

Arolwg Staff GIG Cymru 2018

Adroddiad Cenedlaethol

1	Rhagair.....	4
1.1	Rhagair gan Ysgrifennydd y Cabinet	4
1.2	Rhagair Cyd-gadeiryddion Fforwm Partneriaeth Cymru.....	5
2	Crynodeb Gweithredol	6
2.1	Cyflwyniad	6
2.2	Dulliau dadansoddi	6
2.3	Ymgysylltiad staff	6
2.4	Y prif ganfyddiadau	6
3	Cefndir a methodoleg yr arolwg	9
3.1	Cyflwyniad	9
3.2	Methodoleg	9
3.3	Yr holiadur	9
3.4	Anfon allan ac amseriad yr arolwg.....	10
4	Cyfraddau Ymateb.....	11
5	Ymgysylltiad a boddhad cyffredinol mewn swydd	12
5.1	Methodoleg	12
5.2	Sgoriau Mynegai Ymgysylltiad.....	12
6	Canlyniadau yn ôl adran.....	13
6.1	Darllen y Siartiau	13
6.2	Canlyniadau Canrannol	13
6.3	Siartiau Amrywiadau.....	13
7	Gwerthoedd.....	14
7.1	Gwerthoedd - Canlyniadau Canrannol.....	15
7.2	Gwerthoedd - Siartiau Amrywiadau	17
8	Gweithio mewn Tîm.....	18
8.1	Gweithio mewn Tîm – Canlyniadau Canrannol	19
8.2	Gweithio mewn Tîm - Siartiau Amrywiadau	20
9	Rheolwyr Llinell	21
9.1	Rheolwyr Llinell - Canlyniadau Canrannol	22
9.2	Rheolwyr Llinell - Siartiau Amrywiadau	24
10	Uwch Reolwyr	25
10.1	Uwch Reolwyr - Canlyniadau Canrannol	26

10.2	Uwch Reolwyr - Siartiau Amrywiadau	27
11	Tîm Gweithredol.....	28
11.1	Tîm Gweithredol - Canlyniadau Canrannol	29
11.2	Tîm Gweithredol - Siartiau Amrywiadau.....	30
12	Cyfathrebu	31
12.1	Cyfathrebu – Canlyniadau Canrannol.....	32
12.2	Cyfathrebu – Siartiau Amrywiadau	33
13	Lles Staff.....	34
13.1	Lles Staff - Canlyniadau Canrannol	35
13.2	Lles Staff - Siartiau Amrywiadau.....	39
14	Adnoddau	41
14.1	Adnoddau - Canlyniadau Canrannol.....	42
14.2	Adnoddau - Siartiau Amrywiadau	43
15	Newid yn y Sefydliad.....	44
15.1	Newid yn y Sefydliad – Canlyniadau Canrannol	45
15.2	Newid yn y Sefydliad – Siartiau Amrywiadau	46
16	Dysgu a Datblygu.....	47
16.1	Dysgu a datblygu – Canlyniadau Canrannol.....	48
16.2	Dysgu a datblygu – Siartiau Amrywiadau	51
17	Amrywiaeth	52
17.1	Amrywiaeth - Canlyniadau Canrannol	53
17.2	Amrywiaeth - Siartiau Amrywiadau	54
18	Arall	55
18.1	Arall - Canlyniadau Canrannol.....	56
18.2	Arall - Siartiau Amrywiadau	57
19	Demograffeg	58

1 Rhagair

1.1 Rhagair gan Ysgrifennydd y Cabinet

Mae canlyniadau'r arolwg eleni yn dangos bod profiad staff y GIG yng Nghymru yn fwy a mwy cadarnhaol yn y rhan fwyaf o feysydd, sy'n galonogol iawn. Mae sgoriau'r rhan fwyaf o gwestiynau wedi gwella, a llawer ohonynt yn sylweddol. Mae sgôr y mynegai ymgysylltiad cyffredinol wedi codi o 3.65 i 3.82, sy'n newyddion gwych ac yn awgrymu bod amrywiol ddulliau gweithredu ar waith, cymhelliant ac ymrwymiad yn arbennig, a bod lles a pherfformiad gweithwyr yn gwella yng Nghymru.

Ymatebodd mwy o staff nag erioed i arolwg staff GIG Cymru 2018 a hoffwn ddiolch i'r 25,000 ohonoch chi a wnaeth roi o'ch amser i gymryd rhan. Mae'r nifer uchel o gyfranogwyr wedi rhoi'r data mwyaf cadarn erioed ar farn staff i ni. Yn bwysig, mae hyn yn awgrymu bod rhoi a chael adborth yn y gwaith yn dod yn rhywbeth mwy arferol yn ein systemau.

Er mwyn sicrhau newid go iawn, rydym yn gwybod bod rhaid cymryd camau gweithredu o ganlyniad i ddata'r arolwg staff, a hynny ar lefel leol. Mae hynny'n golygu camau mewn timau, wardiau, swyddfeydd ac adrannau, a'r camau hynny'n cael eu gwneud gan bobl sy'n gwybod pa newidiadau mae angen eu gwneud, a sut mae eu gwneud. Ein dull gweithredu eleni oedd cynhyrchu data sy'n gallu cael eu defnyddio'n lleol, ac rwy'n disgwyl i hynny arwain at drafodaethau ynglŷn â'r materion sy'n bwysig yn eich gwaith chi. Gyda'r arweinyddiaeth a'r gefnogaeth gywir rwy'n gwybod y byddwch yn defnyddio'r trafodaethau hynny i sbarduno newid cadarnhaol, ac rwy'n disgwyl i Fyrddau'r GIG a'r Tîm Gweithredol wneud yn siŵr bod y trafodaethau hyn yn digwydd.

Er bod y rhan fwyaf o'r sgoriau wedi gwella, rwy'n bryderus ynglŷn â'r ffaith fod yr arolwg eleni yn dangos cynnydd yn nifer yr ymatebwyr sydd wedi cael eu bwllo, eu harasio neu eu cam-drin yn y gweithle. Mae hyn yn gwbl annerbyniol. Byddaf yn gofyn i Fforwm Partneriaeth Cymru oruchwylio dull gweithredu Cymru gyfan i ddeall y canlyniadau hyn ac, yn bwysig, i fynd i'r afael â nhw yn unol â'n hymrwymiad i les y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru, fel sy'n cael ei amlinellu yn 'Cymru Iachach'.

1.2 Rhagair Cyd-gadeiryddion Fforwm Partneriaeth Cymru

Fel cyd-Gadeiryddion Fforwm Partneriaeth Cymru rydym yn credu bod yr arolwg cenedlaethol o staff gwasanaethau iechyd ledled Cymru yn fesur hanfodol o ymgysylltiad y staff, eu profiad, ac o reolaeth y gwasanaethau. Rydym wedi bod yn falch o gyfarwyddo'r gwaith o ddylunio a chyflenwi Arolwg Staff GIG Cymru 2018, ac rydym yn edrych ymlaen at gyflwyno'r canlyniadau. Dyma eich barn chi, ein staff a'n haelodau, ac mae eich barn chi'n bwysig.

Ers 2013 rydym wedi gweithio mewn partneriaeth i ddylunio, cyflenwi a chyd-gynhyrchu'r arolwg sydd wedi galluogi Llywodraeth Cymru, Undebau Llafur a Rheolwyr GIG Cymru i sicrhau bod eich safbwyntiau hollbwysig yn cael eu casglu. Yn bwysig, mae hyn yn caniatáu i ni ymrwymo i gyflawni camau gweithredu ar y cyd, er mwyn gwneud yn siŵr bod y pethau sy'n bwysig i chi yn sbarduno newid clir a chadarnhaol.

Mae'n galonogol iawn bod canlyniadau cyffredinol yr arolwg staff eleni yn awgrymu profiad cadarnhaol i'r rhan fwyaf ohonoch chi, gyda sgôr y mynegai ymgysylltu'n cynyddu eto ar sgôr y ddau arolwg diwethaf. Rydym yn credu ei bod yn bwysig ein bod wedi cadw llawer o gwestiynau yr un fath â'r blynyddoedd blaenorol, er mwyn ei gwneud yn bosibl cymharu o un flwyddyn i'r llall. Mae'r ymatebion yn adlewyrchu profiad staff sy'n gweithio ar draws pob rhan o'n Byrddau Iechyd a'n Ymddiriedolaethau, gan ddarparu a chefnogi gofal dinasyddion yng Nghymru. Rydym yn croesawu'r newid cadarnhaol cyffredinol yn y rhan fwyaf o'r cwestiynau o gymharu â chanlyniadau 2013 a 2016.

Er bod hyn yn newyddion calonogol iawn ni allwn laesu dwylo, a byddwn yn gweithio gyda'n gilydd i wneud yn siŵr bod y gwelliannau'n parhau yn y meysydd hynny sydd wedi gweld newid cadarnhaol. Ar ben hynny, mae rhai o'r canlyniadau'n nodi'n glir y meysydd allweddol lle mae mwy o waith i'w wneud i wella'r profiad o weithio yn GIG Cymru. Fel cyd-Gadeiryddion, ac felly gyd-arweinwyr Fforwm Partneriaeth Cymru, rydym wedi ymrwymo i sicrhau bod y gwaith hwn yn cael ei flaenoriaethu a'i gyflawni'n effeithiol. Rydym yn disgwyl yr un lefel o ymrwymiad a phenderfyniad gan ein Byrddau Iechyd ac Ymddiriedolaethau'r GIG i weithio mewn partneriaeth ag undebau llafur lleol, a hynny i bennu'r camau gweithredu y mae angen eu datblygu er mwyn ymateb i'w canlyniadau lleol. Caiff y camau hyn eu hymgorffori mewn cynlluniau lleol, a bydd trefniadau partneriaeth lleol yn monitro'r cynnydd yn drwyadl. Drwy weithio gyda'n gilydd ar lefel genedlaethol a lleol, rydym yn disgwyl gweld y gwelliannau'n parhau yn arolwg staff nesaf GIG Cymru.

Dr Andrew Goodall
*Cyfarwyddwr Cyffredinol
Iechyd a Gwasanaethau
Cymdeithasol/Prif Weithredwr
GIG Cymru*

Helen Whyley RN MA
*Grŵp Undeb Llafur Fforwm
Partneriaeth Cymru*

Tracy Myhill
*Prif Weithredwr
Bwrdd Iechyd Prifysgol
Abertawe Bro Morgannwg*

2 Crynodeb Gweithredol

2.1 Cyflwyniad

Mae Arolwg Staff GIG Cymru 2018 yn dilyn arolwg 2016 ac yn rhoi dadansoddiad llawn o ymgysylltiad y gweithlu a'r hinsawdd sefydliadol ar gyfer gweithlu GIG Cymru, gan roi asesiad cyffredinol o'r meysydd sydd angen gwella. Eleni, mae'r holiadur yn debyg iawn i holiadur 2016, sy'n golygu bod modd cymharu'r rhan fwyaf o'r cwestiynau; gan olygu y gellir monitro cynnydd ers arolygon 2013 a 2016.

2.2 Dulliau dadansoddi

Ar lefel genedlaethol, mae canlyniadau'r arolwg eleni yn cael eu dadansoddi drwy ddangos:

- Sgôr cyffredinol GIG Cymru ar gyfer pob cwestiwn, gan gymharu hyn â sgoriau 2013 a 2016 lle bo hynny'n bosibl
- Cymhariaeth rhwng y deg sefydliad yn GIG Cymru – ystod o sgoriau – a sgôr cyffredinol GIG Cymru

Ar lefel leol, mae canlyniadau'r arolwg yn cael eu dadansoddi drwy ddangos:

- Canran y staff bodlon yn 2018, o gymharu â 2013 a 2016
- Newid yn y sgôr ers 2016 (lle mae modd cymharu)
- Cymhariaeth rhwng sgôr y sefydliad a sgôr cyffredinol GIG Cymru
- Cymhariaeth rhwng yr ystod o sgoriau ar gyfer pob un o ddeg sefydliad GIG Cymru – gyda sgôr y sefydliad i ddangos safle'r sefydliad o fewn yr ystod

Defnyddir y dadansoddiad hwn gyda phob un o'r cwestiynau gwerthusol yn yr arolwg. Mae'r siartiau yn yr adroddiad hefyd yn dangos pa ganlyniadau sy'n ystadegol arwyddocaol. Mae hyn wedi'i farcio gan y symbol "S".

2.3 Ymgysylltiad staff

Mae'r sgoriau ymgysylltiad staff hefyd yn cael eu cymharu rhwng 2013, 2016 a 2018, yn ôl y tair thema sy'n cyfrannu at y sgôr hwn – ymgysylltiad seicolegol cynhenid; y gallu i gyfrannu at welliannau yn y gwaith; a staff yn cymeradwyo ac yn argymhell. Mae manylion pellach am gyflwyno'r sgôr ymgysylltiad yn adran 5 yr adroddiad.

2.4 Y prif ganfyddiadau

Mae sgoriau'r mwyafrif helaeth o gwestiynau y gellir eu cymharu â 2016 wedi gwella, llawer yn sylweddol, ac mae'r sgôr ymgysylltiad cyffredinol wedi codi o 3.65 i 3.82. Mae hyn yn parhau â'r llwybr gwella cadarnhaol o 2013 i 2016.

Fodd bynnag, mae'n ymddangos bod y lefelau o fwlio, harasio a cham-drin wedi cynyddu – gan gleifion/defnyddwyr gwasanaethau/aelodau o'r cyhoedd, a gan aelodau eraill o staff. Hefyd, mae nifer uchel o ymatebwyr yn dweud nad ydynt yn meddwl y bydd eu sefydliad yn cymryd camau gweithredu cadarnhaol os rhoddir gwybod am achosion o'r fath.

Heblaw am hynny, dim ond ychydig o feysydd sydd wedi gweld eu sgoriau'n aros yr un fath neu wedi gwaethygu. Ond er gwaethaf y gwelliannau, mae dal rhai meysydd lle mae'r sgoriau'n isel (e.e. ar uwch reolwyr/y Tîm Gweithredol, a straen cysylltiedig â gwaith).

Gwerthoedd

Mae 82% yn dweud bod gan eu sefydliad set o werthoedd maent yn eu deall; mae 81% yn credu ynddynt ac yn eu rhannu. Mae 90% yn gwybod beth ydy Egwyddorion Craidd y GIG (cytuno, neu'n cytuno i raddau).

Mae'r sgoriau ar gyfer y cwestiynau y gellir eu cymharu â'r blynyddoedd blaenorol (5, 6, 7, 8) oll wedi gwella neu wedi aros yr un fath ers 2016. E.e. mae 66% yn dweud y byddent yn argymhell eu sefydliad fel lle i weithio (o gymharu â 61%); mae 73% yn dweud y byddent yn hapus gyda safon y gofal pe bai ffrind neu berthynas angen triniaeth (o gymharu â 68%).

Yr unig eithriad ydy a ydy staff yn teimlo bod eu rôl yn gwneud gwahaniaeth i gleifion/defnyddwyr gwasanaethau, sydd wedi gostwng fymryn o 88% i 87%.

Gweithio mewn Tîm

Mae 96% o'r ymatebwyr yn dweud eu bod yn gweithio mewn tîm.

O ran y cwestiynau y gellir eu cymharu â'r blynyddoedd blaenorol, mae pob sgôr wedi gwella ers 2016. E.e. mae 82% yn dweud bod gan aelodau o'r tîm set o amcanion cyffredin (o gymharu â 74%); mae 59% yn dweud bod aelodau o'r tîm yn cwrdd i drafod effeithiolrwydd y tîm yn aml (o gymharu â 56%).

Rheolwyr Llinell

Dyma un o adrannau mwyaf yr holiadur, gyda deg o gwestiynau i gyd (gellir cymharu wyth ohonynt â'r blynyddoedd blaenorol).

Mae sgoriau'r holl gwestiynau y gellir eu cymharu â 2016 wedi gwella, llawer yn sylweddol. E.e. mae 77% (i fyny o 71%) yn dweud bod eu rheolwr llinell yn ei gwneud yn glir beth sy'n cael ei ddisgwyl ganddynt; mae 65% (i fyny o 53%) yn dweud bod eu rheolwr llinell yn rhoi adborth clir iddynt ar eu gwaith.

Mae 70% yn dweud bod eu rheolwr llinell yn cymryd diddordeb cadarnhaol yn eu hiechyd a'u lles.

