

<b>CYFARFOD:</b>	<b>PANEL IECHYD, DIOGELWCH A LLES CORFFORAETHOL</b>
<b>DYDDIAD:</b>	<b>13 Mehefin 2013</b>
<b>TEITL:</b>	<b>Absenoldebau Salwch 2012-13</b>
<b>ARGYMHELLIAD:</b>	<b>Er gwybodaeth ac ystyriaeth</b>
<b>AWDUR:</b>	<b>UWCH REOLWR ADNODDAU DYNOL</b>

## CEFNDIR

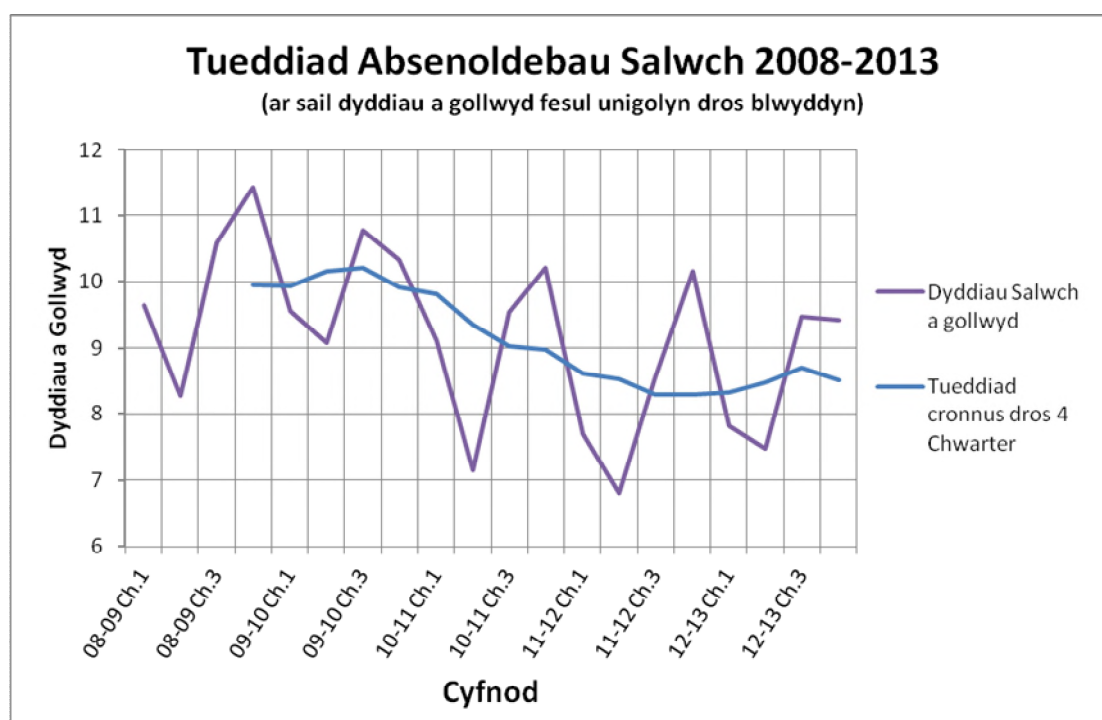
Mae'r Cyngor, yn ystod y dair blynedd diwethaf yn arbennig, wedi rhoi cryn bwyslais ar reoli absenoldebau yn effeithiol ac hynny law yn llaw hefo hybu iechyd a lles o fewn y gweithlu.

Mae'r nifer o ddyddiau salwch ar gyfer pob aelod o staff yn un o fesuryddion allweddol y Cyngor ac mae perfformiad ar y mater hwn yn cael ei adrodd yn flynyddol i'r Cynulliad.

Profwyd gostyngiad sylweddol yn y nifer o ddyddiau a gollwyd oherwydd salwch ar lefel corfforaethol ers diwedd 2009-10 pryd yr oedd cyfartaledd absenoldeb salwch y pen ar draws y Cyngor yn 10 diwrnod. Roedd hynny yn cyfateb hefo bron i 68,000 o ddyddiau salwch ar draws yr holl adrannau.

Daeth y nifer dyddiau o absenoldeb salwch y pen i lawr i lai na 9 diwrnod erbyn diwedd 2010-11 ac i 8.3 diwrnod y pen erbyn diwedd 2011-12, sef gostyngiad o 18,000 o ddyddiau a gollwyd oherwydd salwch mewn cyfnod o ddwy flynedd.

