

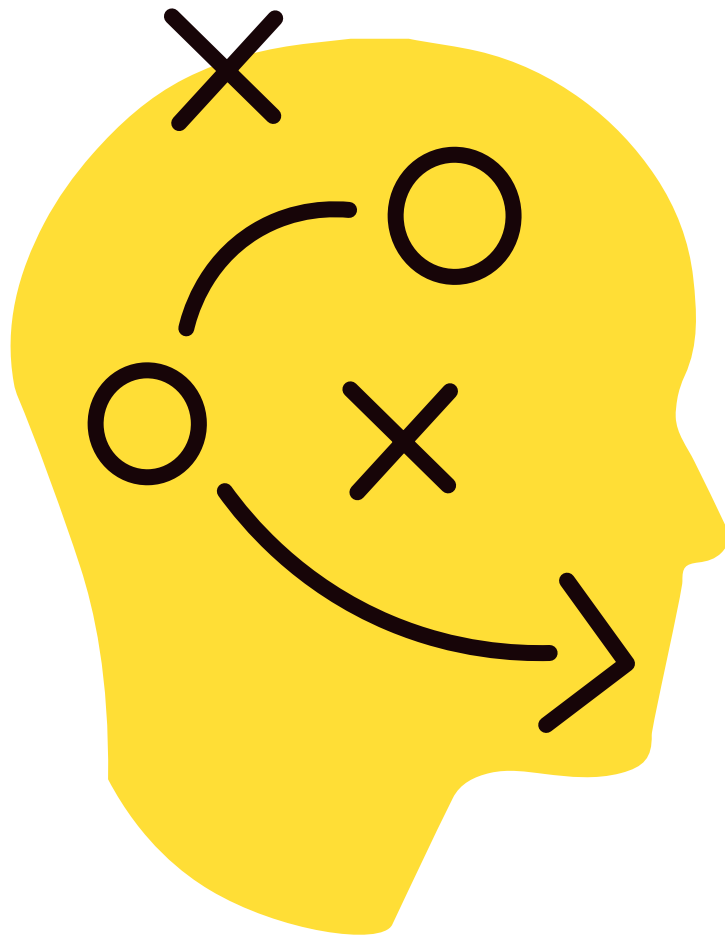
amser i newid

Cymru

rhown ddiwedd ar wahaniaethu ar sail iechyd meddwl

Safonau Craidd

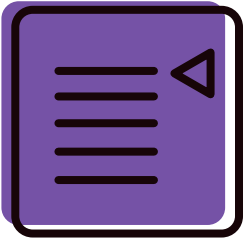
Datblygu eich Cynllun Gweithredu i Gyflogwyr: Canllaw i BBaChau



Cynnwys

Cyflwyniad	3
Trosolwg a chrynodeb o'r gofynion sylfaenol.	
Safon Graidd 1	4
Llunio, gweithredu a rhannu cynllun iechyd meddwl yn y gwaith.	
Safon Graidd 2	10
Datblygu ymwybyddiaeth o iechyd meddwl ymhlith cyflogeion drwy roi gwybodaeth, adnoddau a chymorth.	
Safon Graidd 3	14
Annog sgysiau agored am iechyd meddwl a'r cymorth sydd ar gael pan fydd cyflogeion yn cael trafferth ymdopi.	
Safon Graidd 4	21
Rhoi amodau gweithio da i gyflogeion a sicrhau bod ganddynt gydbwysedd iach rhwng gwaith a bywyd a chyfleoedd i ddatblygu.	
Safon Graidd 5	29
Hyrwyddo gwaith rheoli pobl effeithiol drwy reolwyr llinell a goruchwylwyr.	
Safon Graidd 6	33
Monitro iechyd meddwl a lles cyflogeion yn rheolaidd.	
Dolenni ac adnoddau defnyddiol	39

Fe'i datblygwyd gan Amser i Newid yn Lloegr a'i addasu ar gyfer cynulleidfa yng Nghymru.



Mae'r ddogfen hon yn rhoi canllawiau ar yr hyn y mae pob Safon Graidd o Gynllun Gweithredu i Gyflogwyr Amser i Newid Cymru yn ei olygu, syniadau ar gyfer beth i'w gynnwys er mwyn cyrraedd pob Safon Graidd, pethau i'w hystyried a chyingor ar sut i fesur effaith eich gweithgareddau a'ch gweithredoedd.

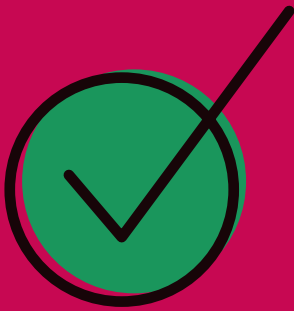
Cyn darllen y ddogfen hon, dylech sicrhau eich bod hefyd wedi darllen "Cyflwyniad i broses Addewid Cyflogwyr Amser i Newid Cymru: Canllaw i BBaChau" er mwyn deall yn llawn yr hyn y mae'r Addewid Cyflogwyr yn ei olygu a manteision llofnodi'r Addewid i gyflogeion a chyflogwyr.

Disgwyliadau Amser i Newid Cymru a'r gofynion sylfaenol o ran cyrraedd y chwe safon.

Er mwyn i'ch Cynllun Gweithredu gael ei gymeradwyo, byddem yn disgwyl gweld eich bod wedi cyflawni rhai o'r gofynion sylfaenol ar gyfer y chwe Safon Graidd.

Byddem yn disgwyl i chi gynnwys tystiolaeth o'r canlynol yn eich cyflwyniad:

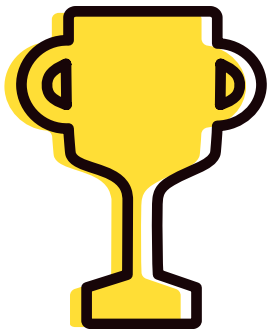
- Gweithredoedd a/neu weithgareddau sy'n dangos ymrwymiad i fynd i'r afael â phob Safon Graidd.
- Amlinelliad o bwy sy'n gyfrifol am gyflawni pob gweithred neu weithgaredd yn eich busnes.
- Amserlenni clir a dyddiadau ar gyfer cyflawni pob gweithred neu weithgaredd iechyd meddwl yn eich busnes.
- Amlinelliad o'r ffordd y byddwch yn monitro ac yn gwerthuso effaith a llwyddiant eich Cynllun Gweithredu.
- Gweithredoedd a gweithgareddau sy'n dangos y modd y bydd perchennog y busnes, goruchwylwyr neu reolwyr yn dangos ymrwymiad i fynd i'r afael ag iechyd meddwl, a'r stigma a'r gwahaniaethu sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl yn benodol, yn eich gweithle.
- Gweithredoedd a gweithgareddau sy'n dangos y modd y caiff ymrwymiad eich busnes ei ymgorffori yng gweithdrefnau eich gweithle.



Safon Graidd 1

Llunio, gweithredu a rhannu cynllun iechyd meddwl yn y gwaith.

Mae Safon Graidd 1 yn argymhell bod cyflogwyr yn llunio, yn gweithredu ac yn rhannu cynllun iechyd meddwl yn y gwaith sy'n helpu i greu diwylliant agored a chefnogol yn y gweithle - un sy'n annog pobl i siarad am eu hiechyd meddwl, sy'n hyrwyddo iechyd meddwl da i bob cyflogai ac sy'n amlinellu'r cymorth sydd ar gael i'r rhai y gall fod ei angen.



A all ein busnes ni wneud hyn? Gallwch!

Mae'r sylw a roddir i Iechyd Meddwl yn cynyddu'n gyflym wrth i fwy a mwy o bobl sylweddoli pa mor normal yw cael iechyd meddwl gwael ac y gall methu ag ymdrin â'r mater effeithio'n nid yn unig ar unigolion ond ar bawb o'u hamgylch.

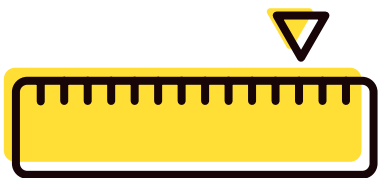
Mae llawer o gyflogwyr ar ddechrau eu taith yn aml yn nodi eu bod yn teimlo fel petaent yn cael eu llethu gan fod cymaint o wybodaeth ar gael, a'u bod wedi cael trafferth i'w grynhoi i'r hyn y gallent ei gyflawni gan fod popeth yn ymddangos yr un mor ddilys a phwysig.

Efallai eich bod chi'n teimlo fel hyn hefyd. Os felly, rydym yn eich annog i ailffocysu ar sefyllfa eich busnes a'r hyn y gallwch yn realistig ei gyflawni o fewn yr amserlen honno, gyda'r adnoddau sydd ar gael i chi, yn ogystal â phwy yw'r cynulleidfaoedd penodol y byddwch yn eu targedu ac yn bwysicaf oll, yr hyn y byddant yn ymateb iddo.



Gweithgareddau a awgrymir ar gyfer cyrraedd Safon Graidd 1

- Trefnu i berchennog y busnes neu un o'r uwch-reolwyr lofnodi eich Addewid Cyflogwyr mewn digwyddiad i'r staff cyfan a gofyn iddo/iddi siarad am bwysigrwydd mynd i'r afael â stigma yn eich gweithle.
- Annog perchennog y busnes ac uwch-aelodau o staff i ddangos esiampl drwy rannu eu profiadau personol o straen, teimlo'n isel neu broblemau iechyd meddwl eraill yn y gweithle.
- Darparu taflenni ffeithiau wedi'u hargraffu i dynnu sylw at unrhyw gymorth mewnol sydd ar gael, yn ogystal â manylion cyswllt defnyddiol a chyfeiriadau at asiantaethau cymorth allanol lle y bo'n briodol.
- Cynnig cyfleoedd i wella dealltwriaeth a chodi ymwybyddiaeth o iechyd meddwl e.e. rhannu dolenni i wefannau defnyddiol, rhannu blogiau o wefan Amser i Newid Cymru, hyfforddiant ac ati.
- Dangos eich ymrwymiad ar eich gwefan, ar y cyfryngau cymdeithasol ac ar ohebiaeth allanol arall fel hysbysebion swyddi.



