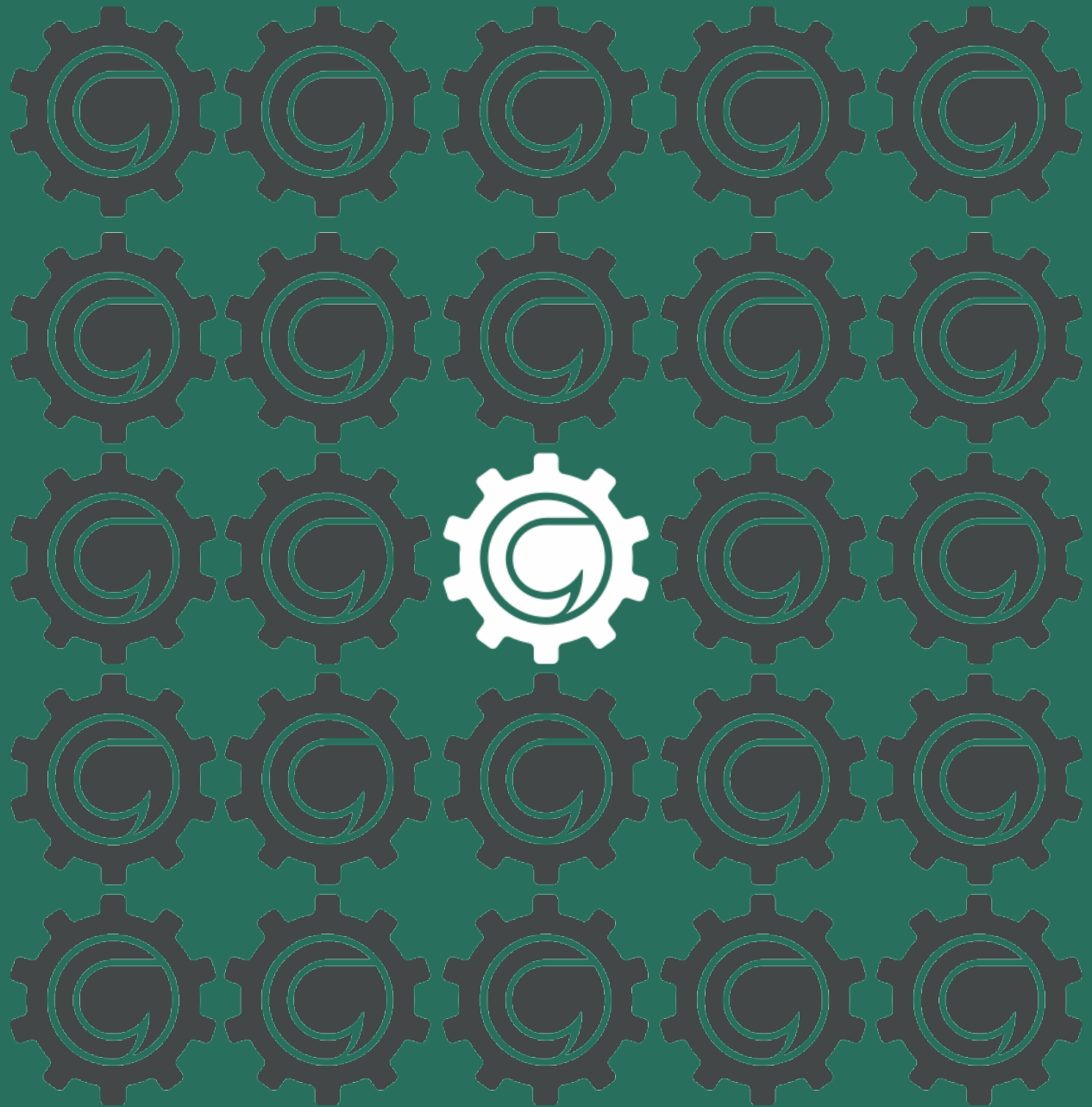


---

# Cynllun Llesiant Staff y Cyngor 2024 - 2028

---



**GWASANAETHAU  
CORFFORAETHOL**  

---

**CYNGOR GWYNEDD**

Gwasanaeth Iechyd,  
Diogelwch a Llesiant  
1 Hydref 2024

# Cynllun Llesiant Staff Cyngor Gwynedd

## RHAGAIR

Croeso i Gynllun Llesiant Staff Cyngor Gwynedd. Mae llesiant ein gweithwyr yn flaenllaw i ni yma yn y Cyngor ac yn un o brif ffrydiau gwaith y **Prosiect Blaenoriaeth Ffordd Gwynedd – Gweithlu Bodlon ac Iach**. Mae cael gweithlu sy'n iach, bodlon a gwydn yn ein galluogi i berfformio'n well, cyflawni mwy, addasu'n gyflymach i newid ac mae hynny'n hanfodol er mwyn rhoi'r gwasanaethau o'r radd flaenaf i bobl Gwynedd.

