

lechyd Meddwl yn  
y Gweithle Canllaw  
Ymrwymiad i Gyflogwyr  
yn ystod y Coronafeirws



# Sut i ddefnyddio'r canllaw

Cynlluniwyd y canllaw hwn i helpu sefydliadau cefnogol i deilwra ymyriadau presennol yn y gweithle er mwyn cefnogi iechyd meddwl staff yn ystod pandemig y coronafeirws, a hynny drwy ddefnyddio'r fframwaith Ymrwymiad i Iechyd Meddwl yn y Gweithle fel sail. Yn y canllaw hwn byddwn yn rhoi esiamplau ymarferol o beth gall cyflogwyr ei wneud i gefnogi staff ac ymateb i bandemig y coronafeirws.

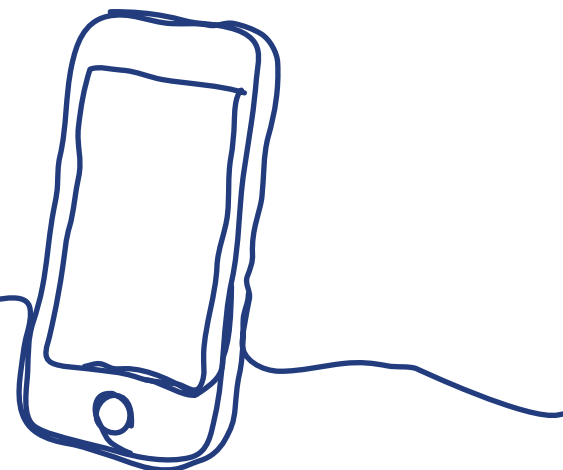
Fframwaith syml yw'r [Ymrwymiad i Iechyd Meddwl yn y Gweithle](#) sy'n ystyried sut mae arferion gorau yn edrych. Mae'n cynnwys chwe safon ar sut y gall sefydliadau fynd ati'n well i gefnogi iechyd meddwl eu gweithwyr:

- Blaenoriaethu iechyd meddwl yn y gweithle drwy ddatblygu a darparu rhaglen systematig o weithgareddau
- Mynd ati'n rhagweithiol i sicrhau bod cynlluniau gwaith a diwylliant sefydliadau'n sbarduno canlyniadau iechyd meddwl cadarnhaol
- Hybu diwylliant agored o ran iechyd meddwl
- Cynyddu hyder a gallu sefydliadol
- Darparu adnoddau a chefnogaeth iechyd meddwl
- Cynyddu tryloywder ac atebolrwydd drwy adrodd yn fewnol ac yn allanol.

Rydym yn gwybod bod cyflogwyr o bob lliw a llun yn bodoli, sydd ag amrywiaeth o arferion gwaith ac amgylchiadau. Rydym hefyd yn gwybod bod y coronafeirws wedi effeithio ar sefydliadau ar draws sectorau a diwydiannau, a hynny mewn amryw o ffyrdd gwahanol a chymhleth. Ond mae gennym ni i gyd iechyd meddwl ac mae cefnogi lles pawb yn ystod y cyfnod hwn yn bwysicach nag erioed.

Rydym yn gobeithio y bydd sefydliadau, waeth beth yw eu sectorau na'u maint, yn gallu addasu'r argymhellion hyn i'w hanghenion hwythau fel eu bod yn gallu cefnogi iechyd meddwl eu pobl yn effeithiol ar draws pob rhan o'u sefydliad - drwy fabwysiadu ystod eang o ddulliau a sianelau i ymgysylltu â phobl a gaiff eu hystyried yn weithwyr allweddol, gweithwyr o bell a staff sydd ar ffyrlo.

Wrth i'r sefyllfa esblygu gallwch ddod o hyd i'n hadnoddau diweddaraf ar y coronafeirws drwy ymweld â: [www.mentalhealthatwork.org.uk/coronafeirws](http://www.mentalhealthatwork.org.uk/coronafeirws)



## Safon un – Blaenoriaethu iechyd meddwl yn y gweithle drwy ddatblygu a darparu rhaglen systematig o weithgareddau

### Mae pedair prif weithred i'r safon hon:

- 1 Cynhyrchu cynllun iechyd meddwl yn y gweithle a'i gyfleu a'i roi ar waith, gan weithio oddi ar arferion gorau ac adlewyrchu barn gweithwyr ar draws y sefydliad, gan edrych yn benodol ar adborth pobl â phroblemau iechyd meddwl.
- 2 Dangos uwch-berchnogaeth a sbarduno atebolrwydd ar lefel burdd, gan ddefnyddio strwythur llywodraethiant eglur ar gyfer adrodd yn ôl.
- 3 Monitro iechyd a lles gweithwyr yn rheolaidd gan ddefnyddio'r data sydd ar gael.
- 4 Annog adborth gan eich gweithwyr a chreu cyfleoedd eglur i wneud gwelliannau yn seiliedig ar adborth.

