

Tîm Caerffili  
Yn Well gyda'n Gilydd

# Strategaeth Llesiant Cyflogeion 21-24



GWASANAETHAU POBL  
PEOPLE SERVICES



# Cynnwys

<b>Rhagair</b>	<b>2</b>
<b>Cyflwyniad</b>	<b>4</b>
<b>Y Cyd-destun Strategol</b>	<b>5</b>
<b>Data ein Cyflogeion</b>	<b>6</b>
Proffil Cyflogeion	6
Crynodeb o'r arolwg staff	8
Crynodeb o absenoldebau salwch (2020/2021)	11
<b>Ein Heriau</b>	<b>12</b>
<b>Ein Hymagwedd</b>	<b>13</b>
<b>1. Iechyd a Ffordd o fyw</b>	<b>14</b>
Yr hyn a wnawn	14
<b>2. Amgylchedd</b>	<b>17</b>
Yr hyn a wnawn	17
<b>3. Diwylliant a gwerthoedd</b>	<b>19</b>
Yr hyn a wnawn	19
<b>4. Datblygiad Personol</b>	<b>21</b>
Yr hyn a wnawn	21
<b>5. Llesiant ariannol</b>	<b>23</b>
Yr hyn a wnawn	23
<b>Ein Cyfrifoldebau</b>	<b>24</b>
<b>Cyflawni, Monitro a Llywodraethu</b>	<b>26</b>
<b>Atodiad: Cynllun Gweithredu Strategol Llesiant Cyflogeion</b>	<b>27</b>

# Rhagair



**Christina Harry**  
Prif Weithredwr  
Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili

Mae'n bleser gen i gyflwyno *Strategaeth Llesiant Cyflogeion* newydd y Cyngor, a gafodd ei datblygu er mwyn cefnogi ein holl gyflogeion anhygoel sydd wrth wraidd Tîm Caerffili.

Rydym yn cyflogi mwy na 8,000 o gydweithwyr diwyd, sy'n darparu amrywiaeth enfawr o wasanaethau'n uniongyrchol i'n cymunedau. Afraid dweud mai ein gweithlu yw ein hased mwyaf gwerthfawr.

Mewn cyfnod digynsail, mae'n amlwg bod y pandemig Covid-19 wedi cael effeithiau sylweddol ar iechyd a lles ein cyflogeion. Fodd bynnag, rydym wedi ymateb yn rhyfeddol ac wedi dangos cadernid a chymeriad rhagorol yn wyneb y fath drallod er mwyn ail-lunio ac addasu ein gwasanaethau at ddibenion gwahanol, gan sicrhau bod ein dinasyddion yn parhau i dderbyn y gwasanaethau mae eu hangen arnynt o ddydd i ddydd.

Trwy weithio ar draws y Cyngor, gyda'n cymunedau a'n partneriaid, rydym wedi uno gyda'n gilydd fel un tîm ac rwy'n falch iawn o fod yn rhan o Dîm Caerffili.

Wrth inni symud ymlaen trwy ddirgelion ymadfer ar ôl Covid, byddwn yn parhau i weithio ochr yn ochr â'n cymunedau, busnesau a phartneriaid er mwyn sicrhau ein bod yn cyfnerthu, ail-lunio ac ail-ganolbwyntio lle bo angen. Felly mae'n bwysicach nag erioed bod gennym *Strategaeth Llesiant Cyflogeion* gadarn ar waith er mwyn cefnogi a meithrin y bobl sydd gennym yn y sefydliad yn ystod yr amserau tyngedfennol hyn.

Mae gennym bolisiau gwych ar gydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, ac amrywiaeth fawr o weithdrefnau, cynlluniau a mentrau eisoes ar waith er mwyn cefnogi iechyd a lles corfforol a meddyliol ein cyflogeion. Ein nod yn awr yw cryfhau'r sylfeini cadarn hyn ac adeiladu arnynt.

Edrychaf ymlaen at weld y strategaeth hon yn ymwreiddio yn y sefydliad, ac rwy'n siŵr y bydd staff ar bob lefel yn cael budd o'r egwyddorion a'r blaenoriaethau a nodir ynddi.

## Rhagair



**Cyng. Philippa Marsden**  
Arweinydd  
Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili

Ynghyd â'r holl aelodau etholedig eraill, mae'r Cabinet yn cydnabod pwysigrwydd hyrwyddo ac amddiffyn llesiant cyflogeion.

Mae'r Cyngor yn sefydliad mawr ac amrywiol, felly mae'n hanfodol bod staff ar bob lefel yn gallu cyrraedd lefelau priodol o gymorth ac adnoddau pan ac os bydd arnynt eu hangen, yn enwedig yn ystod y cyfnod hwn wrth inni barhau i ymlwybro trwy bandemig byd-eang.

Nid yw'n syndod bod gan lesiant da yn y gweithle gyd-fanteision i gyflogeion, sefydliadau, economïau a chymunedau, felly mae'n hollbwysig bod gennym y strategaeth iawn ar waith i gyflawni hynny.

Rhaid i lesiant ein cyflogeion barhau i fod ar y blaen ym mhopeth a wnawn, ac wedi ei wreiddio yn ein diwylliant, gweithrediadau dyddiol, arweinyddiaeth a rheolaeth.

Rydym wedi ymrwymo'n llwyr i sicrhau bod gennym sefydliad iach, lle mae pob un o'n cyflogeion yn teimlo ei fod yn cael ei werthfawrogi, ei amddiffyn a'i gefnogi. Bydd y strategaeth hon yn cynnig glasbrint ar gyfer yr ymrwymiad hwn a hoffwn ddiolch i bawb a gymerodd ran yn y gwaith o'i pharatoi a'i chyflawni.

# Cyflwyniad

“Mae meithrin llesiant cyflogeion yn dda i bobl ac i'r sefydliad. Gall hyrwyddo llesiant helpu i atal straen a chreu amgylcheddau gweithio cadarnhaol lle gall unigolion a sefydliadau ffynnu.”

Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu: Llesiant yn y Gwaith 2020

Mae pwysigrwydd iechyd a lles cyflogeion wedi cael ei gydnabod yn fwy helaeth yn ystod y degawd diwethaf. Yn benodol, mae pryderon yn tyfu ynghylch iechyd meddwl, a'r pwysau cynyddol mae pobl yn eu hwynebu wrth fyw a gweithio yn y byd sydd ohoni.

Mae llesiant cyflogeion yn hollbwysig i berfformiad busnes. Mae gweithle iach, sy'n hyrwyddo bodlonrwydd, o fudd i gyflogeion a'r sefydliad ill dau.

Gall y gweithle fod yn lle effeithiol i wella llesiant unigolion, teuluoedd a chymunedau. Gall gynnig diogelwch ariannol, cysylltiadau cymdeithasol ac ymdeimlad o berthyn, ystyr a phwrpas. Mae ein cyflogeion yn treulio rhan sylweddol o'u hamser yn y gwaith felly mae gennym ran hanfodol i'w chwarae yn llesiant ein gweithlu.

Prif flaenoriaeth Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili yw gweithio gyda'n cyflogeion i hyrwyddo a hwyluso iechyd a lles da, ac i ddarparu gwasanaethau rhagorol i'r rhai y mae arnynt angen ein cymorth.

## Y Pandemig Covid-19

Yn ystod argyfwng cenedlaethol, neu fyd-eang yn hytrach, newidiodd y pandemig Covid-19 y ffordd rydym ni'n gweithredu dros nos. Cafodd ein gwasanaethau eu haddasu at ddibenion gwahanol yn gyflym ac aeth llawer iawn o'n gweithlu ati i

weithio o bell. Gwnaethom ymateb yn hynod o dda, gan alluogi'n gwasanaethau i weithio'n effeithiol a chadw ein cyflogeion yn ddiogel ar yr un pryd. Trwy fabwysiadu dulliau gweithio ystywyth a gweithio gartref, yn unol â'r ddarpariaeth gwasanaeth, gwnaethom alluogi ein cyflogeion i addasu eu patrymau gweithio er mwyn cefnogi eu hanghenion amrywiol a chymhleth, darparu gofal i aelodau teuluol a dysgu eu plant yn y cartref.

Fodd bynnag, achosodd y pandemig Covid-19 bryderon ychwanegol sylweddol o ran iechyd a diogelwch i'n cyflogeion. Mae dal y feirws, a byw gyda Covid hir, yn peri risg difrifol i iechyd, ac mae ein cyflogeion hefyd wedi wynebu straen seicolegol fel teimlo'n ynysig, galar oherwydd colli anwyliad, ofn heintiad, ofn colli swydd, rheoli cyfrifoldebau gofalu ychwanegol a newidiadau cyflym i'r ffordd y darperir gwasanaethau.

Wrth inni ymadfer o'r pandemig a pharhau â'n taith i drawsnewid ac adolygu ein gwasanaethau i fodloni galwadau'r dyfodol, rhaid inni sicrhau bod gennym fframwaith cyffannol ar waith i gynorthwyo ag anghenion iechyd a lles ein cyflogeion. Rhaid i lesiant ein cyflogeion barhau i fod wrth wraidd popeth a wnawn.

Bydd y strategaeth hon yn nodi sut y byddwn yn cyflawni ein gweledigaeth: **'Gweithio gyda'n gilydd i gefnogi iechyd a lles ein cyflogeion yn llawn.'**

## Y Cyd-destun Strategol

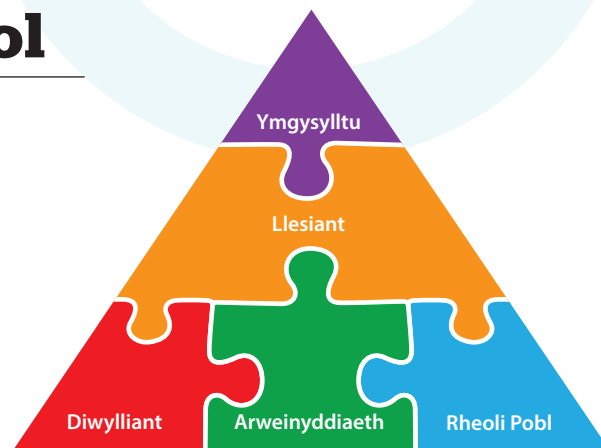
Mae llesiant yn ysgogi ac yn llunio ein strategaethau a'n gwaith cynllunio. Dylanwadwyd ar ein Cynllun Corfforaethol 2018-2023 gan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015. Mae'r Ddeddf yn mabwysiadu egwyddor datblygu cynaliadwy gyda'r bwriad o wella llesiant economaidd, cymdeithasol, amgylcheddol a diwylliannol Cymru. Mae'n diffinio saith nod llesiant, a thri ohonynt yn canolbwyntio ar gydnerthedd, iechyd a chydaddoldeb.

Mae ein Cynllun Corfforaethol yn nodi chwe nod llesiant a benderfynwyd yn lleol. Mae'r rhain yn cynnwys datblygu ffyrdd iachach o fyw a gwella llesiant yn ein cymunedau ac yn y gweithle. Er mwyn cynorthwyo â'r gwaith o'u cyflawni, mae'r Cynllun Corfforaethol yn nodi saith Ymrwymiad Cabinet. Y trydydd o'r rhain yw sicrhau bod gennym weithlu ymgysylltiedig sy'n llawn cymhelliant.

Ynghyd â'r chwe amcan llesiant a nodwyd yn y Cynllun Corfforaethol, mae'r ymrwymadau hyn wedi siapio'r strategaeth drawsnewid #TimCaerffili - Yn Well Gyda'n Gilydd. Mae creu'r diwylliant iawn a datblygu gweithlu sy'n addas i'r dyfodol yn brif amcanion yn y strategaeth. Wedi'i seilio ar ein gwerthoedd ac ymddygiadau craidd, mae'n nodi ein hymrwymiad i ddatblygu a chefnogi ein gweithlu, newid perthnasoedd rhwng rheolwyr a chyflogeion a chreu amgylchedd sy'n meithrin ac yn galluogi ein pobl i weithio'n effeithiol.

