



Adnodd 1

Cyflwyniad i weithleoedd iach eu meddwl

mind.org.uk/work

 **mind Cymru**
for better mental health
o blaid gwell iechyd meddwl

Ar hyn o bryd mae l o bob 6 gweithiwr yn delio â phroblem iechyd meddwl megis gorbryder, iselder neu straen. Gall hyn rwystro pobl rhag perfformio ar eu gorau.

Ni yw Mind, yr elusen iechyd meddwl. Rydyn ni yma i wneud yn siŵr bod gan unrhyw un sydd â phroblem iechyd meddwl rywle i droi am gyngor a chymorth.

Mae cyflogwyr deallus yn gwybod mai pobl yw asgwrn cefn sefydliadau - maent yn dibynnu ar gael gweithlu iach a chynhyrchiol.

Maent hefyd yn gwybod bod pobl yn perfformio'n well pan fyddant yn teimlo y gallant ymroi popeth i'w swydd a phan fyddant yn hyderus, yn llawn cymhelliant ac yn canolbwyntio'n llwyr ar wneud hynny. Mae iechyd meddwl da yn sail i hyn. Drwy reoli a chefnogi lles meddwl cyflogeion, gall cyflogwyr sicrhau bod staff yn perfformio hyd eithaf eu gallu - ac mae hyn yn galluogi'r busnes i gyflawni ei berfformiad gorau.

Gall mesurau syml a rhad i gefnogi iechyd meddwl a lles staff sicrhau'r canlynol:

- gwella cynhyrchiant, effeithlonrwydd ac arloesedd
- cynyddu elw a lleihau costau busnes
- gwella ysbryd a pherfformiad staff
- lleihau absenoldeb oherwydd salwch, presenoliaeth a throsiant staff
- gwella eich enw da fel cyflogwr
- help i gydnabod eich dyletswydd gofal fel cyflogwr.

Ymgysylltu â chyflogeion

Yn aml, gelwir y gydberthynas gref rhwng lefelau o les a chymhelliant staff a pherfformiad busnes yn ymgysylltiad â chyflogeion. Mae gwella'r ymgysylltu â chyflogeion yn un o'r prif flaenoriaethau ar gyfer arweinwyr yn y DU oherwydd, dro ar ôl tro, gwelwyd bod cyflogeion yr ymgysylltwyd â nhw yn gwella pherfformiad busnes.

Mae astudiaethau'n dangos bod sefydliadau lle ceir lefelau uwch o ymgysylltu â chyflogeion yn manteisio ar gynhyrchiant a phroffidioldeb gwell ac ymrwymiad cryfach gan staff. Yn y sector cyhoeddus, mae hyn yn arwain at ganlyniadau gwell ac ansawdd gwell o wasanaethau cwsmeriaid.¹

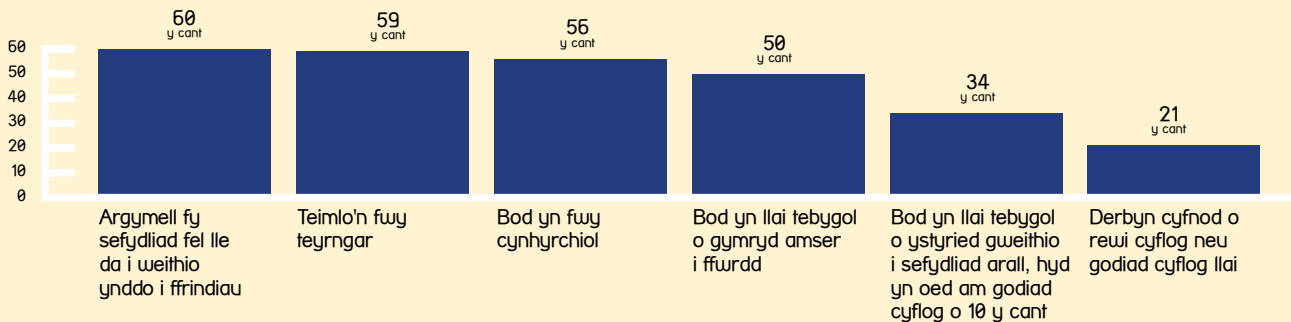
Mae a wnelo ymgysylltu â chydabod bod angen parchu, cyflogeion, ymgysylltu â nhw, gwrando arnynt, rhoi arweiniad da iddynt a'u gwerthfawrogi, er mwyn sicrhau eu bod yn perfformio ar eu gorau. Mae gwneud newidiadau sy'n cael effaith gadarnhaol ar brofiadau cyflogeion yn y gwaith yn hanfodol.

