



Cynllun Gweithredu Llesiant

Canllaw i Reolwyr
Llinell





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.

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 ddryslyd, 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 Reolwyr Llinell 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 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.

Fel rheolwr, mae annog aelodau'ch tîm i baratoi Cynllun Gweithredu Llesiant yn rhoi perchnogaeth iddyn nhw dros y camau ymarferol y mae angen eu cymryd i'w helpu i aros yn iach yn y gwaith neu i ddelio â phroblem iechyd meddwl.

Drwy roi cyfle i'ch tîm baratoi Cynllun Gweithredu Llesiant, byddan nhw'n gallu cynllunio ymlaen llaw a dod yn ymwybodol o beth sy'n gweithio a beth sydd ddim yn gweithio iddyn nhw. Gall Cynllun Gweithredu Llesiant helpu eich staff i ddatblygu ffyrdd o helpu eu llesiant meddyliol.

Mae hefyd yn cychwyn trafodaeth rhyngoch chi a'r aelod o'ch tîm er mwyn eich helpu chi i ddeall ei anghenion a'i brofiadau'n well, ac felly i gynnig gwell cymorth ar gyfer ei lesiant. Gall hyn, yn ei dro, arwain at well cynhyrchiant, gwell perfformiad a mwy o foddhad yn y swydd.

Drwy adolygu'n rheolaidd y camau ymarferol y cytunwyd arnynt yn y Cynllun Gweithredu Llesiant, gallwch helpu'r aelod o'r tîm i'w addasu i adlewyrchu ei brofiadau neu ddulliau newydd mae'n teimlo sy'n ddefnyddiol. Drwy adael i'r unigolyn gymryd perchnogaeth dros y broses a'r Cynllun Gweithredu Llesiant ei hun, byddwch chi'n rhoi cyfle i'r unigolyn deimlo bod ganddo fwy o reolaeth.

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'r aelod o'r tîm, a pha addasiadau i'r gweithle allai fod yn ddefnyddiol i'w trafod a'u hystyried.





**Helpu aelodau'ch
tîm i ddatblygu
Cynllun
Gweithredu
Llesiant**

Sut mae helpu'ch tîm i ddechrau arni

Mae Mind yn darparu [tri thempled Cynllun Gweithredu Llesiant](#) a chanllawiau cysylltiedig i aelodau'r tîm eu defnyddio, gan ddibynnu ar eu prif ddull o weithio. Mae gennym ganllawiau ar gyfer:

- Pobl sy'n gweithio mewn gweithle
- Pobl sy'n gweithio o bell
- Pobl sydd â threfniadau gweithio hybrid

Dechreuwch drwy rannu ein canllawiau â'ch tîm, a'u hannog i neilltuo amser yn eu calendr i bwysu a mesur yr hyn sy'n eu cadw'n iach yn y gwaith, ac i lenwi thempled priodol y Cynllun Gweithredu Llesiant.

Mae'n gallu cymryd amser i lenwi Cynllun Gweithredu Llesiant, yn enwedig os dyma'r tro cyntaf i aelod o'r tîm orfod ystyried beth sy'n ei gadw'n iach yn y gwaith. Felly ceisiwch neilltuo amser i drafod thempled Cynllun Gweithredu Llesiant yr aelod o leiaf wythnos ar ôl rhannu'r canllawiau, er mwyn i'r aelod gael amser i bwysu a mesur yn briodol y cwestiynau a ofynnir.

Trafod Cynllun Gweithredu Llesiant

Er y bydd y Cynllun Gweithredu Llesiant ei hun yn rhoi strwythur i'ch trafodaeth â'r aelod o'r tîm, mae'n bwysig creu amgylchedd lle mae'n teimlo'n ddiogel ac yn gyfforddus i rannu'r manylion mae wedi'u paratoi. Ystyriwch y canlynol wrth baratoi ar gyfer eich sgwrs:

