Cyn y pandemig, roeddem wedi gwahodd cydweithwyr ar draws y sefydliad i gyfrannu adborth adeiladol ar ein harferion presennol gan wrando a meincnodi’r ymarfer gorau a hwyluso gweithdai ar draws Cymru, i brofi ein syniadau ar gyfer sefydlu dull llawer ehangach, mwy cefnogol a gwahanol o annog unigolion. Fe wnaethom gryn dipyn o ymchwil i hyn i sicrhau bod y dull gwahanol yr ydym am ei gyflwyno wedi’i angori yn yr ymarfer gorau a’i wreiddio yn yr hyn yr oeddem yn teimlo a fyddai’n gweithio. Un o’n hamcanion yw annog unigolion i gymryd cyfrifoldeb mwy gweithredol am berthnasoedd yn y gweithle. Annog sgyrsiau gwell drwy fod yn ddigon dewr i godi llais pan fydd tensiynau a phroblemau’n codi.

Byddwn yn mynd drwy gefndir y rhesymau pam fod y dull presennol wedi’i ddewis, beth yw ychydig o’r cyd-destun i hynny a sut y rhoesom y broses bolisi a gweithdrefn at ei gilydd i sicrhau parch a datrys problemau. Hefyd, sut y mae’n edrych yn wahanol a sut y bwriadwn weithio ar sail y dull hwn. Bydd cyfle i chi ofyn cwestiynau ar y diwedd.

Felly, cyn dechrau, hoffwn basio diolchiadau ymlaen i bawb sydd wedi achub ar y cyfle i gymryd rhan yn y gwaith hyd yma, ac yn wir i’r rhai ohonoch sy’n cymryd rhan heddiw ac am y cwestiynau a’r diddordeb a ddangosoch.

Proses yw hon ac ni fyddwn yn datrys pethau o’r diwrnod cyntaf. Rydym eisiau gweithio gyda’n cydweithwyr i sicrhau y gallwn greu gweithleoedd iach ar draws y Gwasanaeth Iechyd Gwladol yng Nghymru a chredwn fod hwn yn ddull cyffrous fydd yn cael ei groesawu ar draws holl sefydliadau’r GIG.

Mae’r sleid gyntaf hon yn rhoi ychydig o gyd-destun i’r siwrne hyd yma gan ddangos beth yr ydym yn ceisio ei wneud a’r cefndir i hyn. Bydd llawer ohonoch wedi gweld y strategaeth “Cymru Iachach” a bod angen rhoi mwy o sbotolau ar iechyd, lles ac ymgysylltu gyda’n staff.

Mae’n dangos bod angen i ni werthfawrogi staff ac ymateb yn well i’r disgwyliadau gwaith newydd ond cydnabod hefyd bod angen rhoi ffocws cryf ar arweinyddiaeth a diwylliant, sydd i gyd yn bethau a adlewyrchwyd yn Strategaeth y Gweithlu ‘Iechyd a Gofal Cymdeithasol’ a lansiwyd mis Rhagfyr diwethaf.

Hefyd ar y sleid y mae’r egwyddorion craidd sydd wedi bod yn eu lle am tua phedair blynedd bellach ac sy’n rhoi ein cleifion a defnyddwyr ein gwasanaethau’n gyntaf drwy geisio gwella’r gofal a roddwn, canolbwyntio ar les ac atal, myfyrio ar ein profiadau ac achub ar bob cyfle i ddysgu. Hefyd drwy weithio mewn partneriaeth a rhoi ffocws allweddol ar weithio fel tîm ac, yn y pen draw, gwerthfawrogi holl staff y GIG.

Rydym wedi bod yn rhoi’r egwyddorion craidd ar ddechrau ein polisïau ers rhai blynyddoedd bellach gan geisio rhoi’r ffocws yn rhywle lle gall pobl weld mai’r egwyddorion craidd yw man cychwyn pob sgwrs.

Ein nod yw gweld pobl yn gweithio drwy weithredu’r egwyddorion craidd yn eu bywydau pob dydd ac nad ydym yn ymhél gormod â’r broses o ddefnyddio polisïau a gweithdrefnau. Rydym yn cydnabod bod angen i ni eu cael a’u defnyddio, ac efallai bod angen dull gwahanol arnom o ran sut y mae’r polisïau a’r gweithdrefnau’n cael eu hysgrifennu.

Fe wnaethom ofyn i ni ein hunain, pe bai ein polisïau gweithlu’n cyd-fynd â’r ffordd ymlaen i ni fel sefydliad, onid oedden nhw i gyd yn ymwneud â phroses ac yn chwilio am fai’n hytrach na cheisio deall beth oedd yn digwydd. Roeddem yn teimlo bod y broses yn rhwystr ac efallai’n rhy wrthwynebus, ac felly’n bwysicach na’r canlyniad yn y pen draw.

Felly rydym wedi dechrau meddwl sut y gallwn newid ein dull gyda’n polisïau a’n gweithdrefnau ac mae llawer ohonoch wedi gweithio gyda’r polisi rheoli presenoldeb yn y gwaith a byddwch wedi nodi bod newid cynnil wedi bod yn y polisi hwnnw i sicrhau bod staff yn cael eu trin yn ôl eu hamgylchiadau ac angen. Yn lle symud drwy weithdrefn sy’n dweud os buoch i ffwrdd hyn a hyn o weithiau, y bydd hyn yn digwydd i chi’n awtomatig.

Bydd mwy o ddisgresiwn i reolwyr sy’n adnabod eu staff ac a fydd â’r disgresiwn i adolygu eu hiechyd a’u lles ar ôl cyfnod o fod yn sâl. Yn lle symud drwy’r weithdrefn oherwydd mai hynny a ddywedodd y weithdrefn y dylem ni ei wneud.

Yna fe ddaethom at adolygiad polisi’r weithdrefn gwyno a’r broses Urddas yn y Gwaith. Roeddem yn teimlo bod y ddwy weithdrefn yma’n rhwystro cael sgwrs iawn ac yn atal datrys problemau; roeddem yn teimlo ar adegau bod y ddwy weithdrefn wedi achosi mwy o broblemau nag yr oedden nhw wedi eu datrys. Penderfynwyd edrych ar y ddau bolisi yn eu gwraidd a gofyn y cwestiwn i ni ein hunain. A oes gan staff hyder y bydd y weithdrefn gwyno, neu’r broses Urddas yn y Gwaith yn rhoi sylw teg i’w profiadau. Ydy staff yn teimlo bod y dull polisi presennol yn eu cefnogi ac ydy staff yn teimlo’n ddiogel yn adrodd bwlio o fewn y fframwaith polisi fel y mae. Yn olaf, ydyn nhw’n teimlo’n hyderus y byddai unrhyw beth yn newid.

Roeddem yn teimlo nad oedd y polisïau a’r gweithdrefnau’n helpu felly penderfynwyd ailwampio’r dull o gwmpas parch a datrys problemau a’r grŵp perthnasoedd gweithio iach. Rydym yn gwreiddio hyn mewn tystiolaeth i geisio gweld beth sy’n digwydd yn y gweithle ehangach oddi mewn a’r tu allan i’r GIG er mwyn creu dull polisi newydd ar gyfer y dyfodol.

