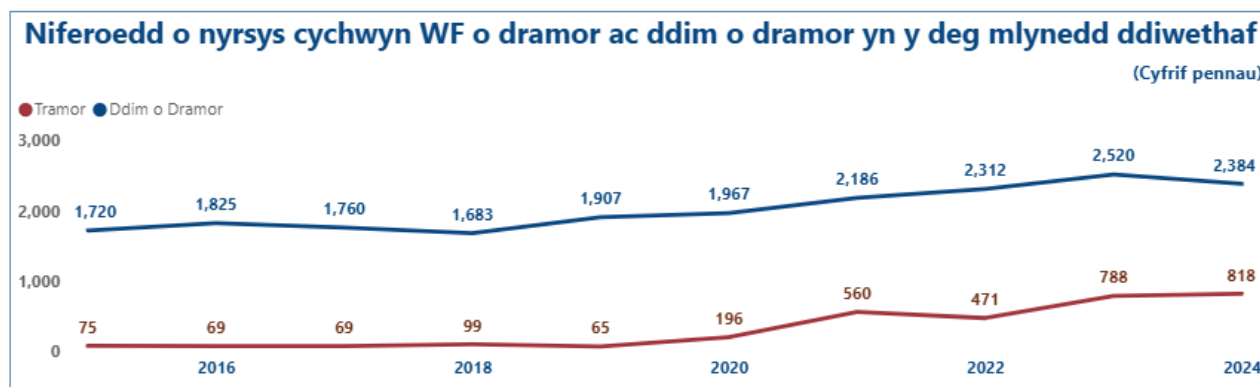
Mae'r graff hwn yn dangos nifer y dechreuwyr gweithlu nyrsio newydd yn GIG Cymru bob blwyddyn dros y degawd diwethaf, wedi'u rhannu yn ôl a ydynt wedi hyfforddi dramor (llinell goch) neu yn y DU (llinell las).

Mae nifer y dechreuwyr nad ydynt yn dramor wedi aros yn gymharol sefydlog, gan amrywio rhwng 1,683 a 2,520 y flwyddyn. Ar ôl gostyngiad bach yn 2018, mae'r duedd wedi cynyddu'n gyffredinol, gan gyrraedd uchafbwynt yn 2023 sef 2,520 cyn gostyngiad bach yn 2024.

Mewn cyferbyniad, roedd nifer y dechreuwyr nyrsio tramor yn gyson isel rhwng 2015 a 2019, gyda chyfartaledd o lai na 100 y flwyddyn. O 2020 ymlaen, fodd bynnag, bu cynnydd amlwg, gan godi i 196 yn 2020, 560 yn 2021, a chyrraedd 818 erbyn 2024, mwy na chynnydd o ddeg gwaith o lefelau 2015. Mae cyfran y dechreuwyr newydd sy'n nyrsys nad ydynt yn dramor wedi gostwng o 95.8% yn 2015 i 74.5% yn 2024.

Mae'r ffigurau hyn yn tynnu sylw at newid sylweddol yng nghyfansoddiad y gweithwyr nyrsio newydd. Er mai recriwtio yn y DU yw'r ffynhonnell fwyaf amlwg o hyd, mae recriwtio tramor wedi tyfu'n gyflym yn ystod y blyneddau diwethaf, gan gyfrif am bron i chwarter yr holl ddechreuwyr nyrsio newydd yn 2024. Mae'r newid hwn yn adlewyrchu ymdrechion strategol i fynd i'r afael â phrinder gweithlu, yn enwedig yn sgil pandemig COVID-19, trwy ymgyrchoedd recriwtio rhyngwladol wedi'u targedu. Mae'r duedd yn tanlinellu pwysigrwydd cynyddol cadwyni cyflenwi nyrsio byd-eang i strategaeth gweithlu GIG Cymru.

Graff (27) Nifer y Dechreuwyr yn y Gweithlu Nyrsio o Dramor a thu hwnt (2015–2024)



Ffynhonnell ddata: ESR DW

7.3 Ffigurau Swyddi Nyrsys Gwag

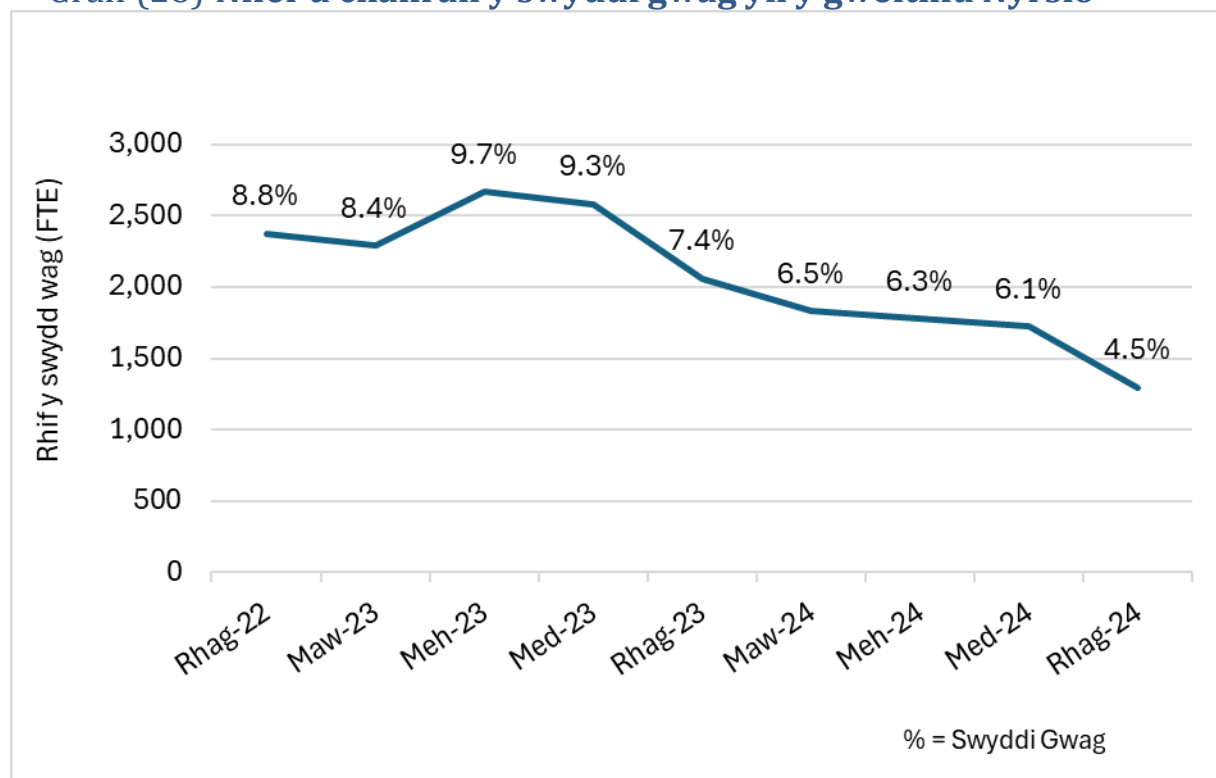
Mae'r graff hwn yn olrhain nifer y swyddi nyrsio gwag (echelin-y) a'r gyfradd swyddi gwag gyfatebol (%) ar draws GIG Cymru dros gyfnod o ddwy flynedd.

Cyrhaeddodd nifer y swyddi gwag uchafbwynt ym mis Mehefin 2023 ar 9.7% (2,700 FTE) cyn gostwng yn gyson i 4.5% (1,300 FTE) erbyn mis Rhagfyr 2024, bron i haneru'r gyfradd.

Mae'r gostyngiad hwn mewn swyddi gwag yn cyd-daro â'r cynnydd nodedig mewn recriwtio nyrsys rhyngwladol a ddangosir yn y siartiau blaenorol. Rhwng 2022 a 2024, cynyddodd nifer y dechreuwyr gweithlu nyrsio tramor yn sylweddol (o 471 i 818), tra tyfodd y gweithlu nyrsio tramor cyffredinol o 2,538 i 3,866.

Ar yr un pryd, arhosodd nifer y nyrsys newydd yn y DU yn gymharol sefydlog, gan gynnal mewnlf cyson o staff newydd. Ymddengys bod effaith gyfunol recriwtio domestig cynaliadwy a thwf cyflym mewn recriwtio rhyngwladol wedi lleddfu'r pwysau ar gyfraddau swyddi gwag.

Graff (28) Nifer a chanran y swyddi gwag yn y gweithlu Nyrsio



Ffynhonnell ddata: StatsCymru

7.4 Comisiynu Nyrsio Oedolion Tramor

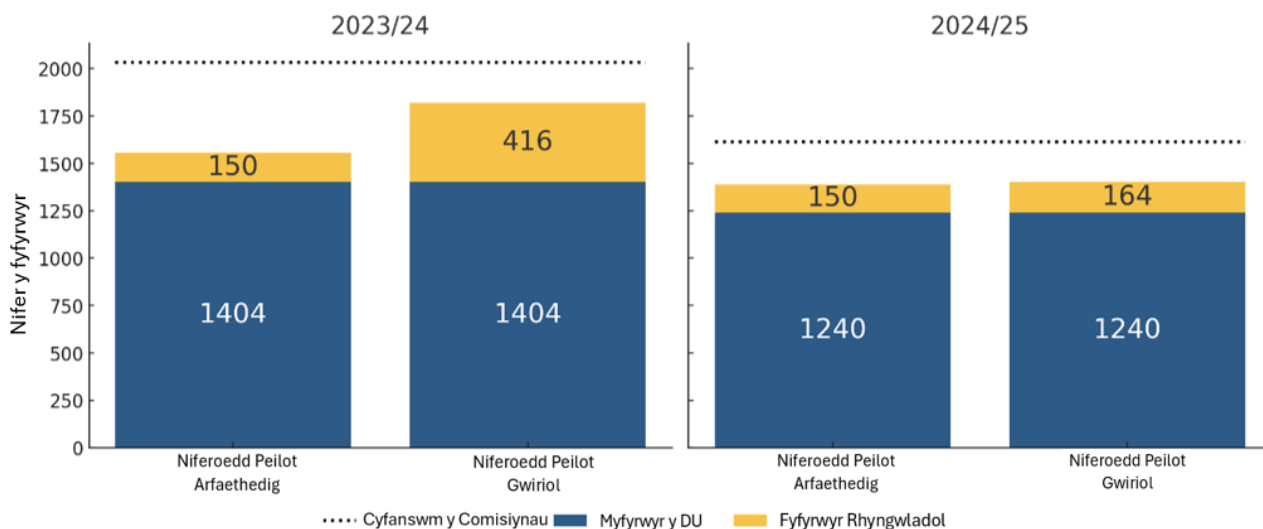
Mae'r graff hwn yn dangos nifer y myfyrwyr nyrsio oedolion yng Nghymru a lenwodd leoedd addysg gomisiwn, wedi'u rhannu yn ôl myfyrwyr o'r DU a myfyrwyr rhyngwladol, ar gyfer y blynyddoedd academaidd 2023/24 a 2024/25.

