



Canllaw i reolwyr llinell: Cynlluniau Gweithredu ar Les

Sut i gefnogi iechyd meddwl aelodau o'ch tîm



Canllaw i reolwyr llinell: Cynlluniau Gweithredu ar Les

Sut i gefnogi iechyd meddwl aelodau o'ch tîm

Cynnwys

Cyflwyniad	04
I bwy y mae'r canllaw hwn?.....	04
Diffiniadau defnyddiol	05
Beth yw Cynllun Gweithredu ar Les a sut mae o fudd i reolwyr llinell?	06
Sut y bydd y Cynllun Gweithredu ar Les o fudd i aelodau o'm tîm?	07
Beth dylai Cynllun Gweithredu ar Les ei gwmpasu?	07
Cefnogi aelodau o'ch tîm i lunio Cynllun Gweithredu ar Les.....	08
Cefnogi lles staff	09
Cefnogi rhywun â phroblem iechyd meddwl yn y gwaith.....	10
Cefnogi eich lles eich hun.....	11
Cynlluniau Gweithredu ar Les ar waith	11
Addasiadau rhesymol a Deddf Cydraddoldeb 2010.....	13
Templed Cynllun Gweithredu ar Les.....	15

Ymwrthodiad cyfreithiol

Nid yw Mind yn rhoi cyngor cyfreithiol ond canllawiau ymarferol – efallai y bydd hefyd angen i gyflogwyr a chyflogeion gael eu cyngor cyfreithiol eu hunain ar y camau i'w cymryd mewn unrhyw achos penodol.

Mae cael polisïau a gweithdrefnau clir ar gyfer rheoli iechyd meddwl yn helpu sefydliadau i sicrhau cysondeb ond, yn ymarferol, gall edrych yn wahanol mewn gweithleoedd a chyd-destunau gwahanol. Er enghraifft, efallai na fydd gan fusnesau bach bolisïau ffurfiol ar gyfer pob sefyllfa, ond gallant barhau i ddatblygu camau cadarnhaol clir o ran iechyd meddwl a chyfleu'r rhain yn effeithiol i staff.



Cyflwyniad

Mae'r ffordd y caiff lles yn y gweithle ei ystyried gan gyflogwyr yn newid.

Mae'r ffocws yn newid o ddull ymatebol o reoli absenoldebau oherwydd salwch i ddull mwy rhagweithiol o'u hatal, a hynny drwy hybu lles a gwella ymgysylltiad â gweithwyr.

Mae cyflogwyr yn ystyried ffyrdd newydd o fynd i'r afael â lles staff. O ganlyniad, gwnaethom ddatblygu'r Cynllun Gweithredu ar Les (y Cynllun), adnodd sy'n helpu cyflogaion i reoli eu hiechyd meddwl a'u lles yn y gwaith.

Mae tîm Lles yn y Gwaith Mind yn rhoi arweiniad a chymorth i gyflogwyr ar sut i reoli iechyd meddwl staff mewn modd cynhwysfawr, gan gynnwys sut i hybu lles staff, mynd i'r afael ag achosion problemau iechyd meddwl sy'n gysylltiedig â'r gwaith a chefnogi staff â phroblem iechyd meddwl.

Mae'r adnodd hwn yn un o gyfres o adnoddau sy'n ceisio cefnogi iechyd meddwl staff. I ddarllen ein hadnoddau eraill ar gyfer y gweithle, sydd ar gael yn rhad ac am ddim, ewch i'n [gwefan](#).

I bwy y mae'r canllaw hwn?

Diben y canllaw hwn yw bod yn fan dechrau defnyddiol ar eich taith fel rheolwr llinell, er mwyn i chi allu cefnogi aelodau o'ch tîm gyda'u hiechyd meddwl yn y gwaith. Efallai eich bod:

- yn rheoli rhywun â phroblem iechyd meddwl ac am wybod mwy am sut y gallwch ei gefnogi
- yn ystyried defnyddio'r Cynllun gyda staff sy'n iach ar hyn o bryd, fel adnodd rhagweithiol i hybu a chynnal eu hiechyd meddwl yn y gwaith
- yn weithiwr AD proffesiynol sy'n ystyried hyrwyddo'r canllaw hwn i reolwyr, er mwyn eu helpu i gefnogi lles meddyliol eu timau.

Diffiniadau defnyddiol

Iechyd meddwl

Mae gan bob un ohonom iechyd meddwl, yn debyg i iechyd corfforol, a gall sut rydym yn teimlo amrywio o les meddyliol da i deimladau ac emosiynau anodd, i broblemau iechyd meddwl difrifol.

Lles meddyliol

Lles meddyliol yw'r gallu i ymdopi â phwysau bywyd o ddydd i ddydd, i weithio'n gynhyrchiol, i ryngweithio'n gadarnhaol ag eraill ac i wireddu ein potensial.

Iechyd meddwl gwael

Mae iechyd meddwl gwael yn golygu bod eich lles meddyliol yn isel ac na allwch wireddu eich potensial, ymdopi â phwysau bywyd o ddydd i ddydd, gweithio'n gynhyrchiol na chyfrannu at gymuned.

Problemau iechyd meddwl

Mae pob un ohonom yn cael trafferth ymdopi â'n hiechyd meddwl o bryd i'w gilydd, ond pan fydd y profiadau neu'r teimladau anodd hyn yn para am gyfnod hir o amser ac yn effeithio ar ein gallu i fwynhau a byw ein bywydau fel y dymunwn, mae hon yn broblem iechyd meddwl. Efallai y cewch ddiagnosis penodol gan eich meddyg, neu efallai y byddwch yn teimlo'n fwy cyffredinol bod eich iechyd meddwl yn wael.

