



Mynegai Llesiant yn y Gweithle 2021/22

Canfyddiadau'r Mynegai

Cynnwys

- 3** Rhagair
- 5** Crynodeb gweithredol
- 9** Methodoleg a Chyfranogiad
- 11** Iechyd meddwl a llesiant cyffredinol
- 14** Diwylliant ac ymgysylltu
- 16** Hyrwyddo llesiant yn y gweithle
- 20** Cynyddu ymwybyddiaeth, gwybodaeth a sgiliau
- 22** Rheoli pobl
- 24** Adnoddau cymorth i weithwyr
- 27** Dychwelyd i'r gweithle
- 29** Casgliadau ac Argymhellion
- 32** Adnoddau Defnyddiol

Rhagair

Yn dilyn y newidiadau mawr i fywyd gwaith a ddaeth yn sgil pandemig y coronafeirws, mae llawer o sefydliadau wedi treulio'r flwyddyn ddiwethaf yn ceisio dod yn ôl i drefn tra'n delio â'r diffyg sicrwydd newydd.

Fodd bynnag, wrth i ni ddod allan o'r pandemig lle'r oedd cyfnod o sylw a ffocws o'r newydd ar iechyd meddwl gweithwyr, mae'n ymddangos bod llesiant yn y gweithle bellach yn llai o flaenoriaeth i lawer o sefydliadau. Mae hyn yn dechrau arwain at ganlyniadau negyddol gyda rhai grwpiau mewn mwy o berygl nag o'r blaen.

Mae'r Mynegai Llesiant yn y Gweithle wedi cael ei ddefnyddio gan sefydliadau ers chwe blynedd i feincnodi polisi ac arferion gorau o ran cefnogi iechyd meddwl a llesiant yn y gweithle. Cymerodd 41,927 o weithwyr ran yn y Mynegai eleni o 119 o sefydliadau ledled y DU. Mae adroddiad Canfyddiadau'r Mynegai yn rhoi manylion am wahanol agweddau ar lesiant yn y gweithle ar draws y set ddata gadarn hon o weithwyr amrywiol, gan gynnig gwybodaeth werthfawr a pherthnasol. Y tu hwnt i archwilio'r meysydd allweddol hyn, mae'r adroddiad yn darparu cymhariaeth o un flwyddyn i'r llall gyda Mynegai'r llynedd (2020/21).

Mae'n galonogol gweld bod canlyniadau iechyd meddwl yn y gwaith yn ymddangos fel pe baent yn gwella ar ôl y pandemig. Roedd y pandemig wedi rhoi mwy o ffocws ac wedi cyflymu agendâu llesiant yn

y gweithle, gyda mwy o sylw ar roi cynlluniau iechyd meddwl a llesiant ar waith yn y gwaith. Rydym nawr yn profi effeithiau cadarnhaol yr ymdrech hon, gyda mwy o weithwyr yn dweud bod ganddynt iechyd meddwl da neu dda iawn a llai yn dweud eu bod wedi cael problem iechyd meddwl yn eu rôl bresennol. Rwy'n gweld y canlyniadau hyn fel tystiolaeth bod iechyd meddwl yn fuddsoddiad gwerth chweil i sefydliadau o bob maint a sector, a ddylai barhau i gael blaenoriaeth yn yr hinsawdd bresennol hon o heriau llesiant.

Er gwaethaf y canfyddiadau cadarnhaol hyn, mae pryder bod tueddiadau sy'n bygwth cyflwr iechyd meddwl yn y gweithle yn y dyfodol. Mae'n ymddangos bod sefydliadau'n teimlo 'blinder llesiant', ac mae iechyd meddwl a llesiant yn ymddangos yn llai aml ar agendâu strategol. Mae canlyniadau'r mynegai'n dangos llai o ymwybyddiaeth o'r cynlluniau a'r adnoddau cymorth sydd ar gael a llai o hyrwyddo iechyd meddwl yn y gweithle yn gyffredinol. Gydag effeithiau dirwasgiad ar y gorwel a'r argyfwng presennol o ran costau byw, mae perygl y gallai'r ffocws ar lesiant yn y gweithle ddiflannu, rhywbeth sydd eisoes wedi dechrau cael effaith negyddol.

Mae'n bwysig cydnabod bod stigma'n dal i fod yn her fawr ac mae'n debygol o gynyddu yng nghanol dirwasgiad. Eisoes, mae llai o weithwyr yn datgelu problemau iechyd meddwl i'w cyflogwyr ac mae llai yn bod yn onest pan fu iechyd meddwl yn rheswm am absenoldeb o'i gymharu â'r llynedd. Mae'r diffyg bod yn agored ynghylch iechyd meddwl yn y gweithle wedi effeithio'n benodol ar weithwyr sy'n ystyried eu hunain yn bobl o liw a'r rheini sydd yng nghyfnod cynnar eu gyrfa, ac maent yn teimlo'n llai cyfforddus ac yn dangos lefelau is o ddatgelu nag eraill. Gyda gweithwyr LHDTC+ yn dangos lefelau llesiant gwaeth ar draws gwahanol rannau o'r Mynegai, mae'n hanfodol rhoi mwy o ystyriaeth i'r grwpiau hyn a chael gwell dealltwriaeth o'u hanghenion.

Wrth symud ymlaen, bydd rheolwyr llinell cefnogol a gwybodus yn hanfodol i fynd i'r afael â'r heriau hyn. Er bod rheolwyr llinell yn gwella o ran eu rôl yn modelu ymddygiad llesiant da, mae ganddynt ddiffyg hyder yn eu gallu i gefnogi'r rheini sydd â phroblemau iechyd meddwl yn y gweithle ac mae hynny, yn ei dro, yn effeithio ar ffydd gweithwyr yn eu gallu. Mae angen yr hyfforddiant a'r wybodaeth iawn ar reolwyr llinell i weithredu fel ffynhonnell ddibynadwy o gefnogaeth ac i adfer eu gallu i hybu iechyd meddwl ar gyfer y rheini maen nhw'n eu rheoli, gyda chymorth uwch arweinwyr.

Mae eleni wedi cynnig cyfle unigryw i ystyried yr effeithiau cadarnhaol y mae sefydliadau a gymerodd ran yn y Mynegai wedi'u cael ar iechyd meddwl a llesiant eu gweithwyr. Wrth i ni greu mapiau i fynd i'r afael â heriau sydd i ddod yn y byd gwaith, mae ymchwil wedi tynnu sylw at yr angen am ffocws o'r newydd, gyda gwell dealltwriaeth o grwpiau gweithwyr sy'n fwy agored i stigma a phroblemau iechyd meddwl. Rwy'n gobeithio cefnogi ac arwain sefydliadau drwy'r dirwedd waith drawsnewidiol a chymhleth hon.



Andrew Berrie
Pennaeth Llesiant yn y Gweithle

Crynodeb Gweithredol

Mae ffocws yr ymchwil hwn ar brofiadau gweithwyr o ran llesiant yn y gweithle, gan ganolbwyntio ar eu hiechyd meddwl a'u llesiant cyffredinol, diwylliant y sefydliad, datgelu problemau iechyd meddwl, llwyth gwaith ac amodau gwaith, meithrin ymwybyddiaeth, gwybodaeth a sgiliau, lefel y gefnogaeth a gânt gan reolwyr llinell neu reolwr a'u defnydd nhw o adnoddau cymorth.

Cefnogir y meysydd asesu hyn gan ymchwil fel elfennau allweddol o lesiant yn y gweithle, a gellir eu defnyddio ar gyfer meincnodi, olrhain cynnydd a nodi meysydd ffocws sefydliadau.

Prif ganfyddiadau

Mae gweithwyr yn teimlo'n betrus am gymryd amser i ffwrdd am resymau iechyd.

Mae iechyd meddwl cyffredinol wedi gwella o'i gymharu â 2020/21, ond mae llai o weithwyr yn dweud y byddant yn cymryd amser o'r gwaith ar gyfer materion iechyd meddyliol a chorfforol. Roedd cynnydd o 4.5% yn nifer y gweithwyr a oedd yn disgrifio eu hiechyd meddwl fel 'da' neu 'dda iawn', a 2.9% yn llai o ymatebwyr yn dweud eu bod wedi cael problem iechyd meddwl wrth weithio i'w cyflogwr presennol o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol. Mae hyn yn cael ei wrthbwysu gan ostyngiad o 4.7% yn nifer yr ymatebwyr sy'n cymryd amser o'r gwaith oherwydd iechyd meddwl gwael, a chynnydd o 4% yn nifer y gweithwyr sy'n dweud y byddent bob amser yn mynd i'r gwaith er bod eu hiechyd corfforol yn wael. Nid oedd y newidiadau hyn yn cael eu hadlewyrchu'n gyfartal ar draws gwahanol grwpiau o weithwyr, gyda'r rheini sy'n ystyried eu hunain yn LHDTTC+ yn dangos lefelau is o iechyd meddwl yn gyffredinol ac yn llai

tebygol o gymryd amser o'r gwaith ar gyfer problemau iechyd meddyliol neu gorfforol o'u cymharu â grwpiau eraill.

Mae'r lefelau datgelu problemau iechyd meddwl, a'r rhesymau am absenoldeb, wedi gostwng.

Canfu ein hymchwil ostyngiad o 6% yn nifer y gweithwyr a oedd yn datgelu problemau iechyd meddwl i'w cyflogwyr o'i gymharu â'r llynedd, yn ogystal â gostyngiad o 3.1% yn y rhai a oedd yn teimlo'n gyfforddus yn gwneud hynny. Roedd cwestiynau a oedd yn canolbwyntio ar y rhesymau am beidio â datgelu yn nodi cynnydd o 6.1% mewn pryder y byddai datgelu yn effeithio ar eu perthynas waith â'u cyflogwr, cynnydd o 5% mewn pryder ynghylch diffyg dealltwriaeth gan eu cyflogwr, a chynnydd o 4.7% yn y rheini a oedd yn meddwl na allai eu cyflogwr helpu, ymysg ffactorau eraill. Cyfunir hyn â gostyngiad o 11.2% yn nifer y gweithwyr sy'n credu bod eu sefydliad yn annog trafodaeth a bod yn agored ynghylch iechyd meddwl. Roedd y lefelau datgelu

absenoldeb oherwydd iechyd meddwl hefyd wedi gostwng, gyda chynnydd o 4.1% o weithwyr yn nodi rhesymau gwahanol am eu habsenoldeb o'r gwaith.

Roedd y rheini sydd yng nghyfnod cynnar eu gyrfa a phobl o liw yn llai tebygol o ddatgelu problemau iechyd meddwl.

Yn gymharol, roedd gweithwyr iau (yn y grŵp oedran 18-24) a gweithwyr sy'n nodi eu bod yn bobl o liw yn adrodd lefelau is o ddatgelu a theimlo'n llai cyfforddus wrth ystyried datgelu problemau iechyd meddwl. Dywedodd 10.8% yn llai o bobl o liw ac 14.1% yn llai o'r rheini sydd yng nghyfnod cynnar eu gyrfa eu bod wedi datgelu problem iechyd meddwl o'i gymharu â gweithwyr eraill a gwblhaodd y Mynegai, gyda 6.3% yn llai o bobl o liw a 7.1% yn llai o'r rheini sydd yng nghyfnod cynnar eu gyrfa yn dweud eu bod yn teimlo'n gyfforddus yn gwneud hynny.

Gostyngiad cyffredinol mewn sgiliau a gwybodaeth am iechyd meddwl.

Mae hyn yn mynd law yn llaw â llai o hyder wrth ddelio â phroblemau iechyd meddwl. Dywedodd 8% yn llai o weithwyr eu bod yn teimlo bod lefel dda o ymwybyddiaeth a gwybodaeth am iechyd meddwl yn eu sefydliad o'i gymharu â'r llynedd. Ategir hyn gan ostyngiad ym marn staff ar bob maes a fesurir o gyfraniad cyflogwyr at wybodaeth; cafwyd gostyngiad o 3.5% yn y rhai a ddywedodd bod eu cyflogwr wedi meithrin eu sgiliau a'u gwybodaeth i gefnogi cydweithiwr sydd ag iechyd meddwl gwael, gostyngiad o 7.8% yn y rhai a oedd yn cytuno bod eu cyflogwr wedi meithrin eu dealltwriaeth o sut i ofalu am eu hiechyd meddwl eu hunain

yn y gwaith a gostyngiad o 6.4% yn y rhai a oedd yn teimlo bod eu cyflogwr wedi meithrin eu hyder a'u gwneud i deimlo'n gyfforddus wrth drafod iechyd meddwl. Effeithiwyd ar hyder y gweithwyr i gyd i ddelio â phroblemau iechyd meddwl, gyda 3% yn llai yn teimlo'n hyderus yn eu gallu i ddarparu cefnogaeth i gydweithiwr. Ar draws yr holl feysydd, roedd gweithwyr a oedd yn ystyried eu hunain yn LHDTC+ yn sgorio'n is, tra oedd gweithwyr iau a'r rheini a oedd yn nodi eu bod yn bobl o liw yn sgorio'n uwch o'u cymharu â grwpiau eraill o weithwyr.

