

Astudiaeth Achos

Wockhardt/CP Pharmaceuticals

Safon Iechyd Corfforaethol Arian Cymru Iach ar Waith



Amdanom ni

Mae Wockhardt/CP Pharmaceuticals wedi'i leoli ar Ystad Ddiwydiannol Wrecsam ers dros 60 mlynedd. Rydym yn gweithgynhyrchu cynhyrchion fferyllol sterilaidd ar y safle, e.e. inswlin, heparin, morffin. Mae gennym hefyd labordy mawr i brofi cynhyrchion, adran ymchwil a datblygu ac adran ddosbarthu.

Rydym yn cyflogi dros 400 o staff ar ddau safle ar yr ystad ddiwydiannol yn Wrecsam, ac yn cyflenwi'r GIG, fferyllfeydd, archfarchnadoedd yn ogystal â marchnad allforio fawr. Rydym yn ymfalchïo yn y ffaith ein bod wedi gweithgynhyrchu brechlyn COVID-19 yn ystod y pandemig.

Uchafbwyntiau

- Mae ein gweledigaeth yn seiliedig ar y gred mai pobl yw conglaen y busnes, a thrwy fuddsoddi mewn pobl gallwn fod yn hyderus y gellir diwallu anghenion ein cwsmeriaid.
- Gan ein bod yn cael ein hystyried yn weithwyr hanfodol, gwnaethom gadw ein safleoedd ar agor a gweithio yn y ffordd fwyaf diogel posibl drwy roi ein cynlluniau parhad busnes ac amrywiaeth o fesurau brys ar waith.
- Rhoesom fesurau cadw pellter cymdeithasol ar waith ac amrywiaeth o drefniadau gweithio ystwyth, gan gynnwys amrywio amseroedd dechrau a gorffen ac amseroedd egwyl.
- Rhoesom wybodaeth reolaidd i bob aelod o'r staff, ar y safle ac oddi arno, drwy amrywiaeth o sianeli, gan gynnwys drwy'r fewnwyd, negeseuon e-bost, arbedwyr sgrin, slipiau cyflog a hysbysiadau ar y safle.
- Anfonodd y Tîm Iechyd Galwedigaethol negeseuon e-bost bob pythefnos at y staff a oedd yn gweithio gartref er mwyn dal i fyny a chynnig cyfleoedd i godi pryderon am lesiant yn gyfrinachol.
- Roedd cadw mewn cysylltiad â'r staff a oedd yn gwarchod a'r rhai na allent weithio yn hollbwysig er mwyn sicrhau nad oeddent yn teimlo eu bod yn angof a'u bod yn cael y wybodaeth ddiweddaraf am y newidiadau a wnaed yn ystod eu habsenoldeb.
- Er mwyn hybu morâl, cafodd pob aelod o'r staff, p'un a oedd yn gweithio gartref, ar y safle neu'n gwarchod, focs gofal o nwyddau, gan gynnwys hylif diheintio dwylo, hancesi papur a siocledi.
- Gwnaethom gysylltu â chwmni a oedd yn darparu gwasanaeth am ddim o'r enw 'Let's Keep Talking' er mwyn helpu unrhyw un a oedd yn teimlo'n bryderus neu'n ynysig.
- Gan adeiladu ar fesurau a oedd eisoes wedi'u rhoi ar waith drwy ennill Safon Cymru Iach ar Waith, gwnaethom ddatblygu dulliau newydd o gefnogi iechyd meddwl yn y gweithle, gan gynnwys polisi ar straen, hyfforddiant i godi ymwybyddiaeth y gweithlu, a chymorth i adnabod a rheoli salwch meddwl a meithrin gwydnwch.
- Yn ystod y pandemig, mae'r staff wedi teimlo eu bod yn cael eu cynnwys yn fwy ac mae'r cyfathrebu wedi gwella ar bob lefel.

Astudiaeth Achos

Addasu'n gyflym i'r pandemig

Fel pob cwmni arall, bu'n rhaid i ni addasu'n gyflym ar ddechrau'r pandemig. Oherwydd natur ein busnes, roeddem yn cael ein hystyried yn weithwyr hanfodol. Ein gofyniad cychwynnol oedd cadw ein safleoedd ar agor a gweithio yn y ffordd fwyaf diogel posibl. Gwnaethom fodloni'r gofyniad hwn drwy roi ein cynlluniau parhad busnes ac amrywiaeth o fesurau brys ar waith.