## PAM CAEL CYNLLUN LLESIANT?

Mae cael Cynllun Llesiant strwythuredig a chynhwysfawr yn cynorthwyo'r Cyngor i:

- ✓ Ddenu gweithwyr newydd;
- ✓ Ymgysylltu, ysgogi a chadw gweithwyr;
- ✓ Creu diwylliant iach a chynhwysol;
- ✓ Gostwng cyfraddau absenoldeb salwch;
- ✓ Gwella perfformiad a datblygiad unigolion;
- ✓ Gwella cynhyrchiant a sicrhau llwyddiant.

## LLESIANT YNG NGHYNGOR GWYNEDD

Yng Nghyngor Gwynedd yn ystod 2023/24:

- Gwir gost absenoldebau i'r Cyngor oedd **£5.7m**
- Collwyd **14,404 (22.13%)** o ddyddiau gwaith oherwydd absenoldeb salwch yn gysylltiedig â straen, iselder a phroblemau iechyd meddwl;
- Collwyd **7,718 (11.86%)** o ddyddiau gwaith oherwydd absenoldeb salwch yn gysylltiedig â phroblemau cyhyrsgerberbydol;
- Cofnodwyd 'Sâl arall' fel prif reswm dros salwch **22.79%**;
- Cyfrannodd absenoldebau tymor hir at **51%** o ddyddiau absenoldeb salwch y Cyngor;
- Ar gyfartaledd mae pob swyddog o fewn y Cyngor wedi colli **10.29** diwrnod gwaith y flwyddyn;



- Collwyd **2.72%** yn fwy o ddyddiau absenoldeb salwch yn 2023/24 o'i gymharu â 2022/23.
- Cyfeirwyd 665 o staff at y Gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol
- Cyfeirwyd 194 o staff y Cyngor at y Gwasanaeth Cwnsela (Medra)
- Cyfeirwyd 129 o staff y Cyngor at y Gwasanaeth Ffisiotherapi

Yn ystod Hydref 2023 rhannwyd Arolwg Llais Staff gyda phob aelod o staff y Cyngor. Pwrpas Arolwg Llais Staff oedd i ddarganfod beth mae gweithwyr y Cyngor ei angen er mwyn sicrhau fod pobl Gwynedd yn ganolog i'w gwaith, pa gymorth neu gefnogaeth maent ei angen er mwyn gallu gwneud eu gwaith a pa wybodaeth sydd ei angen arnynt i ynglŷn â buddiannau, hawliau a chyfrifoldebau.

Wedi dadansoddi'r data a barn staff ynglŷn a llesiant yn y Cyngor, dyma grynodeb o'r prif themâu ac ambell sylwad a dderbyniwyd gan staff ar faterion llesiant:

### Rôl eu rheolwr

- *Mae angen mwy o hyfforddiant i Reolwyr Llinell ar sut i ymdrin a'u staff*
- *Rwyf angen mwy o gefnogaeth gan fy rheolwr llinell*
- *Mae angen cadw cyswllt rhwng gweithwyr â rheolwyr tîm er mwyn gwneud yn siwr fod yr holl wybodaeth yn cael ei rannu*
- *Lwcus iawn i'w gael fel Rheolwr. Hyn sydd wedi profi i mi fod y Cyngor yn wirioneddol boeni am lesiant staff. Mae fy rheolwr yn cynnal 1 i 1 hefo fi er mwyn gweld sut ydw i.*

### Straen

- *Gormod o bwysau gwaith, gormod o waith ychwanegol wedi cael ei orfodi arnom*
- *Pwysau gwaith yn cynyddu*
- *Rhannu gwaith yn decach rhwng y tim*
- *Byddai yn dda gweld y Cyngor yn ystyried llwyth gwaith a chapasiti. Nifer o swyddogion gyda llwyth gwaith enfawr sydd fydd yn y pendraw yn effeithio ar lesiant*

### Hyrwyddo digwyddiadau llesiant

- *Nid wyf yn teimlo fod neb yn gofyn am fy llesiant*
- *Damwain a hap oedd ffeindio allan fod sawl gwasanaeth cymorth ar gael*
- *Dim digon da i adael i weithwyr geisio darganfod y cymorth sydd yno i'w cefnogi*
- *Amlygu mwy am y gefnogaeth dda sydd ar gael – pawb ddim yn gwybod amdano*

### Amgylchedd waith

- *Nid yw'r swyddfeydd yn hyrwyddo llesiant, popeth yn hên.*
- *Angen amgylchedd waith addas i bwrpas, a brafiach*
- *Cael gofod i fynd i fwyta cinio*



