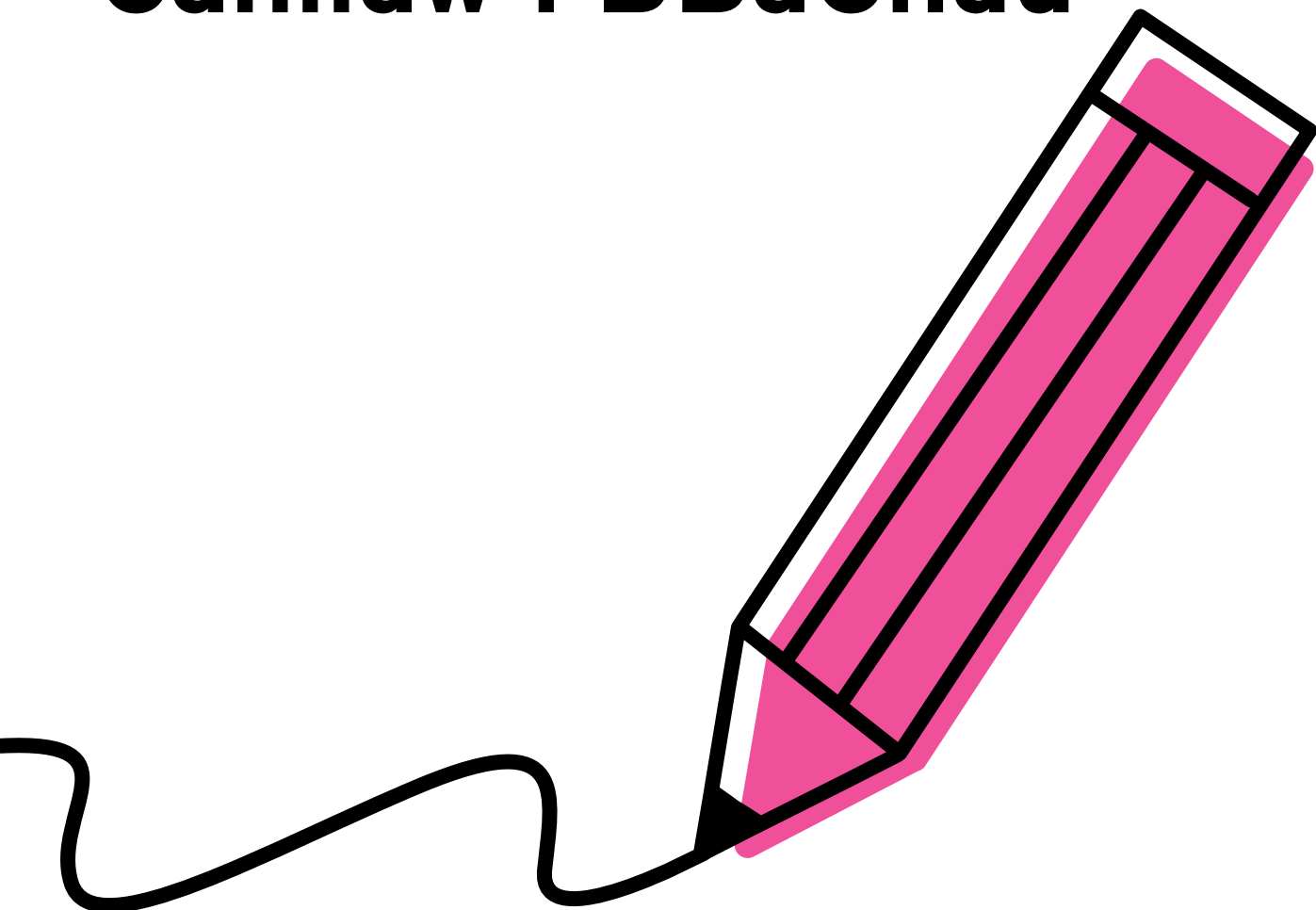


**amser i newid**

**Cymru**

rhown ddiwedd ar wahaniaethu ar sail iechyd meddwl

# Cyflwyniad i broses Addewid Cyflogwyr Amser i Newid Cymru: Canllaw i BBaChau





## Cyflwyniad i Broses Addewid Cyflogwyr Cymru

Croeso i'n canllaw ar sut i gwblhau eich Cynllun Gweithredu Addewid Cyflogwyr Amser i Newid Cymru. Mae'r canllaw hwn, ynghyd â'r llyfryn Safonau Craidd, yn cynnwys yr holl wybodaeth yn ogystal â dolenni i adnoddau sydd eu hangen i'ch helpu chi i gwblhau eich Cynllun Gweithredu.



## Beth yw Addewid Cyflogwyr Amser i Newid Cymru?

Mae Addewid Cyflogwyr Amser i Newid Cymru yn ddatganiad cyhoeddus bod busnes am gamu ymlaen i fynd i'r afael â'r stigma a'r gwahaniaethu sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl, ynghyd â'u hymrwymiad i gefnogi lles ac iechyd meddwl staff.

Nid yw'n farc ansawdd, achrediad nac yn ardystiad. Nid oes unrhyw brawf na ffurflen gais. Y cyfan sydd angen i chi ei wneud yw ymrwymo i gymryd camau sy'n realistig ac yn addas i chi, a fydd yn arwain at lai o wahaniaethu yn eich gweithle a'r gymuned ehangach.

Po fwyaf o fusnesau fydd yn camu ymlaen i wneud yr Addewid Cyflogwyr, y mwyaf y byddant yn helpu i dorri ar y tawelwch sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl. Dychmygwch pe byddai pob busnes yng Nghymru yn gwneud addewid cyhoeddus i fynd i'r afael â'r stigma: cyflogwyr mawr a bach - byddai hynny'n anfon neges bwerus bod iechyd meddwl yn rhywbeth y gellir siarad amdano, ac nad oes lle i stigma a gwahaniaethu.



