

# Archwilio'n Ddwfn – Adroddiad terfynol



Louise Taylor gyda Dr Bev Morris  
LT Consultancy London Ltd, Mehefin 2023





## Cydnabyddiaethau

Hoffem ddiolch i'r rheolwyr a staff o'r 12 o golegau yng Nghymru a roddodd mor hael o'u hamser i siarad â ni a rhannu eu myfyrdodau, eu gobeithion, eu credoau a'u pryderon wrth iddynt ganfod eu ffordd drwy amgylchedd gwaith sy'n heriol dros ben ac eto, er gwaethaf pwysau'r cyd-destun cenedlaethol presennol, sy'n dal i roi boddhad mawr i lawer. Roedd eu gwydnwch, eu dewrder a'u hymroddiad, a pha mor bwysig yw dysgwyr yng Nghymru iddynt, yn disgleirio drwy ein sgysiau. Maent yn grŵp o bobl y dylid bod yn falch iawn, iawn ohonynt.

Hoffem hefyd ddiolch i Marian Jebb a Karron Williams o Lywodraeth Cymru am eu cymorth, eu gwybodaeth graff a'u harweiniad, ac i'n cydweithwyr yn UCU am eu brwdfrydedd wrth iddynt ddatblygu diwylliant gweithio a dysgu sy'n galluogi staff a dysgwyr i wireddu eu potensial llawn.

Diolch o galon

Louise Taylor a Dr Bev Morris

Mehefin 2023

# Cynnwys

Nodau a Strwythur yr Adroddiad .....	4
Crynodeb Gweithredol .....	6
<b>Rhan 1: Llinyn Ymwybyddiaeth Llesiant 2</b> .....	<b>7</b>
1.2 Crynodeb o Arferion Da ac Effeithiau Ymwybyddiaeth Llesiant 2 .....	8
1.3 Heriau Ymwybyddiaeth Llesiant 2 .....	11
1.4 Gwersi a Ddysgwyd o Ymwybyddiaeth Llesiant 2 .....	11
<b>Rhan 2: Partneriaeth Gymdeithasol a Lleihau Llwyth Gwaith – Gwerthusiad</b> .....	<b>13</b>
2.1 Cyflwyniad .....	13
2.2 Safbwynt Partneriaeth Gymdeithasol .....	14
2.3 Crynodeb o Ddulliau'r Colegau a Manteision Partneriaeth Gymdeithasol .....	15
2.4 Y pum her a nodwyd amlaf mewn perthynas â Gweithio mewn Partneriaeth Gymdeithasol .....	20
2.5 Safbwynt Lleihau Llwyth Gwaith .....	20
2.6 Cyd-destun Lleihau Llwyth Gwaith .....	20
2.7 Dulliau lleihau Llwyth Gwaith .....	23
2.8 Arferion Da ac Effeithiau .....	24
2.9 Heriau .....	30
2.10 Crynodeb o'r Gwersi a Ddysgwyd o Ran 2: Partneriaeth Gymdeithasol a Lleihau Llwyth Gwaith .....	31
<b>Rhan 3: Prosiectau Cydweithredol Lleihau Llwyth Gwaith 1-3</b> .....	<b>33</b>
Casgliad .....	36
Argymhellion .....	38
Atodiadau .....	45
Astudiaethau Achos .....	45
Adnoddau: .....	46
Cyfeiriadau: .....	46

## Nodau a Strwythur yr Adroddiad

*Yr effaith y dylwn ei gweld yw fy mod yn gallu dweud fy mod yn arfer gorfod gweithio chwe diwrnod yr wythnos, ond nawr, am y rhan fwyaf o'r flwyddyn, dim ond pum diwrnod y mae'n rhaid i mi weithio. Dyna fyddai llwyddiant. (Darlithydd)*

*The best people to identify strategies that will support them in reducing workload are the lecturers themselves – with the support of their union representatives. (HR Director)*

Dyluniwyd prosiect 'Archwilio'n Ddwfn' er mwyn adeiladu ar waith dau brosiect gan UCU yn 2021-2022. Aeth y prosiectau hyn ati i archwilio:

- a) iechyd meddwl a llesiant proffesiynol drwy [prosiect Ymwybyddiaeth Llesiant](#),
- b) y dirwedd dysgu proffesiynol drwy brosiect Unedig nid Unffurf.

Prif nod prosiect *Archwilio'n Ddwfn* oedd cefnogi'r gwaith pellgyrhaeddol ac uchelgeisiol a ariennir gan Lywodraeth Cymru mewn colegau yng Nghymru. Cafodd y gweithgareddau hyn mewn colegau eu datblygu er mwyn:

- Cyfoethogi dysgu proffesiynol.
- Gwella problemau yn ymwneud â llwyth gwaith.
- Cefnogi dysgu proffesiynol ystyrllon.
- Hyrwyddo gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol.

Er mwyn myfyrio ar gymhlethdod ac ehangder yr holl weithgareddau mewn colegau, cafodd prosiect *Archwilio'n Ddwfn* ei strwythuro fel dau brosiect cysylltiedig:

### 1) Nod Ymwybyddiaeth Llesiant 2 oedd:

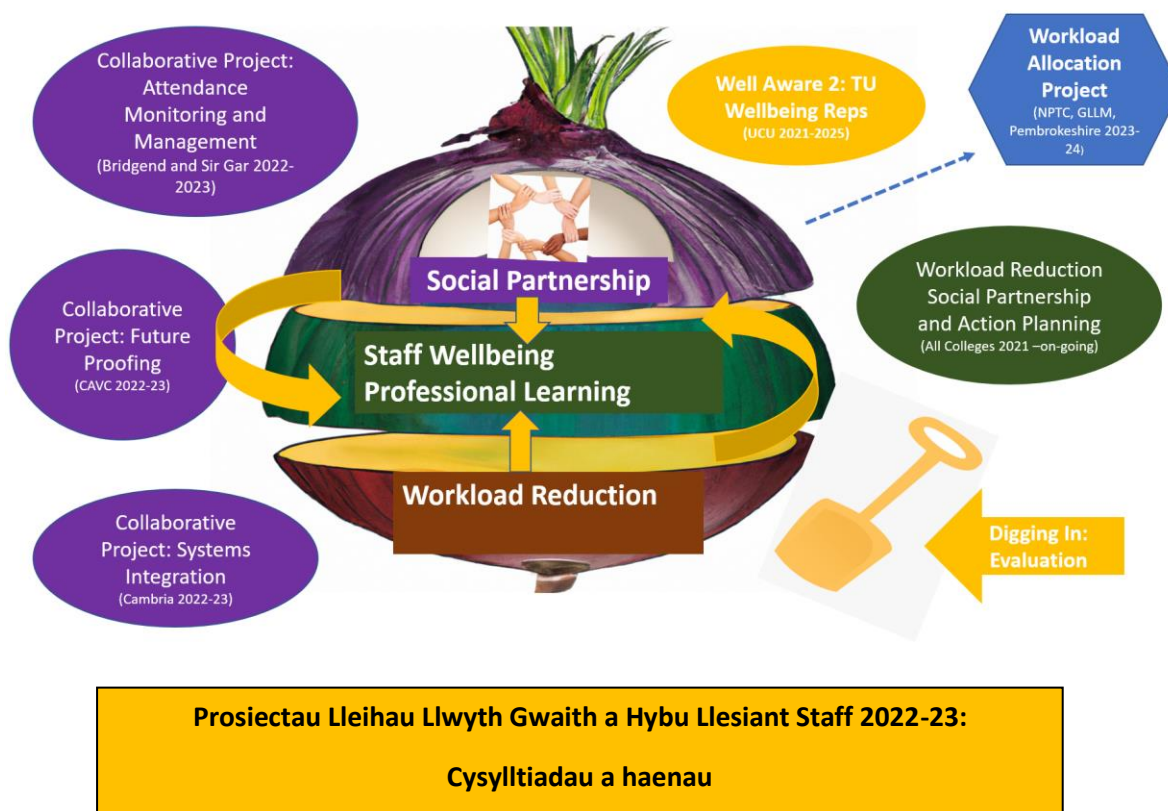
- Parhau i **ddatblygu rôl y Cynrychiolwyr Llesiant Undeb Llafur** yn y tri choleg peilot (Grŵp Llandrillo Menai (GLIM), Coleg y Cymoedd, Coleg Sir Benfro),
- **Cyflwyno'r rôl** mewn dau goleg ychwanegol – Coleg Gŵyr Abertawe a Choleg Penybont.

### 2) Nod lleihau llwyth gwaith a gwerthuso partneriaethau gymdeithasol oedd:

- **Cefnogi prosesau gweithredu/gwerthuso prosiectau ar gyfer prosiectau llwyth gwaith cydweithredol** drwy weithgareddau 'cyfaill beirniadol' cefnogol.
- Helpu colegau i baratoi eu **hadroddiadau terfynol ynghylch y Cynllun Gweithredu Lleol ar Lwyth Gwaith**. Roedd hyn yn canolbwyntio ar asesu effaith drwy gyfweiliadau â'r arweinwyr a'r cynrychiolwyr undeb yn yr holl golegau cyn i'r adroddiadau terfynol gael eu cyflwyno.
- **Helpu'r** colegau i ddatblygu **dull cynaliadwy o leihau llwyth gwaith**, drwy gyfres o grwpiau ffocws a chyfweiliadau beirniadol-fyfyriol.
- Rhoi **trosolwg o arferion da** ym maes lleihau llwyth gwaith, o bob rhan o'r sector.
- Canfod **effeithiolrwydd ac arferion da ym maes gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol** o fewn y partneriaethau.
- Canfod **heriau ac atebion ym maes lleihau llwyth gwaith** a gweithio mewn **partneriaeth gymdeithasol**.
- Gwneud **argymhellion** yn seiliedig ar ddadansoddi data ansoddol, wedi'u casglu drwy gyfweiliadau a grwpiau ffocws, **gan nodi themâu ac astudiaethau achos** i'w lledaenu.

Roedd *Archwilio'n Ddwfn* yn cynnig dull o ddatgelu haenau cydgysylltiedig y prosiectau. Gyda'i gilydd, mae'r prosiectau hyn wedi cael eu llunio gan Lywodraeth Cymru, y Colegau a'r Undebau Llafur er mwyn mynd i'r afael â gwahanol elfennau o lwyth gwaith a gwahanol ffyrdd o fynd ati i leihau llwyth gwaith gyda'r nod o wella llesiant staff a hybu lefelau ymwneud â dysgu proffesiynol.

Mae'r ddelwedd isod yn dangos sut roedd yr haenau'n cysylltu â'i gilydd a sut y llwyddodd *Archwilio'n Ddwfn* i dreiddio o dan yr wyneb i nodi'r negeseuon, y themâu a'r gwersi ym mhob un o linyddau'r gwaith hwn.



Roedd gweithgareddau prosiect *Archwilio'n Ddwfn* yn cynnwys adolygu dros 600 o dudalennau o wybodaeth (cynlluniau gweithredu ar lwyth gwaith, adroddiadau llwyth gwaith interim a therfynol, trawsgrifiadau grwpiau ffocws a chyfweliadau, cynigion a chanfyddiadau prosiectau cydweithredol, arolygon Cyngor y Gweithlu Addysg ac amrywiol bolisiau a dogfennau colegau unigol). Nod yr adroddiad hwn yw dod â'r prif themâu, arferion a chanfyddiadau a ddaeth i'r amlwg o'r ffynonellau hyn ynghyd fel y gellir cael trosolwg o'r corff helaeth o waith y mae colegau, UCU a Llywodraeth Cymru wedi bod yn ei wneud mewn perthynas â llesiant a llwyth gwaith staff. Am fod cymaint o ddata, dim ond 'cipolwg' yw'r hyn sy'n dilyn yn yr adroddiad hwn. Rydym wedi ceisio gwneud yr adroddiad mor ymarferol â phosibl, drwy gynnwys enghreifftiau o arferion presennol gan golegau a chrynodeb o'u dulliau o weithio mewn partneriaeth gymdeithasol. Ategir yr adroddiad hwn gan adnoddau ac astudiaethau achos sy'n archwilio arferion arbennig o effeithiol a fydd, gobeithio, yn ddefnyddiol i golegau eraill.

Er hwylustod cyfeirio, mae'r adroddiad hwn wedi'i rannu'n dair rhan:

**Rhan 1:** Ymwybyddiaeth Llesiant 2

**Rhan 2:** Gweithio Mewn Partneriaeth Gymdeithasol a Lleihau Llwyth Gwaith

**Rhan 3:** Prosiectau Llwyth Gwaith Cydweithredol

## Crynodeb Gweithredol

Ym mhob un o linyddau prosiect *Archwilio'n Ddwfn*, daeth sawl neges allweddol i'r amlwg. Caiff y rhain eu crynhoi isod:

### Llesiant Staff

- Ni ellir mynd i'r afael â llesiant yn llawn nes y caiff llwyth gwaith ei leihau – ceir llawer o fentrau llesiant ardderchog ond atebion byrdymor yw llawer o'r rhain, nad ydynt yn mynd i'r afael â phroblem sylfaenol llwyth gwaith.
- Mae diogelwch seicolegol (hyd yn oed pan na chaiff ei alw'n hynny) wedi arwain at ddeilliannau gwell.
- Mae rhoi lle ffisegol ac amser i staff ymlacio, ailgysylltu â'i gilydd, a chymryd rhan mewn gweithgareddau llesiant, yn parhau i fod yn flaenoriaeth ac yn her.
- Mae gorfod darparu mwy o staff llanw ar gyfer absenoldebau staff yn cael effaith andwyol ar lesiant.
- Teimlir bod cyfraddau absenoldeb a gadael yn uchel, ac mae data yn dod i'r amlwg sy'n ategu hyn.

### Gweithio Mewn Partneriaeth Gymdeithasol

- Caiff partneriaethau cymdeithasol eu croesawu gan bawb ac maent wedi arwain at newidiadau gwirioneddol mewn ffyrdd o weithio – gan leihau'r diwylliant 'ni a nhw' sydd, yn ei dro, yn lleihau nifer y cwynion ac yn arwain at atebion yn y byd go iawn yr ystyrir eu bod yn cefnogi athrawon.
- Mae angen cryn dipyn o amser ac arian er mwyn gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol, ond mae'n arwain at enillion sylweddol ar fuddsoddiad.

### Lleihau Llwyth Gwaith

- Canolbwyntio ar adael i athrawon addysgu – cael gwared ar weithgareddau sy'n atal athrawon rhag canolbwyntio ar addysgu a dysgu.
- Nid yw atebion lleol yn ddigon ar eu pen eu hunain – mae angen strategaethau a chymau gweithredu ar lefel genedlaethol hefyd er mwyn sicrhau effaith wirioneddol a hirdymor ar lesiant ac iechyd meddwl athrawon a rheolwyr.
- Gall cyllid byrdymor arwain at ansicrwydd ac aneffeithlonrwydd.
- Nid yw effaith y pandemig yn lleihau – mae anghenion dysgwyr yn dal i gynyddu ac mae'n debygol y bydd effeithiau 'COVID hir addysgol' yn parhau i fod yn heriol.
- Mae angen cymorth ar y 'canol gwasgedig' – rheolwyr sy'n addysgu – ac maent yn allweddol i lwyddiant unrhyw fenter.
- Mae angen rheoli disgwyliadau staff a rhanddeiliaid ehangach yn effeithiol yn sgil cyfyngiadau cyllidol a gweithredol ar golegau.
- Dylid adolygu oriau cyswllt er mwyn adlewyrchu'r heriau presennol yn y sector yn well.
- Mae angen mynd i'r afael â pholisïau rhyddhau staff er mwyn cydbwysu llwyth gwaith.
- 'Bwystfil' a rennir yw systemau digidol a data – ni all yr un coleg ddatrys y mater hwn ar ei ben ei hun. Byddai cydweithio yn helpu i gyflawni cyfres gynhwysfawr o atebion.
- Mae cynnal prosiectau a mentrau yn cymryd amser – o ran ymchwilio iddynt a'u rhoi ar waith. Bydd angen cydnabod y baich sy'n gysylltiedig â hyn a'i bwysoli yn erbyn y deilliannau a fwriedir er mwyn sicrhau y caiff buddsoddiad ei gyfeirio at yr effeithiau a ddymunir a'i fod yn werth chweil i bawb dan sylw.
- Mae angen i brosiectau gynnwys amcanion ac effeithiau clir a chryno a gaiff eu cyfleu'n effeithiol o'r cychwyn cyntaf.
- Ceir llawer o enghreifftiau o arferion da y bydd angen eu rhannu'n effeithiol.

Hyd yn oed o fewn y cyfyngiadau cyllidol a'r gofynion cynyddol, mae gwaith ardderchog ac arloesi yn parhau i ddiwydd. Mae cydnabod a dathlu hyn yn rhan o'r broses o wella llesiant a bydd yn ysgogi gwelliant ym mhob rhan o'r sector.

## Rhan 1: Llinyn Ymwybyddiaeth Llesiant 2



### 1.1 Crynodeb o'r Gweithgareddau a Gynhaliwyd

Adeiladodd prosiect Ymwybyddiaeth Llesiant 2 ar waith a ddechreuwyd yn 2021/22. Yn y prosiect hwn, penodwyd naw Cynrychiolydd Llesiant Undeb Llafur yng Ngholeg Sir Benfro, GLIM a Choleg y Cymoedd (2021/22), a phenodwyd pedwar Cynrychiolydd Llesiant Undeb Llafur mewn dau goleg ychwanegol, sef Coleg Gŵyr a Choleg Penybont (2022/23).

Cynhaliwyd gweithdy sefydlu ym mis Hydref 2022 ar gyfer y Cynrychiolwyr Llesiant Undeb Llafur newydd. Roedd hyn yn gyfle iddynt ymgyswngi â'r rôl a hefyd i gwrdd â'r Cynrychiolwyr Llesiant Undeb Llafur presennol.

Cynhaliwyd cyfweiliadau ag Arweinwyr Strategol yng Ngholeg Gŵyr a Choleg Penybont ym mis Rhagfyr 2022 a mis Mai 2023. Trafodwyd y canlynol yn y cyfweiliadau hyn:

- eu strategaethau llesiant mewn perthynas â'r staff
- adborth cychwynnol ar rôl y Cynrychiolydd Llesiant Undeb Llafur
- lle i ffwrdd o'r gwaith i'r staff
- straeon llwyddiant allweddol
- heriau neu syniadau ynglŷn â hybu llesiant staff.

Cynhaliwyd grwpiau ffocws gyda Chynrychiolwyr Llesiant Undeb Llafur ym mis Rhagfyr 2022 a mis Mawrth 2023 a chynhaliwyd gweithdy adolygu a myfyrio terfynol ym mis Mehefin 2023. Gofynnwyd i'r Cynrychiolwyr am y canlynol:

- eu dealltwriaeth o'r rôl a pha mor hyderus oeddent i gyflawni eu rôl ar ddechrau'r flwyddyn academaidd
- pa weithgareddau roeddent wedi bod yn eu cynnal
- ymgysylltu â staff llesiant eraill
- llwyddiannau a heriau
- eu safbwyntiau ar y ffactorau mwyaf arwyddocaol sy'n effeithio ar lesiant ac iechyd meddwl staff.

Yn ystod trafodaethau ag Arweinwyr Adnoddau Dynol a Chynrychiolwyr Llesiant Undeb Llafur, tynnwyd sylw at y canlynol:

- bod ffocws ar lesiant staff yn dod yn fwy amlwg yn y colegau
- bod staff yn croesawu "*cael cydweithiwr y maen nhw'n ymddiried ynddo ac y gallan nhw siarad ag ef am faterion personol iawn sy'n ymwneud â'u llesiant meddyliol*"
- bod y ffaith bod llwyth gwaith yn dwysáu yn dal i fod yn ffactor sylweddol sy'n cael effaith negyddol ar iechyd meddwl a llesiant staff.

**Hyfforddiant a Phartneriaethau Llesiant  
Coleg Penybont**

*“Mae pob rheolwr wedi cwblhau hyfforddiant cymorth cyntaf iechyd meddwl a hyfforddiant sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn. Mae hyn wedi helpu i hybu mwy o sgysiau am lesiant ac iechyd meddwl.”*

(Arweinydd Llesiant)

*“Dros y blynyddoedd diwethaf, mae'r coleg wedi newid y ffordd mae'n ymdrin â llesiant staff yn fy marn i. Mae pob rheolwr wedi cael hyfforddiant sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn ac rwy'n credu bod hyn wedi bod o gymorth mawr o ran chwalu rhwystrau sydd wedi atal staff rhag codi materion llesiant â'u rheolwyr.”*

(Un o Gynrychiolwyr Llesiant Undeb Llafur UCU)

*“Mae gweithio mewn partneriaeth ag UCU ac undebau llafur eraill yn amhrisiadwy er mwyn gweithio tuag at y deilliannau gorau i'r staff.”*

(Arweinydd Llesiant)

*“Rwyf wir yn teimlo bod UCU a'r adran Adnoddau Dynol a'r uwch-reolwyr wir yn gweithio mewn partneriaeth â'i gilydd.”*

(Un o Gynrychiolwyr Llesiant Undeb Llafur UCU)

### **Hyfforddiant a Phartneriaethau Llesiant Coleg Gŵyr**

*“Mae'r Cynrychiolwyr Llesiant wir yn rhan o'r tîm llesiant – maen nhw'n eiriolwyr. Rydyn ni'n gweithio'n dda iawn gyda'n gilydd.”*

(Arweinydd Llesiant)

*“Yn sicr, mae'r rôl wedi rhoi mwy o gyhoeddusrwydd i'r amrywiaeth eang o weithgareddau llesiant sy'n cael eu cynnal yn y Coleg, yn ogystal â chyfrannu at greu lle i'r staff ar y campws.”*

(Un o Gynrychiolwyr Llesiant Undeb Llafur UCU)

*“Rydyn ni ar y daith hon gyda'n gilydd. Rydyn ni wir yn cynnwys yr undebau yn ein gwaith.”*

(Arweinydd Llesiant)

*“O ran yr hyn sydd wedi cael yr effaith fwyaf neu wedi bod fwyaf llwyddiannus, byddai'n rhaid i mi ddweud mai'r ddeialog a'r ymgysylltu â'r adran Adnoddau Dynol yw hynny.”*

(Un o Gynrychiolwyr Llesiant Undeb Llafur UCU)

## **1.2 Crynodeb o Arferion Da ac Effeithiau Ymwybyddiaeth Llesiant 2**

Yn ogystal â'r brwdfrydedd a'r ymrwymiad i lesiant a phartneriaethau lleol, gwelwyd amrywiaeth o effeithiau cadarnhaol diriaethol.

- Grŵp Llywio Strategaeth Llesiant a Grwpiau Eirioli sy'n cynnwys Cynrychiolwyr Llesiant Undeb Llafur. Mae'r rhain wedi arwain at hybu llesiant staff ymhellach.

*“Mae'r coleg yn gwneud yn dda iawn. Mae gennym ni Raglen Llesiant helaeth ac amrywiol – ar y wefan, manylion cyswllt da, amrywiaeth dda o bethau'n cael eu cynnig.”*

(Cynrychiolydd Llesiant Undeb Llafur)

- Mae'r Cynrychiolwyr Llesiant Undeb Llafur ym mhob coleg yn cael cyfarfodydd rheolaidd ag adrannau Adnoddau Dynol ac mae llesiant wedi cael ei ymgorffori mewn cyfarfodydd iechyd a diogelwch rheolaidd mewn un coleg – ‘cyfarfodydd Llesiant, Iechyd a Diogelwch’ yw'r rhain erbyn hyn, sy'n rhoi ffocws clir ar lesiant. Mae Cynrychiolwyr Llesiant Undeb Llafur wedi rhoi gwybod



am bartneriaethau gwaith ardderchog ag adrannau Adnoddau Dynol a rheolwyr eraill mewn colegau. Mae hyn yn helpu i hyrwyddo ac ymgorffori pwysigrwydd llesiant staff a fframwaith ar ei gyfer.

