Y Rhaglen Lles

Cyflwyniad i Lles

Croeso i'r Rhaglen Lles ar gyfer Cefnogaeth Gwaith-Bywyd

Sefydlwyd Worklife Support Ltd yn 1999 gan yr elusen genedlaethol Teacher Support Network. Ein prif nod yw gweithio mewn partneriaeth ag ysgolion, awdurdodau lleol ac elusennau, gan eu hannog i fuddsoddi yn iechyd a lles eu staff trwy ddarparu dulliau arloesol ac ymarferol i gefnogi'r holl weithlu. Mae'r sector cyhoeddus yn denu rhai o'r unigolion mwyaf brwdfrydig, creadigol ac ymroddedig yn y gweithlu. Rydym yn annog ysgolion i wneud y mwyaf o bob unigolyn a'r cyfraniad unigryw mae ef neu hi yn ei wneud i'r sefydliad.

Mae ein gwaith yn defnyddio ein profiad helaeth mewn addysg ac yn y sector cyhoeddus ehangach, gan sicrhau bod ein rhaglenni yn uniongyrchol berthnasol ac o werth i staff ysgolion ac awdurdodau lleol. Hyd yma mae tua 190,000 o staff mewn dros 3,000 o ysgolion a 110 o awdurdod lleol yn genedlaethol wedi elwa o'n gwasanaethau.

Nod eithaf ein rhaglenni yw datgloi potensial pob aelod o staff a chefnogi'r holl dîm i berfformio ei orau. Rydym yn helpu ein sefydliadau partner i rymuso unigolion i wneud gwahaniaeth cadarnhaol i'w cymuned waith.

Beth yw'r Rhaglen Lles ?

Mae'r Rhaglen Lles yn unigryw, yn broses o ddatblygiad sefydliadol a brofwyd ac a luniwyd yn benodol i'w defnyddio yn y sector gyhoeddus. Nod y rhaglen yw helpu sefydliadau ddod â newid cadarnhaol a gwireddu eu potensial trwy ganolbwyntio ar les ac effeithioldeb pob aelod o staff. Mae'r rhaglen yn tynnu ar raglen o ddulliau cynaliadwy, gan sicrhau manteision sy'n para i bawb.

Mae Lles yn ymyrraeth gadarnhaol a rhagweithiol, yn canolbwyntio ar atebion a syniadau ar gyfer y dyfodol. Mae'n defnyddio proses hunan werthuso sy'n cynnwys yr holl weithlu, gan alluogi aelodau o staff eu hunain nodi cryfderau unigol sy'n y sefydliad yn ogystal â meysydd i'w datblygu. Trwy'r Rhaglen Lles, mae pawb gyda'i gilydd yn penderfynu'r llwybr gorau o wneud newidiadau adeiladol i'w sefydliad.

Fel rhan o'r rhaglen, mae pob ysgol yn cael:

- gwasanaeth annibynnol a gafodd ei **deilwra yn benodol i gyd-destun addysg**
- **hyfforddiant ac arweiniad** manwl i aelodau tîm Lles yr ysgol
- **archwiliad o les staff** ble mae pob aelod o staff yn cael ei annog i gymryd rhan: yn y Mesur Hunan Adolygu Sefydliadol (MHAS)
- '**proffil data cyfrinachol**' yn cynnwys canlyniad yr arolwg MHAS
- gwybodaeth, cefnogaeth, arweiniad strwythuredig ac ymarferol ar ddeall y data a sut orau i'w gyflwyno yn ôl – a chynnwys – yr holl staff
- agoriad at amrywiaeth eang o **adnoddau wedi'u hargraffu ac electronaidd** (fel deunydd canllaw, astudiaeth achos a gweithdai), yr oll yn seiliedig ar ymarfer da o sefydliadau Lles eraill.

Mae'r rhaglen yn cael ei chefnogi gan gronfa o ddata helaeth, sy'n ehangu'n barhaus ac a gasglwyd o sefydliadau sy'n cymryd rhan. Mae'r bas data yn ychwanegu at wybodaeth Worklife Support a'r ddealltwriaeth o'r prif sector rydym yn gweithio ynddo ac yn galluogi datblygiad proffiliau lleol a rhanbarthol.