Byddwn yn siarad ychydig gyda chi am ein siwrne hyd yma. Yr hyn a wyddom yw bod y GIG yn ymwneud â phobl a gweithio gyda phobl i ofalu am bobl. Dyma’n gwaith a pham ein bod yma’n gweithio, felly rhaid gofyn i ni ein hunain os pobl yw ein pethau, pam fod yr ymddygiad a brofir gan ein staff wnaeth ysgogi’r ymateb a gawsom yn ein harolygon staff diweddar - am fwlio, harasio a cham-drin yn y gwaith - yn dal i fodoli. Gwyddom fod bwlio a gwrthdaro yn y gweithle’n gymhleth ac yn aml yn bwnc tabŵ. Ond beth ydy o? A pha ymddygiad yw bwlio? Neu anghwrteisi?

Beth sy’n gyrru pobl i ymddwyn fel hyn, ydyn nhw’n sylweddoli effaith eu hymddygiad neu sut yr ydym wedi’i ddehongli, a’r effaith ar ein timau a hyd yn oed ar ein sefydliadau?

Gwyddom fod bod yn anghwrtais tuag at ein gilydd yn tueddu i ysgogi ymateb anghwrtais, gan greu adwaith negyddol ac efallai diwylliant negyddol. Felly gwyddom fod y GIG yn gweithio dan bwysau aruthrol, heddiw yn fwy nag erioed, i wneud mwy gyda chanlyniadau gwell gan barhau i gynyddu ansawdd ei wasanaethau ar yr un pryd a hyn oll drwy wynebu heriau ariannol mawr, disgwyliadau uchel gan y cyhoedd a phoblogaeth sy’n heneiddio a dioddef mwy o gyflyrau cronig.

Gwyddom ein bod yn gweithio mewn amgylchedd a gyda systemau hynod gymhleth felly roeddem eisiau deall a oedd hyn yn cyfrannu at ein hymddygiad a’n rhyngweithio yn y gwaith. Yn ôl astudiaeth ddiweddar o effaith Covid-19 ar gysylltiadau cyflogaeth yn y GIG, cafwyd bod cryn dipyn yn llai o wrthdaro wedi bod yn ystod ton gyntaf y pandemig. Er yn deall y gallai hyn fod oherwydd bod achosion o anghydfod wedi eu hatal am y tro a pheth o’n gwaith wedi cael ei ohirio, teimlai’r rhan fwyaf o’r rhai wnaeth ymateb i’r astudiaeth fod gwaith tîm wedi gwella. Roedd mwy o gyfeillgarwch. Roedd pobl yn rhoi eu gwahaniaethau i un ochr neu’n gweithio i ddatrys pethau os oedd problemau’n codi. Roeddent yn fwy tebygol o gael eu datrys yn sydyn.

Sefydlodd Dr Chris Turner, sy’n weithiwr gofal iechyd proffesiynol, brosiect cydweithredol wedi’i hunan-ariannu o’r enw ‘Civility Saves Lives’, a’i genhadaeth yw creu un llais i bawb ar bwysigrwydd parch, cwrteisi proffesiynol a gweld gwerth ein gilydd. Y nod yw codi ymwybyddiaeth o’r effaith negyddol y gall bod yn anghwrtais a digywilydd ei gael mewn gofal iechyd. Er mwyn deall effaith ein hymddygiad yn well, gwyddom fod bron pob Rhagoriaeth mewn Gofal Iechyd yn dibynnu ar dimau a gwaith tîm, ac ar ei orau mae pawb yn y tîm yn teimlo’n ddiogel a bod ganddynt lais. Mae amgylchedd gwaith cwrtais yn bwysig oherwydd mae’n lleihau camgymeriadau a straen a meithrin rhagoriaeth.

I rai sydd â diddordeb, rwy’n cynnwys dolen i Ted Talk a roddwyd gan Dr Chris Turner. Mae’n chwarter awr o ysbrydoliaeth lwyr. Os oes gennych amser, dim ond i ddeall gwir effaith anghwrteisi ar dimau gofal iechyd, mae’n werth gwrando arno. Mae gennym ddolenni ar ddiwedd y sleidiau, felly gallwch edrych ar y rheini.

Y gweithle a chwrteisi – gall achosi anghytuno yn y gwaith a hefyd ddigwydd yn sgîl yr ymddygiad sy’n deillio o wrthdaro. Gwyddom fod dau fath o wrthdaro, un yn andwyol a niweidiol, a’r llall yn werthfawr ac adeiladol.

Gwyddom fod gwrthdaro diffygiol, ac mae llawer ohonom wedi profi hyn, yn ddinistriol a gall y gwrthdaro hwn ddeilio o fwlio, bychanu, harasio, gwahaniaethu ac ymddwyn yn ymosodol yn y gwaith. Mae’r pethau hyn yn cael effaith sylweddol iawn ar les seicolegol, emosiynol a ffisiolegol unigolion. Gwelsom hefyd yr effaith y mae’n ei gael ar berfformiad y tîm, ac mae’n anodd iawn ei reoli.

Ar y llaw arall, yr hyn sydd angen ei gydnabod yw bod peth gwrthdaro’n dda ac adeiladol a bod gallu anghytuno’n dda’n bwysig iawn. Mae’n adeiladol ac yn codi o wahaniaethau rhwng pobl a’r un gwahaniaethau sy’n aml yn bodoli mewn timau amrywiol iawn. Pan fydd gan bobl gyda gwahanol safbwyntiau, credoau, profiadau, sgiliau a barn y dasg o weithio ar brosiect neu o ddatrys problem, gall eu cydymdrech fod yn llawer mwy effeithiol nag y gallai unrhyw grŵp o unigolion ei gyflawni.

Felly, yr hyn sydd angen ei gydnabod yw bod gwrthdaro’n dda ac ni awgrymwn gyda’r cynigion hyn bod angen dileu gwrthdaro’n llwyr. Ers lansio ‘Cymru Iachach’, daeth yn bwysicach fyth i ni wneud ein gorau glas i wella sut y gweithiwn gyda’n gilydd. Gwelwn o strategaeth weithlu’r GIG, ac o’n dealltwriaeth o astudiaethau gan gynnwys rhai’r Athro Michael West, fod gwaith a gweithleoedd da’n digwydd lle gwelwn ymddygiad tosturiol gan arweinwyr. Mae’r ymddygiad yma’n hanfodol i’r canlyniadau y dymunwn eu gweld mewn gofal iechyd.

Gwrando a thalu sylw drwy fod yn bresennol a cheisio deall yr heriau a wynebir gan ein cydweithwyr, a thrwy ddeialog gan gydymdeimlo a gweithredu i helpu arweinwyr sy’n ein helpu ni i wneud ein gwaith yn effeithiol. A gwneud hyn naill ai drwy ddileu’r pethau sy’n ein rhwystro neu sicrhau bod gennym yr adnoddau, sgiliau a’r wybodaeth iawn sydd ei angen i fod yn fwy effeithiol yn ein swyddi.