Ffyrdd o fesur a awgrymir ar gyfer Safon Graidd 1

Mesur effaith

Mesurwch ymwybyddiaeth cyflogeion o'r Cynllun Gweithredu a'r Addewid drwy gael adborth drwy arolygon staff, trafodaethau â'r staff mewn cyfarfodydd, blychau awgrymiadau ac ati. Os oes gennych dîm mwy, gallech ddefnyddio grwpiau ffocws.

Cadarnhewch fod eich cyflogeion yn deall materion iechyd meddwl fel mater o drefn. Gellid gwneud hyn drwy ategu neu adeiladu ar arferion presennol fel cwestiynau arferol mewn cyfarfodydd/sesiynau diweddarau staff, nodi digwyddiadau ar ddyddiadau allweddol fel Diwrnod Amser i Siarad, Diwrnod Iechyd Meddwl y Byd, diwrnodau cwrdd i ffwrdd, teithiau staff ac ati.

Mesur llwyddiant

Cadarnhewch i ba raddau y caiff gohebiaeth ei darllen, er enghraifft cyfraddau agor negeseuon e-bost, nifer y taflenni y mae aelodau o staff yn eu cymryd.



Pwyntiau ystyried i brofi eich Cynllun Gweithredu a'r pethau i'w cyflawni ar draws y 6 Safon Graidd

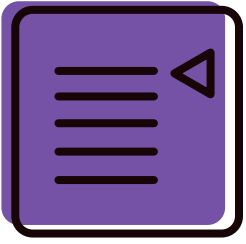
Er mwyn eich helpu i sicrhau eich bod yn cyflwyno'r gweithgareddau cywir ar y lefel y bydd eich cynulleidfaoedd yn ymgysylltu â hi ac y gallwch ei monitro, rydym wedi rhestru cyfres o bwyntiau ystyried allweddol y gallwch eu defnyddio fel canllaw profi bob tro y byddwch yn bwriadu datblygu gweithgaredd neu weithred.

Rydym hefyd wedi nodi'r rhesymeg y tu ôl i'r pwyntiau ystyried er mwyn eich helpu i ddeall pam maent yn bwysig yn ein barn ni.

A all eich busnes rannu unrhyw wybodaeth am gyflogeion a fydd yn cymryd rhan yn y gweithgareddau yn eich Cynllun Gweithredu neu y bydd y gweithgareddau'n effeithio arnynt?

Pan fyddwch yn ystyried y gweithgareddau a'r negeseuon yr hoffech eu rhannu, meddyliwch am eich busnes a'r holl gyflogeion y mae angen i'r Cynllun Gweithredu hwn eu cyrraedd:

- Meddyliwch am y bobl sy'n gweithio mewn rolau gwahanol - p'un a ydynt yn delio â chwsmeriaid, yn gweithio ar sifftiau gwahanol, wedi'u lleoli mewn swyddfa, yn gweithio o bell, yn gweithio ar ben eu hunain neu'n symud o gwmpas drwy'r adeg.



- Ystyriwch sefyllfaoedd pobl, er enghraifft a oes ganddynt blant, a ydynt yn ofalwyr, yn rhieni unigol, a ydynt yn gweithio'n rhan amser, a oes trefniadau gweithio hyblyg ar gael iddynt ai peidio, a ydynt wedi'u contractio neu'n cael eu talu fesul awr. Hefyd, ystyriwch yr amseroedd y bydd pobl yn gweithio - a ydynt yn gweithio oriau 9-5 rheolaidd neu'n gweithio sifftiau neu a ydynt yn gweithio oriau afreolaidd.
- Meddyliwch am amrywiaeth eich busnes yn ei gyfanrwydd, oedran eich cyflogeion, eu cefndiroedd diwylliannol/crefyddol, eu hethnigrwydd, eu cyfeiriadedd rhywiol, eu rhywedd, eu hanableddau ac ati.

Ystyriwch a allwch asesu effaith eich Cynllun Gweithredu a'i weithgareddau yn briodol, neu a yw'n debygol y bydd bylchau neu na fydd digon o wybodaeth yn cael ei darparu o'r gweithgareddau a fydd yn eich atal rhag asesu? A sut y byddwch yn mynd i'r afael â hyn?

A allwch gael cymorth gan gyflogeion sydd â phrofiad uniongyrchol o iechyd meddwl gwael?

Mae a wnelo Amser i Newid Cymru i raddau helaeth ag Arweinyddiaeth Profiad Uniongyrchol - sef holi pobl sydd â phrofiad uniongyrchol o iechyd meddwl gwael neu broblemau iechyd meddwl er mwyn dylanwadu ar y broses o ddatblygu a chyflwyno ein cynhyrchion a'n gweithgareddau, ei thywys neu ei chefnogi. Drwy wneud hyn, rydym yn ymgorffori profiad uniongyrchol ym mhopeth a wnawn.

Rydym yn annog cyflogwyr i ystyried y dull hwn pan fyddant yn datblygu, yn cyflwyno ac yn ymgorffori'r Cynllun Gweithredu, gan ei fod yn cymryd y pwysau oddi ar yr unigolyn sy'n arwain proses yr Addewid, yn enwedig os nad oes ganddo/ganddi lawer o wybodaeth am y mater dan sylw.

Er ei bod yn bosibl nad yw pobl sydd â phrofiad uniongyrchol yn arbenigwyr ar y pwnc, maent yn sicr yn arbenigwyr ar eu profiadau a allai fod yn werthfawr i'r sefydliad ddysgu ohonynt.

A oes cyfle i'ch rhaglen/gweithgaredd feithrin cydberthnasau da rhwng pob aelod o staff?

Ystyriwch a ydych yn ymgysylltu â phobl o amrywiaeth eang o gefndiroedd a nodweddion gwarchoddedig wrth ddatblygu, cyflwyno ac adolygu a/neu fonitro'r Cynllun Gweithredu, ei weithgareddau a'r pethau i'w cyflawni.

Mae angen sicrhau bod anghenion iechyd meddwl a lles cyflogeion wrth wraidd pob busnes.



Mae cyfle hefyd i geisio cysylltu â dyddiadau allweddol eraill ac effeithio ar iechyd meddwl eu cynulleidfaoedd. Er enghraifft yn ystod Mis Hanes Pobl Dduon (mis Hydref), Mis Hanes LGBTQ+ (mis Chwefror) a Diwrnod Rhyngwladol y Menywod (mis Mawrth), codi ymwybyddiaeth o iechyd meddwl gan ddefnyddio rhwydwaith penodol sy'n canolbwyntio ar iechyd meddwl pobl sy'n gysylltiedig â'r rhwydwaith.

Yn ddigon diddorol, mae Mis Hanes Pobl Dduon yn gorgyffwrdd â Diwrnod Iechyd Meddwl y Byd (10 Hydref) ac mae Mis Hanes LGBTQ+ yn gorgyffwrdd â Diwrnod Amser i Siarad (dydd Iau cyntaf mis Chwefror).

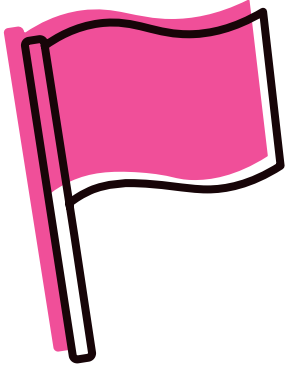


Ymrwymiad, cynrychiolaeth ac ymgysylltiad gan berchenogion busnes ac uwch-reolwyr

Mae ymrwymiad, cynrychiolaeth weledol o'r ymrwymiad hwnnw yn ogystal ag ymgysylltiad ystyrion gan berchenogion busnes neu uwch-reolwyr yn hanfodol i'r broses o gyflwyno eich Cynllun Gweithredu a'i roi ar waith yn llwyddiannus. Y gwirionedd yw, pan fydd perchennog y busnes neu uwch-reolwr yn dangos cefnogaeth, bydd y busnes yn dilyn. Mae ymgysylltiad ystyrion gan uwch-aelod o staff yn rhoi caniatâd i bobl fod yn fwy agored ac felly bydd pobl yn teimlo'n fwy diogel i fod yn fwy agored am ei fod yn rhywbeth sy'n cael ei dderbyn a'i gydnabod. Mae'n gam enfawr tuag at normaleiddio iechyd meddwl yn y gweithle.

Gyda chefnogaeth perchennog y busnes ac uwch-aelod o staff, bydd yn llawer haws i chi newid diwylliant eich gweithle. Yn well na hynny, gall eu hannog nhw i fod yn agored am eu hiechyd meddwl yn y gwaith gael effaith syfrdanol ar y ffordd y caiff problemau iechyd meddwl eu trafod ymysg eich cyflogeion.

Ystyriwch pa uwch-aelodau o staff fyddai'n cefnogi'r ymgyrch hon yn fewnol a ph'un a oes ganddynt stori y byddent yn fodlon ei rhannu efallai. Mae adrodd straeon yn elfen bwerys o'r ymgyrch hon a phan fydd uwch-aelodau o staff yn rhannu eu stori, mae'n rhoi caniatâd i gyflogeion siarad am eu profiadau eu hunain, ac mae'n hyrwyddo diogelwch o ran gallu gwneud hynny. Un ffactor allweddol arall yw na wnaeth problemau/profiadau iechyd meddwl yr uwch-aelod o staff effeithio'n andwyol arno - yn hytrach mae'r unigolyn hwnnw wedi llwyddo i reoli ei gyflwr ac yn gallu cyflawni rôl arwain yn y busnes.



