



Strategaeth Les

2026-2029

Gweledigaeth

Yn Estyn, ni allai lles ein cyflogeion fod yn bwysicach i ni. Mae gweithlu iach, bodlon a gwydn yn un cynhyrchiol. Felly, mae ein Strategaeth Les sy'n canolbwyntio ar atal yn cefnogi ein gweledigaeth i sicrhau bod lles yn cael ei ymgorffori ym mhopeth a wnawn, ac yn cael ei hyrwyddo ar bob lefel, fel bod lles cadarnhaol yn dod yn rhan o'n diwylliant.

Rydym wedi ymrwymo i feithrin diwylliant ffyniannus lle mae lles corfforol, meddyliol, cymdeithasol, galwedigaethol ac ariannol yn rhan annatod o'n bywydau gweithio bob dydd. Ein nod yw creu amgylchedd sy'n galluogi pob cydweithiwr i deimlo'n iach, yn werthfawr, ac yn cael cefnogaeth yn y gwaith.

Er mwyn cyflawni hyn, ein nod yw creu diwylliant sy'n seicolegol ddiogel lle mae cydweithwyr yn teimlo'u bod yn cael cefnogaeth ac yn gallu siarad yn agored am faterion sy'n effeithio ar eu lles, ac yn gweld y gwahaniaeth a wna eu hadborth.



Nodau'r strategaeth

Mae'r strategaeth hon yn ein cynorthwyo i greu diwylliant lles sy'n cael ei hyrwyddo ar bob lefel, yn canolbwyntio ar atal ac yn gwella ein safonau a'n harferion. Bydd yn ein helpu i:



