

# Incidence and interest in workplace sport and physical recreation initiatives in Wales

**Sport Wales Research**

February 2011

## Introduction

---

Sport Wales is currently undertaking a suite of research and evaluation projects investigating the effectiveness of workplace physical activity programmes, based on projects funded through the *Active Workplace Challenge*. A recent literature review commissioned by Sport Wales<sup>1</sup> has found that:

- workplaces *can* improve physical activity levels amongst employed adults and that workplace exercise programmes and health promotion messages appear to be the most effective interventions for doing so;
- although some projects have reported impact against work-related outcomes, robust evidence for the effectiveness of physical activity programmes at worksites was limited for absenteeism, inconclusive for job satisfaction, job stress and employee turnover, and nil for productivity;
- a number of psychological and physical barriers exist to participating in workplace physical activity initiatives while the main motivation for participating was if an intervention was worthwhile and enjoyable;
- on average, 33% of employees participated in workplace physical activity interventions. Participation levels were 67% higher amongst women than men for counselling and education interventions. There was no gender difference for fitness centre interventions, and no differences in participation rates were found by age, education, income, ethnicity, or marital status were found.

Interim findings<sup>2</sup> from the evaluation of the *Active Workplace Challenge* support the theory that workplaces can be used to increase physical activity levels among adults in Wales. The introduction of workplace physical activity initiatives had made it possible and more convenient for employees to incorporate exercise into their working day. The most successful interventions were those that had:

- both improved facilities or equipment, and a member of staff dedicated to leading and driving forward the initiative (either as a new post or an existing member of staff);
- a range of opportunities and activities to suit different people lifestyles;
- interventions that make exercise very accessible and convenient for employees – both in terms of location and timing; interventions that were based on what staff had said they would want and/or need, and where their feedback was continually sought;

---

<sup>1</sup> Shared Intelligence and Brightpurpose (2010). *Workplace Physical Activity in Wales: Literature Review*.

<sup>2</sup> Shared Intelligence and Brightpurpose (2010). *Workplace Physical Activity in Wales: Interim Evaluation Report*.

- leadership and senior management commitment and buy-in – to make physical activity and health more generally a priority;
- buy-in across the organisation, including the support of all departments who have a role in making the initiative a success;
- support and encouragement of staff, to encourage others to get involved, particularly those who lack motivation and confidence.

The conclusions of this research will be invaluable in revealing how workplace-based physical activity interventions can best be developed. The level of existing participation in workplace-related sport and physical recreation in Wales, and the level of interest of taking part in such activities, is not currently known, however. This information would allow us to establish what potential there is (amongst employees) for encouraging and increasing levels of participation through workplace initiatives.

To complete its suite of research and evaluation of workplace physical activity interventions, in 2009 Sport Wales commissioned a survey of adults across Wales. The aims of this research project were to:

- establish to what extent opportunities exist for employees to take part in sport and physical recreation, either at the workplace, or through schemes facilitated by their employers;
- find out what opportunities there are, and who takes advantage of existing opportunities;
- find out how much interest there is in taking part in workplace-related sport and physical recreation; and
- uncover barriers to taking part in sport and physical recreation in the workplace, providing a foundation for the in-depth knowledge gained from the qualitative studies.

The research did not cover initiatives related to encouraging active travel (i.e. walking and/or cycling) to and from employee's place of work.

## Methods

---

In total, 2005 adults aged 16 and above were interviewed in two waves, in November 2009 and March 2010, as part of the Wales Omnibus Survey conducted by Beaufort Research. The Omnibus survey is designed to be representative of the adult population resident in Wales aged 16 and over. The unit of sampling was electoral ward and, for each wave, 69 interviewing points throughout the nation were selected with probability proportional to resident population, after stratification within unitary authority.

Within each sampling point, interlocking quota controls of age and social class within gender were employed for the selection of respondents. Quotas were set to reflect the demographic profile of Welsh residents and no more than one person per household is interviewed. A fresh sample is selected for each survey. Interviews were conducted face to face in the homes of respondents utilising CAPI (Computer Aided Personal Interviewing) technology.

Statistically significant differences are reported on the basis of 0.05 alpha (95% confidence), based on z-tests, unless otherwise stated.

## The working status of adults in Wales

---

At the time of interview, 45% of surveyed adults (aged 16 and above in Wales) were employed in paid work. 37% of adults were employees, and 8% were self-employed or ran their own business.<sup>3</sup> Of those who are employees:

- 38% worked in the public sector, 59% worked in the private sector, and 2% worked in the voluntary sector<sup>4</sup>.
- 71% worked full-time (more than 30 hours a week), while 29% worked part-time (30 hours or less).<sup>5</sup>
- 24% of employees were employed at a place of work with 1 to 9 employees; 34% were employed at a place of work with 10-49 employees; 24% were employed at a place of work with 50-249 employees; 17% were employed at a place of work with 250 employees or more.<sup>6</sup>

As *Table 1* on the next page shows, there are significant differences in the demographic profile of employees working in the public and private sectors.<sup>7</sup> Those who worked in the public sector tended to work at sites with higher numbers of workers than those working in the private sector. A majority of employees in the public sector reported working alongside at least 50 colleagues, while 73% of those in the private sector stated that there were fewer than 50 employees working at their place of work. A higher proportion of public sector workers fell into the higher social classes (66% are ABC1, compared with 46% of private sector workers) and higher Standard Occupational Classification (SOC) grouping<sup>8</sup>.

The private sector workforce had a younger age profile overall with a majority (58%) being male, unlike the public sector, in which only 37% were male. Despite this, there was no significant difference between the proportion of staff in either staff worked full-time and part-time. 30% in the public sector worked full-time, as did 27% of employees in the private sector.

The majority (70%) of those respondents who were not employed were either retired or otherwise permanently not working; over half of those not employed were aged 55 and above.

---

<sup>3</sup> Self-employed respondents were not asked questions on workplace participation opportunities.

<sup>4</sup> Those working in the voluntary sector have been excluded in the analysis which follows, due to the low number of respondents in this category.

<sup>5</sup> 32.0% of all adults interviewed worked full-time, 13.1% worked part-time. 14.9% worked in the public sector, 29.3% in the private sector, and 0.9% in the voluntary sector.

<sup>6</sup> Respondents were asked how many people were employed at their place of work, and not how many people their employers employed in total.

<sup>7</sup> Insufficient numbers of responses (18 in total) were received from employees in the voluntary/charity sector to undertake this analysis or further analysis reported on in this document.

<sup>8</sup> SOC categories were grouped: Managers & Senior Officials, Professional Occupations and Associate Professional & Technical Occupations; Administrative & Secretarial Occupations, Personal Service Occupations and Sales & Customer Service Occupations; Skilled Trades Occupations, Process, Plant & Machine Operatives and Elementary Occupations.