Mae dulliau fel gweithio hyblyg, datblygu cadernid a datblygu staff yn cyfrannu at ddulliau ymgysylltu da.

Mae'r ffordd rydym yn cydweithio hefyd yn newid - mae gwaith tîm, cydweithredu a datrys problemau ar y cyd yn nodweddion y mae cyflogwyr yn gofyn amdanynt fwyfwy, ond ni all y prosesau gwaith hyn ffynnu mewn amgylchedd lle na cheir ymddiriedaeth ar y cyd rhwng cyflogwyr a chyflogeion a lle na chaiff gallu y staff eu ei werthfawrogi.

Ni all ymgysylltu ddigwydd heb iechyd meddwl da - mae ymchwil yn dangos pan na chaiff lles staff ei gefnogi, bydd ymgysylltiad â chyflogeion yn dirywio, bydd lefelau cymhelliant a pherfformiad yn gostwng a bydd yn effeithio ar y lefelau cadw staff. Ond amlygodd arolwg diweddar, os bydd cyflogwyr yn cymryd camau i gefnogi lles meddwl cyflogeion, byddai hyn yn cael effaith gadarnhaol ar lefelau cymhelliant a theyrngarwch staff.²

Gofynnwyd i ymatebwyr ystyried sut y byddent yn teimlo am eu gweithle pe byddai cymhellion lles yn cael eu cynnig.
C: Pe byddai fy nghyflogwr yn cymryd camau i gefnogi lles meddwl pob aelod o staff, byddwn yn:



Ffynhonnell: Arolwg Populus ar ran Mind o 2,050 o oedolion mewn gwaith yng Nghymru a Lloegr a gynhaliwyd rhwng 6 a 10 Mawrth 2013.

- Mae'r ddau nod o wella'r ymgysylltu â chyflogeion a chreu gweithle iach ei feddwl yn rhyngddibynnol.
- Mae rheoli iechyd meddwl yn gadarnhaol yn sail i ymgysylltiad da â chyflogeion ac mae o fudd i bawb - cyflogeion, cyflogwyr ac elw.
- Os byddwch yn gofalu am les meddwl eich cyflogeion, yna bydd y lefelau ymgysylltu yn codi ynghyd ag ysbryd a theyrngarwch staff, arloesedd, cynhyrchiant ac elw.

¹ Engaging for Success: enhancing performance through employee engagement, David MacLeod a Nita Clarke, yr Adran Busnes, Arloesedd a Sgiliau (Gorffennaf 2009).

² Employee wellbeing: taking engagement and performance to the next level, Towers Watson, Efrog Newydd (2010).

Cost peidio â gweithredu

Mae anwybyddu iechyd meddwl eich staff yn gostus iawn. A bydd ond yn gwaethygu problemau.

