



Canllaw i gyflogeion: Cynlluniau Gweithredu ar Les

Sut i gefnogi eich iechyd meddwl yn y gwaith



Canllaw i gyflogeion: Cynlluniau Gweithredu ar Les

Sut i gefnogi eich iechyd meddwl yn y gwaith

Cynnwys

Cyflwyniad	04
I bwy y mae'r canllaw hwn?.....	04
Diffiniadau defnyddiol	05
Beth yw Cynllun Gweithredu ar Les a sut y gall fy helpu?	07
Beth dylai Cynllun Gweithredu ar Les ei gwmpasu?	07
Sut i ddechrau arni gyda Chynllun Gweithredu ar Les.....	08
Beth os nad yw fy rheolwr wedi defnyddio Cynllun Gweithredu ar Les o'r blaen?	08
Cynlluniau Gweithredu ar Les ar waith	11
Addasiadau rhesymol a Deddf Cydraddoldeb 2010.....	12
Cyngor ar aros yn iach yn y gwaith.....	14
Templed Cynllun Gweithredu ar Les.....	15

Ymwrthodiad cyfreithiol

Nid yw Mind yn darparu 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 polisiau 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 bolisiau 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 cyflogeion 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 iechedd meddwl staff mewn modd cynhwysfawr, gan gynnwys sut i hybu lles staff, mynd i'r afael ag achosion problemau iechedd meddwl sy'n gysylltiedig â gwaith a chefnogi staff â phroblemau iechedd meddwl.

Mae'r adnodd hwn yn un o gyfres o adnoddau sy'n ceisio cefnogi iechedd 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?

Mae'r canllaw hwn ar gyfer unrhyw un sy'n gweithio neu sy'n gwirfoddoli a hoffai ddysgu mwy am sut i ddefnyddio'r Cynllun i gefnogi a hybu ei iechedd meddwl a lles yn y gwaith. Mae'n bosibl:

- bod gennych problem iechedd meddwl ar hyn o bryd, a hoffech wybod sut y gall y Cynllun eich helpu
- eich bod yn iach ar hyn o bryd, a hoffech ddefnyddio'r Cynllun fel adnodd rhagweithiol i nodi'r hyn sydd ei angen arnoch i fod yn iach yn feddyliol yn y gwaith

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 bobl wynebu mwy o stigma. Fodd bynnag, mae llawer o bobl yn gallu byw gyda'r diagnosisu 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 problemau iechyd meddwl mwy difrifol.



Beth yw Cynllun Gweithredu ar Les a sut y gall fy helpu?

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 sut i fynd i'r afael â phroblem iechyd meddwl yn y gwaith os bydd gennych un.

Mae hefyd yn rhoi'r cyfle i chi gael trafodaeth â'ch rheolwr neu'ch goruchwyliwr er mwyn iddynt ddeall eich anghenion a'ch profiadau yn well ac,

yn y pen draw, i gefnogi eich iechyd meddwl, sydd yn ei dro yn arwain at well gynhyrchiant a pherfformiad a mwy o foddhad yn y swydd.

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

Os ydych yn weithiwr gwasgaredig, neu'n gweithio o bell, gall y Cynllun eich helpu i nodi sut y gall eich rheolwr eich cefnogi orau a goresgyn y rhwystrau sy'n amlwg wrth weithio yn y ffordd hon.

Mae'r Cynllun yn arbennig o ddefnyddiol yn ystod y broses dychwelyd i'r gwaith hefyd os nad ydych wedi bod yn y gwaith oherwydd problem iechyd meddwl, gan ei fod yn annog trafodaeth ar yr hyn y bydd yn eich cefnogi a'r addasiadau rhesymol a allai fod yn ddefnyddiol i'w trafod a'u hystyried gyda'ch rheolwr.

Beth dylai Cynllun Gweithredu ar Les ei gwmpasu?