**Table 1:** Employee profiles for the public and private sectors

<i>Per cent</i>	<b>Public sector (%) (n)</b>	<b>Private sector (%) (n)</b>
<b>Size of workplace, by number of employees</b>		
1-9	11.3% (28)	30.9% (122)
10-49	35.1% (91)	33.6% (132)
50-249	28.1% (67)	21.7% (82)
250+	25.5% (66)	13.8% (51)
<b>Age bands</b>		
15-34	25.8% (75)	39.2% (165)
35-54	55.8% (138)	48.4% (186)
55+	18.1% (60)	12.5% (63)
<b>Gender</b>		
Male	36.6% (98)	58.3% (234)
Female	63.4% (176)	41.7% (180)
<b>SOC groupings</b>		
SOC groups 1, 2 and 3	43.2% (115)	25.6% (107)
SOC groups 4, 6 and 7	36.5% (103)	33.3% (137)
SOC groups 5, 8 and 9	18.0% (49)	39.4% (163)
<b>Social Class - 2 classes (ABC1 and C2DE)</b>		
ABC1	65.9% (178)	43.7% (177)
C2DE	33.7% (95)	56.1% (236)
<b>Current working status</b>		
Full time (over 30 hours per week)	69.3% (189)	73.7% (303)
Part time (30 hours or less per week)	30.7% (85)	26.3% (111)

Source: Beaufort Omnibus Survey, November 2009-March 2010

Base: All employees (not self-employed) in the public or private sectors (n=688)

## Who has opportunities to participate in sport or physical recreation through their place of work?

**22% of employed adults reported that their place of work organised or creates opportunities to take part in sport or physical recreation for its employees.** Several factors had an effect on the probability of an employee being offered opportunities<sup>9</sup>.

Firstly, the likelihood of being offered opportunities to participate increased significantly as the number of employees at the place of work increased, as illustrated in *Figure 1*, below. This pattern also occurred amongst employees within both the public and private sectors. Opportunities to participate were significantly more likely to be available for employees in the public sector (34% of employees) than in the private sector (14% of employees).



Source: Beaufort Omnibus Survey, November 2009-March 2010

Base: All employees (not self-employed) in the public or private sectors (n=688)

Employees in social class ABC1 (28%) were twice as likely to be offered opportunities as employees in social class C2DE (14%), though those in ABC1 were more likely to work in the public sector and in workplaces that employ 250 or more employees at the same site.

Similarly, when Sport Wales macro research regions were considered, opportunities were most common for those who lived in Metropolitan Wales (25% of employees), where more people were employed at workplaces that employ higher numbers of employees. Those who lived in the South Wales Valleys were significantly less likely to have opportunities to participate (17% of employees) than those in Metropolitan Wales.

Males (22%) and females (21%) were equally likely to be offered opportunities to participate at their workplace, while 22% of both 15-34 year olds and 35-54 year olds reported having opportunities.

<sup>9</sup> All differences reported are significant at the 0.05 significance level unless otherwise stated.

This dropped slightly to 17% of those aged 55 and above, although this difference was not statistically significant. There was also no significant difference in the percentage of full-time and part-time employees reporting being offered opportunities to participate.

There was also an association between SOC grouping and being offered opportunities to participate in workplace sport or physical recreation: 33% of employees in SOC categories 1,2 and 3 reported being offered opportunities to participate, compared with 20% of employees in groups 4, 5 and 7, and 12% of employees in groups 6, 8 and 9.

## Who takes part in workplace physical activity initiatives?

---

**36% of those who reported that their place of work organised or created opportunities to take part in sport or physical recreation for its employees, take part in at least one of these activities.<sup>10</sup>**

In line with findings from the Active Adults Survey for all sports participation in Wales, males (48%) are more likely to participate in workplace sporting activities than females (24%) where offered. Participation in workplace sporting activities is seen to decrease with age: 46% of 16-34 participate, compared with 32% of 35-54 year olds and 24% of those aged 55 and over. The difference between the youngest and oldest age groups is significant at the 0.1 significance level, but not at the 0.05 significance level.

Working status and employer type can also be linked to participating in workplace sporting activities, although these relationships link to those described above. A higher proportion of full-time employees (40%) reported participating than part-time employees (25%), although this difference was not significant at the 0.1 significance level. 74% of part-time workers in the survey sample are female; the results therefore suggest that there may be some link between working time and gender, and participation.

There were no significant relationships between participation and workplace type. There was no significant differences in participation levels amongst private sector employees (39% of those offered opportunities) and public sector employees (34%), or between employees in social classes ABC1 (36%) and C2DE (35%). Likewise, although the higher the number of employees that are employed at a place of work, the lower the chance that an employee will participate, this relationship is also not statistically significant.

---

<sup>10</sup> Of the 2005 respondents included in the survey sample, 54 reported participating in workplace sporting opportunities. It is not therefore possible to run more detailed analysis than those presented above.

## How much interest is there amongst those who do not already participate in workplace sport and physical recreation?

---

**Of those who do not currently participate in workplace sporting activity – including those whose employer does not currently organise any activities – 35% of employees were either very or fairly interested in participating.** 13% were very interested, while 22% were fairly interested. If all demand for workplace sport and recreation were met, 39% of all working adults in Wales would participate.

Just 4% of those who already have access to opportunities reported being very interested in participating, with 29% were fairly interested.<sup>11</sup> Amongst those without access, 14% were very interested, and 20% were fairly interested. There was therefore no significant difference in interest overall between non-participants with access to opportunities and those without. There was, however, a significant difference when only those who are very interested are included, perhaps because the most interested in workplaces which provide opportunities are very likely to participate already.

Interest decreases with age: 40% of those aged between 15 and 34 reported at least some interest, compared with 26% of those aged 55 and above, a significant difference. Those in social grades ABC1 (41%) were more likely than those in C2DE (28%) to show some interest. Males (16%) were more likely than females (10%) to be very interested, though this difference was not statistically significant. There were no differences in the interest levels between full-time (35%) and part-time (34%) employees.

Public sector employees (40%) were more likely to express some interest than private sector employees (31%) and, linked to this, interest increases with employer size. 48% of those in workplaces with more than 250 colleagues expressed an interest, compared with 37% of those with 10-49 and 50-249 colleagues, and 27% for 1-9 employees.

Interim findings from the evaluation of the Sport Wales-funded projects indicates that those most likely to engage are those who are already motivated to exercise regularly, although “there is some evidence to show that the initiatives have increased participation in physical activity for some people who weren’t exercising regularly before. In addition, the research has found that for some of those who were doing some exercise prior to the initiative, either at work or outside of work, the initiative has increased the amount of hours of exercise they do a week.”