Mae gan ein Strategaeth Chwaraeon a Hamdden Egniol 2019-2029 ran bwysig i'w chwarae yn ein gallu i gyflawni ein hamcanion llesiant corfforaethol ac mae ganddi weledigaeth glir sef'annog dulliau byw iachus a chefnogi ein preswylwyr i fod yn fwy egniol, yn fwy aml! Mae'r strategaeth yn nodi'r camau mae angen eu cymryd i gyrraedd ein nodau llesiant a hefyd yn cydnabod y bydd dulliau gwaith yn y dyfodol yn mynnu bod pobl yn cymryd mwy o gyfrifoldeb am eu hiechyd a'u lefelau gweithgarwch eu hunain.

Mae'r Strategaeth Seilwaith Gwyrdd 2020 yn nodi ein gweledigaeth i sicrhau bod Caerffili'n lle gwyrdd ac iach i fyw, gyda nod penodol i sicrhau bod ein seilwaith gwyrdd yn cynnig pleser, ffyrdd o ymlacio,



Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu: Llesiant yn y Gwaith 2020

ysbrydoliaeth a llesiant i bobl leol ac ymwelwyr, a thrwy hynny ein cyflogeion, y mae llawer ohonynt yn byw yn y fwrdeistref.

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 yn nodi'r angen i greu gweithle sy'n ddiogel a chynhwysol; ac sy'n hyrwyddo amgylchedd gwaith cadarnhaol (Amcan Cydraddoldeb 6 - Gweithlu Cynhwysol, Amrywiol a Chyfartal).

Mae'r Strategaeth Datblygu'r Gweithlu 2021-2024 yn nodi ein hymrwymiad i werthfawrogi ein pobl, ac yn nodi nifer o gamau gweithredu blaenoriaethol sy'n cynnwys datblygu'r Strategaeth Llesiant.

Mae dyletswydd ar y Cyngor i ddiogelu ac amddiffyn plant, pobl ifanc ac oedolion agored i niwed a all fod mewn perygl o niwed ac adlewyrchir hyn yn ein polisiau a gweithdrefnau cadarn. Mae diogelu'n golygu amddiffyn iechyd, llesiant a hawliau dynol unigolion a'u galluogi i fyw heb niwed, camdriniaeth ac esgeulustod. Wedi'n harwain gan ein Polisi Diogelu Corfforaethol a gan weithio'n rhagweithiol gyda'n partneriaid, byddwn yn cymryd camau i sicrhau bod ein cyflogeion a phawb sy'n byw yn y Fwrdeistref Sirol yn ddiogel ac wedi'u hamddiffyn, a bod ein cyfrifoldebau statudol i amddiffyn a diogelu plant, pobl ifanc ac oedolion agored i niwed yn cael eu cyflawni'n effeithiol.

Mewn polisiau ac yn ymarferol, byddwn yn ceisio sicrhau bod y cysylltiadau rhwng ein gwaith cynllunio a'n strategaethau corfforaethol wedi'u sefydlu'n gadarn ac yn effeithiol.

Mae llesiant wrth wraidd y ffordd mae'r Cyngor yn cyflawni ei nodau strategol, yn cynnal ei weithrediadau ac yn darparu gwasanaethau rhagorol i'n cymunedau.

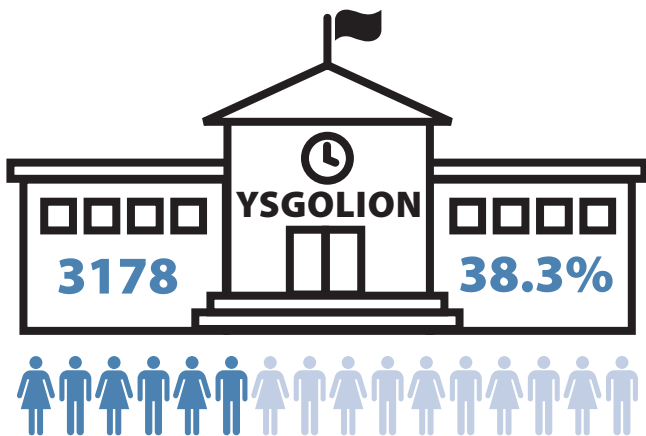
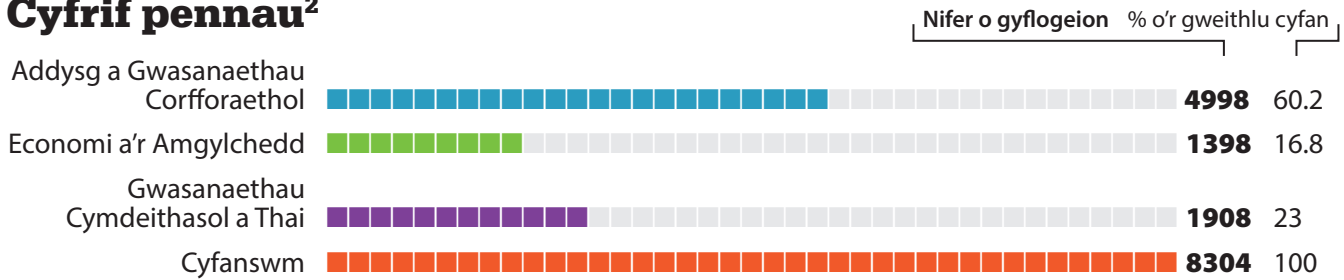
# Data ein Cyflogeion

Ni yw'r cyflogwr mwyaf yn y fwrdeistref, gan gyflogi mwy na 8000 o gyflogeion yn uniongyrchol (gan gynnwys ysgolion)<sup>1</sup>, sy'n darparu ystod eang o

wasanaethau cyhoeddus hanfodol ac nad ydynt yn hanfodol i'n cymunedau.

## Proffil Cyflogeion

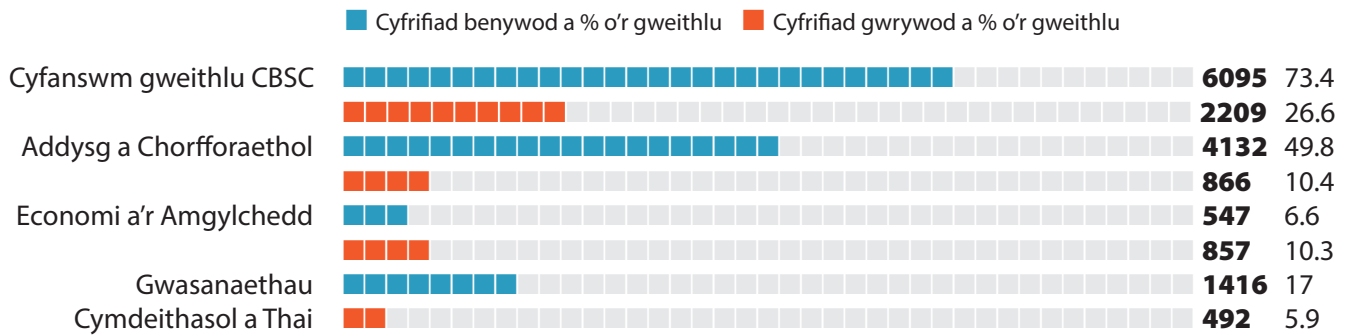
### Cyfrif pennau<sup>2</sup>



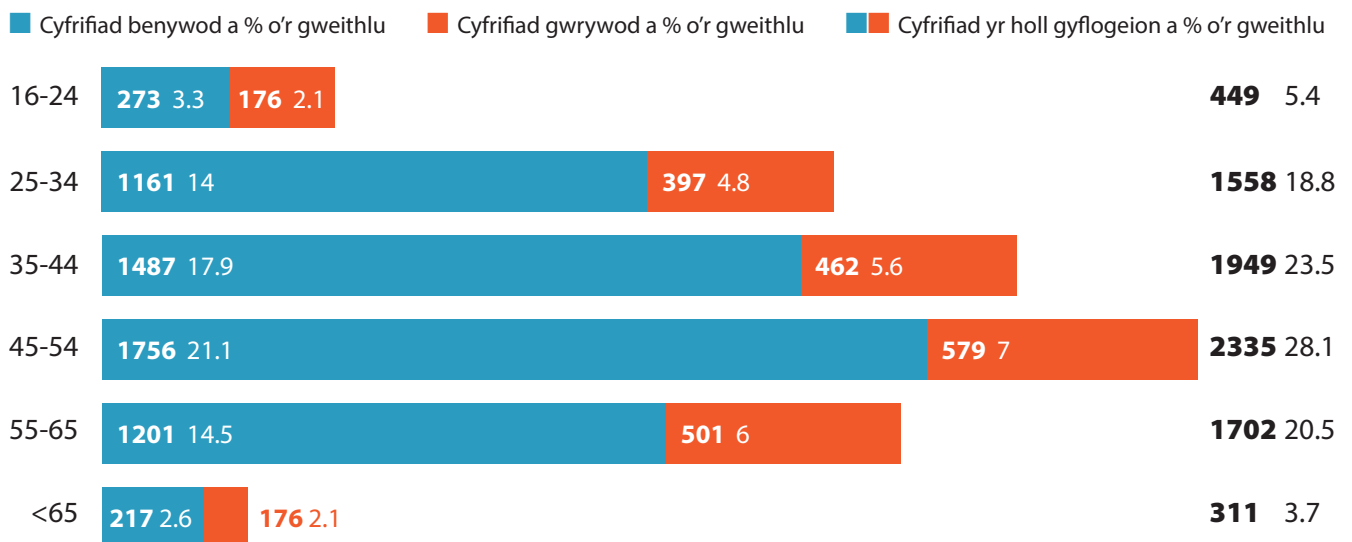
Mae bron dau draean o'n gweithlu yn gweithio mewn Addysg a Gwasanaethau Corfforaethol, gyda bron 40% yn ein darpariaeth ysgolion yn unig.

<sup>1</sup> Dadansoddiad Gwybodaeth am y Gweithlu - Gorffennaf 2020  
<sup>2</sup> Lle mae gan gyflogeion nifer o swyddi, y swydd â'r nifer fwyaf o oriau contractiol a ystyrir y rôl barhaol ac a ddefnyddiwyd ar gyfer dadansoddi ystadegol.

## Rhywed



## Proffil oedran



## Anabledd





## Crynodeb o'r arolwg staff

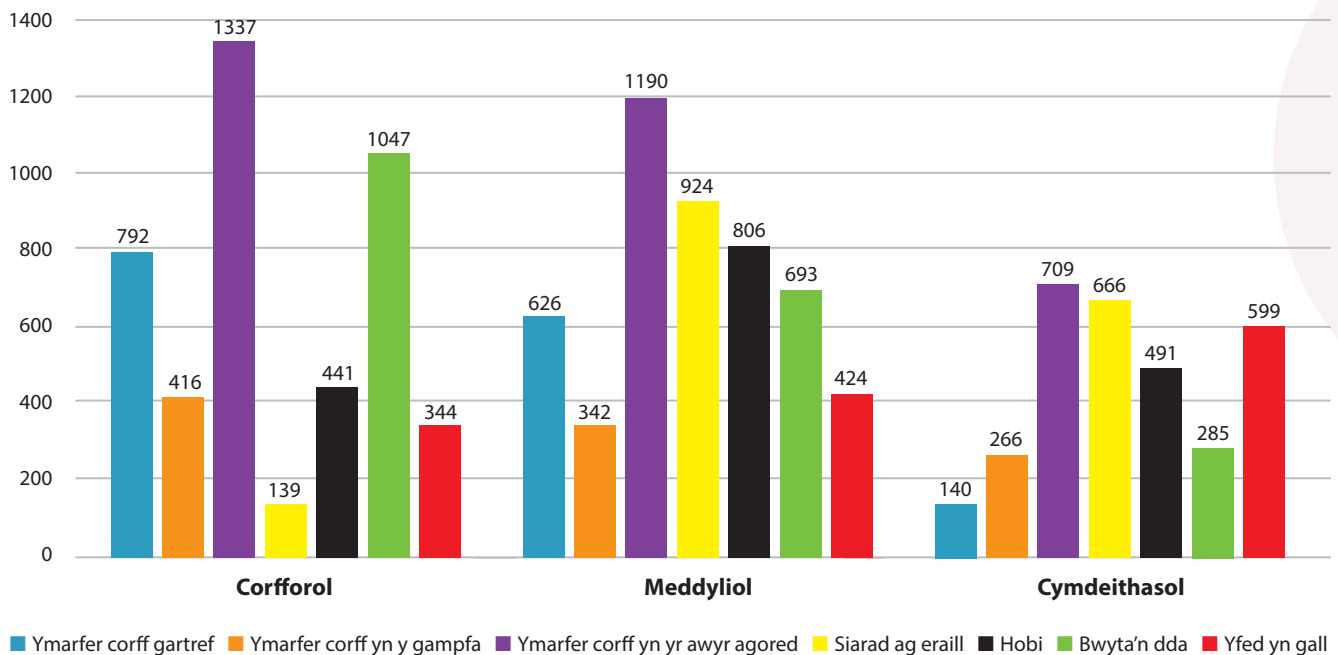
Yn ein Harolwg Staff diweddar (Mai 2021)<sup>3</sup> un o'r prif themâu oedd llesiant y cyflogai. Cawsom 1596 o arolygon wedi'u cwblhau (oddeutu traean o'r gweithlu a holwyd) gyda dosbarthiad da o bob cyfadran a maes gwasanaeth. O'r rhai a ymatebodd, roedd 73% (1070 o staff) yn fenywod, sy'n adlewyrchu proffil rhywedd cyfredol y Cyngor.