Mae'r graff yn dangos bod 2,032 o leoedd nyrsio i oedolion wedi'u comisiynu yn 2023/24. Llenwyd 1,404 o'r lleoedd hyn gan fyfyrwyr o'r DU, sy'n cynrychioli 69% o'r cyfanswm. Roedd disgwyl i 150 o fyfyrwyr rhyngwladol eraill ddechrau, a fyddai wedi dod â'r gyfradd llenwi i 76%. Fel y gwelir o'r ail far wedi'i bentyrru, roedd y recriwtio gwirioneddol yn fwy na'r disgwyliadau, gyda 416 o fyfyrwyr rhyngwladol yn ymuno. Daeth hyn â'r cyfanswm i 1,820 a chynyddodd y gyfradd llenwi gyffredinol i 90%.

Dilynwyd patrwm tebyg yn 2024/25, pan gomisiynwyd 1,614 o leoedd. Llenwodd myfyrwyr y DU 1,240 o'r rhain, sy'n cynrychioli 77% o'r cyfanswm, i fyny o 69% yn y flwyddyn flaenorol. Er bod nifer y myfyrwyr rhyngwladol yn is nag yn 2023/24, roedd y cynllun peilot parhaus yn dal i helpu i ddod â'r cyfanswm i 1,404, gan arwain at gyfradd llenwi o 87%.

Mae'r data hwn yn dangos y rôl hanfodol a chwaraewyd gan fyfyrwyr rhyngwladol wrth ehangu'r cyflenwad addysg nyrsio i oedolion yn 2023/24. Er bod y cynllun peilot wedi helpu yn y tymor byr, mae angen cynllunio gofalus i ddeall a all y dull hwn gefnogi'r gweithlu yn y tymor hir. Mae monitro parhaus yn hanfodol, yn enwedig o ran cadw myfyrwyr, amrywiad rhanbarthol, rhesymau dros staff yn gadael, a'r dirywiad parhaus mewn ceisiadau domestig.

Graff (29) Lleoedd Nyrsio Oedolion a Gomisiynwyd wedi'u llenwi 2023-2025



Ffynhonnell Data: AaGIC DW

8. Mesurau Perfformiad Gweithlu GIG Cymru

Mae Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC) mewn cydweithrediad â Byrddau ac Ymddiriedolaethau Iechyd yn casglu dangosyddion perfformiad allweddol sy'n hanfodol i fesur perfformiad gweithlu sefydliadol. Mae'r adran hon yn canolbwyntio ar gyfraddau gwerthuso, a chyfraddau hyfforddiant statudol a gorfodol.

8.1 Cydymffurfiaeth â'r Asesiad Blynyddol

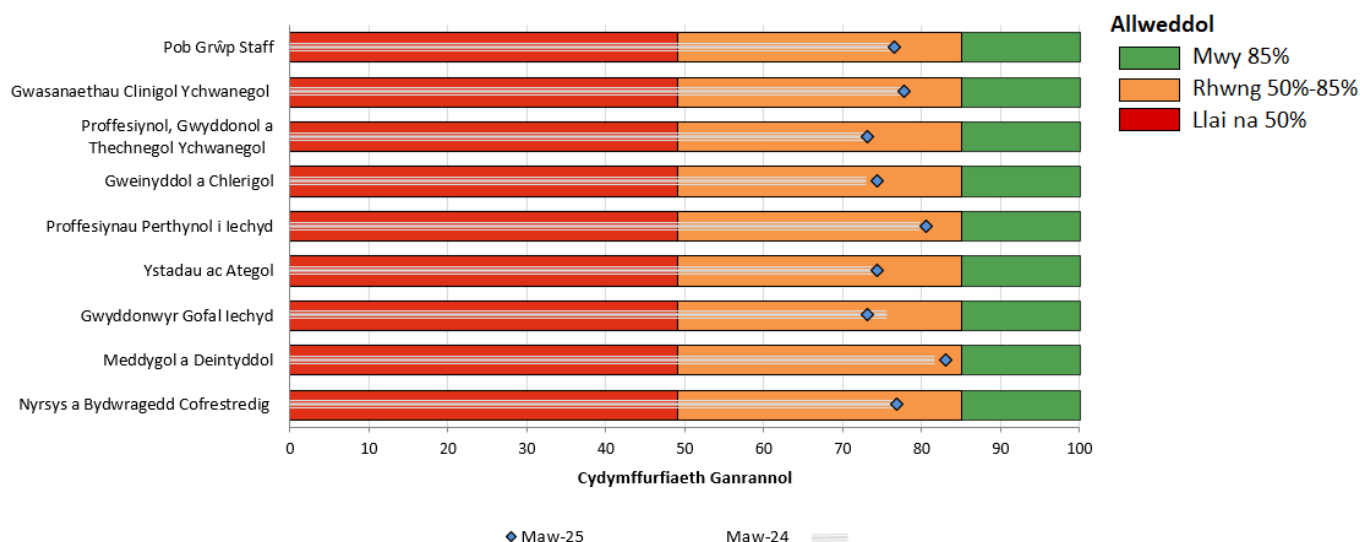
Mae Cyfraddau Asesu yn seiliedig ar ganran nifer y staff sydd wedi cael Asesiad Meddygol/PADR yn ystod y cyfnod o 12 mis blaenorol - ac eithrio meddygon a deintyddion dan hyfforddiant.

Mae'r graff gwerthuso yn dangos y cyfraddau gwerthuso yn ôl grŵp staff yn seiliedig ar y 13 mis rhwng Mawrth 2024 (llinell wen) a Mawrth 2025 (diemwnt glas). Mae'r cod lliw yn nodi trothwyon cydymffurfio: gwyrdd ($\geq 85\%$), ambr ($50\% - 84.9\%$), a choch ($< 50\%$).

At ei gilydd, mae'r gymhariaeth cydymffurfiaeth ganrannol ar gyfer pob grŵp staff wedi aros yr un fath ar 77%. Mae pob grŵp staff yn dangos sgôr RAG o ambr, sy'n dangos bod gan bob un ohonynt gyfradd gydymffurfio rhwng 50-85%.

Meddygol a Deintyddol sydd â'r gyfradd gydymffurfio uchaf sef 83%, sy'n gynydd o'i gymharu ag 81% ym mis Mawrth 2024. Gwyddonwyr Gofal Iechyd sydd wedi gweld y gostyngiad mwyaf, gan ostwng o 76% i 73%.

Graff (30) Cydymffurfiaeth Gwerthuso gan Grŵp Staff - Mawrth 2024 a Mawrth 2025



Ffynhonnell ddata: Dangosfwrdd Perfformiad GIG Cymru Mawrth 2025

8.2 Cydymffurfiaeth Hyfforddiant Statudol a Gorfodol

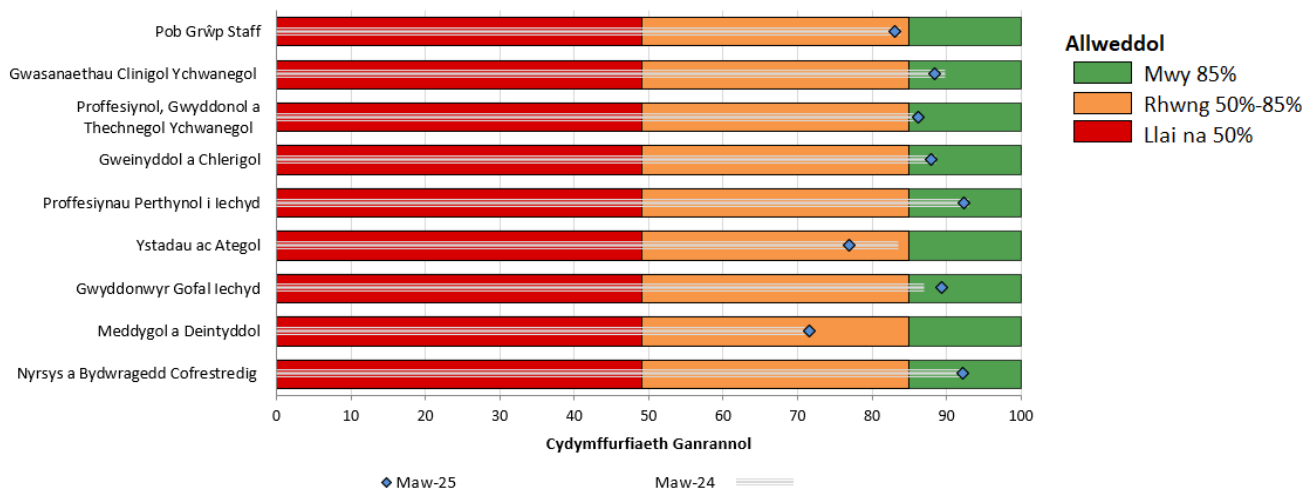
Mae angen i sefydliadau GIG Cymru yn ôl y gyfraith sicrhau bod pob gweithiwr yn ymgymryd â hyfforddiant statudol a gorfodol. Mae 10 cymhwysedd Lefel 1 y cytunwyd arnynt o fewn y Fframwaith Sgiliau a Hyfforddiant Craidd (CSTF). Gweler Atodiad 1, Tabl 3 am ddadansoddiad o'r modiwlau sydd wedi'u cynnwys yn y CSTF.