Wrth ymateb i'r coronafeirws, dylai cyflogwyr ystyried:

### Cynnal diwylliant positif lle mae pobl yn teimlo'n gyfforddus wrth drafod eu hiechyd meddwl.

Mae hyn yn bwysicach nawr nag erioed gan fod gweithwyr yn fwy tebygol o brofi amrywiaeth o broblemau cydgysylltiol gan gynnwys pryder am arian, gofalu am eraill, yn ogystal â theimlad cynyddol o unigrwydd a bod yn ynysig yn sgil cadw pellter cymdeithasol. Dylai sefydliadau gychwyn drwy greu cynllun iechyd meddwl ar gyfer y cyfnod hwn i ddangos pwysigrwydd iechyd meddwl a lles staff yn y cyfnod hwn. Gallai hwn adeiladu ar gynllun sydd gennych yn barod neu fod yn gynllun newydd sy'n hyblyg yn ystod yr amseroedd unigryw hyn. Dylai'r cynllun gynnwys:

- sut byddwch chi'n hybu iechyd meddwl a lles eich holl staff
- sut byddwch chi'n mynd i'r afael â beth yn y gwaith sy'n achosi problemau iechyd meddwl, gan gynnwys arolygu lles eich staff yn rheolaidd
- sut byddwch chi'n cefnogi staff sydd dan gwmwl iechyd meddwl
- sut byddwch chi'n hybu cydbwysedd gwaith/bywyd positif
- cyfeirio at ffynonellau perthnasol o wybodaeth a chefnogaeth yn eich sefydliad a thu allan iddo
- cydnabod bod y cyfnod hwn yn un anodd iawn i'r holl staff.

Dylai sefydliadau hefyd ddatblygu cynllun cyfathrebu sy'n cynnwys:

- Diweddaru prif arweinydd yn rheolaidd i atgyfnerthu pwysigrwydd lles staff ar yr adeg anodd yma
- Diweddariadau busnes a newidiadau i bolisiau e.e. newid mewn polisi ariannol neu Dechnoleg Gwybodaeth i adlewyrchu arferion gwaith newydd
- Diweddariadau rheolaidd ar y gefnogaeth sydd ar gael gan reolwyr, rhwydweithiau staff, Adnoddau Dynol, Rhaglenni Cynorthwyo Staff a darparwyr allanol eraill.

## Sicrhau bod systemau cofnodi salwch, absenoldeb a lles yn cael eu haddasu i arferion gwaith newydd.

Wrth i sefydliadau addasu i'r amgylchiadau newidiol mae'r coronafeirws wedi eu creu, mae'n bwysig bod y prosesau adrodd sylfaenol yn parhau i gael cefnogaeth. Bydd gofyn i sefydliadau sy'n defnyddio copïau caled o ffurflenni 'dychwelyd i'r gwaith' a chyfarfodydd wyneb yn wyneb ystyried dulliau digidol amgen, yn ogystal ag ystyried sut mae cofnodi achosion newydd o absenoldeb. Bydd hyn sicrhau bod y data a gesglir am salwch, absenoldeb a lles staff yn parhau i fod mor gywir â phosib.

## Creu mecanwaith ar gyfer derbyn adborth

Dylai cyflogwyr sicrhau bod y mecanweithiau presennol ar gyfer derbyn adborth gweithwyr yn parhau i fod yn addas ac yn cael eu cefnogi. Gall dulliau derbyn adborth gynnwys:

- Adnodd cyfathrebu ar-lein fel Microsoft Teams
- Cyfeiriad e-bost penodol gyda blwch e-bost i weithwyr anfon unrhyw syniadau, gwestiynau neu bryderon
- Fforwm staff sydd eisoes yn bodoli neu fforwm newydd sy'n cynrychioli llais y gweithiwr yn ystod y sefyllfa bresennol
- Ardal ddigidol fel mewnruwyd y staff.

