



# Cynllun Gweithredu Llesiant

Canllaw i bobl sy'n  
gweithio o bell





## Diffiniadau defnyddiol

I fod yn eglur, pan fyddwn ni'n cyfeirio at 'iechyd meddwl' yn y canllaw hwn, rydym yn ei ddefnyddio yn yr ystyr ehangaf posibl. Mae diffiniadau defnyddiol o'r termau a ddefnyddir yn y canllaw hwn wedi'u nodi isod.

## Canllaw i bobl sy'n gweithio o bell Diffiniadau defnyddiol

### Iechyd meddwl

Mae gan bawb iechyd meddwl, fel y mae gan bawb iechyd corfforol. Mae'r ffordd rydym yn teimlo yn gallu amrywio o lesiant meddyliol da i deimladau ac emosiynau anodd neu broblemau iechyd meddwl difrifol.

### Llesiant meddyliol

Mae llesiant meddyliol yn golygu'r gallu i ymdopi â phwysau bywyd o ddydd i ddydd, i weithio'n gynhyrchiol, i gyfathrebu'n gadarnhaol ag eraill, ac i gyflawni ein potensial ein hunain. Pan fyddwn ni'n sôn am lesiant, rydym yn golygu llesiant meddyliol.

### Iechyd meddwl gwael

Mae iechyd meddwl gwael yn golygu teimlo gorbryder, o dan straen neu'n isel. Gall hyn olygu ein bod ni hefyd yn teimlo'n anniddig, yn ddryslud, yn fyr ein tymer, yn drist neu'n gorfeddwl. Mae pawb yn cael cyfnodau o iechyd meddwl gwael – mae iechyd meddwl yn sbectrwm o hwyliau a phrofiadau, ac mae pawb yn cael dyddiau da a dyddiau gwael.

### Problemau iechyd meddwl

Mae pawb yn cael trafferth gyda'u hiechyd meddwl weithiau. Pan fydd teimladau neu brofiadau anodd yn parhau am amser hir, ac yn effeithio ar ein gallu i fwynhau a byw ein bywyd yn y ffordd rydym yn dymuno, mae hynny'n broblem iechyd meddwl. Efallai y byddwch chi'n cael diagnosis penodol gan eich meddyg, neu'n teimlo'n gyffredinol eich bod chi'n profi cyfnod hir o iechyd meddwl gwael.

### Problemau iechyd meddwl cyffredin

Mae'r problemau hyn yn cynnwys iselder, gorbryder, ffobias ac anhwylder gorfodaeth obsesiynol (OCD). Dyma yw'r rhan fwyaf o'r problemau sy'n golygu bod gan un o bob pedwar person broblem iechyd meddwl o'r naill flwyddyn i'r llall. Gall y symptomau amrywio o fod yn gymharol ysgafn i fod yn ddifrifol iawn.

### Problemau iechyd meddwl difrifol

Mae'r problemau hyn yn cynnwys cyflyrau fel sgitsoffrenia ac anhwylder deubegynol, sy'n llai cyffredin. Mae'r symptomau'n gallu bod yn amrywiol iawn ac effeithio ar eich bywyd bob dydd i wahanol raddau, ac efallai y bydd angen triniaethau mwy cymhleth a/neu hirdymor.

### Straen sy'n gysylltiedig â gwaith

Mae straen sy'n gysylltiedig â gwaith yn cael ei ddiffinio gan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch fel adwaith niweidiol pobl i bwysau gormodol neu fathau eraill o ofynion maen nhw'n eu hwynebu yn y gwaith. Gall straen, gan gynnwys straen sy'n gysylltiedig â gwaith, fod yn un o'r prif ffactorau sy'n achosi salwch. Gwyddom ei fod yn gysylltiedig â lefelau uchel o absenoldeb salwch, trosiant staff a phroblemau eraill fel mwy o siawns o wneud camgymeriadau. Dydy straen ddim yn ddiagnosis meddygol, ond gall straen difrifol sy'n para am amser hir arwain at ddiagnosis o iselder neu orbryder, neu broblemau iechyd meddwl eraill.