## Beth yw Cynllun Gweithredu Amser i Newid Cymru?

I wneud Addewid, mae angen i fusnesau nodi eu cynlluniau drwy gwblhau Cynllun Gweithredu. Mae hon yn ddogfen strwythuredig, fyw, wedi'i chynllunio i fod yn fan cychwyn neu'n sylfaen ar gyfer datblygu arferion neu strategaethau lles da yn eich gweithle.

Er mwyn sicrhau newid parhaus yn eich gweithle, mae'n bwysig creu cynllun o weithgarwch penodol y gellir ei fesur sy'n rhan greiddiol o ymrwymiad cyflogwyr wrth lofnodi Addewid Amser i Newid Cymru.

Mae canllaw a thempled y Cynllun Gweithredu yn seiliedig ar y 6 Safon Graidd a argymhellwyd yn yr adroddiad 'Thriving at Work' a gyhoeddwyd yn 2017.

## Beth yw Thriving at Work 2017 (TaW)?

Adolygiad annibynnol o iechyd meddwl yw 'Thriving at Work', a gafodd ei gomisiynu gan Lywodraeth y DU a'i arwain gan Paul Farmer, Prif Swyddog Gweithredol Mind, a'r Arglwydd Stevenson.

Er mwyn mynd i'r afael â'r materion sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl yn y gweithle, mae'r adroddiad yn nodi chwe Safon Graidd ar gyfer iechyd meddwl i gyflogwyr, sy'n seiliedig ar arferion gorau a'r sail dystiolaeth sydd ar gael.

## Pam y mae angen Cynllun Gweithredu a pham y mae'n seiliedig ar y Safonau Craidd fel yr argymhellwyd gan TaW?

Y weledigaeth y tu ôl i'r adolygiad hwn oedd arwain y ffordd er mwyn sicrhau y bydd gan gyflogeion "waith da" ymhen deg mlynedd, sy'n cyfrannu mewn ffordd gadarnhaol at eu hiechyd meddwl, ein cymdeithas a'n heconomi.

