



Strategaeth Iechyd a Diogelwch Lles 2018 - 21

Cynnwys

- Cyflwyniad
- Ein gweledigaeth
- Cefndir
- I ble yr awn ni nesaf – ein hail strategaeth
- Prif nodau strategol
- Blaenoriaethau strategol
- Fframwaith ar gyfer cyflawni
- Llywodraethu

Atodiadau

- Atodiad 1 – Blaenoriaethau strategol – cynlluniau gweithredu (blwyddyn un a dau)
- Atodiad 2 – Peryglon a meysydd risg (nodwyd ar lefel gorfforaethol)
- Atodiad 3 – Adrodd ar lwyddiant – enghreifftiau o ddangosyddion perfformiad allweddol

Cyflwyniad

Croeso i Strategaeth Llesiant, Iechyd a Diogelwch newydd Cyfoeth Naturiol Cymru ar gyfer 2018 i 2021.

Gweledigaeth gorfforaethol Cyfoeth Naturiol Cymru yw arwain y ffordd tuag at ddyfodol gwell i Gymru trwy reoli amgylchedd ac adnoddau naturiol Cymru yn gynaliadwy. Mae'r strategaeth hon yn ei gwneud yn ofynnol i Cyfoeth Naturiol Cymru gynnal ei weithgareddau mewn modd rhagweithiol bob amser a fydd yn atal anafiadau ac afiechydon i'n staff, a'r rhai hynny sy'n ymgysylltu â ni.

Ein hamcanion llesiant yw:

- Hyrwyddo amgylchedd Cymru a rheoli adnoddau naturiol Cymru mewn modd cynaliadwy
- Sicrhau bod tir a dŵr Cymru yn cael eu rheoli'n gynaliadwy ac mewn modd integredig
- Gwella gwydnwch ac ansawdd ein hecosystemau
- Lleihau'r risgiau i bobl a chymunedau o beryglon amgylcheddol megis llifogydd a llygredd
- Helpu pobl i fyw bywydau mwy iach a bodlon
- Hyrwyddo busnesau llwyddiannus a chyfrifol sy'n defnyddio adnoddau naturiol heb eu difrodi
- Datblygu Cyfoeth Naturiol Cymru yn sefydliad rhagorol sy'n darparu gwasanaeth cwsmeriaid o'r radd flaenaf

Gyda'r amcanion a'r weledigaeth gorfforaethol hon mewn golwg, mae'r ddogfen hon yn disgrifio'r cyfeiriad strategol ar gyfer llesiant, iechyd a diogelwch dros y tair blynedd nesaf. Mae'n nodi'r ffordd yr ydym yn bwriadu trefnu ein hunain er mwyn cynnal cydymffurfiaeth gyfreithiol fel gofyniad lleiaf, a hyrwyddo diwylliant cadarnhaol a chynaliadwy o ran llesiant, iechyd a diogelwch er mwyn gwella perfformiad yn barhaus.

Byddwn yn gwella llesiant, iechyd a diogelwch ymhellach yn Cyfoeth Naturiol Cymru. Bydd ardystio â Safon Rheoli Iechyd a Diogelwch Galwedigaethol Ryngwladol ISO 45001:2018, a'r Safon Iechyd Corfforaethol, yn dangos yn glir ein hymrwymiad i arferion gorau a gydnabyddir, gan wella ein henw da ymhlith staff a rhanddeiliaid newydd a rhai sydd eisoes gennym, gan gynnwys y rhai hynny sydd mewn diwydiant a busnes.

Ni fyddwn yn cyrraedd y safonau hyn er mwyn ennill y dyfarniadau yn unig, ond er mwyn dangos yn glir ein bod yn gwerthfawrogi ein pobl a'n cwsmeriaid, a'n bod yn dymuno iddynt ffynnu yn ogystal â bod yn ddiogel oherwydd diwylliant cadarnhaol a buddion ein gwaith i gefnogi adnoddau naturiol Cymru. Yn syml, mae'n ymwneud â bod Cyfoeth Naturiol Cymru yn lle gwych i weithio ac yn sefydliad ardderchog i wneud busnes ag ef.

Ein gweledigaeth llesiant, iechyd a diogelwch

Trwy'r gwaith yr ydym yn ei wneud a'r ffordd yr ydym yn ei wneud, bydd Cyfoeth Naturiol Cymru yn gwneud cyfraniad cadarnhaol tuag at wella llesiant, iechyd a diogelwch ein staff, contractwyr, partneriaid, gwirfoddolwyr, ymwelwyr a chwsmeriaid ledled Cymru.

Dyma ein gweledigaeth:

- Bod pawb sy'n gweithio gyda Cyfoeth Naturiol Cymru yn parhau'n ddiogel ac yn iach
- Byddwn yn darparu manau diogel, dymunol a hygyrch i bobl ymweld â nhw
- Trwy ein gwaith, byddwn yn helpu i ddiogelu ein cymunedau rhag bygythiadau amgylcheddol
- Byddwn yn gwneud hyn os bydd pob un ohonom yn:
- Cymryd camau gweithredu cadarnhaol i warchod iechyd a diogelwch staff
- Anelu at osgoi damweiniau sy'n gysylltiedig â'r gwaith – ond dysgu o'r digwyddiadau sydd yn digwydd
- Gweithio'n barhaus i wella'r ffordd yr ydym yn gwneud pethau
- Cymryd dull sy'n seiliedig ar risg, gan hyrwyddo ffordd o reoli risgiau sy'n gall ac yn gymesur

O ganlyniad i weithlu iach a diogel, byddwn yn cyfrannu at lesiant, iechyd a diogelwch pobl yng Nghymru.

Er mwyn cyflawni'r pethau hyn, byddwn yn:

- Datblygu diwylliant cryf ynghylch llesiant, iechyd a diogelwch, sy'n seiliedig ar ymddiriedaeth, parch a chydweithio
- Cyfathrebu'n dda a chydweithio gydag eraill, gan gynnwys diwydiant, cyrff cyhoeddus eraill a chymunedau
- Cymhwyso dull o ddysgu, gan ddysgu oddi wrth ein gilydd, arbenigwyr a sefydliadau eraill ac o dystiolaeth
- Gwerthuso ein cynnydd gan ddefnyddio dangosyddion ystyrlon, a gosod targedau sy'n ein helpu i wneud cynnydd go iawn

Cefndir

Dyma ein hail strategaeth, ac mae'n ddogfen fyw sy'n darparu'r fframwaith y bydd y sefydliad cyfan yn ei ddefnyddio er mwyn gwella ei ymagwedd tuag at lesiant, iechyd a diogelwch.