### Gorflinder

Yn dechnegol, nid diagnosis yw gorflinder ('burnout'), ond casgliad o symptomau. Efallai eich bod wedi llwyr ymlâdd, nad oes gennyhch lawer o gymhelliant i wneud eich gwaith, eich bod yn teimlo'n bigog neu'n bryderus, ac yn gweld nad ydych chi'n perfformio cystal yn y gwaith o bosibl.



## **Beth yw Cynllun Gweithredu Llesiant?**

O ystyried y lefelau uchel o straen ac iechyd meddwl gwael a welir ymysg gweithwyr yn y Deyrnas Unedig, mae mwy a mwy o alw am ffyrdd arloesol a rhagweithiol o reoli ein hiechyd meddwl yn y gwaith.

## Canllaw i bobl sy'n gweithio o bell Beth yw Cynllun Gweithredu Llesiant?

Mae'r Cynllun Gweithredu Llesiant wedi'i ysbrydoli gan y Cynllun Gweithredu ar gyfer Adfer Llesiant® (WRAP®) gan Mary Ellen Copeland: sef system sy'n seiliedig ar dystiolaeth ac sy'n cael ei defnyddio gan bobl ar hyd a lled y byd i reoli eu hiechyd meddwl.

Mae Cynlluniau Gweithredu Llesiant yn adnodd personol ac ymarferol y gall pob un ohonom ei ddefnyddio – boed gennym ni broblem iechyd meddwl ai peidio – i'n helpu i wybod beth sy'n ein cadw'n iach yn y gwaith, beth sy'n ein gwneud ni'n sâl, a sut mae mynd i'r afael â phroblem iechyd meddwl yn y gwaith.

Maen nhw hefyd yn cychwyn trafodaeth â'ch rheolwr neu'ch goruchwyliwr er mwyn iddyn nhw ddeall eich anghenion a'ch profiadau'n well ac, yn y pen draw, rhoi gwell cefnogaeth i chi ar gyfer eich iechyd meddwl. Bydd hynny, yn ei dro, yn arwain at well cynhyrchiant, gwell perfformiad a mwy o foddhad yn y swydd.

Mae gan bawb iechyd meddwl, fel y mae gan bawb iechyd corfforol, ac mae'r Cynllun Gweithredu Llesiant yma wedi cael ei ddylunio i'n helpu ni i gyd i reoli ein hiechyd meddwl, lle bynnag rydym ni ar y sbectrwm.

Mae Cynlluniau Gweithredu Llesiant hefyd yn arbennig o ddefnyddiol yn ystod y broses dychwelyd i'r gwaith, gan eu bod yn rhoi strwythur i sgysiau am ba gymorth fydd yn help i chi, a pha addasiadau i'r gweithle allai fod yn ddefnyddiol i'w trafod a'u hystyried gyda'ch rheolwr.





**Defnyddio  
Cynllun  
Gweithredu  
Llesiant**

## Canllaw i bobl sy'n gweithio o bell Defnyddio Cynllun Gweithredu Llesiant

### Sut mae dechrau arni

Bydd angen i chi neilltuo amser i lenwi eich Cynllun Gweithredu Llesiant ac i feddwl am y pwysau rydych chi'n ei wynebu ar hyn o bryd, yr effaith mae'n ei chael ar eich iechyd a'ch llesiant meddyliol, a beth allwch chi ei wneud i ddelio â hyn.

Gall gweithio o bell greu heriau unigryw, yn ogystal ag amrywiaeth eang o fanteision. Efallai y byddwch am bwysu a mesur i ba raddau y mae cysylltiad cymdeithasol neu deimladau o unigrwydd, trafferthion cyfathrebu â chydweithwyr eraill, cynnal cymhelliant a gosod ffiniau clir rhwng bywyd cartref a bywyd gwaith yn ffactorau sy'n achosi iechyd meddwl a llesiant meddyliol gwael i chi.

Mae'n ddefnyddiol meddwl am ba gymorth y gall eich rheolwr ei gynnig i'ch helpu chi, a thrafod y pynciau hyn â'r bobl sy'n rhan o'ch aelwyd os ydych chi'n gweithio gartref.

