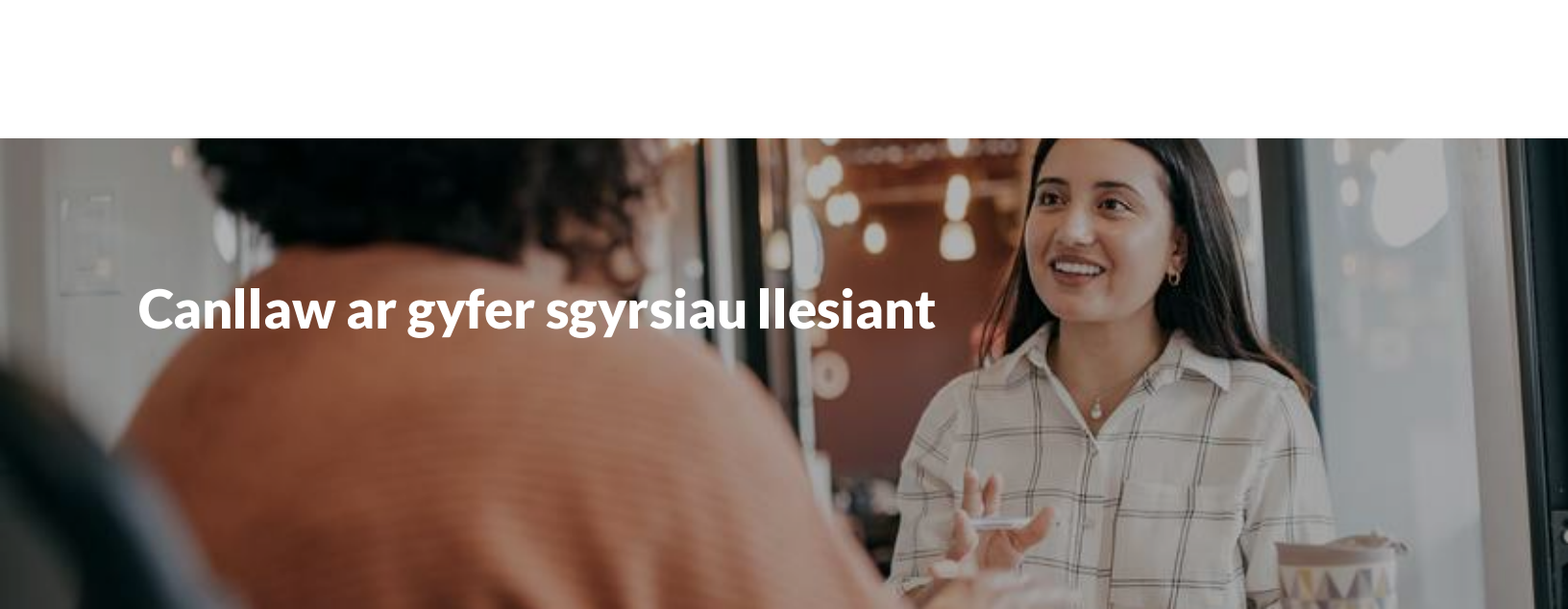




Canllaw ar gyfer sgysiau llesiant

Beth yw pwrpas yr Adnodd Sgwrs am Lesiant?

Nod yr adnodd hwn yw bod yn ganllaw i greu sgysiau yn y gwaith am lesiant sy'n seiliedig ar dystiolaeth. Gellir ei ddefnyddio mewn nifer o ffyrdd, a gallai fod yn ffordd ddefnyddiol o helpu rheolwyr i ddeall anghenion llesiant eu staff yn well, yn ogystal â chynnig ffordd iddynt o gael y sgwrs bwysig hon. Datblygwyd yr adnodd hwn gyda'r dybiaeth glir fod angen perthynas iach rhwng y rheolwr a'r aelod staff mae'r rheolwr yn ei reoli eisoes, er mwyn iddo fod yn effeithiol. Mae'r adnodd hwn hefyd yn ddefnyddiol i'r holl weithwyr cyflogedig fel canllaw i'w helpu i ddeall eu llesiant eu hunain yn well.