Ensure well-being is embedded across leadership, culture, & systems

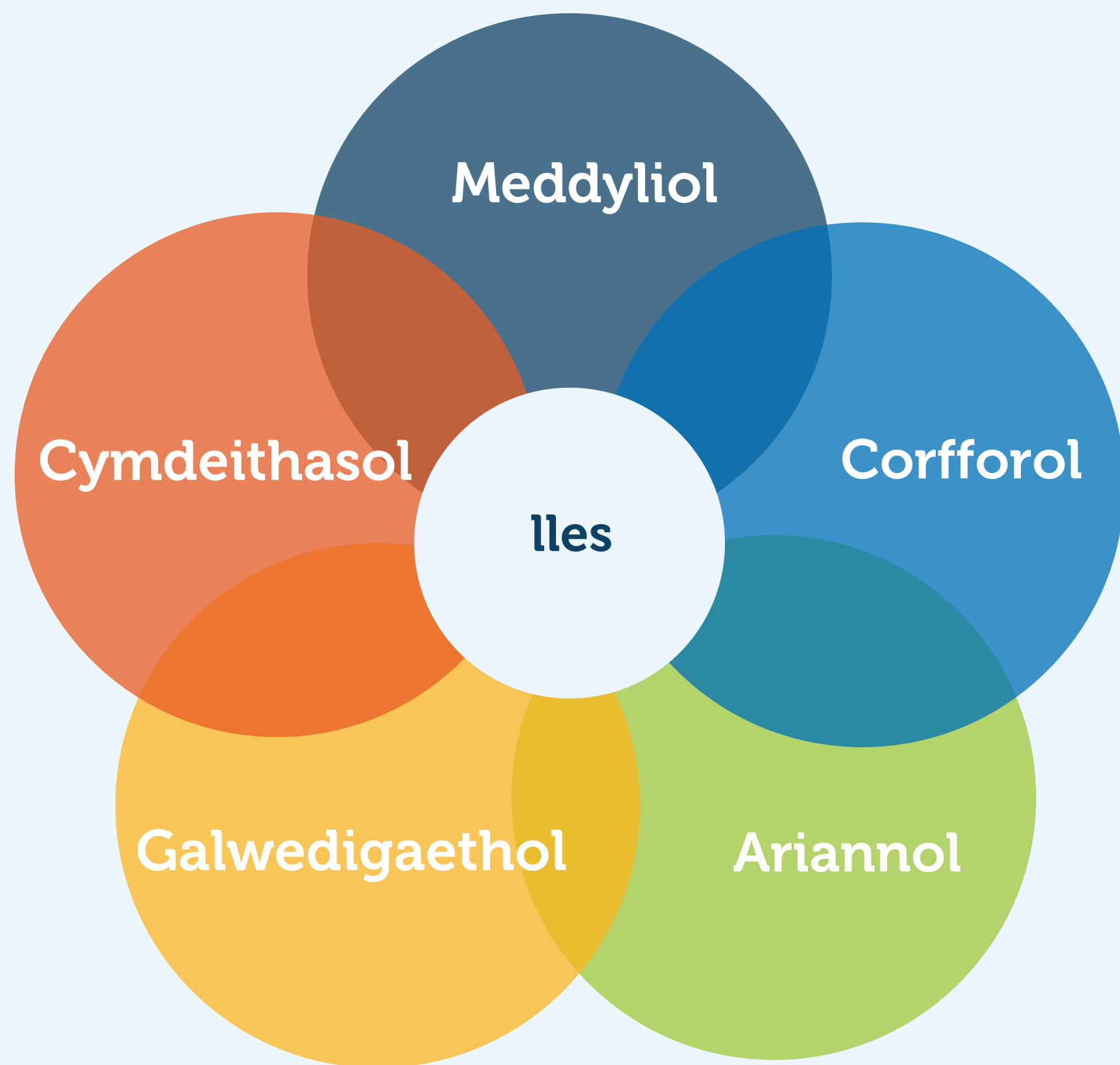
Attract new people to the organisation

Create a healthier, more inclusive culture

Boost resilience and engagement leading to increased retention

Reduce sickness absence

Ensure colleagues feel able to talk openly and feel supported with their well-being



5 piler lles

Mae ein strategaeth les yn canolbwyntio ar bum piler lles, sef – lles meddyliol, corfforol, ariannol, galwedigaethol a chymdeithasol.

Mae'r pileri hyn yn cynrychioli sylfeini cydgysylltiedig bywyd gwaith iach. Gyda'i gilydd, maent yn darparu fframwaith cyfannol sy'n cydnabod y ffactorau amrywiol, gorgyffyrddol sy'n dylanwadu ar sut rydym ni'n teimlo, yn gweithredu ac yn ffynnu y tu mewn a'r tu allan i'r gwaith.

Lles meddyliol

Beth hoffem ni ei gyflawni



- Sicrhau cydbwysedd cadarnhaol rhwng gwaith a bywyd
- Cynorthwyo unigolion i reoli eu lles seicolegol yn well a datblygu gwydnwch personol
- Darparu mynediad at gymorth, cyngor a chyfeirio

Beth rydym ni'n ei wneud eisoes



- Cynnig cyfle i elwa ar wasanaethau cwnsela a lles cyfrinachol trwy'r Rhaglen Cymorth i Gyflogeion ar [Vivup](#)
- Annog ffiniau gwaith iach, yn cynnwys defnyddio amser lles
- Defnyddio lechyd Galwedigaethol yn rhagweithiol pan fydd cydweithwyr yn dangos arwyddion o straen
- Annog cydweithwyr i ddefnyddio amser lles

Beth mae angen ei wneud



- Darparu hyfforddiant ymwybyddiaeth iechyd meddwl ar gyfer pob cydweithiwr
- Darparu hyfforddiant i reolwyr llinell ar ddefnyddio asesiadau risg straen a chynlluniau iechyd
- Sicrhau bod pob rheolwr yn gallu cael sgysiau agored am iechyd meddwl yn hyderus

Lles corfforol

Beth hoffem ni ei gyflawni



- Cynorthwyo cydweithwyr i ofalu amdany'n nhw eu hunain a chymryd camau cadarnhaol o amgylch iechyd mewn meysydd fel cwsg, maeth, gweithgarwch corfforol, ysmegu ac alcohol
- Creu amgylchedd lle mae cydweithwyr yn teimlo'u bod wedi eu grymuso ac yn cael eu haddysgu am eu lles corfforol
- Lleihau risg datblygu cyflyrau iechyd tymor hir
- Creu amgylcheddau gweithio sy'n cefnogi lles corfforol