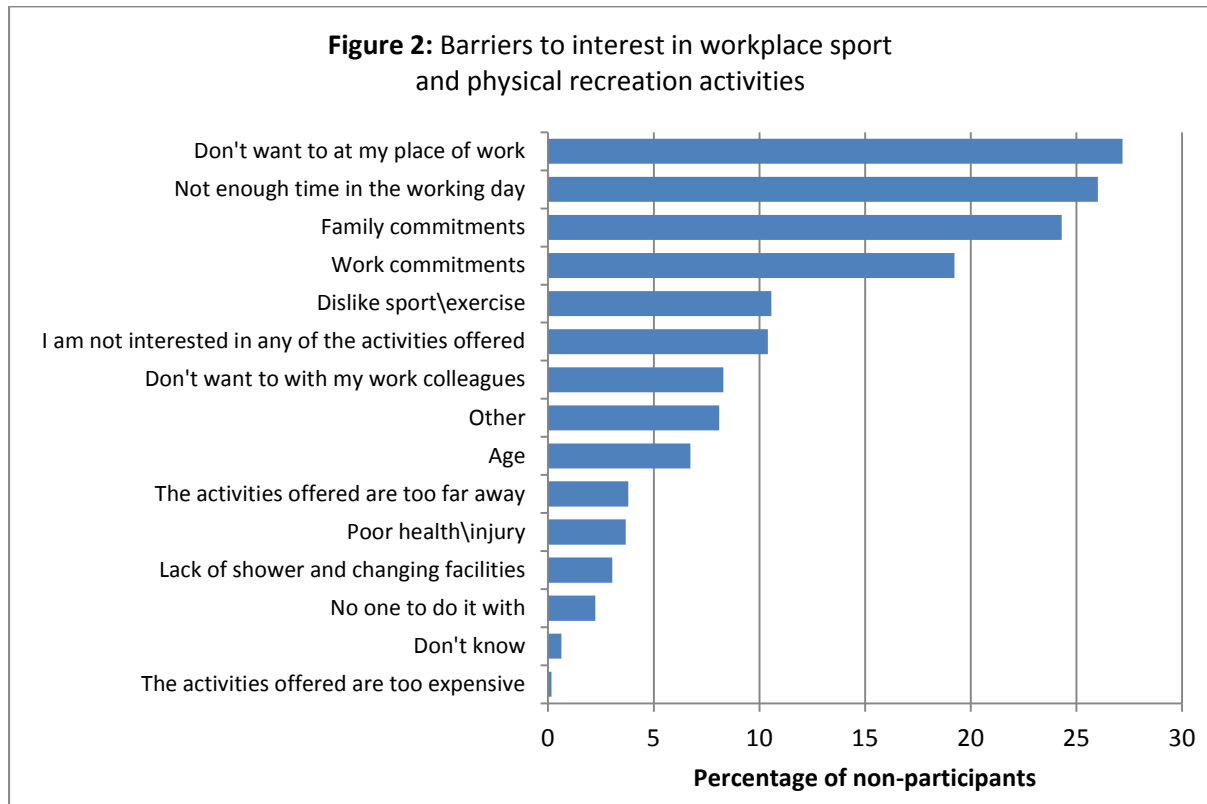
---

<sup>11</sup> The low number of respondents in this category meant that it was not possible to conduct analysis on the barriers to participation within this group.



## What are reasons given by those who are not interested?

Those who reported that they were not interested in participating in workplace sporting opportunities were asked why. This included people who already had access to opportunities but weren't interested, and those who didn't have access and said they wouldn't be interested. The most common barriers reported are shown in *Figure 2*.



Source: Beaufort Omnibus Survey, November 2009-March 2010

Base: All employees (not self-employed) in the public or private sectors, who did not participate in workplace physical activity initiatives and/or were not interested in doing so (n=458)

The most common barrier to participation was not wanting to take part at the employee's place of work (27%). This barrier was significantly more prevalent amongst ABC1s (34%) than C2DEs (22%). The second most common barrier was a lack of time in the working day (26%) with full-time workers (29%) significantly more likely than part-time workers (19%) to state this. Family commitments was significantly more likely to be given as a barrier by females, 15-34 year olds, those in the SOC classes 1,2 and 3, and those in large organisations. Those in SOC classes 1, 2 and 3 were significantly more likely than other employees to state that work commitments were a barrier.

Interim findings from the Sport Wales evaluation largely reflect these findings, suggesting that "the biggest barrier to participating in workplace physical activity initiatives was a lack of time, and the need to balance work, family and other commitments". Whereas not wanting to exercise at work was the most prevalent barrier amongst Welsh adults as a whole, evidence from the evaluation is less strong, although at least once workplace had identified it as an issue for some women, and started to offer women-only sessions as a result.

## Conclusions

---

The results of the survey suggest that the profile of projects funded by Sport Wales, the majority of which are in the public sector, reflects pre-existing provision of workplace-based opportunities for sport and physical recreation. This in turn hints at a higher degree of willingness to engage in delivering such opportunities amongst public sector employers than their private sector counterparts. As the interim findings from the Sport Wales evaluation states, therefore, to engage the private sector may require greater emphasis on 'the bottom line' rather than more holistic considerations of employee well-being.

The demographic profile of existing workplace sport and physical recreation activities, and that of those who express interest in taking part, closely reflect those of sports participation overall. This, together with the finding that those who take part in such activities are likely to be at least somewhat active, suggests that workplace-based interventions are not a panacea for the need to broaden participation. A desire for convenience is the major motivation identified in the Sport Wales evaluation of workplace interventions, and effect of such interventions may therefore be predominantly to make it easier for the already-engaged to fit sport and physical recreation into their lives.

# Amledd a diddordeb mewn mentrau chwaraeon a hamdden gorfforol yn y gweithle yng Nghymru

## Ymchwil Chwaraeon Cymru

Chwefror 2011

### Cyflwyniad

---

Ar hyn o bryd mae Chwaraeon Cymru yn ymgymryd â chasgliad o brosiectau ymchwil a gwerthuso sy'n ymchwilio i effeithiolrwydd rhaglenni gweithgarwch corfforol yn y gweithle, yn seiliedig ar brosiectau a gyllidir drwy gyfrwng *Her y Gweithleoedd Egniol*. Mae adolygiad diweddar o lenyddiaeth a gomisiynwyd gan Chwaraeon Cymru<sup>12</sup> wedi canfod y canlynol:

- *gall* gweithleoedd wella lefelau gweithgarwch corfforol ymhlith oedolion a gyflogir ac mae'n ymddangos mai rhaglenni ymarfer a negeseuon hybu iechyd mewn gweithleoedd yw'r ymyriadau mwyaf effeithiol ar gyfer gwneud hynny;
- er bod rhai prosiectau wedi cofnodi effaith yn erbyn canlyniadau cysylltiedig â gwaith, roedd y dystiolaeth gadarn o effeithiolrwydd rhaglenni gweithgarwch corfforol mewn safleoedd gwaith yn gyfyngedig ar gyfer absenoldeb, yn amhendant ar gyfer boddhad mewn swydd, straen mewn swydd a throsiant cyflogion, ac nid oedd yn bodoli o gwbl ar gyfer cynhyrchiant;
- mae nifer o rwystrau seicolegol a chorfforol yn bodoli i atal cymryd rhan mewn mentrau gweithgarwch corfforol yn y gweithle a'r prif gymhellant i gymryd rhan oedd os oedd ymyriad yn un gwerth chweil ac yn bleserus;
- ar gyfartaledd, roedd 33% o gyflogion yn cymryd rhan mewn ymyriadau gweithgarwch corfforol yn y gweithle. Roedd y lefelau cymryd rhan 67% yn uwch ymhlith merched na dynion ar gyfer ymyriadau cwrsela ac addysg. Nid oedd gwahaniaeth rhwng y rhywiau ar gyfer ymyriadau canolfannau ffitrwydd, ac ni chanfuwyd unrhyw wahaniaethau mewn cyfraddau cymryd rhan yn ôl oedran, addysg, incwm, ethnigrwydd na statws priodasol.