Pethau y gallai uwch-aelodau o staff ei wneud i ddangos eu bod yn ymrwymedig ac yn barod i fynd i'r afael ag iechyd meddwl yn y gweithle

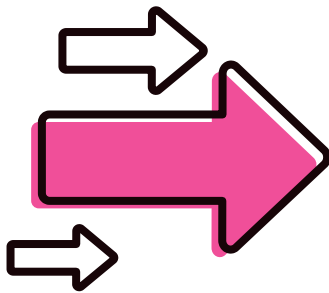
- Perchennog y busnes neu uwch-reolwr i lofnodi'r Addewid yn gyhoeddus gan roi arwydd cryf i bob aelod o staff.
- Dangos cefnogaeth a chymryd rhan ar sawl cam wrth ddatblygu'r ymgyrch yn fewnol, er enghraifft drwy fod yn bresennol mewn gweithgareddau, digwyddiadau a thrafodaethau, gan gymryd rhan mewn dyddiadau allweddol fel Diwrnod Iechyd Meddwl y Byd ac ati.
- Dangos yn glir sut a pham maent yn cefnogi'r fenter. Mewn sefyllfa ddelfrydol, byddent yn siarad am resymau neu brofiadau personol gyda phroblemau iechyd meddwl gan mai hyn sy'n cael yr effaith fwyaf. Fodd bynnag, mae hyd yn oed neges ynghylch bod yn awyddus i staff deimlo eu bod wedi'u grymuso i siarad am iechyd meddwl yn bwysig.
- Sicrhau bod cyflogeion yn gwybod am eu hymrwymiad - gellid gwneud hyn drwy ddefnyddio e-bost/bwletin i'r staff cyfan i egluro pam eu bod o'r farn ei bod yn bwysig llofnodi'r Addewid, yr effaith maent yn gobeithio y bydd eu hymrwymiad yn ei chael a'r ffordd y maent am rannu eu profiadau eu hunain.



Safon Graidd 2

Datblygu ymwybyddiaeth o iechyd meddwl ymhlith cyflogeion drwy roi gwybodaeth, adnoddau a chymorth.

Mae Safon Graidd 2 yn argymhell bod cyflogwyr yn ystyried sut i wella ymwybyddiaeth pawb ynghylch iechyd meddwl a'u hannog i siarad yn agored yn ogystal â chyrchu adefnyddio gwybodaeth ac adnoddau a ddarperir gan gyflogwyr a ffynonellau eraill. Y gwir yw bod iechyd meddwl yn bwnc tabŵ o hyd mewn sawl gweithle. Yn rhy aml, bydd cyflogeion yn ofni siarad â'u rheolwr a gall problemau fynd allan o reolaeth. Drwy godi ymwybyddiaeth o iechyd meddwl, ac annog trafodaeth, gallwch herio'r diwylliant niweidiol hwn.



Er mwyn newid y ffordd y mae pobl yn meddwl ac yn gweithredu o ran iechyd meddwl yn y gweithle, gallwch ystyried y fframwaith syml canlynol er mwyn codi ymwybyddiaeth:

- Helpu pobl i ddeall beth yw iechyd meddwl drwy ddarparu gwybodaeth ddibynadwy. Mae gwefan Amser i Newid Cymru yn fan cychwyn gwych.
- Siarad am iechyd meddwl - mae'n hawdd credu nad oes unrhyw le cywir i siarad am iechyd meddwl. Ond po fwyaf y byddwn yn siarad amdano, y gorau y bydd bywyd i bob un ohonom.
- Sicrhau bod pobl yn gwybod ble i gael cymorth a gwybodaeth.
- Recriwtio Hyrwyddwyr i Gyflogeion Amser i Newid Cymru. Cyflogeion sy'n penodi eu hunain yw Hyrwyddwyr i Gyflogeion, sy'n helpu i herio stigma drwy godi ymwybyddiaeth, rhannu gwybodaeth ddefnyddiol, hyrwyddo sut i gael gafael ar adnoddau yn ogystal â chyfeirio at wasanaethau cymorth.



Disgwyliadau a gofynion sylfaenol Amser i Newid Cymru o ran cyrraedd y safon hon

Byddem yn disgwyl i chi gynnwys tystiolaeth o'r canlynol yn eich cyflwyniad:

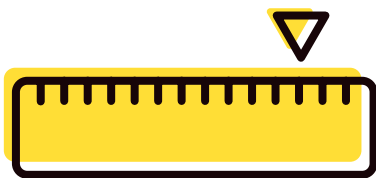
Gweithgareddau sy'n dangos sut y byddwch yn gwella dealltwriaeth eich staff o broblemau iechyd meddwl a'r stigma sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl yn y gweithle. Rydym yn awgrymu eich bod yn cyfeirio at unrhyw ddigwyddiadau/ gweithgareddau/mentrau a gynlluniwyd y bydd eich busnes yn eu cynnal yn ogystal ag unrhyw wybodaeth neu adnoddau y bydd y busnes yn eu cyflwyno i'r staff neu'n cyfeirio'r staff atynt.

Rhestrwch yn glir yr holl adnoddau sydd/a fydd ar gael i'r staff hunanfyfrio ar eu hiechyd meddwl eu hunain yn y gweithle a thrafodwch yr hyn sy'n eu helpu i aros yn iach yn eich busnes.



Gweithgareddau a awgrymir ar gyfer cyrraedd Safon Graidd 2

- Llofnodi eich Addewid Cyflogwyr Amser i Newid Cymru yng ngŵydd cynifer o staff â phosibl e.e. mewn digwyddiad i'r busnes cyfan, cyfarfod tîm.
- Codi ymwybyddiaeth o'r ymgyrch yn y gweithle gan ddefnyddio deunyddiau hyrwyddo Amser i Newid Cymru er mwyn annog cyflogeion i ddechrau siarad am iechyd meddwl yn y gweithle.
- Manteisio ar bŵer eich Hyrwyddwyr i Gyflogeion i'ch helpu i godi ymwybyddiaeth ymysg y staff.
- Rhannu gwybodaeth sy'n chwalu mythau ac astudiaethau achos mewn negeseuon e-bost a hysbysfyrddau i staff.
- Beth am wahodd siaradwr ar iechyd meddwl i ddigwyddiad fel rhan o weithgareddau ymwybyddiaeth o amrywiaeth, anabledd neu iechyd meddwl? Gall clywed sut beth yw cael problem iechyd meddwl gan bobl sydd â phrofiad uniongyrchol helpu i ddileu stereoteipiau negyddol.
- Cymryd rhan mewn digwyddiadau ymgyrch Amser i Newid Cymru allweddol a chynnal gweithgareddau yn eich gweithle ar gyfer Diwrnod Iechyd Meddwl y Byd (10 Hydref) a Diwrnod Amser i Siarad (dydd Iau cyntaf mis Chwefror bob blwyddyn).



Ffyrdd o fesur a awgrymir ar gyfer Safon Graidd 2

Mesur llwyddiant

Monitro presenoldeb mewn cyfarfodydd/digwyddiadau, nifer y pamffledi y bydd staff yn eu cymryd, negeseuon e-bost sy'n cael eu hagor ac ati.

Mesur cyflawniad

Casglu tystiolaeth yn anffurfiol drwy gael adborth gan Hyrwyddwyr i Gyflogeion a staff.

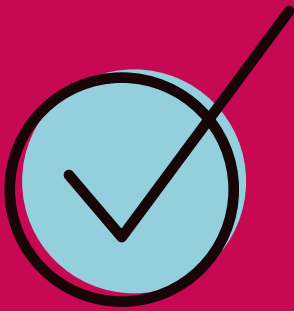
Mesur effaith

Cynnwys cwestiynau mewn arolygon i gyflogeion fel 'Ydych chi o'r farn bod gennym ni fel busnes amgylchedd cynhwysol lle rydych yn teimlo y gallwch siarad yn agored am iechyd meddwl?'

Mae diwrnodau ymwybyddiaeth wedi ein galluogi i dargedu ystod eang o staff ar lefelau gwahanol. Rydym wedi defnyddio Hyrwyddwyr Amser i Newid Cymru i adrodd eu stori a'n cefnogi mewn digwyddiadau.

Rydym wedi gweld manteision cadarnhaol staff yn rhannu profiadau personol o'u hiechyd meddwl. Er enghraifft, yn ystod Wythnos Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl Plant, roedd aelod o staff yn hapus i rannu ei stori ar ein bwrdd. Mae hyn yn dangos i bawb y gall problemau iechyd meddwl effeithio ar unrhyw un ac mae'n annog eraill i siarad yn agored.

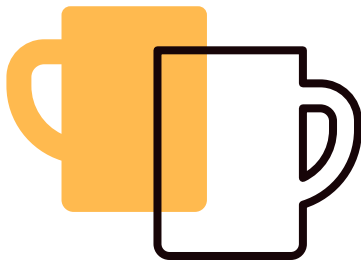
Adran Bediatreg Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro



Safon Graidd 3

Annog sgysiau agored am iechyd meddwl a'r cymorth sydd ar gael pan fydd cyflogeion yn cael trafferth ymdopi.

Mae Safon Graidd 3 yn canolbwyntio ar annog sgysiau agored am iechyd meddwl yn ogystal â'r gefnogaeth sydd ar gael iddynt os byddant yn cael trafferth ymdopi, yn ystod y broses recriwtio ac ar adegau rheolaidd drwy gydol cyfnod eu cyflogaeth. Mae'n bwysig tynnu sylw at y ffordd y bydd y busnes yn cefnogi pobl a dylid gwneud hyn drwy gynnig addasiadau priodol yn y gweithle i gyflogeion sydd eu hangen.



Mae'r rhan fwyaf o gyflogwyr yn dweud wrthym fod annog eu cyflogeion i rannu eu profiadau personol o broblemau iechyd meddwl â'i gilydd yn arf pwerus iawn.

