

Gweithio hybrid: llesiant a chynhwysiant



This item contains selected online content. It is for use alongside, not as a replacement for the module website, which is the primary study format and contains activities and resources that cannot be replicated in the printed versions.

Cefndir y cwrs rhad ac am ddim hwn

Mae'r cwrs rhad ac am ddim hwn yn rhan wedi'i addasu o gwrs y Brifysgol Agored .

Gallai'r fersiwn hon o'r cynnwys ddefnyddio fideo, delweddau a deunydd rhyngweithiol na fydd yn gweithio ar eich teclyn.

Gallwch fanteisio ar y cwrs am ddim hwn oherwydd cafodd ei ddylunio'n wreiddiol ar OpenLearn, cartref dysgu am ddim gan y Brifysgol Agored –

Yno byddwch hefyd yn gallu olrhain eich cynnydd drwy eich cofnod gweithgaredd, y byddwch hefyd yn gallu ei ddefnyddio i ddangos eich dysg.

Hawlfraint © 2022 Y Brifysgol Agored

Eiddo deallusol

Oni nodir yn wahanol, caiff yr adnodd hwn ei ryddhau o dan delerau'r Drwydded Creative Commons v4.0 http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.en_GB. O fewn hynny mae'r Brifysgol Agored yn dehongli'r drwydded hon fel a ganlyn:

www.open.edu/openlearn/about-openlearn/frequently-asked-questions-on-openlearn. Cedwir neu rheolir yr hawlfraint a'r hawliau sydd y tu hwnt i delerau'r Drwydded Creative Commons gan Y Brifysgol Agored. Darllenwch y testun yn llawn cyn defnyddio unrhyw ran o'r cynnwys.

Credwn mai'r prif rwysr rhag cael mynediad at brofiadau addysgiadol o safon uchel yw cost, a dyna pam y ceisiwn gyhoeddi cymaint â phosibl o gynnwys rhad ac am ddim dan drwydded agored. Os bydd hi'n anodd cyhoeddi cynnwys dan ein trwydded Creative Commons ddewisol (e.e. oherwydd ni allwn ei fforddio neu gael caniatâd neu ddod o hyd i ddulliau eraill addas), byddwn yn cyhoeddi'r deunyddiau am ddim serch hynny dan drwydded defnyddiwr bersonol.

Y rheswm am hynny yw y bydd y profiad dysgu a gynigir bob amser o'r un safon uchel a dylid bob amser ystyried hynny'n elfen gadarnhaol – hyd yn oed os bydd y trwyddedu, ambell waith, yn wahanol i Creative Commons.

Wrth ddefnyddio'r cynnwys rhaid i chi ein cydnabod ni (Y Brifysgol Agored) (yr OU) ac unrhyw awdur cydnabyddedig yn unol â thelerau'r Drwydded Creative Commons.

Defnyddir yr adran Gydnabyddiaethau i restru, ymysg pethau eraill, cynnwys trwyddedig trydydd parti (Perchenogol), nad yw'n destun y Drwydded Creative Commons. Rhaid defnyddio (a chadw) cynnwys perchenogol yn gyflawn ac yng nghyd-destun y cynnwys bob amser.

Defnyddir yr adran Gydnabyddiaethau hefyd i dynnu i'ch sylw unrhyw Gyfyngiadau Arbennig a all fod yn berthnasol i'r cynnwys. Er enghraifft, gall fod yna adegau pan nad yw trwydded Sharealike Anfasnachol Creative Commons yn berthnasol i unrhyw ran o'r cynnwys hyd yn oed os yw'n perthyn i ni (Y Brifysgol Agored). Mewn sefyllfaoedd o'r fath, oni nodir yn wahanol, ceir defnyddio'r cynnwys er dibenion personol ac anfasnachol.

Rydym hefyd wedi adnabod deunydd arall yn y cynnwys fel rhai Perchenogol nad yw'n destun Trwydded Creative Commons. Y rhain yw logos OU, enwau masnachol a gall hefyd gynnwys rhai delweddau ffotograffig neu fideo a recordiadau sain ac unrhyw ddeunydd arall y dygir at eich sylw.

Gall defnydd anawdurdodedig o unrhyw gynnwys olygu tramgwyddo'r amodau a thelerau a/neu gyfreithiau eiddo deallusol.

Rydym yn cadw'r hawl i addasu, diwygio neu derfynu unrhyw amodau a thelerau a ddarperir yma heb rybudd.

Cedwir neu rheolir unrhyw hawliau sydd y tu hwnt i delerau'r Drwydded Creative Commons gan Y Brifysgol Agored.

Pennaeth Eiddo Deallusol, Y Brifysgol Agored

Contents

Cyflwyniad	6
1 Tri chyd-destun allweddol	7
1.1 Cyd-destun cenedlaethol	7
1.2 Cyd-destun digidol	9
1.3 Cyd-destun eich sefydliad	10
2 Beth ydym yn ei olygu gyda llesiant?	12
2.1 Mesurau ystadegol o lesiant	13
2.2 Y model PERMA	13
2.3 Amrywiol ddimensiynau llesiant	14
2.4 Llesiant meddwl neu iechyd meddwl: beth yw'r gwahaniaeth?	15
3 Pwy sy'n gyfrifol am lesiant yn y gweithle?	18
3.1 Rheoli eich llesiant eich hun	18
3.2 Cefnogi llesiant eich cydweithwyr	25
3.3 Arwain llesiant	25
3.4 Sgyrsiau am lesiant	27
4 Cydbwysedd rhwng gwaith a bywyd a gorrwytho	33
4.1 Rheoli e-bost – a'r dewisiadau amgen	34
4.2 Cyfarfodydd fideo: y da a'r drwg	36
4.3 Y broblem bresenoliaeth (presenteeism)	38
4.4 Sefydlu ffiniau	39
4.5 Agweddau cadarnhaol a negyddol ar lesiant gwaith digidol	40
5 Llesiant cymdeithasol yn y gwaith	42
5.1 Cyfathrebu mewn byd gweithio hybrid	42
5.2 Dylanwad tueddiadau cenedliadol ar gyfathrebu	44
5.3 Magu a chynnal perthnasoedd gwaith	46
5.4 Osgoi unigedd	47
5.5 Problemau diogelwch ar gyfryngau cymdeithasol	48
5.6 Diogelwch seicolegol	48
5.7 Seiberddiogelwch ar gyfer gweithio hybrid	49
5.8 Agweddau cadarnhaol a negyddol ar lesiant gwaith digidol	50
6 Cynhwysiant	51
6.1 Archwilio cynhwysiant	51
6.2 Gwerthfawrogi amrywiaeth	53
6.3 Rhyngblethedd	57
6.4 Niwroamrywiaeth	57
6.5 Sut mae gwneud y mwyaf o amrywiaeth?	58
7 Cydraddoldeb	60
7.1 Nodweddion gwarchodedig: mynd i'r afael â gwahaniaethu	61
7.2 Hygyrchedd yn y gwaith	62

7.3 Gwneud mannau gweithio ffisegol yn hygyrch	63
7.4 Gwneud mannau gweithio ar-lein yn hygyrch	64
8 Datblygu a chynnal gweithle hybrid cefnogol a chynhwysol	66
8.1 Gwneud llesiant a chynhwysiant yn flaenoriaeth	66
8.2 Buddion a chostau cynnal llesiant yn y gweithle	66
8.3 Buddion a chostau cynhwysiant, cydraddoldeb ac ecwiti	67
8.4 Ble mae gweithio hybrid yn ffitio yn hyn i gyd?	67
Casgliad	70
Cyfeiriadau	71
Cydnabyddiaethau	76

Cyflwyniad

Ers dechrau 2020, mae'r sector addysg uwch (AU) wedi gorfod ymateb i newid ac ansicrwydd hollol newydd yn sgil pandemig byd-eang COVID-19. Mae'r 'addasu i ar-lein' (Salmon, 2020) yn gorfodi ffyrdd brys o weithio ar gyfer staff prifysgol sydd wedi'u lleoli ar gampws mewn ymgais i barhau i addysgu myfyrwyr pan nad oedd presenoldeb mewn darlithoedd, seminarau, etc. yn cael ei ganiatáu. Cymerodd nifer o sefydliadau addysg uwch (SAUau) y cyfle i fyfyrion ar sut y gallai'r arferion a'r polisiau brys hyn esblygu i ddull gweithredol ac wedi'i gynllunio ar gyfer gweithio mewn awyrgylch hybrid, neu sut y dylent gael eu hesblygu. Roedd y broses hon o fyfyrion yn cynnwys canolbwyntio'n fwy am lesiant a chynhwysiant staff a myfyrwyr, ac yn ystyried y canlynol:

- effeithiau – cadarnhaol a negyddol – ymarferion digidol a fabwysiadwyd o ganlyniad i orfodaeth o ran gweithio gartref
- disgygliadau cyflogaion o ran gweithio mewn swyddfa
- tybiaethau am y ffordd y caiff cyfleusterau a systemau campws y brifysgol eu rheoli a'u defnyddio.

Pam mae llesiant a chynhwysiant mor bwysig mewn cyd-destun addysg uwch? Mae Barbara Bassa, Cyfarwyddwr Rhaglen yn Advance HE yn egluro:

There is no argument about the fact that the quality of student experience at university starts with the quality of the services provided by the university staff: academics and professional support staff. In order for all staff to provide these quality experiences, they need to feel well and supported themselves. *You cannot pour from an empty cup.*

(Bassa, 2022)

Mae'r cwrs rhad ac am ddim hwn yn rhan o'r casgliad [Cefnogi gweithio hybrid a thrawsnewid digidol](#). Cafodd ei ddatblygu gyda chyllid gan Gyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (CCAUC), sef y corff cyhoeddus sy'n gweithredu rhwng Llywodraeth Cymru a darparwyr addysg uwch. Mae'r cwrs yn eich annog i ystyried eich datblygiad eich hun fel unigolyn, ac fel rheolwr neu arweinydd, os yw hynny yn rhan o'ch rôl.

Er bod y cwrs yn canolbwyntio ar gyd-destun cenedlaethol a sector addysg uwch yng Nghymru, gellir defnyddio'r egwyddorion a'r ystyriaethau yr ymdrinnir â nhw yn y cwrs hwn ar gyfer cenedloedd a diwydiannau/sefydliadau eraill.

1 Tri chyd-destun allweddol

Mae'r cwrs hwn wedi'i ddylunio i roi'r cyfle i chi ystyried agweddau allweddol ar lesiant a chynhwysiant yn yr amgylchedd lle'r ydych chi, eich cydweithwyr a'ch sefydliad yn gweithredu. Bydd y pwnc yn cael ei archwilio o ystod o bersbectifau, gyda thri chyd-destun penodol mewn golwg:

- cyd-destun cenedlaethol
- cyd-destun digidol
- cyd-destun eich sefydliad.

1.1 Cyd-destun cenedlaethol

Datblygwyd y cwrs hwn gyda chyllid gan Gyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru, (CCAUC), y corff cyhoeddus sy'n gweithredu rhwng Llywodraeth Cymru a'r darparwyr addysg uwch, felly cyfeirir at gyd-destun cenedlaethol Cymru yn bennaf yma. Efallai fod gan eich gwlad chi wahanol uchelgeisiau neu dargedau ar gyfer gwella llesiant a chynhwysiant yn y gweithle.

Yng Nghymru, mae *Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015*:

yn ei wneud yn ofynnol i gyrff cyhoeddus yng Nghymru feddwl am effaith hirdymor eu penderfyniadau, i weithio'n well gyda phobl, cymunedau a'i gilydd, ac i atal problemau parhaus megis tlodi, anghydraddoldebau iechyd a newid yn yr hinsawdd.

(Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru, 2022a)

Mae'r Ddeddf yn cynnwys saith nod i wella llesiant cymdeithasol, economaidd, amgylcheddol a diwylliannol Cymru – ond gallai'r meysydd a drafodir fod yr un mor berthnasol i wledydd eraill. Gweler y nodau yn Ffigwr 1 ac maent wedi'u disgrifio yn Nhabl 1.



Ffigwr 1 Nodau llesiant.

Tabl 1

	Cymru Lewyrchus Cymdeithas arloesol, gynhyrchiol, carbon isel sy'n cydnabod y terfynau sydd ar yr amgylchedd byd-eang ac sydd, o ganlyniad, yn defnyddio adnoddau mewn modd effeithlon a chymesur (gan gynnwys gweithredu ar newid yn yr hinsawdd); ac sy'n datblygu poblogaeth fedrus ac addysgedig mewn economi sy'n cynhyrchu cyfoeth ac yn cynnig cyfleoedd cyflogaeth, gan ganiatáu i bobl fanteisio ar y cyfoeth a gynhyrchir drwy gael gafael ar waith addas.
	Cymru gydnerth Cenedl sy'n cynnal ac yn gwella amgylchedd naturiol bioamrywiol gydag ecosystemau iach gweithredol sy'n cynnal cydnerthedd cymdeithasol, economaidd ac ecolegol ynghyd â'r gallu i addasu i newid.
	Cymru sy'n fwy cyfartal Cymdeithas sy'n galluogi pobl i gyflawni eu potensial ni waeth beth fo'u cefndir neu eu hamgylchiadau (gan gynnwys eu hamgylchiadau cymdeithasol-economaidd).

**Gymru lachach**

Cymdeithas lle mae llesiant corfforol a meddyliol pobl cystal â phosibl a lle deallir dewisiadau ac ymddygiadau sydd o fudd i iechyd yn y dyfodol

**Gymru o Gymunedau Cydlynys**

Cymunedau atyniadol, hyfyw a diogel sydd â chysylltiadau da.

**Gymru â diwylliant bywiog lle mae'r Gymraeg yn ffynnu**

Cymdeithas sy'n hyrwyddo ac yn gwarchod diwylliant, treftadaeth a'r Gymraeg ac sy'n annog pobl i gyfranogi yn y celfyddydau, a chwaraeon a gweithgareddau hamdden.

**Cymru sy'n gyfrifol ar lefel fyd-eang**

Cenedl sydd, wrth iddi wneud unrhyw beth i wella llesiant economaidd, cymdeithasol, amgylcheddol a diwylliannol Cymru, yn ystyried a allai gwneud peth o'r fath gyfrannu'n gadarnhaol at lesiant byd-eang.

(Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru, 2022a)

Y ddau nod sydd fwyaf naturiol gysylltiedig â'r cwrs hwn yw 'Cymru lachach' (ar gyfer llesiant) a 'Cymru Fwy Cyfartal' (ar gyfer cynhwysiant), a bydd adnoddau sydd ynghlwm â'r nodau hyn yn cael eu pwysleisio ar adegau priodol drwy gydol y cwrs, yn enwedig yr hyn mae Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru (2022b) yn eu galw'n 'Newid Syml'. Cadwch lygad am y blychau drwy gydol y cwrs sy'n cynnwys dolenni at yr adnoddau hyn. Ni ymdrinnir â'r nodau eraill yn benodol, ond wrth i chi weithio drwy'r cwrs, ceisiwch fyfyrto ar sut allai'r pynciau yr ymdrinnir â nhw gysylltu â'r nodau hynny.

Cymru lachach

Diffinnir nod 'Cymru lachach' yn Nhabl 1. Bydd y nod hwn yn cael ei archwilio o wahanol bersbectifau yn y cwrs hwn, gyda ffocws penodol ar yr effaith mae gweithio o bell a gweithio hybrid yn ei chael ar lesiant meddyliol a chorfforol.

Cymru sy'n fwy cyfartal

Diffinnir nod 'Cymru sy'n Fwy Cyfartal' yn Nhabl 1 hefyd. Awgryma *Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015* y gellir gwireddu'r nod hwn drwy:

ennill mwy o amrywiaeth ymhlith y rhai sy'n gwneud penderfyniadau drosom a'n gweithlu'n gyffredinol, a sicrhau bod sefydliadau yng Nghymru yn mabwysiadu ymagweddau a fydd yn rhoi diwedd ar dlodi a lleihau anghydraddoldebau.

(Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru, 2022d)

Bydd y cwrs hwn yn archwilio sut mae gwella amrywiaeth, cydraddoldeb a chyfiawnder yn y gweithle, ac yn adnabod rhai o'r buddion y gallai gwelliannau o'r fath eu cyflwyno i'ch sefydliad.

1.2 Cyd-destun digidol

Gan fod y cwrs hwn yn rhan o gasgliad trawsnewid digidol, bydd yn archwilio llesiant a chynhwysiant o bersbectif digidol. Yn sail i hyn fydd un elfen o [fframwaith galluoedd digidol unigol](#) Jisc (Jisc, dim dyddiad.), sef 'Hunaniaeth a Llesiant Digidol'. Mae Jisc yn diffinio 'Llesiant Digidol' fel y capasiti i:

- warchod iechyd, diogelwch, perthnasoedd a chydbwysedd gwaith–bywyd personol mewn cyd-destun digidol
- defnyddio adnoddau digidol mewn ymgais i gyflawni nodau personol (e.e. iechyd a ffitrwydd) a chymryd rhan mewn gweithgareddau cymdeithasol a chymunedol
- gweithredu'n ddiogel a chyfrifol mewn amgylcheddau digidol
- trafod a datrys unrhyw groestynnu
- rheoli llwyth gwaith digidol, gorlwytho a phethau sy'n denu sylw oddi wrth y gwaith
- gweithredu gyda phryder am yr amgylchedd dynol a naturiol wrth ddefnyddio adnoddau digidol.

Bydd nifer o'r pwyntiau hyn yn cael eu harchwilio drwy gydol y cwrs. Bydd hefyd yn rhoi cipolwg ar agweddau ar ran 'Hunaniaeth Ddigidol' fframwaith Jisc, sy'n ymwneud â chael dealltwriaeth o'r buddion i enw da a'r risgiau sydd ynghlwm wrth gyfranogiad digidol.

Caiff yr elfennau eraill yn fframwaith galluoedd digidol unigol Jisc eu harchwilio yn y cyrsiau canlynol o'r [pecyn cymorth gweithio hybrid a thrawsnewid digidol](#):

- [Gweithio hybrid: sgiliau ar gyfer trawsnewid digidol](#)
- [Hybrid working: digital communication and collaboration](#)

1.3 Cyd-destun eich sefydliad

Mae'n bosibl bod gan eich sefydliad strategaethau llesiant a chynhwysiant ar waith eisoes, ond ai dogfennau polisi yn unig ydynt, neu a ydynt yn cael eu corffori drwy ymddygiadau a sgiliau staff ar bob lefel a gwerthoedd, diwylliant ac ymarferion yn eich gweithleoedd ffisegol a digidol? Fel yr awgryma'r teitl, bydd y cwrs hwn yn archwilio amrywiol agweddau ar lesiant a chynhwysiant, cyn ystyried sut allwch chi eu dwyn ynghyd i ddatblygu a chynnal gweithle hybrid cefnogol a chynhwysol.

I gael gwybod am agweddau eraill ar ddatblygiad cyfundrefnol yn y gweithle hybrid, efallai yr hoffech astudio'r cwrs [Gweithio hybrid: datblygu sefydliadol](#) sy'n rhan o'r casgliad hwn.

Yn y fideo isod mae cyfranwyr yn rhannu eu dirnadaeth a'u dulliau o gefnogi llesiant a chreu sefydliad mwy cynhwysol.

Video content is not available in this format.



Mae arweinyddiaeth effeithiol yn cydnabod yr angen i ymgorffori llesiant a chynhwysiant ym mhob lefel a rôl wahanol mewn sefydliad. Ar gyfer llesiant, gall hyn olygu amrywiaethu'r dull cymorth 'un ateb i bawb' a sicrhau bod hyfforddiant ardystiedig ar gael (e.e. Swyddog Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl), neu fod cadeiryddion grwpiau cymorth i staff yn hwyluso trafodaethau a'r gallu i fyfyrwyr mewn lle diogel, yn hytrach na dibynnu ar wasanaeth cymorth i gyflogeion unigol sydd wedi'i allanoli.

2 Beth ydym yn ei olygu gyda llesiant?

Does dim amheuaeth bod llesiant wedi dod yn bwnc llosg mewn cymdeithas gyfoes – yn enwedig ers i COVID-19 ein gorfodi ni i gyd i dalu mwy o sylw i'n hiechyd. Ond beth mae'r gair yn ei olygu i chi?

Gweithgaredd 1 Beth mae llesiant yn ei olygu i chi?

 Caniatewch tua 10 munud

Treuliwch ychydig funudau yn nodi'r geiriau yr ydych chi'n eu cysylltu â llesiant.
Ceisiwch feddwl am o leiaf un, ond dim mwy na deg.

Yna dewiswch eich hoff air – yr un sy'n disgrifio orau beth mae llesiant yn ei olygu i chi.

Provide your answer...

Discussion

Dengys Ffigwr 2 gwmwl geiriau yn cynnwys rhai geiriau cyffredin sy'n ymwneud â llesiant.



Ffigwr 2 Geiriau sy'n ymwneud â llesiant.

A wnaeth eich gair dewisol ymddangos? A ydych wedi synnu gan unrhyw rai o'r geiriau sydd wedi'u cynnwys yn y cwmwl?

A yw llesiant yn golygu rhywbeth gwahanol i chi yng nghyd-destun y gweithle? Cadwch y cwestiwn hwnnw mewn cof, gan y gofynnir i chi fyfyrio arno yn ddiweddarach.

Nesaf, gadewch i ni glywed rhai myfyrwyr yn siarad beth mae llesiant yn ei olygu iddyn nhw, mewn cyfres o Vox Pops sydd wedi'u creu gan SHARP (Strong, Healthy and Resilient People) (Be Sharp, 2019), adnodd sy'n cael ei gynnal gan yr elusen Strong Young Minds.

What is wellbeing? (agorwch y ddolen mewn tab/ffenestr newydd er mwyn i chi allu dychwelyd yn rhwydd).

A oedd safbwyntiau'r myfyrwyr ynghylch llesiant yn debyg i'ch safbwyntiau chi? A oedd unrhyw beth y gwnaethant sôn amdano nad oedd wedi croesi eich meddwl? Efallai eich bod wedi sylwi na wnaeth yr un ohonynt grybwyll gwaith, gan fod y cwbl ohonynt mae'n debyg yn dal i fod mewn addysg lawn amser, ond os ydych chi o oedran/cenhedlaeth wahanol, efallai fod eich gwaith yn cael effaith lawer mwy ar eich llesiant yn gyffredinol.

Byddwn yn trafod effaith gwahaniaethau rhwng cenedlaethau ar lesiant yn hwyrach ymlaen yn y cwrs hwn.

2.1 Mesurau ystadegol o lesiant

Mae'r Swyddfa Ystadegau Gwladol (SYG, 2023) yn mesur llesiant ar lefel genedlaethol gan ddefnyddio cyfres o ddangosyddion y mae'n gofyn i bobl roi sgôr yn eu herbyn ar gyfer eu lefel o fodlonrwydd mewn cysylltiad ag agweddau gwahanol ar eu bywydau. Mae'r dangosyddion yn cynnwys y canlynol:

- **Llesiant personol** – a ydynt yn fodlon ar eu bywydau yn gyffredinol; pa mor werthfawr yw'r pethau y maent yn eu gwneud yn eu barn nhw; pa sgor y byddent yn ei roi ar gyfer eu hapusrwydd ddoe; pa sgor y byddent yn ei roi ar gyfer eu hymdeimlad o orbryder ddoe
- **Perthnasoedd** – oes ganddynt bobl a fyddai ar gael iddynt pe byddai angen help arnynt; a ydynt mewn cydberthnasau anhapus; pa mor aml y maent yn teimlo'n unig; a ydynt yn ymddiried mewn pobl eraill?
- **Iechyd** – a oes ganddynt anabledd y rhoddir gwybod amdano; a ydynt yn fodlon ar eu hiechyd; a oes tystiolaeth o iselder neu orbryder; beth yw'r disgwyliad oes iach ar eu cyfer?
- **Galwedigaeth ('ein gwaith')** – a ydynt yn ddi-waith; a ydynt yn fodlon ar yr amser hamdden a gânt; a ydynt wedi gwirfoddoli fwy nag unwaith yn ystod y 12 mis diwethaf; a ydynt wedi cymryd rhan mewn gweithgaredd diwylliannol neu gelfyddydol o leiaf dair gwaith dros y flwyddyn ddiwethaf?
- **Lleoliad ('lle'r ydym ni'n byw')** – a ydynt wedi bod yn ddioddefwyr trosedd; a ydynt yn teimlo'n ddiogel wrth gerdded ar eu pen eu hunain wedi iddi nosi; a ydynt yn teimlo eu bod yn rhan o'u cymdogaeth; a ydynt wedi mynd allan i'r amgylchedd naturiol o leiaf unwaith yr wythnos yn ystod y 12 mis diwethaf; a ydynt yn fodlon ar eu llety?
- **Cyllid personol** – a ydynt yn fodlon ar incwm y cartref; a ydynt wedi'i chael hi'n anodd ymdopi'n ariannol?