Mae ein strategaethau a'n cynlluniau corfforaethol yn disgrifio sut y mae ein llwyddiant o ran rheoli adnoddau naturiol Cymru yn gynaliadwy yn dibynnu ar y ffordd yr ydym yn gweithio gyda'n gilydd. Mae'r [map](#) o'n trywydd presennol yn nodi ein gweledigaeth a'r hyn y byddwn yn ei wneud er mwyn ei chyflawni. Mae ein gwerthoedd a'n hymddygiad yn trafod sut y byddwn yn gwneud hynny. Mae ein gwerthoedd presennol yn golygu y byddwn yn gyfrifol ac yn atebol am ein camau gweithredu, ac y byddwn yn gweithredu er mwyn cadw ein hunain a phobl eraill yn ddiogel ac yn iach.

Mae cyfrifoldeb personol gan bob unigolyn yn y sefydliad i sicrhau bod safonau uchel o ran llesiant, iechyd a diogelwch yn cael eu cynnal ar eu cyfer nhw eu hunain, cydweithwyr, y bobl sy'n gweithio ochr yn ochr â ni neu sy'n defnyddio ein hadnoddau, a'r sefydliad. Mae'n rhaid i bob un ohonom ymrwymo i feithrin amgylchedd gwaith cadarnhaol sy'n hyrwyddo ac yn diogelu llesiant corfforol a meddyliol pob aelod o'n staff.

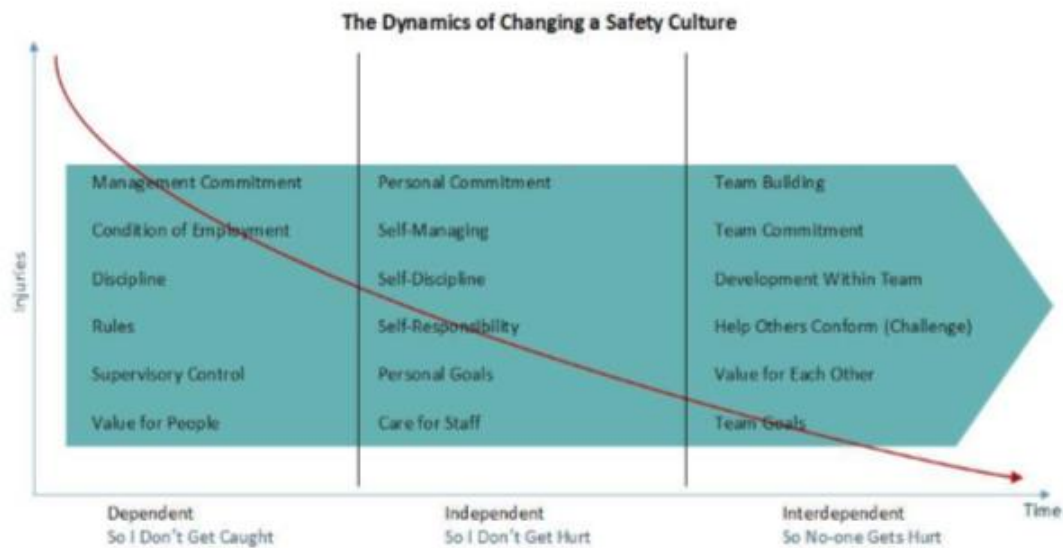
Yn ein strategaeth gyntaf a lanswyd yn 2015, gwnaethom ddweud, "Dylai pob aelod o staff ofyn y cwestiwn canlynol i'w hunan bob dydd – A ydw i'n gweithio er mwyn cadw fy hun ac eraill yn ddiogel ac yn iach?"

Mae hyn dal yn berthnasol heddiw, os nad yn fwy perthnasol nag yr oedd yn 2015 o ystyried y newidiadau yn y sefydliad yr ydym wedi'u profi ac yn mynd i'w profi o hyd, e.e. gwerthuso swyddi, cynllun y sefydliad, gweithredu newidiadau.

Pam? – Oherwydd ein bod ni eisiau bod gan staff Cyfoeth Naturiol Cymru amgylchedd gwaith diogel ac iach. Mae gan bob un ohonom yr hawl i aros yn iach heb unrhyw anafiadau yn y gwaith.

I wneud hyn, bydd angen i bob un ohonom gymryd cyfrifoldeb personol dros lesiant, iechyd a diogelwch yn y gwaith, a bydd rheolwyr llinell yn darparu cymorth er mwyn cyflawni hyn. Ein dyhead yw sicrhau na fydd unrhyw ddamweiniau sy'n gysylltiedig â'r gwaith yn digwydd, ac mae angen ein bod ni'n ceisio atal damweiniau drwy'r amser drwy ganolbwyntio ar risgiau go iawn a chadw pethau'n syml. Mae'n ymwneud ag arweinyddiaeth ac ymddygiadau yn fwy na phroses, ac mae angen ein bod ni'n canolbwyntio ein hymdrechion ar y pethau hyn.

Mae'r diagram isod, yn dangos cromlin Bradley, yn ein helpu i ddisgrifio ein taith ar gyfer llesiant, iechyd a diogelwch wrth i ni symud o'r chwith i'r dde fel sefydliad, gan newid o ddefnyddio dull dibynol i ddull sy'n rhagweld ac sy'n hollol gyd-ddibynol. Mae'n rhaid i ni fod yn realistig fel sefydliad. Rhywbeth sy'n digwydd yn araf yw newid diwylliant, ac mae angen rhoi ymdrech, ymrwymiad, adnoddau ac (yn bwysig) amser i newid agweddau ac ymddygiadau sy'n dylanwadu ar ein llesiant, iechyd a diogelwch. Roedd gan y cyrff rhagflaenol ddiwyllianau a ffyrdd o weithio gwahanol o ran llesiant, iechyd a diogelwch. Mae angen cydnabod y gwahaniaethau hyn a'u hystyried wrth drawsnewid y sefydliad.



Sut rydym ni wedi perfformio ers 2015 a'n strategaeth gyntaf?

Cynhaliwyd ein Harolwg Llesiant, Iechyd a Diogelwch cyntaf ym mis Rhagfyr 2014, gan ddefnyddio Teclyn Hinsawdd Diogelwch HSL (asiantaeth yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch yw HSL), a darparwyd llinell sylfaen i ni ddeall ble'r oeddem ar y daith hon a sylfaen dystiolaeth i nodi meysydd i'w gwella. Defnyddiwyd y wybodaeth o'r arolwg hwn i lywio ein Strategaeth Llesiant, Iechyd a Diogelwch gyntaf.

