

amser i newid

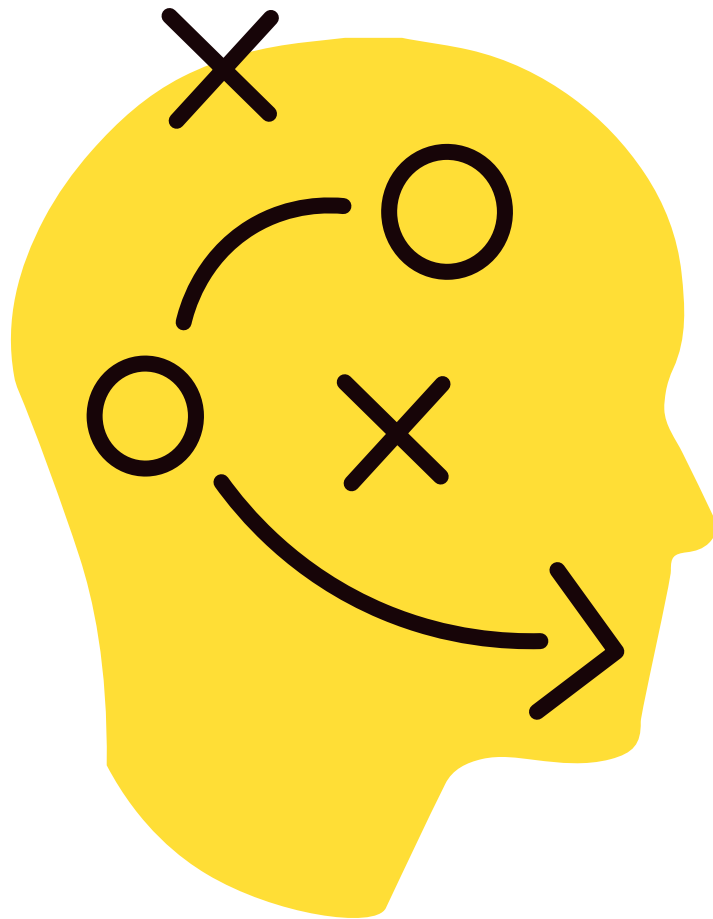
Cymru

rhown ddiwedd ar wahaniaethu ar sail iechyd meddwl

Safonau Craidd

Datblygu eich Cynllun

Gweithredu Cyflogwr



Cynnwys

Safon graidd 1

4

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

Safon graidd 2

17

Datblygu ymwybyddiaeth o iechyd meddwl ymhlith gweithwyr drwy wneud gwybodaeth, offer a chymorth yn hygyrch.

Safon graidd 3

22

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

Safon graidd 4

33

Darparu amodau gwaith da i weithwyr a sicrhau bod ganddynt gydbwysedd bywyd a gwaith iach a chyfleoedd i ddatblygu.

Safon graidd 5

45

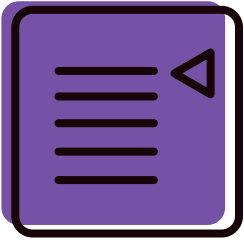
Hyrwyddo rheolaeth effeithiol ar bobl trwy reolwyr llinell a goruchwylwyr.

Safon graidd 6

53

Monitro iechyd meddwl a lles gweithwyr yn rheolaidd.

Datblygwyd yr adnodd hwn gan raglen Time to Change yn Lloegr ac fe'i haddaswyd i gynulleidfa Gymreig.

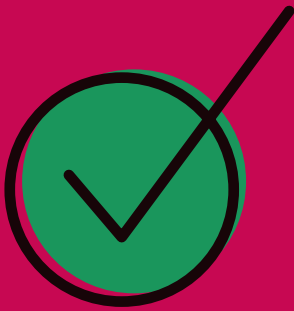


Disgwyliadau Amser i Newid Cymru a gofynion sylfaenol i gyflawni'r chwe safon

Er mwyn cael eich Cynllun Gweithredu, byddem yn disgwyl gweld rhai o'r gofynion sylfaenol ar gyfer pob un o'r chwe safon graidd yn ymwneud â chynhyrchu, gweithredu a chyfathrebu cynllun gwaith iechyd meddwl.

Byddem yn disgwyl gweld tystiolaeth o'r canlynol yn eich cyflwyniad:

- Amlinelliad o bwy sy'n gyfrifol am gyflawni pob gweithgaredd o fewn eich sefydliad.
- Amlinelliad o bwy sy'n gyfrifol.
- Amserlenni a dyddiadau clir ar gyfer cyflawni pob gweithgaredd iechyd meddwl o fewn eich sefydliad.
- Amlinelliad o ba fesuriadau a gaiff eu defnyddio i fonitro a gwerthuso effaith a llwyddiant.
- Gweithgareddau sy'n dangos sut y bydd uwch arweinwyr yn dangos ymrwymiad i fynd i'r afael ag iechyd meddwl, a stigma a gwahaniaethu o ran iechyd meddwl yn benodol, yn eich gweithle.
- Gweithgareddau sy'n dangos sut bydd ymrwymiad eich sefydliad yn cael ei ymgorffori o fewn strategaethau sefydliadol, polisiau a dogfennaeth lefel strategol.



Safon graidd 1

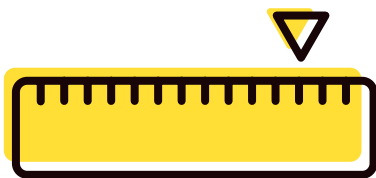
Llunio, gweithredu a chyfleu cynllun iechyd meddwl yn y gwaith

Mae safon graidd 1 yn argymhell bod cyflogwyr yn cynhyrchu, yn gweithredu ac yn cyfathrebu 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 hybu iechyd meddwl da o bob gweithwyr ac yn amlinellu'r cymorth sydd ar gael i'r rhai y gallai fod ei angen arnynt.



Gweithgareddau awgrymedig i gyflawni'r Safon Graidd 1

- Sicrhau uwch noddwr i lofnodi eich adduned cyflogwr mewn digwyddiad i bob aelod o staff a gofyn iddynt siarad am bwysigrwydd mynd i'r afael â stigma yn eich gweithle - rydym yn argymhell nad hwn yw eich Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol er mwyn i chi allu torri iechyd meddwl o'r 'blwch Adnoddau Dynol'.
- Annog uwch arweinwyr i fod yn fodelau rôl drwy rannu eu profiadau personol o ran straen, hwyliau isel neu broblemau iechyd meddwl eraill yn y gweithle.
- Darparwch daflenni gwybodaeth wedi'u hargraffu neu dudalennau mewnwyd ar unrhyw gymorth mewnol a ddarperir, yr hyn y mae eich sefydliad yn ei gynnig ynghylch iechyd meddwl a lles fel eich rhaglen cymorth i weithwyr a gwybodaeth am gadw'n iach.
- Gofynnwch i uwch arweinydd ysgrifennu blog neu fewnwyd i dynnu sylw at yr Adduned a'u hymrwymiad i ysgogi newid mewn diwylliant.
- Darparu opsiynau hyfforddiant iechyd meddwl i godi ymwybyddiaeth a gwella dealltwriaeth.
- Dylech gynnwys yr holl ffyrdd y gallwch gyfleu negeseuon am iechyd meddwl a stigma (e.e. gwefan, fforymau, rhwydweithiau, negeseuon e-bost, poster, ymgyrchoedd marchnata) gan sicrhau bod yr holl weithwyr/rhanddeiliaid yn gallu cael gafael ar wybodaeth yn hawdd.
- Nodi eich ymrwymiad yn gorfforol ar eich gwefan yn yr adrannau newyddion, y cyfryngau ac mewn cyflogaeth/swyddi gwag.
- Nodi eich ymrwymiad ar eich adroddiad blynyddol/gwasanaethau cyhoeddus eraill yn glir.



Dulliau posibl o fesur ar gyfer Safon Graidd 1

I fesur effaith

Mesur ymwybyddiaeth cyflogeion o'r Cynllun Gweithredu a'r Adduned drwy gael adborth drwy arolygon, sylwadau pobl, grwpiau ffocws, rhwydweithiau staff ac undebau.

Gwirio dealltwriaeth cyflogeion o iechyd meddwl fel mater o drefn. Gellid cyflawni hyn drwy ychwanegu neu adeiladu ar arferion presennol fel arolygon rheolaidd o weithwyr, digwyddiadau dyddiad allweddol megis Diwrnod Amser i Siarad, Diwrnod Iechyd Meddwl y Byd, cynadleddau staff, diwrnodau i ffwrdd ac ati.

Integreiddio gweithgareddau i'r broses o gynllunio tîm ac yna olrhain cynhwysiant mewn prosesau cyflogeion allweddol (e.e. ymsefydlu).

I fesur llwyddiant

Olrhain i ba raddau y mae cyfathrebu yn cael ei gyrchu, er enghraifft, cyfraddau agored e-bost, barn ar y we neu lawrlwythiadau adnoddau.



Gweithgareddau, syniadau ac ystyriaethau i'ch helpu i ddatblygu strategaeth y tu hwnt i'r Cynllun Gweithredu

Gwyddom fod pob sefydliad ar wahanol bwyntiau ar y daith hon, gall eich sefydliad fod yn llawer pellach ymlaen ac felly efallai eich bod eisoes wedi cyflawni a mesur y gofynion sylfaenol uchod. Os ydych yn barod i ddatblygu eich strategaeth ymhellach o ran iechyd meddwl, rydym wedi nodi rhai egwyddorion i'ch helpu i ddatblygu eich Cynllun Gweithredu ymhellach.

Mae'r egwyddorion fel a ganlyn:

- Profi pob cam o'r Cynllun Gweithredu wrth i chi ei gwblhau ac yna pryd bynnag y byddwch creu gweithgareddau/pethau newydd gyda chyfres o "bwyntiau ystyried" rydym yn darparu yn y canllaw hwn.
- Ymgysylltu ag uwch swyddogion, cynrychiolaeth ac ymgysylltu.
- Creu Cynllun Cyfathrebu Mewnol er mwyn cyfathrebu'n rheolaidd a phawb ac yn gyson.

Profi

Mae'r gofod iechyd meddwl yn tyfu'n gyflym wrth i fwy a mwy o bobl sylweddoli pa mor normal yw cael iechyd meddwl gwael a sut y gallai peidio ag ymdrin ag ef effeithio nid yn unig ar unigolion ond pawb o'u hamgylch. Mae llawer o gyflogwyr ar ddechrau eu taith, yn aml wedi dweud eu bod yn teimlo wedi'u llethu gan bod cymaint o wybodaeth ar gael, a'u bod yn ei chael yn anodd ei lleihau i'r hyn y gallent ei gyflawni gan ei bod i gyd yn ymddangos yr un mor ddilys a phwysig.

Efallai eich bod yn teimlo hyn hefyd, ac os felly rydym yn eich gwahodd i newid eich meddyliau ynghylch lle y mae eich sefydliad a'r hyn y gallwch ei gyflawni yn realistig o dan yr amserlen honno, gyda'r adnoddau sydd ar gael i chi yn ogystal â phwy fydd y cynulleidfaoedd penodol y byddwch yn ei gyflwyno yn fwyaf pwysig, beth y maent yn mynd i fod yn barod i'w dderbyn.

Senario i gnoi cil arno

Roedd cyflogwr yn hynod frwdfrydig am lofnodi'r Adduned, rhestrodd yr holl weithgareddau yr hoffent eu gwneud gan eu bod yn gwybod bod y sefydliad yn cael trafferth, roedd morâl y gwaith ar ei lefel isel erioed a daeth i'r casgliad bod ymyriad yn angenrheidiol. Roedd eu gweithgareddau yn cynnwys gweithgareddau wyneb yn wyneb, cymorth sy'n canolbwyntio ar "alw heibio" un-i-un i ddarparu cymorth emosiynol ac yn y blaen.

Roedd y cyflogwr yn siomedig i weld, er gwaethaf yr ymdrech yr oeddent yn ei wneud, nad oedd unrhyw un o'r staff yn ymddangos yn ymddiddori yn unrhyw un o'r gweithgareddau a phrin oedd y cyfranogiad yno. Roedd y cyflogwr hwn hefyd wedi gadael rhywfaint o lyfrynnau Amser i Newid Cymru y tu allan i'r toiledau lle roedd ganddynt stondinau taflen a gwybodaeth, roeddent yn synnu o ganfod bod llyfrynnau Amser i Newid Cymru yn hedfan allan a bod angen eu hailgyflenwi bron ar unwaith fel yr oeddent eu hail-stocio.

Roedd y cyflogwr yn y senario uchod wedi nodi'n gywir yr hyn oedd ei angen ond nid oedd cymryd i ystyriaeth pa mor dderbyngar oedd y gweithwyr i'r "hyn oedd ei angen". Y realiti oedd bod y gweithwyr yn teimlo'n anniogel iawn wrth rannu eu profiadau personol yn ofni canlyniadau fel colli eu swyddi, yn enwedig gan fod y sefydliad yn mynd drwy broses ailstrwythuro, a dyna pam fod trafodaethau a galw i mewn yn teimlo'n anniogel iawn iddynt. Fodd bynnag, roedd yr archwaeth a'r ymgysylltiad yn bresennol ymysg gweithwyr ac roedd yr i sicrhau eu bod yn derbyn y "gweithgaredd mewn ffordd ddiogel". Yn yr achos hwn, mae gallu cymryd gwybodaeth yn ddiogel ac yn gyflym wedi gweithio ac yn amlwg yn angenrheidiol, gyda faint o ailstocio a ddigwyddodd. Sylweddolodd y cyflogwr yn gyflym mai ei gamau cyntaf tuag at newid agweddau darparu gwybodaeth mewn ffordd ddiogel a hygyrch.



I'ch helpu i sicrhau eich bod yn cyflawni'r gweithgareddau cywir ar y lefel y bydd eich cynulleidfaoedd yn ymwneud â hi ac y gallwch eu monitro, rydym wedi rhestru cyfres o bwyntiau ystyried y gallwch eu defnyddio fel canllaw prawf ar gyfer pob amser rydych yn bwriadu datblygu gweithgaredd. Rydym hefyd wedi rhestru'r rhesymeg y tu ôl i'r pwyntiau ystyried i'ch helpu i ddeall pam rydym yn credu eu bod yn bwysig.

Pwyntiau ystyried i brofi eich Cynllun Gweithredu a'i cyflawniadau ar draws y 6 safon craidd.

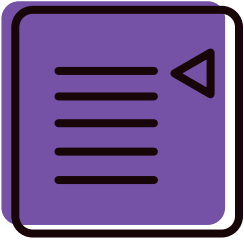
A all eich sefydliad sicrhau bod unrhyw wybodaeth ar gael i weithwyr a fydd yn cael eu cynnwys yn eich Cynllun Gweithredu neu sut y bydd gweithgareddau yn effeithio arnynt?

Pan fyddwch yn meddwl am weithgareddau a chyda pa negeseuon yr hoffech eu cyfathrebu, efallai y bydd yn werth ystyried a phwy yr ydych yn cyfathrebu, ac os yw'r wybodaeth honno'n newid sut yr ydych yn cyflawni eich gweithgarwch ac ydych yn ei ddarparu mewn gwahanol ffyrdd er mwyn cyrraedd cynifer o bobl yn eich sefydliad ag y gallwch.

