

Cyngor Sir CEREDIGION County Council

ADRODDIAD I'R:	Pwyllgor Craffu ac Adnoddau Corfforaethol
DYDDIAD:	7 Gorffennaf 2021
LLEOLIAD:	Ar-lein
TEITL:	Strategaeth Iechyd a Lles Gweithwyr 2021-2026
PWRPAS YR ADRODDIAD:	Adolygu ac argymhell Strategaeth Iechyd a Lles Gweithwyr 2021-2026
Y RHESWM Y MAE CRAFFU WEDI GOFYN AM Y WYBODAETH:	Er mwyn adolygu'r strategaeth newydd

CEFNDIR:

Mae gweledigaeth y Strategaeth Gorfforaethol gyfredol yn datgan bod “*Cyngor Sir Ceredigion yn darparu gwasanaethau cyhoeddus dwyieithog cynaliadwy sy'n rhoi gwerth am arian er mwyn cynnal economi gref, amgylchedd iach a hyrwyddo lles ein pobl a'n cymunedau.*” Cydnabyddir bod ein gweithwyr yn allweddol wrth gyflenwi'r weledigaeth hon a bod ganddynt effaith uniongyrchol ar ansawdd y gwasanaethau a ddarperir i breswylwyr Ceredigion. Fel un o gyflogwyr mwyaf y sir, a nifer fawr o'n gweithlu hefyd yn breswylwyr, bydd gwella iechyd a lles ein gweithwyr yn dylanwadu ar welliannau mewn iechyd a lles ar hyd a lled Ceredigion.

Strategaeth Iechyd a Lles Gweithwyr 2021-2026

Datblygwyd y strategaeth hon ar ôl i un arolwg gweithwyr gael ei gynnal ychydig cyn i bandemig Covid-19 gychwyn, ac un arall ym mis Rhagfyr 2020. Nod y strategaeth yw gwella lles unigolion ac hefyd, yn sgil hynny, gwella lles tîmau a gwasanaethau'r Cyngor.

Mae'r Strategaeth yn cyflwyno ein nodau allweddol o dan bum maes ar wahân a ddynodir yn 'bileri lles':

- Amgylcheddau Cadarnhaol
- Polisiâu ac Arferion
- Ffordd o Fyw Iach
- Iechyd Meddwl a Lles
- Diwylliant ac Ymddygiad

Bydd y ffocws yn y lle cyntaf ar hyrwyddo ymddygiadau ffordd o fyw iachach, ymrwymiad i lofnodi'r Adduned Amser i Newid Cymru (gweithio tuag at ddileu'r stigma sy'n gysylltiedig â iechyd meddwl), rhaglen i gyflwyno Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl a

Hyrwyddwyr Lles ar hyd a lled y Cyngor, a chreu Grŵp Llywio Iechyd a Lles gyda'r nod o gyflawni'r Safon Iechyd Corfforaethol (Efydd) o fewn y ddwy flynedd gyntaf.

Swyddog Iechyd a Lles Gweithwyr yn yr Adran Pobl a Threfniadaeth fydd yn gyrru'r strategaeth gan weithio'n gydweithredol ar hyd a lled y Cyngor.

A gwblhawyd Asesiad Effaith Integredig? Os na, nodwch pam

**LLESIANT
CENEDLAETHAU'R
DYFODOL:**

***Crynodeb:*
Hirdymor:
Integreiddio:
Cydweithio:
Cynnwys:
Atal:**

ARGYMHELLIAD/ARGYMHELLION:

- Argymhell bod Strategaeth Iechyd a Lles 2021-2026 yn cael ei chymeradwyo

RHESWM DROS YR ARGYMHELLIAD/ARGYMHELLION:

Enw Cyswllt:

Geraint Edwards

Swydd:

Swyddog Arweiniol Corfforaethol, Pobl a Threfniadaeth (dros dro)

Dyddiad yr Adroddiad: 15/06/2021

Acronymau:

Strategaeth Iechyd a Lles Gweithwyr 2021-2026

1 Cyflwyniad

Mae ein Strategaeth Gorfforaethol 2017-2022 yn amlinellu'r weledigaeth a ganlyn ar gyfer Ceredigion:

"Mae Cyngor Sir Ceredigion yn darparu gwasanaethau cyhoeddus dwyieithog cynaliadwy sy'n rhoi gwerth am arian er mwyn cynnal economi gref, amgylchedd iach a hyrwyddo lles ein pobl a'n cymunedau."

Cydnabyddir bod ein gweithwyr yn allweddol wrth gyflenwi'r weledigaeth hon a bod ganddynt effaith uniongyrchol ar ansawdd y gwasanaethau a ddarperir i drigolion Ceredigion. Rydym yn deall bod y profiad a'r canlyniadau i'n preswylwyr yn gwella pan fo'n gweithwyr yn iach, yn frwdfrydig ac yn hapus. Fel un o gyflogwyr mwyaf y sir, a nifer fawr o'n gweithlu hefyd yn breswylwyr, bydd gwella iechyd a lles ein gweithwyr yn cefnogi gwelliannau mewn iechyd a lles ar hyd a lled Ceredigion.