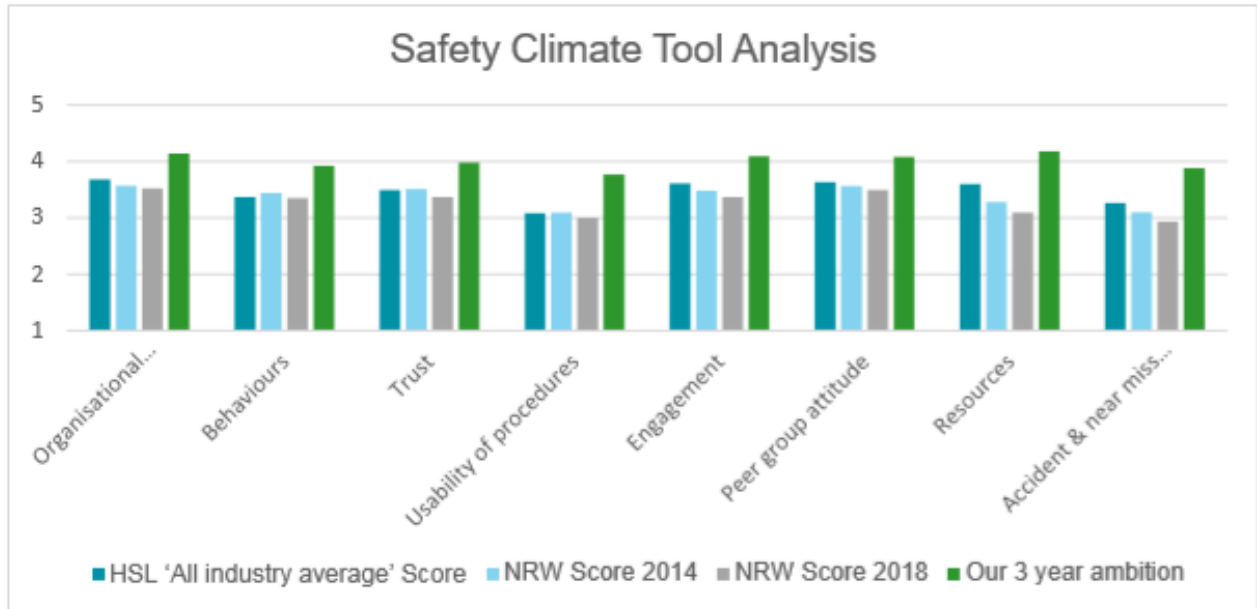
Roedd y teclyn hinsawdd yn archwilio diwylliant llesiant, iechyd a diogelwch ar draws Cyfoeth Naturiol Cymru, ac yn mesur agweddau a chanfyddiadau'r gweithlu ynglŷn â llesiant, iechyd a diogelwch – ac roedd y canlyniadau'n rhoi dealltwriaeth i ni o'n diwylliant diogelwch trwy grynhoi safbwyntiau a phrofiadau ein cyflogegion. Roedd hyn yn ein galluogi i ganolbwyntio ar yr hyn sydd wir yn bwysig, a gwneud gwelliannau wedi'u targedu.

Yn gryno, dyma'r prif ganfyddiadau: wrth gymharu â meincnodau HSL, roedd ein perfformiad ar y pryd ychydig yn is na'r cyfartaledd mewn perthynas ag ymrwymiad sefydliadol, ymgysylltu, adnoddau, a chyflwyno adroddiadau damweiniau a digwyddiadau trwch blewyn, ac yn gyffredin o ran ymddygiadau, ymddiriedaeth, defnyddioldeb gweithdrefnau, ac agwedd grŵp cyfoedion. Roedd yr adborth mewn ymatebion ysgrifenedig i'r cwestiynau agored yn ymwneud â gwneud gwelliannau i'n systemau iechyd a diogelwch, polisïau a gweithdrefnau, a diogelwch ymddygiadol – y gwnaethom fynd i'r afael ag ef trwy ein cynllun gwella.

Ym mis Chwefror 2018, gwnaethom ddefnyddio'r teclyn hinsawdd am yr ail dro, a gwelsom o'r prif ganfyddiadau fod ein perfformiad yn parhau'n is na'r cyfartaledd mewn perthynas â'r ystod o ffactorau yr oedd y teclyn yn eu hystyried, e.e. ymrwymiad sefydliadol, adnoddau, ymddiriedaeth, adrodd ac ati. Roedd yr ymatebion ysgrifenedig y tro hwn yn ymwneud yn sylweddol â llesiant, straen, llwyth gwaith, blaenoriaethu yn y gwaith ac arweinyddiaeth/rheolaeth – gyda llai o adborth o ran gwella systemau, polisïau a gweithdrefnau.

Er mwyn egluro hyn, mae'r tabl isod yn nodi ein uchelgais presennol fel sgôr sy'n dangos y sefydliadau sy'n sgorio uchaf ochr yn ochr â'n sgôr 2018 ar hyn o bryd, sgôr 2015, a chyfartaledd HSL o'r 'holl ddiwydiant'.

Teitl: Dadansoddiad y Teclyn Hinsawdd Diogelwch – Disgrifiad: Siart yn dangos y penawdau o'r teclyn



hinsawdd diogelwch

Roedd arwydd clir hefyd fod y profiad dros y ddwy flynedd ddiwethaf o ran gwerthuso swyddi a chynllun y sefydliad, ar y cyd â'r rhaglen ymgorffori newidiadau sydd ar ddod, wedi cael dylanwad cryf ar yr adborth o ran sgorau'r teclyn a'r cwestiynau agored. Gellir dod o hyd i'r adroddiadau ar yr arolwg hinsawdd ar gyfer Cyfoeth Naturiol Cymru ar dudalen llesiant, iechyd a diogelwch y fewnwyd.

Yn ein strategaeth gyntaf, gwnaethom nodi y bydd ein trawsnewidiad yn cael ei adlewyrchu drwy gyflawni, fel isafswm, sgorau cyfartalog HSL ar gyfer 'yr holl ddiwydiant' ar gyfer pob ffactor, gydag uchelgais dros gyfnod o dair blynedd i gyflawni sgorau ar gyfer pob ffactor sy'n cymharu â rhai sefydliad sy'n perfformio'n uchel. Yn amlwg, nid ydym wedi llwyddo i gyflawni nac adlewyrchu'r uchelgais hwnnw ar sail yr adborth gan staff drwy'r arolwg hinsawdd. Fel corfforaeth, rydym o'r farn fod ein system rheoli llesiant, iechyd a diogelwch yn gadarn ac yn cydymffurfio â'r gyfraith a'i bod wedi gwella'n sylweddol ers 2014/15 – gyda llawer o welliannau wedi'u gwneud i'r system honno.