Cliciwch ar y botwm "*Dechrau'r Cwrs*" i ddechrau.

CYFLWYNIAD

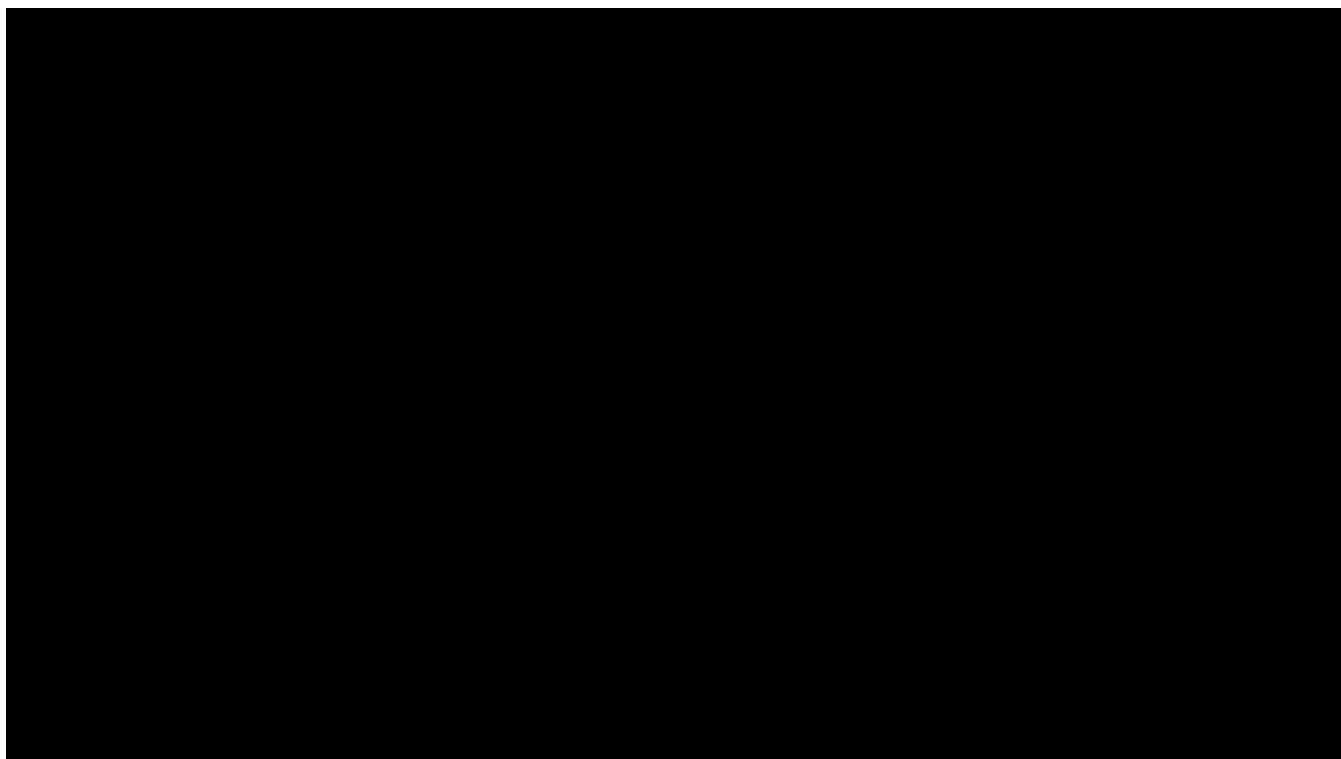
-  Fideo'r Gweinidog
-  Cyflwyniad
-  Fframwaith Sgwrs am Lesiant (Chwe Ffactor - 3 cham)
-  Adnoddau i gefnogi eich sgwrs am lesiant

≡ **Gwerthusiad Aelod Staff**

≡ **Gwerthusiad Rheolwr**

≡ **Gadael y Cwrs**

Fideo'r Gweinidog



Eluned Morgan, AS, Gweinidog Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol, Llywodraeth Cymru