Dengys tystiolaeth gynyddol y gall y gweithle fod yn lle effeithiol i wella lles unigolion, teuluoedd a chymunedau. Gall bod mewn gwaith gynig gwobrau ariannol, cysylltiadau cymdeithasol, boddhad ac ymdeimlad o berthyn, ystyr a phwrpas. Ceir tystiolaeth yn adroddiad Y Fon Carol Black, 'Building a Healthier Tomorrow' (2008) bod gweithiwr yn fwy cynhyrchiol os yw'n teimlo bod iddo bwrpas, ei fod yn cael ei werthfawrogi gan ei gyflogwr a'i gymheiriaid, ei fod yn gweithredu mewn diwylliant cefnogol ac yn deall sut mae ei gyfraniad yn helpu llwyddiant y sefydliad. Mae hyn yn fanteisiol i'r unigolyn, i'r tîm ac i'r sefydliad cyfan.

2 Gweledigaeth

Datblygu diwylliant sy'n hybu ac yn sefydlu ymddygiadau cadarnhaol mewn perthynas â lles meddyliol, corfforol a chymdeithasol fel bod gan ein cymuned o weithwyr yr adnoddau mewnol a'r cydnherthedd i ymroi'n llawn i'w gwaith a'u bywyd personol.

Datblygu cymuned o weithwyr sy'n rhannu cyfrifoldeb dros iechyd a lles gan ddynodi anawsterau'n gynnar i gyflymu ymyriadau a dargedir mewn modd amserol ac effeithiol.

Mae'r Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu yn diffinio lles gweithiwr fel a ganlyn

'Creu amgylchedd i hybu stad o fodlonrwydd sy'n caniatáu i weithiwr ffynnu a chyflawni ei botensial yn llawn er ei les ei hun a'i sefydliad.' (Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu 2016)

3 Cefnogi Egwyddorion

Ein Gwasanaeth Pobl a Threfniadaeth sy'n gyrru Iechyd a Lles Gweithwyr gyda chyfarwyddyd ein Swyddog Iechyd a Lles Gweithwyr

Bydd y strategaeth hon yn cael ei chyflenwi a'i sefydlu drwy bartneriaethau gwaith ar

y cyd ar draws ein sefydliad gan gynnwys, ond heb ei gyfyngu i'r Grŵp Llywio Iechyd a Lles, Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl a Hyrwyddwyr Iechyd a Lles. Bwriedir i'r strategaeth hon lywio'r gwaith a wneir i fodloni Safon Iechyd Corfforaethol Iechyd Cyhoeddus Cymru.

Er bod y strategaeth hon yn uchelgeisiol iawn, bwriedir ei chyflawni dros y 5 mlynedd nesaf.

At ddiben y strategaeth hon, ystyrir bod iechyd a lles yn cofleidio'r person cyfan— iechyd meddwl a chorfforol o fewn ac oddi allan i'r gweithle.

“Mae iechyd yn fwy na diffyg afiechyd neu glefyd yn unig, ac fe'i diffinnir fel ymdeimlad o lesiant corfforol, emosiynol a seciolegol.”

Diffiniad Sefydliad Iechyd y Byd (1948)

4 Y cyd-destun cenedlaethol

Mae Arolwg Iechyd a Lles yn y Gwaith 2020, Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu yn dangos bod bron i ddwy ran o dair o sefydliadau'n defnyddio dull strategol o fynd i'r afael â lles. Fodd bynnag, mae dros draean o ymatebwyr o'r sector cyhoeddus yn adrodd bod eu sefydliadau'n llawer mwy adweithiol na rhagweithiol. Dyma'r themâu allweddol a ddaeth i'r amlwg yn yr arolwg, a all helpu i lywio'n Strategaeth Iechyd a Lles:

- Mae **'presenteeism'** (pobl sy'n dod i'r gwaith pan fyddant yn sâl) a **'leavism'** (pobl sy'n gweithio y tu allan i'w horiau contract neu'n defnyddio gwyliau blynyddol ar gyfer eu gwaith neu ar gyfer salwch) yn arferion cyffredin. Mae'r arferion hyn yn ddangosyddion pwysig o ddiwylliant 'iechyd' sefydliad. Nid yw'r arferion hyn yn y gweithle yn iach a gallai'r goblygiadau sy'n gysylltiedig â nhw fod yn rhai difrifol o ran iechyd meddwl a chorfforol gweithwyr yn ogystal ag o ran cynhyrchiant.
- Mae **cyflyrau iechyd meddwl** yn gyffredin ac ar gynydd. Gwelodd 3/5 o ymatebwyr o'r sector cyhoeddus gynydd mewn cyflyrau iechyd meddwl cyffredin yr adroddwyd arnynt ymysg gweithwyr. At hynny, roedd salwch meddwl yn dal yn un o'r prif achosion o absenoldebau hirdymor ym mhob sector.
- Roedd **absenoldeb yn gysylltiedig â straen** yn gyffredin iawn yn y sector cyhoeddus. Mae dros 2/5 o sefydliadau sector cyhoeddus yn adrodd bod absenoldebau yn gysylltiedig â straen (a achosir, gan amlaf, gan lwyth gwaith trwm) wedi cynyddu dros y 12 mis diwethaf (44% o gymharu â 36% yn y sector preifat a 33% yn y sector nid-er-elw). Straen yw'r achos mwyaf cyffredin o absenoldeb hirdymor yn y sector cyhoeddus.
- Mae lefelau **absenoldeb** gryn dipyn yn uwch yn y sector cyhoeddus. Roedd lefel gyfartalog absenoldeb yn y sector cyhoeddus yn wyth niwrnod, a oedd gryn dipyn yn uwch nag yn y sectorau eraill: (sector gwasanaethau preifat: 4.3 niwrnod; gweithgynhyrchu a chynhyrchu: 6.3 niwrnod; sector nid-er-elw: 5.2 niwrnod).

