

Gweithio hybrid: datblygu sefydliadol



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

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 –

<https://www.open.edu/openlearn/money-business/hybrid-working-organisational-development/content-section-0>

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 Gydabyddiaethau 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 Gydabyddiaethau 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	4
Learning Outcomes	5
1 Meddwl am eich cyd-destun sefydliadol ar hyn o bryd	6
2 Gweithredu mewn amseroedd ansicr	8
2.1 Delio ag ansicrwydd	10
2.2 Y broblem gyda phroblemau	12
2.3 Archwiliwch ffactorau allanol eich sefydliad	14
3 Cynaliadwyedd a llesiant	16
3.1 Nodau Datblygu Cynaliadwy'r Cenhedloedd Unedig	16
3.2 Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015	17
3.3 Lleihau eich allyriadau carbon	22
3.4 Ôl troed carbon digidol	28
3.5 Datblygu cynaliadwy	30
4 Sut yr ydym yn gweithio yn awr	34
4.1 Yr amgylchedd gwaith newydd	37
4.2 Rhoi pobl yn gyntaf	40
4.3 Esblygiad y gweithiwr	42
4.4 Meddwl am gynhwysiant	47
4.5 Amrywiaeth o ran cenedlaethau	47
4.6 Ystyriaethau cynhwysiant i fenywod	49
4.7 Cynhwysiant gwledig	51
5 Strwythurau sefydliadol	53

Cyflwyniad

Yn ystod yr ychydig flynyddoedd diwethaf mae pob sector, gan gynnwys y sector addysg uwch, wedi gorfod ymateb i newid nas gwelwyd ei debyg ac ansicrwydd. Gwnaeth y pandemig COVID-19 byd-eang i ni i gyd addasu'n barhaus, wrth i gyfyngiadau a chanllawiau newid rhwng 2019 a 2022. Mae llawer o sefydliadau addysg uwch (SAU) yn ystyried y gwersi a ddysgwyd o ffyrdd ymatebol o weithio yn ystod y pandemig ac yn esblygu eu harferion gwaith a pholisïau i ystyried ffyrdd o weithio mewn amgylchedd hybrid.

Mae'r cwrs am ddim hwn, sy'n rhan o'r

[casgliad Cefnogi gweithio hybrid a thrawsnewid digidol](#), wedi ei ddylunio i roi'r cyfle i chi ystyried yr amgylchedd a'r cyd-destun yr ydych chi, eich tîm, a'ch sefydliad yn gweithredu ynddynt, ac i'ch annog i ystyried a yw eich strategaethau, modelau, gwerthoedd a diwylliant presennol yn addas i'r diben. Byddwn yn eich cyfeirio at y sgiliau a'r gallu digidol sy'n ofynnol i gyflawni eich amcanion yn y byd gwaith hybrid ôl-bandemig a byddwn yn defnyddio dull holistaidd o ymdrin â llesiant a chynaliadwyedd, gan ddefnyddio Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.

Trwy gydol y cwrs mae dogfennau, adroddiadau ac erthyglau. Er eich bod yn cael eich annog i ddarllen y rhain, bydd yr amseriad ar gyfer gweithgareddau yn rhoi syniad i chi a oes disgwyl i chi eu darllen yn fanwl. Mae rhai yn hir ac efallai y byddwch yn dymuno eu cadw i gyfeirio atynt yn y dyfodol a'u darllen yn llawn rywbryd eto.

Learning Outcomes

Ar ôl astudio'r cwrs hwn, dylech allu:

- cymhwyso'r Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 ac egluro pam y mae angen integreiddio cynaliadwyedd a llesiant i ddatblygiad sefydliadol
- archwilio normau strwythurol sefydliad cyn y pandemig a dadansoddi sut y gellir eu hailgynllunio i gefnogi gweithio hybrid ac amcanion cynaliadwyedd
- nodi sut mae trawsnewid digidol wedi cynyddu'r angen am gynhwysiant digidol a blaenoriaethau mewn lleoliadau gwaith
- archwilio effaith gweithio hybrid ar y gwaith o ddatblygu eich sefydliad, gan gynnwys polisiau a phrosesau'r gweithle a ffyrdd o weithio ar gyfer y dyfodol.

Interactive content is not available in this format.



Yna rhowch amser i archwilio dull Prifysgol Bangor o ymdrin â ffyrdd o weithio:

[Gweithio Deïnamig](#) | [Adnoddau Dynol](#) | [Prifysgol Bangor](#)

Yn y blwch testun rhydd isod rhestrwch y meysydd yr ydych chi'n teimlo bod angen i chi ganolbwyntio arnynt a gwnewch nodiadau ar ffyrdd o weithio Bangor sydd o ddiddordeb i chi.

Provide your answer...

2 Gweithredu mewn amseroedd ansicr

Yn ystod y pandemig daeth gallu sefydliadau i reoli ansicrwydd yn allweddol. Bu'n rhaid i lawer wneud penderfyniadau a gweithredu newidiadau cymhleth, gan gynnwys trawsnewid digidol yn gyflym, i drosglwyddo'r rhan fwyaf o'r gweithlu i weithio o bell yn ystod cyfnodau clo.

Mae'r fideo isod yn rhoi cipolwg gan y cyfranwyr am eu profiad o addasu ffyrdd o weithio yn ystod y pandemig COVID-19.

Video content is not available in this format.



Mae effaith y pandemig ar iechyd meddwl, anghyfartaledd i rai grwpiau mewn cymdeithas, yr economi a'r seilwaith yn feysydd allweddol y mae angen i sefydliadau ganolbwyntio arnynt yn awr, ochr yn ochr â chynaliadwyedd a sut y gallant gyfrannu at dargedau sy'n gysylltiedig â [Nodau Datblygu Cynaliadwy'r Cenhedloedd Unedig](#) (UN SDGs) (UN, 2022) a chyrraedd sero net o ran allyriadau nwyon tŷ gwydr erbyn 2050.

Cyn y pandemig COVID-19, roedd arferion y gweithlu yn esblygu wrth ymateb i dueddiadau sefydliadol yn niwedd yr ugeinfed ganrif.

Os gwnewch chi ymchwilio i 'dueddiadau i sefydliadau' ar-lein, fe welwch bwyslais cyson ar:

- gweithlu a disgwyliadau sy'n newid
- dilysrwydd, gwytnwch a busnes pwrpasol
- cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant
- sefydliadau mwy gwastad a hyblyg
- cynaliadwyedd, gan gynnwys newid hinsawdd, targedau sero net ac ansefydlogrwydd economaidd byd-eang
- trawsnewid digidol, y cyfeirir ato weithiau fel y Pedwerydd Chwyldro Diwydiannol, a defnydd effeithiol o ddata (Baker, 2021; Marr, 2021; Kropp a McRae, 2022).

Gweithgaredd 2: Meddwl am brofiad eich SAU o ymdrin ag ansicrwydd

 15 munud

Yn ystod y pandemig bu'n rhaid i SAU oedd â darpariaeth ddysgu o bell gyfyngedig neu ddim o gwbl addasu eu modelau darparu yn gyflym, ochr yn ochr â sicrhau bod y rhai oedd yn gallu gweithio o gartref yn gwneud hynny, i sicrhau parhad yn y dysgu i'w myfyrwyr.

Ystyriwch sut y mae eich SAU a chithau fel unigolyn yn ymdrin ag ansicrwydd. Efallai y byddwch am wneud nodiadau yn y blwch isod.

Provide your answer...

Discussion

Bydd eich profiadau yn amrywio, gan ddibynnu ar sut yr ymatebodd eich sefydliad i COVID-19, ac ar eich amgylchiadau personol. Er bod pwyslais ar y negyddol yn aml, mae llawer o agweddau positif wedi ymddangos o ganlyniad i ffyrdd newydd o weithio.

Rhowch amser i ymchwilio i dueddiadau yn y sector addysg uwch ac ystyried sut y gall sefydliadau fod angen addasu at y dyfodol, a'r cyfleoedd a all ddod i'r amlwg. Efallai y byddwch am archwilio'r adnoddau canlynol i'ch helpu wrth i chi feddwl. Mae'r dudalen Student Crowd yn rhoi darlun cryno o sut y gwnaeth prifysgolion y Deyrnas Unedig addasu eu dulliau addysgu wrth ymateb i gyfyngiadau COVID-19.

- [Arweiniad i addysg uwch yng Nghymru](#)
- [Adroddiad Tueddiadau'r Dyfodol Cymru 2021: Crynodeb naratif](#)
- [University Responses to COVID-19 | StudentCrowd](#)

Yna ystyriwch effaith gweithio hybrid i'r gymuned ehangach ar:

- yr economi a busnes
- trefi a chanol dinasoedd
- materion sy'n effeithio ar y gweithlu, a sgiliau
- iechyd (corfforol a meddyliol) a llesiant – gweler *Gweithio o bell: Oblygiadau i Gymru* (dolen isod)
- anghyfartaledd rhwng grwpiau gwahanol a rhannau gwahanol o Gymru (gan gynnwys yr ardaloedd hynny â chysylltedd gwael)
- yr amgylchedd
- y rhwydwaith trafnidiaeth a'r seilwaith.

Efallai y byddwch am agor yr adroddiad llawn:

[Gweithio o bell: Y goblygiadau i Gymru](#)

Ar sail eich ymchwil a'n bod yn gweithredu gydag ansicrwydd, a ydych yn cytuno â'r dyfyniad canlynol?

'Mae prifysgolion mewn sefyllfa dda i gydweithio â phartneriaid ledled Cymru er mwyn cynorthwyo ag adferiad ein gwlad o'r pandemig ac adeiladu dyfodol Cymru gyda'n gilydd.'

[Prifysgolion Cymru, 2022](#)

Ychwanegwch eich pleidlais at y pŵl isod.

Interactive content is not available in this format.



2.1 Delio ag ansicrwydd

Rhaid i bob sefydliad ymdrin ag ansicrwydd, a all fod oherwydd ffactorau mewnol a/neu allanol. Er bod hyn yn elfen gyson i sefydliadau, gall effeithio, nid yn unig ar allu sefydliad i ffynnu, ond hefyd ar lesiant y rhai o'i fewn.

Mae cael dull cadarn o reoli ansicrwydd yn gofyn am ddiben a gweledigaeth glir, a strwythur sydd wedi ymwreiddio ar gyfer newid i helpu i reoli disgwyliadau a dealltwriaeth pam bod angen newid, yn y tymor byr a hir.

Mae llawer o sefydliadau yn cynllunio ar gyfer y dyfodol tymor byr a hir, ar sail dealltwriaeth o'r amgylchedd y maent yn gweithredu ynddo.

Mae'r fframweithiau VUCA (volatile - anwadal, uncertain - ansicr, complex - cymhleth ac ambiguous - amwys), TUNA (turbulent - cythryblus, uncertain- ansicr, novel - newydd, ambiguous - amwys) a'r Fframwaith Cynefin yn canolbwyntio ar wneud synnwyr o systemau trefnus, cymhleth a dryslyd mewn cyfnod o ansicrwydd. Fe'u defnyddir yn aml gan sefydliadau i helpu wrth wneud synnwyr o ansicrwydd, cynllunio at y dyfodol ac ymdrin â newid.

Defnyddiwyd y byrfodd VUCA gan fyddin UDA yng nghyswllt yr amgylchedd diogelwch rhyngwladol ar ôl 2001 (Stiehm, 2002).

Anwadal <i>Volatile</i>	Ansicr <i>Uncertain</i>	Cymhleth <i>Complex</i>	Amwys <i>Ambiguous</i>
Mae newid yn gyflym ac yn rhagweladwy.	Mae heddiw yn aneglur a'r dyfodol yn ansicr.	Mae sawl ffactor cydgysylltiedig ar waith gan achosi anhrefn a dryswch.	Ceir diffyg eglurder neu ymwybyddiaeth o sefyllfaoedd.

Ffigwr 2: Ystyr gwreiddiol y byrfodd VUCA

Addaswyd y byrfodd ar gyfer busnesau gan Bob Johansen (2009) i ddisgrifio sut y mae grymoedd allanol yn amharu ar sefydliadau. Awgrymodd Bill George (2017) bod angen i arweinwyr mewn sefydliadau sy'n cynllunio ar gyfer ansicrwydd fod yn ddilys, greu eglurder, a bod â dewrder yn eu penderfyniad a'r gallu i addasu (Ffigwr 3).

Gweledigaeth <i>Vision</i>	Dealltwriaeth <i>Understanding</i>	Dewrder <i>Courage</i>	Addasrwydd <i>Adaptability</i>
Meddu ar weledigaeth glir i weld trwy'r anhrefn.	Dealltwriaeth drylwyr o alluoedd a strategaethau.	Camu i fyny i heriau a gwneud penderfyniadau beiddgar.	Bod yn hyblyg i newidiadau cyflym.

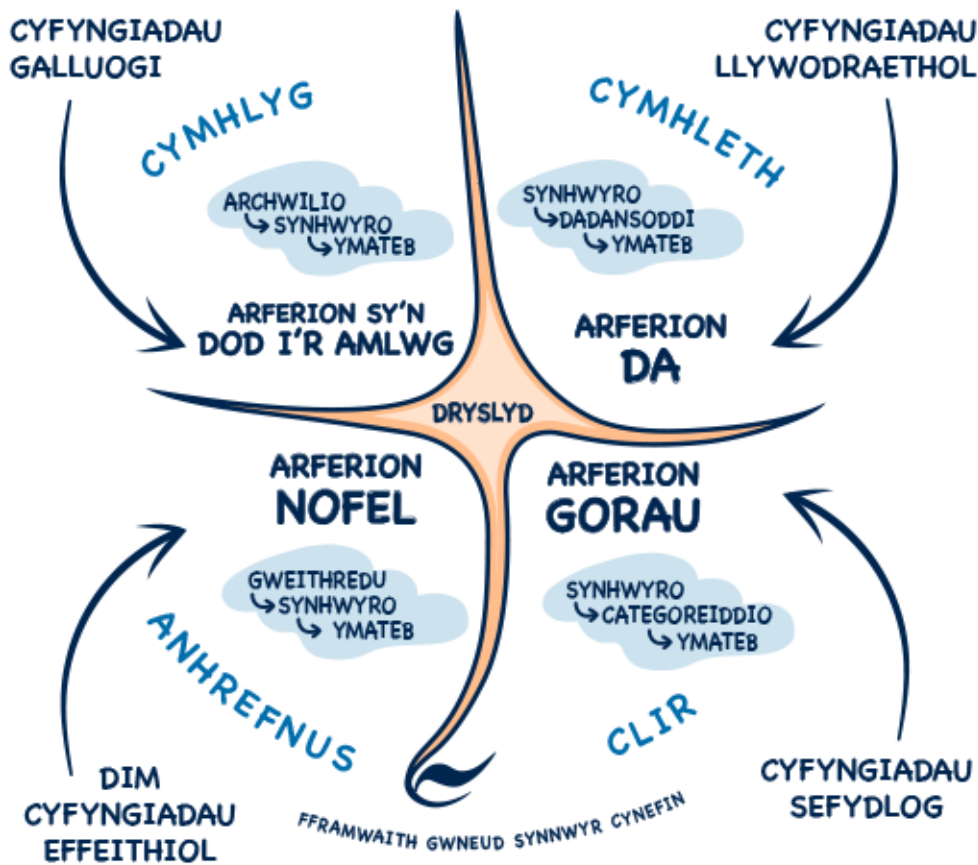
Ffigwr 3: Ystyr y byrfodd VUCA 2.0

Dull damcaniaeth gymdeithasol yw amgylcheddau TUNA i ddeall yr amodau ar gyfer ansicrwydd, a ddatblygwyd gan Dr Rafael Ramirez a Dr Angela Wilkinson, yn yr Oxford Scenario Planning Approach (OSPA). Mae'r dull hwn yn un defnyddiol i ystyried, cynllunio ac ymateb i newid cyflym a radical, a gall helpu sefydliadau i ddatblygu 'Ail-fframio strategol' i ddatrys problemau.

