



# STRATEGAETH LLES GWEITHLU CBSRHCT

2024-2030

Gwireddu blaenoriaethau Cynllun Corfforaethol y Cyngor  
GWEITHIO GYDA'N CYMUNEDAU



# CYNNWYS

## TUDALEN

RHAGAIR .....	03
<b>1 EIN STRATEGAETH LLES AR GYFER Y GWEITHLU .....</b>	<b>04</b>
<b>2 Y DARLUN AR HYN O BRYD .....</b>	<b>05</b>
<b>3 CYFLEOEDD A HERIAU .....</b>	<b>08</b>
<b>4 EIN HYMAGWEDD AT LES .....</b>	<b>09</b>
<b>5 SUT YDYN NI'N GWYBOD BETH RYDYN NI WEDI'I GYFLAWNI? ..</b>	<b>13</b>
<b>6 DATBLYGU'R STRATEGAETH.....</b>	<b>15</b>
<b>7 ALINIAD Y STRATEGAETH .....</b>	<b>16</b>
DEUNYDD CYFEIRIOL:.....	18

Mae croeso i  
chi gyfathrebu  
â ni yn y Gymraeg

You are welcome  
to communicate  
with us in Welsh

# RHAGAIR

Dros y blynyddoedd diwethaf, rydyn ni wedi wynebu nifer o heriau newydd a digynsail ac er bod ein staff bob tro wedi bod yn rhan allweddol o'n hagenda, mae eu lles yn bwysicach nag erioed.

Mae ein gweithlu yn allweddol er mwyn gwireddu ein gweledigaeth o greu Rhondda Cynon Taf lle...

*Mae modd i bob person, cymuned a busnes dyfu a byw mewn Bwrdeistref Sirol iach, gwyrdd, diogel, bywiog a chynhwysol lle mae modd iddyn nhw gyflawni eu llawn botensial ym mhob agwedd ar eu bywydau a'u gwaith, nawr ac yn y dyfodol.*

*Gweithio gyda'n Cymunedau  
Cynllun Corfforaethol Cyngor Rhondda Cynon Taf 2024-2030*

Mae'r Strategaeth Lles yma'n cefnogi ein hamcanion llesiant sydd wedi'u nodi yn y Cynllun Corfforaethol.

*Rhoi cyfle cyfartal i bawb...  
fel bod staff yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi  
a bod modd iddyn nhw gyrraedd eu llawn dwf.*

*Ein Haddewid i staff  
Cynllun Corfforaethol Cyngor Rhondda Cynon Taf 2024-2030, tud 39*

Rydyn ni'n cydnabod rôl hollbwysig cael gweithlu bodlon, amrywiol ac iach o ran gwneud y mwyaf o gyfleoedd, bod yn hyblyg wrth fynd i'r afael â gofynion y dyfodol, a helpu ardal RhCT i gyflawni ei photensial, yn enwedig yn wyneb adfyd fel heriau costau byw. Mae llesiant gweithwyr yn hanfodol ac yn gynhenid i'n Cynllun Gweithlu, yn unol â Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 Llywodraeth Cymru a'r Cynllun Llesiant Cwm Taf Morgannwg 2023-2028.

Mae ein Strategaeth Lles y Gweithlu yn pwysleisio'r angen am newid strategol i sicrhau gweithlu iach ac ymgysylltiol, gan sicrhau bod gweithwyr yn deall pwysigrwydd hunanofal, boddhad personol a llesiant tra'n gwella effeithiolrwydd sefydliadol. Trwy Strategaeth Lles sy'n canolbwyntio ar atal, ein nod yw parhau i ymgorffori llesiant yn ein diwylliant sefydliadol ar bob lefel er mwyn ein galluogi i gyflawni ein hamcanion llesiant a chael y canlyniadau gorau posibl i'n cymunedau.

Mae ein Strategaeth Lles wedi'i llunio yn unol ag arferion gorau, gwaith ymchwil, canllawiau ac argymhellion gan CIPD, lechyd Cyhoeddus Cymru, ACAS, y Weithrediaeth lechyd a Diogelwch ac ati. Mae'r strategaeth yn cwmpasu lles corfforol, meddyliol, cymdeithasol ac ariannol ein staff. Rydyn ni'n ceisio bod yn fwy creadigol ac yn canolbwyntio ar sut y gallwn ni weithio'n wahanol i wella ein gwaith i ddiwallu anghenion ein cymunedau yn y dyfodol.

Dylid darllen y ddogfen yma ar y cyd â Chynllun Gweithlu'r Cyngor (2023-2028).

# EIN STRATEGAETH LLES AR GYFER Y GWEITHLU

## DIBEN Y STRATEGAETH

Mae'r BITC<sup>1</sup> yn nodi bod 36% o weithlu'r DU wedi profi iechyd meddwl gwael oherwydd gwaith yn y flwyddyn ddiwethaf a bod absenoldebau cysylltiedig â straen yn cynyddu'n barhaus<sup>2</sup>, fodd bynnag, dim ond 51% o sefydliadau sydd â Strategaeth Lles annibynnol ar gyfer staff ac mae llai na hanner y sefydliadau'n darparu Hyfforddiant Iechyd Meddwl<sup>3</sup>.

Ein nod yw bod yn rhagweithiol yn ein hymagwedd at iechyd meddwl a llesiant ehangach o fewn y sefydliad, a bydd Strategaeth Lles y Gweithlu yn cefnogi hyn.

## BYDD STRATEGAETH LLES GWEITHLU'R CYNGOR YN:

- Galluogi'r Cyngor i gyflawni ei weledigaeth a'i amcanion Llesiant, fel sydd wedi'i nodi yng Nghynllun Corfforaethol y Cyngor 2024-2030, 'Gweithio gyda'n Cymunedau'.
- Rhoi'r saith nod yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 ar waith a'u diwallu.
- Cefnogi'r nodau sydd wedi'u cynnwys yn y Cynllun Gweithlu (2023-2028).

## BYDD Y STRATEGAETH YN CEFNOGI'R CYNGOR I GYFLAWNI'R CANLYNOL:

- Denu staff newydd i'r sefydliad
- Ymgysylltu, ysgogi a chadw staff
- Creu amgylchedd gwaith iachach
- Lleihau cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch
- Gwella cynhyrchiant a chyflwniad yn y gweithlu
- Creu diwylliant mwy cynhwysol



# Y DARLUN AR HYN O BRYD

## SAFBWYNT CENEDLAETHOL

Mae gwaith ymchwil yn awgrymu bod y meysydd canlynol yn berthnasol ledled y wlad.

### THEMÂU SALWCH

- Mân salwch, anafiadau cyhyrsgerbydol ac afiechyd meddwl yw'r tri phrif achos dros absenoldeb tymor byr ac afiechyd meddwl, anafiadau cyhyrsgerbydol, cyflyrau meddygol aciwt a straen yw achosion mwyaf cyffredin absenoldeb hirdymor (pedair wythnos neu fwy)<sup>4</sup>.
- Straen yw un o brif achosion absenoldebau tymor byr a thymor hir yn y DU, gyda 92% o ymatebwyr mewn sefydliadau mawr yn adrodd rhyw fath o absenoldeb yn ymwneud â straen dros y flwyddyn ddiwethaf<sup>4</sup>.
- Mae llwyth gwaith yn ffactor mawr yng nghyfraddau absenoldeb yn ymwneud â straen, yn ogystal â dull rheoli<sup>4</sup>. Mae ffactorau sydd ddim yn ymwneud â gwaith hefyd ymhlith achosion cyffredin absenoldeb cysylltiedig â straen, ond gall y gweithle gefnogi staff gyda hyn trwy weithio hyblyg, addasiadau rhesymol, cymorth iechyd Galwedigaethol ac ati<sup>4</sup>.