Mae'r cwestiynau hyn yn cynnig golwg ehangach o lesiant nag yr oeddech wedi'i ystyried yn wreiddiol. Bydd rhai o'r rhain yn cael eu trafod eto yn Adran 3. Serch hynny, rydych nawr am ystyried llesiant o bersbectif seicolegol.

2.2 Y model PERMA

Diffinnir llesiant yn yr Oxford English Dictionary fel 'the state of being comfortable, healthy, or happy'. Wedi dweud hynny, mae'n bwysig sylweddoli bod llesiant yn gysyniad llawer ehangach na hapusrwydd o un foment i'r llall. Er ei fod yn cynnwys hapusrwydd, mae hefyd yn cynnwys pethau eraill, megis pa mor fodlon yw pobl gyda'u bywyd ar y cyfan, eu hymdeimlad o bwrpas a faint o reolaeth sydd ganddynt yn eu barn nhw.

Daw persbectif defnyddiol ar hyn gan y seicolegwr, addysgwr a'r awdur o America, Martin Seligman. Dangosodd ymchwil Seligman (2011) fod angen pum elfen graidd er mwyn i bobl gyflawni ymdeimlad iach o lesiant, cyflawniad a bodlonrwydd mewn bywyd. Galwodd hwn yn y model PERMA:

- **Positive emotion** (emosiwn cadarnhaol)
- **Engagement** (ymgysylltiad)
- **Relationships** (perthnasoedd)

- **Meaning** (ystyr)
- **Achievement** (llwyddiant).

Gweithgaredd 2 Adnabyddwch enghreifftiau o'r model PERMA

 Caniatewch tua 20 munud

1. Treuliwch ychydig funudau yn meddwl am enghraifft yn y gweithle o bob un o elfennau'r model PERMA – e.e. beth oedd yr emosiwn cadarnhaol olaf i chi ei deimlo yn y gwaith, a pham; beth sy'n rhoi ystyr i'ch gwaith?
2. Nawr, darllenwch yr erthygl fer hon (700 gair) yn trafod [Positive Psychology in the Workplace](#) (Finkbeiner, 2022) gan y darparwr llesiant yn y gweithle, Zevo.

Provide your answer...

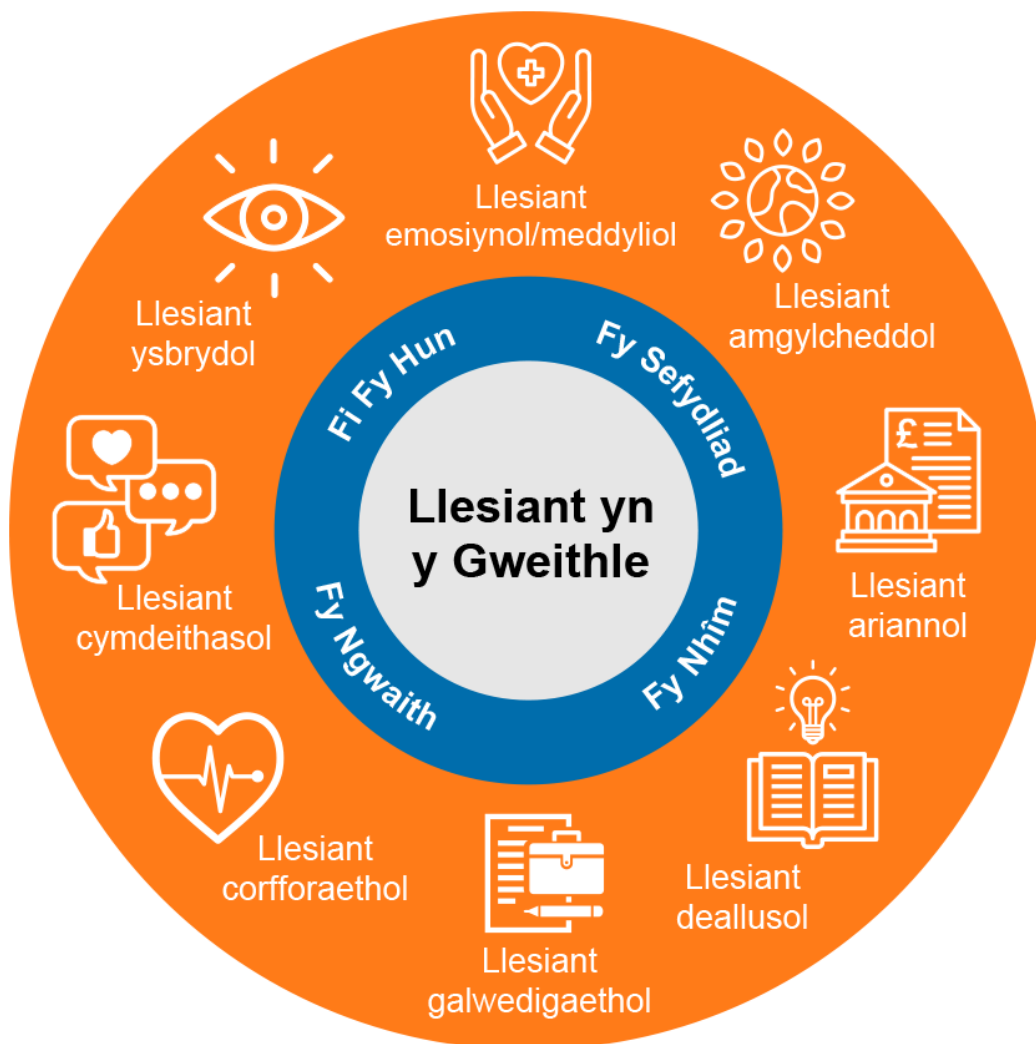
Sut oedd yr enghreifftiau y gwnaethoch chi feddwl amdanynt gymharu ag awgrymiadau Zevo? Noder fod awdur yr erthygl yn dweud bod gan gyflogwyr, rheolwyr ac arweinwyr rôl i'w chwarae yn hapusrwydd y gweithle. Bydd Adran 3 yn trafod hyn.

2.3 Amrywiol ddimensiynau llesiant

Cyfeiriodd 2.1 at y dimensiynau llesiant mae Swyddfa Ystadegau Gwladol y DU yn eu defnyddio i fesur llesiant pobl ifanc, sef:

- personol
- perthynol
- seiliedig ar iechyd
- galwedigaethol
- amgylcheddol
- ariannol
- addysgol/seiliedig ar sgiliau.

Os ewch ati i ymchwilio i ddimensiynau llesiant (y cyfeirir ato hefyd fel 'lles' ar adegau), byddwch yn gweld categorïau eraill sy'n amrywio o bum elfen (sy'n nodweddiadol ynghlwm wrth fodel PERMA a ddisgrifir yn yr adran flaenorol) i wyth elfen. Ymddengys mai wyth yw'r cyfuniad mwyaf cyffredin, ac mae'n cynnwys y mathau o lesiant sydd wedi'u nodi yn Ffigwr 3.



Ffigwr 3 Dimensiynau llesiant.

Mae'r cwrs hwn yn ystyried y tirlun digidol ar ôl COVID-19 a'r ffyrdd hybrid o weithio sydd wedi'u hamlygu mewn ymateb i'r pandemig, felly bydd llawer ohono yn canolbwyntio ar ffactorau sy'n ymwneud â llesiant galwedigaethol (yn y gwaith). Wedi dweud hynny, mae ein llesiant galwedigaethol yn cael ei effeithio'n enfawr gan eich iechyd meddwl a chorfforol. Yn ogystal, mae'n anodd gwahanu'n llwyr yr hyn sy'n digwydd yn ystod oriau gwaith rhag pob agwedd arall ar eich llesiant, felly mae'n anochel y bydd y cwrs yn trafod sawl un o'r dimensiynau eraill sydd wedi'u rhestru uchod, i raddau mwy neu lai.

2.4 Llesiant meddwl neu iechyd meddwl: beth yw'r gwahaniaeth?

Gadewch i ni fynd i'r afael â chwestiwn cyffredin: beth yw'r gwahaniaeth rhwng llesiant meddwl ac iechyd meddwl?

Mae'r cwrs hwn yn dueddol o gyfeirio at 'llesiant' yn hytrach nag 'iechyd', ac mae gwahanol ddehongliadau o ystyr 'llesiant' (meddyliol a chorfforol) eisoes wedi'u cyflwyno. Mae'n werth nodi, serch hynny, bod y termau 'llesiant meddwl' ac 'iechyd meddwl' yn aml yn cael eu defnyddio'n gyfnewidiol, ac felly bydd rhai o'r adnoddau sydd wedi'u cynnwys yn y cwrs

hwn yn cyfeirio at 'iechyd' yn hytrach na 'llesiant'. Eglura'r Adran Iechyd y DU y berthynas rhwng llesiant meddwl ac iechyd meddwl fel a ganlyn:

Mental illness and wellbeing are independent dimensions; mental health is not simply the opposite of mental illness. It is possible for someone to have a mental disorder and high levels of wellbeing. It is also possible for someone to have low levels of wellbeing without having a mental disorder.

(Adran Iechyd y DU, 2014)

Defnyddir y termau 'salwch meddwl (mental illness)' ac 'anhwylder meddwl (mental disorder)' i ddisgrifio cyflyrau iechyd penodol, y mae modd rhoi diagnosis ohonynt ac sy'n ymwneud â newidiadau emosiynol, ymddygiadol ac yn y ffordd yr ydych yn meddwl – neu gyfuniad o'r rhain. Maen nhw'n dueddol o ddangos arwyddion a symptomau ymddygiadol parhaus, yn yr un modd ag y mae gan gyflyrau megis diabetes neu glefyd y galon symptomau corfforol mesuradwy.

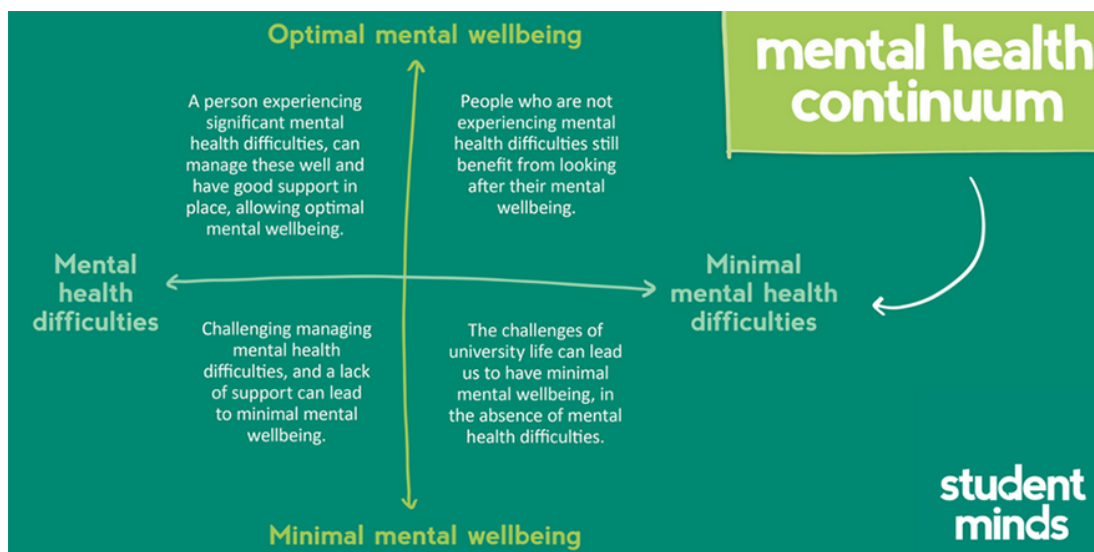
Gan beri ychydig o ddryswch, mewn gwirionedd mae Sefydliad Iechyd y Byd yn cynnwys y gair 'llesiant (wellbeing)' yn ei ddiffiniad o iechyd meddwl:

Mental health is a state of mental well-being that enables people to cope with the stresses of life, realize their abilities, learn well and work well, and contribute to their community. It is an integral component of health and well-being that underpins our individual and collective abilities to make decisions, build relationships and shape the world we live in. Mental health is a basic human right. And it is crucial to personal, community and socio-economic development.

Mental health is more than the absence of mental disorders.

(Sefydliad Iechyd y Byd, 2022)

Mae Student Minds, sef elusen iechyd meddwl myfyrwyr y DU, yn nodi bod iechyd meddwl yn seiliedig ar gontinwwm a gall newid ar adegau gwahanol (StudentMindsOrg, 2018). Mae ganddynt ddelwedd ddefnyddiol i ddangos hyn:



Ffigwr 4 Iechyd meddwl fel continwwm.

Yn gryno, nid oes gwahaniaeth syml rhwng y ddau derm, ond nid oes amheuaeth y gall llesiant meddwl unigolyn gael effaith sylweddol ar ei iechyd meddwl. Drwy warchod eich

Llesiant meddwl, a chael adnoddau a strategaethau ar waith i'ch cefnogi chi yn ystod sefyllfaoedd heriol neu sy'n peri straen, gall hynny eich helpu chi i osgoi problemau iechyd meddwl mwy difrifol. Bydd y cwrs hwn yn eich cyflwyno chi i rai o'r adnoddau a'r strategaethau hyn, ond ni fydd yn trafod salwch meddwl yn fanwl. Os oes gennych ddiddordeb mewn dysgu mwy am y pwnc hwn, mae gan OpenLearn nifer o gyrsiau am ddim, a gallwch gael golwg ar y rhain drwy fynd i'r dudalen [Free courses](#) a theipio 'iechyd meddwl' neu 'mental health' yn y bar chwilota.

Gwelir hefyd [Casgliad llesiant a iechyd meddwl](#).

3 Pwy sy'n gyfrifol am lesiant yn y gweithle?

Nodwyd uchod bod gan gyflogwyr, rheolwyr ac arweinwyr rôl i'w chwarae yn hapusrwydd y gweithle (Finkbeiner, 2022).

Serch hynny, yng nghyd-destun llesiant, mae'n hynod bwysig eich bod yn ymwybodol o'ch statws eich hun cyn i chi geisio cefnogi eraill, a'ch bod chi'n teimlo eich bod yn gallu ceisio cefnogaeth neu weithredu i wella eich llesiant eich hun os oes angen i chi wneud hynny. Wrth gael eich briffio am ddiogelwch ar awyrennau, dywedir wrthyhych am osod eich masg ocsigen eich hunan yn gyntaf cyn rhoi cymorth i eraill, a dylech roi blaenoriaeth gyffelyb i warchod eich llesiant eich hun, er mwyn eich galluogi chi i gefnogi cydweithwyr ar bob lefel.

Yn y fideo isod, mae Sharon Mallon PhD, Uwch Ddarlithydd mewn Iechyd Meddwl yn Y Brifysgol Agored, yn trafod sut y gall sefydliadau ac unigolion fod yn fwy ymwybodol o fonitro llesiant.

Video content is not available in this format.



3.1 Rheoli eich llesiant eich hun

Cyflwynwyd yn adran 2.1 y dangosyddion a ddefnyddir gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol i fesur lefel bodlonrwydd oedolion ifanc yng ngwahanol agweddau ar eu bywydau. Yn ogystal, mae gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol gyfuniad wedi'i symleiddio o bedwar cwestiwn ynghylch llesiant personol sydd wedi'u defnyddio mewn amrywiaeth o holiaduron i fesur llesiant cenedlaethol ers 2010 (SYG, 2018). Rhowch gynnig ar ateb y cwestiynau hyn yng Ngweithgaredd 3.

Gweithgaredd 3 Pedwar mesur o lesiant personol

 Caniatewch tua 5 munud

Mae tabl 2 yn nodi pedwar cwestiwn ynghylch eich teimladau am agweddau ar eich bywyd. Nid oes atebion cywir nac anghywir. Ar gyfer pob un o'r cwestiynau hyn, nodwch ateb ar raddfa o 0 i 10, lle mae 0 yn cynrychioli 'dim o gwbl' a 10 yn cynrychioli 'yn llwyr'.

Tabl 2

Mesur	Cwestiwn
Bodlonrwydd mewn bywyd	Ar y cyfan, pa mor fodlon ydych chi gyda'ch bywyd yn ddiweddar?
Gwerthfawr	Ar y cyfan, i ba raddau ydych chi'n teimlo bod yr hyn a wnewch yn eich bywyd yn werthfawr?
Hapusrwydd	Ar y cyfan, pa mor hapus oeddech chi'n teimlo ddoe?
Gorbryder	Ar raddfa lle mae 0 yn cynrychioli 'ddim yn orbryderus o gwbl' a 10 yn cynrychioli 'yn gwbl orbryderus', ar y cyfan, pa mor orbryderus oeddech chi'n teimlo ddoe?

(SYG, 2018)

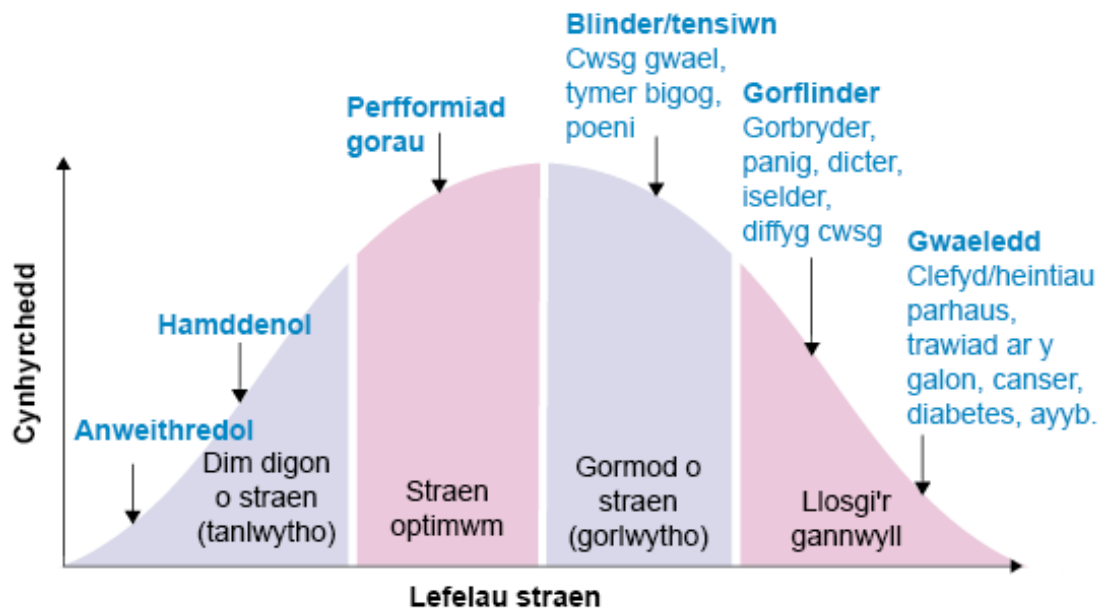
Discussion

Mae hwn yn adnodd hynod ddefnyddiol i wirio a monitro'n rheolaidd eich llesiant emosiynol neu feddyliol. Os wnaethoch ateb ar ochr isaf y raddfa ar gyfer un neu fwy o'r cwestiynau, meddyliwch pa gamau gweithredu y gallech eu cymryd i wella hynny, a pha gefnogaeth a all fod ei hangen arnoch chi.

3.1.1 Eich llesiant corfforol: arwyddion o straen

Mae'r proffesiwn meddygol yn defnyddio mesurau megis mynegai màs y corff, pwysedd gwaed a lefelau colesterol i bennu llesiant corfforol, ond mae teimlo'n gorfforol dda yn golygu pethau gwahanol i bobl wahanol. Os oes gennych gyflwr meddygol hirdymor, er enghraifft, gall eich ymdeimlad personol o'ch llesiant personol fod yn wahanol i'r hyn sy'n cael ei ystyried yn feddygol 'normal'.

Wrth i fywyd modern ddod yn fwyfwy prysur, a chan fod pandemig COVID-19 wedi cyflwyno cyfuniad hollol newydd o bethau i ni boeni amdanynt, mae'n bosibl ein bod wedi dod i arfer gyda theimlo dan bwysau bron iawn bob dydd. Gall mymryn o straen neu orbryder ein helpu ni i fod yn fwy cynhyrchiol, yn ôl deddf Yerkes-Dodson, sydd i'w gweld yn Ffigwr 5.



Ffigwr 5 Deddf Yerkes-Dodson.

Wedi dweud hynny, gall gormod o straen gael effaith negyddol ar ein hiechyd a'n cynhyrchedd. Gall yr arwyddion corfforol hyn fod yn ddangosyddion defnyddiol ar y posibilrwydd eich bod dan ormod o straen:

- **Cur pen** – mae cur pen rheolaidd/cronig wedi'i gysylltu â lefelau uchel o straen, ond mae ysgogwyr eraill cur pen yn cynnwys wedi'ch dadhyradu, diffyg cwsg, neu yfed llawer o alcohol.
- **Salwch cyson** – mae bod dan straen yn cael effaith uniongyrchol ar y system imiwnedd, gan eich gwneud chi'n fwy agored i heintiau, ond gall eich deiet a lefel eich gweithgarwch corfforol effeithio ar imiwnedd hefyd.
- **Diffyg egni/blinder** – mae lefelau egni yn amrywio'n naturiol drwy gydol y diwrnod. Gallai'r teimlad eich bod chi'n rhedeg ar goch drwy'r amser, hyd nes bod tasgau syml yn dod yn rhai heriol, fod yn arwydd eich bod dan ormod o straen; wedi dweud hynny, mae diffyg cwsg, dadhydradiad, lefelau siwgr isel yn y gwaed ac anemia hefyd yn ffactorau sy'n effeithio ar lefelau egni.
- **Insomnia** – mae cael trafferth cysgu, oherwydd na allwch ymlacio eich meddwl neu oherwydd eich bod yn troi a throsi gyda'r nos, yn arwyddion o lefelau straen uchel. Mae arferion cysgu da yn gydran allweddol o lesiant a gall llai o gwsg achosi lefelau egni isel a chur pen, yn ogystal ag effeithio ar eich system imiwnedd.
- **Problemau treulio** – gall symptomau corfforol, megis dolur rhydd a rhwymdra, fod o ganlyniad i ormod o straen, neu os ydych eisoes yn dioddef o'r Syndrom Coluddyn Llidus neu Glefyd Llid y Coluddyn, gall straen waethgu eich symptomau.
- **Awydd bwyd** – gallai newid mewn awydd bwyd, boed hynny'n teimlo'n fwy neu'n llai llwglyd na'r arfer, fod yn ymateb i lefelau gormodol o straen.

Mae'r rhan fwyaf o bobl yn wynebu peth lefel o straen yn eu bywydau bob dydd, ond mae'n effeithio arnom ni mewn ffyrdd gwahanol. Os ydych chi'n teimlo eich bod chi dan ormod o straen, dechreuwch drwy ystyried beth yw ffynhonnell y straen honno. Os yw'n gysylltiedig â gwaith, a allech chi drafod lleihau eich llwyth gwaith gyda'ch rheolwr llinell? Os mai eich bywyd personol yw'r broblem, a allech chi neilltuo mwy o amser i warchod eich hunan?

Mae ffyrdd syml o ofalu amdanoch chi'ch hunan er mwyn ymdrin â straen, gan gynnwys myfyrio, technegau anadlu, ioga a gweithgareddau seiliedig ar ymwybyddiaeth ofalgar. Mae nifer o sefydliadau yn cynnig gweithgareddau o'r fath i weithwyr mewn amrywiaeth o ffurfiau ar-lein ac all-lein – dylai bod eich tîm Adnoddau Dynol yn gallu eich cyfeirio chi at y rhain. Fodd bynnag, os byddwch yn profi'r symptomau corfforol y nodwyd uchod yn rheolaidd, fe'ch cynghorir i gysylltu â'ch meddyg teulu neu ddarparwr gofal iechyd hefyd er mwyn cael cadarnhad o achos eich symptomau, gan y gall sawl un o'r rhain fod yn arwyddion o broblemau iechyd sylfaenol, megis diabetes, diffyg maeth a'r menopos, a thrafod y camau gorau i'w cymryd.

3.1.2 Eich llesiant digidol

Soniwyd yn gynharach y byddai'r cwrs hwn yn archwilio llesiant o bersbectif digidol, yn seiliedig ar elfen 'Llesiant Digidol' fframwaith galluoedd digidol unigol Jisc (Jisc, dim dyddiad). Gadewch i ni edrych ar honno nawr.

Digital wellbeing is a term used to describe the impact of technologies and digital services on people's mental, physical, social and emotional health.