Dewis lle priodol

- Wrth drafod iechyd meddwl a llesiant, mae'n bwysig gwneud i bobl deimlo'n gyfforddus er mwyn iddyn nhw deimlo eu bod yn gallu cael sgwrs agored a gonest. Os ydych chi'n cael eich sgwrs yn y gweithle, chwiliwch am rywle preifat a thawel.
- Os yw'r aelod o'r tîm yn gweithio o bell, gwnewch yn siŵr eich bod yn rhoi rhybudd priodol am y cyfarfod er mwyn i'r aelod allu dod o hyd i le priodol i gael y drafodaeth. Efallai na fydd person sy'n gweithio gartref yn teimlo'n gyfforddus yn cael sgwrs am iechyd meddwl os yw'n rhannu lle gweithio â phartner neu aelodau eraill o'r aelwyd.
- Weithiau gall lleoliad niwtral y tu allan i'r gweithle, fel siop goffi, helpu aelod o'r tîm i deimlo'n gyfforddus. Gan ddibynnu ar leoliad unrhyw weithwyr o bell sy'n aelodau o'ch tîm, ystyriwch a fyddai'n bosibl cynnal y cyfarfod wyneb yn wyneb mewn lleoliad sy'n dderbyniol i'r ddwy ochr.

Gwrando a pheidio â rhagdybio

- Gall fod yn anodd i bobl rannu gwybodaeth am eu hiechyd meddwl. Y gobaith yw y bydd thempled y Cynllun Gweithredu Llesiant wedi rhoi amser a strwythur i'r aelod o'r tîm roi trefn ar ei feddyliau a mynegi ei deimladau mewn ffordd lle mae'n teimlo'n gyfforddus.
- Rhowch gyfle i'r aelod o'r tîm gyfleu ei Gynllun Gweithredu Llesiant yn ei eiriau ei hun, yn ei amser ei hun. Gwrandewch, a byddwch yn barchus.
- Helpwch yr aelod o'r tîm i ystyried y gefnogaeth sydd ei hangen arno.
- Rydym ni i gyd yn arbenigwyr ar ein hiechyd meddwl ein hunain, a'r cymorth neu'r addasiadau sydd eu hangen arnom. Peidiwch â rhagdybio beth allai fod o gymorth i'r aelod o'r tîm, a cheisiwch beidio â dylanwadu ar yr aelod drwy gynnig eich awgrymiadau eich hun oni bai y bydd yn gofyn am hynny.
- Does dim angen i addasiadau i'r gweithle ar gyfer iechyd meddwl gwael fod yn gostus, na golygu newidiadau sylweddol. Maen nhw'n gallu bod yn syml. Darllenwch ein hadran ar addasiadau i'r gweithle i gael rhagor o wybodaeth.

Cynnal adolygiadau rheolaidd

- Mae Cynllun Gweithredu Llesiant ar ei fwyaf effeithiol pan gaiff ei drin fel dogfen fyw a hyblyg, felly mae cylch rheolaidd o adborth â'r aelod o'r tîm i drafod ac asesu beth sy'n gweithio, a beth sydd ddim yn gweithio, yn rhan bwysig o'r broses.
- Ceisiwch neilltuo amser i adolygu llesiant a Chynllun Gweithredu Llesiant yr aelod o'r tîm, fel rhan o sesiynau un i un neu sgysiau dal-i-fyny rheolaidd, a dylech wneud unrhyw newidiadau angenrheidiol neu gofnodi unrhyw wersi a ddysgwyd.
- Os yw aelodau'r tîm yn teimlo'n gyfforddus ac yn hapus i wneud hynny, efallai y byddwch am ystyried manteision cynnal sesiwn â'ch tîm ehangach i drafod unrhyw ystyriaethau allweddol ar gyfer ffyrdd o gydweithio sy'n ddefnyddiol i'w rhannu. Mae deall dewisiadau cyfathrebu ei gilydd, er enghraifft, yn gallu sicrhau bod y tîm yn gweithio mewn ffordd sy'n helpu pawb i berfformio ar eu gorau. Mae'n bosibl y bydd rhai aelodau o'r tîm yn fodlon rhannu eu Cynllun Gweithredu Llesiant ysgrifenedig yn ei gyfanrwydd. Efallai y byddwch am ystyried ble fyddai'r lle gorau i gadw'r dogfennau hyn er mwyn i'r tîm agosaf allu cael mynediad cyfyngedig, priodol atynt. Ond cofiwch: dylid helpu aelodau'r tîm i rannu dim ond yr wybodaeth maen nhw'n teimlo'n gyfforddus i'w rhannu.