Meddyliwch am eich sefydliad, yr holl weithwyr sydd ynddo. Ystyriwch yr holl wahanol grwpiau yn eich sefydliad y mae angen i'r gweithgareddau yn y Cynllun Gweithredu hwn eu cyrraedd:

- Pobl sy'n gweithio mewn rolau amrywiol - p'un a ydynt yn rhai gweithredol, strategol, mewn swyddfa, yn gweithio o bell, yn gweithio'n unigol, ar symud bob amser.
- Ystyriwch sefyllfaoedd pobl hefyd, er enghraifft os oes ganddynt blant, a yw nhw yn ofalwyr, rhieni sengl, os yw'r gwaith yn rhan-amser, yn cael mynediad at weithio hyblyg neu beidio, os ydynt wedi'u contractio neu'n cael eu talu gan yr awr. Dylech hefyd ystyried yr amseroedd y mae pobl yn gweithio - hyd yn rheolaidd 9-5 awr neu waith sifft neu wneud oriau afreolaidd yn syml.
- Meddyliwch hefyd am amrywiaeth eich sefydliad yn ei gyfanrwydd, oedran y cyflogeion, cefndiroedd diwylliannol/crefyddol, ethnigrwydd, cyfeiriadedd rhywiol, rhyw, anabledau ac ati.

Ystyriwch a allwch asesu effaith eich Cynllun Gweithredu a'i weithgareddau yn briodol, neu a yw'n debygol y bydd unrhyw fylchau neu wybodaeth annigonol yn cael ei ddarparu o weithgareddau sy'n eich atal rhag asesu? A sut y byddwch yn mynd i'r afael â hyn?



Mae profiadau iechyd meddwl yn tueddu i fod yn benodol i'r person y mae'n perthyn iddo felly, er enghraifft, gall profiad Paul o orbryder fod yn wahanol i sut mae Peter yn profi pryder ac o ganlyniad mae eu hanghenion cymorth yn debygol o fod yn wahanol.

Rhan o'r rheswm efallai yw'r gwahaniaeth rhwng profiadau Paul a Peter, ei gefndir, hyd yn oed o ran credoau a gwerthoedd. Er na allwch benderfynu a yw eich gweithgaredd yn cyrraedd pob unigolyn fel y cyfryw, mae'n werth meddwl sut y byddech yn asesu pa grwpiau o bobl y mae'n eu cyrraedd ai peidio fel y bo'r achos. Felly, er enghraifft, mae Paul yn gweithio mewn swyddfa ac felly mae e-bost yn gyson, mae Peter Fodd bynnag yn rheng flaen, yn anaml mewn swyddfa ac nid oes ganddo fynediad at ei negeseuon e-bost y rhan fwyaf o'r amser. Os yw eich gweithgaredd yn ymwneud â chyfathrebu e-bost/neu drwy gyfryngau cymdeithasol y cwmni fel Yammer yna mae'n fwy tebygol o gyrraedd Paul yna Peter.

Ydych chi'n gallu darganfod faint o bobl sy'n clicio'r e-bost hwnnw neu'n agor y swydd honno - ac o ble y gallai'r bobl hynny fod wedi'u lleoli. Sut y gallwch addasu'r gweithgaredd hwn fel y gellir ei gyfathrebu neu ei wneud yn fwy hygyrch i Peter?

A yw eich Cynllun Gweithredu a'ch gweithgarwch yn effeithio'n anghymesur ar unrhyw grwpiau o bobl yn eich sefydliad?

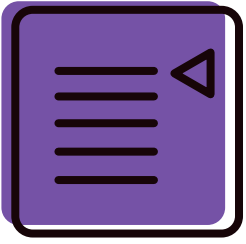
Ystyried sut mae gweithgareddau a chanlyniadau cyfathrebu yn hygyrch i bob grŵp?

A allwch gwmpasu eich gweithgareddau a'r pethau y gellir eu cyflawni yn y Cynllun Gweithredu, i fesur yn union pa grwpiau o bobl y bydd yn eu cyrraedd yn eich sefydliad ac a oes grwpiau na ellir eu cyrraedd neu a gollir gan fwyaf?

Er enghraifft, mae eich gweithgarwch neu'r hyn y gellir ei gyflawni yn digwydd yng Nghaerdydd yn bennaf lle mae eich prif swyddfa ac er bod swyddfeydd cyfagos hefyd yn gallu cael mynediad i'r gweithgaredd - mae'n annhebyg y bydd y rhai yn eich swyddfeydd yn Abertawe yn ei gael - ac os felly byddai'r gweithgaredd hwn yn effeithio'n anghymesur ar Swyddfa Caerdydd.

A ydych chi'n gallu cael cymorth gan weithgor/grwp llywio neu grŵp cynghori sy'n cynnwys pobl sydd â phrofiadau iechyd meddwl neu sy'n ymgynghori â nhw?

Yn ganolog i Amser i Newid Cymru mae arweinyddiaeth profiad byw gan bobl sydd a phroblemau iechyd meddwl i ddylanwadu ar, arwain neu gefnogi'r gwaith o ddatblygu a darparu ein cynnyrch a'n gweithgareddau.



Drwy wneud hyn rydym yn ymgorffori profiad byw ym mhob peth a wnawn. Ein gwahoddiad yw bod cyflogwyr yn ystyried y dull hwn pan ddaw hi'n fater o ddatblygu, cyflawni ac ymgorffori'r Cynllun Gweithredu, gan ei fod yn cymryd y pwysau oddi ar y person sy'n arwain y broses Adduned yn enwedig os mai gwybodaeth gyfyngedig sydd ganddynt am y pwnc dan sylw.

Er nad yw pobl sydd â phrofiadau byw yn arbenigwyr ar y pwnc, maent yn sicr yn arbenigwyr ar eu profiadau a allai fod yn amhrisiadwy i'r sefydliad ddysgu oddi wrtho.

A oes cyfle i'ch rhaglen/gweithgaredd feithrin cysylltiadau da rhwng grwpiau?

Ystyriwch a ydych yn ymgysylltu â phobl ag ystod eang o nodweddion gwarchoddedig wrth ddatblygu, cyflenwi ac adolygu a/neu fonitro'r Cynllun Gweithredu, ei weithgareddau a'r hyn y dylid ei gyflawni.

Mae angen i anghenion iechyd meddwl a lles gweithwyr fod yn greiddiol i bob sefydliad ac un o'r ffyrdd gorau o sicrhau hynny yw drwy gydweithio â rhwydweithiau/grwpiau staff mewnol eraill.

Gallwch annog rhwydweithiau eraill i feddwl am sut y gallai iechyd meddwl effeithio ar eu cynulleidfaoedd unigol a'r hyn y gallant ei wneud i sicrhau bod pobl yn cael cymorth a help os bydd arnynt ei angen, heb ofni cael eu barnu neu gael ôl-effeithiau.

Mae cyfle hefyd i annog cysylltu â rhwydweithiau eraill ar gyfer eu dyddiadau allweddol a hyrwyddo effaith ar iechyd meddwl eu cynulleidfaoedd. Er enghraifft yn ystod mis hanes pobl dduon (Hydref), mis hanes LGBTQ (Chwefror) diwrnod rhyngwladol y menywod (Mawrth) codi ymwybyddiaeth o iechyd meddwl gyda rhwydwaith penodol sy'n canolbwyntio ar iechyd meddwl pobl sy'n gysylltiedig â'r rhwydwaith.

Yn ddiddorol, 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 lau cyntaf mis Chwefror).

Os gallwch sicrhau bod gan y rhwydweithiau iechyd meddwl eu cynulleidfa ar eu agenda fel eitem sefydlog, yr ydych ar eich ffordd i gyrraedd grwp o bobl a allai fel arall fod yn fwy anodd eu cyrraedd. Byddech hefyd yn gwneud y Cynllun Gweithredu a'i weithgareddau yn cynnwys ystod eang o nodweddion gwarchoddedig wrth gyflenwi a monitro/gwerthuso'r Cynllun Gweithredu hwn, ei weithgareddau a'r hyn y gellir ei gyflawni.

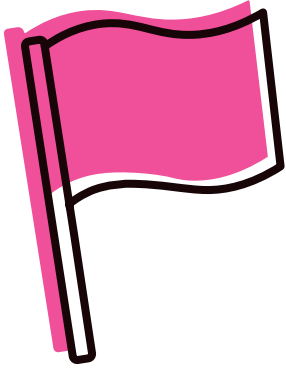


Ymroddiad gan staff uwch, cynrychiolaeth ac ymgysylltu

Ymroddiad, mae cynrychioliad gweledol o'r ymrwymiad hwnnw yn ogystal ag ymgysylltiad ystyrion gan uwch arweinwyr o ystod amrywiol o gefndiroedd yn eich sefydliad yn hanfodol i gyflawni a gweithredu eich Cynllun Gweithredu yn llwyddiannus. Y gwir yw, pan fydd uwch arweinydd yn rhoi'r sêl bendith, mae'r sefydliad yn dilyn yr un trywydd. Mae ymgysylltiad ystyrion gan uwch arweinydd yn rhoi caniatâd i bobl fod yn fwy agored ac felly mae pobl yn teimlo'n fwy diogel i fod yn fwy agored gan y gwelir eu bod yn cael eu derbyn a'u cydnabod. Mae'n naid enfawr tuag at normaleiddio iechyd meddwl yn y gweithle.

Gyda chefnogaeth uwch arweinwyr, byddwch yn ei chael hi'n llawer haws newid diwylliant eich gweithle. Yn well fyth, gall sicrhau eu bod yn agored am eu hiechyd meddwl yn y gwaith greu newid seismig o ran sut y mae eich gweithwyr yn siarad am broblemau iechyd meddwl.

Ystyried cwmpasu y gallai uwch arweinwyr ei gefnogi wrth gynnal yr ymgyrch hon yn fewnol ac a oes ganddynt stori y gallent fod yn barod i'w rhannu. Mae adrodd straeon yn elfen bwerys o'r ymgyrch hon a phan fydd uwch arweinydd yn rhannu ei stori, nid yn unig y mae'n rhoi caniatâd i weithwyr siarad am eu profiadau eu hunain, mae hefyd yn hyrwyddo diogelwch o ran gallu gwneud hynny. Ffactor allweddol arall yw nad oedd problemau/profiadau iechyd meddwl yr uwch arweinydd yn eu bychanu ond yn hytrach eu bod wedi rheoli eu hamodau a'u bod yn gallu cyflawni i rôl uwch o fewn y sefydliad.



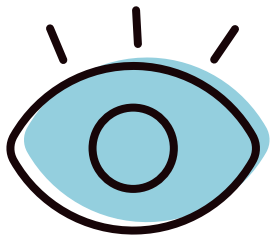
Pethau y gallai uwch arweinydd eu gwneud i ddangos eu bod yn ymrwymo i fynd i'r afael ag iechyd meddwl yn y gweithle?

- Bydd eich Cyfarwyddwr neu Brif Weithredwr/rhanbarth yn llofnodi'r Adduned yn gyhoeddus gan anfon neges gref i'r holl staff.
- Bod yn weithredol gefnogol a chymryd rhan ar wahanol adegau wrth fynd â'r ymgyrch hon yn ei blaen yn fewnol, er enghraifft, mynd i ddigwyddiadau iechyd meddwl cyflogeion, cyfrannu at waith hyrwyddo, cymryd rhan mewn gweithgareddau ar ddyddiadau allweddol megis diwrnod iechyd meddwl y byd ac ati.
- Sicrhau bod cyflogeion yn gwybod am eu hymroddiad, gellid gwneud hyn drwy ddefnyddio e-bost/bwletin pob aelod o staff i egluro pam eu bod yn credu ei bod yn bwysig llofnodi'r Adduned, yr effaith y maent yn gobeithio y bydd eu hymrwymiad yn ei chaël a sut maent yn uniaethu/yn atseinio gydag eraill drwy rannu eu profiadau eu hunain.
- Pan fyddant yn gallu, yn caniatáu cyllideb i gefnogi'r gwaith o weithredu a gwreiddio'r Cynllun Gweithredu hwn.
- Bod â pholisi drws agored ar eich cyfer chi neu arweinwyr iechyd meddwl eraill i fynd at y canllawiau.

Cofiwch...

Mae'n werth nodi bod uwch arweinwyr, gan gynnwys Prif Swyddogion, yn gyfarwydd â mynegi cymeradwyaeth drwy lofnodi pethau ac efallai eu bod o'r farn bod hyn yn wir wrth lofnodi'r adduned. Mae angen rhoi gwybod i uwch arweinwyr am yr hyn sydd ei angen arnynt yn benodol i'w harfogi'n well i ymgysylltu â'r ymgyrch yn fwy ystyrlon.

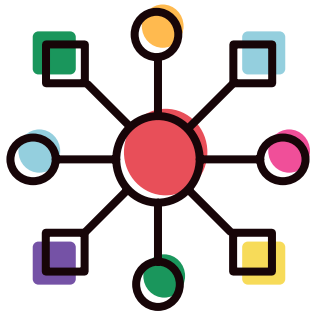
Er enghraifft; mewnbynnu digwyddiadau iechyd meddwl, dyddiadau allweddol i'w dyddiadur, rhyddhau unrhyw flogiau neu eu profiadau personol ar adegau cynlluniedig ac annog uwch arweinwyr i ddangos sut y maent yn gofalu am eu hiechyd meddwl ac ati.



Enghraifft gweithgaredd Cynllun Gweithredu

Bydd ein prif swyddog gweithredol a'n tîm arweinyddiaeth yn cael eu ffilmio yn llofnodi'r adduned cyflogwr. Bydd hwn yn mynd ar ein gwefan a'n mewnrwyd. Mae ein Prif Weithredwr wedi ymrwymo i roi araith fer ar bwysigrwydd gofalu am eich iechyd meddwl wrth lofnodi'r adduned.

Mae arweinwyr wedi cytuno i roi cymorth parhaus ar ffurf cyllideb ar gyfer gweithdai a siaradwyr allanol yn y dyfodol. Ein nod yw cael un sesiwn ar thema iechyd meddwl y chwarter.

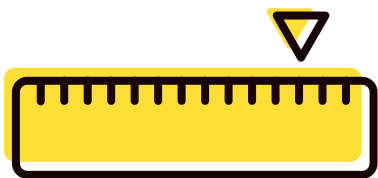


Creu cynllun cyfathrebu mewnol

Mae sicrhau bod gennych gynllun cyfathrebu mewnol cadarn ar sut yr ydych yn bwriadu cyflwyno'r Cynllun Gweithredu yn allweddol. Bydd y ffordd y byddwch yn cyflwyno'r ymgyrch hon yn fewnol yn gwneud gwahaniaeth sylweddol i sut y gallai cyflogeion ymgysylltu, cefnogi a chael eu galw i weithredu rhagweithiol.

Bydd cynllun cyfathrebu mewnol cadarn yn cynnwys yr elfennau canlynol:

- Asesiad o sefyllfa bresennol eich busnes (elfen y prawf).
- Yr hyn yr ydych am ei gyflawni, eich nodau iechyd meddwl/ busnes.
- Pwy fyddai angen i chi siarad â nhw - felly y gynulleidfa, yn yr achos hwn gweithwyr.
- Ar gyfer Amser i Newid Cymru y neges graidd i gyflogwyr yw creu gweithle sy'n ddiogel yn feddyliol i gyflogeion, gan roi iddynt y dewis i ddweud a ydynt yn teimlo'n iawn ai peidio heb ofni ol-effeithiau.
- Sut byddwch chi'n cyfathrebu - er enghraifft drwy eich sianeli mewnol fel e-bost, cyfryngau cymdeithasol mewnol, gwasanaethau gweledol fel poster, diweddariadau mewnol, fideos, y fewnrwyd ac ati.



- Pryd y byddwch yn cyfathrebu - felly ystyriwch galendrau presennol, fel cyfarfodydd rheolaidd, o chwarterol, digwyddiadau cylchol, cylchlythyrau, diweddariadau ac ati. Gallwch hefyd ychwanegu eich hun a chynnwys dyddiadau allweddol iechyd meddwl megis diwrnod amser i siarad, diwrnod iechyd meddwl y byd a hyd yn oed gynnwys dyddiadau allweddol eraill sy'n dal ystyr i grwpiau cymdeithasol amrywiol, fel y soniwyd uchod, i ryddhau cyfathrebu ynghylch iechyd meddwl, a thrwy hynny ehangu cyrhaeddiad y gynulleidfa.