### COSTAU I'R SEFYDLIAD

- Mae costau iechyd meddwl gwael oherwydd absenoldeb, athreuliad a phresenoldeb hyd at 150 biliwn y flwyddyn, neu £5,000 fesul gweithiwr yn y DU<sup>5</sup>. Amcangyfrifir bod enillion cadarnhaol o gynhyrchiant, denu a chadw staff gwell hyd yn oed yn fwy - tua £120-220 biliwn y flwyddyn, neu £4,000-£7,000 fesul gweithiwr<sup>5</sup>.
- Yng Nghymru, amcangyfrifir mai cost afiechyd sy'n gysylltiedig â gwaith yw £500 miliwn y flwyddyn<sup>6</sup>.
- Amcangyfrifir bod problemau iechyd meddwl yn unig yn costio £1,716 fesul gweithiwr y flwyddyn i gyflogwyr ar gyfartaledd i sefydliadau yn y sector cyhoeddus<sup>7</sup>.

### STIGMA

- Mae 56% o ymatebwyr sy'n profi afiechyd meddwl yn dal i deimlo cywilydd<sup>8</sup>.
- Dydy 1 o bob 3 aelod o staff â chyflwr iechyd hirdymor heb ei drafod â'u cyflogwr<sup>2</sup>.
- Dim ond 52% ddywedodd fod eu sefydliad yn annog staff i siarad yn agored am broblemau iechyd meddwl<sup>9</sup>.
- Dim ond 58% o'r rhai a brofodd iechyd meddwl gwael tra'n gweithio i'w cyflogwr presennol oedd yn teimlo'n hyderus y bydden nhw'n cael eu cefnogi pe baen nhw'n datgelu hyn<sup>8</sup>.
- O'r rhai sydd wedi cymryd absenoldeb salwch oherwydd salwch meddwl, mae 95% enfawr yn dweud eu bod wedi rhoi rheswm gwahanol am eu habsenoldeb<sup>10</sup>.
- Canfu ymchwil BITC fod 9% o staff wedi wynebu diswyddiad, camau disgyblu neu israddio ar ôl datgelu cyflwr iechyd meddwl<sup>11</sup>.

### EFFAITH AR Y GWEITHIWR

- Dywed 84% o staff eu bod yn fwy cynhyrchiol a 79% yn teimlo'n fwy creadigol pan mae gyda nhw ymdeimlad o les<sup>1</sup>.
- Canfu arolwg MIND fod 74% yn dweud bod eu cyflwr iechyd meddwl yn ei gwneud hi'n anodd canolbwyntio a 51% yn dweud eu bod yn ei chael hi'n anoddach dygymod â nifer o dasgau. Yn ogystal â hynny, dywedodd 52% fod hynny'n gwneud iddyn nhw beidio eisiau ymgymryd â gwaith heriol, a dywedodd 51% ei bod yn cymryd rhagor o amser iddyn nhw gwblhau tasgau. Dywedodd 14% eu bod yn fwy tebygol o wrthdaro â chydweithwyr<sup>8</sup>.
- Gall straen yn y gweithle arwain at gymhelliant gwael, gwrthdaro yn y gweithle a cholli cynhyrchiant<sup>12</sup>.
- Gall lles cynyddol gweithwyr arwain at fwy o ysbryd ac ymgysylltiad, diwylliant gweithle iachach a mwy cynhwysol a chydbywysedd rhwng bywyd a gwaith<sup>12</sup>.

## YSTADEGAU GWEITHLU RHCT...



**10,829**

aelod o staff



**80%**

o'r staff yn byw yn rhanbarth Rhondda Cynon Taf



Gwryw:

**25%**



Benyw:

**75%**



**73%**

o staff rhwng  
35 a 64 oed



Dywedodd

**2.5%**

o'r staff bod anabledd gyda nhw

Roedd y nifer a atebodd y cwestiwn yn fach, felly mae'n bosibl nad ydy'r ffigur yma'n adlewyrchiad cywir o'r gweithlu.



Mae

**1.1%**

o'r staff o grwpiau lleiafrifol

Roedd y nifer a atebodd y cwestiwn yn fach, felly mae'n bosibl nad ydy'r ffigur yma'n adlewyrchiad cywir o'r gweithlu.



**5.3%**

yw cyfartaledd yr absenoldebau salwch wedi'u cofnodi

Mae costau ychwanegol megis costau cyflenwi yn cynyddu'r costau cyffredinol i'r sefydliad.

## MENTRAU LLES PRESENNOL YN CAEL EU CYNNIG I STAFF O FEWN Y CYNGOR

Ar hyn o bryd, mae ystod eang o gymorth ac ymyriadau lles ar waith i gefnogi staff yn y gwaith. Mae'r rhain yn cwmpasu'r pedair agwedd ar lesiant – lles ariannol, meddyliol, corfforol a chymdeithasol.

Mae 5 cenhedlaeth yn rhan o'n gweithlu ac rydyn ni'n deall y bydd gan staff wahanol ddewisiadau o ran sut yr hofffen nhw gael cymorth. Felly, rydyn ni'n cynnig cymorth mewn ystod eang o wahanol fentrau a dulliau mynediad i roi rhyddid i staff ddewis yn seiliedig ar eu dewisiadau.

Mae'r ddarpariaeth yma'n cael ei hadolygu'n barhaus ac felly gall newid.

- Rhaglen Cymorth i Weithwyr
- Yr Uned Iechyd Galwedigaethol
- Gweithdai llesiant grŵp, seiliedig ar dystiolaeth ac ymyriadau
- Porth ar-lein  
gydag arweiniad i staff a rheolwyr; cyfleoedd hyfforddi a datblygu; gwybodaeth a chefnogaeth.
- Addysg ariannol
- Partneriaethau gyda sefydliadau amrywiol  
o fewn y gymuned i gefnogi staff gyda phryderon penodol
- Rhwydweithiau cymorth i staff
- Cylchlythyr costau byw
- Cefnogi ymgyrchoedd iechyd cenedlaethol sy'n berthnasol i Gwm Taf
- Buddion Staff
- Hamdden am Oes  
Mynediad gostyngol i gyfleusterau chwaraeon ar draws RhCT
- Cynllun Addasiadau Rhesymol
- Polisiâu a chanllawiau  
i gefnogi staff