Beth rydym ni'n ei wneud eisoes



- Darparu mynediad at asesiadau ergonomig a chywiriadau/addasiadau
- Cynnig archwiliad iechyd blynyddol a phigiadau ffliw yn rhad ac am ddim i bob cydweithiwr
- Darparu [cynllun gofal llygaid](#) a chymorth ar gyfer defnyddwyr DSE
- Darparu cynllun seiclo i'r gwaith trwy [Vivup](#)
- Defnyddio Iechyd Galwedigaethol yn rhagweithiol pan fydd cydweithwyr yn dangos arwyddion o broblemau cyhyrsgerbydol
- Pan fo modd, rydym yn trefnu llety gyda chyfleusterau ymarfer corff ar gyfer y rhai sy'n teithio'n rheolaidd, yn unol â'n [siarter teithio](#)
- Annog cydweithwyr i ddefnyddio amser lles

Beth mae angen ei wneud



- Cyfeirio rheolaidd ar gyfer maeth, cwsg a gweithgarwch corfforol
- Atgoffa cydweithwyr yn rheolaidd am sut i ofalu am eu hiechyd corfforol yn ystod y diwrnod gwaith

Lles ariannol

Beth hoffem ni ei gyflawni



- Grymuso cydweithwyr i deimlo'n hyderus o ran rheoli eu cyllid personol
- Lleihau straen ariannol trwy helpu pobl i reoli eu cyllid yn well a dod yn fwy cadarn yn ariannol
- Darparu cymorth targedig mewn cyfnodau bywyd allweddol

Beth rydym ni'n ei wneud eisoes



- Annog defnydd o'r rhaglen cymorth i gyflogeion ar gyfer pryderon ynghylch dyled / arian
- Cymorth â chynllunio ar gyfer ymddeoliad a phensiynau
- Darparu cynlluniau aberthu cyflog ac arbedion a gostyngiadau trwy [Vivup](#)

Beth mae angen ei wneud



- Cynnig sesiynau blynyddol ar gyfer cynllunio ymddeoliad
- Darparu gwasanaeth cyfeirio at gymorth ar gyfer y rhai sydd ag anawsterau ariannol
- Ystyried mwy o opsiynau aberthu cyflog trwy Vivup (e.e. prynu / gwerthu gwyliau)
- Hyrwyddo buddion Vivup yn rheolaidd
- Hyrwyddo Cerdyn Caffael Cymru yn rheolaidd ar gyfer y cydweithwyr hynny sy'n talu'n rheolaidd am dreuliau

Lles galwedigaethol

Beth hoffem ni ei gyflawni



- Sicrhau bod cydweithwyr yn teimlo'u bod yn cael eu gwerthfawrogi, wedi eu cymell ac yn ymddiddori yn eu rolau
- Cefnogi datblygiad gyrfa a thwf medrau
- Sicrhau bod y baich gwaith yn deg, yn hylaw ac yn cyd-fynd â blaenoriaethau sefydliadol
- Sicrhau bod gan gydweithwyr lwybrau priodol i godi pryderon a herio

Beth rydym ni'n ei wneud eisoes



- Darparu sesiynau un i un a sgysiau datblygu rheolaidd a chefnogol
- Annog cyfranogiad mewn dysgu, cysgodi a mentora
- Cynnwys cydweithwyr mewn ffurfio a gwella'r ffordd rydym yn gweithio
- Creu rolau swyddi clir a beichiau gwaith hylaw
- Rhannu cyfleoedd dysgu a ariennir gan WULF gyda phob cydweithiwr
- Ymgysylltu'n rheolaidd ag undebau llafur ar faterion lles fel elfen graidd o'n gwaith partneriaeth gymdeithasol

Beth mae angen ei wneud



- Darparu arweiniad a chymorth ar gyfer rheolwyr llinell ar sgysiau un i un
- Adolygu disgrifiadau rôl a chapasiti ar draws Gwasanaethau Canolog
- Adolygu'r ffordd y gall cydweithwyr godi pryderon i sicrhau yr ymdrinnir â phryderon yn effeithiol
- Parhau i ddatblygu'r rhaglen waith i sicrhau bod gwaith yn cael ei ddyrannu'n deg ar gyfer arolygwyr

