

**Adroddiad cryno**

# **Rhoi'r Egwyddor Datblygu Cynaliadwy ar Waith**

**Gwersi o Adolygiad Llenyddiaeth o  
Roi'r Pum Ffordd o Weithio ar Waith**

**Dr Victoria Hands\*, Dr Radu Cinpoes\*, Dr Fatima Annan-Diab\*,  
gyda'r Athro Annette Boaz\*, Carol Hayden\*, Dr Richard Anderson\*,  
Dr Alisha Davies\*\*, Dr Sumina Azam\*\*, Catherine Weatherup\*\*  
a Dr William King\*\***

Mawrth 2019

**Ariannwyd gan Iechyd Cyhoeddus Cymru**

Mae Iechyd Cyhoeddus Cymru yn un o sefydliadau'r GIG sy'n darparu cyngor a gwasanaethau iechyd cyhoeddus proffesiynol annibynnol i ddiogelu a gwella iechyd a llesiant poblogaeth Cymru.

Roedd yr awduron a gafodd eu hariannu yn cydweithio ag Iechyd Cyhoeddus Cymru, ond ni ddylid cymryd yn ganiataol bod y safbwyntiau yn yr adroddiad hwn yr un fath â rhai Iechyd Cyhoeddus Cymru.

\*Prfysgol Kingston Llundain \*\* Iechyd Cyhoeddus Cymru

# Cynnwys

|            |   |              |    |
|------------|---|--------------|----|
| Cyflwyniad | 2 | Integreiddio | 11 |
| Cefndir    | 2 | Cydweithio   | 15 |
| Hirdymor   | 5 | Cynnwys      | 18 |
| Atal       | 8 | Argymhellion | 21 |

## Ffigurau

|                                                                                                                                                                            |    |                                                                                                   |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Ffigur 1:</b> Y saith nod llesiant                                                                                                                                      | 2  | <b>Ffigur 11:</b> Cymorth wedi'i deilwra ar gyfer unigolion, timau, sefydliadau a systemau        | 22 |
| <b>Ffigur 2:</b> Y pum ffordd o weithio                                                                                                                                    | 3  | <b>Ffigur 12:</b> Diffiniadau ar lefelau gwahanol er mwyn rhoi'r pum ffordd o weithio ar waith    | 23 |
| <b>Ffigur 3:</b> Y berthynas rhwng nodau llesiant Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Llywodraeth Cymru 2015) a'r Nodau Datblygu Cynaliadwy (Y Cenhedloedd Unedig 2015) | 4  | <b>Ffigur 13:</b> Galluedd newydd, storïau, tystiolaeth, rheolau - unigol, tîm, sefydliad, system | 24 |
| <b>Ffigur 4:</b> Esblygiad ffonau symudol dros 25 mlynedd neu un genhedlaeth                                                                                               | 7  |                                                                                                   |    |
| <b>Ffigur 5:</b> Penderfynyddion Cymdeithasol Iechyd (Dahlgren a Whitehead 1991)                                                                                           | 8  |                                                                                                   |    |
| <b>Ffigur 6:</b> Economeg Toesen (Raiot 2012)                                                                                                                              | 12 |                                                                                                   |    |
| <b>Ffigur 7:</b> Compendiwm ar gyfer yr Economi Ddinesig (00:/ 2011)                                                                                                       | 17 |                                                                                                   |    |
| <b>Ffigur 8:</b> Ymgysylltiad cymunedol mewn ymyriadau: fframwaith cysyniadol (Brunton et al. 2017:4)                                                                      | 18 |                                                                                                   |    |
| <b>Ffigur 9:</b> Y pum ffordd o weithio sy'n galluogi dull cyfannol system gyfan                                                                                           | 21 |                                                                                                   |    |
| <b>Ffigur 10:</b> Uchelgais ar gyfer pobl, polisïau ac ymarfer i gyflawni Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol a'r pum ffordd o weithio                                   | 22 |                                                                                                   |    |

## Tablau

|                                                                                                                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tabl 1:</b> Persbectifau amser                                                                                                                                                     | 5  |
| <b>Tabl 2:</b> Gwersi allweddol - hirdymor                                                                                                                                            | 6  |
| <b>Tabl 3:</b> Gwersi allweddol - atal                                                                                                                                                | 8  |
| <b>Tabl 4:</b> Ffyrdd o feddwl a gwneud yn dilyn dull yn seiliedig ar ddiffygion a chryfderau o ymgysylltu â'r pum ffordd o weithio (addaswyd o Baker et al. 1997:17 a Hands 2009:31) | 10 |
| <b>Tabl 5:</b> Gwersi allweddol - integreiddio                                                                                                                                        | 11 |
| <b>Tabl 6:</b> Cyfraddau integreiddio polisi uchel i isel (addaswyd o Candel a Biesbroek 2016:218-224)                                                                                | 14 |
| <b>Tabl 7:</b> Gwersi allweddol - cydweithio                                                                                                                                          | 15 |
| <b>Tabl 8:</b> Gwersi allweddol - cynnwys                                                                                                                                             | 19 |

# Gwersi o Adolygiad Llenyddiaeth ar Roi'r Pum Ffordd o Weithio ar Waith

## Cyflwyniad

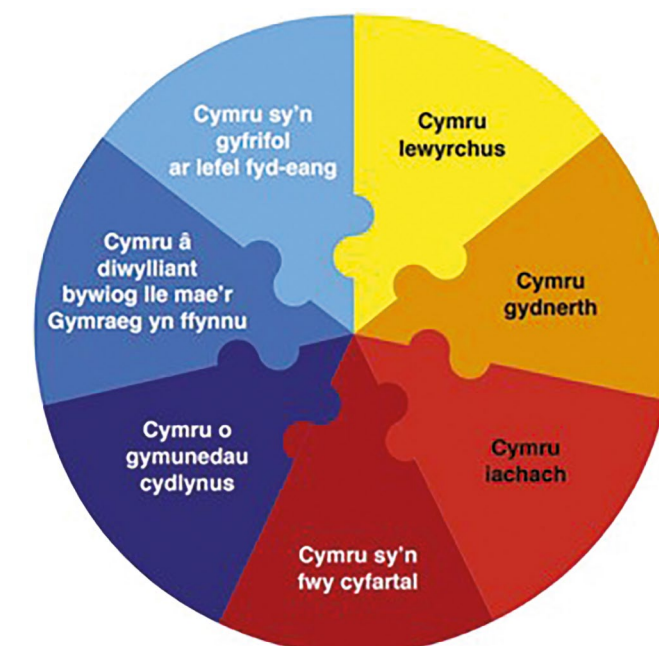
Cafodd yr adroddiad hwn ei gomisiynu gan Hyb Iechyd a Chynaliadwyedd, Iechyd Cyhoeddus Cymru a'r nod yw darparu canllawiau i bob corff cyhoeddus yng Nghymru, ac, yn wir, unrhyw sefydliad rhyngwladol, sy'n ceisio ymateb i'r her o wireddu ffyrdd cynaliadwy o weithio, a hynny'n gyflym.

Gan ddefnyddio'r canfyddiadau a'r ystod eang o enghreifftiau yn y llenyddiaeth, nod yr adroddiad cryno hwn yw crynhoi'r gwersi allweddol a chynnig gwersi ymarferol i gyrff cyhoeddus eu hystyried yn erbyn eu hystod eang o weithgareddau. Gan edrych ar bob un o'r 5 ffordd o weithio yn ei thro, mae tablau 2, 3, 5, 7 ac 8 yn cynnig camau cadarnhaol y gall cynulleidfaoedd eang, gan gynnwys y rhai sy'n llunio polisïau ac ymarferwyr, eu cymryd. Ar ben hynny, gall y deunyddiau a restrir a'r enghreifftiau penodol a ddefnyddir yn yr adroddiad ysgogi syniadau neu ddulliau newydd fel y gellir gwireddu'r cyfle i roi'r pum ffordd o weithio ar waith. Mae'r argymhellion ar dudalen 21 yn rhoi negeseuon allweddol i gyrff cyhoeddus am yr angen i ddatblygu polisi sefydliadol, rhoi cyfleoedd dysgu a datblygu i'r staff a chydabod gwerth unigryw'r ddeddfwriaeth i Gymru fel cyfle i gyrff cyhoeddus lunio dulliau gweithredu rhagweithiol a radical. Roedd yr adolygiad llenyddiaeth yn golygu chwilio drwy gronfa ddata "iCAT" y gwyddorau cymdeithasol, a oedd yn caniatáu mynediad at filoedd o gylchgronau ar-lein a adolygwyd gan gymheiriaid, a thynnu sylw at destunau craidd a llenyddiaeth lwyd sy'n llywio ymatebion cyfoes i bob un o'r pum ffordd o weithio, yn seiliedig ar arbenigedd a phrofiad y tîm ymchwil. Mae trafodaeth fanylach am ganlyniadau'r adolygiad llenyddiaeth ar gael yn y prif adroddiad yn: [www.iechydcyhoedduscymru.org/gweithreduedc](http://www.iechydcyhoedduscymru.org/gweithreduedc)

## Cefndir

Yn dilyn datganoli Llywodraeth Cymru, daeth Cymru yn un o'r gwledydd cyntaf yn y byd i ddeddfu ar ddatblygu cynaliadwy (WCED 1987) mewn ymateb i heriau cymdeithasol, economaidd ac amgylcheddol cyfoes. O ganlyniad i ymgynghoriad cyhoeddus a'r broses graffu, ehangwyd y ddeddfwriaeth i gynnwys materion diwylliannol a cheisio ymgorffori dull "Iechyd ym Mhob Polisi". Mae'n ddyletswydd ar bob corff cyhoeddus i weithredu Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, (y cyfeirir ati o hyn ymlaen fel y Ddeddf Llesiant), gyda'r bwriad o greu diben ar y cyd ac mae'n rhoi dyletswydd ar gyrff cyhoeddus i ddangos cynnydd i Gomisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol, sy'n annibynnol, ac Archwilydd Cyffredinol Cymru. Mae'r Ddeddf Llesiant hefyd yn ei gwneud yn ofynnol i ni feddwl yn gwbl wahanol am yr hyn y mae angen i ni ei wneud i gyflawni'r saith nod llesiant statudol, fel y dangosir yn **Ffigur 1**.

**Ffigur 1:** Y saith nod llesiant (Llywodraeth Cymru 2015)

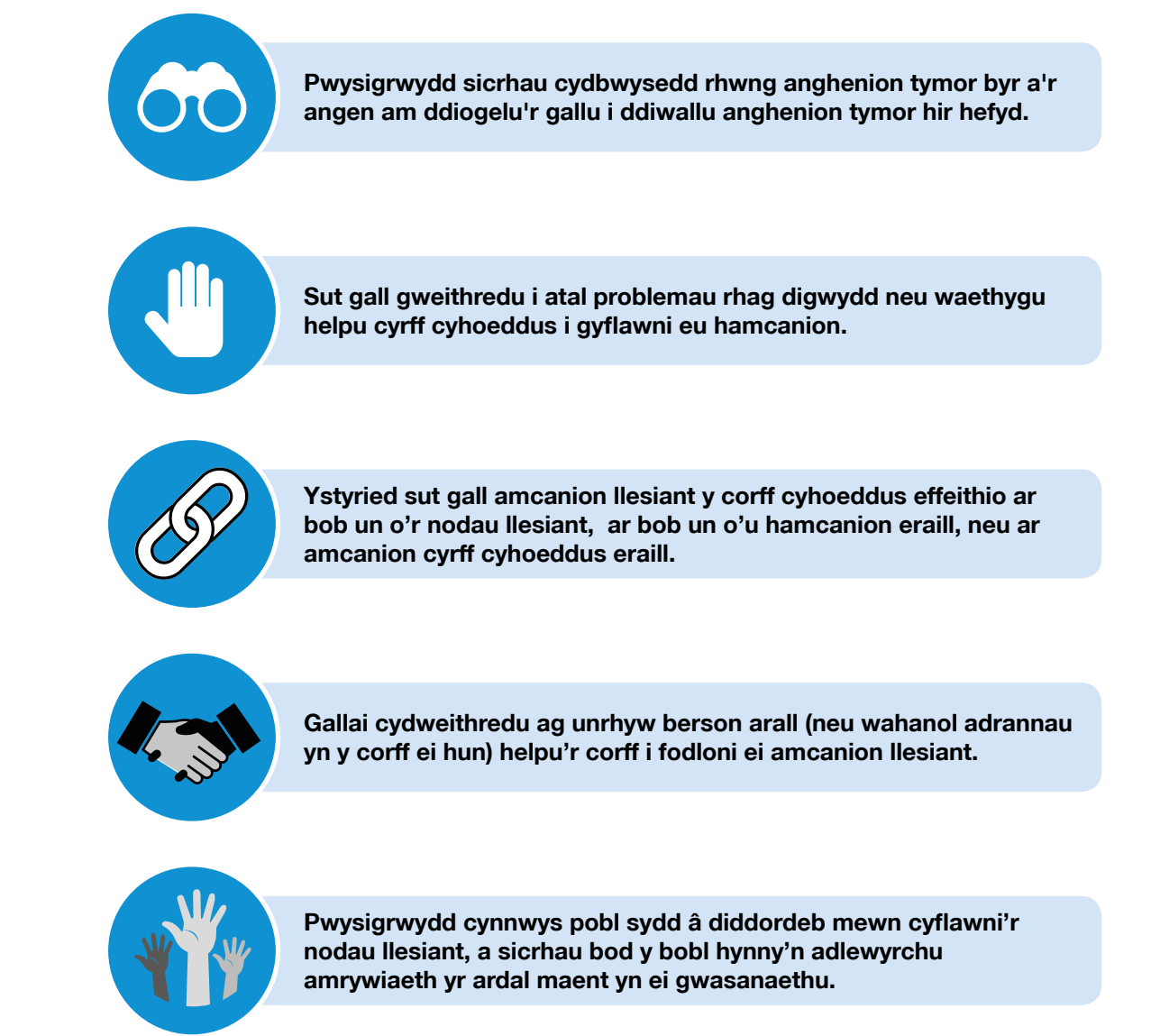




O fewn y Ddeddf Llesiant, gofynnir i gyrff cyhoeddus ddangos tystiolaeth o weithredu'r Egwyddor Datblygu Cynaliadwy, a elwir, hefyd yn bum "ffordd o weithio", fel y gwelir yn **Ffigur 2**, sydd â'r nod o gefnogi'r broses o weithredu a llywio penderfyniadau a chyfathrebu:

"Mae pum peth y mae'n rhaid i gyrff cyhoeddus feddwl amdanynt i ddangos eu bod wedi dilyn yr egwyddor datblygu cynaliadwy. Bydd cadw at y dulliau gweithio hyn yn ein helpu ni i gydweithio'n well, osgoi ailadrodd camgymeriadau'r gorffennol a mynd i'r afael â rhai o'r heriau hirdymor rydym yn eu hwynebu." (Llywodraeth Cymru, 2015:7).