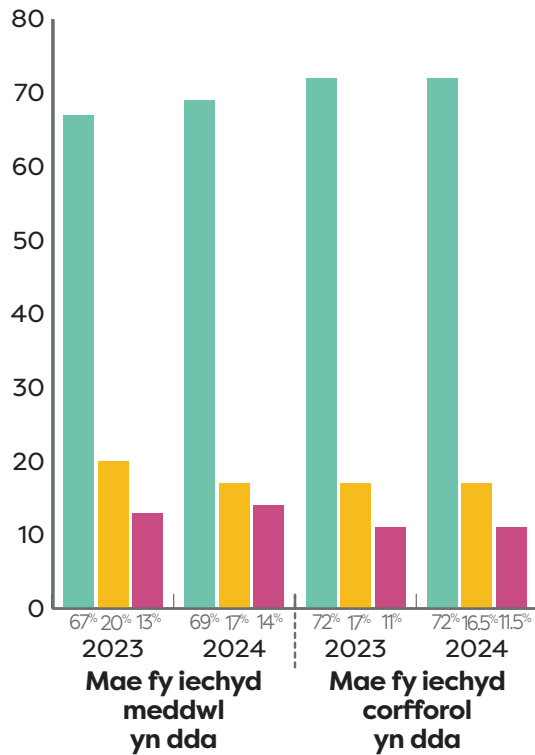
## LLEISIAU GWEITHWYR

Gwahoddir staff y Cyngor i gwblhau arolwg staff blynyddol, gan roi cipolwg gwerthfawr ar les gweithwyr, ymhlith llawer o ffactorau eraill sy'n berthnasol i'w cyflogaeth.

Caiff yr arolwg yma'i ddsbarthu drwy e-bost i bob aelod o staff sydd â chyfeiriad e-bost y Cyngor (ac eithrio ysgolion a chynghorwyr) a chaiff arolwg papur ei bostio at staff heb gyfeiriad e-bost.

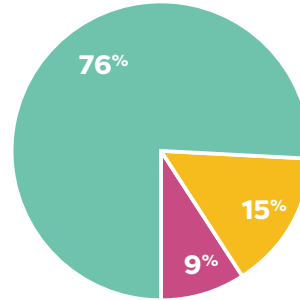
Cwblhaodd 729 aelod o staff ein harolwg staff 2024. Mae'r wybodaeth i'w gweld isod ac rydyn ni wedi'i chymharu â'r wybodaeth a gasgwlyd gan 998 aelod o staff yn 2023.

### Cymharu Adborth Arolwg Staff 2023 a 2024



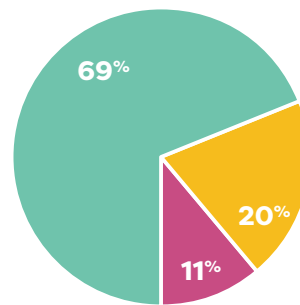
### Rwy'n derbyn cymorth da gan fy rheolwr o ran fy llesiant

Cwestiwn newydd ar gyfer 2024

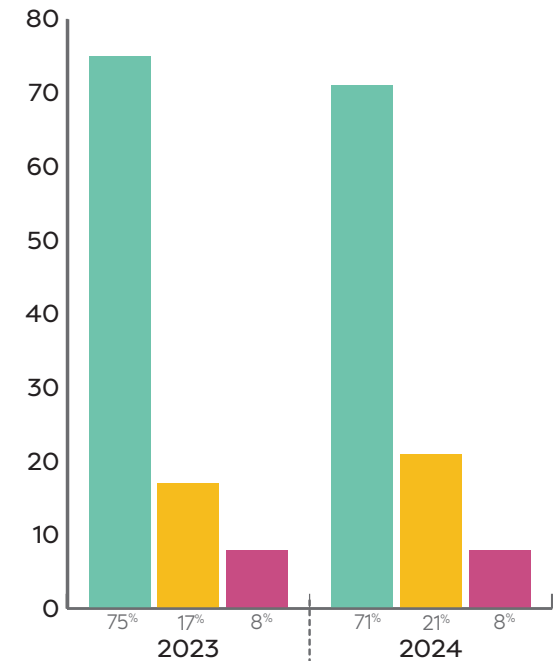


### Mae fy llesiant ariannol yn dda

Cwestiwn newydd ar gyfer 2024



### Ydy aelodau o staff yn cytuno bod y Cyngor yn gadarnhaol o ran iechyd a lles?



■ Cytuno'n gryf / Cytuno
 ■ Ddim yn cytuno nac yn anghytuno
 ■ Anghytuno'n gryf / Anghytuno

# CYFLEOEDD A HERIAU

Yn ystod y blynyddoedd diwethaf, mae'r Cyngor wedi wynebu llawer o heriau megis y pandemig a'r argyfwng costau byw, ond mae'r heriau hynny wedi arwain at gyfleoedd i ddatblygu a gwella'r cymorth llesiant sydd ar gael i staff.

Er y gall fod yn anodd rhagweld heriau a fydd yn dod i law, mae gwybodaeth ac adroddiadau ar gael i'n helpu i fynd i'r afael â phryderon presennol ac yn y dyfodol, fel yr amlygwyd yn adran 'y darlun ar hyn o bryd'. Drwy fynd i'r afael â'r cyfleoedd a'r heriau hyn, gallwn sicrhau bod llesiant gweithwyr yn parhau i fod yn flaenoriaeth, wrth lywio cymhlethdodau amgylchedd modern y gweithle.

## CYFLEOEDD:

### 1. Gwella llesiant staff:

Trwy flaenoriaethu pob agwedd ar lesiant, mae'r strategaeth yn hyrwyddo gweithle cefnogol sy'n grymuso staff i gymryd cyfrifoldeb am eu llesiant eu hunain. Mae'r strategaeth yn annog staff i ymgysylltu â gweithgareddau llesol a gofyn am gymorth ac ymyriadau pellach pan fo angen.

### 2. Adeiladu partneriaethau:

Parhau i gryfhau'r partneriaethau presennol a chreu partneriaethau newydd i wella ein darpariaeth lles ar gyfer staff. Mae hyn yn ein galluogi i gefnogi staff ag anghenion a materion penodol sy'n dod yn amlochrog, fel yr adlewyrchir yn ein cymunedau.

### 3. Gwella perthnasoedd:

Creu diwylliant cefnogol, cynhwysol lle mae modd meithrin lles cymdeithasol a fydd yn ei dro yn gwella ymdeimlad gweithwyr o fodlonrwydd yn y gwaith a boddhad cyffredinol<sup>12</sup>.

### 4. Cynnal a chynyddu cynhyrchiant:

Gall rhoi mentrau a chymorth llesiant priodol ar waith a'u cynnwys wrth i anghenion newid arwain at lefelau cynhyrchiant a chymhelliant uwch ymhlith staff.

### 5. Lleihau absenoldeb salwch:

Trwy flaenoriaethu llesiant gweithwyr, mae modd lleihau lefelau absenoldeb a chynyddu presenoldeb, a fydd yn ei dro yn lleihau costau i'r sefydliad<sup>5</sup>.

### 6. Gwell enw da:

Drwy weithredu ein Strategaeth Lles y Gweithlu, rydyn ni'n dangos ein bod yn gyflogwr sydd wirioneddol yn gofalu am les gweithwyr ac yn gobeithio cael ein cydnabod ymhellach fel hyn<sup>13</sup>.

### 7. Cadw a recriwtio:

Drwy ddangos ein hymrwymiad i les gweithwyr, gall hyn arwain at well cadw a denu gweithwyr, gan sicrhau parhad o ran darpariaeth gwasanaeth<sup>13</sup>.