- *Mae angen desgiau addas a chael rhywle i fynd am doriad o'r ddesg*
- *Delwedd y swyddfeydd yn drychinebus a thlotaidd a gwneud rhywun yn ddi-bleser cerdded i mewn*

Rydym yn treulio rhan helaeth o'n bywydau yn y gwaith. Yn ôl Iechyd Cyhoeddus Cymru (2019) mae tystiolaeth gynyddol yn dangos y gall y gweithle felly fod yn le effeithiol i wella llês unigolion. Os ydym yn anhapus yn ein gwaith am be bynnag reswm – gall fod yn berthnasau gwael gyda chydweithwyr, pwysau gwaith gormodol, neu Rheolwr anghefnogol, yna mae'n mynd i gael ardrawiad ar ein llesiant. Mae bod mewn gwaith yn gallu cynnig sicrwydd ariannol, cysylltiadau cymdeithasol, ac ymdeimlad o berthyn. Yn gwyno, er mwyn sicrhau llesiant, mae angen i unigolyn fod yn cael boddhad o ddod i'w gwaith. Mae'r Cyngor yn chwarae rhan sylweddol felly wrth ddylanwadu ar iechyd a llesiant cyffredinol gweithwyr.

Wrth sicrhau ein bod yn gwireddu ein gweledigaeth gallwn ddenu, recriwtio a chadw staff mewn modd sy'n arddangos ein bod yn cymryd eu llesiant o ddifri fel eu bod yn cyfrannu'n rhagweithiol at gynhyrchiant ac effeithiolrwydd y Cyngor.



## EIN GWELEDIGAETH

***“Gweithio gyda’n gilydd i wella llesiant ar draws holl weithlu’r Cyngor gan greu’r amgylchedd gwaith gorau posib er mwyn sicrhau ein bod yn creu gweithlu iach, gwydn a chynhyrchiol sy’n gallu gweithio hyd eithaf eu gallu i wasanaethu trigolion Gwynedd”.***

## EIN NOD

Mae ein prif amcanion o ran y cynllun llesiant yn seiliedig ar dri sylfaen, sef:

1. Arwain a Rheoli
2. Cefnogaeth gynaliadwy
3. Amgylchedd

Ceir mwy o wybodaeth am y tri sylfaen isod, ond cyn edrych arnynt ymhellach dylid hefyd amlygu yr egwyddorion gweithredu ar gyfer y Cynllun. Rhain yw’r egwyddorion y byddwn yn glynu ac ymrymo iddynt wrth wireddu’r Cynllun. Rydym yn ymrwymo i:

- Sicrhau bod ein gweledigaeth, nôd ac amcanion yn gyson a threfniadau a gweithdrefnau ehangach yn y maes adnoddau dynol ac iechyd a diogelwch;
- Sicrhau fod amcanion allweddol y cynllun yn gyson ag amcanion Cynllun Ffordd Gwynedd;
- Sicrhau bod yr holl randdeiliaid perthnasol yn ymwybodol o’r gofyn statudol sydd arnynt.
- Sicrhau fod cydlynnu ar faterion llesiant yn gorfforaethol er mwyn sicrhau fod y gefnogaeth a’r cynnigion yn dêg ar draws y Cyngor, a fod rhaglenni penodol wedi eu targedu a’u blaenoraethu yn ôl yr angen am hynny.



# SYLFAEN 1: ARWAIN A RHEOLI

## Amcanion

- Sicrhau fod llesiant yn rhan ganolog o'n blaenoriaethau strategol ar gyfer ein harweinwyr a'n cynghorwyr ar draws pob swyddogaeth o fewn Cyngor Gwynedd a sicrhau bod pawb yn ymwybodol o'n gofynion statudol;
- Creu amgylchedd gwaith diogel ac iach sy'n meithrin diwylliant o les cadarnhaol, ble gweler llês ein gweithwyr yn rhan annatod o bopeth a wnawn;
- Creu rheolwyr effeithiol sydd â pherthnasoedd gwaith cryf yn unol â Chynllun Ffordd Gwynedd;
- Gwella gwelededd arweinwyr a sicrhau eu bod yn ymgysylltu gyda gweithwyr yn rheolaidd ac yn arddel pwysigrwydd llesiant;
- Sicrhau bod ein gweithwyr yn deall eu rolau, eu disgwyliadau, eu ffocws yn y dyfodol a chreu teimladau o ymrwymiad a boddhad personol.
- Gwella hyfforddiant arweinyddiaeth fel bod arweinwyr yn deall y cysylltiadau rhwng llesiant a meysydd craidd eraill fel iechyd a diogelwch a pherfformiad a datblygiad.
- Arfogi a grymuso rheolwyr i fod yn cynnal sgysiau rheolaidd a'u staff am eu llesiant
- Gwella llesiant ar gyfer ein gweithlu amrywiol a sicrhau bod llesiant yn cael ei ystyried yn gyfrifoldeb ar bawb ar draws Cyngor;
- Cael ein cydnabod fel cyflogwr o ddewis sy'n poeni am les ac yn cydnabod y rôl y gall llesiant ei chwarae yn y darlun ehangach gan gynnwys gwella cynhyrchiant a ffyrdd o weithio;