Ar ôl i chi gwblhau eich Cynllun Gweithredu Llesiant, mae'n ddefnyddiol bwrw golwg drosto bob mis. Gall hyn eich helpu chi i gofnodi unrhyw arferion defnyddiol neu wersi a ddysgwyd o'r mis blaenorol. Mae hefyd yn fuddiol er mwyn deall beth sy'n achosi teimladau anodd i chi, a gwneud yn siŵr eich bod yn addasu i unrhyw newidiadau yn eich trefniadau gwaith wrth i ni barhau i ddod allan o'r pandemig. Mae pethau'n gallu newid bob dydd, felly mae'n bwysig ystyried yn gyson beth sy'n eich cadw chi'n iach, a gwneud yn siŵr bod y pethau rydych chi wedi'u rhoi ar waith yn gweithio.

### Ffyrdd o weithio

Yn sgil y coronafeirws mae llawer o sefydliadau wedi bod yn gweithio mewn ffyrdd newydd, gyda mwy o weithwyr yn gweithio o bell, mewn ystod ehangach o leoliadau a gyda mwy o hyblygrwydd. Gall y ffyrdd newydd hyn o weithio greu heriau newydd yn ogystal â chyfleoedd i wella. Gall llawer o'r rhain fod yn unigryw i dimau neu unedau busnes penodol, neu i rolau penodol mewn busnes.

Wrth i chi a'ch sefydliad ddechrau adnabod yr heriau hyn a deall y ffordd orau o fynd i'r afael â nhw, efallai y byddai'n fuddiol i chi ddiweddar'u'ch Cynllun Gweithredu Llesiant i adlewyrchu'r newidiadau hyn.

### Rhannu'ch Cynllun Gweithredu Llesiant

Gall Cynllun Gweithredu Llesiant fod yn adnodd hunanfyfyrion defnyddiol, ond gallwch rannu'ch Cynllun Gweithredu Llesiant â'ch rheolwr i ategu sgysiau am eich llesiant, os ydych chi'n meddwl y byddai hynny'n ddefnyddiol.

Os ydych chi'n gweithio gartref, efallai y byddai hefyd yn fuddiol ei rannu ag aelod o'ch teulu neu ffrind yn eich aelwyd os yw hynny'n bosibl.

Gall eich rheolwr a'r bobl yn eich aelwyd eich helpu i weld pryd rydych chi'n dechrau mynd yn sâl, neu eich helpu i roi pethau ar waith i'ch helpu i aros yn iach. Hefyd, gallech rannu eich cynllun gyda chydweithwyr i hyrwyddo gonestrwydd a dealltwriaeth er mwyn i chi allu gweithio'n effeithiol gyda'ch gilydd a chynnig cymorth.



### Gair am gyfrinachedd

Chi sydd biau'ch Cynllun Gweithredu Llesiant. Dim ond gyda'ch caniatâd chi y dylai gael ei ddarllen a'i rannu.

Os ydych chi'n llenwi Cynllun Gweithredu Llesiant oherwydd eich bod wedi bod yn sâl, gall eich rheolwr ofyn a ydych chi'n rhoi caniatâd i'r Adran Adnoddau Dynol gadw copi ohono, ynghyd ag unrhyw wybodaeth arall am eich llesiant, fel adroddiad Iechyd Galwedigaethol neu gynllun Dychwelyd i'r Gwaith. Chi ddylai benderfynu a ydych chi'n fodlon i'r adran Adnoddau Dynol gadw'r wybodaeth honno, neu a ddylai gael ei chadw'n gyfrinachol rhyngoch chi a'ch rheolwr. Os ydych chi'n ansicr, darllenwch bolisi'ch cwmni ar hynny.



**Awgrymiadau  
gwyb ar aros  
yn iach yn y  
gwaith**



## Gwybod beth sy'n achosi teimladau anodd

Rydym ni i gyd yn wahanol. Ni fydd rhywbeth sy'n effeithio ar lesiant meddyliol rhywun arall o reidrwydd yn effeithio ar eich llesiant meddyliol chi yn yr un ffordd. Boed yn heriau yn y gwaith neu'r amgylchiadau presennol rydym ni i gyd yn eu hwynebu, mae pob un ohonom ni'n teimlo o dan straen, yn drist, neu'n cael trafferth ymdopi weithiau. Mae deall beth sy'n arwain at iechyd meddwl gwael i chi yn gallu'ch helpu i ragweld problemau a dod o hyd i atebion. Efallai mai darllen neu wrando ar ormod o newyddion negyddol am yr amgylchiadau presennol, neu lwyth gwaith trwm sy'n achosi hynny. Mae'n gallu bod yn ddefnyddiol gwybod beth sy'n gwneud i chi deimlo felly.