5 Iechyd a Lles yng Ngheredigion

Yn 2020, casglwyd data am iechyd a lles gweithwyr y Cyngor ar ddau achlysur.

Asesiad o Anghenion Iechyd

Cynhaliwyd Asesiad o Anghenion Iechyd yn ystod Chwefror a Mawrth 2020. Darparodd y data a gasglwyd o'r Asesiad o Anghenion Iechyd hwn linell sylfaen i feincnodi gweithgareddau ac ymyriadau. Cwblhawyd yr arolwg gan **46%** o'r gweithlu. Ni chasglwyd data gan staff a gyflogwyd gan Gyrrff Llywodraethol Ysgolion.

Mae'r meysydd yr ymdrinnir â nhw yn yr asesiad o anghenion iechyd yn adlewyrchu'r rhai yn y 'Safon Iechyd Corfforaethol' sy'n nod ansawdd cenedlaethol yng Nghymru ar gyfer iechyd a lles yn y gweithlu. Gellir diffinio'r rhain, yn eu hanfod, yn ymddygiadau iechyd sy'n gysylltiedig â 'ffordd o fyw'.

Gofynnwyd cwestiynau am ddiwylliant y gweithle hefyd er mwyn mesur rhywfaint o'r effaith y gall y sefydliad ei hun ei gael ar les unigolyn neu dîm. Gofynnwyd set ychwanegol o gwestiynau i'r rhai â chyfrifoldebau rheolwr llinell er mwyn asesu eu lefelau o hyder a chymhwysedd wrth ddelio â materion yn ymwneud â iechyd a lles y rhai y maent yn reolwyr arnynt. Gall y cwestiynau hyn, hefyd, helpu i ddangos unrhyw rwystrau ar gyfer y gweithgareddau hynny y gallent feddwl eu bod yn bodoli.

Arolwg Iechyd a Lles Coronafeirws

Cynhaliwyd arolwg byr pellach ar gyfer y gweithlu ym mis Rhagfyr 2020 a oedd yn canolbwyntio ar effaith pandemig y Coronafeirws ar iechyd, lles a bywyd gwaith. Gofynnodd yr arolwg hefyd am farn y gweithlu ynghylch y wybodaeth a'r ddarpariaeth a oedd ar gael ar eu cyfer. Gwahoddwyd Cyrrff Llywodraethol Ysgolion hefyd i gymryd rhan yn yr arolwg. Cwblhawyd yr arolwg gan **18%** o'r gweithlu.

Y Prif Ganfyddiadau

Iechyd a Lles

Asesiad o Anghenion Iechyd

77%

Iechyd yn dda neu'n dda iawn yn gyffredinol

28%

150 munud neu fwy o weithgarwch corfforol cymedrol yr wythnos

Arolwg Iechyd a Lles Coronafeirws

57%

Lles meddyliol yn dda neu'n dda iawn

72%

Eithaf bodlon neu fodlon iawn â bywyd

15%

Yn smygu bob dydd neu weithiau

57%

O'r farn bod y Coronafeirws wedi arwain at ddirywiad yn eu lles

31%

26%

47%

Yn bwyta 5 dogn neu fwy o ffrwythau neu lysiau y dydd

Yn yfed alcohol 2 waith neu fwy yr wythnos

Yn profi ynysu cymdeithasol

Gwybodaeth a Chefnogaeth

Asesiad o Anghenion Iechyd

70%

Yn well ganddynt dderbyn gwybodaeth a chefnogaeth drwy e-bost

64%

Yn eithaf tebygol neu'n debygol iawn o wneud gweithgareddau cerdded

60%

Yn eithaf tebygol neu'n debygol iawn o gymryd rhan mewn sesiynau blasu yn ein cyfleusterau hamdden

61%

Yn eithaf tebygol neu'n debygol iawn o wneud gweithgarwch corfforol yn y gwaith petai cawodydd/cyfleusterau newid ar gael