Roedd gan reolwyr llinell lai o hyder yn eu gallu i gefnogi a hybu iechyd meddwl.

Dywedodd 6% yn llai o reolwyr llinell fod eu cyflogwr wedi meithrin eu sgiliau i gefnogi rhywun sy'n adrodd iddynt ac roedd gostyngiad o 8.7% yn nifer y rheolwyr a ddwedodd bod eu cyflogwr wedi meithrin eu gwybodaeth o ran sut i fynd ati'n rhagweithiol i hyrwyddo iechyd meddwl eu staff. Ymysg rheolwyr, roedd hyder yn eu gallu i gefnogi gweithwyr ag iechyd meddwl gwael wedi gostwng 3.2% ac roedd gostyngiad o 4.5% yng nghanfyddiad rheolwyr o'u gallu i hybu iechyd meddwl yn effeithiol ymysg staff.

Mae sefydliadau'n gwneud llai i godi ymwybyddiaeth o iechyd meddwl a'i hybu.

Datgelodd gweithwyr a oedd yn cymryd rhan ostyngiad o 9.4% o ran cyflogwyr yn rhedeg cynlluniau i godi ymwybyddiaeth o iechyd meddwl. Yn arwyddocaol, cyfunir hyn â gostyngiad o 12.6% yng nghanfyddiad staff bod uwch reolwyr yn gwbl gefnogol neu'n gefnogol iawn o'r agenda iechyd meddwl yn eu sefydliad. Fodd bynnag, mae barn

gweithwyr am ymddygiad modelu rôl cadarnhaol gan reolwyr wedi cynyddu, gyda chynnydd o 5.5% mewn rheolwyr sy'n gweithredu drwy esiampl gan weithio oriau synhwyrol, cynnydd o 5% o ran cymryd yr egwyl ginio sydd yn eu contract, cynnydd o 3.5% o ran cael cefn atoch ar ôl cyfnodau prysur yn y gwaith, cynnydd o 4.8% o ran cymryd eu hawl gwyliau blynyddol llawn a chynnydd o 8.1% o ran cymryd absenoldeb salwch pan fo angen. Canfuwyd bod yr argraffiadau o ran hybu iechyd meddwl ac ymwybyddiaeth ohono, yn ogystal â modelu rôl cadarnhaol gan reolwyr, yn is o lawer ymysg gweithwyr LHDTC+.

Mae'r argraffiadau o ran cefnogaeth rheolwyr llinell wedi gostwng.

Roedd nifer y gweithwyr a oedd yn teimlo bod eu rheolwr llinell yn cefnogi eu hiechyd meddwl wedi gostwng 2.7%, gyda 2.2% yn llai yn teimlo bod ganddynt berthynas effeithiol â'u rheolwr llinell. Mae'r canfyddiadau hyn yn cael eu hadlewyrchu yn argraffiadau staff o ddirywiad mewn gwahanol feysydd cefnogi, gyda gostyngiad o 5.5% yn nifer y sesiynau un-i-un rheolaidd gyda'u rheolwr, 3.1% yn llai yn teimlo eu bod wedi cael cynnig cyfleoedd ar gyfer datblygiad personol neu gyfleoedd dysgu a 6.1% yn llai yn dweud eu bod wedi cael amser yn ystod oriau gwaith i gymryd rhan mewn datblygiad personol neu gyfleoedd dysgu. Unwaith eto, roedd gweithwyr LHDTC+ yn adrodd gostyngiad mwy sylweddol o ran eu hargraffiadau nhw o gefnogaeth rheolwyr llinell o'i gymharu â grwpiau eraill.

Mae ymwybyddiaeth a defnydd o adnoddau cymorth wedi lleihau, gyda llai o weithwyr yn hyderus yn eu heffeithiolrwydd.

Roedd 4.9% yn llai o weithwyr wedi datgelu ymwybyddiaeth o adnoddau cymorth o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol, ac o'r rhain dywedodd 3.2% yn llai eu bod wedi cael eu cyfeirio at ffynonellau cymorth allanol, a dywedodd 10% yn llai eu bod yn ymwybodol o addasiadau rhesymol neu wedi cael cynnig addasiadau rhesymol. Mae'r lefel defnyddio adnoddau cefnogi ar draws staff wedi gostwng 7.6%, ynghyd â gostyngiad o 5.6% yn y canfyddiad o'u heffeithiolrwydd ymysg staff. Roedd y rheini a oedd yn teimlo'n hyderus yn y gefnogaeth gyffredinol roeddent yn ei chael gan eu cyflogwr hefyd wedi gostwng 6.3%. Rhoddodd pobl LHDTC+, pobl o liw a gweithwyr iau i gyd sgoriau cymharol is ar draws y cwestiynau yn y maes hwn.

Mae ymgysylltiad diwylliannol, boddhad mewn swydd ac argraffiadau o lais y gweithiwr wedi gostwng.

Rhoddodd gweithwyr sgoriau is ar draws y meysydd ymgysylltu diwylliannol, gyda'r mwyaf arwyddocaol yn cynnwys gostyngiad o 2.9% mewn ymatebwyr yn credu eu bod yn rhannu'r un gwerthoedd â'u cydweithwyr. Soniodd staff hefyd am lefelau is o fodlonrwydd â'u swydd, gyda gostyngiad o 4.3% o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol, ac roedd gostyngiad

hefyd o ran llais y gweithiwr, gyda 6.3% yn llai yn dweud yr ymgynghorwyd â nhw ynghylch sut y dylai'r sefydliad gael ei redeg a 6% yn llai yn dweud yr ymgynghorwyd â nhw ynghylch sut i hyrwyddo llesiant staff. O'r rhai yr ymgynghorwyd â nhw, teimlai 7.8% yn llai fod eu cyflogwr wedi rhoi unrhyw elfen o'u hadborth ar waith. Rhoddodd gweithwyr LHDTTC+ sgoriau cymharol is ar draws llawer o'r meysydd sy'n ymwneud ag ymgysylltu diwylliannol.

Mae canlyniadau ein hymchwil yn dangos canfyddiadau cadarnhaol pwysig, ond maen nhw hefyd yn nodi dirywiad mewn meysydd allweddol. Mae Mind yn argymhell bod cyflogwyr yn ymdrechgu o'r newydd i hyrwyddo a chefnogi llesiant yn y gweithle yn ogystal â chanolbwyntio ar adolygu ac adnewyddu'r adnoddau a'r offer cymorth sydd ar gael ar hyn o bryd i ddiwallu anghenion gweithwyr. Mae'n fwyfwy hanfodol gweithio tuag at ddiwylliant agored, heb stigma, lle mae gweithwyr yn teimlo'n gyfforddus yn siarad am iechyd meddwl ac yn datgelu problemau iechyd meddwl. Gall sicrhau cyfleoedd i weithwyr gael llais helpu i feithrin ymgysylltu a chysylltiad â gweithwyr yn yr amgylchedd gwaith ar ôl y pandemig. Wrth symud ymlaen, bydd hi'n hollbwysig bod sefydliadau'n meithrin eu hymwybyddiaeth o anghenion gwahanol grwpiau o weithwyr, fel pobl LHDTTC+, pobl o liw a'r rheini sydd yng nghyfnod cynnar eu gyrfa, gan greu strategaethau ac adnoddau llesiant wedi'u teilwra.



Methodoleg a Chyfranogiad

Roedd cyfanswm o 41,927 o weithwyr o 119 o sefydliadau wedi cymryd rhan yn y Mynegai Llesiant yn y Gweithle eleni, gyda data'n cael ei gasglu rhwng mis Ionawr a mis Mawrth 2022.

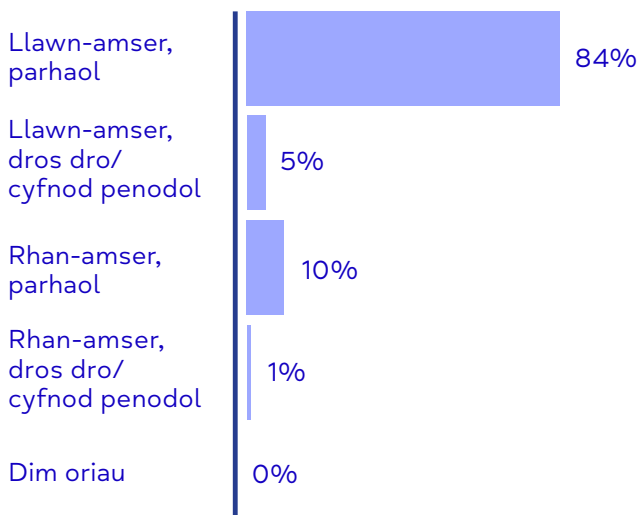
Roedd y chyfranogwyr yn cynnwys gweithwyr yn gweithio mewn sefydliadau bach, canolig a mawr ar draws gwahanol rolau ac yn cwmpasu amrywiaeth o ddiwydiannau yn y sector cyhoeddus, y sector preifat a'r trydydd sector.

Roedd yr unigolion a holwyd yn gweithio mewn gwahanol amgylcheddau gwaith, gan gynnwys swyddfa draddodiadol, o bell a hybrid.

Casglwyd data drwy arolwg ar-lein dull cymysg, a oedd yn cynnwys cwestiynau meintiol amlddewis math-Likert, deubegynol, a chwestiynau ansoddol penagored. Lluniwyd canfyddiadau ac argymhellion gan arbenigwyr iechyd meddwl ac arbenigwyr llesiant yn y gweithle yn Mind.

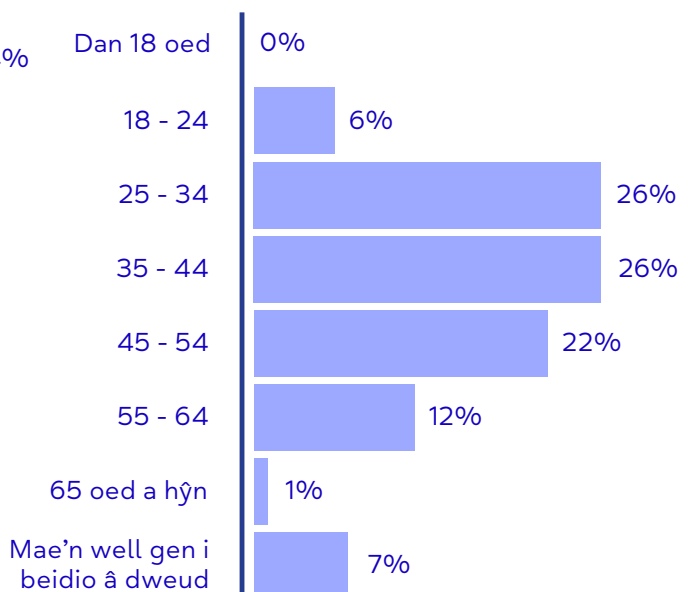
Math o gontract

Yn seiliedig ar 41,791 ymateb i'r cwestiwn hwn.



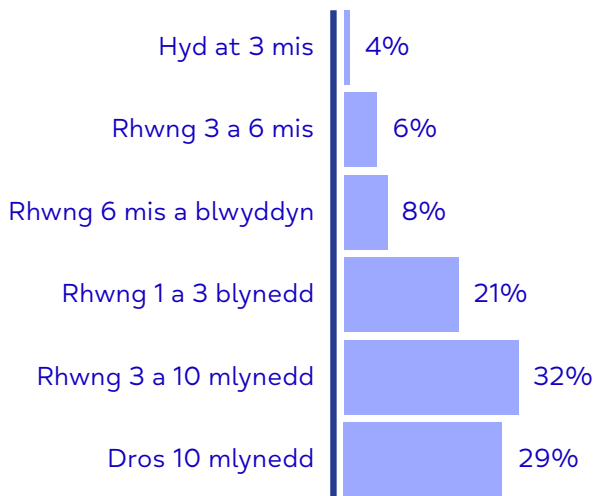
Oedran

Yn seiliedig ar 41,459 ymateb i'r cwestiwn hwn.



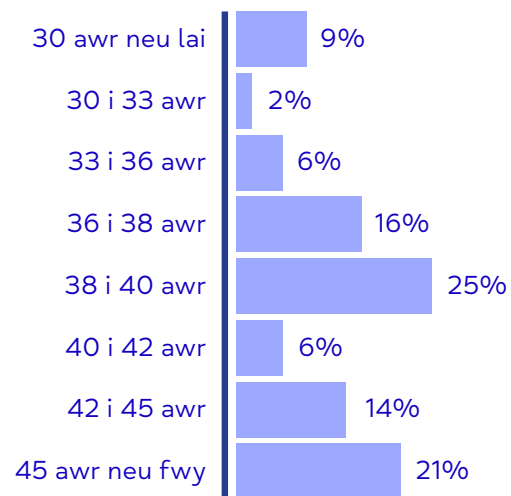
Hyd gwasanaeth

Yn seiliedig ar 41,825 ymateb i'r cwestiwn hwn.

