

Dadansoddi ar gyfer Polisi



Analysis for Policy

Ymchwil gymdeithasol
Social research

Rhif: 73/2013



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

www.cymru.gov.uk

Gwerthuso'r Canlyniadau ar gyfer Cyflogwyr yn Cymryd Rhan yng Ngwobr Gweithle Bach y Safon Iechyd Gorfforaethol: Adroddiad Cryno



Gwerthuso'r Canlyniadau ar gyfer Cyflogwyr yn Cymryd Rhan yng Ngwobr Gweithle Bach y Safon Iechyd Gorfforaethol

Adroddiad Cryno

Alice Sinclair
Stefanie Ledermaier
Sefydliad Astudiaethau Cyflogaeth

Barnau'r ymchwiliwr yw'r rheini a fynegir yn yr adroddiad hwn, ac nid ydynt o angenrheidrwydd yn farnau Llywodraeth Cymru

Comisiynwyd y gwerthusiad hwn ym mis Hydref 2011. Gwnaed y gwaith maes rhwng Rhagfyr 2011 a Chwefror 2013. Mae nifer o'r materion a amlygir yn yr adroddiad hwn wedi'u datrys erbyn hyn.

I gael rhagor o wybodaeth cysylltwch â:

Janine Hale

Gwasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddi

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

Ffôn: 029 2082 6539

E-bost: janine.hale@wales.gsi.gov.uk

Ymchwil Gymdeithasol Llywodraeth Cymru, 2013

ISBN 978-1-4734-0791-6

© Hawlfraint y Goron 2013

Crynodeb Gweithredol

1. Ym mis Hydref 2011, contractiodd Is-adran Gwella Iechyd Llywodraeth Cymru y Sefydliad Astudiaethau Cyflogaeth (IES) i gynnal gwerthusiad o'r Safon Iechyd Corfforaethol (CHS) a Gwobr Iechyd y Gweithle Bach (SWHA). Prif nod y gwerthusiad oedd edrych ar ganlyniadau'r Gwobrau o ran llai o absenoldeb salwch, cadw cyflogeion yn well, gwell ymgysylltu ac ysgogi ymhlith cyflogeion a phroffil gwell i gwmni.
2. Roedd yr ymchwili yn cynnwys pum prif elfen gan gynnwys:
 - Elfen 1: Cyfweiliadau ffôn cychwynnol gydag 16 o ymgeiswyr newydd CHS ac SWHA a chyfweiliadau dilynol gydag is-sampl o'r rhain.
 - Elfen 2: Astudiaethau achos manwl hydredol gyda 5 ymgeisydd newydd CHS ac SWHA, yn cynnwys cyfweiliadau gyda staff ac arolwg o gyflogeion a wnaed yn gynnar yn y broses o weithredu meini prawf y Wobr ac eto chwe mis yn ddiweddarach.
 - Elfen 3: Cyfweiliadau ffôn gydag 21 o sefydliadau a oedd eisoes wedi dal y CHS neu SWHA, rhai ohonynt oedd wedi cynyddu trwy wahanol lefelau'r Wobr.
 - Elfen 4: Cyfweiliadau wyneb yn wyneb gyda staff Iechyd Cyhoeddus Cymru (PHW) sy'n gweithredu'r Gwobrau ar ran Llywodraeth Cymru er mwyn trafod materion recriwtio yn ystod cyfnod y gwaith maes.
 - Elfen 5: Cyfweiliadau ffôn/arolygon e-bost gydag wyth rhaglen wobrwyo arall o fewn y DU a thramor er mwyn deall derbyniad eu gwobrau yn ystod y dirwasgiad.
3. Oherwydd lefel anarferol o isel o recriwtio cyflogwyr newydd i'r Gwobrau, yn arbennig yr SWHA, yn ystod cyfnod y gwerthusiad, roedd yn bosibl cynnal gwaith astudiaeth achos hydredol gyda dim ond nifer fach o sefydliadau a oedd yn cymryd rhan o'r newydd. Mae'r canlyniadau a gyflwynir yn ansoddol eu natur gan fwyaf ac yn dibynnu i ryw raddau ar adroddiadau ôl-weithredol gan sefydliadau sy'n dal Gwobr.

Man cychwyn sefydliadau a oedd yn cymryd rhan

4. Fe fu i'r mwyafrif o'r sefydliadau a oedd yn cymryd rhan yn yr ymchwil hon gychwyn y cais am Wobr oddi ar sylfaen gadarn o ran y polisïau a'r gweithdrefnau a oedd yn bodoli a'r amgylchedd gwaith cyffredinol, gyda chyfathrebu da rhwng staff a rheolwyr, lefelau isel o bwysau a chyfleoedd ar gyfer gweithio hyblyg. Roedd rhai sefydliadau eisoes yn rhedeg mentrau iechyd a lles ac/neu yn darparu gwybodaeth ar y testun hwn i staff. Yn y pen draw, ystyriwyd bod llawer o'r cyflogeion yn y sefydliadau hyn yn 'ymwybodol o iechyd' cyn iddynt ddechrau cymryd rhan yn y Wobr, felly roedd lefelau o absenoldeb salwch yn isel ac yn gyffredinol roedd cadw staff yn dda.