Roedd y prif ganfyddiadau fel a ganlyn:

### Rheoli a chynnal ein hiechyd a lles

Gofynnodd yr arolwg i'r cyflogeion restru'r gweithgareddau a wnaethant i gynnal eu hiechyd a lles corfforol, meddyliol a chymdeithasol.

### Gweithgareddau a fwynheir sy'n cynnal llesiant corfforol, meddyliol a chymdeithasol (nifer yr ymatebion)



“Ymarfer corff yn yr awyr agored” oedd y gweithgaredd mwyaf poblogaidd yn y tri chategori (llesiant corfforol, meddyliol a chymdeithasol), a “Siarad ag eraill” oedd y mwyaf poblogaidd ond un ymysg ein cyflogeion o ran cynnal eu hiechyd meddyliol a chymdeithasol, sy'n awgrymu bod perthnasoedd cryf yn elfen allweddol o'u llesiant. Mae “Bwyta'n dda” hefyd yn ddewis pwysig o ran ffordd o fyw ein cyflogeion.

<sup>3</sup> Yr holl staff nad ydynt yn gweithio i ysgol.

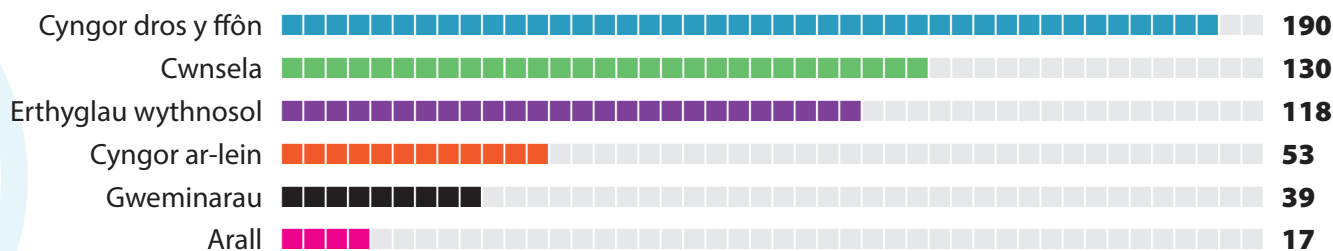
## Care First - ein Cynllun Cymorth i Gyflogeion

Dywedodd 92% o'r cyflogeion eu bod yn ymwybodol o Care First a chadarnhaodd 22% o'r rhain eu bod wedi defnyddio gwasanaethau Care First. Mae mwyafrif y cyflogeion (81%) sydd wedi defnyddio'r gwasanaeth wedi ei gael yn ddefnyddiol neu'n ddefnyddiol iawn.

Mae'r canfyddiadau'n dangos bod gan wasanaeth Care First lefelau uchel o ymwybyddiaeth a boddhad.

### Gwasanaethau Care First a ddefnyddiwyd

Nifer yr ymatebion



## Cydbwysedd rhwng Bywyd a Gwaith

Roedd 84% o'r cyflogeion yn teimlo bod eu cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith yn dda neu'n dda iawn.

Gweithio ystwyth oedd un o'r prif resymau a roddwyd fel ffactor sy'n cyfrannu at gydbwysedd da rhwng bywyd a gwaith. Dywedodd y cyflogeion bod gweithio ystwyth wedi golygu eu bod yn gallu treulio mwy o amser gyda theulu, gweithio'n hyblyg o amgylch anghenion personol, gwella eu cynhyrchiant, teimlo yr ymddiriedir ynddynt yn fwy a chyflawni eu cyfrifoldebau

gofalu. Mae hyn yn arbennig o berthnasol am fod gan oddeutu dau draean o'r cyflogeion a ymatebodd i'r arolwg gyfrifoldebau gofalu (40% yn ofal plant).

Ar y llaw arall, mae gweithio o gartref wedi cael effaith negyddol ar gydbwysedd bywyd a gwaith rhai cyflogeion; dywedodd rhai ei bod yn anodd gwahanu gwaith o fywyd cartref, nad oedd ganddynt le i weithio ynddo ac roedd rhai'n teimlo'n ynysig.

Dywedodd cyflogeion hefyd bod llwythi gwaith cynyddol a diffyg gweithio hyblyg yn ffactorau sy'n cyfrannu at gydbwysedd gwael rhwng bywyd a gwaith.

Ymatebion fesul nifer a %



## Rhwydweithiau staff

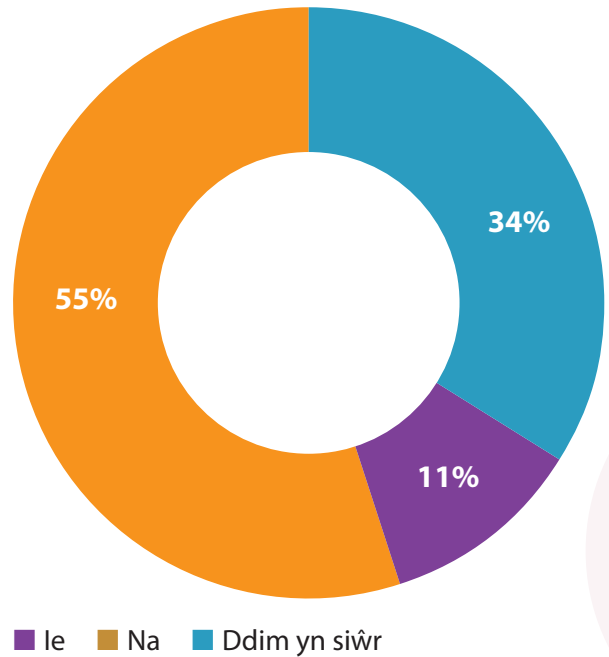
Gall rhwydweithiau staff helpu i gynnal iechyd a lles meddyliol staff sy'n cael trafferth neu'n teimlo'n unig ac ynysig. Gallant gynnig cymorth rhwng cydweithwyr, helpu i godi ymwybyddiaeth o broblemau a rhoi sianel i'r staff fwydo eu barn yn ôl ar strategaethau a pholisiau a allai effeithio arnynt.

### Oes diddordeb gennych mewn ymaelodi â Rhwydwaith Staff?

Dywedodd 11% y byddai diddordeb ganddynt mewn ymaelodi â grŵp rhwydwaith staff, ac roedd 34% yn ansicr.

Mynegwyd diddordeb gan y nifer fwyaf o staff mewn ymaelodi â dau grŵp yn bennaf, sef iechyd meddwl a'r menopos.

Cafwyd diddordeb hefyd mewn grwpiau ar gyfer pobl ifanc, LGBTQ+ a grwpiau Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig, ond niferoedd llai.

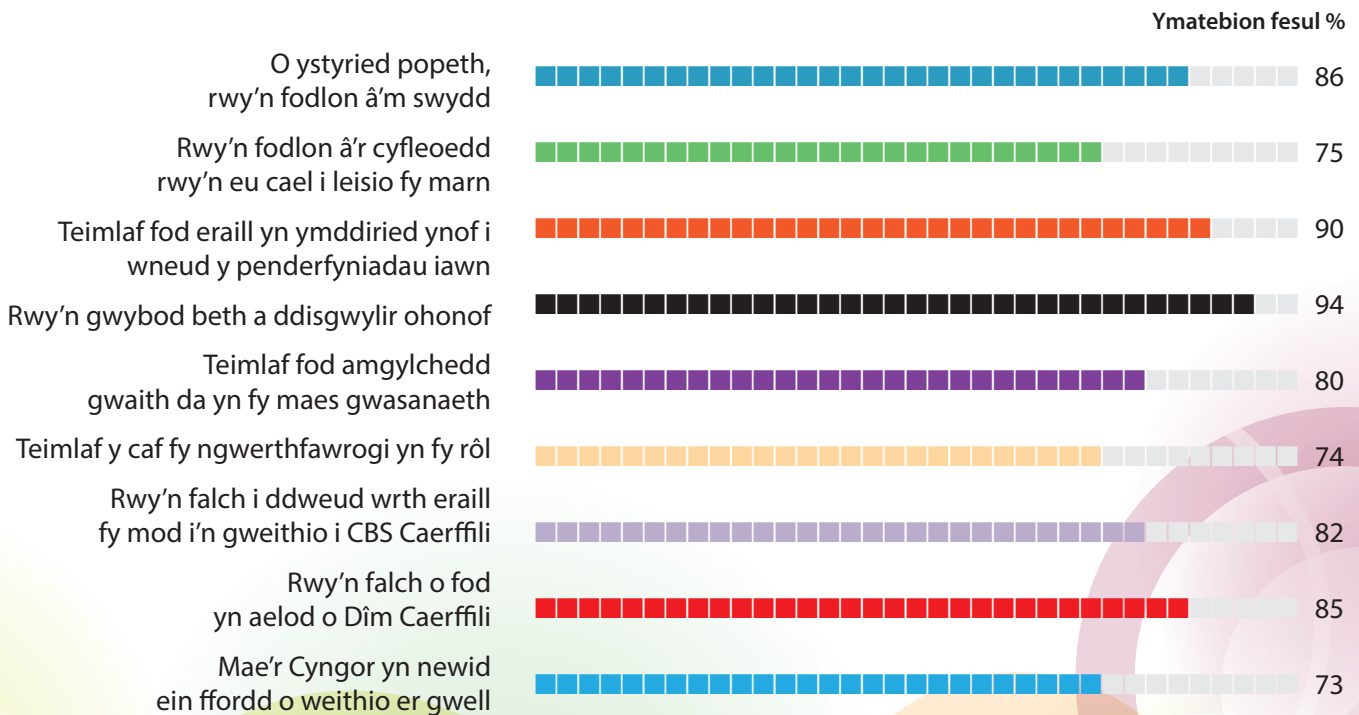


Mae'r canlyniadau hyn yn gadarnhaol dros ben, gyda 86% o gyflogoion yn fodlon â'u rolau, ac mae'n dystiolaeth ein bod ni'n mynd i'r cyfeiriad iawn. Ein her yw parhau i ymgysylltu â'n cyflogoion er mwyn deall pam mae rhai ohonynt yn anfodlon.

## Tîm Caerffili

Un o brif egwyddorion Tîm Caerffili yw cynorthwyo ein gweithlu ymhellach i deimlo'n falch a bod pobl

yn ymddiried ynddynt, sy'n elfennau pwysig o lesiant cyflogoion.



## Crynodeb o absenoldebau salwch

Er mwyn deall ein heriau yn well a'r camau gweithredu y gallwn eu blaenoriaethu i'w datrys, mae'n bwysig

ein bod ni'n dadansoddi ein data absenoldeb salwch i ganfod patrymau, tueddiadau a meysydd pryder.