## Ymgylchwyddo â'r cymorth sydd ar gael

Os yw'ch sefydliad yn mynd drwy gyfnod o addasu ei arferion gwaith i ymateb i ffyrdd newydd o weithio, mae'n bosibl nad yw'r holl gymorth ar gael o bell eto. Gwnewch yn siŵr eich bod yn gyfarwydd â'r cymorth sydd ar gael i chi. Gallai hyn gynnwys rhaglen cymorth i weithwyr sydd ar gael dros y ffôn neu drwy borth ar y we, apwyntiadau ymarfer myfyriol ar-lein, sesiynau galw heibio ar-lein gyda thimau Iechyd Galwedigaethol neu Adnoddau Dynol mewnol. Os ydych chi'n ansicr, gofynnwch i'ch rheolwr pa gymorth sydd ar gael a sut gallwch chi gael gafael arno.

## Awgrym gwyb: Dal i symud

Rydym yn gwybod ein bod yn fwy tebygol o eistedd fwy pan fyddwn ni'n gweithio o bell na phan fyddwn ni'n gweithio mewn gweithle – gan dreulio mwy o amser yn eistedd wrth ein desgiau, cymryd llai o seibiant, a symud llai. Ystyriwch neilltuo amser i fynd am dro bach fel rhan o'ch trefn yn y bore cyn dechrau gweithio, neu fynd am dro yn ystod amser cinio. Gallech hefyd ystyried a fyddai'n briodol cynnal unrhyw gyfarfodydd fel 'cyfarfod cerdded' ar eich ffôn. Gallai hyd yn oed ysbrydoli'ch cydweithwyr i wneud yr un peth!

## Neilltuo amser i chi'ch hun

Mae treulio amser arnoch chi'ch hun yn hanfodol ar gyfer eich llesiant, ac mae'n eich helpu chi i fod yn fwy gwydn. Mae blaenoriaethu eich anghenion eich hun weithiau, yn hytrach na gofynion eich gwaith, yn hanfodol. Mae anwybyddu eich anghenion eich hun yn gallu arwain at straen a gorflinder. Dylech gymryd seibiant byr sawl gwaith yn ystod y dydd, ynghyd â chymryd o leiaf hanner awr i fwyta. Gall seibiant byr eich helpu chi i ddadflino. Mae hefyd yn gallu rhoi persbectif newydd i chi ar unrhyw broblemau gwaith.

## Cadw mewn cysylltiad â'ch rheolwr

Mae'n hawdd teimlo'n ynysig oddi wrth weddill eich tîm wrth weithio o bell, a gallai'r teimlad hwn waethygu os bydd cydweithwyr eraill yn dechrau dychwelyd i'r gweithle neu'n dechrau ar batrwm gweithio hybrid. Trefnwch sesiynau cadw mewn cysylltiad rheolaidd â'ch rheolwr, boed yn wythnosol neu'n ddyddiol, er mwyn cael sgwrs gyffredinol am eich llesiant, trafod yr wybodaeth ddiweddaraf am y tîm neu'r adran, blaenoriaethau gwaith a'r hyn sydd ar y gweill. Gall y sgwrsiau rheolaidd hyn ofalu eich bod yn teimlo'n ymwybodol o bopeth sy'n digwydd, a sut mae eich gwaith chi'n cyd-fynd â gwaith gweddill y tîm.

## Awgrym gwyb: Hunanofal syml

Mae peidio â gorfod gwisgo'n ffurfiol ar gyfer gwaith yn gallu bod yn wych. Ond, os ydych chi'n teimlo'n isel, gall gwisgo dillad neis neu gymryd pum munud i ymbincio roi hwb i'ch hunanwerth a'ch helpu i deimlo'n barod i weithio.