*Dyna'r math o ddeialog sydd ei hangen. Mae'r adran Adnoddau Dynol yn fwy na pharod i gael cyfarfodydd ac i wrando ...*  
(Cynrychiolydd Llesiant Undeb Llafur)

*Rydyn ni'n teimlo bod pobl yn gwrando arnon ni, yn hytrach na dim ond cyfeirio'n fras atom mewn cyfarfod, a'n bod yn cael ein hannog, nid yn unig i gyfrannu ond i werthuso mentrau a pholisïau llesiant ac ati.* (Cynrychiolydd Llesiant Undeb Llafur)

*Yn fy marn i, does dim dwywaith bod y rôl wedi cyfrannu at amgylchedd iachach i gyflogaion, a hynny er budd pawb.* (Cynrychiolydd Llesiant Undeb Llafur)

### **(Gweler Astudiaeth Achos 1: Datblygu Partneriaethau Llesiant)**

- Dywedodd Cynrychiolwyr Llesiant Undeb Llafur eu bod wedi cynnig cymorth i staff a oedd yn teimlo'n llai cyfforddus yn trafod pryderon â'u rheolwyr, “*rhag ofn y byddai hyn yn cael effaith negyddol ar arfarniadau perfformiad ac ar gyfleoedd i gael dyrchafiad*”. Maent wedi bod yn rhagweithiol o ran helpu staff i gael cymorth gan wasanaethau cwnsela, mynd i'r afael â phroblemau amserlennu a chyfeirio at asiantaethau arbenigol.


*“Canlyniad hyn yw bod cyflwr presennol eu hiechyd meddwl yn gwella yn y gwaith a'r cartref, sy'n eu galluogi i wneud eu gwaith yn fwy effeithiol ond, hefyd, yn eu gwneud yn llai tebygol o gymryd absenoldeb salwch hirdymor o bosibl.”* (Rheolwr)

- Caiff amrywiaeth eang o weithgareddau iechyd a ffitrwydd eu cynnwys drwy gydol y flwyddyn academiaidd – e.e. clwb beicio, clybiau rhedeg a rhaglenni hyfforddwr personol, yn dibynnu ar lefel y diddordeb ymhlith staff ac wedi'u teilwra ar gyfer gwahanol gampysau. Mae hyn wedi arwain at gynnydd yn nifer y staff sy'n cystadlu yn y Deuathlon Addysg Bellach a'r gystadleuaeth Ironman.
- Mae gweithgareddau llesiant fel diwrnodau ‘dewch â'ch ci i'r gwaith’ a digwyddiadau plannu bylbiau wedi helpu i ddod â'r staff ynghyd a chreu ymdeimlad o gymuned.
- Mae gan rai colegau fentrau hynod ddatblygedig i gefnogi staff sy'n mynd drwy'r menapos. Nodwyd bod hyn yn hollbwysig o ystyried oedran a phroffil gweithluoedd y colegau. Mae'r staff wedi disgrifio hyn fel rhywbeth ‘trawsnewidiol’. “*Fe wnaeth gwisgo'r fest menapos newid fy ffordd o feddwl*” (Cynrychiolydd Llesiant Undeb Llafur gwrywaidd). **(Gweler Astudiaeth Achos 2: Mynd i'r afael â'r Menapos.)**
- Cynhelir arolygon staff yn rheolaidd er mwyn ‘teimlo pwls’ llesiant a llywio unrhyw arallgyfeirio neu newid cyfeiriad yn y strategaeth. Mae hyn yn galluogi'r colegau i addasu mentrau yn unol ag anghenion staff.
- Mae walïau llesiant staff (ffisegol) yn ogystal â phyrth neu hybiau ar-lein ar gyfer llesiant wedi cael lle mwy blaenllaw. O ganlyniad i hyn, caiff pobl eu cyfeirio at gymorth yn well.
- Lle y mae wedi cael ei gynnal, mae hyfforddiant cymorth cyntaf iechyd meddwl i staff wedi bod yn fodd i adnabod anghenion cymorth staff yn gynharach.
- Mae lleoedd i'r staff fynd i leddfu straen a chyfarfod â'u cydweithwyr wedi cael eu cyflwyno (gweler trosolwg o'r lleoedd i'r staff isod), ac maent wedi cael eu croesawu.
- Mae Cynrychiolwyr Llesiant Undeb Llafur yn dweud eu bod wedi cynyddu'r cymorth sydd ar gael i staff y mae angen addasiadau llesiant arnynt – “*mae hyn wedi cynyddu yn bendant*” (Cynrychiolydd Llesiant Undeb Llafur).
- Mae Cynrychiolwyr Llesiant Undeb Llafur wedi mynd i sesiynau sefydlu staff newydd a diwrnodau HMS. Mae hyn wedi helpu i godi proffil llesiant a rôl y Cynrychiolydd Llesiant Undeb Llafur.
- Mae Cynrychiolwyr Llesiant Undeb Llafur wedi helpu i hyrwyddo a threfnu digwyddiadau llesiant mewn colegau – e.e. ‘Staff yn Rhannu Profiadau’ a ‘Baddonau Sain’. Mae gwaith hyrwyddo'r Cynrychiolydd Llesiant wedi cynyddu nifer y staff sy'n bresennol yn y digwyddiadau hyn.
- O ganlyniad i rôl y Cynrychiolydd Llesiant Undeb Llafur, mae aelodaeth undebau wedi cynyddu.

## Lle i'r Staff

Yn 2022, nododd [adroddiad Ymwybyddiaeth Llesiant](#) (Taylor a Morris, 2022) y byddai ychydig yn llai nag 80% o staff yn croesawu lle i ffwrdd o'r ystafelloedd gwaith i ymgynnull, cael amser tawel, lleddfu straen, a thrafod eu harferion addysgu a dysgu mewn cyd-destun anffurfiol.

Nododd yr adroddiad yr argymhellion canlynol:

	<b>Argymhelliad 6a:</b> Dylid nodi lle i'r staff i ffwrdd o leoliadau gwaith a dylai fod yn atyniadol i ddefnyddwyr.
---	--

Esboniodd nifer o'r ymatebwyr i arolwg 2023 Cyngor y Gweithlu Addysg y byddai cael lle i'r staff yn cefnogi eu llesiant, a dywedodd arweinydd un coleg a oedd yn gwneud sylwadau ar ei ardaloedd ymneilltuo/ystafelloedd tawel:

*“Mae'r staff yn hoffi gwybod bod y rhain ar gael pan fydd eu hangen arnyn nhw. Mae mwy o ddefnydd yn cael ei wneud ohonyn nhw ar adegau penodol o'r flwyddyn, ond maen nhw yno i bobl pan fydd pethau'n anodd yn emosiynol, a phan fydd eu hangen arnyn nhw, a does dim rhaid iddyn nhw gael eu defnyddio bob diwrnod o'r wythnos.”*

## Cynnydd mewn colegau sy'n cymryd rhan ym mhrosiect Ymwybyddiaeth Llesiant

Mae arweinwyr colegau yn cydnabod bod staff am gael lle iddynt eu hunain, a bod ei angen arnynt. Ar hyn o bryd, maent yn ceisio mynd i'r afael â'r heriau ymarferol ac ariannol sy'n gysylltiedig â darparu ar gyfer hyn.

	<b>Cynnydd ar hyn o bryd o ran rhoi lle i'r staff i ffwrdd o'r ystafelloedd gwaith</b>
<b>Coleg y Cymoedd</b>	Nid oes lle i'r staff ar gampysau'r Rhondda nac Aberdâr. Mae ardal mesanîn yn Ystrad Mynach y gall y staff ei defnyddio, ond nid yw'n gaeedig. <i>Mae Cynrychiolwyr Llesiant Undeb Llafur yn ceisio sicrhau y caiff lle ei neilltuo.</i>
<b>GLIM</b>	Mae gwaith yn mynd rhagddo. Mae rheolwyr y coleg yn ystyried pa ystafelloedd y gellir eu defnyddio a beth yn union y bydd angen ei wneud i'w hailwampio. Mae lleoedd i'r staff ar rai safleoedd. Bydd pob adeilad newydd yn cynnwys lleoedd wedi'u neilltuo ar gyfer ystafelloedd staff.
<b>Coleg Sir Benfro</b>	Mae caffî i'r staff yn unig ar y safle. Fodd bynnag, ni chaiff ei ddefnyddio cystal ag o'r blaen: <i>Roedd y staff yn gwerthfawrogi'r ffaith bod y caffî wedi dychwelyd ar ôl i'r lle gael ei ddefnyddio at ddibenion gwahanol yn ystod COVID-19, ond nid yw wedi ailagor eto ac, o ganlyniad i hynny, dywedodd y Cynrychiolwyr Llesiant Undeb Llafur fod y lefelau defnydd yn isel.</i>
<b>Coleg Gŵyr</b>	Mae gwaith yn mynd rhagddo. Mae lle ar gael ar rai campysau ac mae trafodaethau'n mynd rhagddynt ynglŷn â lleoedd addas ar bob safle. <i>Dywedodd Cynrychiolwyr Llesiant Undeb Llafur fod ystafell wedi cael ei darparu ar un campws ond ei bod yn fach iawn ac nad yw'n cael ei defnyddio'n effeithiol gan y staff o ganlyniad i hynny.</i>

	<b>Cynnydd ar hyn o bryd o ran rhoi lle i'r staff i ffwrdd o'r ystafelloedd gwaith</b>
<b>Coleg Penybont</b>	Mae lleoedd ar gael – mae'r coleg yn cyfeirio atynt fel 'lleoedd llesiant'. Mae gwaith yn mynd rhagddo i gyflwyno'r rhain ar bob campws. Mae taflenni llesiant a llyfrau lliwio ymwybyddiaeth ofalgar ar gael yn yr ystafelloedd. Mannau tawel. Mae caffi i'r staff yn unig ar gampws Heol y Bont-faen. Mae'r Cynrychiolwyr Llesiant Undeb Llafur yn dweud bod heriau ar rai safleoedd am nad oes digon o wybodaeth i roi gwybod i bobl ble mae'r ystafelloedd.

### 1.3 Heriau Ymwybyddiaeth Llesiant 2

Roedd yr heriau allweddol i lesiant staff yn adlewyrchu llawer o'r themâu a ddaeth i'r amlwg yn ystod prosiect Ymwybyddiaeth Llesiant yn 2021-22. Roedd y rhain yn cynnwys:

- **Llwyth gwaith** gormodol. Nododd 82.1% o'r ymatebwyr i arolwg 2023 Cyngor y Gweithlu Addysg fod hyn yn peri pryder.
- **Cynaliadwyedd rolau** sy'n cefnogi llesiant – e.e. hyfforddwy'r bugeiliol, rolau llesiant (ansicrwydd ynglŷn â chyllid yn y dyfodol).
- Heriau o ran **gallu'r staff i gymryd rhan** mewn gweithgareddau llesiant oherwydd yr amserlen.
- Yr angen am **ddull mwy 'graddol ac wedi'i deilwra'** o ymdrin â llesiant, i ystyried gwahaniaethau diwylliannol o fewn colegau a rhwng campysau gwahanol er mwyn pontio'r gwahaniaethau.
- Mynd i'r afael â **phroblemau dysgwyr** sy'n barhaus ac yn cynyddu – yn enwedig lefelau uchel o bryder a phryderon iechyd meddwl.
- Hefyd, nodwyd lefelau uchel o **salwch ymhlith staff** – “*mae nifer yr heintiau yn uchel ac ymwrthedd a gwydnwch yn isel*” (Rheolwr). Hefyd, dywedodd colegau bod lefelau absenoldeb staff yn cynyddu oherwydd straen emosiynol. Mae Coleg Gŵyr yn ymchwilio i'r rhesymau dros hyn ac wedi canfod **cynnydd sylweddol mewn materion personol**, fel gofalu am aelodau o'r teulu, gofal plant, gofal i'r henoed, iechyd meddwl staff a'u teuluoedd. **Mae gwydnwch staff yn isel** gan fod y fframwaith cymorth cenedlaethol o dan bwysau, a dywedodd un cyfarwyddwr Adnoddau Dynol fod dysgwyr a staff “*yn mynd yn fwy ymosodol a'r problemau'n mynd yn fwy cymhleth*” a bod disgwyl i gyflogwyr ymateb i hynny – “*Ond nid gwasanaethau cymdeithasol yw colegau*”. Hefyd, mae hyn yn effeithio ar lwyth gwaith a llesiant staff Adnoddau Dynol a llesiant. Mae'r cyfuniad hwn o resymau dros absenoldebau staff yn golygu bod angen **mwy o staff llanw** i ymdrin ag absenoldebau staff, a bod hynny, yn ei dro, yn cynyddu'r straen ar staff, gan greu cylch o absenoldebau.
- Disgrifiodd y Cynrychiolwyr Llesiant Undeb Llafur hefyd yr her sy'n gysylltiedig â '**chyrraedd' staff**. O ganlyniad i amserlenni llawn a'r angen am staff llanw, mae'n anodd i staff ddod o hyd i'r amser i ymwneud â Chynrychiolwyr Llesiant Undeb Llafur. Mae hyn yn golygu bod y Cynrychiolwyr Llesiant Undeb Llafur yn ei chael hi'n anodd cysylltu â'r staff sy'n gweithio mewn gwahanol leoedd ar wahanol adegau.
- Disgrifiodd rhai Cynrychiolwyr Llesiant Undeb Llafur **ddatgysylltiad rhwng dyhead** uwch-arweinwyr a gallu ac adnoddau rheolwyr canol i roi hyn ar waith yn effeithiol.

### 1.4 Gwersi a Ddysgwyd o Ymwybyddiaeth Llesiant 2

- Disgwyliadau Personol:** Roedd rhai o'r Cynrychiolwyr Llesiant Undeb Llafur newydd yn ei chael hi'n anodd cyflawni eu disgwyliadau eu hunain. Er mai dim ond awr yr wythnos oedd yn cael ei neilltuo i'r rôl, roedd rhai yn teimlo y dylent fod yn gwneud mwy. Mae'n bwysig sicrhau, drwy sesiynau sefydlu a datblygu rhwydwaith o Gynrychiolwyr Llesiant Undeb Llafur, y caiff Cynrychiolwyr eu cefnogi i ddeall disgwyliadau, cwmpas a ffiniau eu rôl.
- Mae gan lesiant le pendant ar yr agenda:** Mae'n ymddangos bod sgysiaid â Chynrychiolwyr Llesiant Undeb Llafur ac Arweinwyr wedi newid yn sylweddol a bod trafodaethau am lesiant

bellach yn norm i staff ac i ddysgwyr. Rhoddir ffocws sylweddol ar lesiant, a buddsoddir yn sylweddol ynddo, drwy amrywiaeth eang o fentrau. Dywedodd staff fod partneriaethau gwaith da yn hybu llesiant staff.

c) **Mae 'partneriaethau' llesiant rhwng adrannau Adnoddau Dynol a Chynrychiolwyr Llesiant yn datblygu momentwm ac yn ehangu cyrhaeddiad:** Mae'r cydberthnasau hynod gadarnhaol sy'n datblygu rhwng y Cynrychiolwyr Llesiant a rheolwyr llesiant/adrannau Adnoddau Dynol yn symud strategaethau llesiant yn eu blaenau. Mae hyn yn galluogi staff i godi pryderon a threiddio gwaith cynllunio strategol. Mae hefyd yn galluogi staff i gael amrywiaeth wahaniaethol o gymorth ar gyfer eu llesiant a'u hiechyd meddwl.

d) **Llwyth gwaith gormodol:** Llwyth gwaith yw'r ffactor mwyaf pwerus sy'n dylanwadu ar lesiant ac iechyd meddwl o hyd. *"Mae'r llwyth gwaith yn llethu pobl ac mae morâl yn is nag erioed"* (Cynrychiolydd Llesiant Undeb Llafur). Teimlwyd hyn yn arbennig yn sgil effaith barhaus COVID-19, a'r *"dyblygu ymdrech"* cysylltiedig: anfon mwy o waith adref ar gyfer dysgwyr; trafod consesiynau er mwyn helpu dysgwyr i ddal i fyny; rhoi mwy o gymorth bugeiliol; delio â phryderon a phroblemau iechyd meddwl dysgwyr; cydgyssylltu'n fwy â rhieni a gofalwyr; mynd i fwy o gyfarfodydd; trywyddau archwilio mwy dwys (yn arbennig mewn perthynas â chynnydd mewn atgyfeiriadau ac ymwneud â gwahanol randdeiliaid ynglŷn â rhoi mwy o gymorth i ddysgwyr). O ganlyniad i hyn, dywedodd athrawon:

*"...mae hon yn swydd wahanol i'r un y cawson ni ein penodi i'w gwneud. Pe bai'r amgylchedd presennol i'w gael bryd hynny, a fydden ni wedi derbyn y swydd?"*

Os na eir i'r afael â materion yn ymwneud â llwyth gwaith, bydd llesiant staff ac iechyd meddwl cadarnhaol yn parhau i fod yn broblem sylweddol y gallai fod yn anodd i golegau ei datrys.

e) **Mynd i'r afael â materion sy'n gysylltiedig â'r ffaith bod dysgwyr wedi newid** – *"rydyn ni'n delio â math gwahanol o fyfyrwr erbyn hyn. O ran aeddfedrwydd, maen nhw ddwy flynedd yn iau"* (Cynrychiolydd Llesiant Undeb Llafur). Fel y dywedodd rheolwr un coleg, canlyniad y pandemig yw *"COVID hir addysgol"*. Mae hyn yn golygu bod yn rhaid i staff dreulio amser ychwanegol yn cefnogi dysgwyr ac yn cydweithio ag aelodau eraill o staff cymorth er mwyn diwallu anghenion cymhleth dysgwyr. Dywedodd nifer o ddarlithwyr fod *"y dysgwyr yn bobl wahanol, ac rydyn ni hefyd"*. Mae angen i unrhyw strategaeth llesiant ac arferion gweithio cysylltiedig gydnabod ac ystyried y newidiadau hyn.

f) **Yr hinsawdd genedlaethol a byd-eang bresennol** – *"Mae gan bob un ohonon ni ymdeimlad cyffredinol o bryder ar hyn o bryd"* (Darlithydd). Soniodd Cynrychiolwyr Llesiant Undeb Llafur am y rhyfel yn Wcráin, ansefydlogrwydd gwleidyddol a'r argyfwng costau byw yn ychwanegol at bryderon am lwyth gwaith. Mae pob un o'r rhain yn arwain at ymdeimlad cyffredinol o ansicrwydd ac anesmwythder. Disgrifiodd rheolwyr colegau y cynnydd mewn absenoldeb staff oherwydd straen emosiynol y tu allan i'r gwaith. Mae hyn, ar y cyd â lefelau gwydnwch isel ymhlith staff, yn arwain at elfennau o 'bresenoliaeth' ac effeithiau ar lwyth gwaith y rhai sydd yn y gwaith. Nid yw'n hawdd allosod y cyfuniad o bwysau allanol a mewdol sy'n effeithio ar lesiant ac iechyd meddwl staff, ac mae llawer o heriau y tu hwnt i allu arweinwyr colegau i fynd i'r afael â nhw.

g) **Unedig ond nid unffurf** – *"Mae gwahaniaeth diwylliannol o ran y ffordd y mae pob un o'n campysau'n gweithio"* (Rheolwr). Mae'n bwysig ystyried anghenion gwahanol y grwpiau gwahanol o staff ym mhob coleg er mwyn ehangu mynediad a chynnig cymorth ystyrlon i grwpiau penodol o staff. Nid yw'r un ateb yn addas i bawb wrth fynd i'r afael â llesiant.

\*-----\*

## Rhan 2: Partneriaeth Gymdeithasol a Lleihau Llwyth Gwaith – Gwerthusiad

### 2.1 Cyflwyniad

Yn 2020/21, cynhaliodd Cyngor y Gweithlu Addysg [arolwg cenedlaethol](#) o staff mewn perthynas â'u llwyth gwaith a'u llesiant. Defnyddiwyd canfyddiadau'r arolwg i lywio gwaith y Gweithgor Llwyth Gwaith cenedlaethol sy'n cynnwys cynrychiolwyr Cyd-undebau Llafur, Colegau Cymru a Llywodraeth Cymru. Yn dilyn hynny, gwnaed holl golegau Cymru yn gyfrifol am sefydlu eu gweithgorau mewnol eu hunain (partneriaeth gymdeithasol) er mwyn:

- a) Dod o hyd i atebion lleol i leihau llwyth gwaith gweinyddol.
- b) Gwneud argymhellion ynglŷn â newidiadau y gall fod angen eu hystyried ar lefel Cymru gyfan.

I gefnogi'r broses hon, cynhaliwyd cyfres o weithgareddau adolygu rhwng mis Rhagfyr 2022 a mis Mehefin 2023 fel rhan o brosiect *Archwilio'n Ddwfn*. Y nod oedd helpu i werthuso'r broses o lunio cynlluniau gweithredu lleol a mesur eu heffaith, a hynny o safbwynt lleihau llwyth gwaith a gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol. Hefyd, roedd *Archwilio'n Ddwfn* yn ceisio canfod arferion da y gellid eu rhannu ar draws y sector.

Ymhlith y gweithgareddau roedd adolygu a dadansoddi'r canlynol:

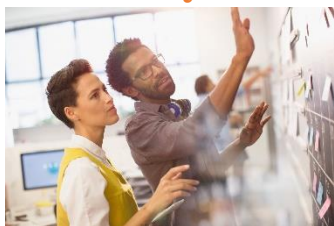
- arolygon gweithlu Cyngor y Gweithlu Addysg a gynhaliwyd yn 2021 a 2023
- adroddiadau a chynlluniau gweithredu cychwynol colegau
- adborth adroddiadau interim ar gynnydd cynlluniau gweithredu
- adroddiadau terfynol drafft ar gynlluniau gweithredu.

Cafodd y gwaith adolygu a myfyrio ei gyfoethogi gan drafodaethau proffesiynol â 31 o arweinwyr partneriaeth gymdeithasol/cynlluniau gweithredu llwyth gwaith lleol a Chynrychiolwyr Llesiant Undeb Llafur o bob un o'r 12 o golegau. Diben y trafodaethau oedd:

- Helpu'r colegau i fyfyrion ar eu gweithgareddau, eu deilliannau a'u heffeithiau.
- Nodi arferion da ym meysydd gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol a lleihau llwyth gwaith.
- Archwilio'r heriau sy'n wynebu colegau a gwneud argymhellion.

Dechreuodd pob coleg y broses drwy ymgynghori ymhellach â staff gan ganolbwyntio ar y coleg. Yn y mwyafrif o golegau, cafodd yr ymgynghoriad ei hwyluso gan ymgynghorydd allanol. Sefydlodd rhai colegau eu partneriaeth gymdeithasol gan gynnwys cynrychiolwyr o bob undeb llafur, gan gwmpasu staff cymorth busnes a staff academaidd, a gwnaeth eraill weithio gyda staff academaidd yn unig.