Er mwyn cefnogi hyn, bydd gan bob sefydliad a busnes, ni waeth beth fo'u maint, yr ymwybyddiaeth a'r gallu i fynd i'r afael â salwch meddwl a achosir gan waith neu sy'n gwaethygu oherwydd gwaith, a'i atal. Byddant yn gallu cefnogi unigolion sydd â chyflwr iechyd meddwl i ffynnu a chaiff cyfran y bobl sydd â chyflwr iechyd meddwl hirdymor, sy'n gadael cyflogaeth bob blwyddyn, ei lleihau yn ddramatig.



## Pam y mae'n bwysig mynd i'r ag iechyd meddwl?

Gwyddom fod problemau iechyd meddwl fel gorbryder, iselder a straen yn effeithio ar un o bob chwe gweithiwr ym Mhrydain bob blwyddyn. Yn anffodus, gwyddom hefyd fod cynifer â 300,000 o bobl sydd â phroblem iechyd meddwl hirdymor yn colli eu swyddi bob blwyddyn.

Mae astudiaeth bwysig i les yn y gweithle a gynhaliwyd yn 2018 gan Mind, yr elusen iechyd meddwl, wedi datgelu bod iechyd meddwl gwael yn y gwaith yn gyffredin, gyda bron i hanner (48 y cant) o'r holl bobl a arolygwyd yn nodi eu bod wedi wynebu problem iechyd meddwl yn eu swydd bresennol.

Datgelodd yr arolwg o fwy na 44,000 o gyflogeion hefyd mai dim ond hanner y rheini a oedd wedi wynebu iechyd meddwl gwael oedd wedi siarad â'u cyflogwr am y peth, sy'n awgrymu bod cynifer ag 1 o bob 4 gweithiwr yn y DU yn dioddef yn dawel, sy'n pwysleisio'r stigma sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl.

**Mae ein gwaith wedi datgelu bod y DU yn wynebu her iechyd meddwl yn y gwaith sy'n fwy na'r hyn yr oeddem wedi'i feddwl. Yn ogystal â chost ddynol fawr iechyd meddwl gwael yn y gwaith, mae effeithiau canlyniadol i gymdeithas, yr economi a'r Llywodraeth hefyd. Mae cyflogwyr yn colli biliynau o bunnoedd am fod cyflogwyr yn llai cynhyrchiol, yn llai effeithiol, neu i ffwrdd o'r gwaith oherwydd salwch.**

**Stevenson / Farmer** - adroddiad Thriving at Work (TaW) 2017 ar gost iechyd meddwl gwael i gyflogwyr



## Cost iechyd meddwl gwael i gyflogwyr

Canfu adroddiad TaW fod iechyd meddwl gwael yn costio tua £33 - £42 biliwn y flwyddyn i gyflogwyr. Mae'r gost hon yn cynnwys:

### **Cost absenoldebau:**

£8bn

### **Cost presenoliaeth:**

£17bn to £26bn

### **Trosiant staff:**

£8bn

### **Cyfanswm y gost:**

£33bn to £42bn

Mae hyn yn cyfateb i gost fesul cyflogai o rhwng £1,205 a £1,560 y flwyddyn. Mae'r gost hon ar gyfer pob cyflogai, nid dim ond y rhai sy'n sâl.



## Buddiannau Ilofnodi Addewid Cyflogwyr Amser i Newid Cymru

### Buddiannau i ddiwylliant y gweithle

Nod y Cynllun Gweithredu a'r canllawiau hyn yw cefnogi eich busnes wrth iddo fynd ati i chwalu'r stigma sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl, gan sicrhau bod y gweithle yn lle diogel i bawb. Gall newid ddigwydd pan eir i'r afael â phob pwynt ar y cylch isod.