Ac yn olaf sut y byddwch yn mesur cynnydd? Er enghraifft, ystyriwch y metrigau canlynol:

Metrigau blog posibl:

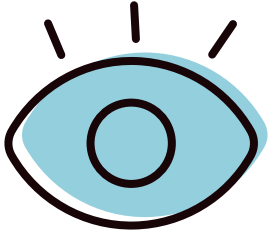
1. Golygfeydd tudalen unigryw
2. Cyfanswm golygfeydd tudalen
3. Amser a dreuliwyd ar y safle
4. Cyfradd sboncio
5. Chwilio organig am flog

Metrigau e-bost posibl:

1. Nifer y bobl a agorodd yr e-bost
2. Nifer y tanysgrifwyr e-bost (os yw'n cymryd rhan yn wirfoddol o restr bost)
3. Cysylltu cliciau
4. Niferoedd y di-danysgrifio

Metrigau cyfryngau cymdeithasol posibl:

1. Argraffiadau
2. Nifer a gyrhaeddwyd
3. Cyfanswm y dilynwr
4. Dilynwyr newydd
5. Anfon ymlaen rhifau (fel retweets os ar Twitter)
6. Monitro ymgysylltu drwy sylwadau ac ymatebion



Enghraifft gweithgaredd Cynllun Gweithredu

Profiad byw - rydym wedi trefnu i Brif Weithredwr lofnodi'r Adduned yn un o gyfarfodydd wythnosol ar draws y cwmni yn ddiweddarach yn y flwyddyn. Dylai hyn ddangos bod hyn yn rhywbeth y mae'r cwmni cyfan yn poeni amdano, ac nid dim ond menter sy'n cael ei rhedeg gan yr adran Adnoddau Dynol. Gofynnwyd i'r Rheolwr Gyfarwyddwr hefyd ysgrifennu darn bach/recordio fideo ar gyfer safle'r staff cyfryngau cymdeithasol ynghylch pam mae'r Adduned yn bwysig, ei profiad byw a'n hymrwymiad i ddileu'r stigma sy'n ymwneud ag iechyd meddwl. Dylai hyn helpu i ddangos i staff bod hyn yn bwysig ar bob lefel ac mae'n annog eraill i siarad am eu profiadau byw hefyd.

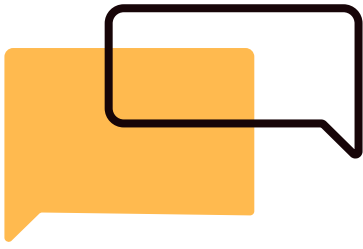
Y gynulleidfa mae eich cynllun cyfathrebu mewnol yn cael ei gynllunio ar gyfer

Mae'r gynulleidfa, yn yr achos hwn cyflogeion, gwirfoddolwyr o bosibl (lle bo'n berthnasol) yn amrywiol ym mhob ffordd, ac felly ni ellir disgwyl iddynt dderbyn y negeseuon yn yr un ffordd. Y gwir yw, er mwyn penderfynu beth a sut rydych am gyflwyno eich negeseuon, mae'n rhaid i chi ddeall bod gan bob un o'ch cynulleidfaedd targed set benodol o ddiddordebau/anghenion ac felly byddai angen i chi glywed neges benodol wedi'i fframio'n gywir i'w hysgogi i ymgysylltu.

Y rheswm am hyn yw y bydd gan bob grŵp o weithwyr profiad penodol yn y gweithle a hyd yn oed mewn bywyd yn gyffredinol ac felly byddant yn "gaeth" os gallant uniaethu. Po fwyaf y gellir ei ymlacio a'i osod yn gywir, y neges yw'r mwyaf tebygol y bydd gweithiwr yn symud o wneud nodyn o'r neges i weithredu yn unig.

Dylai'r negeseuon y byddwch yn eu creu ar gyfer pob un o'ch cynulleidfaedd roi sylw iddynt;

1. Y broblem y maent yn ei hwynebu ar hyn o bryd
2. Yr ateb y mae eich sefydliad yn ei gynnig
3. Yr alwad i weithredu a grewyd gennyh

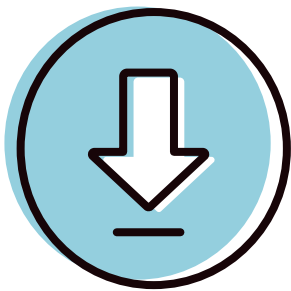


Effaith bwmerang cyfathrebu mewnol

Efallai eich bod wedi sylwi bod y themâu yn ymwneud â thwf, gwerthuso, monitro a'r gynulleidfa o ddiddordeb wedi'u gwau drwy'r canllawiau hyn ac mae hynny oherwydd hebddynt - gallai'r gwahaniaeth fod yn yr effaith y mae eich Cynllun Gweithredu yn ei chael ar ddiwylliant cyffredinol o ran iechyd meddwl a ph'un a yw'n torri stigma mewn gwirionedd neu ddim yn ystyrlon ac nid dim ond ar yr wyneb.

Mae angen i unrhyw gynllun cyfathrebu rydych yn ei ddatblygu gael pwyntiau rheolaidd am adborth gan y bobl rydych yn ceisio eu cynnwys. Sylwch hefyd os mai dim ond yr un bobl/grwpiau sy'n ymgysylltu, beth am bobl eraill yn eich sefydliad. A ydych wedi eu cyrraedd eto?

I gael rhagor o ganllawiau a thempledi - beth am ddefnyddio ein pecyn cyfathrebu i gyflogwyr i'ch helpu i ddatblygu eich cynllun cyfathrebu mewnol eich hun? Gallwch ei lawrlwytho **yma**.



Rhestr o adnoddau i'ch helpu

Adroddiad **Ffynnu yn y gwaith** 2017.

mentalhealthatwork.org.uk

Yn borth i'r holl adnoddau sydd ar gael am ddim ac am gost.

Dywedwch wrth y byd am eich adduned! Rydym yn eich annog i ddefnyddio'r cyfryngau cymdeithasol ac anfon datganiad i'r wasg os hoffech wneud hynny. Gallwch ddod o hyd i dempled datganiad i'r wasg **yma**.

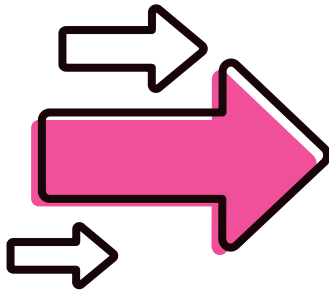
Pecyn Cyfathrebu Cyflogwyr



Safon craidd 2

Datblygu ymwybyddiaeth o iechyd meddwl ymhlith gweithwyr drwy wneud gwybodaeth, offer a chymorth yn hygyrch.

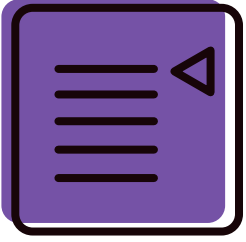
Mae safon craidd 2 yn argymhell bod cyflogwyr yn meddwl am sut i gynyddu ymwybyddiaeth o iechyd meddwl a'u cael i siarad yn agored yn ogystal â chyrchu a defnyddio'r wybodaeth a'r offer a ddarperir gan gyflogwyr a ffynonellau eraill. Y gwir yw bod iechyd meddwl mewn llawer o weithleoedd yn dal yn bwnc tabw. Yn rhy aml, mae gan weithwyr ofn siarad â'u rheolwr a gall problemau droelli. Drwy godi ymwybyddiaeth o iechyd meddwl, ac annog trafodaeth, gallwch herio'r diwylliant niweidiol hwn.



Datblygu ymwybyddiaeth o iechyd meddwl ymhlith gweithwyr drwy wneud gwybodaeth, offer a chymorth yn hygyrch

Er mwyn newid sut mae pobl yn meddwl ac yn gweithredu ynghylch iechyd meddwl yn y gweithle, gallech ystyried y fframwaith syml canlynol i godi ymwybyddiaeth:

- Helpu pobl i ddeall beth yw iechyd meddwl drwy ddarparu gwybodaeth ddibynadwy. Mae gwefan Amser i Newid Cymru yn fan cychwyn da.
- Siaradwch am iechyd meddwl - mae'n hawdd credu nad oes lle cywir i siarad am iechyd meddwl. Ond po fwyaf y siaradwn amdano, y gorau bydd bywyd i bob un ohonom.
- Sicrhau bod pobl yn gwybod ble i fynd i gael cymorth a gwybodaeth.
- Recriwtio Hyrwyddwyr y gweithle Amser i Newid Cymru. Mae Hyrwyddwyr yn weithwyr hunan-benodedig sy'n helpu i herio stigma drwy godi ymwybyddiaeth, rhannu gwybodaeth ddefnyddiol, hyrwyddo sut i gael gafael ar offer ac adnoddau yn ogystal â chyfeirio at wasanaethau cymorth.



Disgwyliadau Amser i Newid Cymru a gofynion sylfaenol i gyrraedd y safon hwn

Byddem yn disgwyl gweld tystiolaeth o'r canlynol yn eich cyflwyniad:

Amlinelliad o bwy sy'n gyfrifol am gyflawni pob gweithgaredd o fewn eich sefydliad.

Amserlenni a dyddiadau clir ar gyfer cyflawni pob gweithgaredd iechyd meddwl o fewn eich sefydliad.

Amlinelliad o ba fesuriadau fydd yn cael eu defnyddio i fonitro a gwerthuso effaith a llwyddiant.

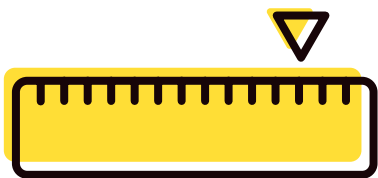
Gweithgareddau sy'n dangos sut y byddwch yn gwella dealltwriaeth eich staff o broblemau iechyd meddwl a stigma iechyd meddwl yn y gweithle. Awgrymwn eich bod yn cyfeirio at unrhyw ddigwyddiadau/gweithgareddau/ymgyrchoedd mewnol neu fentrau a fydd yn cael eu cynnal gan eich sefydliad yn ogystal ag unrhyw wybodaeth neu adnoddau y mae'r sefydliad yn eu darparu/yn eu cyfeirio at staff.

Rhestru'n glir yr holl offer neu adnoddau sydd/a fydd ar gael i'r staff i'w helpu eu hunain i fyfyrario ar eu hiechyd meddwl eu hunain yn y gweithle a thrafod yr hyn sy'n eu cefnogi i aros yn iach yn eich sefydliad?



Gweithgareddau awgrymedig i gyflawni Safon 2

- Llofnodwch eich addewid y cyflogwr Amser i Newid Cymru mewn digwyddiad ar draws y sefydliad, megis sesiwn friffio/cynhadledd/digwyddiad i bob aelod o staff.
- Cynnal ymgyrch gyfathrebu fewnol gan ddefnyddio deunyddiau hyrwyddo Amser i Newid Cymru i annog gweithwyr i ddechrau siarad am iechyd meddwl yn y gweithle.
- Harneisio pŵer eich Hyrwyddwyr y gweithle a all redeg digwyddiadau ar eich rhan i sicrhau bod eich neges yn cyrraedd llawer mwy o weithwyr.
- Rhannu gwybodaeth am chwalu mythau ac astudiaethau achos ar eich mewnrwyd staff neu gylchlythyrau.
- Beth am wahodd siaradwr ar iechyd meddwl i ddigwyddiad fel rhan o weithgareddau ymwybyddiaeth o amrywiaeth, anabledd neu iechyd meddwl? Gall clywed sut brofiad yw cael problem iechyd meddwl gan bobl sydd wedi profi'r problemau'n uniongyrchol helpu i chwalu stereoteipiau negyddol.
- Annog pob cyflogai i ddilyn y cyrsiau e-ddysgu hyn am ddim gan iechyd meddwl yn y gwaith. Gallwch fynd yn syth at e-ddysgu **yma**. Tra'u bod nhw'n cael eu gwneud ar gyfer busnesau bach, maen nhw'n gweithio mewn gwirionedd i unigolion ac i bobl sy'n gweithio mewn timau clos - felly efallai mwy o safleoedd/adrannau yn eich sefydliad.
- Cymryd rhan mewn dyddiadau ymgyrchu amser allweddol i Amser i Newid Cymru a rhedeg gweithgareddau o fewn eich gweithle ar gyfer Diwrnod Iechyd Meddwl y Byd (10 Hydref) ac Diwrnod Amser i Siarad (dydd Iau cyntaf mis Chwefror bob blwyddyn).



Dulliau posibl o fesur ar gyfer safon graidd 2

I fesur llwyddiant

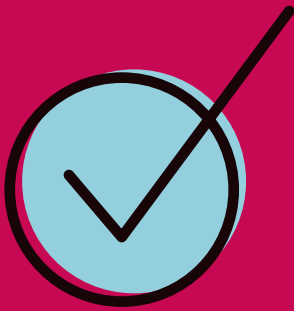
Monitro presenoldeb mewn digwyddiadau / gweithdai, ymweliadau â gwefannau,

I fesur cwblhau

Casglu tystiolaeth yn ffurfiol drwy eich gwefan, strategaeth, brand. Casglu tystiolaeth yn anffurfiol drwy gael adborth gan Hyrwyddwyr Amser i Newid Cymru/cymorth cyntaf iechyd meddwl, unrhyw anabledd/lles/rhwydweithiau iechyd.

I fesur effaith

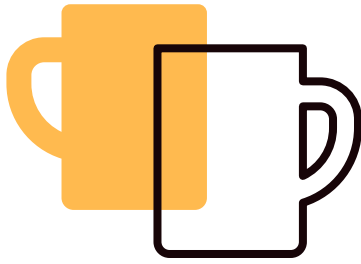
Cynnwys cwestiynau mewn arolygon gweithwyr megis ydych chi'n meddwl bod gan eich sefydliad amgylchedd gweithio cynhwysol lle mae staff yn cael eu hannog i siarad yn agored am broblemau iechyd meddwl?



Safon Graidd 3

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

Mae Safon Graidd 3 yn canolbwyntio ar annog sgysiau agored am iechyd meddwl yn ogystal â'r gefnogaeth sydd ar gael iddynt pe baent yn ei chael hi'n anodd, yn ystod y broses recriwtio ac yn rheolaidd trwy gydol eu cyflogaeth. Mae'n bwysig tynnu sylw at sut y bydd y sefydliad yn cefnogi pobl a dylai hyn fod trwy gynnig addasiadau priodol i'r gweithle i weithwyr sydd eu hangen.



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

Mae mwyafrif y cyflogwyr yn dweud wrthym fod cael eu gweithwyr i rannu eu profiadau personol o broblemau iechyd meddwl gyda'i gilydd yn offeryn anhygoel o bwerus.

Trwy gael dim ond ychydig o bobl i agor ac adrodd eu stori, rydych chi'n nodi ei bod hi'n iawn i weithwyr fod yn agored gyda'i gilydd am eu hiechyd meddwl. Rydym yn argymhell eich bod yn gwneud hyn ar lefel sefydliad cyfan ond hefyd yn annog sgysiau ar lefel unigol.