(Jisc, 2019a)

Weithiau, gall gweithio hybrid, cyfathrebu a chydweithio digidol fod yn heriol neu drwm, a gall effeithio ar eich llesiant.

Gall fod yn fwy anodd datblygu diwylliant sefydliadol a magu ymddiriedaeth mewn amgylcheddau gweithio hybrid. Datblygir diwylliant ac ymddiriedaeth drwy gysylltiadau dynol, ac fel bodau dynol, rydym wedi gorfod addasu er mwyn gallu datblygu'r rhain, yn wyneb yn wyneb ac yn y byd rhithiol, digidol.

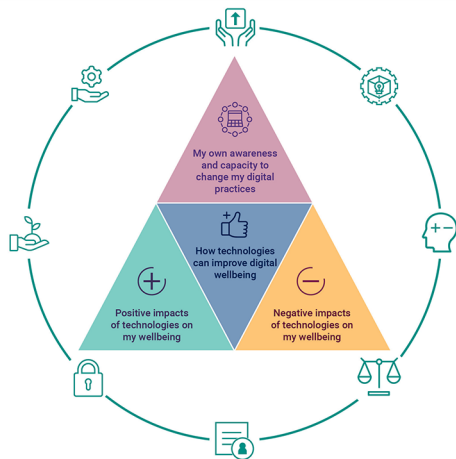
Wrth i ffyrdd newydd o weithio esblygu, mae'n werth gofyn cwestiynau fel y rhai canlynol: A ydym ni wedi addasu? Sut mae'n wahanol nawr? Os byddwch yn meddwl am y ffordd rydych chi'n gweithio gyda'ch cydweithwyr a'ch sefydliad ar ôl COVID-19, mae'n bosibl y byddwch yn sylwi bod eich diwylliant a'ch ymddiriedaeth wedi esblygu'n naturiol wrth i chi addasu i ffyrdd hybrid o weithio. Wrth i'r broses o weithio'n hybrid esblygu, mae'n bosibl y byddwch yn sylwi eich bod chi a'ch cydweithwyr yn mynd i'r swyddfa yn amlach, naill ai oherwydd gofynion sefydliadol neu o ddewis personol. Ar gyfer timau sy'n dilyn dull hybrid, mae'n bwysig cofio y bydd rhai pobl yn parhau i fod yn weithwyr o bell ac mae sicrhau eu bod yn parhau i deimlo'n rhan o bethau yn bwysig. Gall ystyried sut rydych chi'n gweithio gyda'ch tîm i wneud y defnydd gorau o dechnolegau digidol helpu i gyflawni hyn.

Gweithgaredd 4 Effaith technoleg ddigidol ar eich llesiant

 Caniatewch tua 30 munud

Edrychwch yn ofalus ar y diagram isod.

1. Ystyriwch sut y gall technolegau effeithio ar eich llesiant digidol yn y gwaith drwy nodi eu heffeithiau cadarnhaol a negyddol, naill ai o'ch profiad personol chi neu brofiadau'r rhai hynny rydych wedi'u gweld mewn cydweithwyr.
2. Yn eich barn chi, pa gapasiti sydd gennych chi i newid eich ymarferion digidol i wella'ch llesiant?



Ffigwr 6 Pedwar agwedd ar lesiant digidol ar gyfer unigolion.

Cewch ysgrifennu nodiadau yn y blwch isod.

Provide your answer...

Discussion

Mae gallu 'Hunaniaeth Ddigidol a Llesiant' Jisc yn cynnwys y gallu i:

- warchod iechyd, diogelwch, perthnasoedd a chydbwysedd gwaith–bywyd personol mewn cyd-destun digidol
- defnyddio adnoddau digidol mewn ymgais i gyflawni nodau personol (e.e. iechyd a ffirwydd) a chymryd rhan mewn gweithgareddau cymdeithasol a chymunedol
- gweithredu'n ddiogel a chyfrifol mewn amgylcheddau digidol
- rheoli llwyth gwaith digidol, gorlwytho a phethau sy'n denu sylw oddi wrth y gwaith
- gweithredu gyda phryder am yr amgylchedd dynol a naturiol wrth ddefnyddio adnoddau digidol.

Sut mae hyn yn berthnasol i'ch ymateb i'r gweithgaredd hwn?

Yn ôl Jisc (2019b), i unigolion mewn cyd-destun addysg, mae llesiant digidol yn 'cysylltu'n agos â'u llesiant personol a'u llesiant digidol cymdeithasol, ac i ddatblygu a rheoli eu hunaniaethau a'u hól troed proffesiynol a digidol.'

Nawr, gwylwch y fideo lle mae Sas Amoah, Cynhyrchydd Cyfryngau Digidol yn Y Brifysgol Agored, yn rhannu sut mae'n rheoli ei lesiant digidol.

Video content is not available in this format.



Mae model Jisc yn canolbwyntio ar bedwar cyd-destun o'ch llesiant digidol – cymdeithasol, personol, dysgu a gwaith – a all eich helpu i ystyried meysydd y gallwch fod am ganolbwyntio arnynt. Mae'r rhain wedi'u rhestru yn Nhabl 3.

Tabl 3

Cyd-destun llesiant digidol	Ffactorau cadarnhaol	Ffactorau negyddol
Ffactorau cymdeithasol	- Atal unigedd - Magu a chynnal perthnasoedd - Lleihau unigrwydd - Cyfranogiad a chyswllt llawn gyda theulu, cyfeillion a chymunedau ehangach - Mwy o gyfleoedd cynhwysiant (e.e. pobl anabl)	- Seiberfwlio - Meithrin perthynas amhriodol ar-lein (e.e. rhyw, radicaleiddio) - Gwahardd a/neu hygyrchedd (e.e. rhywedd, oedran, tlodi)

Personol	• Creu hunaniaeth gadarnhaol • Magu hunan-werth • Mwynhad (e.e. gemau, hwyl, rhyngweithiadau, cerddoriaeth) • Hwylustod/arbed amser (e.e. siopa) • Mynediad at syniadau/ysbrydoliaeth newydd • Adnoddau ar gyfer iechyd corfforol	• Cymhariaeth negyddol ag eraill • Ymddygiadau caethiwus ar-lein (e.e. gamblo, pornograffi, gwirio dyfeisiau) • Rhoi sylw goddefol i rywbeth • Mynediad at weithgareddau/deunyddiau anghyfreithlon • Torri rheolau data personol • Diffyg mynediad a/neu gael eich gadael ar ôl • Diffyg cwsg • Effaith ar iechyd corfforol (e.e. straen ar y llygaid, ystum y corff, diffyg ymarfer corff)
Dysgu	• Ffyrdd eraill o ddysgu • Cyfleoedd dysgu cydweithredol ar-lein • Gweithgareddau dysgu diddorol • Ymarfer sgiliau digidol ar gyfer cyflogaeth • Dysgu sgiliau digidol ar gyfer gyrfaedd newydd/newid gyrfa • Mwy o fynediad at ddysgu • Asesiad ac adborth mwy apelgar	• Diffyg sgiliau digidol • Gorlwyth digidol • Effaith negyddol cydweithio gorfodol ar-lein • Amser yn dysgu technolegau newydd, nid y pwnc • Defnydd amhriodol o dechnolegau • Diffyg dewis (e.e. rhywun yn dweud wrthy ch pa dechnolegau i'w defnyddio)
Gwaith	• Cyfathrebu gwell • Cydweithio byd-eang • Gweithio'n hyblyg • Sut i reoli llwyth gwaith • Adnoddau i wneud pethau'n haws • Creu hunaniaeth broffesiynol gadarnhaol ar-lein • Cysylltu â rhwydweithiau prof-fesiynol/pwnc eraill	• Gorlwyth digidol • Gweithio bob amser (mynediad 24 awr) • Newidiadau i rolau/gweithgareddau swydd • Awtomateiddio tasgau (e.e. colli swyddi) • Ergonomeg wael

(Jisc, 2019c)

Dyma rai o'r awgrymiadau mae Jisc yn eu hawgrymu i helpu i wella'ch llesiant digidol:

- Gofynnwch am hyfforddiant a chefnogaeth gyda'r systemau a'r adnoddau digidol sy'n berthnasol i'ch swydd, er mwyn i chi allu eu defnyddio'n effeithiol a diogel
- Treuliwch amser yn archwilio a deall eich dewisiadau a'ch anghenion digidol
- Ystyriwch effaith gweithgareddau digidol ar eich iechyd ac iechyd eraill
- Rheoli eich gweithlu digidol drwy ddysgu sut mae defnyddio adnoddau yn effeithiol, rheoli'ch negeseuon e-bost ac osgoi pethau sy'n denu'ch sylw

- Creu hunaniaeth ddigidol gadarnhaol.

Bydd nifer o'r rhain yn cael eu harchwilio yn Adrannau 4 a 5 o'r cwrs hwn.

3.2 Cefnogi llesiant eich cydweithwyr

Roedd yr adran flaenorol yn gofyn i chi ystyried eich llesiant eich hun yn y gwaith. Nawr, mae'n amser i chi feddwl am lesiant eraill – eich cydweithwyr.

Gweithgaredd 5 Sut allwch chi helpu eraill?

 Caniatewch tua 20 munud

Darllenwch yr erthygl fer hon (500 gair) sy'n dwyn y teitl [How can I support my colleagues?](#), gan National Wellbeing Hub yr Alban (dim dyddiad), yna treuliwch ychydig o amser yn myfyrio ar y cwestiynau canlynol:

1. Ydych chi wedi rhoi cynnig ar unrhyw rai o'r awgrymiadau yn yr erthygl? Os felly, pa mor llwyddiannus oeddent? Pa fath o ymateb a gawsant?
2. I ba raddau ydych chi'n teimlo bod gennych chi gyfrifoldeb am gefnogi llesiant eich cydweithwyr yn y gwaith?
3. Pa weithredoedd, syniadau, dulliau a strategaethau eraill ydych chi wedi'u hadnabod sydd â'r potensial i wella llesiant eich cydweithwyr?

Cewch ysgrifennu nodiadau yn y blwch isod.

Provide your answer...

Discussion

Hyd yn oed os nad oes gennych unrhyw gyfrifoldeb ffurfiol am gefnogi llesiant eich cydweithwyr, os gofiwch chi am y model PERMA, mae helpu eraill – cael effaith gadarnhaol ar eu llesiant yn y gwaith – yn ffordd rwydd o ychwanegu mwy o ystyr i'ch bywyd yn y gwaith.

Bydd rhai o'r gweithgareddau a grybwyllwyd yn yr erthygl yn cael eu harchwilio'n fwy manwl yn ddiweddarach yn Adran 5.

Gall creu 'cytundeb gweithio mewn tîm', y mae pob aelod o'r tîm yn cyfrannu ato, fod yn ddull defnyddiol o helpu eraill, yn enwedig wrth weithio mewn tîm. Gall hyn helpu i gefnogi llesiant y tîm a llesiant unigolion. Mae adran 4 o [Hybrid working: digital communication and collaboration](#) yn rhoi arweiniad ar sut i greu 'cytundeb gweithio mewn tîm'.

3.3 Arwain llesiant

Os ydych mewn swydd arwain, dylech fod yn:

- edrych ar y darlun ehangach, yn cadw ar flaen tueddiadau llesiant y gweithle a gosod blaenoriaethau strategol mewn modd rhagweithiol, lefel uchel, yn hytrach nag ymateb i sefyllfaoedd unigol

- ystyried llesiant eich pobl dros gylch bywyd cyfan y cyflogeion, e.e. gan gynnwys cyfrifoldebau gofalu, beichiogrwydd (a chamesgor), y menopos a chyflyrau iechyd cronig
- dangos ymddygiadau sy'n cefnogi llesiant yn y gweithle, h.y. ymarfer yr hyn yr ydych chi'n ei ddweud
- helpu'ch rheolwyr, drwy gymryd cyfrifoldeb am eu llesiant a llesiant eu timau.

Mewn cyd-destun digidol, mae Jisc (2019b) wedi adnabod wyth egwyddor arfer dda ar gyfer dulliau ymdrin â llesiant digidol ar gyfer y sefydliad cyfan:

- darparu gwasanaethau cynhwysol ac ymatebol sy'n cefnogi gwaith digidol neu weithgareddau dysgu
- ymgorffori llesiant digidol ym mholisiau a strategaethau cyfredol, yn enwedig polisiau hygyrchedd a chynhwysiant
- darparu amgylcheddau ffisegol ac ar-lein diogel
- cydymffurfio â dyletswydd gofalu am staff a myfyrwyr mewn perthynas â gwaith digidol neu weithgareddau dysgu
- bodloni cyfrifoldebau moesegol a chyfreithiol mewn perthynas â hygyrchedd, iechyd, cydraddoldeb a chynhwysiant
- darparu hyfforddiant priodol, cyfleoedd addysgol, arweiniad a chefnogaeth i gymryd rhan mewn gwaith digidol neu weithgareddau dysgu
- deall effeithiau cadarnhaol a negyddol posibl sydd ynghlwm wrth waith digidol neu weithgareddau dysgu ar lesiant
- darparu systemau, adnoddau a chynnwys digidol cynhwysol a hygyrch.

Mae'r egwyddorion hyn yn eang a dylid ystyried cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant hefyd. Mae'r Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD) yn awgrymu'r canlynol:

To achieve genuine inclusion there must be positive action, including measures under the Equality Act 2010 to address past, present, and potential discrimination and barriers to enable and empower:

- Equal access
- Equal opportunities
- Equal treatment
- Equal resources
- Equal outcomes
- Equal impact

(CIPD, dym dyddiad)

Ar gyfer rhai enghreifftiau o'r camau y gallech eu cymryd i roi'r egwyddorion hyn ar waith, gallech lawrlwytho papur briffio llawn Jisc ar gyfer uwch-arweinwyr ac ymweld â gwefan gov.uk [Deddf Cydraddoldeb 2010: gwefan canllawiau](#). Yn ogystal, cyhoeddodd Jisc bapur briffio ar lesiant digidol wedi'i anelu at ymarferwyr, sy'n pwysleisio'r canlynol:

Although education organisations have a duty of care to make sure their employees and students have a safe, legally compliant and supportive digital environment to work and learn in, individuals have responsibility for aspects within their control and

should take appropriate steps to ensure they achieve and maintain a positive approach to digital wellbeing.

(Jisc, 2019c)

Efallai fod cyngor Jisc wedi'i fwrriadu ar gyfer cyd-destun digidol, ond mae yr un mor berthnasol i weithio hybrid.

Mae gan Gomisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru chwe 'Newid Syml' yn ymwneud â llesiant y gallech chi, fel arweinydd, eu rhoi ar waith yn eich sefydliad. Cliciwch ar y dolenni isod i gael gwybod mwy (agorwch nhw mewn ffenestr/tab newydd er mwyn i chi gael dychwelyd yma yn rhwydd).

Blwch 1 Newid Syml #21–22, 24–27

Newid Syml #21 [Ystyried iechyd meddwl yn eich gweithle.](#)

Newid Syml #22

[Darparu hyfforddiant ymwybyddiaeth iechyd meddwl a hunanladdiad i bob aelod o staff.](#)

Newid Syml #24 [Darparu loceri ar gyfer eich gweithwyr.](#)

Newid Syml #25 [Cael polisi gweithio hyblyg.](#)

Newid Syml #26

[Annog eich cyflogeion i gymryd seibiant a bwyta i ffwrdd o'u desgiau.](#)

Newid Syml #27 [Annog pwyllgorau ar eich traed neu wrth gerdded, ble bo'n addas.](#)

(Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru, 2022b)

Gall y diwylliant yn eich sefydliad effeithio ar lesiant unigolion. Mae angen i arweinwyr ystyried sut y gallent greu amgylcheddau iach, gyda diogelwch seicolegol a dulliau cyfathrebu effeithiol er mwyn datblygu diwylliant cynhwysol a chefnogol. Ewch i'r cwrs [Gweithio hybrid: sgiliau ar gyfer arwain](#) o fewn y casgliad hwn er mwyn archwilio hyn yn fanylach.

3.4 Sgyrsiau am lesiant

Mae arweinwyr effeithiol yn cydnabod yr angen i ymgorffori llesiant a chynhwysiant ym mhob lefel wahanol mewn sefydliad. Gall arweinwyr a rheolwyr helpu i adeiladu diwylliant cynhwysol a chefnogol o ddiogelwch seicolegol lle y mae'r staff yn teimlo eu bod yn gallu rhannu eu profiadau a'u hanghenion yn y gweithle.

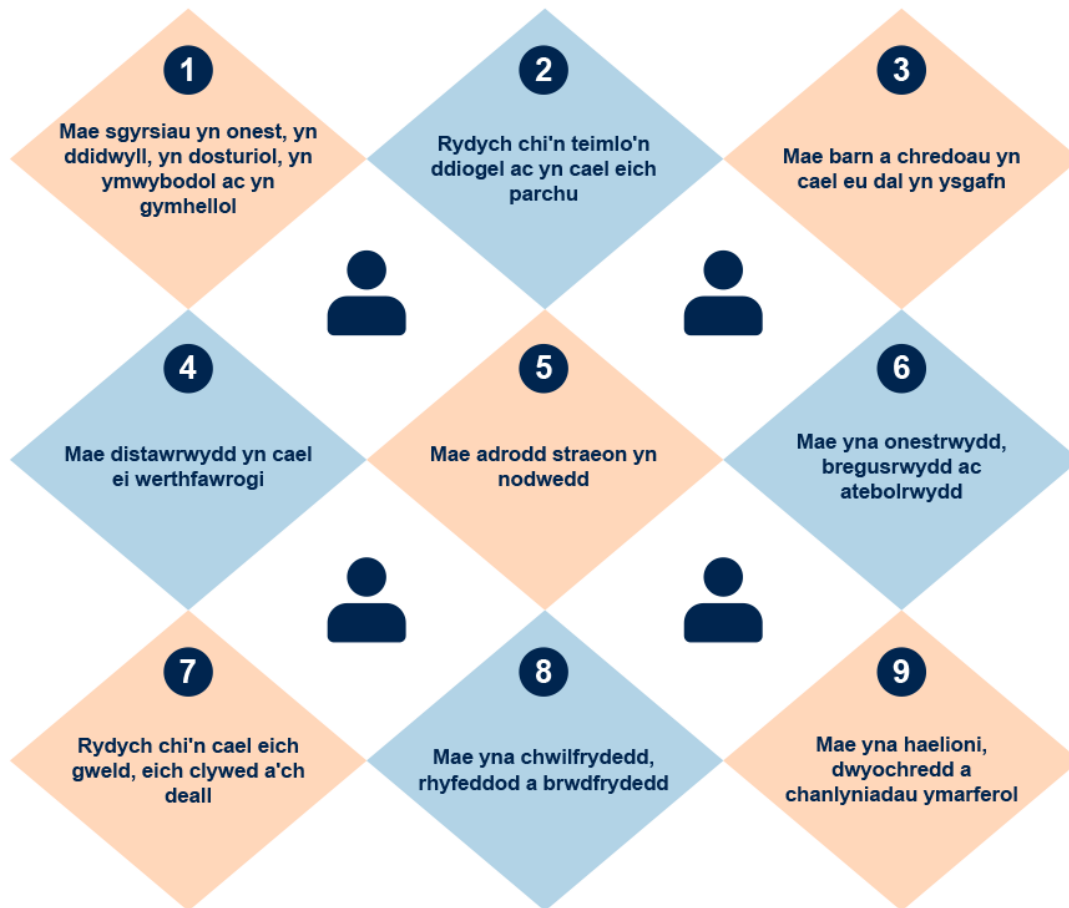
Mae'r sgyrsiau a gewch am lesiant yn agwedd bwysig ar ymddygiadau modelu a galluogi sy'n cefnogi llesiant y gweithle. Mae cynnal sgyrsiau am faterion personol neu sensitif yn gofyn i chi feithrin ymddiriedaeth, bod yn onest am y cymorth y gallech chi/y sefydliad ei ddarparu a defnyddio eich barn er mwyn cytuno ar y camau nesaf. Er bod angen ystyried yr hyn a gaiff ei rannu bob amser, gall rhoi dull mwy empathetig ar waith, a gwrando'n astud arwain at sgyrsiau gwell.

Caiff empathi a gwrando'n astud eu harchwilio'n fanylach yn y cwrs

[Gweithio hybrid: sgiliau ar gyfer arwain](#), sy'n rhan o'r casgliad hwn. Mae'n bosibl y byddai'r cwrs hwnnw yn ddefnyddiol i'ch helpu i feithrin eich ymwybyddiaeth a'ch sgiliau wrth roi dull sy'n canolbwyntio ar yr unigolion ar waith (Berry, 2022) wrth siarad ag eraill.

Yn Ffigur 7, mae Berry yn awgrymu naw nodwedd hanfodol y mae angen eu rhoi ar waith ar gyfer cynnal sgysrsiau sy'n canolbwyntio ar yr unigolion:

9 nodwedd hanfodol ar gyfer sgysrsiau sy'n canolbwyntio ar yr unigolion



Ffigur 7 Sgysrsiau sy'n canolbwyntio ar yr unigolion, wedi'i addasu o Berry (2022).

Mae gan sawl sefydliad y rhwydweithiau priodol ar waith er mwyn cefnogi cyflogeion a rheolwyr llinell i ddechrau cynnal sgysrsiau gwell. Yn y gweithgaredd terfynol hwn, byddem yn canolbwyntio ar ddod â'r hyn rydym wedi'i ddysgu yn ystod y cwrs at ei gilydd ac yn gofyn i chi fyfyrion ar sut rydych yn teimlo am gynnal sgysrsiau personol ac archwilio sut y byddech yn mynd ati i rannu eich profiadau eich hun (fel unigolyn) o bosibl a chynnal sgysrsiau sensitif (fel arweinydd neu reolwr), er mwyn cefnogi eich staff a datblygu cymorth mwy effeithiol yn y gweithle.

Gweithgaredd 6: Sgysrsiau gwell

Caniatewch tua 30munud

Gall cynnal sgysrsiau am faterion personol yn y gweithle fod yn anodd. Fel unigolyn, mae'n bosibl nad ydych yn barod i rannu'r hyn y gall fod yn digwydd yn eich bywyd am lawer o resymau, ac fel rheolwr, mae'n bosibl na fyddwch yn gwybod sut i ddechrau sgwrs ag aelod o'r staff er mwyn holi os oes rhywbeth o'i le. Dim ond ar adegau pan fydd rhywbeth yn 'digwydd' - megis ymddygiad annisgwyl, perfformiad

gwael neu absenoldeb annisgwyl - y mae'n amhosibl peidio â dechrau sgwrs sensitif yn aml.

Gall teimlo fel y gallech rannu profiad personol yn agored yn y gweithle gymryd amser, ac yn aml, dim ond ar ôl i'r unigolyn siarad â ffrindiau a theulu agos y mae hyn yn digwydd, ac yna â chydweithwyr y mae'n ymddiried ynddo a'u rheolwr llinell yn y pen draw. Yn yr astudiaeth achos isod, rydym yn defnyddio'r enghraifft o gamesgoriad er mwyn eich helpu i ystyried sut y byddech, o bosibl, yn mynd ati i ddechrau sgwrs sensitif yn y gwaith.

Astudiaeth Achos: comesgor a'r gweithle

Mae tystiolaeth gynyddol bod pandemig COVID-19 wedi cael effaith sylweddol ar gynnydd mewn cydraddoldeb rhywiol. Gallwch archwilio'r materion sy'n effeithio ar fenywod yn yr adran ar Gynhwysiant ar gyfer menywod yn y cwrs [Gweithio hybrid: datblygu sefydliadol](#), o fewn y casgliad hwn.

Mae problemau iechyd ymysg menywod sy'n gysylltiedig â ffrwythlondeb yn gyffredin, boed hynny yn anawsterau beichiogi, cymhlethdodau yn ystod ac ar ôl beichiogrwydd, neu'r menopos. Mae comesgor yn bwnc sensitif gan fod peidio â datgelu eich bod yn feichiog cyn 12 wythnos yn normal yn y DU, ond mae nifer o achosion o gamesgoriadau yn digwydd yn ystod camau cynnar iawn y beichiogrwydd. Gall hyn arwain at bobl yn mynd drwy'r broses alaru nad yw eraill yn ymwybodol ohoni. Mae Canolfan Ymchwil Comesgor Genedlaethol Tommy's yn gweithio gyda phrifysgolion ac ysbytai ac mae'n ymrwymedig i ddeall mwy am y rhesymau pam fod gamesgoriadau yn digwydd, eu heffeithiau ar unigolion a sut i'w hatal. Mae'r ymchwil gan Tommy's yn awgrymu bob menywod a'u partneriaid wedi profi anhwylder straen wedi trawma (PTSD) yn sgil comesgor:

At nine months, none of the women with healthy pregnancies had PTSD, anxiety, or depression. But among women with early pregnancy loss:

- almost one in five (18%) had PTSD
- one in six (17%) had anxiety
- one in 20 (6%) had depression.