### Canrannau absenoldebau salwch<sup>4</sup>

Cyfadran	Blwyddyn Ebrill 18 - Mawrth 19	Blwyddyn Ebrill 19 - Mawrth 20	Blwyddyn Ebrill 20 - Mawrth 21
Economi a'r Amgylchedd	5%	6.11%	4.61%
Addysg a Gwasanaethau Corfforaethol	3.62%	3.76%	2.75%
Gwasanaethau Cymdeithasol a Thai	5.89%	5.92%	6.84%
<b>Authority Total</b>	<b>4.38%</b>	<b>4.63%</b>	<b>4.03%</b>

Er bod cyfradd absenoldeb canrannol y Cyngor yn anwadal, mae wedi gostwng o 4.38% i 4.03% dros y tair blynedd.

Fodd bynnag, cafwyd cynnydd nodedig yn y Gyfadran Gwasanaethau Cymdeithasol a Thai, o 5.89% i 6.84%, yn ystod yr un cyfnod.

### Top 10 reasons for absence

10 prif reswm dros absenoldeb	Trefn restrol		
	Blwyddyn Ebrill 18 - Mawrth 19	Blwyddyn Ebrill 19 - Mawrth 20	Blwyddyn Ebrill 20 - Mawrth 21
Straen (heb fod yn gysylltiedig â'r gwaith), iselder, gorbryder, nerfwst, iechyd meddwl, gorflinder	1	1	1
Problemau cyhyrsgerbydol eraill	2	2	2
Stumog, afu, aren a thraul, gan gynnwys gastroenteritis	3	3	4
Heintiau gan gynnwys anwydau a'r ffliw	4	4	8
Problemau cefn a gwddf	5	6	6
Anaf	6	5	5
Brest ac anadlol gan gynnwys heintiau ar y frest	7	7	9
Straen yn gysylltiedig â'r gwaith	8	8	7
Niwrolegol gan gynnwys pennau tost a meigrin	9	9	Amh.
Y galon, pwysedd gwaed a chylchrediad	10	Amh.	10
Llygad, clust, trwyn a cheg/ deintyddol gan gynnwys llid y sinysau	Amh.	10	Amh.
Coronafeirws	Amh.	Amh.	3

<sup>4</sup> Mae'r ffigurau'n cynnwys absenoldebau tymor byr a thymor hir

Ers peth amser, salwch meddwl (gan gynnwys straen heb fod yn gysylltiedig â'r gwaith) a phroblemau cyhyrsgerbydol yw'r prif resymau am absenoldeb yn y Cyngor. Yn y flwyddyn 1 Ebrill 2020 i 31 Mawrth 2021, roedd salwch meddwl a straen sy'n gysylltiedig â'r gwaith (yr ydym yn eu cofnodi ar wahân) yn cyfrif am 38.7% o'r holl ddyddiau cyfwerth ag amser llawn a gollwyd. Roedd absenoldebau oherwydd problemau cyhyrsgerbydol yn cyfrif am 9.9% o'r dyddiau cyfwerth ag amser llawn a gollwyd.

Mae ein data'n adlewyrchu'r darlun cenedlaethol yn fras. Mewn arolwg diweddar a gynhaliwyd gan y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu<sup>5</sup> nodwyd mai salwch meddwl, anafiadau cyhyrsgerbydol a straen oedd y tri achos pennaf dros absenoldeb salwch hirdymor mewn gweithleoedd yn y Deyrnas Unedig.

Nododd dau o bob pump o'r rhai a ymatebodd gynydd mewn absenoldeb oherwydd straen yn ystod y flwyddyn ddiwethaf. Y ddau brif achos oedd llwyth gwaith ac arddull rheoli.

Mae newidiadau diweddar ym myd gwaith yn golygu bod pobl bellach yn wynebu pwysau sefydliadol ac amgylcheddol ehangach. Mae hyd at un o bob pedwar gweithiwr yn nodi amodau gwaith llethol a llawn straen. Bydd llawer o gyflogeion hefyd o dan straen oherwydd eu hamgylchiadau personol.

Mae'r straen hwn wedi achosi cynnydd sylweddol mewn problemau iechyd meddwl ac absenoldeb, patrymau sy'n amlwg yn ein data.

Fodd bynnag, dylid nodi hefyd bod astudiaethau wedi dangos bod y maint iawn o straen cadarnhaol yn gallu bod yn fuddiol ac yn ffactor mawr yn ein datblygiad. Gall wella ein gallu i ymdopi a chael ein hysgogi, gwella ein perfformiad, cynhyrchiant a chreadigrwydd, a chynyddu lefelau egni a lleihau diflastod a chynnal ein diddordeb.

## Effaith Covid-19

Yn nodedig, yn ystod y flwyddyn o 1 Ebrill 2020 i 31 Mawrth 2021, Coronafeirws yw'r prif achos ond dau dros absenoldeb o'r Cyngor, tu ôl i salwch meddwl ac anafiadau cyhyrsgerbydol, sy'n amlygu'r effaith sylweddol mae'r pandemig yn ei chael ar iechyd a lles cyflogeion y Cyngor. Yr hyn sy'n anodd ei fesur yw effaith y feirws ar absenoldebau'n gysylltiedig ag iechyd meddwl, yr effeithiwyd arno'n bendant yn ystod y cyfnod hwn.

Canfu'r Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu<sup>6</sup> bod effaith COVID-19 ar fywydau gwaith yn y DU yn dangos amrywiaeth o effeithiau sy'n gwaethygu ar iechyd meddwl llawer o bobl, yn enwedig y rheiny â chyflwr iechyd meddwl eisoes. Ym mis Tachwedd 2020, datgelodd yr elusen iechyd meddwl Mind bod mwy o bobl wedi dioddef argyfwng iechyd meddwl yn ystod y pandemig COVID-19 nag a gofnodwyd erioed o'r blaen.

## Ein Heriau

Rhoi trawsnewidiad ar waith – newid ein ffordd o weithio

Cynyddu llwythi gwaith

Hyrwyddo hunanofal a sicrhau bod cyflogeion yn cymryd cyfrifoldeb am eu llesiant

Rheoli straen

Mynd i'r afael â phroblemau iechyd meddwl

Rhoi ar waith model gweithio ystywyth effeithiol

Cynllun Ariannol Tymor Canolig (MTFP)

Cefnogi llesiant cyflogeion ar draws mathau gwahanol o wasanaethau a swyddi

Gwella technoleg a'i effaith ar gyflogeion

Codi ymwybyddiaeth o faterion allweddol sy'n effeithio ar iechyd a lles

Ymadfer o Covid-19

Rheolaeth gyson ac effeithiol

<sup>5</sup> Adroddiad Arolwg Iechyd a Lles yn y Gwaith Mawrth 2021 - CIPD

<sup>6</sup> Adroddiad Arolwg Iechyd a Lles yn y Gwaith Mawrth 2021 - CIPD

# Ein Hymagwedd

Mae'r rhan fwyaf o gyflogwyr bellach yn cydnabod pwysigrwydd llesiant a gwella iechyd cyflogeion er mwyn creu newidiadau cadarnhaol. Fel cyflogwr, rhaid inni barhau i roi llesiant wrth wraidd popeth a wnawn, a rhaid i'n cyflogeion gydnabod eu cyfrifoldeb am reoli eu hiechyd a lles eu hunain yn effeithiol.

Gall buddsoddi yn llesiant cyflogeion arwain at gadernid gwell, perfformiad a chynhyrchiant gwell a llai o absenoldebau salwch. Fodd bynnag, mae mentrau llesiant yn aml yn methu â chyflawni eu potensial oherwydd eu bod ar wahân ac wedi'u hynysu o'r busnes dyddiol.

Er mwyn sicrhau budd gwirioneddol, rhaid i'n strategaeth ganolbwyntio ar greu diwylliant ac amgylchedd sy'n cefnogi iechyd a llesiant meddyliol a chorfforol ein cyflogeion.

Deallwn fod llesiant yn wahanol i bawb, a gall y cymorth mae ei angen ar un person fod yn wahanol iawn i rywun arall. Felly rhaid inni sicrhau bod ein strategaeth yn holistaidd ac yn bellgyrhaeddol.

Er mwyn cyflawni ein nod, bydd y Strategaeth Llesiant yn canolbwyntio ar bum maes llesiant allweddol:



## 1. Iechyd a Ffordd o fyw

Sut rydym yn cefnogi iechyd meddwl a chorfforol ein cyflogeion ac yn hwyluso dewisiadau iach o ran ffordd o fyw.



## 2. Amgylchedd

Sut rydym yn darparu amgylchedd gwaith diogel ac iach sy'n diwallu anghenion ein cyflogeion ac yn eu cynorthwyo i fod yn effeithiol.



## 3. Diwylliant a Gwerthoedd

Sut rydym yn adeiladu diwylliant o ymddiriedaeth, gwerthoedd craidd cadarn, cydraddoldeb a chyd-arweinyddiaeth gref.



## 4. Datblygiad Personol

Sut rydym ni'n cefnogi twf a datblygiad personol.



## 5. Llesiant Ariannol

Sut rydym ni'n cynnal a chyfrannu at lesiant ariannol y cyflogeion.

Byddwn yn adolygu'r hyn a wnawn ym mhob maes, ac yn pennu camau gweithredu blaenoriaethol i gryfhau pob un.

## 1. Iechyd a Ffordd o fyw

### Yr hyn a wnawn

#### Gwasanaethau Pobl

Mae ein Hadran Gwasanaethau Pobl, sy'n cynnwys y timau Adnoddau Dynol, Iechyd a Diogelwch a Chyfathrebu yn gweithio ar y cyd i ddarparu cyngor, arweiniad a chymorth arbenigol i reolwyr a chyflogeion fel y nodir isod.

#### Y Gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol

Mae ein gwasanaeth mewnol yn darparu cyngor iechyd a lles i staff a rheolwyr mewn perthynas â ffitrwydd i weithio a gwyliadwriaeth ar iechyd. Mae'r tîm yn cynorthwyo staff i ofalu am eu hiechyd corfforol a'u hiechyd meddwl eu hunain er mwyn sicrhau eu bod yn bresennol yn y gwaith cymaint â phosibl. Darperir y gwasanaeth gan feddygon Iechyd Galwedigaethol, Ffisiotherapyddion a Nyrsys.

#### Cymorth Rheoli Absenoldeb Salwch

Gan ymgorffori Tîm Rheoli Presenoldeb pwrpasol, mae'r Adran Adnoddau Dynol yn cynnig cyngor, arweiniad a chymorth i staff mewn perthynas â'u llesiant, ac i reolwyr er mwyn eu cynorthwyo i reoli eu staff yn effeithiol ac yn deg, gan gynnwys materion iechyd.

#### Polisiâu, Gweithdrefnau ac Arweiniad

Mae ein polisiâu a gweithdrefnau'n cefnogi llesiant ein cyflogeion pan fyddant yn bresennol neu'n absennol o'r gwaith oherwydd salwch ac iechyd gwael.

Rydym wedi datblygu polisiâu ac arweiniad penodol i fynd i'r afael â materion iechyd, codi ymwybyddiaeth a llywio ein rheolwyr ar sut i ddarparu cymorth perthnasol a phriodol gan gynnwys Polisi Dim Smygu, taflen ffeithiau Menopos yn y Gweithle, Rheoli Canser yn y Gweithle – Canllaw i Reolwyr, a'r Polisi Camddefnyddio Sylweddau.

Mae ein Polisi Cam-drin Domestig, Trais ar sail Rhywedd a Thrais Rhywiol yn cynnig cymorth ac arweiniad i'n rheolwyr er mwyn iddynt ymdrin â

materion anodd a sensitif. Yn unol â'r Fframwaith Hyfforddi Cenedlaethol ar drais yn erbyn menywod, trais domestig a thrais rhywiol, disgwylir i'r holl staff ddilyn hyfforddiant yn unol â'u rôl. Hyfforddiant Grŵp 1 yw'r gofyniad sylfaenol, sy'n cynnig ymwybyddiaeth sylfaenol o beth yw trais yn erbyn menywod, sut i adnabod camdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol, ac i wybod am y cymorth sydd ar gael i ddiodefwr.

#### Cynllun Seiclo i'r Gwaith

Menter aberthu cyflog yw'r Cynllun Seiclo i'r Gwaith sy'n annog ffyrdd amgen o gymudo/teithio er mwyn gwella iechyd a ffitrwydd a lleihau allyriadau carbon a'r effaith amgylcheddol. Rydym wedi ehangu cwmpas y fenter yn ddiweddar i gynnwys beiciau trydan gwerth hyd at £5000.