Er i nifer o adrannau lwyddo i leihau y nifer diwrnodau a gollwyd oherwydd salwch eto yn ystod 2012-13, bu i'r cyfartaledd corfforaethol gynyddu i 8.5 diwrnod y pen.



Nid yw'r perfformiad o 8.5 diwrnod y pen cystal a'r llynedd ond mae'n parhau yr ail berfformiad blynyddol gorau ar lefel hanesyddol Cyngor Gwynedd.

Roedd y cynnydd yn y nifer dyddiau a gollwyd yn bennaf oherwydd cynnydd sylweddol mewn absenoldebau salwch o fewn dwy Adran yn benodol, sef y gyn-Adran Darparu a Hamdden a'r Adran Priffyrdd a Bwrdeistrefol. Pe byddai'r perfformiad o fewn y ddwy Adran wedi parhau i arddangos y gwelliant a brofwyd yn ystod y ddwy flynedd blaenorol, yna mae'n bur debyg y byddai'r targed o leihau'r cyfartaledd absenoldeb salwch i 8 diwrnod y pen wedi'i gyflawni yn ystod 2012-13.

### ***Perfformiad 2012-13 yn ol Adran unigol***

<u>Crynodeb Gwasanaeth</u>	<b>Targed 2012-13</b>	<b>Dangosydd Cronnus</b>
Addysg - Athrawon a Staff Ategol	6.75	6.74
Addysg - Staff Swyddfa	4.50	3.50
Adnoddau Dynol	7.00	7.74
Cefnffyrdd	3.50	2.78
Cyllid	6.50	8.20
Darparu a Hamdden	11.00	13.34
Democratiaeth a Chyfreithiol	6.00	6.37
Economi a Chymuned	4.40	2.98
Gofal Cwsmer	7.30	7.24
Tai Gwasanaethau Cymdeithasol	8.00	8.13
Priffyrdd a Bwrdeistrefol	9.75	11.83
Rheoleiddio	6.00	5.51
Strategol a Gwella a'r Tim Arweinyddiaeth	7.50	6.25
Ymgynghoriaeth	6.50	6.74
<b>Cyfanswm</b>	<b>7.88</b>	<b>8.52</b>

Roedd y patrwm o gynnydd mewn absenoldebau, o fewn yr Adran Darparu a Hamdden yn benodol, wedi'i adnabod yn ystod y flwyddyn ac fe gymrwyd camau i arafu'r cynnydd a gwyrddroi'r patrwm oedd yn ymddangos. Cynhaliwyd cyfarfodydd arbennig hefo rheolwyr a goruchwylwyr o fewn y maes gofal yn arbennig er mwyn sicrhau bod trefniadau rheoli absenoldebau yn cael eu gweithredu a bod y gynhaliaeth feddygol o fewn yr Uned Iechyd Galwedigaethol yn cael ei defnyddio yn gyson ar draws y gwasanaethau.

Ymhellach, cyflwynwyd trefniadau gan yr Adran i gyhoeddi tabl cynghrair rheolaidd o fewn yr Uned Breswyl a Dydd, ple bo'r cartrefi unigol yn derbyn gwybodaeth am eu perfformiad mewn cymhariaeth a'r cartrefi eraill.

Bu i'r ymdrechion hyn arwain at arafu'r cynnydd mewn absenoldebau o fewn yr Adran ac at leihad arwyddocaol yn ystod chwarter olaf 2012-13, sydd yn argoeli'n dda ar gyfer gwelliant yn y perfformiad yn ystod y flwyddyn i ddod.

Ffactor allweddol yn y gostyngiad yn ystod y dair blynedd ddiwethaf yw ymdrechion y prosiect lleihau absenoldebau (ers Medi, 2010) ple bo swyddogion personol, ymgynghorwyr iechyd galwedigaethol a rheolwyr yn y

gwasanaethau yn cyd-weithio i reoli absenoldebau ac hybu iechyd a lles yn gyffredinol.

Cynhaliwyd gweithdai rheoli absenoldebau gyda rheolwyr o fewn gwasanaethau penodol er mwyn cyfleu'r negeseuon ynglŷn ag arferion gorau rheoli absenoldebau ac fe gyflwynwyd trefniant o gynnal paneli medrusrwydd ar sail afiechyd fel rhan o'r ymgyrch i leihau absenoldebau.