Mae'r graff cydymffurfio isod yn dangos canran yr hyfforddiant statudol a gorfodol ar gyfer pob un o'r 10 cymhwysedd Lefel 1 a gwblhawyd o fewn y Fframwaith Sgiliau a Hyfforddiant Craidd (CSTF), sydd wedi'u nodi yn y Cofnod Staff Electronig (ESR) yn ystod y 12 mis blaenorol. Mae'r graff cydymffurfio yn dangos y cyfraddau cydymffurfio yn ôl grŵp staff yn seiliedig ar y 13 mis rhwng Mawrth 2024 (llinell wen) a Mawrth 2025 (diemwnt glas). Mae'r cod lliw yn nodi trothwyon cydymffurfio: gwyrdd ($\geq 85\%$), ambr ($50\% - 84.9\%$), a choch ($< 50\%$).

Cyfradd gydymffurfio gyffredinol GIG Cymru yw 83%. Nyrsio a bydwreigiaeth a Phrofiaduron Perthynol i Iechyd sydd â'r cydymffurfiaeth uchaf, sef 92% ill dau.

Dim ond dau grŵp staff sydd yn y cyfraddau cydymffurfio 'Ambr', Meddygol a Deintyddol ac Ystadau ac Ategol. Ystadau ac Ategol yw'r grŵp staff gyda'r gostyngiad mwyaf mewn cyfraddau cydymffurfio, o 83% i lawr i 77%.

Graff (31) Cydymffurfiaeth Statudol a Gorfodol gan Grŵp Staff - Mawrth 2024 a Mawrth 2025



Ffynhonnell ddata: Dangosfwrdd Perfformiad GIG Cymru Mawrth 2025

9. Proffil Gweithlu GIG Cymru Cyfredol

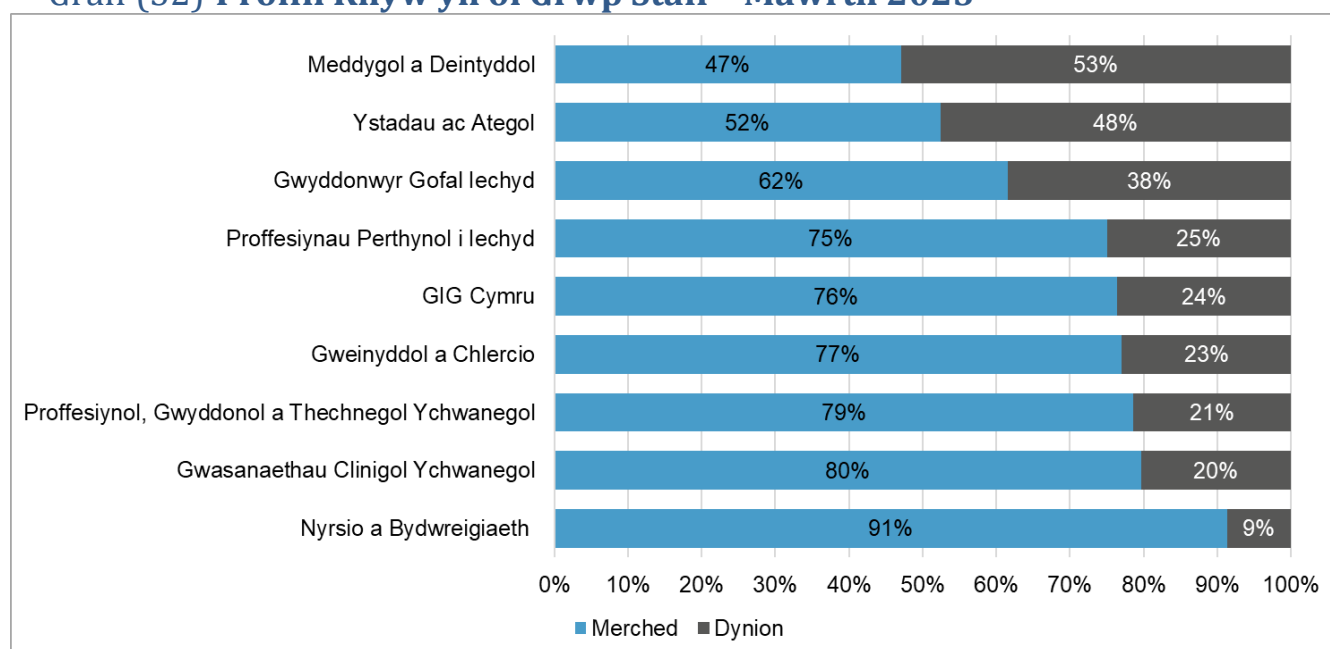
Yn seiliedig ar staff dan gcontract y GIG mewn swydd ym mis Mawrth 2025, mae'r adran hon yn edrych ar Ryw, Cenedligrwydd, Sgiliau Iaith Gymraeg, Ethnigrwydd, Anabledd a Chyfeiriadedd Rhywiol.

9.1 Rhyw yn ôl grŵp staff

Mae'r graff isod yn dangos proffil rhywedd gweithlu GIG Cymru yn ôl grŵp staff. Mae gan bob grŵp staff ganran uwch o fenywod yn y gweithlu nag o ddynion, ac eithrio Meddygol a Deintyddol lle mae dynion yn cyfrif am 53%.

Y grŵp staff sydd â'r ganran fwyaf o fenywod yw'r gweithlu Nyrsio a Bydwreigiaeth lle mae menywod yn cyfrif am 91%. At ei gilydd, o fewn GIG Cymru mae 76% o'r gweithlu yn fenywod.

Graff (32) Proffil Rhyw yn ôl Grŵp Staff – Mawrth 2025



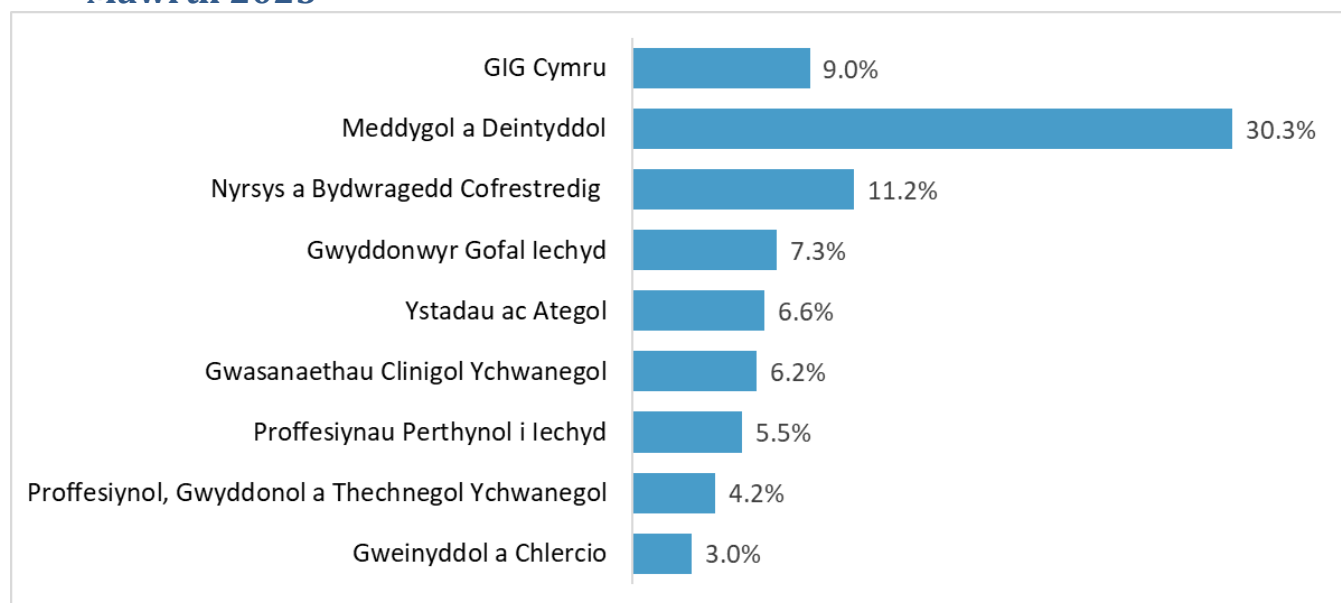
Ffynhonnell ddata: ESR DW

9.2 Cenedligrwydd / Staff Rhyngwladol

Mae'r graff canlynol yn dangos canran y staff sydd wedi nodi ar ESR fod ganddynt genedligrwydd nad yw o'r DU wedi'i rannu'n grwpiau staff.

Mae pobl o wledydd nad ydynt yn rhan o'r DU yn ffurfio 9% o weithlu GIG Cymru. Mae rhai mathau o grwpiau staff yn dibynnu mwy ar weithwyr rhyngwladol nag eraill. Er enghraifft, nid yw 3% o staff Gweinyddol a Chlerigol o'r DU, ond mae ychydig o dan draean o staff Meddygol a Deintyddol o genedligrwyddau nad ydynt yn dod o'r DU (30%). Mae gan y grŵp staff Nyrsio a Bydwreigiaeth yr ail ganran uchaf o staff rhyngwladol sef 11%.

Graff (33) Cenedligrwydd Staff nad ydynt yn y DU yn ôl Grŵp Staff - Mawrth 2025



Ffynhonnell ddata: ESR DW

Nodyn: Mae pobl yn nodi eu cenedligrwydd eu hunain, a all fod yn wahanol i ble cawsant eu geni. Nid yw cofnodion gyda chenedligrwydd anhysbys/heb ei ddatgan (11.1%) wedi'u cynnwys yn y graff.