Gair am gyfrinachedd

Yr aelod tîm sydd biau eu Cynllun Gweithredu Llesiant. Yr unigolyn ddylai ei ysgrifennu, gan fynegi ei ddewisiadau, ei brofiadau a'i anghenion personol ei hun.

Dylai'r Cynllun Gweithredu Llesiant gael ei gadw'n gyfrinachol rhyngoch chi a'r aelod o'r tîm, a dim ond gyda chaniatâd yr aelod o'r tîm y dylid darllen neu rannu'r Cynllun.

Os ydych chi'n annog aelod o'r tîm i lenwi Cynllun Gweithredu Llesiant o ganlyniad i fod yn sâl, efallai y byddwch am ofyn a yw'n rhoi caniatâd i'r adran Adnoddau Dynol gadw copi ohono, ochr yn ochr â dogfennau tebyg fel adroddiad Cynllun Galwedigaethol neu gynllun Dychwelyd i'r Gwaith.

Yr aelod o'r tîm ddylai benderfynu a yw'n fodlon i'r adran Adnoddau Dynol gadw'r wybodaeth honno, neu a ddylai gael ei chadw'n gyfrinachol rhwng yr aelod a chithau fel ei reolwr.

Er mwyn cyflawni eich dyletswydd gofal i gadw'ch staff yn ddiogel yn y gwaith, bydd yn rhaid i chi dorri cyfrinachedd os bydd yr aelod o'r tîm yn wynebu argyfwng. Os byddwch chi'n dod i wybod bod rhywun mewn perygl difrifol o niwed, p'un ai'r gweithiwr neu rywun arall, dylech ffonio'r gwasanaethau brys. Wrth ddechrau trafod Cynllun Gweithredu Llesiant, mae'n syniad da sicrhau bod yr aelod yn deall ym mha amgylchiadau y byddai'n rhaid i chi rannu'r wybodaeth y mae wedi'i datgelu.



Addasiadau i'r Gweithle

O ganlyniad i Gynllun Gweithredu Llesiant, mae'n bosibl y byddwch chi a'r aelod o'r tîm yn penderfynu bod angen gwneud addasiadau i'r gweithle er mwyn ei helpu.

Addasiadau

Mae addasiadau ar gyfer iechyd meddwl yn aml yn rhai syml, ac mae'n arfer da cynnig cefnogaeth i'r holl staff – boed ganddyn nhw ddiagnosis ffurfiol neu anabledd yn ôl y diffiniad cyfreithiol yn Neddf Cydraddoldeb 2010 ai peidio. Pan fydd aelod o'r tîm yn bodloni gofynion Deddf Cydraddoldeb 2010, mae rhagor o wybodaeth am ddyletswydd gyfreithiol cyflogwr i ddarparu addasiadau rhesymol ar gael yn yr adran rhwymedigaeth gyfreithiol isod.

Dyma rai mathau o addasiadau a fyddai'n gallu helpu i liniaru symptomau iechyd meddwl a'r effaith ar berfformiad yr aelod o'r tîm yn y gwaith. Dydyn nhw ddim yn rhagnodol, ond mae rhai ohonynt – neu bob un ohonynt – wedi bod yn ddefnyddiol i bobl sydd â phrofiad personol o broblem iechyd meddwl.

Mae'n bwysig cael eich arwain gan anghenion yr aelod o'r tîm, ond gallai'r rhestr hon fod yn fan cychwyn i chi edrych ar symptomau ac anghenion cymorth gyda'ch gilydd.