Roedd y gwaith paratoi cychwynnol yn cynnwys sefydlu gweithlu 'hanfodol i'r safle', h.y. cynhyrchu, labordy, a dosbarthu. Gwnaethom hefyd nodi staff yr ystyriwyd eu bod yn wynebu mwy o risg a/neu yn eithriadol o agored i niwed. Cafodd y staff a allai weithio gartref eu hanfon adref ar unwaith, a rhoddwyd patrymau sifft a gwaith gwahanol i'r staff na allent weithio gartref cyn gwarchod.

Rhoddwyd y mesurau hyn ar waith ochr yn ochr â nifer o newidiadau i weithrediad arferol y safle; rhesom fesurau cadw pellter cymdeithasol ar waith ym mhob ardal (marciau, systemau unffordd) ac amrywiaeth o drefniadau gweithio ystywyth, gan gynnwys amrywio amseroedd dechrau a gorffen ac amseroedd egwyl.

Cyfathrebu ac ymgysylltu â'r staff

Gwnaethom gydnabod yn gynnar fod angen i ni addasu a gwella ein systemau ar gyfer cyfathrebu â'r staff er mwyn cefnogi ffyrdd ystywyth newydd o weithio. Roedd hyn yn cynnwys:

- ESicrhau bod gan bob cyflogai bwynt cyswllt.
- Rhoi gwybod am newidiadau sefydliadol a diweddariadau mewnol yn rheolaidd, yn ogystal â'r canllawiau diweddaraf gan y llywodraeth ac Iechyd Cyhoeddus Cymru drwy negeseuon e-bost i bob aelod o'r staff, y fewnwyd, arbedwyr sgrin a hysbysiadau ym mhob rhan o'n safleoedd.
- Anfonodd y Tîm Iechyd Galwedigaethol negeseuon e-bost bob pythefnos at y staff a oedd yn gweithio gartref er mwyn dal i fyny a chynnig cyfleoedd i godi pryderon am lesiant yn gyfrinachol.
- Galwadau neu negeseuon testun wythnosol i'r staff a oedd yn gwarchod ac na allent weithio gartref er mwyn sicrhau nad oeddent yn teimlo eu bod yn angof a rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf iddynt.

- Briffiadau rheolaidd gan y Rheolwr Gyfarwyddwr i ddiolch i'r staff am eu hymdrechion parhaus a rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf am hynt y cwmni i addasu i'r 'normal newydd'.
- Anfon manylion cyswllt a gwybodaeth am wasanaethau cymorth MIND, Every Mind Matters y GIG, ac RCS Cymru gyda slipiau cyflog a'u cyhoeddi ar y fewnwyd.

Gwnaethom wynebu nifer o faterion TG ar ddechrau'r cyfyngiadau symud yn sgil pwysau'r gwaith o drefnu i ran fawr o'r gweithlu i weithio gartref, a gwnaethom fynd i'r afael â'r materion hynny. Gwnaethom fynd ati'n gyflym i fabwysiadu Microsoft Teams fel y gallai'r staff gadw mewn cysylltiad agos â'u cydweithwyr a'u rheolwyr llinell.

Hybu morâl

Fel camau bach i hybu morâl, rydym wedi darparu rholiu brecwast, te, coffi, diodydd oer, hufen ia (yn dibynnu ar y tywydd!) am ddim i'r staff ar y safle, yn ogystal â phitsas tecawê i staff nos. Cafodd pob aelod o'r staff, p'un a oedd yn gweithio gartref, ar y safle neu'n gwarchod, focs gofal o nwyddau, gan gynnwys hylif diheintio dwylo, hancesi papur a siocledi. Cafodd pob aelod o'r staff fonws i ddiolch iddo am ei gymorth parhaus ac i ddangos ei fod yn aelod gwerthfawr o'r staff, beth bynnag fo'i amgylchiadau.

"Pan glywsom y newyddion y byddem yn gweithgynhyrchu brechlyn COVID-19 ... roedd y staff yn fwy positif a gwnaethant ganolbwyntio eu hymdrechion ar sicrhau bod y brechlyn yn cael ei ddosbarthu mor ddiogel a chyflym â phosibl!"

Astudiaeth Achos

Cymorth iechyd meddwl

Rydym yn cefnogi anghenion iechyd a llesiant ein cyflogeion yn llawn drwy bolisïau, cymorth iechyd galwedigaethol a rhyngweithio o ddydd i ddydd. I ddechrau, dywedodd staff a oedd yn gweithio gartref eu bod yn teimlo'n ynysig a'u bod yn colli eu cydweithwyr a'r rhyngweithio cymdeithasol a geir mewn amgylchedd safle. Canfu'r staff â phlant oedran ysgol eu hunain mewn sefyllfa newydd o orfod cydbwysu anghenion addysgol â'u swydd.