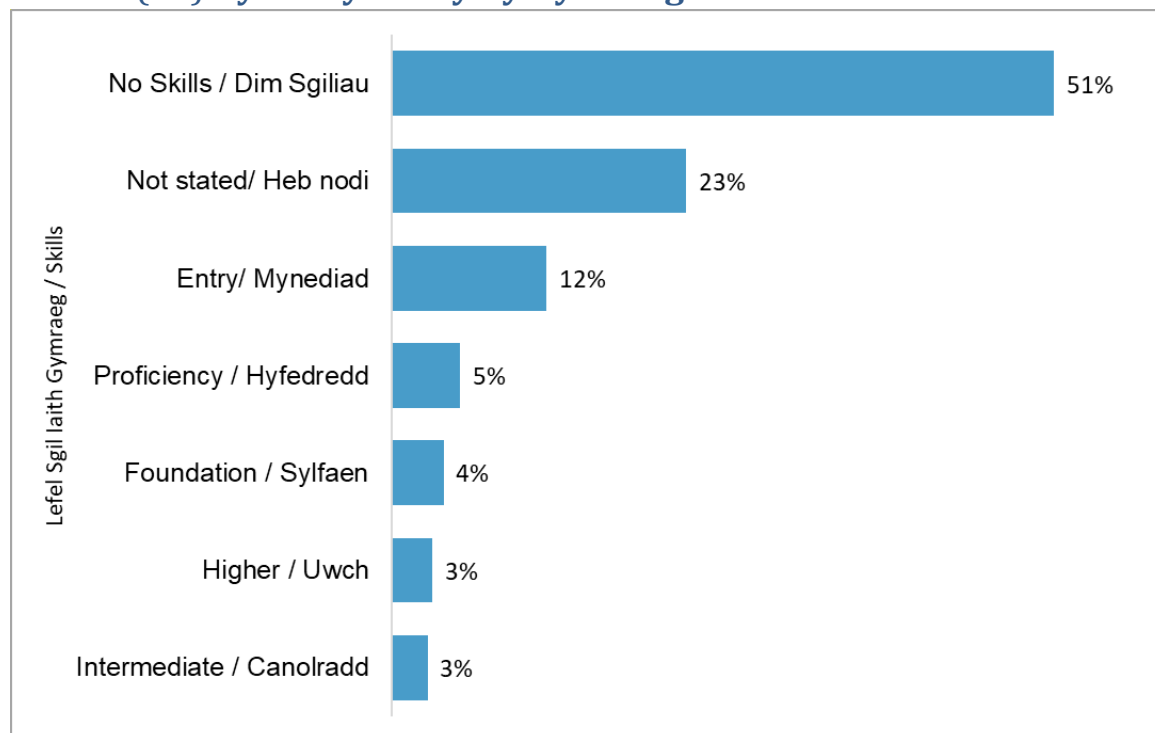
9.3 Sgiliau Iaith Gymraeg

Mae'r graff isod yn dangos lefelau cymhwysedd Iaith Gymraeg staff yn GIG Cymru. Gofynnir i staff nodi eu lefel o gymhwysedd wrth ddefnyddio'r Iaith Gymraeg; fodd bynnag, nid yw hyn yn ofyniad gorfodol o fewn ESR, a Nid yw 23% o staff wedi nodi eu cymhwysedd yn y Gymraeg.

O blith yr holl staff yn ESR, mae 51% o staff yn dweud nad oes ganddyn nhw unrhyw sgiliau Iaith Gymraeg gyda 12% yn nodi bod ganddynt gymhwysedd lefel mynediad.

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

Graff (34) Cymhwysedd yn y Gymraeg - Mawrth 2025



Ffynhonnell ddata: ESR DW

9.4 Ethnigrwydd yn ôl Grŵp Staff

Mae'r tabl isod yn dangos y rhaniad ethnig rhwng pob grŵp staff.

Mae categorïau ethnig yn seiliedig ar y diffiniadau a bennir yng Ngeiriadur Data'r GIG². Mae'n ofynnol i staff nodi eu Hethnigrwydd yn y system ESR fel rhan o'r broses o gasglu data Cydraddoldeb.

Yn ystod y cyfnod adrodd diweddaraf, mae 79.6% o weithlu GIG Cymru yn nodi eu hunain fel Gwyn, gyda 9.8% heb nodi eu hethnigrwydd. Mae'r 10.6% sy'n weddill yn cynrychioli amrywiaeth o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, gydag amrywiad nodedig ar draws grwpiau staff.

Gwelir y lefelau uchaf o amrywiaeth ethnig yn y gweithlu Meddygol a Deintyddol, lle dim ond 47.7% sy'n nodi eu hunain fel Gwyn. Mae dros un rhan o bump (22.4%) yn nodi eu hunain fel Asiaidd neu Asiaidd Brydeinig, 4.8% fel Du/Affricanaidd/Caribiaidd/Du Prydeinig, a 6.2% fel grwpiau ethnig Eraill. Mae hyn yn adlewyrchu cyfansoddiad rhyngwladol y gweithlu meddygol ac yn tynnu sylw at ei gyfraniad hollbwysig i GIG Cymru.

Mae staff cofrestredig Nyrsio a Bydwreigiaeth a Gwyddonwyr Gofal Iechyd yn nodi cyfran gymharol uchel o staff lleiafrifoedd ethnig, 12% ar gyfer y ddau.

Mewn cyferbyniad, grwpiau Gweinyddol, Clerigol, a Gweithwyr Proffesiynol Iechyd Cynghreiriol sydd â'r gyfran uchaf o staff Gwyn (dros 88%), gyda chynrychiolaeth is o grwpiau lleiafrifoedd ethnig.

Tabl 1. **Canran Ethnigrwydd yn ôl Grŵp Staff – Mawrth 2025**

Grŵp Staff	Gwyn	Asiaidd / Asiaidd Prydeinig	Du / Affricanaidd / Caribiaidd / Du Prydeinig	Grwpiau ethnig cymysg / lluosog	Grwpiau Ethnig Eraill	Heb ei Ddatgan
Athro Dros dro Gwyddonol a Thechnegol	88.1%	2.7%	0.9%	1.4%	1.4%	5.5%
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	83.7%	3.4%	1.9%	1.0%	1.1%	8.8%
Gweinyddol a Chlerigol	88.7%	2.0%	1.0%	1.1%	0.6%	6.6%
Gweithwyr Proffesiynol Iechyd Cynghreiriol	88.8%	2.3%	1.3%	1.3%	0.7%	5.6%
Ystadau ac Ategolion	77.2%	3.6%	0.8%	0.8%	1.4%	16.2%
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	79.3%	5.3%	3.4%	1.5%	1.9%	8.5%
Meddygol a Deintyddol	47.7%	22.4%	4.8%	2.5%	6.2%	16.3%
Nyrsio a Bydwreigiaeth Cofrestredig	76.8%	7.5%	1.9%	0.9%	2.0%	10.9%
Tueddiadau Gweithlu	79.6%	5.9%	1.8%	1.2%	1.7%	9.8%

Ffynhonnell ddata: ESR DW

² Yn seiliedig ar Eiriadur Data'r GIG -

https://www.datadictionary.nhs.uk/data_dictionary/attributes/e/end/ethnic_category_code_de.asp

9.5 Anabledd yn ôl Grŵp Staff

Mae'r tabl yn dangos canran y staff, yn ôl grŵp staff, sydd wedi nodi bod ganddynt ryw fath o anabledd.

Ym mis Mawrth 2025, roedd 6.2% o staff GIG Cymru wedi datgan anabledd. Fodd bynnag, mae cyfraddau datgelu yn amrywio'n sylweddol ar draws grwpiau staff, a mae 15.6% o staff naill ai heb ddatgelu neu heb ddatgan eu statws.

Mae'r lefelau uchaf o ddatganiadau anabledd i'w cael ymhlith Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd (8.2%) a staff Gweinyddol a Chlerigol (7.9%).

Staff Meddygol a Deintyddol sy'n nodi'r gyfradd ddatganiad isaf sef dim ond 2.5%, gyda 23% heb ddatgelu eu statws. Gall y patrwm hwn adlewyrchu ffactorau diwylliannol, proffesiynol, neu ansawdd data sy'n cyfyngu ar hunan-adrodd yn y grŵp hwn.

Ar draws pob grŵp, mae lefelau uchel o beidio â datgelu yn awgrymu bod cyfraddau a gofnodwyd yn debygol o dangynrychioli cyfran wirioneddol y staff sy'n byw ag anabledd. Mae ymdrechion parhaus i hyrwyddo diwylliant o agoredrwydd a chynhwysiant, ochr yn ochr â gwell cyflawnrwydd data, yn hanfodol i gefnogi amgylchedd gwaith cynhwysol a sicrhau mynediad teg at addasiadau yn y gweithle.

Tabl 2. Canran Anabledd yn ôl Grŵp Staff – Mawrth 2025

Grŵp Staff	Ie	Na	Heb ei Ddatgelu / Heb ei Nodi
Gweithwyr Proffesiynol Iechyd Cynghreiriol	8.2%	81.0%	10.8%
Gweinyddol a Chlerigol	7.9%	80.0%	12.1%
Athro Gwyddonol a Thechnegol Dros dro	6.9%	84.1%	9.0%
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	6.5%	78.1%	15.4%
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	6.2%	79.0%	14.8%
Nyrsio a Bydwreigiaeth	5.8%	79.2%	14.9%
Ystadau ac Ategolion	5.2%	65.7%	29.2%
Meddygol a Deintyddol	2.5%	74.5%	23.0%
Tueddiadau Gweithlu	6.2%	78.1%	15.6%

Ffynhonnell ddata: ESR DW

9.6 Cyfeiriadedd Rhywiol gan y Grŵp Staff

Mae'r tabl yn dangos dadansoddiad o gyfeiriadedd rhywiol staff fel y'i cofnodwyd yn yr ESR, yn ôl grŵp staff ac ar gyfer GIG Cymru.

Mae'r rhan fwyaf o staff o fewn GIG Cymru, 78%, wedi cofnodi eu cyfeiriadedd rhywiol fel heterorywiol neu syth, ac nid yw 18.4% wedi datgelu neu heb nodi eu cyfeiriadedd rhywiol. Y grŵp staff Meddygol a Deintyddol sydd â'r ganran uchaf o staff sydd â 'Heb ei Ddatgelu/Heb ei Nodi' sef 34.1%.