**Ffigur 2: Y pum ffordd o weithio (Llywodraeth Cymru 2015)**

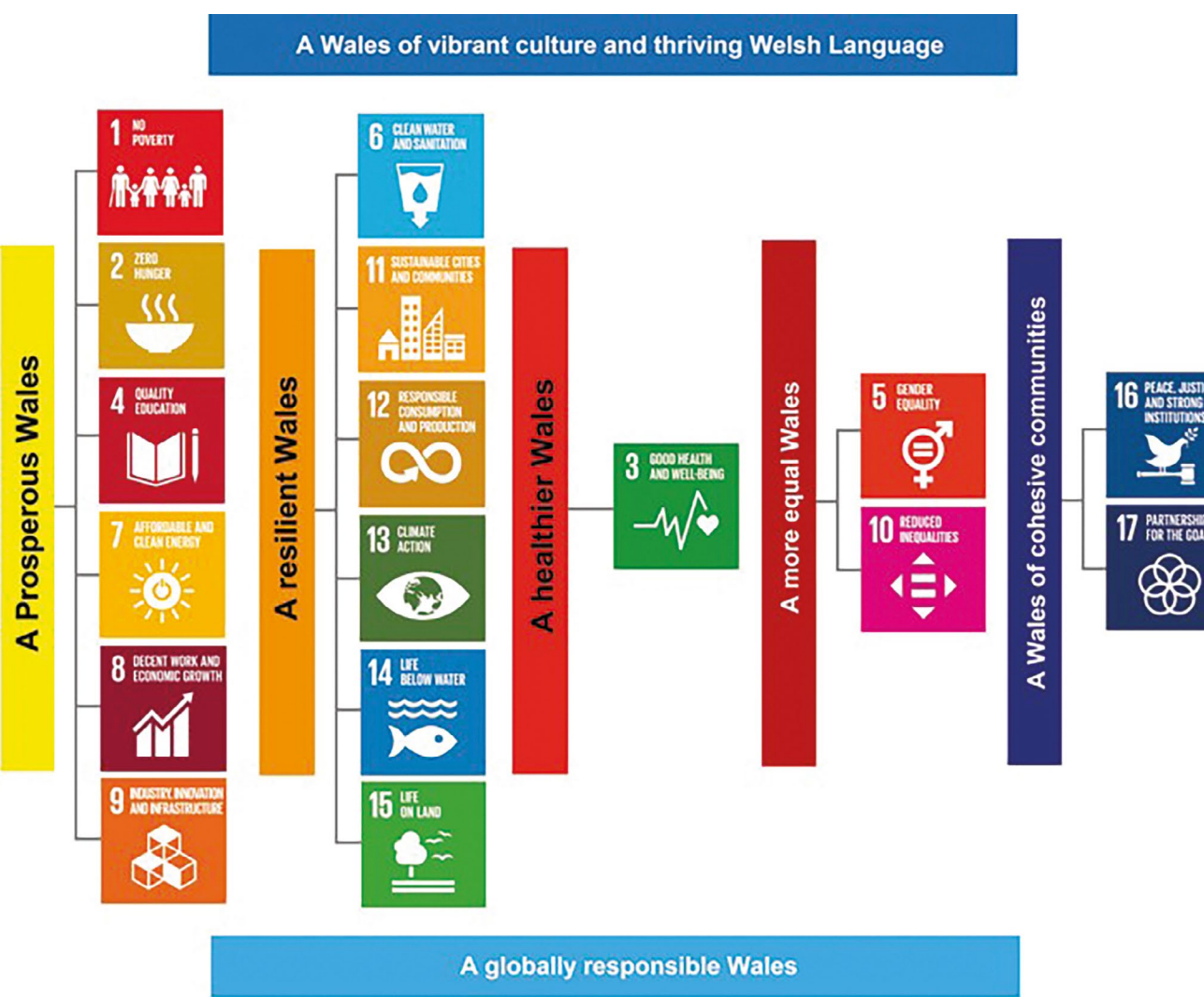


Mae'r ffyrdd hyn o weithio yn ein helpu i weithio gyda'n gilydd fel un corff cyhoeddus er mwyn mynd i'r afael â'r heriau sy'n ein hwynebu, boed hynny er mwyn gwella cydraddoldeb, creu economi carbon isel, neu gyfrannu at wlad sydd ag ecosystem iach a chymunedau cysylltiedig. Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol yn rhoi fframwaith galluogi i ni er mwyn meddwl yn ochrol wrth lunio polisiau neu wasanaethau, ystyried yr effaith a'r canlyniadau ar gyfres ehangach o baramedrau, a gweithio gydag amrywiaeth eang o gydweithwyr a rhanddeiliaid i wneud y cysylltiadau rhwng heriau economaidd, cymdeithasol, amgylcheddol a diwylliannol i ganfod atebion cynaliadwy ar y cyd.

Un o'r cyrff sy'n gweithredu'r Ddeddf Llesiant yw Iechyd Cyhoeddus Cymru, sydd â chylch gwaith cenedlaethol i amddiffyn a gwella iechyd a llesiant a lleihau anghydraddoldebau iechyd. Cynhaliodd Iechyd Cyhoeddus Cymru asesiad gwaelodlin yn erbyn y Ddeddf Llesiant yn 2016 ac mae wedi cyhoeddi adroddiadau ymchwil amrywiol gyda'r bwriad o hwyluso cydweithredu (gyda chyrff cyhoeddus eraill) a chanfod gweithgareddau ataliol (er mwyn atal problemau iechyd rhag codi). Mae gan Iechyd Cyhoeddus Cymru Hyb Iechyd a Chynaliadwyedd sy'n gyfrifol am ffurfio, cyfleu a chefnogi'r broses o weithredu'r Ddeddf Llesiant. Cafodd gwaith ymchwil academiaidd annibynnol ei gomisiynu gan Iechyd Cyhoeddus Cymru, ar ffurf yr adolygiad llenyddiaeth hwn ar y pum ffordd o weithio i gefnogi staff ar bob lefel ac ym mhob corff cyhoeddus i ddeall a gweithredu'r Egwyddor Datblygu Cynaliadwy yn ehangach.

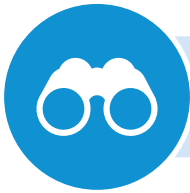
Cyhoeddwyd y Ddeddf Llesiant ychydig cyn Nodau Datblygu Cynaliadwy y Cenhedloedd Unedig, neu'r Nodau Byd-Eang (UN 2015) y mae 196 o wledydd wedi cytuno i'w cyflawni. Y Ddeddf Llesiant yw un o'r darnau mwyaf cynhwysfawr o ddeddfwriaeth sy'n gwneud addewid i gyflawni'r Nodau Byd-eang ac mae, felly, yn ffocws cryn sylw'n rhyngwladol. Mae pump o blith saith amcan y Ddeddf Llesiant yn cyfateb i bob un o'r 17 o Nodau Datblygu Cynaliadwy, fel sydd i'w gweld yn Ffigur 3 isod, ac mae'r ddau arall yn rhoi dimensiwn lleol penodol – "Cymru â Diwylliant Bywiog Lle Mae'r Gymraeg yn Ffynnu", gan gysylltu â dimensiwn rhyngwladol y Nodau Datblygu Cynaliadwy – "Cymru sy'n Gyfrifol ar Lefel Fyd-eang.

**Ffigur 3: Perthynas rhwng nodau llesiant Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Llywodraeth Cymru a'r Nodau Datblygu Cynaliadwy (Y Cenhedloedd Unedig 2015))**



Cynhyrchwyd y diagram hwn gan Brifysgol Kingston ac nid yw ar gael yn Gymraeg





Pwysigrwydd sicrhau cydbwysedd rhwng anghenion tymor byr a'r angen am ddiogelu'r gallu i ddiwallu anghenion tymor hir hefyd.

Mae'r hyn rydym yn ei wneud bob dydd, yn bersonol ac yn broffesiynol, megis y ffordd rydym yn dewis teithio, gwario ein harian, yr hyn rydym yn ei ddefnyddio a'i gynhyrchu a sut rydym yn rheoli ein gwastraff, yn cael effaith ar Gymru ac ar lefel fyd-eang. Gall yr hyn rydym yn ei wneud heddiw gynnal neu beryglu'r amgylchedd naturiol rydym yn dibynnu arno a gall fygwth bodolaeth cenedlaethau presennol a chenedlaethau'r dyfodol. Er mwyn diogelu ein hamgylchedd a chenedlaethau'r dyfodol, mae angen i ni ddysgu ac arbrofi gyda dulliau newydd er mwyn ystyried yn well beth fydd effaith ein penderfyniadau a'n gweithredoedd yn y tymor byr a'r hirdymor – mae hyn yn sgil heriol a hanfodol y mae'n rhaid i ni ei ddysgu'n gyflym.

Cyfeiriodd yr adolygiad llenyddiaeth at yr angen am well dealltwriaeth o'r amser sydd gennym a phwysigrwydd hanfodol yr hirdymor. Wrth ganfod sut y gallwn ystyried yr hirdymor yn ein bywydau personol a phroffesiynol, gallwn ddiogelu'r amgylchedd naturiol rydym yn dibynnu arno a chefnogi cenedlaethau'r dyfodol. Mae'n bwysig cydnabod mai tymor byr yn bennaf yw'r profiadau cyfoes sydd gennym o ran amser ac nad oes gennym brofiad o feddwl am yr hirdymor y tu hwnt i'n hoes ein hunain.

Tabl 1: Persbectifau amser

|                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                 |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Amser disymwth</b></p> | <p>Mae datblygiadau mewn technoleg i gefnogi cyflymder ac effeithiolrwydd mewn economi gyfalafol megis y 'ffôn clyfar' yn golygu ein bod yn cael profiad o "amser disymwth" – mewn nano-eiliadau, ac ar draws y bydysawd. Mae cenedlaethau newydd o 'frodorion digidol' (y rhai a anwyd ers 2010) nad ydynt erioed wedi cael profiad o ddim byd arall.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <p><b>Tymor byr</b></p>                                                                                                                         |
| <p><b>Amser cloc</b></p>     | <p>Mae'r ffordd rydym yn meddwl am amser ei hun yn newid yn ôl y math o fywyd rydym yn ei fyw. Yng Nghymru, bellach, mae llawer o gyflogeion yn meddwl yn nhermau "amser cloc" – gweithio shiftiau 8 i 12 awr, cael cyflog wythnosol neu fisol, efallai fod gan rai forgais am 25 mlynedd.</p> <p>Yn y gwaith, mae'r rhan fwyaf o amserlenni sefydliadol yn cynnwys cylchoedd cynllunio blynyddol a chyllidebau neu strategaethau a chyllid am rhwng tair a phum mlynedd. Mewn ambell ddiwydiant, mae cynlluniau 10 neu 12 mlynedd yn sicrhau enillion o fuddsoddiad cyfalaf.</p> <p>Gofynnir i sefydliadau gynyddu'r amserlenni hyn i gyflawni targedau polisi ymhen 15 – 30 mlynedd a thu hwnt, sy'n her. Faint fydd eich oedran chi yn 2050?</p> | <p><b>Tymor byr</b></p> <p><b>Un, 3 neu bum mlynedd</b></p> <p><b>Rhai tymor canolig hyd at 30 mlynedd – nid oes dynol llawn hyd yn oed</b></p> |
| <p><b>Amser rhewlif</b></p>  | <p>Mae cylchoedd naturiol y llanw, dydd a nos, misoedd a thymhorau yn gyfarwydd iawn i bob un ohonom. Mae natur hefyd yn newid dros gyfnodau o amser a thu hwnt i un oes ddynol ac ar draws lluo o genedlaethau, a elwir yn "amser rhewlif". Mae gwyddonwyr yr hinsawdd yn gweithio ar gylchoedd o gannoedd o flynyddoedd. Cafodd y tanwydd ffosil rydym yn ei losgi nawr ei greu tua 164 miliwn o flynyddoedd yn ôl.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <p><b>Hirdymor</b></p> <p><b>Cannoedd o flynyddoedd</b></p> <p><b>Miloedd o flynyddoedd</b></p>                                                 |

Mae'r tabl isod yn rhoi crynodeb o ganfyddiadau'r adolygiad llenyddiaeth o ran sut rydym yn gweld amser a'r hyn y gall cyrff cyhoeddus ei wneud i ymgorffori dull gweithredu hirdymor.

Tabl 2: Gwersi allweddol – hirdymor

| Gwersi allweddol - hirdymor                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Gwersi defnyddiol i gyrff cyhoeddus eu rhoi ar waith                                                                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. Dominyddiaeth gyfoes y tymor byr: er enghraifft technoleg yn rhoi mynediad mewn nano-eiliadau, amser cloc o ran oriau gwaith. Tymor byr (amcanion a chyllidebau blynyddol, cynlluniau 3-5 mlynedd, strategaeth 10 mlynedd)</p> <p>Mae elw tymor byr a meddwl yn y tymor byr yn cael "effaith hirdymor (annymunol)"</p> <p>Nodweddion 'normal' newydd yw Anwadalwch, Ansicrwydd, Cymhlethdod ac Amwysedd</p> | <p>Cydnabod bod y tymor byr yn cael ei ffafrio ac ymchwilio i ymestyn y cyfnod amser</p> <p>Cydnabod effeithiau meddwl yn y tymor byr</p> <p>Cydnabod ansicrwydd</p>                                                                                                    |
| <p>2. Diffyg profiad o'r hirdymor: dros rychwant oes, cenedlaethau neu filoedd o flynyddoedd – amser rhewlif, peidio ag achosi niwed i'r Seithfed Genhedlaeth, amser dwfn, ystyried yr holl rywogaethau</p> <p>Ystod canolig (10-20 mlynedd)<br/>Hirdymor (30, 40+ mlynedd)</p>                                                                                                                                   | <p>Myfyrion ar nifer y blynyddoedd a gaiff eu hystyried yn "hirdymor" ac ymestyn ochr yn ochr â chyflwyno dangosyddion "hirdymor"</p> <p>Canolbwyntio ar effeithiolrwydd hirdymor</p>                                                                                   |
| <p>3. Cefnogi amrywiaeth o weithgareddau dysgu a datblygu ar y pum ffordd o weithio i greu capasiti newydd</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <p>Buddsoddi amser mewn dysgu drwy drafodaethau mewn timau a thimau traws swyddogaethol yn rhannu arbenigedd ar y pum ffordd o weithio a'u profiad ohonynt</p> <p>Adolygu a herio ffyrdd presennol o weithio er mwyn gwella'n barhaus a chanfod cyfleoedd i arbrofi</p> |
| <p>4. Sicrhau bod pawb yn deall y gwerthoedd ar y cyd, megis "pleser mewn gwaith a dysgu" neu nodau llesiant y Ddeddf Llesiant. Mae'r rhain yn storïau newydd</p>                                                                                                                                                                                                                                                 | <p>Defnyddio gwerthoedd ar y cyd i greu ffyrdd newydd o weithio, gan gynnwys "Mae trawsnewid yn gyfrifoldeb i bawb"</p>                                                                                                                                                 |
| <p>5. Mae mesurau a dangosyddion presennol yn annigonol ar gyfer llesiant yn seiliedig ar ffiniau planedol a chymdeithasol hysbys. Mae angen tystiolaeth newydd.</p>                                                                                                                                                                                                                                              | <p>Llunio mesurau sy'n adlewyrchu ffyniant a llesiant dynol lle y bydd angen cydweithredu ar draws ffiniau arferol (cyrff statudol eraill, sefydliadau a cymdeithas sifil)</p>                                                                                          |
| <p>6. Mae ymwybyddiaeth ofalgar yn gwella ymddiriedaeth ac ymwybyddiaeth o werthoedd cyffredin fel y rhai yn y Ddeddf Llesiant (sy'n cynrychioli rheolau newydd)</p>                                                                                                                                                                                                                                              | <p>Annog arferion ymwybyddiaeth ofalgar i gefnogi staff a gwella prosesau cyfranogi, gan sicrhau bod y ffyrdd newydd o weithio yn bwrw gwreiddiau. Hysbysu staff yn rheolaidd ac annog arloesi ac arbrofi</p>                                                           |
| <p>7. Mae strwythurau sefydliadol yn ysgogi/rhwystro newid ac mae methiannau gweithredu polisi yn cynnig gwersi. Gellir annog arbrofi mewn amgylchedd lle mae'n ddiogel i fethu</p>                                                                                                                                                                                                                               | <p>Hwyluso cyfathrebu, annog hyrwyddwyr i ledaenu neges a llunio manteision mewn iaith ystyrion. Dysgu o fethiannau yn ogystal â llwyddiannau arfer gorau</p>                                                                                                           |
| <p>8. Gall tri gorwel helpu i greu newid hirdymor</p> <p>Mae golwg perifferol, rhagwelediad a chynllunio senarios yn cefnogi cyfeiriad hirdymor</p>                                                                                                                                                                                                                                                               | <p>Nodi pa orwel (G) y mae pob gweithgaredd yn perthyn iddo G1 yw nawr ond ni fydd yn berthnasol yn yr hirdymor Mae G2 sy'n dod i'r golwg a bydd yn dod yn gynyddol bwysig Efallai y bydd G3 ond yn amlwg nawr mewn pocedi a bydd yn cyflawni'r nodau llesiant</p>      |
| <p>9. Gall unrhyw un fod yn arloesol, mae'r holl staff yn arbenigwyr yn eu meysydd a gallant gyfrannu at newid</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <p>Cefnogi arloesi ac arbrofi er mwyn cyflwyno newidiadau syml y gellid eu hehangu i gyflawni newid yn radical Mae pwysau tymor byr yn gallu ailgodi a gellir eu hailgyflwyno fel "newyd sylweddol" lle mae angen atebion hyfyw hirdymor</p>                            |
| <p>10. Bydd cyfleu ymrwymiad hirdymor i nodau lleisant yn galluogi dulliau mwy realistig, gan ddechrau ar unwaith gyda chynnydd parhaus</p>                                                                                                                                                                                                                                                                       | <p>Cynnal ysgogiad gyda chyflawniadau tymor byr, gan gyflwyno gweithgareddau newydd, cerrig milltir tymor canolig a'r nodau hirdymor. Sicrhau cynnydd cyson ac anogaeth reolaidd er mwyn cyflawni newid radical</p>                                                     |



## Deunyddiau i gefnogi cymhwyso hyn ymhellach

Mae'r adroddiad Dyfodol i Gymru, a gomisiynwyd gan Iechyd Cyhoeddus Cymru (2018) yn gwneud 14 o argymhellion pwysig ar gyfer sut y dylai gwasanaethau cyhoeddus ddatblygu eu gwaith ar syniadau ar gyfer y dyfodol – maent yn seiliedig ar:

- Sut mae gwaith ar syniadau ar gyfer y dyfodol yn cael ei gorffori mewn cynllunio sefydliadol
- Adeiladu gallu a sgiliau i wneud gwaith ar syniadau ar gyfer y dyfodol
- Buddsoddi mewn offer a dulliau am syniadau ar gyfer y dyfodol
- Defnyddio arbenigedd a phrofiad gwaith am syniadau ar gyfer y dyfodol, o fewn Cymru a thu hwnt
- Cydweithio a rhannu mewnwelediadau a gwybodaeth yn gysylltiedig â syniadau ar gyfer y dyfodol
- Cynnwys dinasyddion a rhanddeiliaid mewn gwaith ynghylch syniadau ar gyfer y dyfodol
- Gwerthuso'r newid sy'n digwydd o ganlyniad i waith ynghylch syniadau ar gyfer y dyfodol.