Drwy gael dim ond ychydig o bobl i fod yn agored a rhannu eu straeon, rydych yn rhoi gwybod ei bod yn iawn i gyflogeion fod yn agored â'i gilydd am eu hiechyd meddwl. Rydym yn argymhell eich bod yn gwneud hyn ar lefel unigol ac fel busnes yn gyffredinol. Er ein bod yn gwybod ei bod yn bwysig annog sgysiau agored fel neges gan y busnes i sicrhau bod sgysiau agored yn dod yn rhan arferol o ddiwrnod yn y gwaith, rydym hefyd yn gwybod ei bod yn allweddol dod o hyd i ffordd o alluogi cymorth gan gymheiriaid er mwyn i'r newid hwn ddigwydd.



Disgwyliadau a gofynion sylfaenol Amser i Newid Cymru o ran cyrraedd y safon hon

Gweithgareddau sy'n dangos y ffordd y bydd eich busnes yn annog cyflogeion i rannu eu profiadau o broblemau iechyd meddwl ar lefel busnes cyfan. Rydym yn awgrymu eich bod yn cyfeirio at y cyfleoedd a fydd ar gael i rannu profiadau e.e. digwyddiadau lles, blogiau, negeseuon ar y fewnrwyd neu drwy gylchlythyrau mewnol.

Amlinelliad o'r ffordd y bydd eich busnes yn normaleiddio sgysiau am iechyd meddwl ac yn annog pobl i rannu. Rydym yn awgrymu eich bod yn cyfeirio at y cyfleoedd a'r ohebiaeth a gaiff eu rhyddhau i annog cyflogeion i ddatgelu ac atgyfnerthu ymrwymiad eich busnes i gefnogi'r unigolion hyn e.e. rhannu gwybodaeth am ymrwymiad y busnes pan gaiff cyflogeion eu recriwtio.

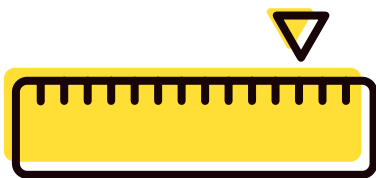
Rhowch amlinelliad o'r ffordd y bydd eich busnes yn grymuso cyflogeion i hyrwyddo iechyd meddwl yn y gweithle, yn cynnwys cynnig cymorth gan gymheiriaid a gweithgareddau er mwyn helpu i normaleiddio'r sgwrs ac, yn y pen draw, iechyd meddwl.

Un elfen bwysig o hyn yw recriwtio a sefydlu rôl Hyrwyddwr i Gyflogeion yn eich gweithle. Mae hyfforddiant am ddim ar gael gan Amser i Newid Cymru i esbonio'r hyn y mae'r rôl yn ei olygu a pharatoi staff ar ei chyfer.



Gweithgareddau a awgrymir ar gyfer cyrraedd Safon Graidd 3

- Annog uwch-aelodau o staff neu staff proffil uchel sydd â phrofiad o broblemau iechyd meddwl i rannu eu profiadau ac arwain drwy esiampyl.
- Annog staff ar bob lefel i ysgrifennu blogiau a rhannu eu profiadau drwy negeseuon e-bost i'r staff cyfan, ar hysbysfyrddau a thrwy ddulliau cyfathrebu mewnol eraill.
- Os ydych o'r farn y bydd eich staff yn ei chael hi'n anodd gwneud hyn, gofynnwch am gyflwyniadau dienw a gofynnwch fesul tipyn i bobl roi eu henw ar eu stori.
- Cynnal sesiwn panel Cwestiwn ac Ateb â phobl sydd â phrofiad o broblemau iechyd meddwl sy'n gyfforddus yn rhannu eu straeon er mwyn grymuso eraill i rannu eu profiadau nhw.
- Sefydlu grŵp lles i staff rannu profiadau a chyngor ar sut i reoli eu hiechyd meddwl a'u lles yn y gwaith.
- Trefnu sesiwn 'Paned a Sgwrs' er mwyn dod â chyflogeion ynghyd. Creu man agored a chyfeillgar lle y gallant rannu eu profiadau â'i gilydd.
- Recriwtio Hyrwyddwyr i Gyflogeion a threfnu hyfforddiant am ddim gan Amser i Newid Cymru.



Ffyrdd o fesur a awgrymir ar gyfer Safon Graidd 3

Mesur effaith

Beth am gynnwys cwestiynau mewn holiaduron neu flychau awgrymiadau i gyflogeion - e.e. 'Yn eich barn chi, pa mor dda y mae eich sefydliad yn cefnogi cyflogeion sydd â phroblemau iechyd meddwl?'

Mesur llwyddiant

Casglu adborth gan staff am eich gweithgareddau a'ch gweithredoedd i godi ymwybyddiaeth.

Mesur cyflawniad

Myfyrion ar gymryd rhan mewn gweithgareddau - drwy wneud hyn cewch ddealltwriaeth o'r lefelau o ran bod yn agored ac o ran stigma yn eich gweithle.

Nodi meysydd i wella arnynt lle gall fod angen hyfforddiant ychwanegol a mentrau codi ymwybyddiaeth.

Yn dilyn o'r mesur blaenorol - edrych hefyd ar gyfraddau cadw swyddi/dychwelyd i'r gwaith ar gyfer pobl sydd wedi cael diagnosis o gyflyrau iechyd meddwl.



Recriwtio a sefydlu Grŵp Hyrwyddwyr i Gyflogeion

Un rhan fawr o annog cyflogeion i siarad am iechyd meddwl yw drwy wahodd staff i fod yn Hyrwyddwyr i Gyflogeion.

Mae Hyrwyddwyr yn gwneud gwahaniaeth gwirioneddol drwy gynnig cymorth gan gymheiriaid fel rhan o ddiwylliant eu gweithle a bywydau eu cydweithwyr drwy wneud y canlynol:

- Dechrau sgysiau am iechyd meddwl.
- Cynnal gweithgareddau i sicrhau bod iechyd meddwl yn destun sgwrs arferol.
- Helpu i chwalu mythau a stereoteipiau.
- Rhannu straeon a phrofiadau uniongyrchol o iechyd meddwl gwael.
- Cynnig dull o gael cymorth gan gymheiriaid - gan ei gwneud hi'n haws i bobl geisio cymorth.
- Cyfeirio cydweithwyr yn briodol.
- Gall Hyrwyddwyr hefyd fod yno i'ch helpu i roi'r camau hyn ar waith ac i helpu i gynnal y momentwm. Gallwch rannu'r Cynllun Gweithredu hwn â'ch Hyrwyddwyr ac ychwanegu awgrym o ran ffordd gyson o gyfathrebu (e.e. e-bost grŵp/ cyfarfodydd i Hyrwyddwyr bob chwe wythnos).

Mae Hyfforddiant Hyrwyddwyr i Gyflogeion ar gael am ddim i Gyflogwyr Ymrwymedig gan Amser i Newid Cymru. Cysylltwch â'r tîm i gael rhagor o wybodaeth ac i weld argaeledd.



Ffyrdd a awgrymir o fesur effaith Hyrwyddwyr i Gyflogeion

Mesur effaith

Gwella eich gallu i ddeall lefelau straen/lles eich cyflogeion drwy wahodd staff i fod yn Hyrwyddwyr i Gyflogeion.

Os oes modd, edrych ar y data o'r arolwg uchod mewn ffordd sy'n fwy penodol i ardaloedd rhanbarthol a'u cymharu â gweithgareddau hyrwyddo.

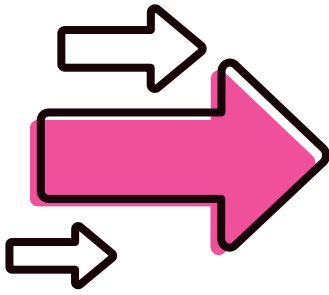
Mesur llwyddiant

Nodi nifer yr Hyrwyddwyr i Gyflogeion sy'n cofrestru.

Nodi nifer yr Hyrwyddwyr i Gyflogeion sydd am rannu eu profiadau uniongyrchol.

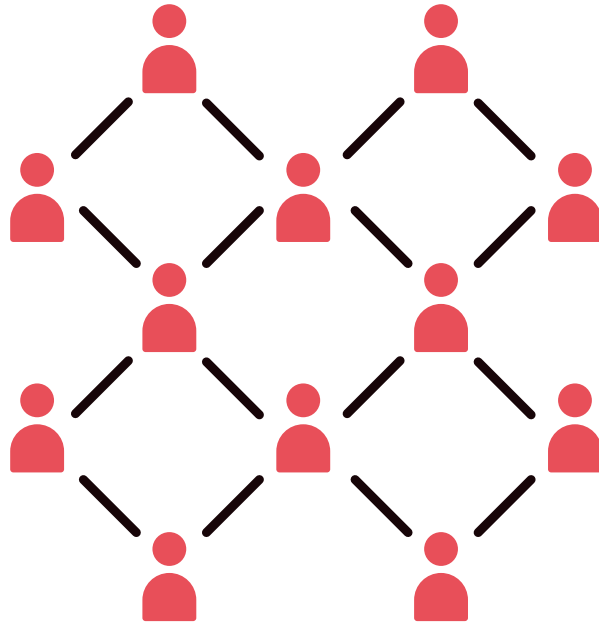
Mesur cyflawniad

Os byddwch yn recriwtio Hyrwyddwyr i Gyflogeion ar sail hunanddethol, sylwch pa rannau o'r busnes sydd â hyrwyddwr yn eu cynrychioli a pha rannau nad oes ganddynt? Mae hwn yn gyfle i ddeall lle mae stigma yn digwydd yn y busnes/neu lle mae'r cyfleoedd i gymryd rhan yn yr ymgyrch yn fewnol yn gyfyngedig. Y naill ffordd neu'r llall, mae'n eich helpu i ganolbwyntio eich ymdrechion ar ffordd fwy penodol o gyflawni lle ceir cynrychiolaeth isel.