Tabl 3. **Canran Cyfeiriadedd Rhywiol yn ôl Grŵp Staff – Mawrth 2025**

Cyfeiriadedd Rhywiol	Heterorywiol neu Syth	Hoyw neu Lesbïaidd	Deurywiol	Cyfeiriadedd rhywiol arall heb ei restru	Heb benderfynu	Heb ei Ddatgelu /Heb ei Nodi
Athro Gwyddonol a Thechnegol Dros dro	82.6%	2.9%	1.6%	0.4%	0.2%	12.3%
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	79.5%	2.3%	1.5%	0.2%	0.2%	16.4%
Gweinyddol a Chlerigol	82.1%	2.1%	1.3%	0.2%	0.2%	14.2%
Gweithwyr Proffesiynol Iechyd Cynghreiriol	82.3%	2.3%	1.8%	0.2%	0.2%	13.2%
Ystadau ac Ategolion	66.6%	1.2%	0.6%	0.2%	0.2%	31.3%
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	77.3%	2.8%	1.6%	0.3%	0.5%	17.6%
Meddygol a Deintyddol	62.7%	1.5%	1.4%	0.1%	0.1%	34.1%
Nyrsio a Bydwreigiaeth	80.1%	1.8%	1.2%	0.1%	0.1%	16.6%
Tueddiadau Gweithlu	78.0%	2.0%	1.3%	0.2%	0.2%	18.4%

Tabl 1 – FTE wedi'i Gontractio yn ôl Grŵp Staff – Mawrth 2020 a Mawrth 2025

Grŵp Staff	2020	2025
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	16,615	20,120
Gweithwyr Proffesiynol Iechyd Cynghreiriol	5,834	7,613
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	2,015	2,485
Meddygol a Deintyddol	7,211	9,131
Gweinyddol a Chlerigol	18,155	22,538
Ystadau ac Ategolion	6,846	7,251
Nyrsio a Bydwreigiaeth	23,039	27,551
Athro Gwyddonol a Thechnegol Dros dro	3,099	3,274
Cyfanswm	82,815	99,964

Tabl 2 - Diffiniadau'r Iaith Gymraeg

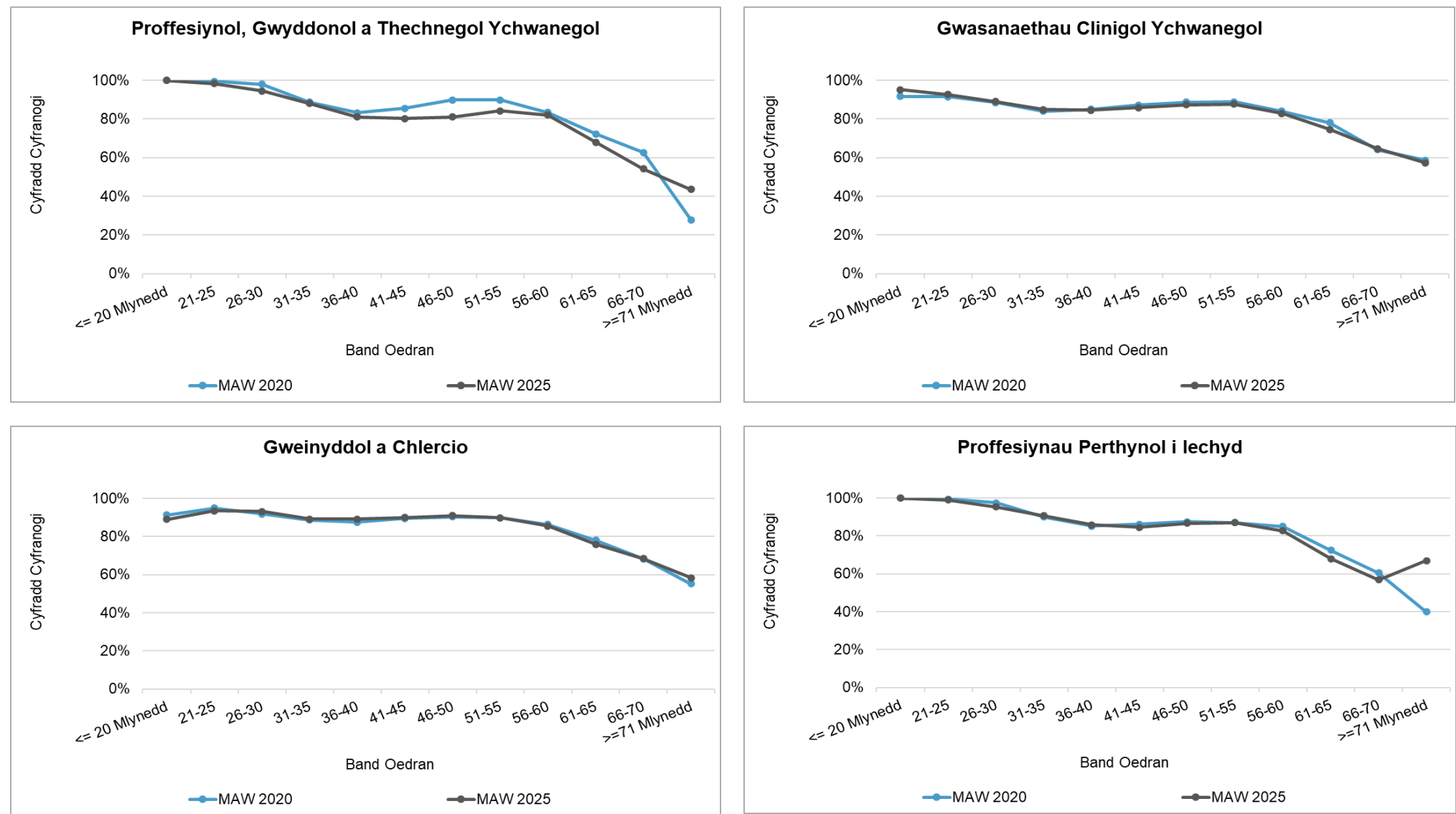
Welsh Language Skill Level	Definition
No Skills / Dim Sgiliau	I cannot understand or speak any Welsh
Entry/ Mynediad	I can: Pronounce Welsh words, people's names, place names etc. Greet and understand a greeting Understand and use basic everyday words and phrases e.g. thank you, please, excuse me, may 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

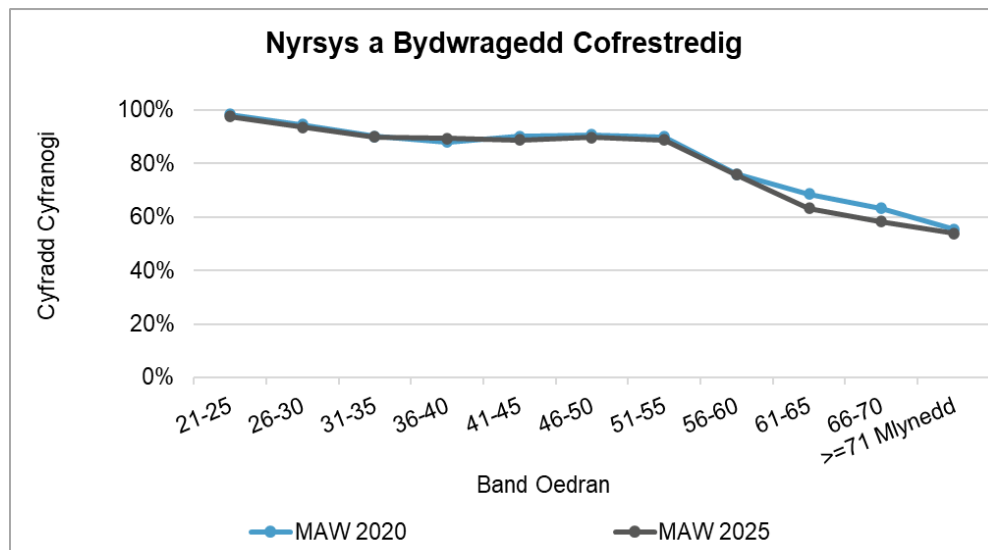
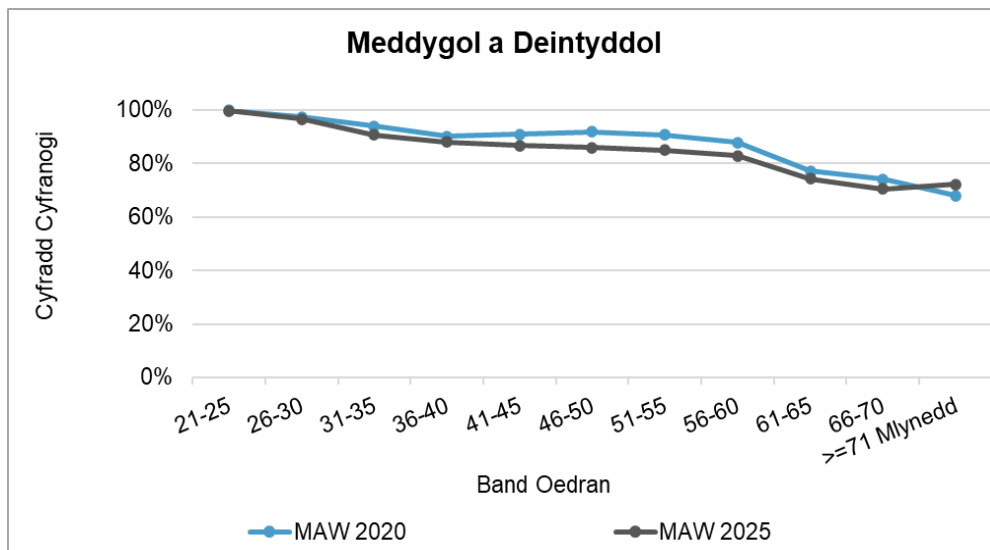
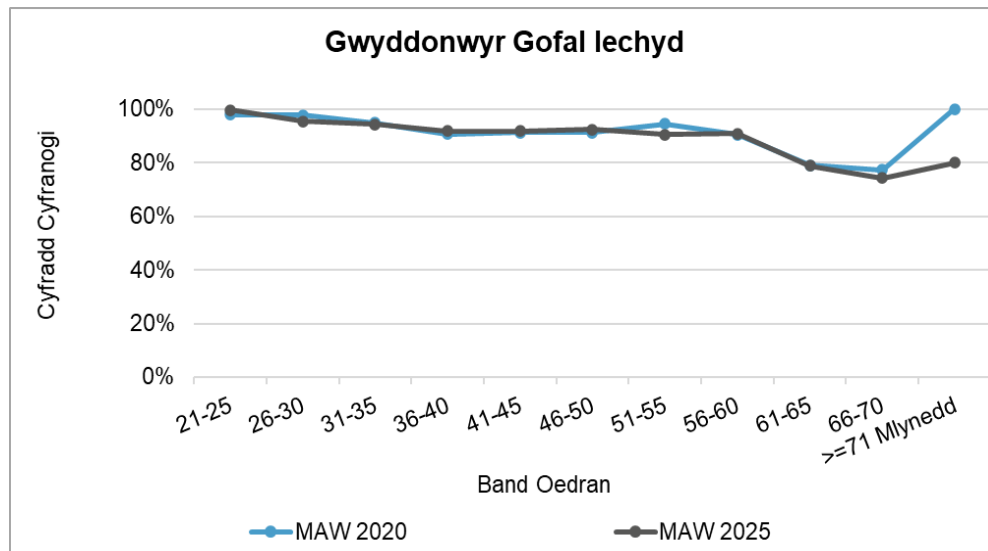
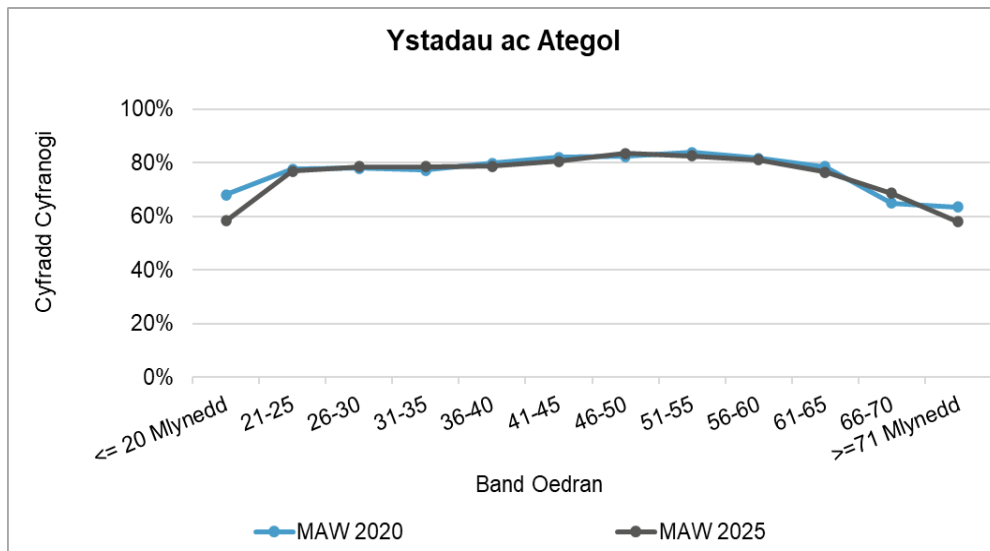
Tabl 3 – Fframwaith Sgiliau Craidd a Hyfforddiant

