

Astudiaeth Achos Amser i Newid Cymru - Wales and West Utilities

Yn Wales & West Utilities, nid ydym yn gwerthu nwy; yn lle hynny, rydym yn defnyddio ein rhwydwaith o dros 35,000 cilomedr o bibellau i gludo nwy i gartrefi a busnesau ledled Cymru a de-orllewin Lloegr. Bob dydd, mae ein tîm o fwy na 1,900 o gydweithwyr medrus ymroddedig yn gweithio'n ddiwyd i wasanaethu poblogaeth o 7.5 miliwn o bobl, gan gadw cwsmeriaid yn ddiogel ac yn gynnes, 24 awr y dydd, 365 diwrnod y flwyddyn.

1. Pam wnaethoch chi arwyddo Addewid Cyflogwyr?

Yn wreiddiol, llofnododd Wales & West Utilities Addewid y Cyflogwr yn 2018. Roeddem yn cymryd camau breision i gefnogi iechyd meddwl cydweithwyr ar y pryd ac roeddem am ffurfioli ein hymrwymiad i wneud hyn o fewn y fframwaith rhagorol a ddarparwyd gan yr addewid. Roedd ein hymroddiad yn y gofod hwn yn golygu ein bod wedi cyflawni llawer o'r ymrwymadau'n gyflym ac felly fe wnaethom ddewis adnewyddu ein haddewid yn 2025, a gyhoeddwyd gennym yn fewnol ochr yn ochr â Diwrnod Amser i Siarad. Rhoddodd hyn gyfle i ni alinio'r ymrwymadau wedi'u hadnewyddu â'n Strategaeth Llesiant Gwell newydd a'i chynllun gweithredu, yn ogystal â chaniatáu i'n Cynghorydd Llesiant a recriwtiwyd yn ddiweddar roi mewnbwn. Roedd ein rhesymeg y tu ôl i adnewyddu'r addewid yn 2025 yn glir ac yn syml – nid yw gwaith byth yn cael ei orffen o ran cefnogi iechyd meddwl.

2. Sut ydych chi'n hybu ymwybyddiaeth iechyd meddwl?

Mae hygyrchedd a chyfathrebu effeithiol wedi bod yn ganolog i'r gwaith hwn. Mae ein Tîm Cyfathrebu Mewnol yn cyhoeddi cynnwys am lesiant ac iechyd meddwl yn rheolaidd, gan gynnwys sut i gael mynediad at gymorth, ysgogi ymgysylltiad ar gyfer digwyddiadau, ac amlygu negeseuon gan ein huwch arweinwyr sy'n atgyfnerthu ymrwymiad y busnes i fynd i'r afael â stigma. Yn ogystal, yn ddiweddar fe wnaethom ganoli holl wybodaeth y gwasanaeth cymorth mewn un hyb digidol hawdd ei gyrraedd. Gall cydweithwyr fewngofnodi i'n gwefan budd-daliadau a gweld adran 'Gwell Lles', sydd wedi'i rhannu ymhellach i feysydd priodol gan gynnwys iechyd meddwl a chorfforol. Mae'r wybodaeth a gynhwysir yma yn cynnwys rhifau cyswllt, codau mynediad, cyfeiriadau gwefannau a chyfeiriadur o'n Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl. Rydym yn ymdrechu i sicrhau bod cydweithwyr yn cael gwybod am y wybodaeth hon mewn amrywiaeth o ffyrdd, fodd bynnag, megis siarad mewn digwyddiadau i gydweithwyr – rydym wedi sicrhau bod gan ein Cynghorydd Llesiant slot wedi'i ddiogelu mewn dwsinau o ddigwyddiadau i gydweithwyr drwy gydol y flwyddyn i amlygu'r holl gymorth sydd ar gael i'n pobl ac ateb unrhyw gwestiynau.

Y tu hwnt i hyn, rydym yn deall bod ein rheolwyr yn chwarae rhan allweddol wrth godi ymwybyddiaeth o iechyd meddwl. Am y rheswm hwnnw, rydym yn hyfforddi pob rheolwr mewn diogelwch seicolegol ac ymwybyddiaeth CA&Ch, yn ogystal â chynnwys adran 'llesiant' mewn llawer o'n sesiynau hyfforddi mewnol (rhywbeth sydd i'w ehangu i archwilio iechyd meddwl yn ddyfnach). Yn ogystal, rydym wedi darparu mynediad at ein Gwasanaeth Ymgynghori â Rheolwyr rhaglen cymorth i weithwyr, lle gallant dderbyn cyngor ar reoli popeth, gan gynnwys cefnogi iechyd meddwl cydweithiwr. A gallant gyfeirio cydweithwyr (gyda chaniatâd) at yr

rhaglen cymorth i weithwyr, y gobeithiwn y bydd yn dileu ymhellach y rhwystr sy'n atal ein pobl rhag cael cymorth priodol.