Cynhyrchiant is

Gall gweithwyr ddod i'r gwaith er eu bod yn anhwylyd am eu bod yn poeni y gallant wynebu rhagfarn os byddant yn datgelu bod ganddynt broblem iechyd meddwl. Mae cynhyrchiant is yn costio hyd at £15.1 biliwn y flwyddyn i fusnesau yn y DU.³

Diwrnodau gwaith a gollir

Straen a phroblemau iechyd meddwl eraill yw'r ail achos mwyaf o absenoldeb yn y gwaith, ac mae'n cyfrif am 70 miliwn o ddiwrnodau gwaith a gollir bob blwyddyn.³

Costau recriwtio uwch

Caiff cyfloggeion gwerthfawr eu colli pan na fydd cyflogwyr yn buddsoddi mewn iechyd meddwl. Mae trosiant staff o ganlyniad i gyfloggeion yn gadael eu swyddi oherwydd problemau iechyd meddwl yn costio £2.4 biliwn bob blwyddyn.³

Gwrthdaro cynyddol yn y gwaith

Gall straen a phroblemau iechyd meddwl arwain at wrthdaro yn y gwaith sy'n gostus ac yn mynd ag amser. Straen yw'r ail achos mwyaf - mae cyfloggeion yn treulio diwrnod bob mis yn delio â hyn.⁴

Amseroedd anodd

Nododd dwy ran o bump o gyflogwyr gynnydd mewn absenoldeb sy'n gysylltiedig â straen yn ystod y 12 mis diwethaf. Mewn sefydliadau sector cyhoeddus, nododd hanner y cyflogwyr gynnydd mewn absenoldeb sy'n gysylltiedig â straen.⁵

Gwelodd dwy ran o bump o gyflogwyr gynnydd yn nifer y problemau iechyd meddwl a gofnodwyd yn ystod y 12 mis diwethaf.⁵

Nododd un rhan o bump o gyfloggeion gynnydd mewn gwrthdaro yn y gwaith rhwng cydweithwyr yn ystod 2012.⁶

Mae'r dirywiad economaidd yn cael effaith sylweddol ar lefelau lles a straen. Mae pwysau gwaith ac ansicrwydd o ran swyddi wedi cynyddu'n ddramatig, ynghyd â gofynion ariannol gartref. Mae llawer o bobl yn dweud wrthym eu bod yn cael trafferth ymdopi.

Ond mewn amseroedd anodd, mae pobl hyd yn oed yn fwy cyndyn i godi materion yn y gweithle neu ddatgelu problemau iechyd meddwl. Canfu arolwg diweddar, er bod straen wedi gorfodi un o bob pum gweithiwr i ffonio i mewn i ddweud eu bod yn sâl, roedd 90 y cant wedi dweud celwydd am y gwir reswm dros beidio â mynd i'r gwaith.⁷

Rhoi blaenoriaeth i iechyd meddwl a datblygu cadernid ar unwaith yw'r ffordd orau o ymdopi yn ystod y dirywiad economaidd. Mae gweithleoedd agored a chefnogol o fudd i bawb - cyfloggeion, cyflogwyr ac elw. Drwy gydweithredu i ddod drwy'r gwaethaf, bydd sefydliad mewn sefyllfa gref.

³ Mental health at work: developing the business case, Canolfan Iechyd Meddwl Sainsbury, London (2007).

⁴ Fight, flight or face it, OPP, mewn cydweithrediad â'r Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu, Rhydychen (2008).

⁵ Absence Management annual survey report 2015, Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu, mewn partneriaeth â Simplyhealth (Hydref 2015).

⁶ Employee Outlook: Spring 2012, Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (Mai 2012).

⁷ Arolwg Populus ar ran Mind o 2,060 o oedolion mewn gwaith yng Nghymru a Lloegr a gynhaliwyd rhwng 6 a 10 Mawrth 2013.

Sut i greu gweithle iach ei feddwl

Mae'r ddau nod o wella'r ymgysylltu â chyflogeion a chreu gweithle iach ei feddwl yn rhyngddibynnol.

Yr hyn sy'n hanfodol i'r ddau yw'r angen am arweinyddiaeth gref a diwylliant sefydliadol cadarnhaol, tryloyw a chlir sy'n gwerthfawrogi staff. Mae angen i gyflogwyr - yn enwedig rheolwyr llinell - gymryd y cam cyntaf drwy gyfleu neges bod iechyd meddwl staff yn cael ei werthfawrogi ac y gall pobl deimlo'n hyderus y bydd datgelu eu bod yn sâl yn arwain at gefnogaeth, nid gwahaniaethu.