Mae darganfyddiadau interim<sup>13</sup> y gwerthusiad o *Her y Gweithleoedd Egniol* yn cefnogi'r ddamcaniaeth bod modd defnyddio gweithleoedd i gynyddu lefelau gweithgarwch corfforol ymhlith oedolion yng Nghymru. Roedd cyflwyno mentrau gweithgarwch corfforol mewn gweithleoedd wedi ei gwneud yn bosib ac yn fwy cyfleus i gyflogion gynnwys ymarfer yn eu diwrnod gwaith. Yr ymyriadau mwyaf llwyddiannus oedd y rhai oedd yn cynnwys y canlynol:

- gwell cyfleusterau neu offer, ac aelod o staff wedi ymrwymo i arwain a sbarduno'r fenter yn ei blaen (naill ai fel swydd newydd neu aelod presennol o staff);
- ystod o gyfleoedd a gweithgareddau sy'n gweddu i ffyrdd o fyw gwahanol bobl;
- ymyriadau sy'n gwneud ymarfer yn hwylus a hawdd iawn cymryd rhan ynddo i gyflogion – o ran lleoliad ac amseru; ymyriadau a oedd yn seiliedig ar yr hyn yr oedd y staff wedi'i ddatgan y byddent ei eisiau a/neu angen, a ble gofynnwyd am eu hadborth yn barhaus;

---

<sup>12</sup> Shared Intelligence a Brightpurpose (2010). *Workplace Physical Activity in Wales: Literature Review*.

<sup>13</sup> Shared Intelligence a Brightpurpose (2010). *Workplace Physical Activity in Wales: Interim Evaluation Report*.

- ymrwymiad a chefnogaeth gan arweinwyr ac uwch reolwyr – i wneud gweithgarwch corfforol ac iechyd yn flaenoriaeth yn fwy cyffredinol;
- cefnogaeth ar draws y sefydliad, gan gynnwys cefnogaeth yr holl adrannau sydd â rôl i'w chwarae mewn gwneud y fenter yn llwyddiant;
- cefnogaeth ac anogaeth y staff, i annog eraill i gymryd rhan, yn enwedig y rhai heb lawer o gymhelliant na hyder.

Bydd casgliadau'r ymchwil yma'n amhrisiadwy er mwyn datgelu'r ffyrdd gorau o ddatblygu ymyriadau gweithgarwch corfforol mewn gweithleoedd. Er hynny, ar hyn o bryd, nid ydym yn gwybod beth yw lefel y cyfranogiad presennol mewn chwaraeon a hamdden gorfforol cysylltiedig â'r gweithle yng Nghymru, na lefel y diddordeb mewn cymryd rhan mewn gweithgareddau o'r fath. Byddai'r wybodaeth hon yn galluogi i ni sefydlu pa botensial sy'n bodoli (ymhlith cyflogeion) ar gyfer annog a chynyddu lefelau cymryd rhan drwy fentrau yn y gweithle.

Er mwyn cwblhau ei gasgliad o waith ymchwil a gwerthuso mewn perthynas ag ymyriadau gweithgarwch corfforol yn y gweithle, yn 2009, comisiynodd Chwaraeon Cymru arolwg ar oedolion ledled Cymru. Dyma nodau'r prosiect ymchwil hwn:

- sefydlu i ba raddau mae cyfleoedd yn bodoli i gyflogeion gymryd rhan mewn chwaraeon a hamdden gorfforol, naill ai yn y gweithle neu drwy gynlluniau a hwylusir gan eu cyflogwyr;
- canfod pa gyfleoedd sy'n bodoli a phwy sy'n manteisio ar y cyfleoedd presennol;
- canfod faint o ddiddordeb sydd mewn cymryd rhan mewn chwaraeon a hamdden gorfforol cysylltiedig â'r gweithle; a
- datgelu'r rhwystrau sy'n atal cymryd rhan mewn chwaraeon a hamdden gorfforol yn y gweithle, gan ddarparu sylfaen ar gyfer yr wybodaeth fanwl a geir o'r astudiaethau ansoddol.

Nid oedd yr ymchwil yn cynnwys mentrau cysylltiedig ag annog teithio egniol (h.y. cerdded a/neu feicio) i ac o weithle'r cyflogai.

## Dulliau

---

Cyfwelwyd cyfanswm o 2005 o oedolion 16 oed a hŷn mewn dau griw, un ym mis Tachwedd 2009 a'r llall ym mis Mawrth 2010, fel rhan o Arolwg Omnibws Cymru a gynhaliwyd gan Beaufort Research. Nod yr Arolwg Omnibws yw bod yn gynrychioliadol o'r boblogaeth o oedolion 16 oed a hŷn sy'n byw yng Nghymru. Yr uned samplu oedd ward etholiadol ac, ar gyfer pob criw, dewiswyd 69 o fannau cyfweld ledled y wlad, gyda'r tebygolrwydd yn gymesur â'r boblogaeth oedd yn byw yno, wedi haenu oddi mewn i awdurdodau unedol.

Ym mhob pwynt samplu, defnyddiwyd mesurau rheoli cwota ar sail oedran a dosbarth cymdeithasol oddi mewn i ryw, ar gyfer dewis ymatebwyr. Pennwyd y cwotâu i adlewyrchu proffil demograffig pobl Cymru ac ni chyfwelwyd mwy nag un person o bob teulu. Dewisir sampl ffres ar gyfer pob arolwg. Cynhaliwyd cyfweliadau wyneb yn wyneb yng nghartrefi'r ymatebwyr gan ddefnyddio technoleg CAPI (Cyfweld Personol gyda Chymorth Cyfrifiadur).

Cofnodir gwahaniaethau mawr yn ystadegol ar sail 0.05 alffa (95% hyder), yn seiliedig ar brofion z, oni bai y nodir yn wahanol.

