



Adnodd 3

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

mind.org.uk/work

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

Yn ôl 60 y cant o gyflogeion, byddent yn teimlo mwy o gymhelliant i argymhell eu sefydliad fel lle da i weithio ynddo, ac yn fwy tebygol o wneud hynny, petai eu cyflogwr yn cymryd camau i gefnogi lles meddwl. ¹

Mae gan bob un ohonom iechyd meddwl, fel y mae gan bob un ohonom iechyd corfforol, sy'n amrywio o fod yn dda i fod yn wael. Ac o ystyried faint o amser rydym yn ei dreulio yn y gwaith, nid yw'n syndod bod amgylcheddau a diwylliant gweithleoedd yn effeithio ar ein lles.

Mae cyflogwyr deallus yn gwybod bod sefydliadau yn perfformio'n well pan fo ganddynt staff iach, llawn cymhelliant â ffocus. Mae ymchwil yn dangos yn gyson, pan fydd cyflogeion o'r farn bod eu gwaith yn ystyrlon a'u bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u cefnogi, fod eu lefelau lles yn dueddol o fod yn uwch a'u bod yn fwy ymrwymedig i nodau'r sefydliad ac, yn bwysig, eu bod yn perfformio'n well hefyd. Yn aml, gelwir y gydberthynas gref hon rhwng lefelau o les staff a chymhelliant a pherfformiad busnes yn 'ymgysylltiad â chyflogeion'.

Mae cwmnïau'r FTSE 100 sy'n blaenoriaethu lles cyflogeion ac ymgysylltu â nhw yn perfformio'n well na gweddill y FTSE 100 10 y cant.² Gwelant fanteision cefnogi lles staff ar ffurf gwell morâl, teyrngarwch, ymroddiad, arloesedd, cynhyrchiant a phroffidioldeb. Mae gweithleoedd agored a chefnogol o fudd i bawb - cyflogeion, cyflogwyr ac elw.

Mae Mind wedi datblygu strategaeth tri cham er mwyn helpu cyflogwyr i reoli iechyd meddwl yn y gweithle drwy:

1. hybu lles pob aelod o staff
2. mynd i'r afael ag achosion problemau iechyd meddwl sy'n gysylltiedig â gwaith
3. cefnogi staff â phroblemau iechyd meddwl.

Mae'r canllaw hwn yn canolbwyntio ar y ddau gam cyntaf. Mae'n nodi mesurau syml, ymarferol a rhad y gall unrhyw sefydliad eu cymryd. Yn yr adran gyntaf ystyriwn sut y gall addasu diwylliant sefydliad roi hwb i les cyflogeion a'r broses o ymgysylltu â nhw. Yn yr ail edrychwn ar yr hyn y gall rheolwyr llinell a thimau adnoddau dynol ei wneud er mwyn mynd i'r afael â'r hyn sy'n achosi problemau iechyd meddwl.

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.

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

² BITC Workwell FTSE 100 Public Reporting Benchmarking Research Findings, Busnes yn y Gymuned a Towers Watson, Llundain, Ebrill 2013, ar gael yn www.bitc.org.uk/our-resources/report/workwell-benchmarking-report

1. Hybu lles

Yn yr adran hon ystyriwn sut y gall addasu diwylliant sefydliad roi hub i les cyflogeion a'r broses o ymgysylltu â nhw.

Ennill cefnogaeth uwch arweinwyr

Dylai cyflogwyr gyfleu neges glir fod lles staff yn bwysig. Mae arweinwyr yn gosod esiampl i gydweithwyr. Pan fo'r Prif Swyddog Gweithredol (CEO) yn siarad am iechyd meddwl gall gael effaith enfawr. Gall arweinwyr hefyd ddangos ymrwymiad y sefydliad i les staff drwy wneud pethau syml fel cefnogi ymgyrch i annog pob aelod o staff i gymryd egwyl cinio a gweithio oriau iach.

Os bydd angen help arnoch i gyflwyno'r achos dros flaenoriaethu iechyd meddwl, mae ein canllaw cyntaf yn y gyfres hon, sef [Cyflwyniad i weithleoedd iach eu meddwl](#), yn egluro'r berthynas agos rhwng lles, cymhelliant a pherfformiad, ac yn dadansoddi'r gost o beidio â gweithredu.