Lles cymdeithasol

Beth hoffem ni ei gyflawni



- Meithrin perthnasoedd gwaith cadarnhaol ar draws y sefydliad
- Annog ymgysylltu i wella ymdeimlad o berthyn
- Cefnogi perthnasoedd cynhwysol a pharchus ar bob lefel o'r sefydliad

Beth rydym ni'n ei wneud eisoes



- Hwyluso cyfleoedd cymdeithasol a chyfleoedd rheolaidd ar gyfer meithrin tîm
- Cynnal digwyddiadau wyneb yn wyneb rheolaidd fel Wythnosau Dysgu Proffesiynol, sesiynau Cysylltu a Chydweithio a chynhadledd flynyddol ar gyfer pob un o'r staff
- Cynnal cyfleoedd codi arian ar gyfer elusen enwebedig Estyn

Beth mae angen ei wneud



- Creu cyfleoedd i gydweithwyr gymryd rhan mewn gwirfoddoli
- Creu cyfleoedd mentora a chysgodi ar gyfer cydweithwyr
- Ystyried sut rydym yn meithrin diwylliant o les cymdeithasol gyda gweithwyr hybrid a gweithwyr o bell

Atebolrwydd a Pherchnogaeth



Mae creu diwylliant lles yn gyfrifoldeb ar y cyd. Er bod lles unigol yn hynod bersonol, mae’r amgylchedd y mae pobl yn gweithio ynddo yn cael dylanwad pwerus ar sut maent yn teimlo, yn perfformio, ac yn cysylltu â phobl eraill. Bydd y strategaeth hon ond yn llwyddo os caiff perchnogaeth ei chynnwys ar bob lefel.

Mae gan reolwyr llinell rôl hanfodol mewn cefnogi lles eu timau o ddydd i ddydd. Maent yn gyfrifol am gynnal sgysiau rheolaidd am les, adnabod arwyddion straen, annog cydweithwyr i ddefnyddio amser lles a defnyddio offer fel cynlluniau iechyd neu lechyd Galwedigaethol, lle mae angen.

Mae uwch arweinwyr yn gyfrifol am osod y dôn, arwain trwy esiampl, a sicrhau bod lles yn cael ei ymgorffori yn ein diwylliant, ein polisiau a’n ffyrdd o weithio. Maent yn gyfrifol am greu amgylcheddau sy’n seicolegol ddiogel, dyrannu adnoddau priodol, a hyrwyddo lles fel blaenoriaeth strategol.

Mae gan bob cydweithiwr gyfrifoldeb unigol am ei les ei hun. Mae hyn yn cynnwys adnabod pryd i ofyn am gymorth, ymgysylltu â’r adnoddau sydd ar gael, a chyfrannu at ddiwylliant o garedigrwydd, parch a chynhwysiant.

Bydd y tîm Pobl yn gweithredu fel galluogwyr, gan sicrhau bod ein dull yn gynhwysol, yn canolbwyntio ar atal, ac yn cael ei lywio gan arfer orau. Mae’r tîm Pobl yn darparu cyngor, offer a chymorth i dimau a rheolwyr, arwain ar weithredu’r strategaeth hon, a monitro cynnydd.

Trwy weithio gyda’n gilydd ac adnabod ein heffaith ar y cyd, gallwn sicrhau nad yw lles ond yn rhywbeth rydym yn siarad amdano, ond yn rhywbeth rydym yn mynd ati i’w annog bob dydd.

Mesur llwyddiant

Bydd ein hymagwedd at fesur llwyddiant ein Strategaeth les yn broses gylchol o gydweithio, myfyrio, adolygu a gwella. Mae rhai o'r metrigau allweddol ar gyfer mesur llwyddiant y strategaeth isod.

Ymgysylltiad a
boddhad
cydweithwyr

Cyfraddau recriwtio
a chadw

Manteisio ar
wasanaethau a
gweithgareddau lles

Llai o absenoldeb
oherwydd salwch

Gwelliannau mewn
sgorau lles yn yr
Arolwg Pobl

Cynllun Gweithredu