Ysgogiadau wrth wraidd cymryd rhan yn y Wobr

5. Nid ysgogwyd y mwyafrif o sefydliadau i gymryd rhan yn y Wobr er mwyn gwella canlyniadau sefydliadol fel lefelau absenoldeb a chadw staff gan fod y rhain yn dda cyn iddynt ddechrau. Yn lle, dechreuon nhw ymgysylltu er mwyn anfon neges i staff bod y sefydliad yn ystyried eu hiechyd a'u lles, ac oherwydd bod y Wobr yn cynnig fframwaith ynghylch y ffordd orau i reoli a ffurfioli'r maes hwn o waith. Roedd sefydliadau a oedd eisoes yn gwneud llawer o waith yn y maes hwn yn gweld y Wobr fel ffordd i wirio priodoldeb yr hyn a oedd yn bodoli ac i ennill ychydig o gydnabyddiaeth am eu gwaith caled tan hynny. Ar gyfer sefydliadau llai, roedd y Wobr hefyd yn cynnig cyfle i ddod â staff at ei gilydd er mwyn canolbwyntio ar rywbeth y tu allan i'w cyfrifoldebau arferol.

Newidiadau a wnaed a heriau

6. Er gwaethaf man cychwyn cadarn llawer o'r sefydliadau, gwnaed nifer o newidiadau er mwyn cyflawni'r meini prawf ar gyfer y Gwobrau. Ar y cyfan ymatebodd cyflogeion yn gadarnhaol i'r newidiadau hyn. Er bod rhai'n amheus ar y dechrau, fel arfer byddent yn newid eu meddwl gan sylweddoli bod eu sefydliad yn gwir ymrwymedig i wneud gwahaniaeth. Fodd bynnag, roedd bron i bob un o'r cyflogwyr yn sôn bod rhai cyflogeion

yn gwrthsefyll newid, gan dderbyn ei fod yn amhosibl cael pawb i gymryd rhan. I'r mwyafrif o sefydliadau roedd yn hawdd i wneud y newidiadau hyn, ond y prif rwystr roeddynt yn ei wynebu oedd diffyg amser. Gan fwyaf roedd gwaith a wnaed yn y maes hwn yn ychwanegol at y gwaith dyddiol, felly roedd achlysuron pan roddwyd blaenoriaeth i dasgau gwaith eraill.

Effaith a buddion a gafwyd o'r Gwobrau

7. Roedd y prif effaith a gafwyd o gymryd rhan yn perthyn i welliannau i'r ffordd y rheolwyd iechyd a lles yn y sefydliadau; ffordd fwy cydgysylltiedig o weithio a arweiniodd at well ddealltwriaeth o'r hyn a oedd yn bodoli eisoes, yr hyn y gellid ei ddefnyddio a'i hyrwyddo'n well, a negeseuon cliriach a mwy cyson ar y testun hwn i staff. Yn gyffredinol, ni wnaeth y sefydliadau a oedd yn dal Gwobr adrodd am unrhyw effaith o ran canlyniadau sefydliadol gwell fel absenoldeb salwch, cadw staff, ymgysylltu staff a phroffil cwmni, yn bennaf gan fod y rhain yn dda ar y dechrau, ac ni wnaeth yr astudiaethau achos ddatgelu unrhyw welliannau yn y meysydd hyn. Ble adroddwyd am ostyngiadau mewn absenoldeb staff ac ymgysylltu staff, yn aml cawsant eu priodoli i weithgareddau sefydliadol eraill wrth ochr y Wobr neu yn ei lle. Serch hynny, roedd llawer yn credu bod y Wobr wedi cynyddu ymwybyddiaeth staff ynghylch materion iechyd ac adroddodd rhai fod o leiaf ychydig o gyflogeion wedi mabwysiadu ymddygiadau iachach. Mewn sefydliadau llai, roedd ymatebwyr yn ymwybodol o fwy o ddeialog ymhlith staff ar destunau iechyd a lles a sut oedd rhai wedi dechrau ymarfer a bwyta'n iach yn rheolaidd. Fodd bynnag, yn aml, lleiafrif o gyflogeion yn unig a oedd yn cymryd rhan ac roedd ychydig yn teimlo bod y newidiadau hyn wedi'u dylanwadu'n rhannol gan ffactorau eraill heblaw am y Wobr.

