
Strategaeth Llesiant

Cynnwys

Pwrrpas.....	1
Gweledigaeth	1
Nodau ac Amcanion	1
Cyfrifoldebau	3
Mae'r Tîm Rheoli yn gyfrifol am.....	3
Mae rheolwyr yn gyfrifol am	3
Mae staff yn gyfrifol am	3
Mae Adnoddau Dynol Mewnol ac Allanol yn gyfrifol am	3
Mae darparwr iechyd galwedigaethol yn gyfrifol am	4
Yr hyn sydd gennym eisoes ar waith	4

Pwrpas

Mae OGCC yn cydnabod y gall gwaith effeithio ar ein hiechyd a'n llesiant. Rydym wedi ymrwymo i ddarparu amgylchedd gweithio iach ac i wella ansawdd bywydau gweithiol ein holl staff.

Mae'r Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (SSPD) yn diffinio llesiant fel:

'creu amgylchedd.. sy'n caniatáu i staff ffynnu a chyflawni eu potensial llawn er budd eu hunain a'u sefydliad. (SSPD)

Gall buddsoddi mewn llesiant staff arwain at ganlyniadau cadarnhaol ar gyfer staff a chyflogwyr. Mae astudiaethau wedi dangos bod perthynas rhwng llesiant seicolegol staff a chanlyniadau sefydliadol cadarnhaol, megis gwell cynhyrchiant a pherfformiad, yn ogystal â llai o absenoldeb salwch.

Mae'r Strategaeth Llesiant wedi'i seilio ar ofynion cyfreithiol, gan gynnwys dyletswydd gofal y cyflogwr, ond mae'n ceisio mynd ymhell y tu hwnt i'r dyletswyddau hyn.

Gweledigaeth

Nod y Strategaeth Llesiant yw sicrhau:

- ein bod yn darparu arweinyddiaeth a rheolaeth glir mewn perthynas â llesiant
- ein bod, fel cyflogwr, yn gweithredu ac yn annog staff i gymryd camau fel unigolion
- bod ein camau yn arwain at welliannau cynaliadwy a thymor hir yn iechyd meddyliol a chorfforol ein staff
- y gwneir y defnydd gorau o'r adnoddau sydd ar gael er mwyn optimeiddio'r broses o gyflawni'r strategaeth
- ein bod yn ymgysylltu â rhanddeiliaid perthnasol a datblygu partneriaethau effeithiol i hyrwyddo llesiant ar draws y sefydliad.

Nodau ac Amcanion

Nod y Strategaeth Llesiant yw cefnogi'r ymrwymiad hwn, a chefnogi staff i chwarae eu rhan wrth amddiffyn eu llesiant eu hunain. Rydym yn ceisio cefnogi llesiant ym mhob gweithgaredd ac arfer gwaith a darparu amgylchedd cadarnhaol sy'n hyrwyddo ymgysylltiad staff, perfformiad o safon uchel a chyflawniad da.

Strategaeth Llesiant

Nod y strategaeth yw cynrychioli ymrwymiad i agwedd integredig tuag at lesiant staff sy'n:

- darparu amgylchedd gweithio sy'n gadarnhaol, cefnogol ac iach
- datblygu amgylchedd lle mae llesiant staff wedi'i integreiddio i bolisïau ac arferion o ddydd i ddydd
- cefnogi ac annog staff i gynnal iechyd meddyliol a chorfforol da
- darparu diwylliant sy'n adlewyrchu'r ein gwerthoedd cyffredin, sy'n creu ymdeimlad o berthyn a chefnogi staff pan fydd problemau'n codi
- creu amgylchedd sy'n cydnabod sgiliau ac sy'n adnabod datblygiad personol.

