

Canllaw i Gynlluniau Gweithredu ar Les



Canllaw i Gynlluniau Gweithredu ar Les

Gall llunio Cynllun Gweithredu ar Les (y Cynllun) helpu cyflogeion i gefnogi eu hiechyd meddwl eu hunain, drwy wneud iddynt ystyried y pethau sy'n achosi straen ac iechyd meddwl gwael a chymryd perchenogaeth o gamau ymarferol i'w helpu i fynd i'r afael â nhw.

Gall y broses hon hefyd helpu rheolwyr i ddechrau deialog â chyflogeion, deall eu hanghenion a'u profiadau ac, yn y pen draw, gefnogi eu hiechyd meddwl yn well.

Cafodd y Cynllun ei ysbrydoli gan Gynllun Gweithredu ar gyfer Gwella Lles Mary Ellen Copeland: system sy'n seiliedig ar dystiolaeth a ddefnyddir yn fyd-eang gan bobl i reoli eu hiechyd meddwl.

Mae angen i bob un ohonom gefnogi ein hiechyd meddwl yn y gwaith, felly dylid cynnig y Cynllun i bob aelod o staff – p'un a oes ganddynt broblem iechyd meddwl neu beidio. Mae hyn yn cyfleu neges glir bod lles cyflogeion o bwys i'r sefydliad, ac mae'n helpu i annog pobl i fod yn agored a cheisio cymorth yn gynt. Drwy flaengynllunio, gall sefydliadau sicrhau bod pawb yn cael y cymorth sydd ei angen pan fydd ei angen arnynt.

Dylai rheolwyr gydweithio â chyflogeion er mwyn llunio cynllun gweithredu personol i reoli eu hiechyd meddwl. Mae hyn yn galluogi pobl i flaengynllunio a datblygu cymorth sydd wedi'i deilwra ar gyfer adeg pan na fyddant yn ymdopi gystal. Mae hefyd yn hwyluso deialog agored â rheolwyr – gan arwain at gamau ymarferol, cytûn a all fod yn sail i broses monitro ac adolygu reolaidd. Dylai cynllun gweithredu gwmpasu'r canlynol:

- camau gweithredu ac ymddygiadau sy'n cefnogi lles meddyliol y cyflogai
- symptomau, arwyddion cynnar a'r hyn sy'n achosi iechyd meddwl gwael neu straen
- effaith bosibl iechyd meddwl gwael neu broblem iechyd meddwl ar ei berfformiad
- pa gymorth sydd ei angen arno gan ei reolwr llinell
- camau cadarnhaol i'w cymryd gan yr unigolyn os bydd dan straen neu os bydd ei iechyd meddwl yn wael
- amserlen gytûn i adolygu'r mesurau cymorth er mwyn gweld a ydynt yn gweithio.

Dylai'r cyflogai ddrafftio'r Cynllun, gyda chymorth gweithiwr iechyd proffesiynol lle bo'n briodol, a thrafod a chytuno ar y Cynllun wedi hynny gyda'r rheolwr.

Dylai'r Cynllun gael ei gadw'n gyfrinachol a'i adolygu gan y cyflogai a'i reolwr ar y cyd. Dim ond gwybodaeth am eu rôl a'r gweithle, a gwybodaeth maent yn hapus i'w rhannu, y mae angen i gyflogeion ei chynnwys. Nid yw'r Cynllun yn gyfreithiol-rwymol. Yn hytrach, ei furiad yw galluogi rheolwr llinell i gytuno â chyflogeion sut y gellir eu cefnogi'n ymarferol yn y gweithle a sut i fynd i'r afael ag unrhyw anghenion iechyd.



Astudiaethau achos

Isod, ceir enghreifftiau o fesurau cymorth ac addasiadau yn y gweithle sydd wedi helpu rhai pobl. Roedd yr addasiadau hyn yn effeithiol am eu bod yn archwilio anghenion unigolion ac yn addasiadau ymarferol, hawdd eu gweithredu ar sail yr anghenion hynny. Yn aml, mae angen newid agwedd, disgwyliadau neu'r ffordd rydym

yn cyfathrebu yn hytrach na gwneud newidiadau mawr neu ddrud. Dylai cyflogwyr drafod anghenion penodol unigolion gyda nhw a bod mor greadigol â phosibl wrth ystyried sut i fynd i'r afael â'r materion hyn. Gellir nodi'r rhain yng Nghynllun yr unigolyn.