## 2.2 Safbwynt Partneriaeth Gymdeithasol



Roedd y mwyafrif o'r 12 o golegau y siaradwyd â nhw yn teimlo'n gadarnhaol iawn am fanteision ac effeithiau gweithio o fewn fframwaith partneriaeth gymdeithasol. I lawer o golegau, cafodd y gwaith partneriaeth rhwng rheolwyr ac undebau llafur/staff ei hybu gan arferion a oedd eisoes wedi'u sefydlu ers cyfyngiadau symud COVID-19, ac roeddent yn croesawu'r cyfle i ymestyn hyn ymhellach. Cafwyd neges glir fod eu partneriaeth gymdeithasol wedi cynyddu lefelau ymddiriedaeth, gan arwain at sgysiau sy'n canolbwyntio'n fwy ar atebion.

*“Rwy'n ffyddiog y gallwn i ffonio ein Cynrychiolydd Undeb Llafur a dweud, ‘roeddwn i'n anghywir’, ac y gallai yntau wneud yr un peth. Rydyn ni'n gallu cysylltu â'n gilydd a deall ein gilydd.”* (Rheolwr)

*“Erbyn hyn, rydyn ni'n gallu anfon e-bost a chodi pethau. Mae llinellau cyfathrebu wedi gwella ers COVID-19. Roedd wir yn gyfnod llawn ymddiriedaeth.”* (Rheolwr)

Un peth a ddaeth i'r amlwg oedd bod y rhan fwyaf o'r cyfranogwyr wedi ymgymryd â'r dasg mewn ffordd gadarnhaol ac egniol. Pan ofynnwyd iddynt a oedd y broses wedi bod yn werth chweil, cafwyd ateb unfrydol, sef 'oedd'. Gwnaethant achub ar y cyfle i gydweithio ym mhob rhan o'u sefydliadau er mwyn dadansoddi canfyddiadau arolwg 2021 Cyngor y Gweithlu Addysg ymhellach, ac i ymchwilio i'r materion sy'n sail i'r canfyddiadau a'r gwirioneddau ynghylch llwyth gwaith yn eu sefydliadau.

*“Un o'r pethau da a ddeilliodd o'r pandemig ... cawson ni ein gorfodi i gydweithio'n agosach â'n gilydd. Mae gennym ni gyberthnasau gwaith campus.”* (Cynrychiolydd Undeb Llafur/Darlithydd)

Er bod amheuan cychwynnol ymhlith rhai aelodau o'r staff, mae'n ymddangos bod hyn wedi lleihau'n sylweddol wrth i'r broses fynd rhagddi.

*“Mae wedi bod yn werth chweil, yn bendant. Roeddwn i'n llawn amheuan ynglŷn ag unrhyw beth a oedd yn bartneriaeth. Os bydd y naill ochr a'r llall wir yn ymrwymo i'r peth, fe all weithio – ond rhaid i'r ddwy ochr fod yn barod i gyfrannu.”* (Cynrychiolydd Undeb Llafur/Darlithydd)

Roedd y colegau ar gamau datblygu gwahanol o fewn eu modelau partneriaeth gymdeithasol, er enghraifft:

- Cymerodd Coleg Cambria ran mewn prosiect peilot partneriaeth gymdeithasol chwe mis o hyd ac mae bellach yn ymestyn y dull gweithredu drwy'r sefydliad cyfan.
- Mae Coleg Dewi Sant wedi cynnwys presenoldeb yr Arweinydd Undeb Llafur ym mhob un o gyfarfodydd priodol yr uwch-dîm arwain.
- Mae Coleg Gwent newydd ddechrau prosiect peilot partneriaeth gymdeithasol a fydd yn cynnwys hyfforddiant a grwpiau ffocws ar weithio gwaith partneriaeth gymdeithasol.
- Bydd Coleg y Cymoedd yn ymgymryd â gweithgareddau cyfathrebu ar y cyd mynych rhwng yr uwch-dîm arwain a'r undebau llafur.
- Mae GLIM yn ymgorffori'r grwpiau gorchwyl a gorffen a sefydlwyd drwy'r bartneriaeth gymdeithasol yn ei brif strwythurau.
- Mae llawer o golegau wedi ymgorffori dulliau partneriaeth gymdeithasol yn ehangach ym mhob rhan o'u sefydliadau.

Roedd y rhan fwyaf o'r colegau'n rhannu'r awydd i barhau i adeiladau ar y dull partneriaeth a'i ymestyn i feysydd eraill o weithgarwch colegau.

Roedd dealltwriaeth o weithio mewn partneriaeth gymdeithasol a ffyrdd o wneud hynny yn amrywio rhwng y colegau, a dywedodd staff un coleg eu bod yn teimlo bod angen mwy o eglurder er mwyn deall ar ba ffurf y dylid gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol. Mae Siarter Partneriaeth Gymdeithasol Coleg Cambria wedi'i chynnwys fel atodiad i'r adroddiad hwn. (*Adnodd 3*).


Cyfeiriodd y staff y siaradwyd â nhw at y manteision canlynol fwy nag unwaith:




- Atebion gwell o ganlyniad i gydweithio a dealltwriaeth well o safbwyntiau gwahanol.
- Y gallu i fynd i'r afael â materion hirsefydlog drwy sicrhau bod 'y bobl gywir yn yr ystafell'.
- Meithrin ymddiriedaeth rhwng staff, rheolwyr, ac undebau.
- Cyfathrebu gwell a mwy o eglurder rhwng staff, rheolwyr ac undebau.
- Systemau a phrosesau gwell yn ymestyn y tu hwnt i gwmpas lleihau llwyth gwaith.
- Nodi llwyddiannau (a oedd yn aml yn fach) o ran lleihau llwyth gwaith.
- Dealltwriaeth well o'r sail resymegol dros benderfyniadau a symud tuag at wneud pethau *gyda* phobl yn hytrach nag *iddynt*.
- Lleihau gwaith achos undebau llafur.
- Llawer o gyflogion yn cymryd rhan mewn ymgynghoriadau.

Gwelwyd sawl enghraifft o sefydliadau yn dysgu drwy bartneriaeth gymdeithasol a newidiadau yn y ffordd yr oedd undebau llafur a rheolwyr colegau yn ymwneud â'i gilydd. Disgrifiodd un rheolwr hyn fel newid yn y ddawns rhwng undebau llafur a rheolwyr – "*o'r Paso Doble, sy'n fwy ffyrnig, i'r Walts*". Mewn cyfarfodydd rheolaidd rhwng cynrychiolwyr y grŵp partneriaeth gymdeithasol, roedd yn ymddangos bod dulliau cyfathrebu yn newid – o gyfathrebu mwy ffurfiol ac ysgrifenedig (drwy e-bost yn aml) i gyfathrebu anffurfiol wyneb yn wyneb. Arweiniodd hyn at fynd i'r afael â llawer o faterion a godwyd yn gyflymach ac yn fwy effeithlon.



*"Oherwydd bod y gydberthynas rhyngon ni wedi datblygu, rydyn ni'n gallu codi'r ffôn neu gael sgwrs gyflym a mynd i'r afael â mater yn gyflymach – achub y blaen arno. (Rheolwr)*




## 2.3 Crynodeb o Ddulliau'r Colegau a Manteision Partneriaeth Gymdeithasol

Coleg	Crynodeb o'r Dull Gweithredu	Manteision/Effeithiau a Nodwyd
<p><b>Coleg Penybont</b></p>  <p>Coleg Penybont Bridgend College</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dull sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn</li> <li>• Cynhaliwyd cyfres o weithdai staff i gasglu data gydag amrywiaeth eang o staff, wedi'u hwyluso gan ymgynghorydd allanol</li> <li>• Arweiniodd dadansoddiad o ddata'r gweithdai at gytundeb ynghylch y meysydd y dylid ymchwilio iddynt</li> <li>• Nodwyd cyfres o themâu cyffredinol ac argymhellion</li> <li>• Cyfarfodydd rheolaidd â Chynrychiolwyr Undeb Llafur a chyfathrebu anffurfiol parhaus</li> <li>• Sefydlwyd tasglu i fynd i'r afael â meysydd gwahanol</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Meithrin ymddiriedaeth a chydweithio</b> yn seiliedig ar fframwaith cyfathrebu a oedd eisoes wedi ennill ei blwyf rhwng rheolwyr ac undebau llafur</li> <li>• Mwy o ymddiriedaeth o ganlyniad i <b>wrthrychedd yr ymgynghorydd allanol</b></li> <li>• <b>Parch a dysgu sefydliadol</b></li> <li>• <b>Dealltwriaeth</b> well o'r sail resymegol dros bethau</li> <li>• <b>Undod</b> wrth gyfathrebu, mwy o <b>dryloywder, proffesiynoldeb</b></li> </ul> <p><i>"Grym cydweithio. Mae'r ateb bob amser yn yr ystafell."</i></p>

<h2>Coleg Cambria</h2> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penodwyd ymgynghorydd allanol i gynnal arolwg llwyth gwaith ychwanegol yn 2021. Dadansoddwyd yr arolwg a chafodd yr adroddiad ei rannu â'r holl staff</li> <li>• Sefydlwyd partneriaeth gymdeithasol â chynrychiolwyr partneriaeth gymdeithasol</li> <li>• Arweiniwyd prosiect peilot cenedlaethol ar weithio mewn partneriaeth gymdeithasol</li> <li>• Rhoddwyd model partneriaeth gymdeithasol ar waith yn llawn ym mhob rhan o'r coleg</li> <li>• Rhoddwyd Siarter Partneriaeth Gymdeithasol ar waith</li> <li>• Cynhaliwyd hyfforddiant ar weithio mewn partneriaeth gymdeithasol</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O ganlyniad i effaith gadarnhaol ac arferion hynod effeithiol, <b>lliniarwyd problemau blaenorol</b> o ran cysylltiadau diwydiannol a rheoli newid.</li> <li>• Gwell <b>ymdiriedaeth a thryloywder</b>, gan symud tuag at <b>ddiwylliant rhagweithiol</b> a mwy cadarnhaol o weithio mewn partneriaeth mewn sawl maes.</li> </ul> <p><i>“Mae mynd ati i wneud pethau ar y cyd yn rhan o broffesiynoldeb.”</i></p>
<h2>Coleg Caerdydd a'r Fro</h2>  <p>Cardiff and Vale College Coleg Caerdydd a'r Fro</p> <h3>Fro</h3>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Defnyddiwyd data arolwg Cyngor y Gweithlu Addysg fel man cychwyn – dewiswyd themâu a chymharwyd canlyniadau Coleg Caerdydd a'r Fro â chyfartaleddau cenedlaethol</li> <li>• Cynhaliwyd cyfarfod partneriaeth gymdeithasol â staff o bob rhan/lefel/adran o'r sefydliad ac undebau llafur</li> <li>• Rhoddwyd cyfrifoldeb i bobl am themâu a chamau gweithredu penodol – sefydlwyd grwpiau gorchwyl a gorffen</li> <li>• Cafodd y staff a oedd yn aelodau o'r grwpiau gorffen a gorchwyl eu rhyddhau i fod yn bresennol</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ymgysylltu</b> dyfnach ymhlith staff drwy ymgynghoriadau ac mewn gweithgareddau (e.e. dylunio sesiynau sefydlu)</li> <li>• <b>Gall staff rheng flaen godi ymwybyddiaeth</b> o'r pwysau sydd arnynt a dylanwadu ar bolisiau a gweithdrefnau</li> <li>• Mynd i'r afael â materion mewn <b>partneriaeth</b> er budd pawb</li> </ul> <p><i>“Rwy'n credu y gallwn ni fynd ymhellach o lawer gyda'r model partneriaeth gymdeithasol hwn am ei fod yn fuddiol i bawb.”</i></p>
<h2>Coleg Gŵyr</h2>  <p>Coleg Gŵyr Abertawe Gower College Swansea</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penodwyd ymgynghorydd allanol i gefnogi'r broses o ymgynghori â'r staff – roedd yr uwch-dîm arwain yn bresennol yn y cyfarfodydd ymgynghori hefyd, a rhoddwyd TOIL i'r staff am fod yn bresennol</li> <li>• Adeiladodd partneriaeth gymdeithasol ar y cydberthnasau cadarnhaol a oedd eisoes yn bodoli rhwng rheolwyr ac undebau llafur</li> <li>• Cafodd yr adroddiad ar yr ymgynghoriad ei</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Roedd ymgynghori â'r staff ar ddechrau'r broses yn bwysig iawn er mwyn canfod <b>safbwyntiau'r staff</b></li> <li>• Mae cynnwys yr undebau llafur ar bob cam wedi cefnogi <b>cydweithio</b> rhwng rheolwyr a staff</li> <li>• Lefel <b>ymgysylltu uchel</b> ymhlith y staff</li> <li>• Caiff y dull <b>partneriaeth</b> gydweithredol ei <b>ymestyn</b> i feysydd eraill</li> </ul> <p><i>“Mae'n rhaid i ni wrando ar ein gilydd a dweud yr hyn rydyn ni wir am ei ddweud.”</i></p>



	<p>ddadansoddi a lluniwyd cynllun gweithredu</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Caiff y cynllun gweithredu ei ddiweddarau a'i fonitro mewn cyfarfodydd bob hanner tymor a rhoddir sgoriau Coch Oren Gwyrdd iddo yn rheolaidd</li> </ul>	
<p><b>Coleg Gwent</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penodwyd ymgynghorydd allanol i ymgynghori â'r darlithwyr</li> <li>• Ymgynghorwyd yn eang ynghylch y meysydd lle roeddent yn credu bod llwyth gwaith yn broblem</li> <li>• Yna ffurfiodd y themâu llwyth gwaith y sail ar gyfer CG24</li> <li>• Sefydlwyd gweithgorau, gydag aelod o'r uwch-dîm arwain yn arwain pob un ac aelodaeth briodol o blith y staff/undebau llafur</li> <li>• Mae gan bob gweithgor gynlluniau gweithredu sy'n cael eu cyfuno i greu cynllun gweithredu cyffredinol</li> <li>• Mae'r tîm arwain corfforaethol yn ystyried yr allbwn ac yn penderfynu pa gamau y gellir eu rhoi ar waith – bydd rhai yn lleol a bydd angen i rai gael eu gwneud fel sector</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mae <b>cydberthnasau</b> rhwng y rheolwyr a'r undebau wedi <b>newid yn sylweddol</b> – newid yn y ffordd y mae'r rheolwyr a'r undebau llafur yn 'dawnsio' gyda'i gilydd.</li> <li>• Mwy o <b>ymddiriedaeth</b>, ymdeimlad o <b>ddiben cyffredin</b>, dim ofn dangos <b>gwendid</b>, trafodaethau <b>gonest</b></li> <li>• Mae dulliau sy'n <b>canolbwyntio ar atebion</b> cyn cyrraedd agweddau gwahanol ar weithgarwch y coleg.</li> </ul> <p><i>“Mae'r tensiwn a allai fod yno mewn sgyrsiau blaenorol yn cael ei ddileu.”</i></p>
<p><b>Coleg y Cymoedd</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penodwyd ymgynghorydd allanol i gynnal grwpiau ffocws er mwyn mynd i'r afael â phryderon a nodwyd drwy arolwg Cyngor y Gweithlu Addysg</li> <li>• Cafodd themâu eu nodi a'u defnyddio i lywio cynllun gweithredu manwl</li> <li>• Sefydlwyd gweithgorau i ystyried themâu gwahanol</li> <li>• Mae'r undebau llafur a'r uwch-dîm arwain yn cwrdd bob 4ydd dydd Mawrth i drafod y cynllun gweithredu ar leihau llwyth gwaith</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mae'r bartneriaeth yn seiliedig ar gydberthnasau da a oedd eisoes yn bodoli</li> <li>• Mae'r bartneriaeth wedi sefydlu <b>cydweithio</b> fel arfer gweithio arferol. Er enghraifft, cyfathrebu ar y cyd rhwng yr uwch-dîm arwain a'r undebau llafur.</li> <li>• Mae hyn wedi arwain at ymatebion <b>mwy amserol</b>, trafodaethau <b>agored</b>, mwy o <b>dryloywder</b>, atebion <b>cyflymach</b> i faterion a godir</li> </ul> <p><i>“Mae pobl yn dod ata i ac yn gofyn i mi godi rhywbeth ... Rwy'n teimlo'n gyfforddus yn codi pethau.”</i></p>
<p><b>Grŵp Llandrillo Menai</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ymgynghoriad pellgyrhaeddol â'r staff i archwilio materion yn ymwneud â llwyth gwaith</li> <li>• Crëwyd Partneriaeth Gymdeithasol/Grŵp Gorchwyl a Gorffen ac is-grwpiau er mwyn mynd i'r afael â themâu gwahanol</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ffordd fwy pwerus o ryngweithio</b> â staff a chyfle i gael adborth uniongyrchol gan grwpiau gwahanol</li> <li>• Creu <b>strwythur cynaliadwy</b> a fydd yn gweithio am amser hir</li> <li>• <b>Cyfle i adolygu</b> sefyllfa'r sefydliad ar ôl yr uno</li> <li>• Mwy o <b>dryloywder</b></li> <li>• Ffordd newydd a <b>ffres</b> o weithio</li> </ul>

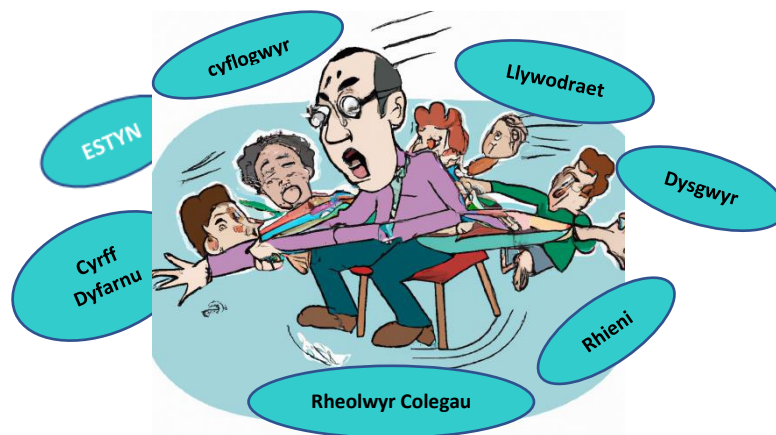
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lluniwyd adroddiad eang a manwl yn nodi argymhellion ar lefel leol a chenedlaethol</li> <li>• Mae grwpiau Gorchwyl a Gorffenn sy'n defnyddio'r dull partneriaeth gymdeithasol bellach yn cael eu hymgorffori ymhob rhan o'r sefydliad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mwy o <b>eglder</b> ynglŷn â'r sail dros benderfyniadau – llai o sion</li> </ul> <p><i>“Mae'n chwya o awyr iach. Ffordd newydd o gydweithio.”</i></p>
<p><b>Coleg Merthyr Tudful</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cynhaliwyd 16 o weithdai gyda staff er mwyn lansio'r broses (8 x academiaidd, 8 x cymorth busnes – cafodd yr holl staff eu cynnwys)</li> <li>• Drwy'r broses hon, casglwyd data ac atebion posibl</li> <li>• Aethpwyd i'r afael â chamau gweithredu unigol, a chawsant eu bwydo'n ôl i'r staff – deliwyd â buddugoliaethau cyflym</li> <li>• Dadansodwyd materion eraill a rhoddwyd blaenoriaeth i 10 cam gweithredu (yn seiliedig ar sawl gwaith y cafodd materion eu codi)</li> <li>• Cyfarfodydd rheolaidd â'r undebau llafur (Unsain/UCU)</li> <li>• Adborth drwy 'Fe ddywedoch chi, fe wnaethon ni'</li> <li>• Caiff pum blaenoriaeth (o'r adroddiad terfynol) a'r sgoriau Glas Coch Melyn Gwyrdd eu hadolygu ar y cyd â'r holl staff ar ddiwedd y flwyddyn academiaidd er mwyn adolygu'r canfyddiad o'r effaith</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Roedd y staff yn teimlo eu bod yn cael eu <b>grymuso a bod y sefydliad yn gwrando arnynt</b>, am fod yr holl staff wedi cael eu cynnwys ar ddechrau'r broses</li> <li>• Mae cynnwys staff academiaidd a staff cymorth busnes gyda'i gilydd drwy'r holl weithgarwch partneriaeth gymdeithasol wedi meithrin <b>ymddiriedaeth rhwng timau</b> ac wedi sicrhau na fydd y llwyth gwaith yn mynd yn <b>anghytbwys</b> rhwng grwpiau gwahanol o staff</li> <li>• <b>Gwell awyrgylch a chydberthnasau gwaith</b>, hyder yn y broses, ymdeimlad o <b>ddiben cyffredin</b></li> </ul> <p><i>“Rydyn ni'n sefydliad hapusach oherwydd y bartneriaeth gymdeithasol”</i></p>
<p><b>Grŵp Colegau NPTC</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arweiniodd ymgynghorydd allanol gyfres o grwpiau ffocws</li> <li>• Cafodd yr adborth ei grynhoi mewn adroddiad a oedd hefyd yn cynnwys gwaith blaenorol ar faterion yn ymwneud â llwyth gwaith</li> <li>• Lluniwyd cynllun gweithredu cychwynnol</li> <li>• Crëwyd nifer o weithgorau mewn perthynas â gwahanol linynnau – hefyd nodwyd yr hyn y gellid gweithio arno yn lleol a'r hyn y byddai angen i Lywodraeth Cymru edrych arno</li> <li>• Cyfarfodydd partneriaeth gymdeithasol rheolaidd – ymdeimlad o 'ailfrandio' yr hyn a oedd eisoes ar waith</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Newid y broses o newid a gwella o <b>wneud i bobl i wneud gyda phobl</b></li> <li>• Rhoddodd partneriaeth gymdeithasol yr ysgogiad i <b>fynd i'r afael â materion hirsefydlog</b></li> </ul> <p><i>“Rydyn ni wedi dysgu mwy drwy weithio gyda'n gilydd na thrwy weithio ar wahân.”</i></p>