## SYLFAEN 2: CEFNOGAETH GYNALIADWY

### Amcanion

- Darparu ystod o gymorth llesiant effeithiol yn seiliedig ar anghenion ein gweithlu, gan ddefnyddio dull cydweithredol.
- Mae ein cefnogaeth gynaliadwy yn canolbwyntio ar bedwar prif egwyddor llesiant sef:
  - Meddyliol
  - Corfforol
  - Cymdeithasol
  - Ariannol

### 1. Llesiant Meddyliol:

- Hybu diwylliant ble gellir trafod llesiant meddyliol yn agored;
- Arfogi gweithwyr gyda'r sgiliau, gwybodaeth a hyder i ofalu am eu llesiant meddyliol eu hunau a chefnogi eraill;
- Darparu gwell mynediad at gymorth, cyngor a chyfeirio.
- Sicrhau bod asesiadau risg straen yn cael ei cwblhau a'i hadolygu yn rheolaidd.
- Adnabod 'Hyrwyddwyr Llesiant' ar draws Adrannau'r Cyngor gydag Amser i Newid Cymru;
- Parhau gyda'r rhaglen hyfforddiant i-Act a chymorth cyntaf iechyd meddwl;
- Parhau a datblygu ymhellach cefnogaeth arbenigol i'r gweithlu o ran niwromarywiaeth
- Cynnal ymgyrchoedd hybu iechyd sydd yn cyrraedd pob aelod staff drwy ymweliadau, tudalennau gwe, poster, codau qr;
- Datblygu polisiau a gweithdrefnau sy'n cynrychioli arferion gorau o ran iechyd meddwl, gan gynnwys creu diwylliant agored a chynhwysol sydd yn dangos parch at yr unigolion sydd yn dioddef o gyflyrau iechyd meddwl a'r stigma all fodoli o gwmpas hyn gan gynnwys polisi alcohol a chyffuriau;
- Cynnig cymorth 24 awr i'r holl staff drwy ddarparu gwasanaethau cwnsela ar gais;
- Hybu diwylliant anoddefgarwch o fwlio ac aflonyddu.



## **2. Llesiant Corfforol**

- Creu amgylchedd lle mae gweithwyr yn teimlo eu bod wedi'u grymuso a'u haddysgu am eu llesiant corfforol
- Cefnogi gweithwyr i ofalu am eu hunain a chymryd camau cadarnhaol o amgylch iechyd megis ffordd iach o fyw, cwsg, maeth, gweithgaredd corfforol, ysmegu, alcohol.
- Sefydlu rhaglenni ar gyfer cyflyrau clinigol penodol;
- Rhoi'r cyfle i holl weithwyr gynyddu gweithgarwch corfforol drwy godi ymwybyddiaeth o opsiynau ffordd iach o fyw, patrwm cwsg, ysmysgu, alcohol.
- Annog staff i ddilyn fframwaith pump ffordd i lesiant gan Iechyd Cyhoeddus Cymru.
- Cefnogi iechyd corfforol staff yn y gweithlu drwy hyrwyddo ein cynigion presennol ac ymchwilio'n barhaus i ddatblygu rhai newydd
- Cefnogi gweithwyr sydd yn sâl i aros yn eu gwaith ac i ddychwelyd i'r gwaith yn dilyn absenoldeb salwch drwy'r Gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol.
- Sesiynau Ffisiotherapi i staff cymwys sydd wedi cael niwed yn y gwaith, neu yn dioddef a symptomau sydd yn cael effaith ar ei dyletswyddau dyddiol.
- Sicrhau bod ein staff sy'n gweithio mewn maes ffisegol yn derbyn sesiynau Gwylidwriaeth Iechyd yn unol a'r ddeddfwriaeth Iechyd a Diogelwch.
- Gwella amgylchedd gwaith a'r trwy sicrhau bod staff yn cwblhau hunan-asesiad gweithfan.