Er mwyn cyflawni hyn, rydym yn argymhell y dylai cyflogwyr fabwysiadu strategaeth tri cham sy'n:

1. Hybu lles pob aelod o staff
2. Mynd i'r afael ag achosion problemau iechyd meddwl sy'n gysylltiedig â gwaith
3. Cefnogi staff â phroblemau iechyd meddwl.

1. Hybu lles

Mae rheoli effeithiol a chael deialog agored yn hanfodol i ddatgloi potensial staff, lleihau ansicrwydd ac atal straen - ac mae sicrhau bod gan gyflogeion lais effeithiol, wedi'i rymuso, yn hanfodol i'r gydberthynas hon.

Mae diwylliant gweithle lle mae cyflogeion yn teimlo y gallant rannu syniadau a bod rhywun yn gwrandao arnynt, o ran sut maent yn gwneud eu gwaith ac o ran gwneud penderfyniadau ehangach ynghylch cyfeiriad y sefydliad, hefyd yn un o brif ysgogwyr ymgysylltu â chyflogeion. Mae hyn am fod cyflogeion yn teimlo eu bod yn fwy ymroddedig i nodau'r sefydliad pan fyddant o'r farn bod eu gwaith yn arwyddocaol ac yn cael ei werthfawrogi.

Mae codi ymwybyddiaeth ac annog trafodaeth ar iechyd meddwl a lles hefyd yn ysgogi ymgysylltiad, yn helpu i oresgyn rhagfarn ac yn golygu y bydd cyflogeion yn fwy tebygol o ddatgelu materion yn gynharach.

Mae annog cydbwysedd da rhwng gwaith a bywyd, datblygu dulliau cyfathrebu da, cefnogi arferion gweithio hyblyg a hyrwyddo cydberthnasau gwaith a gweithgareddau cymdeithasol cadarnhaol hefyd yn bwysig.

Drwy fuddsoddi yn y dulliau hyn a'u hyrwyddo i staff, caiff neges glir ei hanfon at staff bod y sefydliad yn gwerthfawrogi eu hiechyd meddwl.

2. Mynd i'r afael ag achosion salwch meddwl

O ystyried faint o amser rydym yn ei dreulio yn y gwaith, nid yw'n syndod y gall effeithio ar ein hiechyd meddwl. Mae'r ffordd y mae rheolwyr yn ymddwyn yn aml yn allweddol o ran llunio p'un a yw bod yn y gwaith yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar staff.

Mae rheolwyr effeithiol yn helpu cyflogeion i reoli eu llwythi gwaith, yn creu cyfleoedd i hyfforddi a dysgu, ac yn hyrwyddo diwylliant o ddeialog agored - sydd oll yn helpu i roi hwb i les meddwl staff a lefelau ymgysylltu â chyflogeion.

Mae gwaith ymchwil ar ymgysylltu wedi nodi ymddygiadau hanfodol ymhlith rheolwyr sy'n helpu cyflogeion i deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u cefnogi'n dda i wneud eu swydd:

- cynnig eglurder
- gwerthfawrogi ymdrech a chyfraniad cyflogeion
- trin pobl fel unigolion
- sicrhau y caiff gwaith ei drefnu'n effeithlon ac yn effeithiol.

Bydd hyfforddi rheolwyr i gydnabod problemau iechyd meddwl a chefnogi staff yn helpu i gynnal lles cyflogeion. Gall rheolwyr adnabod yr arwyddion drwy fod yn ymwybodol o'r sbardunau posibl, fel:

- oriau hir heb egwyl
- disgwyliadau neu derfynau amser afrealistig
- amgylcheddau pwysau uchel
- amgylchedd gwaith gwael

- llwythi gwaith anymarferol neu ddiffyg rheolaeth dros waith
- cydberthnasau negyddol neu gyfathrebu gwael
- cefnogaeth wael gan reolwyr
- ansicrwydd swydd neu reoli newid
- rolau risg uchel
- gweithio'n unigol.