- ✓ y camau y byddwch yn eu cymryd a'r ymddygiadau y gallwch eu mabwysiadu i gefnogi eich lles meddyliol
- ✓ arwyddion cynnar iechyd meddwl gwael er mwyn i'ch rheolwr neu'ch goruchwyliwr allu cadw golwg amdanynt
- ✓ unrhyw beth yn y gweithle a all achosi iechyd meddwl gwael neu straen
- ✓ effaith bosibl iechyd meddwl gwael ar eich perfformiad, os o gwbl
- ✓ pa gymorth sydd ei angen arnoch gan eich rheolwr llinell
- ✓ y camau cadarnhaol y byddwch chi a'ch rheolwr yn eu cymryd os byddwch dan straen neu os bydd eich iechyd meddwl yn wael
- ✓ amserlen gytûn i adolygu'r Cynllun ac unrhyw fesurau cymorth a roddwyd ar waith er mwyn gweld a ydynt yn gweithio
- ✓ unrhyw beth arall a fyddai'n ddefnyddiol yn eich barn chi i gefnogi eich iechyd meddwl

Nid yw'r Cynllun yn gyfreithiol-rwymol. Ei ddiben yw bod yn gytundeb rhengoedd chi a'ch rheolwr er mwyn hybu eich lles neu fynd i'r afael ag unrhyw anghenion iechyd meddwl presennol, gan gynnwys unrhyw addasiadau yr hoffech eu trafod.



Sut i ddechrau arni gyda Chynllun Gweithredu ar Les

1. Trefnwch ychydig o amser ar eich pen eich hun i lunio eich Cynllun
2. Trefnwch ychydig o amser i'w drafod â'ch rheolwr yn gyfrinachol
3. Rhowch ystyriaeth i'r hyn y gallai fod yn ddefnyddiol i'ch rheolwr ei wybod cyn y cyfarfod

Beth os nad yw fy rheolwr wedi defnyddio Cynllun Gweithredu ar Les o'r blaen?

Os nad yw eich rheolwr neu'ch goruchwyliwr wedi defnyddio'r Cynllun o'r blaen, y peth gorau i'w wneud yw eu cyfeirio at y 'Canllaw i reolwyr llinell: Cynlluniau Gweithredu ar Les'. Mae hwn yn nodi popeth y mae angen i reolwr ei wybod o ran sut i'ch cefnogi wrth lunio eich Cynllun. I gael rhagor o wybodaeth ac awgrymiadau defnyddiol, cyfeiriwch nhw at ein [gwefan](#).

Drwy lunio Cynllun o'r fath, byddwch yn gallu blaengynllunio drwy feithrin ymwybyddiaeth o'r hyn sy'n gweithio a'r hyn nad yw'n gweithio i chi wrth reoli eich lles, pa gymorth sydd ei angen arnoch gan eich rheolwr a datblygu ymddygiadau sy'n cefnogi eich iechyd.

Os digwydd i chi gael problem iechyd meddwl yn y dyfodol, yna bydd gennych syniad o'r cymorth wedi'i deilwra sydd ei angen arnoch. Mae hefyd yn hwyluso deialog agored â'ch rheolwyr – gan arwain at gamau ymarferol, cytûn a all fod yn sail i broses monitro ac adolygu reolaidd.

Drwy adolygu eich Cynllun yn rheolaidd, gallwch ei addasu i adlewyrchu newidiadau yn eich profiadau neu ddulliau newydd sy'n ddefnyddiol i chi, a thrwy fod yn rhagweithiol a chymryd perchenogaeth o'r broses a'r Cynllun ei hun, gall eich helpu i deimlo fel bod gennych fwy o reolaeth.

Mae'r Cynllun yn rhywbeth y dylech chi ei lunio a bod yn berchen arno, gan fynegi eich dewisiadau personol eich hun, eich llais, eich profiadau personol a'ch anghenion. Rôl eich rheolwr yw trafod y Cynllun gyda chi a rhoi cymorth, gan gynnwys arweiniad, ar yr hyn sy'n bosibl o ran unrhyw addasiadau rhesymol. Dylai fod yn broses gydweithredol, ond yn un sy'n cael ei harwain gennych chi.

Cyfrinachedd

Dylai'r Cynllun gael ei gadw'n gyfrinachol gan eich rheolwr neu'ch goruchwyliwr. Sicrhewch eich bod yn llwyr ymwybodol o'r ffordd y caiff y wybodaeth ei defnyddio, a pheidiwch â rhoi gwybodaeth nad ydych yn hapus i'w rhannu. Os ydych yn llunio Cynllun o'r fath am nad ydych yn teimlo'n dda, gall eich rheolwr ofyn i chi a fydddech yn fodlon i'r adran AD gadw copi ohono, ynghyd ag unrhyw wybodaeth arall am eich lles, megis adroddiad lechyd Galwedigaethol neu gynllun Dychwelyd i'r Gwaith.