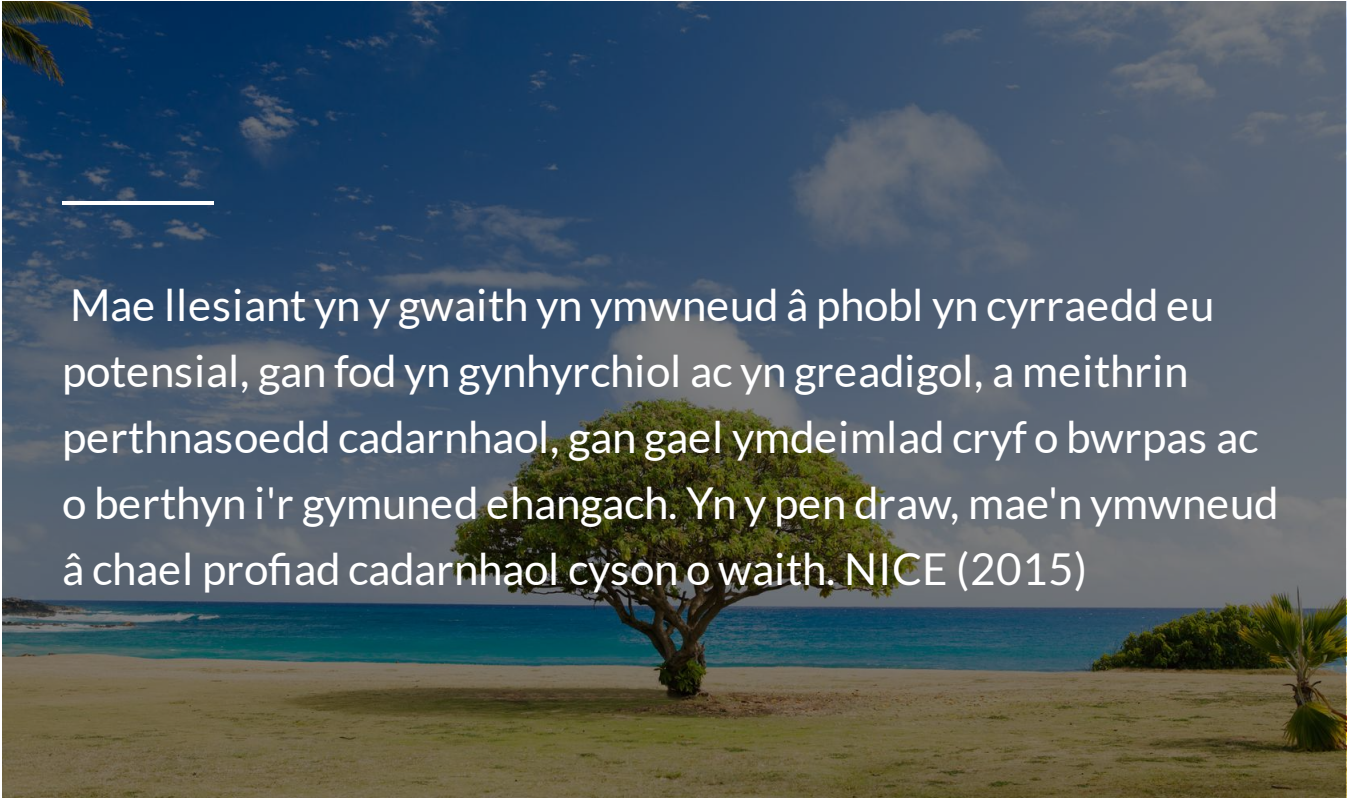
**Bilingual Script for Ministerial Introduction to Workforce
Wellbeing Tool Launch.docx**

26.3 KB



Cyflwyniad

Llesiant yw...