Prif nod y Strategaeth Llesiant yn gwella iechyd, diogelwch a llesiant ein gweithlu amrywiol gan atal iechyd gwael sy'n gysylltiedig â gwaith er lles cyffredinol y staff a'r sefydliad. Mae llesiant yn cynnwys iechyd corfforol, meddyliol a chymdeithasol staff ac rydym yn cydnabod bod ymddygiadau a gwerthoedd yn y gweithle, yn ogystal â gwaith a datblygiad personol yn y gwaith, yn cyfrannu at lesiant cyffredinol. Mae llwyddiant y strategaeth hon yn dibynnu ar weithio mewn partneriaeth â staff, gydag amcan cyffredin o wella llesiant.

Bydd y strategaeth yn dod ynghyd â'r rhai sy'n gallu cefnogi iechyd a llesiant ein staff, er mwyn:

- codi ymwybyddiaeth o fentrau cyfredol a'u cysylltiad ag iechyd a llesiant
- ystyried sut y gallai mentrau, a ddatblygwyd mewn ymateb i'r canlyniadau a nodwyd, gael eu datblygu a'u hariannu
- annog a grymuso unigolion i wella eu llesiant ac i ddod o hyd i'w mecanweithiau a strategaethau eu hunain
- helpu i ddatblygu mesurau canlyniadau penodol sydd wedi'u cynllunio i fonitro cynnydd a llwyddiant y strategaeth.

Byddwn yn gweithio i gyflawni'r amcanion hyn trwy reolaeth weithredol gan adnoddau dynol, rheolaeth iechyd a diogelwch, ymgysylltiad â staff ac ymgysylltiad ag Undebau Llafur.

Cyfrifoldebau

Mae'r Tîm Rheoli yn gyfrifol am:

- ddarparu amgylchedd diogel ac iach i'r holl staff yn y gwaith
- arwain, cefnogi a hyrwyddo'r agenda llesiant trwy hyfforddiant, arweiniad a chyfathrebu cadarnhaol
- sicrhau ffyrdd o weithio i ddiogelu iechyd a llesiant staff
- monitro lefelau iechyd, perfformiad ac ymddygiad cyffredinol y sefydliad a chymryd camau fel sy'n briodol.

Mae rheolwyr yn gyfrifol am:

- recriwtio, cyfnod sefydlu, datblygiad a hyfforddiant staff effeithiol
- monitro a rheoli llwyth gwaith er budd staff a'r sefydliad
- adnabod a gweithio i fynd i'r afael â phwysau sy'n gysylltiedig â gwaith
- rhoi mesurau rheoli angenrheidiol ar waith i leihau neu atal pwysau niweidiol ac adnabod mecanweithiau cefnogi priodol yn y gwaith
- cefnogi staff trwy amseroedd newidiol a heriol, gan wella eu gallu i ymdopi
- cefnogi trefniadau gweithio hyblyg lle bydd hynny'n bosibl
- creu diwylliant sy'n annog staff i sôn am lesiant
- adnabod problemau pan fyddant yn codi a cheisio atebion sy'n diwallu anghenion unigol yn ogystal ag anghenion sefydliadol
- ymgysylltu â staff i hyrwyddo a gwella iechyd a llesiant staff
- gweithredu polisiau effeithiol o ran dychwelyd i'r gwaith yn dilyn salwch/absenoldeb staff o'r gwaith
- cymryd camau ystyrlon i gefnogi staff a gwella llesiant.

Mae staff yn gyfrifol am:

- gymryd cyfrifoldeb am reolaeth eu llesiant corfforol a meddyliol eu hunain yn y gwaith a thu allan i'r gwaith
- ymgysylltu â rheolwyr a chydweithwyr i gydweithio i wella llesiant staff
- adrodd i reolwyr ynglŷn â phwysau ac iechyd gwael cyn gynted ag y gellir
- ymgysylltu'n gadarnhaol ag unrhyw drefniadau cefnogi mewnol ac allanol a ddarperir i amddiffyn neu wella llesiant
- ymateb yn gadarnhaol i gyfleoedd hyfforddi a datblygu.