## **3. Llesiant Cymdeithasol**

- Parhau i wella'r berthynas sydd gennym â'n gilydd ar draws y Cyngor;
- Meithrin perthnasoedd iach, cydweithredol, meithringar a chefnogol, sy'n cynnwys arweinyddiaeth dda, i feithrin cymuned ddiffuant o fewn Cyngor Gwynedd;
- Annog ymgysylltiad dinesig a chymunedol i wella ymdeimlad o berthyn a chreu cysylltiadau cryf o fewn cymuned ehangach Gwynedd.
- Creu cysylltiadau cryf â'r amgylchedd ehangach rydym yn byw ac yn gweithio ynddo drwy gydweithio gyda phobl Gwynedd.





- Magu perthynas gydag ysgolion, prifysgol, y gymuned ehangach er mwyn hyrwyddo cyfleoedd agored megis rhaglenni prentisiaethau, a chynllun yfory.
- Sicrhau fod cyfleoedd dysgu ar gael i weithwyr megis rhaglenni hyfforddi perthnasol i'r swydd ynghyd a chyfleoedd i ddatblygu ac ehangu gorwelion;
- Creu amgylchedd gynhwysol sydd yn dathlu cydraddoldeb ac amrywiaeth.

#### **4. Llesiant Ariannol**

##### **Amcanion**

- Cefnogi unigolion i ddod yn fwy ymwybodol o'u sefyllfa ariannol.
- Lleihau straen ariannol drwy gynorthwyo gweithwyr i reoli eu harian yn well a dod yn fwy diogel yn ariannol. Bydd hyn yn cynnwys meysydd fel rheoli dyled, cyllidebu, cynilo, pensiynau, buddsoddiadau a byw o fewn ein modd.
- Cynnal a pharhau i ddatblygu pecyn buddion cynhwysfawr i staff
- Hyrwyddo arferion cyflogaeth sy'n osgoi cyflogau isel, contractau ansicr, cyflog annheg

### **3. SYLFAEN 3: AMGYLCHEDDOL**

##### **Amcanion**

- Adeiladu ymhellach ar yr amgylchedd waith ym mhob man gwaith i sicrhau fod diogelwch a llesiant yn rhan annatod o'r gweithle.
- Sicrhau fod ein holl bolisiau cyflogaeth, nid y Cynllun hwn yn unig, yn hybu llesiant staff
- Creu amgylchedd gynhwysol sy'n dathlu cydraddoldeb ac amrywiaeth y gweithlu.
- Adnabod a thargedu ymyrraeth a chefnogaeth mewn gweithleodd ple fo data yn cefnogi ymyrraeth / cefnogaeth mwy dwys er mwyn canfod a rhoi sylw i wraidd unrhyw batrymau absenoldebau.



## **SUT FYDDWN YN GWEITHREDU'R CYNLLUN?**

Diben ein Cynllun yw sicrhau bod llesiant yn rhan hanfodol o'n hethos fel Cyngor. Mae angen i lesiant fod yn ganolog ar draws y Cyngor cyfan gan ddatblygu a chreu diwylliant ble mae llesiant yn cael ei hyrwyddo ar bob lefel o fewn y Cyngor ac yn cael effaith gadarnhaol ar anghenion unigol ac amrywiol pawb.

Byddwn yn gwneud hyn drwy:

### **Ein Diwylliant**

- Parhau i weithio ar gael y diwylliant priodol yn ei le fel bod llesiant yn dod yn un o werthoedd craidd y Cyngor ac yn cael ei integreiddio i'n gweithdrefnau, polisïau a'n harferion gwaith.
- Cynyddu gwelededd ac ymwybyddiaeth o lesiant, gan wella'r ffordd o gyfeirio at adnoddau mewnol ac allanol.
- Datblygu cynllun cyfathrebu clir i sicrhau fod negeseuon ynglŷn â llesiant yn treiddio ac yn cyrraedd gweithlu'r Cyngor;

### **Atal**

- Canolbwyntio ar gynorthwyo gweithwyr i wneud dewisiadau gwell, newid ymddygiad a rheoli eu llesiant yn well;
- Gwneud llesiant yn arferiad ac nid yn rhywbeth ar gyfer cyfnod o newid, argyfwng neu drallod;
- Cynyddu ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o fuddion y Gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol ac unrhyw fentrau llesiant sydd ynghlwm a'r gwasanaeth.

### **Fy Llesiant**

Byddwn yn :

- Codi ymwybyddiaeth o'r angen i bawb gymryd cyfrifoldeb personol o'u llesiant a chynabod manteision mentrau a ddarperir gan Gyngor Gwynedd a sut y gellir eu defnyddio i gefnogi anghenion unigol.