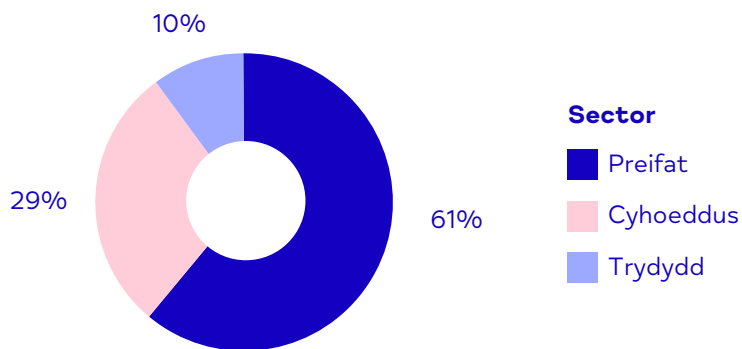


Oriau a weithiwyd (wythnos waith arferol)

Yn seiliedig ar 38,758 ymateb i'r cwestiwn hwn.



Sefydliadau yn cymryd rhan yn ôl sector



Bu sefydliadau'n cymryd rhan yn y Mynegai eleni o 16 o ddiwydiannau amrywiol.

Y tri phrif ddiwydiant a gymerodd ran ym Mynegai 2021/2022 oedd:

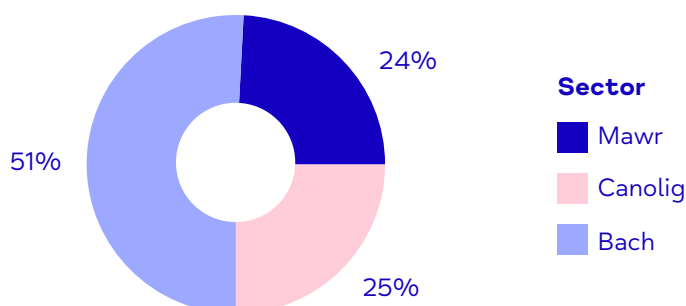
Corff llywodraethol, cyhoeddus neu broffesiynol (15 sefydliad)

Addysg (14 sefydliad)

Y celfyddydau, adloniant a hamdden (13 sefydliad)

Sefydliadau yn cymryd rhan yn ôl maint

Diffinnir sefydliadau bach fel rhai sy'n cynnwys llai na 250 o weithwyr, canolig rhwng 250 a 1,000 o weithwyr a mawr 1,000+ o weithwyr.



Iechyd meddwl a llesiant cyffredinol

Mae'r adran hon yn rhoi trosolwg o gyflwr iechyd meddwl a llesiant gweithwyr sefydliadau a gymerodd ran ym Mynegai Llesiant yn y Gweithle Mind yn 2022.

70%

o weithwyr wedi profi iechyd meddwl gwael yn ystod eu bywydau

57%

o weithwyr wedi profi iechyd meddwl gwael tra'n gweithio i'w cyflogwr presennol

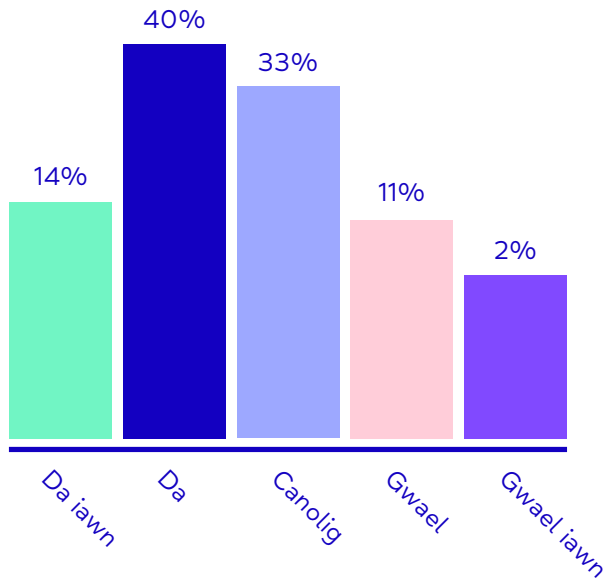
49%

o'r rhain wedi datgelu hyn i'w cyflogwr



Cyflwr iechyd meddwl ar hyn o bryd

Yn seiliedig ar 41,927 ymateb i'r cwestiwn hwn.



60%

yn gyffredinol hapus yn y gwaith yn y mis diwethaf (cyn cwblhau'r Mynegai)

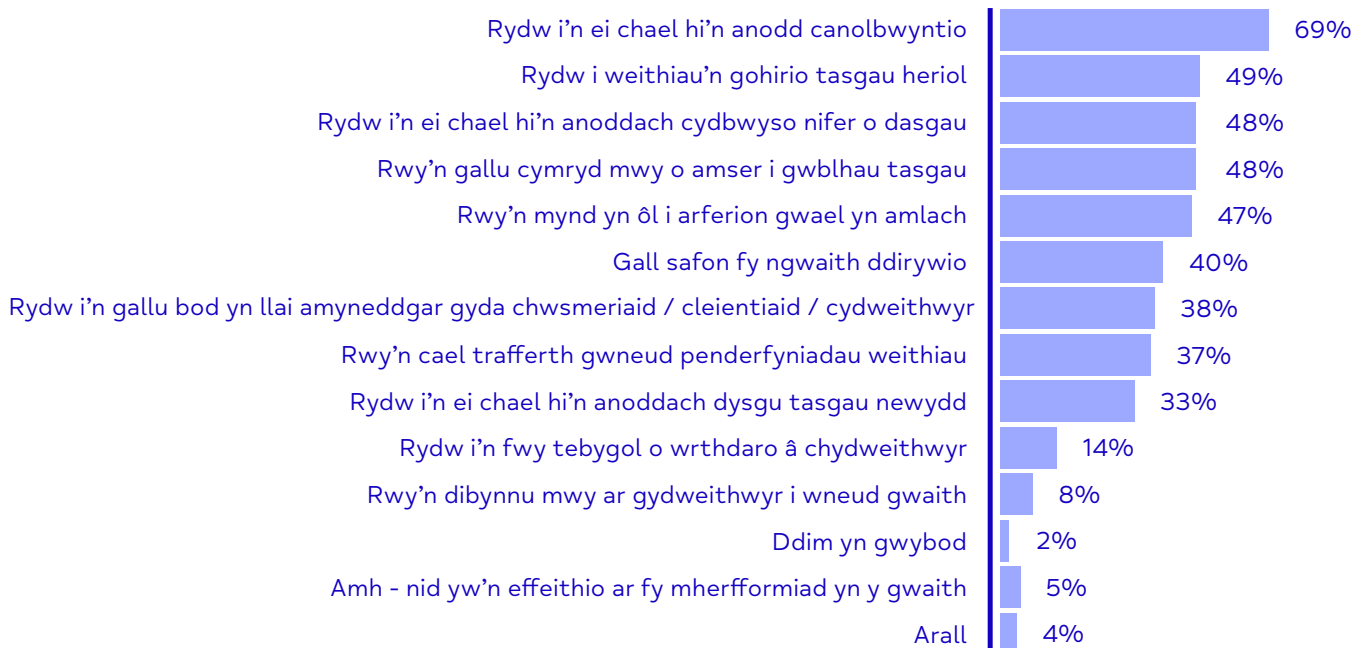
50%

yn bryderus ar sawl achlysur yn y mis diwethaf (cyn cwblhau'r Mynegai)

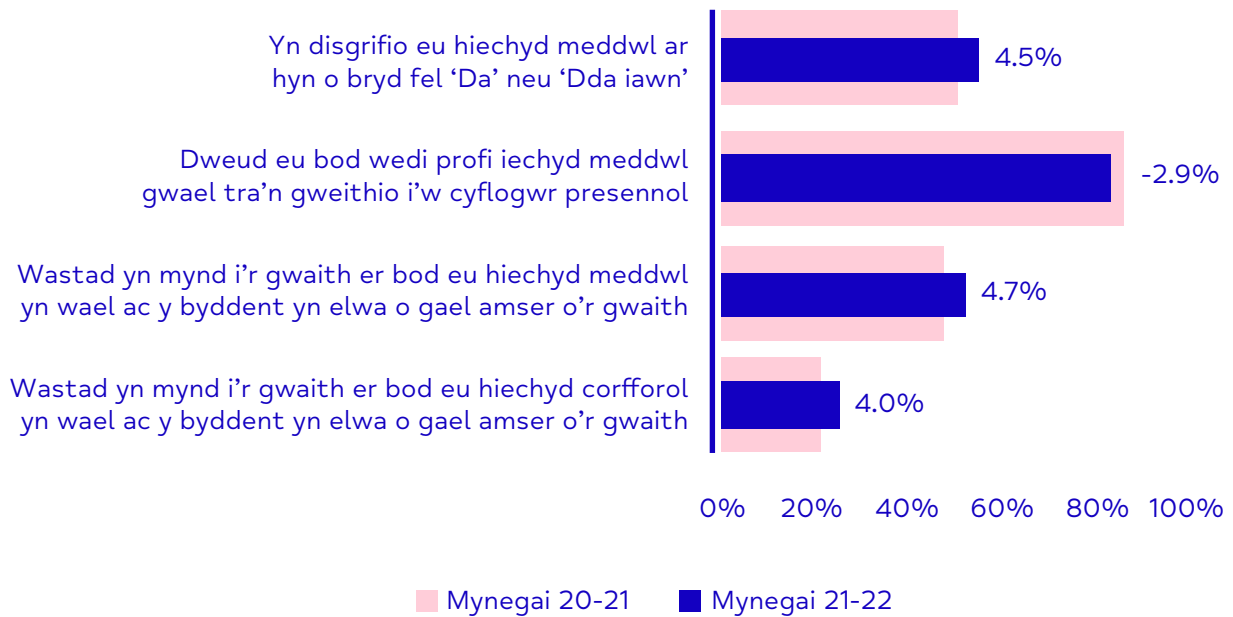
O'r rhai sydd wedi profi iechyd meddwl gwael, mae **30%** wedi cymryd amser o'r gwaith oherwydd hynny. O'r rhain, dywedodd **31%** ei fod am reswm ar wahân i iechyd meddwl.

Effaith iechyd meddwl gwael ar weithwyr (gallai ymatebwyr ddewis mwy nag un opsiwn)

Mae pob bar yn ganran o'r 29,209 o ymatebwyr y gofynnwyd y cwestiwn hwn iddynt



Cymhariaeth o un flwyddyn i'r llall



Roedd gweithwyr LHDTC+ yn dweud bod eu hiechyd meddwl **14.8%** yn is, ac roedd **13.5%** yn fwy yn dweud eu bod wedi teimlo'n bryderus ar sawl achlysur (o'i gymharu â phobl nad ydynt yn LHDTC+)

Roedd **7.7%** yn fwy o bobl o liw yn dweud bod eu hiechyd meddwl yn 'dda' (o'i gymharu â phobl nad ydynt o liw)

Roedd **4.8%** yn llai o weithwyr sydd yng nghyfnod cynnar eu gyrfa yn dweud bod eu hiechyd meddwl yn 'dda' (o'i gymharu ag eraill)

“Mae bod yn agored am fy iechyd meddwl yn ei gwneud yn haws i mi fod yn fi fy hun go iawn. Gallaf fod yn dawel ar ddiwrnodau pan ydw i'n ei chael hi'n anodd a gallaf gael fy ngrymuso i wneud trefniadau gwaith sy'n gweddu orau i mi (e.e. gweithio gartref ar ddiwrnod anodd, trefnu cyfarfodydd ar adegau sy'n gweddu orau i mi).”

Diwylliant ac ymgysylltu

Yn y maes asesu hwn, roeddem yn edrych ar ddiwylliant y gweithle. Mae dulliau gweithredu Adnoddau Dynol, a'r cysylltiad rhyngddynt â llesiant, uwch arweinyddiaeth, y cydbwysedd i weithwyr rhwng bywyd a gwaith, ac ymgysylltu, i gyd yn dylanwadu ar hyn.

Mae diwylliant sefydliadol da yn galluogi gweithwyr i deimlo'n gyfforddus wrth siarad am iechyd meddwl a llesiant. Dylai gweithwyr deimlo bod eu sefydliad yn cefnogi eu hiechyd meddwl ac yn caniatáu iddynt siarad yn rhydd pan fyddant yn cael problemau iechyd meddwl. Mae pobl sy'n gweithio mewn sefydliadau sydd â diwylliant llesiant cadarnhaol yn hapusach, yn llai pryderus ac yn fwy brwdfrydig.