Simon

Roedd Simon yn cael pyliau o banig yn aml. Roedd yn cael cymorth am hyn ac yn gwneud cynnydd da, ond heb seibiannau rheolaidd yn ystod y diwrnod, byddai'n teimlo'n gynhyrfus ac weithiau'n dechrau datblygu symptomau corfforol. Pan awgrymodd ei reolwr agwedd hyblyg tuag at seibiannau (rhannu ei awr cinio yn dri slot o ugain munud), roedd Simon yn gallu rhannu'r seibiannau hynny yn fwy cyfartal ar draws y diwrnod ac yn teimlo fel pe bai'n gallu ymdopi'n well.

Sophie

Arweiniodd problem gorbryder Sophie at ddatblygu anhwylder obsesiynol cymhellol, a dechreuodd deimlo fel ei bod yn cael ei llethu yn y gwaith. Roedd hyn wedi effeithio ar ei hyder ac roedd yn cael trafferth ymddiried yn ei barn ei hun. Wrth i'w rheolwr ei sicrhau ei bod yn gwneud gwaith da, drwy ddweud 'diolch' a chydabod ei gwaith caled, dechreuodd Sophie deimlo fel pe bai'n cadw rheolaeth dros bethau. Hefyd, dechreuodd bryderu llai a dod yn fwy hyderus yn y gwaith.

Chloe

Pan argymhellodd meddyg Chloe ei bod yn newid y feddyginiaeth roedd yn ei chymryd ar gyfer iselder, dechreuodd boeni am orfod dweud wrth ei rheolwr. Roedd yn gwybod y byddai newid i'r feddyginiaeth newydd yn debygol o arwain at sgîl-ffeithiau a fyddai'n effeithio ar ei gallu i wneud ei swydd, ond roedd yn poeni, pe byddai'n siarad yn agored am hyn gyda'i rheolwr, y byddai'n cael ei beirniadu a hyd yn oed yn colli ei swydd. Pan ddaeth ei rheolwr i wybod pa gymorth i'w roi iddi, gwnaeth drefniadau iddi weithio'n hyblyg tra roedd yn newid i'r feddyginiaeth newydd, yn ogystal â threfnu sgysiau dal i fyny wythnosol i'w helpu i reoli ei llwyth gwaith a rhoi'r cyfle iddi gael cyntun yn y prynhawn pan oedd ei meddyginiaeth yn achosi sgîl-ffeithiau. Roedd yn hawdd rhoi'r addasiadau hyn ar waith, a gwnaethant helpu'n fawr wrth gefnogi Chloe yn ystod y cyfnod hwn.

Helpu pobl i lunio Cynllun Gweithredu ar Les: Awgrymiadau defnyddiol i reolwyr

Fel rheolwr, pan fyddwch yn helpu eich cyflogeion i lunio eu Cynlluniau, byddwch yn gadarnhaol ac yn galonogol, ond peidiwch â cheisio dylanwadu arnynt. Drwy gydol y broses, dylech eu grymuso a'u helpu i deimlo fel eich bod yn ymddiried ynddynt a'u bod yn alluog. Cofiwch:

- Pobl yw'r arbenigwyr yn aml o ran nodi'r cymorth neu'r addasiadau sydd eu hangen arnynt a sut i reoli'r hyn sy'n achosi iechyd meddwl gwael.
- Rhaid i'r unigolyn ysgrifennu'r Cynllun: gan fynegi ei ddewis personol ei hun, ei lais a'i brofiadau a'i anghenion personol.
- Mae angen i'r Cynllun gynnwys yr holl bethau sy'n bwysig i'r unigolyn a'i les meddyliol.

Gofynnwch i'r unigolyn rydych yn ei gefnogi feddwl am y canlynol:

- pa fath o berson ydyw pan mae'n teimlo'n dda ac yn ffynnu yn y gwaith
- pa fath o amgylchedd sy'n cefnogi ei les
- pa bethau y mae angen iddo eu gwneud i gynnal iechyd a lles da
- y strategaethau ymdopi mae'n eu defnyddio eisoes a beth sy'n eu gwneud yn effeithiol
- sut mae wedi gweithio drwy sefyllfaoedd heriol yn y gorffennol
- pa bethau nad ydynt wedi gweithio yn y gorffennol, a pham yn ei farn ef.



Yr hyn y gall rheolwyr ei wneud i hybu lles

Buriedir i'r Cynllun gael ei ddefnyddio nid yn unig fel adnodd i gefnogi staff pan fydd ganddynt broblemau, ond hefyd fel ffordd o nodi sut y gall lles unigolyn gael ei hybu. Pan fydd angen cefnogi lles aelod o staff, gall y camau a'r dulliau canlynol fod yn ddefnyddiol.