Y pedwar ymddygiad craidd hwn fydd yn gadael i ni gysylltu â’n gilydd ac mae creu cyswllt, empathi, deialog a gweithredu i gyd yn allweddol i’r dull perthnasoedd gweithio iach o weithio.

Fel y dangosodd unigolion fel yr Athro West a chydweithwyr yng Nghronfa’r Brenin i ni, mae gennym i gyd fel unigolion dri angen craidd sydd angen eu cwrdd os am greu gweithle iach, teg a thosturiol. Yr anghenion hyn yw perthyn, cymhwysedd ac awtonomi, a lle mae’r anghenion hyn yn cael eu cwrdd yn y gweithle, mae gan bobl gymhelliad llawer cryfach ynghyd ag iechyd a lles gwell.

Yr angen sy’n cael ei gydnabod i fod angen ei gwrdd mewn gofal iechyd yw awtonomi a rheolaeth, felly’r her i ni yw sicrhau bod pawb yn teimlo bod ganddynt lais a dylanwad. Yng nghyd-destun perthnasoedd gweithio iach, mae’n golygu bod angen diwylliant agored a diwylliant o ddysgu arnom lle mae gweithdrefnau’n dryloyw a chlir, ac yn anad dim, yn deg. Yn enwedig o ran y seiliau dros honni ymddygiad gwahaniaethol.

Fel y soniodd Richard yn gynharach, rydym wedi gwrando ar yr hyn a ddywedodd staff a rheolwyr sydd naill ai wedi cael profiad eu hunain neu wedi rheoli achosion o anghydfod neu urddas yn y gwaith drwy bolisïau. Yn ogystal ag arbenigwyr yn y maes i greu fframwaith sy’n hyrwyddo dulliau arweinyddiaeth tosturiol a chyfunol. Mae’n rhoi awtonomi a disgwyliad ein bod i gyd yn gyfrifol am godi unrhyw broblemau a phryderon mewn ffordd adeiladol. Mae angen i ni weithio gyda’n gilydd i’w datrys a theimlo mor ddiogel â phosib wrth wneud hynny. Yr hyn sy’n wir bwysig ei nodi yw ein bod yn cydnabod nad yw’n hawdd a bod angen i bobl fod yn onest a di-ofn er mwyn cael sgyrsiau dewr, ac anodd weithiau, gyda’n gilydd.

Fe welwch fod y fframwaith yn cynnig ystod o ddulliau adferol priodol i gynorthwyo datrys anghydfod ac rydym wedi datblygu’r fframwaith drwy ddefnyddio system goleuadau traffig.

Yn y top, gwelwch ei fod yn disgrifio’r amgylchedd a’r diwylliant tosturiol sydd ei angen i gael gweithle iach, a hynny y mae pawb yn anelu ato, gan symud i’r oren yn y canol a pherthnasoedd gweithio nad ydynt yn iach.

Lle mae gwrthdaro’n bodoli, mae angen i ni annog dulliau adferol a datrys pethau drwy ddeialog, felly mae nifer o wahanol opsiynau ar gyfer gwneud hyn, o’r sgyrsiau y cyfeiriwn atynt drwy gydol y fframwaith a’r holl ffordd trwodd i gyfryngu.

Rydym wedi dechrau a byddwn yn parhau i greu pecyn o adnoddau i helpu ac sydd ar gael drwy dudalennau gwe AaGIC. Drwy ein gweithgor, rydym hefyd yn ymwybodol bod rhai sefydliadau eisoes wedi dechrau datblygu rhwydweithiau lleol a gwreiddio’r dulliau hyn yn y sesiynau datblygu sgiliau fel rhan o’u rhaglenni datblygiad i arweinwyr a rheolwyr. Fel gweithgor byddwn yn parhau i rannu adnoddau a syniadau er mwyn gallu gweithredu’n well drwy’r dull newydd hwn. Bydd ein pecynnau’n ymdrin ag ystod o ddulliau gwahanol, a soniais eisoes am sgwrs Kepler lle cymerwn amser allan a rhoi gwybod i’r person arall bod rhywbeth a ddywedwyd neu a wnaed ganddynt wedi ein hypsetio.

Y ffordd orau o gael y sgyrsiau parchus hyn yw dechrau drwy gymryd bod y person arall wedi ymddwyn mewn ffordd benodol heb feddwl sut orau i ddelio â’r mater, ac nad oeddent wedi bwriadu pechu yn ein herbyn. Ond oherwydd ei bod mor hawdd meddwl bod pobl yn bod yn fwriadol anghwrtais â ni, a chael cyfle i roi gwybod i rywun sut oedd hynny’n gwneud i chi deimlo, gallai siarad â’ch cydweithwyr eich helpu i ddeall. P’un ai oes ganddynt broblemau allanol heb ddim i’w wneud â chi, sydd efallai wedi ysgogi’r ymateb, y gwir yw mai drwy empathi a chreu cytgord y daw’r siawns orau o ddod o hyd i dir cyffredin. Nid yw sgyrsiau o’r fath byth yn hawdd ac mae’r tudalennau gwe ar Berthnasoedd Gweithio Iach yn rhoi canllawiau ac awgrymiadau ar sut orau i baratoi am sgwrs rhwng dau neu ddwy. Hefyd, yn yr adran oren, rhoddir mynediad at rwydwaith datrys anghydfod a nod y rhwydwaith hwn yw bod sefydliadau’n datblygu adnodd ar ffurf Cenhadon neu Bencampwyr Datrys Anghydfod i helpu unrhyw un ohonom sydd eisiau neu angen datrys problem ond ddim yn teimlo y gallwn.

Siaradwch â’r person neu’r bobl dan sylw a bydd yr adnodd hwn ar gael os oes arnoch angen rhywun annibynnol i wrando. Helpwch ni i gynnig cyd-destun a rhowch wybod i ni ba opsiynau a allai fod gennym, a hefyd i’n cynorthwyo a’n herio. Byddant ar gael i roi amser a lle i drafod y broblem, a lle bo’n bosib, i’n helpu i feddwl am sut y gallwn helpu ein hunain i adfer perthnasoedd gweithio iach. Efallai drwy ein hyfforddi i gael sgwrs gyda Phencampwr Datrys Anghydfod - ni fydd y person hwn yn hwyluso na’n cyfryngu rhwng y partïon ond yn hytrach yn rhoi amser a lle i drafod y broblem neu’r mater. Efallai fod angen help arnom gyda’r datrysiad neu’r drafodaeth hwyluso gyda rheolwr neu hyfforddwr yn hwyluso cyfarfod - ymarfer nad yw’n anghyffredin iawn eisoes yn y GIG yng Nghymru. Pan fydd y drafodaeth rhwng y partïon yn cael ei wneud yn dda, gall fod yn ffordd hynod effeithiol o ddod â’r partïon at ei gilydd i’w helpu i gytuno ar ganlyniad sydd o fudd ac sy’n dderbyniol i’r ddwy ochr. Fel rhan o’r ymrwymiad i berthnasoedd gweithio iach, gyda’n partneriaid undebol rydym yn datblygu rhwydwaith GIG Cymru o gyfryngwyr wedi’i weinyddu gan ein Cyd-wasanaethau. Penodwyd Emma Thomas, sy’n ymuno â ni yn yr alwad heddiw, yn Gydgysylltydd Cyfryngu ar gyfer y rhwydwaith a gyda chymorth Emma rydym yn barod wedi hyfforddi tri chohort o gyfryngwyr achrededig fydd yn elwa o hyfforddiant trochol seiliedig ar asesiad i sicrhau eu bod yn ennill y sgiliau cyfryngu gorau bosib. Mae cohortau pellach yn llawn, gyda rhestr aros o ymgeiswyr ar gael am hyfforddiant pellach pe bai angen i ni redeg mwy o sesiynau drwy’r hydref.

