

Adborth o'r Digwyddiad Ymgysylltu â Staff a gynhaliwyd ym mis Ebrill 2019

Adroddiad Mehefin 2019



Tabl Cynnwys

.....	1
Trosolwg.....	Error! Bookmark not defined.
Siaradwr Gwadd – Mark Hodder.....	Error! Bookmark not defined.
Dadansoddi Canlyniadau Sgorio'r Digwyddiad	Error! Bookmark not defined.
Awgrymiadau a Sylwadau.....	Error! Bookmark not defined.
Y camau nesaf	Error! Bookmark not defined.

Trosolwg

Cynhaliwyd y digwyddiad ym Mharc y Scarlets, Llanelli, ar 4 Ebrill 2019.

Ein nod oedd gwahodd grŵp o oddeutu 400 o staff rheng flaen nad ydynt yn rheoli i'r digwyddiad. Cynhaliwyd dwy sesiwn dros fore a phrynhawn am gyfnod o 3 awr, ac roedd amrywiaeth o staff nad ydynt yn rheoli/staff rheng flaen o bob is-adran yn bresennol.

Eisteddai'r staff mewn grwpiau o 10 ar ffurf cabaret. Daeth 256 o bobl i'r digwyddiad. Mae hyn yn cyfateb i'r nifer a ddaeth y llynedd, sef 257. Gweler dadansoddiad o'r niferoedd fesul is-adran isod:

Is-adran	Sesiwn y Bore	Sesiwn y Prynhawn	Union Nifer a oedd yn Bresennol	Cyfanswm y nifer a wahoddwyd/enwebwyd	% y nifer a oedd yn bresennol o gymharu â'r nifer a wahoddwyd
Uned Cymorth Busnes	14	12	26	29	90%
Cartrefi a Chymunedau Mwy Diogel	58	50	108	118	92%
Y Gwasanaethau Integredig	11	8	19	24	79%
Iechyd Meddwl, Anableddau Dysgu a Diogelu	13	19	32	33	97%
Comisiynu	2	4	6	6	100%
Hamdden	21	23	44	59	75%
Arall (Ffrydiau Gwaith Buddsoddwyr mewn Pobl, Cyfrifyddiaeth, y Tîm Carefirst)	4	17	21	28	75%
Cyfanswm	123	133	256	297	86%

Mae lle i 400 o gynadleddwyr yn y digwyddiad. 200 ym mhob sesiwn bore/prynhawn. Mae niferoedd amrywiol o staff o bob is-adran yn cael eu gwahodd i bob sesiwn - roeddem wedi cyfrif hyn fel canran o'r gweithlu ym mhob is-adran, wedi'i rhannu â 200 o gynadleddwyr i roi rhif cymesur.

Gofynnem i'r holl uwch-reolwyr drafod a phenderfynu pa aelodau staff o'u his-adran yr hoffent eu henwebu i gael eu gwahodd i'r digwyddiad. Wedyn, anfonem wahoddiad at y person hwnnw, a gofynnem i'r reolwr hefyd gael sgwrs anffurfiol i'w hannog i fynd i'r digwyddiad.

Dyma ddadansoddiad o'r niferoedd a ddyrannwyd fesul is-adran a'r union nifer a oedd yn bresennol.

Division	Sesiwn	Y nifer a ddyrannwyd fesul is-adran	Union nifer a oedd yn bresennol
Uned Cymorth Busnes	Bore	13	14
Uned Cymorth Busnes	Prynhawn	13	12
Cartrefi a Chymunedau Mwy Diogel	Bore	91	58
Cartrefi a Chymunedau Mwy Diogel	Prynhawn	91	50
Y Gwasanaethau Integredig	Bore	16	11
Y Gwasanaethau Integredig	Prynhawn	16	8
Iechyd Meddwl, Anableddau Dysgu a Diogelu	Bore	28	13
Iechyd Meddwl, Anableddau Dysgu a Diogelu	Prynhawn	28	19
Comisiynu	Bore	2	2
Comisiynu	Prynhawn	2	4
Hamdden	Bore	50	21
Hamdden	Prynhawn	50	23
Arall (Ffrydiau Gwaith Buddsoddwyr mewn Pobl, Cyfrifyddiaeth, y Tîm Carefirst)	Bore		4
Arall (Ffrydiau Gwaith Buddsoddwyr mewn Pobl, Cyfrifyddiaeth, y Tîm Carefirst)	Prynhawn		17
Cyfanswm		400	256