Problemau iechyd meddwl cyffredin

Mae'r rhain yn cynnwys iselder, gorbryder, ffobiâu ac anhwylder obsesiynol cymhellol. Bydd gan un o bob pedwar unigolyn broblem iechyd meddwl yn ystod unrhyw flwyddyn benodol, a'r rhain sy'n gyfrifol am y mwyafrif o'r problemau hynny. Gall symptomau amrywio o rai cymharol ysgafn i rai difrifol iawn.

Problemau iechyd meddwl llai cyffredin

Gall cyflyrau llai cyffredin megis sgitsoffrenia neu anhwylder deubegynol gael effaith fawr ar fywydau pobl: gall fod yn anoddach dod o hyd i driniaeth briodol ac, oherwydd diffyg dealltwriaeth ohonynt, gall pobl wynebu mwy o stigma. Fodd bynnag, mae llawer o bobl yn gallu byw gyda'r diagnosisau hyn, dod drostynt a rheoli'r effaith ar eu bywydau yn dda.

Straen sy'n gysylltiedig â gwaith

Mae'r [Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch](#) yn diffinio straen fel ymateb niweidiol pobl i bwysau gormodol neu fathau eraill o bwysau a roddir arnynt yn y gwaith. Gall straen, gan gynnwys straen sy'n gysylltiedig â gwaith, fod yn un o brif achosion salwch, ac mae'n hysbys ei fod yn gysylltiedig â lefelau uchel o absenoldeb oherwydd salwch, trosiant staff a materion eraill megis mwy o gapasiti i wneud camgymeriadau.

Nid yw straen yn ddiagnosis meddygol, ond gall straen difrifol sy'n para am gyfnod hir arwain at ddiagnosis o iselder neu orbryder, neu broblemau iechyd meddwl mwy difrifol.



Beth yw Cynllun Gweithredu ar Les a sut mae o fudd i reolwyr llinell?

O ystyried y lefelau uchel o straen ac iechyd meddwl gwael rydym yn eu gweld yn y gweithle, mae mwy a mwy o alw am ffyrdd arloesol a rhyngweithiol o reoli ein hiechyd meddwl yn y gwaith. 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'r Cynllun yn adnodd personoledig, ymarferol y gall pob un ohonom ei ddefnyddio – p'un a oes gennym broblem iechyd meddwl neu beidio – er mwyn ein helpu i nodi'r hyn sy'n ein cadw'n iach yn y gwaith, yr hyn sy'n peri i ni deimlo'n wael a'r cymorth yr hoffem ei gael gan ein rheolwyr i roi hwb i'n lles neu i'n cefnogi pan fyddwn yn gwella.

Mae gan bob un ohonom iechyd meddwl, yn debyg i iechyd corfforol, a bwriad y Cynllun hwn yw cefnogi pob un ohonom i reoli ein hiechyd meddwl, ble bynnag rydym ar y sbectrum.

Fel rheolwr, mae annog eich tîm i lunio Cynllun o'r fath yn rhoi perchenogaeth iddynt o'r camau ymarferol sydd eu hangen i'w helpu i aros yn iach yn y gwaith neu i reoli problem iechyd meddwl. Mae hefyd yn annog deialog rhyngoch chi a'r aelod o'ch tîm, er mwyn eich helpu i ddeall ei anghenion a'i brofiadau yn well ac felly i gefnogi ei les yn well. Gall hyn, yn ei dro, arwain at well gynhyrchiant a pherfformiad a mwy o foddhad yn y swydd.

Mae cyflogwyr sy'n dewis cyflwyno staff newydd i'r Cynllun yn ystod y broses sefydlu yn gallu dangos eu hymrwymiad i les staff o'r cychwyn cyntaf, gan gyfleu neges glir bod dull rhyngweithiol o reoli lles eu gweithlu yn bwysig.

Mae'r Cynllun hefyd yn arbennig o bwysig yn ystod y broses dychwelyd i'r gwaith pan nad yw unigolyn wedi bod yn y gwaith oherwydd problem iechyd meddwl, gan ei fod yn cynnig strwythur i drafodaethau ar y cymorth a fydd o fudd a'r addasiadau rhesymol i'w hystyried.

Sut y bydd y Cynllun Gweithredu ar Les o fudd i aelodau o'm tîm?

Drwy roi cyfle i'ch tîm lunio Cynllun o'r fath, byddant yn gallu blaengynllunio a meithrin dealltwriaeth o'r hyn sy'n gweithio a'r hyn nad yw'n gweithio iddynt. Gall y Cynllun helpu cyflogeion i ddatblygu dulliau o gefnogi eu lles meddyliol fel eu bod yn llai tebygol o wynebu problemau megis straen sy'n gysylltiedig â gwaith.

Os bydd gan aelod o'ch tîm broblem iechyd meddwl, yna bydd gan y ddau ohonoch syniad o'r cymorth wedi'i deilwra a allai helpu, neu

o leiaf adnodd i'w ddefnyddio i ddechrau'r drafodaeth honno.

Drwy adolygu'r camau ymarferol y cytunwyd arnynt yn y Cynllun, a hynny'n rheolaidd, gallwch gefnogi'r aelod o'ch tîm i'w addasu er mwyn adlewyrchu eu profiadau neu i nodi dulliau newydd sy'n ddefnyddiol iddo. Drwy alluogi'r unigolyn i gymryd perchenogaeth o'r broses a'r Cynllun ei hun, byddwch yn ei rymuso i deimlo fel bod ganddo fwy o reolaeth.