#### Cynllun Talebau Gofal Llygaid Corfforaethol

Gall cyflogeion sy'n defnyddio offer sgrin arddangos yn rheolaidd neu sydd angen sbectol diogelwch ar bresgripsiwn wneud cais am y talebau sy'n rhoi hawl i'r defnyddiwr gael prawf llygaid a golwg am ddim, dewis sbectol o rai penodol (yn amodol ar beth sydd ar gael) neu ostyngiad 15% ar sbectol yn y siop.

#### Cymorth digidol ac ar-lein Gwasanaethau Pobl

##### Wal Iechyd

Yn cynnwys dolenni i sefydliadau sy'n cynnig gwybodaeth a chyngor arbenigol ar gyfer nifer o broblemau sy'n gysylltiedig ag iechyd.

##### Wellbeing@work: Tudalen we Covid-19

Yn cynnig gwybodaeth, adnoddau a dolenni er mwyn cefnogi llesiant ein cyflogeion.

##### Bwletin Wellbeing@work

Mae ein bwletin misol yn cynnwys gwybodaeth, cyngor a dolenni i adnoddau digidol er mwyn cefnogi llesiant cyflogeion.

### **Wellbeing@work: Themâu Misol**

Yn canolbwyntio ar hyrwyddo dewisiadau iach o ran ffordd o fyw a chodi ymwybyddiaeth am bynciau sy'n effeithio ar iechyd corfforol ac iechyd meddwl.

### **Rhaglen Cymorth i Gyflogeion**

Rydym yn gweithio gyda Care First, sy'n darparu gwasanaeth cwbl annibynnol a chyfrinachol i'n cyflogeion, sy'n cynnwys:

#### **Gwasanaeth Cwnsela**

Mae cwnselwyr Care First, sy'n aelodau o Gymdeithas Cwnsela a Seicotherapi Prydain (BACP), ar gael 24 awr y dydd, 7 diwrnod yr wythnos i helpu gyda phroblemau sy'n gysylltiedig â gwaith fel teimlo dan bwysau, llwyth gwaith, newidiadau yn y gwaith, bwlio neu aflonyddu. Mae Care First hefyd yn cynnig cyngor ar broblemau personol fel materion teuluol, straen a cholled neu brofedigaeth.

#### **Gwasanaeth Gwybodaeth a Chyngor**

Gall arbenigwyr gwybodaeth proffesiynol wedi'u hyfforddi'n dda ddarparu atebion llawn a chymorth ar gyfer amrywiaeth fawr o broblemau sy'n effeithio ar fywyd dyddiol gan gynnwys cyngor ar faterion ariannol a rheoli dyledion.

#### **Cymorth i Reolwyr**

Cynnig cymorth i reolwyr yn eu rôl rheoli.

#### **Ffordd o fyw Care First**

Adnodd ar-lein cynhwysfawr o wybodaeth, cymorth a llesiant, lle gall cyflogeion a rheolwyr gyrraedd gwybodaeth, cyngor, gweminarau a chwnsela ar-lein er mwyn mynd i'r afael â phroblemau bywyd dyddiol, nid dim ond problemau sy'n gysylltiedig â'r gwaith.

#### **Care First Zest**

Porth ar-lein rhyngweithiol i reoli iechyd a luniwyd i helpu unigolion i reoli a gwella'n rhagweithiol yr holl agweddau ar eu hiechyd meddwl a chorfforol, gan gynnwys rheoli straen a chadernid, rheoli pwysau, diet a maeth, a ffitrwydd a hyfforddiant personol.

### **Grŵp Llesiant**

Sefydlwyd y Grŵp Iechyd a Lles yn 2010 i gefnogi'r broses o wella iechyd y cyflogeion. Mae aelodau'r grŵp yn cynnwys cynrychiolwyr o bob rhan o'r Cyngor, gan gynnwys partneriaid yn yr Undebau Llafur.

### **Ymwybyddiaeth Iechyd**

#### **Mentrau, digwyddiadau a hyrwyddo**

Rydym yn cynnal cyfres o fentrau a digwyddiadau hyrwyddo trwy gydol y flwyddyn i godi ymwybyddiaeth am bynciau sy'n effeithio ar iechyd corfforol ac iechyd meddwl. Er enghraifft, mynd am dro amser cinio, llogi beiciau am ddim amser cinio a'r Her Camau i Dimau.

### **Chwaraeon a Hamdden Egniol**

#### **Y Gwasanaeth Chwaraeon a Hamdden**

Mae'r gwasanaeth yn hyrwyddo'n weithredol chwaraeon a hamdden egniol, ac yn cynnal amrywiaeth fawr o weithgareddau, safleoedd a lleoliadau hamdden egniol. Mae mentrau a phartneriaethau datblygu chwaraeon yn cynnwys y rhaglen nofio am ddim, ras 10k Caerffili a'r Cynllun Cenedlaethol i Atgyfeirio Cleifion i wneud Ymarfer Corff.

#### **Mentrau yn y gweithle**

Gan gydnabod bod angen i'r cyflogeion gymryd cyfrifoldeb am eu hiechyd, rydym yn hyrwyddo amrywiaeth o fentrau ffordd iach o fyw yn y gweithle, gan annog cyflogeion i gymryd rhan mewn gweithgareddau yn ystod y diwrnod gwaith. Er enghraifft, mynd am dro amser cinio, llogi beiciau am ddim amser cinio a'r Her Camau i Dimau.

### **Cynllun Aelodaeth Corfforaethol**

Caiff ein cyflogeion ostyngiad o 20% wrth ymaelodi â chanolfannau hamdden ledled y fwrdeistref sirol.

### **Undebau Llafur**

Mae ein partneriaid yn yr Undebau Llafur cydnabyddedig yn cynnig cyngor a chymorth i'w haelodau am amrywiaeth o faterion yn ymwneud â chyflogaeth, gan gynnwys llesiant.



Rhif	Camau Blaenoriaethol	Mesur Llwyddiant
1.1	Diweddarau ein polisiau a gweithdrefnau Adnoddau Dynol.	Caiff yr holl bolisiau a gweithdrefnau perthnasol eu hadolygu er mwyn sicrhau eu bod yn parhau'n gynhwysol, yn addas i'r diben ac yn adlewyrchu ein gwerthoedd.
1.2	Ymgysylltu â'r cyflogeion a'u cynorthwyo i wirfoddoli fel Hyrwyddwyr Iechyd Meddwl ac ymchwilio i gyfleoedd i hyfforddi cyflogeion i fod yn Weithwyr Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl.	Mae Hyrwyddwyr Iechyd Meddwl yn sefydlu sianelau cyfathrebu effeithiol ac maent wedi'u hyfforddi i ddarparu cymorth priodol i gyflogeion sy'n ceisio cymorth ganddynt.
1.3	Cynnal adolygiad o'r Grŵp Llesiant ac addasu'r Cylch Gorchwyl i gyd-fynd ag egwyddorion y Strategaeth Llesiant.	Cytuno ar y Cylch Gorchwyl. Cynnal cyfarfodydd rheolaidd wedi'u cefnogi gan Agenda a chymryd cofnodion.
1.4	Datblygu ein platfformau a dulliau cyfathrebu digidol ar gyfer llesiant.	Cyflogeion yn fwy ymwybodol o'r adnoddau digidol sydd ar gael i gynorthwyo â'u llesiant ac i wella eu dewisiadau o ran ffordd o fyw.
1.5	Adolygu ein Cynllun Aelodaeth Corfforaethol	Cynnig gwell a mwy o'n gweithlu yn ymaelodi.
1.6	Hyrwyddo arferion gwaith iach ac ymchwilio i gyfleoedd newydd i annog ein cyflogeion i wneud ymarfer corff.	Cyflogeion yn cymryd rhan ragweithiol mewn arferion gwaith iach ac ymarfer corff er mwyn cynorthwyo â'u llesiant.



## 2. Amgylchedd

### Yr hyn a wnawn

#### Yr Amgylchedd Ffisegol

##### Iechyd a Diogelwch

Mae ein tîm Iechyd a Diogelwch yn darparu cyngor, cymorth ac adnoddau cynhwysfawr i'r rheolwyr a'r cyflogeion er mwyn sicrhau bod yr amgylchedd gwaith ac arferion gweithio yn ddiogel ac yn cyfrannu at ddiogelwch, iechyd a lles y cyflogeion. Rydym yn cynnal portffolio cynhwysfawr o gyrsiau hyfforddi sy'n gysylltiedig â maes iechyd a diogelwch, er mwyn rhannu gwybodaeth, annog dysgu a chefnogi ein diwylliant diogelwch cadarnhaol.

##### Cyfleusterau

Mae nifer o wasanaethau cymorth yn cydweithio'n gydlynol er mwyn sicrhau bod ein gweithleoedd wedi'u dylunio, eu cyfarparu a'u cynnal i fod yn ergonomig, yn iach ac yn ddiogel. Yn ogystal â hyrwyddo gweithle diogel, mae'r ymagwedd hon yn sicrhau y caiff manau cyfforddus eu darparu ar gyfer gorffwys a chymdeithasu.

#### Yr Amgylchedd Gwaith

##### Gweithio Ystwyth

Yn unol â chyfarwyddyd Llywodraeth Cymru, rhoddwyd arferion gweithio ystwyth ar waith yn helaeth, gan alluogi ein cyflogeion i weithio'n hyblyg er mwyn cynorthwyo â'r cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, ac ar yr un pryd darparu gwasanaethau ardderchog i'n pobl yn ystod y pandemig Covid-19. Bydd egwyddorion gweithio ystwyth, a ddatblygwyd mewn ymateb i argyfwng Covid-19, yn sail i weithio ystwyth cynaliadwy yn y tymor hir, gan alluogi ffyrdd newydd o weithio sy'n canolbwyntio ar yr hyn a wnawn ac nid lle yr ydym yn ei wneud.

##### Polisiau a Chynlluniau

Mae gan ein cyflogeion y cyfle i fanteisio ar bolisiau a chynlluniau sy'n ardderchog o ran cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith ac sy'n ystyriol o deuluoedd, gan gynnwys (ond heb fod yn gyfyngedig i) Cynllun Gweithio Hyblyg hael, Cynllun Talebau Gofal Plant, Cynllun Seibiant Gyrfa, Polisi Gofalwyr, Cynllun Gweithio Gartref, Polisi Caniatâd i fod yn Absennol, Polisi Absenoldeb Mabwysiadu, Polisi Rhannu Swydd, Polisi Milwyr wrth gefn a Chynlluniau Absenoldeb Rhieni/ Absenoldeb Rhieni a Rennir.

##### Rheoli Effeithiol

Ein ffocws yn ein strategaethau ac arferion yw rheoli effeithiol a chynorthwyol.

Bydd yr arddull rheoli unigol yn amrywio rhwng rheolwyr, ond rydym yn disgwyl i'n rheolwyr feithrin gweithio effeithiol mewn tîm, a pherthnasoedd iach a chynhyrchiol gyda chyflogeion, wedi'u seilio ar gyd-barch a chyd-ymdiriedaeth. Trwy ein rhaglenni *My Time a My Time Extra*, gall rheolwyr gynnal trafodaethau dwyffordd effeithiol lle gall cyflogeion drafod eu llesiant a'u hanghenion o ran datblygiad personol.



Rhif	Camau Blaenoriaethol	Mesur Llwyddiant
2.1	Addasu a moderneiddio Tŷ Penallta a swyddfeydd eraill er mwyn hwyluso gweithio ystwyth.	Caiff manau gwaith eu hailwampio a'u moderneiddio, a chaiff offer priodol eu gosod ynddynt er mwyn hwyluso gweithio ystwyth. Bydd manau gwaith yn cynnal llesiant cyflogeion, yn annog dewisiadau iach o ran ffordd o fyw a chymdeithasu, gan alluogi perthnasoedd gwaith i ffynnu.
2.2	Rhoi model o weithio hyblyg/ystwyth cynaliadwy ar waith yn y Cyngor.	Wedi'u cefnogi gan weithle wedi'i foderneiddio, mae polisïau gweithio hyblyg sy'n ystyriol o deuluoedd yn addas i'r diben ac ar waith er mwyn cynorthwyo'r gweithlu ystwyth.
2.3	Ehangu cwmpas a darpariaeth hyfforddiant i wella sgiliau ein rheolwyr ymhellach, er mwyn cynnal iechyd a lles cyflogeion.	Mae hyfforddiant i reolwyr wedi'i roi ar waith ac yn amlwg yn eu harferion.
2.4	Diweddarau ein polisïau a gweithdrefnau lechyd a Diogelwch.	Caiff yr holl bolisiau a gweithdrefnau perthnasol eu hadolygu er mwyn sicrhau eu bod yn dal i fod yn addas i'r diben ac yn adlewyrchu ein gwerthoedd a'n hamcanion.