Nod y rhwydwaith yw creu lefelau safonol clir a chyffredin o gymorth Cyfryngu Annibynnol i’n cydweithwyr i gyd yn GIG Cymru a bydd ein cyfryngwyr wedi eu hyfforddi i ddarparu cyfryngu wyneb yn wyneb a rhith-gyfryngu ar draws Cymru. Mae’n bwysig nodi nad yw’r rhwydwaith cyfryngu’n disodli’r rhwydweithiau cyfryngu lleol sy’n bodoli eisoes mewn rhai buddiannau Chwaraeon Iechyd, ond yr hyn y bydd yn ei wneud fydd gwella ein darpariaeth gyfryngu’n gyffredinol. Fel y gallwn ddelio ag ystod o sefyllfaoedd cyffredin a mwy cymhleth, gydag ystod amrywiol o weithwyr ac ar draws gwahanol sefydliadau a chefndiroedd. Os bydd yr opsiynau datrys anffurfiol naill ai ddim yn gweithio neu os bydd yr amgylchiadau’n ymddangos i fod yn rhy ddifrifol i ddatrys y mater yn anffurfiol, bydd cyfeiriad yn y gwaelod at berthnasoedd gweithio sydd wedi chwalu. Rwyf nawr am eich trosglwyddo i Sean, Eric a chydweithwyr i fynd drwy gam nesaf y broses.

Fi sy’n arwain y tîm cyflogaeth yn y Gwasanaethau Cyfreithiol a Risg a’n rôl ni yw cynorthwyo holl sefydliadau GIG Cymru gyda’u problemau a hawliadau cyfraith gyflogaeth ayyb. Ond rydym hefyd yn cynorthwyo drwy Gymru gyfan ar Ddatblygu Polisi.

Rwy’n ddigon ffodus i fod yn rhan o’r gweithgor gwych hwn sy’n datblygu’r dull gwahanol a ddisgrifiwyd gan Rhiannon, gyda Richard Mann sy’n swyddog rhanbarthol yn Unite a Sarah Jenkins, yr Uwch-bennaeth Gweithlu. Rydym wedi gweithio’n galed dros ben i ddatblygu polisi sy’n unol â’r gwaith Perthnasoedd Gweithio Iach. Felly gyda’n gilydd rydym wedi datblygu polisi Parch a Datrys Anghydfod a gadarnhawyd yn fforwm Partneriaeth Cymru mis diwethaf. Bydd hwn yn disodli’r polisi cwynion a’r broses Urddas yn y Gwaith sy’n weithredol ar hyn o bryd yn dilyn adolygu a chwmpasu dulliau Ymarfer Da o ddelio â gwrthdaro yn y gweithle, anghwrteisi a chwynion bwlio a harasio – un peth amlwg iawn oedd bod prosesau cwynion traddodiadol yn tueddu i beidio â gweithio. Mae’n hawdd gweld hyn yn fy swydd bob dydd fel cyfreithiwr cyflogaeth, yn swydd Rhiannon fel ymarferydd Adnoddau Dynol, a hefyd yn swydd Richard fel Cynrychiolydd Undebol. O’n profiad ni, pur anaml y mae prosesau cwynion yn rhoi canlyniadau da i bob ochr ac yn adfer y perthnasoedd hynny.

Fel yr awgrymodd David Liddle, sylfaenydd un o gwmnïau Ymgynghori Rheoli Anghydfod mwyaf blaenllaw’r DU, unwaith y bydd problem wedi cyrraedd y broses gwyno, fel arfer daw’n anoddach a mwy anhylaw i’w datrys a’i rheoli. Mae’n debyg ei bod yn werth darllen y pwyntiau ar y sleid ond nid yw’r materion sylfaenol yn cael eu datrys; mae perthnasoedd yn cael eu niweidio’n barhaol oherwydd bod rheolwyr na chawsant eu hyfforddi’n iawn, neu heb y cymorth iawn, yn cymhwyso’r rheolau’n anghyson. O ganlyniad mae’n creu diwylliant o feio sy’n cymryd rhy hir i roi canlyniad i’r partïon / timau a hefyd yn golygu bod anghenion y sefydliad yn cael eu hesgeuluso a chyfleoedd i ddysgu, cael deialog a thrawsnewid yn cael eu colli gan arwain at straen, gorbryderu ac iselder. Ynghyd ag absenoldebau cysylltiedig, a gwyddom i gyd y gall y broblem i wneud cwyn gymryd amser hir iawn. Mae’n rhannu’r partïon ac yn aml yn andwyo perthnasoedd ymhellach, gan greu diwylliant o feio. Yn aml iawn mae’n canolbwyntio ar broses, nid ar y bobl; yr hyn sy’n poeni rheolwyr yw y gallai gwyro o’r broses arwain at gyfreitha yn y dyfodol, ac rydym ni eisiau newid hynny. Credwn gyda’r polisi hwn a’r dull hwn y gellir newid hyn; mae prosesau cwyno ac anghydfod hefyd yn creu mwy o straen a gorbryderu i unigolion a thimau. Fel y soniwyd eisoes, yn aml collir cyfle i drawsnewid, dysgu, deall ac adfer perthnasoedd. Roeddem eisiau cysoni’r polisi newydd â’r dull newydd o ddatrys anghydfod yn y gweithle ac adfer y perthnasoedd hynny; yn ein gweithgor bach, meddyliodd Richard a Sarah a minnau’n galed am sut i wneud hyn, ac fel cyfreithiwr sy’n ymddiddori mewn polisïau a gweithdrefnau. Yn bersonol, roedd yn anodd i mi weithiau ddeall ein bod yn ceisio creu polisi a fyddai fel arfer wedi dod gyda chanllawiau eithaf penodol. Yr holl atebion ynghylch sut i reoli pob math o sefyllfa heb fawr ddim hyblygrwydd.