Cythrwl <i>Turbulence</i>	Ansicrwydd <i>Uncertainty</i>	Newydd-deb (ac unigryw) <i>Novelty (& unique)</i>	Amwysedd <i>Ambiguity</i>
Cyflymder y newid, sy'n gymhleth iawn ac ansicrwydd.	Gall ansicrwydd fod yn anrhagweladwy, yn ymyrryd a gall fod tu hwnt i reolaeth.	Ymateb i sefyllfaoedd sydd yn rhai y gellir eu dychmygu ac na ellir eu dychmygu, sydd yn gofyn am gysyniadau, technolegau a dulliau newydd.	Rheoli a deall dehongliadau gwahanol o sefyllfa, yn aml pan nad oes llawer o wybodaeth neu wybodaeth i'r gwrthwyneb ar gael.

Ffigwr 4: Amgylcheddau TUNA

Mae'r fframwaith Gwneud Synnwyr Cynefin a ddatblygwyd gan Dr David Snowden yn helpu arweinwyr a sefydliadau i wneud synnwyr o sefyllfaoedd gwahanol, a dangos y gall fod arnynt angen dull gwahanol o wneud penderfyniadau. Mae'n rhoi pum maes i asesu'r sefyllfa.



Ffigwr 5: Fframwaith Cynefin

Mae cymhlethdod gweithredu mewn amgylchedd ansicr yn golygu y gall llawer o'r heriau sy'n wynebu sefydliadau gael eu hystyried yn 'broblemau enbyd' (Rittel a Webber, 1973) neu broblemau anhysgus. Byddwch yn archwilio'r rhain yn yr adran nesaf.

2.2 Y broblem gyda phroblemau

Yn ôl Wong (2020), problem ddyrys (Saesneg: 'a wicked problem') yw 'a social or cultural problem that's difficult or impossible to solve – normally because of its complex and interconnected nature'. Ymhlith yr enghreifftiau mae tlodi, cynhesu byd-eang a thagfeydd traffig.

Gall problemau ddyrys fod yn gymhleth ac anodd i nodi beth yn union yw'r broblem a beth yw'r ateb gorau o bosibl. Yn aml, mae hyn oherwydd gwybodaeth a safbwyntiau croes, y rhyngddibyniaethau y mae angen eu hystyried, niferoedd mawr y bobl y gallent effeithio arnynt a'u hyfywedd economaidd.

Nododd Rittel a Webber (1973) ddeg nodwedd problemau ddyrys:

1. Nid oes fformiwleiddiad pendant i broblem ddyrys.
2. Nid oes gan problemau ddyrys 'reol stopio' (h.y., nid oes ateb pendant).
3. Nid yw'r atebion i broblemau ddyrys yn gywir neu'n anghywir, ond yn dda neu'n ddrwg.
4. Nid oes ateb di-oed ac nid oes prawf eithaf o ateb i broblem ddyrys.
5. Gweithred un tro yw pob ateb (y rhoddwyd cynnig arno) i broblem ddyrys; ni ellir dadwneud y canlyniadau'n hawdd ac nid oes cyfle i ddysgu drwy hap a damwain.

6. Nid oes gan broblemau dyrys set gyfrifadwy (na set gynhwysfawr y gellir ei disgrifio) o atebion posibl, ac nid oes ychwaith set wedi'i disgrifio'n dda o weithredoedd y gellir eu caniatáu y mae modd eu hymgorffori yn y cynllun.
7. Yn ei hanfod, mae pob problem ddyrys yn unigryw.
8. Gellir ystyried bod pob problem ddyrys yn symptom o broblem arall.
9. Gellir esbonio bodolaeth yr anghysondeb o ran cynrychioli problem ddyrys mewn ffyrdd niferus.
10. Nid oes gan y cynllunydd yr 'hawl i fod yn anghywir' (h.y., nid yw arbrofion sy'n methu'n cael eu goddef gan y cyhoedd).



Ffigwr 6: Problemau dyrys / 'Wicked problems', wedi ei addasu gan Sarkar a Kotler (dim dyddiad) o Rittel a Webber (1973)

Oherwydd ei natur, efallai na fyddwch yn gallu datrys y broblem enbyd gyffredinol, ond gallwch liniaru rhai o'r canlyniadau. Mae hyn yn gofyn am fod yn agored i syniadau ac arbrofi gyda dulliau gwahanol, fel dylunio ar sail pobl neu ffocws rhyngddisgyblaethol (IDEO, 2022).

Er bod gan broblemau enbyd fframwaith i'w hystyried felly, dull arall yw meddwl am broblemau fel rhai 'anhydrin' – y rhai nad oes dull amlwg i'w datrys. Wrth i chi ystyried

problem rydych yn ei hail-fframio a cheisio gwneud synnwyr o'r problem a chwilio am lwybrau gwahanol fydd yn lliniaru'r mater. Daw hyn o ddefnyddio dull sy'n rhoi mwy o bwyslais ar bobl o ddatrys problemau.

Human-centred design is a creative approach to problem solving that starts with the needs of the user, emphasises the importance of diverse perspectives, and encourages solution-seeking among multiple actors. It consists of five phases: Empathise, Define, Ideate, Prototype and Test. What differentiates human-centred design from other problem-solving approaches is its focus on understanding the perspective of the person who experiences a problem most acutely.

Ffynhonnell: UNDP (dim dyddiad) [Human-Centered Design](#)

Mae hyn yn golygu arsylwi, gan ddefnyddio empathi i archwilio'r broblem ymhellach, i ddatgelu'r hyn nad yw'n amlwg ar y dechrau, creu syniadau, gyda gweithgareddau profi a dysgu i gasglu adborth, cyn gweithredu ateb posibl.

Gweithgaredd 3: Pa broblemau sydd gan eich SAU?

 15 munud

Darllenwch yr erthygl ganlynol: [Nothing is intractable: you can change the world](#) ac yna ystyriwch a oes gan eich SAU broblemau enbyd neu anhydrin. A dulliau y gellid eu defnyddio i'w deall ac o bosibl eu hail-fframio neu eu datrys.

Nodwch eich canfyddiadau yn y blwch isod.

Provide your answer...

2.3 Archwiliwch ffactorau allanol eich sefydliad

Yn ogystal â dal i weithredu mewn byd ansicr, mae deall eich amgylchedd allanol yn allweddol. Fframwaith syml i ddadansoddi eich amgylchedd yw'r model PESTLE. Fe'i dyluniwyd i helpu i archwilio'r ffactorau allanol allweddol a all ddylanwadu ar eich sefydliad – Political -Gwleidyddol, Economaidd - Economaidd, Social - Cymdeithasol, Technological -Technolegol, Legal - Cyfreithiol ac Environmental - Amgylcheddol.

P	E	S	T	L	E
GWLEIDYDDOL (POLITICAL)	ECONOMAIDD (ECONOMICAL)	CYMDEITHASOL (SOCIAL)	TECHNOLEGOL (TECHNOLOGICAL)	CYFREITHIOL (LEGAL)	AMGYLCHEDDOL (ENVIRONMENTAL)
Enghraifft: • Polisi treth cyfredol • Brexit • Polisiâu masnach • Sefydlogrwydd gwleidyddol • Polisi'r llywodraeth • Deddfau Newid Hinsawdd	Enghraifft: • Cyfradd chwyddiant • Cyfraddau cyfnewid • Twf economaidd • Cyfraddau llog • Incwm gwario • Cyfradd diweithdra	Enghraifft: • Agweddau ffordd o fyw • Rhwystrau diwylliannol • Twf yn y boblogaeth • Oedran y boblogaeth • Ymwybyddiaeth iechyd • Demograffeg targed	Enghraifft: • Lefel arloesedd • Awtomeiddio • Ymwybyddiaeth dechnegol • Seiber - ddiogelwch • Newid technolegol • Argaeledd /cyflymder y rhyngrwyd	Enghraifft: • Deddfau cyflogaeth • Deddfau gwahaniaethu • Iechyd a diogelwch • Diogelu hawlfraint • Diogelwch defnyddwyr	Enghraifft: • Tywydd • Newid hinsawdd • Polisiâu amgylcheddol • Pwysau corff anlywodraethol • Ailgylchu • Llygredd • Cynaliadwyedd • Cael gwared ar wastraff • Defnyddio ynni

Ffigwr 7: Model PESTLE i ddadansoddi. Ffynhonnell: [Impact Innovation \(dim dyddiad\)](#)

Mae'r model yn gadael i chi ystyried eich cyd-destun yng nghyswllt eich amgylchedd sefydliadol a meddwl am yr effaith y rheolaeth a'r dylanwad y gall ffactorau allanol eu cael. Dylai ysgogi sefydliad i ymchwilio ymhellach i'r meysydd hyn.

Gweithgaredd 4: Gwerthuso eich amgylchedd

 15 munud

Gan ddefnyddio'r model PESTLE i ddadansoddi, gwerthuswch yr amgylchedd yr ydych yn gweithredu ynddo a defnyddio'r problemau y gwnaethoch eu dynodi yn y gweithgaredd blaenorol. Efallai y byddwch am ddefnyddio'r templed a ddarperir.

Os nad ydych yn gyfarwydd â defnyddio'r model PESTLE, mae gwefan CIPD yn rhoi trosolwg defnyddiol a fideo ar y [Dadansoddiad PESTLE](#).

Tra'r oeddech yn meddwl am yr amgylchedd yr ydych yn gweithredu ynddo a beth allai achosi problem, efallai eich bod wedi ystyried pwysigrwydd cynaliadwyedd a llesiant. Rydym yn archwilio hynny'n fanylach yn adran nesaf y cwrs.

3 Cynaliadwyedd a Llesiant

'In 1987, the [United Nations Brundtland Commission](#) defined sustainability as 'meeting the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs.

(UN, dim dyddiad (a))

Wrth ddatblygu dull sefydliadol o ymdrin â chynaliadwyedd, mae'n bwysig i lesiant gael lle blaenllaw, ac nad yw'r pwyslais ar ddim ond y targedau i liniaru'r argyfwng newid hinsawdd. Nododd Cytundeb Hinsawdd Paris 2015 darged i atal tymheredd cyfartalog y byd rhag codi dros 2.0°C (1.5°C yn ddelfrydol), a chytundeb gan bartïon Confensiwn Fframwaith y Cenhedloedd Unedig ar Newid Hinsawdd (UNFCCC) i leihau allyriadau carbon o 45% erbyn 2030 a chyrraedd sero net erbyn 2050.

Mae'n ofynnol dan y gyfraith i bob sefydliad yn y Deyrnas Unedig leihau ei allyriadau carbon. Mae'r dull o wneud hyn yn amrywio trwy'r Deyrnas Unedig. Gallwch archwilio'r rhain ar gyfer eich cenedl chi trwy'r dolenni isod:

- Cymru – [Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol \(Cymru\) 2015](#) (Cyrrff cyhoeddus yn unig) a [Deddf yr Amgylchedd \(Cymru\) 2016](#)
- Lloegr – [Deddf Newid Hinsawdd 2008](#) a [Cynaliadwyedd a newid hinsawdd: strategaeth ar gyfer systemau addysg a gwasanaethau plant](#)
- Yr Alban – [Deddf Newid Hinsawdd \(Targedau Lleihau Allyriadau\) \(Yr Alban\) 2019](#)
- Gogledd Iwerddon – [Rhaglen Addasu Newid Hinsawdd Gogledd Iwerddon](#)

3.1 Nodau Datblygu Cynaliadwy'r Cenhedloedd Unedig

[Y Nodau Datblygu Cynaliadwy / The Sustainable Development Goals](#) (NDC / SDGs) yw'r fframwaith ar gyfer gwella bywydau poblogaethau o gwmpas y byd a lliniaru effeithiau peryglus newid hinsawdd o wneuthuriad dyn (UN, dim dyddiad)

Yn 2015 mabwysiadodd y Cenhedloedd Unedig yr NDC fel canllaw i bolisïau datblygu. Mae 17 o NDC fel y gwelir yn y ddelwedd isod. Bwriad y nodau hyn oedd galluogi gwledydd unigol i osod a mesur eu cynnydd eu hunain tuag at y nodau trwy dargedau addas. Wrth i sefydliadau ddatblygu eu dull o ymdrin â chynaliadwyedd, dylent ystyried sut y gallant gyrraedd y nodau hyn, a'u plethu i'w strategaethau, polisïau a'u ffordd o weithio eu hunain.



Ffigwr 8: [Nodau Datblygu Cynaliadwy'r Cenhedloedd Unedig \(NDC\)](#)

Gweithgaredd 5: Dysgu am NDC y Cenhedloedd Unedig

15 munud

Evch i wefan [NDC y Cenhedloedd Unedig](#), a chymryd amser i ddysgu am yr 17 nod ac archwilio'r safle.

Ystyriwch pa rai o'r nodau sydd fwyaf perthnasol i'ch sefydliad chi, sut y gall sefydliadau addysg uwch gyfrannu at gyflawni'r nodau hyn, a beth mae eich sefydliad yn ei wneud yng nghyswllt y nodau hyn. Efallai y byddwch am ddefnyddio'r blwch isod i gofnodi eich syniadau.

Provide your answer...

3.2 Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015

Gan Gymru y mae rhai o'r deddfau mwyaf cyfredol yn y byd, gan ddefnyddio arfer da o bob rhan o'r byd. Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Llywodraeth Cymru, 2015) yn rhoi dyletswydd ar yr holl gyrff cyhoeddus yng Nghymru i roi cynaliadwyedd yn ganolog i'r holl waith o lunio penderfyniadau. Mae Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol yn gweithredu fel 'gwarcheidwad cenedlaethau'r dyfodol', gan newid ffocws penderfyniadau i'r effeithiau tymor hir a chofnodi cynnydd (Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru, dim dyddiad).

'Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol yn rhoi'r uchelgais, caniatâd a rhwymedi-gaeth gyfreithiol i wella ein llesiant cymdeithasol, diwylliannol, amgylcheddol ac economaidd.'

'Mae'r Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol 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.'

'Mae'r Ddeddf yn unigryw i Gymru ac yn denu diddordeb o wledydd ar draws y byd, gan ei bod yn cynnig cyfle gwych i wneud newid hirbarhaol, positif i genedlaethau'r presennol a'r dyfodol.'

