



Adnodd 4

Sut i gefnogi staff â phroblem iechyd meddwl

mind.org.uk/work

 **Mind Cymru**
for better mental health
o blaid gwell iechyd meddwl

Cyflwyniad

Ar hyn o bryd mae 1 o bob 6 gweithiwr yn delio â phroblem iechyd meddwl megis gorbryder, iselder neu straen. Gall hyn rwystro pobl rhag perfformio ar eu gorau.

Mae sefydliadau'n perfformio'n well pan fydd eu staff yn iach, yn llawn cymhelliant ac â ffocus. Mae cyflogwyr deallus yn cefnogi cyflogeion sy'n profi problemau iechyd meddwl i ymdopi a gwella. Mae'r gefnogaeth a gaiff pobl gan gyflogwyr yn allweddol wrth bennu pa mor dda a pha mor gyflym y gallant gyrraedd eu llawn botensial eto.

Mae a wnelo cefnogi pobl pan fyddant yn cael problem iechyd meddwl â mwy na dim ond dal gafael ar aelod gwerthfawr o staff - mae hefyd yn anfon neges ynghylch gwerthoedd eich sefydliad. Mae angen i gyflogeion weld bod eu sefydliad yn gweithredu'n unol â'i werthoedd ac yn trin ei bobl yn dda. Mae ymddiriedaeth ac uniondeb yn ffactorau allweddol o ran ymgysylltu ac mae sefydliadau cefnogol yn gweld y manteision o ran teyrngarwch ac ymrwymiad gan bob aelod o staff.

Mae gan bob un ohonom iechyd meddwl sy'n amrywio o fod yn dda i fod yn wael ac mae amrywiaeth o ffactorau yn effeithio arno, y tu mewn a'r tu allan i'r gwaith. Nid oes rhaid iddi fod yn anodd dechrau sgwrs amdano - gallwn ddangos i chi sut i gefnogi eich staff yn effeithiol a chynyddu'r ymgysylltu â chyflogeion, ynghyd â'u cymhelliant a'u cynhyrchiant.

Mae'r canllaw hwn yn nodi camau syml, ymarferol a rhad y gall unrhyw sefydliad eu cymryd i gefnogi staff ar unrhyw gam o'r sbectrwm iechyd meddwl - p'un a ydynt dan straen neu wedi cael diagnosis o gyflwr iechyd meddwl. Mae'r camau yn y canllaw hwn yn egwyddorion cyffredinol a gynlluniwyd i gefnogi ystod eang o bobl o bob math o weithle. Mae'n ystyried y canlynol:

1. Sut i greu diwylliant sy'n cefnogi staff i fod yn agored am eu hiechyd meddwl
2. Sut i siarad â rhywun am eu hiechyd meddwl
3. Sut i gefnogi rhywun sy'n wynebu problem iechyd meddwl
4. Sut i reoli absenoldeb oherwydd salwch cyflogai a'r adeg y bydd yn dychwelyd i'r gwaith

Nid yw Mind yn darparu cyngor cyfreithiol ond canllawiau ymarferol - efallai y bydd hefyd angen i gyflogwyr 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 feithrin diwylliant a chymau cadarnhaol clir o ran iechyd meddwl a chyfleu hyn yn glir i staff.

1. Sut i greu diwylliant sy'n cefnogi staff i fod yn agored am eu hiechyd meddwl

Yn rhy aml, bydd cyflogeion yn ofni dweud wrth eu rheolwr am broblem iechyd meddwl a gall problemau fynd allan o reolaeth. Datgelodd arolwg diweddar fod un o bob pump o bobl o'r farn na allent ddweud wrth eu cyflogwr os oeddent dan ormod o straen yn y gwaith ac roedd llai na hanner y bobl â diagnosis problem iechyd meddwl wedi dweud wrth eu rheolwr.¹

Mae angen i sefydliadau gyfleu neges glir bod iechyd meddwl staff yn bwysig a bod yn agored am sut y bydd yn arwain at gefnogaeth, nid gwahaniaethu. Ffordd syml o gyfleu hyn yw egluro y caiff iechyd meddwl ei drin fel iechyd corfforol.

Gall sefydliadau ategu'r ymrwymiad hwn gyda strategaeth iechyd meddwl glir a pholisïau penodol er mwyn sicrhau bod cyflogeion â phroblemau iechyd meddwl yn cael y gefnogaeth sydd ei hangen yn syth. Mae ein canllaw blaenorol, [Sut i hybu lles a mynd i'r afael â phroblemau iechyd meddwl sy'n gysylltiedig â gwaith](#), yn nodi camau syml, ymarferol a rhad er mwyn eich helpu i wella lles meddwl pob aelod o staff, mynd i'r afael ag achosion problemau iechyd meddwl a rhoi hwb i ymgysylltu â chyflogeion.

Os cymerwch gamau rhagweithiol i greu diwylliant mwy agored a chefnogol, dros amser dylai staff ddechrau teimlo'n fwy hyderus i siarad â rheolwyr am eu hiechyd meddwl. Fodd bynnag, mae'n bwysig cofio na ellir newid diwylliant dros nos a'r cydberthnasau unigol rhwng rheolwyr a chyflogeion yw'r allwedd i'w gael yn iawn. Os gall pobl gael cymorth yn gyflym, gall hyn yn aml helpu i'w hatal rhag datblygu problem fwy difrifol. Am y rheswm hwn, rhaid i sefydliadau sicrhau bod ganddynt systemau clir a gaiff eu hyrwyddo ar waith er mwyn i gyflogeion godi pryderon a chymryd camau cadarnhaol prydlon pan fydd staff yn ceisio cymorth.

Tynnodd ein canllaw blaenorol sylw at ymddygiadau rheoli allweddol sy'n helpu i greu'r diwylliant a'r gofod cywir lle gall staff fod yn agored a cheisio cymorth. Mae angen gwneud i bobl deimlo y gallant fynd at eu rheolwyr a bod ganddynt yr hyder i siarad am iechyd meddwl a dylent gymryd camau i normaleiddio sgysiau am iechyd meddwl ac annog deialog agored. Mae cyfarfodydd un i un a sgysiau rheolaidd yn ffordd wych o weld sut hwyl sydd ar eich staff a bydd eu cynnal yn rheolaidd yn helpu i ennyn ymddiriedaeth ac yn rhoi cyfle i gyflogeion godi materion yn gynnar.