Beth dylai Cynllun Gweithredu ar Les ei gwmpasu?

- ☒ y dulliau y gall yr unigolyn eu mabwysiadu i gefnogi ei les meddyliol
- ☒ arwyddion cynnar iechyd meddwl gwael i gadw golwg amdanynt
- ☒ unrhyw beth yn y gweithle a all achosi iechyd meddwl gwael neu straen
- ☒ effaith bosibl iechyd meddwl gwael ar berfformiad, os o gwbl
- ☒ pa gymorth sydd ei angen arno gennych chi fel ei reolwr llinell
- ☒ y camau cadarnhaol y bydd y ddau ohonoch yn eu cymryd os bydd yr unigolyn dan straen neu os bydd ei iechyd meddwl yn wael
- ☒ amserlen gytûn i adolygu'r Cynllun ac unrhyw fesurau cymorth sydd ar waith
- ☒ unrhyw beth arall a allai fod yn ddefnyddiol yn ei farn ef i gefnogi ei iechyd meddwl

Nid yw'r Cynllun yn gyfreithiol-rwymol. Ei ddiben yw bod yn gytundeb rhyngoch chi a'r aelod o'ch tîm er mwyn hybu ei les neu fynd i'r afael ag unrhyw anghenion iechyd meddwl presennol, gan gynnwys unrhyw addasiadau yr hoffai eu trafod.

Cefnogi aelodau o'ch tîm i lunio Cynllun Gweithredu ar Les

Fel rheolwr, bydd eich cymorth yn allweddol wrth annog aelodau o'ch tîm i lunio Cynllun o'r fath. Gallech ddechrau drwy wneud y canlynol:

- rhoi copi o'n Canllaw i Gyflogeion: Cynlluniau Gweithredu ar Les i'r aelod o'ch tîm
- gofyn i'r aelod o'ch tîm roi gynnig ar lunio Cynllun o'r fath
- trefnu ychydig o amser iddo drafod ei Gynllun gyda chi a llunio fersiwn derfynol ohono ar sail y trafodaethau hyn

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 gwaith sy'n hybu lles meddyliol da yn ei farn ef
- beth sy'n helpu i gynnal ei les meddyliol
- pa strategaethau ymdopi mae'n eu defnyddio eisoes i ddelfio ag iechyd meddwl gwael, a pham maent wedi bod yn effeithiol
- sut mae wedi mynd i'r afael â heriau tebyg yn y gorffennol
- pa bethau nad ydynt wedi gweithio iddo yn y gorffennol, a pham yn ei farn ef

Cofiwch

- ni yw'r arbenigwyr yn aml o ran ein hiechyd meddwl ein hunain a'r cymorth neu'r addasiadau sydd eu hangen arnom. Mae'r Cynllun yn cynnig y lle a'r strwythur i ystyried hyn.
- mae angen i'r cynllun gynnwys yr holl bethau sy'n bwysig i les meddyliol yr unigolyn, o achosion ei iechyd meddwl gwael a'r arwyddion, i'r camau i'w cymryd a'r cymorth sydd ei angen arno pan fydd neu os bydd yn wael.

Ar ôl i'r Cynllun gael ei lunio, trefnwch ychydig o amser yn ystod eich sgysiau dal i fyny neu sesiynau un-i-un i'w adolygu a gwneud unrhyw newidiadau angenrheidiol. Mae'r Cynllun yn fwyaf effeithiol pan gaiff ei drin yn ddogfen fyw, hyblyg. Felly, mae 'trafodaethau adborth' rheolaidd gyda'r aelod o'ch tîm i asesu'r hyn sy'n gweithio a'r hyn nad yw'n gweithio yn rhan bwysig o'r broses.

Dylai'r unigolyn ysgrifennu a bod yn berchen ar y Cynllun, gan fynegi ei ddewisiadau personol ei hun, ei brofiadau personol a'i anghenion. Eich rôl fel rheolwr yw trafod ei Gynllun gydag ef a rhoi cymorth, gan gynnwys arweiniad, ar yr hyn sy'n bosibl o ran unrhyw addasiadau rhesymol. Ceisiwch osgoi dylanwadu arno drwy gynnig eich cyngor neu'ch awgrymiadau eich hun.



Cyfrinachedd

Dylai'r Cynllun gael ei gadw'n gyfrinachol rhwng y rheolwr a'r cyflogai, a dylai'r cyflogai fod yn llwyr ymwybodol o sut y bydd y wybodaeth yn cael ei defnyddio. O'r herwydd, ni ddylai nodi gwybodaeth nad yw'n hapus ei rhannu. Os yw'r cyflogai yn llunio Cynllun o'r fath am nad yw'n teimlo'n dda, gallwch ofyn iddo a fyddai'n fodlon i'r adran AD gadw gopi ohono ynghyd ag unrhyw wybodaeth arall am ei les, megis adroddiad lechyd Galwedigaethol neu gynllun Dychwelyd i'r Gwaith.

Mae'n ddefnyddiol annog yr aelod o'ch tîm i geisio cyngor gan weithiwr ieuchyd proffesiynol sy'n ymwneud â'i ofal, megis Meddyg Teulu neu arbenigwr lechyd Galwedigaethol, ar yr hyn i'w gynnwys yn ei Gynllun.

Er mwyn cyflawni eich dyletswydd gofal i gadw eich staff yn ddiogel yn y gwaith, bydd yn rhaid i chi dorri rheolau cyfrinachedd os byddant mewn argyfwng. Os sylweddolwch fod rhywun mewn perygl difrifol o niwed, p'un a yw'n gyflogai neu rywun arall, dylech ffonio'r gwasanaethau argyfwng.