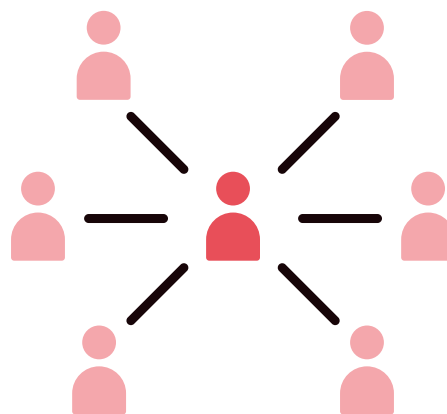
Modelau rhwydweithiau i chi eu hystyried

Gan ddibynnu ar faint eich busnes, efallai y bydd gennych un neu ddau o Hyrwyddwyr i Gyflogeion, neu efallai y bydd gennych lawer ohonynt! Mae'r diagramau isod yn tynnu sylw at fodelau gwahanol o rwydweithiau i chi eu hystyried wrth sefydlu rhwydwaith Hyrwyddwyr a staff yn eich busnes.



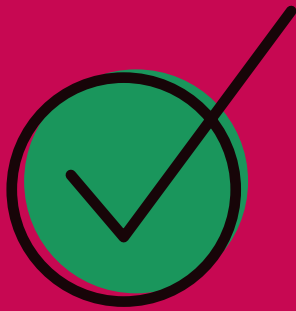
Mwy organig

Wedi'i arwain gan sawl unigolyn - yn addas i fusnesau mwy o faint, mwy eang.



Cydgysylltiedig

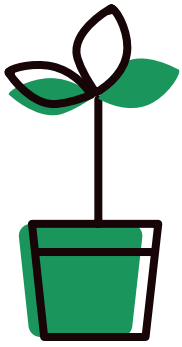
Wedi'i arwain gan un unigolyn/grŵp dethol - yn addas i fusnesau bach a chanolig.



Safon Graidd 4

Rhoi amodau gweithio da i gyflogeion a sicrhau bod ganddynt gydbwysedd iach rhwng gwaith a bywyd a chyfleoedd i ddatblygu.

Mae Safon Graidd 4 yn annog cyflogwyr i ganolbwyntio ar ystyried sut ac os ydynt yn cynnig amodau gweithio da i gyflogeion ac yn sicrhau bod cyflogeion yn gallu cael cydbwysedd iach rhwng bywyd a gwaith sy'n cynnwys derbyn cymorth pan fyddant yn cael trafferth ymdopi â'u hiechyd meddwl fel straen a blinder meddyliol.



Amodau gweithio da yw rhai sy'n hyrwyddo amgylchedd lle caiff cyflogeion eu hannog i ffynnu ac nid dim ond i oresi. Amodau gweithio da yw lle bydd cyflogeion yn teimlo y gallant ddewis rhannu os nad ydynt yn iawn heb ofni cael eu barnu na'u cosbi.

Gweithle diogel ar gyfer iechyd meddwl

Y gwir yw bod amodau gweithio da yn ysbrydoli teyrngarwch a pherfformiad da gan staff. Hefyd, gallant atal pobl rhag datblygu problemau iechyd meddwl newydd, a chefnogi'r rheini sy'n byw gyda phroblemau o'r fath i ffynnu. Rydym hefyd yn gwybod bod gwaith da yn sefydlog ac yn ddiogel, gan alluogi pobl i gynllunio ar gyfer y dyfodol a chael sicrwydd ariannol. Mae gwaith ymchwil yn dangos bod swydd dda yn un lle mae pobl yn teimlo eu bod mewn rheolaeth, bod ganddynt rywffaint o reolaeth dros eu gwaith, ac yn gallu adeiladu rhwydweithiau cymdeithasol. Mae hefyd yn golygu bod pobl yn teimlo bod ganddynt gydbwysedd iach rhwng bywyd a gwaith a'u bod yn cael cyfleoedd i ddatblygu.



Disgwyliadau a gofynion sylfaenol Amser i Newid Cymru o ran cyrraedd y safon hon

Gweithgareddau sy'n dangos y ffordd y mae eich polisïau a'ch gweithdrefnau yn cefnogi cyflogeion sydd â phroblemau iechyd meddwl ac yn eu helpu i ddatgelu? Rydym yn awgrymu eich bod yn cyfeirio at y dogfennau hyn a'r dulliau a ddefnyddir i'w hadolygu a'u diweddarau, gan gynnwys y broses o gynnwys unigolion sydd â phrofiad uniongyrchol o broblemau iechyd meddwl yn yr adolygiad.

Amlinelliad o'r gwasanaethau cymorth a'r wybodaeth sydd ar gael i'ch staff. Rydym yn eich annog i gyfeirio at yr holl gymorth sydd ar gael e.e. cymorth Adnoddau Dynol, polisïau drws agored, Rhaglenni Cymorth i Gyflogeion, llinellau cymorth, gwybodaeth sydd ar gael ar eich mewnwyd, cysylltiadau allanol defnyddiol fel y rhai a restrir ar ein gwefan yma: www.timetochangewales.org.uk/cy/angen-cymorth/



1. Bod yn agored: Dylai rheolwyr a goruchwylwyr holi staff sut maen nhw yn rheolaidd a chanfod beth sy'n achosi straen iddynt. Gallant wneud hyn drwy ychwanegu eitem reolaidd i gyfarfodydd tîm lle mae pobl yn siarad am straen a lles fel grŵp.

2. Defnyddio dulliau cyfathrebu dwyffordd: Gall cyfathrebu gwael achosi straen. Gellir effeithio ar staff os:

- Byddant 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 ddweud wrth reolwyr a goruchwylwyr sut maent yn teimlo. Os yw'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 ond ni chânt eu gorlwytho.

3. Hyrwyddo cydbwysedd bywyd a gwaith: Gall oriau hir ymddangos yn ymarferol yn y byrdymor. Ond dros amser, buan y gall pwysau parhaus a chydbwysedd bywyd a gwaith gwael arwain at straen a blinder meddyliol, gan ostwng cynhyrchiant, perfformiad, creadigrwydd a morâl pobl. Er mwyn osgoi hyn, gall rheolwyr a goruchwylwyr annog staff i wneud y canlynol:

- Gweithio oriau synhwyrol
- Gofyn am batrymau sifft cyson
- Cymryd egwyl lawn i ginio
- Gorffwys ac ymadfer ar ôl cyfnodau prysur
- Cymryd eu holl wyliau blynyddol
- Caniatáu gweithio hyblyg lle y bo modd.

4. Cynnig cyfleoedd i ddatblygu: Mae gwaith ymchwil yn dangos bod 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.

Annog rheolwyr a goruchwylwyr i gynnig cyfleoedd datblygu i staff lle y bo modd. Gellir gwneud hyn mewn ffordd gost-effeithiol drwy ddefnyddio sgiliau a gwybodaeth o fewn y busnes i ddatblygu cyfleoedd hyfforddi, dysgu a chysgodi swydd.



Mynd i'r afael â'r gofyniad sylfaenol

Mae Safon Graidd 4 yn pwysleisio ei bod yn bwysig bod yn agored am iechyd meddwl. Fodd bynnag, er mwyn annog y diwylliant agored hwn, rhaid i gyflogeion fod yn hyderus o ran sut y caiff y wybodaeth a rennir ganddynt ei defnyddio wrth siarad am eu hiechyd meddwl. Rhaid i bolisiau a gweithdrefnau fod yn glir ac yn deg er mwyn osgoi eu hatal rhag rhannu materion sensitif.

Felly, ni waeth a oes gan eich busnes bolisi iechyd meddwl annibynnol neu a yw'n mynd i'r afael ag iechyd meddwl o fewn polisiau neu weithdrefnau sy'n bodoli eisoes, mae'n bwysig bod cyflogeion yn cael gwybod am yr hyn y dylent ei wneud wrth ddod wyneb yn wyneb â salwch meddwl. Mae polisi iechyd meddwl clir yn sefydlu fframwaith i bawb weithio o'i fewn ac yn dangos i recriwtiaid newydd a chyflogeion presennol bod eich busnes yn cymryd eu lles meddyliol o ddifrif.

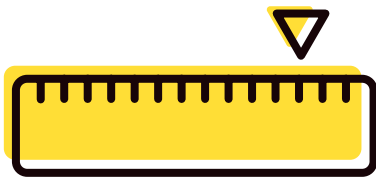
Felly, mae'n werth ystyried y canlynol ar gyfer y Safon Graidd hon, o ran unrhyw bolisiau iechyd meddwl sydd gan eich sefydliad:

- Pa mor hawdd yw hi i gyflogai sy'n cael trafferth â phroblem iechyd meddwl?
- Pa mor hawdd yw hi i'w reolwr/goruchwyliwr?
- Pa mor hawdd yw hi i gael gwybod sut y bydd eich busnes yn ei drin?
- Sut y gallwch newid eich polisiau neu'ch gweithdrefnau er mwyn annog y rheini sydd â phroblemau iechyd meddwl i ofyn am gymorth?