1. Arolwg Populus o 2,060 o oedolion mewn gwaith yng Nghymru a Lloegr a gynhaliwyd rhwng 6 a 10 Mawrth 2013

2. Sut i siarad â rhywun am eu hiechyd meddwl

Gwaith yw'r peth sy'n achosi'r straen mwyaf ym mywydau pobl² ond yn aml ni fydd pobl yn teimlo y gallant ofyn am help pan fyddant yn ei chael hi'n anodd. Mae'r tawelwch hwn yn bwydo camddealltwriaeth a rhagfarn a all ei gwneud yn anos i bobl fod yn agored. Dyma pam ei bod yn hanfodol bod rheolwyr yn holi staff yn rheolaidd am sut mae pethau'n mynd ac yn trafod eu hiechyd meddwl - mae'n helpu i ennyn hyder pobl i siarad yn gynt a chael yr help sydd ei angen yn gynt.

Weithiau gall pobl fod ofn dechrau sgwrs am iechyd meddwl unigolyn ond nid oes angen unrhyw sgiliau arbennig i wneud hynny - dim ond y rhai rydych yn eu defnyddio bob dydd fel rheolwr pobl, megis synnwyr cyffredin, empathi, bod yn hawdd siarad ag ef a gwrando. Os na wnewch unrhyw beth, gall problemau waethygu, gan gael effaith negyddol ar unigolion a sefydliadau.

Os credwch y gall aelod o'ch tîm fod yn wynebu problem iechyd meddwl, efallai y bydd angen i chi arwain y ffordd a chodi hyn gydag ef, oherwydd yn aml ni fydd pobl yn teimlo y gallant godi'r peth eu hunain. Weithiau pan na fydd gan reolwyr yr hyder i siarad am iechyd meddwl gallant wneud y sgwrs hon yn rhy ffurfiol neu ei huwchgryfeirio i'r adran adnoddau dynol neu lechyd Galwedigaethol yn syth. Fodd bynnag, fel eu rheolwr, chi fydd yn adnabod eich cyflogeion orau ac mae'n bwysig eich bod yn arwain y ffordd ac yn siarad â nhw eich hun. Mae'r ffordd y mae rheolwyr yn ymddwyn a'u cydberthynas â staff yn allweddol wrth lywio ymateb cyflogeion pan fyddant dan straen a chydag iechyd meddwl gwael. Mae'n hanfodol bod rheolwyr yn dechrau'r broses hon mewn ffordd gadarnhaol a chefnogol.

Nid oes angen iddi fod yn annifyr nac yn anodd - fel yn achos iechyd corfforol ffordd dda o ddechrau yw gofyn yn syml sut hwyl sydd ar rywun. Y cam cyntaf yw sefydlu proses gyfathrebu agored (a ddylai barhau os bydd angen i rywun gymryd absenoldeb oherwydd salwch) gan arwain at feithrin dealltwriaeth a dangos y gefnogaeth briodol.

Sut mae gwybod os oes gan rywun broblem iechyd meddwl?

Byddwch yn adnabod y bobl yn eich tîm ac efallai y byddwch yn sylwi ar newidiadau ynddynt. Fodd bynnag, mae'n bwysig cofio bod pawb yn wynebu problem iechyd meddwl mewn ffordd wahanol ac efallai na fydd unrhyw arwyddion amlwg - dyma pam ei bod mor bwysig creu amgylchedd lle gall pobl fod yn agored. Ni ddylech byth wneud tybiaethau am iechyd meddwl pobl ond gallai'r arwyddion gynnwys:

- newidiadau yn ymddygiad neu natur pobl neu sut maent yn rhyngweithio â chydweithwyr
- newidiadau yn eu cynhyrchiant, cymhelliant a ffocus
- ei chael hi'n anodd gwneud penderfyniadau, rhoi trefn ar bethau a datrys problemau
- edrych yn flinedig, yn bryderus neu'n dawel a cholli diddordeb mewn gweithgareddau a thasgau roeddent yn eu mwynhau o'r blaen
- newidiadau mewn arferion bwyta, chwant bwyd ac yfed a smygu mwy.