Newidiadau i'r ffordd mae aelodau'r tîm yn cyflawni eu rôl:

- Oriau hyblyg neu newid amseroedd dechrau neu orffen; newid man gwaith, er enghraifft lle tawelach, mwy neu lai o bobl amgylch, sgriniau rhannu
- Gweithio gartref ar adegau penodol neu ar ddyddiau penodol mewn cyfnod penodol
- Newidiadau i amseroedd seibiant
- Darparu ystafelloedd tawel
- Bocs golau neu sedd â mwy o olau naturiol
- Cytuno i aelod o'r tîm gael amser i ffwrdd ar gyfer apwyntiadau sy'n ymwneud â'i iechyd meddwl, fel therapi a chwrsela

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

- Newid dyletswyddau dros dro, er enghraifft newid y cydbwysedd rhwng gwaith desg a gwaith delio â chwsmeriaid, lleihau llwyth achosion, newid patrymau shifft
- Ailddyrannu rhai tasgau neu newid disgrifiad swydd neu ddyletswyddau'r aelod o'r tîm

Cymorth ychwanegol:

- Adleoli i rôl fwy addas
- Mwy o oruchwyliaeth neu gefnogaeth gan reolwr, cyfaill neu fentor
- Cymorth ychwanegol i reoli a negodi llwyth gwaith
- Sesiynau adborth ar ôl galwadau, cwsmeriaid neu dasgau anodd
- Mae cyfryngu'n gallu bod yn help os oes trafferthion rhwng cydweithwyr
- Mynediad at grŵp cymorth iechyd meddwl neu grŵp rhwydwaith anabledd
- Pennu 'lle diogel' yn y gweithle lle gall y person gael seibiant neu gymorth
- Darparu gwybodaeth i hyrwyddo hunanofal
- Annog yr aelod o'r tîm i gymryd rhan mewn gweithgareddau sy'n helpu iechyd meddwl, fel ymarfer corff, myfyrio neu fwyta'n iach
- Cynnig cyfleoedd rheolaidd i drafod, pwysu a mesur ac ystyried yr hyn mae pobl wedi'i gyflawni – gall hyn helpu pobl i feithrin hunanwerth a datblygu sgiliau i ymdopi'n well â'r hyn sy'n achosi iechyd meddwl gwael

Rhwymedigaeth gyfreithiol

O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae gan gyflogwyr ddyletswydd gyfreithiol i wneud addasiadau rhesymol ar gyfer gweithwyr sydd ag anabledd er mwyn i'r person dan sylw allu parhau â'i ddyletswyddau heb anfantais wrth gymharu ag eraill.

Bydd yr hyn sy'n 'rhesymol' yn dibynnu ar amgylchiadau unigol yr aelod o'r tîm a'i rôl yn y tîm. Dylid ystyried addasiadau fesul achos, ond dyma rai ffactorau defnyddiol i'w hystyried:

- Pa mor effeithiol yw'r addasiad o ran atal yr anfantais
- Pa mor ymarferol yw gwneud yr addasiad
- I ba raddau y byddai gwneud yr addasiad yn effeithio ar y broses o ddarparu gwasanaethau
- Costau ariannol a chostau eraill
- Yr effaith bosibl ar gydweithwyr eraill

Os ydych chi'n asesu addasiad a gynigwyd gan weithiwr sydd ag anabledd a nodwyd yn Neddf Cydraddoldeb 2010, dylech ddweud yn glir beth fydd yn cael ei ystyried wrth adolygu a yw addasiad yn rhesymol ac yn ymarferol i'w roi ar waith.

Fodd bynnag, fel y nodwyd uchod, rydym yn argymhell nad yw cyflogwyr yn arddel agwedd haearnaidd tuag at addasiadau i'r gweithle. Mae addasiadau ar gyfer iechyd meddwl yn aml yn rhai syml, ac mae'n arfer da cynnig cefnogaeth i'r holl staff – boed ganddyn nhw ddiagnosis ffurfiol neu anabledd yn ôl y diffiniad cyfreithiol ai peidio.

Mae rhoi hyblygrwydd i'r staff ynghylch sut a phryd maen nhw'n cyflawni eu rôl, yn unol ag anghenion busnes, yn gallu talu ar ei ganfed o ran teyrngarwch, lefelau cynhyrchiant uwch a llai o absenoldeb, ac yn gallu helpu i normaleiddio iechyd meddwl ac anabledd yn y gweithle.