## HERIAU:

**1. Stigma tuag at les:** Mae mynd i'r afael â'r stigma sy'n dal i fod yn gysylltiedig ag iechyd meddwl a llesiant a'i oresgyn yn hanfodol ar gyfer hyrwyddo amgylchedd gwaith iach<sup>8,10</sup>.

**2. Diwylliant:** Mae ymgysylltu â staff wedi dangos nad yw pob aelod o staff yn cael profiad cadarnhaol yn y gwaith oherwydd rhywfaint o aflonyddu a gwahaniaethu yn y gweithle, yn enwedig mewn perthynas â chydweithwyr o leiafrifoedd ethnig a staff ag anableddau<sup>14</sup>. Felly, rhaid inni sicrhau bod mentrau llesiant yn gynhwysol ac yn effeithiol ar gyfer yr holl staff ar draws y sefydliad a'n bod yn rhoi rhagor o ffocws ar greu diwylliant cynhwysol ar draws y sefydliad.

**3. Disgwyliad oes a rhagolygon iechyd yn RhCT a ledled Cymru gyfan:** Gyda phoblogaeth sy'n cynyddu'n barhaus, mae rhagamcanion iechyd yn rhagweld cynnydd yn nifer yr achosion o strôc (33%+ erbyn 2035), canser (25%+ erbyn 2040), diabetes (22%+ erbyn 2036) a dementia (70%+ erbyn 2040) yng Nghymru. Gan fod mwyafrif ein staff yn byw yng Nghymru, rhaid inni ystyried effaith hyn ar ein staff a sicrhau bod gyda ni'r ymyriadau a'r adnoddau priodol i'w cefnogi.

**4. Heriau economaidd-gymdeithasol:** Rydyn ni'n cefnogi staff i liniaru effaith heriau economaidd-gymdeithasol, megis yr argyfwng costau byw, a'r heriau ariannol y mae'r Cyngor yn eu hwynebu ar hyn o bryd drwy godi ymwybyddiaeth o les gweithwyr, rheoli newid a sefydlogrwydd ariannol.

**5. Cyfrifoldebau gofalu:** Cefnogi staff sydd â chyfrifoldebau gofalu ychwanegol i aros yn y gwaith.

**6. Rheoli llwythi gwaith:** Rydyn ni'n cydnabod bod modd i lwythi gwaith effeithio ar les staff, ac er nad yw hi'n bosibl addasu llwyth gwaith ym mhob achos, rydyn ni'n ymdrechu i ddarparu cymorth hyblyg a hygyrch. Mae hyn yn cynnwys cynnig adnoddau y gall staff fanteisio arny'n nhw heb amharu ar eu hamserlenni prysur ac sy'n cefnogi cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. Rydyn ni hefyd yn bwriadu parhau i ddatblygu ein hyfforddiant i reolwyr er mwyn codi ymwybyddiaeth o bwysigrwydd lles gweithwyr.



# EIN HYMAGWEDD AT LES

Mae ein Strategaeth Lles y Gweithlu yn nodi ein gweledigaeth a'n nodau ar gyfer llesiant gweithwyr, ein meysydd ffocws allweddol gan gynnwys ein dull gweithredu a sut y bydd Cyngor RhCT yn ceisio mesur llwyddiant.

## 4 ELFEN LLES

Mae ein Strategaeth yn integreiddio'r pedair elfen allweddol ganlynol sy'n ffurfio llesiant cyfannol.

Rydyn ni'n ymdrechu i hyrwyddo'r elfennau yma a grymuso staff i gymryd cyfrifoldeb am bob un ohonyn nhw. Fel sefydliad, rydyn ni'n ceisio adeiladu ar hynny a chynnig cymorth ac ymyriadau ar gyfer pob elfen er mwyn i staff fanteisio ar y cymorth hwnnw yn ôl yr angen.

### LLESIAN T MEDDWL

Creu diwylliant o fod yn agored a dealltwriaeth o les meddwl, lle mae staff yn cael eu grymuso i fod yn gydnherth, i ofalu amdany'n nhw'u hunain a chyflawni eu potensial, gan arwain yn y pen draw at foddhad bywyd a hapusrwydd cyffredinol.



### LLESIAN T CYMDEITHASOL

Annog adeiladu a meithrin perthnasoedd cydweithredol, proffesiynol ar draws y sefydliad. Mae hyn yn cynnwys gydag arweinyddiaeth, creu cymuned wirioneddol ac ymdeimlad o berthyn o berthyn yn RhCT.

### LLES CORFFOROL

Hwyluso amgylchedd gwaith, trwy addysg a thrafodaeth agored, lle mae iechyd yn flaenoriaeth, mae hyn yn cynnwys ymarfer corff, maeth, cwsg, amgylchedd, ac amodau gwaith. Mae hyn yn helpu i atal salwch ac anafiadau yn ogystal â galluogi staff i weithredu ar y lefel optimaidd.



4  
ELFEN  
LLES

### LLES ARIANNOL

Hyrwyddo addysg a chymorth ariannol i helpu staff i fod yn ariannol ddiogel, gan gynnwys manteision i staff ac arferion cyflogaeth cadarnhaol a theg megis sicrwydd swydd ac osgoi contractau ansicr, tra hefyd yn bodloni anghenion y sefydliad.

## EIN HYSGOGWYR CRAIDD

Mae ein hysgogwyr craidd yn nodi'r mecanweithiau o ran sut rydyn ni am gyflawni deillannau cadarnhaol o ran llesiant staff.

### 1. HUNANOFAL...

Mae gan bawb gyfrifoldeb i ofalu am eu llesiant eu hunain, ac fel cyflogwr gallwn ni rymuso staff i gymryd cyfrifoldeb am ymarfer dewisiadau ffordd iach o fyw a hunanofal sy'n hybu lles meddyliol, corfforol, cymdeithasol ac ariannol.

### 2. CYMORTH I BOBL...

Mae cefnogi staff yn golygu darparu ystod o adnoddau, gwasanaethau ac ymyriadau i ddiwallu anghenion amrywiol ein staff. Drwy wneud hyn, bydd modd i ni helpu staff i ffynnu yn bersonol ac yn broffesiynol.

### 3. ARWEINYDDIAETH A RHEOLAETH...

Mae arweinyddiaeth a rheolaeth yn chwarae rhan hanfodol wrth greu amgylchedd sy'n meithrin lles gweithwyr. Mae'n cynnwys arfogi arweinwyr a rheolwyr â'r sgiliau, yr wybodaeth, a'r offer i gefnogi eu carfanau'n effeithiol, yn ogystal â'u grymuso i hyrwyddo llesiant yn eu harferion.

### 4. SAFONAU/LLYWODRAETHU...

Mae safonau a llywodraethu yn cyfeirio at y polisïau, y gweithdrefnau a'r canllawiau sy'n cyfrannu at reoli llesiant gweithwyr o fewn y sefydliad. Mae'n ymwneud â sicrhau cydymffurfiaeth â gofynion cyfreithiol, sefydlu arferion gorau, a dal rhanddeiliaid yn atebol am gynnal safonau sy'n ymwneud ag iechyd a diogelwch gweithwyr.