2. Arolwg Populus o 2,060 o oedolion mewn gwaith yng Nghymru a Lloegr a gynhaliwyd rhwng 6 a 10 Mawrth 2013 ar ran Mind

Sut i siarad â rhywun am eu hiechyd meddwl

1. Dewiswch fan priodol – rhywle preifat a thawel lle mae'r unigolyn yn teimlo'n gyfforddus ac yn gyfartal. O bosib man niwtral y tu allan i'r gweithle. Os yw'n gweithio o bell, ystyriwch a allai mynd at yr unigolyn helpu.
2. Anogwch bobl i siarad – gall pobl ei chael hi'n anodd siarad am eu hiechyd meddwl ond mae'n helpu i gael diwylliant agored lle mae sgysiau am iechyd meddwl yn digwydd fel mater o drefn ac yn gwbl normal. Gofynnwch gwestiynau syml ac agored nad ydynt yn barnu a gadewch i bobl egluro yn eu geiriau eu hunain sut mae eu problem iechyd meddwl yn dod i'r amlwg, beth sy'n ei sbarduno, sut mae'n effeithio ar eu gwaith a pha gymorth sydd ei angen.
3. Peidiwch â gwneud tybiaethau – peidiwch â cheisio dyfalu pa symptomau a allai fod gan gyflogai a sut y gallent effeithio ar ei allu i wneud ei waith - gall llawer o bobl reoli eu hiechyd meddwl a chyflawni eu rôl i safon uchel ond efallai fod angen mesurau cymorth arnynt yn ystod cyfnod anodd.
4. Gwrandewch ar bobl ac ymatebwch yn hyblyg – mae pawb yn wynebu problem iechyd meddwl mewn ffordd wahanol felly dylech drin pobl fel unigolion a chanolbwytio ar yr unigolyn, nid ar y broblem. Dylech addasu'r cymorth a roddir gennych yn ôl yr unigolyn a chynnwys cynifer o bobl â phosibl wrth ddod o hyd i atebion i unrhyw anawsterau sy'n gysylltiedig â gwaith a wynebier ganddo. Cofiwch fod addasiadau effeithiol i'r gweithle yn aml yn eithaf unigol ond nid oes angen iddynt fod yn gostus na gofyn am newidiadau enfawr.
5. Byddwch yn onest ac yn glir – os oes pryderon penodol, fel lefelau uchel o absenoldeb neu berfformiad nad yw cystal ag arfer, mae'n bwysig mynd i'r afael â'r rhain yn gynnar.
6. Cadwch gyfrinachedd – mae angen tawelu meddyliau pobl ynghylch cyfrinachedd. Mae'n wybodaeth sensitif a dylai gael ei rhannu â chyn lleied o bobl â phosibl. Crëwch bolisiau llym i sicrhau bod hyn yn digwydd. Trafodwch â'r unigolyn pa wybodaeth yr hoffai iddi gael ei rhannu ac â phwy. I gael rhagor o wybodaeth am ddiogelu data gweler [Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth](#).
7. Lluniwch gynllun gweithredu – gweithiwrch gyda'ch cyflogai i ddatblygu cynllun gweithredu unigol sy'n nodi arwyddion eu problem iechyd meddwl, yr hyn sy'n sbarduno straen, yr effaith bosibl ar ei waith, â phwy i gysylltu mewn argyfwng, a pha gymorth sydd ei angen ar bobl (gweler yr adran nesaf). Dylai'r cynllun gynnwys amserlen gytûn i adolygu'r mesurau cymorth er mwyn gweld a ydynt yn gweithio.
8. Anogwch bobl i geisio cyngor a chymorth – dylai pobl siarad â'u meddyg teulu am y cymorth sydd ar gael gan y GIG fel therapi siarad. Os oes gan eich sefydliad Raglen Cymorth i Gyflogeion efallai y gall drefnu sesiwn gwnsela. Gall Llinell Wybodaeth Mind gyfeirio pobl at gymorth a gall ein rhywydwaith o ganghennau Mind lleol ledled y wlad hefyd helpu i ddod o hyd i gyngor a chymorth.
9. Ceisiwch gyngor a chymorth eich hun – gall Llinell Wybodaeth Mind a changhennau Mind lleol ddarparu gwybodaeth i gyflogwyr hefyd. Gall Iechyd Galwedigaethol (os yw gennych) ddarparu cyngor wedi'i deilwra er mwyn cefnogi cyflogwyr a chyflogeion. Os yw cydberthnasau dan straen neu y gall cyfryngu gwrthdaro helpu - mae rhai canghennau Mind lleol yn rhedeg gwasanaethau cyfryngu, fel mae ACAS. Gall pob busnes, cyflogai a meddyg teulu fanteisio ar linell gyngor 'Ffit i Weithio' a ariennir gan Lywodraeth y DU.
Mae'r llinell gyngor yn cynnig cyngor iechyd arbenigol a diduedd sy'n gysylltiedig â gwaith i bawb yn rhad ac am ddim.
Gwefan Gymraeg Ffit i Weithio www.fitforwork.org/cym/
Llinell gymorth Gymraeg Ffit i Weithio 0800 032 5233
10. Tawelwch feddyliau pobl – efallai na fydd pobl yn barod i siarad yn syth felly mae'n bwysig eich bod yn amlinellu'r cymorth sydd ar gael, dweud wrthynt fod eich drws bob amser ar agor a rhoi gwybod iddynt y gwnewch sicrhau eu bod yn cael y gefnogaeth sydd ei hangen arnynt.

3. Sut i gefnogi rhywun sy'n wynebu problem iechyd meddwl

Nawr eich bod wedi cychwyn deialog â'ch cyflogai am ei iechyd meddwl y flaenoriaeth yw datblygu camau cadarnhaol i fynd i'r afael â'r materion allweddol y maent yn eu cael yn anodd. Mae polisiâu clir ar addasiadau i'r gweithle yn hanfodol er mwyn helpu staff i ymdopi a gwella a lleihau hyd yr absenoldeb oherwydd salwch sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl.

Ar y cyfan mae'r camau hyn yn eithaf bach ac yn golygu gwneud addasiadau syml i rôl rhywun neu gael cymorth ychwanegol gan ei reolwr. Yn aml y newid sydd ei angen yw newid agwedd, disgwyliadau neu gyfathrebu – yn hytrach na newid mawr neu gost sylweddol. Fodd bynnag, mae camau effeithiol yn dueddol o fod yn unigol iawn. Am y rheswm hwn rhaid i chi gael sgwrs ystyrlon gyda'ch cyflogai am ei anghenion a gwrando arno o ddifrif.

- Byddwch yn bositif - canolbwyntiwch ar yr hyn y gall cyflogaion ei wneud, nid yr hyn na allant ei wneud.
- Gweithiwch gyda'ch gilydd gan gynnwys pobl i ddod o hyd i atebion gymaint â phosibl.
- Cofiwch mai pobl yw'r arbenigwyr yn aml o ran nodi'r cymorth neu'r addasiadau sydd eu hangen arnynt a sut i reoli'r hyn sy'n sbarduno iechyd meddwl gwael.

Tra bod addasiadau gwirfoddol a chytûn yn gefnogol, mae'n bwysig nad yw pobl yn cael eu trin yn wahanol ac na ofynnir iddynt wneud pethau nad oes angen i eraill eu gwneud e.e. cadw taflenni gwaith mwy manwl. Gall cael eich microeoli neu orfod rhoi cyfrif am eich holl amser fod yn wrthgynhyrchol a niweidio hunan-barch pobl. Gall hefyd fod yn wahaniaethol.

Mewn rhai achosion efallai na fydd pobl yn gallu nodi addasiadau priodol eu hunain felly gall fod angen i chi roi cynnig ar rai ohonynt. Y peth gorau i'w wneud yn y fan hon yw penderfynu ar gamau gweithredu cadarnhaol a'u monitro a'u hadolygu'n rheolaidd er mwyn sicrhau eu bod yn gweithio, gan wneud unrhyw addasiadau sydd eu hangen.

Astudiaethau achos - newidiadau syml, ymarferol a rhad

Roedd Sita yn teimlo'n orbryderus ac roedd angen i'w chyflogwr dawelu ei meddwl yn rheolaidd drwy gydnabod ei gwaith, dweud 'diolch' a'i chyfarch yn y bore. Fel arall roedd yn poeni ei bod wedi gwneud rhywbeth o'i le.