Codi ymwybyddiaeth o iechyd meddwl a lles

Mewn llawer o weithleoedd ystyrir bod iechyd meddwl yn rhyw fath o fwgan. Yn rhy aml, bydd cyflogeion yn ofni siarad â'u rheolwr a gall problemau fynd allan o reolaeth. Mae angen i gyflogwyr godi ymwybyddiaeth ac annog trafodaeth ar iechyd meddwl a lles er mwyn mynd ati i herio'r diwylliant niweidiol hwn.

- **Cynnwys iechyd meddwl yn y rhaglen sefydlu a hyfforddi** – Sicrhau bod staff yn cael gwybodaeth am sut y caiff iechyd meddwl ei reoli a pha gymorth sydd ar gael fel rhan o'r rhaglen sefydlu. Dylai hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth hefyd gynnwys iechyd meddwl; er enghraifft, drwy gynnal ymarfer senario i herio mythau a rhagfarn.
- **Codi proffil** – Gwahodd siaradur ar iechyd meddwl i ddigwyddiad fel rhan o weithgareddau ymwybyddiaeth o amrywiaeth, anabledd neu iechyd meddwl. Gallwn eich helpu gyda hyn – e-bostiwch work@mind.org.uk. Mae'r gwasanaeth hwn ar gael yng Nghymru a Lloegr. Gall clywed sut beth yw cael problem iechyd meddwl gan bobl sydd â phrofiad uniongyrchol helpu i ddileu stereoteipiau negyddol.
- **Manteisio ar systemau cyfathrebu mewnol** – Codi ymwybyddiaeth drwy flogiau, chwalwyr mythau, taflenni ffeithiau, cyngor i reolwyr, dolenni defnyddiol i wefannau a chwestiynau cyffredin. Gallwch hefyd ddefnyddio posteri, hysbysfyrddau, cylchlythyrau staff, cylchgronau, y fewnruyd a thudalennau gwe i gyfleu'r neges.
- **Annog hyrwyddwyr iechyd meddwl** – Mae cael pobl ar bob lefel i siarad yn agored am iechyd meddwl yn cyfleu neges glir y cewch gymorth os oes gennych broblem iechyd meddwl ac na fydd yn eich atal rhag camu ymlaen yn eich gyrfa.
- **Gwneud datganiad** – Llofnodi addewid Amser i Newid er mwyn gwneud ymrwymiad cyhoeddus i fynd i'r afael â stigma iechyd meddwl a gwahaniaethu. Bydd hyn yn cyfleu neges bwyrus ei bod hi'n iawn i siarad am iechyd meddwl.

³ Nododd arolwg Populus o 2,060 o oedolion mewn gwaith yng Nghymru a Lloegr (a gynhaliwyd rhwng 5 a 10 Mawrth 2013), er bod straen wedi gorfodi un o bob pum gweithiwr i gymryd absenoldeb oherwydd salwch, roedd 90 y cant wedi dweud celwydd am y rheswm gwirioneddol nad oeddent yn y gwaith. Hefyd, datgelodd yr arolwg fod llai na hanner y bobl â diagnosis problem iechyd meddwl wedi dweud wrth eu cyflogwr.

Cynnwys staff wrth drafod a gwneud penderfyniadau

Mae lles cyflogeion ac ymgysylltu â nhw yn ddibynnol ar ei gilydd - mae ein canllaw [Cyflwyniad i weithleoedd iach eu meddwl](#) yn edrych ar y berthynas hon yn fanwl. Pan fydd staff yn teimlo eu bod yn cael eu cynnwys a'u bod yn deall beth sy'n digwydd yn y sefydliad, mae'n cynyddu cymhelliant ac yn helpu pobl i ddeall sut mae eu rôl nhw yn effeithio ar y darlun mawr.

Dylech fod mor agored â phosibl am y weledigaeth a'r cyfeiriad strategol a cheisio cynnwys pob aelod o staff yn y broses gwneud penderfyniadau - nid yn unig o ran y ffordd mae'n gwneud ei waith ond hefyd o ran cyfeiriad strategol y sefydliad.

Dylech reoli newidiadau sefydliadol, fel mesurau arbed arian ac effeithlonrwydd, cynnwys gwaith newydd a thechnoleg, mewn ffordd sy'n cynnwys staff ac yn gwrando arnynt, a chymryd camau cadarnhaol i fynd i'r afael ag unrhyw faterion a nodir. Pan fydd cyflogeion yn rhan o'r broses o ddod o hyd i atebion, maent yn teimlo perchenogaeth o'r penderfyniad terfynol ac mae'n llai tebygol o effeithio ar forâl a lefelau cynhyrchiant.