Mae'r ddeddf yn ddiben cyffredin sy'n rhwymol yn gyfreithiol yn canolbwyntio ar saith o nodau llesiant sy'n rhoi manylion y ffyrdd y mae'n rhaid i gyrff cyhoeddus penodol weithio a gweithio gyda'i gilydd i wella llesiant Cymru. Y Ddeddf yw'r ddeddf fwyaf datblygedig o blith pedair cenedl y Deyrnas Unedig, sy'n anelu at wella llesiant cymdeithasol, economaidd, amgylcheddol a diwylliannol.

Yn y fideos isod mae Sophie Howe, Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru, yn esbonio'r Ddeddf a'r effaith y mae wedi ei gael ar Gymru, a Jane Davidson, Awdur #futuregen: Lessons from a Small Country yn esbonio sut y crëwyd y Ddeddf.

Video content is not available in this format.



Video content is not available in this format.



Y saith nod llesiant

Er mwyn sicrhau bod Cymru'n gweithio tuag at yr un diben a gweledigaeth gyffredin, mae gan y ddeddf saith nod llesiant y mae'n rhaid i bob corff cyhoeddus weithio i'w cyflawni. Esbonnir y rhain yn Nhabl 1.



Ffigwr 9: 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 Iachach**

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.

Ffynhonnell: <https://www.futuregenerations.wales/cy/about-us/future-generations-act/>

Mae gan y Ddeddf bwyslais cryf ar sut y bydd y nodau'n cael eu cyflawni trwy annog cyrff cyhoeddus a sefydliadau i ddefnyddio egwyddorion datblygu cynaliadwy tymor hir, atal, integreiddio, cydweithio, a chynnwys, fel sy'n cael eu darlunio yn y tabl Pum Dull o Weithio isod.

Tabl 2 Pum Dull o Weithio

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 chyhoeddus 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.

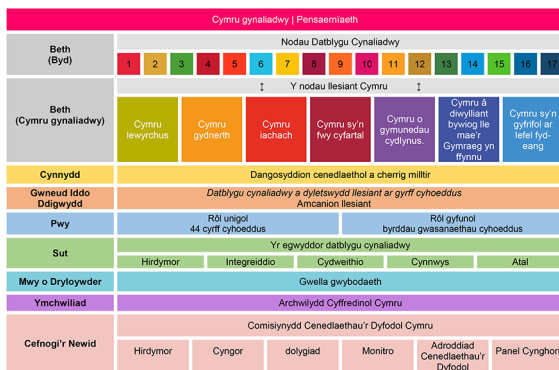


Cydweithio: Gallai cydweithredu ag unrhyw berson arall (neu wahanol adrannau yn y corff ei hun) helpu'r corff i fodloni ei amcanion llesiant.



Atal: Sut gall gweithredu i atal problemau rhag digwydd neu waethygu helpu cyrff cyhoeddus i gyflawni eu hamcanion.

Mae pensaernïaeth y Ddeddf yn cysylltu â Nodau a fframwaith Nodau Datblygu Cynaliadwy'r Cenhedloedd Unedig. Mae'r ddelwedd isod yn rhoi trosolwg cyffredinol o sut y bydd ei heffaith yn cael ei fesur.



Ffigur 10: Cymru gynaliadwy – pensaernïaeth Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015

Gweithgaredd 6: Ymgwyfarwyddo

20 munud

Dechreuwch ymgwyfarwyddo â gwefan [Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru](#).

Wrth i sefydliadau weithredu mewn hinsawdd ansicr, mae llesiant a chynaliadwyedd yn allweddol bwysig, ac mae'n hanfodol ymwreiddio hyn mewn gweithgareddau datblygu sefydliadol a datblygu dealltwriaeth gweithwyr a'u gallu.

Trwy gydol y casgliad Cefnogi Gweithio Hybrid a Thrawsnewid Digidol, cyfeirir chi at wefan Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru, sy'n cynnwys y ddeddf gyfan, ond hefyd adnoddau niferus sy'n ei hesbonio yn syml, awgrymiadau ymarferol ac astudiaethau achos o sut y gall sefydliad wella llesiant a chefnogi ei gymuned leol.

Argymhellir chi i ddarllen

[Canllaw hanfodol Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol \(Cymru\) 2015](#) sydd ar gael ar y brif dudalen sy'n rhoi mynediad i'r [Ddeddf gyfan](#) a throsolwg o'r dull y mae Cymru wedi ei ddefnyddio, ac yna fel y bydd gennych amser tu hwnt i'r amser a ddysennir ar gyfer astudio'r cwrs hwn, rhwch fwy o sylw i'r wefan.

3.3 Lleihau eich allyriadau carbon

It is **unequivocal** that human influence has warmed the atmosphere, ocean and land. Widespread and rapid changes in the atmosphere, ocean, cryosphere and biosphere have occurred.

(IPCC, 2021)

Mae'r dyfyniad uchod o adroddiad y Panel Rhynglywodraethol ar Newid Hinsawdd / Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) yn amlygu effaith gweithgareddau pobl ar newid hinsawdd, ac mae llawer yn ystyried ein bod yn wynebu argyfwng hinsawdd. Mae'r angen i ddechrau lliniaru effaith ein gweithgareddau a'n hymddygiad yn awr yn hanfodol. Fel yr ydych wedi gweld yn yr adrannau blaenorol mae datblygu nodau byd-eang, deddfwriaeth genedlaethol a gosod targedau yn rhoi fframwaith i yrru newid.

Yn y casgliad hwn rydym wedi dechrau eich cyflwyno i feddwl am gynaliadwyedd, mae adnoddau pellach ar gael yn [Hwb Cynaliadwyedd y Brifysgol Agored](#) ar OpenLearn.

Er y gallech fod yn gyfarwydd â llawer o'r termau a chysyniadau allweddol sy'n ymwneud â newid hinsawdd, yn yr adran hon rydym yn rhoi trosolwg o rai o'r termau a ddefnyddir yn aml. Efallai y byddwch hefyd am nodi [geirfa](#) Adroddiad Arbennig yr IPCC: Cynhesu byd-eang o 1.5 °C, sy'n rhoi rhestr lawn o ddiffiniadau.

Newid hinsawdd

Mae Confensiwn Fframwaith y Cenhedloedd Unedig ar Newid Hinsawdd yn diffinio newid hinsawdd fel:

'Climate change' means a change of climate which is attributed directly or indirectly to human activity that alters the composition of the global atmosphere and which is in addition to natural climate variability observed over comparable time periods.

[Confensiwn Fframwaith y Cenhedloedd Unedig ar Newid Hinsawdd](#)

Sero net

Sero net yw llwyddo i gael cydbwysedd rhwng y carbon sy'n cael ei allyrru i'r atmosffer a'r hyn sy'n cael ei dynnu o'r atmosffer.

Yn y fideo yma mae Stephen Peake, Athro Newid Hinsawdd ac Ynni yn y Brifysgol Agored, yn rhoi trosolwg o sero net.

Video content is not available in this format.



Cynhesu byd-eang

Cynhesu byd-eang yw'r cynnydd tymor hir yn nhymheredd arwyneb y Ddaear oherwydd gweithgareddau pobl, sy'n cynyddu nwyon tŷ gwydr sydd â'r potensial i gynhesu a newid ein hinsawdd fyd-eang.

Yn y fideo mae Stephen Peake, yn rhoi trosolwg o gynhesu byd-eang.

Video content is not available in this format.



Allyriadau nwyon tŷ gwydr

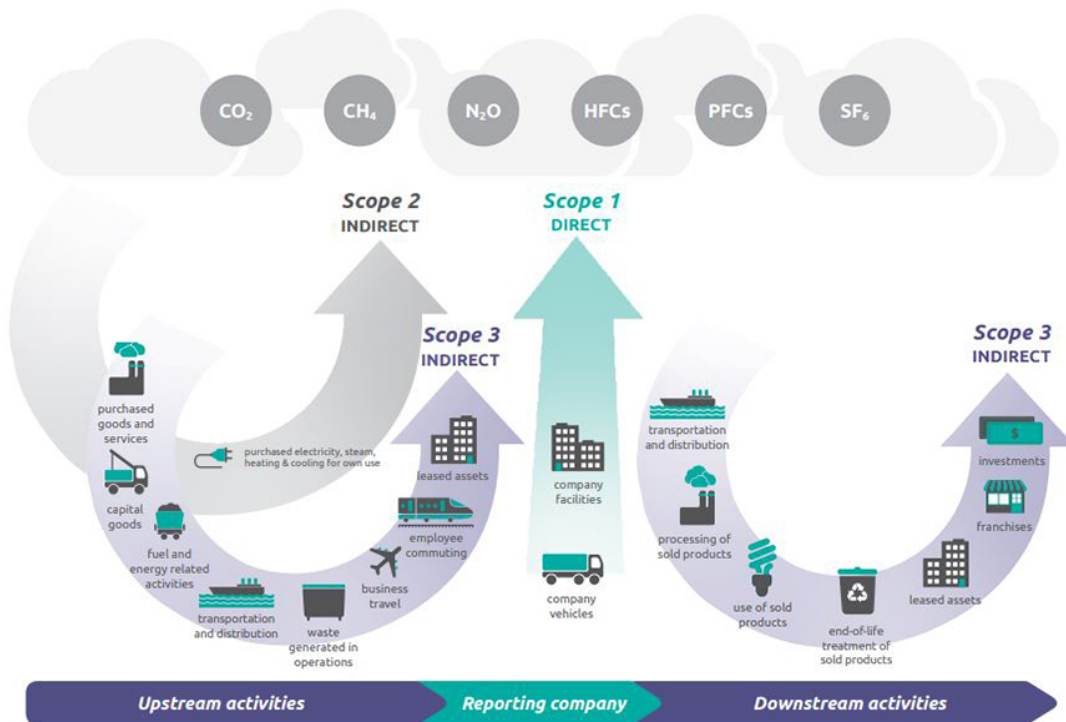
Mae'r Protocol Nwyon Tŷ Gwydr yn fframwaith byd-eang i fesur a rheoli allyriadau nwyon tŷ gwydr i alluogi safonau cyfrifo ac adrodd corfforaethol ar gyfer allyriadau nwyon tŷ gwydr oddi wrth sefydliadau.

Rhoddir yr allyriadau nwyon tŷ gwydr mewn grwpiau a elwir yn 'gwmpas' a ddangosir yn y tabl a'r ffigwr isod. Mae Cwmpas 1 a 2 yn gofyn am roi adroddiadau gorfodol gan sefydliadau. Gall fod yn heriol pennu allyriadau Cwmpas 3, ond maent yn gyfrifol am tua 80% o allyriadau sefydliadau.

Tabl 3:

Cwmpas 1 Allyriadau uniongyrchol	Cwmpas 2 Allyriadau anuniongyrchol	Cwmpas 3 Yr holl allyriadau anuniongyrchol eraill
O ffynonellau sy'n cael eu rheoli neu yn eiddo i sefydliad.	O brynu trydan, ager, gwres neu oeri.	Allyriadau sy'n cael eu creu gan gadwyn gyflenwi a gwerth sefydliad.
Hylosgiad tanwydd Cerbydau cwmni Cyfleusterau cwmni	15 categori	
	- nwyddau a gwasanaethau a brynwyd - nwyddau cyfalaf - gweithgareddau yn gysylltiedig â thanwydd ac ynni - trafnidiaeth a dosbarthu - gwastraff a gynhyrchwyd mewn gweithrediadau - teithio busnes - cymudo gweithwyr - asedau ar brydles - prosesu cynnyrch a werthwyd - defnyddio cynnyrch a werthwyd - triniaeth diwedd oes cynnyrch a werthwyd - rhyddfrefiniau - buddsoddiadau	

Ar sail gwybodaeth o wefan y [Protocol Nwyon Tŷ Gwydr](#)



Ffigwr 11: Diagram o gwmpasau ac allyriadau ar draws y gadwyn werth

Yn y fideo mae Scott Stonham, Dadansoddwr Technoleg Gynaliadwy Annibynnol ac awdur adroddiad 'Exploring digital carbon footprints' Jisc, yn esbonio'r Protocol Nwyon Tŷ Gwydr.

Video content is not available in this format.



Ôl troed carbon

Mae ôl troed carbon yn ddull o fesur y nwyon tŷ gwydr a gynhrychir yn uniongyrchol neu anuniongyrchol gan weithgareddau unigolyn, sefydliadau a chymuned, a'r gweithgareddau i gynhyrchu cynnyrch.

Yn y fideo mae Stephen Peake yn esbonio beth yw ôl troed carbon.

Video content is not available in this format.



Os ydych yn dymuno deall rhagor am eich ôl troed carbon eich hun, gallwch ddefnyddio [Cyfrifiannell Carbon](#) y Brifysgol Agored ar OpenLearn.

Yr economi gylchol

Fframwaith i daclo heriau byd-eang gan gynnwys newid hinsawdd yw'r economi gylchol sy'n seiliedig ar dair egwyddor:

- Diddymu gwastraff a llygredd
- Cylchredeg cynhyrchion a deunyddiau
- Adfywio natur

Yn y fideo mae Dr Alice Moncaster, Uwch Ddarlithydd mewn Amgylchedd Adeiledig Cynaliadwy yn y Brifysgol Agored, yn rhoi trosolwg o'r economi gylchol.

Video content is not available in this format.



Mae ffocws cynyddol ar yr economi gylchol, maes y gallech fod yn dymuno dod yn ôl ato i'w archwilio ymhellach. Mae'r rhan

[Mwy nag ailgylchu ar wefan Llywodraeth Cymru, sy'n cynnwys ei strategaeth i wneud yr economi gylchol yng Nghymru yn ffaith](#), a'r asesiad llesiant, yn rhoi cipolwg ar yr hyn y mae angen i sefydliadau ei ystyried i ddatblygu ffyrdd mwy cynaliadwy o leihau gwastraff a gwarchod adnoddau.

- [What is the circular economy and why does it matter?](#)
- [What is a circular economy?](#)

3.4 Ôl troed carbon digidol

Mae effaith carbon technoleg a gweithio'n ddigidol wedi bod yn cael mwy o sylw yn ystod y blyneddau diwethaf wrth i ni ddechrau deall ac olrhain yr effaith yn fwy effeithiol.

'IT is often one of the biggest contributors to an education institution's own carbon footprint, with one UK college attributing 20% of its emissions to IT alone.'

[Exploring digital carbon footprints](#)

Wrth weithio tuag at gyrraedd sero net, mae angen i sefydliadau ddechrau deall eu hól traed carbon digidol, nid yn unig o ran eu 'mannau digidol', ond hefyd caffael, seilwaith digidol, rheolaeth ar offer ffisegol a defnyddio trydan.

Rydym yn awr yn byw mewn byd lle mae popeth 'ar y cwmwl'. Ond, nid yw llawer o bobl yn meddwl beth yw'r cwmwl mewn gwirionedd. Ar lefel sylfaenol iawn, mae'n weinyddwyr data. Tra bod gan lawer o sefydliadau weinyddwyr ar y safle, mae'r rhan fwyaf yn defnyddio 'gweinyddwyr cwmwl'. Gweinyddwyr yw'r rhain sy'n cael eu rheoli gan gyflenwr trydydd parti yn unrhyw le yn y byd.