Mae llesiant yn y gwaith yn ymwneud â phobl yn cyrraedd eu potensial, gan fod yn gynhyrchiol ac yn greadigol, a meithrin perthnasoedd cadarnhaol, gan gael ymdeimlad cryf o bwrpas ac o berthyn i'r gymuned ehangach. Yn y pen draw, mae'n ymwneud â chael profiad cadarnhaol cyson o waith. NICE (2015)

Cyflwyniad

Set hyblyg o elfennau craidd yw sail llesiant yn y gweithle. Os caiff y set hon o elfennau ei nodi a'i chefnogi, bydd yn galluogi unrhyw unigolyn i ddod yn agosach at gyrraedd ei botensial, bod yn fwy cynhyrchiol a chreadigol, meithrin perthnasoedd mwy cadarnhaol, a

theimlo'n fwy bodlon. Nid yw llesiant yr un peth ag iechyd o reidrwydd, ond rydym yn gwybod y gall gwell llesiant yn y gwaith amddiffyn pobl rhag rhai mathau o salwch, yn enwedig y rhai sy'n gysylltiedig â gormod o straen digroeso.

Rydym yn gwybod y gall gwaith gael effaith gadarnhaol bwysig ar ein llesiant, gall roi strwythur i ni yn ogystal â chysylltiadau cymdeithasol, ystyr, hunaniaeth ac ymdeimlad o gyflawniad. Fodd bynnag, gall gwaith hefyd gael effaith negyddol ar ein llesiant, ac ni all hyn fod yn amlwg bob amser. Gall yr effaith fod yn araf ac yn gynyddol dros amser. Fel arfer, mae'r effaith negyddol hon yn cael ei gweld yn y gwaith ac mae'n gofyn gormod yn gyson, mae'n gwneud i chi deimlo'n annigonol, neu mae'n gwneud i bobl deimlo'n anniogel neu nad ydynt yn cael eu cefnogi.

Er bod gan lesiant dair elfen sylfaenol (biolegol, seicolegol a chymdeithasol) mae nifer o offer a fframweithiau ar gael i nodi ac i fynd i'r afael â ffactorau yn ymwneud â llesiant biolegol (wedi'i fframio'n aml fel iechyd a diogelwch corfforol). Fodd bynnag, ychydig o offer sy'n canolbwyntio ar ffactorau seicolegol a chymdeithasol (neu seicogymdeithasol) llesiant yn y gwaith. Mae'r Adnodd Sgwrs am Lesiant hwn yn defnyddio dull sy'n seiliedig ar dystiolaeth i ganolbwyntio ar yr elfennau hanfodol ond nad ydynt wedi'u deall cymaint hyn ynghylch llesiant yn y gweithle.

Dylid defnyddio'r adnodd hwn fel man cychwyn ac nid fel cam gweithredu ar ei ben ei hun. Yn ddelfrydol, bydd yn arwain at sgysiau arfaethedig pellach, camau y cytunir arnynt a hyd yn oed cyfeirio.

Peilot yw'r adnodd hwn, ac felly mae angen i ni gasglu rhywfaint o ddata ar ddefnydd ac effaith. Bydd yr holl ddata a gesglir yn cael eu trin yn gwbl gyfrinachol ac at ddibenion gwella'r adnodd yn unig. Bydd adroddiadau defnydd dienw lefel uchel yn cael eu hanfon at y GIG a Sefydliadau Gofal Cymdeithasol i fonitro defnydd lleol.

Defnyddio'r adnodd

Mae'r adnodd yn ganllaw sydd wedi'i strwythuro'n rhannol ar gyfer sgysiau am y profiad o waith, a gall pob un o'r chwe elfen a nodwyd ddylanwadu'n uniongyrchol ar ein llesiant. Mae'n well defnyddio'r adnodd fel canllaw yn hytrach nag amserlen cyfweliad oherwydd gallai rhai o'r cwestiynau fod yn fwy perthnasol nag eraill a gallai fod angen rhagor o amser i'w harchwilio.

Er bod gan yr adnodd hwn werth fel canllaw i reolwyr, mae'n debygol na fydd modd datrys yr holl faterion a godir yn y sgwrs. Fodd bynnag, mae'n bwysig cael y sgwrs o hyd a bod y ffactorau anos hyn yn cael eu codi a'u cydnabod fel rhai pwysig. Mae teimlo eich bod yn cael eich clywed yn aml yn ddefnyddiol yn ei rinwedd ei hun.