## Statws gweithio oedolion Cymru

---

Adeg y cyfweiliad, roedd 45% o'r oedolion (16 oed a hŷn yng Nghymru) a arolygwyd yn gyflogedig mewn gwaith gyda thâl. Roedd 37% o'r oedolion yn gyflogeion ac 8% yn hunangyflogedig neu'n rhedeg eu busnes eu hunain.<sup>14</sup> O blith y rhai sy'n gyflogeion:

- roedd 38% yn gweithio yn y sector cyhoeddus, 59% yn gweithio yn y sector preifat a 2% yn gweithio yn y sector gwirfoddol<sup>15</sup>.
- roedd 71% yn gweithio'n llawn amser (mwy na 30 awr yr wythnos) ac roedd 29% yn gweithio'n rhan amser (30 awr neu lai).<sup>16</sup>
- roedd 24% o'r cyflogeion yn gyflogedig mewn man gwaith gydag 1 i 9 o gyflogeion; roedd 34% yn gyflogedig mewn man gwaith gyda 10-49 o gyflogeion; roedd 24% yn gyflogedig mewn man gwaith gyda 50-249 o gyflogeion; roedd 17% yn gyflogedig mewn man gwaith gyda 250 o gyflogeion neu fwy.<sup>17</sup>

Fel mae *Tabl 1* ar y dudalen nesaf yn dangos, ceir gwahaniaethau sylweddol ym mhroffil demograffig y cyflogeion sy'n gweithio yn y sectorau cyhoeddus a phreifat.<sup>18</sup> Roedd y rhai a oedd yn gweithio yn y sector cyhoeddus yn tueddu i weithio mewn safleoedd gyda nifer uwch o weithwyr na'r rhai a oedd yn gweithio yn y sector preifat. Dywedodd mwyafrif y cyflogeion a oedd yn gweithio yn y sector cyhoeddus eu bod yn gweithio ochr yn ochr â 50 o gydweithwyr o leiaf, a dywedodd 73% o'r rhai yn y sector preifat bod llai na 50 o gyflogeion yn gweithio yn eu man gwaith. Roedd cyfran uwch o weithwyr y sector cyhoeddus yn perthyn i'r dosbarthiadau cymdeithasol uwch (mae 66% yn ABC1, o gymharu â 46% o weithwyr y sector preifat) ac o grŵp Dosbarthiad Galwedigaethol Safonol (DGS) uwch<sup>19</sup>.

Roedd proffil oedran gweithlu'r sector preifat yn iau gyda'r mwyafrif (58%) yn wrywod, yn wahanol i'r sector cyhoeddus, gyda dim ond 37% yn wrywod. Er gwaethaf hyn, nid oedd gwahaniaeth sylweddol rhwng cyfran y staff mewn gwaith llawn amser neu ran amser yn y ddau sector. Roedd 30% yn y sector cyhoeddus yn gweithio'n llawn amser a 27% o'r cyflogeion yn y sector preifat.

Roedd mwyafrif (70%) yr ymatebwyr hynny nad oeddent yn gyflogedig naill ai wedi ymddeol neu ddim yn gweithio'n barhaol am reswm arall; roedd mwy na hanner y rhai nad oeddent yn gyflogedig yn 55 oed a hŷn.

---

<sup>14</sup> Ni ofynnwyd cwestiynau am gyfleoedd i gymryd rhan mewn gweithleoedd i ymatebwyr hunangyflogedig.

<sup>15</sup> Mae'r rhai sy'n gweithio yn y sector gwirfoddol wedi cael eu heithrio o'r dadansoddiad sy'n dilyn, oherwydd bod nifer isel o ymatebwyr yn y categori yma.

<sup>16</sup> Roedd 32.0% o'r holl oedolion a gyfweiliwyd yn gweithio'n llawn amser, roedd 13.1% yn gweithio'n rhan amser. Roedd 14.9% yn gweithio yn y sector cyhoeddus, 29.3% yn y sector preifat a 0.9% yn y sector gwirfoddol.

<sup>17</sup> Gofynnwyd i'r ymatebwyr faint o bobl oedd yn gyflogedig yn eu man gwaith, ac nid faint o bobl oedd eu cyflogwyr yn eu cyflogi i gyd.

<sup>18</sup> Cafwyd niferoedd annigonol o ymatebion (18 i gyd) gan gyflogeion yn y sector gwirfoddol/elusennol i ymgymryd â'r dadansoddiad hwn neu'r dadansoddiadau pellach yr adroddir arnynt yn y ddogfen hon.

<sup>8</sup> Cafodd y categorïau DGS eu grwpio: Rheolwyr ac Uwch Swyddogion, Galwedigaethau Proffesiynol a Galwedigaethau Proffesiynol a Thechnegol Cyswllt; Galwedigaethau Gweinyddol ac Ysgrifenyddol, Galwedigaethau Gwasanaeth Personol a Galwedigaethau Gwerthiant a Gwasanaethau Cwsmeriaid; Galwedigaethau Masnach Sgilioedig, Galwedigaethau Prosesu, Gweithredu Gweithfeydd a Pheiriannau a Galwedigaethau Elfennol.

**Tabl 1:** Proffil cyflogeion y sectorau cyhoeddus a phreifat

<i>Canran</i>	<b>Sector cyhoeddus (%) (n)</b>	<b>Sector preifat (%) (n)</b>
<b>Maint y gweithle, yn ôl nifer y cyflogeion</b>		
1-9	11.3% (28)	30.9% (122)
10-49	35.1% (91)	33.6% (132)
50-249	28.1% (67)	21.7% (82)
250+	25.5% (66)	13.8% (51)
<b>Bandiau oedran</b>		
15-34	25.8% (75)	39.2% (165)
35-54	55.8% (138)	48.4% (186)
55+	18.1% (60)	12.5% (63)
<b>Rhyw</b>		
Gwryw	36.6% (98)	58.3% (234)
Benyw	63.4% (176)	41.7% (180)
<b>Grwpiau DGS</b>		
Grwpiau DGS 1, 2 a 3	43.2% (115)	25.6% (107)
Grwpiau DGS 4, 6 a 7	36.5% (103)	33.3% (137)
Grwpiau DGS 5, 8 a 9	18.0% (49)	39.4% (163)
<b>Dosbarth Cymdeithasol - 2 ddsbarth (ABC1 a C2DE)</b>		
ABC1	65.9% (178)	43.7% (177)
C2DE	33.7% (95)	56.1% (236)
<b>Statws gweithio presennol</b>		
Llawr amser (mwy na 30 awr yr wythnos)	69.3% (189)	73.7% (303)
Rhan amser (30 awr neu lai yr wythnos)	30.7% (85)	26.3% (111)