Mae hyn yn codi cwestiwn diddorol i sefydliadau – mae'r rhan fwyaf o benderfyniadau prynu TG yn seiliedig ar anghenion y sefydliad, y dibynadwyedd, gwasanaeth a'r offer y

gall cyflenwr eu darparu, a'r gost. Gall llawer o ddatrysiadau TG fod wedi cael eu prynu cyn i'r pwyslais ar gynaliadwyedd ddechrau dod yn rhan o'r broses gaffael. Mae darparwyr TG mawr yn ymwybodol o hyn ac wedi gwella cynaliadwyedd eu gwasanaethau yn wirfoddol, yn arbennig yn gysylltiedig â'r cwmwl.

Mae llawer o sefydliadau yn awr yn datblygu strategaethau ar gyfer eu dull, er enghraifft mae Gweinyddiaeth Amddiffyn y Deyrnas Unedig wedi cyhoeddi ei [Dull Strategol Technoleg a Gwasanaethau Ddigidol Gynaliadwy 2021-2025](#), sy'n rhoi uchelgais syml ar gyfer allyriadau sero net.

Mae rhai newidiadau syml y gall unigolion gael eu hannog i'w mabwysiadu i helpu sefydliadau i leihau eu hól troed carbon. Gellir rheoli hyn trwy bolisïau a phrosesau newydd, fel peidio â chael delweddau mewn llofnodion e-bost, annog dolenni at ddogfennau a rennir yn hytrach na'u hanfon fel atodiad a pholisïau clir am ddileu ffeiliau digidol.

Yr hyn sydd yn fwy heriol yw penderfyniadau ar systemau, seilwaith, caffael a rheoli offer. Mae oes a gwaredu offer ffisegol yn cyfrannu nid yn unig at allyriadau carbon ond at wastraff hefyd. Mae llawer o sefydliadau yn mabwysiadu polisïau oes hwy i offer, yn ystyried eu dewis o gyflenwyr, yn arbennig ar gyfer gwasanaethau cwmwl ac yn dechrau deall oblygiadau allyriadau carbon gweithio o bell.

Yn gynharach yn y cwrs fe wnaethom gyflwyno'r 'Cwmpasau' Protocol Nwyon Tŷ Gwydr, y dylid eu hystyried wrth reoli eich ôl troed carbon, trwy ganolbwyntio ar feysydd a all arwain at yr effaith mwyaf i leihau eich allyriadau.

Mae adroddiad Jisc [Exploring your digital carbon footprint](#) yn rhoi trosolwg cynhwysfawr o ffynhonnell ac effaith olion traed carbon digidol mewn pedwar maes: caffael, TG ar y safle, technolegau cwmwl a gweithio o bell.

Yn y fideo isod mae Scott Stonham, awdur yr adroddiad, yn rhoi trosolwg o'r canfyddiadau allweddol.

Video content is not available in this format.



Marcwch yr adroddiad Jisc i ddatblygu eich dealltwriaeth o'ch ôl troed carbon digidol i'w ddefnyddio yn eich sefydliad ac efallai yr hoffech archwilio'r erthyglau a restrir isod a

ysgrifennwyd gan Scott Stonham ar OpenLearn.. Er y gallech ei ddarllen yn rhan o'r cwrs hwn, nid yw wedi ei gynnwys yn yr amser astudio a ddyrannwyd.

- [Reducing the digital carbon footprint of the cloud](#)
- [Reducing the carbon footprint of on-premises IT](#)
- [How we can all tackle our digital carbon footprints](#)
- [Reducing digital carbon footprint through responsible procurement](#)
- [Digital carbon footprints and remote working](#)
- [How can corporations reduce digital carbon footprints](#)
- [What is a digital carbon footprint?](#)

Gweithgaredd 7: Pa gwmwl?

 15 munud

Darllenwch yr erthygl ganlynol, ac ateb y cwestiwn canlynol:

Wrth wneud penderfyniad prynu, beth ddylai sefydliadau fod yn ei ystyried am arferion cynaliadwyedd y cyflenwr posibl? Efallai y byddwch am wneud nodiadau yn y blwch testun rhydd isod.

[Amazon, Google, Microsoft: Here's who has the greenest cloud](#)

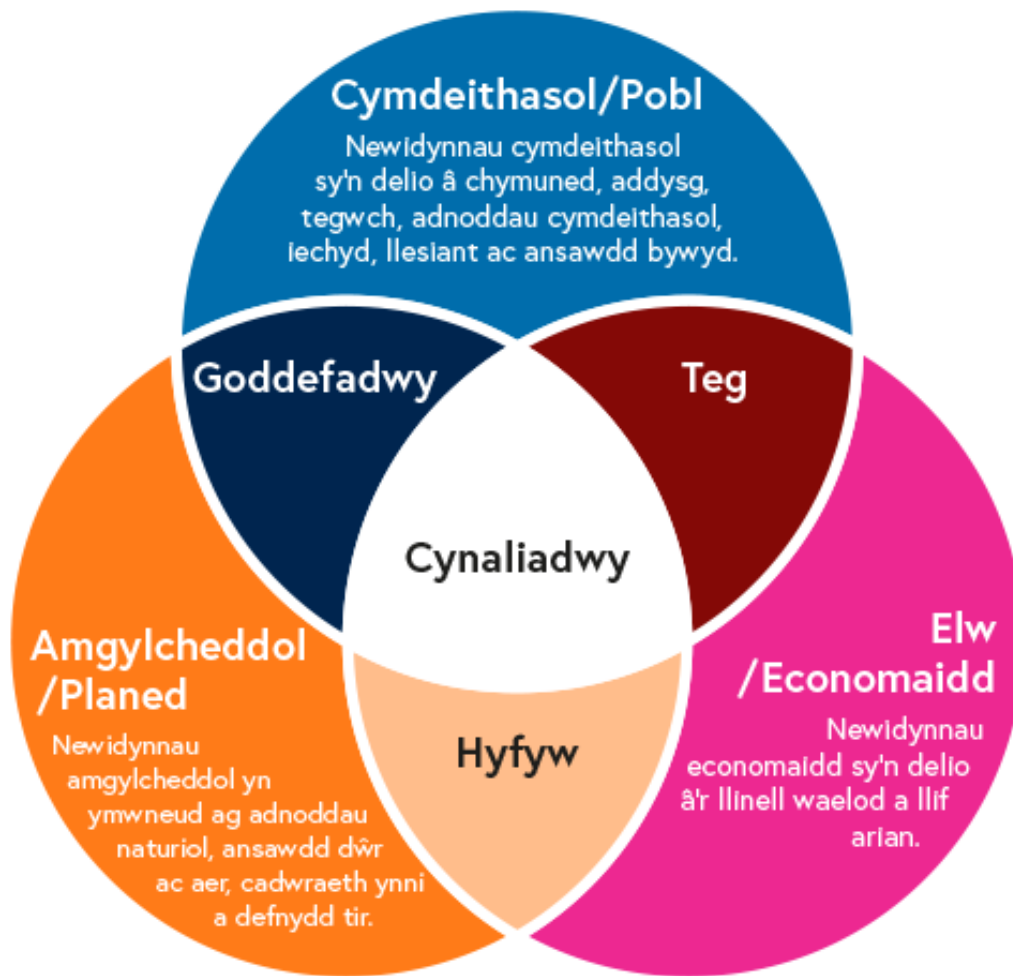
Provide your answer...

3.5 Datblygu cynaliadwy

Ar ddechrau'r cwrs, fe wnaethom gyflwyno ffyrdd hybrid o weithio: fframwaith cynaliadwyedd cyd-destunol sy'n awgrymu:

1. Dylech chi a'ch ffyrdd o weithio ystyried y rhanddeiliaid allweddol yn eich amgylchedd a'u hanghenion yng nghyswllt datblygu sefydliadol.
2. Mae arnoch angen deall gofynion sefydliadol, y cyd-destun, cysylltiadau, a'r gofynion ar gyfer meysydd allweddol a sut y mae'r rhain yn gysylltiedig ag anghenion eich rhanddeiliaid.
3. Mae arnoch angen ystyried eich ffordd o weithio er lles cenedlaethau'r dyfodol.

Mae'r fframwaith yn seiliedig ar y Triple Bottom Line (Elkington, 1994), ac mae wedi ei ddylunio i gynorthwyo wrth sicrhau bod llesiant yn rhan ganolog o ddatblygu dull eich sefydliad o ymdrin â chynaliadwyedd, trwy ystyried tri philer cynaliadwyedd: Cymdeithasol/Pobl, Amgylcheddol/Planed, ac Economaidd/Elw. Maent yr un mor bwysig â'i gilydd.



Ffigwr 12: Tri philer cynaliadwyedd

Cymdeithasol/Pobl – Sefydliadau yn sicrhau triniaeth gyfrifol, foesebol a theg i weithwyr, rhanddeiliaid a'r cymunedau y maent yn gweithio ynddynt.

Amgylcheddol/Planed – Hyrwyddo gweithgareddau sy'n arwain at leihau effaith negyddol ar yr amgylchedd, yn y sefydliad ac yn ei gadwyn gyflenwi.

Elw/Economaidd – Mae angen i sefydliad fod yn broffidiol er mwyn gallu gweithredu. Yn y fideo mae Stephen Peake yn esbonio'r llinell isaf driphlyg ar gyfer cynaliadwyedd. Wrth i chi wyllo meddyliwch sut y gall eich cynorthwyo i ymwreiddio tri philer cynaliadwyedd yn eich sefydliad.

Video content is not available in this format.



Gall datblygu sefydliad cynaliadwy ofyn am benderfyniadau ar faint yr elw. Mae ymrwymo i arferion busnes cynaliadwy yn gofyn am newid, a dangos bod y matrices 'amgylcheddol, cymdeithasol a llywodraethiant' yr un mor bwysig â'r data ariannol, i fesur llwyddiant sefydliadau.

Mae llawer o SAU yn aelodau o'r [Alliance for Sustainability Leadership in Education](#), sy'n rhoi nifer o adnoddau, gan gynnwys y [Supply Chain Emissions \(HESCET\) Tool](#) ar gyfer Addysg Uwch i helpu gyda phenderfyniadau caffael.

Mae'r erthygl [The triple bottom line: what it is & why it's important](#) gan Ysgol Fusnes Harvard Ar-lein yn esbonio beth sydd angen i sefydliadau ei ystyried i fesur eu heffaith cymdeithasol ac amgylcheddol.

Gweithgaredd 8: Sut gall SAU gynorthwyo i gyrraedd nodau Llesiant Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015?

 15 munud

'Mae'r Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol 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.

[Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol \(Cymru\) 2015](#)

Yn y fideo mae cyfranwyr yn rhannu eu syniadau ar sut y gall SAU gydweithio i gyfrannu at atal Newid Hinsawdd yn y tymor hir a galluogi ffyrdd cynaliadwy o weithio.

Trwy dynnu ar y wybodaeth a'ch ymchwil eich hun, sut gall SAU ddatblygu arferion cynaliadwy, canolbwyntio ar lesiant y rhai yn eu sefydliad, a chydweithio i sicrhau bod penderfyniadau tymor hir yn rhoi gwell deilliannau i genedlaethau'r dyfodol?

4 Sut yr ydym yn gweithio yn awr

Gall fod yn hawdd anghofio bod gan y ffordd yr oeddem yn gweithio cyn effaith y pandemig COVID-19 byd-eang lawer o debygrwydd i'r ffordd yr ydym yn gweithio'n awr. I lawer roedd newid i weithio o bell yn golygu ychydig iawn o newidiadau i'r gwaith y maent yn ei wneud, ond roedd sefydlu eu gweithle oddi ar y safle yn her. Daeth gweithwyr a myfyrwyr yn y sector addysg uwch yn fwy cyfrifol ac atebol am reoli sut yr oeddent yn gweithio – yn arbennig yn ystod cyfnodau clo – ac roedd yn rhaid iddynt gael cydbwysedd rhwng eu gwaith â'u hamgylcheddau a'u hanghenion personol. Wrth symud ymlaen, mae angen ffordd o weithio sy'n caniatáu ar gyfer parhau yn hyblyg gan fodloni anghenion sefydliadol.

Gweithgaredd 9: Newid y ffordd o weithio

 20 munud

Gwylwch y fideo hwn lle mae Jacob Morgan yn rhannu dealltwriaeth am y ffordd y mae sefydliadau'n esblygu.

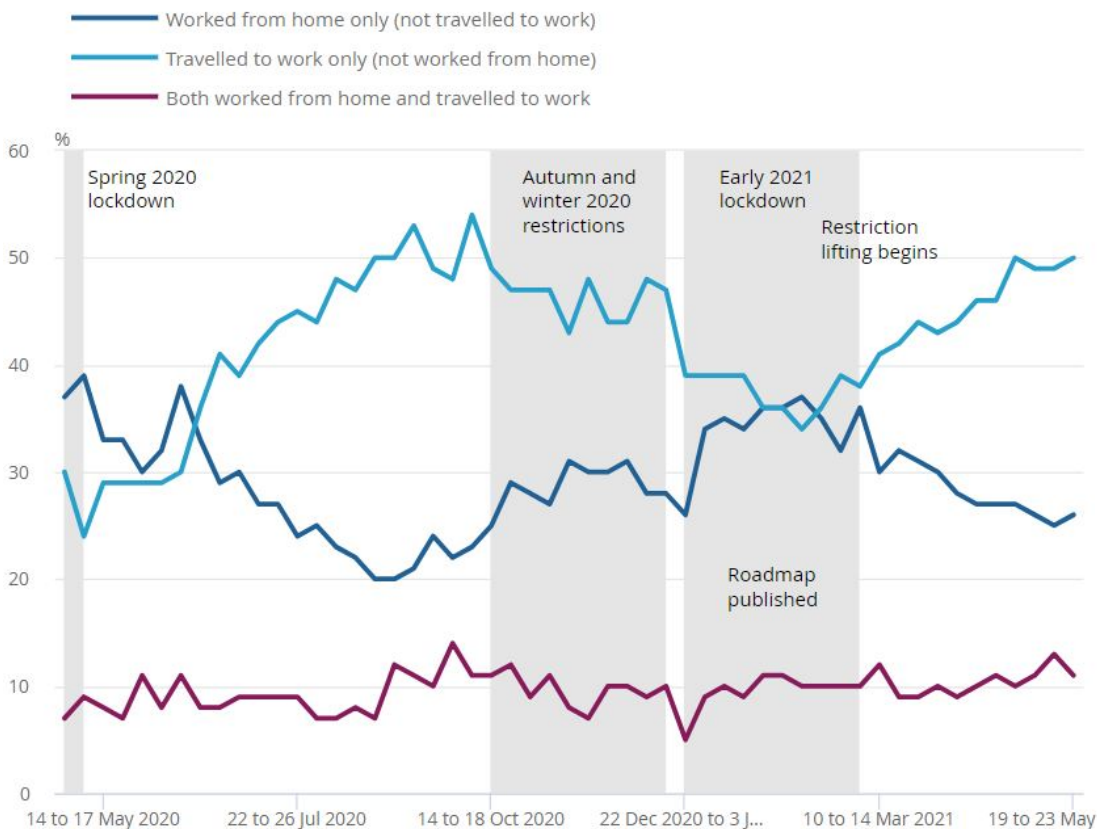
Video content is not available in this format.