Mae rhagor o wybodaeth ar gael o:

[http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/documents/888/PHW\\_Futures\\_Report\\_Cym\\_%28Final%29.pdf](http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/documents/888/PHW_Futures_Report_Cym_%28Final%29.pdf)

Cyhoeddodd y Panel Rhyngwladol ar Newid yn yr Hinsawdd ei adroddiad ym mis Hydref 2018 ar effeithiau a manteision cyfyngu cynhesu byd eang i 1.5 °C a fydd yn gorfodi newidiadau cyflym, radical a digynsail ym mhob agwedd ar gymdeithas.

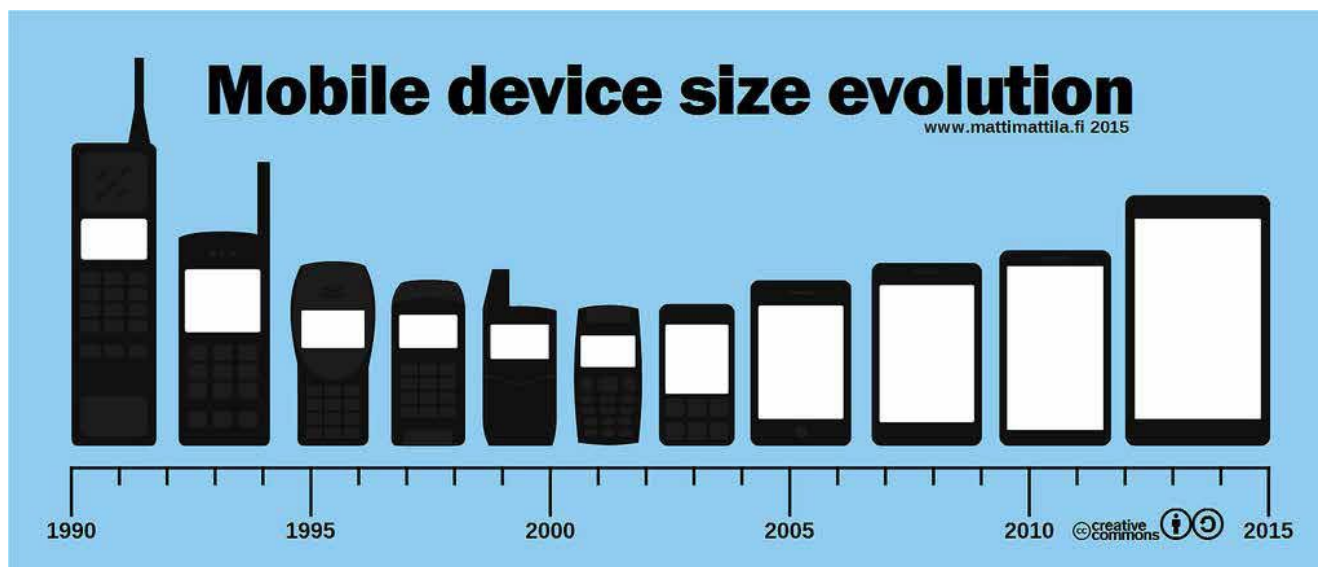
Mae rhagor o wybodaeth ar gael o: <http://ipcc.ch/report/sr15/>

Mae'r Fforwm Dyfodol Rhyngwladol (IFF) yn grŵp rhyngwladol sy'n defnyddio lluoedd ddisgyblaethau i lunio mewnwelediad strategol i ymateb i heriau cymhleth a chyfleoedd y 21ain ganrif. Mae wedi cynllunio prosesau, offerynnau, cynnyrch ac arferion y gall pawb eu defnyddio, gan gynnwys model y Tri Gorwel o newid tymor hwy.

Mae rhagor o wybodaeth ar gael o: <http://www.internationalfuturesforum.com/three-horizons>

Un ffordd o ymglyfarwyddo â'r newidiadau a all ddigwydd dros un genhedlaeth, yr ystyrir ei bod yn 25 mlynedd, yw adolygu esblygiad cynnyrch cyfarwydd – y ffôn symudol.

**Ffigur 4: Esblygiad ffônau symudol dros 25 mlynedd neu un genhedlaeth**



Cynhyrchwyd y diagram hwn gan [www.mattimattila.fi](http://www.mattimattila.fi) 2015 o dan drwydded gwaith creadigol cyffredin ac nid y war gael yn Gymraeg.

## Atal



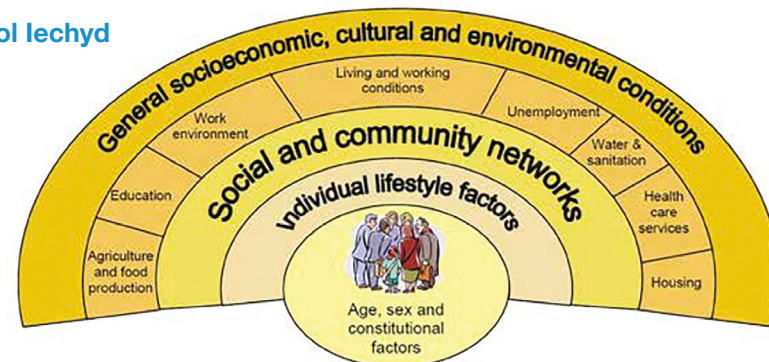
**Sut gall gweithredu i atal problemau rhag digwydd neu waethgu helpu cyrff cyhoeddus i gyflawni eu hamcanion.**

Canfu'r adolygiad llenyddiaeth enghreifftiau o faes iechyd a diogelwch ynghylch lleihau damweiniau ac o wasanaethau cyhoeddus ynghylch hwyluso arbed costau. Dangosodd y maes gofal iechyd yn bennaf ei fod yn gyfarwydd â'r cysyniad o atal ar ffurf galluogi iechyd da drwy benderfyniadau cymdeithasol iechyd a ddangosir yn Ffigur 5 isod, a dull iechyd ym Mhob Polisi, diagnosis cynnar ac ymyriadau effeithiol i atal salwch. Wrth lunio polisiâu amgylcheddol, mae'r Egwyddor Ragofalus ac offer perthnasol wedi cael eu datblygu ond anaml iawn y cânt eu defnyddio. Canfuwyd bod dull sy'n seiliedig ar gryfderau, lle mae atebion yn gyfannol a lle mae angen ymateb cydweithredol traws-sectoraidd yn fwy effeithiol ac yn cael ei arddangos drwy bresgripsiynu cymdeithasol. Mae'r tabl isod yn rhoi crynodeb o ganfyddiadau'r adolygiad llenyddiaeth mewn cysylltiad ag atal a'r hyn y gall cyrff cyhoeddus ei wneud i fabwysiadu dull ataliol.

**Tabl 3: Gwersi allweddol - atal**

| Gwersi allweddol - atal                                                                                                                                      | Gwersi defnyddiol i gyrff cyhoeddus eu rhoi ar waith                                                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Mae atal o fudd i bawb yn yr hirdymor ac mae angen dangosyddion a mesurau newydd sy'n elwa o amrywiaeth o fewnbwn diwylliannol ac ar draws y cenedlaethau | Mabwysiadu dull iechyd ym Mhob Polisi<br>Comisiynu dull iechyd ym Mhob Polisi<br>Comisiynu Asesiadau Effaith ar Iechyd<br>Sicrhau bod safonau proffesiynol, achredu a hyfforddiant ar gyfer staff a rhanddeiliaid yn cael eu diweddarau i gefnogi'r pum ffordd o weithio                        |
| 2. Ymrwymo i newid o ddull sy'n seiliedig ar ddiffyg (rhagnodol, tymor byr) i ddull sy'n seiliedig ar gryfder neu asedau (cydweithredol, hirdymor)           | Defnyddio dull sy'n seiliedig ar gryfder i ymgorffori'r pum ffordd o weithio. Gofyn beth sy'n gweithio'n dda nawr? Ble mae gennym brofiad eisoes?<br>Darparu cymorth ar gyfer dewisiadau creadigol a thrawsnewidiol eraill ac amgylchedd profi a dysgu neu amgylchedd lle mae'n ddiogel i fethu |
| 3. Gallai rhwydweithiau'r trydydd sector leihau'r pwysau ar adnoddau a hwyluso ffyrdd newydd o gyflawni nodau                                                | Blaenoriaethu rhwydweithiau er mwyn meithrin cydweithio a datlbygu gwybodaeth gymunedol i gefnogi prosesau<br>Crynhai adnoddau, rhannu data a gwrando ar brofiadau a dulliau gwahanol                                                                                                           |
| 4. Defnyddio data i ddangos yr angen i gymhwyso'r Egwyddor Ragofalus neu gynnwys gweithgareddau ataliol yn gynnar                                            | Gweithredu'r Egwyddor Ragofalus ar lefel leol drwy holi rhanddeiliaid am effeithiau negyddol anfwriadol a dysgu oddi wrthynt                                                                                                                                                                    |
| 5. Mae Penderfyniadau Cymdeithasol Iechyd yn berthnasol i bob corff cyhoeddus ar gyfer atal                                                                  | Rhannu data i ddangos effaith gweithgareddau cyrff cyhoeddus ar y boblogaeth<br>Comisiynu Asesiadau Effaith ar Iechyd a gweithredu ar argymhellion                                                                                                                                              |
| 6. Mae atal yn fater o gyfiawnder cymdeithasol – mae cydberthynas rhwng llesiant a seilwaith iechyd                                                          | Canolbwyntio ar iechyd da a phenderfyniadau a sicrhau y caiff y rhain eu cymhwyso fel isafswm er mwyn lleihau anghydraddoldeb                                                                                                                                                                   |

**Ffigur 5: Penderfyniadau Cymdeithasol Iechyd (Dahlgren a Whitehead 1991)**



8 Cynhyrchwyd y diagram hwn gan Dahlgren a Whitehead (1991) ac nid yw ar gael yn Gymraeg.

Deunyddiau i gefnogi cymhwyso hyn ymellach

Comisiynodd lechyd Cyhoeddus Cymru adroddiad Gwneud Gwahaniaeth sy'n cynnig tystiolaeth ymchwil a barn arbenigol i gefnogi atal salwch a lleihau anghydraddoldeb er mwyn sicrhau economi gynaliadwy, cymdeithas ffyniannus a'r iechyd a llesiant gorau ar gyfer cenedlaethau'r presennol a'r dyfodol yng Nghymru. Mae rhagor o wybodaeth ar gael o: [http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/documents/888/PHW%20Making%20a%20difference%20ES%28W\\_web2%29.pdf](http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/documents/888/PHW%20Making%20a%20difference%20ES%28W_web2%29.pdf)

Bu'r Grŵp Llywio Ewropeaidd ar Ofal Iechyd Cynaliadwy, sy'n gweithredu o fewn fframwaith 'Ryseitiai ar gyfer Gofal Iechyd Cynaliadwy a grewyd yn 2013 gan Abbvie (cwmni biofferylloidd byd-eang), yn ymchwilio i'r heriau ar gyfer gofal iechyd yng ngoleuni cynaliadwyedd a newid yn yr hinsawdd. Arweiniodd hyn at y Papur Gwyn Ewropeaidd ar Ofal Iechyd Cynaliadwy. Mae rhagor o wybodaeth ar gael o: <https://www.abbvie.com/content/dam/abbviecorp/us/desktop/sustainablehealthcare/images/EU-Sustainable-Healthcare-White-paper.pdf>

Presgripsiynu cymdeithasol – cafodd hybu iechyd, annibyniaeth a mynediad at wasanaethau lleol ei ymgorffori gyntaf yn y Papur Gwyn yn 2006, Our health our care our say ac yn ddiweddarach yn rhagolwg pum mlynedd y GIG (NHS 2014) a rhagolwg y maes Ymarfer Cyffredinol (NHS 2016) Mae rhagor o wybodaeth ar gael o: <https://www.kingsfund.org.uk/publications/social-prescribing>

Mabwysiadodd Prifysgol Leeds Beckett ddull yn seiliedig ar gryfder ar brosiect ymchwil yn dwyn y teitl 'A whole systems approach to obesity'. Canfu beth oedd yn gweithio'n dda a chynhyrchu 'cymuned ddysgu' sydd ar gael i bawb. Mae rhagor o wybodaeth ar gael o: <http://www.leedsbeckett.ac.uk/wholesystemsobesity/%20%20>

Y pum ffordd o weithio ar waith: Patagonia

Mae Patagonia yn dylunio dillad ac offer awyr agored ar gyfer y chwaraeon 'tawel': dringo, syrffio, sgïo ac eirfyrddio, pysgota plu, a rhedeg llwybrau – ac mae'r cyfan yn cynnwys "eiliadau o gysylltu â natur". Mae Patagonia yn rhoi 1% o'i werthiant neu 10% o'i elw, pa un bynnag sydd uchaf, i sefydliadau ar lawr gwlad i ddiogelu'r hyn sy'n anhepgor. Mae ganddo 1000 o weithwyr ac roedd ei refeniw yn 2017 tua \$600 miliwn. Ei genhadaeth yw adeiladu'r cynnyrch gorau, peidio ag achosi unrhyw niwed diangen, defnyddio busnes i ysbrydoli a chyflwyno atebion i'r argyfwng amgylcheddol."

Mae Patagonia yn enghraifft o integreiddio dysgu parhaus ac arloesi ar gyfer atal drwy gymryd perchnogaeth a darparu arweiniad ar gyfer datrysiadau. Mae wedi esblygu o Chouinard Equipment, a sefydlwyd ym 1965 yn yr Unol Daleithiau i gyflenwi deunydd dringo y canfu'r sylfaenydd, a oedd yn ddringwr brwd, eu bod yn creu cryn niwed i'r amgylcheddol (pitonau). Cafodd y gwaith cynhyrchu hwn ei ddirwyn i ben a'i ddisodli gan nwyddau eraill (plociau), gan ddylanwadu ar ddringwyr yn fyd-eang i fabwysiadu offer 'dringo glân' erbyn 1972. Datblygodd Patagonia o hyn gan ehangu i werthu dillad awyr agored ym 1973. Cafodd gofal plant ar y safle, trefniadau gweithio hyblyg a rhannu swyddi eu hyrwyddo yn y 1980au, gan gefnogi cydraddoldeb rhwng y rhywiau, a dylanwadu ar ddarpariaeth genedlaethol i'r ddau riant. Yn y 1990au, wrth ddod yn ymwybodol o effaith amgylcheddol enfawr plaladdwyr cotwm confensiynol, dechreuodd y cwmni ddefnyddio cotwm organig erbyn 1996 ac mae'n parhau i ganolbwyntio ar ymarferoldeb, y gallu i atgyweirio a gwydnwch ei nwyddau. Yn ei ymgyrch yn 2011, 'Don't buy this jacket', roedd Patagonia yn annog cwsmeriaid i brynu llai ac aildefnyddio'r hyn oedd ganddynt, ond tyfodd gwerthiant blynyddol bron 40% dros y ddwy flynedd nesaf.

Mae rhagor o wybodaeth ar gael o: <https://www.patagonia.com/company-info.html>

Mae'r tabl isod yn nodi ffocws ar ddiffyg neu broblem a'r gwendidau i'w hosgoi ynghyd â dull sy'n seiliedig ar gryfderau a gwersi i'w cymhwyso a allai gefnogi defnyddio'r pum ffordd o weithio. Gallai fod yn ddefnyddiol i gyrrff cyhoeddus fapio statws presennol a nodi datblygiad drwy ddefnyddio'r tabl hwn.