Cynaliadwyedd a symud i fyny lefelau'r Wobr

8. Roedd y mwyafrif o sefydliadau a oedd wedi dal y Wobr am gryn dipyn o amser yn ei gael yn hawdd i gynnal eu gwaith ar iechyd a lles staff. Yr unig fygythiad a wynebwyd gan rai yn y sector cyhoeddus oedd toriad o ran adnoddau. Yn aml gwelwyd cynnydd i fyny'r lefelau fel parhad naturiol o'r

gwaith a wnaed eisoes, ffordd o gynnal momentwm a ffordd i sicrhau bod cyflogeion yn dal i weld bod y sefydliad yn gofalu am eu hiechyd a'u lles. Fel arfer ni cheisiwyd gwella canlyniadau sefydliadol fel absenoldeb salwch, cadw staff, proffil cwmni ac ymgysylltu staff gan fod y rhain ar lefel dda eisoes, felly nid adroddwyd am unrhyw fuddion meintiol.

Barnau ar y broses o ennill y Wobr

9. Roedd cyfranogwyr yn y Gwobrau'n gadarnhaol am y broses ymgeisio, ac roeddynt yn llawn clod am y ddogfennaeth gysylltiedig, a'r gefnogaeth a dderbyniwyd gan ymarferwyr ac aseswyr annibynnol PHW. Roedd cyfranogwyr yn gwerthfawrogi cael eu cyfeirio at asiantaethau eraill, a derbyn y cyfle i rannu arfer gorau gyda sefydliadau a oedd yn dal Gwobr. Yr unig welliant a awgrymwyd gan leiafrif oedd i leihau hyd y cynllun gweithredu fel ei fod yn llai o faich ac yn llai ailadroddus. Mynegodd rhai o'r sefydliadau mwy am sut y cawsant eu rhwystro rhag ymgeisio am lefel aur y CHS gan y gofyniad am bolisi ar alcohol sy'n gwahardd yfed yn ystod y dydd. Nid ystyriwyd bod costau cymryd rhan yn y Gwobrau'n ormodol.

Rheolaeth y Gwobrau gan Iechyd Cyhoeddus Cymru

10. Datgelodd y cyfweiliadau gyda staff PHW nifer o faterion mewnol yn ystod cyfnod hwyr yn 2011/12 ac yn gynnar yn 2012/13 a effeithiodd ar recriwtio cyflogwyr ar y Gwobrau a'r gwerthusiad wedyn. Y brif broblem oedd y gofynnwyd i ymarferwyr roi terfyn ar yr holl recriwtio yn sgil pryderon (yn bennaf ynghylch Hybu Gwaith Cymru¹) y gallai darparu cyngor ar iechyd a diogelwch i gyflogwyr osod PHW mewn perygl o ymglyfreitha. Roedd y rhwystr yn ei le am sawl mis ac ni chyfathrebwyd hyn i'r swyddogion o Lywodraeth Cymru a oedd yn gysylltiedig â'r gwerthusiad. Y canlyniad anffodus oedd y caniatäwyd i'r gwerthusiad barhau, tra byddai ôl-ddoethineb yn awgrymu y dylai fod wedi cael ei ohirio. Hefyd effeithiwyd ar

¹ Mae Hybu Gwaith Cymru'n darparu cyngor am ddim ar iechyd galwedigaethol, diogelwch a dychwelyd i'r gwaith i SMEau yng Nghymru, ac mae'n rhan o raglen iechyd y gweithle Llywodraeth Cymru, Cymru Iach ar Waith. Darperir y gwasanaeth gan Iechyd Cyhoeddus Cymru.

recriwtio cyflogwyr gan brinder o staff ymhlith ymarferwyr yn ystod camau cynnar y gwerthusiad. Pan ofynnwyd iddynt, dywedodd ymarferwyr y byddent yn croesawu mwy o gefnogaeth gan Lywodraeth Cymru wrth recriwtio cyflogwyr a rhywfaint o hyblygrwydd ynghylch y targedau. Er gwaethaf ymgynghori â'r rheolwr tîm, dywedodd yr ymarferwyr y byddent wedi gwerthfawrogi cael eu cynnwys fwy yn y broses o gynllunio'r gwerthusiad.

Ymchwil ar gynlluniau gwobrwyo eraill

11. Roedd y mwyafrif o gynlluniau gwobrwyo eraill y cysylltwyd â nhw wedi gweld newid yn y nifer o sefydliadau oedd yn cymryd rhan dros y tair blynedd diwethaf. Er i hyn gael ei briodoli'n rhannol i'r dirwasgiad, roedd cyfeiriad yr effaith yn amrywio; datganodd rhai sut oedd y dirwasgiad wedi arwain at ostyngiad. Yn y DU, roedd rhai'n credu bod y dirwasgiad wedi'i wneud yn anos i recriwtio cyflogwyr llai yn y sector preifat tra bod pobl eraill yn credu mai cyflogwyr mawr yn y sector cyhoeddus a oedd yn ei gael yn arbennig o anodd i ymgysylltu ar yr amser hwn. Tra bod ystod o ddulliau marchnata wedi cael eu defnyddio i recriwtio cyflogwyr ar y gwobrau, roedd yr hyn a oedd yn fwyaf effeithiol yn amrywio yn y gwahanol ranbarthau a gwledydd.