Er enghraifft:

- Un system Cyfoeth Naturiol Cymru ar gyfer adrodd am ddiwyddiadau
- System gweithio'n unigol a gweithio o bell Cyfoeth Naturiol Cymru
- Proses o adolygu digwyddiadau difrifol

- Modiwl rheoli iechyd a diogelwch MyNRW
- System rheoli risgiau llesiant, iechyd a diogelwch Cyfoeth Naturiol Cymru
- Cynorthwyr cymorth cyntaf ynghylch iechyd meddwl
- Rhaglen asesu iechyd
- Defnyddio fforymau ymgysylltu cyfarwyddiaethau ar gyfer staff

Rydym ni'n gwybod ein bod ni wedi gwneud gwelliannau i'n systemau llesiant, iechyd a diogelwch, ond mae'r dangosyddion o'n harolwg diweddfaf yn awgrymu bod angen gwneud rhagor. Er mwyn gwneud gwahaniaeth y tro hwn, mae angen i ni adeiladu ar rai pethau sylfaenol - er enghraifft, trwy ofyn i bobl yn syml os ydynt yn teimlo'n ddiogel pan fyddant yn gweithio gyda Cyfoeth Naturiol Cymru, sicrhau bod ein prosesau adrodd ac asesu risgiau mor syml ag sy'n bosibl, herio a chefnogi, a hyfforddiant da a datblygiadau a chyfathrebu sy'n gwneud pob un o'r pethau hyn ond sydd hefyd yn cydnabod cynnydd yn y meysydd hynny sy'n peri'r risgiau mwyaf i ni.

Dros y tair blynedd diwethaf, rydym yn gwybod ein bod ni wedi'i wneud yn haws i adrodd digwyddiadau, ond mae angen gwella ein system bresennol a'n diwylliant tuag at adrodd ymhellach. Yn yr un modd, rydym wedi gwella ein systemau cefnogi a'n prosesau ar gyfer rheoli iechyd a diogelwch, ond mae'r adborth yn nodi bod angen i'r deunyddiau fod yn fwy perthnasol a chlir. Rydym wedi gweithredu polisïau, gweithdrefnau a systemau cefnogi cadarn er mwyn atal a rheoli straen, ond mae'r adborth gan staff yn awgrymu nad ydym yn defnyddio'r rhain yn effeithiol mewn ffordd ataliol er mwyn rheoli llwythi gwaith a chynllunio blaenoriaethau ar gyfer gwneud newidiadau ac ati.

Yr hyn sydd wedi bod yn fwy heriol yw'r cyd-destun diwylliannol a'r problemau o ran newid / llwythi gwaith. Mae'n amlwg fod angen newid pwyslais ein dull tuag at anghenion llesiant, iechyd a diogelwch, a gwneud hynny ar fyrder. Cynlluniwyd y strategaeth newydd hon er mwyn cynnwys pob aelod o staff a'i gynrychiolwyr i wella pa mor effeithiol ac effeithlon yw ein system rheoli llesiant, iechyd a diogelwch, er mwyn darparu amgylchedd gwaith mwy diogel ac iach i bob un sy'n ymgysylltu â ni, ac i annog a galluogi diwylliant cadarnhaol a chynaliadwy o ran llesiant, iechyd a diogelwch.

I ble yr awn ni nesaf – ein hail strategaeth

Ein sefyllfa ar hyn o bryd

Mae nodweddion cadarnhaol dull cyfredol Cyfoeth Naturiol Cymru tuag at reoli llesiant, iechyd a diogelwch yn cynnwys y canlynol:

- Tîm Llesiant, Iechyd a Diogelwch hynod gymwys, wedi'i ysgogi ac yn ymrwymedig, sy'n rhoi cyngor cymwys er mwyn cefnogi gweithgareddau rheoli risgiau
- Cyfres gadarn o bolisiau a gweithdrefnau iechyd a diogelwch corfforaethol
- Cyfres gadarn o declynnau yn cefnogi'r gwaith o reoli llesiant, iechyd a diogelwch – adrodd digwyddiadau AssessNET, system gweithio'n unigol ac o bell Peoplesafe, modiwl rheoli llesiant, iechyd a diogelwch MyNRW
- Argaeledd cyrsiau hyfforddi llesiant, iechyd a diogelwch allweddol
- Ymrwymiad y bwrdd a'r Tîm Gweithredol tuag at lesiant, iechyd a diogelwch
- Pedwar fforwm ymgysylltu llesiant, iechyd a diogelwch a arweinir gan y cyfarwyddiaethau ar gyfer Gweithrediadau'r Gogledd a'r Canolbarth, Gweithrediadau'r De, Tystiolaeth, Polisi a Thrwyddedu, a Gwasanaethau Galluogi
- Pwyllgor Llesiant, Iechyd a Diogelwch Cenedlaethol
- Cyfrifoldeb y cyfarwyddiaethau a gydnabyddir gan Gyfarwyddwyr Gweithredol ac aelodau o'r Tîm Arweinyddiaeth ac a gefnogir gan yr undebau llafur a chynrychiolwyr staff
- Trefniadau gweithio mewn partneriaeth gyda chynrychiolwyr undebau llafur

Ble'r ydym eisiau bod?

Fel sefydliad sy'n dysgu, gydag athroniaeth o wella'n barhaus, mae'r strategaeth newydd hon yn creu cyfle i ailddiffinio ein cyfeiriad strategol o ran llesiant, iechyd a diogelwch ar gyfer y tair blynedd nesaf, er mwyn symud yr un mor gyflym â newidiadau i ddeddfwriaeth a syniadau'r arweinyddiaeth. Yn hytrach na dibynnu ar ddull adweitheddol neu ddull 'ticio blwch', mae angen i ni hwyluso sefyllfa lle mae pob aelod o staff yn teimlo ei fod wedi'i rymuso i gyfrannu at weithle mwy iach a diogel.

Byddwn yn gwneud hyn drwy roi dealltwriaeth eglur i'r holl staff ynghylch eu rolau a'u cyfrifoldebau iechyd a diogelwch, a thrwy sicrhau ei fod yn haws iddynt fynd at yr hyfforddiant, gwybodaeth a chyfarwyddiadau hanfodol yn fwy hawdd – er mwyn annog pob aelod o staff i gymryd perchenogaeth dros ei risgiau ei hun sy'n gysylltiedig â'i waith.

Fodd bynnag, ni all y strategaeth hon weithredu ar ei phen ei hun, ac felly rydym wedi ystyried nodau strategol newydd yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (rheoleiddiwr iechyd a diogelwch y DU), 'Helping Great Britain work well', a gyhoeddwyd ddiwedd mis Chwefror 2016.