<h2>Coleg Sir Benfro</h2> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penodwyd ymgynghorydd allanol a gynhaliodd gyfarfodydd â nifer sylweddol o'r staff</li> <li>• Bwydodd yr undebau llafur i mewn i'r gwaith ymgynghori er mwyn ffurfio darlun o faterion yn ymwneud â llwyth gwaith</li> <li>• Bwydodd yr argymhellion i mewn i'r broses o lunio cynllun gweithredu</li> <li>• Adolygwyd y cynllun gweithredu yng nghyfarfodydd y cyd-bwyllgor ymgynghorol</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Roedd y broses yn fodd i <b>fireinio'r</b> sefyllfa o ran materion yn ymwneud â llwyth gwaith</li> <li>• <b>Cydweithio</b> a chytuno ar adroddiad a champau gweithredu</li> <li>• <b>Adeiladu</b> ar <b>gydberthnasau gwaith da</b> rhwng yr uwch-dîm arwain a'r undebau</li> <li>• Roedd trafodaethau <b>anffurfiol</b> yn ogystal â thrafodaethau ffurfiol yn sail i'r broses</li> </ul> <p><i>“Roedd yr argymhellion i gyd yn gwneud synnwyr perffaith ac yn cyd-fynd â'r hyn a ddywedodd yr aelodau.”</i></p>
<h2>Coleg Sir Gâr</h2> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penodwyd ymgynghorydd allanol (cyn-gyflogai) i gynnal grwpiau ffocws gyda staff a nodi materion</li> <li>• Rhoddwyd cyfrifoldeb i'r Dirprwy Bennaeth Cwricwlwm ac Ansawdd am arwain y broses o roi'r cynllun gweithredu ar waith</li> <li>• Mae'r Dirprwy Bennaeth a dau gynrychiolydd UCU y coleg yn cwrdd bob hanner tymor i drafod cynnydd ac awgrymu unrhyw newidiadau angenrheidiol</li> <li>• Mae'r holl grwpiau ffocws a gweithgorau wedi cael cynrychiolaeth a mewnbwn priodol gan undebau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adeiladu ar ddiwylliant o <b>gyfathrebu agored</b> a <b>thryloyw</b></li> <li>• <b>Cwlwm ymddiriedaeth</b> cryf</li> <li>• Sefydlwyd adborth dwyffordd</li> <li>• <b>Ymdeimlad cryfach o ddiben cyffredin</b></li> <li>• Y gallu i sicrhau bod y bobl gywir o amgylch y bwrdd i <b>fynd i'r afael â materion cymhleth a hirsefydlog</b></li> <li>• Mwy o <b>ddysgu</b> drwy <b>gydweithio</b></li> </ul> <p><i>“Rydyn ni'n rhannu'r un nod – mae'r bartneriaeth gymdeithasol wir wedi dod â hynny ynghyd”.</i></p>
<h2>Coleg Dewi Sant</h2> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yn seiliedig ar fodel Cydbenderfynu yr Almaen yn fras</li> <li>• Yn cyd-fynd â'r genhadaeth a'r gwerthoedd – cydweithio er budd pawb</li> <li>• Mae pob lefel wedi cael mewnbwn gan undebau llafur wrth wneud penderfyniadau</li> <li>• Menter strategol drwy'r coleg cyfan i nodi'r diwylliant yr hoffai'r staff ei weld a gweithio tuag ato</li> <li>• Mae cynrychiolydd undeb yn rhan o'r uwch-dîm arwain – gan ymestyn partneriaeth gymdeithasol i bob rhan o fywyd y coleg</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mae'r dull partneriaeth gymdeithasol wedi <b>cefnogi'r weledigaeth/cenhadaeth/strategaeth hynod gyson</b> – gan helpu i <b>ysgogi'r diwylliant</b> yr hoffai'r staff weithio ynddo</li> <li>• Y gallu i fynd i'r afael â <b>materion</b> a delio â nhw <b>yn gyflymach</b></li> <li>• Y gallu i <b>esbonio'r</b> sail resymegol dros bethau yn <b>gliriach</b>, mwy o <b>ymddiriedaeth</b> a <b>chydweithio</b></li> <li>• Meithrin <b>dealltwriaeth</b> yr uwch-dîm arwain o'r effeithiau o safbwynt y staff</li> </ul> <p><i>“Diwylliant sy'n gwneud sefydliad yn llwyddiant. Yna, mae popeth arall yn syrthio i'w le.”</i></p>

## 2.4 Y pum her a nodwyd amlaf mewn perthynas â Gweithio mewn Partneriaeth Gymdeithasol

1. **Cyfathrebu** â staff yn y ffordd 'gywir' a rhoi adborth rheolaidd. Dywedodd 53.3% o'r ymatebwyr i arolwg Cyngor y Gweithlu Addysg yn 2023 nad oeddent yn ymwybodol o gynllun gweithredu eu coleg i fynd i'r afael â llwyth gwaith, ac nid oedd 14.9% yn siŵr.
2. **Neilltuo amser i gyfarfod** ac amser i **weithredu** ar ben llwythi gwaith sydd eisoes yn drwm.
3. **Eglurder** o ran y gwaith sy'n mynd rhagddo fel rhan o brosiectau cenedlaethol eraill – Dywedodd rhai rheolwyr ei bod hi'n anodd cyfleu i'r staff sut roedd y broses o lunio cynllun gweithredu ar lwyth gwaith, prosiectau llwyth gwaith cydweithredol a'r prosiect peilot dyrannu, rheoli a monitro llwyth gwaith yn cydblethu â'i gilydd, a chysylltu'r gwaith hwn ymhellach â materion a godir gan staff ar lefel leol.
4. **Tynnu sylw** oddi ar flaenoriaethau croes eraill a chyflymder newid.
5. Cynnal **momentwm** yn enwedig mewn perthynas â materion mawr y bydd yn cymryd amser i'w newid.

## 2.5 Safbwynt Lleihau Llwyth Gwaith



*“Byddwn i'n dod ag ychydig o bobl ynghyd o Lywodraeth Cymru, Estyn, cyrff dyfarnu, yr undeb, Colegau Cymru – ac yn siarad yn realistig am yr amser mae'n ei gymryd i wneud pethau. Mae gan bawb safbwynt gwahanol ar yr hyn sydd gennym. Wedyn dod i gytundeb ynglŷn â faint o amser, yn realistig, y mae pethau'n ei gymryd a sut rydyn ni'n dyrannu adnoddau ar gyfer hynny. Rydyn ni i gyd yn blaenoriaethu – yn y cyfamser, mae'r holl bethau eraill rydyn ni i fod yn eu gwneud yn cael eu rhoi o'r neilltu. (Cynrychiolydd Undeb Llafur/Darlithydd)*

## 2.6 Cyd-destun Lleihau Llwyth Gwaith



Yn arolwg cenedlaethol gweithlu addysg 2021 Cyngor y Gweithlu Addysg (a gwblhawyd gan 34.4% o staff addysgu addysg bellach), tynnwyd sylw at y canlynol:

- dywedodd athrawon amser llawn mewn addysg bellach eu bod yn gweithio 50.5 awr yr wythnos ar gyfartaledd

- roedd 64.8% o athrawon yn anghytuno neu'n anghytuno'n gryf eu bod yn gallu rheoli eu llwyth gwaith (75.3% yn Arolwg 2023 Cyngor y Gweithlu Addysg). (Cyngor y Gweithlu Addysg 2021, 2023)

Dangosodd arolwg 2021 hefyd, er bod pryderon ynglŷn â COVID-19 yn uchel yn 2021, mai'r ffactor mwyaf arwyddocaol y nodwyd ei fod yn peri pryder oedd llwyth gwaith – ac roedd hyn yn dal i fod yn wir yn 2023. Hefyd, diffyg amser, oherwydd llwyth gwaith, oedd y rhwystr a nodwyd amlaf sy'n atal pobl rhag manteisio ar ddysgu proffesiynol. Mae arolwg 2023 yn dangos, er bod gweithgarwch lleihau llwyth gwaith yn mynd rhagddo, fod 27.4% o'r staff a gwblhaodd yr arolwg **yn parhau i roi gwybod am bryderon sylweddol ynglŷn â llwyth gwaith** mewn perthynas â'r canlynol:

- oriau gwaith
- iechyd a llesiant
- sicrwydd ariannol a sicrwydd o ran swydd
- diwylliant sefydliadol a rheoli newid
- arwain a rheoli
- tegwch o ran y ffordd y caiff llwyth gwaith ei ddosbarthu
- gwaith gweinyddol a systemau
- cefnogi dysgwyr
- systemau ansawdd
- materion yn ymwneud â chwricwlwm a chymwysterau.

Yn arolwg 2021 Cyngor y Gweithlu Addysg (a gynhaliwyd yn ystod y trydydd cyfnod o gyfyngiadau symud yn sgil COVID-19) y tri phrif ffactor y nodwyd eu bod yn achosi llwyth gwaith ychwanegol oedd:

- 1) gwaith gweinyddol a gwaith papur
- 2) gweithgareddau nad ydynt yn gysylltiedig ag addysgu mewn perthynas â dysgwyr
- 3) paratoi adnoddau ar gyfer dysgu digidol.

Unwaith eto, yn arolwg 2023 Cyngor y Gweithlu Addysg, dywedwyd bod anghenion cymorth dysgwyr, gwaith gweinyddol a gwaith papur, cynllunio a pharatoi adnoddau, asesu a systemau ansawdd yn effeithio ar lwyth gwaith gormodol. Daeth yr un themâu i'r amlwg yn ystod trafodaethau mewn cyfarfodydd adolygu cynlluniau gweithredu lleol, lle y tynnodd staff o wahanol golegau sylw at ffactorau tebyg sy'n mynd ag amser. Ar y cyfan, roedd 6.6% o'r ymatebwyr i arolwg llwyth gwaith 2023 Cyngor y Gweithlu Addysg o'r farn bod llwyth gwaith wedi lleihau ers 2021/22, a dywedodd 70% ei fod wedi cynyddu. Fodd bynnag, dywedodd 14.5% eu bod wedi gweld effaith gadarnhaol ar lwyth gwaith o ganlyniad i gynllun gweithredu lleol eu coleg.

Nid yw'r problemau llwyth gwaith yn unigryw i golegau yng Nghymru. Mae'r llenyddiaeth a'r data ar lwyth gwaith athrawon (gweler amrywiaeth o fynegeion cenedlaethol a rhyngwladol; Mynegai Llesiant TES, Ystadegau Llesiant yn y Gweithle yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch, Mynegai Llesiant Partneriaeth Education Support (ESP), arolwg staff Cymdeithas y Colegau, adroddiad TALIS OECD), yn cadarnhau'r arsylwadau uchod. Maent hefyd yn dangos yn glir fod **problem ddifrifol ac anghynaliadwy o ran llwyth gwaith**, a hynny mewn ysgolion a cholegau yn y DU. Er enghraifft, dangosodd arolwg llesiant ESP 2022 fod 59% o'r holl staff ym mhob un o gyfnodau'r sector addysg wedi ystyried gadael, a bod 55% yn bwriadu gwneud hynny. Dywedodd 68% o'r staff mai llwyth gwaith oedd y prif reswm dros ystyried gadael eu swyddi. (ESP, 2022)

Dangosodd arolwg ESP fod straen, iselder a gorbryder yn cyfrif am 50% o'r holl salwch sy'n gysylltiedig â gwaith, gyda **73% o'r staff addysg yng Nghymru** yn nodi eu bod wedi dioddef o straen sy'n gysylltiedig â gwaith (ESP, 2022). Mae adroddiad 2022 Cymdeithas y Colegau yn dangos bod swyddi gwag mewn colegau ar eu lefel uchaf ers 20 mlynedd, gydag ychydig dros 6,000 o swyddi gwag (Cymdeithas y Colegau, 2022) Soniodd llawer o athrawon a rheolwyr y gwnaethom siarad â nhw mewn cyfweiliadau a grwpiau ffocws am **broblem cyfraddau gadael a recriwtio**.

*“Mae mwy o newydd-ddyfodiaid yn cael eu dadrithio. Mae pobl iau yn cwestiynu pam maen nhw yno - pan gawson ni gyfnodau o ddirwasgiad yn yr 80au a'r 90au, gwelton ni bobl yn ymuno â'r proffesiwn addysgu. Mae'n broblem tymor canolig, yn fy marn i, os na chaiff y mater hwn ymwneud â llwyth gwaith ei ddatrys. Yr effaith arall yw pensiwn staff academiaidd – mae pobl sy'n 60-62 oed yn gweld eu bod yn gallu cael pensiwn academiaidd a symud i swydd arall o hyd. A dyna'r broblem sydd heb ei chydabod o ran llwyth gwaith – mae'r staff profiadol yn gorfod gwneud mwy o waith i gefnogi'r staff newydd heb gael unrhyw gydnabyddiaeth am hynny.”* (Darlithydd)

*“Am wn i, llwyddiant y prosiect hwn yw ei fod wedi gwneud i bobl feddwl am lwyth gwaith a sylweddoli bod llwyth gwaith ac iechyd meddwl yn mynd law yn llaw ac yn cyfrannu at gyfraddau gadael ac ymddeol. Mae rhai o fy aelodau yn teimlo bod yn rhaid iddyn nhw fynd yn rhan-amser.”* (Cynrychiolydd Undeb Llafur)

*“Y broblem fwyaf yw recriwtio... Mae'r rhai sy'n gadael yn tueddu i ddod o feysydd galwedigaethol. Mae'n anodd cael pobl â sgiliau o ddiwydiant sydd am drosglwyddo eu brwdfrydedd os byddan nhw wedyn yn sylweddoli ei bod yn golygu llawer o waith papur.”* (Rheolwr Adnoddau Dynol)

Mae naw coleg wedi rhoi data manwl ar gyfraddau absenoldeb a gadael ar gyfer y pedair blynedd diwethaf, ynghyd â data rhannol ar gyfer y flwyddyn gyfredol. Mae'n anodd canfod un duedd yn y data hyn ar gyfer pob coleg. Mae COVID-19 wedi sgiwio'r cofnodion, yn ystod y cyfnod aciwt yn 2020-2022 ac yn ystod y cyfnod presennol lle y ceir effeithiau sy'n gysylltiedig ag iechyd. Ymddengys fod nifer yr absenoldebau wedi cynyddu ar y cyfan, o 6 i 11 diwrnod (chwe choleg) ac o 1 i 5 diwrnod (pum coleg). Mae'r cynnydd hwn wedi bod yn anwadal, ac rydym yn tybio bod hyn yn rhan o effaith COVID-19. Dros y pum mlynedd diwethaf, 2021/2022 oedd y flwyddyn â'r ganran uchaf o absenoldebau ond, gan nad yw'r flwyddyn gyfredol wedi dod i ben eto, ni allwn ddod i gasgliad ynghylch a yw'r duedd am i fyny'n parhau.

Mewn rhai colegau, roedd cyfraddau gadael yn gostwng yn 2018/19 ond, mewn chwe choleg, maent yn cynyddu eto. Dim ond NPTC sy'n dangos lleihad yn nifer y staff sy'n gadael o fewn tair blynedd i ddechrau yn eu swydd.

Mae angen ymchwilio ymhellach i'r cyfuniad o gynnydd mewn absenoldebau staff a chynnydd mewn cyfraddau gadael er mwyn allosod tueddiadau clir. Bydd data 2022/23 yn bwysig er mwyn tracio'r tueddiadau a ddaw i'r amlwg.

Mae'r oriau a weithir gan athrawon yn y DU ymhlith yr hiraf yn y byd yn ôl adroddiad TALIS 2018 (OECD 2018). Cadarnhaodd llawer o'r rheolwyr a'r athrawon y siaradwyd â nhw y canfyddiadau yn yr adroddiadau hyn. Gwnaethant gyfeirio at **'normaleiddio' gorweithio** sydd wedi cynyddu dros amser, “pwysau gwenwynig” eu llwythi gwaith, **mwy o bwysau o ganlyniad i COVID-19** a chymorth ychwanegol i ddysgwyr. Gwnaethant dynnu sylw at effaith pwysau gan amrywiaeth o randdeiliaid – yn enwedig cyrff dyfarnu ac Estyn. Mae hyn yn arwain at **ofynion croes** sy'n eu tynnu i wahanol gyfeiriadau ac yn cael effaith negyddol ar eu hiechyd a'u llesiant. Tynnodd rheolwyr sylw at y baich sy'n gysylltiedig â mynd i'r afael â **mentrau gwahanol** (er enghraifft gwrth-hiliaeth, LHDTTC+, arferion sy'n ystyriol o drawma, ymwybyddiaeth o iechyd meddwl) ochr yn ochr â rheoli cyllid byrdymor, cynnal prosiectau, a delio â chynnydd mewn problemau iechyd meddwl a straen sydd, yn eu tro, yn arwain at ragor o absenoldebau ymhlith staff. Ymddengys fod cynnydd mewn **'presenoliaeth'** lle nad yw staff yn ymroi'n llwyr i'w rolau, llai o ymwneud â dysgu proffesiynol (dywedodd 77.4% o'r staff fod diffyg amser yn eu rhwystro rhag ymgymryd â dysgu proffesiynol yn arolwg 2023 Cyngor y Gweithlu Addysg), a **llai o geisiadau am reoli ac adolygu perfformiad**. Cododd llawer o Gynrychiolwyr Undeb Llafur fater llwyth gwaith eu rheolwyr – y **'canol gwasgedig'** – ac effaith hyn, yn ei dro, ar staff darlithio. Mae'n ymddangos nad oes digon o waith ymchwil wedi cael ei wneud ynglŷn â'r mater hwn.

*“Gellir gweld effaith rheolwyr canol ar ddarlithwyr drwy edrych ar gyfraddau salwch; dylai hynny godi cwestiynau. Mae bron yn bosibl olrhain hyn yn ôl i orweithio a llwyth gwaith ac*

*adeg lle mae pethau'n mynd yn ormod. Mae'n digwydd mewn clystyrau, ac mewn rhai meysydd yn fwy nag eraill. Y canol gwasgedig – os byddan nhw dan lawer o straen, bydd hynny'n bwydo i lawr.”* (Cynrychiolydd Undeb Llafur)

Cododd darlithwyr a gymerodd ran yn arolwg 2023 Cyngor y Gweithlu Addysg hefyd faterion yn ymwneud â'r canlynol:

- diffyg dealltwriaeth neu gydnabyddiaeth gan arweinwyr a rheolwyr o'r pwysau sydd ar staff rheng flaen
- gwaith cynllunio annigonol a diffyg ymgynghori neu gyfathrebu gan reolwyr. ‘

*“Rydyn ni'n gallu rheoli ein llwythi gwaith cyn belled â'n bod yn gwybod ymlaen llaw beth yw'r disgwyliadau.”* (Darlithydd)

Mewn astudiaeth ddiweddar gan Sefydliad y Gweithlu (2023), dywedodd 69% o'r bobl a gymerodd ran mai eu **rheolwyr oedd yn cael yr effaith fwyaf ar eu hiechyd meddwl**, yn gyfartal ag effaith eu partner. Canfu'r gwaith ymchwil hefyd fod traean o'r bobl yn teimlo nad yw eu rheolwr yn cydnabod ei effaith ei hun ar lesiant pobl eraill.

Yn y cyd-destun gweddol heriol hwn, sy'n gysylltiedig â **chyfyngiadau cyllido cynyddol**, yr aeth colegau ati i geisio lleihau llwyth gwaith drwy eu partneriaethau cymdeithasol lleol. Mae'n dyst i bawb sydd wedi cymryd rhan yn y dull partneriaeth eu bod, er gwaethaf yr heriau anferth sy'n eu hwynebu a'r llwyth gwaith ychwanegol y mae'r broses hon wedi'i greu, **wedi gosod lleihau llwyth gwaith yn gadarn ar yr agenda** a'u bod yn ymdrechu i ddod o hyd i ffyrdd o fynd i'r afael â materion drwy weithredu'n lleol.

## 2.7 Dulliau lleihau llwyth gwaith

Mae colegau wedi mynd i'r afael â lleihau llwyth gwaith mewn gwahanol ffyrdd. Mae rhai wedi llunio cynlluniau gweithredu mawr sy'n cynnwys nifer o flaenoriaethau a chamau gweithredu, ac mae eraill wedi grwpio camau gweithredu o dan themâu ehangach gan nodi rhai camau ar lefel leol a rhai ar lefel genedlaethol. Disgrifiodd pob un o'r colegau **faint o amser sydd ei angen i ddeall materion hirsefydlog a chymhleth sy'n ymwneud â llwyth gwaith a mynd i'r afael â nhw**. Mae hyn yn arbennig o wir ar gyfer systemau a phrosesau digidol, materion cymhleth sy'n ymwneud â dysgwyr, a rhyddhau staff mewn ffordd deg, materion yn ymwneud â staff llanw, a chynnydd mewn beichiau asesu. Hefyd, mae colegau ar wahanol gamau yn y broses o fynd i'r afael â'u camau gweithredu. Mae rhai colegau wedi treulio mwy o amser ar y cam ymgynghori a 'darganfod' a dim ond nawr y maent yn dechrau mynd i'r afael â'r materion. Mae colegau eraill wedi gwneud mwy o gynnydd ond, fel y dywedodd un rheolwr, *“rydych chi'n mynd i'r afael ag un peth ac wedyn mae gofynion neu bwysau newydd yn dod i'r amlwg. Felly, ar y cyfan, nid yw'r llwyth gwaith yn lleihau”*.

Hefyd, mae rhywfaint o ddatblygu wedi digwydd drwy enillion ymylol. Dyma'r gwelliannau bach sy'n cyfuno i gefnogi'r gwaith o leihau llwyth gwaith, ac ni ddylid eu tanbriso. Fodd bynnag, roedd rheolwyr a staff o'r farn mai dim ond drwy **ymyriadau mwy radical** y gellir cyflawni newid sylweddol.

*“Mae llawer iawn o gyllid yn cael ei dynnu allan o'r sector yn 2023/24. Mae hynny'n beth anodd i ddelio ag ef ar ben yr holl bethau eraill rydyn ni'n delio â nhw. Mae dysgwyr yn meddwl yn wahanol ... Mae'r ffaith bod Llywodraeth Cymru yn rhan o'r bartneriaeth gymdeithasol hon yn gwbl allweddol – mae'n bartner allweddol o ran ein helpu i fynd i'r afael â hyn.”* (Rheolwr)

*“Mae'n rhaid i ni gadw at y contract cyffredin o 24 awr, ac mae'n rhaid i ni roi niferoedd mawr yn ein dosbarthiadau. Y cyllid sy'n ein llywio ni. Rydyn ni'n gwybod beth hoffen ni ei wneud ar gyfer ein hathrawon a'n dysgwyr, ond nid ein lle ni yw penderfynu hynny. Bydden ni'n croesawu newid sy'n rhoi mwy o amser paratoi.”* (Rheolwr)

*“Yn syml, mae angen mwy o amser i baratoi a marcio ac, os ydych chi'n arweinydd cwrs, llai o amser cyswllt (gan ofyn i leihau i 23 awr ac yna i 22 awr). Os na fydd y pethau hyn yn*

*digwydd, ni fydd yr holl bethau rydyn ni'n eu gwneud yn lleol wir yn gwneud gwahaniaeth.”*  
(Cynrychiolydd Undeb Llafur)

*“Rwy'n credu ein bod ni wedi gwneud llawer o waith ac rydyn ni'n cyrraedd craidd addysgu erbyn hyn. Rydyn ni wedi cyflwyno Hyfforddwyr Bugeiliol/Hyfforddwyr Dysgu/Gweithwyr Cymorth Addysg/staff gweinyddol cyfadran – os bydd y ffaith greiddiol bod darlithydd amser llawn yn cael ei orweithio yn dal i fod yn wir, yna bydd hynny am fod 24 awr o amser cyswllt yn ormod neu nad oes digon o oriau paratoi/marcio i gefnogi hynny.”* (Rheolwr)

Cafodd cynlluniau gweithredu colegau ar leihau llwyth gwaith eu strwythuro er mwyn lleddfu llwyth gwaith ar draws y gwahanol linyddau gwaith a nodwyd yn arolwg 2021 Cyngor y Gweithlu Addysg. Mewn llawer o golegau, rhoddwyd ffocws penodol ar leihau gweithgareddau nad ydynt yn gysylltiedig ag addysgu gyda dysgwyr. Cyflwynodd sawl coleg swyddi newydd – hyfforddwyr bugeiliol, swyddogion presenoldeb, hyfforddwyr cynnydd, mentoriaid llwyddiannau dysgu, cymorth lles. Yn y grwpiau ffocws, dywedodd aelodau o staff darlithio fod y rolau hyn wedi cael **effaith sylweddol ar leihau llwyth gwaith**, er na chyfeiriwyd at hyn yn sylwadau'r ymatebwyr i arolwg 2023 Cyngor y Gweithlu Addysg.

## 2.8 Arferion Da ac Effeithiau

*“Mân bethau ydyn nhw, ond gyda'i gilydd, maen nhw'n gwneud gwahaniaeth mawr.”*

David Brailsford (2012)

Dywedodd y rhan fwyaf o'r colegau fod angen mwy o amser a dadansoddi i werthuso effaith gwahanol strategaethau yn iawn ac, mewn llawer o achosion, nid yw'r effaith wedi cael ei mesur eto. Mae staff yn aml yn teimlo'n rhwystredig ynglŷn â lefel y newid diriaethol yn eu profiadau o ddydd i ddydd. Y strategaethau lleihau llwyth gwaith a oedd yn cael yr effaith fwyaf yn ôl pob golwg ac y cafwyd yr adborth mwyaf cadarnhaol gan staff yn eu cylch oedd y rheini lle roedd staff addysgu yn cael eu rhyddhau i **ganolbwyntio'n fwy ar addysgu a dysgu**. Er enghraifft:

- rolau bugeiliol a rolau cymorth presenoldeb
- llai o staff cyflenwi a mwy o eglurder mewn perthynas â hynny
- llai o waith gweinyddol (e.e. adolygiadau Cynllun Dysgu Unigol (CDU), adolygiadau cwrs).