Mae prosesau goruchwyllo neu gyfarfodydd unigol rheolaidd yn hanfodol er mwyn creu ymddiriedaeth a rhoi cyfle i gyflogeion godi materion yn gynnar. Mae darparu mentora neu hyfforddiant mewn swydd hefyd yn helpu i ddatblygu'r gydberthynas hon.

Gall gwella'r amgylchedd ffisegol a rhoi gwybod am y llwybrau cymorth sydd ar gael, fel Rhaglenni Cymorth i Gyflogeion neu iechyd galwedigaethol helpu i fynd i'r afael ag achosion problemau iechyd meddwl.

Gall cynnal asesiad o'ch gweithle roi darlun clir o gyflwr y sefydliad yn gyffredinol. Mae hyn yn eich galluogi i ddeall pa ffactorau sy'n effeithio ar iechyd meddwl staff yn eich gweithle a beth sydd angen ei wneud er mwyn gwneud gwelliannau. Mae'r adnodd nesaf yn y gyfres hon yn egluro'r meysydd allweddol yn eich busnes neu dîm y dylech eu hystyried wrth asesu iechyd meddwl yn eich gweithle ac mae'n rhoi arweiniad cam wrth gam ymarferol ar sut i gasglu'r data hwn.

3. Cefnogi staff â phroblemau iechyd meddwl

Bydd hybu lles a mynd i'r afael ag achosion problemau iechyd meddwl yn creu amgylchedd lle y gall staff deimlo'n hyderus i siarad â'u rheolwr.

Os caiff problemau iechyd meddwl eu hamau neu eu datgelu, y cam cyntaf yw sefydlu dulliau cyfathrebu gonest, agored â'r cyflogai, a dylid cynnal hyn os bydd pobl yn cymryd amser i ffwrdd oherwydd absenoldeb salwch. Os yw'n bosibl, dylid cytuno ar amllder y cyswllt cyn i rywun gymryd amser i ffwrdd.

Mae sut rydych yn ymateb i gyflogai sydd â phroblem iechyd meddwl yn brawf sylfaenol o werthoedd eich sefydliad. Mae ymddiriedaeth ac uniondeb yn ysgogwyr ymgysylltu allweddol - mae angen i gyflogeion weld bod y sefydliad yn byw ei werthoedd ac yn gwneud yr hyn y mae'n dweud y bydd yn ei wneud o ran trin pobl yn dda.

Ond mae a wnelo cefnogi pobl pan fyddant yn cael problemau â mwy na dim ond dal gafael ar aelod gwerthfawr o staff - mae hefyd yn cyfleu neges am werthoedd eich sefydliad i staff a chynulleidfaoedd allanol. Mae sefydliadau cefnogol yn gweld y manteision o ran teyrngarwch ac ymrwymiad gan bob aelod o staff.

Mae profiad pawb o broblem iechyd meddwl yn wahanol, felly dylid cefnogi rheolwyr i weithio gyda staff er mwyn datblygu cynllun gweithredu personol sy'n nodi sbardunau a pha gymorth sydd ei angen ar y cyflogai.

Mae polisïau clir ar addasiadau i'r gweithle a dychwelyd i'r gwaith yn raddol yn hanfodol er mwyn lleihau hyd yr absenoldeb oherwydd salwch sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl. Gall Rhaglenni Cymorth i Gyflogeion, iechyd galwedigaethol neu therapïau seicolegol hefyd gyfrannu at becyn cymorth cynhwysfawr i staff. Gall pob busnes, cyflogai a meddyg teulu fanteisio ar y gwasanaeth 'Ffit i Weithio' a ariennir gan Lywodraeth y DU.

Mae dwy elfen i Ffit i Weithio:

1/ Mae'r llinell gymorth yn cynnig cyngor iechyd arbenigol a diduedd sy'n gysylltiedig â gwaith i bawb, yn rhad ac am ddim.