Mae Simon yn cymryd ei egwyl cinio mewn tri slot o 20 munud er mwyn rheoli ei iechyd meddwl a chymryd saib pan fydd yn teimlo dan bwysau.

Roedd Alison wedi profi profedigaeth ac roedd yn ei chael hi'n anodd ymdopi â galwadau ffôn gan y cyhoedd a all fod yn heriol ac yn emosiynol. Gwnaed addasiad dros dro fel bod aelod arall o'r tîm yn cymryd ei galwadau am gyfnod nes ei bod yn teimlo ei bod yn gallu ymdopi â chyswllt allanol eto.

Mae gan rai sefydliadau bolisiau absenoldeb oherwydd salwch ac absenoldeb ychwanegol sy'n galluogi staff sy'n profi argyfwng personol i gymryd ychydig o amser i ffurdd o'r gwaith. Gall cyfnod byr o absenoldeb di-dâl fod yn ffordd effeithiol o gefnogi pobl ag iselder sefyllfaol - e.e. a sbardunir gan brofedigaeth neu berthynas yn chwalu.

Addasiadau yn y gweithle

Ar y cyfan mae addasiadau iechyd meddwl yn syml, yn ymarferol ac yn gosteffeithiol. Nid yw'r rhestr hon yn gynhwysfawr - dylai cyflogwyr drafod anghenion penodol unigolion gyda nhw a bod mor greadigol â phosibl wrth ystyried sut i fynd i'r afael â'r materion hyn.

Newidiadau i sut mae pobl yn cyflawni eu rolau

- Oriau hyblyg neu newid amser dechrau/gorffen. Ar gyfer gweithwyr sifft gall peidio â gweithio nosweithiau neu rannu eu diwrnodau i ffurdd fel bod yr wythnos waith yn llai helpu hefyd
- Newid gweithfan – e.e. tawelach, mwy/llai prysur, sgriniau rhannu
- Gweithio o gartref (er mae'n bwysig cynnal sgysiaau rheolaidd dros y ffôn fel bod pobl yn teimlo mewn cysylltiad ac nid wedi'u hynysu)
- Newidiadau i egwyliau
- Darparu ystafelloedd tawel
- Blwch golau neu sedd â mwy o olau naturiol i rywun ag iselder tymhorol
- Polisiau dychwelyd i'r gwaith e.e. dychwelyd yn raddol - llai o oriau sy'n raddol gynyddu
- Llacio rheolau absenoldeb a chyfyngiadau i'r rheini sy'n absennol oherwydd anabledd
- Cytuno i roi amser i ffurdd i gyflogai ar fyr rybudd ac amser i ffurdd ar gyfer apwyntiadau yn ymwneud â'i iechyd meddwl, fel therapi a chwmsela.

Newidiadau i'r rôl ei hun (dros dro neu barhaol)

- Ailddyrannu rhai tasgau neu newid disgrifiadau swydd a dyletswyddau pobl
- Symud i rôl fwy addas
- Hyfforddiant a chymorth i wneud cais am swyddi a secondiadau mewn adrannau eraill.

Cymorth ychwanegol

- Mwy o oruchwyliaeth neu gymorth gan reolwr. Er enghraifft, gall rhai pobl fod yn gwneud gormod felly efallai y bydd angen i'w rheolwr fonitro eu llwyth gwaith er mwyn atal hyn a sicrhau eu bod yn gweithio oriau synhwyrol
- Hyfforddiant neu fentora ychwanegol
- Help ychwanegol i reoli a negodi llwyth gwaith
- Adborth mwy cadarnhaol ac adeiladol
- Sesiynau dadfrifio ar ôl galwadau, cwsmeriaid neu dasgau anodd
- Systemau mentora neu 'gyfeillio' (ffurfiol neu anffurfiol)
- Gall cyfryngu helpu os oes anawsterau rhwng cydweithwyr
- Grŵp cymorth iechyd meddwl neu grŵp rhwydwaith anabledd
- Hunanatgyfeirio i'r cymorth mewnol sydd ar gael
- Nodi 'man diogel' yn y gweithle lle gall yr unigolyn gael ychydig o amser i'w hun, cysylltu â'i gyfaill neu ffynonellau eraill o gymorth a chael gafael ar hunangymorth
- Darparu gwybodaeth am hunangymorth a rhannu dulliau gweithredu ac addasiadau sy'n effeithiol wrth gefnogi eraill
- Annog pobl i ddod yn fwy gwydn a gwneud pethau sy'n cefnogi iechyd meddwl da fel ymarfer corff, myfyrio neu fwyta'n iach
- Annog pobl i fod yn fwy ymwybodol o'u cyflwr meddyliol a myfyrio ar y ffactorau sy'n effeithio arno yn y gweithle
- Darparu cyfleoedd rheolaidd i drafod, adolygu a myfyrio ar gyflawniadau cadarnhaol pobl - gall hyn helpu pobl i fagu hunanhyder cadarnhaol a meithrin sgiliau i reoli'r hyn sy'n sbarduno iechyd meddwl gwael yn well.

Dyletswyddau cyfreithiol

Cofiwch, pan fydd cyflogwyr yn derbyn gwybodaeth am iechyd neu anabledd, mae ganddynt ddyletswyddau cyfreithiol i ystyried gwneud addasiadau rhesymol. Hefyd, mae ganddynt ddyletswydd gofal gyffredinol a chyfrifoldeb am iechyd cyflogeion ac atal anaf personol. Fodd bynnag, dylid gwneud addasiadau i helpu pob aelod o staff i ymdopi a gwella, p'un a ydynt wedi cael diagnosis ffurfiol ai peidio. Am wybodaeth am bryd y gall fod gan gyflogwr ddyletswydd i wneud addasiadau i rôl rhywun, gweler briff cyfreithiol [Mind ar wahaniaethu ar sail anabledd ym maes cyflogaeth](#).

Cymorth yn y gwaith

O bryd i'w gilydd bydd angen i bob un ohonom gael cymorth ymarferol ychwanegol neu dawelwch meddwl gan reolwyr. Mae'r cymorth hwn yn y gwaith yn aml yn allweddol i gefnogi iechyd meddwl pobl drwy eu helpu i ymdopi â heriau a wynebwr ganddynt yn y gwaith. Os cymerwch y camau yn yr adran flaenorol dylech gael sgwrs gadarnhaol â'ch cyflogai, sy'n arwain at gytuno ar fesurau cymorth ymarferol allweddol. Mae'n hanfodol bod rheolwyr a chyflogeion yn cytuno ar fesurau cymorth gyda'i gilydd, gan mai'r unigolyn ei hun sy'n gwybod beth yw ei iechyd meddwl a'i anghenion orau. Gall staff eraill, fel aelodau o'r adran adnoddau dynol, eich helpu i ddatblygu cymorth priodol.