## Cynllun ar gyfer effeithiau tymor hir y coronafeirws

Mae'n bwysig bod sefydliadau'n rhoi cynlluniau ar sut i gefnogi staff ar waith pan fydd y cyfyngiadau symud yn cael eu llacio a bywyd gwaith yn addasu i'r 'normal newydd'. Mae ymateb i newidiadau o fewn sefydliad yn anorfod ac mae'n bwysig bod lles gweithwyr yn cael ei ystyried drwy'r amser.

Gall teimladau o ansicrwydd barhau am gyfnod helaeth felly mae'n hanfodol bod sefydliadau yn anfon neges glir ar gynlluniau dychwelyd i'r gwaith. Rydym wedi gweithio mewn partneriaeth â'r Gymdeithas Feddyginiaeth Alwedigaethol, ochr yn ochr ag ACAS, BITC a CIPD i gynhyrchu Tecynnau Dychwelyd i'r Gwaith sy'n cynnig canllaw cynhwysfawr ar sut i fynd i'r afael â'r broses o ddychwelyd i waith.

Ni fydd dod allan o'r cyfyngiadau symud yn fater o wneud tro pedol syml - bydd yn anodd i bob sefydliad ac yn wahanol i bob aelod o staff yn unigol gan fod profiadau pawb o'r pandemig wedi bod yn wahanol. Er enghraifft, os oedd rhai aelodau o staff ar ffyrlo, yn gorfod darparu dyletswyddau gofal, neu efallai fod rhai wedi cael eu heintio neu wedi colli ffrind neu aelod o'r teulu yn sgil y feirws. O'r herwydd bydd gan rai aelodau o staff bryderon mawr ynghylch dychwelyd i'w gwaith ac mae'n bwysig bod cyflogwyr yn rheoli gofidiau gweithwyr ac unrhyw amharodrwydd posib i ddychwelyd i'r swyddfa, drwy gynnal deialog dwyffordd ystyrlon ac edrych ar ddulliau gwaith wedi eu teilwra'n benodol i unigolion.

Mae angen i sefydliadau sicrhau eu bod yn darparu gweithle sy'n ddiogel o ran y coronafeirws ac ni ddylent ddisgwyl i staff ddychwelyd i'w gwaith os nad yw'n ddiogel. Mae gan sefydliadau ddyletswydd i ddarparu gweithle diogel a gweithio gyda gweithwyr i wneud penderfyniadau am eu hamgylchedd gwaith a sicrhau eu bod yn deall unrhyw fesurau diogelwch newydd.



## Safon dau – Mynd ati'n rhagweithiol i sicrhau bod cynlluniau gwaith a diwylliant sefydliadau'n sbarduno canlyniadau iechyd meddwl cadarnhaol

### Mae pum prif weithred i'r safon hon:

- 1 Darparu amodau gwaith corfforol da i weithwyr.
- 2 Creu cyfleoedd i weithwyr gyflwyno adborth pan fydd cynllun gweithio, diwylliant ac amodau gwaith yn amharu ar iechyd meddwl.
- 3 Mynd i'r afael â'r effaith y gall amrywiaeth o weithgareddau ei chael ar weithwyr, gan gynnwys cynllunio sefydliadol, cynllunio swyddi, recriwtio, patrymau gwaith, e-bost, diwylliant 'ar waith o hyd' a pholisïau sy'n ymwneud â gwaith.
- 4 Rhoi caniatâd i weithwyr gael cydbwysedd gwaith/bywyd ac i weithio'n hyblyg a heini.
- 5 Annog awyrgylch agored wrth recriwtio a thrwy gydol cyflogaeth gweithwyr fel y gellir cynnig cefnogaeth briodol.