Arolwg Iechyd a Lles Coronafeirws

69%

Yn gwybod sut a lle i gael gafaél ar gymorth ar gyfer eu lles

58%

Yn teimlo bod y wybodaeth y maent wedi mynd ati yn gefnogol ac o gymorth

65%

Yn teimlo bod cymorth a chefnogaeth ar gael iddynt

Diwylliant

Asesiad o Anghenion Iechyd

76%

Bodlon neu fodlon iawn gyda bywyd gwaith

75%

Bodlon neu fodlon iawn gyda'r gweithle

78%

Cytuno neu gytuno'n gryf bod cyfleoedd i ddatblygu sgiliau newydd

60%

Yn cael y swydd yn eithaf streslyd neu'n streslyd iawn

Arolwg Iechyd a Lles Coronafeirws

63%

Cytuno neu gytuno'n gryf bod y Cyngor yn poeni am fy lles

65%

Cytuno neu gytuno'n gryf bod cefnogaeth ar gael os yw rhywun yn teimlo dan straen neu'n bryderus yn y gwaith

70%

Cytuno neu gytuno'n gryf bod y cyfathrebu'n dda

81%

Wedi mynd i'r gwaith pan oeddent yn teimlo eu bod yn rhy sâl i weithio

Rheolaeth Linell

Asesiad o Anghenion Iechyd

88%

Cytuno neu gytuno'n gryf y gallant gael cyfarfodydd 1:1 gyda'u rheolwr llinell

87%

Cytuno neu gytuno'n gryf bod cyfleoedd i ddatblygu cyfeillgarwch

71%

Cytuno neu gytuno'n gryf eu bod yn cael eu clywed

88%

Cytuno neu gytuno'n gryf y byddent yn cael cefnogaeth i ofalu am aelod o'r teulu

Arolwg Iechyd a Lles Coronafeirws

78%

Cytuno neu gytuno'n gryf bod ganddynt ddigon o gyswllt â'u rheolwr llinell

74%

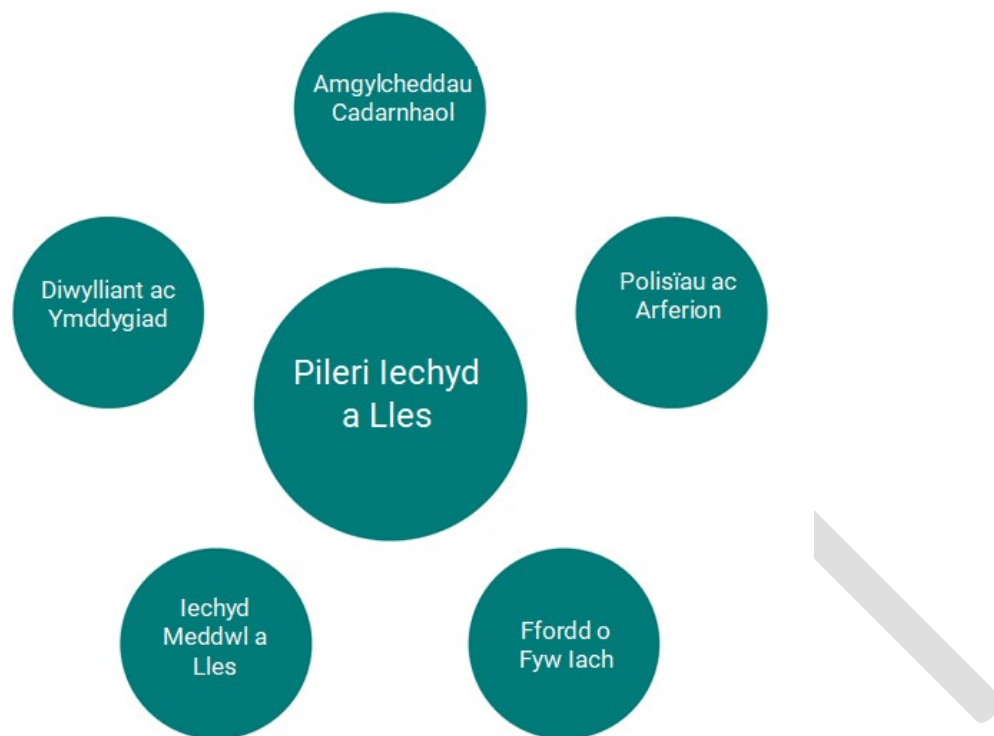
Cytuno neu gytuno'n gryf bod y tîm yn cyfathrebu'n dda ac yn cadw cysylltiad

Mae'r data a gasglwyd gan ein gweithlu yn tynnu sylw at bwysigrwydd bodloni anghenion iechyd a lles ein gweithwyr. Drwy wneud hynny, mae angen i ni sicrhau bod y ddarpariaeth yn berthnasol, yn ystyrlon, yn ymatebol ac yn hygyrch i'r holl weithlu.

Nod y strategaeth hon yw gwella lles unigolion yn ogystal â lles ein timau/gwasanaethau, y Cyngor cyfan a'r gymuned yr ydym yn byw a gweithio ynddi.