Roedd lefel uchel o bryder o ganlyniad i nifer o ffactorau: ofn COVID-19, pryder am aelodau o'r teulu, pryder am swyddi (naill ai eu swyddi eu hunain neu swyddi aelodau o'r teulu neu ffrindiau). Gwnaethom gysylltu â chwmni roeddem wedi ei ddefnyddio ers sawl blwyddyn i atgyfeirio unigolion at Therapi Gwybyddol Ymddygiadol, a oedd wedi sefydlu gwasanaeth 'Let's Keep Talking' i unrhyw un a oedd yn teimlo'n bryderus neu'n ynysig. Mae'r staff wedi gallu ffonio neu e-bostio'r gwasanaeth yn gyfrinachol ac mae therapydd wedyn yn eu ffonio bob dydd cyhyd ag y bydd angen cymorth arnynt. Cafodd y cyfle hwn ei groesawu, ac ar sail adborth gan y cwmni a'r staff eu hunain, gwyddom fod dros 50 o'n staff wedi defnyddio'r gwasanaeth.

Effeithiau

Mae gweledigaeth Wockhardt yn seiliedig ar y gred mai pobl yw conglaen y busnes, a thrwy fuddsoddi mewn pobl gallwn fod yn hyderus y gellir diwallu anghenion ein cwsmeriaid. Rydym yn ceisio cynnig amgylchedd cyfoethog ar gyfer datblygiad proffesiynol a phersonol i bob cyflogai, ynghyd â diwylliant agored, cefnogol a chyfranogol ar bob lefel o'r cwmni.

Yn y gorffennol, mae'r staff wedi dweud nad yw'r cyfathrebu bob amser wedi bod cystal ag y gallai fod, ond yn ystod y pandemig maent wedi teimlo eu bod yn cael eu cynnwys a bod y cyfathrebu ar bob lefel wedi gwella.

Gwersi a ddysgwyd

I ddechrau, gwelsom gynnydd yn nifer y materion iechyd meddwl a oedd yn gysylltiedig â COVID-19, ond lleihaodd y nifer hwn yn sylweddol ar ôl ychydig fisoedd. Fodd bynnag, bu tonau pellach yn bennaf yn ystod y cyfnodau o gyfyngiadau symud, yn sgil teimladau o deimlo'n gaeth. Bob tro, gwnaethom ymdrech o'r newydd i gynnal llinellau cyfathrebu da a chyfeirio staff at y cymorth priodol pe bai angen. Wrth i'r staff ddod i'r arfer â ffordd newydd o weithio, bu newid cyffredinol ac mae llinellau cyfathrebu ym mhob rhan o'r cwmni wedi gwella, gyda chyfathrebu mwy agored yn benodol rhwng y rheolwyr a'r gweithlu.

Arweiniodd y newyddion y byddai brechlyn COVID-19 yn cael ei weithgynhyrchu yn Wockhardt at fwy o bositifrwydd, ac mae'r staff wedi canolbwyntio eu hymdrechion ar sicrhau bod y brechlyn yn cael ei ddosbarthu mor ddiogel a chyflym â phosibl. Roedd yn hwb gwirioneddol i forâl am fod y staff yn teimlo eu bod yn chwarae rôl hanfodol yn yr ymateb i COVID-19.

Drwy ennill Safon Iechyd Corfforaethol Arian Cymru lach ar Waith yn 2018, cafodd Wockhardt gyfle i adolygu amrywiaeth o bolisïau ac arferion y gweithlu, yn enwedig mewn perthynas ag iechyd meddwl ac effeithiau negyddol posibl straen a risgiau seicolegol eraill ar gyflogeion, yn bersonol ac yn y gwaith. Gwnaeth hyn ein galluogi i adeiladu ar fesurau a oedd eisoes ar waith a datblygu dulliau newydd o gefnogi iechyd meddwl, gan gynnwys:

- Polisi ar straen.
- Amrywiaeth o hyfforddiant i godi ymwybyddiaeth y gweithlu a chymorth i adnabod a rheoli salwch meddwl a meithrin gwydnwch.
- Datblygu amrywiaeth o gyfleoedd gweithio hyblyg.

Mae'r dulliau hyn wedi helpu ein gweithlu i addasu i fesurau COVID-19, gan alluogi parhad busnes a chyfnod newydd o ddysgu a datblygu sefydliadol. Mae wedi saernio ein hymrwymiad i lesiant staff a chefnogi llesiant corfforol a meddyliol ein gweithlu ymhellach.