Farren J, Jalmbant M, Falconieri N, et al, 2020

Yn y fideo isod, mae Esther Spring, Arweinydd Dysgu - Digidol ac Arloesedd, a Dr Nick Barratt, Cyfarwyddwr, Gwasanaethau Dysgu a Darganfod yn Y Brifysgol Agored, yn trafod eu profiadau o gamesgor a'r cymorth a oedd ar gael yn y gweithle. Wrth i chi wyllo'r fideo, ystyriwch sut y byddech yn ymdrin â sefyllfa debyg, a pha gymorth sydd ar waith yn eich sefydliad. Gallai fod yn ddefnyddiol meddwl sut rydych yn teimlo wrth wrando ar yr hyn a brofodd Esther, gan y gall bod yn ymwybodol o'r ffordd rydych yn teimlo ac yn ymateb ddylanwadu ar eich dull o ddechrau sgwrsiau tebyg yn y dyfodol. Yna, ystyriwch fyfyrddodau Nick ar y profiad ar ddiwedd y fideo.

Rhybudd sbarduno: Noder bod y fideo hwn yn trafod y broses o gamesgor a'i heffeithiau yn fanwl.

Video content is not available in this format.



O wyllo'r fideo ac ystyried myfyrdodau Nick, sut y byddech chi'n mynd ati i gynnal sgysiau sensitif, a pha broblemau y byddech yn dod ar eu traws o ran y cymorth sydd ar gael mewn gweithle hybrid neu o bell yn unig. Efallai y byddwch am wneud nodiadau yn y blwch isod:

Provide your answer...

Yn y fideo nesaf, mae Nick ac Esther yn trafod sut y gall sefydliadau a rheolwyr roi cymorth i'w staff mewn perthynas â llesiant a chynhwysiant. Ystyriwch y dulliau gwahanol y gellid eu cymryd, a'r effaith y gall sefyllfaoedd eu cael ar unigolion a rheolwyr. Wrth i chi wyllo'r fideo, myfyriwch ar eich dull eich hun a dull eich sefydliad o sicrhau llesiant a chynhwysiant ac ystyriwch yr hyn y gallech ei wneud yn wahanol.

Video content is not available in this format.



Efallai y byddwch am wneud nodiadau yn y blwch isod ar y meysydd i'w hymchwilio ymhellach, a'r sgysiau a gallech eu cynnal ag eraill a allai fod o fudd er mwyn datblygu arferion gweithio gwell.

Provide your answer...

Gall yr adnoddau canlynol fod o help pe byddwch yn dymuno archwilio'r pwnc hwn ymhellach:

- [Fertility Network \(fertilitynetworkuk.org\)](https://fertilitynetworkuk.org)
- [Fertility and causes of infertility | Tommy's \(tommys.org\)](https://tommys.org)
- [Miscarriage and the workplace - The Miscarriage Association](https://miscarriageassociation.org.uk)
- [Baby loss information and support | Tommy's \(tommys.org\)](https://tommys.org)
- [menopausesupport.co.uk – Supporting You Through Change](https://menopausesupport.co.uk)
- [The Menopause Charity - Menopause Facts, Advice and Support](https://menopausecharity.org.uk)
- [Home – Mental Health At Work](https://mentalhealthatwork.org.uk)

4 Cydbwysedd rhwng gwaith a bywyd a gorlwytho

Roedd Adran 3 yn rhoi cipolwg ar agweddau ar gydbwysedd rhwng gwaith a bywyd a gorlwytho. Bydd yr adran hon yn trafod natur ymarferol rheoli'r materion hyn o ddydd i ddydd mewn amgylchedd gweithio hybrid.

Mae technolegau digidol, dyfeisiau clyfar, band eang cyflym iawn a chyfrifiadura ar gwmwl yn golygu bod gwaith ar flaen bysedd nifer o bobl, 24 awr y diwrnod, 7 diwrnod yr wythnos. Mae'r diwylliant 'gweithio bob amser' yn ei gwneud hi'n heriol cynnal rheolaeth effeithiol o lwyth gwaith a chynnal cydbwysedd iach rhwng gwaith a bywyd. Gwaethyngwyd yr her hon gan y pandemig a orfododd nifer ohonom i greu 'swyddfa' yn ein cartref.

Mewn holiadur diweddar gan CIPD (2020), dywedodd 86% o'r ymatebwyr mai 'methu ag ymlacio yn ystod oriau y tu allan i'r gwaith' yw'r brif effaith negyddol mae technoleg yn ei chael ar lesiant. Yn agos ar ôl hwn oedd y straen sy'n deillio o dechnoleg yn methu (70%).

Er mwyn cynnal ein llesiant yn wyneb hyn i gyd, mae angen strategaethau ar waith arnom er mwyn ein hatal ni rhag llosgi'r gannwyll yn ei deupen.

Yn y fideo a ganlyn mae Grace Emiohe o'r Brifysgol Agored yn rhannu ei phrofiadau o gynnal ei llesiant ei hun.

Video content is not available in this format.



Gweithgaredd 7 Monitro'ch amser yn gweithio ar-lein/ar sgrin

Os yw gweithio o bell am beth o'ch amser, neu eich amser cyfan, wedi golygu nad ydych yn glynu'n gaeth at oriau traddodiadol y swyddfa, mae'n bwysig cadw cofnod o'r amser rydych yn ei dreulio ar-lein/wrth y sgrin, er mwyn sicrhau nad ydych yn dod yn weithiwr sydd bob amser ar-lein yn anfwriadol.

Yn ystod yr wythnos nesaf, ceisiwch wneud nodyn o'ch 'amser ar sgrin', boed hynny'n defnyddio cyfrifiadur (bwrdd gwaith neu liniadur), llechen, ffôn clyfar neu unrhyw fath arall o dechnoleg ddigidol sy'n ymwneud â gwaith. Cyfrwch bob dyfais

ar wahân. Efallai yr hoffech gymryd egwyl rhag y sgrin i gofnodi'ch amser gyda phapur a phin ysgrifennu!

Talwch sylw arbennig i amseroedd nad oeddech wedi bwriadu gweithio, ond bod hwylustod technoleg yn golygu eich bod wedi gweithio serch hynny. Er enghraifft, pan oeddech yn eistedd ar eich sofffa yn gwylio teledu fin nos, gyda'ch ffôn clyfar wrth eich penelin, a hysbysiad ynghylch gwaith yn fflachio ar eich ffôn, a chithau'n methu'n glir ag ymatal rhag ei wirio.

Yn ogystal, ceisiwch nodi pa un ai a oeddech yn teimlo bod yr amser ar-lein/ar y sgrin yn arbennig o **gadarnhaol** (e.e. gwnaeth i chi deimlo'n fodlon gyda'ch cynhyrchedd) neu'n **negyddol** (e.e. darllen negeseuon e-bost y tu hwnt i oriau gwaith yn eich rhoi dan straen neu'n eich gwneud yn flin). Os na achosodd unrhyw deimladau cryf y naill ffordd neu'r llall, does dim angen i chi nodi hynny.

Ar ddechrau'r wythnos, gwnewch nodyn o gyfanswm yr oriau y byddech yn ei ddisgwyl ac yna, ar ddiwedd yr wythnos, edrychwch ar eich nodiadau er mwyn nodi faint o amser y gwnaethoch ei dreulio ar-lein/wrth y sgrin, a pha effeithiau a gafodd yr ymatebion emosiynol a nodwyd gennych ar eich llesiant.

Gwnewch nodiadau i grynhoi eich profiad, gan gynnwys p'un a oedd y cyfanswm oriau yn ddisgwyliedig, yn y blwch isod.

Provide your answer...

Discussion

A wnaethoch chi gofnodi mwy neu lai o amser na'r disgwyl?

A oedd modd osgoi'r gweithgareddau a achosodd emosiynau negyddol (os unrhyw rai), neu a allech chi weithredu i leihau'r rhain?

A wnaeth unrhyw rai o'r gweithgareddau greu ymdeimlad cadarnhaol o gysylltiad neu gymuned gyda'ch cydweithwyr? Neu a fyddai'r pethau a deimlasoch wedi'u gwneud yn fwy effeithiol wyneb yn wyneb/oddi wrth sgrin?

4.1 Rheoli e-bost – a'r dewisiadau amgen

A ydych chi'n casau agor mewnlwch eich e-bost? A ydych chi'n teimlo eich bod yn treulio cymaint o amser bob dydd yn darllen negeseuon e-bost, yn ymateb iddynt ac yn eu gweinyddu, ac nad oes gennych unrhyw amser o gwbl i wneud eich 'gwaith go iawn'? Os felly, mae pobl yn yr un cwch â chi.

Mae e-bost yn adnodd digidol ac, fel pob adnodd, bydd dysgu sut mae ei ddefnyddio'n fwy effeithiol, cynefino eich hun â'i gryfderau a'i wendidau, ac archwilio technegau a dulliau gwahanol o'i ddefnyddio yn eich helpu chi i leihau unrhyw effaith negyddol ar eich llesiant meddwl – a llesiant meddwl eich cydweithwyr.

Pa bryd mai e-bost yw'r adnodd gorau ar gyfer y dasg?

Beth yw pwrpas eich e-bost, ac a yw amser yn ffactor pwysig iddo? Er enghraifft, os oes gennych gwestiwn sydd angen ymateb sydyn, a fyddai sgwrs ar-lein, galwad ffôn neu alwad fideo yn gweithio'n well?

Gan ddibynnu ar bolisiâu a chanllawiau eich sefydliad ar ddefnyddio adnoddau trydydd parti a thelerau ac amodau'r darparwr, gall adnoddau sgwrsio mewn grŵp, megis WhatsApp/Messenger/Signal, fod yn ddefnyddiol os bydd angen i chi drafod rhywbeth gyda sawl unigolyn ond nad ydych am lunio cadwyn e-bost hir a chymhleth. Fodd bynnag, mae angen i chi ystyried y defnydd o'r adnoddau hyn yn ofalus, yn enwedig wrth anfon negeseuon y tu allan i oriau gwaith, a bod yn ymwybodol nad oes gan bawb ffôn symudol ar gyfer y gwaith, nac yn defnyddio eu dyfeisiau personol ar gyfer y gwaith, felly mae'n bosibl na fyddent yn fodlon ar gynnal sgwrs ar ddyfais personol.

Os yw eich neges e-bost yn cynnwys diweddariad rheolaidd ar gyfer cynulleidfa sy'n cynnwys cymysgedd o gysylltiadau mewnol ac allanol, a fyddai blog neu bostiad ar gyfryngau cymdeithasol yn fwy effeithlon?

Yn y bôn, pan gânt eu defnyddio'n dda, mae negeseuon e-bost yn ffordd wych o gyfathrebu gyda chydweithwyr yn anghydamserol – heb fod angen defnyddio'r un llwyfan neu fod yn rhydd ar yr un pryd.

Fformatio a nodweddion e-bost

Mae gan negeseuon e-bost linell destun am reswm. Os oes gan eich e-bost linell destun benodol ond gryo, bydd y derbyniwr/derbynwyr yn gwybod yn syth at beth mae'r neges yn cyfeirio, a'i flaenoriaethu'n unol â hynny. Bydd hefyd yn eich helpu chi i atal y neges rhag cael ei hanwybyddu mewn mewnflwch prysur yn llawn negeseuon sydd â llinellau pwnc amwys neu wag.

Pa mor hir yw eich e-bost, a sut mae wedi'i strwythuro? Bydd pobl sy'n cael llw o negeseuon e-bost yn rhuthro drwy'r cynnwys yn chwilio am y pwyntiau pwysicaf, felly mae'n bwysig bod unrhyw negeseuon neu gamau gweithredu allweddol yn ddigamsyniol. Gall pwyntiau bwled neu brint trwm helpu gyda hyn. Does neb eisiau darllen traethawd o e-bost, felly ewch ar ôl yr hyn sydd gennych dan sylw a defnyddiwch frawddegau cryno a pharagraffau byrion.

Gwiriwch y neges cyn i chi ei hanfon!

Mae'n hawdd iawn anfon e-byst yn fyrbyyll, ond gall sylwi eich bod wedi gwneud camgymeriadau, wedi hepgor gwybodaeth bwysig neu ddefnyddio cywair amhriodol fod yn niweidiol.

Cyn i chi ei anfon, gwiriwch eich bod yn anfon y neges i'r unigolyn neu'r bobl gywir – a'ch bod wedi dewis yr opsiwn cywir o ran 'reply' a 'reply all'. Sicrhewch eich bod yn anfon y neges i'r bobl sydd wirioneddol berthnasol iddi, ac nad ydych wedi copïo pobl nad oes angen iddynt ymgysylltu â'r cynnwys. Un o'r ffactorau mwyaf sy'n cyfrannu at orlwytho negeseuon e-bost yw copïo pawb i mewn, gan gynnwys y rheini sydd â mân gysylltiad â'r pwnc. Mae hyn yn gwastraffu eich amser chi, a'u hamser nhw.

Pryd y dylid anfon e-bost?

Yn y diwylliant 'ar gael bob amser' rydym wedi'i grybwyll yn flaenorol, gall e-byst gyrraedd eich mewnflwch ar unrhyw adeg yn ystod y dydd neu'r nos, gyda rhai pobl yn defnyddio dyfeisiau symudol ac yn gweithio'n fwy hyblyg, gan gynnwys ar benwythnosau neu mewn cylchfaoedd amser gwahanol. Mae hyn wedi arwain at ddadleuon ynghylch a ddylid ond caniatáu anfon e-bost yn ystod oriau gwaith 'craidd'.

Mae dyletswydd gofal i lesiant cyflogeion a chydweithwyr yn golygu ei fod bellach yn angenrheidiol i fod yn ymwybodol o'r effaith a gaiff derbyn e-byst y tu allan i'r oriau craidd ar unigolion. Gallai anfon neu dderbyn e-byst yn rheolaidd y tu allan i'r oriau craidd

ddangos bod problem o ran llwyth gwaith y dylid ei thrafod. Gall unigolion deimlo rheidrwydd i ymateb, yn enwedig os ydynt wedi cysylltu eu cyfrif e-bost gwaith â'u dyfais/dyfeisiau personol. Gall e-byst sy'n cynnwys 'newyddion drwg' arwain at boen meddwl a thralod, yn enwedig os nad ellir cysylltu â'r anfonwr mewn modd amserol.

Fodd bynnag, oherwydd patrymau gweithio hyblyg, gallai peidio â chaniatáu i e-byst gael eu hanfon y tu allan i'r oriau craidd gael effaith ar lesiant hefyd. Er mwyn mynd i'r afael â hyn, gallwch annog yr arfer o ddrafftio e-byst y tu allan i'r oriau craidd er mwyn eu hanfon yn ystod yr oriau craidd, gan ddefnyddio'r adnodd trefnu 'anfon yn ddiweddarach' sydd bellach ar gael ar y rhan fwyaf o systemau e-byst.

Rhoi trefn ar eich negeseuon e-bost

- Sefydlwch strategaeth neu drefniant ar gyfer darllen ac ymateb i e-byst, e.e. os byddwch yn teimlo eich bod yn treulio gormod o'ch amser gwaith yn cwblhau'r broses, ceisiwch edrych ar eich e-byst ar adegau penodol o'r diwrnod ac yn ystod eich oriau gwaith arferol.
- Rhannwch eich strategaeth gydag eraill, fel eu bod yn gwybod i beidio â disgwyl ymateb yn syth os ydynt yn cysylltu â chi drwy e-bost.
- Defnyddiwch ffolderi i drefnu'r negeseuon na allwch chi mo'u dileu – gallai'r rhain fod mor syml â ffeiliau Gweithredu, Yn Aros, Er Gwybodaeth ac Archif, neu gallwch greu ffolder ar gyfer pob prosiect yr ydych yn gweithio arno.
- Ystyriwch sefydlu rheolau i anfon negeseuon e-bost penodol yn uniongyrchol i'r ffolderi hynny.
- Defnyddiwch gyfrif e-bost personol (os oes gennych chi un) ar gyfer negeseuon nad ydynt yn ymwneud â gwaith.

Opsiynau eraill

Mae'r defnydd o Microsoft Teams i'w weld wedi cynyddu'n gyflym yn y sector addysg uwch o ganlyniad i'r pandemig, diolch i'w swyddogaeth 'siop un stop'. Mae rhai pobl bellach yn ei ddefnyddio fel eu prif adnodd ar gyfer cyfathrebu, yn hytrach nag e-byst, a gall fod yn ddefnyddiol iawn ar gyfer cydweithio a gweithredu ar y cyd. Fodd bynnag, os caiff ei ddefnyddio heb ofal, gall effeithio ar unigolion yn yr un modd ag e-byst: gall amharu ar waith ac anfon hysbysiadau diddiwedd, er enghraifft. Nid yw wedi sefydlu'r un math o foesau y mae'r system e-byst wedi'u datblygu dros y degawdau diwethaf hyd yma ychwaith.

Un nodwedd llwyfannau fel Teams (gweler Slack a Discord hefyd) yw eu bod yn eich caniatáu chi i osod 'statws' sy'n hysbysu pobl eraill pa un ai a ydych ar gael i sgwrsio, yn brysur yn gweithio, 'i ffwrdd' am gyfnod neu all-lein. Wedi dweud hynny, gall rhai pobl deimlo dan bwysau i ddiweddarau'r nodwedd hon yn gyson, neu boeni am edrych yn brysur, yn enwedig wrth weithio gartref – fel y gwelwch yn ddiweddarach yn Adran 4.3, sy'n trafod y broblem o bresenoliaeth.

4.2 Cyfarfodydd fideo: y da a'r drwg

Dichon mai un o effeithiau mwyaf sylweddol pandemig COVID-19 ar y ffordd yr ydym yn gweithio yw'r cynnydd anhygoel yn y defnydd o gynadledda fideo fel ffordd o gyfathrebu neu gynnal cyfarfodydd gwaith. Mae Google Meet™, Microsoft Teams ac yn fwy adnabyddus o bosibl, Zoom (gweler isod), i gyd wedi gweld cynnydd enfawr yn eu traffig

ers 2019. Hyd yn hyn, nid oes tystiolaeth ar ba un ai a yw hwn yn newid er gwell ai peidio, ond adnabuwyd rhai agweddau da a drwg ar gyfarfodydd fideo.

Y da

Mewn erthygl ddiweddar, amlinellodd Microsoft 365 Team ddeg budd o ddefnyddio fideo gynadledda yn eu barn nhw (Microsoft, 2022):

1. Cyfathrebu gwell.
2. Helpu i fagu perthnasoedd.
3. Arbed arian.
4. Arbed amser.
5. Yn symleiddio cydweithio.
6. Yn gwella effeithiolrwydd
7. Yn cynyddu cynhyrchiant.
8. Yn ei gwneud hi'n haws trefnu cyfarfodydd.
9. Yn creu cofnodion manwl gywir a chyson.
10. Yn galluogi digwyddiadau byw.

Sawl un o'r rhain sy'n adlewyrchu eich profiad eich hun o drosglwyddo cyfarfodydd ar-lein? Pa fuddion eraill (os unrhyw rai) ydych chi wedi'u hadnabod?

Y drwg

Os oedd eich gwaith ar y campws yn golygu dyddiau yn llawn cyfarfodydd di-ben-draw, efallai eich bod wedi meddwl y byddai gweithio gartref (neu o leoliad arall o bell) wedi newid hynny er gwell. Fodd bynnag, i nifer o bobl, mae hyd yn oed mwy o alwadau fideo wedi dod yn lle'r cyfarfodydd wyneb yn wyneb hynny.

Ym mlwyddyn gyntaf y pandemig COVID-19, dechreuodd erthyglau ynghylch 'blinder Zoom' neu 'orweithio ar Zoom' ddod i'r amlwg. Adlewyrchodd hyn yr effaith negyddol ar lesiant yr oedd nifer o bobl yn ei brofi pan nad oedd cyfarfodydd wyneb yn wyneb yn cael eu caniatáu, gyda galwadau fideo yn cael eu defnyddio ar gyfer cyfarfodydd gwaith yn ogystal â chynnal bywydau cymdeithasol. Mae tudalen 'Zoom fatigue' ar Wikipedia hyd yn oed, sy'n nodi 'the phenomenon of Zoom fatigue has been attributed to an overload of nonverbal cues and communication that does not happen in normal conversation' (Wikipedia, 2022).

Mae'r cwestiwn a ddylai'r camerâu fod ymlaen neu wedi'u diffodd yn cael ei drafod yn aml, ac er bod buddiannau o gael y camerâu ymlaen er mwyn helpu i gyfathrebu'n ddi-eiriau a rhai agweddau ar hygyrchedd, caiff ei dderbyn, gan ddibynnu ar resymau technegol, diben y cyfarfod neu anghenion unigolion, nad yw'n angenrheidiol. Byddwch yn trafod yn fwy manwl sut mae hyn yn effeithio rhai pobl yn fwy nag eraill yn yr adran niwroamrywiaeth yn ddiweddarach yn y cwrs hwn.

Mae angen ystyried diogelwch ar-lein ar gyfer cyfarfodydd fideo. Bydd y rhan fwyaf o sefydliadau yn defnyddio systemau y gellir ymddiried ynddynt, ond mae angen i gyfranogwyr ystyried y wybodaeth a gaiff ei rhannu a'r hyn sydd i'w weld yn y cefndir ganddynt, neu pwy arall a all weld/clywed y sgwrs, er mwyn osgoi rhannu gwybodaeth gyfrinachol yn anfwriadol. Os bydd cyfarfod yn cael ei recordio, dylid cael caniatâd gan bob cyfranogwr yn gyntaf ac ystyried argaeledd y recordiad.

Yn olaf, pan mae galwadau fideo yn methu – yn enwedig ar adeg allweddol yn y cyfarfod neu'r digwyddiad – gall hynny fod yn ffynhonnell arall o orbryder ar gyfer gweithwyr o bell/

hybrid. 'Methiant technoleg' oedd yr ail effaith fwyaf cyffredin yr oedd technoleg yn ei chael ar lesiant yn ôl ymatebwyr i holiadur CIPD (2020).

4.3 Y broblem presenoliaeth (presenteeism)

Dyma sut mae'r CIPD yn ystyried presenoliaeth (presenteeism) ac absenoliaeth (leaveism), a byddwch yn trafod hyn ymhellach yn y gweithgaredd nesaf:

Presenteeism (people working when unwell) and leaveism (employees using allocated time off such as annual leave to work or if they are unwell, or working outside contracted hours) are not the signs of a healthy workplace. With debate continuing about the wellbeing risks of an 'always on' culture and the rapid increase in homeworking, organisations need to ensure that the boundaries between people's work and home lives do not become blurred.

(CIPD, 2022)

Gweithgaredd 8 A yw presenoliaeth wedi mynd yn ddigidol?

 Caniatewch tua 30 munud

Darllenwch yr erthygl hon (1500 gair) sy'n dwyn y teitl

[Why presenteeism wins out over productivity](#) gan BBC Worklife (Lufkin, 2021). Wrth i chi ei darllen, cadwch y cwestiynau canlynol mewn golwg:

- I ba raddau oedd presenoliaeth yn broblem yn eich gweithle cyn-COVID, a sut mae hynny wedi newid dros y ddwy flynedd ddiwethaf, gyda mwy o weithio o bell a hybrid?
- Pa effaith mae'n ei chael ar eich llesiant personol?
- Pa effaith mae'n ei chael ar eich tîm neu'ch adran?
- Os ydych yn rheolwr neu'n arweinydd, pa gamau ydych chi'n eu cymryd i fynd i'r afael â phresenoliaeth?

Nodwch y pwyntiau allweddol sy'n apelio atoch chi. Cewch ddefnyddio'r blwch isod.

Provide your answer...

Discussion

Yn ôl adroddiad mis Ebrill 2022 CIPD *Health and Wellbeing at Work 2022*, mae gweithwyr yn gweithio pan maent yn sâl (presenoliaeth) yn dal i fod yn gyffredin – ac mae hyd yn oed yn uwch ar gyfer y rheini sy'n gweithio gartref (81% yn erbyn 65% ymhlith y rheini mewn gweithle). Gall y diwylliant hwn arwain at salwch meddwl a straen ar gyfer gweithwyr, a all arwain at salwch hirdymor. Felly, mae'n broblem na ellir mo'i hanwybyddu os yw eich sefydliad am lwyddo.