58%

yn cael eu sbarduno gan ddiwylliant y gweithle gyda'u cyflogwr presennol.

66%

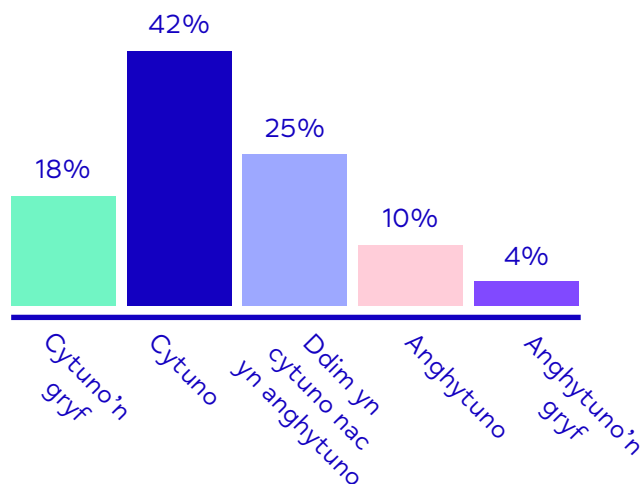
yn teimlo bod y sefydliad yn annog bod yn agored a thrafod iechyd meddwl.

56%

yn teimlo fod y sefydliad yn ei gwneud yn bosibl siarad yn agored pan maent yn cael problemau iechyd meddwl.

Mae'r sefydliad yn cefnogi fy iechyd meddwl

Yn seiliedig ar 41,790 ymateb i'r cwestiwn hwn.



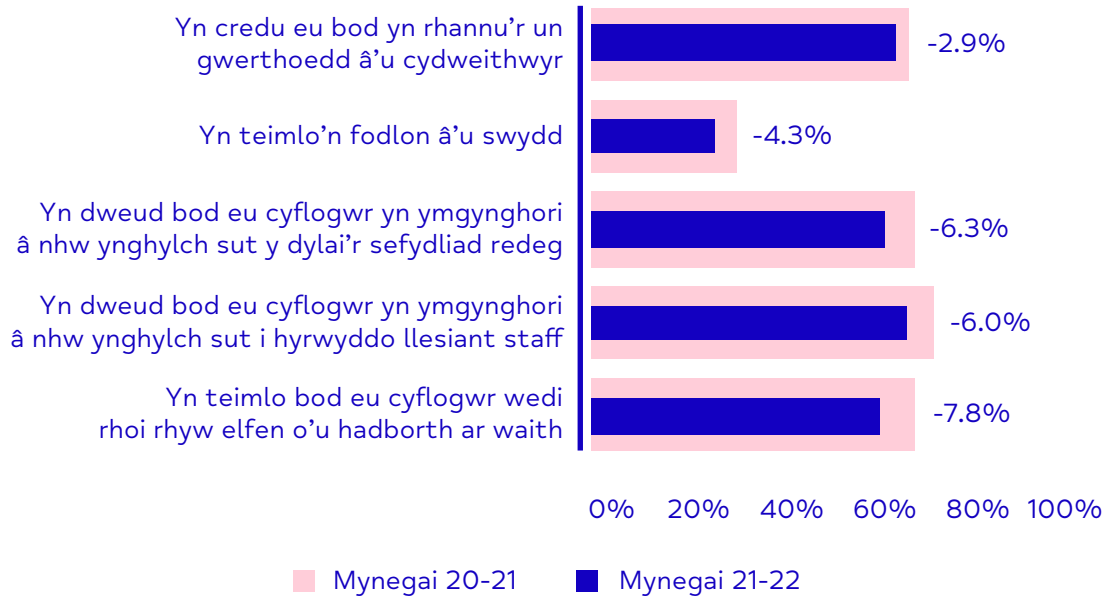
A yw'r staff yn teimlo bod rhywun yn gwranddo arnynt?

63% yn teimlo bod eu sefydliad yn ymgynghori â staff ynghylch sut y dylid rhedeg y sefydliad.

68% yn teimlo bod eu sefydliad yn ymgynghori â staff ynghylch sut i hyrwyddo llesiant yn y gweithle.

62% o'r rhain yn teimlo bod y sefydliad wedi rhoi adborth ar waith.

Cymhariaeth o un flwyddyn i'r llall



Roedd pobl o liw ar gyfartaledd yn sgorio **2.4%** yn uwch ar draws y cwestiynau am ddiwylliant ac ymgysylltu (o'i gymharu â phobl nad ydynt o liw).

Ar gyfartaledd roedd gweithwyr LHDTC+ yn sgorio **4.4%** yn is (o'i gymharu â'r rheini nad ydynt yn LHDTC+) ar draws y cwestiynau am ddiwylliant ac ymgysylltu.

“Mae llawer o sôn am straen a rheoli baich gwaith ond mae'r arweinyddiaeth ar hyn yn wael iawn. Mae diwylliant o orweithio o hyd ar bob lefel, yn enwedig ar lefel rheolwyr, sy'n treiddio i lawr i'r staff.”

“Mae'r uwch dîm rheoli wedi rhoi sylw i'r adborth o'r arolwg ymgysylltu â staff ac wedi cynnal gweithdai diwylliant ar wahân hefyd er mwyn deall yn well sut mae'r gweithlu'n teimlo. O ganlyniad, bydd rhaglen newid diwylliant, sydd wedi cymryd sawl mis i'w llunio, yn cael ei lansio cyn bo hir.”

Hyrwyddo llesiant yn y gweithle

Yn y maes asesu hwn, roeddem yn edrych ar y mesurau a'r cynlluniau sydd gan sefydliadau ar waith a sut mae llesiant yn y gweithle yn cael ei hyrwyddo, o'r amgylchedd gwaith ffisegol i sut mae'r staff yn meithrin cysylltiadau â phobl eraill.

Mae angen i'r cynlluniau iawn fod ar waith fel bod gan staff adnoddau y gallant eu defnyddio i wella neu gynnal eu llesiant yn y gwaith. Fodd bynnag, mae angen hyrwyddo'r cynlluniau hyn hefyd fel bod staff nid yn unig yn ymwybodol ohonynt ond yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi i'w defnyddio.

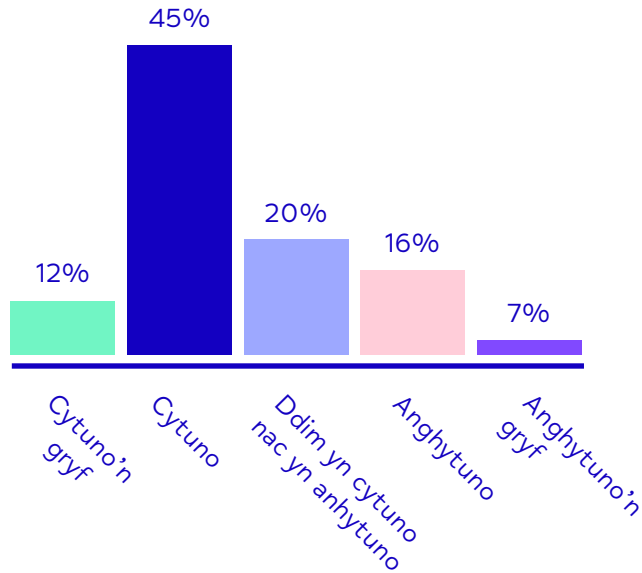
75%

yn teimlo bod eu cyflogwr presennol yn rhedeg cynlluniau i godi ymwybyddiaeth o iechyd meddwl



“Mae modd rheoli fy llwyth gwaith”

Yn seiliedig ar 41,709 ymateb i'r cwestiwn hwn.

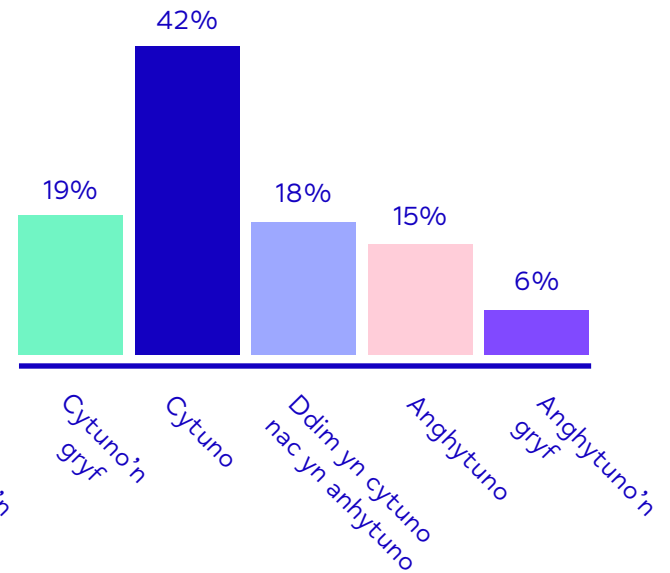


Mae **24%** o'r staff yn teimlo nad ydynt yn gallu rheoli eu llwyth gwaith.

Mae **17%** o'r staff yn gweithio 50 awr neu fwy yr wythnos.

“Mae gen i gydbwysedd da rhwng bywyd a gwaith”

Yn seiliedig ar 41,715 ymateb i'r cwestiwn hwn.



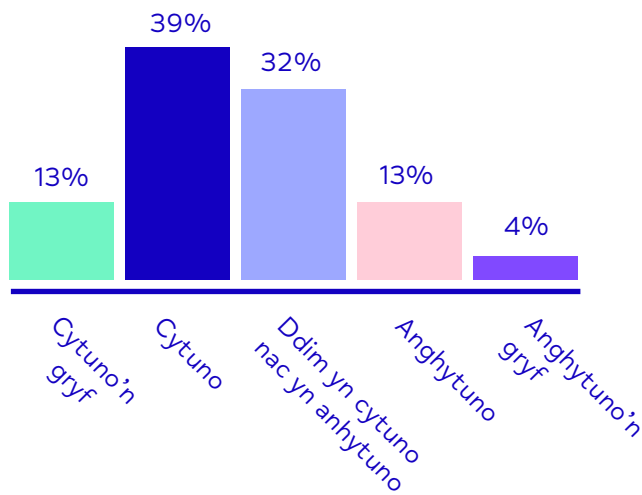
Mae **21%** o staff yn teimlo nad oes ganddynt gydbwysedd da rhwng bywyd a gwaith.

Mae **68%** o'r staff yn teimlo bod eu rheolwr yn annog cydbwysedd iach rhwng bywyd a gwaith.

Mae **71%** o staff yn dweud bod eu sefydliad yn cynnig trefniadau gweithio hyblyg i helpu i gydbwysu gofynion.

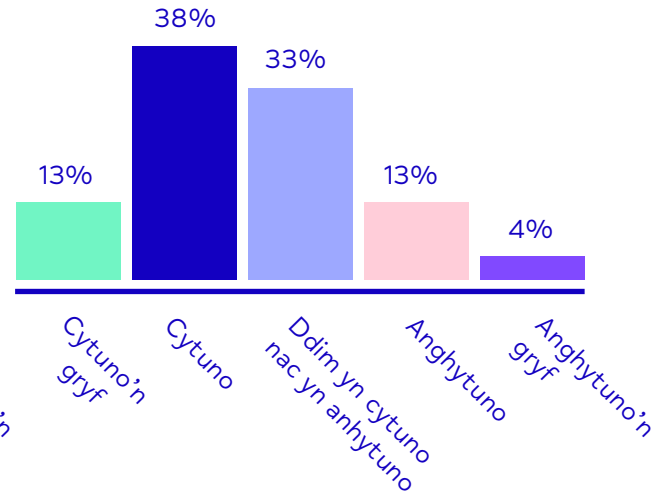
“Mae’r amgylchedd gwaith corfforol yn cefnogi fy lles meddyliol”

Yn seiliedig ar 41,601 ymateb i'r cwestiwn hwn.