Dros y tair blynedd diwethaf, rydym wedi annog a chefnogi staff i geisio cyrraedd eu nodau proffesiynol, er gwaethaf problemau iechyd cymhleth o bryd i'w gilydd. Mae'r dull rhagweithiol hwn wedi galluogi staff i wneud cyfraniad gwych at lwyddiant Cyfoeth Naturiol Cymru. Wrth symud ymlaen, mae'n gwneud synnwyr yn ariannol ein bod ni'n parhau i fuddsoddi amser ac ymdrech er mwyn lleihau'r ddau beth mwyaf sy'n achosi absenoldeb yn Cyfoeth Naturiol Cymru - sef materion iechyd meddwl ac anhwylderau cyhyrsgerbydol. Felly, dros y tair blynedd nesaf, byddwn yn canolbwyntio ar gefnogi rheolwyr i leihau absenoldebau oherwydd salwch i gyfradd sy'n llai na therfyn ein targed ar hyn o bryd, trwy anelu at wella'r ffordd y caiff cyfleoedd iechyd a llesiant eu hyrwyddo, cydlynu a'u cyfleu er mwyn arwain at fywydau mwy iach.

Mae angen integreiddio arferion da o ran rheoli iechyd a diogelwch galwedigaethol ym mhob agwedd ar ein gweithgareddau gwaith. Bydd hyn yn cael ei gyflawni trwy gydlynu ymgysylltiad rhagweithiol rhwng rheolwyr llinell, staff a chynrychiolwyr undebau llafur. Bydd partneriaethau gyda thrydydd partion, contractwyr, cyflenwyr a'r gymuned yn ehangach hefyd yn hanfodol i'n llwyddiant. Mae'n rhaid i ni wneud ymdrech barhaus i ddeall natur amrywiol a newidiol y gweithgareddau y mae Cyfoeth Naturiol Cymru yn eu cyflawni, a helpu eraill i weld manteision rheoli llesiant, iechyd a diogelwch mewn ffordd briodol a chymesuroll fell dull cadarnhaol er mwyn sicrhau cydymffurfiaeth gyfreithiol a llwyddiant i'r sefydliad yn hytrach nag yn faich o ran gwneud cynnydd.

Dros y tair blynedd nesaf, byddwn yn cryfhau ac yn ymgorffori ein system rheoli llesiant, iechyd a diogelwch ymhellach. Byddwn yn cael ein harwain yn hyn o beth gan ein huchelgais i gyrraedd y Safonau Iechyd Corfforaethol a'n nod i gael ardystiad i'r safon a gydnabyddir yn fyd-eang, sef ISO 45001:2018. Bydd hyn yn dangos ymhellach ein hymrwymiad i'r arferion gorau, a bydd yn helpu i sicrhau rhagor o waith ar y cyd â phartneriaid newydd a rhai sy'n bodoli eisoes, gan gynnwys y rhai yn y sector cyhoeddus a phreifat.

Yn olaf, bydd ein cynllun yn rhoi rhagor o ystyriaeth i oblygiadau iechyd a diogelwch wrth gyflwyno staff newydd, prosesau ac arferion gwaith, trwy neilltuo digon o adnoddau i gefnogi'r gwaith o reoli newidiadau mewn modd rhagweithiol – gan gynnwys llesiant, iechyd a diogelwch ar ddechrau'r broses yn hytrach nag ymdrin â'r canlyniadau ar ôl i'r newid ddigwydd.

Yn gryno, mae'r strategaeth hon wedi'i chynllunio i sicrhau bod pob parti yn chwarae ei ran wrth gefnogi system rheoli llesiant, iechyd a diogelwch ragweithiol a chadarn sy'n bodloni rhwymedigaethau statudol ac sy'n lleihau risg i'r rhai y mae ein gweithgareddau'n effeithio arnynt. Bydd dull blaengar o welliant parhaus dros y tair blynedd nesaf yn ein helpu i wireddu ein huchelgais o gyflawni ardystiad i system rheoli iechyd a diogelwch achrededig, gan ddarparu rhagoriaeth weithredol fel cydran hanfodol wrth gyflawni ein gweledigaeth gorfforaethol i sicrhau bod amgylchedd ac adnoddau naturiol Cymru'n cael eu cynnal, eu gwella a'u defnyddio mewn modd cynaliadwy nawr ac yn y dyfodol.

I fwyafu effaith y strategaeth newydd hon, rydym wedi nodi'r prif nodau strategol ar ein cyfer ni fel sefydliad, sy'n gysylltiedig â phum blaenoriaeth strategol – y mae'r ddau ohonynt wedi'u hesbonio yn nwy adran nesaf y ddogfen hon.

Prif nodau strategol

Nodau trosfwaol

- Darparu amgylchedd gwaith mwy diogel ac iach i bob un sy'n gweithio gyda ni neu'n ymgysylltu â ni
- Cynnal ein henw da fel y sefydliad sy'n sicrhau bod amgylchedd ac adnoddau naturiol Cymru'n cael eu cynnal, eu gwella a'u defnyddio mewn modd cynaliadwy nawr ac yn y dyfodol, mewn amgylchedd diogel, sicr ac iach
- Bod y strategaeth gorfforaethol lefel uchel dros dair blynedd yn cael ei chynnal
- Gwella perfformiad o ran llesiant, iechyd a diogelwch, a gefnogir gan ddangosyddion perfformiad allweddol diwygiedig
- Cynnwys llesiant, iechyd a diogelwch wrth ddatblygu rhaglenni gwaith, gweithredu penderfyniadau newid, caffael a rheoli contractau
- Bod ein cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch yn gyson yn is na therfyn ein targed
- Parhau i gynnal cydymffurfiaeth gyfreithiol a gweithio'n rhagweithiol i symud yr un mor gyflym â newidiadau i anghenion deddfwriaethol, yn ogystal ag addasu i amgylchiadau yn y dyfodol

Nodau ar gyfer y tymor byr (Blwyddyn 1)

- Diwygio a gweithredu'r Polisi Llesiant, Iechyd a Diogelwch
- Diffinio rolau a chyfrifoldebau iechyd a diogelwch yn well ar gyfer pob aelod o staff
- Bod pob arweinydd a rheolwr yn ymrwmo'n fwy llawn at reoli llesiant, iechyd a diogelwch ac yn atebol ar eu cyfer
- Rheoli risgiau iechyd a diogelwch galwedigaethol mewn modd call a chymesur sy'n galluogi
- Bod mecanweithiau hyrwyddo, cyfleu ac ymgynghori ar faterion llesiant, iechyd a diogelwch yn bodoli
- Bod Cyfoeth Naturiol Cymru yn cael achrediad y Safon Iechyd Corfforaethol – gwobr efydd

Nodau ar gyfer y tymor canolig (Blwyddyn 2)