Yn bwysicaf oll, mae ond yn iawn ein bod yn ceisio dod yn gyflogwr o ddewis a'n bod yn rhagweithiol wrth gefnogi lles ein staff—ein hadnodd mwyaf.

6 Pileri lechyd a Lles



Amgylcheddau Cadarnhaol

Byddwn yn creu, gwella a chynnal amgylcheddau gweithio cadarnhaol a chefnogol ar draws ein sefydliad. Gwneir hyn drwy sefydlu trefn lywodraethu a chyflwyno gweithgor/grŵp llywio lechyd a Lles gyda chynrychiolwyr o bob rhan o'r sefydliad a rhwydwaith o hyrwyddwyr lles a fydd yn meithrin a hybu amgylchedd gwaith cefnogol. Y Swyddog Iechyd a Lles Gweithwyr fydd yn cydlynu'r gweithgarwch hwn.

Nodau 2021

- Byddwn yn creu ac yn sefydlu rhwydwaith o hyrwyddwyr lles i hybu lles ar draws ein sefydliad.
- Byddwn yn archwilio i fanteision cwblhau asesiad risg sefydliadol i ddynodi'r ffactorau sy'n achosi straen a llunio cynllun gweithredu i reoli'r rhain.
- Byddwn yn creu'r broses lywodraethu gan gynnwys sefydlu Grŵp Llywio Iechyd a Lles (i gynnwys cynrychiolwyr o'r Grŵp Arweiniol, Iechyd a Diogelwch a'r Undebau Llafur) ar sail ein Strategaeth Iechyd a Lles er mwyn datblygu lles ar draws ein sefydliad.

2023

- Byddwn wedi sefydlu ein rhwydwaith o hyrwyddwyr lles a fydd yn meithrin amgylchedd cadarnhaol a chefnogol i'n cymuned o weithwyr.
- Byddant yn hwyluso ac yn cofnodi gweithgarwch lles sefydliadol, cydweithio â hyrwyddwyr lles eraill ar draws y sefydliad ac adrodd i'r Swyddog Iechyd a Lles Gweithwyr.

Polisiau ac Arferion

Byddwn yn sicrhau bod lles yn rhan annatod o'n polisiau AD, ein harferion wrth ymwneud â phobl a'n rhaglenni arweinyddiaeth a rheoli, gan roi'r ffocws ar bobl. Bydd ein strategaeth les yn galluogi rheolwyr ac arweinwyr i ddatblygu timau sy'n meithrin lles. Byddwn yn creu, gwella a chynnal amgylcheddau gwaith cadarnhaol a chefnogol ar draws ein sefydliad.

Nodau

2021

- Bydd lles yn rhan annatod o'n rhaglenni arweinyddiaeth a rheoli a'n harferion wrth ymwneud â phobl hefyd. Bydd ein strategaeth les yn galluogi rheolwyr ac arweinwyr i ddatblygu timau sy'n meithrin lles.
- Byddwn yn adolygu ein polisiau AD gyda'r bwriad o gynnwys agweddau ar les, eu gwneud yn fwy hygyrch a chyfeillgar i'r defnyddiwr gan roi ein pobl yn ganolog i'n polisiau.

2023

- Bydd lles yn ganolog i'n rhaglenni datblygu arweinyddiaeth a rheoli. Enghreifftir hyn yn y modd y mae ein rheolwyr yn arwain eu pobl.
- Bydd y diwylliant ar draws ein sefydliad yn gadarnhaol a bydd yn cofleidio newid a gwahaniaeth
- Bydd pobl yn agored i Les gan y bydd hyn yn rhan o'u ffordd o feddwl bob dydd. Gallant gael mynediad at y wybodaeth y mae ei hangen arnynt mewn ffordd sy'n bodloni eu hanghenion er sicrhau darpariaeth gynhwysol.

Ffordd o fyw iach

Byddwn yn canolbwyntio ar y chwe elfen o arfer ffordd o fyw iach, fel y'u mabwysiedir yn y Safon Iechyd Corfforaethol (Cymru Iach ar Waith). Mae'r rhain fel a ganlyn: Defnydd o Dybaco, Iechyd Meddwl a Lles, Anhwylderau Cyhyrysgerbydol, Camddefnyddio Alcohol, Cyffuriau a Sylweddau Eraill, Iechyd a Lles a Bwyd, a Gweithgarwch Corfforol. Byddwn yn gweithio mewn partneriaeth â'n hyrwyddwyr lles i hybu a hwyluso ymddygiadau ar gyfer ffordd o fyw iach drwy ystod o ddulliau a sianeli cyfathrebu.

