|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Cyfeirnod Asesiad Risg** *(os yw'n berthnasol)*: | **Asesiad Risg - Straen Gweithwyr** (Rhagfyr 2020) | **Ffurflen AR/03** |
| **Dyddiad Asesu:** |  | **Enw’r Gweithiwr:**  | **Aseswr/Aseswyr:** |
| **Dyddiad Adolygu:** |  |
| **Beth sy’n achosi’r Straen:** | **Effeithiau Posibl** | **Mesurau Rheoli Presennol** | **Mesurau Rheoli / Cymorth Ychwanegol Angenrheidiol** | **Rheolwr/****Dyddiad neu Amser y cytunwyd arno** |
| ***Gofynion***Yn cynnwys llwyth gwaith, patrymau gwaith a'r amgylchedd gwaith. | Mae'n bosibl bod y gweithwyr yn teimlo nad ydyn nhw'n gallu ymdopi gyda gofynion eu gwaith. | * Mae gofynion rhesymol a chyraeddadwy yn cael eu cytuno mewn perthynas â'r gwaith.
* Y broses Adolygu Cyflawniad a ddefnyddwyd i nodi cryfderau ac anghenion datblygu a chynllun gweithredu a ddatblygwyd i adlewyrchu gofynion unigol.
* Trefniadau gweithio hyblyg i gefnogi'r gweithiwr.
* Mae gwaith wedi ei gynllunio i fod o fewn galluoedd y gweithwyr.
 | * Monitro ac adolygu
* Bydd systemau ar waith yn lleol i ymateb i unrhyw bryderon unigol.
* Annog unigolion i godi a thrafod unrhyw bryderon cyn gynted ag y bo modd
 | Rheolwr Llinell |
| ***Rheolaeth***I ba raddau y mae modd i weithiwr ddylanwadu ar y ffordd maen nhw'n gwneud eu gwaith.  | Gall gweithwyr sydd heb reolaeth dros y ffordd maen nhw'n gwneud eu gwaith deimlo mwy o bwysau na'r rhai sydd â rheolaeth. | * Lle bo'n bosibl, mae gan weithwyr reolaeth dros eu cyflymdra wrth weithio
* Gweithwyr yn cael eu hannog i ddefnyddio eu sgiliau a'u greddf i wneud eu gwaith
* Mae gan weithwyr drefniadau gweithio hyblyg (lle bo'n bosibl)
* Ymgynghorir â gweithwyr ar batrymau gwaith/rotâu ac ati
* Mae gweithwyr yn cael eu hannog i ddatblygu sgiliau newydd (Adolygu Cyflawniad)
 | * Monitro ac adolygu
* Bydd systemau ar waith yn lleol i ymateb i unrhyw bryderon unigol.
* Annog unigolion i godi a thrafod unrhyw bryderon cyn gynted ag y bo modd
 | Rheolwr Llinell |
| ***Cymorth***Bydd yn cynnwys yr anogaeth, y cymorth a'r adnoddau sydd ar gael gan y sefydliad, rheolwyr llinell a chydweithwyr.  | Mae'n bosibl bod gweithwyr yn teimlo'n ynysig ac yn unig gyda gwybodaeth brin neu annigonol.  | * Mae gweithwyr yn cael gwybodaeth a chymorth digonol gan y Cyngor, eu Rheolwr a Chydweithwyr:
	+ Cyfarfodydd carfan rheolaidd
	+ Goruchwyliaeth/sesiynau un-i-un
	+ Cynllun Datblygu Personol
	+ Cynllun Busnes
	+ Cynllun carfan
	+ Cynllun gwaith
	+ Strwythur Rheoli addas ar waith
 | * Monitro ac adolygu
* Bydd systemau ar waith yn lleol i ymateb i unrhyw bryderon unigol.
* Annog unigolion i godi a thrafod unrhyw bryderon cyn gynted ag y bo modd
 | Rheolwr Llinell |
| ***Y Swydd***Ydy gweithwyr yn deall eu swyddogaeth o fewn y Cyngor ac a ydy'r Cyngor yn sicrhau nad oes swyddogaethau gyda nhw sy'n gwrthdaro.  | Gall gweithwyr fod yn aneglur ynghylch eu swyddogaeth a'u lle nhw yn y 'darlun ehangach' | * Mae gwybodaeth yn cael ei darparu i alluogi gweithwyr i ddeall eu swyddogaeth, e.e. :
	+ Y Broses Sefydlu
	+ Croeso Corfforaethol
	+ Cynllun Cymunedol
	+ Cynllun Busnes
	+ Cynllun carfan
	+ Cynllun gwaith
	+ Cynllun Datblygu Personol
 | * Monitro ac adolygu
* Bydd systemau ar waith yn lleol i ymateb i unrhyw bryderon unigol.
* Annog unigolion i godi a thrafod unrhyw bryderon cyn gynted ag y bo modd
 | Rheolwr Llinell |
| ***Newid***Sut mae newid sefydliadol (mawr neu fach) yn cael ei reoli a'i gyfleu yn y Cyngor.  | Mae gweithwyr o'r farn bod gwybodaeth ynglŷn â newid yn cael ei gadw oddi wrthyn nhw ac yn ansicr o'r goblygiadau | * Ymgynghorir â gweithwyr a'u Cynrychiolwyr cyn gynted â phosibl ac yn rheolaidd drwy gydol y broses
* Mae gweithwyr yn cael gwybodaeth amserol, cywir ac awdurdodol drwy gydol y broses newid
* Mae gweithiwr yn cael gwybod am effeithiau tebygol y newid arfaethedig ac yn cael cyfle i drafod
* Mae polisïau ar waith i helpu i reoli newid ac effeithiau, e.e. : Adleoli ac ati
 | * Monitro ac adolygu
* Bydd systemau ar waith yn lleol i ymateb i unrhyw bryderon unigol.
* Annog unigolion i godi a thrafod unrhyw bryderon cyn gynted ag y bo modd
 | Rheolwr Llinell |
| ***Perthnasau***Mae hyn yn cynnwys hyrwyddo amgylchedd gwaith cadarnhaol er mwyn osgoi gwrthdaro ac ymdrin ag ymddygiad annerbyniol.  | Gall gweithwyr orfod dioddef ymddygiad annerbyniol, er enghraifft, bwlio ac aflonyddu | * Polisïau bwlio ac aflonyddu yn eu lle
* Gweithwyr yn cael eu hannog i roi gwybod am unrhyw ymddygiad annerbyniol
* Systemau ar waith i reolwyr allu ymdrin ag achosion o ymddygiad annerbyniol
* Adolygiad Bywyd Gwaith Gwell
 | * Monitro ac adolygu
* Bydd systemau ar waith yn lleol i ymateb i unrhyw bryderon unigol.
* Annog unigolion i godi a thrafod unrhyw bryderon cyn gynted ag y bo modd
 | Rheolwr Llinell |