## EIN NODAU

- 1 Creu diwylliant cadarnhaol, agored i staff ffynnu mewn amgylchedd gwaith iach.
- 2 Helpu staff i gadw'n iach, yn heini ac yn iach trwy ddysgu, defnyddio mannau lleol, hamdden a chyfleoedd creadigol lleol.
- 3 Sicrhau bod llesiant yn cael ei weld fel cyfrifoldeb pawb sy'n rhan o weithlu RhCT.
- 4 Hwyluso amgylchedd lle gall aelodau o staff barhau i ddatblygu a chynnal cydnerthedd.
- 5 Datblygu ein henw da yn gyflogwr sy'n gofalu am les ei staff.
- 6 Parhau i sicrhau bod lles yn flaenoriaeth yn y cynllunio strategol ar gyfer staff RhCT.
- 7 Datblygu partneriaethau sy'n cefnogi anghenion llesiant ein staff.

## SUT RYDYN NI'N MYND I GYFLAWNI EIN STRATEGAETH

Mae ein hymagwedd yn sicrhau ein bod yn ystyried amodau hanfodol er mwyn cyflawni ein nodau llesiant ar gyfer staff.

Felly mae angen hyrwyddo llesiant ar bob lefel a'i ymgorffori yn ein holl arferion yn RhCT, gan wella ein safonau, ein harferion a'n hymyriadau a chanolbwyntio ar atal. Er mwyn cyflawni'r pedair elfen o lesiant, rhaid bod yn effro i'r holl ffactorau isod sy'n cefnogi lles staff.



### Addysg:

Sicrhau bod gan staff fynediad at adnoddau dysgu a datblygu ar nifer o bynciau megis iechyd meddwl, cydbwysedd bywyd a gwaith a straen. Gall hyn rymuso staff i wneud penderfyniadau gwybodus ynglŷn â'u hiechyd a cheisio cymorth pan fo angen.



### Lles Diwylliannol

Mae meithrin diwylliant o les yn golygu newid normau, gwerthoedd ac ymddygiadau sefydliadol i flaenoriaethu iechyd a hapusrwydd. Mae'n gofyn am ymrwymiad, arweinyddiaeth a chydabyddiaeth o bwysigrwydd lles wrth yrru llwyddiant sefydliadol.



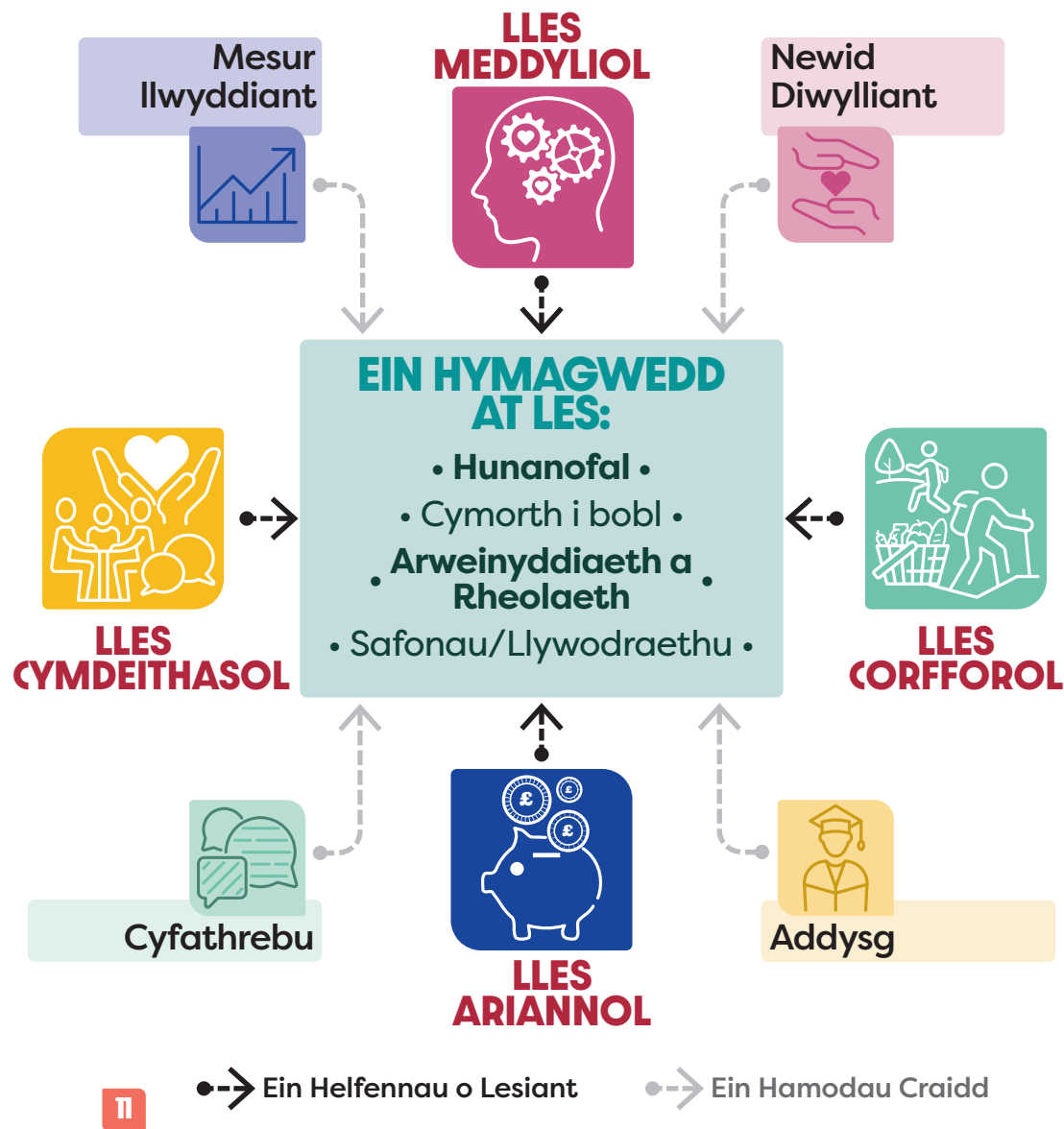
### Cyfathrebu:

Mae cyfathrebu effeithiol yn hanfodol i sicrhau bod staff yn effro i'r adnoddau llesiant, mentrau a gwasanaethau cymorth sydd ar gael. Gan ein bod yn sefydliad mor fawr gyda rolau a sectorau amrywiol, mae'n bwysig bod gennym sianeli cyfathrebu clir a hygyrch sy'n ganolog i'n hymagwedd strategol at lesiant.



### Mesur llwyddiant:

Mae mesur llwyddiant yn golygu sicrhau bod effeithiolrwydd ein hymyriadau llesiant yn cael eu mesur a'u monitro. Mae hyn yn cynnwys casglu a dadansoddi data sy'n ymwneud â llesiant ac ymgysylltiad gweithwyr er mwyn deall effaith ymyriadau a gwneud penderfyniadau sy'n seiliedig ar ddata.