3. Pa gamau hirdymor y byddwch yn eu cymryd i alluogi amgylchedd lles meddwl cadarnhaol yn eich gweithle?

Mae ein dull hirdymor o feithrin gweithle o les meddwl cadarnhaol yn cyd-fynd â'n strategaeth Gwell Lles, a ddatblygwyd gennym yn dilyn adborth gan gydweithwyr ac yn unol â gwerthoedd ac ymddygiadau ein cwmni. Yn gyntaf, rydym yn bwriadu ehangu ein darpariaethau cymorth lle bo'n briodol, er mwyn diwallu anghenion ein cydweithwyr yn well. Mae sawl darn o waith eisoes ar y gweill i gyflawni'r nod hwn. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Cyflwyno proses ymateb trawma newydd, gan ddilyn canllawiau NICE a hyfforddi cydweithwyr penodol i gyflawni'r rôl
- Adnewyddu ein hymagwedd at gymorth cyntaf iechyd meddwl a datblygu ymatebwyr iechyd meddwl, gan eu harfogi â gwybodaeth arbenigol, megis cymorth i ofalwyr ac unigolion niwroamrywiol; ehangu cwmpas y gefnogaeth a'r wybodaeth gyfeirio sydd ar gael i'n pobl
- Gweithio gyda phartneriaid i ehangu hyfforddiant a sgiliau ar gyfer cydweithwyr, yn enwedig ein rheolwyr, ar sut i gefnogi eich hun ac eraill sydd â phryderon iechyd meddwl. Byddai hyn hefyd yn ymdrin â phynciau fel ymwybyddiaeth iechyd meddwl, cael sgysiau cefnogol ac empathig, a beth i'w wneud os bydd pryderon diogelwch yn codi.
- Archwilio cyfleoedd partneriaeth i ddarparu ymyriadau arbenigol megis cymorth dibyniaeth, i sicrhau y gall ein cydweithwyr ofyn am y cymorth priodol a pharhau i weithio'n ddiogel. Mae ein gwaith yn hollbwysig o ran diogelwch, ac rydym yn annog cydweithwyr i ddod ymlaen yn rhagweithiol os oes ganddynt bryderon am ddefnyddio cyffuriau neu alcohol tra yn y gwaith fel y gallwn eu cefnogi

Byddwn hefyd yn gwthio negeseuon cyson i'n pobl am iechyd meddwl a lles. Bydd ein Tîm Cyfathrebu Mewnol yn chwarae rhan allweddol yn hyn, yn ogystal â datblygu ffyrdd newydd o gyfathrebu. Mae ein cylchgrawn mewnol newydd sy'n canolbwyntio ar les – Thrive! – yn cael ei gyhoeddi'n chwarterol ac yn ymdrechu i gydbwysu cydnabod ein cydweithwyr a dathlu eu cyflawniadau, ag amlygu'r cymorth sydd ar gael iddynt. Mae'r cylchgrawn hefyd yn ein galluogi i fyfyrto ar ddigwyddiadau rydym yn eu cynnal i gydnabod ymgyrchoedd pwysig ar thema lles. Yn ogystal, rydym yn y broses o ddatblygu Cardiau-Z, a fydd yn darparu dogfen maint cerdyn credyd i gydweithwyr gyda'r holl wybodaeth gymorth berthnasol, yn ogystal â bod ar gael yn ddigidol i gynyddu hygyrchedd.

Mae atebolrwydd yn chwarae rhan hanfodol mewn llawer o'r gwaith hwn. Ochr yn ochr â'n Strategaeth Llesiant Gwell ar gyfer 2024 ar ei newydd wedd, fe wnaethom gyhoeddi cynllun gweithredu 3 blynedd, yn amlinellu ein hymrwymiaadau i'w roi ar waith. Mae'r cynllun gweithredu hwn yn llywio'r ymagwedd busnes cyfan at les ac yn cael ei lywio gan ein Cynghorydd Llesiant. Yn yr un modd, fe wnaethom adnewyddu ein Haddewid Cyflogwr Amser i Newid yn 2025, a byddwn yn adolygu ac yn cysoni ein gwaith llesiant â'r ymrwymiaadau a wnaed yn yr addewid dros y blynyddoedd i ddod.

Yn olaf, rydym hefyd yn rhoi blaenoriaeth i waith cydweithredol. Ein prif enghraifft o hyn yn y gofod llesiant yw gweithio gyda thri Rhwydwaith Dosbarthu Nwy arall y DU. Yn ddiweddar,

cynhaliwyd ein her cam RhDN gyfan gyntaf, a oedd yn llwyddiant gwych o ran ysgogi ymgysylltiad cydweithwyr. Rydym yn bwriadu parhau â'r prosiectau ar y cyd hyn ac ehangu'r gwaith hwn, gyda dau ddigwyddiad cydweithredol wedi'u cynllunio ar gyfer 2025, a bydd un ohonynt yn cydnabod Wythnos Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl. Bydd hyn nid yn unig yn rhoi'r cyfle i ni gyfeirio ein cydweithwyr at gymorth, ond byddwn yn gallu amlygu nad yw cydweithwyr ar eu pen eu hunain yn yr heriau y maent yn eu hwynebu – mae iechyd meddwl yn bryder cenedlaethol ac yn haeddu cael ei gydnabod.