Gweithgareddau a awgrymir ar gyfer cyrraedd Safon Graidd 4

- Adolygu eich polisiau a'ch gweithdrefnau presennol er mwyn sicrhau bod eich gweithle yn cefnogi pobl sydd â phroblemau iechyd meddwl. Adolygu eich polisi absenoldeb oherwydd salwch er mwyn sicrhau ei fod yn cefnogi'r rheini sydd â salwch sy'n gysylltiedig ag iechyd corfforol neu iechyd meddwl.
- Ystyried rhoi polisi iechyd meddwl neu les annibynnol ar waith er mwyn tynnu sylw at ymrwymiad y busnes i'r mater a'i gysylltu â pholisiau sy'n bodoli eisoes.
- Integreiddio astudiaethau achos i bolisiau sy'n bodoli eisoes er mwyn tynnu sylw rheolwyr a staff at y modd y cânt eu gweithredu'n ymarferol.
- Adolygu cylch bywyd cyflogaeth, o recriwtio hyd at ddychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb. Edrych ar bob achos o ryngweithio lle y gallai iechyd meddwl godi fel problem a rhoi polisiau ar waith er mwyn sicrhau eu bod yn gadarnhaol ar gyfer eich cyflogeion.
- Pwyso a mesur y dulliau cymorth sydd ar gael i'ch busnes ac ystyried faint y mae'r cyflogeion yn ei wybod amdanynt a sut i gael gafael arnynt.
- Creu man parhaol yn eich gweithle neu ar safleoedd negesu mewnol i bobl gael gafael ar wybodaeth am iechyd meddwl.
- Cyfeirio at ddarparwyr lleol megis grwpiau cymorth gan gymheiriaid, gwasanaethau'r GIG a chymorth gan y sector gwirfoddol.
- Tynnu sylw at straeon aelodau o staff sydd wedi cael budd o ddefnyddio gwasanaethau cymorth e.e. Rhaglen Cymorth i Gyflogeion, Hafal neu wasanaeth Mind Lleol.
- Ystyried hyfforddi Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl.
- Gwahodd eich darparwyr gwasanaethau i'r gweithle er mwyn tynnu sylw at y pecyn cymorth a lleddfu unrhyw bryderon a allai fod gan staff ynghylch cael gafael ar wasanaeth.



Ffyrdd o fesur a awgrymir ar gyfer Safon Graidd 4

Mesur effaith

Canlyniadau'r arolwg ymgysylltu - cynnwys cwestiynau mewn arolygon i gyflogeion e.e. (1) 'Mae gen i gydbwysedd da rhwng fy ngwaith a'm bywyd personol' (2) 'Mae gen i lwyth gwaith annerbyniol' (3) 'Pa mor aml ydych chi'n teimlo nad yw gofynion eich swydd bresennol a/neu'r amserlenni ar gyfer cyflawni tasgau allweddol yn ymarferol?'

Ystyried mesur nifer o absenoldebau salwch sy'n ymwneud ag iechyd meddwl yn cynnwys rhai sy'n gysylltiedig â straen.

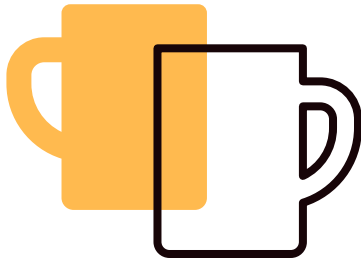
Adborth o gyfweiliadau ymadael.

Mesur llwyddiant

Casglu tystiolaeth yn anffurfiol drwy gael adborth gan Hyrwyddwyr i Gyflogeion Amser i Newid Cymru/Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl/unrhyw grŵp/rhwydwaith anabledd/lles/iechyd.

Mesur cyflawniad

Monitro risgiau yn y gweithle (e.e. achosion straen a nodir yn Safon Rheoli'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch).



Sut y gallwch newid eich polisiau a'ch gweithdrefnau er mwyn annog y rheini sydd â phroblemau iechyd meddwl i ofyn am gymorth?

Efallai fod grwpiau o staff yn eich busnes y gallech fynd ati i'w recriwtio fel Hyrwyddwyr i Gyflogeion er mwyn helpu i lywio'r dogfennau hyn.

Cyfieithiad o ddyfyniad o Adroddiad Thriving at Work (2017) ynghylch pwysigrwydd rhoi mesurau cymorth ar waith, hyfforddiant ar gyfer gweithio hyblyg - mae'n werth ystyried pob pwynt a'u hymgorffori yn eich Cynllun Gweithredu:

"Rydym wedi siarad â chyflogwyr a rannodd bryderon y gallai cyflogeion ffugio problemau iechyd meddwl fel esgus am bresenoldeb gwael neu gynhyrchiant isel. Rydym yn credu y gellir mynd i'r afael â hyn drwy sicrhau bod rheolwyr llinell yn cael eu hyfforddi'n dda i gael sgysiau ymarferol a diddorol â chyflogeion, gan greu diwylliant lle y cefnogir pobl â phroblem iechyd meddwl i weithio.

Ein gobaith yw y bydd y Safonau Craidd iechyd meddwl yn annog ymwybyddiaeth a hyfforddiant ymysg y rhai sy'n ei chael hi fwyaf anodd, ond hefyd yn rhoi strwythurau a phrosesau ehangach ar waith sy'n annog rheolwyr i feithrin sgiliau a dealltwriaeth o iechyd meddwl a chynnig ffynonellau cymorth amgen i gyflogeion ar yr un pryd.

Dylai cyflogwyr hefyd gydnabod bod eu rôl yn mynd y tu hwnt i'r hyn sy'n digwydd yn y gweithle gan fod technoleg a ffactorau eraill yn gynyddol yn pylu'r llinell rhwng gwaith a bywyd cartref. Gall gweithio hyblyg fod o fudd i bob cyflogai, yn cynnwys y rheini sydd â chyfrifoldebau gofalu.

Gall cyflogwyr hefyd chwarae rôl bwysicach yn cefnogi cyflogeion drwy ddigwyddiadau bywyd mawr a all gynnwys profedigaeth, problem dyled, a thor-perthynas."



Er mwyn datblygu eich Cynllun Gweithredu ymhellach, ystyriwch werthuso effeithiolrwydd eich polisiau

Gan fod polisiau a gweithdrefnau yn cydweithio wrth wasanaethu busnes, diffinio nodau, y broses ar gyfer cymryd camau sefydliadol yn ogystal â helpu i ddiogelu buddiannau busnes, mae'n werth ystyried a yw polisiau a gweithdrefnau eich busnes yn effeithiol o ran cefnogi eich ymrwymiad fel cyflogwr tuag at chwalu'r stigma sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl. Isod, rydym wedi cynnwys fframwaith i werthuso eich polisiau a'ch gweithdrefnau o ran pa mor effeithiol ydynt mewn perthynas ag iechyd meddwl.

Gwerthuso polisiau

Ystyriwch o safbwynt proses, a yw'r polisi yn seiliedig ar y canlynol:

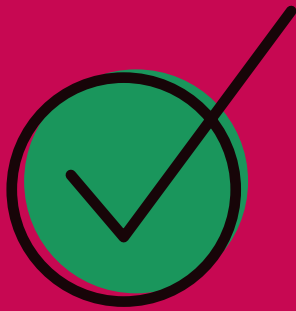
- Proses ymgynghori drylwyr, yn cynnwys gofyn am fewnbwn ac adborth gan gyflogeion sydd â phrofiad uniongyrchol o iechyd meddwl gwael.

O safbwynt cynnwys, a yw'r polisi yn ystyried;

- Data perthnasol sydd ar gael ar anghenion gofal iechyd meddwl a lles yr holl gyflogeion (felly a yw'n dilyn dull cynhwysol)?
- Parch ar gyfer cyfleoedd cyfartal, ac yn eu hyrwydd?

Ystyriwch beth yw diben y polisi a beth y mae'n bwriadu arwain arno ac yna gofynnwch a yw'n cynnwys;

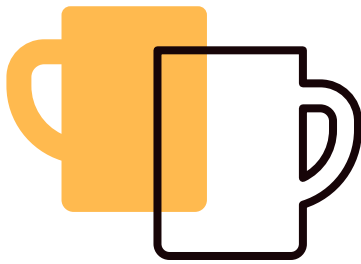
- Gweledigaeth glir? Gwerthoedd ac egwyddorion penodol?
- Amcanion clir a realistig sydd wedi'u hystyried a'u trafod yn drylwyr?
- Meysydd i weithredu arnynt â chysylltiadau clir ac sy'n berthnasol i'r prif amcanion (fel recriwtio, salwch ac absenoldeb, perfformiad; ac ati.
- Gwellu ansawdd; systemau gwybodaeth; adnoddau dynol a hyfforddiant; gwaith ymchwil a gwerthuso.



Safon Graidd 5

Hyrwyddo gwaith rheoli pobl effeithiol drwy reolwyr llinell a goruchwylwyr.

Mae a wnelo Safon Graidd 5 â hyrwyddo gwaith rheoli pobl effeithiol er mwyn sicrhau bod pob cyflogai yn cael sgwrs reolaidd am ei iechyd a'i les â'i reolwr llinell neu oruchwylwr ac â hyfforddi a chefnogi rheolwyr llinell mewn arferion rheoli effeithiol.



Mae'n hollbwysig bod eich holl reolwyr a goruchwylwyr yn teimlo'n hyderus yn trafod iechyd meddwl ag unigolion yn eu timau.

Bydd gwella eu gallu i nodi arwyddion a symptomau yn eu tîm, a theimlo'n hyderus yn trafod hyn â'r rheini sy'n ei chael hi'n anodd ymdopi yn helpu i atal problemau cyn iddynt ddod yn fwy heriol.

Mae gwaith ymchwil yn dangos bod gwaith rheoli llinell da yn gysylltiedig ag iechyd a lles da a pherfformiad gwell. Yn y cyfamser, mae arweinyddiaeth o ansawdd gwael yn gysylltiedig â straen, blinder meddyliol ac iselder. Nid oes yn rhaid i'r broses o fuddsoddi mewn prosesau rheoli da fod yn gymhleth, nac yn ddud. Yn aml, dim ond camau syml gan reolwyr i gefnogi staff sydd eu hangen. Mae datblygu dull rheoli sy'n agored, yn gyfeillgar ac yn hunanymwybodol yn bwysig.