Mae 72% yn dweud bod eu rheolwr llinell yn deg bob amser neu'n aml.

Uwch Reolwyr

Mae sgoriau'r ddau gwestiwn y gellir eu cymharu â 2016 wedi gwella, ond maent yn dal yn isel: mae 42% (i fyny o 35%) yn dweud bod uwch reolwyr yn arwain drwy esiampl; mae 32% (i fyny o 29%) yn dweud bod cyfathrebu rhwng uwch reolwyr a staff yn effeithiol.

Dim ond 35% sy'n dweud bod uwch reolwyr yn gwybod sut beth ydy gweithio yn y rheng flaen.

Tîm Gweithredol

Dyma'r sgoriau gwaethaf yn yr arolwg. Mae'r holl gwestiynau'n newydd felly ni ellir cymharu â'r blynyddoedd blaenorol. Mae 43% yn dweud eu bod yn gwybod pwy ydy'r Tîm Gweithredol; mae 34% yn dweud bod gan y Tîm Gweithredol weledigaeth glir ar gyfer cyfeiriad y sefydliad; mae 24% yn dweud y bydd y Tîm Gweithredol yn gweithredu ar ganlyniadau'r arolwg hwn.

Cyfathrebu

Mae'r pedwar cwestiwn y gellir eu cymharu â 2016 oll wedi gwella. E.e. Mae 66% (i fyny o 58%) yn dweud bod y sefydliad yn darparu digon o wybodaeth i'w galluogi i wneud eu gwaith yn dda.

Mae'r adran hon yn cynnwys dau gwestiwn am yr iaith Gymraeg: mae 51% (i fyny o 48%) yn dweud bod y tîm maent yn gweithio ynddo yn gallu darparu gwasanaethau yn y Gymraeg os ydy'r claf/defnyddwyr gwasanaethau yn ffafrio hynny.

Dim ond 35% sy'n dweud bod uwch reolwyr yn gwybod sut beth ydy gweithio yn y rheng flaen.

Lles Staff

Mae Cwestiwn 16 yn gwestiwn newydd sy'n gofyn a ydy eu swydd yn rhoi teimlad o emosiynau penodol i'r ymatebwyr (e.e. hapusrwydd, boddhad, bodlonrwydd ar y swydd). Mae'r sgoriau uchaf ar gyfer pwrpas (79%) a chyflawniad (70%); a'r isaf ar gyfer cyfle (52%) a chynnydd (48%).

Dywedodd mwy o staff y tro hwn nag yn 2016 (64% o gymharu â 57%) eu bod wedi dod i'r gwaith er nad oeddent yn teimlo'n ddigon da. Ond mae hynny er gwaethaf y ffaith fod llai o ymatebwyr wedi dweud eu bod dan bwysau gan eu rheolwyr (23% o gymharu â 30%) neu eu cyd-weithwyr (17% o gymharu â 21%) i

wneud hynny. Mae nifer yr ymatebwyr sy'n dweud eu bod wedi cael anaf neu wedi teimlo'n sâl o ganlyniad i straen cysylltiedig â gwaith wedi cynyddu (34% o gymharu â 28%).

Dywedodd mwy o staff eu bod wedi cael eu harasio, eu bwlio neu eu cam-drin gan aelodau o'r cyhoedd/cleifion o gymharu â 2016 (20% o gymharu â 16%); a dywedodd 53% y byddai eu sefydliad yn cymryd camau gweithredu effeithiol pe bai hynny'n digwydd. Mae mwy o staff nag o'r blaen yn dweud eu bod wedi cael eu harasio, eu bwlio neu eu cam-drin gan aelodau eraill o staff y GIG (18% o gymharu â 15%); mae 94% yn dweud y byddent yn gwybod sut mae rhoi gwybod am hynny; mae 53% yn dweud y byddai eu sefydliad yn cymryd camau gweithredu effeithiol o ganlyniad; mae 47% yn dweud na fyddai eu sefydliad yn cymryd camau gweithredu effeithiol o ganlyniad.

Adnoddau

Mae 50% o staff yn cytuno neu'n cytuno'n gryf eu bod yn gallu bodloni'r holl wahanol ofynion ar eu hamser (cynnydd sylweddol ar ganran 2016, sef 26%, fodd bynnag mae geiriad y cwestiwn wedi newid, felly dylid trin y cynnydd hwn yn ofalus).

Mae'r holl gwestiynau eraill y gellir eu cymharu wedi gwella. Fodd bynnag mae rhai ohonynt yn dal yn isel, e.e. 32% (i fyny o 30%) sy'n dweud bod digon o staff yn eu sefydliad iddynt allu gwneud eu gwaith yn iawn.

Mae 45% yn dweud eu bod yn cael eu hannog i weithio mewn ffordd sy'n diogelu'r amgylchedd.

Newid yn y Sefydliad

Mae saith cwestiwn yn yr adran hon ac mae modd cymharu pob un yn uniongyrchol â'r blynyddoedd blaenorol. Mae pedwar wedi gwella a thri ("Rwy'n cefnogi'r angen am newid"; "mae newid yn cael ei reoli'n dda"; a "mae uwch reolwyr yn cyfathrebu'r rhesymau dros newid yn glir") wedi gwaethygu.

Dysgu a Datblygu

Mae 83% yn dweud eu bod wedi cael adolygiad gwerthuso perfformiad a datblygiad (PADR) (i fyny o 74% yn 2016 a 55% yn 2014). Mae sgoriau'r cwestiynau am ansawdd y gwerthusiad wedi gwella hefyd; ac mewn cwestiwn newydd yn 2018, mae 79% yn dweud bod gwerthoedd y sefydliad wedi cael eu trafod fel rhan o'u gwerthusiad.

Roedd pob un ond un o'r cwestiynau eraill am hyfforddiant a datblygu y gellir eu cymharu â'r blynyddoedd blaenorol wedi gwella ers 2016.

Amrywiaeth

Mae 81% yn dweud bod eu cyd-weithwyr yn eu trin â pharch (i fyny o 74% yn 2016). Mae 63% yn dweud eu bod yn teimlo'n ddibryder yn herio ymddygiad amharchus yn eu tîm.

Arall

Mae'r tri chwestiwn hyn oll wedi gwella'n sylweddol ers 2016: mae 89% (i fyny o 81%) yn dweud eu bod bob amser yn gwybod beth ydy eu cyfrifoldebau yn y gwaith; mae 95% (i fyny o 90%) yn dweud eu bod yn hapus i fynd yr ail filltir yn y gwaith pan fo angen; ac mae 74% (i fyny o 61%) yn dweud eu bod yn gallu gwneud gwelliannau yn eu maes gwaith.

3 Cefndir a methodoleg yr arolwg

3.1 Cyflwyniad

Mae Fforwm Partneriaeth Cymru yn grŵp tridarn sy'n cynnwys cynrychiolwyr o'r 14 o undebau masnach gofal iechyd sy'n cael eu cydnabod yn GIG Cymru, gweithwyr y GIG a chynrychiolwyr o Lywodraeth Cymru. Pwrpas y grŵp ydy darparu cyngor, arweiniad ac argymhellion ynghylch polisiau sy'n effeithio ar weithlu GIG Cymru.

Mae'r arolwg staff yn cael ei gomisiynu'n ffurfiol gan Ysgrifennydd y Cabinet dros lechyd, Llesiant a Chwaraeon a'i oruchwylio gan Fforwm Cynllunio Cymru.

Cafodd Quality Health ei ailgomisiynu i gynnal arolwg staff 2018 ar draws y deg sefydliad a'r sefydliadau lletya sy'n ffurfio GIG Cymru yn 2018. Cynhaliodd Quality Health yr arolwg blaenorol yn 2016.

Prif nod y prosiect ydy:

Datblygu a chynnal arolwg staff a rhoi dadansoddiad llawn o ymgysylltiad y gweithlu a'r hinsawdd sefydliadol ar gyfer gweithlu GIG Cymru, gan roi asesiad cyffredinol o'r meysydd sydd angen gwella.

Cafodd y prosiect ei oruchwylio gan Fwrdd Prosiect wedi'i gynnwys yn arbennig a oedd yn cynnwys staff o Lywodraeth Cymru, cynrychiolwyr ar Ochr y Staff, sefydliadau GIG Cymru a'r contractwr. Roedd GIG Cymru wedi secondio Rheolwr Prosiect dynodedig i'r prosiect. Bu hi'n gweithio'n agos gyda'r holl bartion i sicrhau bod y prosiect yn cael ei ddarparu ar amser a bod dull cydgysylltiedig yn cael ei ddefnyddio ar draws yr holl sefydliadau a oedd yn cymryd rhan. Roedd Bwrdd y Prosiect yn cyfarfod yn fisol i fonitro'r cynnydd; i ystyried penderfyniadau allweddol ac i argymhell unrhyw addasiadau angenrheidiol i'r rhaglen.

3.2 Methodoleg

Roedd rhai newidiadau pwysig i'r fethodoleg ar gyfer yr arolwg eleni. Yn gyntaf, wedi i arolwg 2016 gael ei anfon at sampl o 50% o'r staff cymwys, cytunwyd i anfon yr arolwg eleni at 100% o'r holl staff cymwys.

Yn ail, roedd y broses fewngofnodi'n wahanol eleni. Gan fod gan yr holl aelodau o staff rif unigryw wedi'i neilltuo iddynt – eu rhif cyflogres – cytunodd Bwrdd y Prosiect y byddai hwn yn cael ei ddefnyddio fel y cod adnabod unigryw ar gyfer y rheini a oedd yn llenwi'r arolwg. O'r blaen, roedd staff yn cael e-bost a oedd yn rhoi cyfrinair unigryw iddynt. Roedd y dull eleni'n golygu bod modd hyrwyddo'r arolwg yn fwy creadigol, drwy ddolenni ar gyfryngau cymdeithasol a drwy'r Cofnod Staff Electronig. Gallai staff glicio unrhyw un o'r dolenni roeddent yn eu gweld er mwyn cael mynediad i'r arolwg, yn hytrach na dibynnu'n gyfan gwbl ar gael e-bost gan Quality Health.

Roedd sefydliadau'n gallu darparu rhestrau o staff a oedd angen copi papur o'r holiadur, yn ogystal â negeseuon atgoffa ar bapur. Roedd canran yr arolygon papur a gynhyrchwyd eleni yn is o lawer na'r flwyddyn flaenorol. (Yn arolwg 2016 roedd 71% yn gopïau electronig a 29% yn gopïau papur; yn arolwg 2018 roedd 88% yn gopïau electronig a 12% yn gopïau papur).

3.3 Yr holiadur

Yn dilyn yr adborth ar yr arolwg blaenorol, roedd rhai yn dymuno byrhau'r holiadur eleni a chael gwared ar rai o'r cwestiynau a oedd yn ailadroddus neu'n annefnyddiol.

Cafodd yr holiadur ei adolygu'n drylwyr gan Fwrdd y Prosiect a chytunwyd i addasu rhai o'r cwestiynau fel a ganlyn:

- 77 cwestiwn ac is-gwestiwn heb eu newid
- 2 gwestiwn wedi'u newid ond cytunwyd bod modd eu cymharu
- 33 cwestiwn neu is-gwestiwn wedi'u hychwanegu

3.4 Anfon allan ac amseriad yr arolwg

Cytunodd Bwrdd y Prosiect ar amserlen ddosbarthu a oedd yn ceisio gwneud y mwyaf o'r cyfnod gwaith maes er mwyn sicrhau'r gyfradd ymateb uchaf bosibl. Elfen arall a oedd yn wahanol i drefniadau 2016 oedd bod yr arolwg wedi cael ei ddosbarthu cyn cyfnod gwyliau'r haf. Felly, i ddechrau, cytunwyd ar gyfnod gwaith maes o chwe wythnos fel a ganlyn:

- Dosbarthiad cyntaf – 11 Mehefin 2018
- Neges atgoffa gyntaf – 25 Mehefin 2018
- Neges atgoffa olaf – 9 Gorffennaf 2018
- Gwaith maes yn dod i ben – 22 Gorffennaf 2018

Dim ond at y staff nad oedd wedi ymateb i'r arolwg ar y pryd yr anfonwyd neges atgoffa.

Cysylltwyd dros e-bost â staff oedd yn cael arolwg electronig gan roi dolen gyswllt i'r arolwg ar-lein iddynt. Roeddent yn cael mynediad i'r arolwg drwy ddefnyddio eu rhif cyflogres fel cod adnabod unigryw. Roedd staff yn gallu llenwi rhywfaint o'r arolwg, allgofnodi, ac yna mewngofnodi eto i'w orffen. Anfonwyd negeseuon e-bost atgoffa at bawb nad oedd wedi cyflwyno arolwg cyflawn. Drwy gydol y cyfnod gwaith maes, roedd staff hefyd yn gallu cael mynediad i'r arolwg drwy'r ddolen a oedd yn cael ei hyrwyddo ar gyfryngau cymdeithasol a'r Cofnod Staff Electronig.

Roedd y derbynyddion post yn cael eu harolygon drwy bost mewnol eu sefydliad. Eto, dim ond y rhai nad oedd wedi dychwelyd arolwg cyflawn oedd yn cael neges atgoffa. Llythyr ar ei ben ei hun oedd y neges atgoffa gyntaf; roedd yr ail neges atgoffa derfynol yn cynnwys copi papur arall o'r holiadur. Dewisodd rhai sefydliadau beidio ag anfon yr ail neges atgoffa bapur o ganlyniad i logisteg postio'r arolygon i gyfeiriadau cartref yn brydlon.

Roedd Bwrdd y Prosiect yn monitro'r cyfraddau ymateb ym mhob sefydliad yn agos wrth i'r cyfnod gwaith maes fynd rhagddo. Ar ôl cyfarfod Bwrdd y Prosiect ar 17 Gorffennaf 2018, cytunwyd y byddai'r cyfnod gwaith maes yn cael ei ymestyn am bythefnos arall, gan olygu bod y gwaith maes yn para am wyth wythnos i gyd. Roedd arolwg 2016 ar agor am ddeg wythnos. Cytunodd y Bwrdd y byddai rhagor o amser yn arwain at ragor o ymatebion ac at ddata mwy cadarn yn y pen draw.

Felly dyma oedd amserlen y cyfnod gwaith maes ychwanegol:

- Anfon neges atgoffa electronig ychwanegol – 23 Gorffennaf 2018
- Anfon y neges atgoffa electronig derfynol – 1 Awst 2018
- Gwaith maes yn dod i ben – 5 Awst 2018

4 Cyfraddau Ymateb

Gwnaeth 25,521 aelod o staff lenwi a dychwelyd yr holiadur – cyfradd ymateb gyffredinol o 29%. Mae hynny'n golygu mai arolwg 2018 ydy'r casgliad barn mwyaf erioed ymysg gweithlu GIG Cymru. 27% oedd cyfradd ymateb yr arolwg cyfrifiad llawn diwethaf yn 2013; 38% oedd y gyfradd ymateb o'r sampl 50 y cant yn 2016.

O safbwynt ystadegol, mae'r set ddata'n eithriadol o gadarn o ganlyniad i'r niferoedd uchel hyn (i gymharu, mae'r arolwg cyfatebol yn Lloegr yn gofyn am arolygu dim ond 1,250 aelod o staff yn y rhan fwyaf o sefydliadau, gyda chyfradd ymateb o tua 50%). Bydd yn caniatáu i ni ddadansoddi data'n fanylach o lawer o fewn sefydliadau unigol o gymharu â 2016: mae nifer gwirioneddol yr ymatebwyr wedi cynyddu tua 50%.