Gyda’r broses newydd a gynigiwn, ac wedi gweld rhai o’r dulliau newydd a gweld y dystiolaeth, roedd tystiolaeth glir i ddangos y byddai dull datrysiad, mwy adferol lle’r oedd mwy o ffocws ar yr unigolion, yn rhoi manteision aruthrol o ran adfer perthnasoedd, cadw timau’n hapus ac a fyddai’n arwain at ofal gwell i gleifion. A dyma’r nod yn y GIG, felly er bod y polisi diwygiedig yn cydymffurfio â’r ddeddfwriaeth berthnasol, gan gynnwys cod ACAS, rydym yn fwriadol wedi osgoi defnyddio iaith ffurfiol. Rydym wedi ail-eirio a chynnwys datganiadau mwy adferol a pherson-ganolog, er enghraifft rydym yn defnyddio mwy ar “chi” a “ni” yn lle geiriau fel “gweithiwr” a “cyflogwr”. Mae’r hyn yr arferai â bod yn wrandawiad cwyno wedi’i ddisodli gyda chyfarfod datrys [anghydfod]. Gyda’r polisi newydd mae naws mwy gobeithiol a chadarnhaol yn cael ei gyfleu gan bwysleisio bod yr unigolyn a’r gweithiwr yn gobeithio datrys y sefyllfa.

Rydym yn fwriadol wedi creu cyfleoedd yn y polisi felly nid ydym wedi bod yn gaeth gyda’r broses, a heb fod mor benodol a rhagnodol ag arfer. Gobeithio y bydd hyn yn rhoi caniatâd i reolwyr ac arweinwyr weithio o fewn y broses i ganfod atebion parhaol heb orfod dilyn proses ragnodol. Gyda’r camau datrys anffurfiol, bydd rheolwyr yn gallu ac mae’n debyg y bydd angen iddynt fagu hyder i reoli’r materion hynny ac awgrymu ffyrdd priodol i ddelio gyda phob un o’r sefyllfaoedd sy’n codi’n unigol. Fel bod opsiwn i ddewis y darnau gorau ar gyfer y sefyllfa bresennol; ateb yn niffyg popeth arall ddylai’r polisi fod ond heb ddisgwyl i faterion difrifol gael eu hysgubo o dan y carped. Rwyf am drosglwyddo i Richard nawr, fydd yn siarad mwy am y broses o fewn y polisi.

Diolch i bawb am ddod yma heddiw, fy enw i yw Richard Munn ac rwy’n Swyddog Rhanbarthol gyda Unite a fi hefyd yw Swyddog Arweiniol Unite ar gyfer Gwasanaeth Iechyd Gwladol Cymru. Dyma ychydig bwyntiau i ddechrau.

Mae’r broses hon a’r polisi hwn, a’r broses yn gyffredinol, wedi cael eu datblygu mewn partneriaeth lawn gyda’r undebau o’r dechrau un, a gyda Fforwm y Bartneriaeth sef Fforwm Partneriaeth Cymru, sy’n berthynas mewn tair rhan.

Mae’r undebau wedi chwarae rhan lawn ym mhob cyfarfod ers y deunaw mis diwethaf. Rydym wedi bod yn trafod ac ymgynghori ar hyn ac mae llawer o ddogfennau wedi cael eu rhannu, gan y gwahanol undebau cydnabyddedig. Felly teimlwn yn ffyddiog fel undebau bod y broses hon yn fater o egwyddor gadarn a’r peth iawn yn sicr i’w wneud, ac rydym yn gwbl ymroddedig i wneud yn siŵr bod yr egwyddorion hyn yn gweithio’n ymarferol h.y. ein bod yn gallu cael datrysiad i’n haelodau sy’n barhaol ac effeithiol.

Da iawn nhw, nid y polisi yw’r hyn sy’n ganolog i’r broses hon ond beth yr opsiynau y gellir troi atynt ar ôl gweld nad yw ymdrechion eraill i ddatrys y mater wedi gweithio. Gwyddom ein bod eisiau i’n cynrychiolwyr undebol a’r GIG yn gyffredinol wybod am y dull hwn ac mae’n adlewyrchu’n sicr beth sy’n digwydd yng Nghymru ar y funud. O ran Bil Partneriaeth Gymdeithasol Llywodraeth Cymru, mater ydyw o geisio creu “lle” gwell i weithio a gadael i’r cyflogwr, Llywodraeth Cymru, gweithwyr a’r undebau ddod o hyd i atebion mewn partneriaeth a hynny'n ddi-os yn adlewyrchu unwaith eto, ar lefel unigolion, yr amcanion gwreiddiol sef ffocws ar ddatrys pethau ac nid ar weithdrefn - dull symlach o wneud pethau.

Eto, na fyddai pobl yn mynd ar goll yn y weithdrefn ond yn meddwl o ddifrif sut i gael y canlyniad gorau i’r unigolion, a hefyd drwy feddalu’r iaith. Felly mae’n teimlo fel proses lai ffurfiol a gwrthwynebus ac yn fwy o rywbeth lle mae’r bobl yn ceisio canfod datrysiad.

Casgliad cyffredinol yr undebau yw mai’r dull hwn yw’r un gorau i’n haelodau ond hefyd i’r holl bartneriaid. I Lywodraeth Cymru ac i’r cyflogwyr, a hefyd o ran pwyntiau allweddol y polisi, fel y soniwyd eisoes, ond mae’n werth chweil ail-ddatgan y polisi hwn. Felly nid polisi cwynion fydd ei enw, am y rhesymau a roddwyd gennym eisoes. Ond mae’n cydymffurfio â chod ACAS a dyma’r polisi felly a fyddai’n cael ei ddefnyddio ym mhob ffurf arno.

Materion fel mater cyflogau na chafodd ei ddatrys, a’r holl ffordd trwodd i fwlio a pherthnasoedd. Mae’n glir ei fod wedi’i ddylunio’n llawer mwy ar gyfer yr ochr perthnasoedd oherwydd dyna’r peth anoddaf i’w ddatrys, ond byddai’r broses hefyd yn cael ei defnyddio gyda materion mwy gweinyddol sydd angen eu codi. Y *status quo* a fyddai’n cael ei gynnal hyd nes datrys y mater neu yn niffyg holl opsiynau’r polisi, rhaid pwysleisio hynny. Mae’r drydedd ran, a rhan bwysicaf y polisi mae’n debyg, yn nodi camau anffurfiol y broses ddatrys. Dyna’r darn cyn dechrau ar gamau ffurfiol y polisi ac un o’r prif bethau yr oedd yr undebau’n gofyn amdano oedd, y cynrychiolwyr ond hefyd ochr y rheolwyr, a’r ochr staff yw ceisio annog y camau hyn i weithio, nid drwy gael rhyw fath o ddull rhywsut rhywsut.