Sut i hybu deialog, adborth ac ymgysylltu

- arolygon staff a grwpiau ffocws
- fforymau staff a rhwydweithiau amrywiaeth
- grwpiau llywio ymgysylltu
- cyfarfodydd adolygu perfformiad misol neu chwarterol
- 'diwrnodau curdd i ffurdd' gwella neu gynllunio
- digwyddiadau arloesi neu gyfarfodydd datrys problemau grŵp rheolaidd
- grwpiau ffrydiau gwaith sy'n dwyn ynghyd wahanol rannau o'r sefydliad
- rhannu penderfyniadau'r burdd â phob aelod o staff
- defnyddio systemau cyfathrebu mewnol yn effeithiol.

Diwylliant o fod yn agored

Siaradwch â'r tîm yn rheolaidd er mwyn gweld sut mae pethau'n mynd a myfyrio ar yr hyn a allai fod yn achosi straen iddynt. Gallwch wneud hyn ar lefel tîm drwy ychwanegu eitem sefydlog at agenda cyfarfodydd tîm lle mae pobl yn siarad am les a straen fel grŵp. Gall cyflwyno'r fath weithdrefn i ddiwylliant y sefydliad fel hyn wneud y canlynol:

- hybu deialog agored ac ymgorffori agweddau ac ymddygiad cadarnhaol
- helpu i normaleiddio sgysiau am iechyd meddwl
- helpu staff i feddwl yn fwy am eu hiechyd meddwl eu hunain ac iechyd meddwl cydweithwyr a pha ffactorau all effeithio ar hyn.

Cyfathrebu dwyffordd

Gall cyfathrebu gwael fod yn un o brif achosion straen. Bydd lefelau lles staff ac ymgysylltu â nhw yn dioddef os bydd staff yn teimlo:

- eu bod yn cael gormod o wybodaeth na allant ei phrosesu
- nad ydynt yn cael gwybodaeth allweddol nac yn cael eu cynnwys mewn sgysiau allweddol
- na allant uwchgyfeirio eu safbwyntiau.

Pan fo'r broses gyfathrebu yn glir, yn agored, yn effeithiol, yn ymarferol ac yn ymatebol, bydd staff yn gallu cael gafael ar yr holl wybodaeth sydd ei hangen arnynt i wneud eu gwaith tra'n osgoi eu gorlwytho.

Cydbwysedd bywyd a gwaith

Yn y bydymor efallai fod oriau hir yn ymddangos yn ymarferol, ond gall pwysau parhaus a chydbwysedd bywyd a gwaith gwael arwain at straen a chwythu plwc yn gyflym, gan ostwng lefelau cynhyrchiant, perfformiad, creadigrwydd a morâl ymhlith cyflogeion. Gellir osgoi hyn drwy annog staff i wneud y canlynol:

- gweithio oriau synhwyrol
- cymryd egwyl lawn i ginio
- gorffwys ac ymadfer ar ôl cyfnodau prysur
- osgoi gweithio ar benwythnosau - yn enwedig o gartref
- cymryd eu holl wyliau blynyddol.

Gall gweithio hyblyg, o ran amser gweithio, lleoliad neu batrwm gwaith, helpu staff i weithio mewn ffyrdd iachach a mwy cynhyrchiol. Er enghraifft, gall caniatáu i gyflogai ddechrau'n hwyrach ddwywaith yr wythnos er mwyn gwneud ymarfer corff ei helpu i reoli straen. Mae gweithio hyblyg o fudd i gyflogeion a chyflogwyr fel ei gilydd.

- Bydd cyflogwyr yn cael budd o well morâl, ymroddiad a chynhyrchiant a llai o absenoldeb oherwydd salwch.
- Bydd cyflogeion yn gallu cyflawni cydbwysedd bywyd a gwaith hapus, lle maent yn byw bywydau prysur tra'n parhau i fod yn iach ac â ffocus.
- Gall gweithio hyblyg fod yn ymyriad cynnar hanfodol er mwyn atal problemau iechyd meddwl rhag gwaethygu ac arwain at absenoldeb oherwydd salwch, a gall helpu cyflogeion i ddychwelyd i'r gwaith yn raddol ar ôl cyfnod o absenoldeb oherwydd salwch.