Mae'n amlwg bod angen lleihau'r gofynion gan randdeiliaid eraill a gweithgareddau eraill sy'n mynd â staff darlithio i ffwrdd o'r dysgwyr a'r dysgu, yn ogystal â nifer o ffactorau sefydliadol sy'n tynnu oddi ar ffocws ar y dysgwyr.

*“Y llwyddiant mwyaf yw'r hyfforddwyr bugeiliol; mae'r budd i'r dysgwyr a'r staff wedi bod yn rhyfeddol. Rydym wedi gweld effaith gadarnhaol ar lwyth gwaith a llesiant staff, yn ogystal â chyfraddau cadw a llesiant dysgwyr. Mae pawb ar eu hennill.”* (Cynrychiolydd Undeb Llafur)

*“Dylen ni ganolbwyntio ar yr hyn sy'n cael yr effaith fwyaf. Ar ei lefel fwyaf sylfaenol – mae darlithwyr yn rhy werthfawr i wneud tasgau gweinyddol – dylen nhw fod yn addysgu ac yn defnyddio eu sgiliau.”* (Rheolwr Adnoddau Dynol)

Mae astudiaeth beilot yng Ngholeg y Cymoedd, lle y penodwyd hyfforddwr bugeiliol yn yr adran arlwygo, wedi gwella cyfraddau cadw dysgwyr yn sylweddol mewn ardal lle y caiff cyfraddau cadw yn aml eu gostwng am fod dysgwyr yn cael eu denu i gyflogaeth yn y sector lletygarwch cyn cwblhau eu cwrs. Yr her a'r pryder i golegau yw cynaliadwyedd hirdymor y rolau hyn. Roedd llawer o benodiadau yn gysylltiedig â **chyllid byrdymor sy'n arwain at ansicrwydd**, o ran cyllid parhaus ac ar gyfer staff sy'n gwneud cais am rolau.

**ENGHREIFFTIAU O DDULLIAU O AILNEILLTUO GWEITHGAREDDAU NAD YDYNT  
YN GYSYLLTIEDIG AG ADDYSGU**



Mae llawer o'r colegau wedi recriwtio staff i roi cymorth bugeiliol, rheoli a monitro presenoldeb a chynnal gweithgareddau eraill nad ydynt yn gysylltiedig ag addysgu (gan gynnwys, mewn rhai colegau, gwaith llanw, cynnal tiwtorialau a chynnal rôl hyblyg er mwyn addasu i anghenion) i leihau'r baich ar staff darlithio.

Mae rolau a chwmpas yn amrywio, gan gynnwys:  
Hyfforddwy Bugeiliol  
Hyfforddwy Cynnydd  
Swyddogion Presenoldeb  
Hyfforddwy Bugeiliol a  
Hyfforddwy Llwyddiant  
Gweithwyr Cymorth Addysg  
Cynorthwywyr Cymorth Astudio  
Mentoriaid Llwyddiannau Dysgu

*“Mae wedi bod yn wych ac yn gadarnhaol iawn nad oes rhaid i mi boeni am CDUau a gwaith bugeiliol a thiworialau. Roedd hi bron yn amhosibl cwblhau'r gwaith hwn yn yr oriau a oedd ar gael.” (Darlithydd)*

*“Byddwn i'n cytuno y dylai'r cyllid ar gyfer y rolau hyn fod yn gyfunol ac yn sicr, fel nad cyfrifoldeb y darlithydd yw sicrhau bod dysgwyr yn bresennol.” (Rheolwr)*

### I gael rhagor o fanylion am y rolau hyn, gweler yr Astudiaethau Achos:

- Astudiaeth Achos 7: Archwilio Effaith Hyfforddwy Cynnydd a Datblygiad Personol – Coleg Penybont.
- Astudiaeth Achos 8: Swyddogion Presenoldeb – Coleg Merthyr Tudful.
- Astudiaeth Achos 9: Rhoi cymorth cyfannol i ddysgwyr a darlithwyr – Coleg Gŵyr Abertawe.

Ceisiodd y rhan fwyaf o'r colegau fynd i'r afael â gwaith gweinyddol a gwaith papur drwy amrywiaeth o ddulliau (gweler isod). Hefyd, er mwyn mynd i'r afael â'r her sylweddol sy'n gysylltiedig ag integreiddio ac adolygu systemau digidol, gwnaeth y rhan fwyaf o'r colegau gynnwys camau gweithredu a oedd yn ymwneud â systemau digidol yn eu cynlluniau gweithredu, ac roedd y rhan fwyaf wedi rhoi statws melyn neu goch iddynt o ran cynnydd.

### ENGHREIFFTIAU O DDULLIAU O FYND I'R AFAEL Â GWAITH GWEINYDDOL A GWAITH PAPER

- Adolygu systemau ar-lein er mwyn ei gwneud hi'n haws eu defnyddio, e.e. llai o glicio, gallu cael gafael ar wybodaeth yn haws.
- Lleihau CDUau – cynnwys ac amllder.
- Diwygio a lleihau dogfennau cynllunio.
- Datblygu cynlluniau integreiddio digidol a dechrau mynd i'r afael â materion – sicrhau bod y 'bobl gywir' yn yr ystafell i ddod o hyd i atebion.
- Atebion digidol ar gyfer monitro presenoldeb.
- Diwygio prosesau cofrestru.
- Diwygio, llunio a rhannu calendrau coleg cyfan er mwyn rhoi eglurder ynghylch terfynau amser a nodi a lleihau cyfnodau prysur.
- Diwygio prosesau Rheoli ac Adolygu Perfformiad er mwyn lleihau'r gwaith papur sydd ynghlwm wrthynt.
- Newid prosesau ar gyfer ceisiadau UCAS.
- Diwygio a symleiddio prosesau adolygu cyrsiau.
- Datblygu dangosfyrddau rheoli mwy effeithiol a'i gwneud hi'n haws cael gafael ar ddata hanfodol.
- Lleihau dyblygu wrth gofnodi data.
- Gwella ymwybyddiaeth o apiau hanfodol a ddefnyddir gan staff, a'u helpu i ymfyfarwyddo â nhw.
- Ailneilltuo rhai tasgau i staff cymorth busnes.
- Creu tîm arholiadau dynodedig i gefnogi arholiadau ar-lein, gyda gweithdrefnau cliriach a chymorth gwell ar gyfer gweinyddu arholiadau.
- Diwygio a symleiddio systemau tracio a monitro cynnydd.

- Lleihau nifer y negeseuon e-bost a negeseuon Teams.

*Gweler Astudiaeth Achos 5: Gwneud Pethau'n Wahanol – Grŵp Llandrillo Menai*

Mae rhai colegau wedi dechrau mynd i'r afael â'r llwyth asesu a marcio trwm ar gyfer rhai rhaglenni astudio drwy ddiwygio strwythurau rhyddhau staff.

### **ENGHREIFFTIAU O DDULLIAU O FYND I'R AFAEL Â RHYDDHAU STAFF AC ASESU A GWIRIO MEWNOL**

- Rhyddhau staff am fwy o oriau ar gyfer dosbarthiadau mawr.
- Mwy o ryddhau staff ar gyfer dosbarthiadau sy'n cynnwys dysgwyr ag anghenion cymhleth.
- Gweithgorau i ymgynghori â staff ac adolygu'r broses o ryddhau staff.
- Llunio matrices rhyddhau staff.
- Dadansoddi gwaith asesu a gwirio mewnol ar lefel cwrs.



*Gweler Astudiaeth Achos 5: Gwneud Pethau'n Wahanol – Coleg Merthyr Tudful*

Dyweddodd llawer o golegau fod angen mwy o staff llanw oherwydd absenoldeb staff a phrinder staff. Mae hyn wedi cynyddu ers COVID-19 ac mae'n cael effaith sylweddol ar lwyth gwaith staff a'u lefelau straen a phryder. Teimlwyd bod hyn yn arbennig o ddifrifol mewn meysydd hynod arbenigol lle nad oedd gan lawer o staff y wybodaeth neu'r sgiliau angenrheidiol i addysgu dosbarth. Hefyd, teimlwyd bod hyn yn heriol lle nad oedd timau cwricwlwm bach o staff amser llawn a staff a delir fesul awr yn gallu gwneud gwaith llanw. Yn ogystal â hynny, ystyriodd colegau mawr â nifer o safleoedd ffyrdd o fynd i'r afael â'r amser a oedd yn cael ei dreulio'n teithio rhwng safleoedd.

### **ENGHREIFFTIAU O DDULLIAU O FYND I'R AFAEL Â GWAITH LLANW A THEITHIO**

- Diwygio strwythurau rheoli fel bod rheolwyr y cwricwlwm yn addysgu llai, os o gwbl, er mwyn rhyddhau amser i wneud gwaith llanw.
- Creu rolau cymorth dysgu gan gynnwys gwaith llanw yn eu dyletswyddau.
- Penodi goruchwylwyr llanw ac athrawon llanw.
- Ymgorffori hyblygrwydd wrth ddyrannu oriau blynyddol er mwyn darparu ar gyfer staff llanw a chynnwys slotiau llanw dynodedig ar amserlenni.
- Egluro a dilyn arferion cyson mewn perthynas ag amser i ffwrdd yn lle tâl (TOIL) a threfniadau llanw.
- Adolygu protocolau ar gyfer teithio rhwng safleoedd a sicrhau bod amserlenni'n adlewyrchu amser teithio a bod polisïau'n cael eu rhannu'n eang a'u rhoi ar waith yn gyson.





*Gweler Astudiaeth Achos 5 Gwneud Pethau'n Wahanol*

Cafodd y strategaethau/arferion da a ddangosir isod eu casglu o'r ffynonellau canlynol:

- a) ein trafodaethau proffesiynol â'r 12 o golegau
- b) dadansoddiad o'u cynlluniau gweithredu a'u hadroddiadau ar lwyth gwaith.

Mae'r rhain yn dangos y dulliau pellgyrhaeddol y mae colegau wedi'u defnyddio i fynd i'r afael â llwyth gwaith ar lefelau lleol. Nid yw effaith lawn y dulliau hyn ar lwyth gwaith wedi cael ei mesur a'i gwerthuso'n gynhwysfawr eto, a bydd yn cymryd amser i weld yr effaith gronol.

THEMA	MATERION A GODWYD
<p><b>1. ORIAU GWAITH</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ddim yn cael amserlenni'n brydlon – (e.e. cyn gwyliau'r haf) er mwyn cael amser i gynllunio.</li> <li>• Diffyg amser i gynllunio, paratoi a marcio.</li> <li>• Y llwyth gwaith sy'n gysylltiedig â dosbarthiadau mawr.</li> <li>• Gweithio y tu hwnt i'r oriau contract.</li> <li>• Gwaith llanw ar ran cydweithwyr.</li> <li>• Nifer y tasgau yn effeithio ar lesiant.</li> </ul>
STRATEGAETHAU	
<p><b>1.1 Saib ar y Cyd/Stopio'r Cloc</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cynnwys diwrnodau gweinyddol ar adegau prysur yn ystod y flwyddyn pan fydd y dysgwyr yn cael gwaith prosiect i'w wneud er mwyn i'r athrawon gael cyfle i ddal i fyny.</li> </ul> <p><b>1.2 Darparu ar gyfer cynlluniau wrth gefn/rhoi 'lle i feddwl'</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Osgoi amserlennu staff hyd at gyfanswm eu horiau ar ddechrau'r flwyddyn er mwyn rhoi lle ar gyfer gwaith llanw.</li> <li>• Diogelu rhai slotiau digyswllt ar gyfer paratoi a marcio.</li> </ul> <p><b>1.3 Rheoli cyfarfodydd</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dim cyfarfodydd cefn wrth gefn (darparu ar gyfer seibiannau).</li> <li>• Cwtogi cyfarfodydd awr o hyd i 45 munud.</li> <li>• Osgoi cyfarfodydd amser cinio</li> </ul> <p><b>1.4 Rhyddhau Staff</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rhyddhau staff yn seiliedig ar faint grwpiau a lefelau cymhlethdod dysgwyr (e.e. dysgwyr ag anghenion ychwanegol, baich asesu ac ati).</li> </ul> <p><b>1.5 Ailystyried Amserlen y Coleg</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Datblygu calendr cywir ar gyfer y coleg cyfan ar ddechrau'r flwyddyn academiaidd.</li> <li>• Dadansoddi'r calendr hwn am 'adegau prysur' er mwyn gwneud yn siŵr nad ydynt yn cynnwys gofynion ychwanegol ar amser staff – gan sicrhau y caiff hyn ei gyfleu i'r staff yn glir ac yn brydlon.</li> <li>• Cwtogi a chywasgu oriau er mwyn osgoi 'trapio' amser i ddysgwyr a staff (gan alluogi staff i gael mwy o amser mewn bloc ar gyfer cynllunio ac asesu).</li> <li>• Rhoi hyfforddiant ar amserlennu i reolwyr, yn enwedig rheolwyr newydd.</li> <li>• Galluogi a hyrwyddo gweithio gartref lle bo hynny'n briodol ac yn bosibl.</li> <li>• Rhoi amserlenni drafft i staff cyn gwyliau'r haf.</li> </ul>	
THEMA	MATERION A GODWYD
<p><b>2. Materion yn ymwneud â Chwricwlwm a Chymwysterau</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cynllunio a chyfleu newidiadau.</li> <li>• Cwblhau'r dysgu o fewn yr oriau dysgu dan arweiniad a neilltuwyd.</li> <li>• Delio â baich asesu.</li> <li>• Amser a chymorth i baratoi – yn enwedig ar gyfer cyrsiau newydd.</li> <li>• Mynd i'r afael â'r bylchau sy'n ehangu o ran gwybodaeth a lefelau dysgwyr a gwahaniaethu'n fwy er mwyn diwallu eu hanghenion.</li> </ul>

## STRATEGAETHAU

### 2.1 Uno Grwpiau

- Uno grwpiau ar gyfer rhai sesiynau – addysgu a rennir e.e. athro 1 yn cymryd y grŵp cyfunol ddydd Llun ac athro 2 yn cymryd grŵp cyfunol ddydd Gwener er mwyn rhyddhau amser paratoi
- Addysgu fel tîm a ‘chyfeillio’ er mwyn rhannu adnoddau a strategaethau addysgu a dysgu a rheoli dosbarthiadau mawr a chymhleth.

### 2.2 Gwaith Prosiect

- Dylunio dulliau cyflwyno gan gynnwys cyfnodau astudio o dan gyfarwyddyd/wythnosau prosiect/wythnosau darllen.

### 2.3 Lleihau Gwaith Gweinyddol sy'n gysylltiedig â Chynllunio

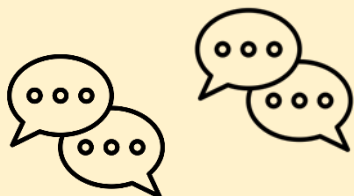
- Gwneud arbedion effeithlonrwydd/rhoi mwy o ymreolaeth i staff ynghylch adnoddau cynllunio (cynlluniau gwersi/cynlluniau gwaith) – e.e. defnyddio Google Classroom ar gyfer cynlluniau gwaith.
- Cydweithio ar gynlluniau gwaith rhwng timau – caniatáu amser ar ddiwedd y flwyddyn ar gyfer hyn/diwrnodau HMS ar gyfer cynllunio a pharatoi ar y cyd.
- Archwilio defnydd priodol o ddeallusrwydd artiffisial (e.e. ChatGPT) ar gyfer cynllunio, cyflwyno ac asesu.
- Datblygu cronfa adnoddau a rennir o fewn timau a rhyngddynt ar gyfer adnoddau dysgu.
- Darparu rhestrau cyfeirio cyfredol ar gyfer gwefannau ac apiau defnyddiol i ddod o hyd i adnoddau addysgu a dysgu.

### 2.4 Cyflwyno'r Cwricwlwm ac Asesu

- Ymestyn y flwyddyn goleg er mwyn darparu ar gyfer mwy o oriau cwricwlwm.
- Adolygu'r ffordd y caiff staff eu rhyddhau yn dibynnu ar faint a chymhlethdod grwpiau.
- Archwilio potensial deallusrwydd artiffisial i gefnogi dysgu, asesu a gwaith gweinyddol.

## THEMA

### 3. Rheoli a Chyfathrebu



## MATERION A GODWYD

- Diffyg dealltwriaeth o bwysau gwaith.
- Dim digon o ymgynghori ar newidiadau i systemau.
- Diffyg cyfathrebu ynglŷn â materion allweddol.
- Diffyg eglurder ynghylch y sail resymegol dros newidiadau i systemau.
- Llwyth gwaith rheolwyr yn effeithio ar staff sy'n atebol iddynt.
- Dim digon o rybudd yn cael ei roi ar gyfer tasgau.
- Tasgau ychwanegol yn cael eu hychwanegu at lwyth gwaith sydd eisoes yn drwm.

## STRATEGAETHAU

### 3.1 Rheoli E-bost ac Apiau

- Protocolau e-bost: diwrnodau heb e-bost, dim negeseuon e-bost y tu allan i oriau.
- Hidlyddion e-bost pan fydd staff yn absennol o'r coleg (dim negeseuon e-bost i mewn – neges at yr anfonwr yn dweud wrtho am ailanfon yr e-bost ar ddyddiad penodol).
- Dileu Teams oddi ar ffonau symudol.
- Cynnwys oriau gwaith ar waelod negeseuon e-bost.
- Protocolau cyfathrebu clir ar gyfer dysgwyr.

### 3.2 Tryloywder

- Cynnwys ‘pam’ yn ogystal â ‘beth’ wrth gyfathrebu – rhannu'r diben a'r sail resymegol.
- Gohebiaeth ar y cyd gan yr uwch-dîm arwain a'r undebau llafur.
- Ymgynghori'n rheolaidd ac yn brydlon â staff, yn enwedig ynglŷn â systemau neu newidiadau i brosesau sy'n cael effaith uniongyrchol arnynt.
- Rhoi adborth rheolaidd i staff.

- Cysgodi gwaith – darlithwyr yn cysgodi rheolwyr, a rheolwyr yn cysgodi darlithwyr, er mwyn hybu dealltwriaeth well o rolau gwahanol.

### 3.3 Eglurder

- Creu map gweledol o rolau a chyfrifoldebau ym mhob rhan o'r sefydliad gan gynnwys manylion cyswllt – ei rannu mewn lle amlwg.
- Llunio calendr digwyddiadau ar gyfer y coleg ar ddechrau'r flwyddyn, gyda mewnbwn gan bob adran (gellir ei ddefnyddio hefyd i nodi adegau prysur lle mae terfynau amser yn clystyru).
- Sefydlu protocolau ar gyfer terfynau amser sy'n gysylltiedig â chwblhau tasgau – e.e. isafswm amser cwblhau y cytunwyd arno.
- Rhannu gwybodaeth yn brydlon am newidiadau, yn enwedig mewn perthynas â gofynion pynciau a chysiau.
- Pennu uchafswm nifer y staff sy'n atebol i reolwyr er mwyn galluogi trefniadau rheoli llinell cefnogol a phriodol.
- Cyfathrebu/anfon e-bost yn rheolaidd yn amlinellu'r camau gweithredu y cylid canolbwyntio arnynt yr wythnos honno. Cynnwys dolenni a rhifau ffôn ar gyfer pobl allweddol (e.e. hyfforddwr digidol) ynghyd â negeseuon atgoffa am bethau allweddol i'w gwneud. *“Mae'n ddefnyddiol iawn i leihau llwyth gwaith.”* (Darlithydd)

## THEMA

## MATERION A GODWYD

### 4. GWAITH GWEINYDDOL A SYSTEMAU



- Amser anghymesur yn cael ei dreulio yn llenwi ffurflenni ac yn gwneud tasgau gweinyddol eraill.
- Mynd ar drywydd presenoldeb.
- Gwaith gweinyddol sy'n gysylltiedig ag arholiadau.
- Gwaith gweinyddol sy'n gysylltiedig ag ymweliadau astudio.
- Defnyddio mwy nag un system/dyblygu tasgau.
- Ymateb i negeseuon ar fwy nag un system – e.e. Teams, negeseuon e-bost, WhatsApp.

## STRATEGAETHAU

### 4.1 Asesiad o'r effaith ar lwyth gwaith

- Cynnal asesiadau o'r effaith ar lwyth gwaith wrth gyflwyno neu adolygu prosesau, polisiau a mentrau er mwyn sicrhau bod yr hyn a gyflwynir yn cael effaith gadarnhaol neu niwtral ar lwyth gwaith.

### 4.2 Lleihau gweithgareddau sy'n cymryd llawer o amser

- Adolygu a mireinio dulliau rheoli perfformiad (**gweler astudiaeth achos 6: Newid y Sgwrs**).
- Adolygu hyd ac amllder y broses CDU.
- Adolygu systemau a phrosesau ar gyfer ymweliadau astudio er mwyn lleihau biwrocratiaeth.
- Rhoi cymorth gweinyddol ar gyfer prosesau arholi.
- Rhoi cymorth ar gyfer monitro a rheoli presenoldeb (gweler isod – 5.1).

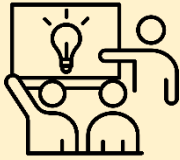
### 4.3 Protocolau Gweithio

- Ailasesu nifer y cyfarfodydd a'u hyd.
- Sicrhau na chaiff gweithgareddau DPP/ychwanegol eu trefnu yn ystod adegau prysur, e.e. cyfnodau cofrestru.
- Ymgynghori â staff ynghylch arsylwi er mwyn sicrhau ei fod yn ystyrlon iddynt ac nad yw'n achosi llwyth gwaith ychwanegol.
- Ymgynghori â staff a dysgwyr (lle y bo'n briodol) cyn rhoi prosesau gweinyddol/prosesau systemau ar waith neu eu newid – cynnal cynllun peilot lle bynnag y bo'n ymarferol er mwyn eu profi cyn eu cyflwyno'n llawn.

## THEMA

## MATERION A GODWYD

## 5 CEFNOGI DYSGWYR



- Angen parhaus am gymorth ychwanegol ar gyfer llesiant, iechyd meddwl ac effaith barhaus COVID-19.
- Mynd i'r afael ag anghenion dysgu cymhleth mewn dosbarthiadau mawr.
- Materion yn ymwneud ag ymddygiad dysgwyr a lefelau goddefgarwch mewn perthynas â hyn.
- Bodloni'r gofynion gweinyddol mewn perthynas â chefnogi dysgwyr (e.e. rhoi gwybod am broblemau, diogelu, atgyfeiriadau lles).
- Mynd ar drywydd presenoldeb ac ymyriadau ar gyfer dysgwyr sy'n wynebu risg, a'u rheoli.