**Dyma'r camau gweithredu y byddwn ni'n eu rhoi ar waith ynghyd â'r ysgogwyr craidd er mwyn mynd i'r afael â lles staff a chyflawni ein nodau:**

## HUNANOFAL

- Grymuso staff i gymryd cyfrifoldeb am eu hiechyd a'u lles eu hunain tra'n teimlo'n hyderus y bydd cymorth ar gael ac ar gael yn hawdd os oes angen.
- Dathlu amrywiaeth ein staff, annog unigoliaeth a hyrwyddo llesiant a chynhwysiant.
- Parhau i ddiweddarau a datblygu'r llyfryn llesiant ac adnoddau staff i hyrwyddo hunanofal a chyfrifoldeb unigol am ein llesiant.
- Codi ymwybyddiaeth o faterion iechyd cyffredin yn genedlaethol ac yn rhanbarth Cwm Taf.
- Manteisio ar bartneriaethau er mwyn cyfeirio at wasanaethau cymorth addas pan fo'n berthnasol.

## CYMORTH I BOBL

- Adolygu a datblygu'r mentrau llesiant a gynigir i staff.
- Parhau gyda chymorth yr Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol ac ymyraethau wedi'u teilwra gan ganolbwyntio ar leihau absenoldeb oherwydd salwch. Ein nod yw darparu cymorth effeithiol yn unol â phroffil ein gweithlu ac wedi'i deilwra i'r hyn sydd ei angen ar bobl.
- Sicrhau mai ein mentrau yw'r hyn sydd ei angen ar staff trwy ymchwil a data cadarn. Mae hyn yn cynnwys yr arolwg i staff, sicrhau bod gan ein staff le i leisio'u barn a'u teimladau.
- Parhau i gynnal a datblygu partneriaethau gyda sefydliadau allanol perthnasol i wella lles a chefnogaeth staff.

## ARWEINYDDIAETH A RHEOLAETH

- Gwreiddio trafodaethau llesiant gweithwyr mewn prosesau fel ymsefydlu mewn swydd, adolygiadau cyflawniad a sgysiau dychwelyd i'r gwaith.
- Gwella hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth i gynnwys llesiant er mwyn sicrhau bod rheolwyr yn deall y cysylltiadau rhwng llesiant a chyflawniad a diogelwch. Er enghraifft, 'Osgoi Niwed i Weithwyr'.
- Hyfforddi rheolwyr ar sut i gefnogi staff ag anghenion iechyd gwahanol yn effeithiol.
- Hyrwyddo lles, yn enwedig ymhlith staff rheng flaen trwy fynd allan i'r meysydd gwasanaeth.
- Datblygu'r system lechyd Galwedigaethol fel bodd modd i reolwyr atgyfeirio staff yn uniongyrchol i dderbyn cymorth.
- Gwreiddio lles staff ym mhob proses gan gynnwys recriwtio /ymsefydlu.
- Cefnogi rheolwyr i wneud cyfeiriadau priodol ac effeithiol i'r Uned Iechyd Galwedigaethol.

## SAFONAU / LLYWODRAETHU

- Datblygu polisiau i sicrhau bod llesiant yn flaenllaw yn y rhain.
- Parhau i ddiweddarau polisiau sy'n effeithio ar llesiant fel y bo'n briodol
- Sicrhau bod ein Strategaeth Lles y Gweithlu yn parhau i alinio â dogfennau eraill RhCT wrth iddyn nhw gael eu datblygu, megis y Cynllun Gweithlu a'r Cynllun Corfforaethol.
- Datblygu cwestiynau arolwg staff yn ymwneud â lles gweithwyr i roi rhagor o fanylion a chael adborth manylach y gellir eu defnyddio i ddylanwadu ar y ddarpariaeth les sydd ar gael i staff a'i gwella.

# SUT YDYN NI'N GWYBOD BETH RYDYN NI WEDI'I GYFLAWNI?

Mae modd mesur llwyddiant mewn gwahanol ffyrdd. Felly, byddwn ni'n defnyddio cymysgedd o ddulliau ansoddol a meintiol i fesur effaith ein hymagwedd at les.

Drwy wneud hyn, rydyn ni'n gobeithio cyflawni agwedd gyfannol at les y gweithlu lle mae'r staff yn fwy ymgysylltiedig, cynhyrchiol a bodlon, gan gyfrannu at lwyddiant Rhondda Cynon Taf fel Cyngor.

## CANLYNIADAU CALED:

- Arsylwi defnydd cynyddol o'r Rhaglen Cymorth i Weithwyr
- Dadansoddi'r pynciau a gyrchir trwy'r Rhaglen Cymorth i Weithwyr er mwyn teilwra adnoddau cymorth yn effeithiol.
- Defnyddio CORE (Canlyniadau Clinigol mewn Gwerthuso Arferol) i asesu a gwella effeithiolrwydd y gwasanaethau Cwnsela a ddarperir.
- Orlhain ac arsylwi cyfraddau absenoldeb salwch is ymhlith staff.
- Defnyddio arolygon staff i fesur a gwella dangosyddion llesiant hunan-gofnodedig.
- Mesur cyfraddau cadw gweithwyr a gweld gwelliannau o ganlyniad i well mentrau llesiant.
- Monitro damweiniau yn y gweithle ac achlysuron diogelwch yn y gweithle ac arsylwi gostyngiadau i asesu diogelwch yr amgylchedd gwaith.

## CANLYNIADAU MEDDAL:

- Meithrin diwylliant o gefnogaeth a chydweithio, gan arwain at well perthnasoedd rhyngpersonol ymhlith staff, gan gynnwys rhwng staff a rheolwyr.
- Gwella llesiant gweithwyr i gael effaith gadarnhaol ar berfformiad, boddhad a lefelau cynhyrchiol o fewn y sefydliad.
- Gwella enw da'r sefydliad yn gyflogwr sy'n blaenoriaethu ac yn cefnogi lles ei staff yn weithredol.
- Cynnal a hybu morâl gweithwyr a boddhad cyffredinol eu swydd ymhlith staff, gan arwain at amgylchedd gwaith mwy cadarnhaol a boddhaus.
- Cynnal a datblygu gallu staff i ymdopi â heriau a dod yn ôl o adfyd, gan gyfrannu at weithlu cydnerth.
- Meithrin amgylchedd sy'n hyrwyddo arloesedd a chreadigrwydd trwy gefnogi lles gweithwyr, gan arwain at syniadau arloesol a ffyrdd o weithio.
- Ymestyn effeithiau cadarnhaol mentrau llesiant gweithwyr i'r gymuned ehangach, gan feithrin ymdeimlad o gyfrifoldeb cymdeithasol ac ymgysylltiad cymunedol.

## CYFLWYNO A MONITRO

Bydd Strategaeth Lles y Gweithlu yn cael ei chyflawni drwy gynlluniau cysylltiedig megis Cynllun y Gweithlu, y Cynllun Cydraddoldeb a Chynllun Cyflawni Adnoddau Dynol.

Bydd monitro yn digwydd yn flynyddol drwy ddatganiad sefyllfa ochr yn ochr â Chynllun y Gweithlu, gan ddarparu cynnydd tuag at gyflawni nodau Strategaeth Lles y Gweithlu. Bydd y Strategaeth yn cael ei hadolygu a'i diweddarau fel y bo'n berthnasol, i sicrhau ei bod yn parhau i alinio â gweledigaeth a nodau cyffredinol y Cyngor.