5 Ymgysylltiad a boddhad cyffredinol mewn swydd

5.1 Methodoleg

Mae'r tabl isod yn nodi'r fethodoleg a ddefnyddiwyd ar gyfer cyflwyno sgoriau graddfa allan o 5, lle mai 5 ydy'r mwyaf cadarnhaol ar gyfer y mynegai ymgysylltiad staff. Mae'n defnyddio'r un saith cwestiwn i roi'r sgoriau ar lefel y tair thema, ac yn cyfrifo sgôr mynegai ymgysylltiad cyffredinol fel a ganlyn:

Thema	Cwestiynau	Cofnodi (lle bo'n briodol)	Enwadur/ cyfrifiad bôn	Rhifiadur/cyfrifiad sgôr
Ymgysylltiad seicolegol cynhenid	Rwy'n edrych ymlaen at fynd i'r gwaith	Graddfa 5-pwynt. Dewisiadau ymateb wedi'u codio fel gwaethaf=1, gorau =5	Y rheini sydd wedi ateb o leiaf dau o'r tri chwestiwn	Cymedr y sgoriau ar gyfer pob cwestiwn (gwaethaf =1 gorau =5)
	Rwy'n frwdfrydig ynghylch fy swydd			
	Rwy'n hapus i fynd yr ail filltir yn y gwaith pan fo angen			
Gallu cyfrannu at welliannau yn y gwaith	Rwy'n gallu gwneud gwelliannau yn fy maes gwaith	Graddfa 5-pwynt. Dewisiadau ymateb wedi'u codio fel gwaethaf=1, gorau =5	Y rheini sydd wedi ateb un cwestiwn/y ddau	Cymedr y sgoriau ar gyfer pob cwestiwn (gwaethaf =1 gorau =5)
	Rwy'n cael fy nghynnwys mewn penderfyniadau am newidiadau sy'n effeithio ar fy ngwaith/maes/tim/adran			
Eiriolaeth staff a'u hargymhellion	Byddwn yn argymhell fy sefydliad fel lle i weithio	Graddfa 5-pwynt. Dewisiadau ymateb wedi'u codio fel gwaethaf=1, gorau =5	Y rheini sydd wedi ateb un cwestiwn/y ddau	Cymedr y sgoriau ar gyfer pob cwestiwn (gwaethaf =1 gorau =5)
	Rwy'n falch o ddweud wrth bobl fy mod yn gweithio i fy sefydliad			

Yna cyfrifir cyfartaledd y sgoriau ar lefel y tair thema i roi sgôr y mynegai ymgysylltiad cyffredinol.

5.2 Crynodeb o'r Mynegai Ymgysylltiad

Mae'r Mynegai Ymgysylltiad cyffredinol ar gyfer GIG Cymru wedi codi o 3.65 yn 2016 i 3.82 yn 2018. Mae pob sefydliad unigol o fewn hyn wedi gwella hefyd. Mae sgoriau'r sefydliadau'n amrywio o Ymddiriedolaeth Gwasanaethau Ambiwlans Cymru, sef 3.65 (o 3.34) i Felindre, sef 4.00 (o 3.75).

Thema	GIG Cymru		
	2018	2016	2013
Ymgysylltiad seicolegol cynhenid	4.02	3.91	3.80
Gallu cyfrannu at welliannau yn y gwaith	3.65	3.35	3.14
Staff yn argymhell ac yn siarad o blaid y sefydliad	3.79	3.68	3.37
Sgôr Mynegai Ymgysylltiad Cyffredinol:	3.82	3.65	3.43

6 Canlyniadau yn ôl adran

6.1 Darllen y Siartiau

Defnyddir dau fath o siart yn yr adroddiad i ddangos y canlyniadau ar gyfer y cwestiynau gwerthusol. Mae'r nodiadau isod yn egluro sut mae darllen pob math o siart.

6.2 Canlyniadau Canrannol

Am bob cwestiwn a ddangosir, rhoddir nifer yr ymatebion y mae'r canrannau'n seiliedig arnynt yn y golofn gyntaf. Mae'r ail golofn yn dangos faint na wnaeth ymateb i'r cwestiwn.

Mae pob siart yn cynrychioli ystod o ymatebion i gwestiwn gwerthusol. Defnyddir system codio lliw i ddynodi graddau positifrwydd pob dewis ymateb gan amrywio o goch tywyll ar gyfer y mwyaf negyddol, i wyrdd tywyll ar gyfer y mwyaf cadarnhaol. Mae nifer y segmentau lliw'n dibynnu ar nifer yr ymatebion gwerthusol i bob cwestiwn. Mae ymatebion amhenodol fel 'Amherthnasol' wedi'u heithrio o'r sgorio a'r siartiau.

Mae sgoriau 2013 a 2016 i'w gweld o dan sgoriau 2018. Mae sgoriau 2018 wedi cael eu hamlygu mewn llwyd. Ar gyfer pob cwestiwn, cymerir mesur cadarnhaol. Fodd bynnag, ar gyfer nifer isel o'r cwestiynau lle mae'r cwestiwn wedi'i eirio'n negyddol, nid yw ymateb cadarnhaol yn cael ei ffafrio. Er enghraifft:

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

Mae'r cwestiynau negyddol hyn wedi'u hamlygu gyda chefnidir tywyllach.

Dangosir y newid rhwng 2018 a 2016, a 2016 a 2013, i'r dde o'r sgoriau hyn. Dangosir y newidiadau dros amser sy'n ystadegol arwyddocaol gyda "S" ac maent wedi'u lliwio naill ai'n goch neu'n wyrdd, yn dibynnu ar gyfeiriad y newid.

Sylwch y bydd rhai newidiadau rhwng 2016 a 2013 wedi'u dangos fel "+0%" neu "-0%" efallai. Mae'r rhain yn cynrychioli amrywiadau cadarnhaol neu negyddol fach sy'n talgrynnu i 0% pan na ddangosir unrhyw leoedd degol.

6.3 Siartiau Amrywiadau

Mae'r siartiau hyn yn dangos sut mae sgôr cyffredinol GIG Cymru yn 2018 yn cymharu â'r ystod o sgoriau ar gyfer yr holl sefydliadau.

Mae'r bar llwyd yn dangos ystod y sgoriau yn 2018 ar gyfer yr holl sefydliadau, gyda dechrau'r bar llwyd yn cynrychioli'r sefydliad sy'n sgorio isaf a diwedd y bar llwyd yn cynrychioli'r sefydliad sy'n sgorio uchaf. Mae'r bar glas fertigol yn dangos sgôr cyffredinol GIG Cymru yn 2018.

Yn yr un modd â'r siartiau Canlyniadau Canrannol, dangosir unrhyw gwestiynau lle cymerir mesur negyddol gydag ymyl goch a chefnidir tywyllach.

Dangosir sgôr cyffredinol GIG Cymru yn 2018 i'r dde o'r siart.

7 Gwerthoedd

Mae 82% yn dweud bod gan eu sefydliad set o werthoedd maent yn eu deall; mae 81% yn credu ynddynt ac yn eu rhannu. Mae 90% yn gwybod beth ydy Egwyddorion Craidd y GIG (cytuno, neu'n cytuno i raddau).

Mae'r sgoriau ar gyfer y cwestiynau y gellir eu cymharu â'r blynyddoedd blaenorol (5, 6, 7, 8) oll wedi gwella neu wedi aros yr un fath ers 2016. E.e. mae 66% yn dweud y byddent yn argymhell eu sefydliad fel lle i weithio (o gymharu â 61%); mae 73% yn dweud y byddent yn hapus gyda safon y gofal pe bai ffrind neu berthynas angen triniaeth (o gymharu â 68%).

Yr unig eithriad ydy a ydy staff yn teimlo bod eu rôl yn gwneud gwahaniaeth i gleifion/defnyddwyr gwasanaethau, sydd wedi gostwng fymryn o 88% i 87%.

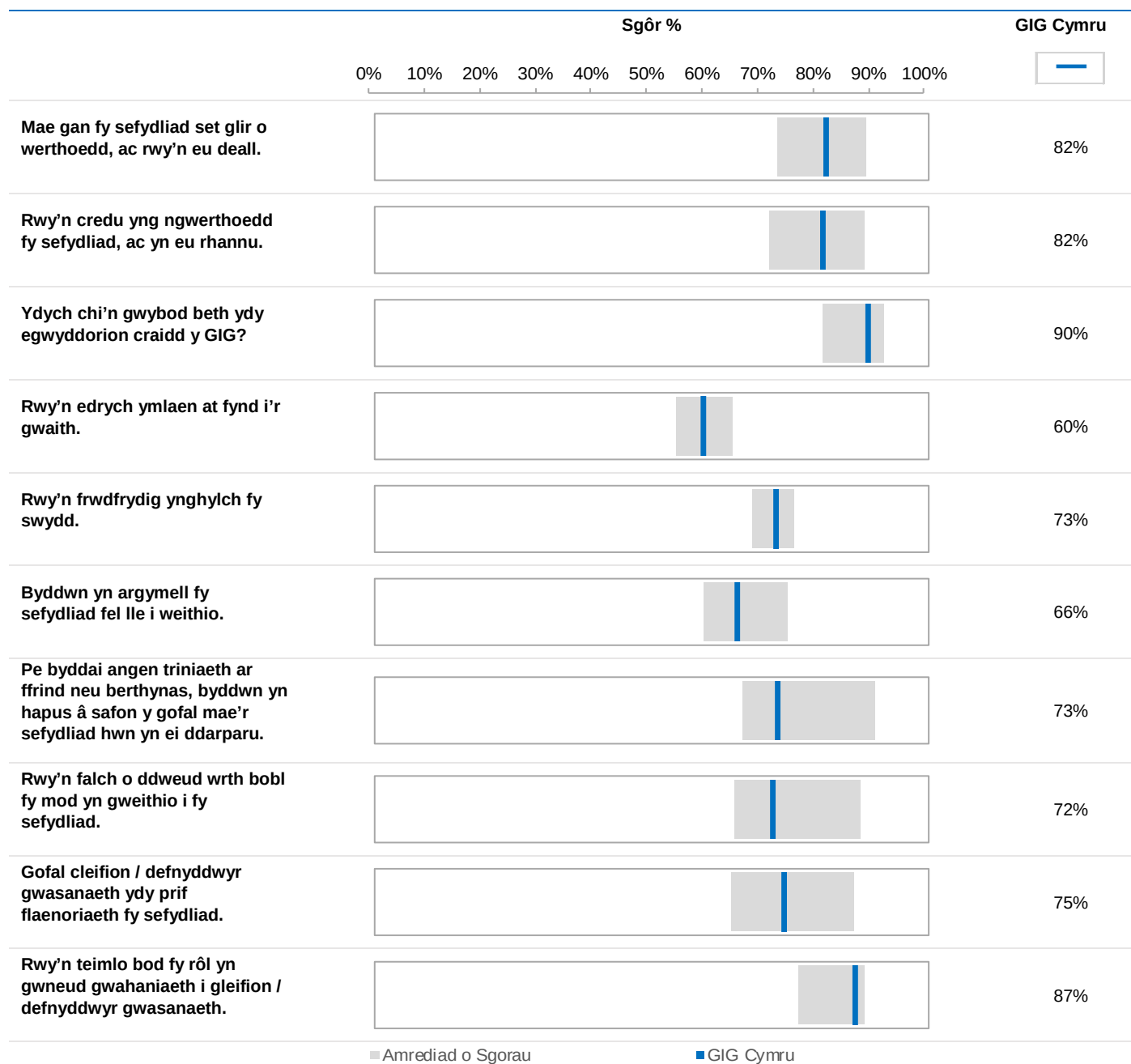
7.1 Gwerthoedd - Canlyniadau Canrannol

	Blwyddyn	Nifer yr ymatebion	Dim ymateb					% yr ymatebion cadarnhaol	Newid o un flwyddyn i'r llall
Mae gan fy sefydliad set glir o werthoedd, ac rwy'n eu deall.	2018	23,238	2,283	28% 54% 12%				82%	-
	2016	--	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol			-	-	
	2013	--	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol			-	-	
Rwy'n credu yng ngwerthoedd fy sefydliad, ac yn eu rhannu.	2018	22,993	2,528	32% 49% 14%				82%	-
	2016	---	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol			--	-	
	2013	--	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol			--	-	
Cytuno'n gryf Cytuno Ddim yn cytuno nac yn anghytuno Anghytuno Anghytuno'n gryf									
	Blwyddyn	Nifer yr ymatebion	Dim ymateb					% yr ymatebion cadarnhaol	Newid o un flwyddyn i'r llall
Ydych chi'n gwybod beth ydy egwyddorion craidd y GIG?	2018	23,158	2,363	33% 57% 10%				90%	-
	2016	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol			-	-	
	2013	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol			-	-	
Cytuno Cytuno i raddau Nac ydw									
	Blwyddyn	Nifer yr ymatebion	Dim ymateb					% yr ymatebion cadarnhaol	Newid o un flwyddyn i'r llall
Rwy'n edrych ymlaen at fynd i'r gwaith.	2018	23,222	2,299	16% 44% 29% 9%				60%	+4% S
	2016	17,170	136	14% 42% 31% 11%				56%	+6% S
	2013	22,286	106	12% 38% 34% 13%				50%	
Rwy'n frwdfrydig ynghylch fy swydd.	2018	23,071	2,450	34% 39% 21%				73%	+5% S
	2016	16,680	626	29% 39% 24%				68%	+6% S
	2013	21,585	807	26% 37% 28% 8%				63%	
Always Often Sometimes Rarely Never									

7.1 Gwerthoedd - Canlyniadau Canrannol (parhad)

	Blwyddyn	Nifer yr ymatebion	Dim ymateb						% yr ymatebion cadarnhaol	Newid o un flwyddyn i'r llall
Byddwn yn argymhell fy sefydliad fel lle i weithio.	2018	23,257	2,264	20%	46%	19%	11%		66%	+5% S
	2016	16,277	1,029	19%	42%	22%	12%		61%	+13% S
	2013	22,189	203	11%	37%	28%	16%	8%	48%	
Pe byddai angen triniaeth ar ffrind neu berthynas, byddwn yn hapus â safon y gofal mae'r sefydliad hwn yn ei ddarparu.	2018	23,189	2,332	21%	52%	18%	7%		73%	+5% S
	2016	16,183	1,123	21%	47%	22%	8%		68%	+16% S
	2013	22,152	240	11%	42%	29%	14%		53%	
Rwy'n falch o ddweud wrth bobl fy mod yn gweithio i fy sefydliad.	2018	23,229	2,292	29%	44%	20%			72%	+7% S
	2016	16,265	1,041	25%	41%	24%	7%		65%	+14% S
	2013	22,193	199	14%	37%	34%	11%		51%	
Gofal cleifion / defnyddwyr gwasanaeth ydy prif flaenoriaeth fy sefydliad.	2018	23,130	2,391	32%	43%	14%	9%		75%	-0%
	2016	16,161	1,145	32%	43%	16%	7%		75%	+15% S
	2013	21,590	802	21%	38%	21%	14%		59%	
Rwy'n teimlo bod fy rôl yn gwneud gwahaniaeth i gleifion / defnyddwyr gwasanaeth.	2018	23,255	2,266	40%	47%	9%			87%	-1% S
	2016	17,192	114	40%	48%	9%			88%	+6% S
	2013	22,241	151	34%	49%	12%			83%	
				Cytuno'n gryf	Cytuno	Ddim yn cytuno nac yn anghytuno	Anghytuno	Anghytuno'n gryf		

7.2 Gwerthoedd - Siartiau Amrywiadau



8 Gweithio mewn Tîm

Mae 96% o'r ymatebwyr yn dweud eu bod yn gweithio mewn tîm.

O ran y cwestiynau y gellir eu cymharu â'r blynyddoedd blaenorol, mae pob sgôr wedi gwella ers 2016. E.e. mae 82% yn dweud bod gan aelodau o'r tîm set o amcanion cyffredin (o gymharu â 74%); mae 59% yn dweud bod aelodau o'r tîm yn cwrdd i drafod effeithiolrwydd y tîm yn aml (o gymharu â 56%).