Fframwaith Sgiliau Craidd a Hyfforddiant	
1	Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Hawliau Dynol (Trinwch fi'n Deg)
2	Diogelwch Tân
3	Iechyd, Diogelwch a Lles
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)

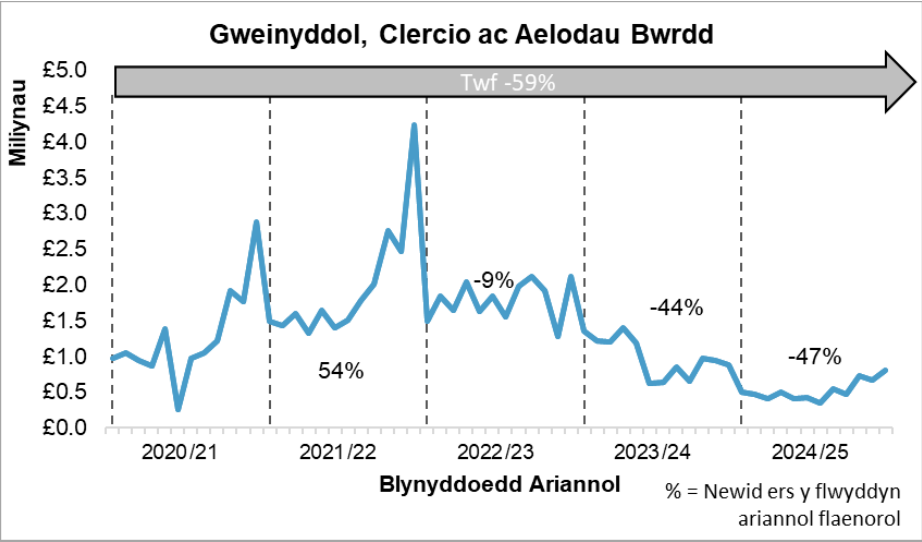
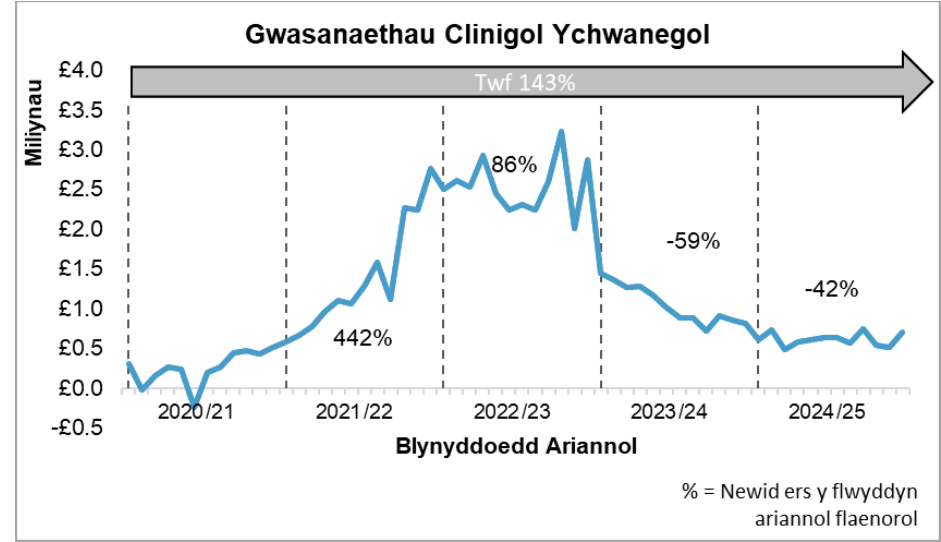
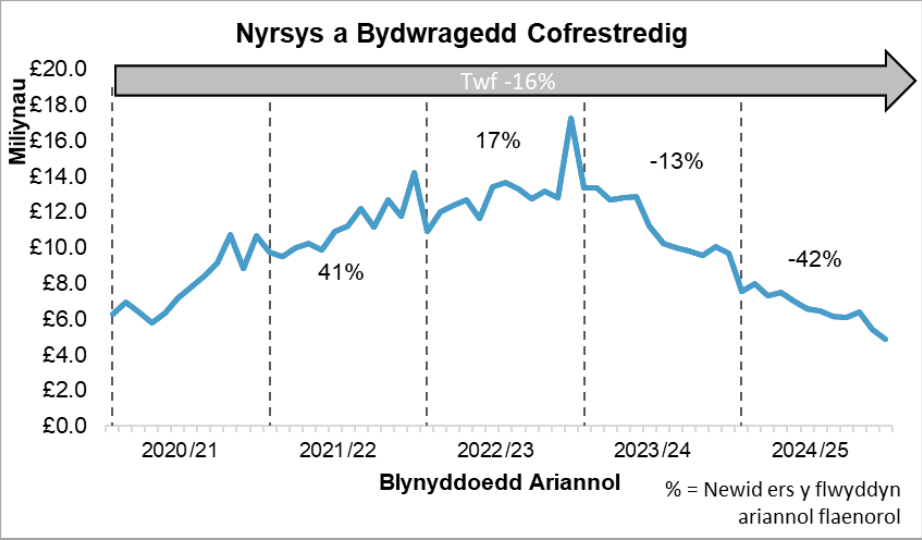
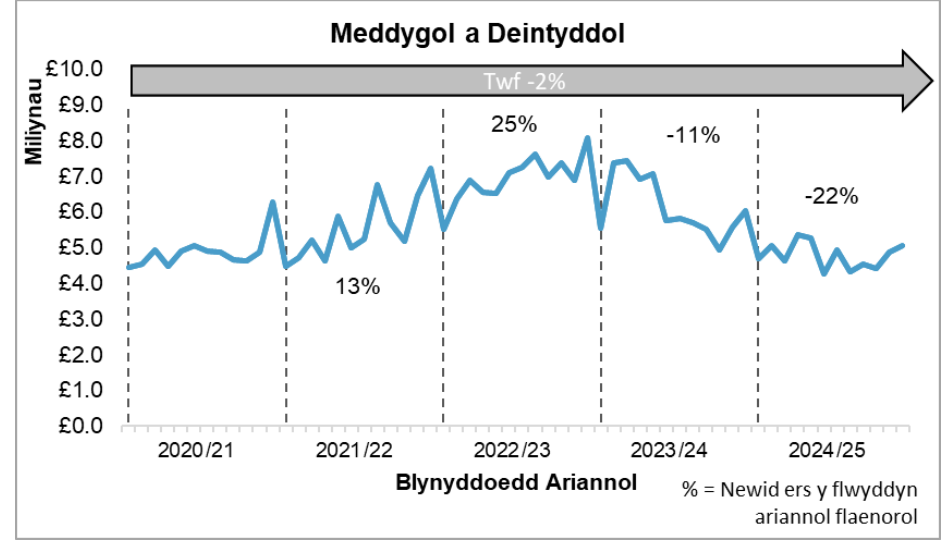
Graff (1) Cyfradd Cyfranogiad yn ôl Grŵp Staff – 2020 vs 2025