### 3. Diwylliant a Gwerthoedd

#### Yr hyn a wnawn

#### Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Mae ein strategaethau, ein polisiau a'n gwaith cynllunio wedi'u seilio ar gydraddoldeb ac rydym wedi ymrwymo i greu gweithle diogel a chynhwysol, lle mae ein cyflogeion yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi ac wedi'u grymuso i fod yn nhw eu hunain.

#### Y Cynllun Cydraddoldeb Strategol (2020-24)

Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 yn nodi ein hamcanion strategol corfforaethol.

#### Tîm Cydraddoldeb

Mae ein Tîm Cydraddoldeb yn gyfrifol am yr agenda yn lleol, gan hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant a hwyluso cydraddoldeb a hyfforddiant Cymraeg.

#### Dathlu Amrywiaeth

Rydym yn cydnabod materion o bwys ac yn dathlu amrywiaeth trwy hyrwyddo digwyddiadau ymwybyddiaeth cenedlaethol. Er enghraifft, Mis Hanes LGBTQ+ ac ymgyrch Mae Bywydau Du o Bwys. Unwaith yn rhagor, mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili'n ymuno â phartneriaid 'Cynghorau Balch' i gefnogi a hyrwyddo cydraddoldeb i gymunedau LGBTQ+, ac rydym yn gweithio gyda Stonewall Cymru i ail-sefydlu ein haelodaeth a'n safle yn y Mynegai Hyrwyddwyr Amrywiaeth yn y Gweithle.

Siarteri, Ymgyrchoedd ac Ymrwymadau Ni oedd yr awdurdod lleol cyntaf yng Nghymru i fabwysiadu'r Siarter Undod Dros Ymraniad, gan ymuno â'n partneriaid yn undeb llafur Unison, GMB ac Unite i weithio tuag at gyd-amcan o gynwysoldeb a chydaddoldeb yn y gweithle.

Rydym wedi llofnodi'r Siarter Marw i Weithio, sy'n pennu'r ffordd gytunedig o gefnogi, amddiffyn a thywys ein cyflogeion trwy gydol eu cyflogaeth, yn dilyn diagnosis o salwch angheuol.

Ni yw'r cyngor cyntaf yn y DU i ymaelodi â'r ymgyrch 'Addo i Gael eich Gweld', ac rydym wedi ymrwymo i sicrhau y caiff pobl ag anffurfiad wynebol ledled Cymru gynrychiolaeth gyfartal, a chynrychioli'r bobl sy'n wahanol yn weledol yn well yn ein cyfathrebiadau.

Rydym wedi dangos ein cymorth parhaus i gymuned y Lluoedd Arfog trwy lofnodi Cyfamod y Lluoedd Arfog, ac rydym wedi ymrwymo i sicrhau bod y rheiny sy'n gwasanaethu neu sydd wedi gwasanaethu yn y lluoedd arfog, a'u teuluoedd, yn cael eu trin yn deg.

#### Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd

Rydym yn falch o fod yn Gyflogwr Hyderus o ran Anabledd, sydd wedi ymrwymo i gefnogi'r gwaith o recriwtio, cadw a datblygu pobl anabl sy'n cynorthwyo ein gwasanaethau i sicrhau llwyddiant.

#### Arweinyddiaeth a Strategaeth

##### TîmCaerffili

*#TîmCaerffili - Gwell Gyda'n Gilydd* yw ein model gweithredu. Mae'r strategaeth yn nodi ein cenhadaeth ac yn disgrifio ein hamcanion a'n camau gweithredu blaenoriaethol ar gyfer newid trawsnewidiol. Mae'n rhoi eglurder pwrpas i'r sefydliad, ein gwasanaethau a'n cyflogeion. Mae'r neges yn glir mai ein cyflogeion sy'n ganolog i bopeth a wnawn. Ar sail ein gwerthoedd craidd (Ymddiriedir ynom, Agored a Thyrlwy, Unedig a Chysylltiedig, Arloesol, Cydnerth) mae'r strategaeth yn nodi sut y byddwn yn cynorthwyo ein cyflogeion yn llawn i fod "yn ddewr, yn feiddgar ac yn wych".

#### Gwirfoddoli Corfforaethol

Rydym wrthi'n datblygu Polisi Gwirfoddoli Corfforaethol ac yn ymchwilio i sut i oresgyn rhwystrau er mwyn galluogi ein cyflogeion i wirfoddoli yn y gymuned leol.

## Ymgysylltiad Cyflogeion

Rydym yn gwranddo ar farn a safbwyntiau ac yn ymateb iddynt, trwy arolygon staff, digwyddiadau ymgysylltu a chydymgyngori gyda'n partneriaid yn yr Undebau Llafur trwy brosesau cytunedig. Mae ein Strategaeth Cyfathrebu ac Ymgysylltu 2019-2022 a'n Fframwaith Ymgynghori ac Ymgysylltu 2020-2025 yn nodi camau gweithredu i wella ymgysylltiad cyflogeion a chreu mwy o gyfleoedd i feithrin cysylltiadau cryfach â'n cymunedau.

## Cymorth i Elusennau

Rydym yn cynorthwyo pobl agored i niwed yn ein cymunedau ac yn genedlaethol, nid yn unig trwy waith ardderchog ein gwasanaethau rheng flaen, ond hefyd trwy ddigwyddiadau a mentrau

elusennol gan gynnwys Operation Santa, Elusen y Maer, Plant Mewn Angen, Comic Relief a Sports Relief. Wrth inni symud at fodel mwy ystwyth o waith darparu gwasanaethau, byddwn yn sicrhau y gall ein cyflogeion barhau i gymryd rhan mewn digwyddiadau a mentrau elusennol.

## Cyflogwr Cyflog Byw y Living Wage Foundation

Rydym yn hynod o falch o fod wedi'n hachredu gan y Living Wage Foundation ac rydym wedi ymrwmo i dalu'n wirfoddol gyflog i'n cyflogeion sy'n adlewyrchu yr hyn yr ydym yn credu yw gwir gostau byw.



Rhif	Camau Gweithredu Blaenoriaethol	Mesur Llwyddiant
3.1	Cyflawni amcanion allweddol Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 o ran y gweithlu.	Caiff yr amcanion eu cyflawni yn unol ag amserlenni cytunedig.
3.2	Gan weithio gyda'r Undebau Llafur, parhau i godi ymwybyddiaeth o wahaniaethu o bob math a'r gofyniad i herio rhagfarn yn effeithiol yn ei tharddle.	Gwreiddio dull rhagweithiol o feithrin gweithle mwy cynhwysol, gan gyflawni ein hymrwymadau i 5 egwyddor graidd y Siarter Undod Dros Ymraniad.
3.3	Uwchraddio ein haelodaeth o'r Cynllun Hyderus o ran Anabledd.	Aelodaeth wedi'i huwchraddio o Gyflogwr i Arweinydd.
3.4	Ailsefydlu ein haelodaeth o Stonewall Cymru.	Ymuno â Rhaglen Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall Cymru ac asesu ein cynnydd gan ddefnyddio'r Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle.
3.5	Cyhoeddi'r Daflen Ffeithiau Niwroamrywiaeth a gweithio gyda'r Undebau Llafur i drefnu hyfforddiant ar niwroamrywiaeth.	Gall cyflogeion a rheolwyr weld y Daflen Ffeithiau Niwroamrywiaeth ar lein a gwella eu dealltwriaeth gyda hyfforddiant.
3.6	Datblygu'r fenter Gwobrau Cydnabod Staff.	Rydym yn dangos tystiolaeth well o'r ffordd yr ydym yn gwerthfawrogi cyfraniadau ein cyflogeion trwy gydnabod cyflawniad.
3.7	Datblygu a rhoi ar waith hyfforddiant amrywiaeth a chynwysoldeb i'n Haelodau.	Mae'r Aelodau'n cael hyfforddiant cyfredol ac amserol ar amrywiaeth a chynwysoldeb.
3.8	Cynnal arolygon "bys ar bwls" rheolaidd i ategu ein harolygon staff mwy cynhwysfawr.	Defnyddir data a dadansoddeg i ddarparu gwybodaeth ar gyfer penderfyniadau ac asesu cynnydd yn erbyn targedau mewn meysydd allweddol.

## 4. Datblygiad Personol

### Yr hyn a wnawn

#### Strategaeth Datblygu'r Gweithlu

Mae Strategaeth Datblygu'r Gweithlu yn nodi ein hymagwedd strategol a'r camau gweithredu blaenoriaethol mae eu hangen i gynorthwyo â thwf a datblygiad personol ein cyflogeion, gan greu gweithlu cadarn sy'n addas i'r dyfodol.

#### Cynllunio'r Gweithlu

Er mwyn cefnogi ein nodau a mentrau ehangach o ran datblygu'r gweithlu, bydd gwaith cynllunio'r gweithlu yn cael ei wreiddio fel proses fusnes hanfodol. Mae Fframwaith Datblygu'r Gweithlu yn cael ei ddatblygu i helpu i drosi strategaeth yn ymarfer a rhoi i'n rheolwyr offeryn i drefnu'r gweithlu yn rhagweithiol, cynllunio yn effeithiol ar gyfer olyniaeth, a chanfod anghenion a bylchau sgiliau o ran datblygiad personol.

#### Dysgu a Datblygu

Rydym yn trefnu ac yn hwyluso amrywiaeth o gyfleoedd dysgu a datblygu trwy fentrau corfforaethol, hyfforddiant penodol i wasanaethau, hyfforddiant lechyd a Diogelwch, rhaglenni achrededig a chysiau a ddarperir trwy ddarparwyr hyfforddiant neu sefydliadau addysg uwch a'n Cyd-dîm Datblygu'r Gweithlu (cyd-wasanaeth gyda Blaenau Gwent sy'n arbenigo ar ddarparu hyfforddiant gofal cymdeithasol i'r ddau awdurdod).

#### MeUs

Rydym wedi ymuno â Heddlu Gwent i lansio cyd-raglen arweinyddiaeth arloesol sydd â'r nod o ddatblygu cenhedlaeth newydd o arweinwyr beiddgar ac arloesol.

Bydd y rhaglen arweinyddiaeth 12 mis yn cael ei darparu gan Brifysgol De Cymru a bydd y cohort cyntaf yn allweddol o ran helpu i siapio cyfeiriad a chynnwys y cwrs i'r rhai fydd yn ei ddilyn yn y dyfodol.

#### Hyfforddi

Rydym wedi ymroi'n llawn i ddatblygu diwylliant hyfforddi cryf a sefydlu rhwydwaith o hyfforddwyr ar draws ein gwasanaethau.

#### Datblygu Gyrfa

Mae gennym lwybrau datblygu sefydledig mewn nifer o feysydd gwasanaeth, gan roi i gyflogeion y cyfle i gael cymwysterau proffesiynol a/neu hyfforddiant i gefnogi eu swyddi presennol a hybu eu datblygiad yn eu dewis feysydd.

#### My Time/My Time Extra

Mae ein rhaglenni *My Time/My Time Extra* yn hwyluso sgysiau cadarnhaol rhwng cyflogeion a rheolwyr llinell. Gan ganolbwyntio ar ddatblygiad, mae'n cynnig ffordd i gyflogeion gymryd cyfrifoldeb am eu datblygiad personol eu hunain.