- Bod systemau gwell ar gyfer monitro perfformiad ac adrodd ar iechyd a diogelwch yn cefnogi gwelliannau parhaus
- Bod cyfleoedd hyfforddi ardderchog ar gyfer llesiant, iechyd a diogelwch ar gael yn hawdd i bob aelod o staff i gefnogi lefelau digonol o gymhwysedd
- Bod Cyfoeth Naturiol Cymru yn cael achrediad y Safon Iechyd Corfforaethol – gwobr arian

- Nodau ar gyfer yr hirdymor (Blwyddyn 3)
- Ein bod yn gweithredu system rheoli iechyd a diogelwch galwedigaethol gadarn, sicr a gweithredol ardderchog sydd wedi'i ardystio i'r safon a gydnabyddir yn rhyngwladol, sef ISO 45001:2018
- Bod Cyfoeth Naturiol Cymru yn cael achrediad y Safon Iechyd Corfforaethol – gwobr aur/platinwm
- Bod pob aelod o staff yn cefnogi diwylliant diogelwch cadarnhaol, rhagweithiol a chynaliadwy

Blaenoriaethau strategol

Mae'r strategaeth hon wedi'i rhannu'n bum blaenoriaeth strategol eglur, er mwyn cyflawni ein gweledigaeth a nodau ar gyfer llesiant, iechyd a diogelwch, a'n trawsnewid o ddefnyddio dull dibynnol i ddull sy'n rhagweld ac yn gyd-ddibynnol fel y disgrifir gan gromlin Bradley.

Bydd y blaenoriaethau strategol yn cael eu cydlynu gan ein Pwyllgor Llesiant, Iechyd a Diogelwch Cenedlaethol a'i fforymau ymgysylltu ategol, y mae ganddynt rôl allweddol trwy graffu ar gynnydd yn y gwaith o weithredu'r strategaeth yn gyffredinol ac o uwchgyfeirio diffyg cydymffurfiaeth, perfformiad gwael a gwelliannau angenrheidiol at arweinwyr perthnasol fforymau a/neu'r Tîm Gweithredol. Mae'r fforymau ymgysylltu yn hanfodol ar gyfer cyflawni a chynnal diwylliant lle mae'r holl staff yn deall ac yn rhoi blaenoriaeth i lesiant, iechyd a diogelwch eu hunain, cydweithwyr a phobl eraill y mae eu gwaith yn effeithio arnynt.

Mae Atodiad 1 yn cynnwys y cynlluniau gweithredu cyfatebol ar gyfer pob blaenoriaeth strategol, ac yn disgrifio'r camau gweithredu y mae angen mynd i'r afael â nhw yn ystod tair blynedd y strategaeth.

Blaenoriaeth Strategol 1: Nod arweinyddiaeth ac ymrwymiad

Dros y tair blynedd nesaf, o frig y sefydliad ac i lawr, bydd ein dull tuag at reoli llesiant, iechyd a diogelwch yn fwy rhagweithiol nag y mae ar hyn o bryd, ac yn cael ei feithrin gan arweinwyr sy'n deall eu rolau a'u cyfrifoldebau yn glir ac yn derbyn perchenogaeth ac atebolrwydd llawn dros faterion sy'n ymwneud â llesiant, iechyd a diogelwch.

Ein nod yw sicrhau bod rheolwyr llinell (mewn perthynas â materion llesiant, iechyd a diogelwch) yn gallu dangos eu bod yn ddigon cymwys i gynllunio'n strategol, rheoli, monitro a gwneud gwelliannau parhaus i berfformiad o ran llesiant, iechyd a diogelwch.

Bydd arwain materion llesiant, iechyd a diogelwch yn hyderus yn rhoi cadarnhad i staff ac eraill sy'n ymgysylltu â ni fod llesiant, iechyd a diogelwch yn flaenoriaeth ac yn rhan hanfodol o greu diwylliant cadarnhaol.

Blaenoriaeth Strategol 2: Nod rheoli risgiau

Er mwyn bod yn gyson o ran rheoli ein risgiau llesiant, iechyd a diogelwch i lefel dderbyniol, cyn belled ag y bo'n rhesymol ymarferol, mae'n ofynnol i bob arweinydd a rheolwr ddeall y peryglon y mae ei weithgareddau gwaith yn eu creu, ac asesu a rheoli'r risgiau cysylltiedig mewn modd call a chymesur.

I gefnogi hyn, bydd ein Pwyllgor Cenedlaethol, gyda chymorth gan ein Tîm Llesiant, Iechyd a Diogelwch, yn adolygu'r risgiau mwyaf sylweddol sydd gennym drwy gynnal a chadw ein cofrestr risg, cynnal adolygiad parhaus o'n dogfennau Llesiant, iechyd a diogelwch corfforaethol, adnewyddu ein gweithgareddau archwilio corfforaethol, a chyflwyno datrysiadau electronig gwell er mwyn cefnogi, er enghraifft, y gwaith o adrodd digwyddiadau ac asesu risgiau a gweithio'n unigol ac o bell.

Bydd y dull hwn yn ein galluogi i barhau i ddangos bod ein pobl, amgylchedd, asedau ac enw da wedi'u diogelu'n briodol rhag niwed bob amser.

Blaenoriaeth Strategol 3: Nod cyfathrebu ac ymgysylltu

Er mwyn i ni gyflawni diwylliant mwy rhagweithiol a chadarnhaol, y bydd pob rhanddeiliad yn ymgysylltu'n llawn ag ef ac yn cymryd rhan ar bob lefel o'r sefydliad, bydd ein deunydd cyfathrebu o ran Llesiant, iechyd a diogelwch yn gwneud y defnydd gorau o dechnoleg arloesol a'r cyfryngau cymdeithasol er mwyn gwella mynediad, cynhwysedd a thryloywder.

Byddwn yn rhagweithiol wrth gyfathrebu ynglŷn â Llesiant, iechyd a diogelwch i hysbysu a chyfarwyddo staff ac eraill yn ddibynadwy ar faterion a mentrau pwysig, gan gynyddu'n arbennig y ffordd y caiff cyfleoedd Llesiant eu hyrwyddo i annog staff i wneud dewisiadau mwy iach yn eu bywydau a datblygu cydnerthedd personol.

Blaenoriaeth Strategol 4: Nod hyfforddiant a chymhwysedd

Mae angen bod unigolion cymwys sydd wedi'u hyfforddi'n dda yn gweithio ym mhob lefel yn y sefydliad er mwyn cael system rheoli Llesiant, iechyd a diogelwch lwyddiannus a chost effeithiol, i sicrhau bod pob aelod o staff yn cyflawni'r cyfrifoldebau Llesiant, iechyd a diogelwch sy'n ddisgwyliedig ohono yn gyson, ac yn gwneud ei ran wrth sicrhau bod system rheoli Llesiant, iechyd a diogelwch Cyfoeth Naturiol Cymru yn cael ei gwella'n barhaus.