Os defnyddir yr adnodd yng nghyd-destun perthynas rheolwr/aelod staff, mae gan y ddau barti gyfrifoldeb dros gyfrannu at y sgwrs (gan gynnwys paratoi) a thros chwilio am ffyrdd o gael datrysiad lle mae hyn yn opsiwn. Cyfrifoldeb y rheolwr, fodd bynnag, yw arwain y sgwrs a sicrhau bod yr aelod staff rydych yn ei reoli yn teimlo'n ddiogel a'i fod yn cael ei glywed. Ni ddylai hyn gael ei weld fel rhestr wirio ond fel cyfle i ddeall anghenion yr aelod staff rydych yn ei reoli yn well. Yn ogystal, lle nodir risg i lesiant, dyletswydd i ofalu'r rheolwr yw gweithredu a dod o hyd i ffyrdd o leihau neu o liniaru'r risg.

Ar ddiwedd yr adnodd, mae cyfres o gwestiynau a fydd yn ein helpu i ddeall ei werth a'i ddefnydd yn well, a sut y gallwn ei wella. Rydym yn credu bod adborth gan yr holl staff iechyd a gofal cymdeithasol sydd wedi defnyddio'r adnodd yn hanfodol bwysig.

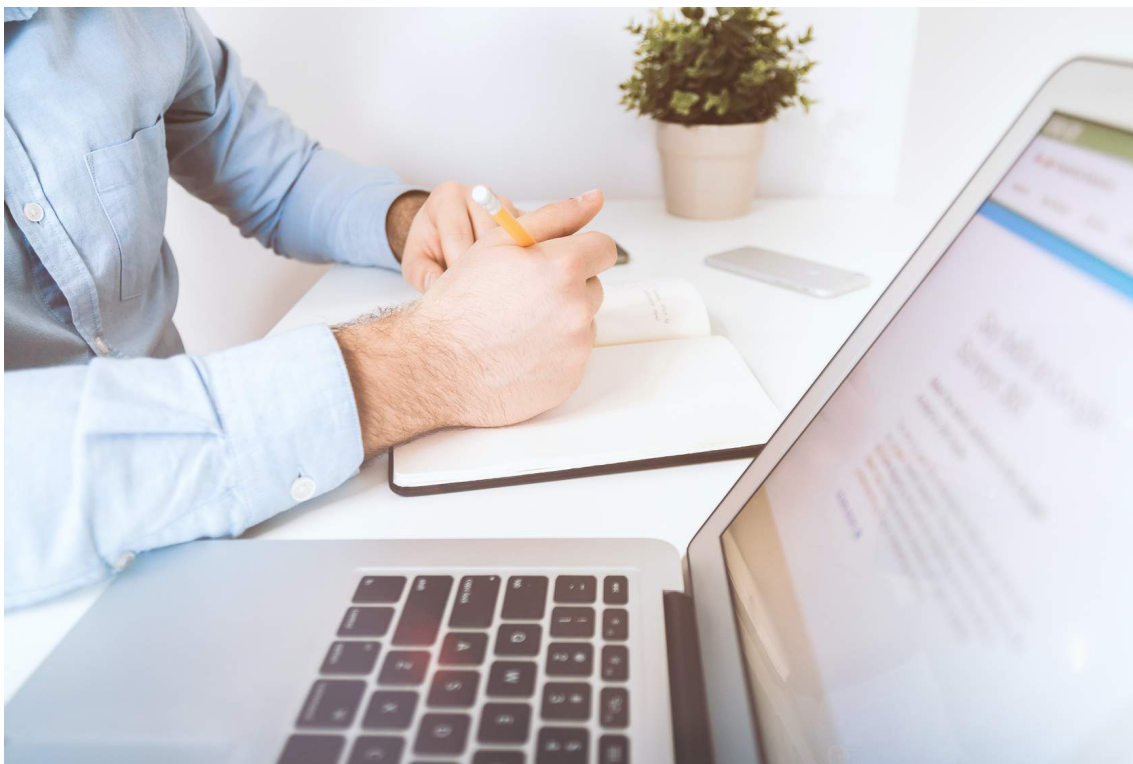
Fframwaith Sgwrs am Lesiant (Chwe Ffactor – 3 cham)

Cam 1. Paratodau ar gyfer rheolwyr

Fel rheolwr, ystyriwch pa baratodau y mae angen i chi eu gwneud cyn cychwyn y sgwrs hon.