Nodau

2021

- Byddwn yn hybu ymddygiadau ar gyfer ffordd o fyw iach yn unol â negeseuon iechyd cyhoeddus a bydd hyn yn cynnwys adnoddau ar-lein a gweithdai.
- Byddwn yn gweithio mewn partneriaeth â Ceredigion Actif ac yn sefydlu grwpiau gweithgarwch corfforol: e.e. loga, rhedeg, cerdded gyda'r nod o annog a galluogi gweithwyr i fod yn fwy egniol.
- Byddwn yn llunio canllawiau ar sut i gynllunio, hyrwyddo a rheoli digwyddiadau heriau corfforol ar gyfer unigolion a thimau.
- Byddwn yn hyrwyddo partneriaethau lleol a all gefnogi ffyrdd o fyw iach i staff a myfyrwyr. Gallai'r rhain gynnwys clybiau iechyd, grwpiau cerdded, ymgyrchoedd ymwybyddiaeth o alcohol a mentrau bwyta'n iach.

2023

- Bydd ein pecynnau cymorth mewn perthynas â ffordd o fyw iach ar gael i staff. Bydd y rhain yn cynnwys canllawiau ymarferol ar y chwe maes uchod sy'n gysylltiedig â ffordd o fyw iach.
- Bydd gan staff fynediad at holiadur lles a fydd yn rhoi gwybodaeth ac arweiniad iddynt yn y meysydd y mae angen iddynt ganolbwyntio arnynt.
- Bydd ein hadnoddau ar-lein yn cael eu defnyddio gan staff i'w galluogi i wneud newidiadau mewn perthynas â'u hiechyd a'u ffordd o fyw ac yn eu cyfeirio at gefnogaeth ychwanegol os nad yw hunangymorth yn ddigonol.
- Byddwn yn cysylltu â gwasanaethau stopio smygu lleol ac yn sefydlu gwasanaethau stopio smygu yn y gwaith i staff sy'n barod i roi'r gorau i smygu. Drwy ein hymgyrch stopio smygu mewn partneriaeth â *Helpa fi i Stopio* byddwn yn gwneud staff yn ymwybodol o beryglon smygu ac yn cefnogi staff i roi'r gorau i smygu.

Iechyd meddwl a lles

Byddwn yn rhagweithiol wrth annog a chefnogi staff i gynnal iechyd meddwl da. Byddwn yn llofnodi'r Adduned Amser i Newid Cymru, i weithio tuag at gael gwared ar y stigma sy'n gysylltiedig â iechyd meddwl yn ein sefydliad. Yn ychwanegol at hyn, bydd pecynnau cymorth ar-lein ar gael, hyfforddiant sy'n seiliedig ar dystiolaeth a defnydd o Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl a hyrwyddwyr Lles a fydd yno i gefnogi ac i gyfeirio at wybodaeth a chymorth arbenigol. Byddwn yn hyrwyddo ein gwasanaeth Rhaglen Cymorth i Weithwyr: Gofal yn Gyntaf i staff ochr yn ochr â'r ddarpariaeth 'galw heibio' ar gyfer lles

Nodau 2021

- Byddwn yn creu pecynnau cymorth ar-lein ar gyfer Cydnerthedd a Straen i'w galluogi i fynd at wybodaeth pan fydd ei hangen arnynt, yn eu galluogi i fod yn barod am newid ac yn fwy parod i ymdopi â newidiadau mewn bywyd.
- Byddwn yn cyflenwi hyfforddiant sy'n seiliedig ar dystiolaeth ynghylch iechyd meddwl, gan gynnwys Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl a hybu iechyd i'n rhwydwaith o hyrwyddwyr lles, ac yn darparu gwybodaeth i gyfeirio ati.
- Byddwn yn hyrwyddo ein Rhaglen Cymorth i Weithwyr: Gofal yn Gyntaf i staff ochr yn ochr â darpariaeth 'galw heibio' ar gyfer lles.
- Byddwn yn llofnodi Adduned Amser i Newid Cymru i weithio tuag at gael gwared ar y stigma sy'n gysylltiedig â iechyd meddwl yn ein sefydliad gan greu Cynllun Gweithredu Amser i Newid a gaiff ei sefydlu ar draws y sefydliad.
- Byddwn yn creu rhwydwaith o Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl ar draws ein sefydliad.

2023

- Bydd gennym ddiwylliant lle y bydd pobl yn teimlo y gallant siarad yn fwy agored am eu hiechyd meddwl, fel y maent yn ei wneud am iechyd corfforol. Byddwn yn teimlo y gallwn ddatgelu problemau iechyd meddwl heb ofni.
- Bydd y stigma ynghylch iechyd meddwl yn lleihau wrth i ni weithio drwy ein cynllun gweithredu ar ôl llofnodi'r adduned Amser i Newid Cymru.

Diwylliant ac Ymddygiad

Byddwn yn sefydlu hybu iechyd yn y gweithle er mwyn meithrin diwylliant sy'n

galluogi cefnogaeth. Rhoddir hyfforddiant ar hybu iechyd i'n hyrwyddwyr lles i'w galluogi i hyrwyddo negeseuon iechyd cyhoeddus yn eu meysydd gwaith. Byddwn yn cyflawni'r Safon Iechyd Corfforaethol (Efydd) a ddyfernir gan Cymru Iach ar Waith gan sicrhau ein bod yn cadw at yr arferion gorau.