## Canllaw i bobl sy'n gweithio o bell Awgrymiadau gwych ar aros yn iach yn y gwaith

### Bod yn garedig tuag atoch eich hun

Mae'n bwysig bod yn garedig tuag atoch eich hun, a chofio ei bod yn iawn peidio â bod yn iawn. Efallai y byddwn ni'n teimlo'n wahanol o'r naill ddiwrnod i'r llall wrth i sefyllfaoedd newid, felly mae'n bwysig bod yn garedig tuag atoch eich hun.

### Awgrym gwych: Creu gorsaf waith yn y cartref

Mae'n bwysig ceisio gosod ffiniau os mai'ch cartref yw'ch swyddfa. Mae cael rhan benodol o'r tŷ neu'ch ystafell i weithio ohoni yn gallu helpu i ddiffinio'ch amser gwaith a'ch amser hamdden. Os nad ydych chi'n gallu creu man gwaith penodol, ceisiwch wneud yn siŵr eich bod yn creu ffiniau drwy roi'ch offer gwaith i gadw ar ddiwedd eich diwrnod gwaith.

### Cysylltu â chydweithwyr

Mae gweithio o bell yn gallu bod yn waith unig. Mae tystiolaeth yn awgrymu bod teimlo'n agos at bobl eraill, a theimlo eu bod yn eich gwerthfawrogi, yn rhywbeth mae pawb ei angen. Mae perthnasoedd da yn bwysig i'n llesiant. Ceisiwch gymryd rhan mewn dosbarthiadau ymarfer corff ar-lein yn y bore neu gyda'r nos, ymuno â grwpiau diddordebau ar-lein neu greu grŵp eich hun hyd yn oed.

### Dathlu'r llwyddiannau bach

Mae pob un ohonom ni eisiau cyfrannu a gwneud gwahaniaeth i'r pethau rydym yn gweithio arny'n nhw. Rydym ni eisiau teimlo ein bod wedi cyflawni rhywbeth. Felly mae'n bwysig dathlu'r llwyddiannau, y rhai bach yn ogystal â'r rhai mawr. Ar rai dyddiau gallai hynny olygu creu darn o waith gwych, ar ddyddiau eraill fe allai olygu gwneud rhywfaint o waith tŷ neu wneud y gwely. Ceisiwch ddewis un peth bach bob dydd y gallwch chi ei gyflawni.

### Awgrym gwych: Cael yr hanfodion yn iawn

Gall noson dda o gwsg, deiet da ac yfed digon o ddŵr wneud byd o wahaniaeth i'ch diwrnod gwaith. Cofiwch yfed digon o ddŵr drwy gydol y dydd, ac os ydych chi'n cael trafferth cysgu, darllenwch [ganllawiau Mind](#).



## Templed o Gynllun Gweithredu Llesiant

Mae Cynllun Gweithredu Llesiant yn ein hatgoffa o'r pethau mae angen i ni eu gwneud er mwyn aros yn iach yn y gwaith – boed yn gweithio yn y gweithle ei hun neu o bell – ac yn manylu ar yr hyn y gallwn ni ei wneud i ofalu am ein hiechyd a'n llesiant meddyliol ein hunain.

Mae hefyd yn ein helpu i ddod yn ymwybodol o'r ffordd rydym yn gweithio, yr hyn sy'n achosi straen i ni a'r ffordd rydym yn ymateb i hynny, ac yn ein galluogi i gyfleu hyn i'n rheolwr, i'n cydweithwyr ac i aelodau eraill o'r aelwyd.

## Eich ffordd o weithio

### **Beth yw'ch trefniadau gwaith presennol, a'r trefniadau gwaith rydych yn bwriadu eu mabwysiadu?**

Efallai y byddwch am rannu manylion eich lleoliad gweithio o bell – er enghraifft, a ydych chi'n gweithio mewn man gwaith sy'n cael ei rannu, ystafell wely neu fan cymunedol yn y cartref. Efallai y byddwch hefyd am dynnu sylw at unrhyw hyblygrwydd rydych chi a'ch rheolwr wedi cytuno arno, er enghraifft oriau gwaith.