Gall rheolwyr wneud hyn drwy ofyn cwestiynau syml ac agored heb farnu am iechyd meddwl unigolyn.

Gall y rhain gynnwys:

- Sesiynau i ddal i fyny yn rheolaidd â'r staff.
- Nodi blaenoriaethau clir.
- Dathlu llwyddiannau unigolion a thimau.
- Cynnwys staff yn y broses o wneud penderfyniadau.
- Dull rheoli hyblyg i ddiwallu anghenion unigol.



Disgwyliadau a gofynion sylfaenol Amser i Newid Cymru o ran cyrraedd y safon hon

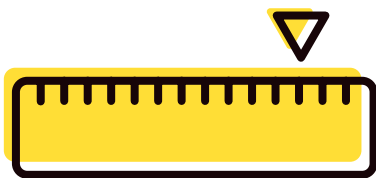
Amlinelliad o'r ffordd y bydd eich busnes yn sicrhau bod rheolwyr a goruchwylwyr wedi'u paratoi a'u haddysgu'n briodol i gael sgysiau effeithiol â'u tîm ynghylch eu hiechyd meddwl. Rydym yn awgrymu eich bod yn cyfeirio at yr hyfforddiant a ddarperir, yr adnoddau sydd ar gael a chymorth parhaus (mewnol/allanol) sydd ar gael.

Amlinelliad o'r ffordd y mae polisïau a gweithdrefnau eich busnes yn sicrhau y caiff cyfleoedd rheolaidd eu cyflwyno i reolwyr a goruchwylwyr gael sgysiau â'r sawl sy'n atebol iddynt ynghylch eu hiechyd meddwl. Rydym yn awgrymu eich bod yn cyfeirio at bolisïau sefydlu, polisïau goruchwylio neu sesiynau unigol/gweithgareddau arfarnu.



Gweithgareddau a awgrymir ar gyfer cyrraedd Safon Graidd 5

- Trefnu hyfforddiant ymwybyddiaeth o iechyd meddwl i reolwyr llinell a meithrin gwybodaeth am broblemau iechyd meddwl a gwybodaeth am nodi arwyddion a symptomau salwch meddwl.
- Darparu hyfforddiant i'r rheolwyr llinell ar sut i gael sgwrs bwysig, gan ganolbwyntio'n bennaf ar iechyd meddwl.
- Ystyried hyfforddiant i reolwyr llinell yn cynnwys hyfforddiant ar ragfarn ddiarwybod, gan fod gan bob un ohonom ragfarn a all ddylanwadu ar y ffordd rydym yn ymateb i sefyllfaoedd.
- Integreiddio iechyd meddwl i brosesau hyfforddi a sefydlu presennol er mwyn tynnu sylw at y pwnc a dangos ei bod hi'n iawn codi unrhyw faterion y gallai staff fod yn eu hwynebu.
- Darparu hyfforddiant ar iechyd meddwl a rheoli straen - gan gynnwys sut i adnabod yr arwyddion a sut i gynnal sgysiau cefnogol.
- Ystyried sut y byddwch yn hyfforddi rheolwyr llinell nad ydynt yn awyddus i fynd i'r afael â materion iechyd meddwl - mae'n risg y bydd hyfforddiant nad yw'n hanfodol ond yn cyrraedd y rheolwyr llinell sy'n agored i drafod iechyd meddwl.
- Cefnogi rheolwyr llinell i sicrhau bod gan reolwyr ganllawiau clir ar reoli materion iechyd meddwl ac annog a chefnogi ymddygiadau cadarnhaol gan reolwyr.



Ffyrdd o fesur a awgrymir ar gyfer Safon Graidd 5

Mesur effaith

Annog rhannu yn ddiogel - adborth 360 h.y. adborth tuag i fyny gan reolwyr llinell sy'n bwydo i'r broses o reoli perfformiad.

Dylech gynnwys cwestiynau mewn arolygon i gyflogeion fel 'Pa mor hyderus fydech chi yn siarad â'ch rheolwr am broblem iechyd meddwl?

Mesur llwyddiant

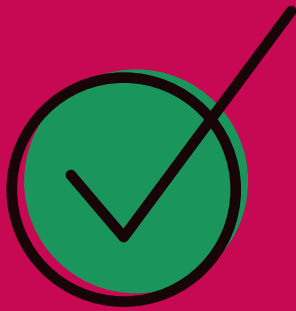
Casglu adborth anecdotaidd a gwybodaeth ddiennw gan rwydweithiau iechyd neu les i gyflogeion.

Mesur cyflawniad

Mae cyfweiliadau ymadael yn ffordd wych o ddeall profiadau pobl o reolwyr llinell a gallant roi gwybodaeth ddefnyddiol i reolwyr llinell unigol yn ogystal â rhoi achos meddwl i'r sefydliad.

Mae angen i ni sicrhau nad yw trafodaethau ar iechyd meddwl yn troi'n drafodaethau meddygol gan mai rôl ataliol rheolwyr llinell a gwaith rheoli pobl da yw'r ffactorau pwysicaf.

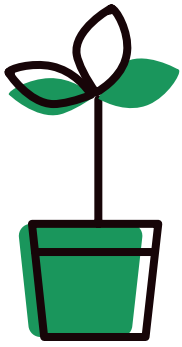
Rachel Lewis, Affinity Health at Work,
Ysgol Fusnes Kingston (Thriving at Work 2017)



Safon Graidd 6

Monitro iechyd meddwl a lles cyflogeion yn rheolaidd.

Mae Safon Graidd 6 yn argymhell bod cyflogwyr yn monitro iechyd meddwl a lles cyflogeion yn rheolaidd drwy ddeall y data sydd ar gael, siarad â chyflogeion, a deall ffactorau risg - felly, yn y bôn, pwyso a mesur sefyllfa eich busnes o ran stigma a pha mor agored yw eich busnes mewn gwirionedd.



Bydd datblygu darlun clir o iechyd meddwl eich busnes yn eich helpu i ddeall yr hyn sy'n effeithio ar les meddwl y staff a pha mor dda rydych yn eu cefnogi. Mae hefyd yn gadael i chi asesu a yw eich dull yn effeithiol ac yn eich cefnogi i gynllunio rhagor o welliannau.

Gall y broses o gyflawni hyn ymddangos yn gymhleth. Ond os ydych eisoes yn holi eich staff am eu profiadau, canfyddiadau a'r ffordd maent yn rheoli eu hiechyd meddwl - naill ai'n ffurfiol neu'n anffurfiol - fwy na thebyg fod gennych gryn dipyn o'r wybodaeth yn barod. Ystyriwch sut y gallech addasu'r dulliau rydych eisoes yn eu defnyddio - fel arolygon staff, data Adnoddau Dynol, blychau awgrymiadau ac arfarniadau staff, ac ati. Bydd cynnwys cwestiynau perthnasol yn y dulliau hyn sy'n bodoli eisoes yn eich helpu i greu darlun cynhwysfawr, heb greu gwaith ychwanegol.



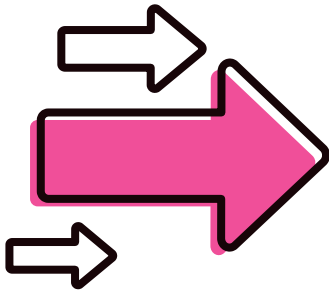
Disgwyliadau a gofynion sylfaenol Amser i Newid Cymru o ran cyrraedd y safon hon

Manylion pwy a gaiff eu penodi'n arweinwyr yn eich busnes ac a fydd yn gyfrifol yn gyffredinol am weithredu, gwerthuso ac adolygu'r Cynllun Gweithredu hwn yn dilyn hynny. Nid oes yn rhaid dewis unigolyn a gallai'r gwaith gael ei arwain gan weithgorau a allai hefyd fod yn gyfrifol am gyflwyno'r cynllun hwn neu y gallai fod ganddynt ran fawr i'w chwarae yn y broses honno.

Disgrifiad o'r dulliau a ddefnyddir gan eich busnes ar hyn o bryd i fonitro a gwerthuso iechyd meddwl a lles cyflogaion. Dylech gynnwys manylion unrhyw arolygon a ddefnyddir gan gyfeirio'n benodol at y math o gwestiynau i'w cynnwys ac unrhyw fesurau perfformiad a amlinellir yn y ddogfen hon a fydd yn deillio o'r ymchwil hon.

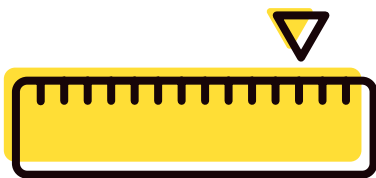
A yw eich busnes yn cofnodi ac yn monitro absenoldeb oherwydd salwch mewn perthynas â phroblemau iechyd meddwl a straen? Rydym yn awgrymu eich bod yn cyfeirio at yr hyn a gofnodir drwy eich systemau Adnoddau Dynol a'r ffordd y caiff y data hyn eu monitro, eu hadolygu a'r ffordd y bydd y data yn arwain at gamau gweithredu sefydliadol e.e. defnyddir y data i ddatblygu lles ymhellach.

Rhowch amlinelliad o'r ffordd y byddwch yn monitro effaith y broses o ddefnyddio eich Cynllun Gweithredu i Gyflogwyr Amser i Newid Cymru yn eich busnes.



Camau a gweithredu a awgrymir i ymgorffori atebolrwydd a'r gallu i fonitro iechyd meddwl a lles

- Penderfynu pwy fydd yn goruchwyllo'r broses o roi'r Cynllun Gweithredu ar waith a dewis rhywun a all ddwyn aelodau o staff ynghyd i gydweithio.
- Rhannu eich Cynllun Gweithredu â'ch Hyrwyddwyr i Gyflogeion a'ch staff ar ôl i chi eu recriwtio ac ystyried sut y byddwch yn cyfathrebu â'ch Hyrwyddwyr yn rheolaidd.