Iechyd Meddwl a'r Ddeddf Cydraddoldeb

Does dim rhaid i aelod o'r tîm gael cyflwr iechyd meddwl penodol er mwyn cael gwarchodaeth gyfreithiol o dan y Ddeddf Cydraddoldeb a hawl i addasiadau rhesymol i'r gweithle.

Ond mae angen i'r aelod ddangos bod ei broblem iechyd meddwl yn cael ei ystyried yn anabledd.

Mae gan 'anabledd' ystyr cyfreithiol arbennig o dan y Ddeddf Cydraddoldeb, sy'n ehangach o bosibl na'n dealltwriaeth arferol o'r gair. Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn dweud bod gennych chi anabledd os oes gennych chi nam corfforol neu feddyliol sy'n cael effaith sylweddol, niweidiol a hirdymor ar eich gallu i wneud gweithgareddau bob dydd cyffredin.

Mae hirdymor yn gallu cael ei ystyried yn nam sydd wedi para o leiaf 12 mis, yn debygol o bara 12 mis, neu'n (os yw'ch problem iechyd meddwl wedi gwella) debygol o ddigwydd eto.

Os yw problem iechyd meddwl aelod o'r tîm yn bodloni'r diffiniad hwn o anabledd, bydd gan yr aelod hawl i'r warchodaeth a gynigir gan y Ddeddf – gan gynnwys y ddyletswydd gyfreithiol i wneud addasiadau rhesymol.



**Gofalu am
eich llesiant
eich hun**

Canllaw i Reolwyr Llinell Gofalu am eich llesiant eich hun

Cofiwch fod eich llesiant chi fel rheolwr yr un mor bwysig â llesiant eich tîm.

Mae'n bwysig gofalu amdanoch chi'ch hun – i fod yn arweinydd ac yn rheolwr effeithiol sy'n gallu cynnig cefnogaeth i bobl eraill, mae angen i chi reoli'ch iechyd meddwl a'ch llesiant eich hun.

Mae datblygu Cynllun Gweithredu Llesiant eich hun gyda'ch rheolwr chi yn gallu bod yn ffordd ddefnyddiol o gadw golwg ar yr hyn sy'n eich cadw chi'n iach, a sicrhau eich bod yn gofalu am eich anghenion eich hun hefyd.

I gael awgrymiadau ar sut i hybu'ch llesiant eich hun a mynd ati i helpu'ch iechyd meddwl yn y gwaith, darllenwch ein [hawgrymiadau ar aros yn iach yn y gwaith](#) a'r wybodaeth am y [Pum Cam at Lesiant](#), sydd ar gael ar wefan Mind.

Ffiniau

Mae gosod, cynnal a rheoli ffiniau yn allweddol i unrhyw reolwr llinell. Mae angen ffiniau er mwyn cadw pobl yn ddiogel, ac mae hyn yn arbennig o bwysig wrth helpu aelodau tîm sy'n profi iechyd meddwl gwael.

Fel rheolwr llinell, mae'n bwysig ystyried y canlynol:

- Dweud yn glir faint o amser allwch chi ei dreulio ar helpu llesiant meddyliol aelod o'r tîm. Er enghraifft, gallwch sicrhau bod amser dechrau a gorffen penodol wedi'i osod ar gyfer sesiynau adborth i'r tîm a rhai un i un, a'u bod yn cael eu cyfleu'n glir ymlaen llaw
- Bod yn glir am eich sgiliau a'ch galluoedd eich hun i gynorthwyo aelodau'r tîm, a chyfleu'r rhain yn glir ar ddechrau unrhyw drafodaeth am iechyd meddwl a llesiant er mwyn cadw at ffiniau. Peidio â bod ofn atgoffa'r rheini rydych chi'n eu cynorthwyo o'r sgiliau a'r galluoedd hynny a'u hategu os bydd angen
- Egluro'r camau nesaf yn glir a rheoli disgwyliadau. Peidio â gwneud addewidion nad ydych chi'n gallu eu cadw
- Cynyddu'ch ymwybyddiaeth o bolisïau, canllawiau ac adnoddau'r sefydliad sydd ar gael i chi a'r tîm
- Cofiwch y gallwch hefyd ofyn am help llaw i gynorthwyo'ch tîm. Os oes angen help arnoch chi, siaradwch â'ch rheolwr neu ystyriwch gysylltu â'ch tîm Adnoddau Dynol neu arweinydd llesiant eich sefydliad