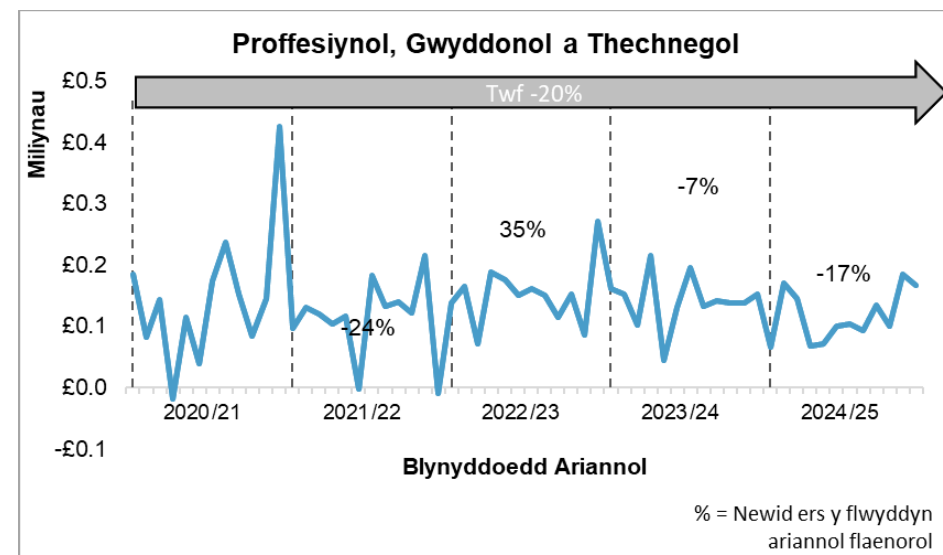
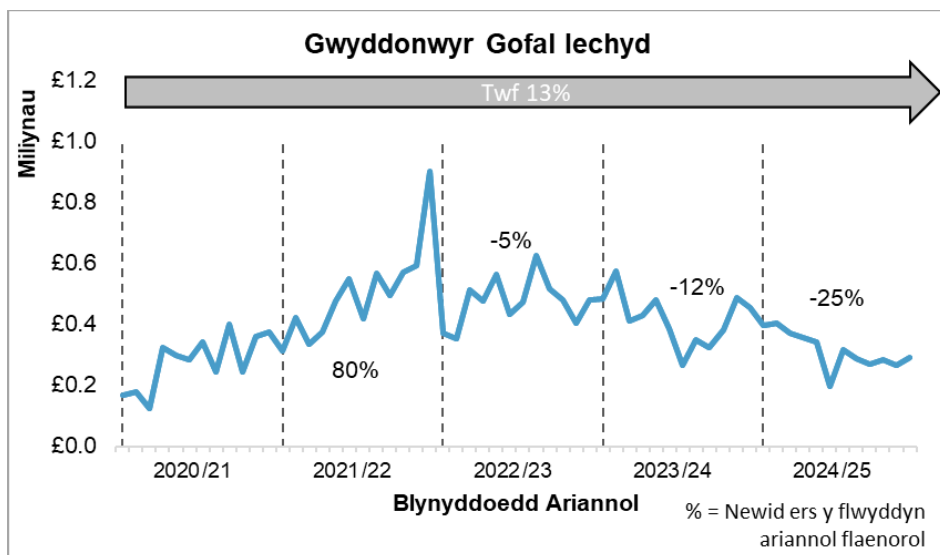
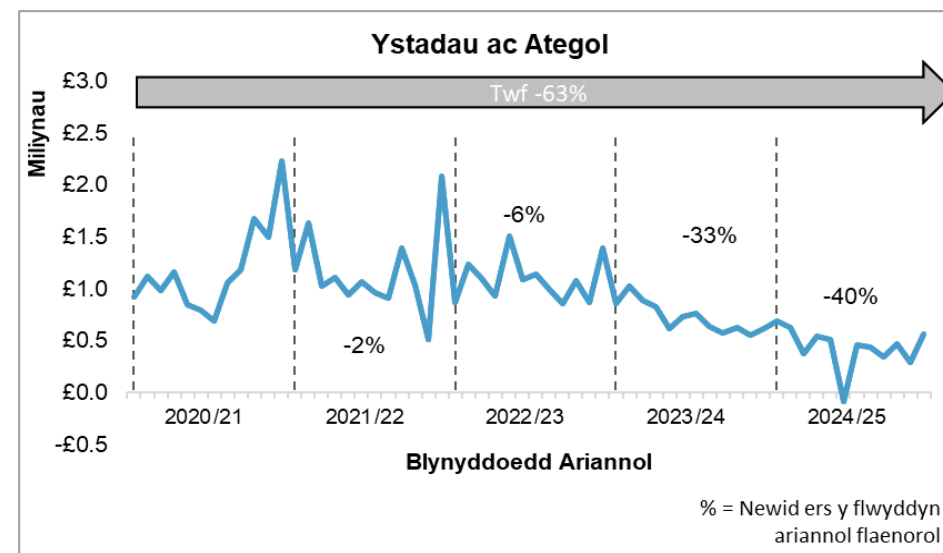
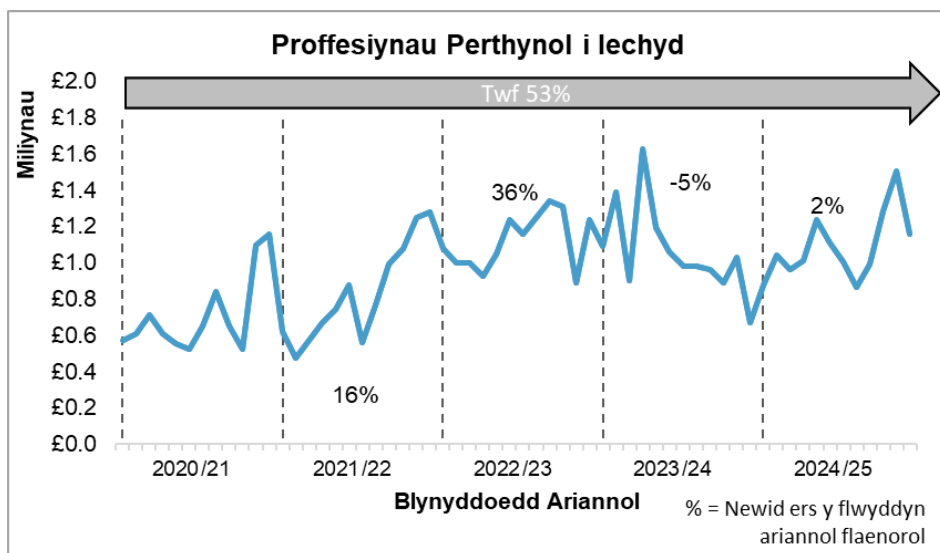
Ffynhonnell ddata: ESR DW