Hynny yw ceisio disbyddu pob opsiwn yn llwyr a chredaf fod hyn yn un o’r prif wahaniaethau rhwng polisïau blaenorol a’r polisi hwn, dyma’r cam anffurfiol ac mae’n llawer mwy manwl gyda llawer mwy o gymorth i geisio dod o hyd i ateb i ddatrys pethau. Mae’r bedwaredd ran yn y polisi’n ymdrin â’r camau syml iawn o wneud cais am gymorth i ddatrys yr anghydfod. Nid oes ffurflen i’w llenwi. Lleisiwyd llawer iawn o sylwadau am hyn ond roeddem yn teimlo bod ffurflen yn ychwanegu haen o fiwrocratiaeth a rhwystr a allai droi pobl i ffwrdd o’r broses. Neu fynd i lawr y llwybr hwnnw, felly cais ysgrifenedig am gymorth i ddatrys yr anghydfod – dyna’r cwbl sydd ei angen i ddechrau’r broses hon. Mae’r bumed ran yn disgrifio fframwaith y broses eto, fel y dywedodd pawb eisoes a dweud y gwir, felly mater o ddull achos wrth achos yw hwn.

Yn syml, bydd y cadeirydd yn cwrdd â’r gweithiwr a’u cynrychiolydd undebol, os oes ganddynt un, fydd wedi gwneud y cais am ddatrysiad, a naill ai bydd datrysiad yn cael ei ganfod yn y cyfarfod hwnnw, neu ymchwilydd yn cael ei benodi. I ymchwilio ymhellach i’r mater, ac unwaith y bydd y broses wedi dod i ben, bydd cyfarfod pellach yn cael ei drefnu ble bydd canlyniad yn cael ei gytuno.

Dylid cadw cofnodion cywir, a fyddai ar gael pe bai cais yn cael ei wneud i’w gweld, ac mae rhan 7 yn disgrifio hawl syml iawn i apelio, bydd yr amseroedd i gyd wedi eu gwreiddio yn y testun hwnnw ond mae siart llif hefyd ar y diwedd. Mae’r siart yn nodi’r amseroedd ac yn ategol i’r cyfarfodydd, fel sydd wastad wedi digwydd.

Wyddoch chi, mae’r cynrychiolydd undebol yn rhan fawr o’r sgwrs i geisio datrys pethau a chynorthwyo cynnydd y broses, a’r unig beth nad yw’r cynrychiolydd undebol yn gallu ei wneud, yn amlwg, yw ateb cwestiynau eu hunain. I’r person y maen nhw’n ei gynrychioli, mae’r broses gyfunol yn gweithio’r un fath yn union, o ran camau at y broses unigol, gan gynnwys y camau anffurfiol a ddisgrifiwyd eisoes. Yr unig wahaniaeth yw bod y broses gyfunol yn cynnwys mwy nag un person yn gwneud y cais am ddatrysiad. O ran achosion yn gorgyffwrdd eto, dull achos wrth achos ac ymarferol iawn yw hwn a dylid ei weithredu oherwydd gallai fod adegau, gydag ymddygiad gwahaniaethol er enghraifft, lle mae’r unigolion yn teimlo bod y mater wedi’i ddatrys ond mae’r sefydliad yn teimlo oherwydd yr hyn sydd wedi’i wneud neu ddweud, bod angen mynd â’r mater ymhellach, a gallech hefyd fod ag achosion lle gwneir cwyn, neu lle gwneir cais am ddatrysiad, ac mae penderfyniad yn cael ei wneud bod natur yr hyn sy’n cael ei ddweud yn ddifrifol ac angen polisi disgyblu gwahanol.

Mae rhan 10 yn rhan bwysig iawn o’r broses ac yn fater o ddysgu o’r hyn sydd wedi’i wneud. Nid yw’n orfodol ond dylid ei annog oherwydd, yn amlwg, rhan o hyn i gyd fel y dywedwn o’r cychwyn yw mai siwrne yw hyn ac nid diwedd y daith. Rydym eisiau clywed gennych am sut y gellir gwella pethau a bod yn un o’r bobl sy’n dod at ei gilydd i ddweud eu bod wedi dysgu neu beth sydd angen ei sortio.

Mae’r hyn a weithiodd yn bwysig iawn ac fel y dywedais, mae’r siart llif ar y diwedd yn egluro’r camau a hefyd yn nodi rhai o’r amseroedd sydd wedi eu gwreiddio yn y polisi. Mae ymgynghori helaeth wedi bod dros y 18 mis diwethaf ac mae’n debyg nad oes un frawddeg sydd heb gael ei chraffu a’i hail-ddrafftio droeon. Fodd bynnag, hyd nes y bo’n weithredol ni ellir barnu a chredaf fod pawb sy’n gweithio ar hyn ac sy’n agos at hyn wedi bod ar siwrne hir ac mae angen cydnabod hynny; os ydych yn edrych ar hwn am y tro cyntaf neu wedi bod yn ymwybodol ohono ond eisoes wedi deall beth i’w wneud, gallai deimlo fel cam mawr i’w gymryd.

Credaf fod yr hyn yr ydym yn ei ofyn gan ochr yr undebau, ond hefyd gan gyflogwyr a Llywodraeth Cymru, yw nad yw pethau wedi dod i ben. Mai dyma’r cynnyrch terfynol ac ni all newid, na fydd unrhyw sgwrs bellach – nid yw hyn yn wir o gwbl, bydd digon o amser i ddysgu o sut y mae’r broses yn gweithio, a bydd yn cael ei adolygu’n rheolaidd. Er mwyn gallu asesu ac ymgorffori sylwadau cadarnhaol a negyddol.

Credaf ei fod yn fater o ddechrau gweithio ar yr egwyddorion a ddisgrifiwyd a symud ymlaen o’r fan honno. Rwyf am drosglwyddo’n ôl i Sean nawr i fynd drwy’r Cwestiynau Cyffredin, sydd wedi eu datblygu i gael eu darllen ar y cyd â’r polisi.

Rydym hefyd wedi paratoi cyfres o Gwestiynau Cyffredin a nod y rhain yw eich cynorthwyo i bontio tuag at y polisi sy’n disgrifio’r fframwaith, ond gyda disgresiwn i ni weithio o fewn iddo. Y bwriad yw y bydd y Cwestiynau Cyffredin yn ddogfen weithio fyw fel y gallwn ei diwygio ac ychwanegu ati wrth i bryderon ac ymholiadau pellach ddod trwodd. Gallwn geisio darparu canllawiau fydd yna’n cael eu defnyddio ar draws GIG Cymru.

Mae gan y dull hwn lawer iawn o fanteision i’r unigolion sy’n chwilio am ddatrysiad i anghydfod, ac i’r sefydliad sy’n cynorthwyo yn y broses. O safbwynt sefydliadol, bydd y broses yn llawer cynt ac mae rhan ffurfiol y broses yn llawer symlach. Clywsom nad oes angen i gymaint o bobl fod yn rhan o’r broses, felly mae hynny’n amlwg yn beth da fel bod rheolwyr yn gallu rheoli a delio gyda phroblemau ar y dechrau cyn iddynt fynd yn rhy anodd a pherthnasoedd yn cael gormod o niwed. Mae’n llawer mwy cyfeillgar i bawb, fel bo’r unigolyn gobeithio yn gallu parhau i weithio am ychydig yn hirach hefyd, fel nad yw absenoldeb yn cynyddu. Mae rheolwyr yn treulio llai o amser yn mynychu gwrandawiadau hirfaith a, gobeithio, byddai’r broses i gyd yn rhoi mwy o ffocws ar sicrhau bod y gofal gorau’n cael ei roi i gleifion. Rwyf am drosglwyddo i Peter nawr i gloi pethau o safbwynt yr undebau ac i roi’r manteision o bersbectif yr undebau.