Mae Adnoddau Dynol Mewnol ac Allanol yn gyfrifol am:

- ddatblygu ac adolygu polisiau a gweithdrefnau'r sefydliad cyfan er mwyn amddiffyn llesiant staff
- cynorthwyo rheolwyr llinell i gefnogi unigolion
- cysylltu fel y bo'n briodol ag iechyd galwedigaethol a gweithwyr proffesiynol eraill gyda'r nod o helpu gweithwyr i gynnal iechyd seicolegol da.

Mae darparwr iechyd galwedigaethol yn gyfrifol am:

- ddarparu gwasanaeth cynhwysfawr sydd wedi'i gynllunio i helpu staff aros yn y gwaith, neu i ddychwelyd i'r gwaith, ar ôl profi problemau iechyd corfforol neu feddyliol. Bydd hyn yn cynnwys paratoi asesiadau ar ffitrwydd staff i weithio yn dilyn atgyfeiriadau, cysylltu â meddygon teulu a gweithio gydag unigolion
- cynghori OGCC o unrhyw ddarpariaethau, addasiadau neu drefniadau cefnogi priodol a fydd yn helpu aelodau o staff i weithio'n llwyddiannus a diogel
- datblygu cynlluniau adsefydlu ar gyfer staff sy'n dychwelyd i waith ar ôl absenoldebau yn gysylltiedig ag iechyd meddyliol gwael, a gweithio gyda meddygon teulu a rheolwyr llinell i sicrhau llwyddiant yr adsefyliad
- cefnogi'r cynlluniad a'r gweithrediad o raglenni hybu iechyd a rheoli ymddygiad ffordd o fyw, gan gynnwys mentrau ar reoli pwysau a chyflyrau iechyd parhaus yn y gwaith.

Yr hyn sydd gennym eisoes ar waith

Ar hyn o bryd, mae gan OGCC ystod o fuddion staff sy'n cefnogi llesiant. Mae'r rhain yn cynnwys:

- cynllun amser hyblyg eang gyda chyfnod craidd byr (tair awr bob diwrnod) i ddarparu hyblygrwydd dyddiol
- graddfeydd cyflog cynyddrannol i'r mwyafrif o staff, gyda dyfarniad cyflog blynyddol yn unol â Llywodraeth Leol
- gwell tâl salwch
- gwell tâl Mamolaeth, Tadolaeth a Mabwysiadu
- 32 diwrnod o hawl i wyliau ynghyd â Gwyliau Banc
- dosbarthiadau ioga cymorthdaledig ar y safle
- aelodaeth campfa leol gyda disgownt
- cwnsela cyfrinachol (am ddim ac ar sail hunangyfeirio)
- amgylchedd gweithio da gan gynnwys parcio am ddim, swyddfeydd cynllun-agored modern, ystafell staff cyfforddus gyda theledu, ystafelloedd tawel, cawodydd, ayyb.
- cyfraniadau cyflogwr hael i gynlluniau pensiwn
- digwyddiadau cymdeithasol staff anffurfiol
- cefnogaeth ar gyfer hyfforddiant a datblygiad, gan annog staff i gwblhau 28 awr o ddatblygiad proffesiynol parhaus, i wella sgiliau ar gyfer rolau cyfredol a chefnogi datblygiad.

Strategaeth Llesiant

Grŵp Cymeradwyo Polisi	Tîm Rheoli
Dyddiad Cymeradwyo'r Polisi/ Adolygiad Polisi (& EIA os yw'n berthnasol) gan Grŵp Cymeradwyo	Awst 2019
Dyddiad yr Adolygiad nesaf (2 flynedd ar ôl y blaenorol oni nodir yn wahanol yn y polisi)	Awst 2021
I'w gyhoeddi ar: (Os oes fersiwn gwyno i'w gyhoeddi, yna nodwch 'Na' am fersiwn lawn, ac 'Ie' ar gyfer y fersiwn Gwyno ar wahân).	Mewnrwyd (Yes/ No) Gwefan OGCC (Yes/ No) (Os 'Ie' i'r wefan – trefnwch i gyfieithu'r ddogfen)