Tabl 4: Ffyrdd o feddwl a gwneud yn dilyn dull sy'n seiliedig ar ddiffygion a chryfderau o ymgysylltu â'r pum ffordd o weithio (addaswyd o Bakeret al. 1997:17 a Hands 2009:31)

| Dull sy'n seiliedig ar ddiffygion neu broblemau                                                                                                | Gwendidau i'w hadnabod a'u hosgoi                                                                                                                                  | Dull sy'n seiliedig ar gryfderau                                                                                                                                                       | Gwersi defnyddiol i gyrrff cyhoeddus eu rhoi ar waith                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Dealltwriaeth fach o nodau'r Ddeddf Llesiant                                                                                                   | Yr awydd am fodel a dull cydymffurfio rhagnodol Ychwanegiad at waith presennol Disgwyl cyflawniadau tymor byr                                                      | Parodrwydd i ddysgu am natur gyfannol nodau'r Ddeddf Llesiant Y gallu i gyfrannu mewn ffyrdd bach a mawr a'i ymgorffori mewn gwaith presennol                                          | Grymuso dull creadigol, trawsnewidiol dros yr hirdymor Cerrig milltir tymor canolig er mwyn ysgogi Buddugoliaethau tymor byr er mwyn ymgysylltu                                                                                                                      |
| Dehongliad gwan o nodau'r Ddeddf Llesiant                                                                                                      | Tensiwn rhwng nodau'r Ddeddf Llesiant a nodau sy'n bodoli eisoes                                                                                                   | Dehongliad cryf o nodau'r Ddeddf Llesiant fel y maent yn berthnasol i feysydd arbenigedd                                                                                               | Trawsnewid i fodel newydd sy'n dod i'r wyneb o weithio ar y cyd tuag at nodau cyffredin                                                                                                                                                                              |
| Ffaffrio newid sefydliadol sefydlog (busnes fel arfer), ffurfiol (o'r brig i lawr), strategol                                                  | Dull meintiol o gynnwys pobl Mentrau o'r brig i lawr Pobl broffesiynol sy'n darparu arweiniad a hyfforddiant Ychydig iawn o ddeialog rhwng rhanddeiliaid           | Hyblygrwydd i addasu rhwng hen ffyrdd o weithio a ffyrdd newydd, ffurfiol ac anffurfiol Ymgorffori gwerthoedd mewn ffyrdd newydd o weithio Gwerth yn y broses yn ogystal â'r canlyniad | Dull o ymdrin â chynhwysiant sy'n ansoddol ac yn adeiladu capasiti. Grymuso ar bob lefel ar gyfer arloesi a gwella Cydgynhyrchu yn cynrychioli amrywiaeth o safbwyntiau Enghreifftiau o arloesi a hyblygrwydd                                                        |
| Sefydliadau sy'n anodd eu newid; ni chydabyddir yr angen i newid; atgynhyrchu'r hyn sy'n bodoli eisoes (neu batrymau sydd wedi addasu ychydig) | Rolau a chyfrifoldebau seilo neu wedi'u canoli Ychydig iawn o allu i ymdrin ag Anwadalrwydd, Ansicrwydd, Cymhlethdod, Amwysedd (VUCA) Meddylfryd gweithio i ennill | Gwireddu potensial unigolion a chysoni â gwerthoedd Arbrofi a dysgu o feithiannau Rhannu gwersi Annog 'mwynhau gwaith a dysgu', cyfrannu at ansawdd bywyd                              | Rolau a chyfrifoldebau datganoledig Tystiolaeth o feddwl drwy systemau Cydweithredu gyda nifer o randdeiliaid i gyfrannu at ansawdd bywyd lleol/byd-eang                                                                                                             |
| Integreiddio yn amhosibl, rhy anhyllaw                                                                                                         | Dull wedi'i lywio gan unigolyn/tîm/sefydliad (yn hytrach nag ymdrech ar y cyd gyda gwahanol rolau)                                                                 | Gwerthfawrogi cyfraniadau niferus er mwyn cyflawni'r Ddeddf Llesiant drwy gydweithio ag unigolion, ar draws timau a sefydliadau                                                        | Dull cyfannol/ llawn gydag integreiddio rhwng sectorau                                                                                                                                                                                                               |
| Gorfodi gweithredu polisi yn ychwanegol at alwadau sy'n bodoli eisoes                                                                          | Dull ticio'r blwch Cyfrifyddu confensiynol Defnydd diystyr o ddangosyddion cyfannol a data un ffynhonnell Canolbwyntio ar nodau tymor byr                          | Rhan o sefydliad dysgu Grymuso staff i gyfrannu at welliannau ym mhob maes; gan atal trafferthion rhag codi drwy ganfod ffynhonnell problemau ac awgrymu datrysiadau aml-randdeiliad   | Dull sy'n canolbwyntio ar werthoedd Gweithredu polisi wedi'i ymgorffori yn yr ystod lawn o offer polisi a chyfathrebu newydd a'r rhai sydd ar gael eisoes Datblygiad cydweithredol o fesurau cyfannol newydd Mabwysiadu mesurau ataliol, megis lechyd ym Mhob Polisi |



# Integreiddio



Ystyried sut gall amcanion llesiant y corff cyhoeddus effeithio ar bob un o'r nodau llesiant, ar bob un o'u hamcanion eraill, neu ar amcanion cyrff cyhoeddus eraill.

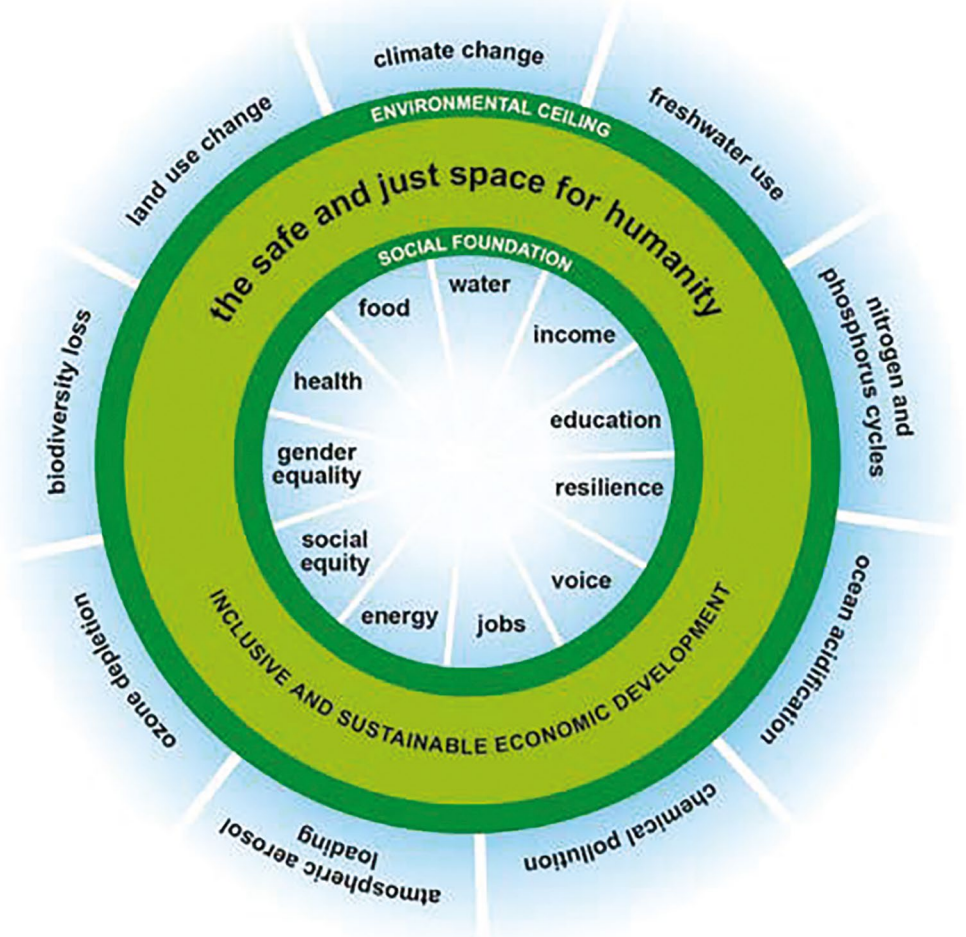
Canfu'r adolygiad llenyddiaeth fod integreiddio neu brif ffrydio polisi'n llwyddiannus i'w weld ym mhob maes gwaith ac yn cynnwys ystod eang o randdeiliaid yn cydweithredu i sicrhau newid hirdymor. Mae'r tabl isod yn rhoi crynodeb o ganfyddiadau o'r adolygiad llenyddiaeth mewn cysylltiad ag integreiddio, a all gynorthwyo cyrff cyhoeddus i fodloni eu hamcanion eu hunain a gweld y cysylltiad rhwng materion wrth ystyried amcanion cyrff cyhoeddus eraill.

Tabl 5: Gwersi allweddol - integreiddio

| Gwersi allweddol - integreiddio                                                                                                                                                                                                                                                       | Gwersi defnyddiol i gyrff cyhoeddus eu rhoi ar waith                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Mae integreiddio polisi bob amser i'w weld mewn:<br>-polisi<br>-nodau<br>-offerynnau<br>-timau/adranau                                                                                                                                                                             | Mae integreiddio sylweddol yn golygu bod yn weledol mewn:<br>-gohebiaeth sefydliadol<br>-amcanion a chynlluniau sefydliadol<br>-dangosyddion perfformiad ac arfarniadau sefydliadol<br>-cydweithredu ar gyfer darpariaeth fewnol ac ar draws sefydliadau                                       |
| 2 Mae cyfuniadau'n gweithio'n dda i integreiddio ar wahanol lefelau:<br>Rhaglen – mewn prosiectau/gwaith<br>Rheoli – mewn strwythurau<br>Mewn- a rhyng-sefydliadol – mewn partneriaethau cydweithredol<br>Rheoleiddiol – mewn cyfraith/polisi/rheoliad<br>Cyfarwyddwyd - cydymffurfio | Dangoswyd mai dulliau amlweddol yw'r rhai mwyaf llwyddiannus<br><br>Cofio nad oes un ffordd sy'n addas i bawb                                                                                                                                                                                  |
| 3. Hwyluso integreiddio ar draws holl rolau rhanddeiliaid mewn proses ailadroddol a graddol dros gyfnod o amser (nid ymdrech un cynnig, neu fodel 'un ateb i bawb')                                                                                                                   | Mae cyfathrebu sy'n cyd-fynd â'r nodau llesiant yn hanfodol er mwyn sicrhau dealltwriaeth o'r angen am weithredu ar unwaith, parhau i weithredu er mwyn cyrraedd cerrig milltir tymor byr a chanolig a nodau hirdymor                                                                          |
| 4. Creu gwerth adferol i bobl a'r amgylchedd rydym yn dibynnu arno, ac annog ymwybyddiaeth ar gyfer y dyfodol                                                                                                                                                                         | Mae angen arweinwyr ar fodelau busnes newydd er mwyn dysgu ffyrdd newydd o feddwl a gwneud, megis dulliau integredig neu systemau cyfan (gan gyfuno agweddau economaidd, cymdeithasol, amgylcheddol a diwylliannol)                                                                            |
| 5. Ymgorffori ffiniau planedol a chymdeithasol mewn gweithgareddau a defnyddio mesurau sy'n adlewyrchu llwyddiant a llesiant dynol                                                                                                                                                    | Cefnogi staff ar bob lefel i ddeall y ffiniau planedol a chymdeithasol y mae angen i gyrff cyhoeddus weithio o'u mewn er mwyn diogelu llesiant cenedlaethau'r dyfodol                                                                                                                          |
| 6. Rhannu storïau'r rhai sydd wedi arbrofi a dysgu, er mwyn ysbrydoli a rhoi cymorth ymarferol ac arweiniad ar gyfer ffyrdd newydd trawsnewidiol o weithio sydd o fudd i bobl a'r blaned                                                                                              | Mabwysiadu'r hyn sydd wedi gweithio mewn llefydd eraill, gofyn am gymorth a rhannu sgiliau gan sefydliadau eraill, gwleidyddion entrepreneuriaidd, llunwyr polisïau, rheolwyr a thimau sy'n cynnig ac yn gweithredu newidiadau mawr (intrapreneuriaid) sy'n cyd-fynd â nodau'r Ddeddf Llesiant |
| 7. Mae prosesau cyfranogol yn cynyddu derbyniadwyedd, perchnogaeth a chyflawni, gall arweiniad ddod o unrhyw lefel (arweiniad wedi'i ddosbarthu)                                                                                                                                      | Hyrwyddo sianelau i wella cyfranogiad, meithrin ymddiriedaeth ar gyfer gweithio ar y cyd a galluogi arweinyddiaeth wrth lunio'r achos dros newid, darparu anogaeth, dwyn pwysau, atgyfnerthu atebolrwydd a grymuso symudedd ar bob lefel                                                       |
| 8. Mae cyfathrebu da yn hanfodol – gan bawb ar draws y sefydliad                                                                                                                                                                                                                      | Cynnwys timau i lunio llinellau amser wedi'u diffinio'n dda, asesiadau risg, a chynlluniau a phrosesau sy'n canolbwyntio ar atebion, gyda monitro, gwerthuso a chyfathrebu dwy ffordd. Grymuso hyrwyddwyr a all gyfathrebu ar draws meysydd eang o ddylanwad                                   |

Er mwyn integreiddio nodau llesiant y Ddeddf Llesiant mewn cyrff cyhoeddus byddai'n hanfodol ystyried y "gofod diogel a chyfiawn i'r ddynoliaeth" a ddangosir yn **Ffigur 6** isod sy'n cynrychioli dull systemau cyfan, sy'n cyfuno ystyried effeithiau economaidd, cymdeithasol, amgylcheddol a diwylliannol.

Ffigur 6: Economeg Toesen (Raworth 2012)



Cynhyrchwyd y diagram hwn gan Raworth (2012) ac nid yw ar gael yn Gymraeg.



Deunyddiau i gefnogi cymhwyso hyn ymhellach

Ffilmiau ‘The Story of Stuff’

Ffilm fer (22 munud) yw ‘The Story of Stuff’ sy’n cynnig man cychwyn da er mwyn deall systemau cymhleth a phenderfyniadau integredig. Mae ‘The Story of Solutions’ (9 munud) yn ddefnyddiol i ysgogi ffocws creadigol ar gyfer cymhwyso’r pum ffordd o weithio mewn ymarfer proffesiynol o ddydd i ddydd. Mae rhagor o wybodaeth ar gael o: <https://storyofstuff.org/movies/>

Manifffesto ar gyfer Arloesi Cymdeithasol Trawsnewidiol

Canfu’r Manifffesto ar gyfer Arloesi Cymdeithasol Trawsnewidiol 13 elfen sy’n cefnogi ffyrdd newydd o feddwl a gwneud er mwyn integreiddio gweithgareddau ar gyfer dyfodol cynaliadwy:

1. Mae gofod corfforol a gofod meddyliol ar gyfer dysgu ac arbrofi yn gyflwr hanfodol
2. Mae angen economïau amgen ac amrywiol
3. Mae arloesi yn gymaint i’w wneud â llunio’r newydd ag y mae ag ailwampio’r hen
4. Mae angen i ni arbrofi gyda chysylltiadau cymdeithasol amgen a gwerthoedd perthynol
5. Mae newid cymdeithasol a materol yn gydgyssylltiedig: mae angen arloesi cymdeithasol a thechnolegol
6. Mae angen cyfuniadau hybrid o gymdeithas sifil, gwladolaeth a marchnad ar gyfer newid trawsnewidiol
7. Ni ddylai arloesi cymdeithasol fyth fod yn esgus i ddatgymalu gwasanaethau cyhoeddus angenrheidiol
8. Mae grymuso trawsleol yn ymateb addawol i heriau globaleiddio
9. Arloesi cymdeithasol yw meithrin ymdeimlad o berthyn, ymreolaeth a chymhwysedd
10. Mae gwneud penderfyniadau mewn ffordd dryloyw a chynhwysol yn un o’r amodau angenrheidiol ar gyfer newid
11. Mae angen naratif amgen ac amrywiol i ysgogi newid
12. Mae angen mwy o gyd-gydnabyddiaeth a chydweithredu strategol
13. Mae derbyn paradocsau yn allweddol i arloesi cymdeithasol trawsnewidiol

Mae rhagor o wybodaeth ar gael o: <https://tsimanifesto.org/>

Y pum ffordd o weithio ar waith:

Interface

Sylfaenwyd Interface ym 1973, yn cynhyrchu carpedi modwlaidd a oedd yn dibynnu ar betrogemegau. Daeth yn gwmni cyhoeddus ym 1983 ac roedd yn werth \$80 miliwn, gan drosglwyddo i ddod yn arweinydd mewn busnes cynaliadwy o ganol y 1990au, fel y cofnodwyd mewn llyfr gan y sylfaenydd, o’r enw ‘Mid-Course Correction’. Yn 2006, lansiodd Interface ‘Mission Zero’ er mwyn dileu effaith amgylcheddol negyddol erbyn 2020, a honni mai dull cynaliadwy’r cwmni oedd yn gyfrifol am wydnwch yn sgil argyfwng ariannol 2008/2009 – pan oedd mwyafrif y cwmnïau’n wynebu colledion, aeth hwn ymlaen i wneud elw. Mae Interface bellach yn fusnes gwerth \$1 biliwn, gyda 3,500 o staff a chyfleusterau gweithgynhyrchu “cyntaf y blaned” yn fyd-eang.