Cefnogi lles staff

Mae'r Cynllun yn fwy nag adnodd i gefnogi staff pan fydd ganddynt broblemau – mae hefyd yn helpu i nodi sut y gall lles unigolyn gael ei wella'n rhagweithiol. Darllenwch ein hawgrymiadau isod ar sut y gallwch gefnogi lles staff.

Eich dull rheoli

- Mae'r ffordd y caiff pobl eu trin a'u rheoli o ddydd i ddydd yn ganolog i'w lles meddyliol ynghyd â faint o gymhelliant ac ymgysylltiad maent yn ei deimlo, felly mae'n bwysig adlewyrchu ar eich dull rheoli a'i deilwra i ddiwallu anghenion pob aelod o'r tîm a thasg. Mae'n arfer da holi eich staff yn rhagweithiol am y cymorth sydd ei angen arnynt gennych.
- Datblygwch awyrgylch o ymddiriedaeth drwy ofyn yn rheolaidd am adborth ar y cymorth a roddir gennych.
- Gwnewch les yn rhan o'ch sgysiau dal i fynw gyda staff, gan sicrhau eich bod yn gofyn yn rheolaidd sut maent yn teimlo a sut mae eu gwaith yn mynd rhagddo yn eu barn nhw.
- Anogwch staff i feithrin cydberthnasau cadarnhaol â chydweithwyr, a byddwch yn gyfryngwr pan fydd angen.

- Byddwch yn gefnogol, yn hawdd mynd atoch ac yn ymatebol, gan sicrhau eich bod ar gael am sgysiau sy'n gysylltiedig â gwaith yn rheolaidd ac yn treulio mwy o amser yn goruchwyllo neu'n dal i fynw â'r aelod o'r tîm os bydd angen.
- Helpwch staff i fonitro eu llwyth gwaith, ac anogwch oriau gwaith iach a chydwyseidd gwaith/bywyd cadarnhaol.
- Rhowch waith a chyfleoedd ystyrlon i'ch tîm ar gyfer datblygiad a thwf personol.
- Sicrhewch fod terfynau amser yn rhesymol, bod gwaith wedi'i ddiffinio'n glir ac yn gydnaws â galluoedd pob cyflogai a bod pobl yn deall eu rôl yn y darlun mawr.

Mae eich rôl a'ch ymddygiad fel rheolwr yn allweddol i les meddyliol aelodau o'ch tîm. Mae bod yn agored i adborth ar eich dull rheoli a chyfathrebu, a bod yn ymwybodol o'r effaith rydych yn ei chael ar eraill, yn rhan hanfodol o fod yn rheolwr effeithiol a chreu timau iach a chynhyrchiol.

Cefnogi rhywun â phroblem iechyd meddwl yn y gwaith

Os bydd rhywun yn eich sefydliad neu'ch tîm yn rhoi gwybod i chi fod ganddo broblem iechyd meddwl, efallai yr hoffech ddarllen amdani ychydig er mwyn meithrin dealltwriaeth sylfaenol o'r hyn y gallai fod yn ei wynebu.

Mae ein [gwefan](#) yn cynnwys gwybodaeth am ystod eang o broblemau iechyd meddwl.

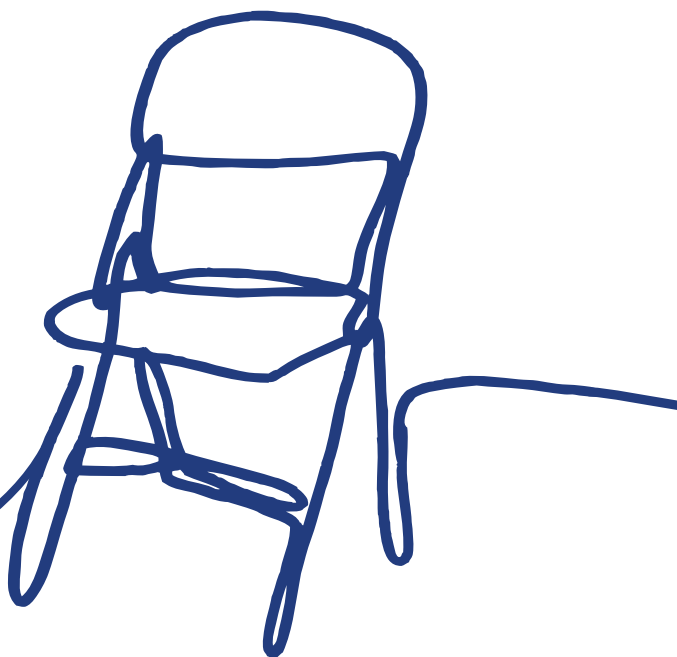
Cofiwch, nid rôl y rheolwr yw rhoi cyngor meddygol, ac yn aml gall profiadau pobl o gyflwr penodol fod yn wahanol iawn, felly peidiwch â gwneud tybiaethau. Canolbwyntiwch ar yr hyn y gallwch chi fel rheolwr ei wneud i gefnogi'r unigolyn, yn hytrach na chynnig cyngor. Dyma rai awgrymiadau:

- Anogwch staff i fod yn agored am y problemau sydd ganddynt.
- Sicrhewch gyfrinachedd a'ch bod yn cael trafodaethau gyfrinachol mewn man priodol.
- Yn ystod trafodaeth am 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 gwytnwch personol a strategaethau ymdopi.
- Sicrhewch eich bod yn cynnwys staff wrth drafod a 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 achosion ei iechyd meddwl gwael.