Darllenwch yr erthygl o BBC Worklife –

[How companies around the world are shifting the way they work](#). A yw hyn yn teimlo'n gyfarwydd i'ch profiad chi o'r newidiadau yn y ffyrdd o weithio?

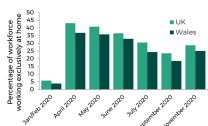
Fel y gallwch weld o'r delweddau isod, mae'n bwysig cofio na wnaeth patrymau gwaith rhai unigolion newid: fe wnaethant barhau i fynd i'w safleoedd trwy'r cyfnodau clo, neu roeddent yn gweithio o bell yn barod.



Ffigwr 13: Mae'r gyfran o oedolion sy'n gweithio sydd wedi cofnodi eu bod yn gweithio o gartref yn unig wedi amrywio yn ystod y flwyddyn ddiwethaf. Working adults, Great Britain, May 2020 to May 2021. Ffynhonnell: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol – Arolwg Barn a Ffordd o Fyw.

Nodiadau ar gyfer Ffigwr 13:

1. Efallai na fydd y canrannau yn dod i 100% wrth eu hadio oherwydd talgrynnu.
2. 'Cyfnod clo gwanwyn 2020': 23 Mawrth 2020 i 13 Mai 2020.
'Cyfyngiadau hydref a gaeaf 2020': 14 Hydref 2020 i 4 Ionawr 2021.
'Cyfnod clo cynnar 2021': 5 Ionawr 2021 i 8 Mawrth 2021.
'Cyhoeddi llwybr allan i Loegr': 22 Chwefror 2021.
'Dechrau codi cyfyngiadau': 8 Mawrth 2021.
3. Gallwch archwilio'r fersiwn rhyngweithiol o'r ddelwedd [yma](#).



Ffigwr 14: Niferoedd yn Gweithio o Gartref yn unig yn y Deyrnas Unedig yn ystod 2020
Ffynhonnell: [Gweithio o bell – y normal newydd?](#)

Wrth i'r sgiliau sy'n ofynnol i weithio'n effeithiol esblygu, mae'r ddibyniaeth ar dechnoleg i weithio a dysgu o bell wedi golygu bod gallu digidol, cyfathrebu a rheoli amser wedi gorfod datblygu'n gyflym.

Addasodd unigolion a SAU y ffordd yr oeddynt yn gweithio ac roedd yn rhaid iddynt gynnig dysgu o bell i'w myfyrwyr, ac ystyried trefniadau domestig heb y seilwaith i gefnogi hyn yn briodol. Cododd yr ansicrwydd hwn bryderon am yr ymddiriedaeth sydd gan fyfyrwyr yn eu SAU i roi'r gwasanaethau a'r gefnogaeth y mae arnynt eu hangen.

'UK should pay more attention to the potential relationship between trust and mental wellbeing. Among the more consistent findings in the literature are our results concerning gender, previous financial strain, food security and housing security, all of which have been found to impact mental health and/or mental wellbeing.'

Ffynhonnell: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2021.646916/full>

Gweithgaredd 10: Dysgu oddi wrth y pandemig:

 10 munud

Porwch trwy'r erthyglau ac adroddiadau y mae dolenni iddynt isod, sy'n archwilio effaith y pandemig ar SAU a myfyrwyr. Ystyriwch sut y mae'r rhain yn adlewyrchu arferion gwaith eich sefydliad chi ar hyn o bryd.

- [Lessons from the pandemic: making the most of technologies in teaching](#)
- [Student Mental Health in a pandemic](#)
- [Student Mental Health: Life in a pandemic](#)
- [Gweithio o bell – y normal newydd?](#)
- [Gweithio o bell: Y goblygiadau i Gymru](#)

Meddyliwch am eich profiad chi eich hun o'r pandemig. Sut wnaethoch chi addasu, a sut wnaeth eich sefydliad ymateb? Os ydych mewn SAU, beth oedd yr effaith ar fyfyrwyr?

Gwnewch nodiadau yn y blwch testun rhydd isod.

Provide your answer...

Answer

Ar lefel bersonol bydd eich profiadau yn dibynnu ar eich amgylchiadau personol. Er enghraifft, roedd yn rhaid i mi warchod fy hun. O safbwynt gwaith ni wnaeth dim newid mewn gwirionedd gan fy mod eisoes yn gweithio o bell, ond fe wnes i newid fy swydd 4 gwaith yn ystod y cyfnod clo 2 flynedd, oherwydd diddymu swydd, gweithio llawrydd a chael contract tymor penodol ac yna swydd barhaol. Roeddwn yn addysgu fy mhlant adref, fe wnes adnewyddu'r tŷ, ac ar rai dyddiau roeddwn yn dibynnu ar fynd â'r ci am dro a choffi o'r caffi lleol i siarad ag oedolyn arall yn y cnawd. Mae gwarchod fy hun wedi cael effaith ar fy ngallu i gymdeithasu. Dim ond yn ddiweddar yr wyf wedi teimlo'n fwy cyfforddus yn dechrau cymysgu ag eraill eto. O safbwynt sefydliadol, roedd hyn yn amrywio, o gael 'pecynnau gofal' i deimlo'n hollol ynysig, gyda baich gwaith cynyddol nad oedd yn weledig. Gan gydnabod hefyd bod sefydliadau'n addasu'n ddyddiol ac yn dechrau dod o hyd i'w ffordd eu hunain trwy'r ansicrwydd.

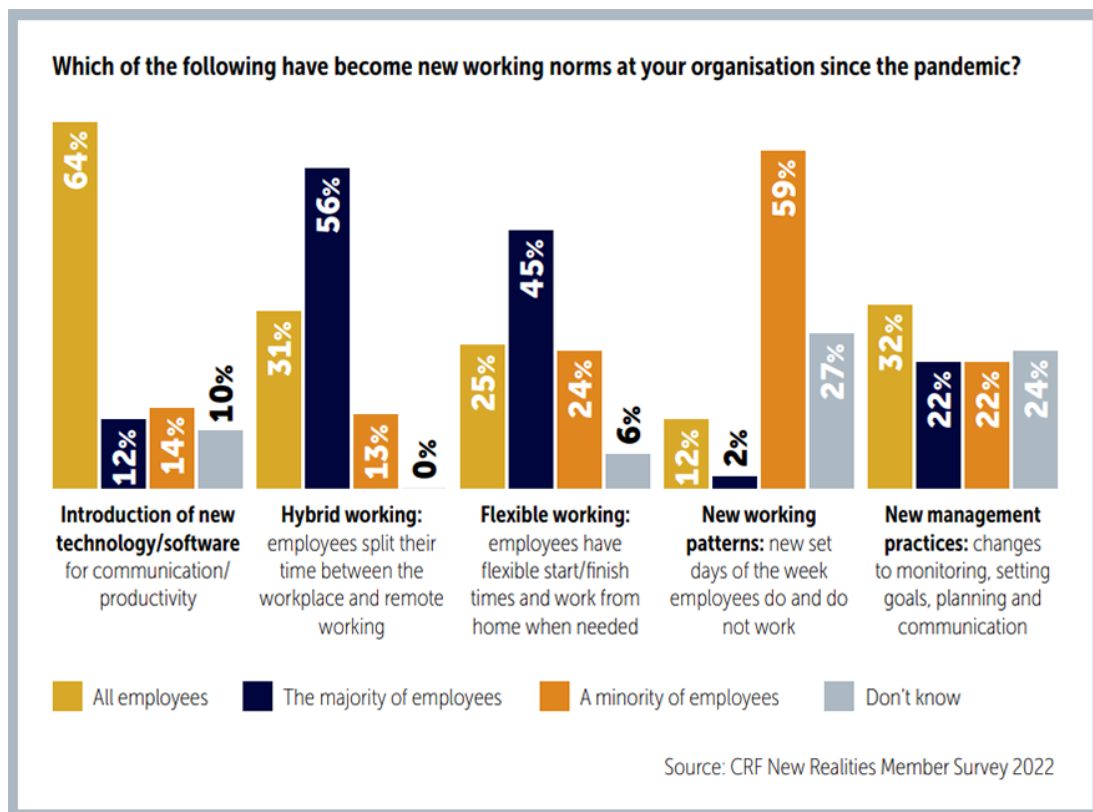
I rai, roedd yr addasiad cyflym a pharhaus hwn i amwysedd ac ansicrwydd yn cael effaith sylweddol ar eu llesiant, diolch i ffactorau fel cyfyngiadau a orfodwyd arnynt, pryderon am beryglon i'w hiechyd, a chydbwyso gofynion eu bywydau personol wrth iddynt ymdrin â newid cyson.

Roedd effaith lawn hyn yn amrywio gan ddibynnu ar amgylchiadau personol. Er enghraifft, roedd pobl oedd yn gorfod gwarchod yn wynebu oblygiadau cael eu cau oddi wrth y byd yn llwyr ar unwaith, ond yn ymarferol roedd yn rhaid iddynt ystyried gweithio o amgylch y rheolau i wneud pethau syml fel mynd â'r ci am dro, neu hyd yn oed i brynu bwyd. Os dywedir wrthyhych na chewch chi fynd i'r siopau, mae'n rhaid i chi ddod o hyd i ddewisiadau eraill, fel dibynnu ar ffrindiau/teulu i siopa i chi, dosbarthiadau ar-lein (os gallech chi gael amser) neu gynlluniau bwyd gan y cyngor, gan gael cyfnodau o beidio siarad ag unrhyw unigolion eraill na'u gweld yn y cnawd.

Bydd newidiadau diwylliannol wedi digwydd mewn sefydliadau hefyd, yn arbennig SAU, lle gwnaeth campysau fu'n ffynnu unwaith droi'n anialwch, a daeth y galw am ddarpariaeth ddysgu ar-lein yn anghenraid. O ganlyniad, bydd rhagor o SAU yn awr yn cynllunio i gynnig dull 'cymysg' o ddysgu – 'oedd yn cynnwys e-ddysgu gyda fformatau ar-lein, dull cymysg oedd yn cynnwys dysgu ar-lein ac wyneb yn wyneb a dysgu yn y cnawd' (Ameduni a Ligo, 2022) – fel rhan safonol o'u darpariaeth, dim fel ymateb argyfwng i'r pandemig yn unig.

4.1 Yr amgylchedd gwaith newydd

Er bod yn well gan rai sefydliadau ddewis dull aros a gweld o ran arferion gwaith ac esblygiad diwylliannol, gall dysgu o brofiadau eu gweithlu gynnig dealltwriaeth werthfawr. Trwy wrando ar y rhai na wnaeth eu patrymau gwaith newid yn sylweddol yn ystod y pandemig, yn ogystal â'r rhai oedd yn gorfod newid eu patrymau gwaith, caiff sefydliadau gyfle i ystyried ac arbrofi gyda pha arferion gwaith i'w cadw a pha rai i gael gwared arnynt. Awgryma ymchwil gan y Corporate Research Forum bod gweithio hyblyg hybrid wedi dod yn norm, a bod angen i'r ffordd y mae sefydliadau'n datblygu eu polisiau a'u harferion gwaith roi lle i'r normau newydd gan ystyried anghenion y sefydliad wrth symud ymlaen.



Ffigwr 15: Normau gweithio newydd

Mae'r Mynegai Gweithio Hyblyg Gweithle Blaengar yn olrhain y defnydd o weithio hybrid yn fyd-eang, a chanfu ei adroddiad cyntaf yn Awst 2022:

- Ar gyfartaledd dim ond 26% o'r boblogaeth sy'n mynd i'r swyddfa bob dydd gydag uchafbwynt o 31% yn y swyddfa ar ddydd Mercher.
- Dim ond 40% o'r desgiau yn y swyddfa sy'n cael eu defnyddio ar yr amser prysuraf ar ddydd Mercher, gyda chyfradd o gyfartaledd o 31% yn gadael dros ddwy ran o dair o ddesgiau yn wag ar gyfartaledd trwy'r wythnos.
- Ar gyfartaledd mae pob gweithiwr, yn mynd i'r swyddfa 1.3 diwrnod yr wythnos, sy'n debyg i'r bwriadau a fynegwyd trwy ein harolygon yn ystod y pandemig.
- Nid yw mwyafrif y sefydliadau wedi gosod Polisi Gweithio Hybrid ac i'r rhai sydd ag un mae'r presenoldeb ymhell dan y lefel a osodwyd yn eu polisi.

Ffynhonnell: [The AWA Hybrid Working Index](#)

Gall y mynegai hwn helpu sefydliadau i ddeall sut y mae ei weithlu hybrid yn gweithio'n awr, a all fod yn ddefnyddiol i gynllunio ffyrdd newydd o weithio, gan gynnwys y defnydd o ofod. Byddwch yn archwilio hyn yn nes ymlaen yn y cwrs.

Gweithgaredd 11: Sut ydych chi'n gweithio'n awr?

10 munud

Tra bod rhai sefydliadau yn awr yn gweithio o bell yn unig, nid yw hyn yn bosibl/ymarferol i eraill. Mae gan Lywodraeth Cymru uchelgais i weld tua 30% o weithwyr Cymru yn gweithio 'gartref neu'n agos ato' (ffynhonnell: [senedd.cymru](#)).

Gall dulliau arferion gwaith gael eu rhannu yn bedwar maes:

1. Ar y safle yn unig
2. Hybrid – ar y safle ac o bell
3. O bell yn unig
4. O bell – heb fod yn y brif ganolfan (e.e., ymchwil maes i academig, canolfannau gwaith)

Rhowch ychydig o amser i ystyried y gwahanol fathau o arferion gwaith a'r [Pum Dull o Weithio Cenedlaethau'r Dyfodol](#). Ymchwiliwch i'r hyn y gallai'r dulliau yma ei olygu i sefydliad, timau ac unigolion.

Yna gwyliwch y fideo lle mae'r cyfranwyr yn rhannu sut y maent yn gweithio yn awr: Beth allwch chi ei ddysgu gan eraill, gan gynnwys y rhai yn y fideo, am ail-ddylunio eich arferion sefydliadol?

Beth yw eich egwyddorion o ran ffyrdd o weithio a sut y gallant fod yn gysylltiedig â'r Pum Dull o Weithio Cenedlaethau'r Dyfodol?

Crynowch eich syniadau yn y blwch isod.

Provide your answer...

Feedback

Wrth ateb hwn efallai y byddwch wedi defnyddio eich gwerthoedd a'ch profiadau eich hun neu wedi canolbwyntio ar y cyd-destun sefydliadol. Diben y gweithgaredd hwn yw i chi ddechrau meddwl pa egwyddorion all helpu i ddatblygu ffyrdd newydd o weithio yn eich sefydliad.

Mae'r Brifysgol Agored yn defnyddio'r egwyddorion canlynol sydd wedi cael eu mapio i'r Pum Dull o Weithio yn *Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015*.