Oherwydd hynny, bydd Cyfoeth Naturiol Cymru yn parhau i fuddsoddi mewn hyfforddiant iechyd a diogelwch ar gyfer ein staff, ac yn ceisio, lle bo'n briodol, dulliau mwy effeithlon a chost effeithiol o gyflawni. Byddwn hefyd yn edrych ar gynnig cyfleoedd hyfforddi ar gyfer sefydliadau allanol er mwyn datblygu ein cysylltiadau cydweithio ymhellach gyda sefydliadau yn y sector preifat a sector cyhoeddus a gyda sefydliadau cyrff masnachu. Bydd hyn yn ein galluogi i hyrwyddo Llesiant yn gydweithredol trwy Fyrddau Gwasanaethau Cyhoeddus er enghraifft.

Blaenoriaeth Strategol 5: Nod rheoli perfformiad

Mae monitro, mesur ac adolygu perfformiad i gyd yn gydrannau hanfodol wrth ddangos cydymffurfiaeth gyfreithiol lawn a pherfformiad, trwy roi'r cyfleoedd i arweinwyr a rheolwyr brofi cadernid ac effeithiolrwydd y system rheoli iechyd a diogelwch.

Felly, bwriad y Tîm Llesiant, Iechyd a Diogelwch yw gwerthuso ein perfformiad yn erbyn set ystyrlon o ddangosyddion perfformiad allweddol ym maes iechyd a diogelwch bob blwyddyn (Atodiad 3 – enghreifftiau o ddangosyddion perfformiad allweddol) ac adnewyddu ein rhaglen archwilio yn unol â hynny.

Er mwyn sicrhau ein bod yn dysgu o brofiadau (cadarnhaol a negyddol), byddwn yn ehangu ein gweithgareddau monitro a defnyddio mwy o dechnoleg gwybodaeth. Disgwylir y bydd arweinwyr a rheolwyr, gyda mwy o wybodaeth gywir a ffeithiol, yn cael eu grymuso'n fwy i gymryd y camau gweithredu angenrheidiol er mwyn atal a chywiro ymddygiadau peryglus cyn i amgylchiadau waethygu.

Fframwaith ar gyfer cyflawni

Oherwydd bod sylfaen gadarn ar gyfer rheoli iechyd a diogelwch eisoes yn bodoli, ni ragwelir y bydd llwyddiant y strategaeth hon yn dibynnu'n helaeth ar fuddsoddiad helaeth; fodd bynnag, bydd angen i ni ystyried y ffordd orau o gynllunio, rhoi adnoddau, trefnu, monitro ac adolygu ein gweithgareddau er mwyn i sicrhau lefelau cyson o gydymffurfiaeth gyfreithiol yn ein holl weithgareddau gwaith.

Wrth i ni ddatblygu tuag at ddull rheoli llesiant, iechyd a diogelwch mwy rhagweithiol, rydym yn rhagweld y bydd cyfarwyddwyr, arweinwyr, rheolwyr llinell, y Tîm Llesiant, Iechyd a Diogelwch corfforaethol, fforymau'r cyfarwyddiaethau, hyrwyddwyr llesiant, iechyd a diogelwch, staff a chynrychiolwyr undebau llafur yn integreiddio'n well gyda'i gilydd – a bydd hyn yn arwain at ystyried gweithgareddau gwaith yn well er mwyn dileu risgiau, dibynnu'n fwy ar dechnoleg gwybodaeth, a gwneud mwy o ymdrech i baratoi'n briodol ar gyfer sefyllfaoedd argyfwng.

Byddwn yn creu Cyfoeth Naturiol Cymru diogel, sicr ac iach trwy gynnwys y bobl gywir gyda'r lefel o arbenigedd a chymhwysedd sydd ei hangen i reoli llesiant, iechyd a diogelwch yn weithredol a herio arferion gwael. Er bod risgiau'n gysylltiedig â chynllun y sefydliad, e.e. cynnwrf, rolau newydd, ffyrdd newydd o weithio ac ati, mae hefyd yn dod â chyfle i atgyfnerthu ac ymgorffori arferion da o ran llesiant, iechyd a diogelwch yn fwy effeithiol.

Llywodraethu

Yn anochel, y Tîm Gweithredol a'r Prif Weithredwr, sydd â chyfrifoldeb dirprwyedig dros faterion llesiant, iechyd a diogelwch, fydd yn cymryd cyfrifoldeb cyffredinol dros gyflwyno'r pum blaenoriaeth strategol a ddisgrifir yn y ddogfen hon.

Pennaeth Cynllunio Pobl a Newid Busnes sy'n gyfrifol am reoli'r strategaeth o ddydd i ddydd, sy'n adrodd yn uniongyrchol at Gyfarwyddwr Gweithredol Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol (o 1 Awst 2018), gyda chymorth gan ein Tîm Llesiant, Iechyd a Diogelwch.

Bydd y Prif Weithredwr a'r Pwyllgor Cenedlaethol yn monitro ac adolygu'r gwaith o weithredu'r strategaeth hon ac effeithiolrwydd y cynllun bob chwarter, a bydd y Pwyllgor Pobl a Thaliadau Cydnabyddiaeth a bwrdd Cyfoeth Naturiol Cymru yn gwneud hyn bob blwyddyn. Bydd yr adolygiad chwarterol yn cynnwys adrodd ar y cynnydd a wnaed yn erbyn set o ddangosyddion perfformiad allweddol blynyddol a gytunwyd arnynt (Atodiad 3).

Y nod yw y bydd y strategaeth hon yn ddogfen fyw, a byddwn yn ei hadolygu a'i diweddarau bob blwyddyn oherwydd hynny.

Yr ail strategaeth hon fydd yn ein gyrru ni i allu cyrraedd ein huchelgais er mwyn gwella ein dull ymhellach tuag at ddiogelu llesiant, iechyd a diogelwch ein staff a gwneud Cyfoeth Naturiol Cymru yn le mwy diogel, iach a gwell i weithio ynddo a gwneud busnes ag ef.