- Mapio beth mae lles yn ei olygu i unigolion ar wahanol adegau yn eu gyrfa gan adnabod a deall yr adegau allweddol sy'n bwysig i bobl, a'r effaith y gall y rhain ei chael ar eu llesiant fydd yn ei dro yn siapio ein mentrau llesiant.
- Dathlu amrywiaeth ein pobl, hyrwyddo cynhwysiant llesiant a gweithio i sicrhau bod llesiant yn cael ei ystyried yn flaenoriaeth i bawb.

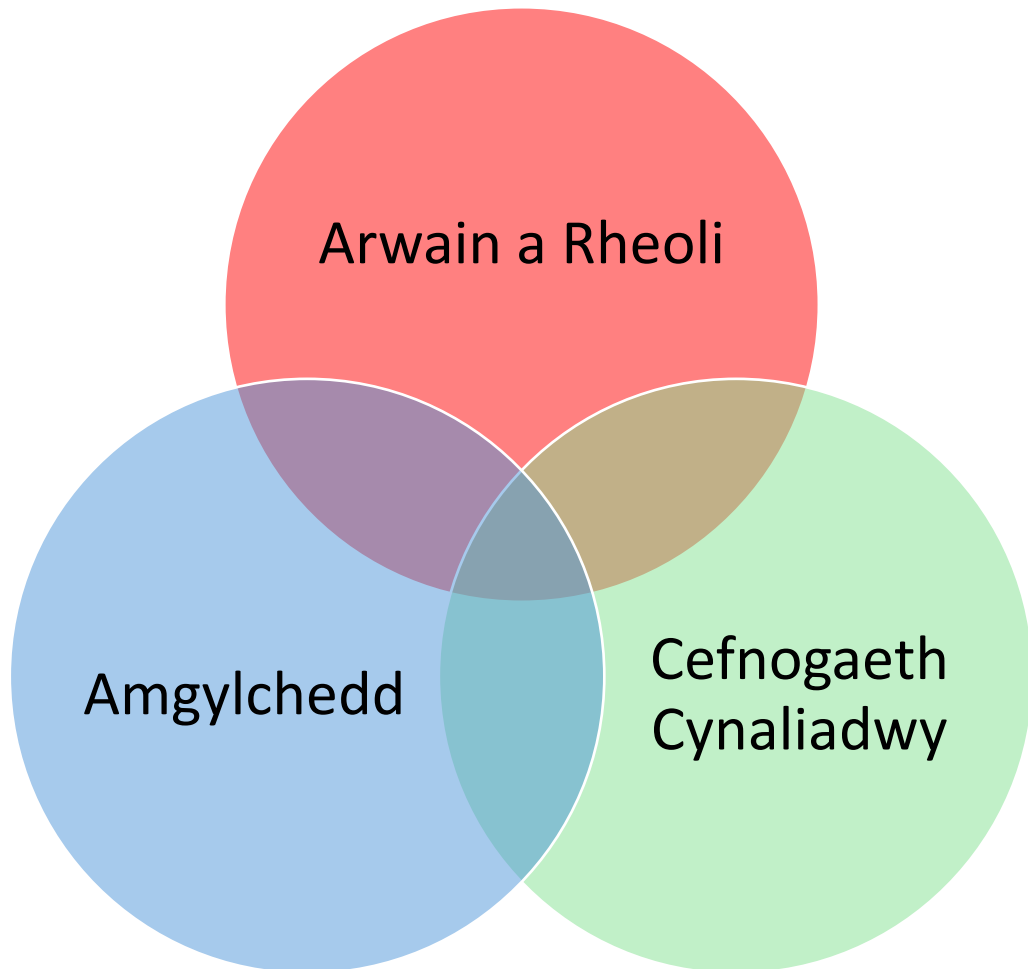
## **Cydweithio a Gweithredu ar Sail Tystiolaeth**

Byddwn yn:

- Sicrhau bod mentrau llesiant yn seiliedig ar anghenion gweithlu a thystiolaeth ymchwil gadarn;
- Rhoi a derbyn adborth ac yn rhannu arfer gorau i feithrin cydweithio;
- Gwellla'r ffordd o gasglu data i ddysgu mwy am ein gweithwyr ac olrhain tueddiadau i fesur llwyddiant a meysydd gwella.
- Olrhain a mesur cynlluniau gweithredu, gan gynnal adolygiadau rheolaidd.