8.1 Gweithio mewn Tîm – Canlyniadau Canrannol

	Blwyddyn	Nifer yr ymatebion	Dim ymateb					% yr ymatebion cadarnhaol	Newid o un flwyddyn i'r llall
Mae gan aelodau o'r tîm set o amcanion cyffredin.	2018	24,184	1,337	27%	55%	10%		83%	+8% S
	2016	15,490	1,816	21%	53%	15%	8%	75%	+5% S
	2013	20,326	2,066	16%	53%	18%	10%	69%	
Mae aelodau o'r tîm yn ymddiried yn y naill a'r llall.	2018	24,189	1,332	28%	46%	14%	9%	74%	-
	2016	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol				-	-
	2013	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol				-	-
Mae aelodau o'r tîm yn ymddiried yng nghyfraniad ei gilydd	2018	24,140	1,381	26%	48%	16%	9%	74%	-
	2016	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol				-	-
	2013	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol				-	-
Mae aelodau o'r tîm yn treulio amser yn adlewyrchu ac yn dysgu.	2018	24,134	1,387	18%	42%	22%	15%	60%	-
	2016	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol				-	-
	2013	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol				-	-
Mae aelodau o'r tîm yn cwrdd i drafod effeithiolrwydd y tîm yn aml.	2018	24,114	1,407	20%	39%	17%	18%	59%	+2% S
	2016	15,490	1,816	18%	38%	18%	18%	8%	56%
	2013	20,325	2,067	13%	37%	19%	21%	10%	51%
Rhaid i aelodau o'r tîm gyfathrebu'n agos â'i gilydd i gyflawni amcanion y tîm.	2018	24,135	1,386	34%	50%	10%		84%	+7% S
	2016	15,478	1,828	29%	48%	14%		77%	+3% S
	2013	20,316	2,076	24%	50%	16%	7%	74%	
Mae aelodau o'r tîm yn gweithio'n dda gyda phobl mewn timau eraill.	2018	24,150	1,371	25%	50%	17%		75%	-
	2016	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol				-	-
	2013	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol				-	-

■ Cytuno'n gryf

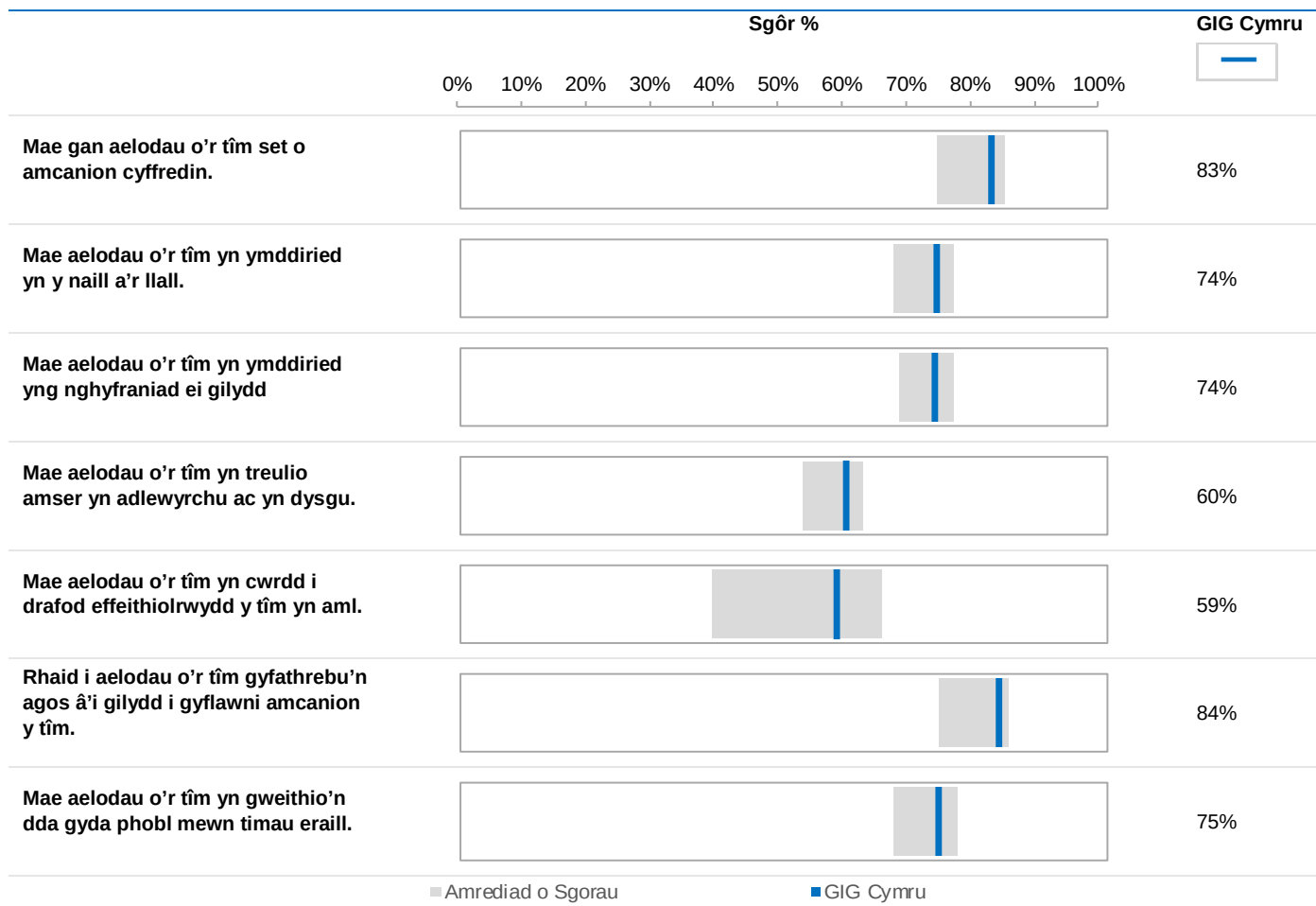
■ Cytuno

■ Ddim yn cytuno nac yn anghytuno

■ Anghytuno

■ Anghytuno'n gryf

8.2 Gweithio mewn Tîm - Siartiau Amrywiadau



9 Rheolwyr Llinell

Dyma un o adrannau mwyaf yr holiadur, gyda deg o gwestiynau i gyd (gellir cymharu wyth ohonynt â'r blynyddoedd blaenorol).

Mae sgoriau'r holl gwestiynau y gellir eu cymharu â 2016 wedi gwella, llawer yn sylweddol. E.e. mae 77% (i fyny o 71%) yn dweud bod eu rheolwr llinell yn ei gwneud yn glir beth sy'n cael ei ddisgwyl ganddynt; mae 65% (i fyny o 53%) yn dweud bod eu rheolwr llinell yn rhoi adborth clir iddynt ar eu gwaith.

Mae 70% yn dweud bod eu rheolwr llinell yn cymryd diddordeb cadarnhaol yn eu hiechyd a'u lles.

Mae 72% yn dweud bod eu rheolwr llinell yn deg bob amser neu'n aml.

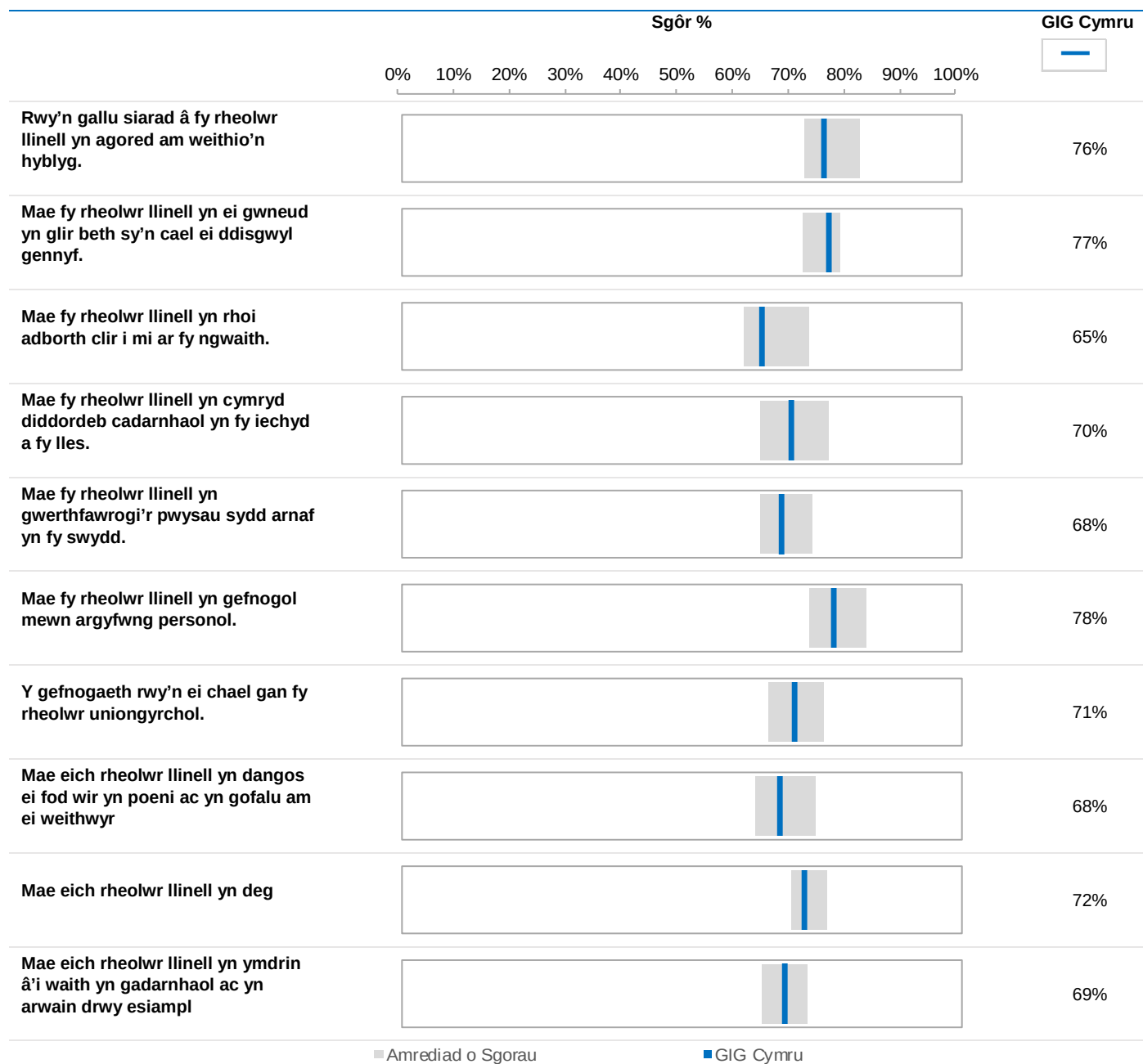
9.1 Rheolwyr Llinell - Canlyniadau Canrannol

	Blwyddyn	Nifer yr ymatebion	Dim ymateb						% yr ymatebion cadarnhaol	Newid o un flwyddyn i'r llall
Rwy'n gallu siarad â fy rheolwr llinell yn agored am weithio'n hyblyg.	2018	25,196	325	40%	36%	12%	8%		76%	+8% S
	2016	16,834	472	30%	37%	17%	9%		68%	+7% S
	2013	22,156	236	23%	38%	19%	12%	8%	61%	
Mae fy rheolwr llinell yn ei gwneud yn glir beth sy'n cael ei ddisgwyl gennyf.	2018	25,191	330	35%	42%	13%	7%		77%	+6% S
	2016	16,756	550	30%	41%	19%	7%		71%	+9% S
	2013	22,138	254	22%	40%	23%	10%		62%	
Mae fy rheolwr llinell yn rhoi adborth clir i mi ar fy ngwaith.	2018	25,147	374	31%	34%	18%	12%		65%	+12% S
	2016	16,701	605	22%	31%	26%	14%	7%	53%	+9% S
	2013	22,137	255	16%	28%	28%	18%	10%	44%	
Mae fy rheolwr llinell yn cymryd diddordeb cadarnhaol yn fy iechyd a fy lles.	2018	25,183	338	37%	33%	17%	8%		70%	-
	2016	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorolblaenorol					-	-
	2013	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorolblaenorol					-	-
Mae fy rheolwr llinell yn gwerthfawrogi'r pwysau sydd arnaf yn fy swydd.	2018	25,160	361	34%	34%	16%	10%		68%	+4% S
	2016	16,770	536	29%	36%	20%	10%		64%	+7% S
	2013	22,151	241	22%	36%	21%	13%	7%	58%	
Mae fy rheolwr llinell yn gefnogol mewn argyfwng personol.	2018	25,140	381	45%	33%	15%			78%	+2% S
	2016	16,715	591	42%	33%	17%			76%	+4% S
	2013	22,128	264	35%	36%	18%			71%	
■ Cytuno'n gryf ■ Cytuno ■ Ddim yn cytuno nac yn anghytuno ■ Anghytuno ■ Anghytuno'n gryf										

9.1 Rheolwyr Llinell - Canlyniadau Canrannol (parhad)

	Blwyddyn	Nifer yr ymatebion	Dim ymateb						% yr ymatebion cadarnhaol	Newid o un flwyddyn i'r llall
Y gefnogaeth rwy'n ei chael gan fy rheolwr uniongyrchol	2018	25,031	490	33%	37%	17%	8%		71%	+3% S
	2016	17,108	198	34%	33%	15%	10%	7%	67%	+6% S
	2013	22,232	160	28%	33%	16%	13%	9%	61%	
				■ Bodlon iawn	■ Gweddol fodlon	■ Ddim yn fodlon nac yn anfodlon	■ Gweddol anfodlon	■ Anfodlon iawn		
	Blwyddyn	Nifer yr ymatebion	Dim ymateb						% yr ymatebion cadarnhaol	Newid o un flwyddyn i'r llall
Mae eich rheolwr llinell yn dangos ei fod wir yn poeni ac yn gofalu am ei weithwyr	2018	25,173	348	35%	34%	22%	7%		68%	+6% S
	2016	16,758	548	31%	31%	23%	9%		62%	+7% S
	2013	22,146	246	25%	30%	27%	11%	7%	55%	
Mae eich rheolwr llinell yn deg	2018	24,985	536	38%	34%	21%			72%	-
	2016	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-
	2013	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-
Mae eich rheolwr llinell yn ymdrin â'i waith yn gadarnhaol ac yn arwain drwy esiampl	2018	25,095	426	38%	31%	19%	8%		69%	+9% S
	2016	16,696	610	29%	31%	23%	10%	7%	60%	+8% S
	2013	22,102	290	22%	30%	27%	13%	8%	52%	
				■ Bob amser	■ Yn aml	■ Weithiau	■ Yn anaml	■ Byth		

9.2 Rheolwyr Llinell - Siartiau Amrywiadau



10 Uwch Reolwyr

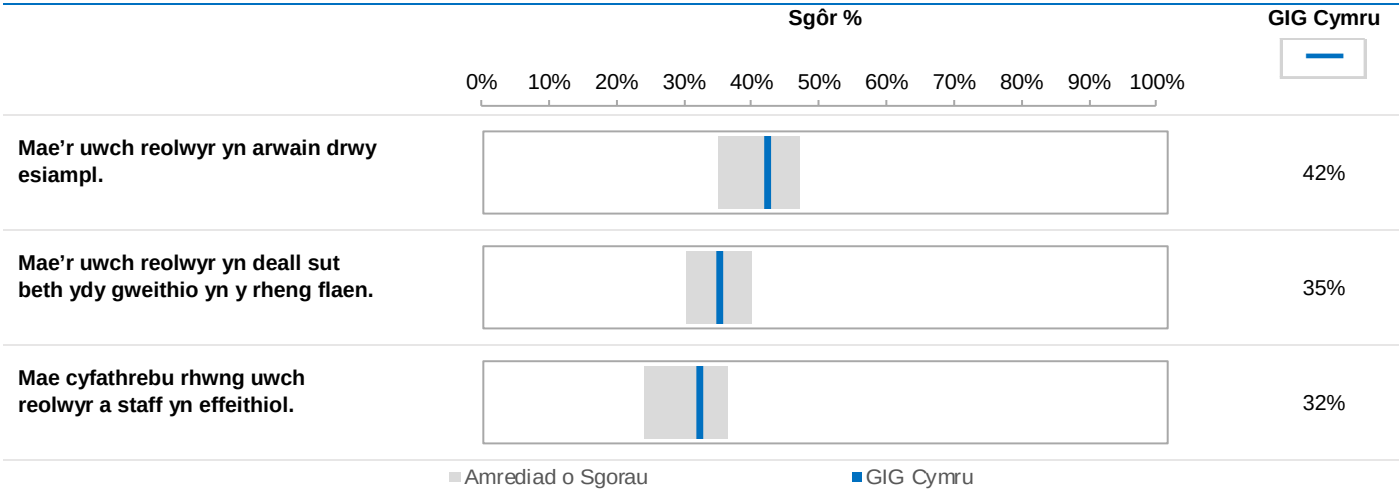
Mae sgoriau'r ddau gwestiwn y gellir eu cymharu â 2016 wedi gwella, ond maent yn dal yn isel: mae 42% (i fyny o 35%) yn dweud bod uwch reolwyr yn arwain drwy esiamp!; mae 32% (i fyny o 29%) yn dweud bod cyfathrebu rhwng uwch reolwyr a staff yn effeithiol.

Dim ond 35% sy'n dweud bod uwch reolwyr yn gwybod sut beth ydy gweithio yn y rheng flaen.