Nodau

2021

- Byddwn yn rhoi hyfforddiant hybu iechyd i'n hyrwyddwyr lles i'w galluogi i hyrwyddo negeseuon iechyd cyhoeddus yn eu meysydd gwaith. Bydd hyn yn cynnwys cyfeirio at gefnogaeth i newid ymddygiad ac ymwybyddiaeth mewn meysydd fel y defnydd o alcohol, smygu, maeth a bwyta'n iach, rheoli pwysau ac ymarfer corff.
- Byddwn yn cyflawni'r 'Safon Iechyd Corfforaethol' (Efydd) a ddyfernir gan Cymru Iach ar Waith gan sicrhau ein bod yn cadw at yr arferion gorau. Mae hwn yn gynllun gwobrwyo sy'n seiliedig ar dystiolaeth a gymeradwyir gan Iechyd Cyhoeddus Cymru. Byddwn yn cyflenwi o leiaf bedair ymgyrch iechyd y flwyddyn gan ganolbwyntio ar fentrau iechyd allweddol.

2023

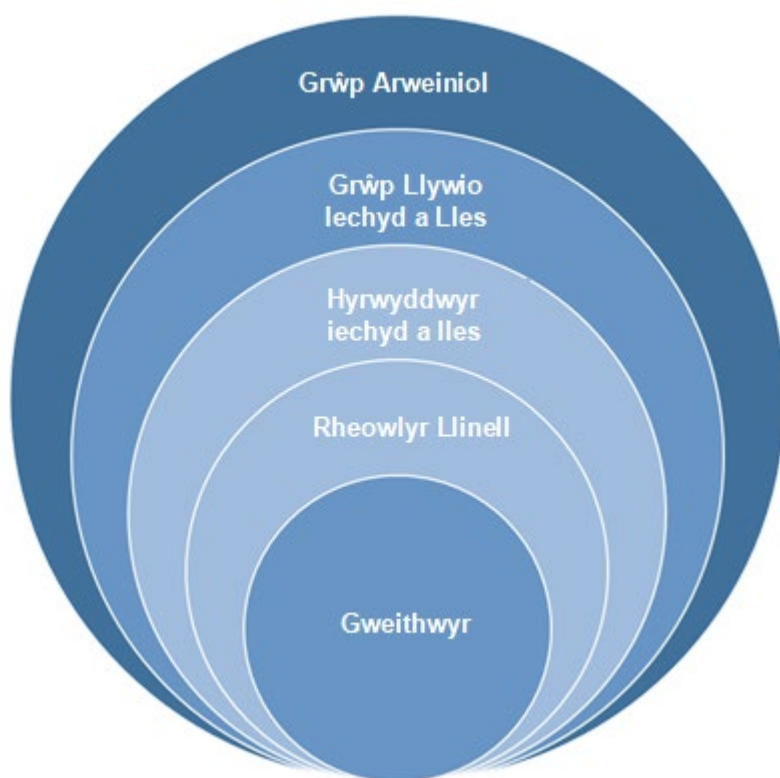
- Bydd ein tudalennau mewnwyd iechyd a lles yn ddeinamig ac yn galluogi ein cymuned i gael mynediad at negeseuon hybu iechyd a dulliau gweithredu hunangymorth ochr yn ochr â chyfeirio at gefnogaeth o fewn y sefydliad ac oddi allan iddo.
- Bydd ein hyrwyddwyr Lles yn cefnogi pobl sy'n barod i wneud newidiadau cadarnhaol drwy gyfeirio effeithiol a gwybodaeth am y gefnogaeth sydd ar gael.
- Bydd ein hymgyrchoedd Iechyd a Lles yn werthfawr iawn i bobl ymhel â nhw, er eu lles eu hunain, eu timau a'n sefydliad yn gyfan.

7 Rolau a Chyfrifoldebau Grŵp Arweiniol

Cefnogi a hyrwyddo'r strategaeth.

Sicrhau derbyniad ar draws y sefydliad drwy gymeradwyo'r strategaeth a dilysu ei phwysigrwydd wrth sicrhau lles a'r manteision sy'n gysylltiedig ag ef i unigolion ac i'r sefydliad cyfan.

Bydd y gweithredoedd hyn o gymorth i oresgyn rhwystrau sefydliadol, sicrhau buddsoddiad mewn adnoddau, ei sefydlu mewn busnes craidd, ei blaenoriaethu fel buddsoddiad strategol a hybu ymgysylltu ar draws y sefydliad.



Gweithgor/Grŵp Llywio Iechyd a Lles

Bydd y grŵp yn rhan o'r broses lywodraethu sy'n gysylltiedig â lles ac sy'n angenrheidiol i gynorthwyo gyda llwyddiant y Strategaeth. Bydd yn dod â rhanddeiliaid allweddol at ei gilydd ar draws Cyngor Sir Ceredigion a bydd yn cynnwys cynrychiolydd o'r Grŵp Arweiniol, Swyddog Iechyd a Lles Gweithwyr a chynrychiolaeth o'r Undebau Llafur.