Lle bynnag y bo modd, dylai uwch arweinwyr a rheolwyr osod esiampl o ran arferion gwaith iachach.

Dysgu a datblygu

Yn ôl ymchwil ar ymgysylltu â chyflogeion, mae angen i gyflogeion deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu cefnogi a bod eu gwaith yn ystyrion. Mae diwylliant cadarnhaol sy'n gwerthfawrogi pob aelod o staff ac yn buddsoddi yn ei sgiliau a'i ddatblygiad yn meithrin yr ymddiriedaeth a'r uniondeb sy'n hanfodol i gynnal lefelau ymroddiad a chynhyrchiant.

Dylid rhoi cyfleoedd datblygu i staff lle bo modd. Gellir gwneud hyn mewn ffordd gosteffeithiol drwy ddefnyddio sgiliau a gwybodaeth o fewn y sefydliad i ddatblygu cyfleoedd hyfforddi, dysgu a chysgodi swydd. Dylai rheolwyr hefyd sicrhau eu bod ar gael am sgursiau rheolaidd â chyflogeion ynglŷn â gwaith.

Cymorth cyfoedion, systemau cyfeillio a mentora

Mewn rhai achosion, mae'n haws i staff siarad â rhywun nad yw'n rheolwr iddynt. Mae cymorth cyfoedion yn galluogi cydweithwyr i gefnogi ei gilydd y tu allan i'r strwythur rheoli llinell ac mae'n ffordd wych o fanteisio i'r eithaf ar y sgiliau a'r profiad a geir o fewn eich sefydliad. Gall cynlluniau cyfeillio a mentora helpu staff newydd i ddeall eich sefydliad yn gynt a gall helpu pob aelod o staff i fagu hyder a meithrin sgiliau newydd.

Cyberthnasau gwaith cadarnhaol a gweithgareddau cymdeithasol

Os hoffech gymryd camau cadarnhaol i wneud y gweithle yn amgylchedd cefnogol lle mae cyberthnasau gwaith da yn ffynnu dylech:

- annog a chefnogi diwylliant o waith tîm, cydweithredu a rhannu gwybodaeth
- hybu ymddygiad cadarnhaol er mwyn osgoi gwrthdaro a sicrhau tegwch
- sicrhau bod polisiau cadarn ar fulio ac aflonyddu ar waith a'u bod yn cael eu hyrwyddo
- annog ymarfer corff a digwyddiadau cymdeithasol rheolaidd er mwyn hybu iechyd staff, gwaith tîm a lles meddwl, fel clybiau cerdded amser cinio neu 'Dysgu dros Damaid'.

2. Mynd i'r afael ag achosion problemau iechyd meddwl

Yn yr adran hon edrychwn ar yr hyn y gall rheolwyr llinell a thimau adnoddau dynol ei wneud er mwyn mynd i'r afael ag achosion problemau iechyd meddwl.

Pwysu a mesur

Os na luniwch ddarlun o les meddwl eich cyflogeion ni fydd modd i chi wybod beth yw'r sefyllfa wirioneddol, a gall camau i gyflawni iechyd meddwl da yn y gweithle fod yn llai effeithiol. Bydd pwysu a mesur y sefyllfa fel mater o drefn yn eich galluogi i wneud y canlynol:

- deall beth sy'n effeithio ar les meddwl staff yn eich gweithle
- nodi'r hyn rydych eisoed yn ei wneud i'w gefnogi
- asesu effaith yr hyn rydych eisoed yn ei wneud
- cynllunio gwelliannau pellach, gwella morâl a chynyddu cynhyrchiant.

Mae ein canllaw, [Sut i bwysu a mesur iechyd meddwl yn eich gweithle](#), yn cynnwys cyngor ymarferol ar sut i gasglu gwybodaeth hanfodol am les eich cyflogeion mewn modd cynhwysfawr a chydlynol.

Achosion problemau iechyd meddwl a straen yn y gweithle

- oriau hir heb egwyl
- disgwyliadau neu derfynau amser afrealistig
- amgylcheddau gwaith â gormod o bwysau
- llwythi gwaith anymarferol neu ddiffyg rheolaeth dros waith
- methu cymryd gwyliau blynyddol
- amgylchedd gwaith ffisegol gwael
- rolau risg uchel
- gweithio'n unigol
- ynysu daearyddol
- cydberthnasau rhyngpersonol anodd
- cyfathrebu mewnol gwael
- cymorth rheoli gwael
- ansicrwydd swydd neu newid a reolir yn wael.