10.1 Uwch Reolwyr - Canlyniadau Canrannol

	Blwyddyn	Nifer yr ymatebion	Dim ymateb						% yr ymatebion cadarnhaol	Newid o un flwyddyn i'r llall
Mae'r uwch reolwyr yn arwain drwy esiampl.	2018	25,055	466	11%	31%	34%	16%	8%	42%	+7% S
	2016	16,480	826	10%	25%	40%	17%	9%	35%	+9% S
	2013	22,097	295		20%	39%	22%	14%	26%	
Mae'r uwch reolwyr yn deall sut beth ydy gweithio yn y rheng flaen.	2018	25,053	468	9%	26%	28%	23%	14%	35%	-
	2016	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-
	2013	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-
Mae cyfathrebu rhwng uwch reolwyr a staff yn effeithiol.	2018	25,060	461	8%	24%	29%	24%	15%	32%	+3% S
	2016	16,702	604	7%	22%	32%	25%	14%	29%	+7% S
	2013	22,137	255		17%	29%	28%	22%	22%	
■ Cytuno'n gryf ■ Cytuno ■ Ddim yn cytuno nac yn anghytuno ■ Anghytuno ■ Anghytuno'n gryf										

10.2 Uwch Reolwyr - Siartiau Amrywiadau



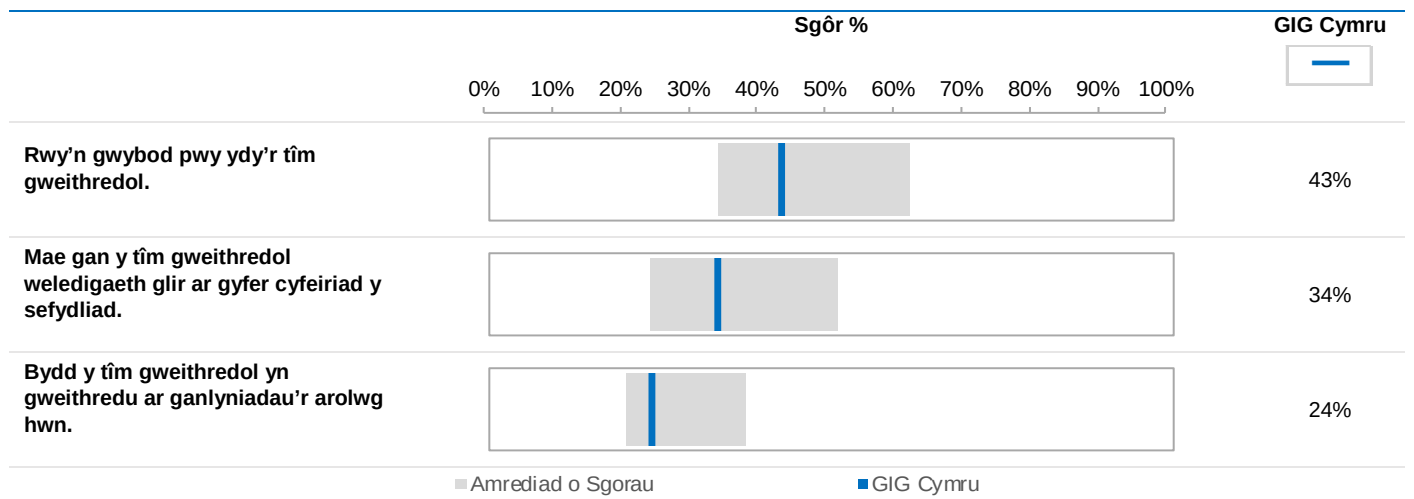
11 Tîm Gweithredol

Dyma'r sgoriau gwaethaf yn yr arolwg. Mae'r holl gwestiynau'n newydd felly ni ellir cymharu â'r blynyddoedd blaenorol. Mae 43% yn dweud eu bod yn gwybod pwy ydy'r Tîm Gweithredol; mae 34% yn dweud bod gan y Tîm Gweithredol weledigaeth glir ar gyfer cyfeiriad y sefydliad; mae 24% yn dweud y bydd y Tîm Gweithredol yn gweithredu ar ganlyniadau'r arolwg hwn.

11.1 Tîm Gweithredol - Canlyniadau Canrannol

	Blwyddyn	Nifer yr ymatebion	Dim ymateb						% yr ymatebion cadarnhaol	Newid o un flwyddyn i'r llall
Rwy'n gwybod pwy ydy'r tîm gweithredol.	2018	24,780	741	11%	32%	20%	26%	11%	43%	-
	2016	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-
	2013	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-
Mae gan y tîm gweithredol weledigaeth glir ar gyfer cyfeiriad y sefydliad	2018	24,670	851	7%	27%	47%	13%	7%	34%	-
	2016	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-
	2013	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-
Bydd y tîm gweithredol yn gweithredu ar ganlyniadau'r arolwg hwn.	2018	24,673	848		19%	46%	17%	13%	24%	-
	2016	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-
	2013	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-
Cytuno'n gryf Cytuno Ddim yn cytuno nac yn anghytuno Anghytuno Anghytuno'n gryf										

11.2 Tîm Gweithredol - Siartiau Amrywiadau



12 Cyfathrebu

Mae'r pedwar cwestiwn y gellir eu cymharu â 2016 oll wedi gwella. E.e. Mae 66% (i fyny o 58%) yn dweud bod y sefydliad yn darparu digon o wybodaeth i'w galluogi i wneud eu gwaith yn dda.

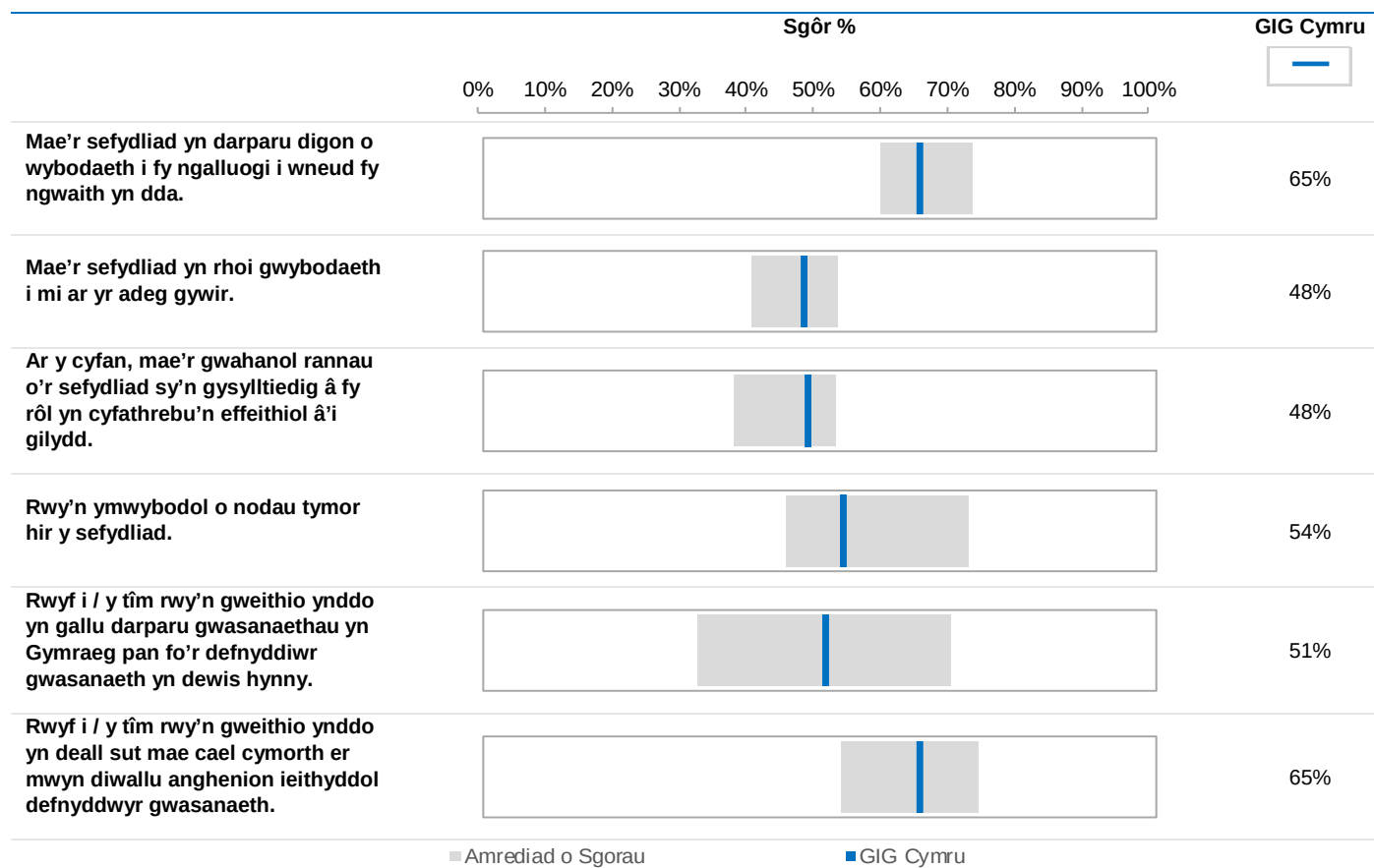
Mae'r adran hon yn cynnwys dau gwestiwn am yr iaith Gymraeg: mae 51% (i fyny o 48%) yn dweud bod y tîm maent yn gweithio ynddo yn gallu darparu gwasanaethau yn y Gymraeg os ydy'r claf/defnyddwyr gwasanaethau yn ffafrio hynny.

Dim ond 35% sy'n dweud bod uwch reolwyr yn gwybod sut beth ydy gweithio yn y rheng flaen.

12.1 Cyfathrebu – Canlyniadau Canrannol

	Blwyddyn	Nifer yr ymatebion	Dim ymateb						% yr ymatebion cadarnhaol	Newid o un flwyddyn i'r llall
Mae'r sefydliad yn darparu digon o wybodaeth i fy ngalluogi i wneud fy ngwaith yn dda.	2018	25,083	438	12%	54%	22%	10%		65%	+7% S
	2016	16,478	828	10%	48%	27%	11%		59%	+10% S
	2013	22,163	229	7%	42%	31%	15%		49%	
Mae'r sefydliad yn rhoi gwybodaeth i mi ar yr adeg gywir.	2018	25,016	505	8%	40%	33%	16%		48%	-
	2016	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-
	2013	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-
Ar y cyfan, mae'r gwahanol rannau o'r sefydliad sy'n gysylltiedig â fy rôl yn cyfathrebu'n effeithiol â'i gilydd.	2018	24,974	547	7%	41%	27%	19%		48%	-
	2016	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-
	2013	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-
Rwy'n ymwybodol o nodau tymor hir y sefydliad.	2018	24,937	584	10%	44%	27%	15%		54%	+3% S
	2016	16,440	866	10%	40%	27%	17%		50%	+9% S
	2013	22,145	247	7%	35%	28%	21%	9%	42%	
Rwyf i / y tîm rwy'n gweithio ynddo yn gallu darparu gwasanaethau yn Gymraeg pan fo'r defnyddiwr gwasanaeth yn dewis hynny.	2018	24,914	607	13%	38%	22%	18%	8%	51%	+3% S
	2016	16,353	953	12%	36%	24%	19%	9%	48%	+7% S
	2013	22,089	303	9%	32%	24%	22%	13%	41%	
Rwyf i / y tîm rwy'n gweithio ynddo yn deall sut mae cael cymorth er mwyn diwallu anghenion ieithyddol defnyddwyr gwasanaeth.	2018	24,956	565	15%	50%	22%	10%		65%	+4% S
	2016	16,351	955	14%	47%	24%	10%		61%	+8% S
	2013	22,088	304	9%	44%	26%	14%	7%	53%	
■ Cytuno'n gryf ■ Cytuno ■ Ddim yn cytuno nac yn anghytuno ■ Anghytuno ■ Anghytuno'n gryf										

12.2 Cyfathrebu – Siartiau Amrywiadau



13 Lles Staff

Mae Cwestiwn 16 yn gwestiwn newydd sy'n gofyn a ydy eu swydd yn rhoi teimlad o emosiynau penodol i'r ymatebwyr (e.e. hapusrwydd, boddhad, bodlonrwydd ar y swydd). Mae'r sgoriau uchaf ar gyfer pwrpas (79%) a chyflawniad (70%); a'r isaf ar gyfer cyfle (52%) a chynnydd (48%).

Dywedodd mwy o staff y tro hwn nag yn 2016 (64% o gymharu â 57%) eu bod wedi dod i'r gwaith er nad oeddent yn teimlo'n ddigon da. Ond mae hynny er gwaethaf y ffaith fod llai o ymatebwyr wedi dweud eu bod dan bwysau gan eu rheolwyr (23% o gymharu â 30%) neu eu cyd-weithwyr (17% o gymharu â 21%) i wneud hynny. Mae nifer yr ymatebwyr sy'n dweud eu bod wedi cael anaf neu wedi teimlo'n sâl o ganlyniad i straen cysylltiedig â gwaith wedi cynyddu (34% o gymharu â 28%).

Dywedodd mwy o staff eu bod wedi cael eu harasio, eu bwlio neu eu cam-drin gan aelodau o'r cyhoedd/cleifion o gymharu â 2016 (20% o gymharu â 16%); a dywedodd 53% y byddai eu sefydliad yn cymryd camau gweithredu effeithiol pe bai hynny'n digwydd. Mae mwy o staff nag o'r blaen yn dweud eu bod wedi cael eu harasio, eu bwlio neu eu cam-drin gan aelodau eraill o staff y GIG (18% o gymharu â 15%); mae 94% yn dweud y byddent yn gwybod sut mae rhoi gwybod am hynny; mae 53% yn dweud y byddai eu sefydliad yn cymryd camau gweithredu effeithiol o ganlyniad; mae 47% yn dweud na fyddai eu sefydliad yn cymryd camau gweithredu effeithiol o ganlyniad.

13.1 Lles Staff - Canlyniadau Canrannol

	Blwyddyn	Nifer yr ymatebion	Dim ymateb						% yr ymatebion cadarnhaol	Newid o un flwyddyn i'r llall
	2018	25,000	521	19%	49%	18%	10%		68%	
Mae eich swydd yn rhoi teimlad o berthyn i chi?	2016	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-
	2013	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-
	2018	25,003	518	25%	54%	13%			79%	
Mae eich swydd yn rhoi teimlad o bwrpas i chi?	2016	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-
	2013	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-
	2018	24,952	569	21%	49%	17%	10%		70%	
Mae eich swydd yn rhoi teimlad o gyflawniad i chi?	2016	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-
	2013	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-
	2018	24,973	548	15%	37%	23%	17%	8%	53%	
Mae eich swydd yn rhoi teimlad o gyfle i chi?	2016	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-
	2013	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-
	2018	24,946	575	18%	44%	22%	12%		61%	
Mae eich swydd yn rhoi teimlad o foddhad i chi?	2016	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-
	2013	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-
	2018	24,933	588	13%	35%	25%	18%	8%	49%	
Mae eich swydd yn rhoi teimlad o gynnydd i chi?	2016	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-
	2013	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-
	2018	24,958	563	19%	47%	20%	10%		66%	
Mae eich swydd yn rhoi teimlad o fodlonrwydd mewn swydd i chi?	2016	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-
	2013	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-

■ Cytuno'n gryf

■ Cytuno

■ Ddim yn cytuno nac yn anghytuno

■ Anghytuno

■ Anghytuno'n gryf

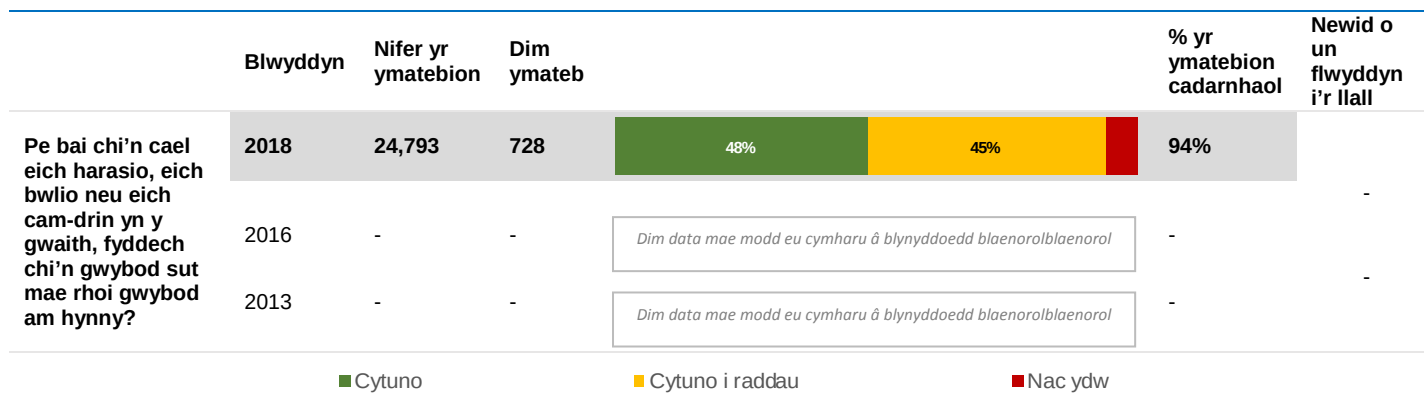
13.1 Lles Staff - Canlyniadau Canrannol (parhad)