## EIN MODEL LLESIANT INTEGREDIG



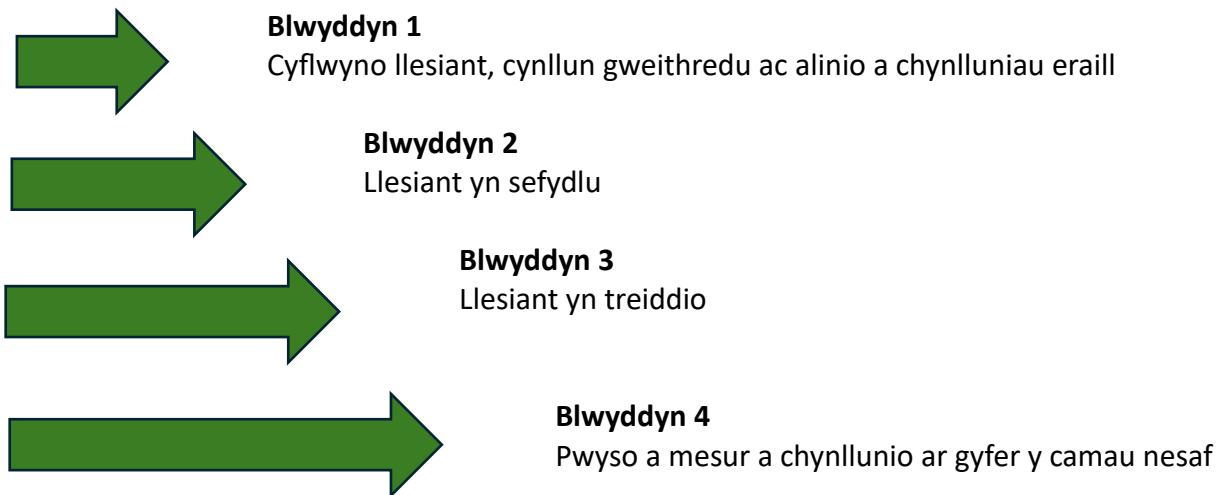
Er mwyn gweithredu'r Cynllun yn effeithiol bydd angen cynllun gweithredu hirdymor sydd yn cynnwys manylion penodol a'r camau gweithredu y byddwn yn eu cymryd i symud ymlaen i gyflawni.

Bydd angen sicrhau bod y cynllun hwn yn cael ei ategu gan gynlluniau busnes a gwasanaethau penodol megis Cynllun y Cyngor a Chynllun Ffordd Gwynedd.

Bydd adroddiad blynyddol yn cael ei lunio ar ddiwedd pob blwyddyn er mwyn adolygu cynnydd ac effaith ac er mwyn sicrhau fod y Cynllun yn cyd fynd ag amcanion strategol ehangach y Cyngor.

Yn y pen draw, dylai pob unigolyn yn y Cyngor weld a themlo cysylltiad â nod ein Cynllun Llesiant a'n gweledigaeth.





## MESUR LLWYDDIANT

Gellir mesur llwyddiant mewn sawl ffordd wahanol. Ein dull o fesur llwyddiant o safbwynt y cynllun hwn drwy broses gylchol o gydweithio, adlewyrchu ac adolygu gwelliant.

Byddwn yn defnyddio amrywiaeth o fesurau er mwyn mesur effaith y Cynllun Llesiant ac er mwyn sicrhau fod llesiant yn ffynnu ac yn ganolog i lwyddiant Cyngor Gwynedd.

Dyma rhai o'r dulliau fyddwn yn eu defnyddio i fesur llwyddiant:

- **Lefelau absenoldeb salwch;**
- **Arolygon rheolaidd ac adborth parhaus;**
- **Datblygu asesiadau effaith llesiant;**
- **Monitro a gwerthuso unrhyw ymyrraethau llesiant er mwyn sicrhau eu bod yn parhau fod yn effeithiol**
- **Adroddiad gwerthuso blynyddol a chynlluniau gweithredu wedi eu diweddarau;**
- **Bodddhad cwsmeriaid / Cyrraedd nodau sefydliadol;**

## ADNODDAU

Yn sgil yr hinsawdd ariannol presennol, bydd rhaid defnyddio ein hadnoddau presennol i'r eithaf er mwyn cyflawni'r cynllun. Golyga hyn y bydd y Gwasnaeth Iechyd, Diogelwch a Llesiant o fewn yr Adran Gwasnaethau Corfforaethol yn arwain ac yn chydlynnu'r gwaith yn bennaf. Fodd bynnag, mae rôl allweddol o ran yr Hyrwyddwyr Llesiant a hefyd yr adrannau o ran perchnogi, cyfrannu a gweithredu'r cynllun hwn. Mae'n anrffod fod hynny'n golygu na ellir cyflawni agweddau o'r cynllun hwn mewn dulliau delfrydol ac i amserlen cynnar.



Gyda rhagor o adnoddau byddai modd cyflymu'r rhaglen ac o bosib cynnig ymyrraethau mwy dwys a chynhwysfawr ond bydd angen cyflwyno'r achos busnes i wneud hynny ar sail achos unigol.