Siaradwr Gwadd – Mark Hodder

Mae Mark Hodder yn arbenigwr datblygu arwain a dysgu annibynnol sy'n defnyddio syniadau diddorol i ysbrydoli ac ysgogi. Mae gan Mark dros 20 mlynedd o brofiad o hyfforddi a datblygu ar draws ystod eang o sefydliadau gan gynnwys y GIG, y llywodraeth ac amddiffyn. Defnyddir ei ddeunyddiau rhyngweithiol ar nifer o gyrsiau arwain a datblygu personol yn y gwasanaethau cyhoeddus ar gyfer staff ar bob lefel. Ar ôl ei yrfa gynnar yn yr RAF, aeth Mark ymlaen i astudio arweinyddiaeth, seicoleg gadarnhaol a niwrowyddoniaeth, a defnyddiodd y syniadau hyn o fewn sefydliadau. Nod pob sesiwn gan Mark yw dod â gwyddoniaeth yn fyw a rhoi ystod o syniadau ymarferol sefydledig i gyfranogwyr y gallant eu defnyddio ar unwaith.

Gwefan www.markhodder.net Twitter [@MarkAHodder](https://twitter.com/MarkAHodder)

Siaradodd Mark Hodder â'r grŵp am Seicoleg Gadarnhaol, y wyddoniaeth y tu ôl i hapusrwydd yn y gwaith a'r cartref, a oedd yn ymwneud â llesiant a ffyniant yn y gwaith. Drwy ddefnyddio ymchwil pendant, archwiliodd achosion gwir fodlonrwydd a chyflawniad yn y gwaith.

Roedd y digwyddiad cyfan yn canolbwyntio ar iechyd a llesiant staff a sut yr ydym i gyd yn cyfrannu at hynny a'r angen i gydweithio'n agosach er mwyn cyflawni hyn. Siaradodd Mark Hodder â'r grŵp am Seicoleg Gadarnhaol, y wyddoniaeth y tu ôl i hapusrwydd yn y gwaith a'r cartref, a oedd yn ymwneud â llesiant a ffyniant yn y gwaith. Roedd hyn yn cynnwys rhai agweddau ar iaith y corff ac emosiynau'r wyneb, a sut y gallwn oresgyn straen drwy roi mwy o ymdeimlad o reolaeth i bobl. Dosbarthodd y deunyddiau ynghylch diogelwch seicolegol yn y gwaith ac roedd y sesiynau'n llawn lluniau ac yn ddiddorol iawn. Roedd ei sesiwn yn gwbl rhyngweithiol ac arbrol.

Dadansoddiad o Ganlyniadau Sgorio'r Digwyddiad

Cyn i staff adael y digwyddiad, gofynnwyd iddynt roi marc i'r digwyddiad. Gweler isod ddadansoddiad o'r canlyniadau:

Digwyddiad Ymgysylltu â Staff 2019	Hyrwyddwyr Brwd	Hyrwyddw yr Cymedrol	Dibriswyr	Cyfanswm nifer y sgoriau	Sgôr net yr hyrwyddwyr
Bore	111 (87.4%)	15 (11.8%)	1 (0.79%)	127	87 Ardderchog
Prynhawn	98 (77%)	25(20%)	5 (4)	128	93 Ardderchog
Y digwyddiad cyfan	209 (82%)	40 (16%)	6 (2%)	255	80 Ardderchog