## CYFRIFOLDEB

Mae angen i'n Strategaeth Lles y Gweithlu gael ei gwreiddio ym mhob rhan o'r sefydliad, ac mae sicrhau bod ein nodau llesiant yn cael eu cyflawni yn gyfrifoldeb ar y cyd sy'n cynnwys rhanddeiliaid amrywiol o fewn y sefydliad.

### 1. Staff:

Mae gan y staff gyfrifoldeb am eu lles eu hunain. Dylai staff ymgysylltu'n weithredol â'r adnoddau sydd ar gael, cymryd rhan mewn gweithgareddau llesiant, a rhoi adborth am eu hanghenion a'u dewisiadau.

### 2. Rheolwr a Goruchwyliwr:

Mae rheolwyr a goruchwylwyr rheng flaen yn rhyngweithio'n uniongyrchol â staff ac felly mae ganddyn nhw gyfrifoldeb i feithrin amgylchedd gwaith cefnogol. Gallan nhw nodi anghenion eu gweithwyr, hwyluso mynediad at adnoddau, a chreu cyfathrebu agored am les.

### 3. Arweinyddiaeth a Rheolaeth:

Mae uwch garfanau arwain a rheoli yn chwarae rhan hanfodol wrth hyrwyddo llesiant ac ymgysylltu â'r mentrau llesiant a gynigir a'u cefnogi. Bydd hyn yn helpu i greu diwylliant sy'n rhoi blaenoriaeth i les cyflogeion.

### 4. Yr Adran Adnoddau Dynol:

Mae gweithwyr AD proffesiynol yn chwarae rhan ganolog yn y gwaith o gydlynu a gweithredu polisiau a gweithdrefnau ar draws adrannau yn ogystal â darparu adnoddau a chymorth a sicrhau cydymffurfiaeth â rheoliadau perthnasol.

### 5. Y Garfan Iechyd Galwedigaethol:

Mae'r garfan iechyd galwedigaethol yn chwarae rhan hanfodol wrth hybu a chynnal llesiant gweithwyr drwy ddarparu asesiadau iechyd, cynghori ar addasiadau yn y gweithle, a chefnogi unigolion â heriau sy'n gysylltiedig ag iechyd. Maen nhw'n cyfrannu arbenigedd mewn rheoli risgiau iechyd a hyrwyddo lles cyffredinol yn y gweithle.

### 6. Carfanau perthnasol eraill:

Mae gan garfanau perthnasol eraill fel y garfan Addysg, Amrywiaeth a Chynhwysiant gyfrifoldeb am les gweithwyr drwy sicrhau bod polisiau, arferion a mentrau yn gynhwysol ac yn deg i bob aelod o staff. Maen nhw'n canolbwyntio ar greu amgylchedd gwaith cefnogol a pharchus lle mae amrywiaeth yn cael ei werthfawrogi, a phawb yn cael cyfle cyfartal i lwyddo.

### 7. Partneriaid allanol:

Gall cydweithio â phartneriaid allanol megis sefydliadau cymunedol gyfoethogi ein mentrau llesiant a'n cefnogi i gyfrannu at lesiant cymunedol. Gall y partneriaethau hyn ddarparu mynediad at arbenigedd, adnoddau, a gwasanaethau cymorth arbenigol sy'n berthnasol i anghenion staff.

## I GRYNHOI...

...mae cyflawni nodau llesiant yn gofyn am ymdrech gydweithredol sy'n cynnwys llawer o wahanol rhanddeiliaid.

Trwy feithrin diwylliant o gyfrifoldeb ac ymrwymiad ar y cyd i les gweithwyr, mae modd i ni greu amgylchedd lle mae pawb yn chwarae rhan mewn cyflawni a chynnal y canlyniadau cadarnhaol rydyn ni'n anelu at eu cyflawni trwy ein Strategaeth Lles y Gweithlu.

# DATBLYGU'R STRATEGAETH

Yn ogystal â Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 a Chynllun Corfforaethol y Cyngor 2024-2030 'Gweithio gyda Chymunedau' rydyn ni wedi defnyddio'r wybodaeth ganlynol i ddatblygu'r Strategaeth Llesiant Gweithlu.

Dewch i  
siarad RhCT  
Let's talk  
RCT

## AROLWG STAFF A DATA YMGYNGHORI...

i ddeall anghenion llesiant presennol gweithwyr ac anghenion y dyfodol.



## CYNLLUN LLESIAENT CWM TAF MORGANNWG 2023-2028...

i lunio'r strategaeth lles yn unol â chynlluniau ehangach Cwm Taf ar gyfer lles staff, gan sicrhau bod ein nodau a'n nodau yn cyd-fynd.



## CYNLLUN GWEITHLU 2023-2028...

i arwain y strategaeth gyfan gan gynnwys ei nodau, ei chyflawni a'i monitro.



## CYNLLUN CYDRADDOLDEB STRATEGOL 2019...

Defnyddiwyd amcanion 'Creu gweithlu cynhwysol' i arwain nodau'r Strategaeth Lles, gan sicrhau bod cydraddoldeb yn rhan annatod o'r Strategaeth Llesiant.

Gwybodaeth a safbwyntiau perthnasol eraill am y gweithlu.

# ALINIAD Y STRATEGAETH

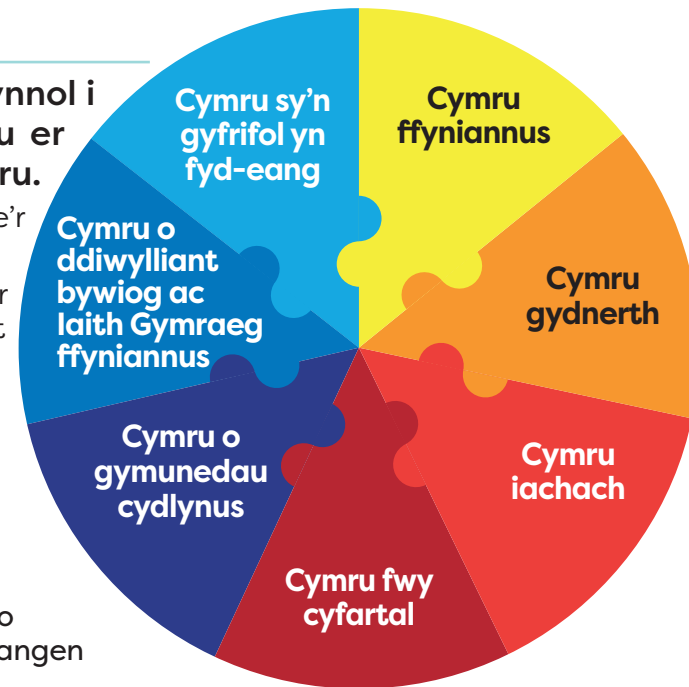
Ein Strategaeth Lles ar gyfer y Gweithlu ac aliniad â Chynllun Corfforaethol y Cyngor (2024-2028) a Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 a Chynllun Corfforaethol y Cyngor (2024-2028).

## DEDDF LLESIANT CENEDLAETHAU'R DYFODOL (CYMRU) 2015

Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 yn ei gwneud yn ofynnol i gyrff cyhoeddus yng Nghymru ystyried effaith hirdymor eu penderfyniadau er mwyn gwella lles cymdeithasol, economaidd, amgylcheddol a diwylliannol Cymru.