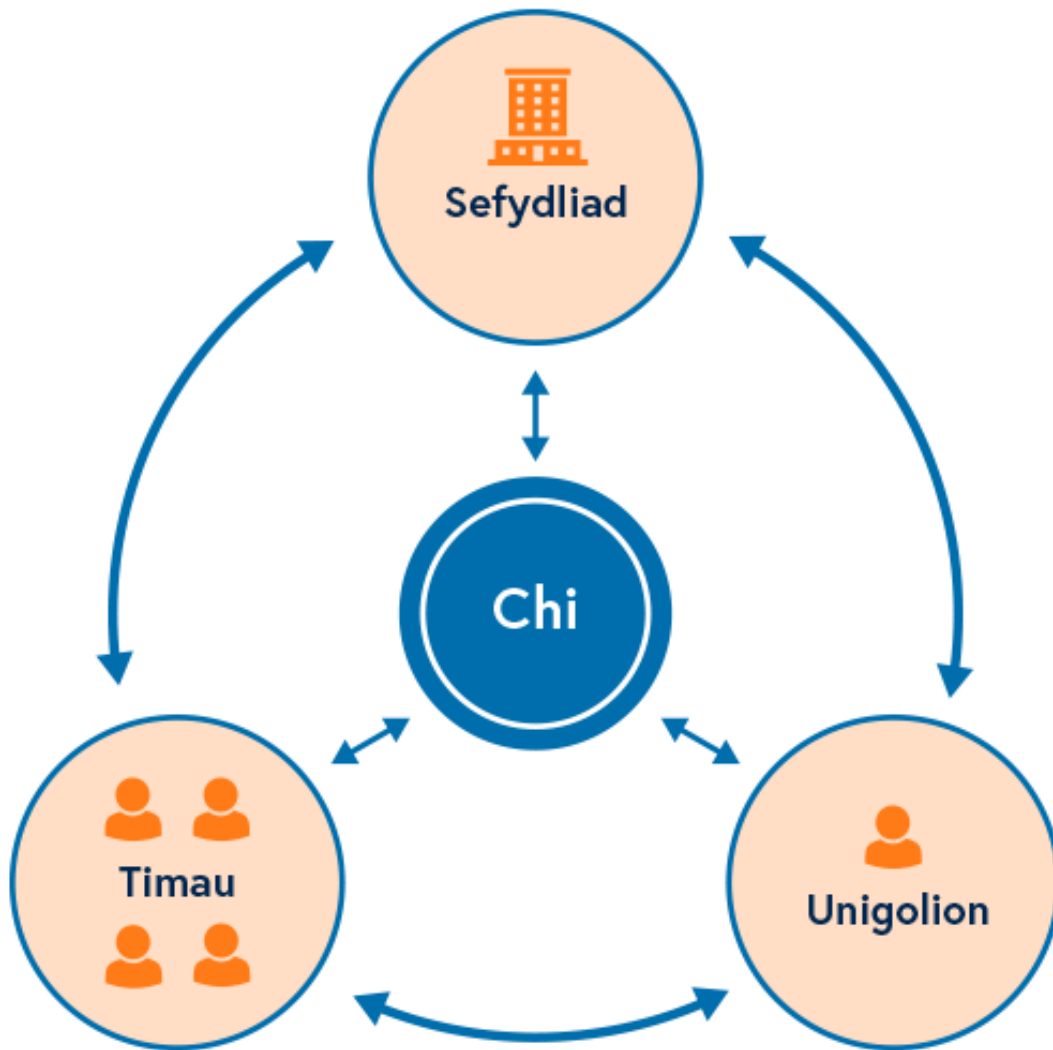
Y Brifysgol Agored – Egwyddorion trwy'r brifysgol ar gyfer ffyrdd o weithio:

- Ymdrechu i greu amgylchedd gwaith sy'n gynhwysol, cydweithredol a theg. 
- Ymdrechu i gael cydbwysedd rhwng ein dewisiadau personol, anghenion ein cydweithwyr/tîm/uned/ysgol a gofynion y sefydliad i gyflawni addysg, cefnogi myfyrwyr a gwneud gwaith ymchwil.   
- Gosod cynaliadwyedd a'n hymrwymiad i gyflawni carbon sero net fel gyrrwr pwysig wrth lunio penderfyniadau.   
- Dysgu o'n profiadau ac ymrwymo i brofi syniadau a dulliau newydd.    
- Grymuso unedau/timau lleol.  

Ffynhonnell: <https://www.futuregenerations.wales/about-us/future-generations-act/>

4.2 Rhoi pobl yn gyntaf

Er bod pobl wastad wedi bod yn ganolog i sefydliad ni fu erioed yn bwysicach defnyddio dull sy'n rhoi'r pwyslais ar bobl o ran datblygu, newid a diwylliant sefydliadol – y cyfeirir ato yn aml fel 'Profiad y gweithiwr'. Gall hyn deimlo'n heriol oherwydd mae'n rhaid i chi gydbwyso anghenion y sefydliad ac anghenion yr unigolion: ni allwch fod yn bopeth i bawb ac nid yw un maint yn addas i bawb, gan hefyd ystyried llesiant a chynhwysiant.



Ffigwr 16: Rhoi pobl yn gyntaf

Gall mabwysiadu dull sy'n canolbwyntio ar bobl, gyda chynllun cyfathrebu clir, helpu i greu empathi mewn sefydliad, i greu gwell profiadau, a chynyddu gwytnwch o ran newid ac ymddiriedaeth ynddo, felly mae diwylliant y sefydliad yn galluogi hyder i roi cynnig ar ffyrdd newydd o weithio, dysgu ac esblygu.

Mae canllaw'r Sefydliad Rhyngwladol dros Safoni, sy'n cyfrannu at [Nodau Datblygu Cynaliadwy'r Cenhedloedd Unedig](#) 3 ac 8 yn nodi:

‘The term human-centred is used to reflect that organisations not only have an impact on their customers (the users of their products and services), but also on other stakeholders, including their employees, their families, and the wider community.’

International Organization for Standardization (2019)

Mae gan yr ISO saith egwyddor sy'n nodweddu sefydliad sy'n canolbwyntio ar bobl. Amlinellir y rhain isod.

Tabl 4

Manteisio ar wahaniaethau unigol fel cryfder sefydliadol	Mae'r sefydliad yn cydnabod gwahaniaethau unigol fel cryfder ac yn ystyried hyn ym mhob maes o'r busnes. Mae'r sefydliad yn creu lle i natur a graddfa'r gwahaniaethau unigol ac yn creu timau o unigolion sydd â sgiliau sy'n cyd-fynd â'i gilydd.
Gwneud defnyddioldeb a hygyrchedd yn amcanion busnes strategol.	Mae'r sefydliad sy'n canolbwyntio ar bobl yn defnyddio Safonau Rhyngwladol ac arfer gorau i sicrhau bod cynnyrch, systemau a gwasanaethau yn hygyrch a defnyddiol (effeithiol, effeithlon ac yn rhoi boddhad wrth eu defnyddio) gan eu personél a rhanddeiliaid eraill.
Mabwysiadu dull system gyfan	Mae'r sefydliad yn cydnabod bod pobl yn rhan o system gynhwysfawr, a all gynnwys llawer o elfennau fel offer, man gwaith, a'r amgylchedd ffisegol, cymdeithasol a sefydliadol y mae pobl yn gweithio a byw ynddo. Mae'r elfennau hyn yn rhyngweithio ac yn ddibynnol ar ei gilydd, ac mae'r sefydliad yn deall hyn a gweithredu yn ôl hynny.
Sicrhau bod iechyd, diogelwch a llesiant yn flaenoriaethau busnes	Y sefydliad yn cymryd y camau angenrheidiol i ddiogelu unigolion (y tu mewn a thu allan i'r sefydliad) o'r peryglon i'w hiechyd, diogelwch a llesiant, ac anelu i fynd tu hwnt i'r gofynion sy'n ofynnol dan y gyfraith.
Rhoi gwerth ar bersonél a chreu gwaith ystyrlon	Mae'r sefydliad yn gwerthfawrogi a chydabod y cyfraniad y mae personél yn ei wneud. Mae'n ymdrechu i greu tasgau ystyrlon i holl ddefnyddwyr posibl y system. Bwriad yr egwyddor hon yw peidio â datblygu gweithlu y mae gweithiwr yn dim ond 'goroesi' (gweledigaeth oddefol), ond i greu amgylchedd i fyw a ffynnu ynddo fel rhan ystyrlon o amcanion a gwaith y sefydliad.

Bod yn agored a dibynadwy	Mae'r sefydliad yn cael budd o fod yn agored a dibynadwy trwy well perthynas â chwsmeriaid (yn fewnol ac allanol), hyder defnyddwyr, a mwy o deyrngarwch, yn ogystal â gwell enw da.
Gweithredu mewn ffyrdd cyfrifol yn gymdeithasol	Mae'r sefydliad yn gyfrifol yn gymdeithasol. Mae'n ymddwyn yn foesegol ac yn meithrin balchder a hyder yn ei bersonél, cwsmeriaid, a'r gymuned leol.

Sefydliad Rhyngwladol dros Safoni (2016)

Yn yr adran nesaf byddwch yn ystyried sut y mae disgwyliadau gweithwyr wedi esblygu, a sut y gall cael dull sy'n canolbwyntio ar bobl fod o fudd i arweinwyr mewn sefydliadau ar gyfer datblygu eu ffyrdd o weithio ac addasu ar gyfer y trawsnewid digidol.

4.3 Esblygiad y gweithiwr

Pan fydd pobl yn cael eu rhoi yn gyntaf, ac y defnyddir dull sy'n canolbwyntio ar bobl, mae angen i sefydliadau ystyried beth fydd hyn yn ei olygu mewn gwirionedd, o ystyried yr amgylchedd y mae'r sefydliad yn gweithredu ynddo – beth sy'n bosibl? Pan fydd adnoddau a chyllideb yn gyfyngedig a chyfyngiadau ar seilwaith.

Trwy ddeall esblygiad y gweithiwr, gall sefydliadau ddechrau dylunio sut y byddant yn gweithio trwy ystyried yr oblygiadau a sut y gallant reoli disgwyliadau ac anghenion rhwng sefydliadau, timau ac unigolion.

Mae ffeithlun Jacob Morgan yn creu delwedd gryno o'r ffordd y mae perthynas gweithiwr â'i waith wedi esblygu.



Ffigwr 17: Esblygiad y gweithiwr

Yn y fideo isod mae Jacob Morgan yn esbonio esblygiad y gweithiwr, a beth all hyn ei olygu i sefydliadau.

Video content is not available in this format.



Rhaid i esblygiad y gweithiwr gael ei ystyried ochr yn ochr â'r Ffyrdd Hybrid o Weithio: Bydd Fframwaith Cyd-destunol yn cael effaith ar eich penderfyniadau fel arweinydd oherwydd yr elfennau o'i fewn, er enghraifft o gwmpas diogelwch seiber. Gall gweithio hybrid olygu bod gan sefydliadau lai o reolaeth dros sut, ble a pha ddyfeisiadau y mae gweithwyr yn eu defnyddio, sy'n golygu bod polisïau a gweithdrefnau diogelwch da i weithwyr a chontractwyr yn hanfodol.

Nawr a'r dyfodol

Mae'r diagram esblygiad y gweithiwr uchod yn dangos y newid mewn disgwyliadau yn glir; mae rhai eisoes yn ffaieth, a bydd eu deall yn eich helpu i gynllunio'n well at y dyfodol.

Gweithio unrhyw amser: Gweithwyr yn gosod sut y maent yn gweithio'r oriau yn eu contract o gwmpas anghenion yr allbwn y mae angen iddynt ei ddarparu a'r timau y maent yn gweithio gyda nhw. Mae hyn yn arbennig o bwysig i'r rhai sy'n gweithio ar brosiectau rhyngwladol, yn gweithio ar draws parthau amser, neu'r rhai sy'n croesawu hyblygrwydd o gwmpas eu hymrwymadau teuluol neu sydd wedi gweld eu bod yn perfformio orau yn gynnar yn y bore neu'n hwyr y nos, gyda llai i ddwyn eu sylw.

Gweithio unrhyw le: Ble sydd angen i rywun fod i weithio? Amlygodd y pandemig y gall pobl weithio yn unrhyw le os bydd angen, er enghraifft bydd y rhai sy'n teithio ar gyfer busnes yn aml yn eistedd mewn caffis, meysydd awyr, gwestai i weithio. Bydd diogelwch ar-lein a mynediad Wi-Fi diogel yn hanfodol yn y sefyllfaoedd hyn.

Defnyddio unrhyw ddyfais: Fel sefydliad mae angen i chi ystyried pa ddyfeisiadau y mae eich gweithwyr – a chontractwyr – yn eu defnyddio. Mae pobl yn defnyddio dyfeisiadau niferus wrth i dechnoleg ei gwneud yn haws i gael mynediad i systemau gwaith o ffonau symudol a thabledi, nid dim ond cyfrifiaduron desg neu liniaduron gan y cyflogwr.

Canolbwyntio ar allbynnau: Bydd ymddiried mewn gweithwyr i gyflawni eu hallbynnau yn hytrach na chanolbwyntio ar bresenoldeb yn caniatáu i bobl weithio'n hyblyg ac yn rhoi perchenogaeth i weithwyr dros eu gwaith. Gall rheoli hyn fod yn heriol: bydd angen i

arweinwyr fedru monitro nid yn unig a yw'r allbynnau hynny'n cael eu cyflawni, ond hefyd a yw gweithwyr yn rheoli eu baich gwaith yn effeithiol – o ran rhy ychydig a gormod – a all fod ynghudd wrth weithio mewn timau hybrid.

Creu eich ysgol eich hun: Gan ddibynnu ar yr amgylchedd yr ydych yn gweithredu ynddo, nid oes gan bob gyrfa lwybr ffurfiol o ddechrau yng ngwaelod yr ysgol a gweithio eich ffordd i fyny. I lawer nid oes llwybr pendant, yn arbennig pan na fydd y gwaith yr aethant iddo yn bodoli heddiw neu heb gael ei ddychmygu hyd yn oed. Mae pobl yn symud i bob cyfeiriad yn eu gyrfaedd, gan newid eu galwedigaeth a'u dewisiadau o ran ffordd o fyw yn llwyr yn aml.

Gwaith wedi ei addasu: Mae llawer o weithwyr sy'n gallu gwneud hynny yn rheoli eu gyrfaedd eu hunain ac yn dewis gweithio i sefydliadau neu ar brosiectau naill ai fel gweithwyr neu ar gontractau sy'n gweddu i'w ffordd o fyw a budd eu gyrfa. Yn aml ni fydd y penderfyniadau am yr ysgol yrfa, ond eu cymhelliant a'u gwerthoedd eu hunain.

Gallu dod yn arweinydd: Daeth llais y gweithiwr yn fwy gwerthfawr, yn arbennig wrth i ni ddod allan o'r pandemig, i ddeall eu hanghenion a rhannu eu syniadau, meddyliau a chysyniadau a all helpu sefydliadau i ddatblygu. Mae mynediad at bobl trwy lwyfannau cydweithio yn galluogi pobl i arwain ar brosiectau yn neilltuol, ond hefyd arwain eraill yn ffurfiol ac anffurfiol. Nid yw arweinydd yn awr yn cael ei weld fel rhywun sydd ddim ond wedi cael y teitl hwnnw, ond trwy eu gweithredoedd i ddwyn eraill at ei gilydd a'u harwain ar daith.