**Ffynonellau
cymorth i chi
a'ch tîm**

Llinell Wybodaeth Mind

Rhif Ffôn: 0300 123 3393

E-bost: info@mind.org.uk

www.mind.org.uk/information-support/helplines

Mae Mind yn darparu gwasanaethau gwybodaeth am iechyd meddwl, a hynny'n gyfrinachol. Drwy gynnig cymorth a dealltwriaeth, mae Mind yn galluogi pobl i wneud dewisiadau doeth.

Mae'r llinell wybodaeth yn darparu gwybodaeth am fathau o drallod meddwl, ble i gael help, triniaethau cyffuriau, therapïau amgen ac eiriolaeth.

Mae'r llinell wybodaeth ar agor rhwng 9am a 6pm, o ddydd Llun i ddydd Gwener (ac eithrio gwyliau banc).

Y Samariaid

Rhif Ffôn: 116 123

Beth bynnag fo'ch sefyllfa, mae'r Samariaid yno i wrando – 24 awr y dydd, bob diwrnod o'r flwyddyn.

Mae'r Samariaid yn cynnig lle diogel i chi siarad unrhyw bryd, yn eich ffordd eich hun am yr hyn sy'n eich poeni chi. Fyddan nhw ddim yn eich beirniadu nac yn dweud wrthyhych chi beth i'w wneud – byddan nhw'n gwrandao arnoch chi.

Llinell Gyfreithiol Mind

Rhif Ffôn: 0300 466 6463

E-bost: legal@mind.org.uk

Mae Llinell Gyfreithiol Mind yn rhoi gwybodaeth gyfreithiol a chyngor cyffredinol am ddeddfau sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl. Gallwn ddarparu gwybodaeth am y canlynol:

- cael eich cadw'n gaeth o dan y Ddeddf Iechyd Meddwl ('sectioning' yn Saesneg)
 - galluedd meddyliol
 - gofal yn y gymuned
 - gwahaniaethu a chydaddoldeb.
- a 6pm, o ddydd Llun i ddydd Gwener (ac eithrio gwyliau banc).

Shout, cymorth ar ffurf negeseuon testun

Tecstiwch: SHOUT i 85258

Mae Shout yn wasanaeth cymorth cyfrinachol ar ffurf negeseuon testun, sydd ar gael am ddim, bob awr o'r dydd, i unrhyw un sy'n gweld pethau'n anodd. Mae'r gwasanaeth yn ddienw, ac ni fydd yn ymddangos ar unrhyw fil ffôn.

Ochr-yn-Ochr, cymuned ar-lein Mind

Mae [Ochr-yn-Ochr](#) yn gymuned ar-lein gefnogol lle gallwch deimlo'n gartrefol yn siarad am eich iechyd meddwl a chysylltu ag eraill sy'n deall yr hyn rydych chi'n mynd drwyddo. Mae pawb yn gwybod sut mae'n teimlo pan fydd pethau'n anodd weithiau, ond nawr mae yna le diogel i wrando, rhannu a chael clust.

P'un a ydych chi'n cael cyfnod da ar hyn o bryd, neu'n gweld pethau'n anodd, mae'n lle diogel i rannu profiadau a gwrandao ar eraill. Mae'r gymuned ar gael i bawb, bob awr o'r dydd. Mae Ochr-yn-Ochr yn cael ei gymedroli rhwng 8.30am a hanner nos bob dydd.

Llinell Gymorth CALM

Rhif Ffôn: 0800 58 58 58

Mae llinell gymorth CALM ar gael i unrhyw un sydd angen siarad yn gyfrinachol am brofiad anodd. Mae'r galwadau'n cael eu hateb gan staff hyfforddedig sydd yno i wrando, i helpu, i roi gwybodaeth ac i'ch cyfeirio at ragor o wybodaeth. Mae'r llinell gymorth ar agor rhwng 5pm a hanner nos bob dydd, bob diwrnod o'r flwyddyn.



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

 **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.