Polisiau ac arferion sy'n cefnogi lles staff

Mae'n rhaid cael strategaeth iechyd meddwl ar gyfer y sefydliad cyfan. Dylai fod gan eich sefydliad bolisiau clir ynghylch hybu lles staff, mynd i'r afael â'r hyn sy'n achosi problemau iechyd meddwl sy'n gysylltiedig â gwaith a chefnogi staff.

Dylai iechyd meddwl fod wrth wraidd polisiau fel: iechyd a diogelwch, amser gweithio, absenoldeb oherwydd salwch a dychwelyd i'r gwaith.

Dylai polisiau rheoli perfformiad, camau disgyblu, recriwtio, rheoli newid a diswyddo ystyried effaith bosibl y prosesau hyn ar les meddwl cyflogeion. Dylid cyfeirio staff at gymorth priodol a'u gwneud yn ymwybodol o'r ffaith y gallant gael eiriolwr.

Mae hefyd angen i bolisiau ar reoli perfformiad a chamau disgyblu gydnabod y gall problem iechyd meddwl effeithio ar berfformiad neu ymddygiad cyflogai. Dylid ystyried cymorth ac addasiadau priodol cyn cymryd camau ffurfiol.

Dylai polisiau sy'n ymwneud â diwylliant y gweithle fel cydraddoldeb, amrywiaeth, cynhwysiant a bwlio ac aflonyddu gyfeirio at iechyd meddwl.

Dylai dull y sefydliad o ymdrin ag ymgysylltu â chyflogeion a datblygu personol gydnabod rôl allweddol y dulliau gweithredu hyn yn y gwaith o gynnal lles meddwl staff.

Hyfforddi rheolwyr llinell

Gall y ffordd rydych yn rheoli ac yn cefnogi staff â phroblem iechyd meddwl fod yn allweddol i lywio'r ffordd maent yn ymdopi ac yn gwella. Dylai eich sefydliad wneud y canlynol:

- darparu hyfforddiant ar iechyd meddwl a rheoli straen - gan gynnwys sut i adnabod yr arwyddion a sut i gynnal sgysrsiau cefnogol â staff
- rhoi canllawiau clir i reolwyr ar reoli problemau iechyd meddwl
- annog a chefnogi ymddygiad cadarnhaol gan reolwyr - [gweler cyngor defnyddiol](#).

Sesiynau un i un rheolaidd

Holwch i weld sut y gall sesiynau un i un gael eu teilwra i ddiwallu anghenion penodol pobl. Dylai staff hefyd fod yn gallu gofyn am gyfarfod y tu allan i oriau arferol os oes angen trafod unrhyw beth pwysig. Mae sesiynau un i un rheolaidd o fudd mawr i gyflogwyr, cyflogeion ac elw drwy:

- roi hwb i ymgysylltu â chyflogeion ac ennyn cydymddiriedaeth
- nodi problemau'n gynnar fel y gall cyflogeion gael y cymorth sydd ei angen arnynt
- sicrhau bod lles staff yn cael ei fonitro'n rheolaidd yn y sefydliad cyfan.

Gall cyflogwyr helpu drwy:

- annog rheolwyr i siarad yn rheolaidd â staff am eu cynnydd, ac ystyried gyda nhw beth allai fod yn effeithio ar eu hiechyd meddwl
- sicrhau bod gweithdrefnau arfarnu a goruchwyllo yn holi am les meddwl a straen a chaniatáu i staff siarad am faterion yn y cartref yn ogystal â'r gwaith os ydynt yn dymuno gwneud hynny
- cynnal llinellau cyfathrebu rheolaidd a chliir â phob aelod o staff, yn enwedig y rheini sy'n gweithio ar eu pen eu hunain, er enghraifft drwy gyfarfodydd tîm misol neu sgysrsiau rheolaidd dros y ffôn.