Chi a ddylai benderfynu a ydych yn fodlon i'r adran AD gadw copi ohono neu i'w gadw'n gyfrinachol rhyngoch chi a'ch rheolwr. Os oes gennych unrhyw amheuaeth, darllenwch bolisi eich cwmni ar hyn.

Mae hefyd yn ddefnyddiol ceisio cyngor gan y gweithiwr iechyd proffesiynol sy'n ymwneud â'ch gofal, megis Meddyg Teulu neu arbenigwr lechyd Galwedigaethol, ar yr hyn y gallech fod am ei gynnwys yn eich Cynllun.

Er mwyn i'ch cyflogwr gyflawni ei ddyletswydd gofal i gadw staff yn ddiogel yn y gwaith, bydd yn rhaid iddo dorri rheolau cyfrinachedd os bydd o'r farn eich bod yn wynebu argyfwng. Os daw'n ymwybodol eich bod chi neu rywun arall mewn perygl difrifol o niwed, gall benderfynu ffonio'r gwasanaethau brys.

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 ddrud.

Roedd y camau y cytunwyd arnynt yn yr astudiaethau achos hyn yn effeithiol am eu bod yn archwilio anghenion unigol ac yn rhoi dulliau neu addasiadau ymarferol, 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 ffurdd 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 nesg, 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 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.

Addasiadau rhesymol a Deddf Cydraddoldeb 2010

Ar ôl llunio Cynllun o'r fath, efallai y byddwch yn trafod â'ch rheolwr p'un a oes 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 gyffredin i bobl â phroblem iechyd meddwl yn dibynnu ar y symptomau, a dylent gael eu haddasu i ddiwallu eich anghenion. Mae hefyd yn dibynnu ar adnoddau'r sefydliad, felly mae angen i'ch rheolwr fod yn ymwybodol o'r hyn y gall y sefydliad ei wneud a'r hyn a ddiffinnir yn 'rhesymol' wrth ddechrau sgwrs.

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 eich rheolwr

- rhoi cyfarwyddiadau ysgrifenedig i rywun y mae ei orbryder yn effeithio ar ei gof
- rhoi cymorth â llwyth gwaith a help i flaenoriaethu gwaith
- cytuno ar y math o waith y gallwch ymdopi ag ef tra rydych 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 brysur
- 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'n llawn amser weithio'n 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 ei chael hi'n anodd iawn ymdopi 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 o adref, gostwng oriau neu ryddhad rhag rhai oriau, a chyfrifoldebau i atal yr unigolyn rhag gorfod cymryd amser i ffwrdd o'r gwaith 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 sy'n 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 ffwrdd 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 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 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 wrth ei chefnogi yn ystod y cyfnod hwn.

Cyngor ar aros yn iach yn y gwaith

Gall cymryd camau, waeth pa mor fach, wella eich bywyd yn y gwaith neu atal straen rhag datblygu yn y lle cyntaf.

Gallwch fod yn rhydd i wneud rhai pethau heb orfod dweud wrth unrhyw un arall, ond bydd angen i chi drafod rhai pethau, naill ai'n ffurfiol neu'n anffurfiol, gyda chydweithwyr neu reolwyr.

- Datblygwch gydberthnasau da gyda chydweithwyr er mwyn i chi allu creu rhwydwaith cymorth.
 - Siaradwch â rhywun rydych yn ymddiried ynddo, yn y gwaith neu allan o'r gwaith, am yr hyn sy'n eich cynhyrfu neu sy'n peri i chi deimlo dan straen.
 - Dywedwch os oes angen help arnoch
 - Byddwch yn bendant – dywedwch na os na allwch ymgymryd â gwaith ychwanegol.
 - Byddwch yn realistig – nid oes rhaid i chi fod yn berffaith drwy'r amser.
 - Os bydd popeth yn dechrau eich llethu, anadlwch yn ddwfn. Ceisiwch adael eich desg neu'r sefyllfa am ychydig funudau.
- Gwnewch restr o'r hyn sydd angen ei wneud; dim ond ychydig funudau y mae'n ei gymryd a gall eich helpu i flaenoriaethu, canolbwyntio a rhoi pethau mewn persbectif. Gall rhoi tic yn erbyn eitemau ar ôl eu cwblhau roi boddhad i chi hefyd.
 - Ceisiwch fynd am dro neu gael awyr iach yn ystod y diwrnod. Mae ymarfer corff a golau dydd yn dda ar gyfer eich iechyd meddwl, yn ogystal â'ch iechyd corfforol.
 - Gweithiwch oriau rheolaidd, a cheisiwch gymryd y seibiannau a'r gwyliau mae gennych yr hawl iddynt. Os bydd pethau'n mynd yn ormod, trefnwch ddiwrnod i ffwrdd neu benwythnos hir.