Er ein bod yn gwybod bod annog sgysiau agored fel neges gan y sefydliad yn bwysig er mwyn sicrhau bod sgysiau agored yn dod yn rhan annatod o bob dydd yn y gwaith, rydym hefyd yn gwybod bod dod o hyd i ffordd i alluogi cefnogaeth cymar-i-gymar i gymheiriaid yn allweddol i ffynnu. Felly mae'r safon hon wedi'i rhannu'n ddwy ran. Bydd y rhan gyntaf yn edrych ar yr hyn y gallwch ei wneud i sicrhau sgysiau agored am iechyd meddwl, tra bydd rhan dau yn edrych ar sut i recriwtio a sefydlu rhwydwaith o Hyrwyddwyr a fydd yn cyflwyno gweithgareddau yn uniongyrchol ymhlith cydweithwyr, gan roi adborth ar yr hyn y mae cydweithwyr yn ei ddweud bod y efallai y bydd angen i'r sefydliad weithio ar, a darparu'r gefnogaeth allweddol honno rhwng cymheiriaid yn gyffredinol.



Disgwyliadau a gofynion sylfaenol Amser i Newid Cymru i gyflawni'r safon hwn

Byddem yn disgwyl gweld tystiolaeth o'r canlynol yn eich cyflwyniad:

Amlinelliad o bwy sy'n gyfrifol am gyflawni pob gweithgaredd yn eich sefydliad.

Amserlenni a dyddiadau clir ar gyfer cyflwyno pob gweithgaredd iechyd meddwl yn eich sefydliad.

Amlinelliad o'r mesuriadau a ddefnyddir i fonitro a gwerthuso effaith a llwyddiant.

Gweithgareddau sy'n dangos sut y bydd eich sefydliad yn annog gweithwyr i rannu eu profiad o broblemau iechyd meddwl ar lefel sefydliad cyfan? Awgrymwn eich bod yn cyfeirio at y cyfleoedd a fydd ar gael i rannu profiadau e.e. digwyddiadau lles, blogiau, postiadau mewnwrwyd neu drwy gylchlythyrau mewnol.

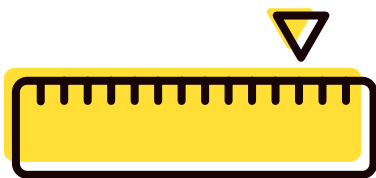
Amlinelliad o sut y bydd eich sefydliad yn normaleiddio sgysiau am feddyliol iechyd ac annog pobl i rannu? Awgrymwn eich bod yn cyfeirio at y cyfleoedd a'r cyfathrebiadau a fydd yn cael eu rhyddhau i annog gweithwyr i ddatgelu ac atgyfnerthu ymrwymiad eich sefydliad i gefnogi'r unigolion hyn e.e. cynnwys ymrwymiad sefydliad mewn pecynnau recriwtio.

Rhowch amlinelliad o sut y bydd eich sefydliad yn grymuso gweithwyr i hyrwyddo iechyd meddwl yn y gweithle a darparu cefnogaeth a gweithgareddau rhwng cymheiriaid i gefnogi normaleiddio'r sgwrs ac yn y pen draw iechyd meddwl? Elfen bwysig o hyn yw recriwtio a sefydlu rôl Hyrwyddwr Gweithwyr yn eich gweithle, cyfrifoldebau'r rôl hon a'r hyfforddiant / cyllideb / adnodd a ddyrennir i'r fenter hon.



Gweithgareddau a awgrymir i gyflawni safon graidd 3

- Gofynnwch i weithwyr hŷn neu broffil uchel sydd â phrofiad o broblemau iechyd meddwl godi llais ac arwain trwy esiampl.
- Annog staff ar bob lefel i ysgrifennu blogiau a rhannu eu profiadau trwy gyfathrebu mewnol neu fewnwyd staff.
- Os ydych chi'n credu y bydd eich staff yn ei chael hi'n anodd gwneud hyn, gofynnwch am gyflwyniadau dienw ac yn raddol gweithiwch tuag at bobl sy'n rhoi enw i'w stori.
- Cynnal sesiwn panel Holi ac Ateb gyda phobl sydd â phrofiad o broblemau iechyd meddwl sy'n gyffyrddus yn rhannu eu stori i rymuso eraill i rannu eu straeon.
- Sefydlu rhwydwaith lles i gydweithwyr rannu profiadau ac awgrymiadau ar gyfer rheoli iechyd meddwl a lles yn y gwaith.
- Trefnu sesiwn 'Te a Sgwrs' i ddod â gweithwyr ynghyd. Creu man agored a chyfeillgar lle gallant rannu eu profiadau gyda'i gilydd.



Ffyrdd a awgrymir i fesur ar gyfer Safon Graidd 3

I fesur effaith

Beth am gynnwys cwestiynau mewn arolygon gweithwyr - e.e. 'Yn eich barn chi, pa mor dda y mae eich sefydliad yn cefnogi gweithwyr sy'n profi problemau iechyd meddwl?'

I fesur llwyddiant

Casglu gwybodaeth ansoddol ac adborth o hyfforddiant a digwyddiadau iechyd meddwl gorfodol ac anorfodol.

I fesur cwblhau

Mesur presenoldeb hyfforddiant a digwyddiadau iechyd meddwl nad ydynt yn orfodol - bydd gwneud hyn yn rhoi dealltwriaeth i chi beth yw lefelau didwylledd a stigma.

Nodi meysydd i'w gwella lle gallai fod angen hyfforddiant ychwanegol a mentrau codi ymwybyddiaeth.

Gan weithio gydag Adnoddau Dynol, ystyriwch addasu offer rheoli absenoldeb i gynnwys categorïau iechyd meddwl penodol - bydd gwneud hyn yn eich helpu i edrych ar ddata mewn ffordd fwy cynhwysol yn feddyliol ac yn rhoi dealltwriaeth ehangach i chi o ba mor ddiogel y mae pobl yn teimlo'n iawn i rannu rhesymau iechyd meddwl dros eu habsenoldeb.

Yn dilyn mesur blaenorol - hefyd yn edrych ar gyfraddau cadw / dychwelyd i'r gwaith ar gyfer pobl â chyflyrau iechyd meddwl sydd wedi'u diagnosio.



Cyngor Craff

Defnyddiwch ymgyrchoedd fel 'Diwrnod Amser i Siarad', 'Diwrnod Iechyd Meddwl y Byd' i rannu straeon ac annog sgysiau. Fel rhan o'r ymgyrch hon fe allech chi ofyn i staff rannu eu profiadau eu hunain o iechyd meddwl.

Gallech eu cyflwyno ar hysbysfyrdau, eich tudalen Facebook, a'ch rhwydwaith cymdeithasol mewnol ac yn eich cylchlythyr i helpu i godi ymwybyddiaeth. Gellid sefydlu cyfeiriad e-bost pwrpasol ar gyfer profiadau iechyd meddwl.

Gall siarad am iechyd meddwl yn y gwaith fod yn anodd. Weithiau mae'n haws cychwyn y sgwrs trwy ganolbwyntio ar y ffactorau ymarferol sy'n effeithio ar ein hiechyd meddwl, yn hytrach nag iechyd meddwl ei hun. Mae chwarter o weithwyr mewn sefyllfa ariannol anodd, dyled a diffyg cynilon yn golygu gall cost annisgwyl syml, fel car wedi torri lawr achosi trallod go iawn. Gall cynnig cefnogaeth neu ddarparu mynediad at gymorth arbenigol gyda materion fel dyled neu bryderon arian gael effaith enfawr ar iechyd meddwl - heb o reidrwydd gael yr un stigma ynghlwm.

Sefydliad Polisi Arian ac Iechyd Meddwl
Ffynnu yn y Gwaith 2017



Recriwtio a Sefydlu Grwp Hyrwyddwyr

Rhan fawr o annog gweithwyr i siarad am iechyd meddwl yw trwy recriwtio Hyrwyddwyr. Mae Hyrwyddwyr yn allweddol i helpu i sbarduno newid yn fewnol, i helpu i wreiddio newidiadau cadarnhaol yn y gweithle trwy arwain ar fentrau sy'n herio stigma iechyd meddwl ac yn hyrwyddo lles yn y gweithle. Yn bwysicach na dim, maent yn darparu pwynt o gefnogaeth cymheiriaid, y gwyddom sy'n hanfodol oherwydd bod pobl yn fwy tebygol o fynd at eu cyfoedion am gefnogaeth na'u rheolwyr llinell neu Adnoddau Dynol.

Mae Hyrwyddwyr yn gwneud gwahaniaeth gwirioneddol trwy ddarparu cefnogaeth cymheiriaid i'w diwylliant gweithle ac i fywydau eu cydweithwyr trwy:

- Ddechrau sgysiau am iechyd meddwl.
- Cynnal gweithgareddau i wneud iechyd meddwl yn bwnc sgwrsio arferol.
- Helpu i chwalu chwedlau a stereoteipiau.
- Rhannu straeon a phrofiadau byw o iechyd meddwl gwael.
- Darparu pwynt o gefnogaeth cymheiriaid - gan ei gwneud hi'n haws i bobl geisio cefnogaeth.
- Arwyddo cydweithiwr at gymorth yn briodol.
- Gall Hyrwyddwyr fod yno hefyd i'ch helpu chi 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 ffordd gylchol awgrymedig o gyfathrebu (E.e. Grwp E-bost / cyfarfod Hyrwyddwr bob chwe wythnos).

Er gwaethaf polisiâu sy'n bodoli eisoes o fewn sefydliad, neu gynigion cymorth - y gwir amdani yw y gall siarad am iechyd meddwl yn y gwaith fod yn frawychus i lawer o unigolion: gall pobl boeni am sut y cânt eu trin a sut y bydd eu cydweithwyr yn ymateb. Gall Hyrwyddwr Amser i Newid Cymru wneud gwahaniaeth gwirioneddol i'ch diwylliant gweithle ac i fywydau eich cydweithwyr, gan weithio gyda'ch sefydliad i wneud iechyd meddwl yn bwnc arferol o sgwrsio, gan chwalu chwedlau a'i gwneud hi'n haws i bobl geisio cefnogaeth.

Felly mae recriwtio Hyrwyddwyr y Gweithle i ffurfio rhwydwaith Hyrwyddwyr yn ffordd hanfodol o gefnogi'ch gwaith a'ch helpu chi i gyfleu'r neges i weithwyr ar bob lefel. Gallwch ddod o hyd i ragor o wybodaeth am rôl hyrwyddwr **yma**.



Ffyrdd a awgrymir i fesur effaith Hyrwyddwyr

I fesur effaith

Gwella eich gallu i ddeall lefelau straen / lles eich gweithwyr trwy gynnwys cwestiynau mewn arolygon staff.

Os gallwch edrych ar y data o'r arolwg uchod mewn ffordd fwy rhanbarthol a'i gymharu â gweithgaredd Hyrwyddwyr.

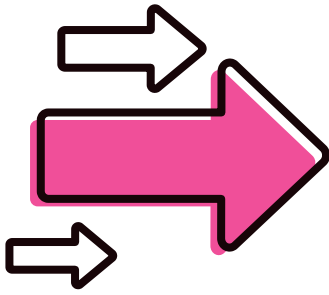
I fesur llwyddiant

Sylwch ar nifer yr Hyrwyddwyr sy'n cofrestru.

Sylwch ar nifer yr Hyrwyddwyr sydd eisiau rhannu eu profiadau byw.

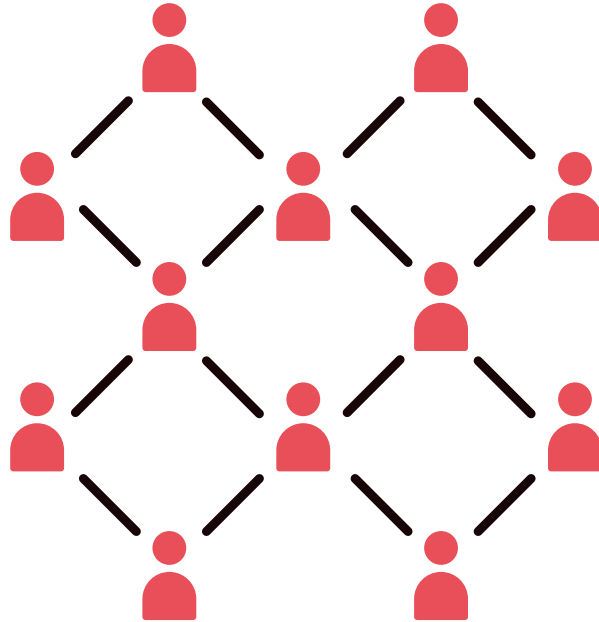
I fesur cwblhâd

Os ydych chi'n recriwtio Hyrwyddwyr ar sail hunanddethol, sylwch pa rannau o'r sefydliad sydd â chynrychiolaeth hyrwyddwr a pha rannau sydd ddim? Dyma gyfle i ddeall lle mae stigma wedi'i ganoli yn y sefydliad / neu mae mynediad i'r ymgyrch yn fewnol yn gyfyngedig. Y naill ffordd neu'r llall mae'n eich helpu i ganolbwyntio'ch ymdrechion ar gyflawniad wedi'i dargedu'n well yn y gynrychiolaeth isel honno o ardaloedd Hyrwyddwyr.



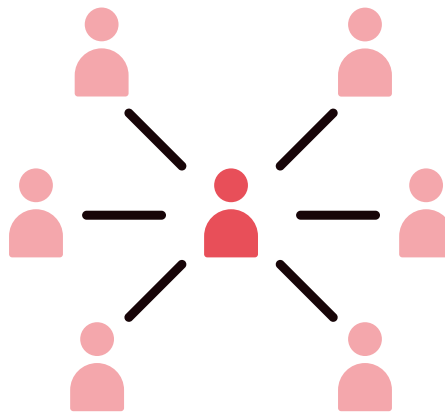
Modelau o rwydweithiau i chi eu hystyried

Modelau Sylfaen yn dibynnu ar faint a lledaeniad eich busnes:



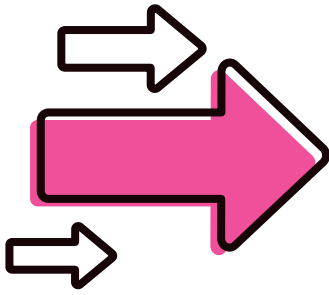
Mwy organig

Arweiniad aml-bobl sy'n siwtio sefydliad mwy gwasgareddig.

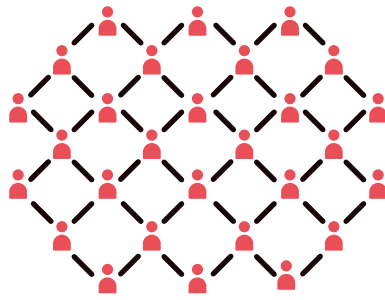


Cydlynol

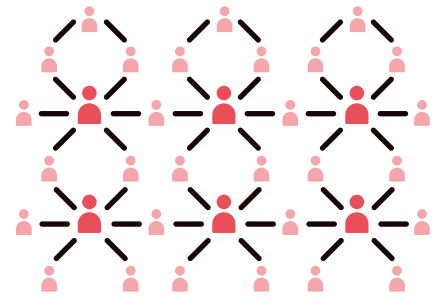
Gan berson sengl/grwp dethol - yn gweddu i sefydliad llai i ganolog ei faint.



Modelau o rwydweithiau i chi eu hystyried



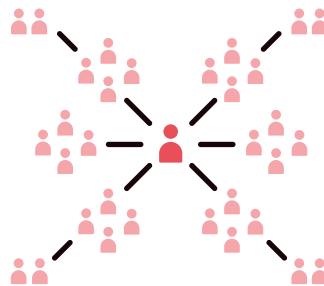
Model A



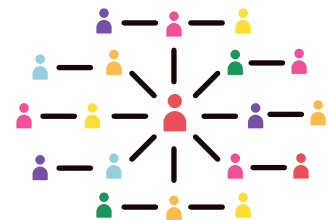
Model B

Gallai eich Rhwydwaith Cymorth Cymheiriaid fod yn gwbl organig lle mae pawb wedi'u cysylltu â'i gilydd heb gydlynu fel Model A, neu wedi cydgysylltu wedi'i benodi'n anffurfiol fel ym Model B. Mae hyn yn golygu na fydd cefnogaeth cymheiriaid a gynigir yn safonol ac y byddai'n anodd ei chadw i wybod a yw'n gefnogol yn wir.