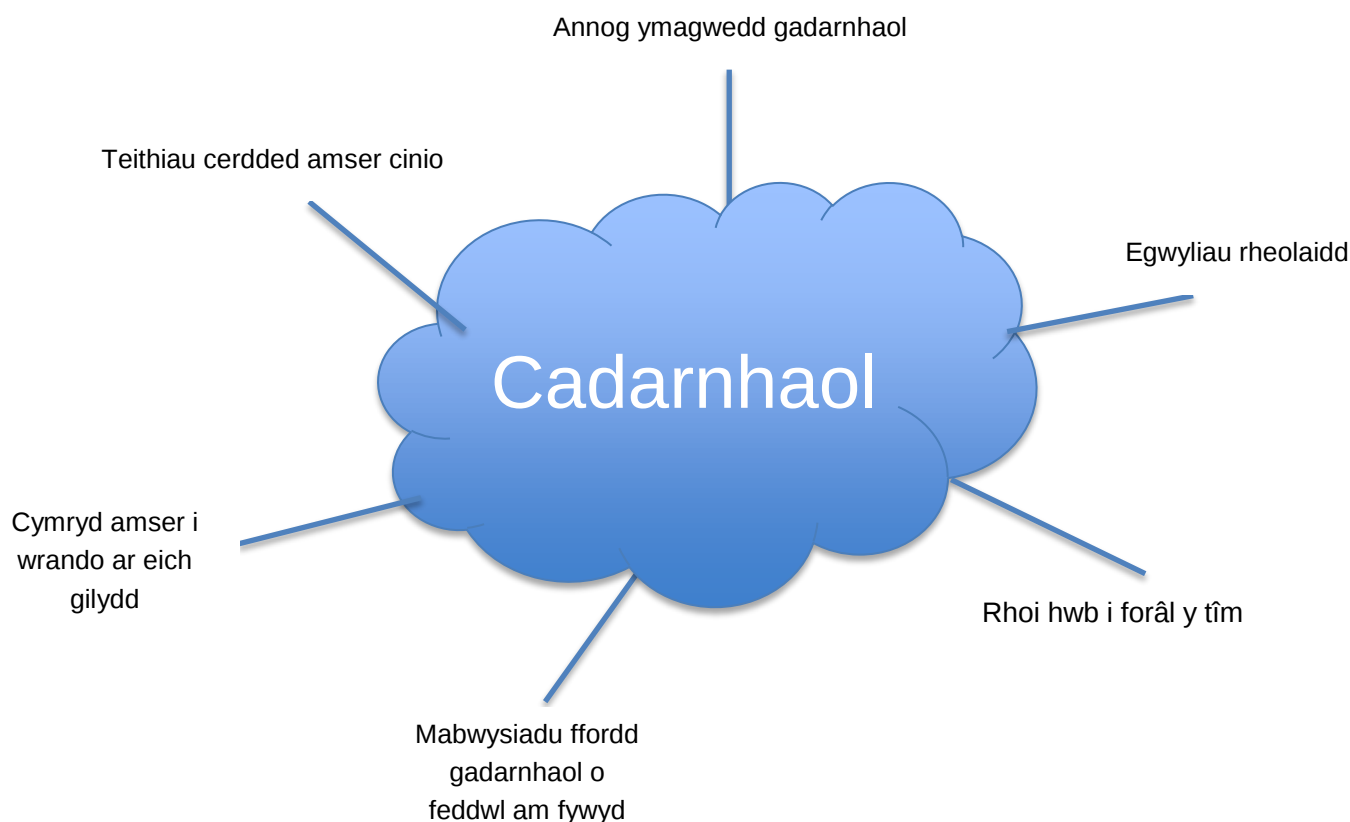
Awgrymiadau a Sylwadau

Dyfyniad gan Mark Hodder

“Bydd bywyd yn rhoi'r negyddol i ni, ein cyfrifoldeb ni yw dod o hyd i'r cadarnhaol.”

Drwy gydol y diwrnod, gofynnwyd i'r staff nodi rai o'r heriau cadarnhaol a negyddol o'r sesiwn.