## STRATEGAETHAU

### 5.1 Mynd i'r afael â Materion yn ymwneud â Dysgwyr

- Cynllunio ar gyfer gorffen addysgu tua 10/15 munud cyn diwedd y wers er mwyn caniatáu amser i gynhoi ac ateb ymholiadau gan fyfyrwr.
- Rhannu protocolau clir â dysgwyr yn ystod sesiynau sefydlu ynglŷn â sut a phryd i godi ymholiadau â staff.
- Dyblu staff/addysgu fel tîm ar gyfer grwpiau mawr a chymhleth.
- Rhyddhau staff ar gyfer delio â materion bugeiliol/materion yn ymwneud â chymorth lles gyda grwpiau agored i niwed.
- Egluro prosesau disgyblu myfyrwr a'u rhoi ar waith yn gyson, gan roi cymorth ychwanegol i ddarlithwyr ymdrin â phroblemau ymddygiad.

### 5.2 Prosesau Adrodd

- Symleiddio prosesau adrodd a chael gwared ar ddyblygu adroddiadau/cofnodi data.
- Symleiddio prosesau CDU.
- Recriwtio rolau cymorth (bugeiliol/presenoldeb/cynnydd/llwyddiant) er mwyn helpu gydag adroddiadau, gwaith dilynol a rheoli ymyriadau.

### Gweler Astudiaethau Achos:

- 3) Creu 'Lle i Feddwl': *Sut mae Colegau yng Nghymru\* yn creu amser i feddwl er mwyn cefnogi llesiant staff*
- 5) Gwneud Pethau'n Wahanol
- 6) Newid y Sgwrs
- 7) Archwilio Effaith Hyfforddwyr Cynnydd a Datblygiad Personol – Coleg Penybont
- 8) Swyddogion Presenoldeb – Coleg Merthyr Tudful
- 9) Rhoi cymorth cyfannol i ddysgwyr a darlithwyr – Coleg Gŵyr Abertawe

## 2.9 Heriau

### Y pum her a nodwyd amlaf mewn perthynas â mynd i'r afael â lleihau llwyth gwaith

#### 1. Cyfyngiadau cyllid – o ran:

- yr angen am fwy o fuddsoddiad er mwyn ateb yr heriau sy'n wynebu colegau a mynd i'r afael â **baich gormodol rolau a'r angen am gyllid i leihau oriau cyswllt.**
- **natur fyrdymor** cyllid yn effeithio ar gynlluniau tymor hwy a'r gallu i lenwi swyddi cyfnod penodol.

*“Rwyf am i bobl ddod i'r gwaith a gwneud eu gorau mewn amgylchedd lle maen nhw'n ffynnu. ... Y peth i'w ddysgu yw ei bod hi'n **cymryd amser hir i ddeall a newid hyn.** Mae'n*

*amhosibl mynd i'r afael â phopeth ar yr un pryd ac ar eich pen eich hun – mae angen cymorth y llywodraeth.”* (Rheolwr Adnoddau Dynol)

2. Nodi strwythur priodol a chreu atebion ystyrion i fynd i'r afael ag **ehangder a chymhlethdod pynciau** a blaenoriaethau – yn enwedig mewn sefydliadau mawr/mwy nag un campws. Nid yw'r un ateb yn addas i bawb.

*“Yr her yw bod y pwyntiau di-droi'n-ôl a'r materion yn wahanol yn dibynnu ar y maes cwricwlwm, felly ni fydd un ateb yn datrys pob problem.”* (Rheolwr)

3. **Rheoli disgwyliadau staff** o ran deilliannau.

*“Mae'n anodd rheoli disgwyliadau staff o fewn yr amser sydd ar gael a'r hyn sydd o fewn ein grym i sicrhau effaith – weithiau rydych chi'n teimlo fel pe baech chi'n gwneud newidiadau bach dibwys ac yn anwybyddu'r broblem.”* (Rheolwr)

4. **Faint o amser** sydd ei angen i wneud y canlynol:

- **ymgorffori** proses newydd a ffordd newydd o weithio
- **mynd i'r afael â** rhai materion systemig a **hirsefydlog**.

*“Mae llwyth gwaith wedi bod ar agenda ein Cyd-bwyllgor Ymgynghorol ers saith mlynedd – a oes modd ei dynnu oddi arni? – yr ateb yw nac oes am ei fod yn rhy fawr. Rwy'n teimlo mai'r prosiect hwn a'r hyn rydyn ni'n ei wneud nawr yw'r tro cyntaf i ni fynd i'r afael â hyn yn uniongyrchol.”* (Cynrychiolydd Undeb Llafur)

5. **Rhwystredigaethau** ac ymdeimlad o ddiymadferthedd ac anallu i ddylanwadu ar rai o'r materion sy'n gysylltiedig â rhanddeiliaid allanol (cyrff cyllido, cyrff dyfarnu, fframwaith arolygu).

*“Dim ond hyn a hyn y gallwn ni ei wneud. Un enghraifft berffaith yw'r hyfforddwyr bugeiliol – rydyn ni wedi meddwl am ateb, ond does gennym ni ddim arian, felly beth allwn ni ei wneud am hynny? **Y broblem fwyaf yw'r contract. Oni bai ein bod ni'n mynd i'r afael â hynny, does dim byd yn mynd i newid.** Hefyd, mae cymaint o brosiectau eraill yn cael eu taflu aton ni y mae'n rhaid i ni eu cyflawni ar yr un pryd.”* (Rheolwr)

## 2.10 Crynodeb o'r Gwersi a Ddysgwyd o Ran 2: Partneriaeth Gymdeithasol a Lleihau Llwyth Gwaith

Partneriaeth Gymdeithasol	Lleihau Llwyth Gwaith
a) <b>Ystyrir bod partneriaeth gymdeithasol yn fframwaith pwerus sy'n grymuso.</b> Mae'r fframwaith hwn wedi arwain at newidiadau diwylliannol sylweddol a'r gallu i fynd i'r afael â materion hirsefydlog ar gyfer rhai colegau. Dywedodd llawer o golegau ei fod yn ffordd naturiol o adeiladu ar y cydberthnasau gwaith agosach a ddatblygwyd ganddynt yn ystod COVID-19. Mae partneriaeth gymdeithasol wedi	a) <b>Effaith y tu hwnt i leihau llwyth gwaith.</b> Gwelwyd effaith gadarnhaol ar lawer o arferion a phrosesau gwaith y tu hwnt i effeithiau ar lwyth gwaith (e.e. ansawdd, hyblygrwydd, symleiddio, gwella systemau). b) <b>Mae angen amser.</b> i. Mae llawer o'r materion sy'n effeithio ar lwyth gwaith yn gymhleth – mae adolygiadau systemig ac ymgynghori â staff wedi cymryd amser

<p>cefnogi dull cydweithredol sy'n canolbwyntio ar atebion o wella ansawdd profiad y dysgwyr a'r staff. Mae hyn yn mynd y tu hwnt i'r broses o lunio cynllun gweithredu ar leihau llwyth gwaith.</p> <p><i>“Rwy'n ffyddiog y gallwn i ffonio'r undeb llafur a dweud, 'roeddwn i'n anghywir', ac y gallai'r undeb wneud yr un peth – rydyn ni'n gallu cysylltu â'n gilydd a deall ein gilydd. Efallai y byddwn ni'n gwneud pethau'n wahanol weithiau, ond rydyn ni'n ceisio eu gwneud nhw am yr un rheswm – sefydliad sy'n canolbwyntio ar bobl a gwneud yn siŵr ein bod ni'n gwneud hynny'n iawn.”</i> (Rheolwr Coleg)</p> <p>b) <b>Mae gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol yn cymryd amser.</b> Mae angen sicrhau bod amser ar gael i staff sy'n cymryd rhan mewn ymgynoriadau, cyfarfodydd a grwpiau gweithredu a bod cydnabyddiaeth bellach yn cael ei rhoi i'r gwaith y mae angen ei wneud i gwblhau'r camau gweithredu a nodwyd. <i>‘Mae'n anodd trwsio'r beic wrth barhau i'w reidio’.</i> (Rheolwr) Mae colegau hefyd wedi'u cyfyngu am nad oes ‘amser cyffredin’ i gyfarfod.</p> <p>c) <b>Mae'n cymryd amser i newid.</b> Mae cyfathrebu'n rheolaidd ac yn brydlon, gan gynnwys nodi terfynau amser a seiliau rhesymegol a rhannu'r camau gweithredu yn gamau llai, wedi galluogi'r staff i weld cynnydd. Fodd bynnag, roedd llawer o staff yn teimlo'n rhwystredig am nad oeddent yn gweld digon o gynnydd yn eu barn nhw.</p> <p>d) Newidiodd y <b>cydberthnasau</b> rhwng rheolwyr a Chynrychiolwyr Undeb Llafur er gwell mewn llawer o golegau yn ystod y broses.</p> <p>e) <b>Mae dealltwriaeth wedi gwella.</b> Mae gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol wedi helpu i feithrin dealltwriaeth o sefydliadau mawr a chymhleth sy'n aml ar fwy nag un safle neu'n gyfunol. Mae wedi arwain at drafodaethau mwy myfyriol rhwng aelodau o staff.</p>	<p>ii. Mae'n cymryd amser i roi newid ar waith a'i ymgorffori cyn i'r effaith ddod i'r amlwg yn llawn.</p> <p>iii. Mae angen rheoli disgwyliadau staff o ran cyflymder newid.</p> <p>c) <b>Mesurau effaith cadarn.</b> Byddai sefydlu mesurau effaith clir ar y cychwyn cyntaf a dadansoddi'r enillion ar fuddsoddiad yn helpu i sicrhau y caiff buddsoddiad ei gyfeirio at y pethau sy'n mynd â'r mwyaf o amser a chatau gweithredu a fydd yn cael yr effaith fwyaf.</p> <p>d) <b>Mae cyfathrebu yn allweddol.</b> Mae cyfathrebu â staff a rhoi adborth iddynt yn rheolaidd yn hanfodol er mwyn:</p> <p>i. rheoli disgwyliadau</p> <p>ii. tynnu sylw at enillion a wnaed</p> <p>iii. hwyluso ymgynoriadau ystyrlon a chylch adborth parhaus</p> <p>iv. meithrin ymddiriedaeth a thryloywder.</p> <p>e) <b>Mae gweithio mewn partneriaeth yn bwerus.</b> Mae gan bartneriaeth gymdeithasol gryn dipyn o bŵer i helpu i leihau llwyth gwaith a chefnogi gwelliannau sefydliadol. Hefyd, dywedodd llawer o golegau fod y dull wedi helpu i feithrin mwy o ymddiriedaeth a pharch ac wedi effeithio ar ansawdd cyffredinol polisïau a phrosesau.</p> <p>f) <b>Pwysigrwydd mynd i'r afael ag integreiddio systemau/rheoli data.</b> Un o'r meysydd mwyaf heriol wrth leihau llwyth gwaith yw integreiddio systemau a rheoli data. Megis dechrau y mae hyn mewn llawer o'r colegau, a byddai dull ‘gwraidd a changen’ drwy gydweithio yn fuddiol i'r sector.</p> <p>g) <b>Mae llwyth gwaith ar yr agenda.</b> Mae'r ‘safbwynt llwyth gwaith’ yn cael ei gymhwyso at lawer o systemau a phrosesau ac yn cael ei ymgorffori mewn trafodaethau rhwng rheolwyr llinell a staff. <i>‘Yn y sgysiau rwy'n eu cael â rheolwyr canol, rydyn ni'n dweud bod llwyth gwaith yn safbwynt y byddwn ni'n ei defnyddio wrth ysgrifennu polisïau a chyflwyno systemau’</i> (Rheolwr). Fodd bynnag, dywedodd 53.3% o'r staff a gwblhaodd arolwg 2023 Cyngor y Gweithlu Addysg nad oeddent yn ymwybodol o'u cynllun gweithredu lleol ar leihau llwyth gwaith. Mae angen cyfathrebu'n barhaus ac yn gyson gan roi adborth parhaus ar gynnydd.</p> <p>h) <b>Rhwystyr cyllid byrdymor.</b> Cododd llawer o golegau bryderon ynglŷn â chynaliadwyedd rolau a ariennir drwy gyllid grant a'r effaith ar lwyth gwaith ac ar ddysgwyr os na fydd y cyllid yn parhau.</p> <p>i) <b>Oriau cyswllt.</b> Dim ond hyn a hyn y gall colegau unigol ei wneud heb adolygu oriau cyswllt a chynyddu amser cynllunio a pharatoi.</p>
--	--



<p>f) <b>Rheoli disgwyliaidau.</b> Mae rheoli disgwyliaidau staff yn heriol, yn enwedig o fewn amgylchedd cyllido cyfyngedig. Mae angen i'r manteision gael eu dangos yn glir i'r rhanddeiliaid er mwyn cynnal momentwm, yn enwedig gan fod mynd i'r afael â llwyth gwaith wedi cynyddu llwyth gwaith yn ystod y broses i lawer o'r staff dan sylw.</p> <p>g) <b>Mesur effaith.</b> Mae mesur effaith camau gweithredu ac ymyriadau yn heriol, yn enwedig gan fod llawer o'r effeithiau yn ganfyddiadol. Mae eglurder ynghylch y deilliannau a ddymunir ynghyd â dulliau systematig o fesur hyn yn allweddol er mwyn llwyddo.</p> <p><b>Gweler Astudiaeth Achos 4: Newid y Ddawns: O'r Paso Doble i'r Walts</b></p>	<p><b>Gweler Astudiaethau Achos:</b></p> <p>3) Creu 'Lle i Feddwl': <i>Sut mae Colegau yng Nghymru* yn creu amser i feddwl er mwyn cefnogi llesiant staff</i></p> <p>5) Gwneud Pethau'n Wahanol</p> <p>6) Newid y Sgwrs</p> <p>7) Archwilio Effaith Hyfforddwyr Cynnydd a Datblygiad Personol – Coleg Penybont</p> <p>8) Swyddogion Presenoldeb – Coleg Merthyr Tudful</p> <p>9) Rhoi cymorth cyfannol i ddysgwyr a darlithwyr – Coleg Gŵyr Abertawe</p>
---	--

\* \_\_\_\_\_ \*

### Rhan 3: Prosiectau Cydweithredol Lleihau Llwyth Gwaith 1-3



Fel rhan o'r gweithgarwch lleihau llwyth gwaith a ariannwyd gan Lywodraeth Cymru, cynhaliwyd tri **phrosiect cydweithredol** yn 2022/23, sef:

**Prosiect 1: Rheoli a Monitro Presenoldeb** dan arweiniad Coleg Penybont a Choleg Sir Gâr, a oedd â'r nod o archwilio effaith y canlynol:

- hyfforddwyr bugeiliol
- modiwl presenoldeb a monitro EBS er mwyn helpu i leihau llwyth gwaith mewn perthynas â rheoli a monitro presenoldeb.

**Prosiect 2: Integreiddio Systemau** dan arweiniad Coleg Cambria, a oedd â'r nod o wneud y canlynol:

- adolygu defnydd colegau o fodiwlau penodol o fewn systemau Tribal EBS
- nodi ble y gallai gwelliannau ac integreiddio systemau gael effaith gadarnhaol ar lwyth gwaith staff.

**Prosiect 3: Profiad Defnyddwyr/Diogelu at y Dyfodol** dan arweiniad Coleg Caerdydd a'r Fro, a oedd â'r nod o wneud y canlynol:

- datblygu pecyn cymorth er mwyn helpu colegau i gyflwyno systemau, polisïau a gweithdrefnau
- lleihau llwyth gwaith staff yn ystod newid
- cynnwys staff yn effeithiol wrth reoli newid.

Rhan o rôl prosiect *Archwilio'n Ddwfn* oedd:

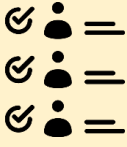
- a) helpu colegau i lunio eu cynigion cychwynnol

b) cynnal grwpiau ffocws gyda staff a dysgwyr ar gyfer prosiect 1 (Presenoldeb)

c) datblygu astudiaethau achos ac adnoddau er mwyn helpu i fonitro a rheoli presenoldeb

d) cynnal trafodaeth werthuso fyfyrion ar ddiwedd prosiectau 2 a 3 er mwyn nodi effeithiau a negeseuon allweddol/gwersi a ddysgwyd.

### Prosiect 1: Effeithiau a Negeseuon Allweddol o'r Prosiect

<p><b>Rheoli a Monitro Presenoldeb</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>❖ Cynllun peilot yng Ngholeg Penybont</li><li>❖ Cynllun peilot yng Ngholeg Sir Gâr</li><li>❖ Cyfweiliadau yng Ngholeg Merthyr Tudful, Coleg Gŵyr Abertawe, Coleg y Cymoedd</li></ul> 	<p><b>Negeseuon Allweddol o'r Prosiect</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Mae COVID-19 a'r argyfwng costau byw wedi cynyddu anghenion dysgwyr o ran iechyd meddwl, ymddygiad a chymorth ychwanegol yn sylweddol. Mae hyn wedi dod i'r amlwg ar ffurf presenoldeb gwael, a hynny oherwydd problemau iechyd meddwl a'r ffaith bod dysgwyr yn gwneud gwaith rhan-amser ychwanegol ac yn cymryd mwy o sifftiau.</li><li>➤ Yr hyn sy'n mynd â'r mwyaf o amser o ran presenoldeb yw mynd ar drywydd y rhesymau dros absenoldeb.</li><li>➤ Y cymorth mwyaf pwerus i ddysgwyr ac i ddarlithwyr oedd cymorth cofleidiol gan hyfforddwy'r bugeiliol/swyddogion presenoldeb/swyddogion cadw/mentoriaid llwyddiant/hyfforddwy'r. Hefyd, roedd cymorth gweinyddol yn golygu nad oedd yn rhaid i ddarlithwyr fynd ar drywydd presenoldeb, gwneud atgyfeiriadau, cynnal tiwtorialau na gwneud galwadau ffôn, sy'n cymryd amser. Er mwyn i'r rhain fod yn rolau effeithiol, mae angen i'r cyfrifoldebau a'r prosesau fod yn glir iawn.</li><li>➤ Mae angen rhoi polisïau a phrosesau presenoldeb cadarn ar waith ac mae angen i bob rhanddeiliad eu deall.</li><li>➤ Roedd yn ymddangos nad oedd system ar-lein AMM EBS yn effeithiol iawn o ran mynd i'r afael â materion yn ymwneud â llwyth gwaith mewn perthynas â phresenoldeb. Bydd symleiddio systemau a sicrhau ei bod hi'n hawdd cael gafael ar ddata perthnasol ac na chânt eu dyblygu yn helpu i leihau rhwystredigaethau a gwneud prosesau monitro a rheoli presenoldeb yn fwy effeithiol; fodd bynnag, fel y dywedodd rheolwr un coleg, <i>"mae cymaint o gymhlethdod o ran presenoldeb a dyw EBS On-track ddim yn mynd i gofnodi hynny. Mae angen i fuddsoddiad mewn gwella presenoldeb fod yn gysylltiedig â phobl"</i>.</li></ul> <p><b>Effeithiau Allweddol: Cynllun Peilot Hyfforddwy'r Cynnydd a Datblygiad Personol yng Ngholeg Penybont</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Lleihau llwyth gwaith darlithwyr.</li><li>➤ Lleihau straen sy'n gysylltiedig â gwaith i ddarlithwyr a rhoi mwy o 'le i feddwl' iddynt.</li><li>➤ Cymorth gwell i ddysgwyr.</li><li>➤ Prosesau cyflymach ar gyfer cysylltu â dysgwyr/rhieni.</li><li>➤ Cyfraddau presenoldeb a chadw dysgwyr gwell.</li></ul> <p><b>Effeithiau Allweddol: Cynllun Peilot Modiwl Rheoli a Monitro Presenoldeb EBS yng Ngholeg Sir Gâr</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Roedd y dysgwyr o'r farn bod yr adnodd yn hawdd ei ddefnyddio ac ond yn cymryd munudau i'w gwblhau.</li><li>➤ Mae'n arbed amser i ddarlithwyr, ond dim ond ychydig eiliadau.</li><li>➤ Mae ganddo'r potensial i gefnogi ymreolaeth dysgwyr – adnodd da ar gyfer dysgwyr sy'n llwyddo i ddysgu.</li><li>➤ Nid oedd dysgwyr a oedd yn wynebu anawsterau yn defnyddio'r adnodd.</li><li>➤ Dywedwyd bod y gwaith dilynol ar ôl gwersi yn cynyddu llwyth gwaith.</li></ul>
--	---

*Gweler adroddiad y prosiect ac Astudiaethau Achos 7, 8, 9, 10 ac Adnodd 1.*

## Prosiect 2: Effeithiau Allweddol a Gwersi a Ddysgwyd

### Integreiddio Systemau



Dan arweiniad Coleg Cambria  
Mewn partneriaeth â Choleg Penybont, Coleg Caerdydd a'r Fro, Coleg Merthyr Tudful, Coleg Sir Gâr

### Negeseuon Allweddol o'r Prosiect

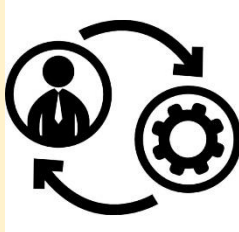
- Mae rhai aelodau o staff yn teimlo bod eu systemau'n feichus ac yn cymryd amser i'w defnyddio, ac nid yw pob aelod o staff yn barod i'w defnyddio nac yn ymwybodol o'u potensial.
- Yn aml, mae angen i waith cynllunio strategol ar gyfer cyflwyno neu newid systemau fod wedi'i gynllunio'n well, gan roi llinellau amser, 'byrddau stori' a dulliau cyfathrebu cliriach.
- Mae angen i waith cynllunio gweithredol gael mwy o gapasiti fel bod modd cyflwyno ac ymgorffori systemau'n effeithiol – e.e. ymgynghori, cynllunio dulliau cyfathrebu, hyfforddiant priodol a chymorth technegol.
- Ceir llawer o 'fuddugoliaethau cyflym' a fyddai'n cefnogi mwy o arbedion effeithlonrwydd – e.e. lobïo Tribal ar y cyd.
- Mae angen gwneud newidiadau o fewn cynhyrchion Tribal er mwyn gwneud y system yn haws ei defnyddio ac yn briodol ar gyfer addysgu a dysgu.
- Mewn llawer o golegau, mae adrannau MIS/TG a chymorth cwricwlwm wedi gweithio mewn seilos heb ddealltwriaeth gyffredin o'r defnydd o systemau. Bydd sicrhau bod y bobl gywir yn yr ystafell ar lefelau lleol a chenedlaethol yn hollbwysig er mwyn mynd i'r afael â llwyth gwaith, effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd mewn perthynas â systemau data. Dylai hyn gynnwys cynrychiolwyr o blith staff MIS, staff cymorth TG, a staff cwricwlwm.
- Mae cydweithio rhwng colegau yn hanfodol. Bydd hyn yn gwella'r ffordd y caiff arferion da eu rhannu a'r ffordd y caiff atebion eu canfod.
- Mae mynd i'r afael â materion systemig sy'n ymwneud â data yn cymryd amser ac yn heriol i dimau MIS a TG. Bydd angen i fusnes barhau i fynd rhagddo wrth geisio arloesi a gwella systemau, ac mae'n rhaid cydnabod hyn.

### Effaith Ddisgwyliedig

*Proses darganfod ac adolygu estynedig oedd prosiect 2022-2023, a disgwyliar yr effeithiau canlynol:*

- Staff yn fwy parod ar gyfer systemau data ac yn rhyngweithio'n well â nhw o ganlyniad i ddadansoddi adborth mewn grwpiau ffocws. Bydd hyn yn fodd i nodi a lleddfu problemau, gan gynnwys rhai canfyddedig a rhai gwirioneddol, drwy gyfathrebu, hyfforddiant, cymorth ac addasiadau i systemau, gan arwain at leihau llwyth gwaith.
- Staff yn ymddiried mwy mewn systemau data ac yn ymgysylltu'n well â nhw yn dilyn ymgynghori, mireinio a hyfforddiant ehangach yn lleol.
- Gwella ansawdd a phriodoldeb systemau Tribal drwy 'lobïo' ar y cyd ynglŷn â materion cyffredin a'r addasiadau y mae angen eu gwneud i gynhyrchion Tribal.
- Bydd caffael ar y cyd yn arwain at wasanaeth gwell gan Tribal o ran systemau a chymorth.
- Rheoli data yn well ar lefel sefydliadol
- Lleihau llwyth gwaith drwy gydweithio gwell rhwng staff MIS, TG a Chwricwlwm drwy grwpiau gorchwyl 'Chwalu Data' (o fewn sefydliadau ac fel rhwydwaith Cymru gyfan ehangach).