- Ceisiwch beidio â gweithio oriau hir neu fynd â gwaith adref gyda chi. Gall hyn fod yn iawn yn y byrdymor, os oes gan y gwaith ddiben penodol ac mae wedi'i ddiffinio'n glir – gall ymdrechu fel tîm i gwblhau prosiect brys roi llawer o foddhad. Fodd bynnag, nid yw gweithio oriau hirach yn rheolaidd yn arwain at well ganlyniadau yn gyffredinol.
- Os cewch gyfleoedd i gyfrannu rhywfaint, yn arbennig at benderfyniadau a all effeithio arnoch, manteisiwch ar y cyfleoedd hynny.
- Os byddwch yn gweithio o gartref, manteisiwch ar gyfleoedd i gysylltu â'ch cydweithwyr.
- Cynhaliwch gydbwysedd gwaith-bywyd iach – dylech feithrin eich cydberthnasau allanol, diddordebau, a'r galluoedd nad ydynt yn cael eu defnyddio yn eich swydd.
- Sicrhewch eich bod yn yfed digon o ddŵr a'ch bod yn bwyta yn ystod y dydd i gynnal eich lefelau egni.
- Dysgwch ychydig o dechnegau ymlacio (gweler ein llyfryn [How to manage stress](#)).

Am arweiniad pellach ar sut i hybu eich lles a chefnogi eich lles meddyliol yn rhagweithiol yn y gwaith, darllenwch ein llyfryn ar '[How to be mentally healthy at work](#)' a '[Five Ways to Wellbeing](#)' New Economics Foundation.

Mae 'How to be mentally healthy at work' hefyd yn cynnwys rhywfaint o wybodaeth ddefnyddiol am sut y gallech ddatgelu problem iechyd meddwl i'ch adran AD neu'ch rheolwr os bydd angen i chi wneud hynny.



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 8 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, ychydig o 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 feddyliol iach yn y gwaith?

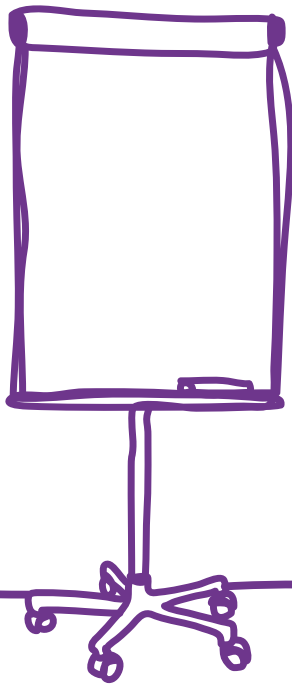
(Er enghraifft, adborth a sesiynau dal i fyny yn rheolaidd, patrymau gwaith hyblyg, esbonio datblygiadau sefydliadol ehangach)

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

(Er enghraifft, gwrthdaro yn y gwaith, newid sefydliadol, terfynau amser 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 canolbwyntio, 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 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 effaith?

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

7. A yw'n werth sôn i'ch rheolwr am unrhyw elfennau o'ch 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 feddwl yn 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 oes angen i 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 hadolygu _____

Rwy'n gwybod cymaint o wahaniaeth y gall unrhyw addasiadau bach ei wneud. Mae gwaith bob amser wedi bod yn bwysig iawn i mi, ac mae'r gallu i weithio a mynd i'r afael â fy iselder wedi gwneud gwahaniaeth enfawr.



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 gofrestredig Mind: 219830