	Blwyddyn	Nifer yr ymatebion	Dim ymateb						% yr ymatebion cadarnhaol	Newid o un flwyddyn i'r llall
Mae eich swydd yn rhoi teimlad o hapusrwydd i chi?	2018	24,906	615	14%	42%	25%	12%		56%	
	2016	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-
	2013	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-
Cytuno'n gryf Cytuno Ddim yn cytuno nac yn anghytuno Anghytuno Anghytuno'n gryf										

	Blwyddyn	Nifer yr ymatebion	Dim ymateb						% yr ymatebion cadarnhaol	Newid o un flwyddyn i'r llall
Yn y tri mis diwethaf, ydych chi wedi dod i'r gwaith er nad oeddech yn teimlo'n ddigon da i gyflawni eich dyletswyddau?	2018	24,955	566	36%		64%			64%	
	2016	16,246	1,060	43%		57%			57%	+6% S
	2013	22,270	122	29%		71%			71%	-14% S
Ydych chi wedi teimlo pwysau gan eich rheolwr i ddod i'r gwaith?	2018	15,794	9,727	77%		23%			23%	-7% S
	2016	9,203	8,103	70%		30%			30%	-9% S
	2013	15,626	6,766	61%		39%			39%	
Ydych chi wedi teimlo pwysau gan gyd-weithwyr i ddod i'r gwaith?	2018	15,816	9,705	83%		17%			17%	-4% S
	2016	9,253	8,053	79%		21%			21%	-5% S
	2013	15,588	6,804	74%		26%			26%	
■ Nac ydw ■ Ydw										

	Blwyddyn	Nifer yr ymatebion	Dim ymateb						% yr ymatebion cadarnhaol	Newid o un flwyddyn i'r llall
Mae fy sefydliad yn ymroddedig i helpu staff i gydbwyso eu gwaith a'u bywyd cartref.	2018	24,843	678	10%	38%	28%	17%	7%	48%	+5% S
	2016	16,153	1,153	12%	31%	32%	17%	8%	43%	+11% S
	2013	21,519	873	7%	25%	35%	22%	11%	32%	
■ Cytuno'n gryf ■ Cytuno ■ Ddim yn cytuno nac yn anghytuno ■ Anghytuno ■ Anghytuno'n gryf										

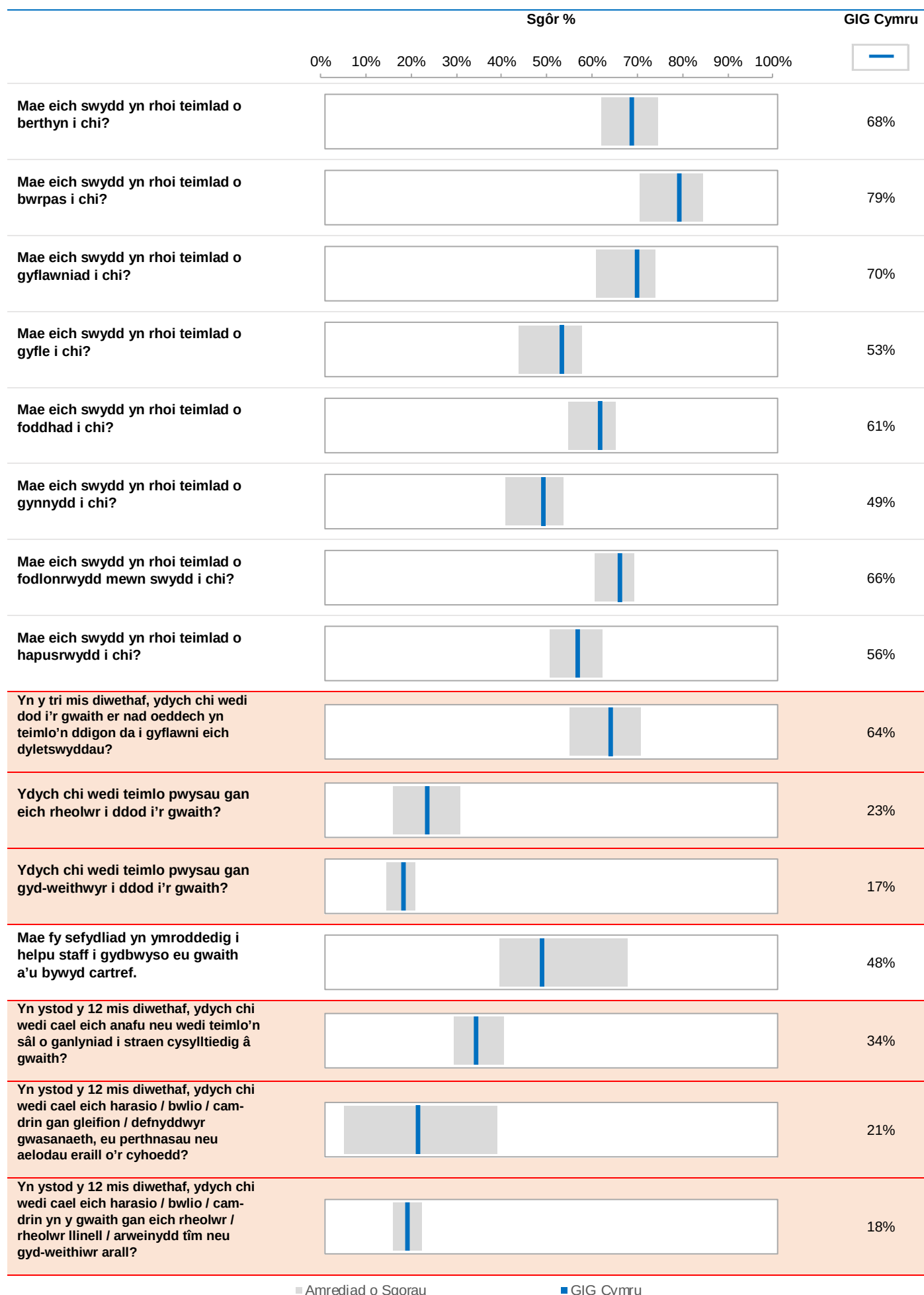
13.1 Lles Staff - Canlyniadau Canrannol (parhad)



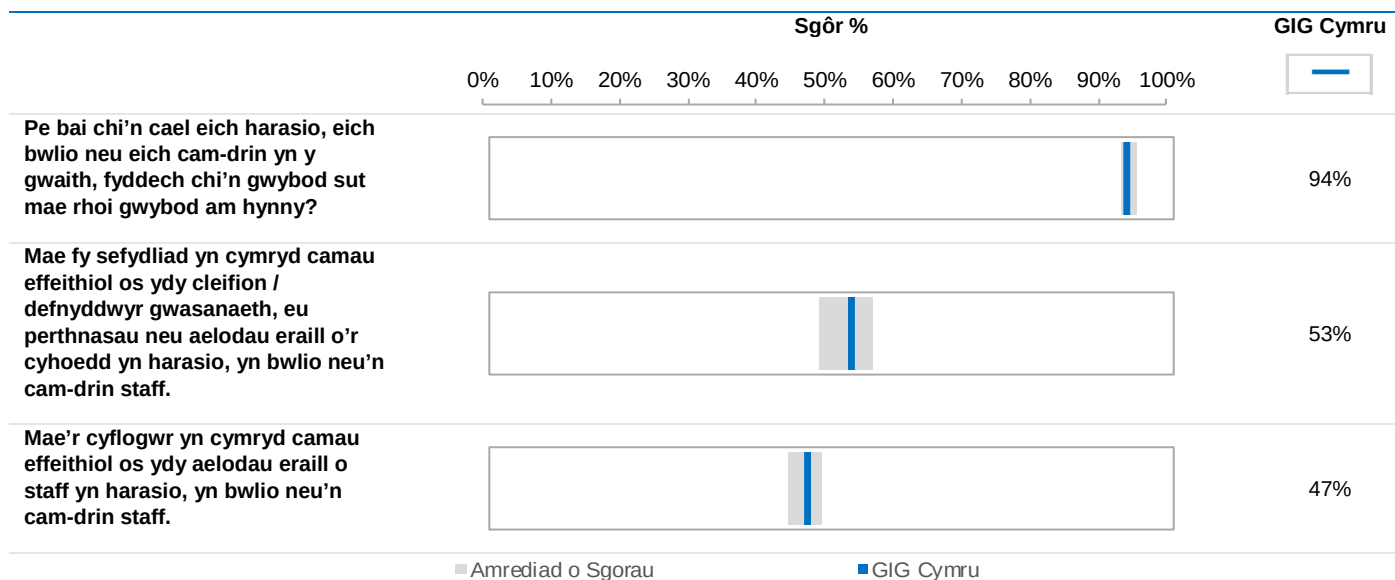
13.1 Lles Staff - Canlyniadau Canrannol (parhad)

	Blwyddyn	Nifer yr ymatebion	Dim ymateb						% yr ymatebion cadarnhaol	Newid o un flwyddyn i'r llall
Mae fy sefydliad yn cymryd camau effeithiol os ydy cleifion / defnyddwyr gwasanaeth, eu perthnasau neu aelodau eraill o'r cyhoedd yn harasio, yn bwlio neu'n cam-drin staff.	2018	24,810	711	14%	39%	33%	10%		53%	-
	2016	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-
	2013	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-
Mae'r cyflogwr yn cymryd camau effeithiol os ydy aelodau eraill o staff yn harasio, yn bwlio neu'n cam-drin staff.	2018	24,819	702	13%	34%	34%	13%		47%	-
	2016	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-
	2013		-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-
Cytuno'n gryf Cytuno Ddim yn cytuno nac yn anghytuno Anghytuno Anghytuno'n gryf										

13.2 Lles Staff - Siartiau Amrywiadau



13.2 Lles Staff - Siartiau Amrywiadau (parhad)



14 Adnoddau

Mae 50% o staff yn cytuno neu'n cytuno'n gryf eu bod yn gallu bodloni'r holl wahanol ofynion ar eu hamser (cynnydd sylweddol ar ganran 2016, sef 26%, fodd bynnag mae geiriad y cwestiwn wedi newid, felly dylid trin y cynnydd hwn yn ofalus).

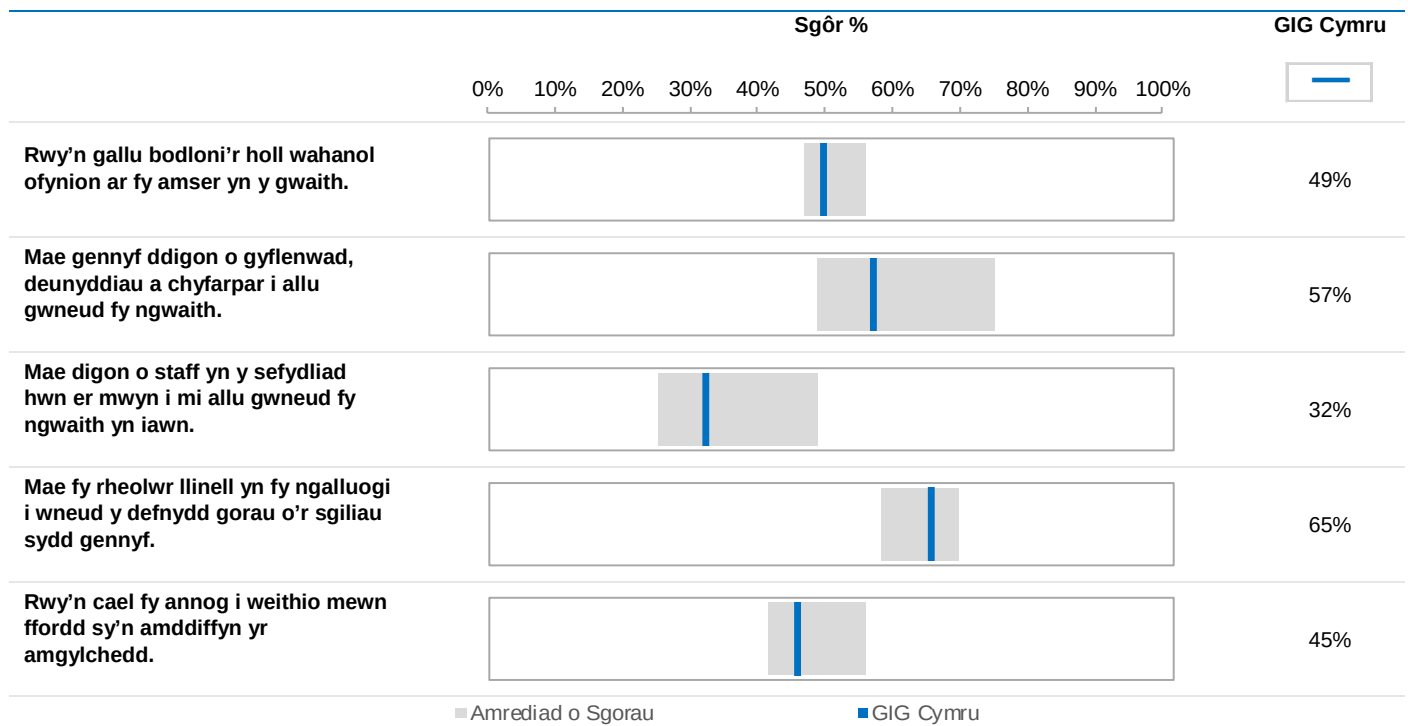
Mae'r holl gwestiynau eraill y gellir eu cymharu wedi gwella. Fodd bynnag mae rhai ohonynt yn dal yn isel, e.e. 32% (i fyny o 30%) sy'n dweud bod digon o staff yn eu sefydliad iddynt allu gwneud eu gwaith yn iawn.

Mae 45% yn dweud eu bod yn cael eu hannog i weithio mewn ffordd sy'n diogelu'r amgylchedd.