Mewn ymateb i'r coronafeirws, dylai cyflogwyr ystyried:

### Sicrhau bod staff yn gyfforddus â'u llwyth gwaith a sut maent yn cyflawni eu gwaith.

Yn ystod y cyfnod anodd hwn, gall staff deimlo nad yw'n bosib gofalu am eu lles. Gall fod yn hawdd i arferion newydd yn y gweithle ddatblygu mewn ffordd negyddol o safbwynt iechyd meddwl y gweithwyr. Dangosodd ymchwil diweddar gan y Sefydliad Astudiaethau Cyflogaeth nad oedd 75% o gyflogwyr wedi cynnal asesiad risg iechyd a diogelwch i staff sy'n gweithio gartref.<sup>1</sup> Os yw'r rhan fwyaf o'ch gweithlu'n gweithio gartref erbyn hyn, efallai y bydd cyfyngiadau arnoch chi o ran gallu cynnal asesiadau risg arferol ar gyfer iechyd a diogelwch, gan gynnwys pwysau iechyd meddwl a straen. Mae angen i reolwyr barhau i drafod â'u staff i sicrhau eu bod yn gyfforddus â'u llwyth gwaith a sut maent yn cyflawni eu gwaith.

<sup>1</sup> IES, 2020, Homeworker Wellbeing Survey

## Sicrhau bod staff yn cynnal cydbwysedd gwaith/bywyd

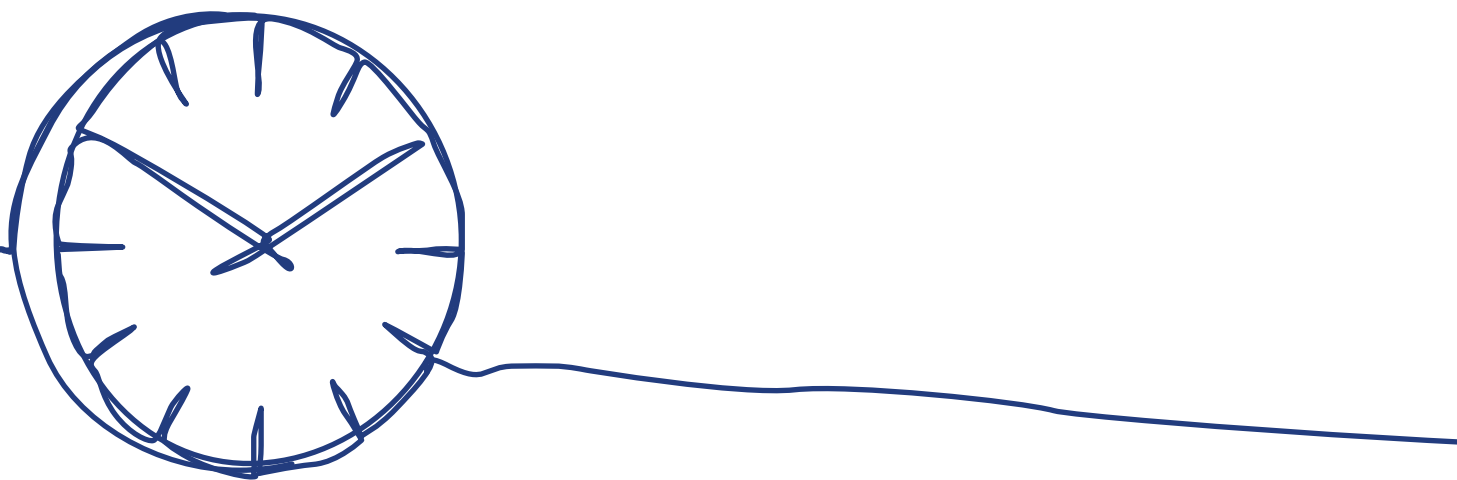
Er bod gweithio o bell yn gallu cefnogi iechyd staff, a pha mor gynhyrchiol ydynt, fe all fod yn brofiad unig iawn hefyd. Gall hyn arwain at ddatblygu diwylliant 'ar waith o hyd' ble mae gweithwyr yn teimlo dan bwysau i fod ar gael ac i edrych ar eu negeseuon e-bost. I fynd i'r afael â hyn dylai cyflogwyr ystyried:

- sicrhau y gellir rheoli llwyth gwaith a chael mecanweithiau i staff roi adborth a chael cefnogaeth pan nad yw hyn yn wir
- llacio'r rheolau ynghylch oriau gwaith a chaniatáu i weithwyr weithio pryd mae'n gyfleus iddyn nhw, gan hefyd sicrhau nad yw pobl yn gweithio gormod o oriau
- annog staff i gymryd egwyliau rheolaidd yn ystod y diwrnod gwaith, gan gynnwys rhywfaint o ymarfer corff os yw'n bosib
- sicrhau bod gan weithwyr yr offer priodol i weithio ac, os oes gan weithwyr addasiadau yn y gweithle oherwydd eu hiechyd meddwl, bod y rheiny hefyd yn cael eu dilyn wrth i'r gweithwyr weithio gartref, er enghraifft, blwch golau, cadair neu offer swyddfa penodol.