Dylai rheolwyr anelu at helpu pobl i deimlo yr ymddiriedir ynddynt a'u bod yn alluog a meithrin ymdeimlad o rymuso â chymorth. Weithiau gall rheolwyr ficoreoli staff sy'n wynebu problem iechyd meddwl neu gymryd cyfrifoldebau gwaith heriol ac ystyrion oddi wrthynt. Yn aml gall hyn fod yn wrthgynhyrchiol oherwydd os nad yw pobl yn teimlo bod eu gwaith yn ystyrion gallant gollu eu cymhelliant. Gall hunanhyder a gorbryder hefyd waethygu pan na fydd pobl yn teimlo yr ymddiriedir yn eu gallu.

Ar y llaw arall nid yw cyflogeion am i'w rheolwr fod yn bell i ffordd pan fyddant yn ei chael hi'n anodd. Dylai rheolwyr barhau i roi gwaith heriol a diddorol i gyflogeion ond ar yr un pryd mae'n bwysig bod yno i gynnig cymorth. Yr unig ffordd o daro'r cydbwysedd cywir yw drwy gyfathrebu'n rheolaidd, parhau i ofyn i bobl beth sy'n gweithio iddynt ac addasu eich lefel o gymorth a chyfranogiad mewn ymateb i hynny.

Mae hefyd yn bwysig bod pob aelod o staff wedi cael hyfforddiant ar faterion iechyd meddwl fel nad yw cyflogeion ag anawsterau iechyd meddwl yn wynebu rhagfarn na gwahaniaethu a'i fod yn cael ei werthfawrogi am y cyfraniad a wna yn y gweithle. Mewn rhai achosion gall gweithiwr cymorth annibynnol hefyd helpu staff cymorth.

Enghraifft o gymorth yn y gwaith

Pan fydd pobl yn teimlo dan bwysau gall fod yn anodd iddynt flaenoriaethu eu llwyth gwaith. Gall oriau gwaith hyblyg a mwy o oruchwyliaeth un i un helpu pobl i reoli eu hamser yn well a chynllunio a blaenoriaethu. Mae rhai pobl o'r farn bod sesiwn rhaedru problemau ar ffurf cyngorfa reolaidd gyda'u rheolwr yn ddefnyddiol. Gallwch fynd drwy restr tasgau'r unigolyn er mwyn ei hyfforddi ar sut i fynd i'r afael â thasgau heriol. Gall hyn fod yn fesur defnyddiol er mwyn helpu pobl i ailennyn hyder ac ymdopi â heriau.

Mathau eraill o gymorth

Nid dim ond rheolwyr llinell neu'r adran adnoddau dynol sy'n darparu cymorth. Mae ein canllaw, [Sut i hybu lles a mynd i'r afael ag achosion problemau iechyd meddwl sy'n gysylltiedig â gwaith](#), yn cynnwys llawer o syniadau defnyddiol am bolisiau a mentrau yn y gwaith sy'n hyrwyddo cydberthnasau gwaith cadarnhaol ac yn helpu cydweithwyr i gefnogi ei gilydd. Gall cymorth cyfoedion, systemau cyfeillio a mentora, fforymau staff, rhwydweithiau amrywiaeth a grwpiau cymorth iechyd meddwl a grwpiau cymorth eraill i gyd helpu i sicrhau iechyd meddwl staff da yn y ffordd hon.

Llunio cynllun gweithredu

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

- symptomau, rhybuddion cynnar a sbardunau
- effaith bosibl problem iechyd meddwl pobl ar eu perfformiad
- pa gymorth sydd ei angen arnynt gan eu rheolwr llinell
- camau cadarnhaol i'r unigolyn eu cymryd.

Dylai pob aelod o staff gael cynnig cynllun gweithredu personol. Mae hyn yn anfon neges glir fod lles cyflogeion yn bwysig i'r sefydliad ac mae'n annog datgelu cynnar.

Rydym wedi llunio canllaw i reolwyr llinell neu oruchwylwyr sydd â diddordeb mewn cyflwyno [Cynlluniau Gweithredu ar Les](#) i aelodau eu tîm a chanllaw i gyflogeion sy'n addas i unrhyw aelod o staff a hoffai roi cynnig ar [Gynllun Gweithredu ar Les](#) ei hun.

Astudiaeth achos: newidiadau syml

Roedd Chloe yn profi iselder. Gan ofni'r gwaethaf datgelodd ei chyflwr, ond yr hyn a ddigwyddodd oedd bod ei chyflogwr wedi gwneud popeth i'w chefnogi drwy gynnig:

- sesiynau wythnosol i flaenoriaethu ei llwyth gwaith
- gweithio oriau hyblyg
- egwyl fach i gysgu yn y prynhawn i ymdopi â sgil-ffeithiau meddyginiaeth.

Helpodd hyn Chloe i wella'n gyflym a llwyddodd i barhau i weithio.

"Dwi ddim yn teimlo fy mod i wedi cael fy nghosbi am fy iselder, mae bron yn teimlo fy mod i wedi cael fy ngwobrwyo am fod yn onest."

4. Sut i reoli absenoldeb oherwydd salwch cyflogai a'r adeg y bydd yn dychwelyd i'r gwaith

Weithiau bydd cyflogai mor sâl fel y bydd angen iddo gael amser i ffurdd o'r gwaith i wella. Mae'r ffordd y mae sefydliadau'n rheoli cyfnod o absenoldeb oherwydd salwch yn allweddol i lywio pa mor dda a pha mor gyflym y gall pobl ddychwelyd i'r gwaith a chyflawni eu llawn botensial eto. Er mwyn helpu staff i wella'n effeithiol a dychwelyd i'r gwaith mor gyflym â phosibl, dylai cyflogwyr:

- fod yn rhagweithiol ac ymyrryd cyn gynted â phosibl os bydd rhywun yn sâl
- canolbwyntio ar yr unigolyn a diwallu ei anghenion
- bod yn bositif, yn broffesiynol ac yn gefnogol drwy gydol y broses
- aros mewn cysylltiad â phobl drwy gydol eu absenoldeb oherwydd salwch.