Mae'n bwysig nad yw sefydliadau yn anghofio am fuddion gweithio hyblyg, sydd wedi agor cymaint o ddrysau i ystod lawer ehangach o weithwyr na chyn y pandemig. Gall dod o hyd i'r cydbwysedd cywir gymryd cyfnod o arbrofi lle mae cyflogwyr a gweithwyr yn rhoi

cynnig ar fwy nag un opsiwn cyn dewis mabwysiadu'n barhaus beth sy'n gweithio'n dda. Serch hynny, ni ddylai diwylliant o bresenoliaeth fod yn rhan o hyn.

4.4 Sefydlu ffiniau

Pan ydych yn weithiwr wedi'ch lleoli gartref, nid yw'n amlwg i deulu, ffrindiau neu aelodau eraill o'ch aelwyd pa bryd ydych chi'n gweithio a pha bryd nad ydych chi'n gweithio, a pha bryd mae modd iddynt amharu arnoch chi neu nad oes modd eich amharu – mae angen i chi wneud eich ffiniau yn glir.

Does dim gwahaniaeth gan rai pobl gael negeseuon e-bost neu negeseuon y tu hwnt i oriau'r swyddfa, ond mae'n well gan eraill gadw gwaith a bywyd y tu hwnt i'r gwaith ar wahân. I ba un o'r grwpiau hyn ydych chi'n perthyn?

Os ydych am wahanu eich bywyd yn y gwaith a bywyd yn gyffredinol, dylech ystyried edrych ar eich e-byst yn ystod eich oriau gwaith yn unig, a pheidio â chael eich e-byst ar eich dyfeisiau personol, os oes gennych ddyfais benodol ar gyfer y gwaith. Ychwanegwch neges fer am eich arferion gweithio at eich llofnod e-bost, a fydd o help i reoli disgwyliadau eich cydweithwyr ynghylch amseroedd ymateb.

Defnyddiwch y nodweddion llesiant – megis 'peidiwch â tharfu' – ar eich dyfeisiau digidol er mwyn lleihau hysbysiadau, nodi amseroedd pan na fyddwch yn edrych arnynt, neu beth am ystyried eu diffodd yn llwyr y tu hwnt i'ch oriau gwaith? Mae'r syniad o 'ddatgysylltiad digidol' – i'r gwrthwyneb i'r broblem bresenoliaeth – yn bwnc llosg yn y sectorau adnoddau dynol ac iechyd galwedigaethol ar hyn o bryd, fel y gwelwch yn y gweithgaredd nesaf.

O ran agweddau ar weithio hybrid sydd wedi'u lleoli ar y safle, pa ffiniau sydd yno mewn perthynas â dod i mewn i'r swyddfa? A oes gan eich sefydliad neu adran ddisgwyliadau penodol mewn perthynas â bod yn bresennol mewn cyfarfodydd ar y safle? Os nad oes gennych eich desg eich hun yn swyddfa eich sefydliad, a oes canllawiau clir ynghylch ymhle a pha bryd y cewch weithio ar y safle?

Gweithgaredd 9 Datgysylltiad digidol

 Caniatewch tua 30 munud

Darllenwch [What is the right to digital disconnection?](#) (1300 gair) ar wefan ifeel (Rodríguez, 2022). Mae ifeel yn fusnes sy'n cynnig adnoddau llesiant emosiynol i sefydliadau.

Wrth i chi ei ddarllen, nodwch y pwyntiau allweddol sy'n apelio atoch chi a'ch profiad o weithio hybrid/digidol. Cewch ddefnyddio'r blwch isod i nodi'ch safbwyntiau.

Provide your answer...

Discussion

I rai pobl, fel y rheini sydd â chyfrifoldebau gofalu neu sy'n dioddef o salwch cronig neu anabledd, mae gweithio hybrid/digidol wedi agor drysau ar gyfer mwy o hyblygrwydd yn eu hamserlen waith. Wedi dweud hynny, mae'r perygl yn parhau bod gweithwyr yn teimlo dan bwysau i weithio oriau hir, e.e. efallai fod y rheini sy'n cyflawni eu rhwymedigaethau cytundebol yn gynnwys yn y bore/yn hwyr yn y nos a/ neu yn ystod y penwythnos yn teimlo bod rhaid iddynt fynychu cyfarfodydd neu ymateb i ohebiaethau a gafwyd yn ystod oriau swyddfa traddodiadol.

4.5 Agweddau cadarnhaol a negyddol ar lesiant gwaith digidol

Ffeithlun gan Jisc yw Ffigur 8 sy'n crynhoi nodweddion cadarnhaol a negyddol llesiant gwaith digidol o safbwynt ei fframwaith galluoedd digidol unigol.



Ffigur 8 Llesiant gwaith digidol.

Nid yw'r cwrs hwn wedi ymdrin â'r holl bwyntiau sydd wedi'u cynnwys yn y ffeithlun hyd yma. Ymdrinnir â rhai ohonynt (megis cyfathrebu) mewn adrannau dilynol; caiff pwyntiau eraill eu crybwyll ond byddent wedi'u labelu'n wahanol; ac mae rhai pwyntiau y tu hwnt i gwmpas y cwrs hwn. Mae'n bosibl y byddwch am ddefnyddio termau Jisc er mwyn gwneud gwaith ymchwil annibynnol ar y pynciau nad ydynt wedi'u cynnwys yma.

Mae ffordd wahanol o ddarlunio effeithiau cadarnhaol a negyddol posibl gweithio o bell a thechnoleg ar gydbwysedd rhwng gwaith a bywyd wedi'i hamlygu mewn ymchwil gan Dr Lara Pecis o Ysgol Reolaeth a Work Foundation Prifysgol Caerhirfryn, melin drafod sy'n gysylltiedig â'r Sefydliad Addysg Uwch hwnnw (Pecis a Florisson 2021). Dangosir hyn yn Ffigur 8.



Ffigwr 9 Effeithiau cadarnhaol a negyddol o weithio o bell.

Mae'r diagram hwn yn adlewyrchu dull y cwrs hwn o sicrhau llesiant yn fanylach. Yn yr adran nesaf, byddwn yn edrych yn fanylach ar lesiant cymdeithasol mewn gweithle hybrid.

5 Llesiant cymdeithasol yn y gwaith

Employee social wellbeing has become more widely acknowledged over the past year as many workplaces have had to do a virtual pivot. Not only have more and more employees been working from home or remotely, but there has also been a heightened sense of job uncertainty, so it's more important than ever for businesses to focus on improving the social wellbeing of their team, so individuals are satisfied socially and feel as though they belong.

(People Value, 2022)

Sylfaen cysylltiad cymdeithasol yw cyfathrebu, felly beth am i ni ddechrau drwy archwilio sut all cyfathrebu – a chamgyfleu – effeithio ar lesiant cymdeithasol yn y gwaith?

5.1 Cyfathrebu mewn byd gweithio hybrid

Yn y gweithle, bydd sgiliau cyfathrebu effeithiol yn eich galluogi chi fel unigolyn i ryngweithio'n fwy effeithiol gyda chydweithwyr ac eraill, yn ogystal â gwella eich tebygolïaeth o ennill dyrchafiad neu sicrhau cyflogaeth newydd. Mae hyn yn wir pa un ai a ydych wedi'ch lleoli mewn swyddfa fawr, cynllun agored neu'n gweithio gartref neu leoliad arall o bell.

Mae tystiolaeth sylweddol hefyd, o'r 1970au ymlaen, i gefnogi cysylltiad rhwng cyfathrebu effeithiol yn y gweithle a bodlonrwydd gwell mewn swydd. Dadansoddodd Clampit a Girard (1993) gyfansoddiad bodlonrwydd cyfathrebu, gan gasglu bod:

Communication satisfaction factors provide an effective way to distinguish between employees who are in the upper and lower parts of the spectrum in terms of both job satisfaction and self-estimates of productivity.

(Clampit a Girard, 1993)

Yn fwy diweddar, casglodd astudiaeth o nyrsys mewn unedau gofal dwys paediatrig – sy'n amgylchedd gwaith arbennig o ddwys – fod:

There is a relationship between effective communication and job satisfaction that needs to be of a greater importance for organizations to achieve a higher success.

(El-Gawad, 2013, t. 2662)

Os yw'r rheini o'ch cwrpas chi yn cyfathrebu'n effeithiol ac mae gennych synnwyr clir o'r hyn sy'n ddisgwyliedig ohonoch a sut allwch gyfrannu yn y gweithle, mae'n gwneud synnwyr y byddwch yn teimlo'n fwy bodlon; felly, mae'n cael effaith gadarnhaol ar eich llesiant.

Mae cyfathrebu effeithiol yn rhoi buddion clir i'r unigolyn, ond mae buddion sylweddol i'r sefydliad hefyd. Os yw ansawdd y cyfathrebu yn wael, gall llai o fodlonrwydd mewn swydd a chynhyrchedd is gael effaith sylweddol ar y busnes. Er enghraifft, pan arolygwyd 4,000 o bobl gan Think Feel Know Coaching, dywedodd 46% eu bod yn ansicr beth oedd yn cael ei ofyn ohonynt gan eu rheolwr llinell pan roddwyd tasgau iddynt (Woods, 2010). Bu i'r un astudiaeth amcangyfrif bod oddeutu 40 munud fesul unigolyn fesul diwrnod yn cael ei wastraffu oherwydd hyn. Gan ddefnyddio'r ffigyrau hyn, gallai cwmni cyfartalog gydag oddeutu 1,000 o weithwyr gael cynifer â 83 o bobl yn gwneud dim bob dydd (Woods, 2010).

Pan mae ansicrwydd neu newid yn y sefydliad, gall gweithwyr deimlo nad ydynt yn cael gwybod am effaith eu rolau. Os na ymdrinnir â'u pryderon, ac nad yw gwybodaeth

allweddol yn cael ei chyfathrebu, bydd morâl staff yn cael ei effeithio. Gall hyn arwain at ddiffyg ymddiriedaeth ac ymgysylltiad, a all arwain at gynhyrchedd is ac absenoliaeth.

Er mwyn i sefydliad ddefnyddio dulliau cyfathrebu effeithiol, mae'n ofynnol i bob unigolyn, o uwch-reolwyr i hyfforddeion newydd, chwarae ei ran.

Weithiau, camgyfleu yw'r broblem. Mae'r fideo yn y gweithgaredd nesaf yn awgrymu rhai rheolau syml i osgoi hyn.

Gweithgaredd 10 Camgyfleu

 *Caniatewch tua 20 munud*

Gwylwch y fideo TedEd canlynol ynghylch camgyfleu.

Video content is not available in this format.



Fideo 2 Sut mae camgyfleu yn digwydd (a sut i'w osgoi).

Nawr defnyddiwch y blwch i nodi'ch profiadau eich hun o gamgyfleu.

Pa effaith ydych chi'n feddwl mae'r arferion gweithio hybrid sydd yn eu lle ers dechrau COVID-19 (e.e. cyfarfodydd drwy alwad fideo) yn ei chael ar gamgyfleu?

Provide your answer...

Discussion

Mae'r fideo yn sôn am bedwar ymarfer a all wella rhyngweithiadau ac osgoi camgyfleu:

- Cydnabod bod gwahaniaeth rhwng gwrandio goddefol a gwrandio gweithredol.
- Gwrandio gyda'ch llygaid a'ch clustiau yn ogystal â'ch greddf.
- Cymryd amser i ddeall persbectif yr unigolyn/pobl yr ydych yn gwrandio arnynt.

- Ceisio bod yn ymwybodol o'ch hidlwyr canfyddiadol eich hun.

Y tro nesaf y byddwch chi'n trafod mater anodd gyda chydweithwyr, ceisiwch roi'r syniadau hyn ar waith. Tybed a yw hynny'n gwneud gwahaniaeth?

Drwy gydol eich bywyd, rydych yn newid yn barhaus y ffordd yr ydych yn siarad ac am beth ydych chi'n siarad. Bydd pob sefyllfa yr ydych ynddi yn gofyn dull cyfathrebu ychydig yn wahanol. Rydych newydd fyfrio ar sefyllfaoedd pan wnaeth cyfathrebu fethu ac arwain at gamddealltwriaeth. A wnaeth unrhyw rai o'ch profiadau gyda chamgyfleu gynnwys cydweithwyr o genhedlaeth wahanol i chi. Os felly, gall yr adran nesaf helpu i egluro hynny.

5.2 Dylanwad tueddiadau cenedliadol ar gyfathrebu

Mewn SAUau, mae'n gyffredin gweld cyflogaion o sawl cenhedlaeth yn gweithio ochr yn ochr. Er bod ein nodweddion cymeriad a'n harferion gwaith yn cael eu llywio gan ein personoliaethau ac nid ein hoedran, mae dylanwadau hanesyddol a chymdeithasol wedi effeithio ar bob cenhedlaeth. Gall deall y dylanwadau hyn helpu i wella dulliau cyfathrebu a chynhwysiant rhwng cenedlaethau ac osgoi gwneud tybiaethau ar sail ystrydebau.

Yn dibynnu ar bwy ydych chi'n gofyn, mae pedwar neu bum cenhedlaeth wedi'u cynrychioli yn y gweithle, sy'n cael eu diffinio'n gyffredin fel a ganlyn:

- Traddodiadwr (a elwir weithiau yn y Genhedlaeth Fud) – ganwyd rhwng 1928 a 1945.
- Cenhedlaeth y Cynnydd (baby boomers)– ganwyd rhwng 1946 a 1964.
- Cenhedlaeth X – ganwyd rhwng 1965 a 1980.
- Cenhedlaeth Y (a elwir hefyd yn bobl y milflwydd) – ganwyd rhwng 1981 a 1996.
- Cenhedlaeth Z – ganwyd rhwng 1997 a 2012.

Mae gan bob cenhedlaeth ei nodweddion cymeriad yn seiliedig ar yr amgylchedd y magwyd ei aelodau, h.y. y cyfnod wedi'r rhyfel, yn ystod argyfyngau ariannol, ac ati.

The amount of technological development that has happened between the birth of the first traditionalists and Gen Z was so vast that it has created two entirely different life experiences. When Baby Boomers first got a job, a computer at each desk wasn't commonplace, whereas Millennials and Gen Z have never known a world without one.

(Rice, 2021)

Gadewch i ni edrych yn fras ar rai o'r gwahaniaethau ystrydebol allweddol mewn perthynas â gwaith sydd wedi'u nodi ar gyfer pob grŵp. Cyffredinoliadau yw'r rhain, ac nid ydynt yn berthnasol i bob unigolyn mewn grŵp oedran penodol, ac mae'n bosibl y byddwch yn anghytuno â nhw yn seiliedig ar eich profiad a'ch dull eich hunain.

Traddodiadwyr

Caiff traddodiadwyr eu hadnabod am eu moeseg gwaith cryf. Maent yn gwerthfawrogi diogelwch swydd ac wedi dod i'r arfer ag agweddau ffurfiol mewn amgylcheddau gwaith yn fwy yn hytrach nag amgylcheddau gwaith hyblyg a hamddenol.

Cenhedlaeth y Cynnydd

Gall cenhedlaeth y cynnydd addasu i gyfathrebu wyneb yn wyneb a gwybodaeth wedi'i hargraffu. Maent yn ffyddlon i'w swydd ac yn ei thrin fel blaenoriaeth mewn bywyd, gan ganolbwyntio ar ddilyniant mewn gyrfa. Maent yn fodlon cymryd risgiau yn y gwaith er mwyn llwyddo. Maent yn disgwyl parch am eu teitl swydd. Mae nifer ohonynt nawr mewn oedran ymddeol, a chredir bod y pandemig wedi cyflymu cyfraddau ymddeol.

Cenhedlaeth X

Bu i Genhedlaeth X gorddi'r dyfroedd yn y gweithle traddodiadol gyda'u hannibyniaeth a'u natur fentrus – nhw yw'r genhedlaeth 'cychwyn arni', yn gweld gwerth mewn ymreolaeth ac arloesedd. Maent eisiau parch am eu syniadau ac yn canolbwyntio ar ganlyniadau. Cânt gydnabyddiaeth hefyd am gyflwyno'r cysyniad o gydbwysedd rhwng gwaith a bywyd, gan wyro tuag at 'gweithio i fyw' yn hytrach na 'byw i weithio'. Yn y gwaith, maent yn dueddol o gyfathrebu drwy e-bost neu negeseua gwib, ac yn ffafrio dogfennau meddal yn hytrach na chopïau caled.

Cenhedlaeth Y/Pobl y Milflwydd

Pobl y milflwydd yw rhan o'r gweithlu sy'n tyfu gyflymaf. Maent yn canolbwyntio ar sgiliau, yn enwedig creadigrwydd, ac yn gwerthfawrogi gwaith ystyrion mewn amgylchedd anffurfiol. Maent yn disgwyl i'w gweithwyr gael agweddau rhagweithiol a chadarnhaol at gynaliadwyedd, ecwiti, amrywiaeth a chynhwysiant. Maent yn gyfforddus yn defnyddio technoleg i gaffael gwybodaeth 'jest mewn pryd'. Maent yn blaenoriaethu cyfeillgarwch a chyfranogiad.

Nodwedd 'pobl y milflwydd' a drafodir yn gyffredin yw eu hawydd am fwy o adborth na chenedlaethau blaenorol. Gall hyn fod yn gadarnhaol iawn, ond mae angen agwedd wahanol at gyfathrebu gan genedlaethau eraill.

Cenhedlaeth Z

Ar gyfer y genhedlaeth fwyaf diweddar sy'n rhan o'r gweithlu, nid yw nodweddion gweithle Cenhedlaeth Z wedi cael eu hymchwilio'r un mor drwyadl na'u diffinio â'r grwpiau eraill. Fodd bynnag, mae un peth yn sicr, nid ydynt wedi gweld byd arall ond un digidol. Daeth pandemig COVID-19 yn ystod cam datblygu allweddol ar gyfer Gen Z - fel rheol, dyma'r cyfnod lle y byddent yn gwneud cysylltiadau newydd ac yn pontio i fywyd oedolyn, ond effeithiwyd yn sylweddol ar y broses hon gan gyfnodau clo a chyfyngiadau eraill. Maent yn cael eu cyflogi yn anghymesur mewn diwydiannau megis lletygarwch a manwerthu, colodd nifer ohonynt eu swyddi yn ystod y pandemig. Maent yn gwerthfawrogi dilysrwydd, tryloywder, arloesedd a chynnydd personol.

Beth mae hyn yn ei olygu i'ch dull cyfathrebu?

Gall nodweddion cenedliadol arwain at heriau gwahanol yn y gweithle. Mae addasu eich arddull a chynnwys eich dulliau cyfathrebu i ddiwallu anghenion eich cynulleidfa yn ystyriaeth bwysig yn y cyd-destun hwn.

Yn y fideo isod, mae cyfranwyr yn rhannu eu mewnwelediad i weithio ar draws cenedlaethau a sut y gallwch chi adeiladu gweithleoedd mwy cynhwysol.

Video content is not available in this format.



5.3 Magu a chynnal perthnasoedd gwaith

Mae cysylltu â phobl yr ydych yn gweithio gyda nhw, boed ydych yn gydweithwyr llawn amser neu'n gyfranogwyr achlysurol, yn golygu eich bod yn gallu magu cysylltiad sy'n ysgogi eu diddordeb a'u hymgysylltiad. Yn aml, mae cyfathrebu yn gwasanaethu i ddau ddiben: cyfleu gwybodaeth a/neu swyddogaeth ryngersonol. Mae'r swyddogaeth ryngersonol yn ymwneud â magu hyder, ymddiriedaeth a pherthnasoedd ag eraill, sy'n agweddau allweddol ar fagu a chynnal perthnasoedd gweithio llwyddiannus.

Yr enw technegol ar siarad gwag yw 'cyfathrebu ffatig'. Er enghreifftiau, 'Helô, ti'n iawn?' neu sôn am y tywydd. Nid bwriad o ennyn ymatebion manwl yw'r cwestiynau neu'r sylwadau hyn, ond mae ganddynt bwrpas cymdeithasol. Mae agoriadau cyfathrebu ffatig mewn deialog yn bwysig i sefydlu ewyllys da, cydweithio a chydlynu pobl.

Nid yn unig mae cyfathrebu yn ymwneud â'r geiriau yr ydych chi'n eu defnyddio, ond hefyd y nodweddion paraieithyddol, megis cyflymder, sain, rhythm a thôn llais, ac mae'r rhain i gyd yn ychwanegu at yr ystyr.

Mae nodweddion cyfathrebu nad ydynt yn lleisiol yn cynnwys ystumiau, agosatwydd a chyswllt llygaid. Mae'r rhain yn cyfrannu at gyfathrebu effeithiol.

Defnyddir ystumiau dwylo yn aml gan lefarwyr i ychwanegu at rythm eu lleferydd ac i roi pwyslais ar eiriau penodol. Gellir hefyd eu defnyddio i bwyntio tuag at i mewn er mwyn pwysleisio'r unigolyn cyntaf (h.y. 'fi', 'fy' neu 'yn bersonol') neu tuag at allan i'r rheini sy'n gwrando (h.y. 'chi').

Defnyddir ystumiau dwylo gan wrandawyr mewn deialog i ddangos eu bod yn gwrando.

Gallwch reoli'n rhannol y teimladau yr ydych yn eu dangos, ond gall fod yn anodd cuddio eich emosiynau dyfnaf – mae ein hwynebau yn dangos gwybodaeth wrth i nifer o fynegiadau bach gael eu hamlygu'n anwirfoddol ar draws ein hwyneb.

Mae hefyd yn bwysig ystyried gwahaniaethau diwylliannol wrth gyfathrebu. Mae cymdeithas amlddiwylliannol yn gofyn am ymwybyddiaeth o arddulliau cyfathrebu ar lafar

ac yn gorfforol mewn diwylliannau gwahanol, a'r gallu a'r sensitifrwydd i barchu'r arddulliau hyn ac addasu eich dull o gyfathrebu yn briodol.

Gweithgaredd 11 Effaith hybrid ar gyfathrebu gyda chydweithwyr

 Caniatewch tua 10 munud

Oherwydd y pandemig, mae nifer ohonom bellach yn gweithio gyda phobl nad ydym wedi eu cyfarfod wyneb yn wyneb, a gyda mwy o bobl o ddiwylliannau eraill. Gwylwch y fideo gan y British Council.

View at: [youtube:AXUJv8rTYbo](https://www.youtube.com/watch?v=AXUJv8rTYbo)



Ffynhonnell: [British Council ar YouTube](#)

Myfyriwch ar y fideo a meddyliwch am yr agweddau ar gyfathrebu a ddisgrifiwyd uchod. Os oes gennych fynediad at recordiad a wnaed o gyfarfod y gwnaethoch ei fynychu, ewch i'w wyllo a meddyliwch am yr ymddygiadau a ddangoswyd gan y cyfranogwyr. Yna, ystyriwch sut y mae trefniadau gweithio hybrid neu weithio'n ddigidol yn unig wedi effeithio ar eich gallu i feithrin a chynnal cydberthnasau gwaith, a ph'un a ydych wedi addasu'r ffordd rydych yn cyfathrebu, yn enwedig â phobl o ddiwylliannau eraill?

Cewch ysgrifennu nodiadau yn y blwch isod.

Provide your answer...

5.4 Osgoi unigedd

Mae unigedd cymdeithasol yn her sy'n aml yn gysylltiedig â gweithio o bell. Er ei bod yn well gan rai pobl weithio i ffordd o swyddfa brysur o bosibl, mae'n bwysig sicrhau bod pobl neu rwydweithiau ar gael i'r unigolion a'r timau er mwyn iddynt allu siarad â nhw yn rhwydd. Mae'n hawdd dod yn anweledig os ydych yn rhan o dîm rhithwir mewn byd gweithio'n rhithwir.

Yn rhai sefydliadau, mae'r cynnydd mewn gweithio hybrid ac o bell yn golygu bod swyddfeydd llawn, cynllun agored lle'r oedd gan bawb ei ddesg ddynodedig ei hun wedi'u trawsnewid yn ardaloedd sydd â system o weithio o sawl gweithfan, y mae modd mynnu'ch lle i'w defnyddio ymlaen llaw. Mae hyn yn golygu ei bod yn bosibl mai chi fydd yr unig berson mewn ystafell yn y swyddfa drwy'r dydd pan fyddwch yn trefnu i fynd i mewn i'r swyddfa, a gall hyn wneud i chi deimlo'n unig neu yn anghyfforddus.

Sicrhewch eich bod yn cael sgwrs reolaidd gyda'ch rheolwr llinell ac os ydych yn gweithio mewn sefyllfa rheolaeth fatrics, sefydlwch gysylltiadau rheolaidd gydag unrhyw gydweithwyr arall yr ydych yn gwneud gwaith iddo, gan sicrhau eich bod chithau a hwythau yn deall y gwaith sydd angen ei wneud, yr amcanion, a pha bryd a sut y mae angen i chi eu cyflawni.