Rwy’n cynrychioli Cymdeithas Therapyddion Galwedigaethol Prydain ac Unsain ac rwyf wedi bod ar y gweithgor sydd wedi datblygu’r dull hwn. Gofynnwyd i mi siarad ychydig am bersbectif yr undebau a dwi’n meddwl y dywedodd Richard, pe bai rhywun yn newydd i hwn ac yn gweld y polisïau Urddas yn y Gwaith a Digwyddiadau Grŵp, y gwyddom i gyd amdanynt ac nad ydyn ni’n or-hoff ohonynt efallai. Maen nhw’n cael eu disodli gyda dull parchu a datrys. Mae’n debyg ei fod yn teimlo fel newid anferth ond mae’n bwysig ei weld yng nghyd-destun datblygiadau sydd wedi bod yn digwydd ers blynyddoedd bellach.

O ran gweithio mewn partneriaeth, a gwyddom fod Llywodraeth Cymru wrthi’n deddfu ar hyn, ond hefyd o ran y gwaith mwy diweddar ar werthoedd ac ymddygiad yn GIG Cymru ac yn y Byrddau Iechyd unigol.

Mae hyn i’w weld yn fwyaf clir efallai yn y dull newydd o reoli presenoldeb, sy’n cynnig dull mwy hyblyg a pherson-ganolog o ran sut y deliwn â hyn. Mae hyn wedi rhoi canlyniadau da iawn o ran hyfforddiant ar y cyd a newid diwylliant o ran sut y deliwn gyda sefyllfaoedd anodd. Mae hefyd yn cyd-fynd â’r dystiolaeth am y cysylltiad rhwng lles staff a chanlyniadau gwell i gleifion. Yn gyffredinol, mae’r agenda gydraddoldeb a gwrth-wahaniaethu’n mynd yn fwy taer o hyd a gwelwn fod llawer iawn o haeddiant i’r dull hwn er bod angen ei weithredu a’i brofi’n benodol iawn. Nid wyf yn meddwl y byddai neb a fu’n rhan o achosion fel hyn yn gwadu eu bod yn achosi straen mawr ac yn anodd i’r partïon i gyd.

 Maen nhw’n aml yn achosi gwewyr meddwl mawr i staff, fel na fedrant ddod i’r gwaith. Ac yn sâl o ddifrif, a’r teimlad yw gyda dulliau polisi ffurfiol iawn bod y broses fel pe bai’n cael blaenoriaeth ar y canlyniad. Y bwriad yw gwrthdroi hyn fel y gallwn anelu at gael y canlyniad gorau posib, drwy weithredu pa bynnag ddull sy’n gweithio. Yn sicr ni ddylai fod yn fater o un yn ennill a’r llall yn colli; gallwn sicrhau bod pawb ar ei ennill o weithredu hyn yn ofalus a phriodol.

Y gobaith yw osgoi sefyllfa lle mae pobl yn chwerw am byth am y peth, teimlad sy’n anochel gyda dulliau gwrthwynebus a rhanedig o ddelio ag anghydfod. Gobeithiwn hefyd y gallwn fynd at wraidd y broblem yn syth gan amlaf, oherwydd bydd y broses yn llai hirfaith a thrallodus i’r unigolion. Er mwyn rhoi mwy o sgôp ar gyfer atebion cynnil nad ydynt mor amlwg o blaid y naill ac yn erbyn y llall; os gallwn sicrhau bod pawb yn ennill a mantais i bawb, pam na fyddem yn gwneud hynny.

Cam arall ar y siwrne yw hyn, siwrne yr ydym i gyd wedi cychwyn arni ond yn cydnabod hefyd bod cryn dipyn o ffordd i fynd.

Rwyf am drosglwyddo’n ôl i Richard nawr.

Cyn i ni fynd at y sesiwn holi ac ateb, mae gen i ychydig o sylwadau i gloi ac rwyf am ofyn i Sarah roi’r cyfarwyddiadau ymuno i fyny ar gyfer y sgwrs mentorai.

Y nod yw lansio’r polisi’n ffurfiol ar1 Mehefin 2021 ac o’r pwynt hwnnw ymlaen bydd yn dod yn bolisi gan GIG Cymru.

Efallai y bydd ychydig o oedi mewn rhai sefydliadau, o ran eu proses lywodraethu a gallu rhoi’r [polisi] ar waith yn eu sefydliad. Felly dyna’r broses a byddwn yn trefnu rhyw fath o lansiad mwy ffurfiol o gwmpas 1 Mehefin.

 Fel y soniwyd, proses esblygol yw hon ac nid yw’r atebion i gyd gennym; mae angen gwneud mwy a dysgu wrth symud ymlaen.

Mae’r Cwestiynau Cyffredin yn ddogfen fyw ac yn rhywbeth y byddwn yn ei defnyddio i adlewyrchu’r hyn a ddysgir a’r pwyntiau y mae pobl eisiau cadarnhad arnynt. Byddwn yn eu diweddaru ac yn sicrhau bod unrhyw ddysgu’n cael ei adlewyrchu ynddynt fel cwestiynau i’r panel.

Un o’r pethau y soniwyd amdano yw ein bod yn ystyried sefydlu mewnflwch neu ryw fath o ymgysylltu â chydweithwyr. Pan fyddwn wedi gwreiddio’r dull hwn, i sicrhau ein bod yn rhannu’r dysgu. Credaf yn sicr fel gweithgor ein bod yn ymrwymedig i barhau i weithio gyda’n gilydd ac i rannu’r hyn a ddysgwn am y dull newydd hwn. Y rhan arall o’r gwaith yr ydym yn edrych arno yw mesur, felly edrych ar sut y bydd rhywun yn gwybod bod y dull wedi cael ei wreiddio, a sut y mae gwelliannau’n cael eu gwneud, ac rydym eisoes yn edrych ar ddata arwahanol cynnar i adnabod rhai ohonynt.

Credaf o ran llwyddiant, yn sicr o bersbectif y rhwydwaith cyfryngu, yw y byddwch yn gwybod y bydd llwyddiant yn cael ei fesur gan y gwelliannau yn y perthnasoedd hynny a’r negeseuon ar dafod lleferydd fydd yn mynd o gwmpas o ran y rhwydwaith cyfryngu. O ran llwyddiant y cyfryngwyr fydd ar gael, wn i ddim, wyt ti Rhiannon neu Richard eisiau dweud mwy am elfen bolisi’r cwestiwn hwnnw.

Ydy, mae rhan 10 y polisi’n siarad am ddysgu o ddigwyddiadau a’r polisi a’r dull hwn yn amlwg fydd y glud yn y bartneriaeth, yn rheolaidd. Ond mae rhan 10 y polisi hefyd yn cyflwyno achosion priodol lle gallai myfyrio a dysgu ddeillio ohonynt.