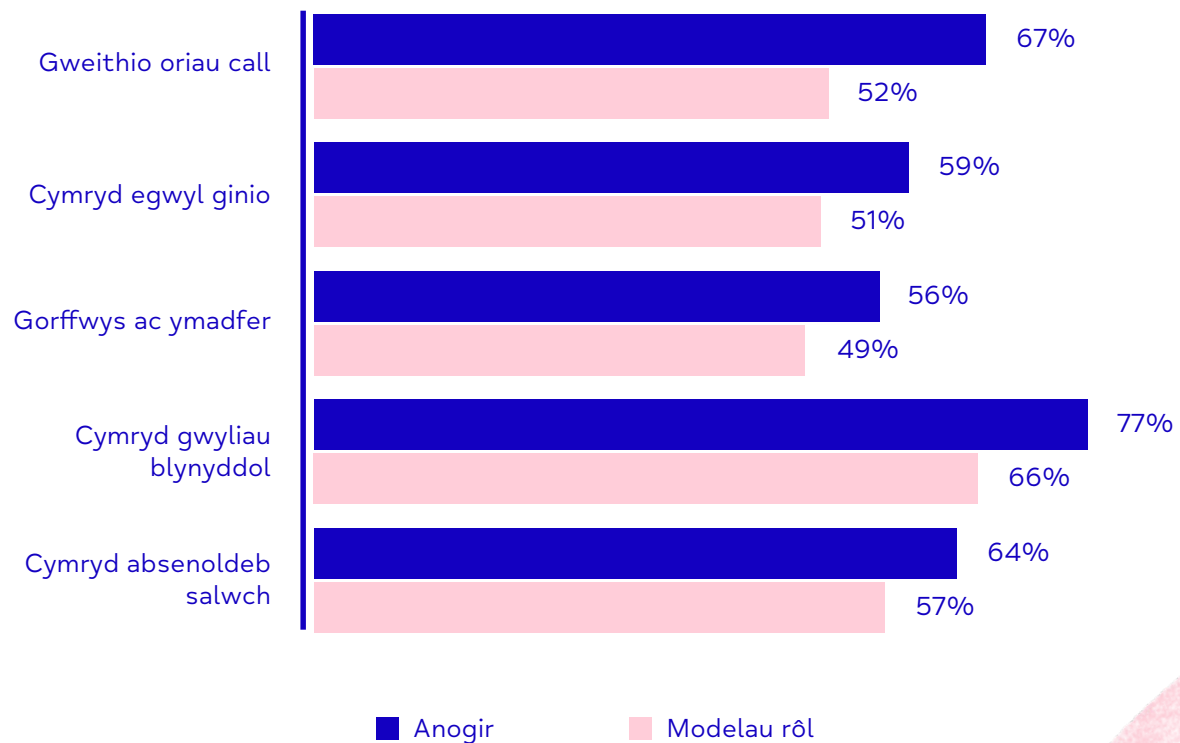


“Mae fy sefydliad yn fy annog i fod yn iach yn gorfforol”

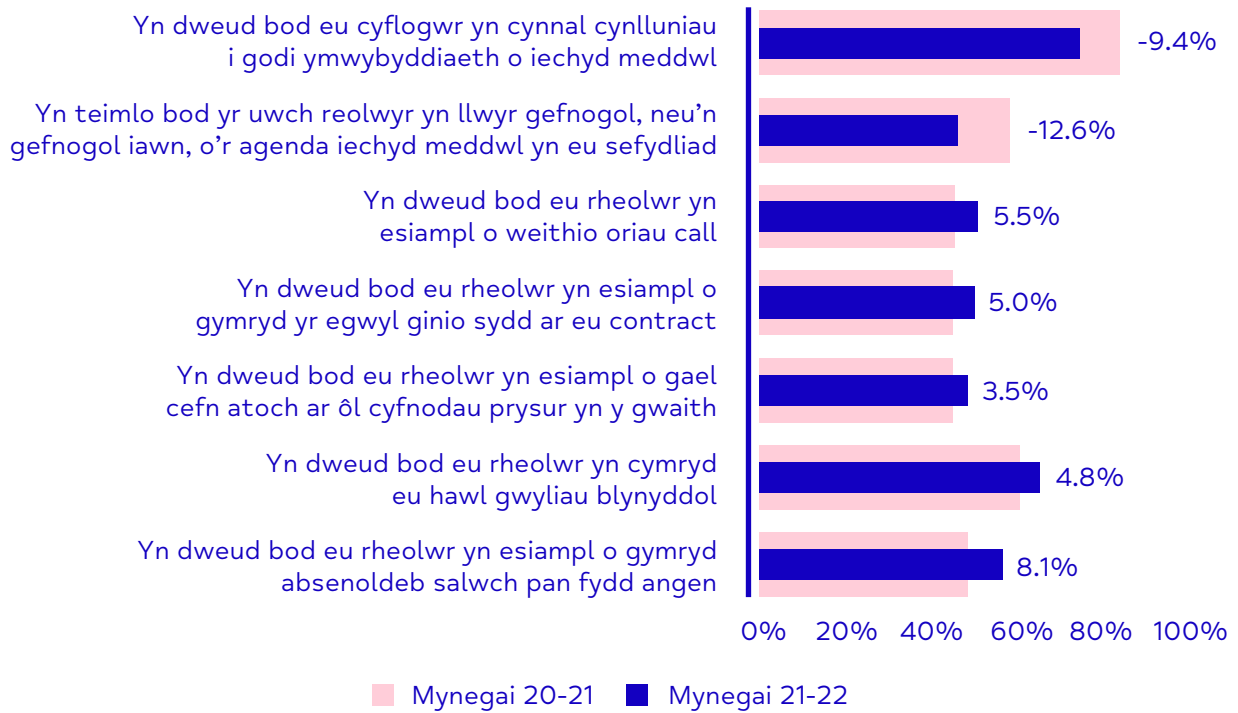
Yn seiliedig ar 41,599 ymateb i'r cwestiwn hwn.



Dull rheolwyr o ymdrin ag ymddygiad llesiant



Cymhariaeth o un flwyddyn i'r llall



Roedd **7.9%** yn llai o weithwyr LHDTTC+ yn cytuno bod yr uwch reolwyr yn cefnogi'r agenda iechyd meddwl (o'i gymharu â'r rheini nad ydynt yn LHDTTC+).

Roedd pobl o liw a'r rheini sydd yng nghyfnod cynnar eu gyrfa wedi nodi profiadau mwy cadarnhaol (o'u cymharu ag eraill) ar draws bron pob maes sy'n ymwneud â hyrwyddo llesiant yn y gweithle.

“Annog gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. Cyflwyno oriau hyblyg ar gyfer staff cefnogi busnes. Anogwch y dewis o weithio gartref os yw'r staff yn dymuno hynny. Neu ddarparu'r dewis o ddiwrnod o leiaf lle gallwn ddewis gweithio gartref. Efallai y byddai'n well gan rai pobl fod yn y swyddfa ond deall nad oes un ateb sy'n addas i'r holl staff.”

“Meddwl am yr amgylchedd gwaith i'r staff, gosod desgiau'n gywir, cadeiriau y gellir eu haddasu, awyru ar gyfer swyddfeydd bach. Os yw staff yn absennol oherwydd salwch, peidio â chysylltu â nhw oni bai fod angen brys. Rhoi ymwybyddiaeth o lesiant i reolwyr llinell a'u staff cefnogi.”

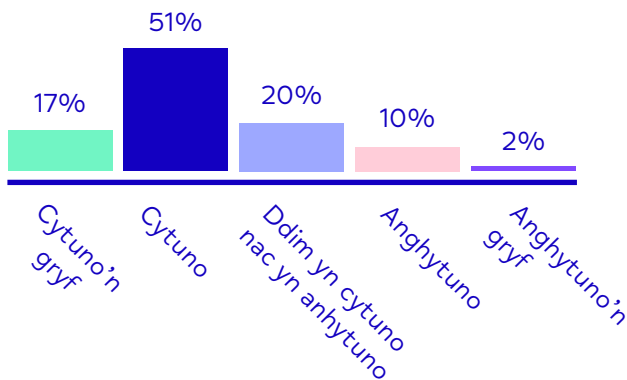
Cynyddu ymwybyddiaeth, gwybodaeth a sgiliau

Yn y maes asesu hwn, roeddem yn edrych ar sut mae sefydliadau yn cefnogi eu gweithwyr i gynyddu eu gwybodaeth a'u sgiliau er mwyn hyrwyddo ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o iechyd meddwl.

61% yn teimlo bod gan staff yn eu sefydliad ymwybyddiaeth a gwybodaeth dda am iechyd

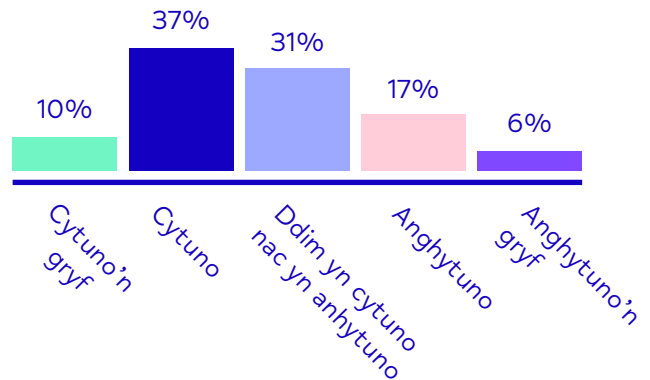
“Rwy’n gwybod sut i ofalu am fy iechyd meddwl fy hun”

Yn seiliedig ar 41,498 ymateb i'r cwestiwn hwn.



“Mae fy nghyflogwr wedi datblygu fy nealltwriaeth o sut i ofalu am fy iechyd meddwl fy hun”

Yn seiliedig ar 41,323 ymateb i'r cwestiwn hwn.



Hyder wrth hybu iechyd meddwl



Cyfraniad y cyflogwr



Cymhariaeth o un flwyddyn i'r llall



Roedd **6.3%** yn llai o weithwyr LHDTC+ yn cytuno bod ymwybyddiaeth a gwybodaeth dda am iechyd meddwl yn eu sefydliad (o'i gymharu â phobl nad ydynt yn LHDTC+).

Roedd **8.9%** yn fwy o weithwyr LHDTC+ yn anghytuno bod eu cyflogwr wedi datblygu eu dealltwriaeth o sut i ofalu am eu hiechyd meddwl eu hunain yn y gwaith (o'i gymharu â'r rheini nad ydynt yn LHDTC+).

“Rwy’n credu’n gryf bod angen trin iechyd meddwl o ddifrif a daw fy hyder i siarad amdano o’m hymwybyddiaeth. Hefyd, mae’r gwasanaethau cwnsela yn y coleg wedi fy helpu i’n fawr ac rwyf bob amser yn teimlo’n hyderus wrth geisio’r gefnogaeth honno”

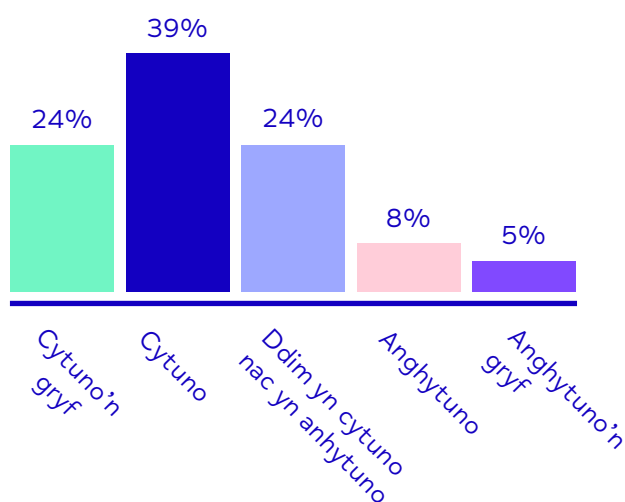
“Mae’r cwmni’n dangos mwy o ymwybyddiaeth yn gyffredinol o’r materion hyn, felly rhaid iddo gael ei weld yn gwneud y peth iawn. Ond efallai fod gan reolwyr unigol lai o ddealltwriaeth o hyd ac rwyf wedi gweld hyn yn cael ei amlygu ymysg eraill”

Rheoli pobl

Mae rheolwyr yn chwarae rhan bwysig o ran llesiant yn y gweithle. Mae ymchwiliad y dangos bod cysylltiad rhwng rheoli llinell yn dda ag iechyd a llesiant da, a pherfformiad gwell. Ar y llaw arall, mae arweinyddiaeth o safon isel wedi cael ei gysylltu â straen, gorweithio ac iselder. Nid oes rhaid i fuddsoddi mewn rheolaeth dda fod yn broses gymhleth na drud. Ei hanfod yn aml yw rheolwyr yn cymryd camau syml i gefnogi gweithwyr.

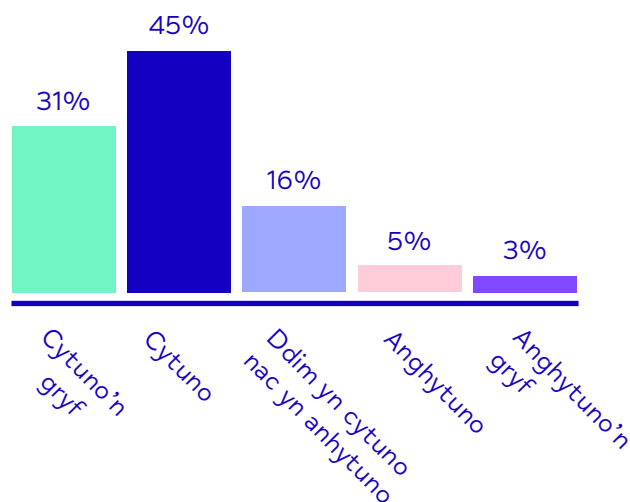
“Mae fy rheolwr yn cefnogi fy iechyd meddwl”

Yn seiliedig ar 41,245 ymateb i'r cwestiwn hwn.