Bydd yn rhoi arweiniad a sicrwydd i bob rhanddeiliad mewn perthynas â nodau'r strategaeth iechyd a lles.

Bydd y grŵp yn bodoli nid fel fforwm ymgynghorol yn unig, ond caiff ei sefydlu i sicrhau bod gweithredoedd arwyddocaol yn cael eu dynodi a'u rhoi ar waith mewn ffordd y gall y Cyngor ddangos bod iechyd a lles yn cael eu rheoli'n effeithiol fel blaenoriaeth strategol.

Bydd yn hwyluso dull gweithredu sy'n canolbwyntio ar les a fydd yn meithrin arloesedd, creadigrwydd, cynhyrchiant ac ymgysylltu yn ein sefydliad.

Hyrwyddwyr Iechyd a Lles

Bydd rhwydwaith o hyrwyddwyr yn cynnwys unigolion ar draws y sefydliad yn cael ei sefydlu. Eu rôl fydd:

- cefnogi'r Strategaeth Iechyd a Lles drwy hyrwyddo gweithgareddau yn eu meysydd gan annog cydweithwyr i fanteisio ar gyfleoedd iechyd a lles perthnasol, casglu data gweithgarwch, rhannu arferion da a hanesion o

lwyddiant.

- meithrin amgylchedd cadarnhaol a chefnogol ar draws y Cyngor.
- hwyluso a chofnodi gweithgarwch lles lleol gan weithio ar y cyd â hyrwyddwyr lles eraill ar draws y sefydliad gan adrodd i'r Swyddog Iechyd a Lles Gweithwyr.

Rheolwyr Llinell

Bydd rôl rheolwyr llinell wrth weithredu'r Strategaeth yn allweddol. Bydd angen iddynt ddangos gwerth y strategaeth i staff ar draws y sefydliad.

Disgwylir i arweinwyr a rheolwyr fod yn fodelau rôl ar gyfer lles gan fod ganddynt ran ganolog wrth greu diwylliant o les.

Bydd gofyn iddynt roi cyfathrebu da ac arweinyddiaeth effeithiol ar waith i alluogi newid cadarnhaol a thro diwylliannol er mwyn hwyluso/cyfrannu at lwyddiant y Strategaeth.

Gweithwyr

Nid adnodd cyfarwyddol yw'r Strategaeth felly bydd gan weithwyr unigol gyfrifoldeb o hyd dros eu hiechyd a'u lles eu hunain yn ogystal â'u cydweithwyr.

Bydd angen i unigolion allu cydnabod beth sy'n cyfrannu at eu lles a'r rôl y mae'n ei chwarae wrth eu galluogi i fyw bywyd cytbwys a chyfoethog.

Drwy fecanweithiau'r strategaeth bydd y gweithiwr unigol, neu dylai'r gweithiwr unigol, gael y cyfle i wneud dewisiadau sy'n blaenoriaethu ei les.

8 Mesur Llwyddiant

Nid rhywbeth un dimensiwn yw llwyddiant ac mae nifer o fesurau, ffactorau ac agweddau i'w hystyried o fewn y cyd-destunau sefydliadol a lles. Felly, mae proses gadarn yn angenrheidiol i adlewyrchu'n barhaus ac adolygu'r modd y cyflenwir y strategaeth hon gan ddefnyddio data ansoddol a meintiol, a thrwy ddeialog barhaol gyda staff, rheolwyr a rhanddeiliaid eraill.

Byddwn yn defnyddio mesurau a dulliau gan osod targedau clir er mwyn monitro cynnydd.

- Cynnal arolwg Iechyd a Lles bob blwyddyn.
- Cynnwys cwestiwn/cwestiynau iechyd a lles penodol i Geredigion yn yr arolwg staff.
- Gwelliant yng nghanfyddiadau arolygon staff ac arolygon cryno dros gyfnod y strategaeth.
- Cynnydd yn yr ymgysylltu o ran yr arolwg staff Iechyd a Lles.
- Byddwn yn defnyddio ein data absenoldeb i greu llinell sylfaen ac yn adrodd yn erbyn hwn bob blwyddyn.
- Monitro cyfranogiad yn y sesiynau 'galw heibio' iechyd a lles a chyfeiriadau i Iechyd Galwedigaethol.
- Defnydd o'r Rhaglen Cymorth i Weithwyr.

- Cyflawni Gwobr Efydd (yn y lle cyntaf) y Safon Iechyd Corfforaethol. Ymrwymiad i symud ymlaen i lefel gwobrau uwch.
- Casglu data bob chwarter gan yr hyrwyddwyr Lles a'r Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl.
- Rhannu cynllun gweithredu ein menter 'Amser i Newid' sy'n anelu at gael gwared ar y stigma mewn perthynas â iechyd meddwl.
- Pan fydd yr Adduned wedi'i llofnodi byddwn wedyn yn cael ein mesur yn erbyn y cynllun gweithredu.

DRAFT