

How we support Health and Well-being of our Practitioners in Hollies case study

Covid 19, the pandemic and endemic 2020-2022

In 2020, Hollies closed temporarily, and practitioners spent 3 months at home during the initial lockdown. As a company, we topped up all practitioners' salaries to 100%. We did not want to place our team under additional financial pressures and envisaged that this financial support, would secure our workforce for the future.

When we re-opened and continued to live through the pandemic daily, the health and well-being of our practitioners was at an all-time low. Consistent high absentee levels due to self-isolation and positive testing, working in an alien way within bubbles and adhering daily to consistent pressures and restrictions, changed the dynamics and make up of our workforce.

Entering the endemic and returning to a more normal way of working 2022-2023

Historically, within the early years, practitioners do not have time to think about themselves and quite rightly, as our children remain a priority. However, over the last 21 years, the health and well-being of our practitioners has been important to us as a company. We have always strived to value practitioners, and provide a positive environment within which everyone develops, grows, and reaches their full potential.

Below lists some of our health and well-being incentives in 2022 and 2023:

- In October 2022, we retained our public health Wales award at bronze level and will apply for the silver award in the spring.
- Bathroom areas display health and well-being posters for practitioners.
- Health and well-being plans have been in place for 5 years. Plans are discussed during supervision sessions and an action plan is put into place to provide ongoing support.
- The notice board in the staff room promotes healthy eating ideas.
- Well-being books are placed in the staff room for practitioners to read.
- Healthy eating magazines are available.
- We purchase healthy breakfast cereals on a weekly basis to ensure practitioners have a healthy start to the day.
- The staff room offers head, hand, and feet massagers to encourage practitioners to relax during break times.
- We introduced a well-being newsletter in November listing local wellbeing clinics, exercise classes etc.
- We funded all flu vaccinations for practitioners in the autumn 2022.
- We plan to introduce healthy bake offs in 2023.

- We regularly replenish a Staffbucks initiative in the staff room which offers a selection of hot and cold drinks and snacks daily.
- Many of us were involved in the Muddy 5 K in the summer which offered exercise and lunch as well as raising money for Marie Curie.
- Fruit bowls in the staff room ensure practitioners have their recommended 5 a day.
- Practitioner of the month award. This is voted for by practitioners, with accompanying comments identifying individual qualities.
- Workplace anniversaries are celebrated and include additional holiday days and gift vouchers.
- Texts are sent to the team to celebrate individual birthdays and workplace anniversaries.
- Staff bonding days are organised once or twice a year and partially/fully funded by Hollies.
- During the random act of kindness week in February, practitioners shared small gifts and a cake was specially made for the team to say a big thank you from Hollies.
- We identify events and celebrations in the New Leaf well-being calendar on a monthly basis. In February we celebrated the British Heart foundation day. Took our blood pressure, exercised, and ate healthily.
- Staff meetings – practitioners are part of the decision making.
- Richard Parks- motivational speaker addressed the team during our whole team training day in January 2023. Richard is a personal friend and he spoke openly about the challenges of mental health and the personal goals he set himself which enabled him to achieve success. As well as many sporting achievements, “being the fastest brit in history to ski solo to the South Pole unassisted”.

Below Richard Parks', our motivational speaker as part of our recent whole team training day





Cymru
National Day Nurseries Association

*Brighter thinking
for early years

*Meddwl mwy disglair
ar gyfer y blynyddoedd cynnar

Given the current climate we find ourselves in, it is difficult to quantify or conclude if any of the above incentives contributes to staff retention as the sector is facing one of the biggest recruitment and retention challenges ever. Despite our best efforts, we continue to lose practitioners, with many of them leaving childcare and entering a new career.

Whilst we do our best to contribute positively to health and well-being on a daily basis, we also accept that everyone is different. What motivates us intrinsically and extrinsically, our values, beliefs social and economic drives, all differ from one individual to another which dictates success. There is no “one size fits all”

We currently employ a team of 37 practitioners across two sites. Therefore, using a wide range of strategies and incentives, listening to practitioners, and identifying their individual needs will hopefully bring about positive changes.

If our practitioner’s health and well-being is high, they are more likely to work together positively as a team, share ideas and motivate each other. These positive ways of working are transferred to the children who benefit from adults around them who are encouraging, positive, happy, and eager to explore new opportunities. Involving parents in our initiatives also embeds our partnership. We share our initiatives with our parents, with many supporting us on our Muddy 5 K run as well as sponsorship for charitable causes.