Yr amgylchedd gwaith

Gall yr amgylchedd gwaith ffisegol - lefelau sŵn, gofod, tymheredd a golau - gael effaith sylweddol ar les staff. Gwnewch yn siŵr eich bod yn ymgynghori â phobl ynglŷn â sut i wella'r amgylchedd gwaith ac yn cymryd camau i sicrhau ei fod yn addas. Gall rhanwyr gofod, manau tawel a dod i gytundeb ar ymddygiad parchus er mwyn helpu i reoli lefelau sŵn helpu i fynd i'r afael â rhai o'r problemau nodweddiadol.

Llwybrau cymorth mewnol ac allanol

Yn aml ni fydd cyflogeion a rheolwyr yn ymwybodol o'r holl ffyrdd y gallant gael cymorth. Gwnewch yn siŵr fod pob aelod o staff yn deall sut y caiff iechyd meddwl ei reoli yn y gweithle a pha gymorth sydd ar gael.

I wneud hyn gallwch ddilyn y cyngor a roddir ar systemau cyfathrebu yn yr adran gyntaf. Dylai eich sefydliad hefyd roi manylion ffynonellau gwybodaeth a chynghor allanol. Er enghraifft, gall [Llinell Wybodaeth Mind](#) (0300 123 3393) roi manylion am wasanaethau lleol sydd ar gael a gall cyflogwyr hefyd ymchwilio i bartneru â changhennau [Mind Lleol](#) – ceir dros 20 o ganghennau Mind Lleol yng Nghymru, sy'n darparu amrywiaeth o wasanaethau i ddiwallu anghenion y gymuned leol.

Awgrymiadau defnyddiol

Rheolwyr Llinell

1. Arwain drwy esiampl

Anfonwch neges glir i'ch staff fod eu lles yn bwysig. Anogwch eich tîm i fabwysiadu arferion gwaith iachach drwy weithio oriau synhwyrol, cymryd egwyl lawn i ginio, cymryd gwyliau blynyddol ac ymadfer ar ôl cyfnodau prysur.

2. Meithrin eich hyder o ran iechyd meddwl

Dewch yn gyfarwydd â pholisïau ac arferion iechyd meddwl eich sefydliad a'r ffyrdd y gall staff gael cyngor a chymorth cyfrinachol. Hyrwyddwch lwybrau cymorth mewnol ac allanol ymhlith y staff yn rheolaidd.

3. Normaleiddio iechyd meddwl

Siaradwch â'ch cyflogeion yn rheolaidd er mwyn gweld sut mae pethau'n mynd a meddwl am yr hyn a allai fod yn achosi straen iddynt. Rhwch gyfle iddynt ofyn cwestiynau a chodi materion, a rhwch ganiatâd iddynt siarad am faterion yn y cartref yn ogystal â'r gwaith os ydynt yn dymuno gwneud hynny.

4. Ewch ati i bwysu a mesur

Rhowch eitem ar agenda cyfarfodydd tîm er mwyn trafod lles pobl a pha ffactorau all fod yn effeithio ar hyn. Gall sesiwn gynllunio edrych ar y materion yn fanwl a llunio cynllun gweithredu i'r tîm er mwyn mynd i'r afael â'r rhain. Os yw'r sefydliad yn cynnal arolwg staff, gallai fod yn sail i'r drafodaeth. Bydd hyn yn normaleiddio sgysiau am iechyd meddwl ac yn helpu staff i feddwl yn fwy am eu hiechyd meddwl eu hunain ac iechyd meddwl cydweithwyr a pha ffactorau all effeithio ar hyn.

5. Byddwch ar gael i'ch staff

Gall sesiynau un i un a sgysiau rheolaidd helpu i gynnal cydberthnasau gwaith da a meithrin cydymddiriedaeth. Dylai rheolwyr hefyd helpu staff i reoli llwythi gwaith - drwy sicrhau bod gwaith yn cael ei ddiffinio'n glir, drwy gyfleu disgwyliadau'n glir, a thrwy gytuno ar derfynau amser rhesymol gydag aelodau unigol o staff.

6. Trin pobl fel unigolion

Dylech drin cyflogeion â pharch, canmol gwaith da, cynnig cymorth os oes bylchau o ran sgiliau, a cheisio rheoli ar ffurf hyfforddi. Gwrandewch ar eich staff a newidiwch eich dull o reoli er mwyn diwallu anghenion pob aelod o'r tîm a'r dasg. Gofynnwch am adborth ar y cymorth a roddir gennych a pha gymorth sydd ei angen arnynt er mwyn eu helpu i gyflawni eu nodau.