## Cynnig oriau hyblyg i weithwyr allweddol

Os yw eich gweithle'n dal ar agor a bod gennych staff sy'n mynd i'r gwaith yn ystod cyfnod pandemig y coronafeirus, gall rhoi rhywfaint o reolaeth i bobl o ran sut a phryd maent yn gweithio helpu pawb i fod yn iachach a mwy cynhyrchiol. Er enghraifft, gall caniatáu i aelod o staff gychwyn/gorffen yn hwyrach, er mwyn gallu teithio ar drafnidiaeth gyhoeddus ar amser y mae'n teimlo'n fwy cyfforddus, ei helpu i reoli pwysau gwaith. Yn yr un modd, dylid ystyried amodau arbennig i weithwyr allweddol sydd yn rhieni â chyfrifoldebau gwarchod plant. Mae bod yn hyblyg ac addasu eich dulliau gwaith yn ystod y cyfnod hwn yn hanfodol.

Mae mwy o arweiniad ar ddygymod â bod yn weithiwr allweddol ar gael [yma](#).



## Safon tri – Hybu diwylliant agored o ran iechyd meddwl

### Mae tair prif weithred i'r safon hon:

- 1 Newid, mewn modd rhagweithiol, y ffordd mae pobl yn meddwl a gweithredu o safbwynt iechyd meddwl drwy godi ymwybyddiaeth a herio stigma iechyd meddwl.
- 2 Grymuso gweithwyr i hyrwyddo iechyd meddwl a dangos esiampl gadarnhaol yn y gweithle.
- 3 Annog sgysiau dwyffordd agored am iechyd meddwl a thynnu sylw at y gefnogaeth sydd ar gael drwy bob cam o gyflogaeth.

Mewn ymateb i'r coronafeirws, dylai cyflogwyr ystyried:

### Sefydlu dulliau newydd o feddwl yn ystod y cyfnod hwn.

Bydd y coronafeirws yn golygu bod gofyn i sefydliadau yn troi at nifer o ddulliau newydd o weithio. Gall rhai o'r rhain fod wedi'u cyfyngu i'r cyfnod presennol yn unig, a gall eraill gael eu cadw fel newidiadau parhaol. Heb os, bydd y cyflymder y caiff y newidiadau hyn mewn dulliau gwaith eu gwneud ar draws busnesau yn gofyn am rywfaint o fentro-a-methu. Felly mae'n bwysig ystyried sut byddwch chi'n ystyried beth sy'n gweithio'n dda a beth sydd ddim.

Gall cyfathrebu gwael o safbwynt newidiadau a dulliau newydd o weithio achosi straen. Gall hyn effeithio ar staff os ydynt:

- yn cael eu llwytho â gormod o wybodaeth nad ydynt yn gallu ei phrosesu
- wedi eu cau allan o sgysiau a gwybodaeth allweddol
- yn methu dweud wrth eu rheolwyr sut maent yn teimlo.

Dylai cyflogwyr hefyd roi rhagor o ystyriaeth i'r staff hynny sy'n gweld y cyfnod hwn yn fwy heriol oherwydd unigrwydd, bod yn rhieni neu'n ofalwyr, neu os ydyn nhw neu rywun sy'n cydfyw â nhw yn mynd yn sâl. Dylai cyflogwyr fod yn hyblyg ac ystyried llacio rheolau tâl salwch ac ymestyn hawliau eraill fel gwyliau salwch neu wyliau gofalwyr.



## Defnyddio Cynlluniau Gweithredu Lles fel arf i rannu anghenion o ran cefnogaeth iechyd meddwl

Mae hwn yn gyfnod ansicr a phoenus i gymaint o bobl, felly hwyrach bydd angen cefnogaeth ychwanegol ar rai aelodau o'ch staff. Mae [Cynlluniau Gweithredu Lles \(CGLI\)](#) yn arfau hawdd sy'n gallu cefnogi iechyd meddwl gweithwyr drwy gynnig fframwaith i edrych ar beth sy'n sbarduno eu hiechyd meddwl gwael, pa weithgareddau all gefnogi eu hiechyd meddwl a pha strategaethau y gellir eu defnyddio i leihau iechyd meddwl gwael.