Whilst there is no doubt of the benefits of the above, we must also acknowledge that there are external factors which are out of our control.

However, as always, we will continue to provide an environment within which our practitioners feel safe, supported, valued, and empowered. We strive to do our best each day for our children, parents and team.

Astudiaeth achos sut rydym yn cefnogi iechyd a Lles ein Hymarferwyr yn Hollies

Covid 19, y pandemig ac endemig 2020-2022

Yn 2020, caeodd Hollies dros dro, a threuliodd ymarferwyr 3 mis gartref yn ystod y cyfnod clo. Fel cwmni, fe wnaethom ychwanegu at gyflogau pob ymarferydd i 100%. Nid oeddem am roi ein tîm o dan bwysau ariannol ychwanegol a rhagwelwyd y byddai'r cymorth ariannol hwn yn diogelu ein gweithlu ar gyfer y dyfodol.

Pan wnaethom ail-agor a pharhau i fyw trwy'r pandemig yn ddyddiol, roedd iechyd a lles ein hymarferwyr ar ei isaf erioed. Newidiodd y lefelau absenoldeb i fod yn uchel yn gyson oherwydd hunan-ynysu a phrofion cadarnhaol, gweithio mewn ffordd ddieithr o fewn swigod a chadw at bwysau a chyfyngiadau cyson bob dydd, ddeinameg a chyfansoddiad ein gweithlu.

Mynd i mewn i'r endemig a dychwelyd i ffordd fwy arferol o weithio 2022-2023

Yn hanesyddol, o fewn y blynyddoedd cynnar, nid oes gan ymarferwyr amser i feddwl amdanynt eu hunain ac yn gwbl briodol, gan fod ein plant yn parhau i fod yn flaenoriaeth.

Fodd bynnag, dros yr 21 mlynedd diwethaf, mae iechyd a lles ein hymarferwyr wedi bod yn bwysig i ni fel cwmni. Rydym bob amser wedi ymdrechu i werthfawrogi ymarferwyr, a darparu amgylchedd cadarnhaol lle mae pawb yn datblygu, yn tyfu ac yn cyrraedd eu potensial llawn.

Isod, rhestrir rhai o'n cymhellion iechyd a lles yn 2022 a 2023:

- Ym mis Hydref 2022, fe wnaethom gadw ein gwobr iechyd cyhoeddus Cymru ar lefel efydd a byddwn yn gwneud cais am y wobwr arian yn y gwanwyn.
- Mae ystafelloedd ymolchi yn arddangos posteri iechyd a lles ar gyfer ymarferwyr.
- Mae cynlluniau iechyd a lles wedi bod yn eu lle ers 5 mlynedd. Trafodir cynlluniau yn ystod sesiynau goruchwyllo a rhoddir cynllun gweithredu ar waith i ddarparu cymorth parhaus.
- Mae'r hysbysfwrdd yn yr ystafell staff yn hyrwyddo syniadau bwyta'n iach.
- Rhoddir llyfrau lles yn yr ystafell athrawon i ymarferwyr eu darllen.
- Mae cylchgronau bwyta'n iach ar gael.
- Rydym yn prynu grawnfwydydd brecwast iach yn wythnosol er mwyn sicrhau bod ymarferwyr yn cael dechrau iach i'r diwrnod.
- Mae'r ystafell staff yn cynnig tylinwyr pen, dwylo a thraed i annog ymarferwyr i ymlacio yn ystod amser egwyl.
- Fe wnaethom gyflwyno cylchlythyr lles ym mis Tachwedd yn rhestru clinigau lles lleol, dosbarthiadau ymarfer corff ac ati.
- Fe wnaethom ariannu'r holl frechiadau ffliw ar gyfer ymarferwyr yn hydref 2022.