- **Mwy o gred ac ymddiriedaeth:** mae cyflogeion o'r farn bod yr ymrwymiad i newid y ffordd y mae pobl yn meddwl ac yn gweithredu mewn perthynas ag iechyd meddwl yn ddiffuant a bod y pryder a ddangosir tuag at iechyd meddwl a lles cyflogeion hefyd yn ddiffuant.
- **Gwybodaeth well:** mae pobl yn cael gwybodaeth, adnoddau ac ati sy'n arwain at gynnydd yn ymwybyddiaeth cyflogeion o iechyd meddwl.
- Mae **ymwybyddiaeth well** yn arwain at fwy o ddealltwriaeth o'r ffyrdd y gallai eu hagweddau rwystro'r broses o chwalu stigma a'r hyn y gallai newid agweddau ei olygu i gyflogeion a phawb o'u hamgylch.
- Mae **deall a newid agweddau** yn arwain at addasu ymddygiad sy'n ymwneud mwy â herio stigma, gofalu am iechyd meddwl, bod yn agored i rannu a gwrandao ar straeon a chael cymorth i'n gilydd o ganlyniad i hynny.

### Buddiannau i'r cyflogwr o safbwynt goruchwyllo'r busnes

- Mae cyflogwyr yn sicrhau bod gweithdrefnau a pholisïau yn y gweithle yn adlewyrchu ymrwymiad y busnes i newid y ffordd y mae pawb yn meddwl ac yn gweithredu mewn perthynas ag iechyd meddwl.
- Mae cyflogwyr yn mynd ati i annog staff allweddol i gydweithio ac i sicrhau bod iechyd meddwl yn rhan o agenda pawb a'r ffordd y mae'n effeithio ar eu cynulleidfaoedd penodol.
- Mae cyflogwyr yn cydweithio â phob aelod o staff er mwyn parhau i ddysgu ynghylch y ffordd y mae agweddau at iechyd meddwl yn newid, lle y gwnaed cynnydd a lle y gall fod angen gwneud gwelliannau.

**Clywch gan Cartrefi Melin, sefydliad sydd wedi ymrwymo i addewid [Amser i Newid Cymru](#), am yr hyn y maent yn ei wneud i roi terfyn ar stigma iechyd meddwl yn y gweithle.**



### **Buddiannau i'r cyflogwr o safbwynt busnes**

Mae iechyd meddwl a lles yn cael eu normaleiddio a'u derbyn yn y gweithle, sy'n arwain at y canlynol:

- Cynnydd yn y cyfraddau datgelu ynghyd â gostyngiad mewn costau absenoldeb/salwch/presenoliaeth a throsiant.
- Mae cyflogeion yn gallu cefnogi eu hiechyd meddwl a'u lles yn well, gan ddefnyddio ymyriadau cyn iddynt fynd yn sâl gan felly leihau absenoldebau.
- Mae cyflogwyr yn cael cydnabyddiaeth gyhoeddus o'u hymrwymiad i newid y ffordd y mae'r sefydliad yn meddwl ac yn gweithredu mewn perthynas ag iechyd meddwl, gan ddenu unigolion sy'n perfformio'n dda i weithio iddynt.
- Mae cynnydd mewn cynhyrchiant yn golygu cynnydd mewn refeniw i'r sefydliad, wedi'i atgyfnerthu gan ostyngiad mewn costau yn unol â phresenoliaeth ac absenoldebau.
- Mae cyfleoedd i rannu a manteisio ar ddysgu arferion gorau gan gyflogwyr eraill sy'n cymryd rhan yn yr Addewid Cyflogwyr.
- Fel cyflogwr, gallwch fod yn rhagweithiol o ran yr hyn sydd ei angen drwy allu canfod gwir farn cyflogeion am y ffordd rydych yn cefnogi eu hiechyd meddwl.