- Cofiwch gydnabod a chanmol gwaith da ac ymrwymiad, gan gynnig cyfleoedd rheolaidd i drafod, adolygu a myfyrio ar gyflawniadau cadarnhaol – mae hyn yn helpu i fagu hunanhyder cadarnhaol a datblygu sgiliau i reoli achosion 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. Os oes gan eich sefydliad gynllun mentora, manteisiwch arno. Os nad oes un ar gael, gallwch ystyried creu un.

Os oes angen help arnoch wrth i chi ystyried sut i ddechrau trafodaeth ar iechyd meddwl gydag aelod o staff, darllenwch '[Sut i gefnogi staff â phroblem iechyd meddwl](#)'.

A fyddai Cynllun yn ddefnyddiol i'ch tîm cyfan? Efallai y byddai rheolwyr eraill yn eich sefydliad yn elwa o glywed am brofiad eich tîm. Lledaenwch y neges!



Cefnogi eich lles eich hun

Peidiwch ag anghofio bod eich lles chi fel rheolwr yr un mor bwysig â lles eich tîm. Gall llunio eich Cynllun eich hun gyda'ch rheolwr fod yn ffordd ddefnyddiol o gadw golwg ar yr hyn sy'n eich cadw'n iach a sicrhau eich bod yn gofalu am eich anghenion eich hun hefyd. Am awgrymiadau ar sut i hybu eich lles eich hun a chefnogi eich lles meddyliol yn rhagweithiol yn y gwaith, darllenwch ein llyfryn '[How to be mentally healthy at work](#)' a '[Five Ways to Wellbeing](#)' New Economics Foundation.

Cynlluniau Gweithredu ar Les ar waith

Yn aml, mae angen newid agwedd, disgwyliadau neu'r ffordd rydym yn cyfathrebu yn hytrach na gwneud newidiadau mawr neu ddud.

Fel rheolwr, byddwch mor greadigol â phosibl wrth feddwl am sut i fynd i'r afael ag anghenion penodol eich staff. Roedd y camau y cytunwyd arnynt yn yr astudiaethau achos hyn yn effeithiol, am eu bod yn archwilio eu hanghenion unigol ac yn rhoi addasiadau neu ddulliau ymarferol a hawdd eu gweithredu ar waith ar sail yr anghenion hyn.

Pete

Does gen i ddim problem iechyd meddwl, ond rwy'n credu y dylem ni siarad am les ac iechyd meddwl yn fwy, nid dim ond pan fyddwn ni'n teimlo'n wael. Felly, pan wnaeth fy rheolwr yn fy swydd newydd sôn am y Cynllun, ac awgrymu fy mod i'n llunio un, roeddwn i'n meddwl y byddai'n gyfle da i ystyried yr hyn sy'n fy rhoi dan straen a'r hyn sy'n fy helpu i berfformio'n dda a bod yn gynhyrchiol.

Fel rhan o fy Nghynllun, nodais fod ychydig o bethau'n fy rhoi dan straen – er enghraifft, peidio â chael fy hysbysu o ddatblygiadau yn y sefydliad a allai affeithio arna' i, amgylchedd swyddfa anhrefnus, a phan nad yw pobl yn gefnogol neu'n hawdd mynd atynt. Ar ôl manylu ar y rhain, meddyliais am ffyrdd o leihau eu heffaith, fel trefnu sgysiau dal i fyny rheolaidd gyda fy rheolwr i gael gwybod am ddatblygiadau sefydliadol, gwneud yn siŵr fy mod i'n cael amser i ffwrdd o fy nesg ac allan o'r swyddfa, a sicrhau bod fy rheolwr a minnau yn cael cyfle i ystyried beth oedd yn gweithio a'r hyn nad oedd yn gweithio.

Roedd fy nhîm fel pe bai'n eithaf agored am les, felly dewisais rannu fy Nghynllun gyda'r tîm hefyd, nid dim ond gyda fy rheolwr, fel bod fy nghydweithwyr yn ymwybodol o'r hyn sy'n gwneud i mi deimlo'n wael neu'r hyn sy'n well gen i wrth weithio a'r math o amgylchedd sy'n fy nghadw'n iach.

Drwy gael y cyfle i lunio Cynllun o'r fath pan oeddwn i'n aelod newydd o staff, sylweddolais pa mor bwysig oedd fy iechyd a lles i fy rheolwr a'r sefydliad yn ei gyfanrwydd, ac roedd hyn wedi rhoi hwb i fy hyder, yn enwedig wrth ymdrin â sefyllfaoedd anodd posibl.

Rehana

Mae gen i anhwylder deubegynol ac anhwylder straen wedi trawma, sydd wedi arwain at gyfnod o salwch o fy swydd fel athrawes tra roeddwn i yn yr ysbyty. Roeddwn i'n teimlo bod y gwaith yn fy nhrin yn eithaf da. Nid oedden nhw bob amser yn deall yn llawn, ond gwnaethon nhw eu gorau glas.

O dan y cymal 'addasiadau rhesymol' yn y Ddeddf Cydraddoldeb, rhoddodd fy nghyn-gyflogwr sawl peth ar waith i fy helpu i ddychwelyd ac aros yn y gwaith. Roedd y rhain yn cynnwys newidiadau i fy oriau gwaith er mwyn i mi allu dechrau a gorffen yn gynnar, a gweithio diwrnodau ychwanegol yn ystod gwyliau'r ysgol. Gwnaethon ni hefyd newidiadau i fy rôl er mwyn i mi allu addysgu llai o wersi rheolaidd, ac ategwyd hyn gyda mwy o waith manwl a datblygu cyfrifiadurol wrth fy nescg, gyda grwpiau bach o ddisgyblion.