Gall bawb lenwi CGLI, a thrwy annog eich staff i gwblhau Cynlluniau Gweithredu Lles gallwch atgyfnerthu'r neges bod gennym i gyd iechyd meddwl a grymuso gweithwyr i gymryd rôl weithredol i ran rheoli eu lles eu hunain.

Os oes CGLI gan eich staff yn barod, efallai y byddai'n werth ei adolygu yn sgil y datblygiadau a'r newidiadau diweddar.

Rydym hefyd wedi datblygu CGLI newydd i'w ddefnyddio gan weithwyr sydd, mewn ymateb i'r coronafeirws, yn gweithio gartref. Mae ar gael [yma](#).

## Parhau â'r drafodaeth ar lwyfannau digidol

Mae Amser i Newid yn cynnig amrywiaeth o ddeunydd digidol, gan gynnwys asedau cyfryngau cymdeithasol, cardiau post, llofnodion e-bost, a fideos byrion a all helpu'ch sefydliad i barhau i godi ymwybyddiaeth o bwysigrwydd problemau iechyd meddwl a mynd i'r afael â stigma iechyd meddwl. Mae eu llyfrgell o adnoddau digidol ar gael [yma](#).

Hefyd ar wefan Amser i Newid, [yma](#), mae amrywiaeth o weithgareddau wedi eu cynllunio i fynd i'r afael â stigma iechyd meddwl yn y gweithle. Mae nifer ohonynt wedi eu creu i gael eu darparu ar lwyfannau digidol neu mae modd eu haddasu'n hawdd.



## Safon pedwar – Cynyddu hyder a gallu sefydliadol

### Mae pedair prif weithred i'r safon hon:

- 1 Cynyddu llythrennedd iechyd meddwl pob aelod o staff a chynnig cyfleoedd i staff ddysgu sut i reoli eu hiechyd meddwl eu hunain.
- 2 Sicrhau bod pob aelod o staff wedi ei addysgu ac yn barod i drafod iechyd meddwl yn effeithiol ac yn gwybod ble i gyfeirio ato i gael cymorth, gan gynnwys cynefino staff newydd
- 3 Hyfforddi rheolwyr llinell i adnabod a chefnogi pob agwedd ar iechyd meddwl yn y gweithle, a chynnal hyfforddiant atgoffa yn rheolaidd
- 4 Cefnogi rheolwyr i ystyried iechyd meddwl ym mhob agwedd ar eu rôl, gan gynnwys yn ystod prosesau cynefino staff, cyfarfodydd un-i-un, cyfarfodydd tîm a chyfarfodydd dychwelyd i'r gwaith.

Mewn ymateb i'r coronafeirws, dylai cyflogwyr ystyried:

### Gallu digidol wrth ddarparu hyfforddiant a chefnogaeth

Dylai sefydliadau, os ydynt yn cyflogi staff newydd yn y cyfnod hwn, sicrhau y gall prosesau cynefino priodol barhau i ddigwydd o bell a'u bod yn cynnwys yr un amcanion dysgu a fyddai wedi cael eu cynnig wyneb yn wyneb. Dylent gynnwys gwybodaeth berthnasol, gan gynnwys cyfeirio at y gefnogaeth sydd ar gael a manylion y bobl gallent siarad â nhw os ydynt yn cael problemau iechyd meddwl.

Mae darparu rhaglen gynefino effeithiol yn hanfodol. Gall cychwyn swydd newydd fod yn brofiad anghyfforddus ar y gorau ac, os nad yw gweithwyr newydd wedi cael arweiniad cywir na chael gwybod beth sy'n ddisgwyliedig ganddo, fe all roi cnoc i'w hyder ac ysgogi problemau iechyd meddwl. Mae Mind yn cynnig pecynnau e-ddysgu ar gyfer sefydliadau, a fydd yn helpu eich gweithwyr i ddeall a rheoli eu hiechyd meddwl eu hunain yn well ac i gefnogi eu cydweithwyr, yn ogystal ag arfogi rheolwyr i annog gweithleoedd iachach i'r meddwl. Ar gyfer sefydliadau mawrion rydym yn trwyddedu ein cyrsiau e-ddysgu ein hunain ond hefyd yn cynnig curs e-ddysgu am ddim i staff gweithleoedd bychain.