7. Ymgysylltu â chyflogeion

Hyrwyddwch ddiwylliant deialog agored a gwnewch yn siŵr fod cyflogeion yn rhan o benderfyniadau am y ffordd y caiff y tîm ei redeg a sut mae'n gwneud ei waith. Grymuswch staff drwy reoli mewn ffordd sy'n eu galluogi i ymreoli tra'n sicrhau eu bod yn teimlo eu bod yn cael cefnogaeth. Gwnewch yn siŵr fod cyflogeion yn deall eu rôl yn y darlun mawr a nodwch yn glir eu cyfraniad at weledigaeth a nodau'r sefydliad.

8. Creu cyfleoedd i hyfforddi, dysgu a datblygu

Gwnewch yn siŵr fod cyflogeion yn hyderus, yn meddu ar yr adnoddau sydd eu hangen ac yn cael eu cefnogi i gyflawni gwaith o safon. Gallwch eu helpu i fagu hyder a meithrin sgiliau drwy ddatblygu a gwobrwyo eu galluoedd a thrwy fod ar gael am sgysiau rheolaidd sy'n gysylltiedig â gwaith yn ogystal â darparu hyfforddiant ffurfiol.

9. Hyrwyddo cydberthnasau gwaith cadarnhaol

Cefnogwch ddiwylliant o waith fîm, cydweithredu a rhannu gwybodaeth o fewn y fîm ac o fewn y sefydliad cyfan a dangoswch esiampl i staff drwy ymddwyn yn y ffyrdd cadarnhaol hyn. Er enghraifft, gall rhoi adborth ar waith da yn syth (yn lle aros tan y cyfarfod un i un nesaf sydd wedi'i gynllunio) feithrin diwylliant o ganmol sy'n helpu staff i deimlo bod eu hymdrechion yn cael eu cydnabod ac mae'n cadw llinellau cyfathrebu ar agor.

10. Codi ymwybyddiaeth

Mae rheolwyr mewn sefyllfa wych i herio stigma a rhagfarn o fewn y sefydliad cyfan a chael uwch reolwyr i drafod iechyd meddwl. [See section one](#) am ysbrydoliaeth ynglŷn â sut i godi ymwybyddiaeth a thrafod iechyd meddwl a lles ar bob lefel o fewn eich sefydliad.

Gweithwyr adnoddau dynol proffesiynol ac uwch reolwyr

1. Datblygu strategaeth iechyd meddwl

Dylai polisi clir nodi sut y bydd y sefydliad yn hybu lles staff, yn mynd i'r afael â'r hyn sy'n achosi problemau iechyd meddwl sy'n gysylltiedig â gwaith ac yn cefnogi staff sy'n eu hwynebu.

2. Cynnal adolygiad polisi ac arferion

Gwnewch yn siŵr fod eich polisiâu adnoddau dynol yn ystyried iechyd meddwl ac yn unedig. Efallai y byddwch am ystyried polisiâu ar iechyd a diogelwch, amser gweithio, absenoldeb oherwydd salwch a dychwelyd i'r gwaith, recriwtio, bwlio ac aflonyddu, camau disgyblu, diswyddiadau, cydraddoldeb ac amrywiaeth, straen/lles, ymgysylltu â chyflogeion, datblygu personol a rheoli perfformiad ([gweler t.8](#)). Dylai staff hefyd gael gwybodaeth am sut y caiff iechyd meddwl ei reoli a pha gymorth sydd ar gael fel rhan o'r rhaglen sefydlu a hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth.

3. Sicrhau bod rheolwyr llinell yn hyderus wrth drafod iechyd meddwl

Mae angen i reolwyr gael hyfforddiant a chanllawiau clir fel bod ganddynt yr adnoddau sydd eu hangen i gefnogi staff â phroblem iechyd meddwl. Gall Mind helpu gyda hyn - rydym wedi datblygu amrywiaeth o adnoddau ymarferol ar gyfer cyflogwyr a gall ein tîm hyfforddi ac ymgynghori deilwra pecyn i ddiwallu eich anghenion. Hyrwyddwch lwybrau cymorth mewnol ac allanol fel bod pob aelod o staff yn glir ynghylch sut y caiff iechyd meddwl ei reoli a pha gymorth sydd ar gael.