Mae'r paneli medrusrwydd ar sail afiechyd hyn wedi cyfrannu at y lleihad a nodwyd ac hynny yn bennaf, yn y lle cyntaf, trwy ddiswyddo nifer o aelodau staff ar sail afiechyd – staff a fu'n absennol ers peth amser a phle nad oedd yn debygol y byddant yn gallu dychwelyd i weithio. Fodd bynnag, mae'r paneli hyn, yn ogystal a dod i benderfyniad o ddiswyddo unigolyn, yn gallu;

- argymell adleoliad priodol
- gosod targedau ar gyfer gwella presenoldeb
- bodloni bod y presenoldeb a'r afiechyd wedi gwella'n ddigonol fel nad oes angen gweithrediad pellach

Mae parhad defnydd cyson a phwrpasol o'r paneli medrusrwydd ar sail afiechyd yn allweddol i lwyddiant y drefn rheoli absenoldebau a bydd y swyddogion personol yn cyd-weithio'n agos hefo rheolwyr perthnasol er mwyn sicrhau hynny.

## **MATHAU O SALWCH**

Er mwyn llwyddo i wella iechyd a lles a lleihau absenoldebau, mae angen i'r ffocws fod ar, nid yn unig, yr adrannau hynny ple bo lefel absenoldeb yn uchel ond hefyd ar y rhesymau am yr absenoldeb salwch. Gweler isod wybodaeth ystadegol yng nghyswllt y rhesymau a roddwyd am absenoldebau salwch o fewn y Cyngor dros y bedair blynedd ddiwethaf.

Corfforaethol - Canran	09_10	10_11	11_12	12_13
Arall	28.6%	29.0%	29.7%	25.3%
Beichiogrwydd	1.5%	2.0%	1.8%	1.4%
Brest/Anadlol	4.3%	4.6%	5.5%	4.0%
Calon/Gwaed	2.6%	2.3%	2.9%	3.3%
Cefn/Gwddf	8.4%	5.9%	8.2%	7.0%
Ceg / Llygaid / Clust/ Trwyn	3.5%	4.8%	5.0%	4.5%
Cenhedlol-droeth	2.4%	1.5%	1.4%	0.8%
Cyhyrsgerbydol	13.4%	10.5%	9.7%	12.3%
Haint	13.0%	13.5%	10.4%	14.1%
Niwrolegol	2.8%	3.4%	3.6%	4.0%
Straen	12.8%	16.2%	13.7%	15.5%
Stumog/Treulio	6.7%	6.2%	8.0%	7.8%

Yn hanesyddol, mae "straen" a "cyhyrsgerbydol" wedi ymddangos fel y prif resymau am absenoldeb salwch ac mae ymdrechion y Cyngor wedi canolbwyntio ar wella ymwybyddiaeth staff o'r dulliau a thechnegau i osgoi/ymdrin a'r naill a'r llall. Sefydlwyd yr Uned Symud a Thrin o fewn yr

Adran Adnoddau Dynol ers rhai blynyddoedd bellach ac mae nifer helaeth o staff wedi, ac yn parhau, i dderbyn hyfforddiant yn y maes hwn mewn ymdrech i'w haddysgu am beryglon codi pwysau yn anghywir. Hefyd, ers Gorffennaf, 2011, mae gwasanaeth ffisio yn cael ei ddarparu trwy gwmni Flex.

Mae'r cynnydd mewn absenoldebau oherwydd rhesymau cyhyrsgerbydol yn ystod 2012-13 yn bryderus ac mae angen dadansoddiad pellach o'r ystadegau hyn, yn enwedig o ystyried bod y nifer dyddiau a gollwyd yn y ddwy flynedd blaenorol wedi gostwng e.e. angen ystyried os yw'r cynnydd yn cydfynd a'r cynnydd mewn absenoldeb o fewn y maes gofal, ple bo problemau cyhyrsgerbydol wedi'u hamlygu yn hanesyddol.

Nid yw'r cynnydd mewn straen yn syndod mewn gwirionedd oherwydd bod amheuaeth ers peth amser bod y gwir canran o salwch yn sgil "straen" yn uwch na'r canran a gyhoeddir yn flynyddol h.y. bod peth salwch oherwydd straen yn cael ei adrodd fel "sal arall". Mae'r canran o salwch adroddir fel "sal arall" wedi gostwng yn ystod 2012-13 ac mae ymdrechion i leihau'r canran hwnnw ymhellach yn y flwyddyn nesaf h.y. mae'n allweddol ein bod yn ymwybodol o'r rhesymau am absenoldeb os am ddarparu'r gynhafiaeth mwyaf effeithiol a phan fo chwarter y nifer o ddyddiau salwch o fewn y Cyngor yn cael eu nodi fel "sal arall", mae'r gwaith hwn yn gorfod bod yn un o'r blaenoriaethau i'r dyfodol.