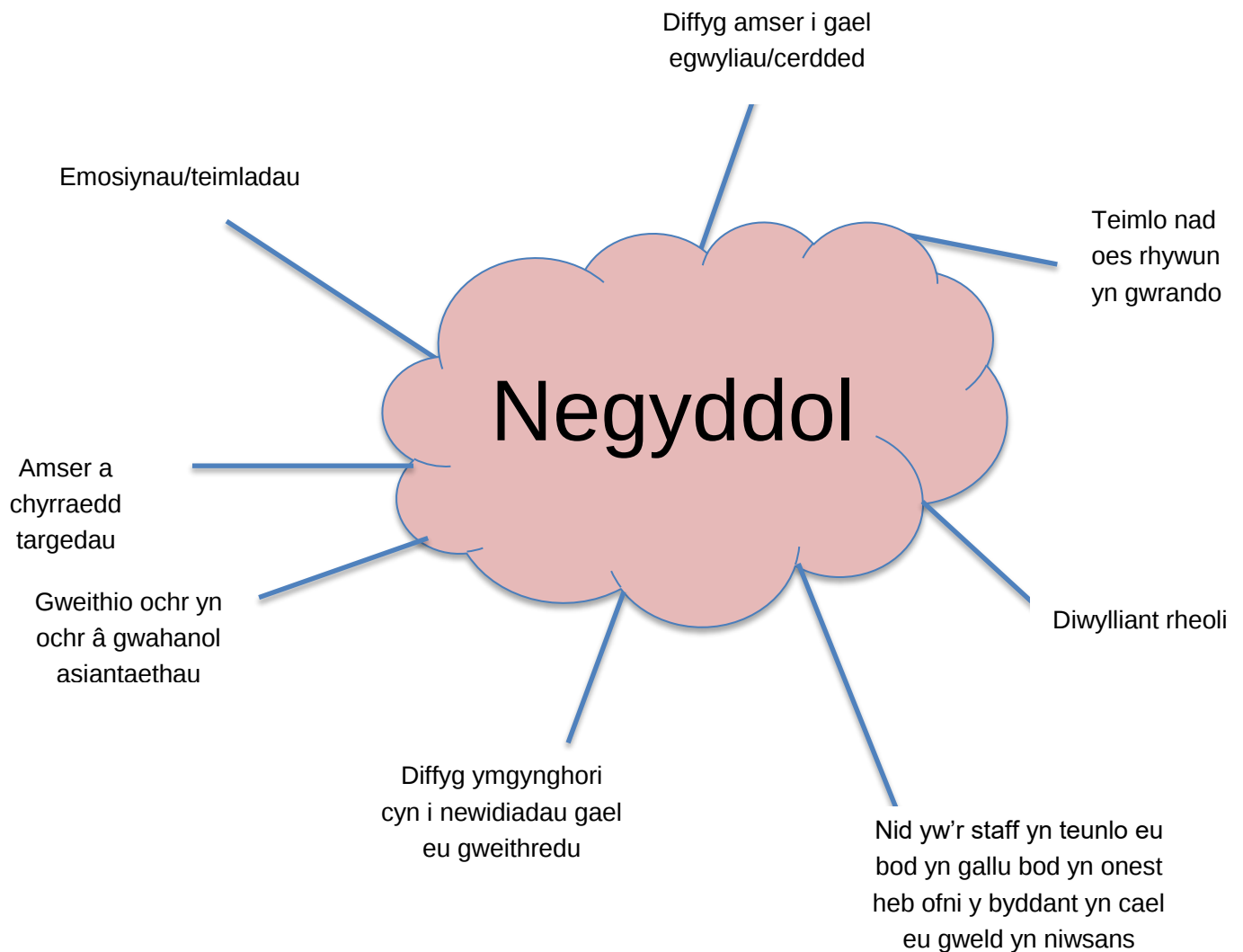
Edrychom ar y ffyrdd profedig o ymdrin â digwyddiadau a meddwl negyddol mewn bywyd. Wedyn symudom ymlaen i greu rhagor o bethau cadarnhaol ac ystyried sut i gael y budd mwyaf ohonynt.



Dyma'r sylwadau cadarnhaol a gafwyd gan y rhai a oedd yn bresennol:

- Mae cyfathrebu cyson â chadarnhaol ag un person yn bwysig!
- Dysgu sut i werthfawrogi pwysigrwydd ystyried ein gwaith a'n bywydau cyffredinol drwy feddwl yn gadarnhaol
- Gall agwedd negyddol fod mor niweidiol felly roedd yn werthfawr cael digwyddiad a oedd yn annog agwedd gadarnhaol