“Beth sy’n ein hysgogi ni? Gweledigaeth gadarnhaol ar gyfer y dyfodol a’r penderfyniad i’w gwireddu. Y dewrder moesol i wneud yr hyn sy’n iawn, er gwaethaf y rhwystrau. Ymrwymiad parhaus i ddangos bod cynaliadwyedd yn well i fusnes. Credwn fod newid yn dechrau gyda ni ac mae’n trawsnewid Interface o fod yn gwmni a oedd yn ysbeilio’r ddaear i gwmni sy’n cyfrannu at ei hadnewyddu. Drwy’r broses hon o ailddylunio ein hunain, ein gobaith yw bod yn gatalydd ar gyfer ailddyluno diwydiant byd-eang.”

Mae rhagor o wybodaeth ar gael o: <http://www.youtube.com/watch?v=DX6Uidpg3VM> neu <http://net-works.com/about-net-works/>

Canfu’r adolygiad llenyddiaeth fod dimensiynau gwahanol yn cael eu defnyddio i adlewyrchu integreiddio polisi a bod dangosyddion amrywiol yn nodi cyfraddau integreiddio isel neu uchel gyda pholisi. Mae’r tabl isod yn caniatáu i gyrff cyhoeddus fapio’r lefel bresennol o integreiddio polisi a chanfod y camau nesaf tuag at gyfraddau integreiddio uchel gyda pholisi.

Tabl 6: Cyfraddau integreiddio uchel i isel gyda pholisi (addaswyd o Candel a Biesbroek 2016:218-224)

| Dimensiwn                                                                                                        | Dangosydd                                                                                                        | Cyfradd integreiddio isel                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                               | Cyfradd integreiddio uchel                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                          | Uchelgais y Ddeddf Llesiant                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Ffrâm polisi</b><br><br>– sut y caiff problemau eu hamgyffred a'u cyfleu mewn sefydliad                       | Graddau'r datrysiadau cydweithredol i faterion cymdeithasol cymhleth                                             | Timau ac adrannau'n gweithredu'n annibynnol ar ei gilydd, heb unrhyw gydnabyddiaeth o ddiben cyffredin a dim ymgais i integreiddio gwaith                   | Nid oes unrhyw awydd cryf i integreiddio gwaith gan wahanol dimau ac adrannau yn y sefydliad, ond mae ymwybyddiaeth bod gwahanol allbwn yn llywio'r gwaith o gyflawni nodau'r Ddeddf Llesiant | Ymwybyddiaeth gynyddol o natur drawsbynciol nodau'r Ddeddf Llesiant ac ymgais amlwg i gydgyssylltu gwaith mewn ffordd gydlynol.                                                      | Timau ac adrannau'n gweithio drwy ddull cyfannol ar y cyd, tuag at sicrhau nodau'r Ddeddf Llesiant                                                                       | Caiff nodwedd gyfannol y Ddeddf Llesiant ei phwysleisio o'r cychwyn. Er bod dull brig i'r bon yn ddefnyddiol o ran llunio strategaeth, caiff ei gydweddu gan gydweithedu o'r bon i'r brig, sy'n gwneud newidiadau gwirioneddol ar draws swyddogaethau, ac y mae'r staff yn falch iawn ohonynt |
| <b>Nodau polisi</b><br><br>– ymrwymïadau sefydliadol amlwg mewn amcanion, cynlluniau timau ac arfarniadau unigol | Tystiolaeth o ymgorffori nodau llesiant mewn polisi, pethau i'w cyflawni a chyllidebau                           | Dim ond o fewn amcanion y tîm sy'n gyfrifol am eu cyflawni y mae nodau'r Ddeddf Llesiant yn cael eu hymgorffori (heb ddim cydlyniant, neu gydlyniant gwael) | Caiff nodau'r Ddeddf Llesiant eu mabwysiadu gan un neu fwy o dimau/adrannau ychwanegol, ac mae ymwybyddiaeth o gyd-bryderon yn codi                                                           | Mae nifer cynyddol o dimau/ adrannau yn gosod nodau'r Ddeddf Llesiant yn eu hamcanion ac maent yn llunio synergedd wrth gydgyssylltu'n gydlynus tuag at eu cyflawni                  | Mae nodau'r Ddeddf Llesiant wedi eu hymgorffori o fewn amcanion a dibenion pob tîm ac adran perthnasol sy'n rhannu amcanion sefydliadol cyffredin                        | Cyfatebiaeth amlwg rhwng nodau llesiant ac amcanion sefydliadol a thîm<br><br>Mae gwahanol weithredwyr yn dangos tystiolaeth o'u hymatebion ac yn llunio dangosyddion perthnasol                                                                                                              |
| <b>Offerynnau polisi</b><br><br>– ymgorffori mewn offerynnau a phrosesau                                         | Staff yn defnyddio neu'n datblygu offerynnau gweithdrefnol megis rhestrau gwirio cynllunio, dangosyddion cynnydd | Dim offerynnau gweithdrefnol cyson sy'n ymwneud â'r Ddeddf Llesiant                                                                                         | Rhywfaint o rannu gweithdrefnau ac offerynnau                                                                                                                                                 | Nifer o offerynnau gweithdrefnol sy'n hwyluso gweithredu ar y cyd rhwng timau ac adrannau<br><br>Mwy o gysondeb ac integreiddio rhwng timau ac adrannau i gyflawni'r Ddeddf Llesiant | System gynhwysfawr a chyson o offerynnau gweithdrefnol ar lefel timau ac adrannau a strwythurau sy'n cydgysylltu a monitro ymdrechion y tîm                              | Mae galluogi annibynniaeth timau ac adrannau yn hwyluso'r gwaith o weithredu'r Ddeddf Llesiant ac yn caniatáu ar gyfer camau y gellir eu cymryd ar unwaith i arwain at gerrig milltir interim a nodau llesiant hirdymor                                                                       |
| <b>Is-system</b><br><br>– cynnwys timau (neu adrannau)                                                           | Graddau y mae timau neu adrannau'n cydweithio tuag at gyflawni nodau'r Ddeddf Llesiant                           | Un tîm neu adran yn y sefydliad sy'n gyfrifol am gyflawni nodau'r Ddeddf Llesiant ac nid oes unrhyw dimau nac unigolion eraill yn rhan o'r broses           | Mae adrannau eraill y sefydliad yn cefnogi'r tîm sydd â chyfrifoldeb cyffredinol dros y Ddeddf Llesiant                                                                                       | Ymwybyddiaeth o natur drawsbynciol nodau'r Ddeddf Llesiant. Caiff y cyfrifoldeb ei rannu ar draws timau neu adrannau, sydd â chyfrifoldeb ffurfiol dros eu gwireddu ar y cyd         | Mae'r holl dimau perthnasol yn datblygu syniadau ac arferion ynghylch sut i gyflawni nodau'r Ddeddf Llesiant ac mae lefel uchel o ryngweithio a chydgyssylltu rhyngddynt | Mae timau ac adrannau yn rhagweithiol wrth gydweithredu â'i gilydd ac yn ymestyn y cydweithedu ar draws cyrff cyhoeddus eraill a mudiadau'r trydydd sector                                                                                                                                    |





Gallai cydweithredu ag unrhyw berson arall (neu wahanol adrannau yn y corff ei hun) helpu'r corff i fodloni ei amcanion llesiant.

Canfu'r adolygiad llenyddiaeth wahanol ysgogiadau ar gyfer cydweithredu, gan gynnwys effeithlonrwydd ariannol, cyfuno adnoddau a rhannu data i fodloni rhai amcanion cyffredin. Roedd ffactorau ar gyfer cydweithredu effeithiol yn cynnwys cyfathrebu i feithrin ymddiriedaeth a chydabod y posibilïadau cudd a'r arbenigedd sydd ar gael mewn cymunedau ar gyfer eu defnyddio er budd pawb wrth gyflawni'r nodau llesiant. Mae'r symudiad tuag at hawliau cadarnhaol ac ymwybyddiaeth y dyfodol wedi golygu bod cydweithredu rhwng pobl, systemau, gwasanaethau a lleolïdau yn tyfu ac yn arwain at well canlyniadau sydd o fudd i bawb. Mae'r tabl isod yn rhoi crynodeb o'r canfyddiadau o'r adolygiad llenyddiaeth mewn cysylltiad â manteision cydweithredu a gwersi defnyddiol i'w rhoi ar waith er mwyn galluogi cyrff cyhoeddus i fodloni eu hamcanion llesiant mewn cydweithrediad â'i gilydd.

Tabl 7: Gwersi allweddol - cydweithio

| Gwersi allweddol - cydweithio                                                                                                    | Gwersi defnyddiol i gyrff cyhoeddus eu rhoi ar waith                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mae cydweithio yn gwella canlyniadau, yn meithrin ymddiriedaeth ac yn creu amgylchedd i bobl ffynnu                              | Hunanasesu lefelau aeddfedrwydd cydweithio presennol – ad-hoc, wedi'i gynllunio, ymwybodol, neu ymatebol<br><br>Annog staff i nodi meysydd o gryfder neu arfer gorau yn y gorffennol neu'r presennol a'r cydweithredwyr allweddol                                                         |
| Mae cydweithio yn gyfannol ac yn cwmpasu: dinasyddion, systemau, gwasanaethau, llefydd, marchnadoedd ac ymddygiadau              | Cefnogi trafodaethau ar y lefel ddisgwyliedig o gydweithio a chydgysylltu camau gweithredu, gan dynnu sylw at y manteision i'r holl gyfranogwyr                                                                                                                                           |
| Mae strategaethau cyfathrebu ac ymgysylltu a gaiff eu datblygu mewn cydweithrediad yn fwy effeithiol                             | Grymuso cydweithredwyr i roi adborth a blaenborth, cydnabod a chynnwys cof grŵp i feithrin ymddiriedaeth, gan sicrhau bod amrywiaeth o farn yn cael ei chynrychioli gan y cydweithredwyr                                                                                                  |
| Mae cyd-destun blaenorol yn dylanwadu ar gydweithio a gellir newid ei ffurf yn gyflym wrth i fanteision cydweithio gael eu profi | Annog staff i ddefnyddio eu prosesau busnes, technoleg a chysylltiadau ar gyfer manteision cydweithio<br><br>Defnyddio cydweithredu i grynhoi adnoddau a syniadau, osgoi dyblygu a gwella effeithlonrwydd                                                                                 |
| Mae sgiliau arwain yn hanfodol i gydweithio effeithiol                                                                           | Sicrhau arweiniad penodol wedi'i ddosbarthu, proses gwneud penderfyniadau wedi'i datganoli, meithrin sgiliau a chapasiti staff a chynnwys y trydydd sector<br><br>Sicrhau bod pob cyfle i gydweithio yn adeiladu ar y diwethaf, er mwyn creu proses o gynnydd, yn annibynnol ar unigolion |
| Mae cydweithio yn dod i'r amlwg ar ffurf yr economi ddinesig                                                                     | Ymgysylltu â photensial cudd partneriaid cydweithredol i gefnogi nodau llesiant<br><br>Dechrau nawr drwy fapio rhanddeiliaid i ganfod cyrff cyhoeddus eraill, sefydliadau lleol a chymdeithas ddinesig i'w cofrestru fel cydweithredwyr                                                   |

Cynhaliodd y Compendium for the Civic Economy (00:/ 2011) adolygiad o 25 o astudiaethau achos rhyngwladol a oedd yn cynnwys cydgynhyrchu a chydfuddsoddi cydweithredol er mwyn sicrhau canlyniadau da i bawb. Defnyddiodd yr awduron yr ymadrodd "economi ddinesig" i dynnu sylw at y newidiadau a gyflwynwyd drwy rwydweithiau cydweithredol, yn aml gan ddefnyddio potensial cudd pobl a chymunedau a oedd, ynddo'i hun yn arwain at ganlyniadau cadarnhaol.

Mae rhagor o wybodaeth ar gael o: [https://issuu.com/architecture00/docs/compendium\\_for\\_the\\_civic\\_economy\\_publ](https://issuu.com/architecture00/docs/compendium_for_the_civic_economy_publ)

Mae Canolfan Wydnwch Stockholm yn rhan o Brifysgol Stockholm. Mae gwydnwch yn seiliedig ar y gred bod dynoliaeth a natur yn ddibynnol ar ei gilydd, bod y ddau gan mlynedd diwethaf o ddatblygiad dynol, ac ers yr Ail Ryfel Byd yn arbennig, wedi arwain at dorri ffiniau planedol a'r tebygolrwydd o newid amgylcheddol annisgwyl, ac y gall y capasiti arloesol sydd wedi arwain dynoliaeth yma, gael ei addasu i sicrhau llythrennedd ecolegol.

Mae rhagor o wybodaeth ar gael o: <http://www.stockholmresilience.org/research/research-news/2015-02-19-what-is-resilience.html>

System iechyd ddrielw sy'n eiddo i bobl frodorol Alasga yw'r Southcentral Foundation a chaiff ei redeg ganddynt hefyd ar gyfer 65,000 o bobl frodorol Alasga mewn ardal sydd ddwywaith maint Lloegr. Mae wedi datblygu o fod ymysg y gwaethaf yn yr Unol Daleithiau o ran canlyniadau ansawdd gofal yng nghanol y 1990au i un o'r enghreifftiau mwyaf llwyddiannus o systemau iechyd i gael ei hailddylunio yn yr Unol Daleithiau, gyda chanlyniadau iechyd ymysg y gorau o ran amrywiaeth eang o fesurau. Mae'r system yn seiliedig ar "Nuka", sef y cysyniad yn Alasga sy'n golygu "strwythurau a phethau byw cryf ac enfawr", ac mae'n canolbwyntio ar adrodd storïau i feithrin cysylltiadau cydweithredol ystyrlon.

Mae rhagor o wybodaeth ar gael o: <https://www.kingsfund.org.uk/publications/intentional-whole-health-system-redesign-nuka-southcentral>

## Y pum ffordd o weithio ar waith: Corfforaethau B

Mae amrywiaeth o nwyddau cyfarwydd y cartref wedi'u hardystio fel rhai Corfforaethau B. Maent yn cynnwys: Dannone UK, JoJo Maman Bebe (dillad mamolaeth a babanod), Abel and Cole (cynnyrch), Innocent (smwddis), Pukka Herbs (tê), Divine Chocolate, Ella's Kitchen (bwyd baban), The Big Issue a rhai sefydliadau Cymreig: The TYF Group (Sir Benfro) a'r Urban Foundry (Abertawe). Mae pob un yn cymhwyso'r Egwyddor Datblygu Cynaliadwy mewn rhai ffyrdd, weithiau'n bendant.

Corfforaethau B ardystiedig yw busnesau sy'n bodloni'r safonau uchaf o berfformiad cymdeithasol ac amgylcheddol wedi'i wirio, o dryloywder cyhoeddus, ac atebolrwydd cyfreithiol i gydbwyso elw a diben. Mae Corfforaethau B yn cyflymu symudiad byd-eang diwylliannol i ailddiffinio llwyddiant mewn busnes a chreu economi fwy cynhwysol a chynaliadwy. Mae'r gymuned Corfforaethau B yn gweithio tuag at leihau anghydraddoldeb, lleihau lefelau tlodi, sicrhau amgylchedd iachach, cymunedau cryfach, a chreu swyddi o ansawdd uwch gydag urddas a diben. Drwy ddefnyddio pŵer busnes, mae Corfforaethau B yn defnyddio elw a thwf fel modd o gyflawni diben mwy: effaith gadarnhaol i'w gweithwyr, cymunedau a'r amgylchedd.