“Mae fy mherthynas â'm rheolwr yn effeithiol”

Yn seiliedig ar 41,245 ymateb i'r cwestiwn hwn.



66% yn dweud bod eu rheolwr yn holi sut maen nhw'n teimlo yn rheolaidd.

60% yn teimlo bod eu rheolwr yn deall eu problemau.

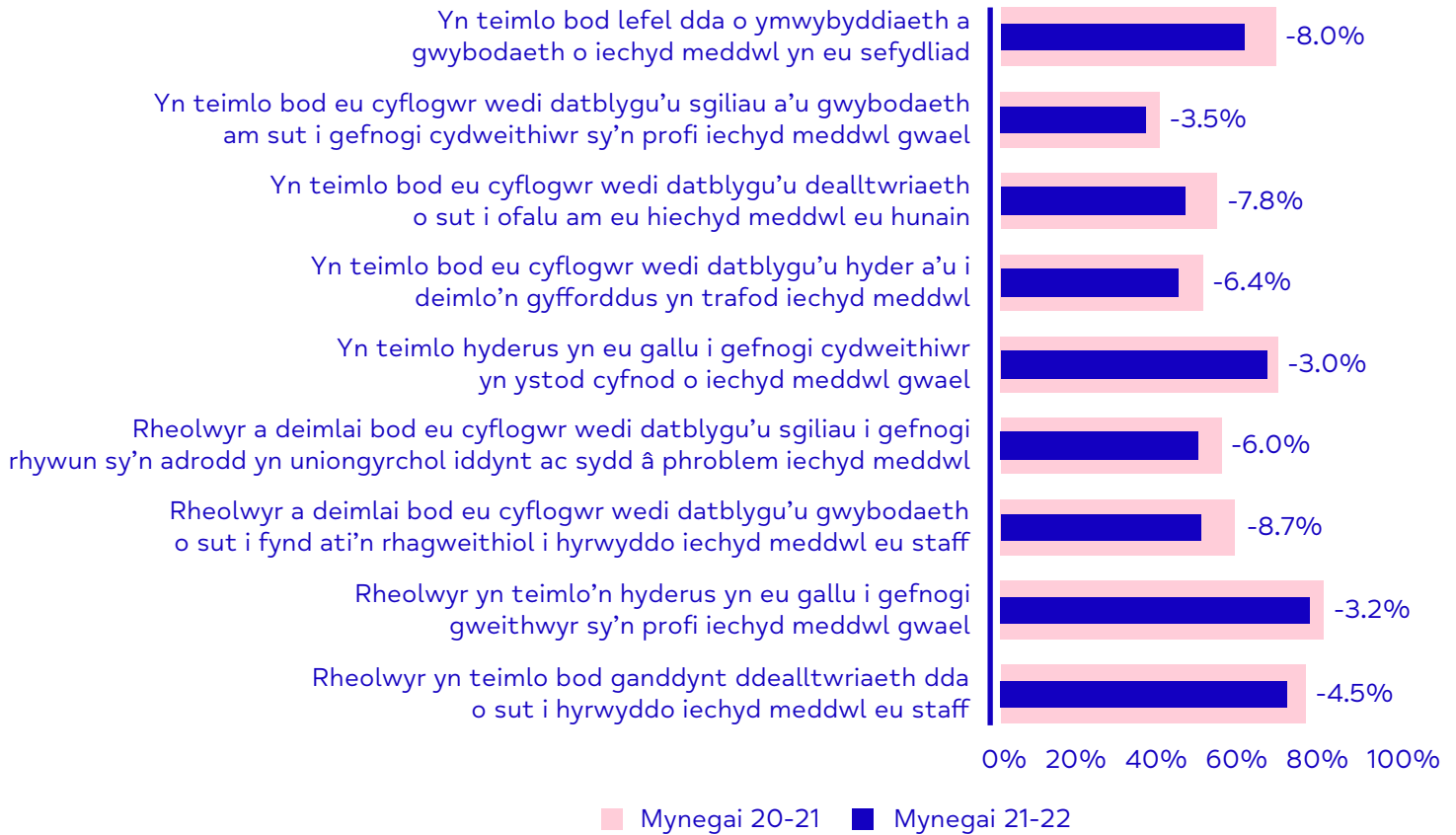
54% yn teimlo'n hyderus y byddai eu rheolwr yn gallu gweld yr arwyddion bod rhywun yn cael trafferth gyda phroblem iechyd meddwl.

72% yn teimlo eu bod yn gwybod ble maen nhw'n sefyll gyda'u rheolwr.

70% yn teimlo bod eu rheolwr yn cymryd cyfrifoldeb dros eu

43% yn dweud bod eu rheolwr yn eu hannog i roi adborth ar eu dull rheoli.

Cymhariaeth o un flwyddyn i'r llall



Roedd **3.1%** yn llai o weithwyr LHDTC+ yn teimlo bod ganddynt berthynas effeithiol â'u rheolwr llinell (o'i gymharu â'r rheini nad ydynt yn LHDTC+).

Dywedodd **5.2%** yn llai o'r rhai sydd yng nghyfnod cynnar eu gyrfa eu bod yn cael sesiynau un-i-un rheolaidd gyda'u rheolwr llinell (o'i gymharu ag eraill).

“Mae fy rheolwr llinell wedi dangos lefel uchel o empathi ac ymwybyddiaeth ynghylch materion llesiant ac iechyd meddwl, mae'n hawdd mynd ato ac mae'n cadw'r sgwrs ar agor”

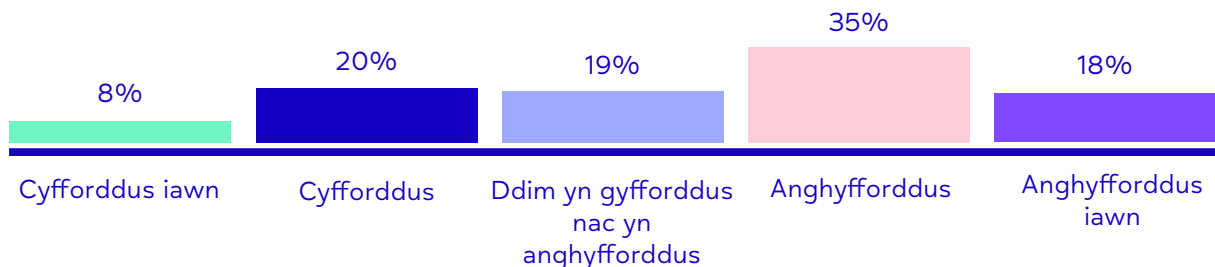
“Mae fy rheolwr hefyd yn cymryd amser i ofyn sut ydw i mewn sesiynau 1-1 a sut mae fy mywyd y tu allan i'r gwaith. Rydw i'n teimlo mod i'n gallu siarad ag ef yn agored ar adegau pan mae sefyllfaoedd teuluol / personol wedi bod yn anodd, ac rydw i wedi gwneud hynny. Mae wedi gwranddo ac wedi bod yn gefnogol.”

Adnoddau cymorth i weithwyr

Yn y maes asesu hwn, roeddem yn edrych yn fanylach ar y cymorth llesiant sy'n cael ei ddarparu, gan gynnwys barn staff ar ba mor effeithiol yw'r cymorth ac a ydynt yn teimlo eu bod yn gallu manteisio ar yr adnoddau cymorth sydd ar gael. Elfen allweddol o hyn yw p'un a yw rheolwyr yn annog ac yn modelu defnydd o'r gefnogaeth a ddarperir.

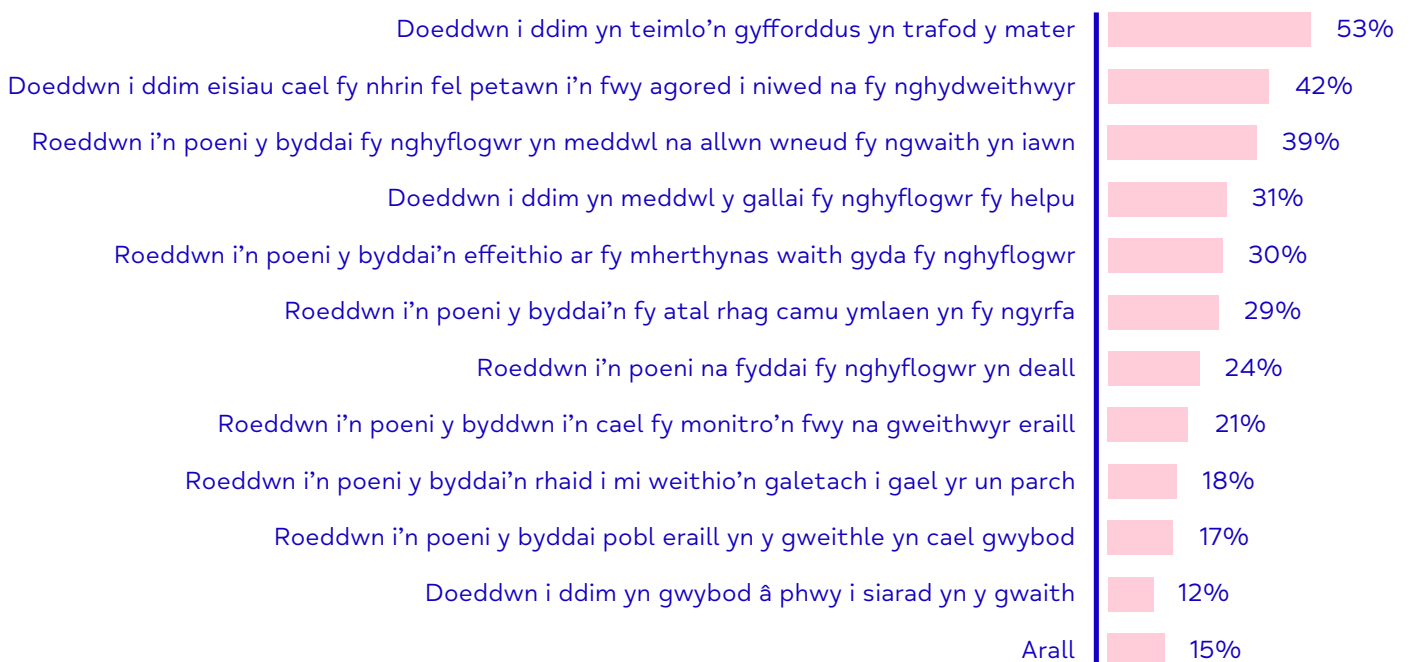
Pa mor gyfforddus oeddech chi'n/fyddech chi'n teimlo yn datgelu iechyd meddwl gwael i'ch cyflogwr?

Yn seiliedig ar 23,749 ymateb i'r cwestiwn hwn.

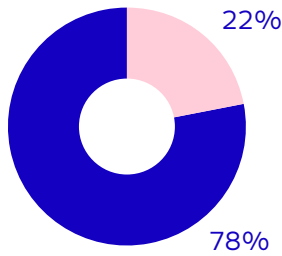


Rhesymau dros beidio â datgelu iechyd meddwl gwael (gallai ymatebwyr ddewis mwy nag un opsiwn)

Mae pob bar yn ganran o'r 12,215 o ymatebwyr y gofynnwyd y cwestiwn hwn iddynt.