Casgliadau

12. Mae casgliadau'r ymchwil hon yn awgrymu bod y Gwobrau heb gael effaith ddangosadwy eto ar ganlyniadau sefydliadol fel lefelau absenoldeb staff, cadw staff, ymgysylltu a phroffil cwmni, gan fod sefydliadau sy'n cymryd rhan ar hyn o bryd yn y Gwobrau'n cychwyn o sylfaen dda felly mae ond ychydig o le i wella. Fodd bynnag, mae'n sicr bod yr ymchwil wedi dangos bod o leiaf rhai cyflogeion yn elwa o ymgysylltu â gweithgareddau iachach, er ei fod yn anodd dweud ai'r Wobr fel y cyfryw a wnaeth y gwahaniaeth neu a fyddai'r sefydliadau wedi rhoi rhai o'r mentrau hyn ar waith beth bynnag. Serch hynny, roedd cyfranogwyr yn eithriadol o gadarnhaol am effaith y Gwobrau a'r ffordd yr oeddynt yn rheoli iechyd a lles staff a sut oedd y fframwaith yn hybu mwy o weithio

cydgysylltiedig yn y sefydliad a chyfathrebu gwell i staff. Dywedodd bron pawb y byddent yn cymeradwyo'r Wobr i sefydliadau eraill.

Argymhellion

13. Roedd tri phrif gyfyngiad i'r gwerthusiad fel y'i cyflawnwyd: (1) dim ond pump sefydliad a recriwtiwyd i gymryd rhan mewn methodoleg cyn ac ar ôl y Wobr, yn lle 15 fel a gynlluniwyd yn wreiddiol (2) ni chymerodd unrhyw sefydliadau mawr (gyda 250 neu'n fwy o gyflogeion) ran mewn casglu data hydredol ac (3) roedd y cyfnod rhwng y ddau fesur yn fyr, dim ond chwe mis, yn golygu bod ond ychydig o amser i'r Wobr effeithio ar ganlyniadau sefydliadol fel absenoldeb salwch. Dylai unrhyw werthusiad yn y maes hwn yn y dyfodol geisio cynyddu'r nifer o sefydliadau a gynhwysir yn y fethodoleg cyn ac ar ôl y Wobr, yn arbennig ymhlith y rhai hynny gyda mwy na 100 o gyflogeion, a chynnwys mesur ychwanegol ar ganlyniadau sefydliadol o leiaf 12 mis ar ôl i'r Wobr gael ei hennill. Fodd bynnag, o gofio man cychwyn cadarn mwyafrif y sefydliadau a gymerodd ran yn yr ymchwil hon (ymgeiswyr newydd a deiliaid Gwobr fel ei gilydd), rydym yn amau, hyd yn oed gyda'r gwelliannau hyn, byddai'n anodd adnabod unrhyw effaith ar ganlyniadau sefydliadol gyda'r math o sefydliadau sy'n cymryd rhan yn y Gwobrau ar hyn o bryd.
14. Mae'n debygol y bydd effaith y Gwobrau'n fwy, ac felly'n haws i'w mesuro, i gyflogwyr nad ydynt mor ymgysyllieug yn y testun o iechyd a lles staff, felly dylid ystyried yn ofalus ffyrdd i PHW ymgysylltu'n well gyda'r math hwn o gyflogwyr. Mae'n bosibl y bydd Llywodraeth Cymru eisiau comisiynu ymchwil newydd i'r maes hwn, neu geisio syniadau gan sefydliadau gwobrwyo eraill a gyfrannodd yn garedig at yr ymchwil hon.
15. Un o nodau'r gwerthusiad hwn oedd profi a pheilotu arolwg dwy-don o gyflogeion ac asesu a ddylid ei gyflwyno fel rhan o broses fonitro barhaol o'r Gwobrau. Er bod yr arolwg wedi gweithio'n dda, credwn y dylid cyfyngu hwn i sefydliadau gydag o leiaf 50 o gyflogeion ac y dylid ystyried yn ofalus sut y bwydir canlyniadau'r arolwg yn ôl i gyflogwyr sy'n cymryd rhan. Mae'n bosibl y bydd sefydliadau'n anfodlon i ddosbarthu'r arolwg os nad ydynt yn derbyn rhywbeth yn gyfnewid.