Gwybodaeth vs dysgu ymaddasol: Mae'r gallu i ddod o hyd i 'wybodaeth' trwy chwilio'r rhynggrwyd yn golygu y gall y rhan fwyaf o bobl ddod o hyd i ateb yn rhwydd. Yr hyn sy'n dod yn bwysicach yw sgiliau meddwl beirniadol gweithiwr i ddehongli'r wybodaeth honno, a dysgu pethau newydd i addasu, deall pethau sy'n ddibynnol ar ei gilydd a defnyddio'r hyn a ddysgwyd mewn sefyllfaoedd newydd.

Pawb yn athro neu'n fyfyrwr: Er bod addysg ffurfiol a dysgu sefydliadol yn dal yn ofynnol, mae annog dysgu anffurfiol yn caniatáu i weithwyr ddysgu oddi wrth ei gilydd, gysylltu a chreu rhwydweithiau yn gyflym. Mae mynediad at 'ddysgu' trwy lwyfannau a rhwydweithiau ar-lein fel OpenLearn, FutureLearn, Coursera, LinkedIn Learning, TikTok a YouTube wedi ei wneud yn fwy hygyrch, rhatach a chyflymach.

Ffynhonnell: addaswyd o [Esblygiad y gweithiwr](#)

Gweithgaredd 12: Beth sy'n gwneud profiad gweithiwr a myfyriwr yn un da?

 15 munud

Meddylwch am ddisgwyliadau 'gweithwyr sy'n esblygu' a myfyrrwyr, a'r hyn y mae Josh Morgan yn ei gredu y dylai sefydliadau fod yn canolbwyntio arno i gael profiad gweithiwr da. Gwrandwch ar Alayla Castle-Herbert, Swyddog Polisi (Dysgu ac Addysgu) yn siarad â Louise Casella, Cyfarwyddwr – Y Brifysgol Agored yng Nghymru am eu profiad o ddechrau mewn swydd newydd.

Video content is not available in this format.



Beth all hyn ei olygu i'ch sefydliad chi, pa bolisiâu a gweithdrefnau all fod yn ofynnol?

Pa mor hyblyg allwch chi fel sefydliad fod, i weithwyr ac i fyfyrwyr?

Sut gallwch chi sicrhau'r profiad gorau i'r rhai yn eich sefydliad?

Discussion

Mae'r pwyslais mwyaf yn y model hwn yn ymddangos fel petai'n seiliedig ar y gweithwyr hynny sydd â rhywfaint o reolaeth dros eu gwaith, ond beth mae'n ei olygu i'r rhai sydd angen bod ar y safle ac sydd â thasgau 'cyfarwyddol' – er enghraifft 'swyddi arlwygo ar y safle'.

Beth allai fod yn heriau os bydd sefydliad yn canolbwyntio ar y rhai sy'n gallu gweithio'n fwy hyblyg, heb ystyried effaith y rhai mewn swyddi 'cyfyngedig'?

Wrth i ffyrdd o weithio newid, mae'n bwysig ystyried yr holl randdeiliaid mewn sefydliad, a'r hyn y mae gofyn i chi ei ystyried/gadw ato dan y gyfraith. Er y gall gweithwyr mewn rhai meysydd weithio'n fwy hyblyg, ni all eraill oherwydd eu 'gwaith' neu eu hanghenion unigol. Mae'n hanfodol ystyried cydraddoldeb, amrywiaeth, cynhwysiant a hygyrchedd wrth ddatblygu eich sefydliad.

Er mwyn archwilio hyn ymhellach, mae'r erthyglau canlynol gan McKinsey yn rhoi mwy o ddealltwriaeth o anghenion gweithwyr.

[Tri math o hyblygrwydd y mae gweithwyr heddiw yn ei fynnu | McKinsey & Company](#)
[Mae'n bersonol y tro hwn: Siapio'r 'posibl newydd' trwy brofiad gweithwyr | McKinsey](#)

4.4 Meddwl am gynhwysiant

Dylai cydraddoldeb, amrywiaeth, hygyrchedd a chynhwysiant fod yn ganolog i ddatblygu sefydliadol, i sicrhau eich bod yn gallu rhoi'r profiad gorau i bawb sy'n gysylltiedig â'ch sefydliad, boed yn staff, myfyrwyr neu ddefnyddwyr eraill, ac i ddatblygu gweithlu amrywiol sy'n gynrychioliadol o'r byd ehangach, ac a all ddwyn safbwyntiau a phrofiadau gwahanol, i'ch helpu i ffynnu mewn byd sy'n fwy cysylltiedig.

Er bod cynhwysiant yn bwysig cyn y pandemig COVID-19, fe wnaeth y pandemig ddod â beth mae cynhwysiant yn ei olygu yn flaenllaw ym meddyliau pobl. Yn ystod y pandemig roedd y cyfryngau'n canolbwyntio ar y diffyg gliniaduron neu dabledi i blant ysgol oedd yn gorfod cael eu haddysgu gartref, a daeth llawer o gymunedau at ei gilydd i roi dyfeisiadau o'r fath i ysgolion lleol i'r plant hynny nad oedd ganddynt fynediad atynt.

Roedd y diffyg cyfartaledd i rai grwpiau yn fwy gweledol, ond y disgwyliadau hefyd wrth i ni i gyd addasu i gyfnodau clo, er mwyn byw a gweithio. Ar ôl dechrau teimlo bod y byd yn dychwelyd i normal newydd, mae llawer o bobl yn awr yn gorfod wynebu effaith y costau byw cynyddol, sy'n dod â heriau newydd wrth ystyried cynhwysiant a llesiant.

Mae cydraddoldeb, amrywiaeth, hygyrchedd a chynhwysiant yn bwnc cymhleth na allwn ei drin yn drylwyr yn y cwrs hwn. Yn hytrach, mae'r cwrs hwn yn cynnig meysydd i'w hystyried. Mae'r cwrs Gweithio hybrid: llesiant a chynhwysiant yn archwilio cynhwysiant ymhellach. Gallwch ddod o hyd i'r cwrs yma: [Cefnogi gweithio hybrid yng Nghymru](#)

Yn ystod y gwaith ymchwil ac wrth siarad â chyfranwyr at y casgliad hwn o gyrsiau, ochr yn ochr ag amrywiaeth yn y gweithlu, roedd pedwar pwnc yn cael eu codi'n aml y dylid eu trafod wrth ganolbwyntio ar ffyrdd newydd o weithio: amrywiaeth o ran cenedlaethau; ystyriaethau cynhwysiant i fenywod; cynhwysiant i'r rhai mewn lleoliadau gwledig; a chynhwysiant digidol – trafodir hyn yn nes ymlaen.

4.5 Amrywiaeth o ran cenedlaethau

Mae deall disgwyliadau gwahanol genedlaethau yn ddefnyddiol i archwilio anghenion eich gweithwyr a'ch myfyrwyr.

Bydd y gwahaniaethau rhwng cenedlaethau, profiadau a disgwyliadau'r rhai sydd wedi ymsefydlu yn y gweithle, neu sydd wedi ymuno yn ystod y cyfnod clo a allai fod wedi cael eu rhoi ar ffyrlo neu eu swydd wedi ei diddymu, â'r rhai sy'n cychwyn yn eu swydd gyntaf yn wahanol iawn i'r rhai yn y sefydliad cyn COVID-19. Bydd eu hyder, eu hanghenion a'u disgwyliadau yn amrywio. Efallai na fydd y rhai sydd wedi ymuno yn ystod cyfnod clo erioed wedi cyfarfod eu tîm yn y cnawd, a bydd y rhai sydd wedi dod yn syth o addysg ffurfiol wedi cael profiad digynsail o gylich parhaus o addysg ffurfiol yn addasu yn ystod cyfnodau clo.

Mae'n debygol y bydd angen i'w sgiliau a'u lefel o ddealltwriaeth o sut i ymddwyn mewn gweithle gael eu datblygu a'u cefnogi. Os oedd eu profiad cyntaf o weithio o bell, bydd amgylcheddau gwaith yn y cnawd yn addasiad, bydd eu gallu digidol yn amrywiol, a gall eu gwytnwch fod yn is na'r disgwyl.

Bydd gan y rhan fwyaf o sefydliadau weithlu amrywiol o ran cenedlaethau. Er ei bod yn synhwyrol ystyried eu gwerthoedd a'u credoau a'u harddull gwaith, mae'n bwysig hefyd peidio â thybio bod pawb o blant y mileniwm yn alluog yn ddigidol neu na fydd y rhai aned yn yr 1960au yn gallu ymdrin â thechnoleg. Gan ddibynnu ar eu rolau yn y sefydliad a'u profiad, mae angen i chi ystyried yr unigolyn. Mae'n bwysig deall yr amgylcheddau y mae cenedlaethau gwahanol wedi bod yn agored iddynt, eu haddysg, disgwyliadau gwaith a'u mynediad at dechnoleg. Gall deall sut i ddwyn cenedlaethau gwahanol at ei gilydd i ddysgu oddi wrth ei gilydd fod yn fuddiol i sefydliad, i annog amrywiaeth a safbwyntiau gwahanol.

[Mae'r ffeithlun gan Generation Z](#) yn rhoi trosolwg defnyddiol o'r nodweddion, tueddiadau a gwerthoedd y gall pob cenedlaeth eu dwyn i'r gweithle.

Gweithgaredd 13: Sut i greu ymddiriedaeth ar draws cenedlaethau

 25 munud

Yn y fideo mae'r cyfranwyr yn rhannu eu dealltwriaeth o anghenion cenedlaethau. Wrth i chi wyllo, ystyriwch sut y gallech ddatblygu diwylliant o well dealltwriaeth rhwng cenedlaethau yn eich sefydliad.

Video content is not available in this format.



Efallai y byddwch hefyd am wyllo'r fideo dewisol hwn [Why GQ is the kind of intelligence we all need | Poornima Luthra | TEDxOdense-Women](#) lle mae Dr Poornima Lurtha yn esbonio'r tri offeryn i ddatblygu dealltwriaeth am genedlaethau, lleihau mân densiynau, a llunio ymddiriedaeth a sut y gellir gweithredu'r rhain yn eich cyd-destun eich hun.

View at: [youtube:-5XtiNuBs0c](https://www.youtube.com/watch?v=5XtiNuBs0c)



Efallai y byddwch am wneud nodiadau yn y blwch testun rhydd isod.

Provide your answer...

4.6 Ystyriaethau cynhwysiant i fenywod

Amlygodd adroddiad y Cenhedloedd Unedig

[Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2021](#) bod y pandemig nid yn unig wedi amharu ar gynnydd o ran nodau allweddol cydraddoldeb rhywiol ond hefyd wedi gwrthdroi'r cynnydd a fu ar ehangu hawliau menywod trwy'r byd. Mae'r fideo isod yn crynhoi canfyddiadau allweddol yr adroddiad.

Video content is not available in this format.

Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2021 (Sylwch nad oes llais i'w glywed ar y fideo hwn)

WUN WOMEN | WOMEN COUNT | United Nations Department of Economic and Social Affairs



Reports of violence against
women and girls are
increasing in many parts of the
world.

Er bod ymwybyddiaeth wedi bod bob amser o gydraddoldeb a thegwch menywod yn y gweithle, mae angen i sefydliadau ystyried sut y gallant gefnogi cau'r bwlch yn eu dull o weithredu ffyrdd newydd o weithio, a gweithio i ddeall anghenion menywod.

Yn y fideos isod mae Natasha Davies, Arweinydd Polisi ac Ymchwil [Chwarae Teg](#), sy'n gweithio i sicrhau bod menywod yng Nghymru yn gallu mynd i'r gweithle a ffynnu yno, a Samantha Hawtin, Myfyriwr Ymchwil, y Brifysgol Agored, y mae ei gwaith yn canolbwyntio ar bwysigrwydd lle yn y gweithle, yn cynnig dealltwriaeth o'r hyn y dylai sefydliadau ei ystyried.

Video content is not available in this format.



Video content is not available in this format.



Gweithgaredd 14: Pa mor hyblyg allwch chi fel sefydliad fod?

 10 munud

Mae gan lawer o fenywod fwy o ymrwymïadau amser tu allan i'r gweithle, gyda chyfrifoldebau'n amrywio o ofalu am blant, aelodau hŷn o'r teulu, rheoli'r aelwyd, a all nid yn unig arwain at anawsterau wrth reoli eu hamser yn y gweithle a gartref, oherwydd gorfod gweithio o gwmpas 'oriau sefydlog' (fel oriau ysgol, gofal iechyd ac

oriau darparwyr gwasanaeth ariannol), a all achosi pryder am y ffordd y maent yn cael eu hamgyffred yn y gweithle, ac effaith ar eu llesiant.

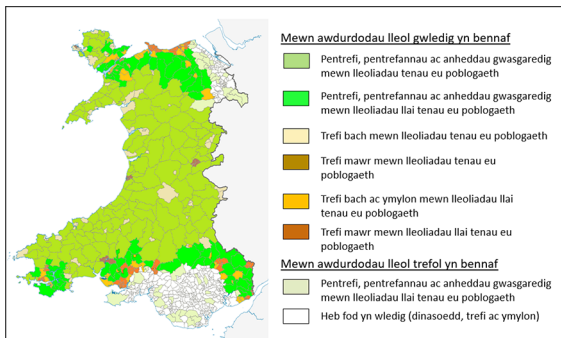
Darllenwch [Gweithio'n Ystwyth a Chynhwysol - Y Normal Newydd \(Chwarae Teg\)](#) ac ystyriwch y fideos o'r adran hon.

Beth all sefydliadau ei wneud i alluogi mwy o hyblygrwydd a chreu diwylliant mwy cefnogol i fenywod yn y gweithle, sy'n caniatáu iddynt fod yn agored i'r hyn y gallant ei wneud i helpu o ran rheoli ymrwymadau personol? Gwnewch nodiadau yn y blwch isod.

Provide your answer...

4.7 Cynhwysiant gwledig

Yn 2021 roedd y boblogaeth wledig yn y Deyrnas Unedig tua 16%. Yn y ddelwedd isod, gallwch weld bod bron 82% o Gymru yn cael ei alw'n wledig, gyda thua 32% o'r boblogaeth yn byw mewn ardaloedd gwledig.



Ffigwr 18: Teipoleg ardaloedd yn y Gymru wledig yn defnyddio dosbarthiadau ONS o fath o anheddiad a lleoliad

Mae gweithio hybrid o bosibl yn cynnig cyfleoedd i bobl sy'n byw mewn ardaloedd gwledig i gael swyddi a oedd unwaith ar gael i'r rhai oedd yn byw mewn trefi mawr neu ddinasoedd yn unig. Wrth i sefydliadau ddefnyddio dulliau gwaith mwy hyblyg, mae llawer o ffactorau sydd angen eu hystyried i sicrhau profiad cyfartal a theg, gan gynnwys ystyried cost a dichonolrwydd cymudo cynaliadwy. Gall y mynediad at gludiant cyhoeddus fod yn gyfyngedig a gall rhai pobl fod â statws economaidd isel.

Mae'r seilwaith digidol mewn ardaloedd gwledig yn aml yn llai datblygedig, felly gall hynny effeithio ar y gallu i weithio'n effeithiol o bell. Mae cymunedau gwledig yn dod o hyd i ffyrdd blaengar o ymdrin â hyn fel [Prosiect Cynhwysiant Digidol Llanofer](#), i ddefnyddio neuaddau pentref i gynnig mynediad at well darpariaeth band eang, cynyddu ymwybyddiaeth ddigidol a sgiliau digidol yn y gymuned, ochr yn ochr â defnyddio canolfannau cydweithio a archwiliwyd yn gynharach yn y cwrs.