### **Buddiannau i gyflogeion**

- Mae cyflogeion ym mhob rhan o'r busnes yn dod yn ymwybodol bod iechyd meddwl yn berthnasol i bawb ac yn gallu cydnabod yn well pan fydd ganddynt iechyd meddwl gwael o bosibl.
- Mae cyflogeion yn teimlo'n ddiogel yn rhannu eu profiadau uniongyrchol heb ofni cael eu barnu na'u cosbi.
- Mae cyflogeion yn teimlo'n ddiogel ac yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi pan fyddant yn gofyn am help yn y busnes neu y gellir eu cyfeirio i gael help allanol pan fydd angen.
- Mae cyflogwyr yn cydweithio â phob aelod o staff er mwyn parhau i ddysgu ynghylch y ffordd y mae agweddau at iechyd meddwl yn newid, lle y gwnaed cynnydd a lle y gall fod angen gwneud gwelliannau.
- Mae cyflogeion wedi'u grymuso i gefnogi'r addewid mewn perthynas â newid agweddau tuag at iechyd meddwl. Gallai hyn fod drwy recriwtio Hyrwyddwyr i Gyflogeion, eiriolwyr, swyddogion cymorth cyntaf iechyd meddwl, pobl sy'n cymryd rhan ar ddyddiadau allweddol fel Diwrnod Amser i Siarad neu Ddiwrnod Iechyd Meddwl y Byd, naill ai drwy gymryd rhan mewn gweithgareddau neu drwy gynnal gweithgaredd eu hunain.



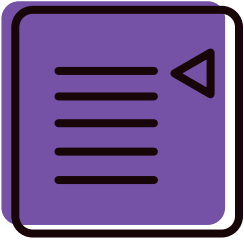
## Sut i gwblhau'r Cynllun Gweithredu

### Cyn i chi ddechrau ar eich Cynllun Gweithredu

Cymerwch amser i ddarllen y llyfryn hwn a llyfryn "Safonau Craidd ar gyfer Datblygu eich Cynllun Gweithredu i Gyflogwr" gan y byddant yn eich helpu i feddwl am y canlynol:

- Pa weithgareddau y gallech eu cynnwys yn eich cynllun i chwalu'r stigma sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl.
- Beth fyddai ei angen arnoch i sicrhau cefnogaeth perchennog y busnes, y goruchwylwyr a'r rheolwyr.
- Sut y gallech godi ymwybyddiaeth o iechyd meddwl ymhlith cyflogeion.
- Sut i gynnwys staff mewn deialog ac wrth wneud penderfyniadau i greu diwylliant o fod yn agored.
- Sut i hyrwyddo cydbwysedd bywyd a gwaith iach ymysg cyflogeion.
- Pa gyfleoedd dysgu a datblygu y gallwch eu creu i helpu cyflogeion i gael dealltwriaeth well o iechyd meddwl yn cynnwys uwchsgilio rheolwyr a goruchwylwyr.
- Pa newidiadau y byddai eu hangen arnoch i lunio gweithdrefnau ar gyfer y gweithle er mwyn cefnogi'r ymrwymiad hwn.
- Sut i roi cefnogaeth well i gyflogeion feithrin cydberthnasau gweithio a chysylltiadau cadarnhaol â'i gilydd, mewn amgylchedd sy'n cefnogi gwaith tîm a rhannu gwybodaeth.
- Ystyried pwy all arwain gweithgareddau, yr amserlenni ar gyfer cynnal y gweithgareddau hynny a sut y gallech fesur effaith a llwyddiant.
- Sut y byddwch yn sicrhau y bydd y gweithgareddau yn gynhwysol un ffordd neu'r llall er mwyn cyrraedd pob cyflogai yn eich gweithle.