Hefyd, bob wythnos neu ddwy, cwrddes i â mentor personol a drefnwyd gan fy rheolwr er mwyn trafod fy iechyd yn anffurfiol a monitro fy llwyth gwaith ac anghenion cymorth, a rhoddodd fy rheolwr yr opsiwn i mi gael amser i mi fy hun yn yr ystafell staff neu'r ystafell salwch os oedd angen i mi orffwys rhwng gwersi.

Gwnaeth yr addasiadau hyn fy helpu i reoli fy nghyflwr, aros yn iach a pharhau i berfformio'n dda yn fy swydd.

Syed

Rwy'n rheoli tîm o bump mewn sefydliad prysur ac yn defnyddio'r Cynllun gyda phob un aelod. Mae gan un ohonynt broblem iechyd meddwl, felly roedd y Cynllun yn arbennig o ddefnyddiol pan ddechreuon ni weithio gyda'n gilydd oherwydd roedd yn ffordd o strwythuro ein trafodaeth ar iechyd meddwl ac yn gwneud i mi deimlo'n fwy hyderus yn codi'r pwnc gyda hi.

Ar gyfer gweddill fy nhîm, rydym yn defnyddio'r Cynllun i nodi arwyddion cynnar y gallent fod dan straen neu'n teimlo'n wael eu meddwl.

Mae defnyddio Cynllun o'r fath gyda'r tîm cyfan wedi pwysleisio pa mor wahanol yw anghenion pobl. Er enghraifft, pan ddaw hi'n fater o benderfynu pa gamau i'w cymryd os gwelaf arwyddion bod rhywun yn cael trafferth ymdopi, mae un aelod o'r tîm yn gofyn i mi drefnu i'r ddau ohonom fynd am goffi i drafod, tra bod aelod arall o'r tîm yn gofyn i mi anfon e-bost ati yn hytrach na gofyn iddi'n uniongyrchol fel bod ganddi'r cyfle i benderfynu pa fanylion i'w rhannu ar ei thelerau ei hun.

Ar y cyfan, mae'r Cynllun wedi bod yn ffordd syml a hawdd o gadw golwg ar yr hyn sy'n cadw fy staff yn iach a sicrhau fy mod yn gwneud popeth o fewn fy ngallu fel rheolwr i gefnogi eu hiechyd meddwl ac, yn ei dro, eu cynhyrchiant.



Addasiadau rhesymol a Deddf Cydraddoldeb 2010

Ar ôl llunio Cynllun o'r fath, efallai y byddwch yn penderfynu, ar y cyd â'r aelod o'ch tîm, bod angen gwneud addasiadau rhesymol.

Mae addasiad rhesymol yn newid a wneir gan gyflogwr sy'n galluogi cyflogai i barhau â'i ddyletswyddau heb gael ei roi dan anfantais o'i gymharu ag eraill.

O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae dyletswydd gyfreithiol ar gyflogwyr i wneud yr addasiadau rhesymol hyn i gyflogeion sydd ag anabledd. P'un a yw problem iechyd meddwl wedi'i diffinio fel anabledd neu beidio, caiff cyflogwyr eu hannog i wneud addasiadau i staff â phroblemau iechyd meddwl.

Mae'r mathau o addasiadau rhesymol a wneir yn gyffredinol i bobl â phroblem iechyd meddwl yn dibynnu ar symptomau'r unigolyn, a dylid eu haddasu i ddiwallu eu hanghenion. Mae hefyd yn dibynnu ar adnoddau'r sefydliad, felly mae'n bwysig bod rheolwyr yn ymwybodol o'r hyn y gall ei sefydliad ei wneud a'r hyn a ddiffinnir yn 'rhesymol' wrth ddechrau sgwrs. Bydd esbonio hyn yn glir yn helpu i reoli disgwyliadau ac yn helpu wrth wneud penderfyniadau.

I gael rhagor o wybodaeth, darllenwch ganllaw [‘Reasonable adjustments for disabled workers’](#) y llywodraeth, canllaw [‘What's reasonable at work’](#) Rethink Mental Illness a gwefan Acas, sy'n cynnwys gwybodaeth am ei wasanaeth cynghori ar gydraddoldeb ac amrywiaeth.

Gallai addasiadau gynnwys:

Cymorth gan reolwr

- rhoi cyfarwyddiadau ysgrifenedig i rywun y mae ei orbryder yn effeithio ar ei gof
- rhoi cymorth â'i lwyth gwaith a help i flaenoriaethu ei waith
- cytuno ar y math o waith y gall ymdopi ag ef tra ei fod yn dychwelyd i'r gwaith yn raddol
- cael sgysiau dal i fyny neu un-i-un yn fwy rheolaidd

Hyblygrwydd o ran patrymau gwaith

- oriau gwaith hyblyg, er enghraifft, caniatáu i rywun sy'n cael trafferth teithio ar drenau gorlawn ddechrau a gorffen yn gynnar er mwyn osgoi'r adeg brysus
- caniatáu i rywun sy'n dechrau neu sy'n cwtogi ar ei feddyginiaeth gael diwrnod i ffwrdd o'r gwaith os yw'n dioddef sgîl-ffeithiau megis teimlo'n gysglyd
- caniatáu i rywun drefnu ei oriau er mwyn iddo allu mynd i sesiwn therapi wythnosol
- caniatáu i rywun gael amser iddo'i hun allan o'r swyddfa pan fydd yn gorbryderu
- caniatáu i rywun nad yw'n gallu gweithio llawn amser weithio rhan amser neu rannu swydd