Dylai sefydliadau a rheolwyr gyfeirio at y deg cam a amlinellir yn adran dau er mwyn llunio ffordd gefnogol o ymdrin ag aelod o staff sy'n absennol oherwydd salwch. Mae'n rhaid ymyrryd yn gynnar – mae problemau iechyd meddwl cyflogaion yn llawer mwy tebygol o ddigwydd yn rheolaidd neu'n barhaol os nad eir i'r afael â hwy'n brydlon, gydag effaith negyddol ar yr unigolyn a'r sefydliad.

Mae'n bwysig cadw llinellau cyfathrebu ar agor. Weithiau bydd rheolwyr yn brin o hyder neu'n poeni am wneud neu ddweud y peth anghywir. O ganlyniad, gallant fod yn amharod i aros mewn cysylltiad â staff, ond mae'n hynod bwysig eu bod yn gwneud hynny. Bydd rhai sefydliadau'n darparu hyfforddiant sefyllfa

chwarae rôl er mwyn meithrin hyder rheolwyr fel y gallant reoli'r sgysiau hyn mewn ffordd sy'n arwain at fwy o ddealltwriaeth a chefnogaeth.

Bydd gan sefydliadau bolisiau ar absenoldeb oherwydd salwch a dychwelyd i'r gwaith. Dylai'r rhain nodi'n glir fod yn rhaid i bobl gael eu trin yn gyfartal, p'un a yw eu absenoldeb oherwydd salwch o ganlyniad i broblem iechyd meddwl neu iechyd corfforol. Dylai sefydliadau gefnogi rheolwyr yn hyn o beth - er enghraifft gall adran adnoddau dynol ddarparu cyngor a chymorth ynghylch y ffordd orau o aros mewn cysylltiad tra bo cyflogai'n absennol oherwydd salwch fel y gall rheolwyr reoli'r cyfnod pan fyddant yn dychwelyd i'r gwaith mor llyfn â phosibl. Os bydd y berthynas â'r rheolwr wedi chwalu, gwnewch yn siŵr fod y sawl sy'n arwain y cyswllt yn rhywun sy'n adnabod y cyflogai ac sydd â pherthynas dda ag ef.

Mae'r ffordd y bydd cyflogwyr yn rheoli cyfnod o absenoldeb oherwydd salwch hefyd yn anfon neges am werthoedd y sefydliad a gaiff effaith ehangach nag ar yr unigolyn yn unig. Mae ymddiriedaeth ac uniondeb yn ffactorau allweddol o ran ymgysylltu ac mae sefydliadau cefnogol yn gweld y manteision o ran teyrngarwch ac ymrwymiad gan bob aelod o staff. Os caiff absenoldeb oherwydd salwch ei reoli'n wael, gall y berthynas rhwng cyflogai a chyflogwr chwalu. Mewn rhai achosion gall pobl gollir hyder i ddychwelyd i'r gwaith – gan arwain at gollu aelod gwerthfawr o staff a niweidio morâl y sefydliad cyfan.

Cyngor i reolwyr – tra bo cyflogai yn absennol oherwydd salwch

- Anfonwch gerdyn 'brysiwch wella' fel y byddech gyda chyflwr corfforol
- Byddwch yn glir y gwnaiff y sefydliad gefnogi pobl yn ystod eu habsenoldeb a thawelwch eu meddyliau y bydd eu swydd yn aros amdanynt ar ôl iddynt ddychwelyd
- Cyfathrebwch â phobl yn rheolaidd ac mewn ffordd agored ac ystyrlon – gan gytuno pa mor aml y dylid cysylltu ar gam cynnar a'i gadarnhau'n ysgrifenedig
- Dilynwch lwybr sy'n seiliedig ar y ffordd y mae pobl yn dewis cyfathrebu – boed hynny dros y ffôn, drwy e-bost, drwy neges destun neu wyneb yn wyneb – a pharhewch i sicrhau bod y trefniadau hyn yn dal i fod yn briodol
- Gweithredwch bolisi drws agored fel y gall yr unigolyn ddod atoch gydag unrhyw bryderon
- Holwch sut hwyl sydd ar bobl a chanolbwyntiwch ar eu lles wrth sgwrsio
- Nodwch yn glir na ddylai pobl ruthro yn ôl i'r gwaith na gwthio eu hunain yn ormodol
- Ystyriwch ymweld â'r cyflogai gartref, ond dim ond os yw'n fodlon
- Gall cadw mewn cysylltiad â ffrindiau helpu unigolion i ddychwelyd yn ddiraffferth felly anogwch gydweithwyr i gadw mewn cysylltiad
- Rhwch y wybodaeth ddiweddaraf i bobl am ddatblygiadau pwysig yn y gwaith fel eu bod yn dal i deimlo mewn cysylltiad
- Cyfathrebwch â'r adran adnoddau dynol/iechyd galwedigaethol yn rheolaidd, gan weithredu ar eu hargymhellion a rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i bobl
- Cytunwch pa wybodaeth yr hoffent ei rhannu â chydweithwyr - bydd cydweithwyr agos am wybod eu hanes
- Cyfathrebwch â'r tîm yn glir gan sicrhau ei fod yn deall y sefyllfa. Os oes rhaid i aelodau o'r tîm wneud gwaith ychwanegol mae'n hanfodol bod hyn yn cael ei reoli'n dda. Gall fod ansicrwydd ynghylch os neu bryd y bydd eu cydweithiwr yn dychwelyd. Os bydd cydweithwyr o'r farn bod yr unigolyn yn derbyn triniaeth arbennig annheg rhaid herio hyn mewn ffordd adeiladol
- Os bydd achwynion neu bryderon eraill, ceisiwch eu datrys cyn gynted â phosibl a rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i bobl.

Paratoi i gyflogai ddychwelyd i'r gwaith

Pan fydd pobl yn barod i ddychwelyd i'r gwaith dylai rheolwyr drefnu curdd mewn man cyfforddus niwtral er mwyn dal i fyny a thrafod manylion y cyfnod dychwelyd gyda'i gilydd.