## Sut i gwblhau eich Cynllun Gweithredu

1. Y cam cyntaf i gwblhau eich Cynllun Gweithredu yw creu cyfrif Cyflogwr ar ein gwefan. Gallwch greu cyfrif yma: [www.timetochangewales.org.uk/cy/register/](http://www.timetochangewales.org.uk/cy/register/)  
Yma, ceir templed o'r Cynllun Gweithredu ynghyd â chanllawiau ategol ac adnoddau defnyddiol eraill.
2. Darllenwch ein canllawiau ategol i ddeall pob Safon Graidd, y gofynion sylfaenol rydym yn chwilio amdanynt, syniadau i'w hystyried ac awgrymiadau defnyddiol.
3. Pan fyddwch yn barod, cwblhewch y templed o'r Cynllun Gweithredu drwy gynnwys gweithgareddau sy'n ymdrin â phob cwestiwn a ofynnir.

Ar ôl i chi gwblhau eich Cynllun Gweithredu, gallwch ei gyflwyno mewn un o ddwy ffordd:

1. Gallwch gyflwyno eich Cynllun Gweithredu ar-lein drwy **eich cyfrif mewngofnodi cyflogwr** neu drwy e-bostio eich Swyddog Ymgysylltu â'r Gymuned.
2. Ar ôl i chi gyflwyno eich Cynllun Gweithredu, byddwn yn gweithio gyda chi i adolygu a chymeradwyo eich Cynllun Gweithredu, gan roi adborth a chyfle i ailgyflwyno yn sgil yr adborth erbyn diwrnod llofnodi'r Addewid. Ceir cyfnod adolygu o hyd at chwe wythnos felly dylech sicrhau bod dyddiad llofnodi'r Addewid yn caniatáu ar gyfer y cyfnod adolygu hwn.
3. Ar ôl i ni gymeradwyo eich cynllun, byddwn yn anfon bwrdd addewid atoch ar gyfer eich digwyddiad llofnodi.

### Noder...

Hoffem helpu cynifer o gyflogwyr â phosibl i lofnodi'r Addewid ond gobeithio eich bod yn deall bod nifer uchel iawn o gynlluniau yn dod i law bob dydd. Oherwydd hyn, bydd angen isafswm o chwe wythnos o rybudd o ddyddiad llofnodi eich addewid i dderbyn eich Cynllun Gweithredu, ei adolygu, rhoi adborth arno, cymeradwyo eich cynllun ac anfon eich bwrdd addewid. Nodwch hefyd y gall fod angen mwy o amser i'w brosesu mewn cyfnodau brig. Yn yr achosion hyn, byddwn yn rhoi hysbysiadau clir ar-lein.



## Llofnodi eich addewid

Pan fydd eich Cynllun Gweithredu wedi'i gymeradwyo, bydd yn bryd i chi drefnu digwyddiad llofnodi Addewid, rhannu eich Cynllun Gweithredu â'ch staff a dathlu dod yn sefydliad Ymrwymedig:

Mae pob digwyddiad yn wahanol, ond dyma rai pwyntiau allweddol i'w hystyried:

1. Gofynnwch i'ch Prif Swyddog Gweithredol, perchennog y busnes neu'r aelod uchaf posibl o staff llofnodi eich Addewid yng ngŵydd cynifer o gyflogeion ag y gallwch eu casglu ynghyd.
2. Dewiswch ddiwrnod arwyddocaol i rannu eich neges yn haws, er enghraifft Diwrnod Iechyd Meddwl y Byd, Diwrnod Amser i Siarad neu ddiwrnod arwyddocaol i'ch gweithle fel cyfarfod staff.
3. Gwnewch yn siŵr eich bod yn rhoi gwybod i'ch holl staff am y digwyddiad i lofnodi'r Addewid e.e. defnyddiwch gyfarfod i'r staff cyfan, e-bost i'r staff cyfan neu recordiwch y sesiwn fel y gall pobl wyllo yn eu hamser eu hunain - gyda neges gan bwy bynnag â'i llofnododd os bydd modd, yn nodi pam ei fod yn bwysig iddo ef/iddi hi.
4. Dywedwch wrth bawb am eich Addewid! Rydym yn eich annog i ddefnyddio'r cyfryngau cymdeithasol ac anfon datganiad i'r wasg os hoffech wneud hynny. Ceir templed o ddatganiad i'r wasg ym Mhecyn Cymorth y Cyfrif Cyflogwr.