Mae'r sgwrs hon yn debygol o fod yn sgwrs nad ydych wedi profi ei thebyg o'r blaen, felly bydd yn ddefnyddiol ystyried y ffactorau canlynol cyn ac yn ystod y sgwrs:

- Rhybudd a chynllunio ymlaen llaw: Cynlluniwch gynnal y sgwrs ymlaen llaw, a pheidiwch â'i thaflu ar yr aelod staff rydych chi'n ei reoli.
- Rhowch y fframwaith i'r aelod staff rydych chi'n ei reoli ymlaen llaw i'w ystyried ac anogwch yr aelod staff i wneud nodiadau.
- Cytunwch ar fwy o amser na'r disgwyl a chaniatewch amser i'ch hun wedi hynny i wneud nodiadau ac i fyfyrto.
- Cynhaliwch y sgwrs mewn man sy'n teimlo'n breifat ac yn ddiogel. Os nad ydych yn sicr, gofynnwch i'r aelod staff.
- Ymdriniwch â'r sgwrs gyda chwilfrydedd yn hytrach na gorbryder, ac ystyriwch y sgwrs yn broses ddwy ffordd gydweithredol yn hytrach na gwerthusiad.
- Cynlluniwch ffordd anymwithiol syml o gofnodi'r sgwrs ond canolbwyntiwch ar sicrhau bod yr aelod staff rydych chi'n ei reoli'n teimlo ei fod yn cael ei glywed.



Cam 2. Sgwrs am Lesiant

1. Pwrpas: Mae fy swydd yn gwneud gwahaniaeth.

Rhan o deimlo'n iawn yn y gwaith yw teimlo bod yr hyn a wnawn yn bwysig. Fel arfer, bydd y rhai sy'n gweithio yn y sector cyhoeddus yn ceisio gwneud gwahaniaeth cadarnhaol yn bennaf. Os byddwn yn credu nad ydym yn gwneud gwahaniaeth, byddwn yn tueddu i deimlo'n llai bodlon ac ni fyddwn yn mwynhau ein gwaith cymaint.

- Ydych chi'n credu bod eich gwaith cyfredol yn gwneud gwahaniaeth cadarnhaol?
- Beth fydddech yn newid eich hun i wella hyn?
- Yn realistig, beth allwch chi ei wneud?
- Fel eich rheolwr, beth allaf i ei wneud i helpu?

2. Rheolaeth & Dylanwad: Rwy'n teimlo bod gen i ddigon o ddylanwad dros fy ngwaith

Mae angen i bawb deimlo bod ganddynt ddigon o ddylanwad dros eu hamgylchedd gwaith, ond mae'r angen hwn yn wahanol ymysg pobl – mae angen mwy ar rai a thipyn yn llai ar eraill. Pan fyddwch yn teimlo o dan straen, byddwch yn tueddu i deimlo fel nad yw pethau o dan reolaeth cymaint ac, yn aml, byddwch yn ceisio dod o hyd i ffyrdd o ailafael ynddi. Er bod hyn yn oddrychol, mae'n bwysig iawn teimlo bod gennych 'ddigon o ddylanwad' dros eich gwaith.

- Ydych chi'n teimlo bod gennych ddigon o ddylanwad dros eich gwaith?
- Os na, pam?
- Yn realistig, beth allwch chi ei wneud i wella'r sefyllfa hon?
- Fel eich rheolwr, beth allaf i ei wneud i helpu?