|  |
| --- |
| **Gwybodaeth / Sylwadau Ychwanegol**  |
|  |
| **Rheolwr Llinell:** | **Gweithiwr:** |

**Gall yr adnoddau canlynol fod yn ddefnyddiol wrth ddatblygu eich asesiad risg straen neu i gael arweiniad pellach ar straen yn y gweithle:**

1. HS 19 - Polisi Straen yn y Gweithle Cyngor Rhondda Cynon Taf - [RCT Source - Polisïau](https://rct.learningpool.com/mod/folder/view.php?id=190)
2. [RCT Source](https://rct.learningpool.com/totara/dashboard/index.php?id=0&lang=cy) - (Adran Eich Iechyd a Lles / Eich Iechyd a Diogelwch / Straen).
3. Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (HSE) - Straen sy'n Gysylltiedig â Gwaith <https://www.hse.gov.uk/stress/>

I gael rhagor o gymorth ynglŷn â'r broses asesu risg, mae modd i chi gysylltu â'r Garfan Iechyd a Diogelwch Corfforaethol: CarfanIechydaDiogelwch@rctcbc.gov.uk

Os oes angen unrhyw gyngor arbenigol arnoch mewn perthynas â straen a chymorth wrth roi'r asesiad risg ar waith, mae modd i chi gysylltu â'r Garfan Iechyd a Lles Galwedigaethol: YmholiadauIechydaLles@rhondda-cynon-taf.gov.uk