### **Oes unrhyw nodweddion yn eich ffordd arbennig chi o weithio y byddech chi eisiau i'ch rheolwr neu'ch cydweithwyr fod yn ymwybodol ohonynt?**

Er enghraifft, ffafrio sgysiau wyneb yn wyneb neu gyfathrebu'n ddigidol pan fydd gwaith yn cael ei ddyrannu, gan gynnwys trafod terfynau amser cyn iddyn nhw gael eu gosod, angen digon o amser i baratoi cyn cyfarfodydd neu dasgau creadigol, cael mentor/cyfaill er mwyn gofyn cwestiynau na fyddech am gysylltu â'ch rheolwr yn eu cylch o bosibl, cael cynllun gwaith ysgrifenedig sy'n gallu cael ei adolygu a'i ddiwygio'n rheolaidd, meini prawf clir ar gyfer ansawdd allbynnau gwaith os ydych chi'n tueddu i orweithio ar dasg, yn tueddu i fod yn llawn egni yn y bore neu'r prynhawn.

## Aros yn iach yn feddyliol yn y gwaith

### **Beth sy'n eich helpu chi i aros yn iach yn feddyliol yn y gwaith?**

Er enghraifft, cymryd digon o seibiant dros ginio yn rhywle ar wahân i'ch man gwaith, gwneud ymarfer corff cyn neu ar ôl gwaith neu yn ystod amser cinio, golau naturiol yn eich man gwaith, cyfleoedd i ddod i adnabod cydweithwyr.

### **Oes unrhyw sefyllfaoedd neu ymddygiad yn gallu iechyd meddwl gwael i chi wrth weithio?**

Er enghraifft, gwrthdaro yn y gwaith, newid sefydliadol, terfynau amser tynn, pethau ddim yn mynd yn ôl y disgwyl, cael trafferth cysylltu â chydweithwyr wrth weithio o bell.

### **Beth allwch chi, eich rheolwr neu'ch cydweithwyr ei roi ar waith i'ch helpu chi i aros yn iach yn feddyliol yn y gwaith, a lleihau'r ffactorau hyn sy'n achosi iechyd meddwl gwael?**

Er enghraifft, sesiynau dal-i-fyny ac adborth rheolaidd, patrymau gweithio hyblyg, esbonio datblygiadau sefydliadol ehangach.

## Profi iechyd meddwl gwael yn y gwaith

### **Sut gall iechyd meddwl gwael effeithio ar eich gwaith?**

Er enghraifft, efallai eich bod yn cael trafferth gwneud penderfyniadau, blaenoriaethu tasgau gwaith a chanolbwyntio, neu efallai eich bod yn teimlo'n ddryslud neu'n ddi-ffrwt, neu'n cael cur pen.

### **Oes unrhyw arwyddion cynnar y gallai pobl eraill sylwi arnynt pan fydd eich iechyd meddwl yn dechrau dirywio?**

**Rheolwyr a chydweithwyr wrth weithio o bell**

**Unrhyw berson sy'n byw yn eich aelwyd wrth weithio gartref**

## Profi iechyd meddwl gwael yn y gwaith

**Pa gamau fydddech chi eisiau i bobl eraill eu cymryd os bydden nhw'n sylwi ar unrhyw un o'r arwyddion cynnar hyn o iechyd meddwl gwael?**

Er enghraifft, trafod y peth yn ofalus gyda chi ac yn anymwthgar, cysylltu â rhywun rydych chi wedi gofyn i'ch rheolwr neu'ch cydweithwyr gysylltu â nhw.

**Rheolwyr a chydweithwyr wrth weithio o bell**

**Unrhyw berson sy'n byw yn eich aelwyd wrth weithio gartref**

**Oes unrhyw beth ychwanegol y bydddech chi'n hoffi ei rannu a fyddai'n helpu'ch iechyd meddwl yn y gwaith?**



Ni yw Mind, yr elusen iechyd meddwl. Rydyn ni yma i frwydro dros iechyd meddwl. Dros gymorth. Dros barch. Drosoch chi.

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

[mind.org.uk](http://mind.org.uk)

 **MindCharity**

 **mindforbettermentalhealth**

 **mindcharity**

 **mind\_2**

**Mind**, 2 Redman Place, Llundain E20 1JQ

Mae Mind yn elusen gofrestredig yn Lloegr (rhif 219830) ac yn gwmni cofrestredig (rhif 424348) yng Nghymru a Lloegr.