Hyblygrwydd o ran patrymau gwaith (parhad)

- caniatáu i rywun drefnu ei wyliau blynyddol fel bod ganddo seibiannau rheolaidd drwy gydol y flwyddyn
- caniatáu i rywun sy'n teimlo dan straen mewn cyfarfodydd mawr gael o leiaf 15 munud rhwng cyfarfodydd
- dychwelyd i'r gwaith yn raddol ar ôl pob cyfnod o salwch
- y posibilrwydd o weithio gartref, gostwng oriau neu ryddhad rhag rhai cyfrifoldebau i atal yr unigolyn rhag gorfod cymryd absenoldeb oherwydd salwch pan fydd ei gyflwr yn amrywio

Newidiadau i'r amgylchedd ffisegol

- trefnu i rywun gael desg mewn man tawelach os bydd pethau mewn swyddfa agored yn tynnu ei sylw oddi ar ei waith
- symud gweithfan unigolyn fel nad yw'n gweithio mewn mannau prysur iawn neu gyda'i gefn at y drws
- cynnig man tawel ar gyfer seibiannau i ffurdd o'r prif fan gwaith
- caniatáu mwy o le personol

Mathau eraill o gymorth

- trefnu cyfryngu os oes anawsterau rhwng cydweithwyr
- penodi 'bydi' neu 'fentor' y tu allan i'r strwythur rheoli arferol a all roi'r cyflogai newydd ar ben y ffordd a'i helpu i ymgartrefu.

Rydym wedi rhoi'r enghreifftiau ar y dde at ei gilydd ar ôl cael trafodaethau ag amrywiaeth o bobl ar eu profiadau o addasiadau rhesymol.

Simon

Roedd Simon yn gweithio mewn siop brysur ac 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 cynhyrfu ac weithiau'n dechrau cael symptomau corfforol.

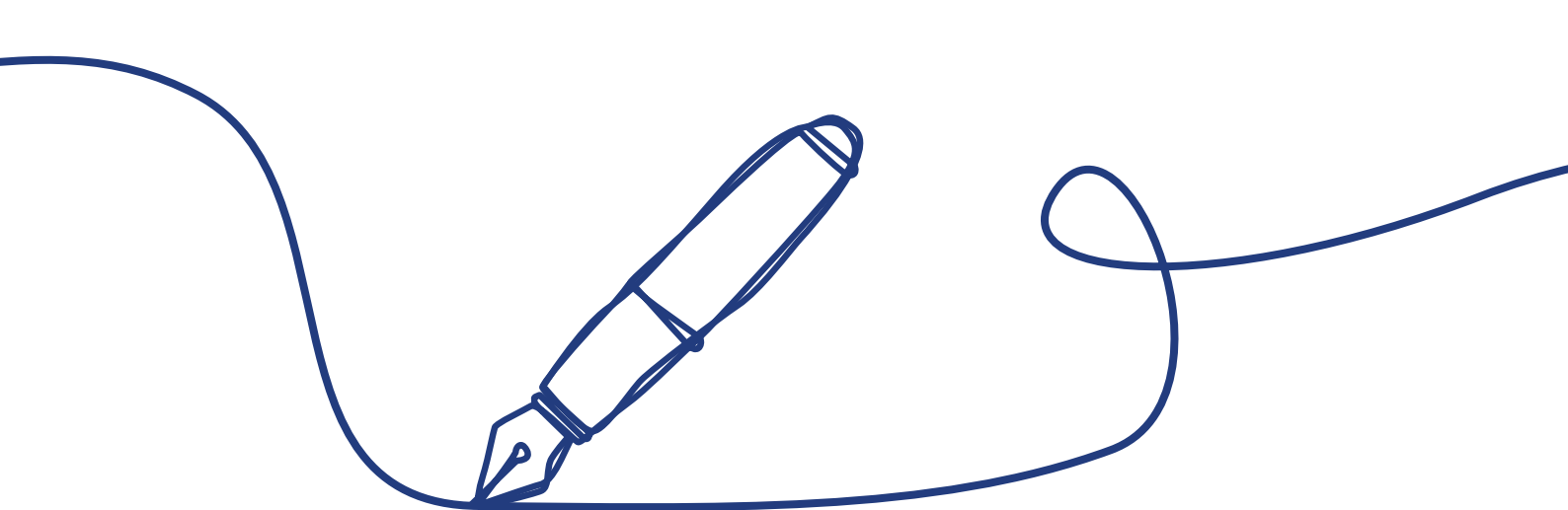
Pan awgrymodd ei reolwr agwedd hyblyg tuag at seibiannau (rhannu ei awr ginio yn dri slot o ugain munud yn hytrach nag un bloc o awr), roedd Simon yn gallu rhannu'r seibiannau hynny yn fwy cyfartal ar draws y diwrnod ac yn teimlo fel pe bai'n gallu ymdopi'n well.

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 i Chloe 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 y feddyginiaeth yn achosi sgîl-ffeithiau.

Cafodd hyn oll ei nodi yn ei Chynllun, a helpodd i strwythuro'r drafodaeth, ac roedd yn gopi ysgrifenedig o'r hyn y cytunwyd arno a'r cymorth i'w roi i Chloe. Roedd yn hawdd rhoi'r addasiadau hyn ar waith, a gwnaethant helpu'n fawr yn ystod y cyfnod hwn.