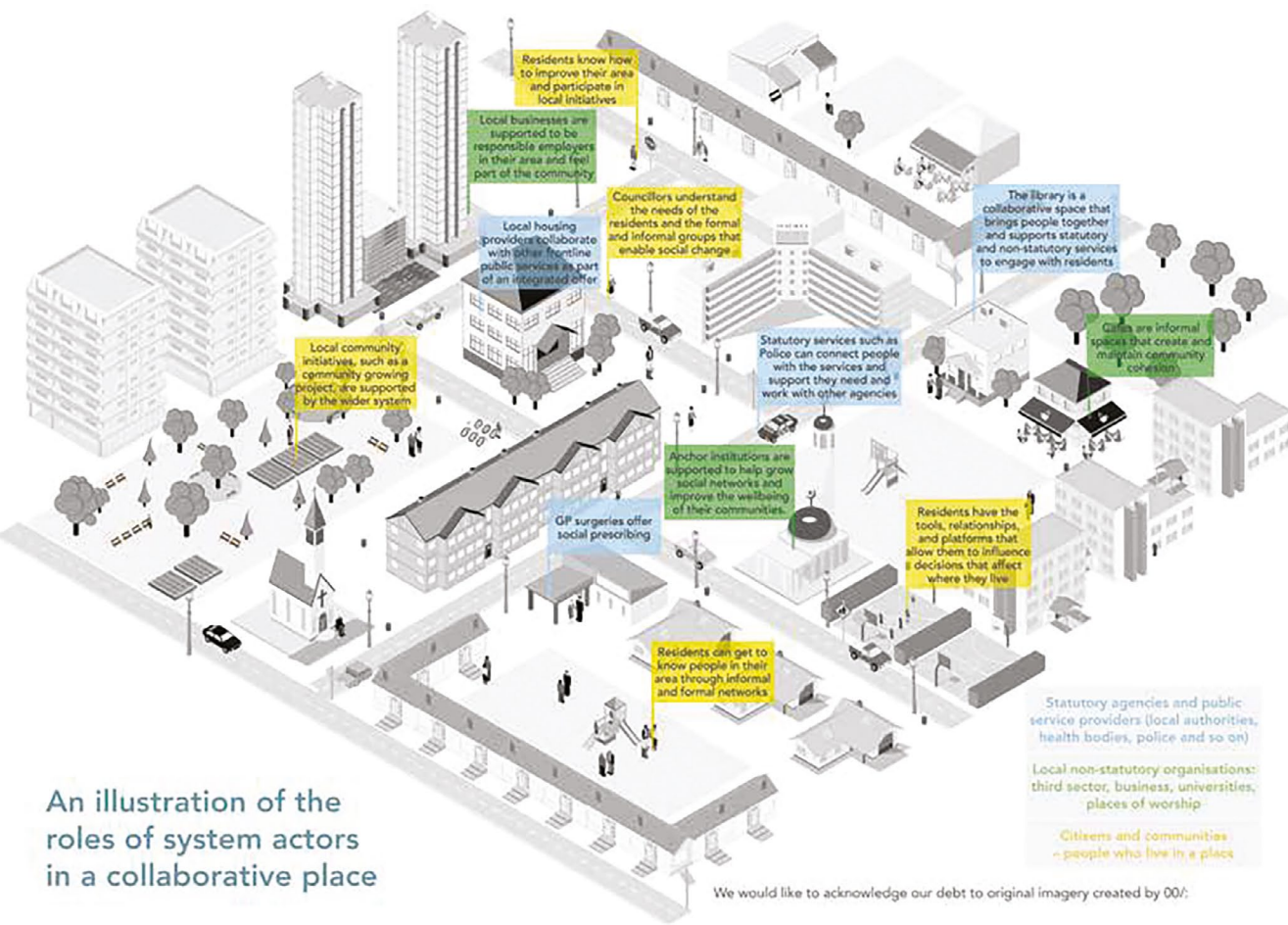
Mae rhagor o wybodaeth ar gael o: <https://bcorporation.net/about-b-corps>



Cynhaliodd y Compendium for the Civic Economy (00:/ 2011) adolygiad o 25 o astudiaethau achos rhyngwladol a oedd yn cynnwys cydgynhyrchu a chydffuddsoddi cydweithredol ar gyfer canlyniadau da i bawb. Defnyddiodd yr awduron yr ymadrodd “economi ddinesig” i dynnu sylw at y newidiadau a gyflwynwyd drwy rwydweithiau cydweithredol, yn aml gan ddefnyddio potensial cudd pobl a chymunedau a oedd, ynddo’i hun yn arwain at ganlyniadau cadarnhaol. Roedd yr astudiaethau achos yn dangos sut roedd y cydweithredwyr yn ymgorffori ffyrdd newydd o feddwl a gwneud, ac mai

... diwylliant cadarnhaol, optimistig a chydweithredol yw’r llwyfan pwysicaf y gall yr economi ddinesig ei ddefnyddio i ymddangos a thyfu. (00:/ 2011:189) Cyflwynodd yr adroddiad hefyd weledigaeth o ran sut y gallai cydweithrediad lwyddo mewn lleoliadau ac mae wedi’i atgynhyrchu isod yn Ffigur 7.

Ffigur 7: Compendiwm ar gyfer yr Economi Ddinesig (00:/ 2011)



Cynhyrchwyd y diagram hwn gan 00:/productions (2011) ac nid yw ar gael yn Gymraeg.

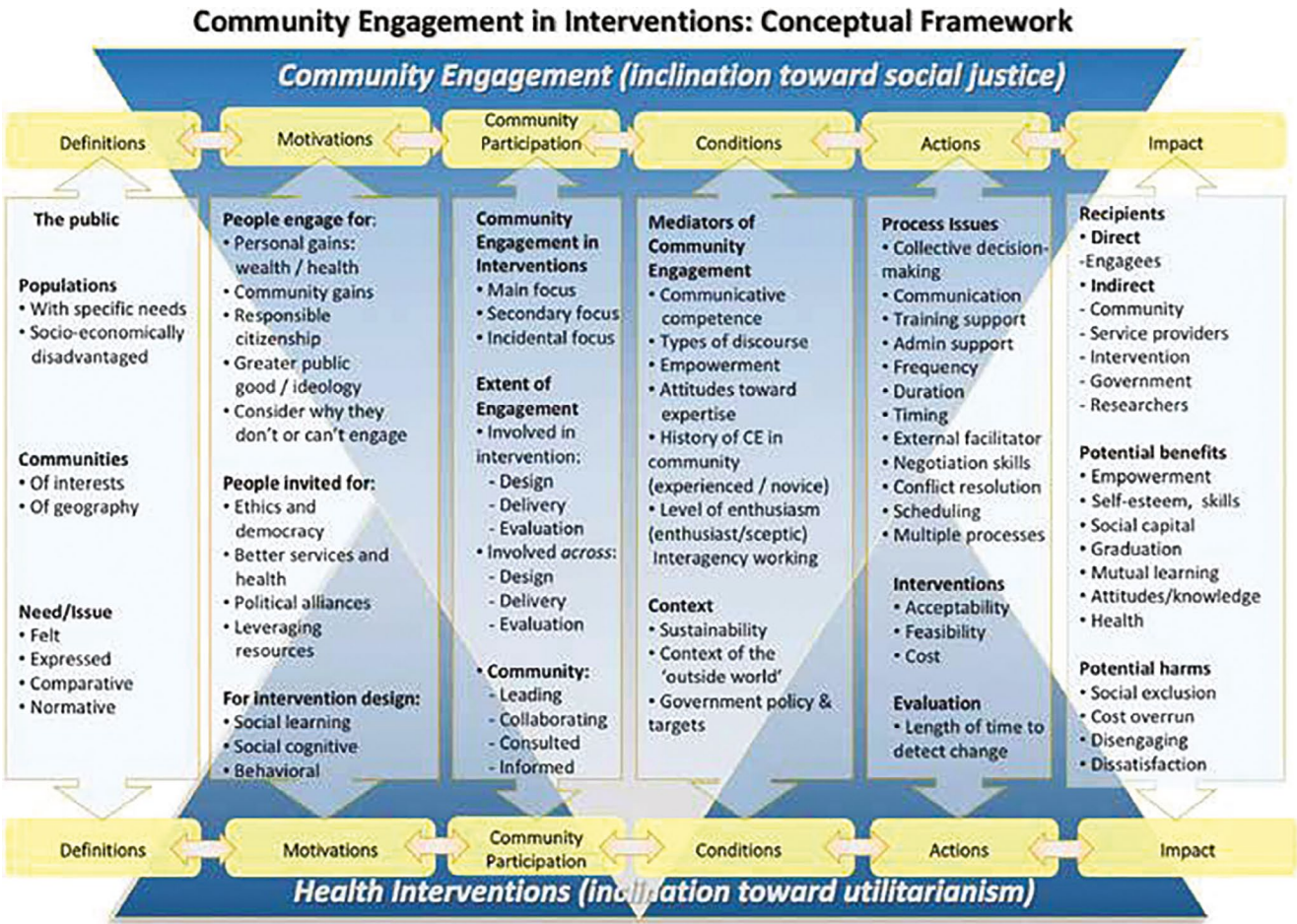
Cynnwys



Pwysigrwydd cynnwys pobl sydd â diddordeb mewn cyflawni’r nodau llesiant, a sicrhau bod y bobl hynny’n adlewyrchu amrywiaeth yr ardal maent yn ei gwasanaethu.

Roedd y llenyddiaeth yn dangos bod cynnwys wedi cael ei ddiffinio drwy wahanol lefelau o gyfranogiad, gyda llawer o gynnydd, yn bennaf o ran gofal iechyd, cynllunio trefol a rheoli amgylcheddol. Ond mae cynnwys grwpiau sydd ar y cyrion, ac sydd bellach yn gallu cynnwys pobl hŷn a phobl ifanc yn ogystal ag amrywiaeth o grwpiau diwylliannol, yn parhau i fod yn her. Mae Ffigur 8 isod yn cynnwys pryderon ymgysylltu cymunedol ac ymyriadau iechyd gan ddarparu amrywiaeth o wahanol ddiffiniadau, ysgogiadau, ffyrdd o gyfranogi, amodau ac effeithiau ymgysylltu neu gymryd rhan.

Ffigur 8: Ymgysylltiad cymunedol mewn ymyriadau: fframwaith cysyniadol (Brunton et al. 2017:4)



Cynhyrchwyd y diagram hwn gan Brunton et al. (2017)



Mae'r tabl isod yn rhoi crynodeb o rai o fanteision cynnwys pobl o ran amrywiaeth o ganlyniadau, boed hynny'n golygu polisiâu mwy deallus, newid i wasanaethau neu newid sefydliadol a gwersi defnyddiol y gall cyrff cyhoeddus eu cymhwyso i gynnwys pobl yn weithredol.

Tabl 8: Gwersi allweddol – cynnwys pobl

| Gwersi allweddol – cynnwys pobl                                                                                                                                                      | Gwersi defnyddiol i gyrff cyhoeddus eu rhoi ar waith                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Mae cynnwys pobl yn amrywio yn dibynnu ar ba mor agored a hygyrch yw'r system; faint y mae canlyniadau yn cael eu gwerthfawrogi a pha mor weithgar yw cymdeithas sifil yn lleol   | Cynnwys rhanddeiliaid er mwyn sicrhau ei bod yn fwy hygyrch, yn werthfawr ac yn weithredol i gymryd rhan<br><br>Nodi a dathlu gweithgareddau a chanlyniadau blaenorol                                                              |
| 2. Cydnabod ar ba lefel y mae pobl yn cael eu cynnwys, yn ôl yr "ysgol gyfranogi", o ddim cyfranogiad i bŵer dinasyddion a chyd-gynhyrchu                                            | Galluogi rhanddeiliaid i gymryd rhan uniongyrchol mewn dylunio, darparu, monitro a gwella gwasanaethau gyda'i gilydd<br><br>Ystyried safbwynt hirdymor i greu cysylltiadau rhanddeiliaid dros y tymor hir                          |
| 3. Rhwystrau rhag cynnwys pobl: deall y mater, ymddiried, agosrwydd y manteision (o ran amser); sicrwydd y manteision; dosbarthu costau a manteision, awydd am fanteision ar unwaith | Galluogi dysgu drwy hyfforddiant, datblygu, cydweithredu a rhannu arfer gorau                                                                                                                                                      |
| 4. Mae cynnwys pobl yn cynyddu mabwysiadu newidiadau a chanlyniadau dilynol                                                                                                          | Ymgysylltu â phob rhanddeiliad ar bob lefel er mwyn eu cynnwys gan osgoi cyfrifoldeb unigol a galluogi mewnbyn a dull gweithredu galluogol ac eang                                                                                 |
| 5. Ystyriaeth ofalgar fel ffordd newydd o gynnwys rhanddeiliaid a gweithredu newid                                                                                                   | Mae ystyriaeth ofalgar yn cefnogi'r gwaith o ddarparu amcanion a gwerthoedd newydd ac yn galluogi rhanddeiliaid i fyfyrion gyda'i gilydd a chodi llais am unrhyw bryderon ynghyd ag argymhellion i gefnogi newid                   |
| 6. Mae dynoliaeth yn symud tuag at "stori'r-byd", gan symud o "fi i ni; awydd i angen"                                                                                               | Mae cynnwys rhanddeiliaid yn rhan o'r stori newydd yn canolbwyntio ar fudd i bawb<br><br>Mae rhoi gwybod am gynnydd tuag at amcanion hirdymor yn ysgogi newid                                                                      |
| 7. Codi ymwybyddiaeth yn barhaus drwy bob rhwydwaith cyfathrebu am gyfleoedd i gynnwys pobl                                                                                          | Cytuno ar un dull o gyfathrebu sy'n dderbyniol i bawb – o fewn sefydliadau a gyda rhanddeiliaid yn allanol                                                                                                                         |
| 8. Mae newid llwyddiannus yn dilyn cysoni system werthoedd sy'n cynnwys rhanddeiliaid i ailganfod ac ailfframio gweithgareddau i adlewyrchu gwerthoedd cyfoes                        | Nodi gwerthoedd presennol (sy'n cefnogi'r Ddeddf Llesiant) ac adeiladu ar werthoedd presennol i osod gwerthoedd sefydliadol newydd<br><br>Bod yn effro i dystiolaeth bod cynnwys pobl yn cryfhau canlyniadau ac yn lleihau risgiau |
| 9. Mae cynnwys pobl yn ystyrlon ar bob cam yn cryfhau canlyniadau                                                                                                                    | Cynnwys rhanddeiliaid yn y broses o gynllunio, darparu, monitro a gwerthuso – defnyddio gwerthusiad fel ffordd o godi ymwybyddiaeth a chynnwys rhanddeiliaid lleol                                                                 |
| 10. Caiff canlyniadau hirdymor eu gwella drwy gynnwys pobl yn yr hirdymor                                                                                                            | Cynnwys amrywiaeth o fuddiannau rhyngddibynnol a hwyluso deialog ddilys (gwrando a dangos eich bod yn gwrando) Ymarfer gwrando a dehongli'r hyn sydd y tu ôl i fewnbwn rhanddeiliad er mwyn canfod ffyrdd newydd o weithio         |
| 11. Mae cynnwys pobl yn gweddu i'r agenda cyfiawnder cymdeithasol a chynaliadwyedd ac yn gwneud y gorau o ganlyniadau                                                                | Bod yn glir ynghylch pwy yw'r cyfranogwyr arferol ac estyn allan i gynnwys grwpiau sydd ar y cyrion (ethnig, ieuenctid a hŷn) – sicrhau bod pawb yn cael eu croesawu                                                               |

Deunyddiau i gefnogi cymhwyso hyn ymhellach

Mae'r Effaith Werdd yn enghraifft o sut y mae cyrff cyhoeddus megis prifysgolion, y gwasanaeth iechyd a'r frigid dân yn mabwysiadu rhaglenni cynnwys gweithwyr ar gyfer gwella cynaliadwyedd. Mae'r Effaith Werdd, a ddechreuodd mewn prifysgolion, yn cynnwys timau yn y GIG yn Lloegr (GIG Prifysgol Manceinion, Ysbyty Addenbrookes, Royal Bournemouth a Christchurch; Ysbytai Athrofaol Newcastle, Gogledd Bryste, Ysbyty Athrofaol Bryste, Epsom a St Helier a chyn bo hir Sandwell a West Birmingham a chyd a Choleg Brenhinol yr Ymarferwyr Cyffredinol mewn meddygyfeydd Ymarferwyr Cyffredinol).