Mae'n hanfodol cynnal cyfweiliad dychwelyd i'r gwaith effeithiol er mwyn ennyn ymddiriedaeth ac ymgysylltu â'r cyflogai a'i helpu i ddychwelyd i'r gwaith mewn ffordd gynaliadwy a didrafferth. Drwy ddilyn yr egwyddorion

allweddol a amlinellir yn adran dau dylech gael sgwrs gynhyrchiol sy'n arwain at gynllun dychwelyd i'r gwaith sy'n nodi camau cadarnhaol i'w cefnogi.

Os nad yw'r unigolyn yn agored am ei iechyd meddwl eto, mae'r cyfweiliad yn gyfle gwych i ystyried pa ffactorau sy'n cyfrannu at ei absenoldeb a nodi a oes ganddo broblem iechyd meddwl sylfaenol.

Cyngor ar gynnal cyfweiliad dychwelyd i'r gwaith

- Dywedwch wrth bobl ei bod yn braf eu cael yn ôl
- Eglurwch y broses neu'r gweithdrefnau dychwelyd i'r gwaith
- Tawelwch feddyliau pobl drwy ddweud nad oes disgwyl iddynt aildddechrau gweithio oriau llawn amser na rheoli llwyth gwaith llawn amser yn syth
- Holwch y cyflogai am sut mae'n teimlo
- Defnyddiwch gwestiynau agored sy'n gofyn am fwy nag ateb 'ie' neu 'na' a rhowch ddigon o gyfle ac amser i bobl siarad
- Gwrandewch a cheisiwch ddangos empathi â'r cyflogai
- Holwch i weld a oes unrhyw broblemau yn y gwaith a allai fod yn achosi straen
- Holwch i weld a oes unrhyw anawsterau y tu allan i'r gwaith a allai fod yn cyfrannu at ei absenoldeb
- Trafodwch broblem iechyd meddwl yr unigolyn a'r effaith bosibl ar ei waith
- Trafodwch atebion posibl a sicrhewch eich bod yn ymwybodol o'r cymorth sydd ar gael
- Trafodwch unrhyw bryderon sydd gan yr unigolyn am ddychwelyd i'r gwaith, tawelwch ei feddwl drwy ddweud bod hyn yn normal a chytunwch ar strategaeth i fynd i'r afael â'r pryderon hyn gyda'ch gilydd
- Ceisiwch baratoi pobl o ran y ffordd y gallent deimlo wrth ddychwelyd a hefyd eu cael i feddwl am sut maent am reoli'r cyfnod hwnnw e.e. beth maent am ei ddweud wrth gydweithwyr
- Deallwch, er bod rhywun yn edrych yn iawn, y gall fod yn sâl o hyd.

Cynllun dychwelyd i'r gwaith

Rhaid i'r cyfnod pan fydd cyflogai yn dychwelyd i'r gwaith gael ei reoli'n dda. Os bydd gormod o bwysau, mae risg y bydd yn rhoi'r unigolyn dan straen a all arwain at fwy o absenoldeb oherwydd salwch. Mae cynllun dychwelyd i'r gwaith yn adnodd allweddol i'ch helpu i reoli'r broses hon. Dylai ddiwallu anghenion iechyd yr unigolyn a sicrhau ei fod yn cael ei gefnogi i ddychwelyd i'r gwaith drwy gamau cytûn priodol (a amlinellir yn adran tri) ar gyfer cyflogeion a rheolwyr. Gall hyn gynnwys:

- camau ymarferol ac addasiadau yn y gweithle
- cymorth yn y gwaith gan y rheolwr llinell a'r adran adnoddau dynol
- mathau eraill o gymorth fel cymorth cyfoedion.

Bydd trafod y camau hyn â phobl ymlaen llaw a llunio cynllun gweithredu gyda'ch gilydd yn helpu i dawelu meddyliau pobl y caiff eu hanghenion eu diwallu ar ôl iddynt ddychwelyd. Drwy wneud hyn, gall rheolwyr a chyflogeion nodi'r hyn a ddisgwylir gan y naill a'r llall a lleihau unrhyw orbyrder sydd ganddynt. Mae cynllun ysgrifenedig hefyd yn eich helpu i fonitro ac adolygu'r dull a'r camau gweithredu yr ymrwymwyd iddynt - er mwyn sicrhau eu bod yn gweithio yn ôl y bwriad. Os nad ydynt, gellir trafod addasiadau pellach.

Y diwrnod cyntaf nôl yn y gwaith

Mae'r diwrnod cyntaf nôl yn y gwaith yn bwysig iawn. Dylai rheolwyr geisio gwneud hyn mor ddidrafferth â phosibl. Yn aml gall pobl boeni am ddychwelyd i'r gwaith. Efallai y byddant yn teimlo'n hunanymwybodol am rywbeth a ddigwyddodd cyn iddynt fynd yn sâl neu eu bod wedi gadael cydweithwyr i lawr. Dylech benderfynu ymlaen llaw beth a ddywedir wrth gydweithwyr. Efallai y bydd pobl am gael eu cyfarch wrth y drws neu deithio i mewn gyda'i gilydd. Efallai y bydd rheolwyr hefyd am weld pa gynlluniau sydd gan y cyflogai dros ginio - gyda chydweithiwr agos efallai.