- Rydym yn bwriadu cyflwyno poptai iach yn 2023.
- Rydym yn ailgyflenwi menter 'Staffbucks' yn rheolaidd yn yr ystafell staff sy'n cynnig dewis o ddiodydd poeth ac oer a byrbrydau bob dydd.
- Cymerodd llawer ohonym rhan yn y Muddy 5 K yn yr haf a oedd yn cynnig ymarfer corff a chinio yn ogystal â chodi arian i Marie Curie.
- Mae powlenni ffrwythau yn yr ystafell staff yn sicrhau bod ymarferwyr yn cael y 5 y dydd a argymhellir.
- Gwobr Ymarferydd y Mis. Mae ymarferwyr yn pleidleisio dros hyn, gyda sylwadau cysylltiedig yn nodi rhinweddau unigol.
- Dathlir penblwyddi yn y gweithle ac maent yn cynnwys diwrnodau gwyliau ychwanegol a thalebau anrheg.
- Anfonir negeseuon testun at y tîm i ddathlu penblwyddi unigol a phen-blwyddi yn y gweithle.
- Trefnir diwrnodau bondio staff unwaith neu ddwywaith y flwyddyn ac fe'u hariennir yn rhannol/llawn gan Hollies.
- Yn ystod yr wythnos gweithred o garedigrwydd ar hap ym mis Chwefror, rhannodd ymarferwyr anrhegion bach a gwnaed cacen yn arbennig i'r tîm i ddweud diolch yn fawr gan Hollies.
- Rydym yn nodi digwyddiadau a dathliadau yng nghalendr lles 'New Leaf' yn fisol. Ym mis Chwefror buom yn dathlu diwrnod y 'British Heart foundation'. Wedi cymryd ein pwysedd gwaed, ymarfer, a bwyta'n iach.
- Cyfarfodydd staff – mae ymarferwyr yn rhan o'r broses gwneud penderfyniadau.
- Richard Parks- siaradwr ysgogol yn annerch y tîm yn ystod ein diwrnod hyfforddi tîm cyfan ym mis Ionawr 2023. Mae Richard yn ffrind personol a siaradodd yn agored am heriau iechyd meddwl a'r nodau personol a osododd iddo'i hun a'i galluogodd i gyflawni llwyddiant. Yn ogystal â llawer o gyflawniadau chwaraeon, "bod y Prydeiniwr cyflymaf mewn hanes i sgïo unawd i Begwn y De heb gymorth".

Islaw Richard Parks', ein siaradwr ysgogol fel rhan o'n diwrnod hyfforddi tîm cyfan diweddar





Cymru
National Day Nurseries Association

*Brighter thinking
for early years

*Meddwl mwy disglair
ar gyfer y blynyddoedd cynnar

O ystyried yr hinsawdd rydym yn weld ein hun mewn, mae'n anodd mesur neu ddod i gasgliad a yw unrhyw un o'r cymhellion uchod yn cyfrannu at gadw staff gan fod y sector yn wynebu un o'r heriau recriwtio a chadw mwyaf erioed. Er gwaethaf ein hymdrechion gorau, rydym yn parhau i golli ymarferwyr, gyda llawer ohonynt yn gadael gofal plant ac yn dechrau gyrfa newydd.

Er ein bod yn gwneud ein gorau i gyfrannu'n gadarnhaol at iechyd a lles o ddydd i ddydd, rydym hefyd yn derbyn bod pawb yn wahanol. Mae'r hyn sy'n ein cymell yn gynhenid ac yn anghenid, ein gwerthoedd, ein credoau, a'n cymhellion cymdeithasol ac economaidd, i gyd yn amrywio o un unigolyn i'r llall sy'n pennu llwyddiant. Nid oes "un maint i bawb"

Ar hyn o bryd rydym yn cyflogi tîm o 37 o ymarferwyr ar draws dau safle. Felly, gobeithio y bydd defnyddio ystod eang o strategaethau a chymhellion, gwrandao ar ymarferwyr, a nodi eu hanghenion unigol yn arwain at newidiadau cadarnhaol.

Os yw iechyd a lles ein hymarferydd yn uchel, maent yn fwy tebygol o gydweithio'n gadarnhaol fel tîm, rhannu syniadau ac ysgogi ei gilydd. Mae'r ffyrdd cadarnhaol hyn o weithio yn cael eu trosglwyddo i'r plant sy'n elwa ar oedolion o'u cwmpas sy'n galonogol, yn gadarnhaol, yn hapus, ac yn awyddus i archwilio cyfleoedd newydd. Mae cynnwys rhieni yn ein mentrau hefyd yn gwreiddio ein partneriaeth. Rydym yn rhannu ein mentrau gyda'n rhieni, gyda llawer yn ein cefnogi ar ein rhediad 'Muddy 5K' yn ogystal â nawdd ar gyfer achosion elusennol.

Er nad oes amheuaeth am fanteision yr uchod, rhaid i ni hefyd gydnabod bod yna ffactorau allanol sydd allan o'n rheolaeth.

Fodd bynnag, fel bob amser, byddwn yn parhau i ddarparu amgylchedd lle mae ein hymarferwyr yn teimlo'n ddiogel, yn cael eu cefnogi, eu gwerthfawrogi a'u grymuso. Ymdrechwn i wneud ein gorau bob dydd dros ein plant, rhieni a thîm.