Yr her yw a allai'ch sefydliad "gefnnogi / ymdopi" â'r math hwn o dwf Rhwydwaith Cymorth Cymheiriaid? Mae'n werth meddwl am eich polisïau, eich canllawiau a'ch cyfrifoldebau sefydliadol yma.



Model C

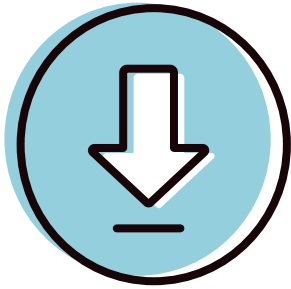


Model D

Noder: Mae'r wybodaeth hon er mwyn eich annog chi i feddwl sut y gallai twf fod, ein profiad ni yw bod yr awydd i ymgysylltu o safbwynt hyrwyddwr yn enfawr ac felly mae'n well bod yn barod wrth feddwl am sut y gall eich cynlluniau esblygu.

Mae'r angen am gydlynu yn arbennig o debygol os bydd eich Rhwydwaith Cymorth Cymheiriaid yn tyfu. Dyma ddwy ffordd o ystyried twf pan gydlynir y rhwydwaith fel ym Model C lle mae gan y sefydliad lawer o safleoedd neu Fodel D lle mae'r sefydliad wedi'i leoli mewn un safle.

Bydd maint eich Rhwydwaith Cymorth Cymheiriaid, strwythur eich sefydliad, argaeledd eich adnoddau a'ch cyllideb yn pennu pa Fodel y gallwch seilio'ch rhwydwaith arno. Bydd gan ddull cydgysylltiedig gyfrifoldeb ond mae'n fwy tebygol o fod â hirhoedledd.



Rhestr adnoddau i'ch helpu chi

Fe allech chi ddechrau gyda rhai straeon a rennir gan Hyrwyddwyr sy'n hapus i siarad am broblemau iechyd meddwl - gallai hyn fod mor gyffyrddus ag y mae aelod o staff yn ei roi awgrymiadau da ar guro straeon neu fe allech chi rannu straeon o'n gwefan:

timetochangewales.org.uk/cy/personal-stories/

Gallwch chi lawrlwytho Canllaw i Gefnogi Hyrwyddwyr **fan hyn**.

Gallwch ddod o hyd i ragor o wybodaeth am beth yw Hyrwyddwyr Gweithwyr a sut i'w recriwtio **yma**.

Mae'r Llawlyfr i Hyrwyddwyr yn cynnwys yr holl wybodaeth angenrheidiol i'ch sefydlu chi i fod yr Hyrwyddwr rydych chi am ei fod.



Safon Graidd 4

Darparu amodau gwaith da i weithwyr a sicrhau bod ganddynt gydbwysedd bywyd a gwaith iach a chyfleoedd i ddatblygu

Mae Safon Graidd 4 yn canolbwyntio cyflogwyr i ystyried sut ac a ydyn nhw'n darparu gweithwyr ag amodau gwaith da ac yn sicrhau bod gweithwyr yn gallu cael cydbwysedd iach rhwng bywyd a gwaith sy'n cynnwys derbyn cefnogaeth wrth gael trafferth gydag iechyd meddwl gwael fel straen a llosgi allan.

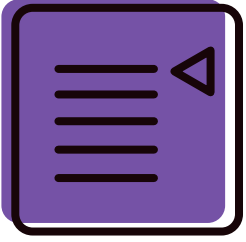


Darparu amodau gwaith da i weithwyr a sicrhau bod ganddynt gydbwysedd bywyd a gwaith iach a chyfleoedd i ddatblygu

Mae cyflwr gweithio da yn un sy'n hyrwyddo amgylchedd lle mae gweithwyr yn cael eu hannog i ffynnu ac nid goroesi yn unig. Mae cyflwr gweithio da yn un sy'n rhoi'r teimlad i bob gweithiwr gael dewis i'w rannu os yw'n iawn ai peidio heb ofni barn neu ôl-ffeithiau.

Gweithle diogel ar gyfer iechyd meddwl

Y gwir amdani yw bod amodau gwaith da yn ysbrydoli teyrngarwch a pherfformiad uchel gan staff. Hefyd, gallant hefyd atal pobl rhag datblygu problemau iechyd meddwl newydd, a chefnogi'r rhai sy'n byw gyda nhw i ffynnu. Rydym hefyd yn gwybod bod gwaith da yn sefydlog ac yn ddiogel, gan ganiatáu i bobl gynllunio ar gyfer y dyfodol ac aros yn ddiogel yn ariannol. Mae ymchwil yn dangos mai swydd dda yw lle mae pobl yn teimlo rheolaeth, bod ganddyn nhw rywfaint o reolaeth dros eu gwaith, ac maen nhw'n gallu adeiladu rhwydweithiau cymdeithasol. Dyma hefyd lle mae pobl yn teimlo bod ganddyn nhw gydbwysedd iach rhwng bywyd a gwaith ac yn cael cyfleoedd i ddatblygu.



Disgwyliadau a gofynion sylfaenol Amser i Newid Cymru i gyflawni'r safon hon

Er mwyn i'ch Cynllun Gweithredu gael ei gymeradwyo byddem yn disgwyl gweld y bodlonwyd rhywfaint o leiaf y gofynion ar gyfer y safon graidd hon ynghylch darparu da i weithwyr amodau gwaith a sicrhau bod ganddynt gydbwysedd bywyd a gwaith iach a chyfleoedd i ddatblygu:

Byddem yn disgwyl y gwelir tystiolaeth o'r canlynol yn eich cyflwyniad:

Amlinelliad o bwy sy'n gyfrifol am gyflawni pob gweithgaredd yn eich sefydliad.

Darparu amserlenni a dyddiadau wedi'u cynllunio ar gyfer cyflwyno pob gweithgaredd yn eich sefydliad.

Amlinelliad o'r mesuriadau a ddefnyddir i fonitro a gwerthuso effaith a llwyddiant.

Gweithgareddau sy'n dangos sut mae'ch polisiau'n cefnogi gweithwyr â phroblemau iechyd meddwl ac yn eu cefnogi i ddod ymlaen a datgelu? Awgrymwn eich bod yn cyfeirio at y polisiau sydd gan eich sefydliad ar waith a'r mecanweithiau ar gyfer adolygu a diweddarau'r rhain gan gynnwys unrhyw gyfranogiad gan bobl sydd â phrofiad byw o broblemau iechyd meddwl yn yr adolygiad.

Amlinelliad o ba wasanaethau cymorth sydd ar gael i'ch staff? Rydym yn eich annog i gyfeirio at yr holl gefnogaeth sydd ar gael e.e. Cymorth Adnoddau Dynol, Rhaglenni Cymorth i Weithwyr (EAP), llinellau cymorth, gwybodaeth sydd ar gael ar eich mewnwyd.



1. Bod yn agored: Dylai rheolwyr fewngofnodi'n rheolaidd gyda staff i weld sut maen nhw'n gwneud a darganfod beth sy'n achosi straen iddyn nhw. Gallant wneud hyn trwy ychwanegu eitem reolaidd at gyfarfodydd tîm lle mae pobl yn siarad am straen a lles fel grwp.

2. Defnyddiwch gyfathrebu dwy ffordd: Gall cyfathrebu gwael achosi straen. Gall staff gael eu heffeithio os ydyn nhw:

- Wedi eu gorlwytho â gwybodaeth na allant ei phrosesu.
- Wedi'i eithrio o wybodaeth a sgysiau allweddol.
- Methu dweud wrth reolwyr sut maen nhw'n teimlo.

Os yw'r cyfathrebu'n glir, yn agored, yn effeithiol, yn hylaw ac yn ymatebol, bydd staff yn gallu cyrchu'r holl wybodaeth sydd ei hangen arnynt i wneud eu gwaith wrth osgoi gorlwytho.

3. Hyrwyddo cydbwysedd gwaith / bywyd: Gall oriau hir ymddangos yn hylaw yn y tymor byr. Ond dros amser, yn gyson gall pwysau a chydbwysedd gwael rhwng gwaith a bywyd arwain at straen a llosgi yn gyflym, gan leihau cynhyrchiant, perfformiad, creadigrwydd a morâl pobl. Er mwyn osgoi hyn, gall rheolwyr annog staff i:

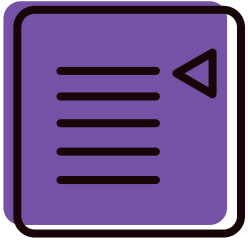
- Weithio oriau synhwyrol
- Gymeryd egwyl cinio lawn
- Gorffwys ac adfer ar ol cyfnodau prysur
- Osgoi gweithio ar benwythnosau - yn enwedig o gartref
- Cymeryd eu gwyliau blynyddol llawn

4. Cynnig gweithio hyblyg: Gall rhoi rhywfaint o reolaeth i bobl dros ble, pryd a sut maen nhw'n gweithio helpu pawb bod yn fwy iach a chynhyrchiol. Er enghraifft, gall helpu gweithiwr i reoli straen trwy ganiatáu amser cychwyn hwyrach ddwywaith yr wythnos fel y gallant wneud ymarfer corff. Gallwch chi gyflawni hyn trwy greu polisi gweithio hyblyg.

Gall gweithio hyblyg fod yn ymyrraeth gynnar hanfodol i atal problemau iechyd meddwl rhag gwaethygu ac arwain at absenoldeb salwch. Gall hefyd helpu staff sydd wedi bod yn absennol i ddychwelyd i'r gwaith yn raddol. Lle bynnag y bo modd, dylai uwch arweinwyr a rheolwyr fod yn fodolau rôl ar gyfer arferion gwaith iachach ac annog staff trwy esiampl.

5. Creu cyfleoedd i ddatblygu: Mae ymchwil yn dangos bod angen i weithwyr deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu cefnogi a bod eu gwaith yn ystyrllon. Mae diwylliant cadarnhaol sy'n gwerthfawrogi'r holl staff ac yn buddsoddi yn eu sgiliau a'u datblygiad yn adeiladu'r ymddiriedaeth a'r uniondeb sy'n hanfodol i gynnal lefelau ymrwymiad a chynhyrchedd.

Annog rheolwyr i roi cyfleoedd datblygu staff lle bo hynny'n bosibl. Gellir gwneud hyn mewn ffordd gost-effeithiol trwy ddefnyddio sgiliau a gwybodaeth yn y sefydliad i ddatblygu cyfleoedd hyfforddi, dysgu, hyfforddi a chysgodi swyddi.



Mynd i'r afael â'r gofyniad lleiaf

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 weithwyr fod yn hyderus sut y bydd gwybodaeth y maent yn ei rhannu yn cael ei defnyddio wrth siarad am eu hiechyd meddwl. Rhaid i bolisiau fod yn glir ac yn deg er mwyn osgoi eu hannog i beidio â rhannu materion sensitif.

Felly does dim ots os oes gan eich sefydliad bolisi iechyd meddwl penodol neu'n mynd i'r afael ag iechyd meddwl o fewn polisiau sy'n bodoli eisoes, mae'n bwysig bod gweithwyr yn cael gwybod am yr hyn y dylent ei wneud wrth ddod ar draws afiechyd meddwl. Mae polisi iechyd meddwl clir yn sefydlu fframwaith i bawb weithio ynddo ac yn dangos i recriwtiaid newydd a gweithwyr cyfredol fod eich sefydliad 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 weithiwr sy'n cael trafferth gyda phroblem iechyd meddwl?
- Pa mor hawdd yw hi i'w rheolwr llinell?
- Pa mor hawdd yw darganfod sut y bydd eich sefydliad yn eu trin?
- Sut allwch chi newid eich polisiau i annog y rhai sydd â phroblemau iechyd meddwl i ddod ymlaen?



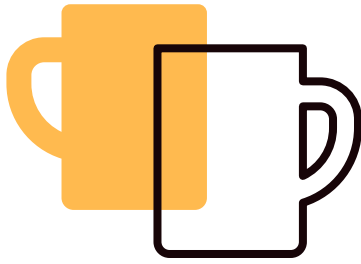
Cyngor Craff

Oes gennych chi Raglen Cymorth i Weithwyr? Os felly ychwanegwch rywbeth yma amdanyn nhw. Rydym yn aml yn canfod bod gan gyflogwyr gefnogaeth anhygoel y gallant ei chynnig ond nid yw pobl yn eu hystyried. Gallech ofyn i'ch Rhaglen Gymorth ddod i mewn a gwneud rhywfaint o waith o ran rhoi cyhoeddusrwydd i'ch staff?

Oeddech chi'n gwybod bod ein gwefan yn darparu manylion gwahanol asiantaethau cymorth fydd efallai yn ddefnyddiol i chi argraffu a phostio ar eich hysbysfyrdau / mewnwyd: timetochangewales.org.uk/cy/angen-cymorth/

Argymhellion i'r ystyriaethau uchod

Rydym yn argymhell eich bod yn defnyddio'ch Hyrwyddwyr i fwydo i'r adolygiad hwn o bolisïau, yn cymryd llawer o waith oddi wrthyh ac yn helpu i gadw'ch polisïau mewn cysylltiad â'r bobl felly. Mae'n beth da iawn cael panel o chwech neu saith o wirfoddolwyr sydd â phrofiad o broblemau iechyd meddwl i gyfrannu at yr adolygiadau.



Sut allwch chi newid eich polisïau i annog y rhai sydd â phroblemau iechyd meddwl i ddod ymlaen?

Rydym yn argymhell eich bod yn ystyried cynnwys grwpiau eraill sy'n bodoli a allai fod yn rhedeg yn eich sefydliad. Gallech recriwtio'n rhagweithiol ar gyfer Hyrwyddwyr ar draws y grwpiau hyn neu ystyried cyfathrebiadau, gweithgareddau a digwyddiadau codi ymwybyddiaeth i ategu eich agenda gynhwysiant.

Detholiad o'r Adroddiad Ffynnu yn y Gwaith (2017) ynghylch pwysigrwydd gweithredu mesurau cymorth, hyfforddiant i weithio'n hyblyg - pob pwynt werth ei ystyried a'i ymgorffori yn eich Cynllun Gweithredu:

"Gall a dylai'r safonau iechyd meddwl gefnogi'r holl weithwyr a rheolwyr. Gellir cymhwyso llawer o'r 'beth sy'n gweithio' i gynorthwyo pob gweithiwr i ffynnu yn effeithiol i unigolion â salwch difrifol. Os rhoddir mesurau priodol ar waith o'r diwrnod cyntaf, a bod diwylliant ac amgylchedd lle gall y cyflogai a'r cyflogwr fod yn agored i drafod heriau ac opsiynau posibl, gall hyn leihau ofnau i'r gweithiwr a'r cyflogwr.

Rydym wedi siarad â chyflogwyr a oedd yn rhannu pryderon y gallai gweithwyr ffugio problemau iechyd meddwl fel esgus dros bresenoldeb gwael neu gynhyrchiant isel. Credwn y gellir mynd i'r afael â hyn trwy sicrhau bod rheolwyr llinell wedi'u hyfforddi'n dda i gael sgysiau ymarferol ac atyniadol gyda gweithwyr, a chreu diwylliant lle cefnogir gweithio gyda phroblem iechyd meddwl.

Ein gobaith yw y bydd y safonau craidd iechyd meddwl yn annog ymwybyddiaeth a hyfforddiant ymhlith y rhai a allai ei chael yn anodd, ond hefyd sefydlu strwythurau a phrosesau ehangach sy'n annog rheolwyr i ddatblygu sgiliau a dealltwriaeth o iechyd meddwl wrth ddarparu ffynonellau cymorth amgen i weithwyr.