Cyngor i reolwyr – pan fydd pobl yn dychwelyd i'r gwaith

- Ewch i gwrdd â'r unigolyn ar ei ddiwrnod cyntaf nôl
- Rhowch gynllun ar waith ar gyfer ei ddiwrnod cyntaf er mwyn sicrhau ei fod yn teimlo ei fod wedi'i gynnwys ac yn cael croeso e.e. dros ginio
- Holwch i weld a oes unrhyw dasgau, cyfrifoldebau neu gyberthnasau penodol y mae pobl yn poeni amdanynt ac ystyriwch newidiadau dros dro i'w rôl ar y dechrau er mwyn helpu i reoli hyn
- Ystyriwch addasiadau dychwelyd i'r gwaith posibl â meddwl agored
- Eglurwch unrhyw newidiadau diweddar sy'n effeithio ar rôl, cyfrifoldebau ac arferion gwaith yr unigolyn
- Cyflwynwch system raddol o ddychwelyd i'r gwaith i'r unigolyn, os yw'n briodol
- Sicrhewch fod wythnosau cyntaf yr unigolyn mor hwylus â phosibl
- Trefnwch fod 'cyfaill' - rhywun maent yn ffrindiau ag ef - yn helpu pobl i ailymsefydlu yn y gweithle, gofynnwch iddynt a hoffent gael paned neu beth yw eu cynlluniau dros ginio a hefyd gwnewch yn siŵr eu bod yn gwybod am unrhyw newidiadau i'r ffordd y caiff pethau eu gwneud yn y sefydliad e.e. newidiadau i staff, systemau neu brosesau
- Hyrwyddwch ysbryd fîm cadarnhaol ac anogwch gydweithwyr i sicrhau bod yr unigolyn yn cael croeso a'i fod yn gyfforddus wrth ddychwelyd i'r gwaith
- Yn aml ni fydd cydweithwyr yn siŵr a yw'n iawn holi sut mae pobl yn teimlo ond, fel gyda phroblem iechyd corfforol, mae'r rhan fwyaf o bobl yn gwerthfawrogi hyn
- Cadwch mewn cysylltiad rheolaidd â'r cyflogai sy'n dychwelyd a gofynnwch sut mae'n mynd yn rheolaidd
- Gwnewch yn siŵr fod cyfleoedd parhaus rheolaidd i fonitro ac adolygu'r hyn sy'n mynd yn dda a'r hyn nad yw cystal er mwyn sicrhau bod y cymorth / addasiadau yn helpu ac addasu unrhyw beth nad yw'n iawn.

Sut i helpu cyflogeion i gynllunio i aros yn iach

Pan fydd pobl yn iach, gall fod yn hawdd anghofio'r hyn maent wedi'i ddysgu am ffactorau sy'n effeithio ar eu hiechyd meddwl. Fodd bynnag, mae'n hanfodol helpu pobl i fyfyrrio ar hyn a llunio cynllun i hybu ymddygiad iach cadarnhaol.

Mae cwyselwyr yn aml yn awgrymu y dylai pobl lunio cynllun sy'n amlinellu eu sbardunau ac arwyddion.

Gall yr arwyddion gynnwys pethau fel smygu, peidio ag edrych ar ôl eich hun, gweithio oriau hir, rhoi'r gorau i weld eich cyfeillion, rhoi'r gorau i ymarfer corff neu fwyta'n wael. Gall cadw cynllun cyfredol ([gweler adran 3](#)) helpu pobl i fonitro eu hiechyd meddwl pan fyddant yn dychwelyd i'r gwaith a chymryd camau ymarferol angenrheidiol i leihau'r posibilrwydd o weld iechyd meddwl gwael yn dychwelyd.

Adnoddau pellach

Rydym wedi creu cyfres o adnoddau am ddim er mwyn helpu i wella lles meddwl yn y gweithle a all gael eu darllen ar-lein neu eu lawrlwytho yn www.mind.org.uk/work

Cyflwyniad i weithleoedd sy'n iach yn feddyliol

Eich helpu i ddeall y berthynas rhwng iechyd meddwl da cyflogeion a chael y gorau allan o'ch staff. Bydd yn eich helpu i ddechrau meddwl am yr hyn rydych eisoes yn ei wneud i gefnogi iechyd meddwl yn eich gweithle, effaith hyn a sut i adeiladu arno.

Pwyso a mesur iechyd meddwl yn eich gweithle

Adnodd i reolwyr llinell a gweithwyr adnoddau dynol proffesiynol sy'n darparu cyngor ymarferol ar sut i gasglu gwybodaeth hanfodol am les eich cyflogeion mewn modd cynhwysfawr a chydlynol.

Sut i hybu lles a mynd i'r afael â'r hyn sy'n achosi problemau iechyd meddwl sy'n gysylltiedig â gwaith

Yn nodi camau syml, ymarferol a rhad y gall rheolwyr llinell a thimau adnoddau dynol eu cymryd. Buriedir iddo eich helpu i greu diwylliant mwy agored a chefnogol, gwella lles meddwl pob aelod o staff, a rhoi hwb i ymgysylltu â chyflogeion.

Canllaw i fusnesau bach

Mae'r canllaw hwn, a luniwyd mewn partneriaeth â'r Ffederasiwn Busnesau Bach, yn rhoi cyngor i fusnesau bach ar reoli iechyd meddwl a chefnogi staff.

Webinarau

Rydym wedi cynnal nifer o webinarau rhyngweithiol lle mae ein panel o gyflogwyr ac arbenigwyr iechyd meddwl yn ymateb i gwestiynau am sut i greu gweithleoedd iach eu meddwl. Ewch i www.mind.org.uk/work

Mind Workplace

Mae Mind Workplace yn cynnig ystod eang o gyrsiau hyfforddi sydd wedi'u cynllunio i wella ymwybyddiaeth o iechyd meddwl a galluogi staff i ymdrin â sefyllfaoedd penodol yn y gweithle. Ewch i www.mind.org.uk/work am ragor o wybodaeth.



Ni yw Mind, yr elusen iechyd meddwl.

Credwn na ddylai neb orfod wynebu problem iechyd meddwl ar eu pen eu hunain. Ry'n ni yma i chi. Heddiw. Nawr. P'un a ydych chi dan straen, yn teimlo'n isel neu mewn argyfwng. Byddwn yn gwranddo arnoch, yn rhoi cyngor a help i chi ac yn ymgyrchu ar eich rhan.

Nod ein Tîm Lles yn y Gweithle yw cynnig ffyrdd syml, rhad ac ymarferol i gyflogwyr o wella lles meddwl ac ymgysylltu â chyflogeion.

mind.org.uk/work
work@mind.org.uk

Cefnogwch ni

Elusen yw Mind ac rydym yn dibynnu ar roddion i barhau â'n gwaith. Ewch i mind.org.uk neu ffoniwch 0300 999 1945 i weld sut y gallwch ein cefnogi.

Ymunwch â ni

Helpwch ni i sicrhau newid. Byddwch yn rhan o'n gwaith. Dewch yn aelod o Mind heddiw.
mind.org.uk/get_involved/membership

Cysylltwch â ni

Llinell wybodaeth Mind: 0300 123 333
9am i 6pm o ddydd Llun i ddydd Gwener

Mind Cymru
Castlebridge 4
Cowbridge Road East
Caerdydd
CF11 9AB

Dewch o hyd i'ch Mind lleol yn mind.org.uk/mymind

 @MindCharity

 facebook.com/mindforbettermentalhealth