#### Cymorth Cyntaf, Diffibrilio Allanol Awtomatig a Swyddogion Tân

Rydym yn cynorthwyo ein cyflogeion i wirfoddoli fel swyddogion cymorth cyntaf a swyddogion tân yn y gweithle, gan ddarparu hyfforddiant wedi'i ariannu a chymhelliad ariannol, yn unol ag anghenion a gofynion y gwasanaeth. Rydym hefyd yn hwyluso hyfforddiant ar Ddiffibrilio Allanol Awtomatig i'n holl gyflogeion i gefnogi ymgyrchoedd diweddar.



Rhif	Camau Blaenoriaethol	Mesur Llwyddiant
4.1	Rhoi ar waith Strategaeth Datblygu'r Gweithlu 2021-2024.	Strategaeth gytunedig ar waith sy'n nodi ein hymagwedd strategol a'n camau gweithredu blaenoriaethol.
4.2	Cyflawni'r Camau Gweithredu Blaenoriaethol a nodir yn Strategaeth Datblygu'r Gweithlu 2021.	Caiff y camau gweithredu blaenoriaethol eu cyflawni yn unol â'r cynllun gweithredu ac maent yn sicrhau'r canlyniadau a buddion a ddymunir i'r Cyngor.
4.3	Cyflawni gwaith cynllunio'r gweithlu.	Bydd gwaith cynllunio'r gweithlu yn cael ei gyflawni yn rheolaidd ac yn unol ag amserlen gan hwyluso gwaith mwy rhagweithiol i sicrhau adnoddau pobl, dadansoddi ar gyfer olyniaeth a chanfod anghenion blaenoriaethol o ran dysgu a datblygu.
4.4	Gwreiddio'r rhaglen <i>My Time/My Time Extra</i> a hyfforddi ein rheolwyr i sicrhau sgysiau effeithiol.	Caiff cyflogeion sgysiau <i>My Time</i> rheolaidd a sgwrs <i>My Time Extra</i> flynyddol lle caiff anghenion o ran datblygiad personol a phroffesiynol eu trafod a'u cynllunio.



## 5. Llesiant Ariannol

### Yr hyn a wnawn

#### Tâl Teg

Rydym yn parhau i adolygu a monitro ein protocolau graddio gyda'r Undebau Llafur ac i sicrhau bod yr holl swyddi ar draws y Cyngor yn cael cydnabyddiaeth ariannol deg yn unol â'n gweithdrefnau graddio cytunedig. Mae buddion ychwanegol hefyd yn cynnwys (ond nid ydynt yn gyfyngedig i) gyfraniadau pensiwn hael gan y cyflogwr, hawl i wyliau blynyddol ac absenoldeb salwch â thâl. Rydym hefyd wedi ymrwymo i dalu isafswm cyflog y Living Wage Foundation, gan olygu bod ein cyflogeion yn y swyddi â'r graddau isaf yn cael gwell cyfraddau cyflog am eu gwaith, sy'n adlewyrchu'r hyn yr ydym yn credu yw gwir gostau byw.

#### Contractau

Rydym yn darparu mathau amrywiol o gontractau cyflogaeth ar draws ein gwasanaethau er mwyn diwallu ein hanghenion busnes. Mae ein Polisiâu Gweithio Hyblyg yn galluogi cyflogeion, lle bo'n briodol, i addasu eu trefniadau contractiol i gyd-fynd â'u hamgylchiadau personol.

#### Polisiau a Gweithdrefnau

Mae gennym bolisiau a chynlluniau hael ar ganiatâd i fod yn absennol sy'n darparu amser i ffwrdd â thâl i'n cyflogeion ar gyfer gwahanol fathau o absenoldeb sy'n cynnwys (ond heb fod yn gyfyngedig i) salwch, profedigaeth, mamolaeth ac absenoldeb rhiant a rennir.

#### Cynllunio Ymddeoliad

Rydym yn cynorthwyo ein cyflogeion trwy'r cyfnod arwyddocaol hwn trwy ddarparu cyngor a chyfarwyddyd, trwy ein Cynlluniau Ymddeoliad

Hyblyg a Chynnar a thrwy gynnal cyrsiau cyn-ymddeol.

#### Care First

Mae ein rhaglen cymorth i gyflogeion yn darparu cymorth 24 awr i'n cyflogeion, gan gynnwys cyngor ar broblemau ariannol a rheoli dyledion.

#### Undebau Llafur

Mae ein partneriaid yn yr Undebau Llafur cydnabyddedig wrth law i gynorthwyo eu haelodau, gan ddarparu cyngor ar faterion fel budd-daliadau a rheoli dyledion, cyfeirio at y sefydliadau priodol i gael cymorth arbenigol neu drwy hwyluso cynlluniau cymorth ariannol.

#### Undebau Credyd

Rydym yn hwyluso taliadau Undebau Credyd i'n cyflogeion trwy ein system cyflogres. Mae undebau credyd yn cynnig dewis arall yn lle cael benthyciadau gan fanciau cenedlaethol neu gynilo gyda nhw. Maent yn eiddo i'w haelodau ac yn cael eu rheoli'n ddemocrataidd ganddyn nhw, ac yn cynnig amrywiaeth o wasanaethau ariannol, gan gynnwys benthyciadau a chyfrifon cynilo.

#### Buddion i Gyflogeion

Mae nifer o fentrau ar gael i'n cyflogeion sydd â buddion ariannol (yn ogystal â buddion eraill o ran llesiant). Mae'r rhain yn cynnwys ein cynlluniau aberthu cyflog ar gyfer Talebau Gofal Plant, Beicio i'r Gwaith a Cheir Gwyrdd, y Cynllun Talebau Gofal Llygaid Corfforaethol ac aelodaeth ostyngol o ganolfannau hamdden.

Rhif	Camau Blaenoriaethol	Mesur Llwyddiant
5.1	Cynnal adolygiad o Drefniadau Oriau Heb Eu Gwarantu.	Gweithio gyda rheolwyr ac Undebau Llafur i adolygu a monitro ein trefniadau contractiol i sicrhau eu bod yn addas i'r diben ac yn darparu cyflogaeth sicr.
5.2	Hyrwyddo, o bryd i'w gilydd, y cyngor ariannol a ddarperir gan Care First.	Ymwybyddiaeth wedi'i chodi o'r cymorth sydd ar gael i'n cyflogeion trwy Care First.
5.3	Adolygu ein prosesau ar gyfer cofnodi a dadansoddi adborth a data ymddeoliad.	Defnyddir gwaith ymgynghori, adborth a data i ddarparu gwybodaeth a llywio ein cymorth a hyfforddiant cyn-ymddeol.
5.4	Adolygu ein pecynnau buddion cyflogeion	Cyflogeion yn parhau i fanteisio ar fuddion a chynlluniau rhagorol sy'n helpu i gynnal eu llesiant ariannol.



# Ein Cyfrifoldebau

## Cabinet/Cyngor

- Cymeradwyo'r strategaeth ac adolygu cynnydd yn erbyn y camau gweithredu cytunedig.

## Y Tîm Rheoli Corfforaethol a'r Tîm Arwain

- Darparu ymrwymiad a chefnogaeth ar lefel uwch i'r strategaeth.
- Hyrwyddo llesiant ledled y sefydliad, gan feithrin diwylliant ac amgylchedd lle rhoddir y cymorth, cyfleoedd ac adnoddau i gyflogeion dyfu a pherfformio ar y lefel orau.
- Gan weithio y tu mewn i gyfyngiadau ariannol y Cynllun Ariannol Tymor Canolig, sicrhau bod adnoddau priodol ar gael o fewn y gyllideb gytunedig.
- Arwain trwy esiampl a hyrwyddo ein gwerthoedd. Sicrhau y caiff tegwch, cydraddoldeb a chynwysoldeb eu meithrin ledled y sefydliad a'u hysgogi o'r brig.

## Grŵp Strategaeth Adnoddau Dynol

- Yn gyfrifol am roi'r strategaeth ar waith ac adolygu cynnydd yn erbyn targedau.

## Pwyllgor Iechyd a Diogelwch

- Yn gyfrifol am adolygu'r camau a gymerir i sicrhau iechyd a diogelwch yn y gwaith sy'n cynnwys iechyd meddwl a llesiant meddyliol.

## Rhwydwaith Rheoli / Rheoli Gweithredol

- Meddwl yn fwy strategol am y gweithlu a'r galwadau a osodir ar unigolion. Defnyddio Fframwaith Cynllunio'r Gweithlu i ddatblygu cynlluniau a strategaethau gweithlu manwl i liniaru risgiau a llenwi bylchau sgiliau.
- Mynd ati i reoli llesiant cyflogeion, gan greu amgylchedd gwaith cadarnhaol a chanfod pryderon yn gynnar.
- Hyrwyddo pwysigrwydd hunanofal ac annog cyflogeion i gymryd perchnogaeth ar eu hiechyd a'u lles.

- Gweithio gydag Adnoddau Dynol i fynd ati i reoli iechyd cyflogeion, gan geisio ymyrryd yn gynnar er mwyn atal absenoldebau.
- Cynnal sgysiau *My Time* rheolaidd gyda chyflogeion, lle gall cyflogeion drafod eu hanghenion o ran llesiant a datblygiad personol.
- Meithrin gweithio effeithiol mewn tîm a pherthnasoedd iach a chynhyrchiol gyda chyflogeion.
- Hybu amgylchedd tîm cynhwysol sy'n hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a thegwch a mynd i'r afael â gwahaniaethu o unrhyw fath.
- Sicrhau y caiff risgiau iechyd a diogelwch eu rheoli trwy asesiadau risg effeithiol, arferion gweithio diogel, hyfforddiant ac ymgysylltiad â chyflogeion ar yr holl faterion sy'n ymwneud â'u hiechyd, eu diogelwch a'u llesiant.

## Gwasanaethau Pobl

- Yn gyfrifol am roi'r strategaeth ar waith a chyflawni'r camau gweithredu blaenoriaethol.
- Bydd Adnoddau Dynol yn parhau i fynd ati i gynghori a chynorthwyo ein rheolwyr ynghylch y polisi a gweithdrefn absenoldeb salwch, gan gynorthwyo â phresenoldeb cyflogeion trwy ein darpariaeth Iechyd Galwedigaethol.
- Adolygu polisiau a gweithdrefnau Adnoddau Dynol ac Iechyd a Diogelwch gyda'r Undebau Llafur er mwyn cefnogi'r agenda llesiant.
- Gweithio'n agos â'r Undebau Llafur a gydnabyddwn i sicrhau canlyniadau cadarnhaol i'n cyflogeion.
- Cydweithio gyda'n partneriaid ar draws y Cyngor, ac yn allanol, i ddarparu hyfforddiant a mentrau llesiant.

### **Y Grŵp Llesiant**

- Parhau i gefnogi a hyrwyddo iechyd a lles gwell cyflogeion trwy gynrychiolwyr ledled y Cyngor a'r Undebau Llafur.

### **Yr Holl Gyflogeion**

- Rheoli eu llesiant personol yn effeithiol, trwy wneud dewisiadau da o ran ffordd o fyw a manteisio ar yr adnoddau sydd ar gael i gynnal iechyd corfforol ac iechyd meddwl.
- Gweithredu'n gynnar i geisio help a chymorth er mwyn helpu i atal problemau rhag gwaethygu'n bryderon iechyd difrifol.
- Sicrhau y cynhelir sgysiau My Time rheolaidd, paratoi ar eu cyfer a datblygu cynlluniau datblygiad personol targededig mewn modd adeiladol gyda rheolwyr.
- Dilyn ein gwerthoedd o gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y gweithle, a herio gwahaniaethu a rhagfarn o bob math.
- Mynd ati i gymryd rhan mewn mentrau ymgysylltu â chyflogeion sy'n darparu cyfle i leisio barn a dylanwadu ar benderfyniadau.

### **Undebau Llafur**

- Gweithio mewn partneriaeth â'r Cyngor, gan ymdrechu i sicrhau canlyniadau cadarnhaol i'r gweithlu.
- Meithrin partneriaeth effeithiol gyda swyddogion er mwyn helpu i ddatblygu hyfforddiant a mentrau llesiant.
- Mynd ati i weithio gyda'r Cyngor ar ddatblygu a gweithredu polisiau a gweithdrefnau newydd ac wedi'u diweddarau.