Os yw eich gweithwyr yn dal i ddod i'w gwaith, gall cefnogaeth cymheiriaid fod yn fuddiol tu hwnt. Fodd bynnag, efallai na fydd pawb yn teimlo'n gyfforddus yn gofyn am gefnogaeth cymheiriaid, boed hynny oherwydd y mesurau cadw pellter cymdeithasol neu eu teimladau nhw eu hunain yn trafod eu hiechyd meddwl ag eraill. Felly, mae cyfathrebu ar ffurf newyddlenni, tudalennau mewnwyd a llwyfannau ar-lein fel Microsoft Teams a Slack yn gallu bod o fudd hefyd.

Gallech hefyd annog gweithwyr i chwilio am gefnogaeth gan gymheiriaid ar-lein, fel Side by Side. Cymuned gefnogol ar-lein yw hon lle gallwch fod yn driw i'ch hunan. Rydym i gyd yn gwybod sut beth yw brwydro weithiau, ond nawr mae lle diogel i wrando, rhannu a chael eich clywed. P'un ai a ydych yn teimlo'n dda neu'n isel iawn ar hyn o bryd, mae'n lle diogel i rannu profiadau a gwrando ar eraill.

## Safon pump - Darparu adnoddau a chefnogaeth iechyd meddwl

### Mae tair prif weithred i'r safon hon:

- 1 Codi ymwybyddiaeth o'r adnoddau a'r offerynnau sydd ar gael, gan gynnwys [Iechyd Meddwl yn y Gweithle](#).
- 2 Sicrhau bod cymorth iechyd meddwl purpasol yn cael ei ddarparu'n fewnol, sy'n cyfeirio pobl at gefnogaeth glinigol - gan gynnwys cefnogaeth ddigidol, iechyd galwedigaethol, rhaglenni cefnogi gweithwyr, a'r GIG, ond heb ei gyfyngu i hynny.
- 3 Cynnig cefnogaeth wedi'i dargedu ynghylch y prif bethau sy'n cyfrannu at iechyd meddwl gwael e.e. lles ariannol.

Mewn ymateb i'r coronafeirws, dylai cyflogwyr ystyried:

### Sicrhau bod eich staff yn gwybod am y gefnogaeth lles mae eich sefydliad yn ei gynnig

Sicrhewch fod eich gweithwyr yn ymwybodol o'r pecyn cefnogaeth sydd ar gael iddynt a sut a phryd i gael gafael arno yn y cyfnod hwn.

Gallwch gynnig cefnogaeth fewnol neu brynu cefnogaeth ychwanegol i'ch gweithwyr. Gall hynny gynnwys:

- mynediad i Therapi Ymddygiad Gwybyddol (gan gynnwys drwy lwyfannau digidol)
- cwnsela drwy Fynediad i Waith
- Iechyd Galwedigaethol
- Rhaglenni Cynorthwyo Gweithwyr a chymorth purpasol arall ar gyfer iechyd meddwl a lles
- Arferion Myfyrio lle caiff gweithwyr archwilio a dysgu o'u profiadau, a mabwysiadu arferion ymarferol newydd o bosib.

Os yw eich staff yn gweithio o bell, dylech siarad â'ch darparwr ac edrych ar ba wasanaethau rhithiol sydd ganddynt i'w cynnig. Er enghraifft, cynnig cwsnla dros y ffôn neu Skype neu debyg.

Os ydych chi'n gyflogwyr llai, ac yn methu talu am gefnogaeth allanol i'ch staff ar hyn o bryd, dylech ystyried:

- sicrhau eich bod yn anfon gwybodaeth ddibynadwy i staff am sut gallen nhw gefnogi eu hiechyd meddwl eu hunain
- sicrhau bod eich staff, os ydynt yn gweithio gartref, yn gallu cael gafael ar eu rheolwr llinell, Adnodau Dynol a staff cefnogol os oes ganddynt gwestiynau
- holi cyrff o fewn eich diwydiant a sefydliadau fel FSB i weld a ydyn nhw'n gallu helpu
- cysylltu â'r Llinell Cyngor Gwaith am ddim sy'n cael ei darparu gan wasanaethau iechyd galwedigaethol GIG.