Appendix 1 Strategic Priorities - Implementation Plans

| No. | Strategic Priority | Action | Timescale | Owner(s) |
|-----|-------------------------|--|-----------------------------|------------------------------|
| 1. | Leadership & Commitment | Implement 'Improving Wellbeing by reducing error and accidents' (Beehive) programme to all directorates | Commenced May 2018 | ET |
| 2. | Leadership & Commitment | Develop our wellbeing health and safety management system to become accredited to the internationally recognised standard ISO 45001:2016. | To commence from April 2019 | ET supported by the WHS Team |
| 3. | Leadership & Commitment | Identify and ensure that staff e.g. managers, team leaders have the necessary support to successfully undertake new and different roles resulting from implementation of organisational design. | To commence from April 2019 | ET supported by the WHS Team |
| 4. | Risk Control | Maintain and manage the Corporate Wellbeing Health and Safety Risk Register and Risk Profile as a systematic process for addressing hazards in the workplace. | Commenced April 2018 | ET supported by the WHS Team |
| 5. | Risk Control | Review of all corporate WHS documentation. Ensure that there is a timetable in place to review and revise documents and a document control procedure in operation. Adopt effective communication methods to inform end users when revisions are made to documentation. | Commenced April 2018 | WHS Team |
| 6. | Risk Control | Implement improvements and updates to MyNRW WHS Management Module to ensure all WHS | Commenced April 2018 | WHS Team/MyNRW Team |

| No. | Strategic Priority | Action | Timescale | Owner(s) |
|-----|----------------------------|--|----------------------------------|------------------------------|
| | | documentation and records are factually correct, accurate, appropriately stored and contain up-to-date, consistent information. | | |
| 7. | Risk Control | Implement Peoplesafe lone & remote working system. | To be in place from June 2018 | WHS Team |
| 8. | Risk Control | Implement policy, procedures and supporting documentation for the control of substances hazardous to health (COSHH) removing dependency on legacy controls. | To commence from August 2018 | ET supported by the WHS Team |
| 9. | Risk Control | Devise and implement an online generic and dynamic risk assessment training scheme. | To be in place for December 2018 | WHS Team |
| 10. | Risk Control | Review, design and implement an electronic incident/investigation reporting system to capture all accidents and near miss events, including an online incident investigation form. | To be in place for February 2019 | ET supported by the WHS Team |
| 11. | Risk Control | Identify and implement new occupational health, employee assistance and eyecare provision to NRW working with WG National Procurement Service | To be in place for April 2019 | WHS Team & Procurement |
| 12. | Communication & engagement | Introduce a staff health and safety ideas exchange scheme. | To be implemented September 2018 | ET Supported by the WHS Team |
| 13. | Communication & engagement | Actively support the health and well-being of | To be implemented January 2019 | ET supported by the WHS Team |

| No. | Strategic Priority | Action | Timescale | Owner(s) |
|------------|----------------------------|--|----------------------------------|---------------------------------|
| | | our staff by implementing a wellbeing and health assessment programme. | | |
| 14. | Communication & engagement | Actively support the health and well-being of our staff by achieving the Corporate Health Standard Bronze Award. | To be achieved by March 2019 | ET supported by the WHS Team |
| 15. | Communication & engagement | Actively support the health and well-being of our staff by achieving the Corporate Health Standard Silver Award. | To be achieved by September 2019 | ET supported by the WHS Team |
| 16. | Communication & engagement | Actively support the health and well-being of our staff by achieving the Corporate Health Standard Gold/Platinum Award. | To be achieved by September 2020 | ET supported by the WHS Team |
| 17. | Communication & engagement | Undertake 3 rd Climate Survey to check progress of strategy and strengthen our wellbeing health and safety management system by actively engaging and benchmarking against other organisations. | To be undertaken September 2020 | WHS Team |
| 18. | Training & competence | Review current Wellbeing Health & Safety Training Courses based on risk assessment and performance needs. Enhance and develop courses to make sure all staff are sufficiently competent to carry out their duties. | Commence September 2018 | WHS Team/L&D Team |
| 19. | Performance Management | Review current systems and devise a Corporate | Commence September 2018 | WHS Team, Governance & Planning |

| No. | Strategic Priority | Action | Timescale | Owner(s) |
|-----|--------------------|--|-----------|----------|
| | | Management Information Dashboard to report performance against KPIs to NRW Board, PaRC & Executive Team. | | |

Appendix 2: Hazards & risk areas (identified at the corporate level)

NRWs most significant wellbeing health and safety hazards in current grouped priority order as defined by our risk register and risk profile scoring are described below:

Organisational wide risk areas

- Mental Health
- Leadership
- Governance
- Resources
- Behaviours
- Contract Management
- Occupational Health provision

Specific Operational risk areas

- Tree Harvesting & Forest Operations
- Overhead & Underground Services
- Public Safety
- Plant & Machinery
- Driving on NRW business
- Diving
- Working in or near water
- Lone/Remote Working & Hostile Sites
- Lifting Operations & Lifting Equipment Regulations (LOLER)
- Hand Arm Vibration Syndrome

This list forms the basis for the overarching Corporate Wellbeing Health and Safety Risk Profile.

Appendix 3: Reporting success - Example Key Performance Indicators (KPIs)

Each KPI needs to be set against an agreed annual improvement or completion target as compared to the target figure set for the previous year.

It is important not rely heavily on failure data to monitor performance. The consequence of that approach is that improvements or changes are only determined after something has gone wrong. Often the difference between whether a failure results in a minor or catastrophic outcome is purely down to chance. Effective management of major hazards requires a proactive approach, so information to confirm that critical systems are operating as intended are essential.

Switching the emphasis in favour of leading indicators to confirm that risk controls continue to operate is an important step forward in the management of major hazard risks. Similarly it is important to try and develop a set of leading and lagging indicators for each risk control area which provides dual assurance to confirm that the risk control system is operating as intended.

KPIs – Leading

- Number of Leaders having completed IOSH Leading Safety training.
- Number of staff having completed IOSH Managing Safely training.
- Number of staff having completed mandatory health and safety induction training.
- Number of departmental/team safety inspections (minimum target 2 per annum).
- Number of WHS Audits conducted against plan.
- Number of WHS Audit actions closed and completed.
- Number of Executive/Senior managers' active monitoring events against plan.
- Number of staff health and safety suggestions implemented.
- Number of staff attending lifestyle screening assessments.
- Number of hazards reported.
- Number of 'red cards' issued to prevent unsafe working practices.

KPIs – Lagging

- TRIR (total recordable incident frequency rate) Hours worked x incidents recorded.
- Number of near miss reports.
- Number of lost time accidents.
- Total number of working hours lost due to accident/injury /ill health
- Number of RIDDOR reportable accidents.
- Number of contractor accidents.
- Number of outstanding or closed serious incident review actions
- Lone and remote worker logons.
- Lone and remote worker alarm escalations.
- Cost of safety related insurance claims.
- Staff sickness absence due to mental health factors.
- Staff sickness absence due to musculoskeletal disorders.
- Number of risk assessments outside of review period.