Mae rhagor o wybodaeth ar gael o: <https://sustainability.unioncloud.org/green-impact/programmes/in-the-community>

Cynhaliodd y Sefydliad ar gyfer y Dyfodol (Institute for the Future) brosiect "Catalyst for Change" gyda 1,600 o gyfranogwyr yn cynhyrchu dros 18,000 o syniadau ar sail proses pedwar cam y gellir ei defnyddio mewn lle arall: "Tystiolaeth Newydd, Capasiti Newydd, Rheolau Newydd a Storiâu Newydd." Roedd y broses yn cynnwys rhanddeiliaid mewn dyfodol cadarnhaol a sut i ddefnyddio data fel ffordd o greu dyfodol "dewisol" neu "uchelgeisiol" sy'n canolbwyntio ar yr hyn rydym yn ei werthfawrogi nawr, yn hytrach na'r hyn sy'n codi ofn arnom.

Mae rhagor o wybodaeth ar gael o: <http://www.iff.org/our-work/global-landscape/catalysts-for-change/catalysts-for-change-project/>

Y pum ffordd o weithio ar waith: Buurtzorg

Mae Buurtzorg wedi tyfu o'r tîm gwreiddiol o 4 o staff nyrsio yn 2006, i 850 o dimau gyda 10,000 o nyrsys yn yr Iseldiroedd o fewn 10 mlynedd. Er gwaethaf costau uwch, canfu KPMG (2012) ostyngiad o 50% mewn oriau gofal a gwell ansawdd gofal, 30% yn uwch na'r cyfartaledd cenedlaethol. Canfu Ernst & Young (2009) fod 33% yn llai o dderbyniadau i'r ysbyty a boddhad ac ysgogiad uchel ymysg staff drwy ymdeimlad newydd o bwrpas, wedi'i gefnogi gan 60% yn llai o absenoldeb a 33% yn llai o drosiant na sefydliadau nyrsio traddodiadol. Roedd Ernst & Young yn amcangyfrif arbedion o bron i 2 biliwn ewro pe bai'r model yn cael ei integreiddio ym mhob sefydliad gofal cartref yn yr Iseldiroedd. Erbyn hyn, mae Buurtzorg yn gweithredu mewn 24 o wledydd am fod ei arwyddair "Dynoliaeth nid biwrocratiaeth", meddai, yn berthnasol yn fyd-eang.

Mae Buurtzorg (sy'n golygu 'gofal cymdogaeth' yn yr Iseldireg) yn enghraifft o fodel sefydliadol newydd sydd wedi trawsnewid y system gofal iechyd sydd wedi ei sefydlu yn yr Iseldiroedd mewn llai na degawd. Prif bwrpas Buurtzorg, sy'n sefydliad dielw, yw cynorthwyo cleifion gwael a hŷn i fyw bywyd mwy annibynnol ac ystyrlon. Mae'n canolbwyntio ar gynnwys y claf, ehangu annibynniaeth a gwella ansawdd bywyd drwy gydweithio â rhwydweithiau anffurfiol a ffurfiol i ddarparu gofal cyfannol sy'n canolbwyntio ar y claf. Mae timau nyrsio o 12 yn hunan-reoli, gyda chefnogaeth 45 o staff swyddfa a 15 o hyfforddwyr. Mewn sefydliad sy'n hunan-reoli, mae'n rhan o ysgogiad cynhenid y staff i ganfod a gweithredu gwelliannau. Gall newid ddod gan unrhyw berson sy'n synhwyro'r hyn sydd ei angen ac sy'n arbrofi gydag ateb. Er nad yw rhai arbrofion yn llwyddo i dyfu; mae eraill yn lledaenu'n gyflym, a llawer ohonynt yn seiliedig ar atal, megis rhaglen atal cwympiadau, rasys fframiau cerdded ac agweddau tuag at ofal iechyd ieunectid, mamolaeth ac iechyd meddwl sydd wedi cael eu mabwysiadu'n genedlaethol.

Mae rhagor o wybodaeth ar gael o: <https://buurtzorg.com>

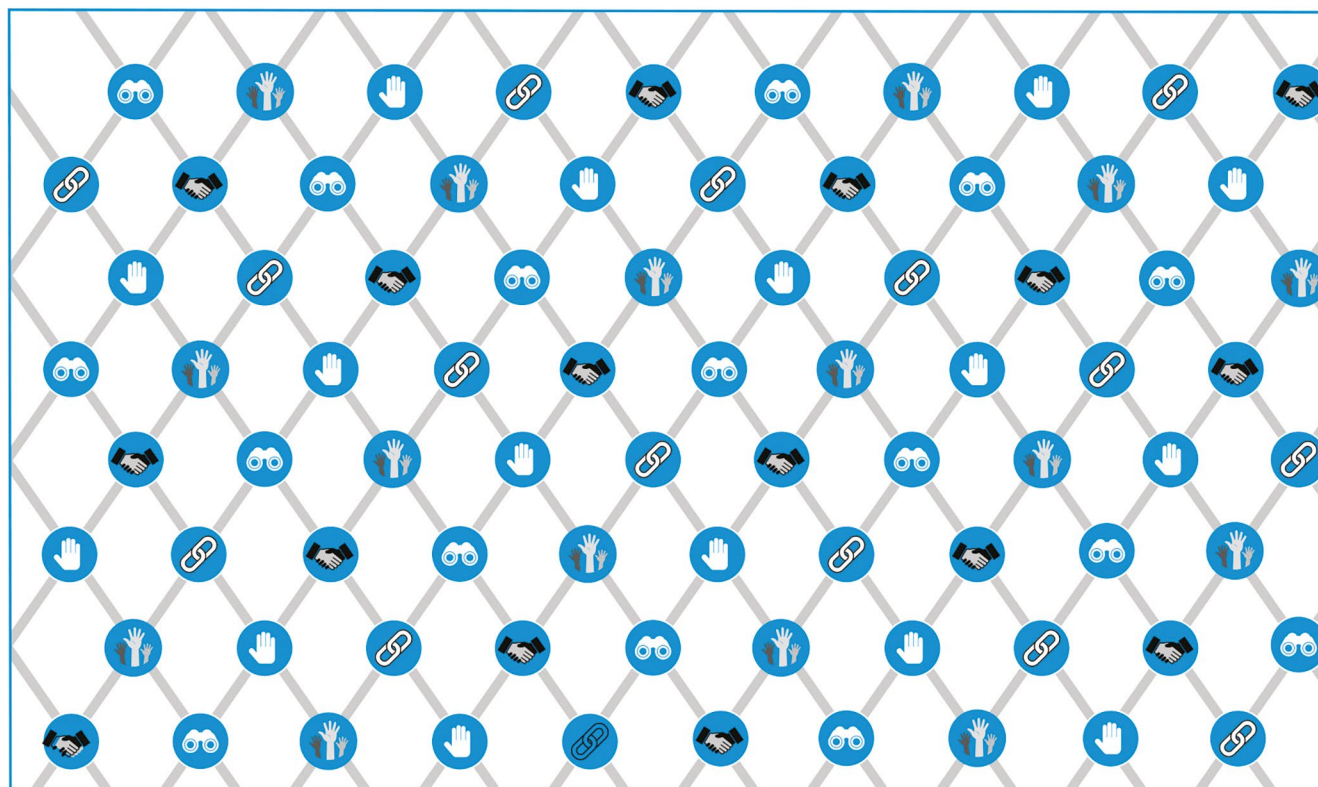
## Argymhellion

Mae'r Ddeddf Llesiant yn darparu gofyniad statudol i gyrff cyhoeddus yng Nghymru weithio tuag at wireddu'r saith nod llesiant gan ddefnyddio pum ffordd o weithio, a elwir yn egwyddor Datblygu Cynaliadwy. Mae'r Ddeddf Llesiant yn cyflwyno bwriad uchelgeisiol i wneud gwahaniaeth cadarnhaol sylweddol a hirdymor i fywydau pob person sy'n byw yng Nghymru nawr ac yn y dyfodol a gosod esiampyl i eraill ei ddilyn yn fyd-eang. Er mwyn i gyrff cyhoeddus weithredu pum ffordd o weithio a chyflawni'r nodau llesiant, canfu'r llenyddiaeth bum prif argymhelliad:

### Argymhelliad 1

**Dechreuwch lle rydych yn teimlo'n gyfforddus – mae'r pum ffordd o weithio yn gyfannol ac yn ategu ei gilydd**  
Canfu'r adolygiad llenyddiaeth ddulliau a ffyrdd sydd wedi cael eu defnyddio'n llwyddiannus i ymgorffori'r pum ffordd o weithio mewn sefydliadau. Daeth yn amlwg fod cryn ryngweithio a gorgyffwrdd rhwng y pum ffordd o weithio o fewn sefydliadau. Er bod gwahanol ffocws gan bob un, mae'r cyfan yn ategu ei gilydd ac yn arwain yn naturiol at y naill a'r llall. Felly, nid oes gwahaniaeth pa ffordd o weithio y mae tîm yn dechrau ei hymgoffori gyntaf gan y bydd y cyntaf yn arwain at y gweddill fel y gwelir yn Ffigur 8 isod. Mae'n bwysig cydnabod nad arbrofi yn unig gyda phob un o'r ffyrdd o weithio yw'r ffyrdd o ganfod llwyddiant neu ddysgu gwersi o fethiannau, ond yn y rhyngweithio rhyngddynt, mewn ffordd ailadroddol. Boed drwy weithio ar gryfderau ac adeiladu ar brofiad sydd ar gael eisoes, neu ddechrau o'r newydd, mae'r Egwyddor Datblygu Cynaliadwy yn galluogi dull cyfannol system gyfan.

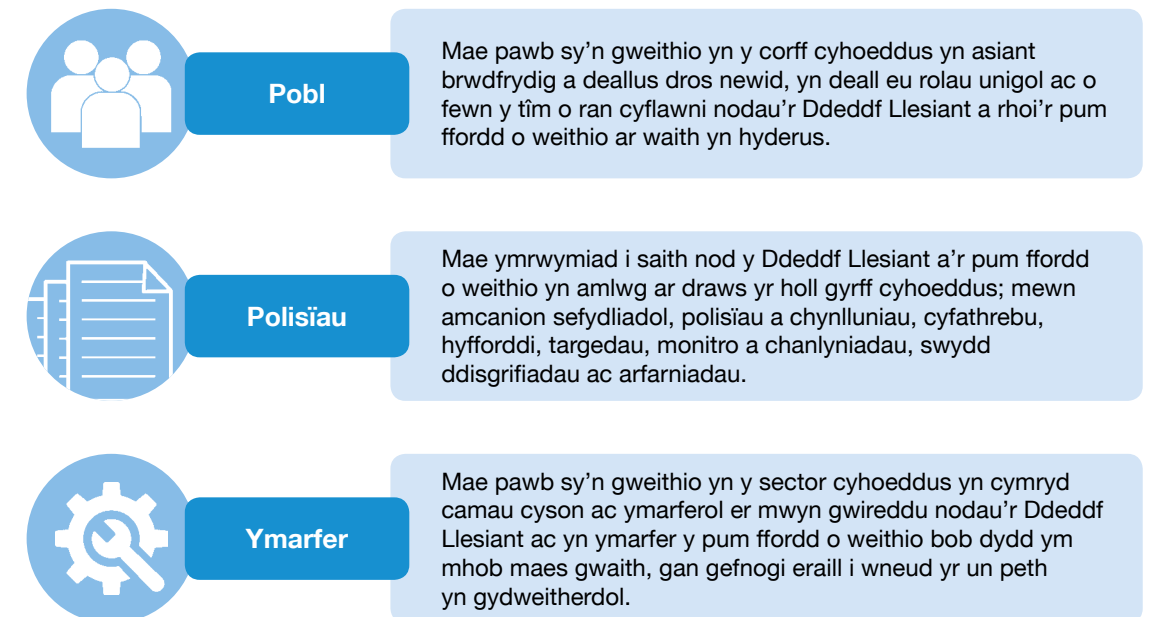
**Ffigur 9: Y pum ffordd o weithio sy'n galluogi dull cyfannol system gyfan**



### Argymhelliad 2

**Sicrhau bod y pum ffordd o weithio yn cael eu hintegreiddio'n weledol mewn pobl, polisïau ac ymarfer**  
Canfu'r adolygiad llenyddiaeth bwysigrwydd integreiddio gweledol o ran nodau polisi newydd a bod yn fodlon derbyn y nodau hynny sy'n adlewyrchu gwerthoedd cyffredin er lles pawb, fel sydd i'w weld yn nodau llesiant y Ddeddf Llesiant. Mae gan bobl ar bob lefel o'r sefydliad ran i'w chwarae wrth sicrhau integreiddio mewn polisïau, gweithdrefnau a phrosesau, yn ogystal ag arferon dyddiol. Yr uchelgais yw i bobl, polisïau ac arferion arddangos cyfatebiaeth weledol, gyda'r nodau llesiant a fydd, yn eu tro, yn ysgogi, cefnogi a gwella gweithredu mewn cylch rhinweddol.

**Ffigur 10: Uchelgais ar gyfer pobl, polisïau ac ymarfer i gyflawni Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol a'r pum ffordd o weithio.**