### Prosiect 3: Effeithiau Allweddol a Gwersi a Ddysgwyd

<p><b>Profiad</b> <b>Defnyddwyr/Diogelu</b> <b>at y Dyfodol</b></p>  <p>Dan arweiniad Coleg Caerdydd a'r Fro mewn partneriaeth â Choleg Penybont, Coleg Cambria, Coleg y Cymoedd a Choleg Gwent</p>	<p><b>Negeseuon Allweddol</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Mae mwy a mwy o newidiadau wedi cael eu gwneud dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf. Ymhlith y rhain mae cymorth i ddysgwyr o ganlyniad i COVID-19 yn ogystal â newidiadau parhaus i anghenion dysgwyr a'r cyd-destun lleol a chenedlaethol.</li><li>• Mae newidiadau'n taro colegau o lawer o gyfeiriadau gwahanol.</li><li>• Mae newid yn digwydd yn gyflym ac yn aml, ac nid yw'r newid ei hun yn cael ei reoli'n dda bob amser.</li><li>• Mae cydweithio, drwy bartneriaeth gymdeithasol a grwpiau ymgynghori ehangach, yn cefnogi ffyrdd gwell o weithio a rheoli newid.</li><li>• Croesewir mwy o gynllunio ar gyfer newid sy'n cynnwys defnyddwyr terfynol.</li></ul> <p><b>Effaith Ddisgwyliedig</b> <i>(Effaith ddisgwyliedig, yn hytrach nag effaith wirioneddol, sydd dan sylw ar hyn o bryd, gan fod y prosiect wedi creu ac asesu'r adnodd ond heb werthuso'r defnydd ohono eto.)</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Roedd aelodau'r grwpiau ffocws yn teimlo bod gan y pecyn cymorth y potensial i helpu i reoli newid yn well. Yn ei dro, dylai hyn arwain at leihau llwyth gwaith staff yn ystod y broses newid oherwydd dylai gael ei rheoli'n fwy effeithiol.</li><li>• Mae'r pecyn cymorth yn cynnwys dulliau ymarferol o roi damcaniaeth rheoli newid ar waith. Bydd hyn yn hybu myfyrio a dysgu sefydliadol mewn perthynas â newid.</li><li>• Mae'r pecyn cymorth yn cynnwys amrywiaeth o adnoddau cymorth ymarferol a fydd yn galluogi colegau i archwilio agweddau gwahanol ar reoli newid, e.e. archwilio pam y gall pobl wrthwynebu newid penodol o fewn eu sefydliad. Bydd hyn yn helpu i reoli newid yn effeithiol ar lefel unigoledd, leol.</li></ul> <p><i>Gweler adroddiad y prosiect</i></p>
--	--

### Casgliad

Mae'r addasiadau a'r strategaethau lleihau llwyth gwaith a roddwyd ar waith gan y colegau wedi arwain at effeithiau amrywiol ar lwyth gwaith cyffredinol. Er bod llawer ohonynt wedi cael eu croesawu gan staff, rydym yn dal i fod yn bell o gyflawni'r llwyddiant a ddymunir, a ddisgrifiwyd ar ddechrau'r adroddiad hwn gan ddarlithydd a fyddai'n ystyried mai "llwyddiant fyddai gweithio pum diwrnod yr wythnos yn hytrach na chwech".



Mae gan yr enillion ymylol sy'n deillio o amrywiaeth o strategaethau y potensial i gyfuno i achosi rhai newidiadau i lwyth gwaith darlithwyr. Fodd bynnag, mae'r hyblygrwydd i golegau o fewn y strwythurau, y lefelau staffio a'r cyfyngiadau cyllid presennol yn cyfyngu ar y posibilrwydd o leihau llwyth gwaith mewn ffordd sylweddol a chynaliadwy. Er mwyn atal llwyth gwaith staff rhag dwysáu, a'i leihau'n sylweddol, mae angen atebion mwy radical, arloesol a chynaliadwy.

Y thema gyffredinol a ddaeth i'r amlwg ym mhrosiect *Archwilio'n Ddwfn* drwyddo draw oedd bod llwyth gwaith a llesiant staff mewn argyfwng, a'i bod yn bryd **meddwl ar raddfa fawr**. Nid yw atebion byrdymor yn ddigon i achub y sector rhag dirywiad bwriadol – neu ddi-drefn.



Mae nifer o fentrau a chronfeydd arian ar gael. Fodd bynnag, heb strwythurau cadarn i ymgorffori'r rhain a gwerthuso eu heffaith dros amser, mae'n bosibl na fyddant yn ddim ond atebion byrdymor i broblem angheuol. Mae'n bryd gwneud newid systemig er mwyn sicrhau llwyddiant systemig, gan gydnabod maint a chwmpas y gwaith o fynd i'r afael â'r broblem sy'n cael ei hanwybyddu: y cyfuniad o ormod o waith, prinder cyllid, gormod o randdeiliaid â buddiannau croes, absenoldeb cynyddol ymhlith staff oherwydd straen a gorbryder, heriau cynyddol o ran recriwtio staff, a'r effeithiau negyddol anochel ar y profiad dysgu i fyfyrwyr.

Ar yr un pryd, mae angen cydnabod, ailadrodd a rhannu'r gwaith gwych sy'n cael ei wneud ar lefel leol. Mae pethau y gall colegau unigol eu gwneud, a phethau y maent yn eu gwneud, a byddai cydweithio yn cyfoethogi hyn. Mae colegau a'u staff wedi gwneud gwyrthiau drwy gydol y pandemig a'r argyfwng costau byw. Dyma y maent yn ei wneud yn eithriadol o dda. Ond mae eu hadnoddau bellach mor brin fel ei bod hi'n annhebygol y bydd staff yn gallu gwrthsefyll ysgytwad systemig arall.

Mae rhai aelodau o staff yn llawn amheuan ynglŷn â'r gwaith pellgyrhaeddol y mae colegau wedi bod yn ei wneud mewn perthynas â llesiant a llwyth gwaith. Nid ydynt wedi gweld effaith gadarnhaol gweithgareddau lleihau llwyth gwaith eto, ac mae llawer o staff yn credu mai mwy fyth o atebion byrdymor yw mentrau llesiant, nad ydynt yn llwyddo i effeithio ar graidd y mater, sef cynnydd mewn llwyth gwaith. Mae arolwg 2023 Cyngor y Gweithlu Addysg yn awgrymu bod gwydnwch a morâl staff yn isel.

Er na ddylid anwybyddu effaith hollbwysig cyllid cyfyngedig a gormod o waith, dylid cydbwysu hyn â chydabod a dathlu'r hyn sydd wedi cael ei gyflawni ar lefel leol a chenedlaethol. Mae'r adborth gan reolwyr a Chynrychiolwyr Undeb Llafur sydd wedi gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol wedi bod yn gadarnhaol ac wedi tynnu sylw at ffyrdd arloesol o weithio. Er enghraifft:

- dulliau arloesol o fynd i'r afael â rhai materion – e.e. y menopos
- strategaethau mawr eu heffaith i sianelu llwyth gwaith oddi wrth staff darlithio drwy benodi staff i rolau hyfforddi a chymorth dysgwyr newydd
- dechrau mynd i'r afael â data a systemau mewn ymgynghoriad â staff a dysgwyr
- archwilio tegwch a chydbwysedd o ran rhyddhau staff
- nodi ffyrdd o fynd i'r afael â materion yn ymwneud â gwaith llanw ar gyfer staff
- cynnal ymroddiad i sicrhau'r deilliannau gorau i ddisgwyr.

Mae colegau wedi croesawu partneriaeth gymdeithasol fel fframwaith ar gyfer symud ymlaen ac wedi croesawu'r gefnogaeth i hyn gan Lywodraeth Cymru. Roedd y trafodaethau myfyriol a gynhaliwyd â rheolwyr a Chynrychiolwyr Undeb Llafur yn gyfle iddynt fyfyrion ar yr hyn sydd wedi cael ei gyflawni.

*“Y cyfarfod hwn oedd un o fy hoff gyfarfodydd drwy gydol y flwyddyn. Rwy'n falch iawn o weithio i'r coleg – rydyn ni'n gweithio ar bethau, ac yn eu gweithredu. Yn y cyfarfod hwn, rwyf wedi sylweddoli pa mor bell rydyn ni wedi dod. Rwy'n teimlo'n falch ac yn freintiedig o gael bod yn rhan o hyn.”* (Cynrychiolydd Undeb Llafur)

*“Pan fyddwch chi'n stopio ac yn edrych yn ôl, rydyn ni wedi gwneud mwy nag oedden ni'n ei feddwl.”* (Cynrychiolydd Undeb Llafur)

Mae'n hollbwysig bod y safbwynt lleihau llwyth gwaith yn parhau i ganolbwyntio'n gyfan gwbl ar holl weithgareddau, prosesau a pholisïau colegau a bod colegau'n cydweithio ac yn rhannu'r ffyrdd y maent yn mynd ati i leihau llwyth gwaith ar lefelau lleol. Ond ni allant wneud hyn ar eu pen eu hunain. Mae adeiladu ar lwyddiant a chynnydd y bartneriaeth gymdeithasol rhwng y llywodraeth, cyflogwyr a chyfloggeion yn allweddol. Bydd hyn yn hollbwysig er mwyn cefnogi newid a sicrhau amgylchedd gwaith gwell, hapusach ac iachach i'r holl staff mewn colegau.

Mae'r argymhellion isod yn seiliedig ar ddadansoddiad o ganfyddiadau ein gwaith gwerthuso, argymhellion a wnaed yng nghynlluniau gweithredu colegau (gan gynnwys rhai sydd eisoes ar waith mewn rhai colegau), ac awgrymiadau a wnaed yn arolwg Cyngor y Gweithlu Addysg.

## Argymhellion



**Argymhelliad 1: Rhyddhau amser i athrawon gynllunio, paratoi, arloesi, addysgu a chymryd rhan mewn dysgu proffesiynol.**

Caiff athrawon eu cyflogi i addysgu. Maent yn weithwyr proffesiynol sy'n meddu ar sgiliau a gwybodaeth arbenigol yn eu pwnc a'r addysgeg briodol ar gyfer eu pwnc. Un thema gyson oedd faint o amser a gaiff ei ychwanegu at eu diwrnod yn sgil gwneud tasgau gweinyddol a rhoi cymorth ychwanegol i ddysgwyr. Yn anochel, mae hyn yn mynd ag amser oddi ar weithgarwch craidd cynllunio, paratoi, dysgu proffesiynol, addysgu ac asesu. Mae hyn yn cael effaith sefydliadol benodol mewn meysydd arbenigol iawn lle y caiff mwy a mwy o amser staff ei dreulio yn llywio systemau a phrosesau yn hytrach nag yn gwneud yr hyn y maent fwyaf cyfarwydd ag ef ac yn ei wneud orau – addysgu'r pwnc y maent yn hyfedr ynddo.

*“Mae swyddi addysgu wedi newid cymaint mewn 20 mlynedd. Pan ymunais i, roeddech chi'n rhywun o ddiwydiant a oedd am drosglwyddo eich sgiliau i eraill. Erbyn hyn, mae'r swydd mor dechnegol fel eich bod yn cyfyngu eich marchnad... Mae'r set sgiliau rydych chi'n disgwyl i bobl feddu arni yn cyfyngu'r gronfa o bobl y gallwch recriwtio ohoni.”* (Cynrychiolydd Undeb Llafur/Darlithydd)

*“Rwy'n addysgu ar y rhaglen hyfforddi athrawon. Cefais arsylwad – doedd gan yr un o'r dysgwyr eu gliniaduron pan oedden ni'n addysgu – roeddwn i am iddyn nhw ganolbwyntio ar amcanion. Doeddwn i ddim am eu boddi nhw mewn TG neu bydden nhw'n rhedeg milltir – rydyn ni am gael pobl ag 20 mlynedd o brofiad yn eu crefft. Mae angen i ni fod yn sensitif i hynny – roedden ni'n arfer denu pobl o ddiwydiant ac mae hynny'n anodd erbyn hyn.”* (Hyfforddwr Athrawon)

Mae tasgau gweinyddol wedi cael eu pentyrru ar athrawon dros y blynyddoedd ac maent fel mul 'Buckaroo' – un cais arall am ffurflen ddata a byddant yn cicio'r holl bwysau sydd ar eu cefnau. Mae'r proffesiwn addysgu mewn argyfwng lle mae'n rhaid i unrhyw weithgareddau lleihau llwyth gwaith gael effaith uniongyrchol ac amlwg ar ddyletswyddau nad ydynt yn gysylltiedig ag addysgu, a hynny ar unwaith.

## Lefel Leol

Parhau i dargedu gweithgareddau lleihau llwyth gwaith ar y pedwar peth sy'n mynd â'r mwyaf o amser:

- Delio â materion cynyddol gymhleth sy'n ymwneud â dysgwyr – cymorth bugeiliol, mynd ar drywydd presenoldeb, mynd i'r afael ag ymddygiad, rhoi cyfleoedd i ddal i fyny.
- Cynnydd mewn tasgau gweinyddol.
- Gwaith llanw ar ran cydweithwyr absennol.
- Asesu a gwirio mewnol.

Er enghraifft:

- Darparu rolau cymorth cofleidiol er mwyn tynnu dyletswyddau sy'n cymryd amser oddi ar athrawon (cymorth bugeiliol, monitro a rheoli presenoldeb, gweinyddu arholiadau ac ati).
- Bod yn feiddgar ac yn ddewr wrth barhau i adolygu, lleihau a dileu prosesau a gweithgareddau gweinyddol. Tynnu hyn oddi ar athrawon er mwyn rhyddhau amser ar gyfer paratoi, cynllunio a dysgu proffesiynol. Gofyn pam mae'r gofynion gweinyddol presennol yn bodoli ac a oes eu hangen

o hyd; wrth gyflwyno prosesau newydd, dod o hyd i rywbeth arall y gellir cael gwared arno er mwyn creu lle.

- Cynllunio ar gyfer anghenion llanw a ragwelir er mwyn lleihau achosion o 'ddiffodd tanau'. Datblygu fframwaith ar gyfer mynd i'r afael â materion yn ymwneud â gwaith llanw gan gynnwys dulliau megis:
  - rheolwr llanw
  - cronfa lanw
  - cyfnodau rhydd ar yr amserlen i athrawon (lle maent yn gwybod y bydd galw amdanynt, gan roi hyblygrwydd yn yr amserlen ar ddechrau'r flwyddyn ar gyfer gwaith llanw a ragwelir).
- Atgyfnerthu polisiau disgyblu a safonau ymddygiad derbyniol gan ddysgwyr, gan helpu darlithwyr i ddelio ag ymddygiad gwael.
- Ymgynghori â staff ar gyflwyno a chynllunio cyrsiau a chymwysterau newydd, gan gynnwys rhoi newidiadau ar waith yn raddol a chydabod/rhyddhau amser er mwyn paratoi ar gyfer cymwysterau newydd.
- Adolygu trefniadau rhyddhau staff er mwyn diwallu anghenion cymhleth ac amrywiol dysgwyr (gweler isod hefyd).

## Lefel Genedlaethol

- Adolygu'r amser cyswllt 835 awr presennol.
- Adolygu dyraniadau rhyddhau staff er mwyn ymateb i'r canlynol:
  - cymhlethdod ac amrywiaeth anghenion dysgwyr
  - effaith anghyfartal maint grwpiau yn seiliedig ar y math o ddysgwr a'r math o gwrs
  - gofynion o ran asesu a gwirio mewnol i adlewyrchu'r llwyth gwaith cysylltiedig mewn cyd-destunau hynod wahanol.
- Darparu cyllid cynaliadwy hirdymor ar gyfer rolau bugeiliol/cynnydd/presenoldeb/mentor llwyddiant drwy gydgrynhoi cyllid COVID-19 presennol ar gyfer y rolau hyn o fewn cyllid craidd colegau.
- Ystyried dull Cymru gyfan o ddenu athrawon, yn enwedig staff profiadol o ddiwydiant (er enghraifft ymgyrch recriwtio, bwrsariau).



### *Argymhelliad 2: Cefnogi'r 'canol gwasgedig'*

Yn briodol ddigon, mae ffocws ar staff addysgu yn yr holl waith hwn. Fodd bynnag, mae llawer o athrawon yn rheolwyr hefyd, ac mae heriau deuol ymarfer yn yr ystafell ddosbarth a rheoli'r cwricwlwm yn cael effaith sylweddol arnynt. Disgwylir iddynt foddelu rhagoriaeth wrth addysgu gan fynd i'r afael â gweithgareddau rheoli, gwaith cynhyrchu data a materion staffio ar yr un pryd. Maent yn aml yn rheoli niferoedd sylweddol o staff, sy'n eu hatal rhag rhoi cymorth priodol ac amserol i'r holl staff. Nid yn unig y mae'r gorweithio hwn yn effeithio ar eu llesiant a'u gallu i gyflawni eu rôl, ond gall hefyd dreiddio i lawr ac effeithio ar staff addysgu. Pwysleisiodd llawer o ddarlithwyr a Chynrychiolwyr Undeb Llafur fod llwyth gwaith eu rheolwyr yn ormodol, a disgrifiodd y rheolwyr eu hunain effaith llwyth gwaith ar eu llesiant.

## Lefel Leol

- Sicrhau nad oes nifer anhydrin o staff yn uniongyrchol atebol i reolwyr (cytuno ar uchafswm).
- Rhoi cyfleoedd hyfforddi a mentora i reolwyr ar gynllunio, amserlennu a threfnu, rheoli cyfarfodydd a rhoi cydnabyddiaeth briodol ac adborth cefnogol i staff.
- Cynnal gweithgareddau cysgodi gwaith er mwyn gwella dealltwriaeth o rolau gwahanol yn y sefydliad.

- Sicrhau bod deialog agored a chyson yn cael ei hwyluso drwy'r sefydliad, er mwyn sefydlu a meithrin diwylliant o 'ddiogelwch seicolegol', lle mae'r holl staff yn hyderus y gallant godi pryderon ac y bydd rhywun yn gwrandao arnynt. Byddai hyn yn cael ei gefnogi gan uwch-arweinwyr drwy fod yn weladwy, cynnal fforymau adborth rheolaidd a chysylltu â phryderon staff a rheolwyr canol.

### Lefel Genedlaethol


- Mewn ymgynghoriad â cholegau, ystyried rhaglen cymorth/datblygu rheoli genedlaethol wedi'i hariannu.

	<b><i>Argymhelliad 3: Mynd i'r afael â bwystfil data</i></b>
---	--

Mae pob coleg yn wynebu amrywiaeth debyg o broblemau: gormod o ddata, gormod o systemau, dyblygu, treulio gormod o amser ar gynhyrchu data ar draul yr addysgu. Yn hytrach na chael eu harwain gan ddysgwyr a'u llywio gan ddata, teimlir bod y systemau'n arwain at gynhyrchu mwy a mwy o ddata, ac ni all staff weld cysylltiad clir rhwng hynny a gwella profiad dysgwyr. Yn aml, caiff systemau eu cyflwyno ar frys heb gynllunio'n ddigonol nac ymgynghori â'r defnyddwyr terfynol. Mae hyn yn cynyddu llwyth gwaith, straen a rhwystredigaeth i athrawon a rheolwyr. Mae'r broses o lunio cynlluniau gweithredu ar lwyth gwaith wedi galluogi llawer o golegau i sefydlu grwpiau gorchwyl sy'n cynnwys y cymysgedd cywir o staff i fynd i'r afael â materion systemig yn ymwneud â data, a dylid parhau â hyn.

### Lefel Genedlaethol/Lefel Leol

- Mynd i'r afael â'r 'bwystfil data' er mwyn helpu i wella systemau, lleihau dyblygu, a dileu prosesau diangen. Adeiladu ar y gwaith a wnaed drwy gydweithio ar gynlluniau gweithredu ar lwyth gwaith ar lefel leol gan gynnwys staff MIS, cymorth TG a chwricwlwm gyda'i gilydd i adolygu systemau a chynllunio ar gyfer newid. Byddai hyn yn cael ei helpu ymhellach gan ddull sector cyfan o adfywio rhwydweithiau sydd eisoes yn bodoli o gynrychiolwyr o golegau i rannu arferion da ac atebion i broblemau trafferthus.
- Sicrhau y caiff yr holl brosesau a gweithdrefnau newydd a/neu adolygiadau o brosesau a gweithdrefnau eu hasesu o ran eu heffaith ar lwyth gwaith.
- Rhannu canfyddiadau a'r hyn a ddysgwyd o'r prosiect Integreiddio Systemau, dan arweiniad Cambria, i gefnogi camau gweithredu lleol mewn colegau. Gall hyn olygu bod angen prosiect 'galwad i weithredu' pellach yn ogystal â chyfleoedd caffael a newidiadau i gytundebau lefel gwasanaeth gyda Tribal, e.e. archwilio trefniadau cyllido a chaffael ar y cyd ar gyfer Pecynnau Cynghori Cwsmeriaid Tribal.

	<b><i>Argymhelliad 4: Sicrhau bod llesiant staff yn ganolog, a bod gweithgareddau ac ymyriadau'n cael effaith ar gyfer staff.</i></b>
---	---

Ceir cryn dystiolaeth o bwysigrwydd llesiant staff i lwyddiant sefydliadau. Yn wir, mae diwydiant cyfan sy'n ymwneud â llesiant yn y gweithle wedi tyfu'n gyflym dros y 10 mlynedd diwethaf. Dwy ochr i'r un



geiniog yw llesiant a llwyth gwaith – heb fynd i'r afael â llwyth gwaith, bydd llesiant staff yn parhau i beri pryder, ac wrth i lwyth gwaith ddwysáu, bydd llesiant yn gwaethygu.

*“Hanner y broblem gyda llwyth gwaith yw bod yr holl straen yn gwneud tasg gyffredin ddeg gwaith yn anoddach.”* (Rheolwr)

*“Mae llawer o weithgareddau llesiant ond yn gwneud newidiadau bach dibwys ac yn trin y symptomau yn hytrach na gwraidd y broblem. Heb fynd i'r afael â llwyth gwaith, fydd ddim unrhyw welliant mawr.”* (Darlithydd)

### Lefel Leol

- Darparu lle penodol a phriodol i staff i ffwrdd o'r ystafelloedd gwaith.
- Cynnwys llesiant a llwyth gwaith fel eitemau ar yr agenda ar gyfer arfarniadau/cyfarfodydd un i un.
- Cynnal asesiadau o effaith gweithgareddau llesiant er mwyn sicrhau y cânt eu cyfeirio'n briodol.
- Sicrhau bod llesiant a llwyth gwaith yn safbwyntiau a gaiff eu cymhwyso at holl weithgareddau colegau, fel na chânt eu gweld fel rhywbeth ychwanegol.
- Neilltuo amser penodol yn ystod y diwrnod neu'r wythnos waith ar gyfer llesiant; sicrhau bod gweithgareddau ar gael ar adegau pan fo staff yn gallu manteisio arnynt.
- Atgyfnerthu ymwybyddiaeth o'r amrywiaeth lawn o gymorth sydd ar gael i staff, a'i hyrwyddo.