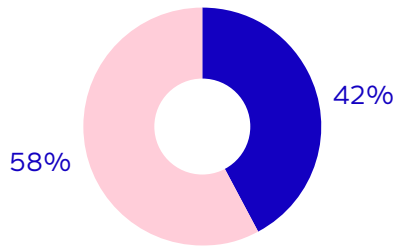


Ymwybodol o'r adnoddau cymorth



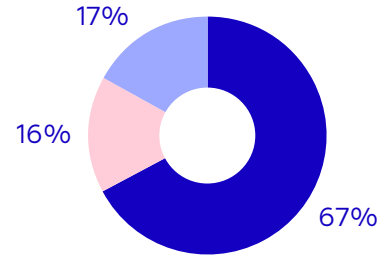
■ Ymwybodol
■ Ddim yn ymwybodol

Wedi defnyddio adnoddau cymorth



■ Defnyddiwyd
■ Heb ddefnyddio

Yr adnoddau wedi bod yn effeithiol



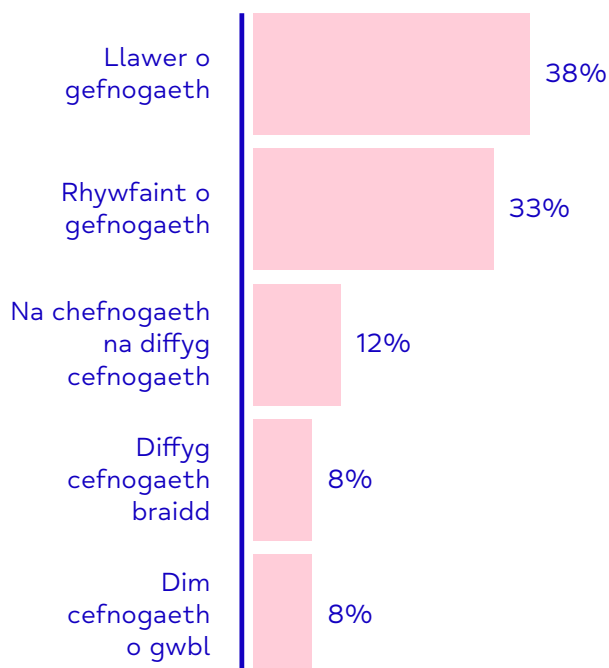
■ Effeithiol
■ Aneffeithiol
■ Niall na'r llall

52%

o'r rheini a brofodd iechyd meddwl gwael tra'n gweithio i'w cyflogwr presennol yn teimlo'n hyderus y byddent yn cael cymorth

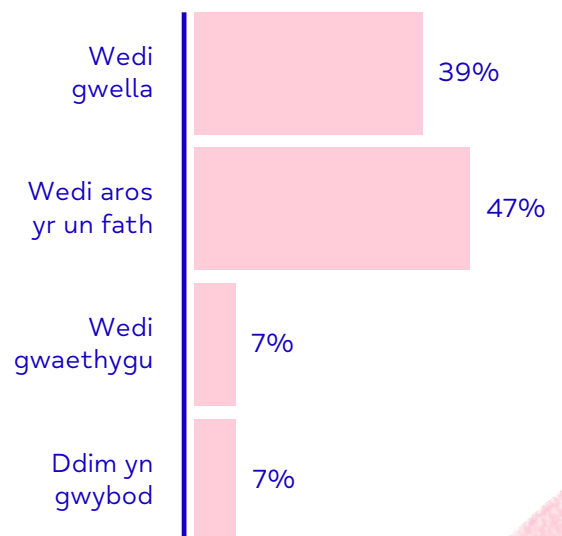
I ba raddau oeddech chi'n teimlo y cawsoch chi eich cefnogi pan wnaethoch chi ddatgelu iechyd meddwl gwael?

Yn seiliedig ar 11,547 ymateb i'r cwestiwn hwn.

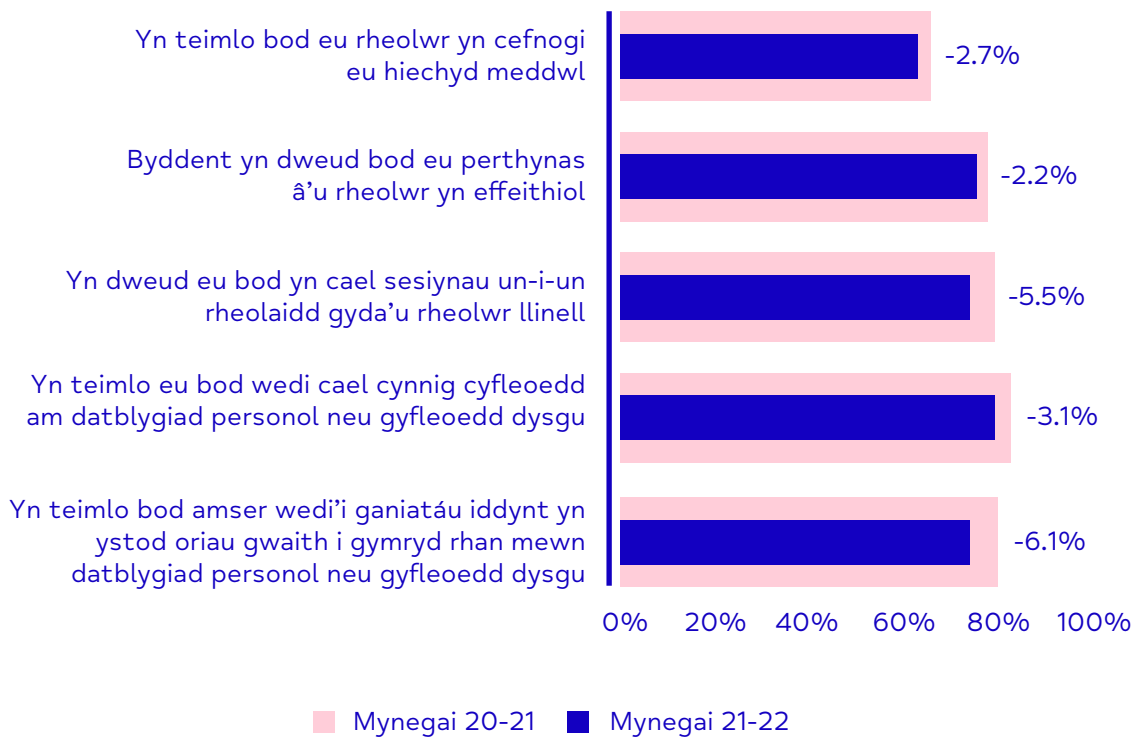


Sut mae eich sefyllfa wedi newid ar ôl datgelu?

Yn seiliedig ar 11,576 ymateb i'r cwestiwn hwn.



Cymhariaeth o un flwyddyn i'r llall



Roedd **8.8%** yn llai o weithwyr LHDTTC+, a **9.4%** yn llai o'r rhai sydd yng nghyfnod cynnar eu gyrfa (o'i gymharu â'r rhai nad ydynt yn LHDTTC+ neu ar gyfnod cynnar eu gyrfa, yn y drefn honno) yn teimlo bod yr adnoddau cymorth yn effeithiol.

Roedd **6.8%** yn llai o bobl o liw yn teimlo'n hyderus y caent gefnogaeth gan eu cyflogwr (o'i gymharu â phobl nad ydynt o liw).

“Pan oeddwn i'n ymdopi â phrofedigaeth, roeddwn i'n ei chael hi'n gysur siarad â rhywun nad oedd yn agos ataf am sut roeddwn i'n teimlo. Fe fu'r adnoddau cymorth yn help i mi.”

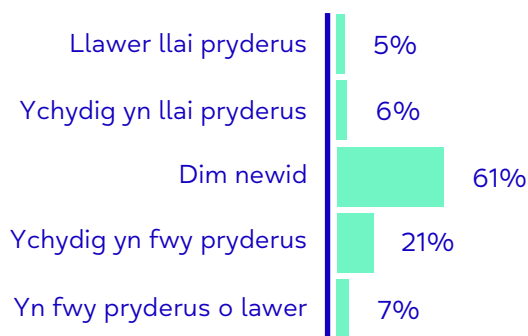
“Rwy'n meddwl y byddai'n rhaid i mi fod wedi cyrraedd pen fy nhennyn cyn imi sôn am fy iechyd meddwl yn y gwaith a defnyddio'r adnoddau cymorth sydd ar gael.”

Dychwelyd i'r gweithle

Gyda chyfyngiadau'n dechrau cael eu codi, mae'n bwysig parhau i gydnabod effaith Covid-19 ar y gweithlu a darparu cymorth wedi'i deilwra sy'n adlewyrchu profiadau amrywiol staff. Dylai cyflogwyr ddatblygu canllawiau a chymorth ar y cyd â gweithwyr i sicrhau bod dychwelyd i weithle, yn amser llawn neu fel rhan o drefn weithio hybrid, yn brofiad cadarnhaol.

Sut mae'r pandemig wedi effeithio ar unrhyw bryderon am ddiogelwch eich swydd?

Yn seiliedig ar 41,818 ymateb i'r cwestiwn hwn.



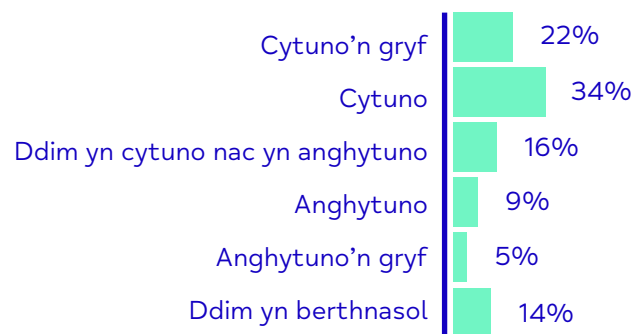
31% yn teimlo eu bod yn cael mwy neu lawer mwy o gefnogaeth gan eu sefydliad nag yr oeddent yr adeg hon y llynedd. Roedd **13%** yn teimlo eu bod yn cael llai neu lawer llai o gefnogaeth.

31% yn teimlo'n fwy neu'n llawer mwy cyfforddus yn datgelu eleni o'i gymharu â'r llynedd. Roedd **14%** yn teimlo'n llai neu'n llawer llai hyderus yn datgelu.

13% yn teimlo eu bod yn cael cefnogaeth well neu lawer gwell ar y safle. Dywedodd **10%** ei fod yn well neu'n llawer gwell o gartref neu o bell.

Mae gweithwyr yn cael hyblygrwydd o ran sut maen nhw'n dychwelyd i weithio ar y safle / gweithio hybrid

Yn seiliedig ar 41,393 ymateb i'r cwestiwn hwn.



34% yn cytuno bod eu sefydliad wedi rhoi sylw i'w hadborth ynghylch dychwelyd i'r gweithle. Roedd **9%** yn anghytuno. Dywedodd **10%** na ymgynghorwyd â hwy.

54% yn fodlon iawn neu'n eithaf bodlon â'r ffordd roedd eu sefydliad wedi delio â'r cam o ddychwelyd i weithio ar y safle / hybrid. **16%** yn anfodlon iawn neu ychydig yn anfodlon.

O'r rheini a ddywedodd eu bod wedi dychwelyd i'r gweithle o gwbl, dywedodd **34%** fod hyn wedi cael effaith gadarnhaol ar eu hiechyd meddwl, a dywedodd **20%** ei fod wedi.



Roedd **4.6%** yn llai o weithwyr LHDTTC+ a **10.7%** yn llai o weithwyr sydd yng nghyfnod cynnar eu gyrfa wedi teimlo bod y broses dychwelyd i'r gwaith yn fuddiol (o'i gymharu â gweithwyr nad ydynt yn LHDTTC+ a'r rhai nad ydynt yng nghyfnod cynnar eu gyrfa, yn y drefn honno).

Roedd **4.4%** yn fwy o bobl o liw wedi teimlo bod y broses dychwelyd i'r gwaith yn fuddiol (o'i gymharu â'r rhai nad ydynt o liw).

“Er i mi gael dychwelyd i'r gwaith yn raddol, roedd rhai rhannau o'm swydd nad oedd neb wedi sylwi arnynt, felly roeddwn i'n gweithio bron i ddiwrnod yn fwy bob wythnos er mwyn i'r gwaith gael ei wneud.”

“Fe wnes i ychydig o oriau bob dydd a chynyddu hynny'n araf. Cefais fy annog i ddychwelyd i'r gwaith ar fy nghyflymder fy hun. Cefais fy nghroesawu'n ôl gan uwch reolwyr a oedd yn fy adnabod.”

Casgliadau ac Argymhellion

Mae canlyniadau Mynegai 2021/2022 yn nodi meysydd ffocws allweddol ac yn cyfeirio at nifer o argymhellion hollbwysig ar gyfer llesiant yn y gweithle.

Mae newidiadau cadarnhaol wedi bod i iechyd meddwl gweithwyr ar ôl y pandemig, gyda llai yn profi iechyd meddwl gwael wrth weithio i'w cyflogwr presennol ac agweddau mwy cadarnhaol o ran ymddygiad modelu rôl eu rheolwyr. Fodd bynnag, mae ymchwil y Mynegai hefyd wedi nodi bod dirywiad o ran argraffiadau gweithwyr o gymorth llesiant yn y gweithle ar lefel sefydliadol a rheolaethol, sy'n effeithio ar hyder mewn gwybodaeth a sgiliau iechyd meddwl yn ogystal ac effeithiolrwydd yr adnoddau cymorth presennol.

O'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol, roedd diwylliant y gweithle'n cael ei ystyried yn llai agored a chefnogol o iechyd meddwl, ac roedd llai o weithwyr yn teimlo'n gyfforddus yn datgelu

problemau iechyd meddwl neu'n cymryd amser o'r gwaith i fynd i'r afael ag iechyd meddyliol a chorfforol. Mae staff yn llai bodlon ac yn ymroi llai i'w gwaith ac yn teimlo na ofynnwyd am eu barn a'u hadborth (yn gyffredinol ac ynghylch llesiant) ac nad yw eu barn a'u hadborth chwaith yn cael eu cydnabod. Mae hyn wedi effeithio'n arbennig ar weithwyr LHDTC+, sy'n mynegi profiadau mwy negyddol yn y rhan fwyaf o'r meysydd asesu.

Mae arbenigwyr llesiant yn y gweithle Mind wedi llunio'r argymhellion canlynol gan ddefnyddio ymchwil i ddarparu canllawiau lefel uchel ar gyfer mynd i'r afael â'r materion hyn mewn sefydliadau:



Adfywio'r ymdrechion i hyrwyddo a chefnogi llesiant yn y gweithle.