## **CYFNOD ADOLYGU**

Bwriedir monitro cynnydd y cynllun hwn drwy Grwp Swyddogion Ffordd Gwynedd a hefyd y Grwp Arweiniol o'r prosiect blaenoriaeth hwnnw. Byddwn hefyd yn adrodd fel bo'r angen i'r cyfarfodydd Herio a Chefnogi Perfformiad adrannol ac i Bwyllgor Craffu Addysg ac Economi a Chabinet y Cyngor.



## Rhaglen Waith – Blwyddyn 1 (2024 – 2025)

Rhif Prosiect	Beth?	Pwy?	Pryd?
1.	Datblygu'r Cynllun Llesiant i Staff gan dderbyn sylwadau'r Pwyllgor Craffu Addysg ac Economi.	Rheolwr Iechyd, Diogelwch a Llesiant Arweinydd Tîm IG	Ebrill – Hydref, 2024
2.	Lawnsio Polisi Rheoli Absenoldeb y Cyngor yn cynnwys system electroneg i'r rheolwyr trwy hunain wasanaeth staff.	Rheolwr Adnoddau Dynol	
3.	Cynnal Sioe Deithiol o amgylch y Cyngor i dargedu gweithwyr coler las e.e. depas a chartrefi preswyl.	Rheolwr Iechyd, Diogelwch a Llesiant Arweinydd Tîm IG	
4.	Cynnal sesiwn strategol gyda'r Tîm Rheoli Corfforaethol ar gynnwys y cynllun	Pennaeth Cynorthwyol / Rheolwr Iechyd, Diogelwch a Llesiant Arweinydd Tîm IG	Hydref, 2024
5.	Ymgynghori gyda'r Fforwm Corfforaethol a chais iddynt gyflwyno a'i drafod ym mhob Fforwm Adrannol.	Rheolwr Iechyd Diogelwch a Llesiant. Arweinydd Tîm IG	Hydref 2024
6.	Cyflwyno'r Cynllun i gyfarfod o Gabinet y Cyngor ar gyfer ei fabwysiadu	Rheolwr Iechyd, Diogelwch a Llesiant Arweinydd Tîm IG	Tachwedd, 2024
7.	Llunio a gweithredu Cynllun Cyfathrebu ac Ymgysylltu gyda staff, ychwanegu'r ddogfen i'r fewnwyd, sesiwn byw'r Prif Weithredwr, bwletin staff ayyb.	Rheolwr Iechyd, Diogelwch a Llesiant Arweinydd Tîm IG	Rhagfyr/Ionawr 2025
8.	Cynnal Cyflwyniad o fewn y Rhwydwaith Rheolwyr ar y Cynllun.	Pennaeth Cynorthwyol / Rheolwyr Iechyd a Diogelwch a'r Arweinydd Tîm	Tachwedd 2024
9.	Ail gychwyn yr hyfforddiant I-Act i reolwyr presennol a rheolwyr yn cychwyn o fewn y Cyngor.	Rheolwr Iechyd, Diogelwch a Llesiant Arweinydd Tîm IG	Hydref/Tachwedd 2024
10.	Adnabod, codi ymwybyddiaeth a chynnal hyfforddiant i Hyrwyddwyr Llesiant o fewn Adrannau'r Cyngor gan 'Amser i Newid Cymru'.	Rheolwr Iechyd, Diogelwch a Llesiant Arweinydd Tîm IG	Hydref 2024
11.	Creu rhaglen waith ar gyfer rôl a ffiniau Hyrwyddwyr Llesiant ar draws y Cyngor.	Rheolwr Iechyd, Diogelwch a Llesiant Arweinydd Tîm IG	Tachwedd 2024



12.	Adolygu Polisi Llesiant Meddyliol Cyngor Gwynedd a'i lansio	Arweinydd Tîm IG Arweinydd Tîm I&D	Mawrth 2025
13.	Llunio rhaglen o weithgareddau a chymorth i holl weithwyr y Cyngor gan gynnwys gwahoddiad i bartneriaethau allanol i roi cyflwyniadau, megis menopôd, polisi alcohol a chyffuriau, 'Mind Cymru'	Rheolwr Iechyd, Diogelwch a Llesiant Arweinydd Tîm IG	Mawrth 2025
14.	Datblygu cysylltiadau sydd yn gallu darparu cymorth i staff sef Iechyd Galwedigaethol a Medra.	Rheolwr Iechyd, Diogelwch a Llesiant Arweinydd Tîm IG	Chwefror 2025
15.	Creu adroddiadau Penaethiaid Adran yn cynnwys gwybodaeth angenrheidiol er mwyn creu perchnogaeth a rhoi gwell data i reoli llesiant o fewn eu Hadrannau.	Rheolwr Iechyd, Diogelwch a Llesiant Arweinydd Tîm IG	Ebrill 2025