14.1 Adnoddau - Canlyniadau Canrannol

	Blwyddyn	Nifer yr ymatebion	Dim ymateb						% yr ymatebion cadarnhaol	Newid o un flwyddyn i'r llall
Rwy'n gallu bodloni'r holl wahanol ofynion ar fy amser yn y gwaith.	2018	24,877	644	9%	41%	20%	24%	7%	49%	+24% S
	2016	17,017	289		22%	27%	32%	16%	25%	-1%
	2013	22,249	143		22%	26%	31%	18%	26%	
Mae gennyf ddigon o gyflenwad, deunyddiau a chyfarpar i allu gwneud fy ngwaith.	2018	24,885	636	11%	46%	16%	20%	7%	57%	-0%
	2016	17,123	183	12%	44%	17%	19%	7%	57%	+14% S
	2013	22,265	127	7%	35%	18%	26%	13%	43%	
Mae digon o staff yn y sefydliad hwn er mwyn i mi allu gwneud fy ngwaith yn iawn.	2018	24,865	656		26%	19%	32%	17%	32%	+2% S
	2016	17,099	207		24%	20%	30%	19%	30%	+5% S
	2013	22,277	115		21%	19%	31%	24%	26%	
Mae fy rheolwr llinell yn fy ngalluogi i wneud y defnydd gorau o'r sgiliau sydd gennyf.	2018	24,867	654	18%	47%	21%	10%		65%	+4% S
	2016	16,789	517	25%	37%	23%	10%		61%	+8% S
	2013	22,137	255	18%	36%	26%	13%	8%	54%	
Rwy'n cael fy annog i weithio mewn ffordd sy'n amgylchedd.	2018	24,851	670	10%	35%	34%	14%	7%	45%	-
	2016	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-
	2013	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-
Cytuno'n gryf Cytuno Ddim yn cytuno nac yn anghytuno Anghytuno Anghytuno'n gryf										

14.2 Adnoddau - Siartiau Amrywiadau



15 Newid yn y Sefydliad

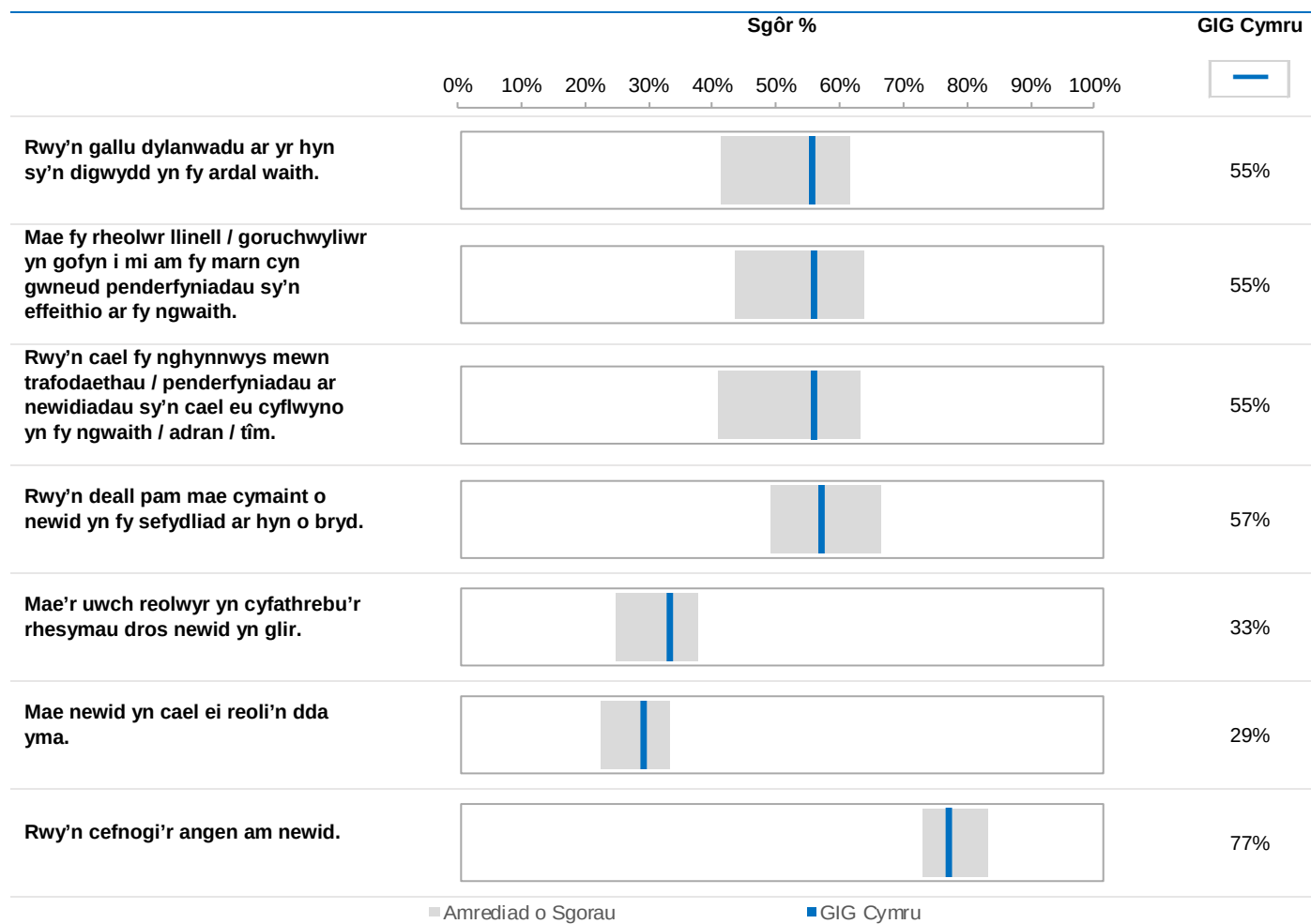
Mae saith cwestiwn yn yr adran hon ac mae modd cymharu pob un yn uniongyrchol â'r blynyddoedd blaenorol. Mae pedwar wedi gwella a thri ("Rwy'n cefnogi'r angen am newid"; "mae newid yn cael ei reoli'n dda"; a "mae uwch reolwyr yn cyfathrebu'r rhesymau dros newid yn glir") wedi gwaethygu.

15.1 Newid yn y Sefydliad – Canlyniadau Canrannol

	Blwyddyn	Nifer yr ymatebion	Dim ymateb						% yr ymatebion cadarnhaol	Newid o un flwyddyn i'r llall
Rwy'n gallu dylanwadu ar yr hyn sy'n digwydd yn fy ardal waith.	2018	24,851	670	12%	43%	23%	16%		55%	+8% S
	2016	16,575	731	11%	36%	26%	19%	7%	47%	+7% S
	2013	21,839	553	7%	32%	26%	23%	12%	40%	
Mae fy rheolwr llinell / goruchwyliwr yn gofyn i mi am fy marn cyn gwneud penderfyniadau sy'n effeithio ar fy ngwaith.	2018	24,843	678	15%	40%	20%	16%	8%	55%	+6% S
	2016	16,568	738	13%	37%	23%	19%	8%	50%	+7% S
	2013	21,848	544	9%	34%	23%	22%	12%	43%	
Rwy'n cael fy nghynnwys mewn trafodaethau / penderfyniadau ar newidiadau sy'n cael eu cyflwyno yn fy ngwaith / adran / tîm.	2018	24,818	703	15%	41%	20%	17%	8%	55%	+6% S
	2016	16,579	727	12%	37%	24%	19%	8%	49%	+4% S
	2013	21,802	590	9%	36%	24%	20%	11%	45%	
Rwy'n deall pam mae cymaint o newid yn fy sefydliad ar hyn o bryd.	2018	24,787	734	13%	44%	26%	13%		57%	+3% S
	2016	16,550	756	13%	41%	28%	13%		53%	+1% S
	2013	21,784	608	11%	42%	25%	15%	9%	52%	
Mae'r uwch reolwyr yn cyfathrebu'r rhesymau dros newid yn glir.	2018	24,807	714	7%	26%	30%	25%	13%	33%	-3% S
	2016	16,524	782	9%	27%	33%	21%	11%	36%	+7% S
	2013	22,138	254		23%	32%	24%	16%	28%	
Mae newid yn cael ei reoli'n dda yma.	2018	24,775	746		23%	34%	24%	13%	29%	-1%
	2016	16,545	761		23%	35%	23%	12%	29%	+9% S
	2013	21,808	584		17%	33%	28%	19%	20%	
Rwy'n cefnogi'r angen am newid.	2018	24,770	751	24%	52%	19%			77%	+3% S
	2016	16,529	777	26%	48%	21%			74%	+11% S
	2013	21,827	565	17%	46%	27%			63%	

■ Cytuno'n gryf ■ Cytuno ■ Ddim yn cytuno nac yn anghytuno ■ Anghytuno ■ Anghytuno'n gryf

15.2 Newid yn y Sefydliad – Siartiau Amrywiadau



16 Dysgu a Datblygu

Mae 83% yn dweud eu bod wedi cael adolygiad gwerthuso perfformiad a datblygiad (PADR) (i fyny o 74% yn 2016 a 55% yn 2014). Mae sgoriau'r cwestiynau am ansawdd y gwerthusiad wedi gwella hefyd; ac mewn cwestiwn newydd yn 2018, mae 79% yn dweud bod gwerthoedd y sefydliad wedi cael eu trafod fel rhan o'u gwerthusiad.

Roedd pob un ond un o'r cwestiynau eraill am hyfforddiant a datblygu y gallir eu cymharu â'r blynyddoedd blaenorol wedi gwella ers 2016.

16.1 Dysgu a datblygu – Canlyniadau Canrannol

	Blwyddyn	Nifer yr ymatebion	Dim ymateb						% yr ymatebion cadarnhaol	Newid o un flwyddyn i'r llall
Mae cyfleoedd i mi ddatblygu yn fy swydd.	2018	24,784	737	10%	33%	22%	23%	12%	43%	+1% S
	2016	16,445	861	10%	32%	22%	23%	13%	42%	+11% S
	2013	22,183	209		26%	22%	28%	18%	31%	
Rwy'n cael cefnogaeth i ddysgu am y datblygiadau diweddaraf yn fy maes.	2018	24,770	751	16%	46%	20%	12%		62%	+4% S
	2016	16,436	870	15%	43%	22%	13%		58%	+11% S
	2013	22,165	227	9%	38%	23%	19%	11%	47%	
Rwy'n cael fy annog i ddatblygu fy arbenigedd fy hun.	2018	24,708	813	17%	46%	21%	11%		63%	+5% S
	2016	16,424	882	17%	42%	23%	12%		58%	+9% S
	2013	22,163	229	11%	38%	24%	17%	10%	49%	
Mae cefnogaeth gref i hyfforddiant yn fy maes gwaith o hyd.	2018	24,678	843	15%	38%	24%	16%	7%	53%	+4% S
	2016	16,403	903	15%	34%	25%	17%	9%	49%	+13% S
	2013	22,173	219	9%	27%	25%	22%	16%	37%	
Mae fy rheolwr llinell yn fy annog i ddatblygu sgiliau newydd yn barhaus.	2018	24,686	835	17%	39%	25%	13%		56%	-3% S
	2016	16,803	503	25%	33%	23%	12%		59%	+9% S
	2013	22,135	257	17%	33%	25%	16%	9%	50%	
Rwy'n gallu cael gafael ar y deunyddiau dysgu a datblygu cywir pan fo angen.	2018	24,700	821	13%	41%	27%	13%		54%	-
	2016	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorolblaenorol					-	-
	2013	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorolblaenorol					-	-
Mae fy hyfforddiant, fy nysgu a fy natblygiad wedi fy helpu i wneud fy swydd yn well.	2018	24,723	798	20%	48%	22%	7%		68%	+4% S
	2016	16,313	993	18%	46%	25%	8%		64%	+7% S
	2013	22,179	213	13%	44%	29%	10%		57%	

■ Cytuno'n gryf ■ Cytuno ■ Ddim yn cytuno nac yn anghytuno ■ Anghytuno ■ Anghytuno'n gryf

16.1 Dysgu a datblygu - Canlyniadau Canrannol (parhad)

	Blwyddyn	Nifer yr ymatebion	Dim ymateb		% yr ymatebion cadarnhaol	Newid o un flwyddyn i'r llall
Mae wedi fy helpu i ddiweddarau fy ngwybodaeth am ofynion fy swydd a'r gofynion profesiynol.	2018	24,643	878	20% 50% 21%	70%	+2% S
	2016	16,288	1,018	19% 49% 21% 8%	68%	-
	2013	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol		-
Mae gennyf ddigon o amser yn y gwaith i gwblhau unrhyw hyfforddiant statudol a gorfodol.	2018	24,734	787	11% 33% 18% 23% 16%	43%	+3% S
	2016	16,300	1,006	9% 31% 20% 24% 17%	40%	-
	2013	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol		-

■ Cytuno'n gryf
 ■ Cytuno
 ■ Ddim yn cytuno nac yn anghytuno
 ■ Anghytuno
 ■ Anghytuno'n gryf

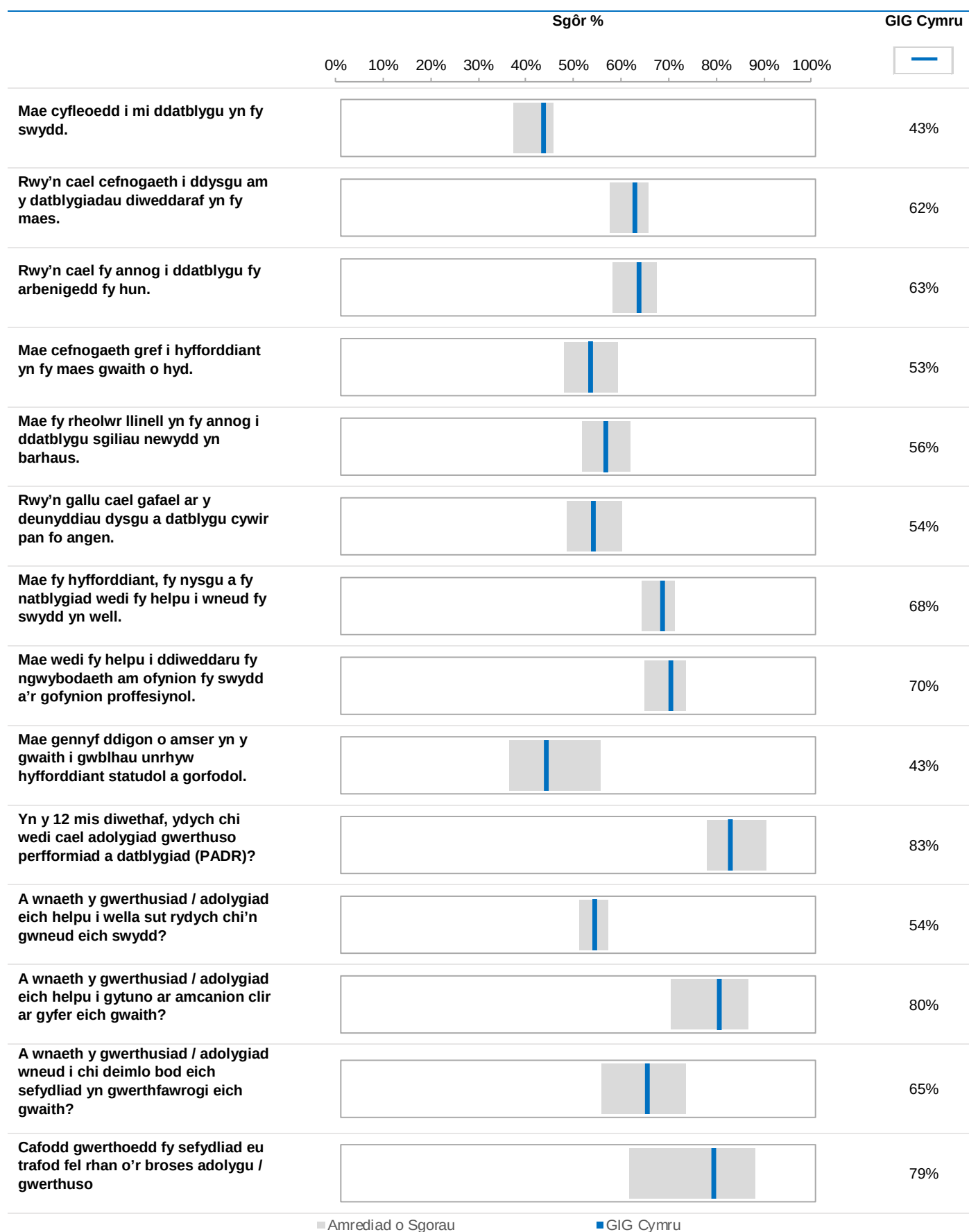
	Blwyddyn	Nifer yr ymatebion	Dim ymateb		% yr ymatebion cadarnhaol	Newid o un flwyddyn i'r llall
Yn y 12 mis diwethaf, ydych chi wedi cael adolygiad gwerthuso perfformiad a datblygiad (PADR)?	2018	24,713	808	83% 17%	83%	+8% S
	2016	15,805	1,501	74% 26%	74%	+19% S
	2013	22,133	259	55% 45%	55%	
A wnaeth y gwerthusiad / adolygiad eich helpu i wella sut rydych chi'n gwneud eich swydd?	2018	20,272	5,249	54% 46%	54%	+1%
	2016	11,627	5,679	53% 47%	53%	+6% S
	2013	12,156	10,236	47% 53%	47%	
A wnaeth y gwerthusiad / adolygiad eich helpu i gytuno ar amcanion clir ar gyfer eich gwaith?	2018	20,286	5,235	80% 20%	80%	+3% S
	2016	11,644	5,662	78% 22%	78%	+4% S
	2013	12,162	10,230	74% 26%	74%	
A wnaeth y gwerthusiad / adolygiad wneud i chi deimlo bod eich sefydliad yn gwerthfawrogi eich gwaith?	2018	20,153	5,368	65% 35%	65%	+3% S
	2016	11,604	5,702	62% 38%	62%	+7% S
	2013	12,136	10,256	55% 45%	55%	