Rhoddodd y pandemig fwy o ffocws ar iechyd meddwl, ond mae gweithwyr yn credu bod hyn wedi lleihau dros y flwyddyn ddiwethaf. Dylai sefydliadau ganolbwyntio ar adfywio eu hymdrechion i hybu ymwybyddiaeth o lesiant ac iechyd meddwl yn y gweithle, gan adael i weithwyr wybod eu bod yn cael eu cefnogi. Mae'n bwysig creu agenda iechyd meddwl a llesiant sy'n cael ei chymeradwyo gan uwch arweinwyr, a sicrhau bod arferion cefnogol, fel sesiynau un-i-un a sesiynau galw-i-mewn, yn parhau. Dylai polisïau llesiant yn y gweithle fod yn gyfredol, gan ddarparu eglurder ac arweiniad a dylai adnoddau fod yn hawdd cael gafael arnynt ac yn hawdd cyfeirio gweithwyr atynt. Gall y Mynegai Llesiant yn y Gweithle roi argymhellion i gyflogwyr ar feysydd ffocws, tra gall yr Ymrwymiad Iechyd Meddwl yn y Gwaith ddarparu fframwaith defnyddiol i gyflogwyr er mwyn iddynt adeiladu eu strategaeth iechyd meddwl a'u cynlluniau gweithredu. Mae defnyddio'r adnoddau hyn yn gallu helpu i gyfleu i weithwyr y flaenoriaeth a roddir i iechyd meddwl gweithwyr.

Adolygu ac adfywio adnoddau ac offer cymorth.

Roedd adroddiad y Mynegai yn tynnu sylw at lefelau is o ymwybyddiaeth ymysg gweithwyr ynghylch pa adnoddau cymorth oedd ar gael iddynt, a llai o hyder mewn effeithiolrwydd, a'u gallu i gefnogi cydweithiwr sy'n cael problem iechyd meddwl. Dywedodd rheolwyr hefyd fod ganddynt lai o hyder wrth gefnogi gweithwyr sy'n adrodd iddynt. Dylai

llesiant yn y gweithle fod yn gylchol, dylai gynnwys adolygu ac ailwerthuso, gan ystyried anghenion gweithwyr wrth ailedrych ar bethau a chreu adnoddau ac offer cymorth. Dylid annog ymwneud â chynlluniau llesiant yn y gweithle, a chyfleoedd hyfforddi a dysgu sydd ar gael mewn manau canolog (fel mewn'rwyd y staff). Bydd hyn yn helpu gweithwyr i ehangu eu gwybodaeth a'u hyder o ran rhoi sylw i iechyd meddwl a llesiant. Dylai rheolwyr gael hyfforddiant i gynyddu eu hyder yn y ffordd orau o gefnogi a meithrin perthynas effeithiol â'r rhai sy'n adrodd iddynt. Dylent hefyd gael cynnig arweiniad clir drwy bolisïau a phrosesau ar sut i ddilyn yr arferion gorau wrth roi newid ar waith.

Gweithio tuag at ddiwylliant o fod yn agored, a derbyn, heb stigma.

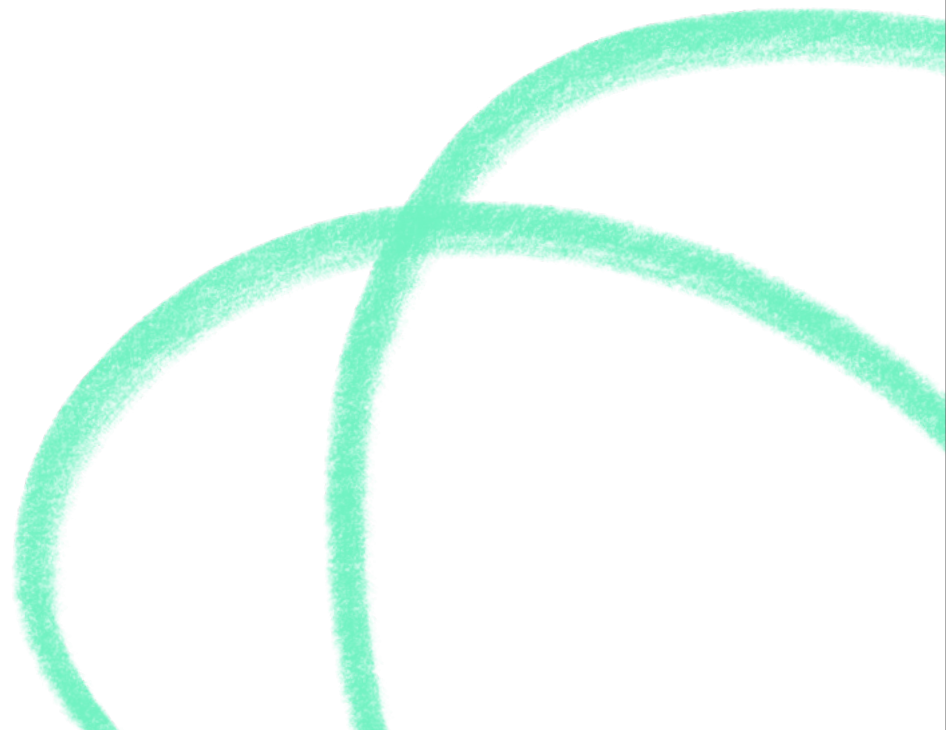
Mae'r canlyniadau'n dangos mwy o betruster ymysg gweithwyr wrth ddatgelu problem iechyd meddwl i'w cyflogwr, yn ogystal â datgelu eu bod wedi cymryd amser o'r gwaith am resymau iechyd meddwl. Gall gweithio tuag at ddiwylliant agored, a derbyn, fynd i'r afael â stigma a helpu gweithwyr i deimlo'n gyfforddus yn datgelu problemau iechyd meddwl heb ofni canlyniadau negyddol. Dylid hybu iechyd meddwl a llesiant yn y gweithle, gyda deialog a thrafodaeth agored yn digwydd ar lefel y sefydliad, uwch arweinwyr a thimau. Dylid annog staff i ystyried eu hiechyd meddwl a'u llesiant eu hunain, yn ogystal ag iechyd meddwl a llesiant eu cydweithwyr. Dylid ceisio gwella dealltwriaeth o'r gwahanol ffactorau sy'n gallu effeithio ar lesiant yn y gweithle, a sut mae mynd i'r afael â'r rhain mewn ffordd iach.

Cynnig cyfleoedd i roi llais i weithwyr a'u galluogi i gyfrannu.

Creodd y pandemig awyrgylch unigryw a oedd yn galw am newid yn gyflym, gan adael gweithwyr yn y cyfnod dilynol yn dweud eu bod yn teimlo bod llai o bobl yn gwrando arnynt ac yn ymgynghori â nhw ynghylch penderfyniadau sefydliadol ac o ran eu llesiant yn y gweithle. Roeddent hefyd yn teimlo nad oeddent yn gallu cyfrannu cymaint yn y gwaith o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol. Gall cynnwys gweithwyr yn y broses o wneud penderfyniadau a rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf iddynt am newidiadau a chyfeiriad strategol gynyddu'u cysylltiad a'u hymroddiad i'w rôl. Mae staff eisiau teimlo bod sylw'n cael ei roi i'w barn a'u hadborth a'u bod yn cael eu trin yn barchus, a dylid cynnig y cyfle hwnnw iddynt drwy ddulliau fel grwpiau llywio ymgysylltu, fforymau ac arolygon. Dylid hefyd rhoi gwybod i weithwyr am ganlyniadau'r mesurau hyn a'u cydnabod.

Codi ymwybyddiaeth o anghenion gwahanol grwpiau o weithwyr.

Roedd canlyniadau'r mynegai'n nodi gwahanol dueddiadau ymysg grwpiau gweithwyr sy'n nodi eu bod nhw'n LHDTTC+ , pobl o liw a gweithwyr ifanc rhwng 18 a 24 oed. Mynegwyd profiad mwy negyddol ar draws bron i bob maes o'r Mynegai gan weithwyr LHDTTC+ yn arbennig, gan awgrymu heriau ychwanegol o ran iechyd meddwl a llesiant yn y gweithle. Dylai sefydliadau fod yn archwilio anghenion gwahanol grwpiau o weithwyr ac yn meithrin dealltwriaeth o ba ffactorau sy'n effeithio arnynt. Gall ymgynghori â grwpiau a fforymau rhwydweithio gynnig gwybodaeth werthfawr am bryderon ac anghenion penodol. Dylid hefyd datblygu a chomisiynu strategaethau ac adnoddau cymorth iechyd meddwl gan ystyried anghenion unigryw amrywiaeth o grwpiau gweithwyr.



Adnoddau defnyddiol

Ymrwymiad Iechyd Meddwl yn y Gwaith

Mae Ymrwymiad Iechyd Meddwl yn y Gwaith Mind yn fframwaith syml sy'n adeiladu ar yr hyn a wyddom: mae'n seiliedig ar y safonau Ffynnu yn y Gweithle, gan adlewyrchu'r addewidion a'r safonau sydd eisoes yn bodoli, ac yn defnyddio'r ymchwil ddiweddaraf gan gyflogwyr ac arbenigwyr iechyd meddwl yn y Deyrnas Unedig.

www.mentalhealthatwork.org.uk/commitment/

Cefnogi iechyd meddwl yn y gwaith: canllaw i reolwyr pobl

Datblygwyd y canllaw hwn ar y cyd gan Mind a'r CIPD, ac mae'n cynnwys gwybodaeth, cyngor ymarferol a rhestrau gwirio ar gyfer sgysiau i reolwyr er mwyn rhoi gwell cefnogaeth i'r rheini sy'n profi straen a phroblemau iechyd meddwl.

www.cipd.co.uk/knowledge/culture/well-being/mental-health-support-report#gref

Gwefan Iechyd Meddwl yn y Gwaith

Gwefan Iechyd Meddwl yn y Gwaith yw'r lle cyntaf i droi iddo ar gyfer gwell iechyd meddwl yn y gwaith. Mae'r wefan Iechyd Meddwl yn y Gwaith, sy'n cael ei churadu gan Mind, yn ei gwneud yn hawdd gweithio'ch ffordd drwy'r dirwedd iechyd meddwl: ceir cynnwys gwreiddiol sy'n cynnwys amrywiaeth o awgrymiadau, syniadau, enghreifftiau ac erthyglau ar iechyd meddwl yn y gweithle fel y mae'n berthnasol i wahanol faterion, pobl a diwydiannau; a chronfa ddata wedi'i churadu, sy'n dal i dyfu, o dros 450 o adnoddau gan amrywiaeth eang o ddarparwyr, er mwyn rhoi'r adnoddau sydd eu hangen ar bobl i weithredu a chreu gweithleoedd sy'n iach yn feddyliol.

www.mentalhealthatwork.org.uk

Cyrsiau eDdysgu Mind:

Mae ein cyrsiau eDdysgu yn gyfle perffaith i reolwyr a gweithwyr wella eu dealltwriaeth a'u gwybodaeth am iechyd meddwl. Mae'r holl fanylion ar gael yn www.mind.org.uk/workplace/mind-training/elearning

Ymwybyddiaeth o iechyd meddwl

Cwrs rhagarweiniol yw'r cwrs ymwybyddiaeth o iechyd meddwl sy'n addas i bob gweithiwr. Defnyddiwch ef fel rhan o'ch rhaglen gynefino neu unrhyw fenter neu weithgareddau iechyd meddwl sy'n canolbwyntio ar iechyd meddwl gwell yn y gweithle.

Rheoli iechyd meddwl yn y gwaith

Nod rheoli iechyd meddwl yn y gwaith yw cefnogi rheolwyr ac mae wedi'i fwriadu i ategu ein cwrs ymwybyddiaeth o iechyd meddwl. Mae'r cwrs yn pwysleisio pwysigrwydd gofalu am eich iechyd meddwl chi ac iechyd meddwl eich gweithwyr a bydd yn meithrin eich hyder i gefnogi gweithwyr.



Ni yw Mind, yr arbenigwyr iechyd meddwl. Rydyn ni yma i frwydro dros iechyd meddwl. Dros gymorth. Dros barch. Drosoch chi.

Rydyn ni'n rhoi cyngor a chymorth i rymuso unrhyw un sy'n profi problem iechyd meddwl. Rydyn ni'n ymgyrchu i wella gwasanaethau, codi ymwybyddiaeth a hyrwyddo dealltwriaeth.

mind.org.uk

 **MindCymru**

 **MindCymruCharity**

 **mindcymru**

 **mind_2**

Mind, 2 Redman Place, London E20 1JQ

Mae Mind yn elusen gofrestredig yn Lloegr (rhif 219830) ac yn gwmni cofrestredig (rhif 424348) yng Nghymru a Lloegr.