4. Normaleiddio iechyd meddwl

Gall cyflwyno gweithdrefn benodol o fewn diwylliant eich sefydliad helpu i normaleiddio sgysiau am iechyd meddwl a hyrwyddo deialog agored ac agweddau ac ymddygiad cadarnhaol. Mae sesiynau un i un rheolaidd yn gwneud hyn ac yn sicrhau bod lles staff yn cael ei fonitro'n rheolaidd. Gwnewch yn siŵr fod rheolwyr yn cyfarfod â staff yn rheolaidd, yn gofyn iddynt sut mae pethau'n mynd ac yn agored i drafod materion fel datblygu personol, llwyth gwaith a materion personol.

5. Pwyso a mesur iechyd meddwl yn rheolaidd

Er mwyn cynllunio gwelliannau effeithiol, mae angen i chi gael darlun clir o iechyd meddwl y sefydliad. Mae ein canllaw, Sut i bwysu a mesur iechyd meddwl yn eich gweithle, yn cynnwys cyngor ymarferol ar sut i gasglu gwybodaeth am les eich cyflogeion fel y gallwch nodi blaenoriaethau ar gyfer gweithredu. Cadwch lygad am rannau o'r sefydliad neu rolau lle mae risg o les gwael - os yw taflenni amser yn dangos oriau gormodol, neu os yw cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch yn cynyddu mewn un maes, gall fod yn arwydd o broblem.

6. Hyrwyddo cydbwysedd bywyd a gwaith da

Anogwch staff i weithio oriau synhwyrol, cymryd egwyl lawn i ginio ac ymadfer ar ôl cyfnodau prysur. Dylai uwch arweinwyr ddangos esiampl o ran y fath ymddygiad cadarnhaol lle bo modd. Gall helpu cyflogeion i gydbwysu bywyd a gwaith drwy arferion gweithio mwy hyblyg hefyd gadw pobl yn iach, yn ymroddedig ac yn gynhyrchiol a helpu i leihau absenoldeb oherwydd salwch.

7. Hyrwyddo cydberthnasau gwaith cadarnhaol

Anogwch ymarfer corff a digwyddiadau cymdeithasol ymhlith staff, cefnogwch ddiwylliant o waith fîm, cydweithredu a rhannu gwybodaeth a chefnogwch hyn â pholisïau cadarn ar fwllo ac aflonyddu. Mae cymorth cyfoedion, systemau cyfeillio a mentora yn galluogi cydweithwyr i gefnogi ei gilydd y tu hwnt i'r strwythur rheoli llinell swyddogol ac mae'n helpu i hyrwyddo cydberthnasau gwaith cadarnhaol.

8. Blaenoriaethu datblygu personol

Helpwch reolwyr i gynnal sgysiau rheolaidd â chyflogeion ynglŷn â gwaith, eu hyfforddi a rhannu dysgu. Mae'r fath fentora yn helpu staff i ennyn hyder a meithrin sgiliau newydd heb orfod gwario llawer o arian.

9. Ymgysylltu â chyflogeion

Mae angen i staff deimlo bod y sefydliad yn eu gwerthfawrogi ac yn eu cefnogi a bod eu gwaith yn ystyrion. Mae hyrwyddo

cyfathrebu dwy ffordd a chynnwys staff wrth wneud penderfyniadau yn helpu i ennyn ymddiriedaeth ac uniondeb. Holwch am farn staff, gwrandewch ar yr hyn sydd ganddynt i'w ddweud a chymerwch gamau i fynd i'r afael ag unrhyw faterion a nodir. Gall hyn eich helpu i ddeall eich sefydliad yn well a'i wella a bydd staff yn eich gwobrwyo â mwy o ymroddiad.

10. Sicrhau bod lleisiau pobl â phroblemau iechyd meddwl yn cael eu clywed

Dylai fforymau staff, rhwydweithiau amrywiaeth a strwythurau eraill sy'n cynrychioli llais cyflogeion gynnwys staff â phroblemau iechyd meddwl. Mae hyn yn helpu i sicrhau bod cyflogwyr yn deall profiadau pobl a gall hefyd annog cydweithwyr â phroblemau iechyd meddwl i ddangos esiampl a bod yn eiriolwyr ar ran y sefydliad cyfan.



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. Byddwn 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
Cardiff
CF11 9AB

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

 @MindCharity

 facebook.com/mindforbettermentalhealth