Cynhaliwyd adolygiad o'r gwasanaeth cwnsela, a ddarperir gan y Cyngor, yn ystod y flwyddyn diwethaf ac mae cytundeb newydd tair blynedd i ddechrau ar y 1af o Orffennaf eleni, fydd yn cynnwys opsiwn i ddarparu canolfannau "galw i mewn" yng nghanolfannau'r Cyngor.

Ymhellach, ac eto er mwyn cefnogi staff i ymdrin a sefyllfaoedd o straen, mae cyfres o weithdai lles meddyliol ar gychwyn i staff ar draws y Cyngor. Darperir y sesiynau hyn gan Brifysgol Cymru, Bangor gyda'r trefniant yn caniatáu i ni gynnal pedair cyfres, o chwe sesiwn yr un, yn flynyddol am gyfnod o ddwy flynedd yn y lle cyntaf.

## **GWEITHGOR RHEOLI ABSENOLDEBAU**

Mae Gweithgor Rheoli Absenoldebau wedi'i sefydlu ers cychwyn ar y Prosiect Lleihau Absenoldebau yn 2010. Mae'r Gweithgor yn cyfarfod yn chwarterol ac yn dadansoddi'r wybodaeth sydd i law er mwyn adnabod patrymau salwch ar draws adrannau'r Cyngor. Mae'r swyddogion personol cyswllt ar gyfer pob Adran yn adrodd i'r Gweithgor ar y sylw sy'n cael ei roi i bob achos salwch tymor-hir a'r achosion salwch tymor-byr niferus ac mae'r trefniant hwn yn gymorth i sicrhau bod sylw amserol a phriodol yn cael ei roi i achosion unigol. Un o ddeilliannau gweithgarwch y Gweithgor hwn yw bod pob rheolwr yn derbyn crynodeb o gofnod salwch ei uned fusnes yn fisol fel un ymdrech arall i sicrhau ymwybyddiaeth fyw o'r sefyllfa absenoldebau o fewn ei g/chyfrifoldeb.

Fel rhan o'r ffocws hwn, mae'r polisiau "rheoli absenoldebau" a "dychwelyd i'r gwaith yn raddol" wedi'u hadolygu yn y flwyddyn diwethaf ac mae polisi atodol

yng nghyswllt ymdrin a gwaeledd difrifol hefyd wedi'i gyflwyno am y tro cyntaf o fewn y Cyngor.

## CASGLIAD

Mae targedau heriol wedi'u gosod a'u cytuno arnynt ar gyfer holl adrannau'r Cyngor yn 2013/14, gyda'r targedau unigol wedi cymryd i ystyriaeth perfformiad y dair blynedd blaenorol. Mae'r targed corfforaethol o 8 diwrnod y pen ar gyfer 2013-14 wedi'i osod ar sail y disgwyliad o berfformiad pob Adran.

### Tabl Targedau Adrannau 2013-14

<b>Crynodeb Gwasanaeth</b>	<b>Targed 2012-13</b>	<b>Dangosydd Cronnus</b>	<b>Targed 2013- 14</b>
Addysg - Athrawon a Staff Ategol	6.75	6.74	6.7
Addysg - Staff Swyddfa	4.50	3.50	3.5
Adnoddau Dynol	7.00	7.74	6.5
Cefnffyrdd	3.50	2.78	2.5
Cyllid	6.50	8.20	7
Darparu a Hamdden	11.00	13.34	11.5*
Democratiaeth a Chyfreithiol	6.00	6.37	6
Economi a Chymuned	4.40	2.98	3.7
Gofal Cwsmer	7.30	7.24	7
Tai Gwasanaethau Cymdeithasol	8.00	8.13	7.75*
Priffyrdd a Bwrdeistrefol	9.75	11.83	10.75
Rheoleiddio	6.00	5.51	5.5
Strategol a Gwella a'r Tim Arweinyddiaeth	7.50	6.25	7
Ymgynghoriaeth	6.50	6.74	6.5
<b>Cyfanswm</b>	<b>7.88</b>	<b>8.52</b>	<b>8</b>

Os y llwyddir i gyfarch y blaenoriaethau sydd wedi'u nodi o fewn yr adroddiad hon, yna gellir ystyried y targed hwn, a fyddai'r perfformiad gorau erioed i'r Cyngor, yn un realistig a chyrhaeddadwy.

GO/Absenoldebau1213