Os oeddech yn arfer cael digwyddiadau cymdeithasol mewn timau yn y swyddfa, a ydych wedi rhoi cynnig ar ddigwyddiadau tîm rhithiol? Gallai'r rhain fod mor syml ag egwyl am hanner awr i gael te neu goffi dros alwad fideo, lle y byddwch yn cael yr un mathau o sgysiau ag yng nghegin y swyddfa, neu gallai fod yn rhywbeth lle y gall y bobl gymryd rhan ynddo, fel helpa drysor.. Mae rhagor o enghreifftiau ac ysbrydoliaeth ar gyfer gweithgareddau adeiladu tîm yn teambuilding.com (sicrhewch eich bod yn agor y ddolen mewn tab/ffenestr newydd).

5.5 Problemau diogelwch ar gyfryngau cymdeithasol

Crybwyllodd Adran 3 eich llesiant digidol, ac atal unigedd, adnabuwyd bod magu a chynnal perthnasoedd a lleihau unigedd i gyd yn agweddau cadarnhaol o weithgaredd digidol. Gellir cyflawni hyn drwy gymryd rhan mewn cyfryngau cymdeithasol a rhwydweithio cymdeithasol. Serch hynny, mae materion diogelwch yn ymwneud â chyfryngau cymdeithasol, yn enwedig mewn perthynas â phostio amhriodol. Gallai hyn fod o ganlyniad i chi'n rhannu cynnwys amhriodol yn ddiofal neu'n fwriadol, neu gallai fod yn ymateb amhriodol i'ch gweithgaredd ar gyfryngau cymdeithasol.

Dylai bod gan eich sefydliad ganllawiau ynghylch yr hyn sy'n cael ei ganiatáu ar gyfryngau cymdeithasol, gyda chanlyniadau eglur yn cael eu nodi os na lynir wrth y cyngor hwn.

Efallai y cewch ymatebion negyddol gan ddefnyddwyr cyfryngau cymdeithasol eraill. Mae sylwadau nad ydynt yn cytuno â'ch safbwyntiau neu'ch persbectifau yn gwbl dderbyniol, ond gallwch deimlo wedi'ch llethu gan adlach o sylwadau, neu ddioddefwr seiberfwlio neu aflonyddwch. Os felly, mae angen i chi ystyried sut mae ymateb i hyn, neu ba un ai a ydych am ymateb hyd yn oed.

Blwch 2 Cefnogaeth ac arweiniad

Mae nifer o adnoddau ar-lein sy'n darparu cefnogaeth ac arweiniad os cewch eich amlygu i ymddygiadau negyddol, neu eich bod yn poeni am eich ymddygiad eich hun. Efallai yr hoffech dreulio ychydig o amser i archwilio rhai sydd wedi'u rhestru isod:

- [Cyberbullying and online harassment advice | The National Bullying Helpline](#)
- [Help Center | The Cybersmile Foundation](#)
- [Canllawiau Cadw'n Ddiogel Ar-lein Llywodraeth Cymru | Llywodraeth Cymru](#)
- [I'm being harassed by someone on social media. What can I do? | Metropolitan Police](#)
- [Social Networking Sites | Get Safe Online](#)
- [Dealing with online harassment | Support, health and wellbeing, Prifysgol Efrog](#)

5.6 Diogelwch seicolegol

Mae diogelwch seicolegol yn ymwneud ag unigolion sy'n teimlo eu bod yn gallu rhannu syniadau a barn heb ofn dial, gwahaniaethu neu gywilydd. Mae'n agwedd allweddol ar ddiwylliant cadarnhaol mewn sefydliad ac yn brif ffactor at lesiant eich gweithle.

Mae arwyddion gweithle sy'n anniogel yn seicolegol yn cynnwys petruster i siarad yn agored ac yn onest, amharodrwydd i ganiatáu gwneud camgymeriadau a lefel cymhelliant isel. Gall pobl deimlo'n anniogel mewn unrhyw sefyllfa neu weithio ar unrhyw lefel – nid yw hwn yn fater i staff mewn rolau iau yn unig.

I gyflawni amgylchedd gweithio sy'n seicolegol ddiogel, mae angen cael ymddiriedaeth rhwng gweithwyr a rheolwyr, a rhwng gweithwyr. Mae'r cwrs

[Gweithio hybrid: sgiliau ar gyfer arwain](#) sy'n rhan o'r casgliad hwn yn archwilio'n fwy manwl sut mae datblygu'r ymddiriedaeth honno. Gall yr agweddau ar gyfathrebu y soniwyd amdanynt yn gynharach yn yr adran honno gyfrannu at sefydlu ymddiriedaeth, yn yr un modd â rhwydwaith cefnogaeth. Mae gan rai sefydliadau lysgenhadon llesiant i helpu gyda hyn.

Fel rheolwr neu arweinydd, mewn perthynas â diogelwch, peidiwch â gofyn i aelodau'ch tîm wneud unrhyw beth na fydddech chi'n ei wneud. Cofiwch gadw eu pryderon mewn cof a thawelu eu meddwl. Anogwch gyfranogiad a chyfraniad gan bob aelod o'r teulu.

Gall ymddangos yn baradocsaid, ond er eich bod eisiau pobl i deimlo eu bod yn gallu siarad yn rhydd, nid yw hynny'n golygu y cewch wneud fel y mynnwch. Mae'n bwysig bod natur ymosodol, bwlio a bychanu yn ymddygiadau sy'n cael eu cydnabod ac yn cael eu datrys yn brydlon.

5.7 Seiberddiogelwch ar gyfer gweithio hybrid

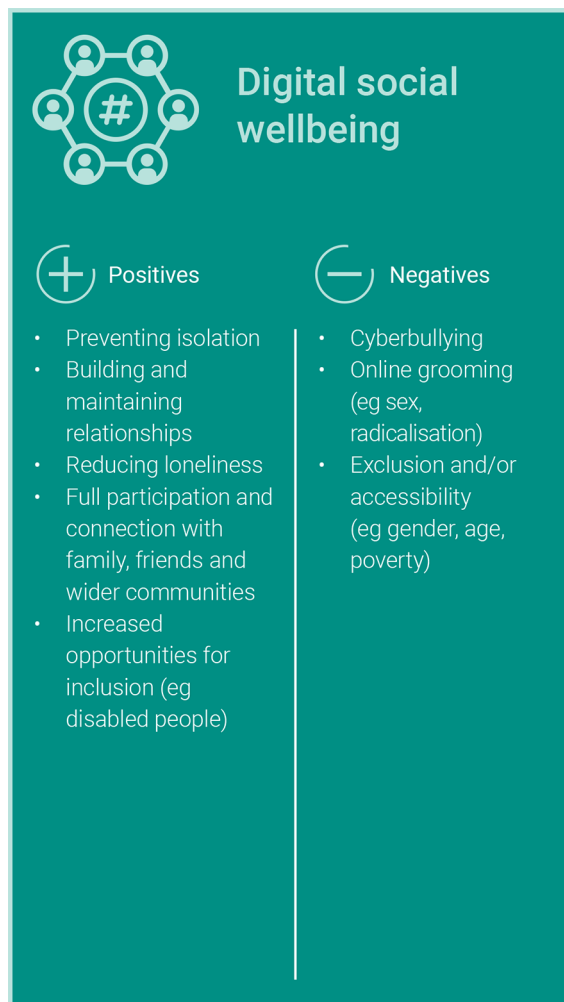
Pan oeddech wedi'ch lleoli mewn swyddfa drwy'r amser, mae'n debyg bod tîm TG eich sefydliad wedi gofalu am eich anghenion seiberddiogelwch. Ond os ydych nawr wedi'ch lleoli gartref yn rhannol neu'n llwyr, mae angen i chi dalu mwy o sylw i fygythiadau seiberddiogelwch eich hun – nid yn unig oherwydd efallai fod timau TG hefyd yn gweithio mewn ystod o leoliadau, a allai'n effeithio'r gwasanaethau maen nhw'n eu cynnig a'u hymatebion ymarfer. Y prif egwyddorion i'w dilyn yw:

- Defnyddio meddalwedd gwrthfeirws a diogelwch y rhyngwrwyd – gall eich sefydliad eich darparu chi â hyn, ond os nad, mae ystod o opsiynau rhad ac am ddim ac opsiynau sy'n codi ffi ar gael.
- Os ydych yn byw gydag eraill – yn enwedig plant – cadwch eich dyfeisiau dan glo neu ddiogelu'r cyfrinair pan ydych oddi wrthynt.
- Ystyriwch eich gwe-gamera pan nad ydych yn ei ddefnyddio'n weithredol, gan y gall hacwyr fynd i mewn iddynt. Os ydych yn defnyddio gwe-gamera ar wahân (h.y. heb fod yn rhan o'r cyfrifiadur), datgysylltwch y plwg pan nad ydych yn ei ddefnyddio.
- Defnyddiwch rwydwaith breifat rithiol (VPN) Os ydych yn ceisio gweinyddion gwaith o gartref, mae'n debyg bod hyn yn rhywbeth mae eich sefydliad yn ei orfodi eisoes.
- Defnyddiwch gwmwl/storfa gweinydd ganolog eich sefydliad ar gyfer ffeiliau pwysig, yn hytrach na'u harbed nhw'n lleol yn unig.
- Sicrhewch fod Wi-Fi eich cartref yn ddiogel, a'ch bod yn defnyddio cyfrinair cryf. Dylai bod y wybodaeth hon wedi'i darparu gyda'ch llwybrydd. Fel arall, dylai bod gan eich darparwr gwasanaethau rhyngwrwyd ganllawiau ar ei wefan.
- Gwnewch gyfarfodydd fideo yn breifat drwy ofyn am gyfrinair er mwyn cael mynediad, neu ganiatáu rhywun gyda chaniatâd gweinyddwr i ganiatáu gwesteion – efallai eich bod yn cofio ymosodiadau 'bomio Zoom' yn cyrraedd y penawdau yn ystod y cyfnod clo cyntaf.
- Os yn bosibl, osgowch weithio ger unrhyw ddyfeisiau a reolir gan lais i osgoi posiblwydd gwrando o bell.

- Byddwch yn ymwybodol o'r hyn sy'n weladwy y tu ôl i chi yn ystod galwadau fideo. Efallai yr hoffech ddefnyddio sgrin ffisegol neu dywyllu'r sgrin rithiol i osgoi datgelu arteffactau sensitif neu bersonol.
- Defnyddiwch gyfrineiriau cryf a diogel ac ystyriwch ddefnyddio system rheoli cyfrinair ar gyfer creu a storio eich cyfrineiriau.
- Sicrhewch fod meddalwedd a systemau gweithredu yn gyfredol a bod yr amddiffyniadau diogelwch diweddaraf wedi'u mewnosod arno.

5.8 Agweddau cadarnhaol a negyddol ar lesiant gwaith digidol

Mae'r adran hon o'r cwrs yn dod i ben gyda ffeithlun arall gan Jisc, yn crynhoi nodweddion cadarnhaol a negyddol llesiant cymdeithasol digidol y tro hwn. Noder bod sawl un o'r pwyntiau hyn yn berthnasol yn ehangach i bob math o weithio hybrid, ac nid yn benodol i weithio digidol.



Ffigwr 10 Llesiant cymdeithasol digidol.

Fel y gwelwch o'r ffigwr, mae Jisc yn pwysleisio mwy o gyfleoedd i gymryd rhan fel un o'r agweddau cadarnhaol ar lesiant cymdeithasol digidol – a gwaharddiad a hygyrchedd yn agweddau negyddol. Mae adran nesaf y cwrs yn archwilio'r pynciau hyn.

6 Cynhwysiant

Beth am ddechrau gyda dyfyniad gan Inclusive Employers, sefydliad o aelodau a sefydlwyd yn 2011 i gyflogwyr sy'n ymroddedig i flaenoriaethu cynhwysiant a chreu gweithleoedd sy'n wirioneddol gynhwysol.

Inclusion is a broad subject and is a term that trips of the tongue of many. However, people have different understandings of what the word means. ... Many people use the words inclusion, diversity and even equality interchangeably. ... At Inclusive Employers, we focus on workplace inclusion. For us, inclusion is an overarching culture encompassing diversity, equality, and many other aspects of our working lives.

(Inclusive Employers, 2022)

Yn yr un modd, mae'r cwrs hwn yn ystyried bod amrywiaeth a chydaddoldeb yn rhan o'r categori cynhwysiant. Mae hyn yn cynnwys hygyrchedd a chynhwysiant digidol, sy'n bynciau cynyddol bwysig diolch i'r weithred o wneud gweithleoedd addysg uwch yn lleoedd hybrid, a gafodd ei hannog gan bandemig COVID-19 a'r pryderon cynyddol am yr rhaniad digidol.

Yn y fideo isod, mae cyfranwyr yn rhannu mewnwelediadau i ystyriaethau ar gyfer cynhwysiant digidol.

Video content is not available in this format.



6.1 Archwilio cynhwysiant

Yn aml, mae pobl mor brysur yn meddwl am eu safbwynt eu hunain na allant weld safbwynt eraill. Mae pobl hefyd yn dueddol o feirniadu syniadau eraill yn hytrach na cheisio eu deall. Fel y mae'r ymchwilydd academiaidd Michàlle E. Mor Barak (2017) yn egluro yn ei waith, rydym yn cael trafferth derbyn y gall pobl eraill gyflawni union yr un canlyniad mewn ffordd wahanol neu well.

Wedi dweud hynny, mae dwyn ynghyd cyfuniad o bobl wahanol o gefndiroedd amrywiol yn ffactor pwysig o ran dod o hyd i ddatrysiadau creadigol i broblemau, a'u gweithredu. Mae meddwl y tu allan i'r blwch a rhyngweithio gydag amrywiol gydweithwyr yn gwella gallu pobl i weithio mewn byd bregus, ansicr, cymhleth ac amwys.

Mae cynhwysiant yn y gweithle yn golygu gwneud y mwyaf o amrywiaeth ymhlith staff a myfyrwyr. Mae'n cynyddu dyfnder ac ystod ymddygiadau, galluoedd a sgiliau y gall y sefydliad eu defnyddio er mwyn ymateb i anghenion amgylchedd byd bregus, ansicr, cymhleth ac amwys. Mewn gwirionedd, gall arweinydd sy'n gallu rheoli gweithlu amryfal mewn cwmni, ac ymgysylltu â nhw, gaffael mantais unigryw ac ymdrin â heriau arweinyddiaeth yn fwy effeithiol.

Fel y byddwch yn gweld yn y gweithgaredd nesaf, mae sefydliad yn dod yn weithle cynhwysol pan fydd yn derbyn ac yn defnyddio amrywiaeth ei weithlu. Gall yr amrywiaeth hwn gynnwys acen, oedran, cyfrifoldebau gofalu, lliw, diwylliant, anabledd gweledol a chudd, hunaniaeth o ran rhywedd a mynegiad, iechyd meddwl, niwroamrywiaeth, ymddangosiad corfforol, barn wleidyddol, beichiogrwydd a mamolaeth/tadolaeth a statws teuluol ac amgylchiadau economaidd-gymdeithasol, neu unrhyw groestoriad neu gyfuniad o'r rhain, yn ogystal â nodweddion personol a phrofiadau eraill.

Gweithgaredd 12 Strategaethau arweinyddiaeth ar gyfer cynhwysiant (byd-eang)

 Caniatewch tua 20 munud

Gwylwch y fideo drwy ddilyn y ddolen isod sy'n trafod 'cynhwysiant byd-eang' gan Ernest Gundling, cyd-sylfaenydd a phartner rheoli yn Aperian Global.

[What is global inclusion?](#) (agorwch y ddolen mewn tab/ffenestr newydd er mwyn i chi allu dychwelyd yn rhwydd).

Beth mae Gundling yn ei olygu gan 'gynhwysiant byd-eang'? Gwnewch nodiadau yn y blwch testun isod.

Provide your answer...

Discussion

Mae'r ffordd mae Gundling yn mynd i'r afael â chynhwysiant yn ymgorffori'r canlynol:

- Cynnwys pobl o wahanol hiliau a rhywedd.
- Cydweithio gyda phobl o wahanol swyddogaethau a chenedlaethau.
- Bod yn barod i oresgyn rhwystrau.
- Dod o hyd i ffyrdd o gynnwys pobl o faes arbenigol i helpu ym meysydd eraill.
- Gwahodd yr annisgwyl.
- Chwilio am ffynonellau gwybodaeth newydd.

Yn y fideo hwn, mae Gundling yn trafod cynhwysiant byd-eang, ac yn dweud ei fod yn cyfeirio at feysydd megis gwahaniaethau swyddogaethol a rhwng cenedlaethau, yn ogystal â hil a rhywedd. Er enghraifft, nid yw bod yn arbenigwr technegol yn golygu nad oes gennych unrhyw farn am farchnata, gwerthiannau neu unrhyw feysydd eraill nad oes gennych wybodaeth gref yn eu cylch, neu nad ydych yn ymgysylltu â nhw. Yn yr enghraifft hon, mae angen i chi fod yn barod i oresgyn y

ffiniau a dod o hyd i ffyrdd o gynnwys arbenigwyr technegol i helpu'r cwmni ym meysydd eraill hefyd.

Mae Gundling hefyd yn cynnig rhai strategaethau ar gyfer cynhwysiant y gall arweinwyr a rheolwyr eu defnyddio, megis:

- chwilio am ffynonellau gwybodaeth newydd
- herio eu tybiaethau
- gofyn i bobl feddwl am eu rhwydwaith er mwyn ei ymestyn
- gwahodd yr annisgwyl.

Mae Barak (2017) yn diffinio gweithle yn un sy'n:

- **gwerthfawrogi ac yn defnyddio gwahaniaethau yr unigolyn a grwpiau** – yn y pendraw, bydd yn anelu at addasu gwerthoedd ac arferion cyfundrefnol i fod yn addas i'w gweithwyr
- **gweithio gyda'r gymuned gyfagos a chyfrannu at y gymuned** – y sefydliad yn cydnabod nad oes ganddo gyfrifoldeb i'w randdeiliaid, ond i'r gymdeithas ehangach
- **yn gweithio gydag unigolion, grwpiau a sefydliadau o amrywiaeth o gefndiroedd cenedlaethol a diwylliannol** – y sefydliad yn ceisio datblygu cyfleoedd i gydweithio'n rhyngwladol er mwyn ymestyn ymhellach y posibilrwydd am amrywiaeth
- **yn ceisio ffyrdd o gefnogi grwpiau difreintiedig** – bydd y sefydliad yn ceisio penodi a hyfforddi pobl sy'n perthyn i grwpiau difreintiedig a heb gynrychiolaeth ddigonol.

Mae'n debyg y byddwch yn sylwi bod Barak yn mynd gam ymhellach na Gundling – sy'n trafod cynhwysiant mewnol – ac mae hefyd yn pwysleisio pwysigrwydd cynhwysiant mewnol.

Er mwyn i arweinydd neu reolwr gyflawni cynhwysiant mewn amgylchedd byd-eang a chythryblus, mae angen iddynt ystyried cynhwysiant mewnol ac allanol. Mae angen iddynt ddod o hyd i ffyrdd ac ymarferion er mwyn derbyn, croesawu a thrin yn gyfartal grwpiau neu unigolion o gefndiroedd gwahanol, ac ar yr un pryd, ymateb i anghenion eu cymuned neu sefydliad.

Os mai cynhwysiant yw'r prif ddiwylliant sy'n cwmpasu amrywiaeth, cydraddoldeb, a nifer o agweddau ar ein bywydau gwaith, yna mae amrywiaeth yn gymysgedd o bobl (Inclusive Employers, 2022). Mae'r adran nesaf yn archwilio amrywiol briodweddau y cymysgedd hwnnw.

6.2 Gwerthfawrogi amrywiaeth

Yn eu herthygl 2013, 'Great leaders who make the mix work', mae Boris Groysberg, ymchwilydd academiaidd, a Katherine Connolly, cymrawd ymchwil yn yr uned ymddygiad sefydliadol yn Ysgol Fusnes Harvard, yn trafod pwysigrwydd amrywiaeth a chynhwysiant.



Ffigwr 11 Amrywiaeth a chynhwysiant yn y gweithle.

Eglura Groysberg a Connolly (2013) y dylid ystyried amrywiaeth fel buddsoddiad yn asedau pwysicaf ar fantolen sefydliad: y bobl. Mae amrywiaeth yn ymwneud â buddsoddi ym mhobl. Mae amrywiaeth yn hollbwysig oherwydd ei fod yn caniatáu i sefydliad barhau'n gystadleuol, ceisio'r syniadau a'r datrysiadau gorau posibl, a pharhau i arloesi a thyfu. Yn fwy na hynny, drwy fanteisio ar amrywiaeth, mae gweithwyr yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, ac felly'n fwy parod i gefnogi nodau'r sefydliad, gwasanaethu'r 'cwsmeriaid' (myfyrwyr, mewn cyd-destun sefydliad addysg uwch) a gweithio gyda'i gilydd.

Ar yr un pryd, gall amrywiaeth greu anghytundeb a herio ffordd o feddwl pobl, gan eu harwain at ymholiad dwfn neu dorri tir newydd.

Yn y fideo isod, mae cyfranwyr yn trafod sut i werthfawrogi amrywiaeth a chreu gweithleoedd mwy cynhwysol.

Video content is not available in this format.



Gweithgaredd 13 Amrywiaeth yn eich gweithle

 Caniatewch tua 45 munud

Gwylwch a gwrandewch ar y fideos a sain canlynol lle mae cyfranwyr yn rhannu eu profiadau o amrywiaeth yn y gweithle.

Video content is not available in this format.



Audio content is not available in this format.



Video content is not available in this format.



Ystyriwch eich amgylchedd gwaith presennol (neu flaenorol) a rhestrwch rai enghreifftiau o'r amrywiaeth ymhlith gweithwyr neu fyfyrwyr (neu 'gwsmeriaid' eraill).

Provide your answer...

Discussion

Sut aeth y dasg? Nid oes atebion cywir nac anghywir, ond mae'n bosibl bod eich rhestr yn cynnwys rhai o'r categorïau hyn, neu'r cwbl (Ahmed, 2018):

- hil ac ethnigrwydd
- oedran a chenhedlaeth
- rhywedd a hunaniaeth rhywedd
- cyfeiriadedd rhywiol
- credoau crefyddol ac ysbrydol
- anabledd a gallu
- statws a chefnidir economaidd-gymdeithasol
- ffordd o feddwl a phersonoliaeth
- profiad bywyd personol.

Er efallai na wnaethoch feddwl am y ddau gategori olaf, mae'r amrywiaeth maen nhw'n ei chyflwyno i'r gweithle yn gallu achosi heriau. Er enghraifft, disgrifia Ahmed y posibilrwydd o dîm yn cynnwys personoliaethau mewnbylg yn ei chael hi'n anodd

rhoi cyflwyniad misol. Awgryma hefyd y gall profiadau bywyd rhywun sydd wedi gwasanaethu yn y lluoedd arfog gyflwyno problemau penodol i'r gweithle.

Drwy ennill dealltwriaeth o'r amrywiaeth hon, dylai eich helpu chi i adnabod nifer o achlysuron pan ydych wedi cael profiad o beth lefel o amrywiaeth yn y gwaith a'r tu hwnt i'r gwaith.

6.3 Rhyngblethedd

Mae amrywiaeth yn cynnwys pob hunaniaeth. Mae'n ymwneud â chynrychioli gwahaniaeth. Boed ydych yn adnabod eich hun yn ôl eich ethnigrwydd, eich crefydd, eich cyfeiriadedd rhywiol, neu unrhyw nodweddion eraill y gwnaethoch eu nodi yn y gweithgaredd diwethaf o bosibl, mae gennych nifer o hunaniaethau ac rydych yn rhan o nifer o gymunedau. Pam mae hyn yn bwysig yn y gweithle? Oherwydd bod pob hunaniaeth yn darparu unigolyn sydd â lefel gymharol o ffrainc dros unigolyn arall, neu dan anfantais mewn cymhariaeth ag unigolyn arall – golyga hyn fod gan bob unigolyn lefel benodol o fod dan anfantais mewn cymdeithas yn seiliedig ar ei hunaniaeth gydyfeiriol.

Mae 'rhyngblethedd' ('intersectionality') yn derm a fathwyd gan yr Athro Kimberlé Crenshaw i ddisgrifio hyn. Gwylwch y fideo drwy ddilyn y ddolen isod i ddysgu beth mae'n ei olygu a pha effaith y gall ei chael ar iechyd a llesiant.

[Intersectionality and health explained](#) (agorwch y ddolen mewn tab/ffenestr newydd er mwyn i chi allu dychwelyd yn rhwydd).