3. Cydbwyso gofynion gwaith: rwy'n teimlo bod gen i'r adnoddau i reoli gofynion fy swydd.

Mae gan bob un ohonom allu cyfyngedig i fodloni gofynion ein gwaith – boed y rhain yn gorfforol, yn emosiynol neu'n feddyliol ond, yn aml, nid yw'r gofynion hyn yn amlwg a gallant gronni'n araf. Gellir deall gofynion fel tasgau y mae angen eu cyflawni i gwblhau ein gwaith. Mae'r rhan fwyaf o ofynion corfforol yn hawdd eu hadnabod, ond gallai llawer o ofynion gael eu dosbarthu'n ofynion meddyliol (e.e.: meddwl, cynllunio, canolbwyntio), ac emosiynol (e.e.: rheoli eich emosiynau, bod gyda phobl mewn trallod) a gallant fod yn anos eu cydnabod, er eu bod yn gofyn am egni i'w cyflawni. Mae cadw cofnod o'r nifer o ofynion yn eu holl ffurfiau yn eich gwaith yn hanfodol er mwyn osgoi blinder a straen gormodol.

- Beth yw prif ofynion eich gwaith – corfforol, meddyliol ac emosiynol?
- Pa ofynion sydd fwyaf anodd eu rheoli a pham?
- Beth fydddech chi'n ei newid i wella hyn? (A yw newid yn bosibl?)
- Beth allaf i ei wneud fel rheolwr i helpu?

4. Perthyn: Mae'r tîm yn poeni amdanaf, ac mae gen i ymdeimlad o berthyn

Yn aml, mae'n well gennym berthyn i grŵp, er bod gan bob un ohonom oddefiannau gwahanol o ran sut rydym yn perthyn i'r grwpiau hyn. Mae ymchwil wedi dangos bod timau sydd ag ymdeimlad cryf o berthyn ac sy'n poeni am lesiant ei gilydd yn iachach, yn fwy cynhyrchiol ac yn gwneud llai o gangymeriadau. Felly, mae teimlo ein bod yn perthyn a'n bod yn derbyn gofal gan ein cyfoedion yn hanfodol ar gyfer llesiant da yn y gwaith.

- Ar hyn o bryd, ydych chi'n teimlo eich bod chi'n perthyn i dîm neu grŵp yn y gwaith?
- Os na, pam ydych chi'n credu mai dyma'r achos? (A oes unrhyw beth wedi newid yn ddiweddar? Pa ffactorau sydd yn y ffordd?)
- Beth ydych chi'n credu y gallwch ei wneud i wella'r sefyllfa hon?
- Beth allaf i ei wneud fel rheolwr i helpu?

5. Gwerth: Rwy'n teimlo fy mod i'n cael fy ngwerthfawrogi yn y gwaith

Rydym yn teimlo bod cael ein gwerthfawrogi gan ein cyfoedion a'n cydweithwyr yn werthfawr ac yn galonogol iawn, ond gall hyn hefyd deimlo'n anghyfforddus weithiau. Yn ogystal, nid yw'n anghyffredin i'r profiad o gael eich gwerthfawrogi fod yn brin yn ein trefn ddyddiol yn y gwaith.

- Ydych chi'n teimlo eich bod yn cael eich gwerthfawrogi yn y gwaith ar hyn o bryd?
- Os na, pam ydych chi'n credu mai dyma'r achos?
- Beth sydd ei angen arnoch er mwyn i chi deimlo eich bod yn cael eich gwerthfawrogi gan y rhai o'ch cwrmpas yn y gwaith? (Sut y gallai hyn edrych?)
- Sut y gallaf i fel rheolwr eich helpu i deimlo eich bod yn cael eich gwerthfawrogi'n fwy?

6. Tegwch: Rwy'n teimlo fy mod i'n cael fy nhrin yn deg yn fy ngweithle

Mae pob un ohonom yn sensitif iawn o ran teimlo ein bod yn cael ein trin yn annheg, a'r ffordd gyflymaf o achosi dicter yw trin rhywun yn annheg. Gall profi annhegwch yn y gwaith fod yn amlwg (penderfyniadau sy'n teimlo'n annheg – e.e.: cael eich cylchdroi ar sifft pan ofynnoch

yn glir am AL) neu'n fwy cudd (e.e.: sut caiff adnoddau gwaith eu dyrannu). Gall canfyddiad o annhegwch arwain at wrthdaro rhwng unigolion ac mewn timau, a fydd yn tanseilio ysbryd ac yn creu rhagor o ddrwgdybiaeth. Mae hefyd yn bwysig cydnabod y gall annhegwch yn y gwaith, fel mewn bywyd go iawn, fod yn realiti na ellir ei reoli bob amser. Fodd bynnag, gellir ei gydnabod a gellir mynd i'r afael ag ef weithiau os byddwn yn tynnu sylw ato.