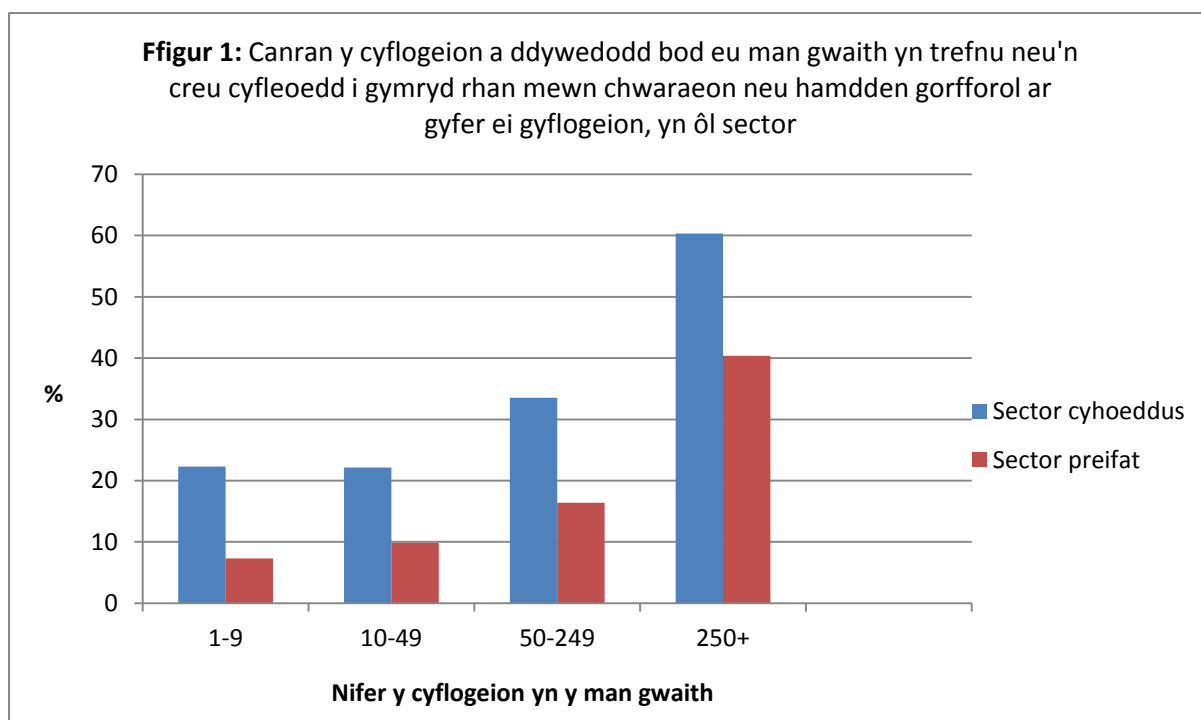
Ffynhonnell: Arolwg Omnibws Beaufort, Tachwedd 2009-Mawrth 2010

Sylfaen: Pob cyflogai (nid hunangyflogedig) yn y sectorau cyhoeddus neu breifat (n=688)

## Pwy sy'n cael cyfleoedd i gymryd rhan mewn chwaraeon neu hamdden gorfforol drwy eu man gwaith?

Dyweddodd 22% o'r oedolion cyflogedig bod eu man gwaith yn trefnu neu'n creu cyfleoedd i gymryd rhan mewn chwaraeon neu hamdden gorfforol ar gyfer ei gyflogeion. Roedd sawl ffactor yn cael effaith ar y tebygolrwydd y byddai cyflogai'n cael cynnig cyfleoedd<sup>20</sup>.

Yn gyntaf, roedd y tebygolrwydd o gael cynnig cyfleoedd i gymryd rhan yn cynyddu'n sylweddol wrth i nifer y cyflogeion yn y man gwaith gynyddu, fel y dangosir yn *Ffigur 1*, isod. Hefyd, roedd y patrwm hwn yn digwydd ymhlith cyflogeion yn y sectorau cyhoeddus a phreifat. Roedd cyfleoedd i gymryd rhan yn llawer mwy tebygol o fod ar gael i gyflogeion yn y sector cyhoeddus (34% o'r cyflogeion) nag yn y sector preifat (14% o gyflogeion).



Ffynhonnell: Arolwg Omnibws Beaufort, Tachwedd 2009-Mawrth 2010  
Sylfaen: Pob cyflogai (nid hunangyflogedig) yn y sectorau cyhoeddus neu breifat (n=688)

Roedd y cyflogeion yn nosbarth cymdeithasol ABC1 (28%) ddwywaith yn fwy tebygol o gael cynnig cyfleoedd na chyflogeion yn nosbarth cymdeithasol C2DE (14%), ond roedd y rhai yn ABC1 yn fwy tebygol o fod yn gweithio yn y sector cyhoeddus ac mewn gweithleoedd sy'n cyflogi 250 neu fwy o gyflogeion ar yr un safle.

Yn yr un modd, wrth ystyried rhanbarthau ymchwil macro Chwaraeon Cymru, roedd y cyfleoedd yn fwy cyffredin ar gyfer y rhai a oedd yn byw yn y Gymru Fetropolitan (25% o gyflogeion), ble'r oedd mwy o bobl yn cael eu cyflogi mewn gweithleoedd sy'n cyflogi niferoedd uwch o gyflogeion. Roedd y rhai a oedd yn byw yng Nghymoedd De Cymru'n llawer llai tebygol o gael cyfleoedd i gymryd rhan (17% o gyflogeion) na'r rhai yn y Gymru Fetropolitan.

<sup>20</sup> Mae'r holl wahaniaethau a gofnodir yn arwyddocaal ar y lefel arwyddocâd 0.05 oni bai y nodir yn wahanol.

Roedd gwrywod (22%) a benywod (21%) yr un mor debygol o gael cynnig cyfleoedd i gymryd rhan yn eu gweithle, a dywedodd 22% o'r oedolion 15-34 oed a'r oedolion 35-54 oed eu bod wedi cael cyfleoedd. Roedd y canran yma'n gostwng ryw ychydig i 17% ymhlith y rhai 55 oed a hŷn, ond nid oedd y gwahaniaeth hwn yn arwyddocaol yn ystadegol. Hefyd, nid oedd gwahaniaeth arwyddocaol yng nghanran y cyflogeion llawn amser a rhan amser a ddywedodd eu bod wedi cael cynnig cyfleoedd i gymryd rhan.

Roedd cyswllt hefyd rhwng grŵp DGS a chael cynnig cyfleoedd i gymryd rhan mewn chwaraeon neu hamdden gorfforol yn y gweithle: dywedodd 33% o gyflogeion yng nghategoriâu DGS 1, 2 a 3 eu bod wedi cael cynnig cyfleoedd i gymryd rhan, o gymharu ag 20% o'r cyflogeion yng ngrwpiau 4, 5 a 7, a 12% o'r cyflogeion yng ngrwpiau 6, 8 a 9.



## **Pwy sy'n cymryd rhan mewn mentrau gweithgarwch corfforol yn y gweithle?**

---

**Mae 36% o'r rhai a ddywedodd bod eu man gwaith yn trefnu neu'n creu cyfleoedd i gymryd rhan mewn chwaraeon neu hamdden gorfforol ar gyfer ei gyflogeion yn cymryd rhan mewn o leiaf un o'r gweithgareddau hyn.<sup>21</sup>**

Yn unol â darganfyddiadau'r Arolwg ar Oedolion Egniol ar gyfer yr holl gyfranogiad mewn chwaraeon yng Nghymru, mae gwrywod (48%) yn fwy tebygol o gymryd rhan mewn gweithgareddau chwaraeon yn y gweithle na benywod (24%) os ydynt yn cael eu cynnig. Mae'r cyfranogiad mewn gweithgareddau chwaraeon yn y gweithle'n dirywio gydag oedran: mae 46% o oedolion 16-34 oed yn cymryd rhan o gymharu â 32% o oedolion 35-54 oed a 24% o'r rhai 55 oed a hŷn. Mae'r gwahaniaeth rhwng y grwpiau oedran ieuengaf a hynaf yn arwyddocaol ar y lefel arwyddocâd 0.1, ond nid ar y lefel arwyddocâd 0.05.