Eich dull rheoli:

- Byddwch yn gefnogol, yn hawdd mynd atoch ac yn ymatebol
- Sicrhewch eich bod ar gael am sgysiau sy'n gysylltiedig â gwaith yn rheolaidd, a threuliwch fwy o amser yn goruchwylio neu'n dal i fyny ag aelod o staff os bydd angen
- Ewch ati i helpu staff i fonitro eu llwyth gwaith, ac anogwch oriau gwaith iach a chydbwysedd gwaith/bywyd cadarnhaol
- Sicrhewch eich bod yn pennu targedau realistig, ac esboniwch flaenoriaethau'n glir
- Addaswch eich dull rheoli i gyd-fynd ag anghenion pob aelod o staff a thasg, a hynny drwy ofyn i'ch staff pa gymorth sydd ei angen arnynt
- Defnyddiwch sesiynau un-i-un a sesiynau dal i fyny i drafod agenda ehangach yn hytrach na rhestr eich cyflogai o bethau i'w gwneud, i ystyried yr hyn sydd wedi bod yn dda a'r hyn sydd wedi bod yn anodd yn ystod y mis diwethaf, ac i flaengynllunio gyda'ch gilydd, er enghraifft drwy nodi adegau anodd a heriau sydd i ddod a'r cymorth sydd ei angen
- Anogwch staff i feithrin cydberthnasau cadarnhaol, a byddwch yn gyfryngwr pan fydd angen
- Rhowch waith a chyfleoedd ystyrllon i staff i'w datblygu a'u tyfu'n bersonol
- Sicrhewch fod pobl yn gweithio mewn amgylchedd ffisegol priodol

Darparu cymorth:

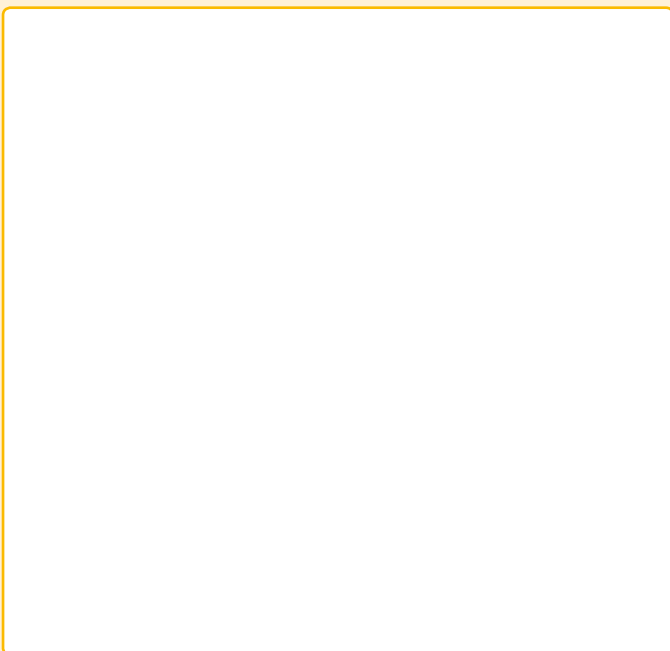
- Anogwch staff i siarad a bod yn agored am y problemau sydd ganddynt
- Sicrhewch gyfrinachedd a'ch bod yn cael trafodaethau cyfrinachol mewn man priodol
- Pan fydd unigolyn yn siarad am ei iechyd meddwl, gwrandewch, byddwch yn barchus a pheidiwch â gwneud tybiaethau
- Byddwch yn bositif – canolbwyntiwch ar yr hyn y gall cyflogaion ei wneud, nid yr hyn na allant ei wneud, a sicrhewch eu bod yn cael eu hyfforddi neu eu mentora os oes bylchau o ran sgiliau
- Gweithiwch gyda'ch gilydd gan gynnwys pobl i ddod o hyd i atebion gymaint â phosibl
- Helpwch staff i ddatblygu strategaethau dyfalbarhad personol a strategaethau ymdopi
- Sicrhewch eich bod yn cynnwys staff mewn deialog a phan fyddwch yn gwneud penderfyniadau, a chofiwch mai pobl yw'r arbenigwyr yn aml o ran nodi'r cymorth neu'r addasiadau sydd eu hangen arnynt a sut i reoli'r hyn sy'n achosi iechyd meddwl gwael
- Cofiwch gydnabod a chanmol gwaith da ac ymrwymiad, gan gynnig cyfleoedd rheolaidd i drafod, adolygu a myfyrio ar gyflawniadau cadarnhaol – gall hyn helpu pobl i fagu hunanhyder cadarnhaol a meithrin sgiliau i reoli'r hyn sy'n achosi iechyd meddwl gwael yn well
- Anogwch staff i geisio rhagor o gyngor a chymorth (er enghraifft, gan gynlluniau cyfeillio neu fentora), a cheisiwch gyngor a chymorth eich hun.