- a. Yn gyffredinol, ydych chi'n teimlo eich bod yn cael eich trin yn deg yn y gwaith?
- b. Os na, beth yw'r effaith arnoch chi ac, yn realistig, a oes modd newid hyn?
- c. Beth fydddech chi'n ei newid i wella hyn? (Sut y gall 'gwahanol' edrych?)
- d. Beth allaf i ei wneud fel eich rheolwr i helpu?

Cam 3. Diweddglo ac Adborth

Er yn her weithiau, o ystyried pa mor brysur ydym i gyd, ystyrir yn arfer gorau cytuno ar set o gamau i'w gweithredu yn dilyn y sgwrs ac ar amser ar gyfer eu hadolygu. Os na wneir hyn, mae risg y gellir tanseilio'r broses gyfan.

- i. Sut brofiad oedd cael y sgwrs hon heddiw?
- ii. Beth yw'r prif bwyntiau y byddwch yn eu hystyried wrth symud ymlaen, a beth yw'r prif bwyntiau yr hoffech i mi eu hystyried wrth symud ymlaen?
- iii. Dyddiad y cytunwyd arno pan fydd y camau hyn y cytunwyd arnynt yn cael eu hadolygu.

Adnoddau i gefnogi eich sgwrs am lesiant



Mae nifer o adnoddau ar gael isod:

Addysg a Gwellu Iechyd Cymru – [Safleoedd llesiant \(nhs.wales\)](https://nhs.uk/health-and-well-being-resources/)

Safleoedd llesiant – AaGIC ([nhs.wales](https://nhs.uk/health-and-well-being-resources/))

<https://hhpwales.nhs.wales/>

Tudalen Llesiant Gofal Cymdeithasol Cymrus – ystod o adnoddau wedi'u curadu neu eu clustnodi <https://socialcare.wales/service-improvement/health-and-well-being-resources->

[to-support-you-during-the-coronavirus-covid-19-pandemic](#)

Adnoddau tosturiol i reolwyr ac arweinwyr - <https://nhswalesleadershipportal.heiw.wales/>

Gofal yn Gyntaf – Ar gyfer staff gofal cymdeithasol sy'n dymuno cael mynediad at Gofal yn Gyntaf, cysylltwch â'ch sefydliad lleol ar gyfer manylion mewngofnodi

Gwasanaeth Arian a Phensiwn – [cangen o'r Adran Gwaith a Phensiynau sy'n cefnogi'r rhai y mae angen cyngor am arian a phensiwn arnynt](#)

Cymdeithas Gweithwyr Cymdeithasol Prydain - [Pecyn cymorth llesiant ar gyfer gweithwyr cymdeithasol](#)

Cymdeithas Feddygol Prydain - <https://www.bma.org.uk/advice-and-support/your-wellbeing>

Cyngres yr Undebau Llafur - <https://www.tuc.org.uk/union-reps/health-safety-and-well-being/well-being>

Cyngres yr Undebau Llafur - <https://www.tuc.org.uk/workplace-guidance/health-safety-and-well-being/wellbeing-and-stress>

Gwerthusiad Aelod Staff

Cwblhewch y [gwerthusiad byr hwn](#).

Gwerthusiad Rheolwr

Cwblhewch y [gwerthusiad byr hwn](#).

Gadael y Cwrs

Diolch am gwblhau'r cwrs. Defnyddiwch y botwm i adael y cwrs ac yna cliciwch ar yr eicon hafan, ar frig y dudalen ar yr ochr dde.

GADAEI Y CWRS