Mae rhai cyflogwyr yn estyn cefnogaeth i sefydliadau o fewn eu cadwyn gyflenwi, yn enwedig cyflogwyr bychain, i'w helpu i wella iechyd meddwl eu gweithwyr. Ar hyn o bryd, mae gan gyflogwyr sydd â'r adnoddau i gynnig y fath gefnogaeth rôl bwysig o ran sicrhau bod pob gweithiwr yn gallu cael y gefnogaeth sydd ei hangen arnynt i warchod eu hiechyd meddwl. Rydym yn awgrymu eu bod yn defnyddio eu dylanwad dros eu cadwyn cyflenwi a'u cwsmeriaid i annog a chefnogi sefydliadau eraill. Er enghraifft, gallech chi rannu adnoddau, gwybodaeth a chyrsgiau hyfforddiant.



## Safon chwech – Cynyddu tryloywder ac atebolrwydd drwy adrodd yn fewnol ac yn allanol

### Mae dwy brif weithred i'r safon hon:

- 1 Nodi ac olrhain mesurau adrodd yn fewnol ac allanol, gan gynnwys drwy adroddiadau a chyfrifon blynyddol.
- 2 Mesur gweithgaredd y sefydliad a'i effaith, drwy fframweithiau allanol cadarn e.e. [Traciwr Busnesau Cyfrifol Busnes yn y Gymuned](#) a'n [Mynegai Lles yn y Gweithle](#).

Mewn ymateb i'r coronafeirws, dylai cyflogwyr ystyried:

### Datblygu darlun clir o iechyd meddwl eich sefydliad yn ystod y cyfnod hwn.

Bydd hyn eich helpu chi i ddeall beth sy'n effeithio ar iechyd meddwl eich staff a pha mor dda ydych chi yn eu cefnogi. Meddyliwch am yr adnoddau a'r dulliau rydych wedi eu defnyddio eisoes i holi eich staff am eu profiadau, eu safbwyntiau a'u lefelau lles – fel arolygon staff, gwerthusiadau a data Adnoddau Dynol – a'u haddasu i'r amgylchedd presennol. Bydd ymgorffori cwestiynau perthnasol yn yr adnoddau hyn yn eich helpu i ffurfio darlun cynhwysfawr, heb greu gwaith ychwanegol. Gall rhai mesurau eraill gynnwys:

- monitro sawl aelod o staff sy'n cymryd gwyliau blynyddol
- edrych ar sawl aelod o staff sydd wedi defnyddio grwpiau cefnogaeth cymheiriaid neu, os oes gennych un, eich Rhaglen Cynorthwyo Gweithwyr (RhCG)
- monitro adborth o arolygon staff – i weld sut mae staff yn teimlo ac a ydynt o'r farn bod y cyfnod hwn wedi effeithio ar eu hiechyd meddwl
- cynnal holiadur staff drwy'r cyfnod i weld sut maen nhw'n ymdopi ac a oes unrhyw gefnogaeth bellach y gallwch ei gynnig.

Ar lefel fîm, mae'n bwysig bod rheolwyr yn mynd ati'n rheolaidd i arolygu iechyd meddwl a lles eu staff, y math o bwysau sydd arnynt a sut i leihau'r pwysau hwnnw. Ffordd syml o wneud hyn yw cynnal archwiliad iechyd meddwl rheolaidd fydd yn galluogi staff i rannu eu gofidion a gweithio tuag at eu datrys. Mae rhagor o wybodaeth am hyn yn ein canllaw ar [Sut i Arolygu Iechyd Meddwl yn y Gweithle](#) sydd ar gael [yma](#).

Mind  
15-19 Broadway  
Stratford  
Llundain  
E15 4BQ  
020 8519 2122

[contact@mind.org.uk](mailto:contact@mind.org.uk)  
[mind.org.uk](http://mind.org.uk)

 @MindCharity  
 [Facebook.com/mindforbettermentalhealth](https://www.facebook.com/mindforbettermentalhealth)  
 Dilynwch ni ar LinkedIn

Oes angen manylion am gymorth a chefnogaeth yneich ardal leol arnoch chi?  
Llinell wybodaeth: 0300 123 3393  
Neges destun: 85453  
E-bost: [info@mind.org.uk](mailto:info@mind.org.uk)

Rydyn ni hefyd yn rhoi gwybodaeth gyfreithiol  
achyngor cyffredinol am gyfreithiau sy'n  
gysylltiedigag iechyd.  
E-bost: [legal@mind.org.uk](mailto:legal@mind.org.uk)

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

Rhif elusen gofrestrdig Mind yw 219830