Gwefan Gymraeg Ffit i Weithio

www.fitforwork.org/cym/

Llinell gymorth Gymraeg Ffit i Weithio
0800 032 6233

2/ Atgyfeiriad am ddim i weithiwr proffesiynol iechyd Galwedigaethol ar gyfer cyflogeion sydd wedi bod, neu sy'n debygol o fod, i ffwrdd o'r gwaith yn sâl am bedair wythnos neu fwy.

Os yw pobl yn cael eu hadsefydlu neu'n cael eu diswyddo, gall hyn gael effaith sylweddol ar eu lles meddyliol. Bydd angen i bobl sy'n cael eu hadsefydlu gael eu cefnogi drwy'r broses a'u sefydlu'n briodol i'w rôl newydd. Dylai polisïau diswyddo ystyried ôl-ofal iechyd meddwl i staff a chyfeirio at wasanaethau priodol.

Astudiaeth achos:

Cymdeithas Adeiladu'r Principality

Mae Cymdeithas Adeiladu'r Principality yn cydnabod ei bod yn bwysig chwalu'r stigma sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl a dyna pam ei bod wedi cefnogi Mind Cymru drwy gydol 2015 fel Elusen y flwyddyn.

Fel rhan o'i chydberthynas â Mind Cymru, manteisiodd cymdeithas adeiladu fwyaf Cymru i'r eithaf ar y cyfleoedd dysgu a datblygu a gynigir gan Amser i Newid Cymru, sef yr ymgyrch genedlaethol gyntaf i fynd i'r afael â'r stigma a'r gwahaniaethu a wynebir gan bobl â phroblemau iechyd meddwl. Caiff yr ymgyrch ei chyflwyno drwy bartneriaeth o dair elusen iechyd meddwl flaenllaw yng Nghymru, yn cynnwys Mind Cymru. Dangosodd hyfforddwyr Amser i Newid i'r Principality sut i gael pobl i siarad am iechyd meddwl, sut i wrando a sut i ymateb. Drwy weithio gyda Mind Cymru ac Amser i Newid Cymru, mae'r Principality wedi dechrau gwneud newid gwirioneddol gadarnhaol i ddiwylliant y sefydliad o ran materion iechyd meddwl, a bellach mae ganddi 10 swyddog cymorth cyntaf iechyd meddwl i gefnogi cydweithwyr eraill.

Yn ogystal â hyn, trefnwyd amrywiaeth eang o fentrau lles cyflogeion yn cynnwys teithiau cerdded, tîm rygbi cyffwrdd staff, y Principality Puffins, a, hefyd, cefnogodd y Principality brosiectau gwirfoddoli cymunedol drwy dreulio

amser mewn siopau Mind ledled Cymru yn ogystal â chymryd rhan mewn gweithgareddau codi arian i Mind Cymru.

Cododd staff y Principality £90,000 i Mind Cymru a llofnododd y Principality addewid Amser i Newid fel sefydliad, gan wneud ymrwymiad cyhoeddus i fynd i'r afael â stigma a gwahaniaethu yn eu gweithle.

Mae'r Gymdeithas wedi gwella gweithgarwch ataliol yn y busnes mewn cymunedau ledled Cymru ac mae bellach mewn sefyllfa well i gefnogi staff sydd â phroblem iechyd meddwl.

Mae gwella dealltwriaeth y cwmni a'i alluoedd o ran iechyd meddwl a hyrwyddo lles, drwy'r gydberthynas â Mind Cymru a chymorth ymgyrch Amser i Newid Cymru wedi bod o fudd mawr i'r cwmni, i gadernid ei staff a'i gymunedau lleol - mae aelodau o staff yn y gymdeithas adeiladu wedi nodi bod eu stamina meddyliol wedi gwella, bod stigma yn cael ei chwalu, gwybodaeth well am iechyd meddwl a lles corfforol a meddyliol gwell yn gyffredinol.