The copyright of all the material contained within this document (unless otherwise stated) is owned by Worklife Support Ltd
This document was last updated in **6/2010**

Sut fydd Lles o fantais i chi ?

Mae'r rhaglen wedi cael effaith gadarnhaol ar ddiwylliant ac ethos sefydliadol, cyfathrebu a moral. Mae unigolion sydd wedi cymryd rhan yn dweud eu bod yn teimlo fod ganddynt fwy o reolaeth dros eu bywyd-gwaith – a chan fod y Rhaglen Lles yn cefnogi a hyrwyddo iechyd emosiynol a lles staff – maent yn gyffredinol hapusach, iachach a mwy effeithiol. Rhaid nodi hefyd bod amgylchedd iach ysgol yn cael effaith gadarnhaol ar ddisgyblion.

Mae'r Rhaglen Lles hefyd yn cyfrannu i'r agenda gwella ysgol trwy:

- wella addysgu a dysgu
- wella recriwtio a chadw staff
- lleihau absenoldeb staff
- cefnogi Safon Cenedlaethol Ysgol Iach

Trwy gymryd rhan yn y Rhaglen Lles, mae sefydliad yn cydnabod bod staff yn asedau gwerthfawr. Trwy waith parhaus, gall pawb fwynhau gwelliannau fel:

- gwell cyfathrebu, perthynas a gwaith tîm
- mwy o ymarfer gwaith cynhwysol, helpu i sicrhau nad oes 'neb y tu allan'
- unigolion yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u cyfraniad yn cael ei gydnabod
- llai o stres a straen, wrth i staff ddysgu sut i drin sefyllfaoedd anodd a beichiau gwaith trwm yn fwy llwyddiannus
- man gwaith iachach, mwy diogel a sefydlog

"Datblygwyd y Rhaglen Lles gan Worklife Support yn benodol i ysgolion ac mae'n cyfateb yn gyffredinol i ddull Safonau Rheolaeth yr HSE. Bydd cymryd rhan yn y Rhaglen Lles yn galluogi ysgolion ddangos eu bod wedi cyfarfod eu dyletswydd o ofal o dan ddeddfwriaeth Iechyd a Diogelwch."

Health and Safety Executive, 2006

Beth yw'r broses ?

Er bod y Rhaglen Lles yn cael ei chynnal trwy Brydain, mae bob amser yn cael ei reoli'n lleol - i gyd-fynd â blaenoriaethau ac amserlen leol.

Ar ôl briffio dechreuol, mae pob sefydliad Lles yn enwebu 'tîm Lles' mewn ymgynghoriad â staff. Yn dilyn hyfforddiant, bydd y tîm hwn ar gael i arwain staff trwy'r broses, y cam cyntaf yw cymryd rhan mewn adolygiad o les staff trwy arolwg ar lein. Trwy'r arolwg hwn, bydd staff yn gallu nodi, gyda'i gilydd, gryfderau a chyraeddiadau eu sefydliad yn ogystal â meysydd i'w datblygu.

Mae'r holl staff yn dehongli'r data cyn penderfynu ar flaenoriaethau a chael newid cadarnhaol. Mae gan unigolion gyfle i ddweud beth a dybiant y gellid ei wella yn ogystal â sut y gallant yn bersonol ddechrau trin rhai o'r materion. Mae lles staff yn thema sy'n parhau mewn cyfarfodydd, hyfforddiant, polisïau ac ymarfer. Gall y sefydliad hefyd gynnal arolwg dilyn i fyny i fesur cynnydd blynyddol.

Trwy ymuno â'r rhaglen, mae tîm arwain sefydliad yn dangos ei ymroddiad i sicrhau bod yr holl staff yn teimlo eu bod yn cael eu cynnwys, yn cael eu gwerthfawrogi ac yn gallu bod yn greadigol ac yn ysbrydoli. Fodd bynnag, nid arweiniad a thimau Lles yn unig sy'n achosi llwyddiant y rhaglen. I'r gwrthwyneb, mae angen i bob unigolyn gymryd cyfrifoldeb personol am ddod â newid yn eu maes gwaith eu hunain.

The copyright of all the material contained within this document (unless otherwise stated) is owned by Worklife Support Ltd
This document was last updated in **6/2010**