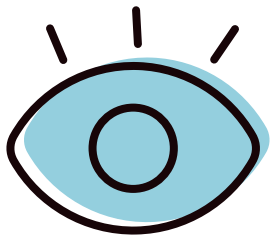
Dylai cyflogwyr hefyd gydnabod bod eu rôl yn mynd y tu hwnt i'r hyn sy'n digwydd yn y gweithle wrth i dechnoleg a ffactorau eraill gymylu'r llinell rhwng gwaith a bywyd cartref yn gynyddol. Gall gweithio hyblyg fod o fudd i'r holl weithwyr, gan gynnwys y rhai sydd â chyfrifoldebau gofalu.

Gall cyflogwyr hefyd chwarae rhan fwy arwyddocaol wrth gefnogi gweithwyr trwy ddiwyddiadau bywyd mawr a all gynnwys profedigaeth, problemau dyled, a thor-perthynas, a all achosi neu waethygu cyflyrau iechyd meddwl."



Gweithgareddau a awgrymir i gyflawni safon graidd 4

- Adolygwch eich polisiau cyfredol i sicrhau bod eich gweithle yn gefnogol i bobl yn profi problemau iechyd meddwl. e.e. Adolygwch eich polisi absenoldeb salwch i sicrhau bod hyn yn cefnogi'r rhai sydd â salwch corfforol neu iechyd meddwl.
- Ystyriwch weithredu polisi iechyd meddwl neu les annibynnol i dynnu sylw at ymrwymiad y sefydliad i'r mater a'i gysylltu â pholisiau sy'n bodoli eisoes.
- Integreiddio astudiaethau achos i'r polisiau presennol i dynnu sylw rheolwyr a staff at y modd y mae'r rhain yn gweithredu'n ymarferol.
- Adolygwch eich cylch bywyd o gyflogaeth, o recriwtio, hyd at ddychwelyd i weithio ar ôl absenoldeb. Edrychwch ar bob rhyngweithio lle gall iechyd meddwl codi fel mater a rhoi polisiau ar waith i sicrhau eu bod yn gadarnhaol ar eu cyfer eich gweithwyr.
- Ystyriwch yr offer cymorth sydd gan eich sefydliad ar gael a'u hystyried faint mae gweithwyr yn ei wybod am y rhain a sut i gael mynediad atynt.
- Creu lle parhaol ar eich mewnwyd neu ar eich gwefannau i bobl ei wneud cyrchu gwybodaeth am iechyd meddwl.
- Cyfeirio at ddarparwyr lleol fel grwpiau cymorth cymheiriaid, gwasanaethau'r GIG a cefnogaeth y sector gwirfoddol.
- Tynnwch sylw at straeon aelodau staff sydd wedi elwa o ddefnyddio cefnogaeth gwasanaethau fel eich Rhaglen Cefnogi Staff (EAP) neu bolisiau Cymorth Gweithwyr.
- Ystyriwch hyfforddi Cymorthwyr Cyntaf Iechyd Meddwl.
- Gwahoddwch eich darparwyr gwasanaeth i'r gweithle i dynnu sylw at y gefnogaeth pecynnu a lleddfu unrhyw ofnau sydd gan staff ynghylch cyrchu gwasanaethau.



Enghraifft o weithgaredd Cynllun Gweithredu

Byddwn hefyd yn ymrwymo i adolygu ein polisïau (e.e. salwch / absenoldebau, cydraddoldeb ac amrywiaeth) yn flynyddol i ddiweddarau yn unol â hynny i newidiadau yn anghenion cydweithwyr neu unrhyw newidiadau deddfwriaethol sy'n ofynnol. Bydd hyn yn sicrhau bod ein polisïau'n addas ar gyfer y disgwrs ehangach ynghylch iechyd meddwl ond yn addas i'n gweithwyr hefyd.

Mynd i'r afael â'r gofyniad lleiaf

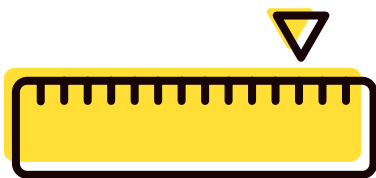
Darparu gwybodaeth hygyrch am iechyd meddwl ac arwyddo i wasanaethau cymorth. Ar ôl i'ch gweithlu agor am iechyd meddwl, mae'n bwysig darparu gwybodaeth am y pwnc a galluogi gweithwyr i gael mynediad hawdd at wasanaethau cymorth sydd ar gael iddynt pan fyddant mewn angen.

Roedd yr hyfforddiant am ddim y gwnaethom ymgymryd ag ef yn rhagorol gan ddarparu ymwybyddiaeth a syniadau i reolwyr ar sut i gynorthwyo staff â'u hiechyd meddwl yn y gweithle.

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

Rydym wedi gweld buddion cadarnhaol staff yn rhannu profiadau personol o'u hiechyd meddwl. Er enghraifft, yn 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 unrhyw un gael ei effeithio gan iechyd meddwl ac mae'n annog eraill i siarad yn agored.

Adran Pediatreg Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro



Ffyrdd a awgrymir i fesur ar gyfer safon graidd 4

I fesur effaith

Canlyniadau'r arolwg ymgysylltu - cynnwys cwestiynau mewn arolygon gweithwyr e.e. (1) 'Rwy'n sicrhau cydbwysedd da rhwng fy ngwaith a fy mywyd preifat' (2) 'Mae gen i lwyth gwaith derbyniol' (3)

'Pa mor aml ydych chi'n teimlo'r pwysau yn eich swydd bresennol a / neu bod amserlenni ar gyfer rheoli tasgau allweddol allan o reolaeth? '

Ystyriwch fesur nifer yr absenoldebau salwch sy'n ymwneud ag iechyd meddwl gan gynnwys yn gysylltiedig â straen. Adborth o gyfweiliadau ymadael.

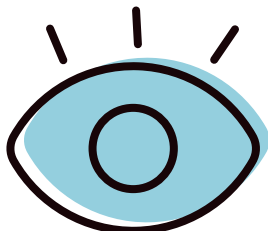
I fesur llwyddiant

Casglwch dystiolaeth yn ffurfiol trwy eich gwefan, strategaeth, brand.

Casglu dystiolaeth yn anffurfiol trwy gael adborth gan Hyrwyddwyr / Cymorthwydd Cyntaf Iechyd Meddwl Amser i Newid Cymru, unrhyw rwydweithiau anabled / lles / iechyd.

I fesur cwblhâd

Monitro risgiau yn y gweithle (e.e. achosion straen a nodwyd yn Safon Rheoli HSE).



Engraifft gweithgaredd Cynllun Gweithredu

Adolygu'r weithdrefn salwch Adnoddau Dynol gan gynnwys y broses croeso yn ôl i sicrhau ei fod yn gysylltiedig a chefnogi cyflyrau iechyd corfforol a meddyliol yn unol â'r canllawiau.

Edrychwch i gael polisi lles sy'n cynnwys iechyd meddwl er mwyn dangos i'r gweithwyr sut mae y cyflogwr yn eu cefnogi.

Trafodwch gyda'r grwp strategaeth Cydraddoldeb a Chynhwysiant eu haliniad â iechyd meddyliol a diweddarau/ cefnogaeth lle bo angen.



I ddatblygu eich Cynllun Gweithredu ymhellach, ystyriwch werthuso effeithiolrwydd eich polisiau

Wrth i bolisiau a gweithdrefnau weithio gyda'i gilydd i wasanaethu sefydliad, gan ddiffinio nodau, y broses ar gyfer gweithredu sefydliadol yn ogystal a helpu i amddiffyn budd sefydliad, mae'n werth ystyried â yw polisiau a gweithdrefnau eich sefydliad yn effeithiol wrth gefnogi ymrwymiad eich cyflogwr tuag at chwalu stigma iechyd meddwl.

I werthuso polisiau

Ystyriwch o safbwynt proses, a yw'r polisi'n seiliedig ar;

- Proses ymgynghori drylwyr, gan gynnwys ymgynghori a'r holl rhanddeiliaid perthnasol / allweddol fel gweithwyr, gweithwyr sydd a phrofiad byw o iechyd meddwl gael.

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

- Data perthnasol sydd ar gael ynghylch anghenion gofal iechyd meddwl a lles yr holl weithwyr (felly a yw'n cynnwys pawb yn ei ddull)?
- A oes tystiolaeth o ba mor effeithiol yw'r polisiau o'u cymharu â sefydliadau eraill sydd â phatrymau diwylliannol a demograffig tebyg?
- Parch at a hyrwyddo cyfleoedd teg?

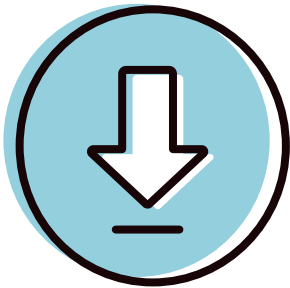
Ystyriwch beth yw'r pwrpas y tu ôl i'r polisi a beth y mae'n anelu at arwain arno ac yna gofynnwch a oes ganddo;

- Werthoedd ac egwyddorion penodol.
- Amcanion clir a realistig sydd wedi'u hystyried a'u trafod yn drylwyr?
- Meysydd gweithredu wedi'u cysylltu'n glir ac yn berthnasol i'r prif amcanion (megis recriwtio, salwch ac absenoldeb, perfformiad; ac ati.
- Gwella ansawdd; systemau gwybodaeth; Adnoddau Dynol a hyfforddiant; ymchwil a gwerthuso; a chydweithrediad sefydliadol cyfan?



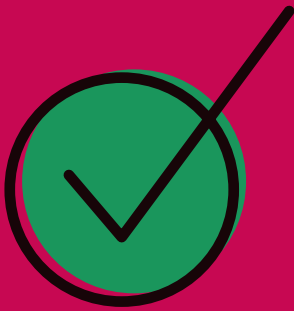
Cyngor Craff

Gwiriwch a yw eich polisiau i fod i gael eu hadolygu. Os ydyn nhw beth am awgrymu / gweithio gydag Adnoddau Dynol i werthuso pa mor effeithiol yw polisiau eich sefydliad o ran iechyd meddwl. Gallwch hefyd annog Adnoddau Dynol i geisio ymgynghoriad a chyfraniadau gan rwydwaith yr hyrwyddwr fel y gellir ymgorffori profiad byw yn y polisiau wedi'u diweddarau hefyd.



Rhestr o adnoddau i'ch helpu chi

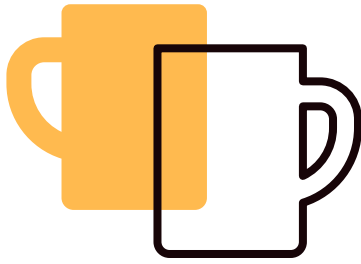
- Adroddiad **Ffynnu yn y gwaith** 2017.
- mentalhealthatwork.org.uk/
- Porth i'r holl adnoddau sydd ar gael y telir amdanynt ac am ddim.
- Dywedwch wrth y byd am eich Addewid!
Rydym yn eich annog i ddefnyddio cyfryngau cymdeithasol.
- Ac anfonwch ddatganiad i'r wasg os hoffech chi wneud hynny. Gallwch ddod o hyd i dempled datganiad i'r wasg **yma**.



Safon Graidd 5

Hyrwyddo rheolaeth effeithiol ar bobl trwy reolwyr llinell a goruchwylwyr

Mae Safon Graidd 5 yn ymwneud â hyrwyddo rheolaeth effeithiol ar bobl er mwyn sicrhau bod yr holl weithwyr yn cael sgwrs reolaidd am eu hiechyd a'u lles â'u rheolwr llinell, eu goruchwylwr neu arweinydd sefydliadol a hyfforddi a chefnogi rheolwyr llinell mewn arferion rheoli effeithiol.



Hyrwyddo rheolaeth effeithiol ar bobl trwy reolwyr llinell a goruchwylwyr

Galluogi rheolwyr llinell i gael sgysrsiau am iechyd meddwl

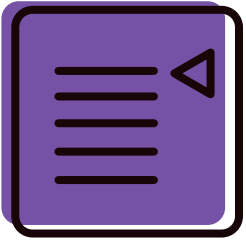
Mae'n hanfodol bod pob un o'ch rheolwyr llinell yn teimlo'n hyderus yn cael sgwrs am iechyd meddwl gyda'u hadroddiadau llinell.

Bydd cynyddu eu gallu i adnabod arwyddion a symptomau yn eu tîm, a theimlo'n hyderus wrth drafod hyn gyda'r rhai sy'n ei chael hi'n anodd atal problemau cyn iddynt ddod yn fwy heriol.

Mae ymchwil yn dangos bod rheolaeth linell dda yn gysylltiedig ag iechyd da, lles a pherfformiad gwell. Yn y cyfamser, mae arweinyddiaeth o ansawdd gwael wedi'i chysylltu â straen, llosgi allan ac iselder. Nid oes rhaid i fuddsoddi mewn rheolaeth dda fod yn gymhleth nac yn ddrud. Mae'n aml yn ymwneud â rheolwyr yn cymryd camau syml i gefnogi staff. Mae datblygu arddull reoli sy'n agored, yn hawdd mynd ato ac yn hunanymwybodol yn mynd yn bell.

Gall rheolwyr wneud hyn trwy ofyn cwestiynau syml, agored ac anfeirniadol am iechyd meddwl unigolyn. Gall y rhain gynnwys:

- Dal i fyny yn rheolaidd gyda staff.
- Gosod blaenoriaethau clir.
- Dathlu llwyddiannau unigolion a thimau.
- Cynnwys staff wrth wneud penderfyniadau.
- Arddull rheoli hyblyg i weddu i anghenion unigol.



Disgwyliadau a gofynion sylfaenol Amser i Newid Cymru i gyflawni'r safon hon

Er mwyn i'ch Cynllun Gweithredu gael ei gymeradwyo byddem yn disgwyl gweld o leiaf rhywfaint y gofynion ar gyfer y safon graidd hon yn cael eu bodloni ynghylch hyrwyddo rheolaeth effeithiol ar bobl trwy reolwyr llinell a goruchwylwyr.

Byddem yn disgwyl gweld tystiolaeth o'r canlynol yn eich cyflwyniad:

Amlinelliad o bwy sy'n gyfrifol am gyflawni pob gweithgaredd yn eich sefydliad.

Amserlenni a dyddiadau clir ar gyfer cyflwyno pob gweithgaredd iechyd meddwl yn eich sefydliad.

Amlinelliad o'r mesuriadau a ddefnyddir i fonitro a gwerthuso effaith a llwyddiant.

Amlinelliad o sut y bydd eich sefydliad yn sicrhau bod rheolwyr a goruchwylwyr wedi'u paratoi a'u haddysgu'n addas i gael sgysiau effeithiol â'u hadroddiadau llinell am eu hiechyd meddwl? Rydym yn awgrymu cyfeirio at hyfforddiant a ddarperir, adnoddau sydd ar gael a chymorth parhaus (mewnol / allanol) y gellir ei gyrchu.

Amlinelliad o sut mae polisiau eich sefydliad yn sicrhau bod cyfleoedd rheolaidd yn cael eu cyflwyno i reolwyr a goruchwylwyr gael sgysiau ag adroddiadau llinell am eu hiechyd meddwl? Rydym yn awgrymu cyfeirio at bolisiau sefydlu / ar weithgareddau preswyl, polisiau goruchwyllo neu agenda un-i-un a gweithgareddau gwerthuso.

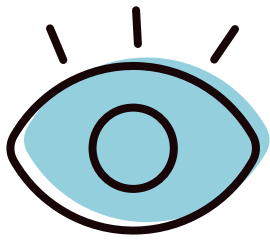
Mae angen i ni ddad-feddygoli trafodaeth ynghylch iechyd meddwl oherwydd y ffactorau pwysicaf yw rôl ataliol rheolwyr llinell a rheoli pobl yn dda.