Gall statws gweithio a math o gyflogwr fod yn gysylltiedig â chymryd rhan mewn gweithgareddau chwaraeon yn y gweithle hefyd, er bod y perthnasoedd hyn yn cysylltu â'r rhai a ddisgrifir uchod. Cofnododd cyfran uwch o gyflogeion llawn amser (40%) eu bod yn cymryd rhan o gymharu â chyflogeion rhan amser (25%), ond nid oedd y gwahaniaeth hwn yn arwyddocaol ar y lefel arwyddocâd 0.1. Mae 74% o'r gweithwyr rhan amser yn sampl yr arolwg yn fenywod; felly mae'r canlyniadau'n awgrymu bod peth cyswllt efallai rhwng amser gweithio a rhyw, a chyfranogiad.

Nid oedd unrhyw berthnasoedd arwyddocaol rhwng cyfranogiad a'r math o weithle. Nid oedd unrhyw wahaniaethau arwyddocaol yn y lefelau cymryd rhan ymhlith cyflogeion y sector preifat (39% o'r rhai a gafodd gynnig cyfleoedd) a chyflogeion y sector cyhoeddus (34%), na rhwng cyflogeion yn nosbarthiadau cymdeithasol ABC1 (36%) a C2DE (35%). Yn yr un modd, er mai po uchaf yw nifer y cyflogeion a gyflogir mewn man gwaith, yr isaf yw'r siawns y bydd cyflogai'n cymryd rhan, nid yw'r berthynas hon yn arwyddocaol yn ystadegol chwaith.

---

<sup>21</sup> O blith y 2005 o ymatebwyr a gynhwyswyd yn sampl yr arolwg, 54 ddywedodd eu bod wedi cymryd rhan mewn cyfleoedd chwaraeon yn y gweithle. Felly nid oes posib gwneud dadansoddiadau manylach na'r rhai a gyflwynir uchod.

## Faint o ddiddordeb sydd ymhlith y rhai nad ydynt yn cymryd rhan mewn chwaraeon a hamdden gorfforol yn y gweithle eisoes?

---

**O blith y rhai nad ydynt yn cymryd rhan mewn gweithgareddau chwaraeon yn y gweithle ar hyn o bryd – gan gynnwys y rhai nad yw eu cyflogwyr yn trefnu unrhyw weithgareddau ar eu cyfer ar hyn o bryd – roedd 35% o'r cyflogeion naill ai â diddordeb mawr neu gymedrol mewn cymryd rhan.** Roedd gan 13% ddiddordeb mawr ac roedd gan 22% ddiddordeb cymedrol. Pe bai'r holl alw am chwaraeon a hamdden yn y gweithle'n cael ei fodloni, byddai 39% o'r holl oedolion mewn gwaith yng Nghymru yn cymryd rhan.

Dim ond 4% o'r rhai y ceir darpariaeth ar eu cyfer eisoes ddywedodd bod ganddynt ddiddordeb mawr mewn cymryd rhan, gyda 29% â diddordeb cymedrol.<sup>22</sup> Ymhlith y rhai heb ddarpariaeth, roedd gan 14% ddiddordeb mawr ac roedd gan 20% ddiddordeb cymedrol. Felly nid oedd unrhyw wahaniaeth arwyddocaol yn y diddordeb yn gyffredinol rhwng y rhai nad ydynt yn cymryd rhan ond sydd â darpariaeth o gyfleoedd a'r rhai heb y ddarpariaeth hon. Er hynny, roedd gwahaniaeth arwyddocaol o gynnwys dim ond y rhai sydd â diddordeb mawr, efallai oherwydd bod y rhai sydd â'r diddordeb mwyaf mewn gweithleoedd sy'n darparu cyfleoedd yn debygol iawn o fod yn cymryd rhan eisoes.

Mae'r diddordeb yn dirywio gydag oedran: cofnododd 40% o'r rhai rhwng 15 a 34 oed rywfaint o ddiddordeb o leiaf, o gymharu â 26% o'r rhai 55 oed a hŷn, gwahaniaeth arwyddocaol. Roedd y rhai yn nosbarth cymdeithasol ABC1 (41%) yn fwy tebygol na'r rhai yn C2DE (28%) o ddangos rhywfaint o ddiddordeb. Roedd gwrywod (16%) yn fwy tebygol na benywod (10%) o fod â diddordeb mawr, ond nid oedd y gwahaniaeth hwn yn sylweddol yn ystadegol. Nid oedd unrhyw wahaniaethau yn lefel y diddordeb rhwng cyflogeion llawn amser (35%) a rhan amser (34%).

Roedd cyflogeion y sector cyhoeddus (40%) yn fwy tebygol o fynegi rhywfaint o ddiddordeb na chyflogeion y sector preifat (31%) ac, yn gysylltiedig â hyn, mae'r diddordeb yn cynyddu gyda maint y cyflogwr. Mynegodd 48% o'r rhai mewn gweithleoedd gyda mwy na 250 o gydweithwyr ddiddordeb, o gymharu â 37% o'r rhai gyda 10-49 a 50-249 o gydweithwyr, a 27% ar gyfer 1-9 o gyflogeion.

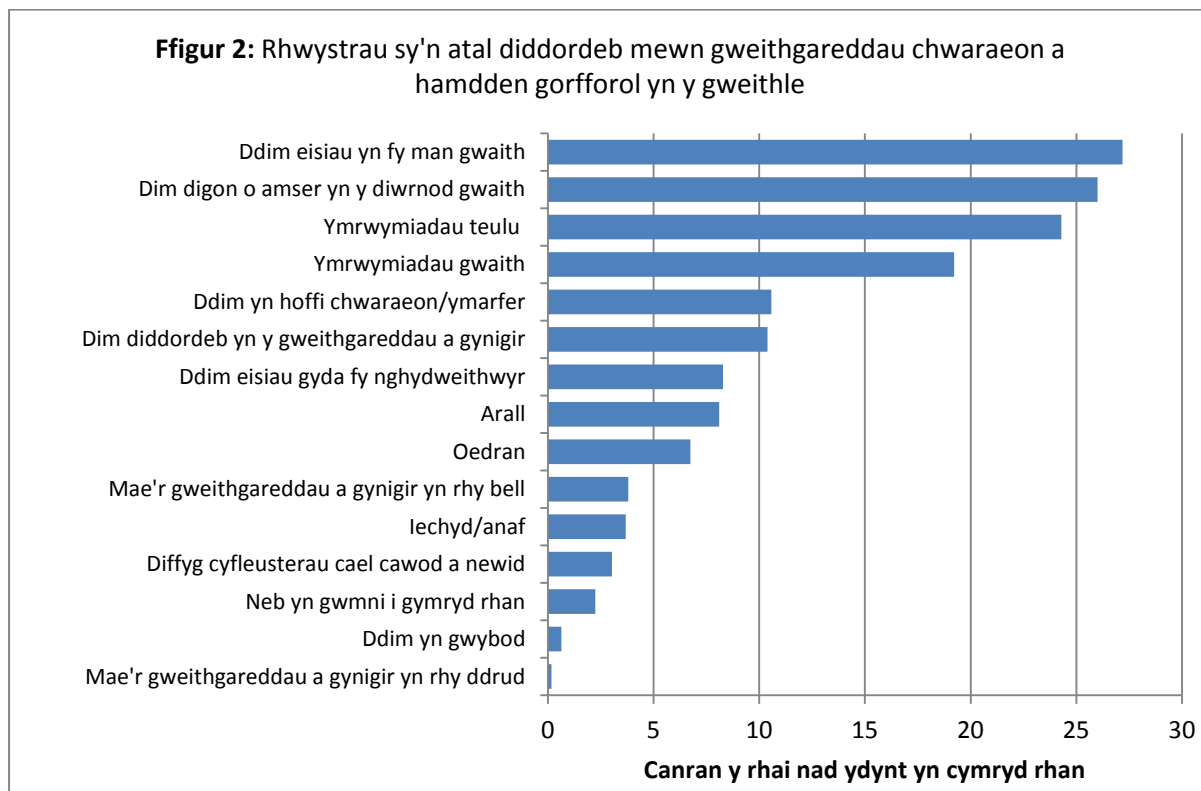
Mae darganfyddiadau interim y gwerthusiad o'r prosiectau a gyllidir gan Chwaraeon Cymru yn dynodi mai'r rhai sydd fwyaf tebygol o gymryd rhan yw'r rhai sydd eisoes yn cael eu cymell i ymarfer yn rheolaidd, ond "ceir peth tystiolaeth sy'n dangos bod y mentrau wedi cynyddu cyfranogiad rhai pobl nad oeddent yn ymarfer yn rheolaidd cynt mewn gweithgarwch corfforol. Hefyd, mae'r ymchwil wedi canfod bod rhai o'r rhai a oedd yn gwneud rhywfaint o ymarfer cyn y fenter, naill ai yn y gwaith neu'r tu allan i'r gwaith, wedi cynyddu nifer y oriau o ymarfer maent yn ei wneud bob wythnos o ganlyniad i'r fenter."