Templed Cynllun Gweithredu ar Les

1. Beth sy'n eich helpu i aros yn feddylol iach yn y gwaith? (Er enghraifft: cael saib am ginio, cadw rhestr o bethau i'w gwneud)



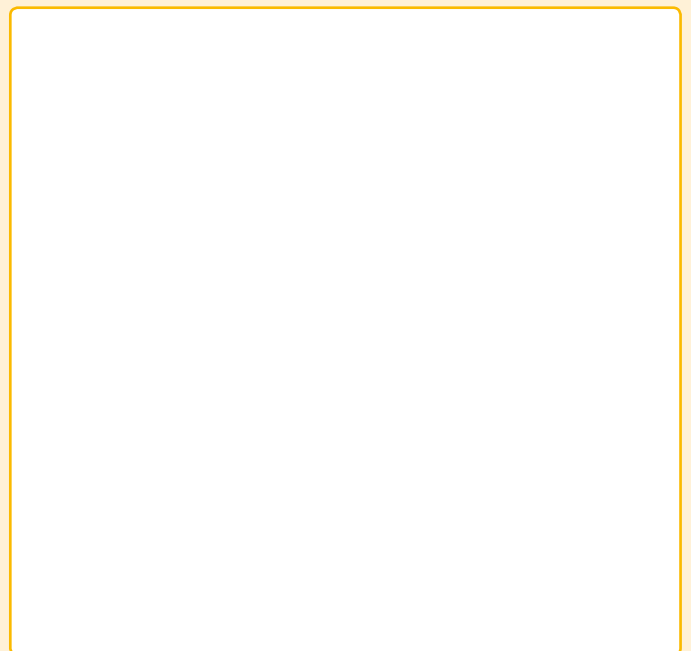
2. Beth y gall eich rheolwr ei wneud i'ch helpu i aros yn feddylol iach yn y gwaith? (Er enghraifft: rhoi adborth a goruchwyllo'n rheolaidd, esbonio datblygiadau ehangach yn y sefydliad)



3. A all unrhyw sefyllfaoedd yn y gwaith wneud i chi deimlo'n wael yn feddylol? (Er enghraifft: gwrthdaro yn y gwaith, newid sefydliadol, rhywbeth yn mynd o chwith)



4. Sut y gallai straen/iechyd meddwl gwael effeithio ar eich gwaith? (Er enghraifft: gallai fod yn anodd gwneud penderfyniadau, anodd blaenoriaethu tasgau gwaith)



5. A allai unrhyw arwyddion cynnar ddod i'r amlwg pan fyddwch yn dechrau teimlo dan bwysau/yn wael yn feddyliol? (Er enghraifft: newidiadau i batrymau gwaith arferol, mynd i'ch cragen)

6. Pa gymorth y gellid ei roi i atal yr achosion neu i'ch helpu i reoli'r symptomau? (Er enghraifft: mwy o amser i ddal i fyny gyda'ch rheolwr llinell)

7. Os gwelwn arwyddion cynnar eich bod dan bwysau neu'n wael, beth dylwn ei wneud? (Er enghraifft: siarad â mi'n dawel am y peth, cysylltu â'r unigolyn rwyf wedi gofyn i chi gysylltu ag ef). Dylech gynnwys enwau a rhifau cyswllt os ydych am i'ch rheolwr llinell gysylltu â rhywun pan fyddwch yn wael.

8. Pa gamau y gallwch eu cymryd os byddwch yn dechrau teimlo'n wael yn y gwaith? (Er enghraifft: cymryd saib o'ch desg a mynd am dro, gofyn i'ch rheolwr llinell am gymorth)

Llofnod y cyflogai

Dyddiad

Llofnod y cyflogwr

Dyddiad

Dyddiad i'w adolygu

A fyddai eich sefydliad yn elwa o'n hyfforddiant arbenigol ar iechyd meddwl? Mae gennym amrywiaeth eang o gyrsiau, neu gallwch deilwra'r hyfforddiant i ddiwallu eich anghenion.

Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn mind.org.uk/training neu drwy ffonio 0844 448 4450

Mind Cymru
Castlebridge 4
Cowbridge Road East
Caerdydd
CF11 9AB

020 8519 2122
contact@mind.org.uk

mind.org.uk

 [@MindCharity](https://twitter.com/MindCharity)

 [Facebook.com/mindforbettermentalhealth](https://www.facebook.com/mindforbettermentalhealth)

 Dilynwch ni ar [LinkedIn](#)

Angen manylion help a chymorth yn eich ardal leol?

Llinell wybodaeth 0300 123 3393
Tecstiwch 86463
E-bostiuch info@mind.org.uk

Rydym hefyd yn rhoi gwybodaeth gyfreithiol a chyngor cyffredinol ar gyfraith iechyd meddwl.
E-bost legal@mind.org.uk

Rhif elusen gofrestredig Mind: 219830