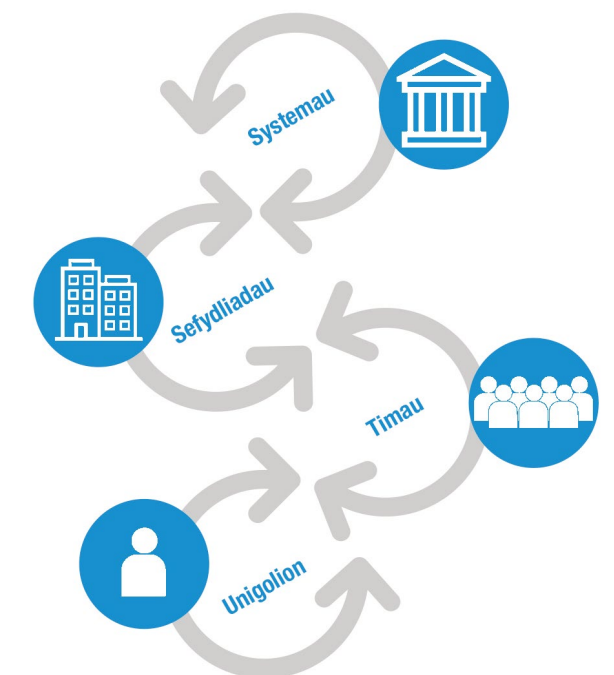


### Argymhelliad 3

**Sicrhau cymorth wedi'i deilwra ar gyfer y lefelau y bwriedir i'r pum ffordd o weithio gael eu gweithredu**

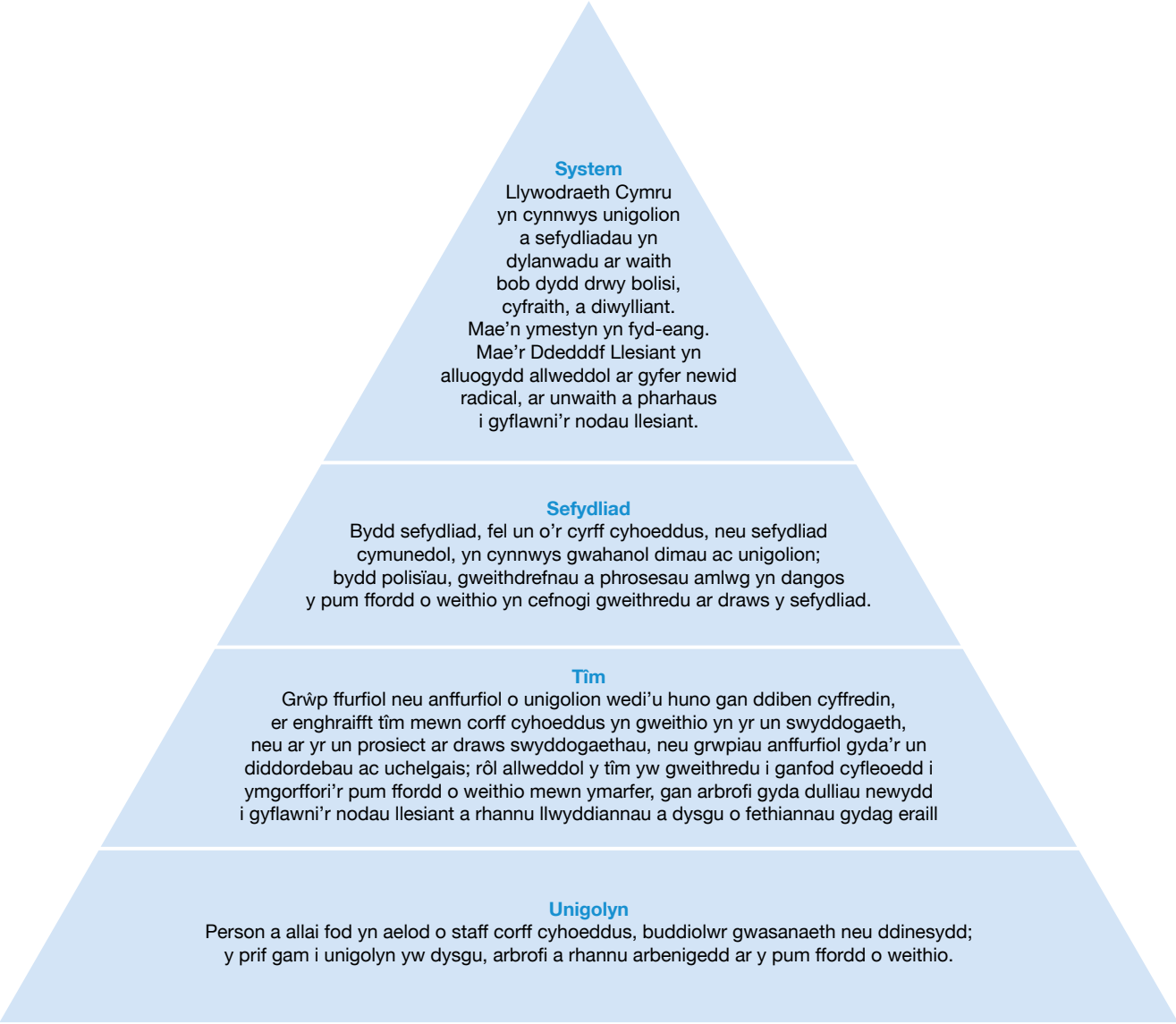
Mae gwahanol lefelau (wedi'u diffinio yn Ffigur 12 isod) lle y gellir rhoi'r pum ffordd o weithio ar waith o fewn strwythurau presennol ac mae pob un yn cefnogi'r nesaf fel y gwelir yn Ffigur 11 gyferbyn. Ar lefel sylfaenol, mae unigolion yn profi newid mewn gwahanol ffyrdd ac mae cydnabod a chefnogi staff yn hanfodol i rymuso unigolion fel asiantau ar gyfer newid. Ar lefel tîm, mae darparu cyfleoedd dysgu a datblygu i'r tîm, ac annog trafodaeth eang o fewn timau a hawl i arbrofi yn galluogi'r pum ffordd o weithio i gael eu harfer yn weledol. Ar lefel sefydliad, mae cyrff cyhoeddus yng Nghymru eisoes wedi gwneud cynnydd tuag at ymgorffori'r Ddeddf Llesiant mewn polisïau ac amcanion sefydliadol a gaiff eu monitro. Ar lefel systemau, mae'r Ddeddf Llesiant ei hun yn cynrychioli galluogydd ar lefel systemau ar gyfer trawsnewidiad radical.

**Ffigur 11: Unigolion, timau, sefydliadau a systemau**



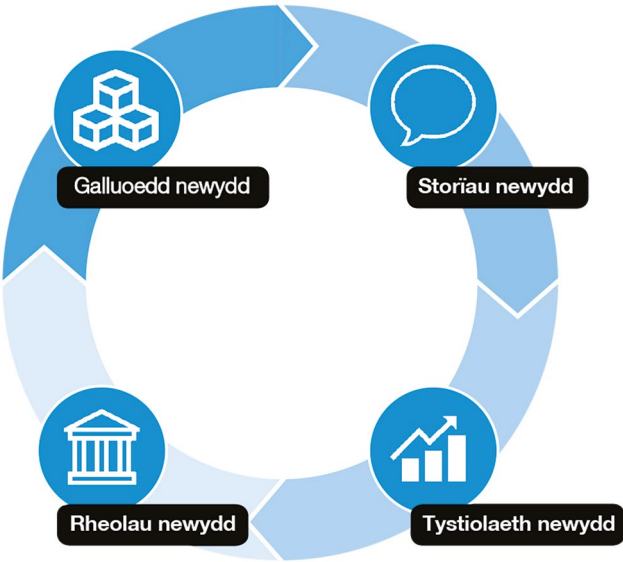


Ffigur 12: Diffiniadau ar lefelau gwahanol er mwyn rhoi'r pum ffordd o weithio ar waith



**Argymhelliad 4**  
**Cefnogi datblygu galluoedd newydd, storïau newydd, tystiolaeth newydd a rheolau newydd**  
Awgrymodd yr adolygiad llenyddiaeth, gan fod unigolion yn dysgu 'galluoedd newydd' wrth gymhwyso'r pum ffordd o weithio, a rhannu eu harbenigedd am y ffordd orau o gyflawni'r nodau lleisiant, bydd timau, hefyd, yn gallu newid eu naratif a chreu 'storïau newydd' am yr hyn yw llwyddiant. Bydd sefydliadau yn darparu, ac yn derbyn cyfuniadau newydd neu wahanol o ddata er mwyn penderfynu beth sy'n gweithio ac nad yw'n gweithio o ran cyflawni'r nodau llesiant. Bydd y 'dystiolaeth newydd' hon yn llywio gwahanol ddulliau a fydd yn dangos y pum ffordd o weithio gan arwain at newid ar lefel system neu i 'reolau newydd' a fwriedir i gefnogi'r nodau llesiant. Mae'r broses hon, wrth gwrs, yn ailadroddol ac yn fyfyr, yn wir, mae'r Ddeddf Llesiant ei hun yn cynrychioli 'reol newydd' ar lefel systemau sydd eisoes yn dylanwadu ar sefydliadau, timau ac unigolion. Yn ddelfrydol, mae pob lefel yn ymrwymo eu hunain i gyflawni'r nodau llesiant yr un pryd, ond mae timau sydd ag arbenigedd mewn gweithredu mewn sefyllfa dda i ganfod y cyfleoedd ar gyfer trawsnewidiad radical sydd eu hangen er mwyn cyflawni'r nodau llesiant.

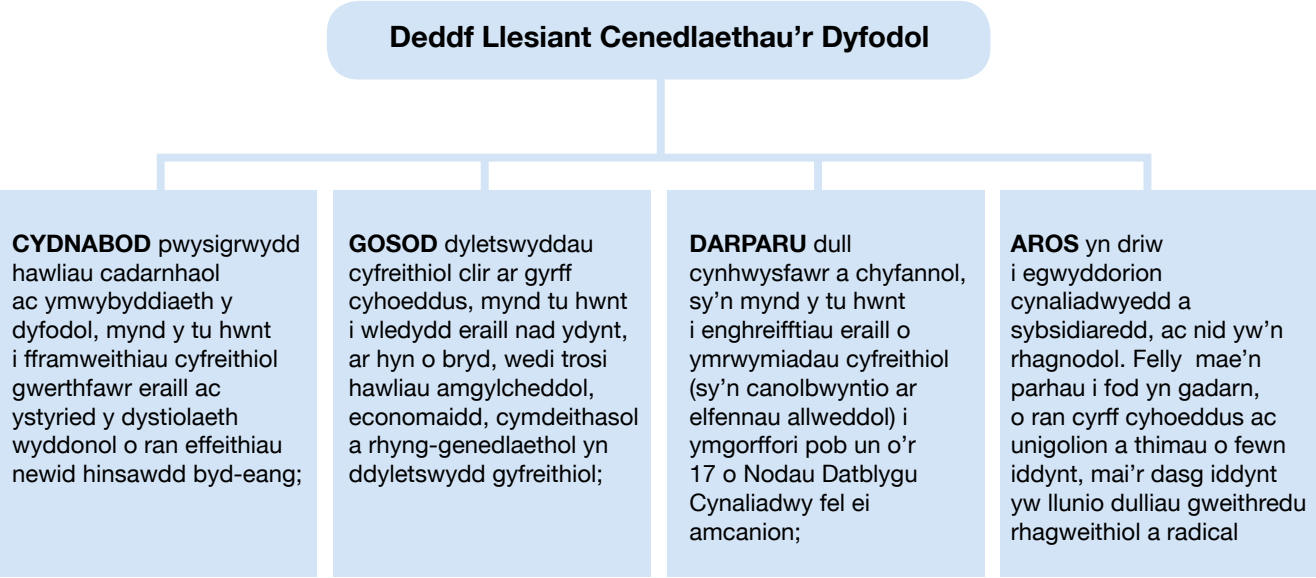
Ffigur 12: Datblygu galluoedd newydd, storïau newydd, tystiolaeth newydd a rheolau newydd



**Argymhelliad 5**  
**Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol yn galw am barodrwydd gan gyrrff cyhoeddus ac unigolion a thimau o'u mewn i ddysgu ymgorffori'r pum ffordd o weithio a thrawsnewid arferion presennol er mwyn cyflawni'r nodau llesiant**  
Gofynnir i gyrrff cyhoeddus a'r unigolion a'r timau ynddynt:  
- groesawu'r cyfleoedd a gaiff eu cynnig gan y Ddeddf Llesiant – fel sbardun i newid, gan roi'r hawl i arloesi a galluogi trawsnewid radical yn gyflym ac ar raddfa fawr;  
- deall y pum ffordd o weithio, gwella adnabyddiaeth ohonynt a'u harfer a rhannu profiadau dysgu ailadroddol gydag eraill;  
- edrych ar bethau o safbwynt yr hirdymor, cydweithredu a gweithio gyda chyfraniad mwy ystyrlon gan randdeiliaid allweddol, yn arbennig pobl ifanc, er mwyn atal problemau pellach a chreu darpariaeth gyflym, integredig o'r nodau llesiant.

- Pump o arferion dyddiol syml i'w defnyddio fel unigolion, o fewn timau, ar draws sefydliadau a systemau**
1. **Deffro** – gwybod, drwy brofiad bywyd, synnwyr cyffredin a data gwyddonol, am ffyrdd presennol o weithio. Bod yn barod am newidiadau syml i'w gweithredu nawr ac eraill y gellir eu cynllunio a'u cyflwyno fesul cam.
  2. **Dysgu** – dysgu gwybodaeth, sgiliau ac ymddygiad i ymgorffori'r pum ffordd o weithio mewn arferion dyddiol. Meithrin cymwysedau newydd drwy ddysgu gan eraill a rhannu gyda hwy. Arbrofi i ganfod atebion y gellir eu datblygu.
  3. **Datblygu** – datblygu tystiolaeth newydd, metrigau a mesurau sy'n adlewyrchu llesiant presennol a llesiant y dyfodol – bydd yr hen fesurau yn atgynhyrchu'r hen ganlyniadau. Defnyddio data presennol i atal gweithgareddau a gaiff effaith negyddol.
  4. **Deall** – fel arweinydd nawr, fel yr arbenigwr yn eich maes dylanwad presennol. Nid oes angen i chi gael yr atebion, gallwch ofyn cwestiynau ar ran cenedlaethau'r dyfodol a chydweithredu i ganfod datrysiadau.
  5. **Datgan** – ar ran cenedlaethau'r dyfodol, i gyfleu'r hyn sy'n gweithio ar hyn o bryd, y gallwn ehangu arnynt, rhannu storïau newydd am arbrofi, dysgu a newid i gefnogi llesiant cenedlaethau'r dyfodol.

Ffigur 14: Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol fel galluogydd – rôl hanfodol cyrff cyhoeddus o ran cyflawni'r nodau llesiant a'r pum ffordd o weithio



Casgliad

Casglodd yr adolygiad llenyddiaeth hwn dystiolaeth i gefnogi rhoi'r pum ffordd o weithio ar waith o fewn cyrrff cyhoeddus. Mae'r dystiolaeth wyddonol ddiweddaraf (IPCC 2018, WWF 2018) yn cyfeirio at y degawd nesaf fel cyfnod diffiniol mewn hanes dynol, pan nad oes ond ychydig o flynyddoedd i ddiogelu cenedlaethau'r dyfodol drwy gadw cynhesu byd-eang o dan 1.5°C ac osgoi newid trychinebus yn yr hinsawdd. Bydd cynnydd cyrrff cyhoeddus yng Nghymru o ddiddordeb rhyngwladol am fod y Ddeddf Llesiant yn cynrychioli dyletswydd deddfwriaethol arloesol sy'n cyd-fynd ag ymrwymadau rhyngwladol a gaiff eu hymgorffori gan y Nodau Datblygu Cynaliadwy. Canfu'r adolygiad llenyddiaeth fod cryn gytundeb o ran pwysigrwydd y pum ffordd o weithio ymysg ymchwilwyr, ymarferwyr a gwleidyddion fel ei gilydd a bod enghreifftiau yn dod i'r wyneb o weithredu ymarferol i weithio arnynt, er nad yw'r rhain bob amser yn cyfeirio'n benodol at y pum ffordd o weithio neu'n eu defnyddio. Mae'r enghreifftiau hynny a ganfuwyd yn ystod yr adolygiad llenyddiaeth wedi cael eu crynhoi ac argymhellion wedi eu defnyddio i lywio gweithredu gan gyrrff cyhoeddus yng Nghymru.

**Cydnabyddiaethau:** Mae'r adroddiad hwn yn gynnyrch grant gan Iechyd Cyhoeddus Cymru. Nid yw'r safbwyntiau a gaiff ei mynegi ynddo a'r wybodaeth a gynhwysir ynddo, o reidrwydd yn rhai Iechyd Cyhoeddus Cymru nac yn rhai a gaiff eu cymeradwyo, o reidrwydd, gan y corff hwnnw, a chyfrifoldeb yr awduron ydynt.

Diolch i Joan Walley am roi cyngor yn ystod camau cyntaf y gwaith ysgrifennu; i'r adolygwyr allanol dienw am eu mewnbwn, ac i Dîm Dylunio Prifysgol Kingston. Cyfrifoldeb yr awduron yw unrhyw gamgymeriadau.

**Cyfraniadau awduron:** Victoria Hands a arweiniodd o ran datblygu'r cynnig a llunio tîm aml-ddisgyblaeth o gydweithwyr a gytunodd i gyfrannu o wahanol safbwyntiau. Aeth ati i adolygu cynaliadwyedd, polisi a llenyddiaeth sefydliadol, ysgrifennu'r adroddiad ac ymateb i sylwadau cydweithwyr yn Iechyd Cyhoeddus Cymru ac adolygwyr allanol. Adolygodd Radu Cinpoes y llenyddiaeth gwleidyddiaeth ryngwladol a hawliau dynol sy'n ffurfio cyd-destun eang y Ddeddf Llesiant. Adolygodd Fatima Annan-Diab y llenyddiaeth rheoli a busnes. Arweiniodd Annette Boaz ar fethodolegau adolygiad llenyddiaeth cyflym. Darparodd Carol Hayden gyfeiriadau o safbwynt gwerthuso ymarferol, gan gynnwys adroddiadau diweddar yn canolbwyntio ar gyd-destun Cymru. Cyfrannodd Richard Anderson at y gwaith golygu terfynol. Rhoddodd cydweithwyr Iechyd Cyhoeddus Cymru sylwadau a chanllawiau drwy gydol y broses.

**Awgrym ar gyfer cyfeirio:** Hands, V., Cinpoes, R., Annan-Diab, F., Boaz, A., Hayden, C., Anderson, R., Davies, A., Azam, S., Weatherup, a C. King, W. (2018) Rhoi'r Egwyddor Datblygu Cynaliadwy ar waith: gwersi o adolygiad llenyddiaeth o roi'r pum ffordd o weithio ar waith Iechyd Cyhoeddus Cymru, Caerdydd. ISBN 978-1-78986-064-1

**Gwrthdaro Buddiannau:** Mae'r awduron yn datgan nad oes unrhyw wrthdaro buddiannau.

## Ariennir gan Iechyd Cyhoeddus Cymru

Sefydliad y GIG yw Iechyd Cyhoeddus Cymru, yn darparu cyngor a gwasanaethau iechyd cyhoeddus proffesiynol annibynnol i ddiogelu a gwella iechyd a llesiant poblogaeth Cymru.

Roedd yr awduron a gafodd eu hariannu yn cydweithio ag Iechyd Cyhoeddus Cymru, ond ni ddylid cymryd yn ganiataol bod y farn yn yr adroddiad hwn yr un farn ag un Iechyd Cyhoeddus Cymru.

\*Prifysgol Kingston Llundain \*\* Tîm Polisi, Ymchwil a Datblygu Rhyngwladol, Iechyd Cyhoeddus Cymru