Ffyrdd o fesur a awgrymir ar gyfer Safon Graidd 6

Mesur effaith

Cofiwch bob amser, er bod data yn bwysig ar gyfer sgysiau a chamau gweithredu di-oed, nid ydynt byth mor bwerus â straeon ysbrydoledig. Mae cyd-destun yn allweddol.

Mesur llwyddiant

Defnyddiwch ddata a gasglwyd i asesu perfformiad yn erbyn pob safon yn y canllaw hwn a'r Cynllun Gweithredu.

Mesur cyflawniad

Ystyriwch ganolbwyntio ar fesurau meddal e.e. trafodaethau tîm a chymryd rhan mewn gweithgareddau o gymharu â chynnig mynediad i wasanaethau.

Esboniwch a phennwch yr hyn y gellir ei nodi fel/sy'n cynrychioli ymgysylltiad isel, da neu uchel yn eich busnes.

Aseswch effaith y broses o roi GDPR ar waith (Mai 2018) ar gyfrinachedd, gofynion rheoleiddiol, goblygiadau o ran ymddygiad, effaith prosesau datgelu gwael ac effaith diwylliant.



Pwysu a mesur stigma ar lefel tîm

Mae cynnal arolygon neu holiaduron iechyd meddwl yn rheolaidd yn ffordd wych o fonitro hyn. Os oes gan eich busnes arolwg staff, sy'n gofyn am brofiadau cyflogeion, diwylliant y gweithle ac iechyd meddwl, yna efallai y gallwch gasglu gwybodaeth am brofiad eich tîm o iechyd meddwl a lles.

- Gallech fynd gam ymhellach, drwy gynnal sesiwn mewn cyfarfod tîm. Gallech ofyn y canlynol i'ch tîm:
 1. Sut beth yw tîm sy'n iach yn feddyliol yn eu barn nhw.
 2. Beth maent eisoes yn ei wneud yn dda er mwyn hyrwyddo iechyd meddwl da.
 3. Sut y gallwch adeiladu ar hyn gyda'ch gilydd.
 4. A oes unrhyw beth yn cael effaith negyddol ar les meddwl y tîm.
- Gofynnwch i aelodau'r tîm grwpio'r materion hyn o dan y penawdau canlynol:
 1. Beth rydym yn ei reoli?
 2. Beth y gallwn ddylanwadu arno?
Yna, gellir cynnwys y rhain fel rhan o'ch Cynllun Gweithredu
 3. Pa faterion sydd y tu hwnt i'n rheolaeth neu ein dylanwad?
Gellir cynnwys y rhain fel mater y mae angen ei gydnabod ond na ellir lleddfu ei effaith ar hyn o bryd, er efallai y gellir dylanwadu arno neu ei reoli yn y dyfodol.

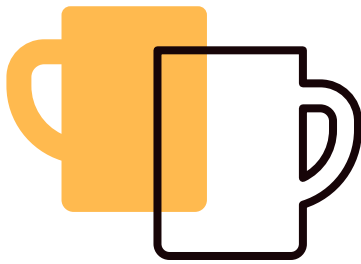


Pwysu a mesur dangosyddion a welir yn y gweithle sy'n tueddu i achosi iechyd meddwl gwael

Ymysg y ffactorau sy'n achosi problemau iechyd meddwl a straeon yn y gweithle mae:

- Os bydd cyflogeion yn gweithio oriau hir heb gymryd egwyl yn rheolaidd.
- Contractau dim oriau.
- Os bydd disgwyliadau neu derfynau amser afrealistig.
- Amgylcheddau gwaith â gormod o bwysau.
- Rolau risg uchel.
- Gweithio unigol.
- Cyflogeion yn teimlo eu bod yn methu cymryd gwyliau blynyddol.
- Llwythi gwaith na ellir eu rheoli neu ddiffyg rheolaeth dros waith.
- Ymdopi â chyfrifoldebau rhianta/gofal gyda gwaith sifft.
- Cefnogaeth wael gan reolwyr.
- Amgylchedd gwaith ffisegol gwael.
- Bwlio.
- Cydberthnasau gwael â rheolwyr.
- Cydberthnasau gwael â chydweithwyr.
- Cyfathrebu mewnol gwael.
- Ansicrwydd swydd neu newid a reolir yn wael.
- Cysylltiadau trafndiaeth gwael i'r gwaith.
- Pryderon ariannol.

Os bydd unrhyw rai o'r uchod yn berthnasol yn rheolaidd i gyflogeion, yna bydd risg y gall arwain at iechyd meddwl gwael gyda risg ychwanegol o stigma sy'n atal pobl rhag cael sgwrsiau agored a chael gafaél ar gymorth y mae ei angen yn ddirfawr a/neu addasiadau priodol i'r gweithle.



Sut i bwysu a mesur ar lefel unigol

Mae cyfarfodydd unigol a sesiynau dal i fyny yn ffordd wych o holi eich staff sut maen nhw. Drwy wneud hyn yn rheolaidd, byddwch yn helpu i greu ymddiriedaeth ac yn rhoi cyfle i gyflogeion godi materion yn gynnar.

Holwch aelodau eich tîm i weld sut y gall sesiynau unigol gael eu teilwra i ddiwallu eu hanghenion. Dylai cyflogeion hefyd allu gofyn am gyfarfod y tu allan i oriau arferol os oes angen trafod unrhyw beth pwysig. Mae sesiynau unigol rheolaidd o fudd mawr i gyflogwyr, cyflogeion ac elw.

Buddiannau sesiynau unigol

- Rhoi hwb i brosesau ymgysylltu â chyflogeion ac ennyn cydymddiriedaeth.
- Nodi problemau'n gynnar fel y gall cyflogeion gael y cymorth sydd ei angen arnynt.
- Sicrhau bod lles cyflogeion yn cael ei fonitro ym mhob rhan o'r busnes.

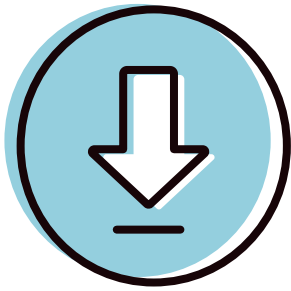


Sut i lunio cynllun gwerthuso

Mae a wnelo gweithgareddau monitro a gwerthuso a'r hyn y gellir ei gyflawni yn bennaf â deall diwylliant sefydliadol a pha effaith y gallai gweithgareddau'r Cynllun Gweithredu ei chael arno.

Drwy lunio cynllun gwerthuso i ategu eich Cynllun Gweithredu, byddwch yn sicrhau bod taith iechyd meddwl eich busnes yn cael ei fapio a'i werthuso ar bob cam, a gall y canfyddiadau hyn eich helpu i benderfynu ar y canlynol:

- Pa gamau i'w cymryd nesaf.
- A oes angen i chi newid y dull cyflawni.
- A oes angen i chi gynnal mwy o weithgareddau wedi'u targedu.
- A oes angen i chi addasu eich dull cyflawni i ddiwallu anghenion gwahanol gynulleidfaoedd.
- A oes angen i chi gael gwared ar elfennau yn gyfan gwbl gan nad oes neb yn ymgysylltu â nhw.



Adnoddau Defnyddiol

Ar gael drwy Becyn Cymorth Amser i Newid Cymru

(I gael gafael ar y rhain, mewngofnodwch i'ch Cyfrif Cyflogwr [yma](#))

- Cyflwyniad i broses Addewid Cyflogwyr Amser i Newid Cymru
- Templed ar gyfer Cynllun Gweithredu Amser i Newid Cymru
- Llawlyfr cyflawn hyrwyddwyr yn y gweithle (Amser i Newid Cymru)
- Cefnogi eich Hyrwyddwyr (Amser i Newid Cymru)
- Dechrau'r sgwrs (Amser i Newid Cymru)
- Pecyn Cyfathrebu i Gyflogwyr (Amser i Newid Cymru)
- Datganiad i'r wasg i ddweud wrth bawb am eich Addewid!
- Astudiaeth achos gan gyflogwyr eraill.

Ar gael ar ein gwefan:

- Blogiau ar amrywiaeth o broblemau iechyd meddwl, wedi'u hysgrifennu gan ein Hyrwyddwyr, y gellir eu rhannu â'r staff: www.timetochangewales.org.uk/cy/straeon-personol/
- Cysylltiadau defnyddiol i unrhyw un sy'n wynebu problem iechyd meddwl neu sydd angen cymorth brys: www.timetochangewales.org.uk/cy/angen-cymorth/
- Cymorth i Gyflogwyr: www.timetochangewales.org.uk/cy/cyflogwyr/hyfforddiant-hyrwyddwr-i-gyflogeion/

Gwybodaeth a chynghor ar les yn y gweithle:

- Adroddiad Thriving at Work 2017
- Gwefan Mental Health at Work i ddod o hyd i adnoddau, pecynnau cymorth a hyfforddiant am ddim ac y codir tâl amdanynt: www.mentalhealthatwork.org.uk
- Efallai y byddwch hefyd am ystyried cyflwyno [Cynlluniau Gweithredu ar Les](#) y'n adnodd defnyddiol iawn i bob aelod o staff. Ceir rhagor o wybodaeth [yma](#).
- Gall ein swyddfeydd Mind a Hafal Lleol ledled y wlad hefyd helpu i ddod o hyd i gynghor a chymorth. Defnyddiwch ein hadnodd ar-lein i ddod o hyd i'ch cangen Mind leol i gael rhagor o wybodaeth:
 - www.mind.org.uk/localminds
 - www.hafal.org/cy/eich-ardal-chi/

**Byddwch yn rhan o fudiad Amser
i Newid Cymru er mwyn newid
iechyd meddwl yn y gweithle.**



@AINCymru



/AINCymru



@timetochangewales



/timetochangewales