Rhestr wirio

I ddechrau arni, rydym yn argymhell y dylech ystyried eich dull presennol o sicrhau gweithle iach.

Os ydych yn gweithio mewn adran Adnoddau Dynol neu os ydych ar yr uwch dîm rheoli:

- Sut y caiff iechyd meddwl a straen eu trafod yn eich gweithle?
- Pa bolisiâu sydd gan eich sefydliad ar gyfer rheoli iechyd meddwl?
- A yw eich sefydliad yn cynnig arferion gweithio hyblyg?
- A yw eich sefydliad yn cynnig cymorth lles ffurfiol?
- A yw eich sefydliad yn darparu hyfforddiant rheoli straen i reolwyr llinell?
- A yw eich sefydliad yn darparu hyfforddiant ar straen i unigolion?
- A yw eich sefydliad yn rhoi blaenoriaeth i ddysgu a datblygu ymysg ei staff?
- A yw eich sefydliad yn cynnal arolwg boddhad staff blynyddol? Ac os felly, a yw'n holi am les meddwl yn y gweithle?
- Sut mae eich sefydliad yn rheoli newid a phrosesau diswyddo?
- I ba raddau rydych chi'n cynnwys staff wrth wneud penderfyniadau am newidiadau mewnol?
- Sut ydych chi'n gofalu am eich lles meddwl eich hun yn y gwaith?

Os ydych chi'n rheolwr llinell:

- Sut y caiff iechyd meddwl a straen eu trafod yn eich tîm?
- Pa bolisiâu sydd gan eich sefydliad ar gyfer rheoli iechyd meddwl?
- A ydych yn holi eich staff am eu lles yn rheolaidd?
- A oes gan eich staff gydbwysedd da rhwng gwaith a bywyd?
- A ydych yn cael sesiynau unigol neu sesiynau dal i fyny rheolaidd â'ch staff?
- A ydych yn cyfleu cyfrifoldebau a disgwyliadau yn glir i'ch staff?
- Sut ydych chi'n helpu eich staff i reoli eu llwyth gwaith yn effeithiol?
- A ydych yn cefnogi eich staff â datblygiad personol?
- A ydych yn canmol eich staff ac yn cydnabod eu hymdrechion?
- A ydych yn teimlo eich bod mewn sefyllfa i gefnogi staff sydd â phroblem iechyd meddwl?
- Sut ydych chi'n gofalu am eich lles meddwl eich hun yn y gwaith?

Ni yw Mind, yr elusen iechyd meddwl.

Credwn na ddylai neb orfod wynebu problem iechyd meddwl ar eu pen eu hunain. Ry'n ni yma i chi. Heddiw. Nawr. P'un a ydych chi dan straen, yn teimlo'n isel neu mewn argyfwng. Byddwn yn gwrandao arnoch, yn rhoi cyngor a help i chi ac yn ymgychu ar eich rhan.

Nod ein Tîm Lles yn y Gweithle yw cynnig ffyrdd syml, rhad ac ymarferol i gyflogwyr o wella lles meddwl ac ymgysylltu â chyflogeion.

mind.org.uk/work
work@mind.org.uk

Cefnogwch ni

Elusen yw Mind ac rydym yn dibynnu ar roddion i barhau â'n gwaith. Ewch i mind.org.uk neu ffoniwch 0300 999 1945 i weld sut y gallwch ein cefnogi.

Ymunwch â ni

Helpwch ni i sicrhau newid. Byddwch yn rhan o'n gwaith. Dewch yn aelod o Mind heddiw.
mind.org.uk/get_involved/membership

Cysylltwch â ni

Llinell wybodaeth Mind: 0300 123 333
9am i 6pm o ddydd Llun i ddydd Gwener

Mind Cymru
Castlebridge 4
Cowbridge Road East
Caerdydd
CF11 9AB

Dewch o hyd i'ch Mind lleol yn mind.org.uk/mymind

 @MindCharity

 facebook.com/mindforbettermentalhealth