6.4 Niwroamrywiaeth

Wrth i'r byd drosglwyddo i gynnal cyfarfodydd ar-lein, cafwyd llu o gyngor ar sut mae cynnal cyfarfodydd o'r fath yn effeithiol, megis ei gwneud hi'n ofynnol i gyfranogwyr roi eu camera ymlaen drwy gydol y cyfarfod i ddangos eu bod yn talu sylw. Er bod y bwriad wrth wraidd hyn yn un da, mae pawb yn eich tîm neu adran yn wahanol ac yn meddu ar anghenion gwahanol, felly mae'r hyn sy'n gweithio'n dda i ddau yn gallu bod yn destun gorbryder i eraill. Mae'n bwysig cymryd amser i ddeall yr anghenion amrywiol hynny er mwyn mabwysiadu llesiant yn niwylant eich gweithle.

Neurodiversity describes the idea that people experience and interact with the world around them in many different ways; there is no one 'right' way of thinking, learning, and behaving, and differences are not viewed as deficits.

(Baumer a Frueh, 2021)

Mae'r term 'niwroamrywiol' wedi'i fabwysiadu i gynnwys pobl sydd ag amrywiaeth o gyflyrau niwrolegol a gwahaniaethau dysgu gwahanol – er enghraifft, anhwylderau ar y sbectwm awtistiaeth, dyslecsia a Syndrom down – golyga hynny bod angen iddynt ddatblygu strategaethau ymdopi i weithredu mewn byd sydd wedi'i ddylunio ar gyfer pobl niwronodweddiadol.

Fel arweinydd neu reolwr, gallwch wneud eich gweithle yn fwy cynhwysol drwy wneud y canlynol:

- beidio â gwneud tybiaethau ynghylch dewisiadau neu anghenion – gofynnwch i'r unigolyn
- peidio â chysylltu ymddygiad 'camera ymlaen' neu gyswllt llygaid â thalu sylw

- ystyried recordio cyfarfodydd i bobl eu hadolygu yn ddiweddarach – gyda chaniatâd y rhai sy'n bresennol
- cyfathrebu'n gynnar – osgoi coegni, mwytheiriau/cyffelybiaethau ac is-destun
- bod yn sensitif i ofynion synhwyrdd, e.e. yn ymwneud â sain neu symudedd
- darparu cyfarwyddiadau cam wrth gam, cryno a chlir ar gyfer tasgau
- ymatal rhag gwneud newidiadau funud olaf, heb eu hegluro, i gynlluniau neu amserlenni.
- rhannu agendâu cyfarfodydd cyn iddynt gael eu cynnal a gofyn i gyfranogwyr os ydynt yn teimlo'n gyfforddus neu a fyddai unrhyw addasiadau o fudd iddynt.

Gwylwch y fideo isod lle mae Becky May yn esbonio ei phrofiad o fod yn niwroamrywiol.

Video content is not available in this format.



6.5 Sut mae gwneud y mwyaf o amrywiaeth?

Felly, sut ydych chi'n creu neu'n cynnal sefydliad amrywiol? Cyflwyna Groysberg a Connolly (2013) wyth ymarfer sefydliadol a ymddengys yn effeithiol am wneud y mwyaf o amrywiaeth:

1. Mesur amrywiaeth a chynhwysiant: bod yn ymwybodol o lefel yr amrywiaeth yn y sefydliad. Casglu data er mwyn mesur yr hyn rydych yn ei wneud yn dda a'r hyn y gallwch ei wella i wneud y sefydliad yn lle mwy amrywiol a chynhwysol.
2. Dwyn rheolwyr i gyfrif: dylai amrywiaeth a chynhwysiant fod ymysg nodau'r sefydliad. Er enghraifft, ymgorffori'r nodau fel rhan o ddatblygiad proffesiynol y rheolwr, gan ddarparu hyfforddiant a gweithgareddau ymgysylltu.
3. Cefnogi trefniadau gwaith hyblyg: cynnig buddion sy'n helpu gweithwyr i gydbwysu ymrwymadau proffesiynol a phersonol, darparu hyblygrwydd gwell i oriau gwaith, caniatáu cyfnodau trawsnewidiol, cynnig cefnogaeth gofal plant etc.

4. Recriwtio a dyrchafu o gronfeydd amrywiol o ymgeiswyr: chwilio am ddoniau yn y cam recriwtio yw'r cam cyntaf, ond mae hefyd yn bwysig cynnal y doniau hyn ar ôl hynny.
5. Darparu addysg arweinyddiaeth: darparu cyfleoedd datblygu arweinyddiaeth i bawb yn y sefydliad a cheisio cefnogi grwpiau sydd dan fwy o anfantais neu heb gynrychiolaeth ddigonol. Cynnig hyfforddiant ar amrywiaeth a chyfleoedd i dderbyn addysg a datblygiad allanol.
6. Noddi grwpiau adnoddau a rhaglenni mentora i weithwyr: cynnig dulliau llai strwythuredig o ddatblygiad proffesiynol drwy grwpiau adnoddau, rhwydweithiau, rhaglenni mentora etc.
7. Cynnig esiamplau o ansawdd: mae llw amrywiol o arweinwyr yn dangos bod sefydliad yn ymrwymedig i amrywiaeth ac yn cynnig esiamplau da i uniaethu â nhw.
8. Gwneud i safle'r Prif Swyddog Amrywiaeth gyfrif: creu swydd Prif Swyddog Amrywiaeth a Chynhwysiant a gofyn i'r Prif Swyddog Gweithredol uchafu ei effeithiolrwydd.

Mae gan Gomisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru adnodd Newid Syml yn ymwneud â gwella amrywiaeth yn eich gweithle. Dilynwch y ddolen ym Mlwch 3 am ragor o wybodaeth.

Blwch 3 Newid Syml #39

Newid Syml #39

[Rhoi mentrau ar waith i recriwtio pobl o blith grwpiau a dangynrychiolir yn eich gweithlu.](#)

(Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru, 2022b)

7 Cydraddoldeb

Fel y soniwyd yn y cyflwyniad i'r cwrs hwn, un o nodau *Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015* yw 'Cymru sy'n Fwy Cyfartal', a ddiffinnir fel:

Cymdeithas sy'n galluogi pobl i gyflawni eu potensial ni waeth beth fo'u cefndir neu eu hamgylchiadau (gan gynnwys eu hamgylchiadau economaidd-gymdeithasol).

(Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru, 2022d)

Mae cyflawni amrywiaeth well yn ein sefydliad, mewn swyddi arweinyddiaeth/gwneud penderfyniadau ac yn y gweithlu ehangach, yn gam agosach at gyflawni'r nod hwn, ond nid yw amrywiaeth a chydaddoldeb yr un fath. Mae cydraddoldeb yn y gweithle yn ymwneud â chyfleoedd cyfartal i bawb, sy'n golygu bod pawb yn gyfartal o ran:

- gwneud cais am swyddi a chael eu dethol am swyddi (cyn-gyflogaeth)
- derbyn hyfforddiant a chael eu dyrchafu yn eu gwaith
- terfynu cyflogaeth yn gyfartal a theg.

Dylid ystyried tegwch hefyd. Er bod cydraddoldeb yn rhoi'r un adnoddau a chyfleoedd i bawb, mae tegwch yn sicrhau bod unigolion yn cael adnoddau a chyfleoedd yn unol â'u hanghenion a'u hamgylchiadau.

Er mwyn i arweinydd neu reolwr fodloni gofynion cynhwysiant mewn amgylchedd bydeang a chythryblus, mae angen iddo edrych ar gynhwysiant mewnol ac allanol a chydabod ei fod ef ei hun yn cynrychioli gwahaniaeth(au) i eraill.

Yn y DU, y brif ddeddfwriaeth sy'n amddiffyn hawliau pobl i gael cyfleoedd cyfartal o'r fath yw *Deddf Cydraddoldeb 2010*. Yn y bôn, gwahaniaethu yw gwrthod yr hawl i gyfleoedd cyfartal yn y gweithle, ac mae hynny'n anghyfreithlon o dan y Ddeddf.

Sefydlwyd corff o'r enw'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn 2007 i hyrwyddo ac amddiffyn hawliau yn y gweithle sy'n cael eu nodi yn y Ddeddf. Daeth y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn lle'r Comisiwn Cyfle Cyfartal, y Comisiwn Hawliau Anabledd a'r Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol.

Mae *Deddf Cydraddoldeb 2010* yn nodi naw maes o'r enw 'nodweddion gwarchodedig'. Dyma nhw (yn nhrefn y wyddor):

- oedran
- anabledd
- ailbennu rhywedd
- statws priodasol neu bartneriaeth sifil
- beichiogrwydd a mamolaeth
- hil (yn cynnwys lliw, cenedligrwydd, tarddiad ethnig a chenhedlig)
- cefndir crefyddol
- rhyw
- cyfeiriadedd rhywiol.

Mae'n debyg y byddwch yn cydnabod bod y rhain yn debyg iawn i'r categorïau sydd wedi'u hadnabod gan Ahmed (2018) yn y drafodaeth yng Ngweithgaredd 12. Cyn archwilio rhai o'r nodweddion gwarchodedig yn fwy manwl, dyma weithgaredd byr i egluro'r gwahaniaeth rhwng cydraddoldeb ac ecwiti.

Gweithgaredd 14 Cydraddoldeb neu ecwiti?

 Caniatewch tua 15 munud

Darllenwch yr erthygl fer hon (650 gair) sy'n dwyn y teitl [Equality and Equity](#) ar wefan Social Change UK. Yna, treuliwch ychydig funudau yn ceisio meddwl am enghraifft o sut mae ecwiti wedi cyfrannu – neu sut allai gyfrannu – at gydraddoldeb gwell yn eich sefydliad eich hun. I'r gwrthwyneb, efallai fod gennych chi enghraifft o adeg y defnyddiwyd cydraddoldeb yn anghywir; os felly, sut fydddech chi'n mynd i'r afael â hyn?

Cewch ysgrifennu nodiadau yn y blwch isod.

Provide your answer...

Discussion

Fel y nodir yng nghasgliad yr erthygl:

Equality and equity may be inherently different but are also bound together. In order to create true equality of opportunity, equity is needed to ensure that everyone has the same chance of getting there. However, we must act cautiously when dealing with equity; providing too little to those who need it and too much to those who do not can further exacerbate the inequalities we see today.

(Social Change UK, 2019)

7.1 Nodweddion gwarchodedig: mynd i'r afael â gwahaniaethu

Fel y soniwyd yn yr adran flaenorol, mae *Deddf Cydraddoldeb 2010* yn nodi naw maes o'r enw 'nodweddion gwarchodedig'. Bydd adran nesaf y cwrs yn archwilio agweddau ar rai o'r rhain (anabledd), ond o ran gwahaniaethu, mae gan ddau sefydliad yn y DU lu o adnoddau a chyfeiriadau ar bob un o'r nodweddion gwarchodedig:

- y Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS), corff cyhoeddus annibynnol sy'n cael cyllid gan y llywodraeth i weithio gyda chyflogwyr a gweithwyr i wella perthnasoedd yn y gweithle
- y sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD), corff proffesiynol y DU ar gyfer adnoddau dynol a datblygiad pobl.

Gweithgaredd 15 Archwilio adnoddau gwrth-wahaniaethu

 Caniatewch tua 90 munud

Dilynwch y dolenni at bob un o'r adnoddau isod am drosolwg o'r nodweddion gwarchodedig a nodir yn *Neddf Cydraddoldeb 2010*.

- [oedran](#) (CIPD)
- [anabledd](#) (CIPD)
- [cydraddoldeb rhywedd \(gwahaniaethu ar sail rhyw\)](#) (CIPD)
- [statws priodasol neu bartneriaeth sifil](#) (Undeb Cenedlaethol y Newyddiadurwyr (NUJ): mae [adroddiad gan ACAS ar y pwnc hwn](#), ond mae'n ffeil PDF â 30 tudalen iddi)
- [beichiogrwydd a mamolaeth](#) (ACAS)
- [hil](#) (CIPD)
- [crefydd a chredo](#) (CIPD)
- [cyfeiriadedd rhywiol, hunaniaeth rhywedd ac ail-bennu rhywedd](#) (CIPD).

Dylech dreulio o leiaf 10 munud ar bob nodwedd, ond os ydych yn dymuno treulio mwy o amser yn ymchwilio i'r pwnc hwn, mae adnoddau ychwanegol gan y CIPD ac adnoddau o ffynonellau allanol ar waelod pob tudalen.

Mae sgysiaiu sy'n ymwneud â nodwedd warchodedig yn gofyn am agwedd sensitif ac empathig. Yn aml, mae'r rhain yn cynnwys sefyllfaoedd nad yw'r person efallai'n teimlo'n gyfforddus yn eu trafod, neu bryderon posibl y mae'n dymuno eu codi am ymagwedd y sefydliad. Mae llawer o sefydliadau yn dod yn fwy ymwybodol ac mae ganddynt rwydweithiau priodol ar waith i gefnogi gweithwyr a rheolwyr llinell i ddechrau cael gwell sgysiaiu.

7.2 Hygyrchedd yn y gwaith

Mae hygyrchedd yn golygu pethau gwahanol i bobl wahanol, felly beth am i ni ddechrau'r adran hon drwy ymchwilio i'ch dealltwriaeth o'r term?

Gweithgaredd 16 Beth mae hygyrchedd yn ei olygu i chi?

 *Caniatewch tua 10 munud*

Treuliwch ychydig funudau yn nodi'r geiriau yr ydych chi'n eu cysylltu â hygyrchedd yn y gwaith. Ceisiwch feddwl am o leiaf un, ond dim mwy na deg.

Yna dewiswch eich hoff air – yr un sy'n disgrifio orau beth mae hygyrchedd yn ei olygu i chi.

Provide your answer...

Discussion

Dengys Ffigwr 11 gwmwl geiriau yn cynnwys rhai geiriau cyffredin sy'n ymwneud â hygyrchedd.

gweithgareddau a ellir eu cynnal mewn naill ai amgylchedd ar-lein neu amgylchedd ffisegol, neu'r ddau.

O ran mannau gweithio ffisegol, mae dyluniad neu strwythur adeilad (gan gynnwys lle rhwng desgiau a dodrefn eraill, y ffordd mae ystafelloedd cynadledda wedi'u trefnu, etc.), sut ydych chi'n mynd i mewn iddynt (e.e. parcio ac arwyddion) a'r hyn sydd y tu mewn (e.e. desgiau, cadeiriau, goleuadau, cyfleusterau toiledau) yn rhai enghreifftiau yn unig o ffactorau a all gyflwyno rhwystr ffisegol i unigolyn sydd ag anabledd. Mewn perthynas â gwella llesiant, a oes unrhyw leoedd yn eich adeiladau, neu o'u cwrdd, lle all gweithwyr fynd i ymlacio neu gael eu gwynt atynt?

Os mai campws prifysgol yw eich man gweithio ffisegol, sut fydddech chi'n ei ddisgrifio o ran hygyrchedd? Bydd yr adnodd Scope yn y gweithgaredd nesaf yn eich helpu gyda hyn.

Gweithgaredd 17 Dod i wybod a yw gweithle yn hygyrch

 Caniatewch tua 15 munud

Mae Scope yn elusen sy'n ymgychu dros gydraddoldeb i bobl anabl. Darllenwch eu [Dod i wybod a yw gweithle yn hygyrch](#) tudalen (Scope, 2022), ac yna ceisiwch ateb y cwestiynau yng nghyd-destun eich gweithle ffisegol (os oes gennych chi un). Cewch ysgrifennu nodiadau yn y blwch isod.

Provide your answer...

Discussion

Sut wnaeth eich gweithle gymharu? A gawsoch chi eich synnu gan unrhyw beth y gofynnodd Scope i chi feddwl amdanynt? Sawl un ohonynt oeddech chi wedi'u hystyried yn flaenorol yn faterion posibl o ran hygyrchedd?

Os ydych chi'n credu bod materion yn bodoli y mae angen ymdrin â nhw yn eich gweithle, mae gan Scope dudalen yn cynnwys amrywiaeth o wybodaeth ddefnyddiol ynghylch [addasiad rhesymol yn y gwaith](#).

Gan feddwl am hygyrchedd ehangach campysau prifysgol, mae sefydliad o'r enw AccessAble wedi gweithio gyda thros 100 o brifysgolion i greu'r hyn maen nhw'n ei alw'n 'Ganllaw Mynediad Manwl', sy'n rhoi gwybod i bobl sydd ag anableddau sut beth fydd mynediad pan maent yn dod ar y campws, gan gynnwys llwybrau i'r safleoedd a beth sydd ar gael y tu mewn. Sefydlwyd AccessAble (DisabledGo gynt) yn 2000 gan Dr Gregory Burke, o ganlyniad i'w brofiadau ei hun fel defnyddiwr cadair olwyn a cherddwr anabl. Gallwch fynd i wefan [AccessAble](#) i ganfod a yw eich sefydliad Addysg Uwch eich hun wedi'i gynnwys.

7.4 Gwneud mannau gweithio ar-lein yn hygyrch

Daeth *Rheoliadau Hygyrchedd Cyrff y Sector Cyhoeddus (Gwefannau a Chymwysiadau Symudol)* (Rhif 2) 2018 i rym fis Medi 2018, gan gyflwyno dyletswyddau ar gyrff y sector cyhoeddus – sy'n cynnwys y rhan fwyaf o sefydliadau Addysg Uwch – i sicrhau bod eu gwefannau yn bodloni safonau hygyrchedd cymeradwy, a chyhoeddi datganiad hygyrchedd ar bob gwefan i gadarnhau bod y safonau wedi'u bodloni. Roedd tri dyddiad

allweddol i fodloni'r gofynion, y diweddaf oedd mis Gorffennaf 2021, felly mewn egwyddor dylai hyn fod yn ymarfer safonol yn eich sefydliad nawr.

Cynhyrchodd Jisc ganllaw [Accessibility regulations – what you need to know](#) ar gyfer colegau a phrifysgolion fis Rhagfyr 2019, a ddiweddarwyd mis Ionawr 2020. Os hoffech chi archwilio hynny yn eich amser eich hun, mae'n cymryd oddeutu 45 munud i'w ddarllen. Os hoffech chi archwilio enghraifft o ddatganiad, gallwch weld [Datganiad hygyrchedd ar gyfer OpenLearn](#).

Mae cwrs OpenLearn arall, [Accessibility of eLearning](#), efallai y byddai gennych ddi-ddordeb yn ei astudio. Er ei fod wedi'i anelu at arbenigwr addysg sydd ynghlwm wrth ddatblygu deunyddiau dysgu ar-lein ar gyfer myfyrwyr, mae'n cynnwys deunydd mwy cyffredinol mewn perthynas ag anabledd, defnyddioldeb a hygyrchedd.

Gweithgaredd 18 Agweddau ar hygyrchedd ar-lein

 Caniatewch tua 40 munud

Darllenwch bob un o'r adrannau byr o *Hygyrchedd eDdysgu*. Wrth i chi ddarllen, ystyriwch sut ellir eu defnyddio yn eich gweithle(oedd) ar-lein/rhithiol i wella profiad eich defnyddwyr a'ch cydweithwyr.

- [ystyried pobl anabl](#)
- [defnyddioldeb a hygyrchedd](#)
- [adnoddau arbennig neu ddyluniad cyffredinol?](#)
- [opsiynau eraill i fysellfwrdd a llygoden](#)
- [cynnwys arall](#)
- [ffyrdd cyflym o wella hygyrchedd](#)

Cewch ysgrifennu nodiadau yn y blwch isod.

Provide your answer...

Mae gan Gomisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru ddau adnodd Newid Syml yn ymwneud â gwella hygyrchedd ar-lein. Dilynwch y dolenni ym Blwch 4 am ragor o wybodaeth.

Blwch 4 Newid Syml #77–78

Newid Syml #77

[Defnyddio Cymraeg a Saesneg plaen yn arferol ymhob dogfen a fwriedir ar gyfer y cyhoedd.](#)

Newid Syml #78

[Defnyddio amrywiaeth o ddulliau a fformatau ymwneud hygyrch a chynhwysol.](#)

(Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru, 2022b)

8 Datblygu a chynnal gweithle hybrid cefnogol a chynhwysol

Cyn 2020, mae'n bosibl na fyddai 'gweithle hybrid' wedi bod yn eich geirfa hyd yn oed:

At the start of the COVID-19 pandemic, employers took swift action to create a mentally healthy workplace – often while simultaneously navigating the challenges of an entirely remote workforce for the first time. Now, as workplaces adopt a hybrid model, in which they combine remote and onsite working, employers again need to face the challenge of how to care for the mental health and wellbeing of their workforce – this time in a hybrid model.

(Deligiannis, 2022)

Gan ein bod yn addasu i'r broses o weithio hybrid, mae anghenion sefydliadau yn esblygu, ac mae'n bwysig myfyrio ac adolygu eich ffyrdd o weithio yn barhaus er mwyn sicrhau bod y systemau a'r strategaethau angenrheidiol ar waith yn eich gweithle i gefnogi llesiant a chynhwysiant pob aelod o staff yn briodol, beth bynnag fo'ch model hybrid.

8.1 Gwneud llesiant a chynhwysiant yn flaenoriaeth

Un ffordd o wneud llesiant yn flaenoriaeth yw gweithio gyda sefydliad fel Mind, y mae eu Mynegai Llesiant yn y Gweithle yn enghraifft sylfaenol o'r polisi ac ymarfer gorau mewn perthynas â llesiant. Gwylwch y fideo byr drwy ddilyn y ddolen isod am ragor o wybodaeth ynghylch hyn.

[Our Workplace Wellbeing Index](#) (agorwch y ddolen mewn tab/ffenestr newydd er mwyn i chi allu dychwelyd yn rhwydd).

Mae gan Gomisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru adnodd Newid Syml sy'n argymhell i chi adolygu polisïau eich sefydliad i sicrhau bod cyfleoedd i wella iechyd a llesiant eich gweithle yn cael eu huchafu. Dilynwch y ddolen ym Mlwch 5 i wyllo fideo astudiaeth achos o'r camau gweithredu mae un cwmni yn eu cymryd i ddarparu gweithle iach i'w staff.

Blwch 5 Newid Syml #23

Newid Syml #23

[Adolygu eich polisïau i sicrhau eich bod chi'n gwneud yn fawr o gyfleoedd i wella iechyd a llesiant eich cyflogai.](#)

(Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru, 2022b)

Os nad ydych yn siŵr sut i wneud llesiant yn y gweithle yn flaenoriaeth, mae gan Zest for Work (2022) rai awgrymiadau yn eu herthygl '[What is workplace wellbeing and how to start?](#)'.

8.2 Buddion a chostau cynnal llesiant yn y gweithle

Mae pob sefydliad yn dibynnu ar gael gweithwyr iach a chynhyrchiol, felly os ydych yn cefnogi llesiant eich staff, maent yn llawer mwy tebygol o gyflawni'ch nodau busnes. Fel y

nodwyd yn y cyflwyniad i'r cwrs hwn, yn y sector AU, nid yn unig y mae'r nodau hyn yn effeithio gweithwyr eich sefydliad, ond hefyd eich myfyrwyr.

Mae adroddiad 2021 Jisc, *Student and staff wellbeing in higher education*, yn pwysleisio pedair egwyddor ar gyfer llesiant mewn AU:

- **Mae llesiant ar gyfer pawb: dull poblogaeth gyfan** – Cawn i gyd ein heffeithio gan ein llesiant meddwl a llesiant meddwl eraill.
- **Mae llesiant yn brosiect gydol oes: dull bywyd cyfan** – Nid yw llesiant yn dechrau pan fydd unigolyn yn dod yn fyfyrwr israddedig ac yn dod i ben pan fydd yn graddio neu'n cael swydd. Mae angen dysgu a datblygu sgiliau gydol oes er mwyn meithrin gwydnwch.
- **Mae llesiant wedi'i fewnosod ym mhob gweithgaredd: dull cwricwlwm cyfan** – Mae prifysgolion yn sefydliadau iechyd yn ogystal â sefydliadau dysgu. Er mwyn i unigolion ffynnu a dysgu, ni ellir gwahaniaethu cynnydd iechyd a chynnydd dysgu.
- **Mae llesiant yn ymdrech gyfunol: dull prifysgol gyfan** – Mae'r dull prifysgol gyfan yn gwerthfawrogi cyfraniad pawb. Mae'n newid llesiant meddwl o fod yn bryder i wasanaethau cefnogi iechyd ac iechyd meddwl myfyrwyr yn unig, a chynnwys y gymuned gyfan. Mae angen ymdrech ac arweinyddiaeth barhaol ar gyfer hyn.

8.3 Buddion a chostau cynhwysiant, cydraddoldeb ac ecwiti

Pam mae cynhwysiant o fudd i'ch sefydliad? Yn ôl Inclusive Employers:

All evidence proves that organisations focused on building a more inclusive culture attract and retain a wider diversity of talent.