Rachel Lewis, Affinity Health at Work, Ysgol Fusnes Kingston *Ffynnu yn y gwaith 2017*



Engraifft gweithgaredd i gyrraedd Safon Graidd 5

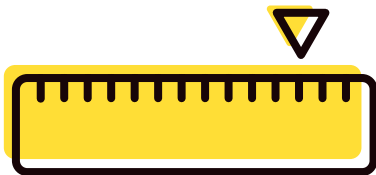
- Trefnu hyfforddiant ymwybyddiaeth iechyd meddwl i reolwyr llinell er mwyn adeiladu gwybodaeth am broblemau iechyd meddwl a gwybodaeth am sylwi ar arwyddion a symptomau afiechyd meddwl.
- Darparu hyfforddiant i reolwyr llinell ar sut i gael sgwrs bwysig, gyda ffocws penodol ar iechyd meddwl.
- Ystyried hyfforddiant i reolwyr llinell ar sut i gael sgwrs bwysig, gyda ffocws penodol ar iechyd meddwl.
- Mae gan bob un duediadau a allai ddylanwadu ar sut yr ydym yn ymdrin â sefyllfaoedd. Gwyliwch y fideo hwn gan gyflogwr am daith gyflym yn ymwneud â rhagfarn anymwybodol yn y gweithle. Rhwydwaith ar gyfer cydraddoldeb ac amrywiaeth. Gallwch ddod o hyd i'r fideo **yma**.
- Integreiddio iechyd meddwl i mewn i hyfforddiant a chynefino presennol i amlygu'r pwnc a dangos ei bod yn 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 gael sgwrsiau cefnogol.
- Ystyriwch sut y byddwch yn hyfforddi rheolwyr llinell sy'n amharod i fynd i'r afael a materion iechyd meddwl - drwy beidio cynnig hyfforddiant gorfodol, mae risg o ond cyrraedd y rheolwyr llinell sy'n agored i siarad am iechyd meddwl.
- Cefnogi rheolwyr llinell i gael canllawiau clir i reolwyr ar reoli materion iechyd meddwl ac annog a chefnogi ymddygiad rheolwr cadarnhaol.
- Amlinellu sut y gellid cefnogi rheolwyr llinell i gefnogi pobl sy'n rheoli mwy o afiechydon iechyd meddwl acíwt - megis cael eu cefnogi'n uniongyrchol gan Raglen Cefnogaeth neu iechyd galwedigaethol.



Enghraifft gweithgaredd Cynllun Gweithredu

Bydd y sesiynau hyfforddi hyn yn cael eu cynnal bob deufis, ac mae'r holl reolwyr canol yn cael eu hannog yn gryf i fynychu er mwyn sicrhau eu bod yn gallu darparu lefel benodol o gefnogaeth i'w hadroddiadau. Bydd ein Prif Swyddog Gweithredol yn hyrwyddo gwerth y sesiynau hyfforddi hyn er mwyn cynyddu cyfranogiad. Bydd y modiwl hyfforddi yn cynnwys:

- Y sgiliau a'r offer i edrych ar ôl eich iechyd meddwl eich hun ac osgoi llosgi.
- Cynghorion ar gyfer cefnogi staff eraill sydd â phroblemau iechyd meddwl.
- Deall a chymhwyso argymhellion cyfredol y Llywodraeth ynghylch iechyd meddwl yn y gweithle.
- Cyflyrau iechyd meddwl cyffredin.
- Sylwi ar arwyddion cynnar problemau iechyd meddwl.
- Stigma a'r tabws.
- Sut i ofyn y cwestiynau cywir.
- Cyfeirio a chefnogi.



Dulliau posibl o fesur ar gyfer safon graidd 5

I fesur effaith

Annog rhannu'n ddiogel - adborth 360 h.y. adborth ar i fyny o linell rheolwyr sy'n bwydo i mewn i'r broses rheoli perfformiad. Cynnwys cwestiynau mewn arolygon gweithwyr fel pa mor hyderus y byddwch yn siarad â'ch rheolwr am broblem iechyd meddwl?

I fesur llwyddiant

Casglu adborth anecdotaidd a gwybodaeth ddiennw gan weithwyr rhwydweithiau iechyd neu les.

I fesur cwblhau

Mae cyfweiliadau gadael yn ffordd wych o ddeall profiad rheoli gan y rheolwr llinell profiad a gallant ddarparu gwybodaeth ddefnyddiol i reolwyr llinell unigol yn ogystal a rhywbeth i adlewyrchu arno ar gyfer y sefydliad.



Gweithgareddau, syniadau ac ystyriaethau i'ch helpu i ddatblygu strategaeth y tu hwnt i'r Cynllun Gweithredu

Cyflogwyr yn darparu cymorth i bob gweithiwr, gan gynnwys rheolwyr llinell

Mae'r diagram canlynol o adroddiad **Ffynnu yn y Gwaith (2017)** yn awgrymu sut mae cymorth a gynigir i bob gweithiwr yn ol yr angen er mwyn gwneud y gweithle'n gyfartal hygyrch, cefnogol a diwylliant lle gall cyflogeion ffynnu. Mae'n hanfodol bod rheolwyr llinell, fel y man cychwyn cyntaf ar gyfer gweithwyr yn cael eu hyfforddi a'u harfogi i ddarparu cymorth sy'n cyfateb i angen yr unigolyn sy'n adrodd iddynt.

Fodd bynnag, yn yr un modd â phob hyfforddiant, mae terfyn ar wella sgiliau rheolwyr llinell er mwyn ymdrin ag achosion unigol sy'n aml yn gymhleth. Mae'n werth ystyried sut y bydd eich sefydliad yn cefnogi rheolwyr llinell ar sail unigol lle mae anghenion cymorth adroddiad uniongyrchol yn fwy na'r sgiliau a'r hyfforddiant a ddefnyddir i uwchsgilio ac arfogi rheolwyr llinell. Er enghraifft, cefnogi rheolwr llinell y mae ei adroddiad uniongyrchol wedi datblygu salwch iechyd meddwl aciwt ac felly mae anghenion cymorth yn cynnwys ymyriad trymach.

Awgrymwn fod y canlynol yn cael eu hystyried wrth roi cymorth i rheolwyr llinell wrth ddelio â sefyllfaoedd unigol lle bo hynny'n ymarferol/berthnasol:

1. Mynediad at linell gyngor - gallai hyn fod wedi'i seilio ar Adnoddau Dynol a deallir bod y alwad yw gwybodaeth a chefnogaeth yn ceisio ac nid dwysáu.
2. Cynnwys proses mewn unrhyw ganllawiau rheolwyr o ran sut i gael gafael ar gymorth ar gyfer sefyllfaoedd unigol.
3. Amlinelliad o fanylion llinell cymorth penodol ar gyfer rheolwyr a darperir gan Adnoddau Dynol/iechyd galwedigaethol.
4. Cyfleu'r rhaglen cymorth i weithwyr a'i bod hefyd yn ffynhonnell gwybodaeth a chymorth ynghylch sut i reoli pobl â phroblemau iechyd meddwl aciwt.
5. Darparu man cefnogi/goruchwyliaeth ychwanegol/dadfrifio sy'n egluro eu bod yn cefnogi'r rheolwr ac nid yn monitro perfformiad na gallu.

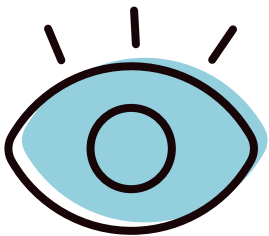
Cymorth i bob cyflogai, gan gynnwys y rhai a all fod yn ffynnu gyda chymorth cyflwr meddwl hirdymor ar gyfer rhai unigolion sydd angen cymorth gan eu cyflogwr.



Cynghorion craff

Gwneud sgysiau iechyd meddwl yn rhan graidd o gyfrifoldeb rheolwyr llinell:

- Cynnwys iechyd meddwl a lles yn fframwaith rheoli a gwerthoedd sefydliad. Gwerthoedd yn ymwneud â lles ac nid canlyniadau yn unig.
- Beth am ffurfioli/codi ymwybyddiaeth o ddisgwyliad bod pob rheolwr yn trafod lles a risgiau yn y gweithle gyda'u hadroddiadau uniongyrchol.
- Yn ogystal â hyn, gallwch ystyried integreiddio sgysiau iechyd meddwl a prosesau adolygu blynyddol.
- Ffordd arall yw cynnwys lles fel mesur ym mherfformiad rheolwyr cymwyseddau ac adolygu perfformiad.
- Annog uwch-reolwyr llinell i fodelu rolau a rhannu arferion gorau ymhlith eu hadroddiadau uniongyrchol, sydd a dyletswyddau rheoli llinell.

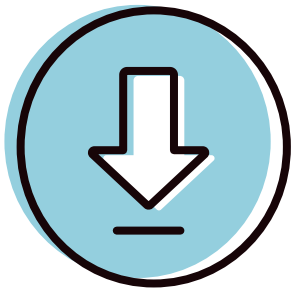


Enghraifft gweithgaredd Cynllun Gweithredu

Rydyn ni'n credu ei bod yn bwysig iawn bod rheolwyr yn meithrin y gallu i ddiogelu lles aelodau eu tîm ac i gymryd rhan weithredol yn y gwaith o'u cefnogi.

Fodd bynnag, rydym hefyd am i reolwyr fod yn ymwybodol o'r ffiniau o amgylch cymorth hefyd - e.e. cyfeiro cydweithwyr am gymorth mwy arbenigol. Er mwyn mynd i'r afael â hyn, rydym am drefnu i bob rheolwr llinell dderbyn hyfforddiant ar sut i adnabod arwyddion iechyd meddwl/straen, teimlo'n gyfforddus ac yn hyderus i gael sgysiau am iechyd meddwl a sut i gyfeirio cydweithwyr am gymorth.

Gallai hyn gael ei ddarparu'n fewnol gan un o'n gweithwyr cymorth cyntaf iechyd meddwl neu cyfranddaliwr (awdurdod lleol) sy'n cynnal hyfforddiant iechyd meddwl i reolwyr yn rheolaidd.



Rhestr o adnoddau i'ch helpu

Mae'r wefan yma yn wych i ddod o hyd i adnoddau a hyfforddiant i reolwyr llinell: **mentalhealthatwork.org.uk**

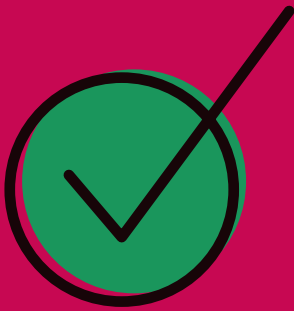
Mae gennym ganllaw defnyddiol ar gyfer cefnogi rheolwyr llinell y gallech fod am ei ystyried. Cliciwch **yma**.

Efallai y byddwch hefyd am ystyried cyflwyno cynlluniau gweithredu lles. Rydym yn defnyddio'r rhain feddwl am eu bod yn ddefnyddiol iawn i'r holl staff. Gellir cael rhagor o wybodaeth **yma**.

Os oes angen help arnoch i roi cymorth ar reoli problemau iechyd meddwl. Gellir dod o hyd i fanylion cyswilt **yma**.

Gall ein swyddfeydd Mind a Hafal Lleol ledled y wlad hefyd helpu i gael cyngor a chymorth. Defnyddiwch ein teclyn arlein i ddod o hyd i'ch swyddfa leol am fwy o wybodaeth:

mind.org.uk/localminds
hafal.org/in-your-area



Safon graidd 6

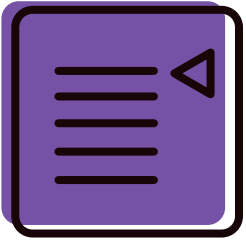
Monitro iechyd meddwl a lles gweithwyr yn rheolaidd

Mae safon graidd 6 yn argymhell bod cyflogwyr yn monitro iechyd meddwl a lles cyflogeion yn rheolaidd trwy ddeall y data sydd ar gael, siarad â chyflogeion, a deall ffactorau risg - felly yn gryno gan bwysu a mesur ble rydych chi mewn sefydliad sydd â o ran stigma ac yn y bôn pa mor agored yw eich sefydliad mewn gwirionedd.



Monitro iechyd meddwl a lles gweithwyr yn rheolaidd

Mae datblygu darlun clir o iechyd meddwl eich sefydliad yn eich helpu i ddeall beth sy'n effeithio ar les meddwl staff a pha mor dda rydych yn eu cefnogi. Mae hefyd yn eich galluogi i asesu a yw eich dull yn effeithiol ac yn eich helpu i gynllunio gwelliannau pellach. Gall cyflawni hyn swnio'n gymhleth. Ond os ydych chi eisoes yn gofyn i'ch staff am eu profiadau, eu canfyddiadau a sut maen nhw'n rheoli eu hiechyd meddwl - yn ffurfiol neu'n anffurfiol - mae'n debyg eich bod wedi cael llawer o'r wybodaeth yn barod. Meddyliwch sut y gallech addasu'r offer rydych eisoes yn ei ddefnyddio-fel arolygon staff, data Adnoddau Dynol a gwerthusiadau. Bydd rhoi cwestiynau perthnasol yn yr adnoddau presennol hyn yn eich helpu i greu darlun cynhwysfawr, heb gael gwaith ychwanegol.



Disgwyliadau a gofynion sylfaenol Amser i Newid Cymru i gyflawni'r safon hon

Er mwyn i'ch Cynllun Gweithredu gael ei gymeradwyo, byddem yn disgwyl gweld bod gofynion ar gyfer y safon graidd hon yn ymwneud a monitro iechyd meddwl a lles cyflogeion yn rheolaidd. Byddem yn disgwyl gweld tystiolaeth o'r canlynol yn eich cyflwyniad:

Amlinelliad o bwy sy'n gyfrifol am gyflawni pob gweithgaredd o fewn eich sefydliad.

Amserlenni a dyddiadau clir ar gyfer cyflawni pob gweithgaredd iechyd meddwl o fewn eich sefydliad.

Amlinelliad o ba fesuriadau fydd yn cael eu defnyddio i fonitro a gwerthuso effaith a llwyddiant.

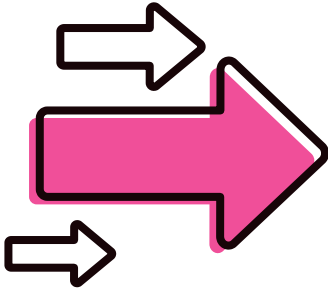
Manylion pwy fydd yn cael eu penodi fel yr arweinydd o fewn eich sefydliad sydd a chyfrifoldeb cyffredinol dros weithredu, gwerthuso ac adolygu'r Cynllun Gweithredu hwn ar ol hynny?

Nid oes rhaid iddo fod yn unigolyn a gallai gael ei arwain gan weithgorau neu bwyllgorau a allai hefyd fod â pherchnogaeth/budd sylweddol yn y gwaith o gyflawni'r cynllun hwn.

Disgrifiad o ba fecanweithiau y mae eich sefydliad yn eu defnyddio ar hyn o bryd i fonitro a gwerthuso iechyd meddwl a lles cyflogeion? Rhowch fanylion unrhyw arolygon a fydd yn cael eu defnyddio gan gyfeirio'n benodol at y math o gwestiynau i'w cynnwys ac unrhyw rai o'r mesurau perfformiad a amlinellir yn y ddogfen hon a fydd yn dod o'r ymchwil hwn.