- Egwyliau rheolaidd i ailffocysu a bod yn fwy effeithlon
- Er ein bod yn dîm amrywiol iawn, rydym yn dîm cefnogol iawn ac yn cyfathrebu'n dda â'n gilydd ac mae gennym reolwr llinell cefnogol iawn, sef Gareth Williams
- Syniadau ynghylch sut i wneud ein timau ein hunain yn fwy cynhyrchiol
- Dechrau cadarnhaol i'r diwrnod. Cael egwyl yn ystod y dydd.
- Meithrin Tîm (Staff Theatrau) - Cwrdd â thimau eraill. Cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith - Cael egwyliau a cherdded amser cinio.
- Digwyddiad cadarnhaol y bore yma.
- Taith gerdded 20 munud amser cinio i gael awyr iach
- Rydym yn teimlo ein bod yn cael ein gwerthfawrogi ar ôl y bore yma. Oherwydd ei fod yn canolbwyntio arnom ni! Dim y gwasanaeth/defnyddwyr gwasanaeth.
- Cadarnhad o garedigrwydd ar lefel sefydliad
- Cydnabod yr hyn yr ydym yn ei wneud
- 3 pheth cadarnhaol mewn diwrnod
- Dysgu i werthfawrogi pwysigrwydd ystyried ein gwaith a'n sefyllfa gyffredinol mewn bywyd drwy feddwl mewn modd cadarnhaol. Gall ymagwedd negyddol fod mor niweidiol.
- Y teimlad cyffredinol yw bod presenoldeb uwch-reolwyr yma heddiw yn dangos parodrwydd i ymgysylltu a gwrando ar unrhyw broblemau.
- Rhannu 3 pheth: Canmol
- Canmol ymdrech yn ogystal â chyflawniad - mae rhywbeth yn gwneud synnwyr
- Datganiad cadarnhaol bob dydd - her gadarnhaol.
- Rhoi canmoliaeth onest i bobl am eu hymdrechion, trawsnewidiol, gwella perthynas.
- Rhoi canmoliaeth onest i bobl am eu hymdrechion, trawsnewidiol, gwella perthynas. Mabwysiadu ymagwedd gadarnhaol gan fod eich agwedd yn effeithio ar bobl yn eich bywyd, yn eich cartref ac yn y gwaith ac yn cael effaith ddilynol ar bawb. Creu amgylchedd gwaith hapus.
- 3 pheth cadarnhaol i effeithio ar fywyd yn y cartref ac yn y gwaith.
- Cwrdd â phobl sy'n gweithio mewn rolau/adrannau gwahanol - cysylltu'r enw ag wyneb.
- 3 phrofiad o gyfathrebu'n gadarnhaol.
- Bod yng nghwmni pobl gadarnhaol - meddwl yn gadarnhaol a gwneud 3 pheth cadarnhaol neu ddefnyddiol bob dydd
- Cael egwyl a dechrau cadarnhaol i'r diwrnod.
- 3:1 gweithred gadarnhaol i bob un negyddol
- Rhoi hwb i forâl fy nhîm sy'n isel ar hyn o bryd, sy'n teimlo'n nad yw'n cael ei werthfawrogi ac nid oes digon o staff.
- Cydnabyddiaeth dda. Ffocws da ar lesiant staff: yn ymarferol: rhoi cyfarwyddiadau i staff uwch ynghylch ffyrdd o weithredu hyn



Dyma'r sylwadau negyddol:

- Rhwystr - cael gwared â chyfleusterau ffreutur ym Mharc Dewi Sant. Mae peiriannau gwerthu ond yn annog pobl i eistedd wrth y ddesg heb gyfathrebu â phobl o adrannau a thimau eraill.
- Sut y gallwn feithrin ymddiriedaeth pan fo gofynion archwilio yn gwneud i staff deimlo na ellir ymddiried ynddynt?
- Cael egwyl o'r swyddfa i gerdded - diffyg amser.
- Mae'n anodd bod yn wrthrychol heb ystyried eich teimladau.
- Gall emosiynau effeithio arnoch.
- Amser a chyrraedd targedau
- Mae taith gerdded 20 munud yn swnio'n wych, ond dim ond hanner awr o amser cinio sydd gennym.
- Mae'r cyngor yn gwerthu parciau, sy'n effeithio ar ein llesiant.
- Cyfyngiadau amser - cerdded yn ystod amser cinio.
- Nid ydym yn teimlo y byddai rhywun yn gwrando arnom - nid ydym yn hyderus i gael trafodaeth â rheolwyr.
- Cael pobl eraill i ymuno â ni - ffordd o feddwl.
- Troi'r dyheadau cadarnhaol yn realiti o fewn y gweithlu.