The inclusive culture then empowers diverse talent to think differently and share their experiences and perspectives, which in turn is a key driver for innovation, development and engagement.

(Inclusive Employers, 2022)

Nododd y Comisiwn Cyfle Cyfartal (EOC):

When an organisation supports the principle of equal opportunities for all, employees can rest assured that they will not be discriminated against in the workplace.

Employees are more committed to working hard when they know that they have equal opportunities for advancement and there are no barriers to job progression.

Also, knowing that they are evaluated solely on their on-the-job performance and measurable merits empowers employees and encourages them to do their best.

(EOC, 2022)

8.4 Ble mae gweithio hybrid yn ffitio yn hyn i gyd?

Remote working during the pandemic brought some workers real benefits to their wellbeing and work-life balance, which they are not keen to give up now that work from home guidance is coming to an end. Last year saw a 50% increase in the number of tribunal cases appealing refused flexible working requests. In a context

where flexibility is increasingly important to workers, employers who don't proactively offer longer term flexibility risk losing valued staff.

(Florisson, 2022)

Fel y soniwyd eisoes, mae sicrhau amrywiaeth a chynhwysiant yn y gweithle yn bwysig er mwyn hyrwyddo perfformiad uchel mewn timau. Wrth i weithluoedd newid y ffordd maent yn gweithio i gynyddu dulliau gweithio o bell a hybrid, mae'n bwysig gwrandao ar y lleisiau amrywiol hynny i atal anghydraddoldebau mewn modelau gweithio.

Blwch 6 Astudiaethau achos gweithio o bell

Mae'r astudiaethau achos sy'n gysylltiedig â'r isod yn enghreifftiau o'r hyn a wnaeth rhai sefydliadau yng Nghymru mewn ymateb i gyfyngiadau symud ar weithio mewn swyddfa. Maent yn cynnwys enghreifftiau o'r cyfleoedd a'r heriau a wynebodd pobl, a beth mae'r sefydliadau yn ei gynllunio mewn perthynas ag amrywio ffyrdd o weithio yn y dyfodol. Nid oes angen i chi ddarllen pob enghraifft, ond dewiswch o leiaf dwy er mwyn cael persbectifau eraill.

- [Cyngor Bwrdeistref Sirol Blaenau Gwent](#)
- [Anabledd Cymru](#)
- [Race Equality First](#)
- [Theatr Clwyd](#)
- [Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwlans Cymru](#)

Mae nifer o resymau pam fyddai neu na fyddai pobl yn awyddus i ddychwelyd i weithio'n llawn amser mewn swyddfa. Pa bynnag fodel y mae eich sefydliad yn ei fabwysiadu, mae angen i bob cymuned gael ei chlywed, yn ogystal â dealltwriaeth o'u hanghenion a'r rhesymau dros fodelau gweithio gwahanol. Mae hyn wedi'i gynnwys yn y Pum Ffordd o Weithio (Ffigwr 12) a amlygwyd mewn ymateb i *Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru)*, yn enwedig 'Cynnwys' a 'Cydwethio'. Mae'r ddwy ffordd hyn o weithio yn gwerthfawrogi cynnwys a gweithio gydag eraill i sicrhau cynrychiolaeth amrywiol o gymunedau i helpu i gyflawni'r nodau llesiant sydd wedi'u sefydlu yn y Ddeddf.

Tabl 4

	Hirdymor: Pwysigrwydd sicrhau cydbwysedd rhwng anghenion tymor byr a'r angen am ddiogelu'r gallu i ddiwallu anghenion tymor hir hefyd.
	Integreiddio: Ystyried sut gall amcanion llesiant y corff cyhoeddus effeithio ar bob un o'r nodau llesiant, ar bob un o'u hamcanion eraill, neu ar amcanion cyrff cyhoeddus eraill.
	Cynnwys: Pwysigrwydd cynnwys pobl sydd â diddordeb mewn cyflawni'r nodau llesiant, a sicrhau bod y bobl hynny'n adlewyrchu amrywiaeth yr ardal maent yn ei gwasanaethu.
	Cydwethio: Gallai cydwethredu ag unrhyw berson arall (neu wahanol adrannau yn y corff ei hun) helpu'r corff i fodloni ei amcanion llesiant.
	Atal: Sut gall gweithredu i atal problemau rhag digwydd neu waethygu helpu cyrff cyhoeddus i gyflawni eu hamcanion.

Casgliad

Dechreuodd y cwrs hwn drwy ddyfynnu Barbara Bassa, Cyfarwyddwr Rhaglen Advance HE, a sylwodd fod ansawdd profiad myfyrwyr y brifysgol yn dechrau gydag ansawdd y gwasanaethau sy'n cael eu darparu gan staff prifysgol. Drwy gydol y cwrs, rydych wedi bod yn myfyrio ar sut y mae'r staff yn eich sefydliad yn ymdopi â'r trawsnewid i ffyrdd mwy hybrid/digidol o weithio, yn ogystal ag ystyried yr effaith a gafodd y broses o 'newid i weithio ar-lein' ar ôl COVID-19 ar eich llesiant chi a llesiant y staff, a'r prosesau a'r arferion a roddwyd ar waith yn sgil hyn.

Dylai bod gennych ddealltwriaeth well o beth mae 'llesiant yn y gweithle' yn ei olygu mewn byd gweithio hybrid, yn enwedig:

- cyfrifoldeb pwy ydyw
- yr heriau sydd ynghlwm wrth greu a'i gynnal
- y buddion y gall meithrin llesiant ei gyflwyno i'ch sefydliad.

Bydd y ffordd y mae cyflogwyr yn ymateb i lesiant gweithwyr drwy gydol pandemig COVID-19 a thu hwnt yn allweddol i gynnal cynhyrchiant a'r broses o ymgysylltu â chyflogaion a lleihau absenoldebau a/neu drosiant staff.

Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn aml yn cael ei wawdio fel 'cywirdeb gwleidyddol wedi mynd yn rhemp' neu ymarfer tic bocs ar gyfer gofynion cyfreithiol, ond mae'r cwrs hwn wedi pwysleisio'r rôl hanfodol mae'n ei chwarae yn cyflawni diwylliant llesiant. Mae gwneud eich sefydliad yn gynhwysol, yn amrywiol ac yn hyrwyddwr cyfleoedd cyfartal yn fwy na dyletswydd foisol neu gyfreithiol, mae'n fuddsoddiad yn yr ased pwysicaf sydd gan eich sefydliad: y bobl sy'n gweithio yno.

Mae'r cwrs hwn yn rhan o'r casgliad [Cefnogi Gweithio Hybrid a Thrawsnewid Digidol](#), efallai yr hoffech ei archwilio ymhellach.

Cyfeiriadau

- Ahmed, A. (2018) 'Types of workplace diversity', *Bizfluent*. Ar gael yn: <https://bizfluent.com/facts-5618840-types-workplace-diversity.html> (Cyrchwyd: 28 Mehefin 2022).
- Bailenson, J. N. (2021) 'Nonverbal overload: A theoretical argument for the causes of Zoom fatigue', *Technology, Mind, and Behavior*, 2 (1). Ar gael yn: doi:10.1037/tmb0000030 (Cyrchwyd: 12 Medi 2022).
- Barak, M. E. M. (2017) *Managing diversity: Toward a globally inclusive workforce*. 4ydd argraffiad UDA: Sage Publications.
- Bassa, B. (2022) 'Pouring from an empty cup: poor university staff wellbeing is an impossible ground for high quality teaching', *AdvanceHE*, (18 Mai). Ar gael yn: <https://www.advance-he.ac.uk/news-and-views/pouring-empty-cup-poor-university-staff-wellbeing-impossible-ground-high-quality> (Cyrchwyd: 12 Mehefin 2022).
- Baumer, N. a Frueh, J. (2021) 'What is neurodiversity?', *Harvard Health Publishing*, (23 Tachwedd). Ar gael yn: <https://www.health.harvard.edu/blog/what-is-neurodiversity-202111232645> (Cyrchwyd: 28 Mehefin 2022).
- Berry, I. (2022) *Stop having meetings. Start having conversations*, (12 Ebrill). Ar gael yn: https://www.linkedin.com/pulse/stop-having-meetings-start-conversations-ian-berry/?trk=articles_directory (Cyrchwyd: 22 Medi 2022).
- Be SHARP (2019) *What is wellbeing?* 31 Awst. Ar gael: <https://www.youtube.com/watch?v=NeWiXAbF5U> (Cyrchwyd: 29 Mehefin 2022).
- CIPD (2020) *Health and Well-being at Work*. Ar gael yn: https://www.cipd.co.uk/Images/health-and-well-being-2020-report_tcm18-73967.pdf (Cyrchwyd: 29 Mehefin 2022).
- CIPD (2022) *Health and wellbeing at work*. Ar gael yn: <https://www.cipd.co.uk/knowledge/culture/well-being/health-well-being-work> (Cyrchwyd: 29 Mehefin 2022).
- CIPD (2022) *Equality, diversity and inclusion (EDI) in the workplace*. Ar gael yn: <https://www.cipd.org/uk/knowledge/factsheets/diversity-factsheet/> (Cyrchwyd: 29 Mai 2023).
- Clampitt, P. G. a Girard, D. (1993) 'Communication satisfaction: a useful construct?', *The New Jersey Journal of Communication*, 1(2), tt. 84–102. Ar gael yn: <https://doi.org/10.1080/15456879309367255> (Cyrchwyd: 29 Mehefin 2022).
- Deligiannis, N. (2022) 'How to prioritise the wellbeing of your people in a hybrid workplace', *Hays plc – Advice & Insights*. Ar gael yn: <https://www.hays.com.au/blog/insights/how-to-prioritise-the-wellbeing-of-your-people-in-a-hybrid-workplace> (Cyrchwyd: 5 Mehefin 2022).
- Yr Adran Iechyd (2014) *The Relationship between Wellbeing and Health*. Health Improvement Analytical Team Department of Health, Ionawr 2014. Ar gael yn: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/295474/The_relationship_between_wellbeing_and_health.pdf (Cyrchwyd: 5 Mehefin 2022).
- El-Gawad, S. A (2013) 'Effective Communication and Job Satisfaction among Staff Nurses Working in Pediatric Intensive Care Units', *Life Science Journal*, 10(1), tt. 2661–2669. Ar gael yn: https://www.researchgate.net/publication/261359002_Effective_Communication_and_Job_Satisfaction_among_Staff_Nurses_Working_in_Pediatric_Intensive_Care_Units (Cyrchwyd: 12 Medi 2022).

EOC (2022) *Y Comisiwn Cyfle Cyfartal*. Ar gael yn: <https://www.eoc.org.uk> (Cyrchwyd: 26 Mehefin 2022).

Fertility network uk (dim dyddiad), <https://fertilitynetworkuk.org/> (Cyrchwyd 1 Mehefin 2023)

Finkbeiner, K. (2022) 'Positive psychology in the workplace', *Zevo Health*, 28 Chwefror. Ar gael yn: <https://www.zevohealth.com/uk/blog/positive-psychology-in-the-workplace> (Cyrchwyd: 26 Mehefin 2022).

Florisson, R. (2022) 'Unlocking flexible working', *Lancaster University Work Foundation*, 31 Ionawr. Ar gael yn: <https://www.lancaster.ac.uk/work-foundation/news/blog/unlocking-flexible-working> (Cyrchwyd: 20 Mehefin 2022).

Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru (2022a) *Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015*. Ar gael yn: <https://www.futuregenerations.wales/cy/about-us/future-generations-act/> (Cyrchwyd: 20 Mehefin 2022).

Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru, (2022b) *Newid syml*. Ar gael yn: <https://www.futuregenerations.wales/cy/simple-changes/> (Cyrchwyd: 20 Mehefin 2022).

Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru, (2022c) *Taith tuag at Gymru iachach*. Ar gael yn: <https://www.futuregenerations.wales/wp-content/uploads/2019/11/Healthier-Wales-Topic-1-welsh.pdf> (Cyrchwyd: 15 Awst 2022).

Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru (2022d) *Cymru sy'n fwy cyfartal* Ar gael yn: <https://www.futuregenerations.wales/cy/a-more-equal-wales/> (Cyrchwyd: 15 Awst 2022).

GOV.UK (2013) *Equality Act 2010: Guidance*. Ar gael yn www.gov.uk/guidance/equality-act-2010-guidance. (Cyrchwyd: 23 Mai 2023).

GOV.UK (2013) *Equality Act 2010*. Ar gael yn: [!Warning! inherit not supportedhttps://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents](https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents) (Cyrchwyd: 12 Medi 2022).

Groysberg, B. a Connolly, K. (2013) 'Great leaders who make the mix work', *Harvard Business Review*, 91, tt. 68–76. Ar gael yn: <https://hbr.org/2013/09/great-leaders-who-make-the-mix-work> (Cyrchwyd: 12 Medi 2022).

Inclusive Employers (2022) *What is inclusion?* Ar gael yn: <https://www.inclusiveemployers.co.uk/about/what-is-workplace-inclusion> (Cyrchwyd: 20 Mehefin 2022).

Jisc (dim dyddiad) *Individual digital capabilities*. Ar gael yn: <https://digitalcapability.jisc.ac.uk/what-is-digital-capability/individual-digital-capabilities/> (Cyrchwyd: 1 Mehefin 2023).

Jisc (2019a) *Digital wellbeing*. Ar gael yn: <https://digitalcapability.jisc.ac.uk/what-is-digital-capability/digital-wellbeing> (Cyrchwyd: 7 Medi 2022).

Jisc (2019b) *Good practice principles to support the digital wellbeing of your students and staff: Briefing paper for senior leaders*. Ar gael yn: <https://digitalcapability.jisc.ac.uk/what-is-digital-capability/digital-wellbeing> (Cyrchwyd: 30 Mehefin 2022).

Jisc (2019c) *Digital wellbeing for you, your colleagues and students: Briefing paper for senior leaders*. Ar gael yn: <https://digitalcapability.jisc.ac.uk/what-is-digital-capability/digital-wellbeing> (Cyrchwyd: 29 Mehefin 2022).

- Jisc (2021) *Student and staff wellbeing in higher education*. Ar gael yn: <https://www.jisc.ac.uk/reports/student-and-staff-wellbeing-in-higher-education> (Cyrchwyd: 29 Mehefin 2022).
- Lufkin, B. (2021) (2021) *Why presenteeism wins out over productivity*. Ar gael yn: <https://www.bbc.com/worklife/article/20210604-why-presenteeism-always-wins-out-over-productivity> (Cyrchwyd: 17 Awst 2022).
- Menopause support (dim dyddiad), <https://menopausesupport.co.uk/> (Cyrchwyd: 1 Mehefin 2023)
- Mental health at work (dim dyddiad), <https://www.mentalhealthatwork.org.uk/> (Cyrchwyd: 1 Mehefin 2023)
- Microsoft 365 Team (2022) *10 benefits of use video conferencing* [sic]. Ar gael yn: <https://www.microsoft.com/en-us/microsoft-365/business-insights-ideas/resources/10-reasons-to-use-video-conferencing> (Cyrchwyd: 13 Medi 2022).
- Miscarriage association (dim dyddiad), *Miscarriage and the workplace*. Ar gael yn: <https://www.miscarriageassociation.org.uk/miscarriage-and-the-workplace/> (Cyrchwyd: 1 Mehefin 2023)
- Mind (2018) *Ein Mynegai Llesiant yn y Gweithle*, 4 Mehefin. Ar gael yn: <https://www.youtube.com/watch?v=uRvZIIKQdBM> (Cyrchwyd: 17 Awst 2022).
- National Institute for Health and Care Research (NIHR) (2021) 'Pregnancy loss leads to post-traumatic stress in one in three women', *Mental Health Alert* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://evidence.nihr.ac.uk/alert/pregnancy-loss-post-traumatic-stress/> (Cyrchwyd: 1 Mehefin 2023).
- National Wellbeing Hub (dim dyddiad) *How can I support my colleagues?* Ar gael yn: <https://wellbeinghub.scot/resource/how-can-i-support-my-colleagues> (Cyrchwyd: 29 Mehefin 2022).
- Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (SYG) (2018) *Surveys using our four personal well-being questions*. Ar gael yn: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/wellbeing/methodologies/surveysusingthe4officeforationalstatisticspersonalwellbeingquestions> (Cyrchwyd: 29 Mehefin 2022).
- Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (SYG) (2020) *Measures of National Well-being Dashboard: Quality of Life in the UK*, 12 Mai 2023. Ar gael yn: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/wellbeing/articles/ukmeasure-sofnationalwellbeing/dashboard> (Cyrchwyd: 9 Mehefin 2023).
- Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (SYG) (2020) *Young people's well-being measures*. Ar gael yn: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/wellbeing/datasets/youngpeopleswellbeingmeasures> (Cyrchwyd: 26 Mehefin 2022).
- Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (SYG) (2023) *Measures of National Well-being Dashboard: Quality of Life in the UK*, 12 Mai 2023. Ar gael yn: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/wellbeing/articles/measuresof-nationalwellbeingdashboardqualityoflifeintheuk/2022-08-12> (Cyrchwyd: 9 Mehefin 2023).
- Office Reality (2022) *How to create an accessible workplace for people with disabilities*. Ar gael yn: <https://www.officereality.co.uk/blog/how-to-create-an-accessible-workplace-for-people-with-disabilities> (Cyrchwyd: 29 Mehefin 2022).
- Pecis, L. a Florisson, R. (2021) 'Mitigating wellbeing pressures in remote and hybrid working models', *Lancaster University Work Foundation*, 12 Awst. Ar gael yn:

<https://www.lancaster.ac.uk/work-foundation/news/blog/unlocking-flexible-working> (Cyrchwyd: 20 Mehefin 2022).

People Value (2022) *Social wellbeing: why it's important and how to support your employees*. Ar gael yn:

<https://peoplevalue.net/why-is-social-wellbeing-important-in-the-workplace> (Cyrchwyd: 28 Mehefin 2022).

Rheoliadau Hygyrchedd Cyrff y Sector Cyhoeddus (Gwefannau a Chymwysiaid Symudol) (Rhif 2) 2018. Ar gael yn:

<https://www.legislation.gov.uk/uksi/2018/852/contents/made> (Cyrchwyd: 12 Medi 2022).

Rice, D. (2021) 'Generations in the workplace', *HR Exchange Network*, (28 Ionawr). Ar gael yn:

<https://www.hrexchangenetwork.com/employee-engagement/articles/generations-in-the-workplace> (Cyrchwyd: 1 Gorffennaf 2022).

Rodríguez, R. S. R (2022) 'What is the right to digital disconnection?' *ifeel*, (Mawrth 2). Ar gael yn: <https://ifeelonline.com/en/occupational-health/right-to-digital-disconnection/> (Cyrchwyd: 1 Gorffennaf 2022).

Salmon, G. (2020) 'Covid-19 is the pivot point for online learning', *WONKHE*, 29 Ebrill. Ar gael yn: <https://wonkhe.com/blogs/covid-19-is-the-pivot-point-for-online-learning> (Cyrchwyd: 12 Mehefin 2022).

Scope (2022) *Finding out if a workplace is accessible*. Ar gael yn:

<https://www.scope.org.uk/advice-and-support/find-out-if-workplace-is-accessible> (Cyrchwyd: 17 Awst 2022).

Seligman, M. (2011) *Flourish: a new understanding of happiness and well-being – and how to achieve them*. Llundain: NB Publishing.

Social Change UK (2019) *Equality and equity*, 29 Mawrth. Ar gael yn:

<https://social-change.co.uk/blog/2019-03-29-equality-and-equity> (Cyrchwyd: 29 Mehefin 2022).

Sociological Studies Sheffield (2020) *Intersectionality and health explained*, 8 Hydref. Ar gael yn: https://www.youtube.com/watch?v=rwqnC1fy_zc (Cyrchwyd: 28 Mehefin 2022).

Student Minds (2018) 'Mental health is based on a continuum and can fluctuate at different times...' [Twitter] 12 Hydref. Ar gael yn:

<https://twitter.com/studentmindsorg/status/1050672633123983360> (Cyrchwyd: 29 Gorffennaf 2022).

The cybersmile foundation (dim dyddiad), <https://www.cybersmile.org/advice-help> (Cyrchwyd 1 Mehefin 2023)

The Menopause Charity (dim dyddiad), <https://www.themenopausecharity.org/> (Cyrchwyd 1 Mehefin 2023)

Tommy's (dim dyddiad), Tommy's national centre for miscarriage research. Ar gael yn:

<https://www.tommys.org/research/research-centres/miscarriage-research/tommys-national-centre-miscarriage-research> (Cyrchwyd 1 Mehefin 2023)

Tommy's (dim dyddiad), Fertility and causes of infertility. Ar gael yn:

<https://www.tommys.org/pregnancy-information/planning-a-pregnancy/fertility-and-causes-of-infertility> (Cyrchwyd 1 Mehefin 2023)

Tommy's (dim dyddiad), Baby loss information and support. Ar gael yn:

<https://www.tommys.org/baby-loss-support> (Cyrchwyd 1 Mehefin 2023)

Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015. Ar gael yn:

<https://www.legislation.gov.uk/anaw/2015/2/contents/enacted> (Cyrchwyd: 12 Medi 2022).

Wikipedia (2022) *Zoom fatigue*. Ar gael yn: https://en.wikipedia.org/wiki/Zoom_fatigue (Cyrchwyd: 7 Medi 2022).

Woods, D. (2010) 'Poor communication between managers and employees wastes time and impacts productivity' *HR Magazine*, (12 Medi). Ar gael yn:

<https://www.hrmagazine.co.uk/content/news/poor-communication-between-managers-and-employees-wastes-time-and-impacts-productivity> (Cyrchwyd: 16 Awst 2022).

Sefydliad Iechyd y Byd (2022) *Mental health: strengthening our response*. Ar gael yn:

<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response> (Cyrchwyd: 5 Mehefin 2022).

Zest for Work (2022) *What is workplace wellbeing?* Ar gael yn:

<https://zestforwork.com/what-is-workplace-wellbeing> (Cyrchwyd: 14 Medi 2022).

Cydnabyddiaethau

Ysgrifennwyd y cwrs hwn gan Beccy Dresden, Becky May, Chantline Bradstock ac Esther Spring.

Ar wahân i ddeunyddiau trydydd parti ac fel arall (gweler [telerau ac amodau](#)), mae'r cynnwys hwn ar gael dan

[Drwydded Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0](#).

Mae'r deunydd a gydnabyddir isod yn Berchnogol ac fe'i defnyddir dan drwydded (nad yw'n destun y Drwydded Creative Commons). Cydnabyddir y ffynonellau canlynol gyda diolch am ganiatâd i atgynhyrchu deunydd yn y cwrs am ddim hwn:

Delweddau

Delwedd cwrs: Adam Burton; Alamy Stock Photo

Ffigwr 1: Llywodraeth Cymru; Mae'n cynnwys gwybodaeth sector cyhoeddus sydd wedi'i thrwyddedu o dan y Drwydded Llywodraeth Agored v3.0

Ffigwr 2: Boris15; Shutterstock.com

Ffigwr 3: Zest for Work

Ffigwr 4: Student Minds

Ffigwr 5: Addaswyd o Yerkes-Dodson Stress Curve (Corbett, 2015)

Ffigwr 6: o: *Good practice principles to support the digital wellbeing of your students and staff*, © JISC

Ffigwr 7: Addaswyd , gyda diolch i Ian Berry <https://www.ianberry.biz>

Ffigyrau 8 a 9: o: *Digital wellbeing for you, your colleagues and students: Briefing paper for practitioners*; © JISC

Ffigwr 10: Pecis, L. a Florisson, R. (12 Awst 2021). Mitigating wellbeing pressures in remote and hybrid working models. The Work Foundation at Lancaster University. Ar gael o:

<https://www.lancaster.ac.uk/work-foundation/news/blog/mitigating-wellbeing-pressure-in-remote-and-hybrid-working-models>

Ffigwr 11: aelitta / iStock / Getty Images Plus

Ffigwr 12: somsong; Shutterstock.com

Fideos

Gweithgaredd 10 Fideo: TEDEd; How miscommunication happens (and how to avoid it) – Katherine Hampsten; <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Gwnaethpwyd pob ymdrech i gysylltu â pherchnogion hawlfraint. Os esgeuluswyd unrhyw un yn anfwriadol, bydd y cyhoeddwy yn hapus i wneud y trefniadau gofynnol ar y cyfle cyntaf.

Peidiwch â cholli allan

Os yw darllen y testun hwn wedi eich ysbrydoli i ddysgu mwy, efallai y bydd gennych ddiddordeb mewn ymuno â'r miliynau o bobl sy'n darganfod ein hadnoddau dysgu a chymwysterau am ddim trwy droi at y Brifysgol Agored –

www.open.edu/openlearn/free-courses.