## Beth y gallwch ei ddisgwyl gan Amser i Newid Cymru ar ôl i chi lofnodi'r Addewid?

- Ateb unrhyw gwestiynau sydd gennych mewn e-bost neu dros y ffôn.
- Gwahoddiadau i ddigwyddiadau rhwydweithio am ddim i gyflogwyr ymrwymedig lle gallwch ddysgu sut y gwnaeth cyflogwyr blaenllaw gael llwyddiant.
- Cysylltiadau â chyflogwyr eraill yn eich sector sydd eisoes wedi llofnodi'r Addewid Cyflogwyr neu sy'n gweithio tuag ato.

## Efallai y byddwn hefyd yn gwneud y canlynol:

- Cysylltu â chi er mwyn llunio astudiaeth achos mewn perthynas â'r Safonau Craidd fel y disgrifiwyd uchod.
- Cysylltu â chi yn gofyn a hoffech gael eich cynnwys yng ngwerthusiad Amser i Newid Cymru o bob rhan o'r rhaglen.



## Sylwadau terfynol

Gobeithio bod y canllaw hwn wedi bod yn ddefnyddiol i chi ac edrychwn ymlaen at dderbyn eich Cynllun Gweithredu. Diolch am eich ymrwymiad i roi ddiwedd ar y stigma a'r gwahaniaethu sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl yn eich gweithle. Gyda'n gilydd, gallwn gyflawni newid parhaol a chreu gweithleoedd lle nad oes angen i unrhyw un wynebu gwahaniaethu oherwydd problem iechyd meddwl.

### **Cydnabyddiaethau**

Datblygwyd y canllawiau hyn gan Amser i Newid yn Lloegr a'u haddasu ar gyfer cynulleidfa yng Nghymru. Hoffem ddangos ein gwerthfawrogiad a diolch i'r bobl a restrir isod a gymerodd amser o'u dyddiaduron prysur i'n helpu drwy roi adborth ar eu profiadau cyffredinol a'u gwybodaeth a'n tywys i bob pwrpas fel y gallem lunio'r gyfres hon o ganllawiau i'ch helpu i lunio'r Cynllun Gweithredu sydd ei angen arnoch ar gyfer eich sefydliad.

**Natasha Broomfield-Reid** - Cyfarwyddwr Diverse Matters

**Leyla Okhai** - Prif Swyddog Gweithredol a Chyfarwyddwr Diverse Minds UK

**Siri Nomme** - Pennaeth Talent ac Amrywiaeth, Ewrop, y Dwyrain Canol ac Asia ar gyfer Norton Rose & Fulbright LLP

**Tyron Williams** - Partner Ymgysylltu â Chyflogeion ar gyfer BNP Paribas Real Estate UK

**Karl Wilson** - Rheolwr y Rhaglen Rhwydwaith Anabledd a Lles i Lloyds Bank

**Jackie Healey** - Ymgynghorydd Adnoddau Dynol ar gyfer Cyngor Dinas Bryste

**Dom Arnall** - Pennaeth Rheoli Rhaglen ar gyfer Amser i Newid

**Marcel Vige** - Pennaeth Gwella Cydraddoldeb ar gyfer Mind

**Darren Bee, Chrystalla Karvella and Anita Kumari**  
Amser i Newid - Cydgysylltydd Cydraddoldeb Cymunedol ar gyfer Gogledd-orllewin Lloegr, Llundain, a Dwyrain a Gorllewin Canolbarth Lloegr yn y drefn honno

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



[@AINCymru](#)



[/AINCymru](#)



[@timetochangewales](#)



[/timetochangewales](#)