Yn y fideo isod mae'r Athro Michael Woods – Cyd-gyfarwyddwr, Canolfan Gwleidyddiaeth a Chymdeithas Cymru – Prifysgol Aberystwyth, sy'n un o gyd-awduron yr adroddiad tystiolaeth [Y Weledigaeth Wledig i Gymru](#), yn esbonio'r ystyriaethau o ran cynhwysiant gwledig.

Video content is not available in this format.



Gweithgaredd 15: Cymdogaethau 15 munud

 15 munud

Meddylwyd am y 'cysyniad cymdogaeth 15 munud' gyntaf gan Carlos Moreno yn 2016. Mae ei ddamcaniaeth yn canolbwyntio ar ardaloedd trefol, gyda'r nod o annog adfywio, gwella cydlynid cymdeithasol, cymunedau ffyniannus, iechyd a llesiant, gan leihau'r defnydd o gerbydau modur a hyrwyddo byw yn gynaliadwy. Mae'r dull hwn ar sail lle yn ei hanfod yn hyrwyddo'r syniad bod yr holl breswylwyr o bob oed a gallu yn medru cael mynediad at eu hanghenion dyddiol (tai, gwaith, bwyd, iechyd, addysg a diwylliant a hamdden) o fewn pellter o 15 munud ar droed neu ar feic.

Ystyriwch y fideo uchod, sut gallai'r cysyniad o gymdogaeth 15 munud alluogi cynhwysiant gwledig tymor hir ar gyfer gweithio hybrid a ffyrdd cynaliadwy o weithio? Gwnewch nodiadau yn y blwch testun rhydd isod.

Provide your answer...

5 Strwythurau sefydliadol

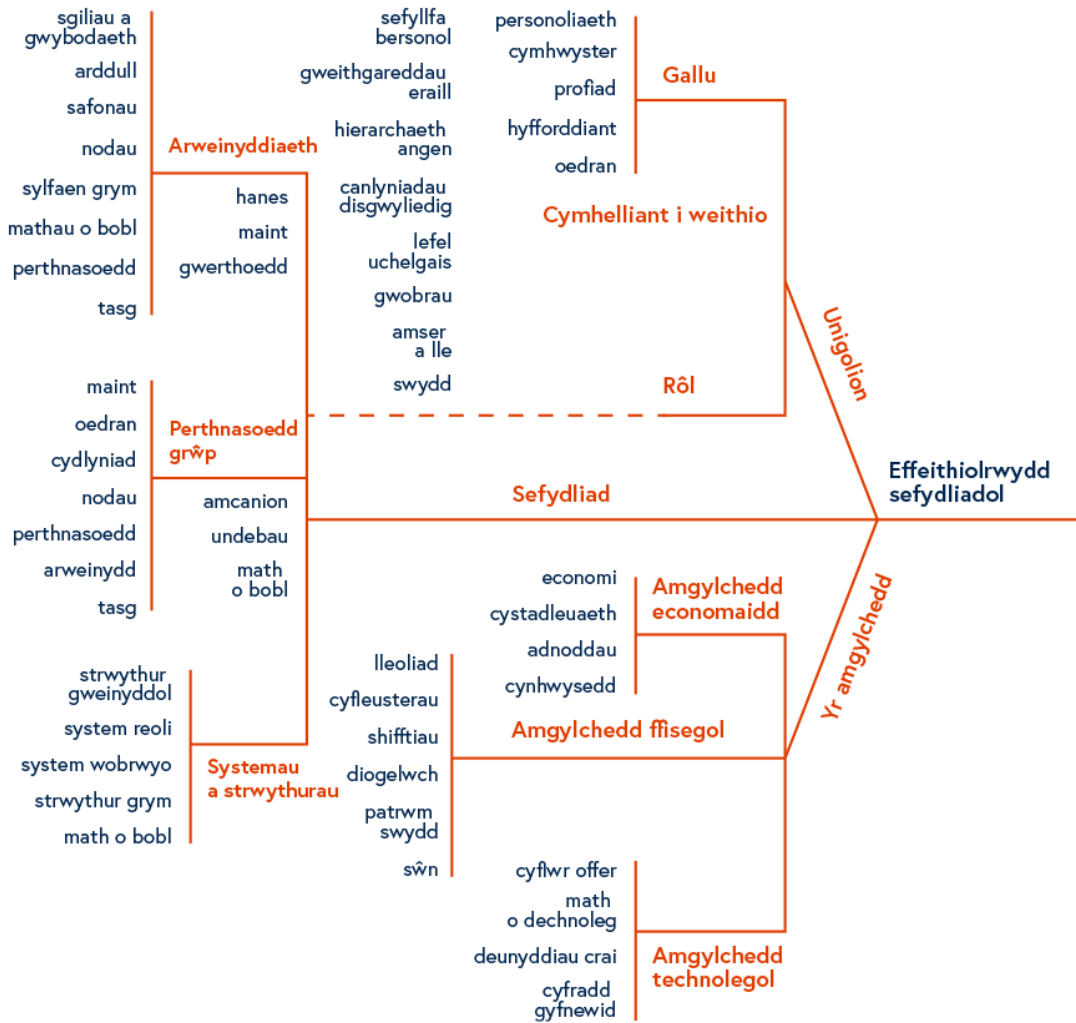
Wrth i sefydliadau gynllunio ar gyfer sut y byddant yn gweithio yn y dyfodol, gall y rhan fwyaf o SAU fod â strwythurau a ddyluniwyd yn wreiddiol ar gyfer gweithio 'ar y safle' yn bennaf, gyda therfynau rhwng unedau a rolau swyddogaethol wedi eu diffinio'n glir. Wrth i dechnoleg, cwrmpas swyddi – a all fod yn rhyngddisgyblaethol – ac amgylcheddau gwaith hybrid esblygu, efallai y bydd angen newidiadau sylweddol, sy'n rhoi mwy o hyblygrwydd ac sy'n defnyddio dull mwy cydweithredol ac integredig i fodloni anghenion y ffordd y mae angen i ni weithio yn awr.

'Strwythur sefydliad yw'r patrwm o berthnasau rhwng rolau mewn sefydliad a'i rannau gwahanol. Mae diben y strwythur yn gweithio i ddyrannu gwaith a chyfrifoldebau er mwyn cyfeirio gweithgareddau a chyflawni nodau'r sefydliad. Mae strwythur yn galluogi rheolwyr i gynllunio, cyfarwyddo, trefnu a rheoli gweithgareddau'r sefydliad.'

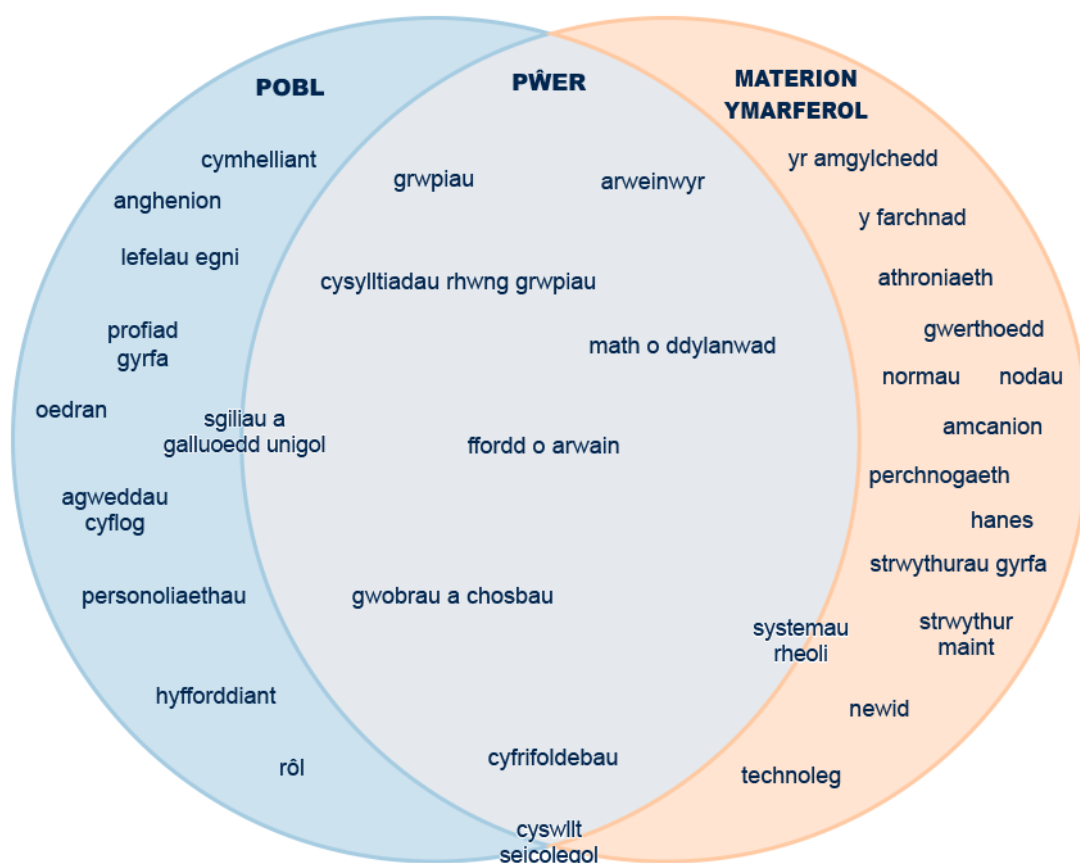
(Mullins, 1993)

Dylai strwythurau adlewyrchu diben y sefydliad a sut y mae angen iddo weithio i alluogi llunio penderfyniadau a pholisïau effeithiol ac atebol. Tra bydd llawer o sefydliadau yn ceisio lleihau 'strwythurau biwrocraidaidd', os deallir ac y defnyddir paramedrau 'biwrocraitiaeth' yn effeithiol, gallant gynnig eglurder i weithwyr o ran eu swyddi, cyfrifoldebau a disgwyliadau eu sefydliad.

Gall fod yn ddefnyddiol ystyried ffactorau sy'n effeithio ar effeithiolrwydd sefydliadol Charles Handy, a'r berthynas rhwng grym y bobl a'r ochr ymarferol, wrth adolygu eich anghenion a'ch strwythur sefydliadol.



Ffigwr 19: Ffactorau sy'n effeithio ar effeithiolrwydd sefydliadol



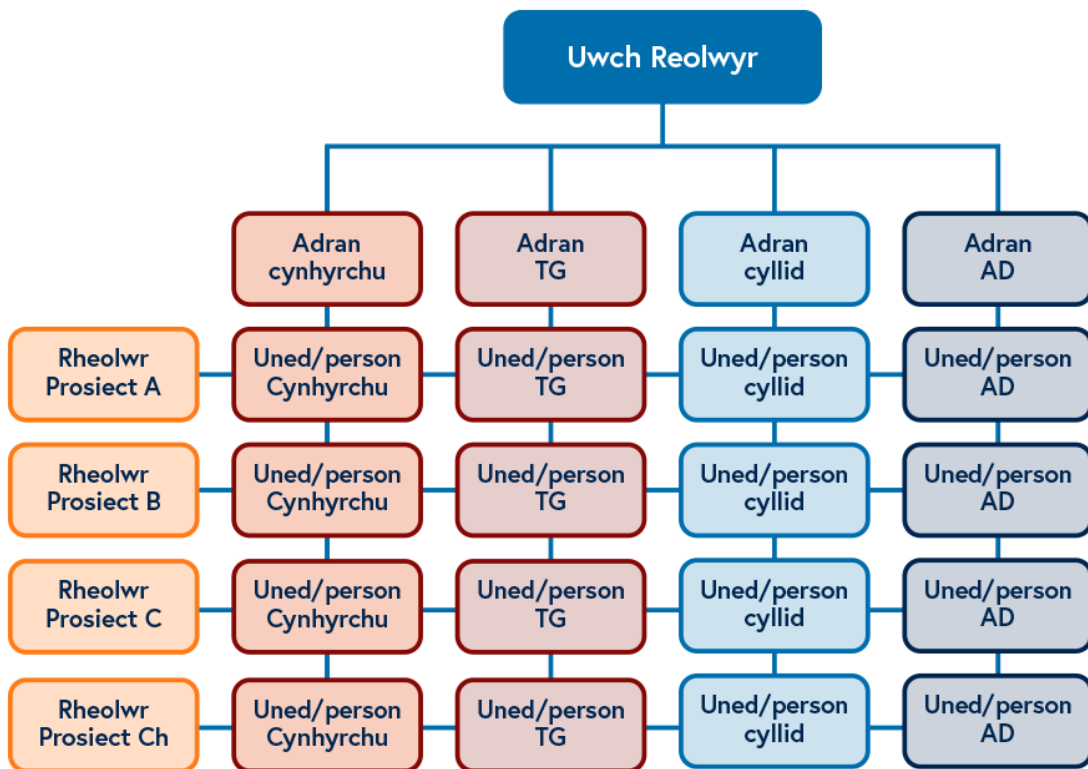
Ffigwr 20: Ffactorau sy'n effeithio ar effeithiolrwydd sefydliadol

Mae nifer o ddulliau strwythurol y gallir eu mabwysiadu, sy'n dueddol o fod yn seiliedig ar strwythur llorweddol, fertigol neu fatrics.

Strwythurau llorweddol sy'n anelu i fod â llai o lefelau o reolwyr, gyda nifer o weithwyr yn cael ystod eang o reolaeth sy'n caniatáu gwell cyfathrebu, annibyniaeth a chyfrifoldeb. Pan fydd y rhain yn effeithiol, maent yn naturiol yn annog cydweithio.

Strwythurau fertigol sydd ar y llaw arall, yn dueddol o fod yn fwy hierarchaidd, gan ddiffinio cadwyn reoli glir a all arwain at brosesau cymeradwyo cymhleth.

Mae llawer o sefydliadau yn awr wedi mabwysiadu strwythur Matrics, sy'n caniatáu llwybrau trwy'r sefydliad sy'n galluogi rhoi adroddiadau deuol a dirprwyo tasgau. Mae'r rhain yn fwy cyffredin mewn amgylcheddau sefydliadol cymhleth sydd angen addasu i newid. Gall y dull hwn arwain at well llunio penderfyniadau a hynny ar sail gwybodaeth, fel y gall seilos llai a gwell cyfathrebu ar draws adrannau.



Ffigwr 21: Strwythur matrices

Gellir defnyddio dulliau amrywiol i ddylunio strwythur sefydliadol a bydd llawer o SAU â'u dull dewisol eu hunain, sy'n cysylltu â modelau newid. Cynsail model newid Burke-Litwin yw 'bod newid yn cychwyn yn allanol ac yn trosglwyddo i'r unigolyn' (Burke-Litwin, 1992) a all fod yn gymhleth oherwydd y ffactorau y mae'n awgrymu eu hystyried. Mae iddo ddull integredig sy'n canolbwyntio ar y rhyng-ddibyniaethau a all arwain at well cydweithredu a chynnwys pobl, gan ei fod yn gadael i chi ystyried anghenion y sefydliad, y tîm a'r unigolyn.