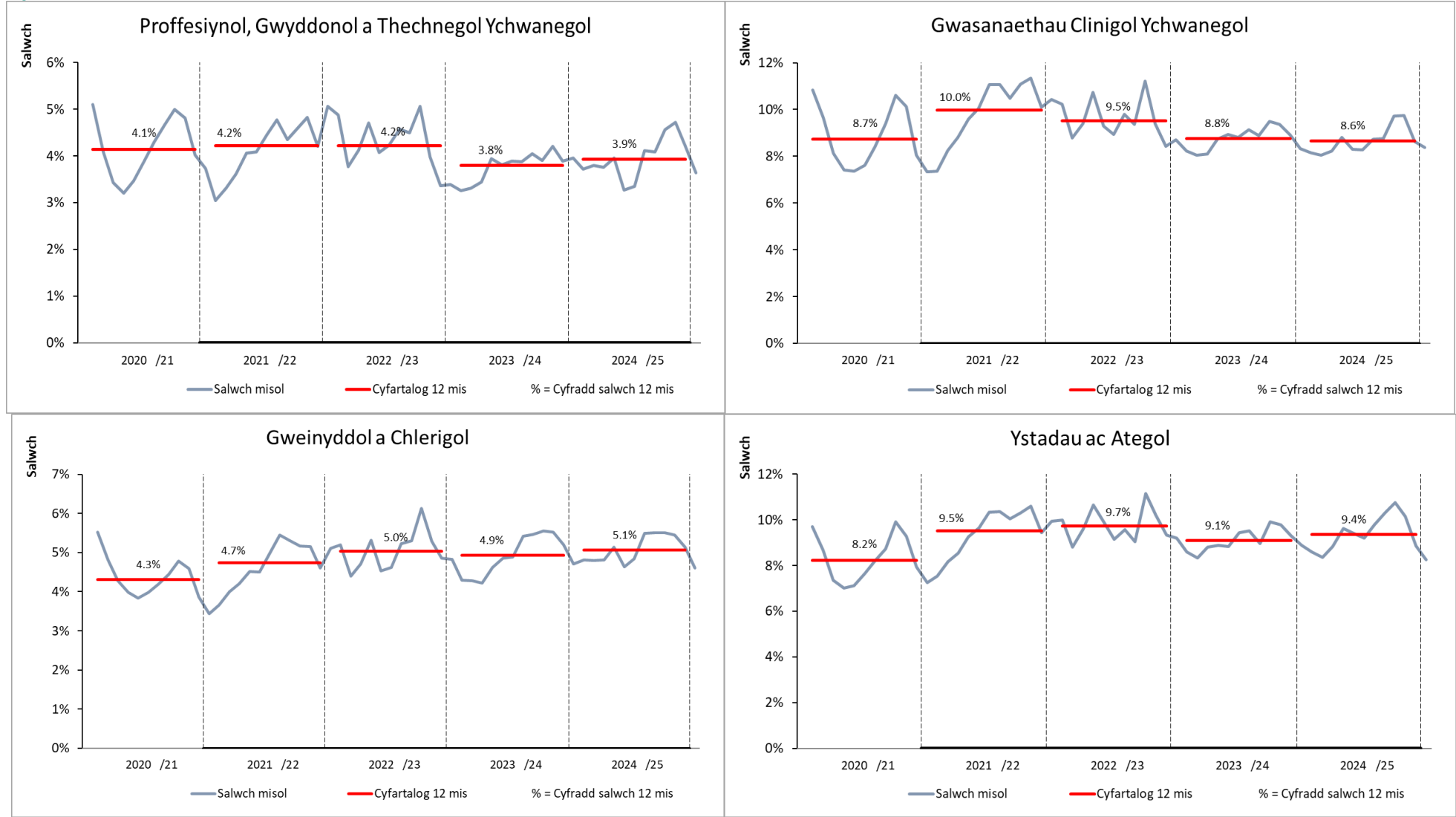


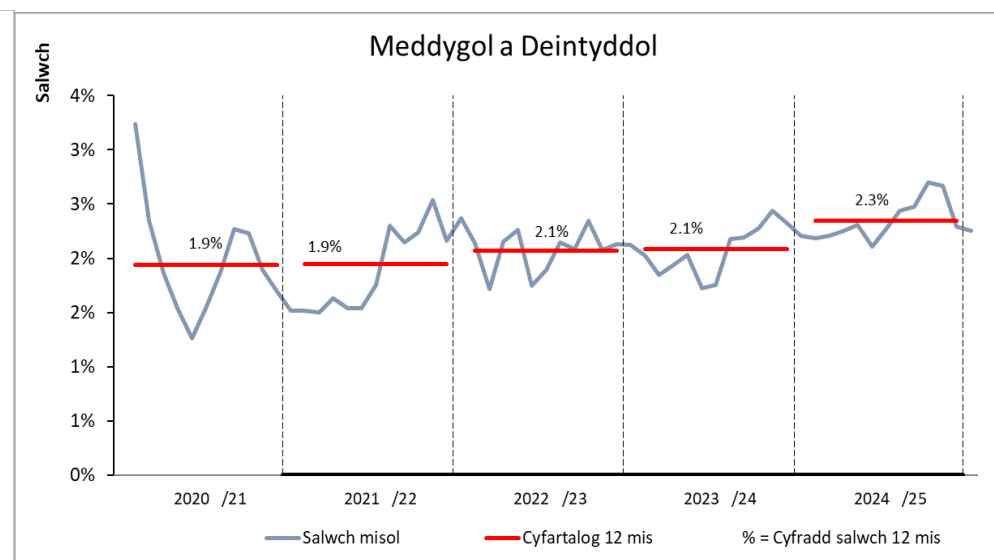
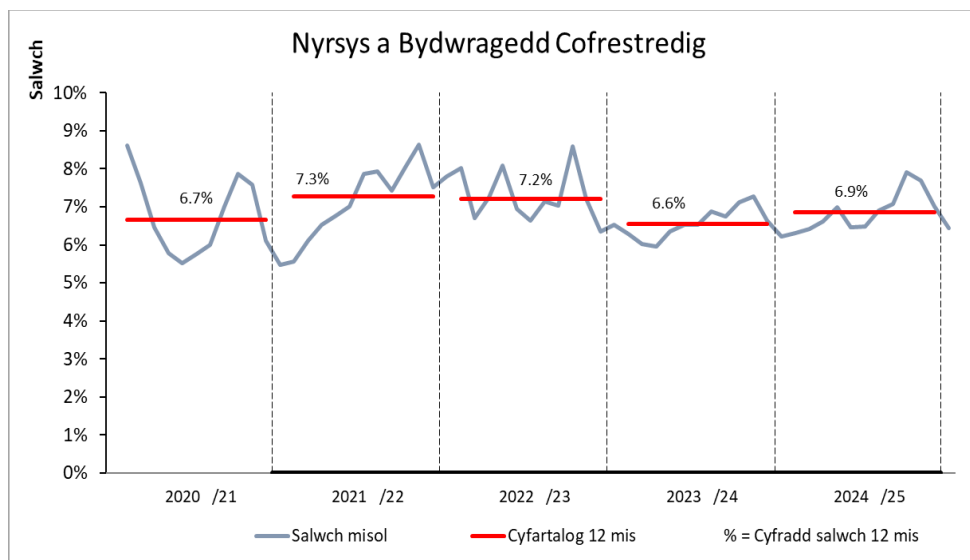
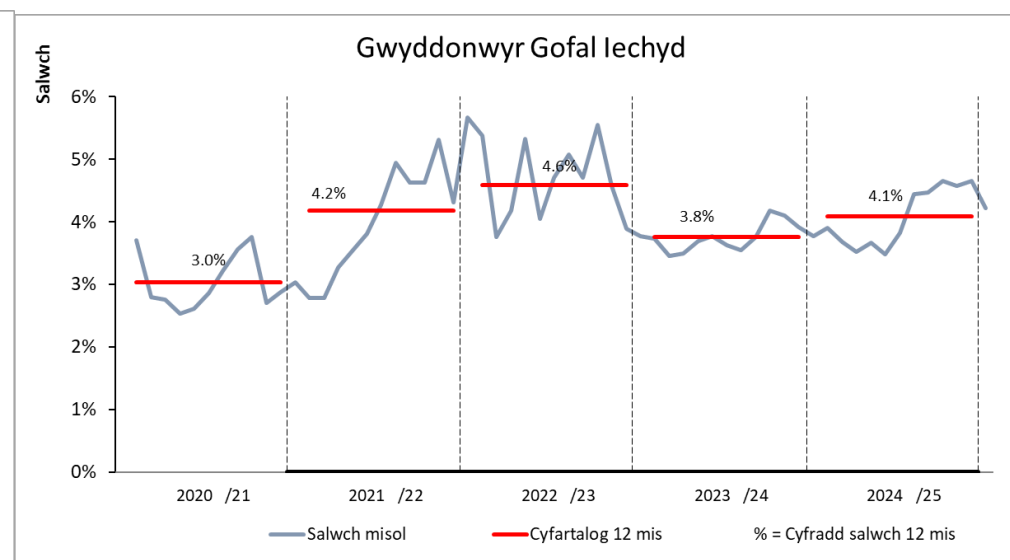
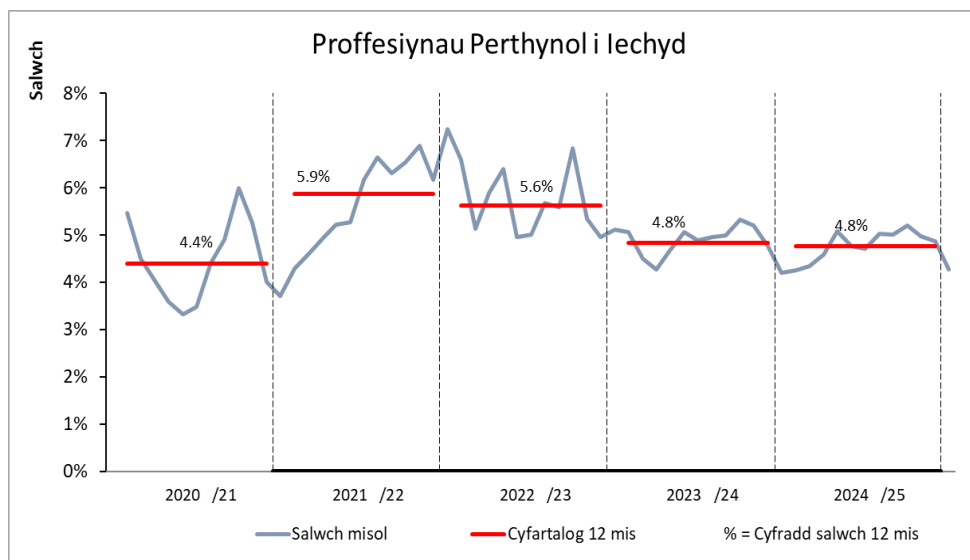
Graff (2) Cyflog Asiantaeth yn ôl Grŵp Staff – Blynnyddoedd Ariannol 2020/21 i 2024/25
Ffynhonnell ddata: Ffurflenni Monitro Ariannol GIG Cymru





Graff (3) Salwch yn ôl Grŵp Staff – Blynnyddoedd Ariannol 2020/21 i 2024/25
 Ffynhonnell ddata: ESR DW





Tabl 4 – Crynodeb o Resymau Salwch

Rhesymau Salwch	Crynodeb Tueddiadau'r Gweithlu
Pryder/straen/iselder/afiechyddau seiciatrig eraill	Pryder/Straen
Asthma	Salwch arall
Cefn Cyhyrysgerbydol	Cefn a Chyhyrysgerbydol Arall
Problemau Cefn	Cefn a Chyhyrysgerbydol Arall
Tiwmorau anfalaen a malaen, canserau	Salwch arall
Anhwyllderau gwaed	Salwch arall
Llosgiadau, gwenwyno, ewinrhew, hypothermia	Salwch arall
Resbiradol	Clefyddau Anadlol a Heintiol
Problemau'r frest a phroblemau anadlu	Clefyddau Anadlol a Heintiol
Annwyd, Peswch, Ffliw - Ffliw	Annwyd, Peswch, Ffliw
Problemau deintyddol a geneuol	Salwch arall
Clust, trwyn, gwddf (ENT)	Salwch arall
Problemau endocrin / chwarennau	Salwch arall
Problemau llygaid	Salwch arall
Problemau gastroberfeddol	Salwch arall
Anhwyllderau cenhedlol-wrinol a gynaeolegol	Salwch arall

Rhesymau Salwch	Crynodeb Tueddiadau'r Gweithlu
Cur pen / meigrin	Salwch arall
Cyflyrau'r Galon	Salwch arall
Gorbwysedd	Salwch arall
Problemau'r galon, y galon a chylchrediad y gwaed	Salwch arall
Clefyddau heintus	Clefyddau Anadlol a Heintiol
Niwrolegol	Salwch arall
Anhwyllderau'r system nerfol	Salwch arall
Problemau cyhyrysgerbydol eraill	Cefn a Chyhyrysgerbydol Arall
Anaf, toriad	Cefn a Chyhyrysgerbydol Arall
Anhwyllderau sy'n gysylltiedig â beichiogrwydd	Salwch arall
Anhwyllderau croen	Salwch arall
Camddefnyddio sylweddau	Salwch arall
Llawfeddygaeth	Salwch arall
Achosion hysbys eraill - heb eu dosbarthu mewn man arall	Salwch arall
Achosion anhysbys / Heb eu nodi	Salwch arall