A yw eich sefydliad yn cofnodi ac yn monitro absenoldeb salwch o ran problemau iechyd meddwl a straen? Awgrymwn eich bod yn cyfeirio at yr hyn a gofnodir drwy eich systemau Adnoddau Dynol a'r modd y caiff y data hwn ei fonitro, ei adolygu ac yn penderfynu ar gamau sefydliadol e.e. defnyddir y data i lywio camau gweithredu mewn pwyllgor lles.

Rhowch amlinelliad o sut y byddwch yn monitro effaith defnyddio'ch Cynllun Gweithredu cyflogwr Amser i Newid Cymru yn eich sefydliad. Bydd Amser i Newid Cymru mewn cysylltiad ar adegau allweddol yn ystod eich taith dros y 12 mis nesaf.



Camau a awgrymir i ymgorffori atebolrwydd a'r gallu i fonitro iechyd meddwl a lles cyflogeion yn rheolaidd

Sefydlu grwp traws-swyddogaethol i fwrw ymlaen â'r agenda iechyd meddwl o fewn eich gweithle. (Gallai hyn fod yn bwyllgor gwaith/llywio a grybwyllwyd uchod).

Grwp sy'n cynnwys pobl â phrofiadau o iechyd meddwl.

Penderfynu pwy fydd yn goruchwylio'r broses o roi'r Cynllun Gweithredu ar waith ac yna dewiswch rywun a all ddod ag adrannau ynghyd i weithio ar y cyd.

Sicrhau eich bod yn ymgorffori'r pwyntiau ystyried o'r safon graidd 1 - profi gan y bydd y pwyntiau ystyried hynny yn eich helpu i feddwl nid yn unig am effaith ond hefyd yn cyrraedd gyda'r effaith honno.

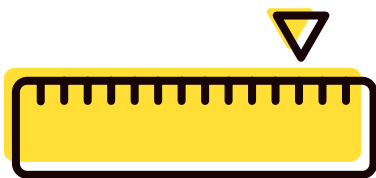
Rhannwch eich Cynllun Gweithredu gyda'ch Hyrwyddwyr y gweithle unwaith y byddwch wedi eu recriwtio ac yn meddwl sut y byddwch yn cyfathrebu â'ch Hyrwyddwyr y Gweithle yn rheolaidd.



Cynghorion craff

Rhan allweddol o safon graidd 6 yw pwysu a mesur ble mae y sefydliad o ran y stigma sy'n ymwneud ag iechyd meddwl. I'ch helpu i gymryd stoc, byddai angen i chi feddwl am y canlynol:

- Sut y gallwch fesur data cyfredol ar iechyd meddwl o fewn eich gweithle, e.e. cyfraddau absenoldeb a datgeliad er mwyn i chi allu mesur effaith eich Cynllun Gweithredu.
- Sut i wella eich gallu i ddeall lefelau lles eich cyflogeion drwy gynnwys cwestiynau mewn arolygon staff.
- Cynnal arolwg canol blwyddyn o'r staff i weld beth yw lles yn enwedig os oes trosiant/ymfudiad staff uwch.
- Datblygu fforwm rhannu arferion da mewnol mewn sefydliadau mawr lle mae gwahanol ranbarthau/gwasanaethau lleol yn gweithredu dulliau gwahanol ac ati.
- Ystyried datblygu astudiaeth achos i arddangos yr hyn yr oeddech yn gallu ei gyflawni llwyddiannus a'r hyn a oedd yn heriol i chi a sut y gwnaethoch oresgyn her.



Dulliau posibl o fesur ar gyfer safon graidd 6

I fesur effaith

Cofiwch, er bod data'n bwysig ar gyfer sgysiau prydlon a champau gweithredu nid yw byth mor bwerus â straeon ysbrydoledig. Mae cyd-destun yn allweddol.

I fesur llwyddiant

Defnyddio data a gasglwyd i asesu perfformiad yn erbyn pob un o safonau'r canllaw hwn a'r Cynllun Gweithredu.

I fesur cwblhau

Ystyried canolbwyntio ar fesurau meddal e.e. trafodaethau tîm, mesurau ymddygiadol yn erbyn mynediad at wasanaethau.

Egluro a phennu'r hyn y gellir ei nodi/ei gynrychioli'n isel, da neu uchel yn eich sefydliad. Canolbwyntio ar fesur canlyniadau a phrofiad ac adeiladu i mewn i gyd-destun newid o fewn busnes.

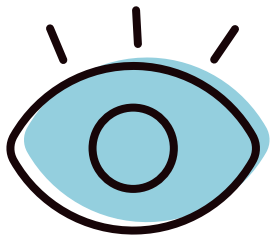
Asesu effaith gweithredu'r GDPR (Mai 2018) ar gyfrinachedd, rheoleiddio gofynion, goblygiadau o ran ymddygiad, effaith datgelu gwael a'r effaith ar ddiwylliant.

Mae pwysigrwydd llofnodi'r Addewid Amser i Newid Cymru yn caniatáu i'n pobl deimlo eu bod yn cael cefnogaeth gan wybod bod gan eu sefydliad ymrwymiad parhaus i gefnogi iechyd meddwl gweithwyr. Mae pwysigrwydd budsoddi ar lefel uwch yn hanfodol. Heb hyn nid oes arweinyddiaeth na chyfeiriad ar gyfer y Cynllun Gweithredu.

Y ffordd fwyaf effeithiol i godi ymwybyddiaeth o iechyd meddwl yn ein sefydliad fu cynnal digwyddiadau rheolaidd a sgwrsio'n rheolaidd. Mae hyn i gyd yn ymwneud â newid diwylliannol felly mae angen i'r sgwrs ynghylch iechyd meddwl fod yn gyson. Mae staff sy'n rhannu profiadau personol o'u hiechyd meddwl wedi cael ymateb gwych gyda diolch a chynigion o gefnogaeth gan staff eraill.

Mae buddion arfogi uwch staff a rheolwyr llinell i gael sgwrsiau am iechyd meddwl â'u staff wedi caniatáu i bobl deimlo eu bod yn gallu siarad pan fyddent fel arall wedi cadw sut roeddent yn teimlo iddynt hwy eu hunain. Bu gostyngiad yn yr absenoldeb yn gysylltiedig â straen pryder ac iselder.

SSE



Enghraifft gweithgaredd Cynllun Gweithredu

Mesur llwyddiant

I fesur llwyddiant ein Cynllun Gweithredu, byddwn yn edrych ar y meysydd canlynol:

- Nifer y galwadau i'n rhaglen cymorth i weithwyr.
- Nifer y cydweithwyr sy'n cysylltu â swyddog cymorth cyntaf iechyd meddwl.
- Cyfeirio at iechyd galwedigaethol.
- Lefelau absenoldeb a salwch.
- Ffigurau adborth a phresenoldeb yn ystod wythnos ymwybyddiaeth iechyd meddwl.



Gweithgareddau, syniadau ac ystyriaethau i'ch helpu i ddatblygu strategaeth y tu hwnt i'r Cynllun Gweithredu

Sut i bwysu a mesur stigma ar wahanol lefelau

Cymryd stoc ar lefel sefydliadol

Bydd cymryd yr amser i ddatblygu eich Cynllun Gweithredu yn eich galluogi i bwysu a mesur stigma lefel yn eich sefydliad wrth i chi feddwl am sut i'w rannu fel yr argymhellir gan y safonau craidd.



Pwysu a Mesur stigma ar lefel tîm

Os oes gan eich sefydliad arolwg staff, sy'n gofyn am brofiad gweithwyr, diwylliant sefydliadol ac iechyd meddwl, efallai y byddwch yn gallu casglu gwybodaeth am brofiad eich tîm o iechyd meddwl a lles.

- **Gyda chymorth Adnoddau Dynol, gallech fynd â hyn ymhellach, drwy gynnal sesiwn mewn cyfarfod tîm. Gallech ofyn i'ch tîm:**

1. Beth yw eu barn am dîm sy'n iach yn feddyliol.
2. Beth maent eisoes yn ei wneud yn dda i hybu iechyd meddwl da.
3. Sut y gallwch adeiladu ar hyn gyda'n gilydd.
4. Os 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 sydd gennym dan reolaeth?
Gellir casglu'r rhain wedyn fel rhan o'ch Cynllun Gweithredu.
2. Beth allwn ni ddylanwadu arno?
Gellir casglu'r rhain wedyn fel rhan o'ch Cynllun Gweithredu.
3. Pa faterion sydd y tu hwnt i'n rheolaeth neu'n dylanwad?
Gellir cipio'r rhain fel mater y mae angen ei gydnabod ond na ellir ei liniaru yn erbyn ar hyn o bryd er y gall yn ddigon posibl fod yn rhywbeth y gellir ei dylanwadu neu eu rheoli yn y dyfodol.

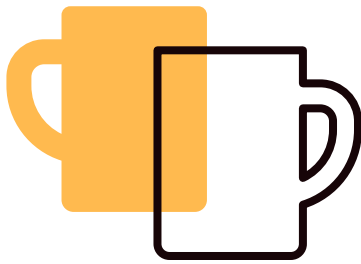


Pwysu a mesur y dangosyddion sy'n bresennol yn y gweithle sy'n tueddu i fod yn sbardunau iechyd meddwl gwael

Ymhlith y sbardunau nodweddiadol yn y gweithle ar gyfer straen a phroblemau iechyd meddwl mae:

- Os yw cyflogeion yn gweithio oriau hir fel mater o drefn ac yn cymryd.
- Os oes disgwyliadau afrealistig neu derfynau amser.
- Amgylcheddau gwaith â gormod o bwysau.
- Rolau risg uchel.
- Gweithio unigol.
- Gweithwyr yn teimlo na allant ddefnyddio gwyliau blynyddol.
- Baich gwaith anhydrin neu ddiffyg rheolaeth dros waith.
- Cymorth rheolaethol gwael.
- Amgylchedd gwaith corfforol gwael.
- Bwlio.
- Perthynas wael â rheolwyr.
- Perthynas wael â chydweithwyr.
- Cyfathrebu mewnol gwael.
- Ansicrwydd swydd neu newid a reolir yn wael.
- Pryderon ariannol.

Os oes unrhyw un o'r uchod os yw'n bresennol yn rheolaidd ar gyfer cyflogeion, yna mae risg bod gweithwyr yn agored i iechyd meddwl gwael gyda pherygl ychwanegol o stigma yn atal pobl rhag cael y sgysiau agored hynny a chael gafael ar y cymorth sydd ei angen yn fawr a/neu addasiadau priodol yn y gweithle.



Sut i gymryd stoc ar lefel unigol

Mae cyfarfodydd un-i-un rheolaidd a dal i fyny yn lle gwych i ofyn i'ch staff sut mae nhw'n dod yn eu blaen. Bydd gwneud hynny'n rheolaidd yn helpu i feithrin ymddiriedaeth a rhoi cyfle i weithwyr godi problemau ar gam cynnar.

Gofynnwch i aelodau eich tîm sut y gellir teilwra un-i-rai i weddu i'w hanghenion. Dylai gweithwyr hefyd allu gofyn am gyfarfod y tu allan i'r amserlen arferol os oes angen iddynt drafod unrhyw beth pwysig. Mae manteision sylweddol i gyflogwyr, gweithwyr a'r llinell waelod drwy gael sesiynau un-i-un yn rheolaidd.

Manteision sesiynau 1-i-1

- Yn hwb i ymgysylltu â chyflogeion ac yn adeiladu cyd-ymddiriedaeth.
- Yn nodi materion yn gynnar, fel y gall cyflogeion gael y cymorth sydd ei angen arnynt.
- Sicrhau bod lles gweithwyr yn cael ei fonitro drwy'r sefydliad.



Cynghorion craff

Gall rheolwyr helpu drwy:

- Annog staff i siarad yn rheolaidd am sut mae pethau yn mynd, ac archwilio gyda nhw beth allai fod yn effeithio ar eu lles meddyliol.
- Sicrhau bod gweithdrefnau arfarnu a goruchwylio yn cwmpasu lles meddyliol a straen, ac yn rhoi caniatâd i weithwyr siarad am faterion yn ymwneud â'r cartref yn ogystal â gwaith.
- Cynnal llinellau cyfathrebu rheolaidd a chlrir gyda phob aelod o staff, yn enwedig y rhai sy'n gweithio ar eu pennau eu hunain - er enghraifft, cyfarfodydd tîm misol neu'r rhai sy'n cael eu dal dros y ffôn yn rheolaidd.



Sut i greu cynllun gwerthuso

Mae monitro a gwerthuso gweithgareddau a chanlyniadau yn ymwneud yn bennaf â deall ble mae'r diwylliant sefydliadol a pha effaith y gallai gweithgareddau'r Cynllun Gweithredu fod wedi ei chael arno.

Mae cael cynllun gwerthuso sy'n cyd-fynd a'ch Cynllun Gweithredu yn sicrhau bod taith iechyd meddwl eich sefydliad yn cael ei fapio a'i werthuso ar bob cam, canfyddiadau a all eich helpu i benderfynu ar y canlynol:

- Sut mae angen i chi symud ymlaen.
- A oes angen i chi newid y dull cyflwyno.
- A oes angen i chi wneud mwy o weithgarwch wedi'i dargedu.
- A oes angen i chi addasu'r ddarpariaeth i weddu i wahanol anghenion y gynulleidfa.
- A oes angen i chi gael gwared ar elfennau'n gyfan gwbl gan nad ydynt yn ymgysylltu â nhw o gwbl.

Senario i gnoi cil arno

Canfu un sefydliad ar werthuso eu gweithgareddau fod ymgysylltiad ystyrion a gweithgarwch iechyd meddwl yn uchel yn rhanbarth A ymhlith cyflogeion ond nid ar gyfer uwch dimau rheoli, yn rhanbarth B. Roedd y gweithgarwch a'r ymgysylltu yn uwch ymhlith cyflogeion ac uwch dimau rheoli ac roedd gan ranbarth C fwy o ymgysylltu a gweithgarwch ymhlith yr uwch dimau rheoli ond nid ymhlith y gweithwyr.

Roedd y cyflogwr am wybod pam fod gwahaniaethau mor enfawr o ran ymgysylltu rhwng y rhanbarthau a rhwng rhai uwch dimau a thimau gweithwyr.

Sylweddolodd y cyflogwr, er mwyn gwneud gwahaniaeth gwirioneddol, fod yn rhaid iddynt ystyried cyflwyno gweithgarwch mwy penodol i helpu rhannau o'r sefydliad sy'n cael trafferthion i symud ymlaen.



Rhai cwestiynau gwerthusol y gall y cyflogwr eu gofyn i ddarganfod pam

- Pam fod rhanbarth B yn fwy llwyddiannus wrth gynnwys y ddwy gynulleidfa o gymharu â A ac C?
- A oes unrhyw debygrwydd rhwng yr hyn y mae rhanbarth B yn ei wneud ag a ac C (lle mae a ac C yn cael llwyddiant ymhlith un gynulleidfa).
- Pa heriau a rhwystrau rhanbarthol allai fodoli ar gyfer rhanbarthau A ac C.
- A yw rhanbarth a a B yn debyg o ran cyflogeion a sut y maent yn gweithio o gymharu â C ac i'r gwrthwyneb yn y rhanbarth a ac C o ran llwyddiant ymhlith uwch reolwyr.
- Beth fyddai angen ei wneud yn benodol yn rhanbarthau A ac C i sicrhau ei fod yn cyd-fynd â chynnydd cyffredinol y sefydliad.
- A oes grwpiau o weithwyr nad ydynt yn ymgysylltu cymaint ag eraill ac sy'n Os na, pam ddim.

Rheswm pwysig arall dros werthuso yw y gellir teilwra gweithgareddau i anelu'n gywir at gyflogeion ac annog pobl i ymgysylltu.

**Byddwch yn rhan o symudiad
Amser i Newid Cymru ar gyfer
iechyd meddwl yn y gweithle.**

 @AINCymru  /AINCymru

 @timetochangewales  /timetochangewales