# Cyflawni, Monitro a Llywodraethu

Mae'r Strategaeth wedi cael ei datblygu gan Wasanaethau Pobl a'i chymeradwyo gan y Cabinet. Y Grŵp Strategaeth Adnoddau Dynol fydd yn

gyfrifol am roi'r strategaeth ar waith. Bydd cynnydd yn erbyn targedau ac amcanion yn cael ei fonitro a'i adolygu fel a ganlyn:

Grŵp / Corff	Fformat	Amserlen
Strategaeth Adnoddau Dynol	Briffiad	Pob 6 mis
Tim Rheoli Corfforaethol	Adroddiad	Pob 6 mis
Pwyllgor Craffu Polisi ac Adnoddau	Adroddiad	Pob blwyddyn
Cabinet	Adroddiad	Pob blwyddyn

Ymgynghorir yn llawn â'n partneriaid yn yr undebau llafur wrth gyflawni'r strategaeth hon gyda briffiadau pob chwe mis yng nghyfarfodydd y Cyd-bwyllgor Ymgynghorol Corfforaethol.



# Atodiad

## Cynllun Gweithredu Strategol Llesiant Cyflogeion

	CAMAU GWEITHREDU BLAENORIAETHOL	DULL CYFLAWNI / PROSIECT	SWYDDOG ARWEINIOL	LLYWODRAETHU'R PROSIECT	AMSERLEN
1.1	Diweddarau ein polisiâu a gweithdrefnau Adnoddau Dynol.	Prosiect Adolygu Polisiâu Adnoddau Dynol ac Iechyd a Diogelwch	Pennaeth Gwasanaethau Pobl	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Grŵp Strategaeth Adnoddau Dynol</li> <li>● Pwyllgor Iechyd a Diogelwch</li> </ul>	2022
1.2	Ymgysylltu â'r cyflogeion a'u cynorthwyo i wirfoddoli fel Hyrwyddwyr Iechyd Meddwl ac ymchwilio i gyfleoedd i hyfforddi cyflogeion i fod yn Weithwyr Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl.	Adolygiad Corfforaethol: Datblygu'r Gweithlu (Ffrwd Waith - Llesiant)	Pennaeth Gwasanaethau Pobl	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Grŵp Strategaeth Adnoddau Dynol</li> <li>● Pwyllgor Iechyd a Diogelwch</li> </ul>	2022
1.3	Cynnal adolygiad o'r Grŵp Llesiant ac addasu'r cylch gorchwyl i gyd-fynd ag egwyddorion y Strategaeth Llesiant.	Adolygiad Corfforaethol: Datblygu'r Gweithlu (Ffrwd Waith - Llesiant)	Pennaeth Gwasanaethau Pobl	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Grŵp Strategaeth Adnoddau Dynol</li> <li>● Pwyllgor Iechyd a Diogelwch</li> </ul>	Chwarter 4 2021-2022
1.4	Datblygu ein platfformau a dulliau cyfathrebu digidol ar gyfer Llesiant.	Adolygiad Corfforaethol: Datblygu'r Gweithlu (Ffrwd Waith - Llesiant)	Pennaeth Gwasanaethau Pobl	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Grŵp Strategaeth Adnoddau Dynol</li> </ul>	2022
1.5	Adolygu ein Cynllun Aelodaeth Corfforaethol	Adolygiad Corfforaethol: Datblygu'r Gweithlu (Ffrwd Waith - Llesiant)	Rheolwr Gwasanaethau Hamdden	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Tîm Rheoli Corfforaethol</li> </ul>	Chwarter 3 2021-2022
1.6	Hyrwyddo arferion gwaith iach ac ymchwilio i gyfleoedd newydd i annog ein cyflogeion i wneud ymarfer corff.	Adolygiad Corfforaethol: Datblygu'r Gweithlu (Ffrwd Waith - Llesiant)	Rheolwr Gwasanaethau Hamdden	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Grŵp Strategaeth Adnoddau Dynol</li> </ul>	2022
2.1	Addasu a moderneiddio Tŷ Penallta a swyddfeydd eraill er mwyn hwyluso gweithio ystwyth.	Adolygiad Corfforaethol: Gweithio Hyblyg	Pennaeth Gwasanaethau Pobl	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Bwrdd Rhaglen Tîm Caerffili</li> </ul>	Chwarter 4 2021-2022
2.2	Rhoi model o weithio hyblyg/ystwyth cynaliadwy ar waith yn y Cyngor.	Adolygiad Corfforaethol: Gweithio Hyblyg	Pennaeth Seilwaith	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Bwrdd Rhaglen Tîm Caerffili</li> </ul>	2022
2.3	Ehangu cwmplas a darpariaeth hyfforddiant i wella sgiliau ein rheolwyr ymhellach, er mwyn cynnal iechyd a lles cyflogeion.	Adolygiad Corfforaethol: Datblygu'r Gweithlu (Ffrwd Waith - Hyfforddiant Rheoli)	Pennaeth Gwasanaethau Pobl	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Bwrdd Rhaglen Tîm Caerffili</li> <li>● Grŵp Strategaeth Adnoddau Dynol</li> </ul>	Chwarter 4 2022-2023
2.4	Diweddarau ein polisiâu a gweithdrefnau Iechyd a Diogelwch.	Adolygiad Corfforaethol: Datblygu'r Gweithlu (Ffrwd Waith - Hyfforddiant Rheoli)	Pennaeth Gwasanaethau Pobl	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Bwrdd Rhaglen Tîm Caerffili</li> <li>● Grŵp Strategaeth Adnoddau Dynol</li> </ul>	2022
3.1	Cyflawni amcanion allweddol Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 o ran y gweithlu.	Cynllun Cydraddoldeb Strategol (2020-2024)	Pennaeth Trawsnewid	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Tîm Rheoli Corfforaethol</li> </ul>	Yr holl gamau gweithredu wedi'u cyflawni erbyn 2024
3.2	Gan weithio gyda'r Undebau Llafur, parhau i godi ymwybyddiaeth o wahaniaethu o bob math a'r gofyniad i herio rhagfarn yn effeithiol yn ei tharddle.	Prosiect Adolygu Polisiâu Adnoddau Dynol ac Iechyd a Diogelwch	Pennaeth Gwasanaethau Pobl	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Cyd-bwyllgor Ymgynghorol</li> </ul>	Chwarter 4 2021-22

	CAMAU GWEITHREDU BLAENORIAETHOL	DULL CYFLAWNI / PROSIECT	SWYDDOG ARWEINIOL	LLYWODRAETHU'R PROSIECT	AMSERLEN
3.3	Uwchraddio ein haelodaeth o'r Cynllun hyderus o ran Anabledd.	Adolygiad Corfforaethol: Datblygu'r Gweithlu (Ffrwd Waith - Llesiant)	Pennaeth Gwasanaethau Pobl	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Tîm Rheoli Corfforaethol</li> <li>● Grŵp Strategaeth Adnoddau Dynol</li> </ul>	2022
3.4	Ailsefydlu ein haelodaeth o Stonewall Cymru.	Adolygiad Corfforaethol: Datblygu'r Gweithlu (Ffrwd Waith - Llesiant)	Pennaeth Gwasanaethau Pobl	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Tîm Rheoli Corfforaethol</li> <li>● Grŵp Strategaeth Adnoddau Dynol</li> </ul>	2022
3.5	Cyhoeddi'r Daflen Ffeithiau Niwroamrywiaeth a gweithio gyda'r Undebau Llafur i drefnu hyfforddiant ar niwroamrywiaeth.	Prosiect Adolygu Polisiâu Adnoddau Dynol ac Iechyd a Diogelwch	Pennaeth Gwasanaethau Pobl	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Grŵp Strategaeth Adnoddau Dynol</li> </ul>	Chwarter 3 2021-2022
3.6	Datblygu'r fenter Gwobrau Cydnabod Staff.	Strategaeth Cyfathrebu ac ymgysylltu Corfforaethol 2019-2023.	Pennaeth Trawsnewid	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Bwrdd Rhaglen Tîm Caerffili</li> </ul>	Chwarter 4 2021-2022
3.7	Datblygu a rhoi ar waith hyfforddiant amrywiaeth a chynwysoldeb i'n Haelodau.	Cynllun Cydraddoldeb Strategol (2020-2024)	Pennaeth Gwasanaethau Cyfreithiol a Swyddog Monitro	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Bwrdd Rhaglen Tîm Caerffili</li> </ul>	2022
3.8	Cynnal arolygon "bys ar bwls" rheolaidd i ategu ein harolygon staff mwy cynhwysfawr.	Adolygiad Corfforaethol: Datblygu'r Gweithlu (Ffrwd Waith - Llesiant)	Pennaeth Gwasanaethau Pobl	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Bwrdd Rhaglen Tîm Caerffili</li> </ul>	2024
4.1	Rhoi ar waith Strategaeth Datblygu'r Gweithlu 2021-2024.	Adolygiad Corfforaethol: Datblygu'r Gweithlu (Ffrwd Waith - Strategaeth Datblygu'r Gweithlu)	Pennaeth Gwasanaethau Pobl	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Bwrdd Rhaglen Tîm Caerffili</li> <li>● Pwyllgor Craffu Polisi ac Adnoddau</li> <li>● Cabinet</li> </ul>	Chwarter 3 2021-2022
4.2	Cyflawni'r Camau Gweithredu Blaenoriaethol a nodir yn Strategaeth Datblygu'r Gweithlu 2021-2024.	Adolygiad Corfforaethol: Datblygu'r Gweithlu (Ffrwd Waith - Strategaeth Datblygu'r Gweithlu)	Pennaeth Gwasanaethau Pobl	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Grŵp Strategaeth Adnoddau Dynol</li> <li>● Tîm Rheoli Corfforaethol</li> <li>● Pwyllgor Craffu Polisi ac Adnoddau</li> <li>● Cabinet</li> </ul>	Yr holl gamau gweithredu wedi'u cyflawni erbyn 2024
4.3	Cyflawni gwaith cynllunio'r gweithlu.	Adolygiad Corfforaethol: Datblygu'r Gweithlu (Ffrwd Waith - Fframwaith Cynllunio'r Gweithlu a'r Pecyn Cymorth Rheolwyr)	Pennaeth Gwasanaethau Pobl	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Bwrdd Rhaglen Tîm Caerffili</li> <li>● Grŵp Strategaeth Adnoddau Dynol</li> </ul>	2022
4.4	Gwreiddio'r rhaglen My Time/My Time Extra a hyfforddi ein rheolwyr i sicrhau sgysiaau effeithiol.	Adolygiad Corfforaethol: Datblygu'r Gweithlu (Ffrwd Waith - Hyfforddiant Rheoli)	Pennaeth Gwasanaethau Pobl	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Bwrdd Rhaglen Tîm Caerffili</li> <li>● Grŵp Strategaeth Adnoddau Dynol</li> </ul>	Chwarter 3 2021-2022
5.1	Cynnal adolygiad o Drefniadau Oriau Heb Eu Gwarantu.	Prosiect Adolygu Contractau	Pennaeth Gwasanaethau Pobl	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Grŵp Strategaeth Adnoddau Dynol</li> <li>● Tîm Rheoli Corfforaethol</li> </ul>	Chwarter 4 2021-2022
5.2	Hyrwyddo, o bryd i'w gilydd, y cyngor ariannol a ddarperir gan Care First.	Adolygiad Corfforaethol: Datblygu'r Gweithlu (Ffrwd Waith - Llesiant)	Pennaeth Gwasanaethau Pobl	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Grŵp Strategaeth Adnoddau Dynol</li> </ul>	Chwarter 3 2021-2022
5.3	Adolygu ein prosesau ar gyfer cofnodi a dadansoddi adborth a data ymddeoliad.	Adolygiad Corfforaethol: Datblygu'r Gweithlu (Ffrwd Waith - Llesiant)	Pennaeth Gwasanaethau Pobl	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Strategaeth Adnoddau Dynol</li> <li>● Tîm Rheoli Corfforaethol</li> </ul>	2022
5.4	Adolygu ein pecynnau buddion cyflogeion	Prosiect Adolygu Polisiâu Adnoddau Dynol ac Iechyd a Diogelwch	Pennaeth Gwasanaethau Pobl	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Grŵp Strategaeth Adnoddau Dynol</li> <li>● Pwyllgor Iechyd a Diogelwch</li> </ul>	2022