- Rydym yn teimlo'n gadarnhaol ar ôl heddiw, ond sut y gallwn newid y diwylliant rheoli?
- Diffyg ymgynghori cyn gweithredu newidiadau - e.e. nid oes lleoliad tymor byr yn Llanelli mwyach - mae pawb yn barhaol. Nid yw'r gweithwyr cymdeithasol yn cael eu cynnwys nac yn cael y wybodaeth ddiweddaraf. Diffyg gwybodaeth o ran newidiadau - ymateb cyflym.
- Mae gweithio ar eich pen eich hun yn negyddol - heb allu cydbwysu blaenoriaethau/gwaith/llesiant a bywyd.
- Mae'n anodd ystyried y negeseuon yr ydym wedi'u dysgu heddiw pan fo angen i ni weithio gydag asiantaethau eraill (h.y. GIG). Hyd yn oed os ydych yn gwneud y peth iawn gyda'ch tîm, gall cydweithio achosi problemau weithiau.
- Fel gweithiwr cymdeithasol mae'n anodd cyfathrebu â rheolwyr wyneb yn wyneb i gael adborth. Byddai cyfathrebu wyneb yn wyneb yn fwy effeithiol na negeseuon e-bost/siarad dros y ffôn.
- Mae'n rhaid i ni weithio'n galed i barhau i ganolbwyntio, cadw momentwm a datblygu! A pharcio!
- Diffyg adnoddau a diffyg staff.
- Mae'r grŵp yn teimlo'n gadarnhaol ynghylch heddiw, ond sut y gallwn ddylanwadu ar ddiwylliannau rheoli (trydydd haen) a'u newid, a'u hannog i fod yn fwy ystyriol o sylwadau eraill? Ac ati
- Ddim yn gallu siarad yn agored. Ddim yn gallu hyrwyddo syniadau staff.
- Cyfarfodydd, yn enwedig dros amser cinio, neu deithio i gyfarfodydd.
- Yn onest, ac ni fyddai llawer yn gwneud hynny: Mae angen i'r awdurdod newid ei ethos mewn ffordd fawr.
- Yn realistig byddem yn poeni am fod yn gwbl onest.
- Cydbwysu bywyd a gwaith - wythnos waith 4 diwrnod.
- Dysgu am gryfderau eraill
- Weithiau nid yw'n bosibl gofalu am ein hunain megis cerdded yn ystod amser cinio a chydbwysu rhwng bywyd a gwaith oherwydd pwysau a disgwyliadau yn y gwaith.
- Ofni codi llais - oherwydd pwysau ar lefelau yn y ganol - cael eich clywed.
- Pwysau amser/gwrandio/lle
- Mae'n swnio'n dda ond...y broses
- Mae'n anodd ystyried y negeseuon yr ydym wedi'u dysgu heddiw pan fo angen i ni weithio ochr yn ochr ag asiantaethau eraill a hyd yn oed timau ac adrannau mewnol. Hyd yn oed os ydych yn gwneud y peth iawn yn eich tîm eich hun, gall gwaith corfforaethol achosi problemau weithiau.
- Symudais i dîm arall yn ddiweddar, ac roedd diwylliant y tîm yn rhan o'r penderfyniad hwnnw. Nid yw'r rheolwyr yn gwerthfawrogi syniadau na phrofiad, nac yn annog cyfathrebu. Mae llawer o reolau diangen. Mae diwylliant gwahanol yn fy nhîm newydd yn barod ond mae'n ymddangos nad oes neb yn fy hen dîm yn poeni/gwerthfawrogi.
- Llai o staff, mwy o ddyletswyddau, llai o werthfawrogiad.

Sylwadau eraill:

- Mae ymchwil (a'r Ffindir) yn dangos bod lleihau'r oriau a weithir yn cael effaith gadarnhaol ar gynhyrchiant - Rhowch amserau cinio hwy i ni (heb leihau tâl)
- Cofiwch gymryd amser i wrando ar eich gilydd a chefnogi eich gilydd. Mae gan bawb fywyd y tu allan i'r gwaith a gall y gwaith fod yn lle i ddianc iddo, ond mae'n rhaid i ni, fel rheolwyr, sicrhau ein bod yn cefnogi ein staff.
- Newid o'r brig i lawr (uwch-reolwyr/rheolwyr canol)
- Mae angen rhoi gwybod i staff am newidiadau sy'n cael eu gweithredu.
- Cael gwybod am gryfderau pobl eraill, amrywiaeth o ran rolau, sgiliau cymysg, gallu proffesiynol.

Y Camau Nesaf

- Cymeradwyo'r adroddiad a diweddarau tudalen yr Adran Cymunedau ar y Fewnwyd er mwyn i'r holl staff gael gafael ar wybodaeth ac adroddiadau.
- Trefnu digwyddiad Gwobrau Cydnabod Iechyd a Llesiant ym mis Medi 2019.
- Cynnig Digwyddiad Rheoli Pobl i drafod yr adborth o'r digwyddiad ymgysylltu â staff a rhannu cynghorion ysgogol Mark Hodder o ran iechyd a lesiant â rheolwyr.

Paratowyd yr adroddiad hwn gan;

Amy Jones a Lianne Jones.

Mehefin 2019