Gall unigolion hefyd gael adborth am eu profiadau, felly erbyn inni ddod at adolygu’r polisi eto, bydd y profiadau personol go iawn hynny gennym.

I ddeall sut yr oedden nhw’n teimlo am ddefnyddio’r polisi i fyfyrio ar bethau, ond bydd hynny’n dibynnu ar y mathau hynny o hanes anecdotaidd yn hytrach nag achos lle na fyddai’n gweithio oherwydd y gallai hynny ddigwydd, ond nid yw’n golygu bod y dull hwn yn anghywir, a hefyd gydag achos lle byddai’n gweithio’n dda iawn. Felly gwn na fydd pawb yn dod ar draws llawer o’r achosion hyn, ond os yw popeth yn cael ei fwydo mewn, bydd y grŵp adolygu’n gallu edrych ar bopeth a nodi’r tueddiadau cyffredin neu gyffredinol sy’n digwydd. Credaf fod yr adolygiad yn bwysig iawn i’r undebau, fel yr ydym wedi’i ddweud ar hyd yr adeg; rydym eisiau gwneud yn siŵr bod hyn yn gweithio ac yn amlwg, os na fyddwn yn adolygu, ni fyddwn yn gwybod ei fod yn gweithio, felly mae’n rhan annatod o’r broses. Bydd yn cael ei adolygu a’i ddadansoddi’n rheolaidd.

Mae fframwaith cyfarwyddyd personol yn cael ei ddatblygu ochr yn ochr â’r polisi, gan weithio drwy’r bylchau yn ein darpariaeth. Mae llwyth o wybodaeth ar wefan AaGIC y byddwn yn parhau i adeiladu arni ac ychwanegu ati i gynorthwyo pawb.

Ar gyfer staff, rheolwyr, pobl a chydweithwyr a’n cydweithwyr undebol hefyd. Mae sesiwn gyda’n partneriaid undebol yn cael ei chynnal wythnos nesaf gyda sesiwn tuag at ddiwedd y mis i bobl a chydweithwyr. Gallwn weithio drwy rai o’r ystyriaethau ymarferol yn y ddwy sesiwn yma. Sut y gallwn sicrhau na edrychir ar wahoddiad i gael paned, a fyddai fel arfer yn cael ei weld fel dim byd arall, fel gwahoddiad ar sail y polisi hwn, er yn gam anffurfiol.

Credaf na ddylai’r iaith o reidrwydd fod yn fater o siarad am sgwrs rhwng dau neu ddwy, ond yn fater o ddisgrifio pethau’n iawn. Nid yw’n golygu bod yn rhaid i chi eu ffonio’n gofyn a fyddent yn hoffi dod am baned a sgwrs.

Mater o ddull geirio ydy o, nid polisi, beth ddylid ei ddisgrifio ar ffurf fframwaith a dull, felly nid mater o bolisi. Nid cyfeirio at bolisi ond sut y byddech yn delio ag unrhyw achos arall o anghytuno y gallech ei wynebu; allwn ni gael sgwrs sydyn, ydy o’n iawn i ni neilltuo ychydig o amser i siarad am rywbeth.

Byddwn yn eich annog i beidio â gor-ffurfioli’r gwahoddiad fel nad yw’n teimlo fel rhywbeth sy’n cael ei yrru gan ddull polisi. Mae’n fwy o fater o eirio sut y byddwch yn eu gwahodd i ddod draw i gael sgwrs gyda chi. Mae rhywbeth yn hyn am drafodaethau hwylusydd heb i’r undebau fod yn bresennol. Rwy’n credu’n amlwg ein bod wedi [trafod] y polisi a’r pethau ffurfiol, Richard oeddet ti am wneud sylw ar hyn.

Gormod o bobl yn yr ystafell, mae’n debyg y byddwn yn dweud o’r cychwyn na fyddai hynny’n gweithio i ddod o hyd i ddatrysiad. Felly dylid ystyried rhywbeth gwahanol ac nid mater o gau allan cynrychiolwyr undebol ydy o. Ni fyddwn i’n poeni, ni chredaf fod unrhyw un o’r undebau’n poeni am y peth, ond os bydd yn gweithio heb i’r undebau fod yno oherwydd y teimlwch y gallai, mae hynny’n iawn. Os ydych eisiau i’ch cynrychiolydd undebol fod yno, edrychwch ar y rhan o’r broses lle gallai hynny ddigwydd.

O ran y cwestiwn arall am sgwrs Kepler, credaf ei fod yn fwy o fater o roi’r math o anogaeth neu ganiatâd i bobl gael gwneud hynny, ac i gymryd yr amser yn lle teimlo nad yw’n baned o de ffurfiol, hynny yw ni ddylai paned a sgwrs ddod yn rhyw fath o derm arall am anghydfod o ryw fath. Mater o gael caniatâd i eistedd i lawr yn anffurfiol a cheisio dod o hyd i ateb, o’r dechrau yn fy marn i. Gwnaed y pwynt hwn droeon, hynny yw nad oes polisi datrys anghydfod ar gyfer llawer iawn o bethau eraill mewn bywyd ac felly mai’r peth normal i’w wneud fyddai cael paned o de neu beth bynnag, cael sgwrs a rhoi caniatâd a rhyddid i bobl gael gwneud hynny.

 Credaf fod hynny’n beth pwysig i’w gofio.

Mae’r polisi blaenorol yn gofyn i ni edrych ar atebion anffurfiol a disbyddu’r opsiynau hynny, felly mater o bwyslais gwahanol yw hwn, yn sicr yn fy mhrofiad i o waith achosion. Yn y cam hwnnw, rydych bob amser yn cael trafodaeth am beth fydd fwyaf defnyddiol; bydd rhai aelodau eisiau hynny a rhai ddim, maen nhw eisiau’r gefnogaeth yn y cefndir. Felly mater o gael y drafodaeth ydy o. Dull achos wrth achos yw hwn.

Y camau nesaf yw’r lansiad ffurfiol ar 1 Mehefin ac yna, o gofio’r pwyntiau a wnaed am adolygu parhaus, profi a dysgu o’r dull a gweld sut y mae’n gwneud gwahaniaeth gwirioneddol ac yn cynorthwyo perthnasoedd gweithio iach a gweithleoedd iach.

Bydd y deunyddiau ar gael ar wefan AaGIC a byddwn yn ceisio ateb a myfyrio ar unrhyw gwestiynau na chawsant sylw heddiw, a rhai o’r sesiynau blaenorol, yn ein Cwestiynau Cyffredin.

Felly bydd hynny’n creu cronfa gyfoethog o wybodaeth y gallwn ei defnyddio i’ch cynorthwyo i weithredu a gweithio gyda’r dull newydd hwn, felly ar y nodyn hwnnw fe wnaf gloi’r sesiwn a diolch yn fawr i chi gyd am ddod yma heddiw.