---

<sup>22</sup> Roedd nifer isel yr ymatebwyr yn y categori hwn yn golygu nad oedd posib gwneud dadansoddiad o'r rhwystrau sy'n atal cymryd rhan yn y grŵp hwn.

## Beth yw'r rhesymau a nodir gan y rhai heb ddiddordeb?

Gofynnwyd i'r rhai a ddywedodd nad oedd ganddynt ddiddordeb mewn cymryd rhan mewn cyfleoedd chwaraeon yn y gweithle pam nad oedd ganddynt ddiddordeb. Roedd hyn yn cynnwys pobl a oedd eisoes yn cael cynnig cyfleoedd, ond heb ddiddordeb, a'r rhai nad oeddent yn cael cynnig cyfleoedd ac a oedd yn dweud na fyddai ganddynt ddiddordeb. Mae'r rhwystrau mwyaf cyffredin a nodwyd i'w gweld yn *Ffigur 2*.



Ffynhonnell: Arolwg Omnibws Beaufort, Tachwedd 2009-Mawrth 2010

Sylfaen: Pob cyflogai (nid hunangyflogedig) yn y sectorau cyhoeddus neu breifat nad oeddent yn cymryd rhan mewn mentrau gweithgarwch corfforol yn y gweithle a/neu heb ddiddordeb mewn gwneud hynny (n=458)

Y rhwystr mwyaf cyffredin yn atal cyfranogiad oedd nad oeddent eisiau cymryd rhan yn y gwaith (27%). Roedd y rhwystr hwn yn llawer amlycach ymhlith yr oedolion yn nosbarth cymdeithasol ABC1 (34%) na C2DE (22%). Yr ail rwystr mwyaf cyffredin oedd diffyg amser yn ystod y diwrnod gwaith (26%) gyda gweithwyr llawn amser (29%) yn llawer mwy tebygol o nodi hyn na gweithwyr rhan amser (19%). Roedd ymrwymiadau teulu yn llawer mwy tebygol o gael ei nodi fel rhwystr gan fenywod, oedolion 15-34 oed, y rhai yn nosbarthiadau DGS 1,2 a 3, a'r rhai mewn sefydliadau mawr. Roedd y rhai yn nosbarthiadau DGS 1, 2 a 3 yn llawer mwy tebygol na chyflogeion eraill o nodi bod ymrwymiadau gwaith yn rhwystr.

Mae darganfyddiadau interim gwerthusiad Chwaraeon Cymru yn adlewyrchu'r darganfyddiadau hyn i raddau helaeth, gan awgrymu mai'r "rhwystr mwyaf oedd yn atal cymryd rhan mewn mentrau gweithgarwch corfforol yn y gweithle oedd diffyg amser a'r angen am sicrhau cydbwysedd rhwng ymrwymiadau gwaith, ymrwymiadau teulu ac ymrwymiadau eraill". Er mai amharodrwydd i ymarfer yn y gwaith oedd y rhwystr amlycaf ymhlith oedolion Cymru yn gyffredinol, mae'r dystiolaeth o'r

gwerthusiad yn wannach, ond roedd o leiaf un gweithle wedi ei nodi fel problem i rai merched, ac, o ganlyniad, dechreuodd gynnig sesiynau i ferched yn unig.

## Casgliadau

---

Mae canlyniadau'r arolwg yn awgrymu bod proffil y prosiectau a gyllidir gan Chwaraeon Cymru, gyda'r mwyafrif ohonynt yn y sector cyhoeddus, yn adlewyrchu darpariaeth a fodolai eisoes o gyfleoedd yn y gweithle ar gyfer chwaraeon a hamdden gorfforol. Mae hyn, yn ei dro, yn awgrymu lefel uwch o barodrwydd i gymryd rhan mewn cyflwyno cyfleoedd o'r fath ymhlith cyflogwyr y sector cyhoeddus na chyflogwyr y sector preifat. Fel mae darganfyddiadau interim gwerthusiad Chwaraeon Cymru yn nodi, felly, gall cynnwys y sector preifat alw am fwy o bwyslais ar 'y llinell waelod' yn hytrach nag ystyriaethau mwy cyfannol i les cyflogeion.

Mae proffil demograffig y gweithgareddau chwaraeon a hamdden gorfforol presennol yn y gweithle, a phroffil y rhai sy'n mynegi diddordeb mewn cymryd rhan, yn adlewyrchu'n fanwl y cyfranogiad mewn chwaraeon yn gyffredinol. Mae hyn, ochr yn ochr â'r darganfyddiad bod y rhai sy'n cymryd rhan mewn gweithgareddau o'r fath yn debygol o fod yn egniol mewn rhyw ffordd o leiaf, yn awgrymu nad yw ymyriadau yn y gweithle yn ateb yr angen am ehangu cyfranogiad. Y dyhead am hwylustod yw'r prif gymhellant sydd wedi'i ddatgan yng ngwerthusiad Chwaraeon Cymru o ymyriadau yn y gweithle, ac felly gall effaith ymyriadau o'r fath weithredu'n bennaf i'w gwneud yn haws i'r rhai sydd eisoes yn cymryd rhan gynnwys chwaraeon a hamdden gorfforol yn eu bywydau.