Templed Cynllun Gweithredu ar Les

Mae'r Cynllun yn ein hatgoffa o'r hyn y mae angen i ni ei wneud i aros yn iach yn y gwaith, ac yn nodi'r hyn y gall ein rheolwyr llinell ei wneud i'n cefnogi'n well.

Mae hefyd yn ein helpu i ddatblygu ymwybyddiaeth o'n dull gweithio, achosion straen ac ymatebion, ac yn ein galluogi i gyfleu'r rhain i'n rheolwr.

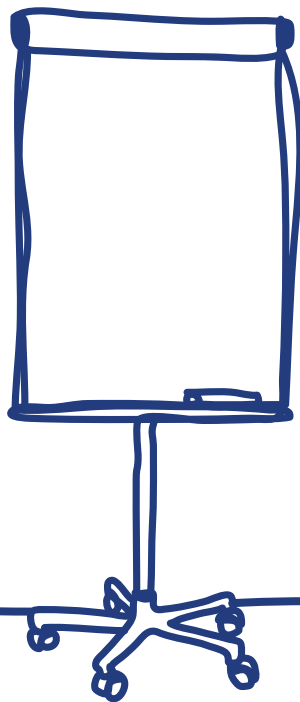
Bydd y wybodaeth ar y ffurflen hon yn cael ei chadw'n gyfrinachol a'i hadolygu gennych chi a'ch rheolwr ar y cyd. Dim ond

gwybodaeth rydych yn hapus i'w rhannu ac sy'n ymwneud â'ch rôl a'r gweithle y mae angen i chi ei nodi. Nid yw'r ffurflen hon yn ddogfen gyfreithiol, ond gall fod o gymorth i chi a'ch rheolwr wrth gytuno, gyda'ch gilydd, sut i'ch cefnogi'n ymarferol yn eich rôl a sut i fynd i'r afael ag unrhyw anghenion iechyd.

Y cyflogwr sy'n gyfrifol am sicrhau y caiff y wybodaeth a roddir ar y ffurflen hon ei chadw'n gyfrinachol ac na fydd yn cael ei rhannu ag unrhyw un heb ganiatâd yr aelod o staff. Efallai y bydd angen torri rheolau cyfrinachedd mewn amgylchiadau penodol – ewch i dudalen 9 i gael rhagor o wybodaeth am hyn.

1. Beth sy'n eich helpu i aros yn feddyliol iach yn y gwaith?

(Er enghraifft, digon o amser i gael cinio i ffurdd o'ch desg, ymarfer corff cyn neu ar ôl gwaith neu yn ystod eich amser cinio, swyddfa olau ac eang, cyfleoedd i ddod i adnabod cydweithwyr)



2. Beth y gall eich rheolwr ei wneud i'ch helpu i aros yn feddylol iach yn y gwaith?

(Er enghraifft, adborth a sesiynau dal i fyny yn rheolaidd, patrymau gwaith hyblyg, esbonio datblygiadau sefydliadol ehangach)

3. A all unrhyw sefyllfaoedd yn y gwaith wneud i chi deimlo'n wael yn feddylol?

(Er enghraifft, gwrthdaro yn y gwaith, newid sefydliadol, dyddiadau cau tynn, rhywbeth yn mynd o chwith)

4. Sut y gallai iechyd meddwl gwael effeithio ar eich gwaith?

(Er enghraifft, gallwch ei chael hi'n anodd gwneud penderfyniadau, cael trafferth blaenoriaethu tasgau gwaith, ei chael hi'n anodd canolbwytio, teimlo'n gysglyd, teimlo'n ddryslyd, cur pen)

5. A allai unrhyw arwyddion cynnar ddod i'r amlwg pan fyddwch yn dechrau teimlo'n wael yn feddylol?

(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 effaith?

(Er enghraifft, mwy o amser i ddal i fyny gyda'ch rheolwr, canllawiau ar flaenoriaethu llwyth gwaith, patrymau gwaith hyblyg, ystyried addasiadau rhesymol)

7. A yw'n werth sôn wrth eich rheolwr am unrhyw elfennau ar eich dull gweithio unigol neu anianawd?

(Er enghraifft, mae'n well gennych fwy o gysylltiad wyneb yn wyneb neu fwy o gysylltiad dros e-bost, mae angen amser arnoch i fyfyrion dawel cyn cyfarfodydd neu dasgau creadigol, hoffech gael y cyfle i drafod terfynau amser cyn iddynt gael eu pennu, hoffech fentor i'w holi pan nad ydych am holi eich rheolwr, mae angen rhoi cynllun gwaith ysgrifenedig ar waith y gellir ei adolygu a'i newid yn rheolaidd, terfynau amser clir os ydych yn dueddol o orweithio tasg, mae eich lefelau egni yn dueddol o fod yn uchel neu'n isel yn y bore neu'r prynhawn)

8. Os gwelwn arwyddion cynnar bod eich iechyd meddwl yn wael, beth dylwn ei wneud?

(Er enghraifft, siarad â chi'n dawel am y peth, cysylltu â'r unigolyn rydych wedi gofyn i ni gysylltu ag ef)

9. Pa gamau y gallwch eu cymryd os byddwch yn dechrau teimlo'n wael yn feddyliol yn y gwaith? A allwn ni wneud unrhyw beth i'w hwyluso?

(Er enghraifft, efallai yr hoffech gymryd saib o'ch desg a mynd am dro, neu ofyn i'ch rheolwr llinell am gymorth)

10. A hoffech rannu unrhyw beth arall?

Llofnod y cyflogai _____

Dyddiad _____

Llofnod rheolwr llinell _____

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-bostiwch 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 gofrestedig Mind: 219830