### Lefel Genedlaethol

- Dylid recriwtio Cynrychiolwyr Llesiant Undeb Llafur ym mhob coleg er mwyn sicrhau y gall llais y staff ddylanwadu ar waith cynllunio strategol a mentrau i hybu llesiant staff a'u cefnogi.
- Casglu data ar gyfraddau absenoldeb staff a chyfraddau gadael drwy'r sector cyfan er mwyn gallu cymharu tueddiadau o flwyddyn i flwyddyn a llywio gwaith cynllunio'r gweithlu.
- Gwneud gwaith ymchwil pellach, gan adeiladu ar waith Coleg Gŵyr Abertawe, ar absenoldeb staff mewn perthynas â straen emosiynol. Bydd hyn yn fodd i ddeall yn well pa ymyriadau sy'n cael yr effaith fwyaf.
- Rhannu dulliau a chanfyddiadau Coleg Gŵyr Abertawe a Choleg Penybont mewn perthynas â chefnogi staff â'r menopos.



### **Argymhelliad 5: Rhaid i leihau llwyth gwaith fod yn flaenoriaeth barhaus**

Y broblem a oedd yn cael ei hanwybyddu ym mhob sgwrs oedd llwyth gwaith. Ni waeth faint o amser, ymdrech a chyllid sy'n cael ei fuddsoddi mewn llesiant, ni all dim byd wneud iawn am orlwytho gwirioneddol sy'n arwain at lefelau niweidiol o straen personol a sefydliadol. Ategir hyn gan ganlyniadau arolwg 2023 Cyngor y Gweithlu Addysg.

*“Rwy'n teimlo bod rôl athro yn llawer mwy nag addysgu i'r graddau bod hynny'n cael effaith enfawr ar eich bywyd eich hun gartref, eich iechyd a hyd yn oed eich cwsg.”* (Ymateb i Arolwg Cyngor y Gweithlu Addysg)

*“Rwyf wedi bod yn dioddef o orflinder, lludded a straen ers 2021. Mae fy ngolwg wedi dechrau dirywio oherwydd yr holl waith ar-lein/marcio ac mae hyn yn dal i waethygu.”* (Ymateb i arolwg Cyngor y Gweithlu Addysg)

*“Mae'r rôl yn gofyn i mi weithio mwy na fy oriau contract bob wythnos... o siarad â chydweithwyr, mae gweithio y tu hwnt i oriau contract yn gyffredin a bron yn ddisgwyliedig er mwyn ymdopi â'r llwyth gwaith.”* (Ymateb i arolwg Cyngor y Gweithlu Addysg)

Dylai fod sgysiaau tryloyw ac agored parhaus rhwng Llywodraeth Cymru, rheolwyr a staff colegau, ac undebau llafur am gyfyngiadau cyllid a hyblygrwydd gweithredol mewn colegau, er mwyn nodi'n glir yr hyn sy'n bosibl a'r hyn nad yw'n bosibl. Lle y ceir cyfyngiadau cyllid, dylai colegau gael eu cefnogi i fod yn feiddgar ac yn ddewr wrth ddod o hyd i atebion amgen, e.e. newid y ffordd y caiff y cwricwlwm ei gyflwyno, rolau gwahanol o fewn y coleg, defnyddio deallusrwydd artiffisial.

### Lefel Leol

- Parhau i weithio mewn partneriaeth gymdeithasol er mwyn mynd i'r afael â materion sydd heb eu datrys o gynlluniau gweithredu ar lwyth gwaith.
- Cynyddu hyblygrwydd er mwyn galluogi staff i weithio gartref wrth wneud gwaith gweinyddol a gwaith cynllunio, paratoi a marcio.
- Clustnodi amseroedd ar gyfer cyfarfodydd staff o fewn oriau gwaith (nid yn ystod amser gwersi, gyda'r nos nac amser cinio) ac ystyried pennu cyfnod penodol bob wythnos ar gyfer cyfarfodydd a DPP.
- Helpu i ddatblygu adnoddau addysgu a chynlluniau gwaith a rennir.
- Cydnabod amser teithio ar gyfer staff y mae angen iddynt deithio rhwng safleoedd yn ystod y diwrnod gwaith.
- Cydgysylltu gweithgareddau monitro, archwiliadau, arsylwadau ac ymweliadau cyrff dyfarnu â staff addysgu fel nad ydynt yn gwrthdaro â'r adegau prysuraf, fel cyfnodau asesu.
- Rhoi cyfarwyddiadau clir a mwy o dryloywder mewn perthynas â rhyddhau staff er mwyn adlewyrchu'r amser sydd ei angen ar gyfer rolau amrywiol (e.e. rolau cydlynedd cwrs, arweinydd cwrs a thiwtor personol, dyddiadau cyflwyno gwaith cwrs; amrywiadau i ofynion asesu a marcio; gwahaniaethau rhwng cyrsiau galwedigaethol a chyrsiau Safon Uwch, gwahaniaethau o ran maint dosbarthiadau). Bydd canfyddiadau'r cynllun peilot Dyrannu a Monitro Llwyth Gwaith yn hollbwysig er mwyn cefnogi hyn.
- Ychydig o golegau a drafododd gallu deallusrwydd artiffisial i helpu i leihau llwyth gwaith, ond roedd un darlithydd yn awyddus i archwilio ei botensial. Gweithio gyda darlithwyr i archwilio potensial deallusrwydd artiffisial priodol i helpu i leihau llwyth gwaith a gwella arferion gweithio. Caiff hyn ei hyrwyddo gan gymuned ymarfer deallusrwydd artiffisial y Cydbwyllgor Systemau Gwybodaeth a phrosiectau peilot a gefnogir gan Lywodraeth Cymru yn 2023/24, a chaiff y deilliannau a'r gwersi a ddysgwyd eu rhannu ym mhob rhan o'r sector.

### Lefel Genedlaethol

- Parhau i hyrwyddo a chefnogi gweithgareddau lleihau llwyth gwaith.
- Cynnal adolygiad o'r amser cyswllt 835 awr a'r amser ar gyfer cynllunio, paratoi, asesu a dyletswyddau nad ydynt yn addysgegol. Bydd y cynllun peilot dyrannu llwyth gwaith yn allweddol yn hyn o beth.
- *(Cafodd gwerth o 835 o oriau cyswllt y flwyddyn ei ragnodi fel uchafswm er mwyn rhoi 12 awr yr wythnos i athro ar gyfer cyflawni'r holl “ddyletswyddau adrannol” nad ydynt yn addysgegol yn ystod patrwm arferol yr wythnos, sef 9-5 o ddydd Llun i ddydd Gwener. Mae'n amlwg bellach fod angen addasiad oherwydd yr hyn y gofynnir i'r staff ei wneud yn ystod y 12 awr hynny bob wythnos).* (GLIM, Adroddiad Lleihau Llwyth Gwaith)
- Dylid cynnal trafodaeth genedlaethol er mwyn ailgyflwyno trefniadau rhyddhau staff ar gyfer y rhai sydd â dyletswyddau dilysu mewnol sylweddol a symleiddio'r gofynion o ran tystiolaeth Rheoli ac Adolygu Perfformiad.



## Argymhelliad 6: Parhau i sicrhau'r manteision trawsnewidiol mwyaf posibl yn sgil cydweithio.

Mae cymorth a chydweithio yn hollbwysig i lesiant a dysgu unigol. Mae'r un peth yn wir am lesiant a dysgu sefydliadol. Pan fydd pobl yn gweithio fel tîm a chymuned, byddant yn fwy gwydn ac yn fwy creadigol, a bydd eu hymdrechion yn cael mwy o effaith. Roedd gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol yn cael ei ystyried yn fuddiol dros ben ym mhob un o'r colegau. Fe'i disgrifiwyd fel:

- Cefnogi trafodaethau a chydweithio gwirioneddol a dilys.
- Meithrin ymddiriedaeth rhwng staff, rheolwyr, ac undebau llafur.
- Darparu fframwaith effeithiol ar gyfer dulliau cydweithredol sy'n canolbwyntio ar atebion er mwyn gwella sefydliadau.

*“Mae hyn wedi bod yn syniad/uchelgais ardderchog ar ran Llywodraeth Cymru ac UCU.”*  
(Cynrychiolydd Undeb Llafur)

*“Nid ein lle ni yw dweud wrth eraill mwyach. Does gennym ni ddim yr atebion i gyd, ac mae'n bosibl y bydd angen mewnbwn rhywun arall ar hyn. Erbyn hyn rydyn ni'n dweud 'dyma syniad; beth yw eich barn chi?', yn hytrach na dweud wrth bobl beth i'w wneud. Mae gan bob un ohonon ni sgiliau gwahanol – onid hynny yw ystyr partneriaeth?”* (Rheolwr)

### Lefel Leol

- Dylai colegau barhau i adeiladu ar eu partneriaethau cymdeithasol lleol er mwyn meithrin yr ymddiriedaeth a'r proffesiynoldeb sy'n arwain at newid effeithiol.
- Dylai colegau ddyfnhau'r cydweithio rhwng sefydliadau er mwyn mynd i'r afael â materion cyffredin, rhannu adnoddau ac ystyried ffyrdd o ymgysylltu, er enghraifft drwy gaffael neu hyfforddiant ar y cyd.

*“Un peth sy'n fy nharo i yw, os oes hyfforddiant cyffredinol i bob coleg, y gallai gael ei gynnal ar gyfer pob coleg ar yr un pryd. Mae gennym ni i gyd wythnos ar ddiwedd y flwyddyn ar gyfer hyfforddiant canolog. Gallai'r mathau o adnoddau sydd gennym ni fod yn ddefnyddiol iawn i'w rhannu â cholegau eraill am ein bod ni wedi'u cofnodi nhw ac maen nhw ar Hwb.”* (Cynrychiolydd Undeb Llafur)

### Lefel Genedlaethol

- Dylai colegau, Llywodraeth Cymru ac undebau llafur barhau i adeiladu ar y cydweithio rhyngddynt ym mhob rhan o'r sector er mwyn mynd i'r afael â materion cyffredin hirsefydlog.
- Dylai Llywodraeth Cymru ystyried ariannu rhagor o waith ymchwil a datblygu ym maes gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol er mwyn gwerthuso'r ffyrdd mwyaf effeithiol o ymgorffori hyn mewn colegau.



## Argymhelliad 7: Sicrhau y cytunir ar eglurder ynglŷn â chwmpas a diben a bod yr holl randdeiliaid yn deall hyn ar ddechrau prosiectau.

Mae'r rhaglen lleihau llwyth gwaith yn y sector addysg bellach yng Nghymru yn uchelgeisiol, yn amlhaen ac yn gymhleth. Mae'r diben a'r hyn y mae angen ei gyflawni yn amrywiol ac yn bellgyrhaeddol, sy'n ei gwneud hi'n anodd gweld beth yn union fydd effaith ddisgwyliedig pob prosiect. Hefyd, ceir sawl llinyn a phrosiect, a dywedodd rhai colegau ei bod hi'n anodd cyfleu hyn i'r staff. O hyn ymlaen, byddai'n ddefnyddiol cael ffeithluniau 'darlun mawr' y gallai colegau eu defnyddio wrth gyfathrebu'n lleol.

Mae cynigion prosiect sydd â diben cryno, nodau syml a deilliannau clir, wedi'u hysgrifennu mewn iaith glir, yn hanfodol er mwyn cynnwys staff yn y broses o newid. Teimlwyd bod defnyddio ymgynghorwyr allanol i ddarparu gwrthrychedd a thrylwyredd ar ddechrau prosiectau yn fuddiol ac y dylid parhau i wneud hynny fel y bo'n briodol. Yn yr un modd, bydd cynnal dull 'cyfaill beirniadol' drwy gydol prosiectau yn cynnig strwythur ac atebolrwydd. Bydd hyn yn sicrhau bod cynnydd yn fesuradwy, yn ddiriaethol ac yn amlwg. Hefyd, bydd yn fwy tebygol o ddarganfod buddugoliaethau bach ac enillion annisgwyl.

Roedd y dull o baratoi adroddiadau llwyth gwaith, cynlluniau gweithredu a phrosiectau cydweithredol yn amrywio'n sylweddol. Y cynlluniau gweithredu mwyaf effeithiol oedd y rhai a oedd yn cynnwys mesurau deilliannau ac effaith clir a fyddai'n cael eu monitro wedyn fel bod modd tracio cynnydd ac enillion ar fuddsoddiad. Bydd sicrhau eglurder hefyd yn helpu colegau i benderfynu ble y dylid buddsoddi er mwyn gwneud y gwahaniaeth mwyaf.

### Lefel Leol

- Diffinio meini prawf llwyddiant cyn dechrau ar unrhyw brosiect neu newid. O ysgrifennu ceisiadau am gyllid i gynllunio gwersi neu lunio cynllun gweithredu, dylai fod gan bopeth fframwaith clir ar gyfer llwyddiant sy'n canolbwyntio ar y ffordd y bydd y gweithgaredd yn effeithio ar y deilliannau a'r enillion ar fuddsoddiad a ddymunir.
- Canolbwyntio ymdrechion ar weithgareddau lleihau llwyth gwaith sy'n mynd i'r afael â'r pethau sy'n mynd â'r mwyaf o amser ac a fydd yn cael yr effaith fwyaf ar staff. Canfod mesurau i dracio effaith a chynnydd yr ymdrechion hyn.
- O fewn cynlluniau gweithredu neu gynigion prosiect, sicrhau bod proses glir ar gyfer ymgynghori a chyfathrebu'n barhaus â'r staff wedi'i chynnwys.

### Lefel Genedlaethol

- Cynnwys templedi ag enghreifftiau o ganllawiau ar ysgrifennu cynigion prosiect, cynlluniau gweithredu, ac adroddiadau. (Gallai cynigion prosiect llwyddiannus fod ar gael ar Hwb fel enghreifftiau).
- Darparu ffeithlun ar gyfer pob llinyn o weithgarwch a dangos sut maent yn cyd-fynd â'i gilydd. Gall colegau ddefnyddio'r ffeithlun hwn i hyrwyddo'r gweithgarwch lleihau llwyth gwaith a'r gwaith prosiect.
- Sicrhau y caiff eglurder ynglŷn â'r diben, y broses a'r deilliannau a ddymunir eu rhannu ar gyfer y prosiect dyrannu llwyth gwaith fel bod yr holl randdeiliaid yn deall diben, cwmpas a chyfyngiadau'r prosiect yn glir o'r dechrau. (Gallai fod taflen wybodaeth i gydweithwyr ei rhannu â'u staff sy'n amlinellu'r nodau, y deilliannau a'r broses.)



## Argymhelliad 8: Egluro a symleiddio ceisiadau am gyllid a darparu cyllid tymor hwy

Nid oes amheuaeth ynglŷn ag ymrwymiad Llywodraeth Cymru, arweinwyr colegau, undebau llafur a staff i wella cyfleoedd mewn bywyd i ddysgwyr yng Nghymru. Fodd bynnag, mae angen i raddfa'r uchelgais hwn gydnabod yr heriau systemig a'r rhwystrau rhag llwyddo: straen, iechyd meddwl gwael, a chynnydd mewn llwyth gwaith yn y sector. Mae angen i amgylcheddau gwaith fod yn addas i hybu llesiant, a darparu llwyth gwaith priodol. Bydd hyn yn galluogi staff i ddelio â'r heriau cynyddol sy'n wynebu colegau. Mae llenyddiaeth ym maes addysg yn dangos nad yw effaith y pandemig ar iechyd meddwl plant a phobl ifanc yn lleihau, a gallem ddisgwyl gweld yr effaith hon am flynyddoedd i ddod. Mae hyn yn ychwanegu at ddwysâd systemig mewn gwaith a heriau i staff colegau.

Roedd arweinwyr colegau yn croesawu'r ffocws gan Lywodraeth Cymru ar lwyth gwaith a llesiant a'r cyllid ychwanegol yn ystod pandemig COVID-19 i gefnogi dysgwyr mewn argyfwng. Ar yr un pryd,

gwnaethant dynnu sylw at yr heriau sy'n gysylltiedig â chyllid byrdymor a'r broses gymhleth o wneud cais am gyllid drwy ffrydiau ariannol lluosog. Mae darparu symiau bach o gyllid dros un flwyddyn ariannol neu academiaidd yn ei gwneud hi'n anodd cynnal effaith. Ceir perygl go iawn y bydd yr atebion byrdymor hyn yn datgelu problemau mwy difrifol ar ôl iddynt ddod i ben. Ceir pryder gwirioneddol ynghylch sut y gellir cynnal cymorth a gwasanaethau hollbwysig, a sut y gellir mynd i'r afael â llwyth gwaith staff mewn ffordd ystyrlon heb gymorth drwy ddyraniadau cyllid parhaus.

## Lefel Genedlaethol

- Darparu cyllid ar gyfer prosiectau sy'n para mwy na blwyddyn, er mwyn galluogi colegau i fynd i'r afael â phroblemau hirsefydlog a systemig.
- Symleiddio a safoni'r broses o wneud cais am gyllid ar gyfer prosiectau a rhoi digon o amser paratoi er mwyn helpu colegau i gynllunio a dyrannu adnoddau'n well ar gyfer cyflawni prosiectau.
- Darparu cyllid hirdymor er mwyn galluogi colegau i gynnal rolau a phrosesau sy'n cael effaith sylweddol ar leihau llwyth gwaith a gwella profiadau dysgwyr.

## Atodiadau



### Astudiaethau Achos

Astudiaeth Achos	Thema	Colegau
<b>Astudiaeth Achos 1: Datblygu Partneriaethau Llesiant</b>	Llesiant	<i>Coleg Penybont</i> <i>Coleg Gŵyr Abertawe</i>
<b>Astudiaeth Achos 2: Mynd i'r afael â'r Menopos</b>	Llesiant	Coleg Gŵyr
<b>Astudiaeth Achos 3: Creu 'Lle i Feddwl'</b> <i>Sut mae Colegau yng Nghymru yn creu amser i feddwl er mwyn cefnogi llesiant staff</i>	Llesiant	Coleg Gŵyr, Coleg Penybont, Grŵp NPTC, Coleg Sir Benfro
<b>Astudiaeth Achos 4: Newid y Ddawns: O'r Paso Doble i'r Walts</b>	Partneriaeth Gymdeithasol	Amrywiol
<b>Astudiaeth Achos 5: Gwneud Pethau'n Wahanol: Adolygu prosesau er mwyn helpu i leihau llwyth gwaith</b>	Lleihau Llwyth Gwaith: UCAS Systemau Data Gwaith Llanw Rhyddhau Staff Cydgrynhai Contractau	Coleg Dewi Sant, Grŵp Llandrillo Menai, Coleg Penybont, Coleg Merthyr Tudful, Coleg Gŵyr Abertawe

<b>Astudiaeth Achos 6: Newid y Sgwrs</b>	Llwyth Gwaith + Llesiant – Arfarniadau	Coleg Dewi Sant Coleg Cambria
<b>Astudiaeth Achos 7 – Prosiect Presenoldeb: Cynllun Peilot i Archwilio Effaith Hyfforddwyr Cynnydd a Datblygiad Personol</b>	Prosiect presenoldeb/hyfforddwyr bugeiliol	Coleg Penybont
<b>Astudiaeth Achos 8 – Prosiect Presenoldeb: Swyddogion Presenoldeb</b>	Prosiect Presenoldeb	Coleg Merthyr Tudful
<b>Astudiaeth Achos 9 – Prosiect Presenoldeb: Rhoi cymorth cyfannol i ddysgwyr a staff: Hyfforddwyr Bugeiliol/Cynnydd</b>	Prosiect presenoldeb	Coleg Gŵyr Abertawe
<b>Astudiaeth Achos 10 – Prosiect Presenoldeb: Treialu modiwl Rheoli a Monitro Presenoldeb EBS</b>	Prosiect Presenoldeb Monitro presenoldeb	Coleg Sir Gâr

## Adnoddau:

- Adnodd 1: Mynd i'r afael â Phresenoldeb – gyda pholisïau enghreifftiol gan Goleg Sir Gâr a Choleg Gŵyr Abertawe
- Adnodd 2: Adnodd asesu'r effaith ar lwyth gwaith, Coleg Dewi Sant Abertawe
- Adnodd 3: Siarter partneriaeth gymdeithasol – Coleg Cambria
- Adnodd 4: Ffyrdd o fynd i'r afael â lleihau llwyth gwaith.

## Cyfeiriadau:

Cymdeithas y Colegau, (2022) Staffing Challenges. Ar gael yn:

<https://www.aoc.co.uk/news-campaigns-parliament/aoc-newsroom/worst-staffing-crisis-in-two-decades-in-englands-colleges> [Cyrchwyd 17/5/23]

BITC, (2021) What if your job was good for you? Ar gael yn: <https://www.bitc.org.uk/report/what-if-your-job-was-good-for-you/>[Cyrchwyd 17 Ionawr 2022]

Brailsford, D. (2015). *Core Principle and Marginal Gains*. Ar gael yn: <https://www.youtube.com/watch?v=THNBIQenywc> [Cyrchwyd 16 Chwefror 2022]

Dalle.E2 <https://openai.com/dall-e-2> Defnyddiwyd ar gyfer delweddau yn yr adroddiad

Education Support (2022) Teacher Wellbeing Index. Ar gael yn: [https://www.educationsupport.org.uk/resources/for-organisations/research/teacher-wellbeing-index/?gclid=Cj0KCQjwho-IBhC\\_ARIsAMpgMocPxR7G2F6kjsquH0r1q20mYN6iclZtRzRtyIWBUX3BWDiYgOPeVkaAkCIEALw\\_wcB](https://www.educationsupport.org.uk/resources/for-organisations/research/teacher-wellbeing-index/?gclid=Cj0KCQjwho-IBhC_ARIsAMpgMocPxR7G2F6kjsquH0r1q20mYN6iclZtRzRtyIWBUX3BWDiYgOPeVkaAkCIEALw_wcB) [Cyrchwyd 28 Ionawr 2022]

Cyngor y Gweithlu Addysg, (2021), Adroddiad ar Arolwg Cenedlaethol o'r Gweithlu Addysg. Ar gael yn: <https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/documents-cym/about-2/workforce-statistics-cym/national-education-workforce-survey-2/580-adroddiad-ar-arolwg-cenedlaethol-or-gweithlu-addysg-2021-2/file> [Cyrchwyd 4 Ionawr 2022]

Cyngor y Gweithlu Addysg, (2022), Ystadegau'r Gweithlu. Ar gael yn: <https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/ymchwil-ac-ystadegau/ystadegau-r-gweithlu-addysg.html>

[Cyrchwyd 4 Gorffennaf 2023]

Cyngor y Gweithlu Addysg (2023), Arolwg o'r Gweithlu Ôl-16

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch. (2020) Work-related stress, anxiety or depression statistics in Great Britain. Ar gael yn: <https://www.hse.gov.uk/statistics/> [Cyrchwyd 17 Ionawr 2022]

Y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd (2018). *Education at a glance 2018: OECD Indicators*. Ar gael yn [https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2018\\_eag-2018-en](https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2018_eag-2018-en) [Cyrchwyd 23 Mai 2023]

TES (2020) *Staff Wellbeing Report* Ar gael yn: <https://www.tes.com/for-schools/blog/article/staff-wellbeing-report> [Cyrchwyd 10/11/21]

The Workforce Institute @UKG (2023) Ar gael yn: <https://www.ukg.com/resources/article/mental-health-work-managers-and-money?ms=1828.5714285714287> [Cyrchwyd 16/5/23]