■ Ydw
 ■ Nac ydw

16.1 Dysgu a datblygu - Canlyniadau Canrannol (parhad)

	Blwyddyn	Nifer yr ymatebion	Dim ymateb				% yr ymatebion cadarnhaol	Newid o un flwyddyn i'r llall
Cafodd gwerthoedd fy sefydliad eu trafod fel rhan o'r broses adolygu / gwerthuso	2018	20,275	5,246	31%	48%	21%	79%	-
	2016	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol			-	-
	2013	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol			-	-
Cytuno Cytuno i raddau Nac ydw								

16.2 Dysgu a datblygu – Siartiau Amrywiadau



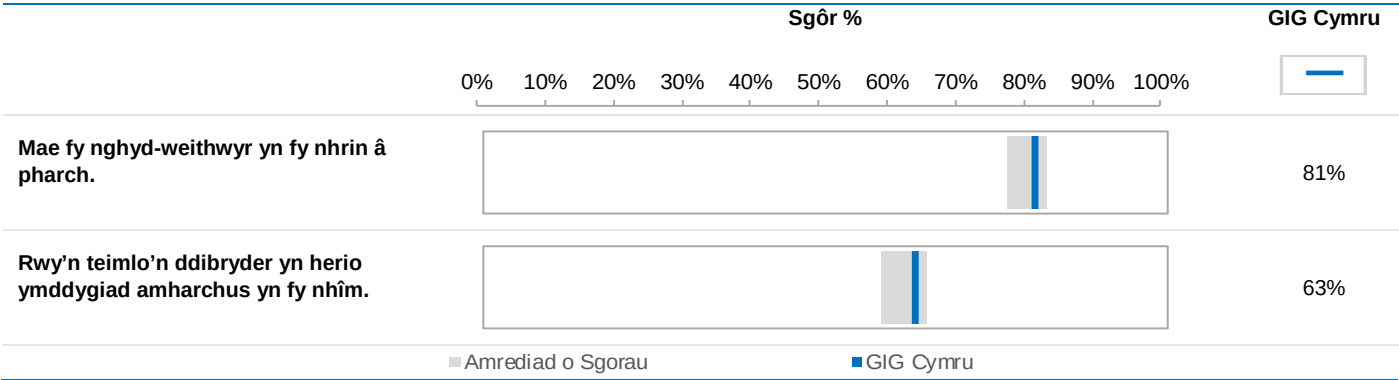
17 Amrywiaeth

Mae 81% yn dweud bod eu cyd-weithwyr yn eu trin â pharch (i fyny o 74% yn 2016). Mae 63% yn dweud eu bod yn teimlo'n ddibryder yn herio ymddygiad amharchus yn eu tîm.

17.1 Amrywiaeth - Canlyniadau Canrannol

	Blwyddyn	Nifer yr ymatebion	Dim ymateb						% yr ymatebion cadarnhaol	Newid o un flwyddyn i'r llall	
Mae fy nghydweithwyr yn fy nhrin â pharch.	2018	24,760	761	31%50%13%					81%	+8% S	
	2016	17,142	164	29%45%17%7%					73%	-6% S	
	2013	22,269	123	30%49%13%					79%		
Rwy'n teimlo'n ddibryder yn herio ymddygiad amharchus yn fy nhîm.	2018	24,722	799	19%44%20%13%					63%	-	
	2016	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-	
	2013	-	-	Dim data mae modd eu cymharu â blynyddoedd blaenorol/blaenorol					-	-	
Cytuno'n gryf Cytuno Ddim yn cytuno nac yn anghytuno Anghytuno Anghytuno'n gryf											

17.2 Amrywiaeth - Siartiau Amrywiadau



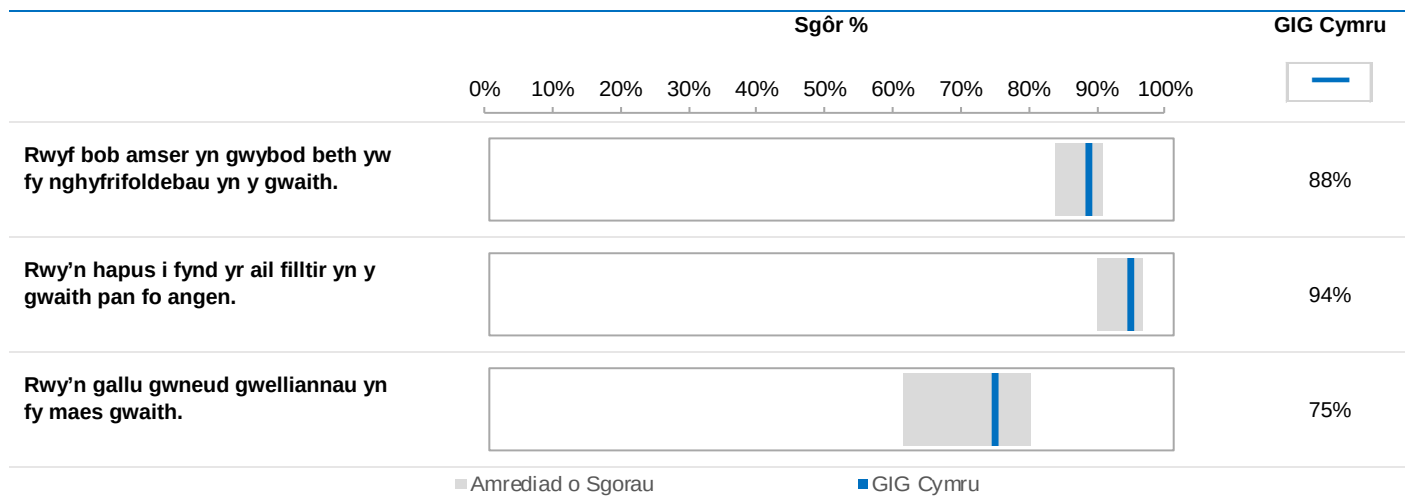
18 Arall

Mae'r tri chwestiwn hyn oll wedi gwella'n sylweddol ers 2016: mae 89% (i fyny o 81%) yn dweud eu bod bob amser yn gwybod beth ydy eu cyfrifoldebau yn y gwaith; mae 95% (i fyny o 90%) yn dweud eu bod yn hapus i fynd yr ail filltir yn y gwaith pan fo angen; ac mae 74% (i fyny o 61%) yn dweud eu bod yn gallu gwneud gwelliannau yn eu maes gwaith.

18.1 Arall - Canlyniadau Canrannol

	Blwyddyn	Nifer yr ymatebion	Dim ymateb					% yr ymatebion cadarnhaol	Newid o un flwyddyn i'r llall
Rwyf bob amser yn gwybod beth yw fy nghyfrifoldebau yn y gwaith.	2018	24,594	927	36%	53%	7%		88%	+8% S
	2016	17,165	141	28%	53%	11%	7%	81%	+7% S
	2013	22,314	78	21%	53%	13%	10%	74%	
Rwy'n hapus i fynd yr ail filltir yn y gwaith pan fo angen.	2018	24,584	937	54%	41%			94%	+5% S
	2016	17,198	108	47%	43%	7%		90%	+3% S
	2013	22,293	99	40%	46%	8%		86%	
Rwy'n gallu gwneud gwelliannau yn fy maes gwaith.	2018	24,553	968	30%	44%	17%	7%	75%	+14% S
	2016	17,163	143	18%	43%	21%	14%	61%	+6% S
	2013	22,251	141	13%	41%	22%	17%	55%	
				Cytuno'n gryf	Cytuno	Ddim yn cytuno nac yn anghytuno	Anghytuno	Anghytuno'n gryf	

18.2 Arall - Siartiau Amrywiadau



19 Demograffeg

Ydych chi'n gallu siarad Cymraeg?

Ydw 15%

Nac ydw 76%

Rwy'n dysgu Cymraeg 9%

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

Ydych chi'n defnyddio'r iaith Gymraeg yn y gweithle?

Y rhan fwyaf o'r amser 20%

Weithiau 41%

Anaml 28%

Byth 12%

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

Oes gennych chi gyfrifoldeb fel rheolwr llinell uniongyrchol dros staff?

Oes 37%

Nac oes 63%

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

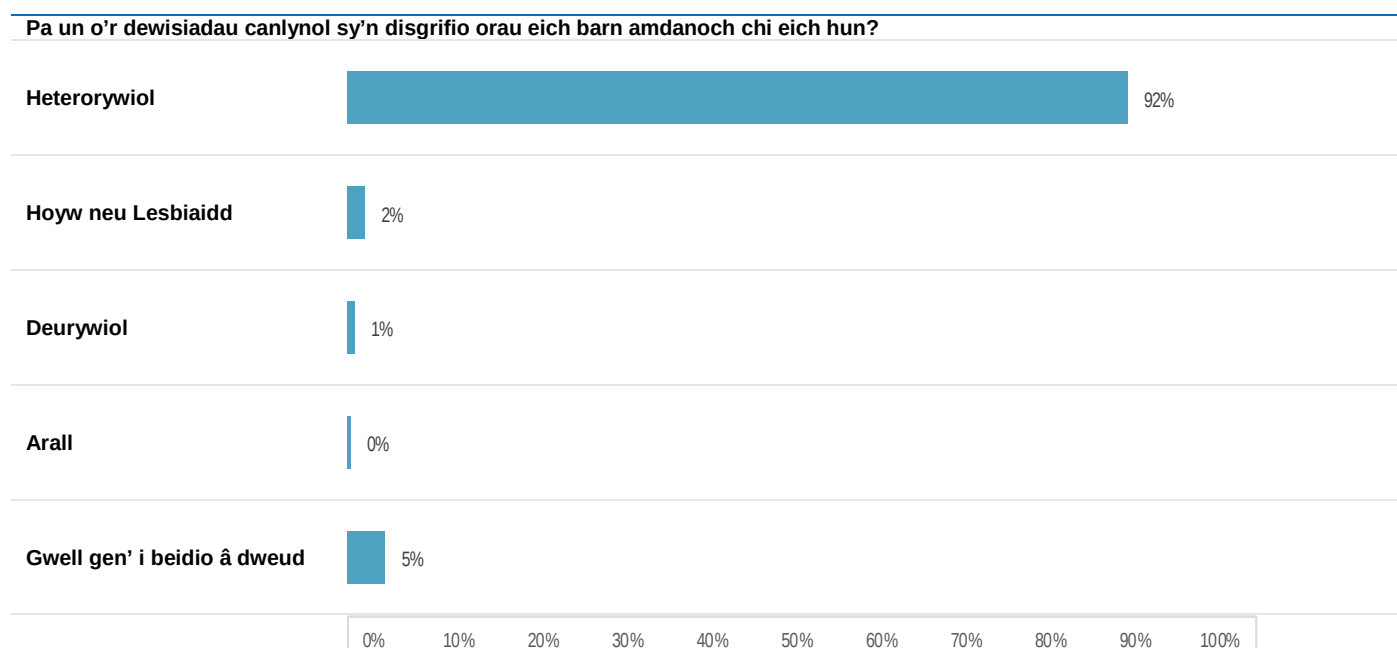
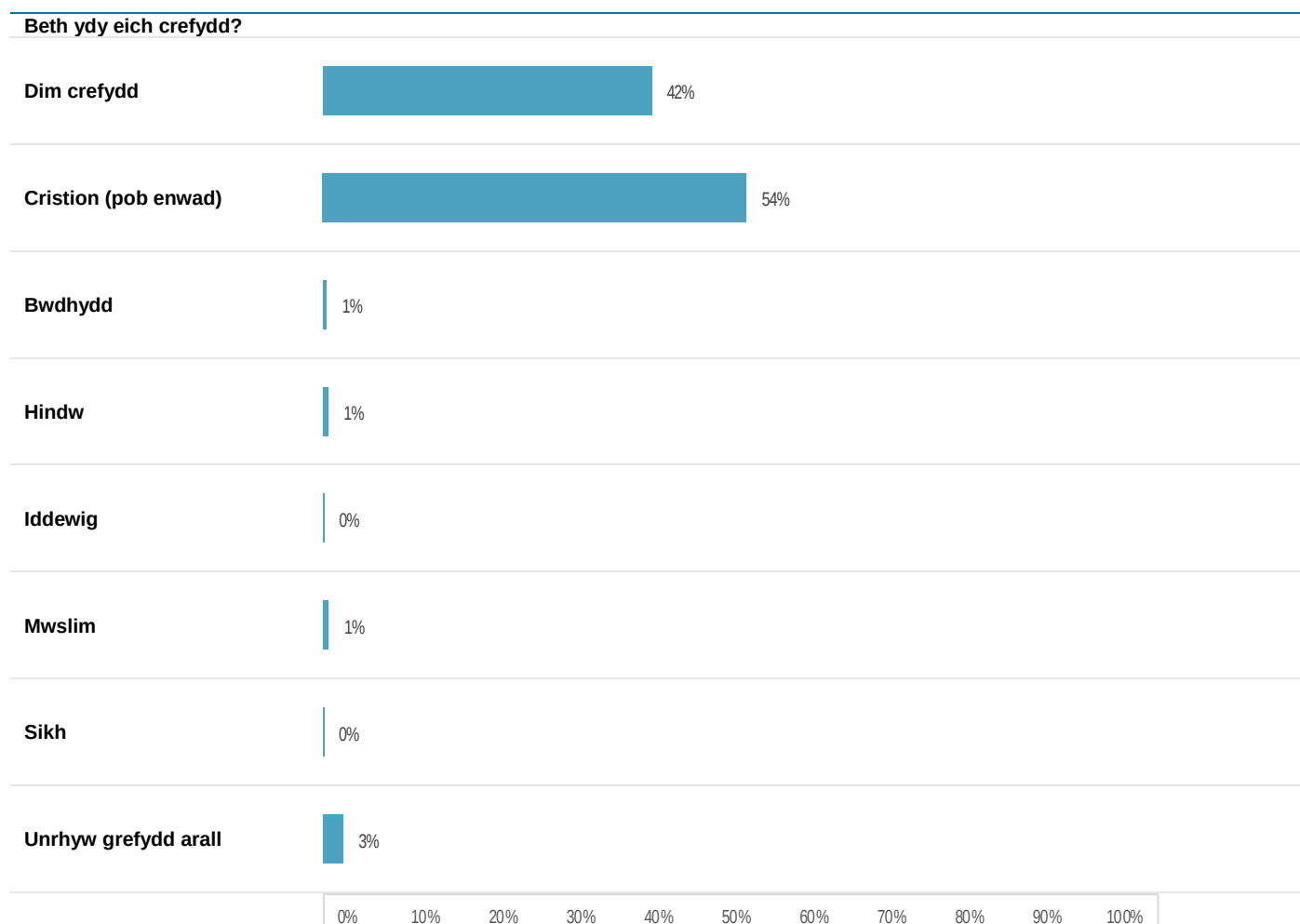
Ydy'ch hunaniaeth o ran rhyw yn wahanol i'r rhyw y tybiwyd oeddech chi pan gawsoch eich geni?

Ydy 5%

Nac ydy 93%

Gwell gen' i beidio â dweud 2%

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



Am sawl blwyddyn ydych chi wedi gweithio yn y sefydliad hwn?

Llai na blwyddyn



6%

1-2 flynedd



11%

3-5 mlynedd



14%

6-10 mlynedd



14%

11-15 mlynedd



15%

Dros 15 mlynedd



40%

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

Beth ydy eich grŵp ethnig?

Gwyn



94%

Grŵp ethnig cymysg/lluosog



1%

Asiaidd / Asiaidd Prydeinig



2%

Du / Affricanaidd /
Caribiaidd / Du Prydeinig



0%

Grŵp ethnig arall



0%

Gwell gen' i beidio â dweud



2%

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

Oes gennych chi unrhyw gyflwr neu salwch iechyd meddwl neu gorfforol sy'n para neu y mae disgwyl iddo bara am 12 mis neu fwy?

Oes 18%

Nac oes 82%

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

Ydy eich cyflwr neu eich salwch yn cyfyngu ar eich gallu i wneud gweithgareddau bob dydd?

Llawer iawn 6%

Ychydig 52%

Ddim o gwbl 42%

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

Oes gennych chi ddiagnosis ASD cydnabyddedig (anhwylder ar y sbectrwm awtistig)?

Oes 0%

Nac oes 100%

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%