Mae gan y Ddeddf saith nod llesiant y mae'n rhaid i gyrff cyhoeddus weithio i'w cyflawni. Mae'r rhain wedi'u gwreiddio yn ein Strategaeth.

Datblygwyd Strategaeth Lles y Gweithlu yma gan ddefnyddio'r pum ffordd o weithio ar gyfer Cyrff Cyhoeddus fel y nodir yng Nghynllun Corfforaethol y Cyngor a Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol:



### CYMERWCH YSTYRIAETH O'R TYMOR HIR:

Yn unol â'r Cynllun Gweithlu, mae'r strategaeth yma mewn grym tan 2028 ac mae'n cydbwysu'r anghenion tymor byr ag anghenion hirdymor y sefydliad.



### HELPU I ATAL PROBLEMAU RHAG DIGWYDD NEU WAETHYGU:

Mae ein strategaeth lles yn rhagweithiol iawn ac yn canolbwyntio ar atal, gyda'r nod o gefnogi staff i ofalu amdanyn nhw'u hunain yn gyffredinol a cheisio cymorth cyn bod angen ymateb yn adweithiol.



### CYMRYD AGWEDD INTEGREDIG:

Rydyn ni'n ystyried amcanion a nodau dogfennau cyrff cyhoeddus perthnasol eraill er mwyn sicrhau ymagwedd gydgyssylltiedig at les yn RhCT a ledled Cymru.



### CYDWEITHIO Â PHOBL A ALLAI HELPU'R SEFYDLIAD I GYFLAWNI EI AMCANION LLESIANT:

Mae carfanau o fewn y sefydliad ehangach, yn ogystal â chydweithio â phartneriaethau allanol, yn cefnogi gweithredu ac adolygu'r strategaeth, yn ogystal â rhoi'r cymorth mwyaf effeithiol i staff.



### CYNNWYS POBL SYDD Â DIDDORDEB MEWN CYFLAWNI'R NODAU LLESIANT, AC SY'N ADLEWYRCHU AMRYWIAETH YR ARDAL:

Yn unol â Strategaeth y Gweithlu, mae'r strategaeth yma mewn grym nes 2028 ac yn cydbwysu anghenion tymor byr ag anghenion hir dymor y sefydliad.



## CYNLLUN CORFFORAETHOL Y CYNGOR

Mae Strategaeth Lles y Gweithlu hefyd yn cyd-fynd â Chynllun Corfforaethol 2024-2030 y Cyngor 'Gweithio gyda Chymunedau' sy'n nodi gweledigaeth ac amcanion y Cyngor.

Dim ond Cyngor sy'n cael ei redeg yn llwyddiannus sydd â'r gallu i gyflawni ein pedwar amcan llesiant ac ein blaenoriaethau.

Mae hyn yn golygu Cyngor sydd â diwylliant sefydliadaol cadarnhaol, sy'n effro i werth ei weithwyr, sy'n rheoli ei adnoddau mewn ffordd gynaliadwy a synhwyrol ac sy'n ymdrechu i wella'r hyn mae'n ei wneud er mantais ei breswylwyr.

Gweledigaeth y Cyngor yw:

*Mae modd i bobl, cymunedau a busnesau dyfu a byw mewn Bwrdeistref Sirol iach, gwyrdd, diogel, bywiog a chynhwysol lle mae modd iddyn nhw gyflawni eu llawn botensial ym mhob agwedd ar eu bywydau a'u gwaith, nawr ac yn y dyfodol.*

Ein haddewid i staff:

*Rhoi cyfle cyfartal i bawb... fel bod staff yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a bod modd iddyn nhw gyrraedd eu llawn dwf.*

Dyma'r pedwar Amcan Llesiant:



### POBL A CHYMUNEDAU

Cefnogi a grymuso trigolion a chymunedau RhCT i fyw bywydau diogel, iach a chyflawn.



### GWAITH A BUSNES

Helpu i gryfhau a thyfu economi RhCT.



### BYD NATUR A'R AMGYLCHEDD

RhCT gwyrdd a glân sy'n gwella ac yn gwarchod yr amgylchedd a byd natur.



### DIWYLLIANT, TREFTADAETH A'R GYMRAEG

Cydnabod a dathlu gorffennol, presennol a dyfodol RhCT.

## DEUNYDD CYFEIRIOL:

1. BITC, 2022, 'Your job can be good for you'  
[www.bitc.org.uk/wp-content/uploads/2022/06/bitc-Well-being-report-your-job-can-be-good-for-you-jun22.pdf](http://www.bitc.org.uk/wp-content/uploads/2022/06/bitc-Well-being-report-your-job-can-be-good-for-you-jun22.pdf)
2. CIPD, 2019, 'Health and Well-Being at Work'  
[https://www.cipd.co.uk/Images/health-and-well-being-at-work-2019.v1\\_tcm18-55881.pdf](https://www.cipd.co.uk/Images/health-and-well-being-at-work-2019.v1_tcm18-55881.pdf)
3. CIPD, 2022, 'Health and Well-being at Work'  
Health and Well-being at work 2022: Survey report (cipd.org)
4. CIPD, 2023, 'Health and Well-being at work'  
[www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/2023-pdfs/8436-health-and-Well-being-report-2023.pdf](http://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/2023-pdfs/8436-health-and-Well-being-report-2023.pdf)
5. BITC, 2023, 'Prioritise people: Unlock the value of a thriving workforce'  
[www.bitc.org.uk/wp-content/uploads/2023/10/bitc-report-Well-being-prioritise-people-v3-oct23.pdf](http://www.bitc.org.uk/wp-content/uploads/2023/10/bitc-report-Well-being-prioritise-people-v3-oct23.pdf)
6. Skates, K, 2018, '£9.4m to help people with health problems stay in work'  
[www.gov.wales/ps94m-help-people-health-problems-stay-work#:~:text=The%20cost%20to%20the%20Welsh%20economy%20of%20workrelated,are%20disproportionately%20affected%20by%20sick%20absence%20at%20work.](http://www.gov.wales/ps94m-help-people-health-problems-stay-work#:~:text=The%20cost%20to%20the%20Welsh%20economy%20of%20workrelated,are%20disproportionately%20affected%20by%20sick%20absence%20at%20work.)
7. Deloitte, 2020, 'Mental Health and Employer: Refreshing the Case for Investment'  
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/consultancy/deloitte-uk-mentalhealth-and-employers.pdf>
8. Mind, 2021, 'Workplace Wellbeing Index'  
Workplace Wellbeing Index - Mind
9. CIPD, 2023, 'Good work index' CIPD Good Work Index 2023: Survey report
10. Mind, 2014, 'YouGov survey of 1,251 workers in Britain'
11. BITC, 2019, 'Time to take Ownership'  
[bitc-wellbeing-report-mhawmentalhealthworkfullreport2019-sept2019-2.pdf](http://bitc-wellbeing-report-mhawmentalhealthworkfullreport2019-sept2019-2.pdf)
12. CIPD, 2023, 'Stress in the Workplace'  
Stress in the Workplace | Factsheets | CIPD
13. Bupa, 2022, 'Factors harming employee retention'  
Workplace wellness | Factors harming employee retention | Bupa UK
14. 'Strategic equality plan 2024-2028'  
Appendix 1.pdf (modern.gov.co.uk)