

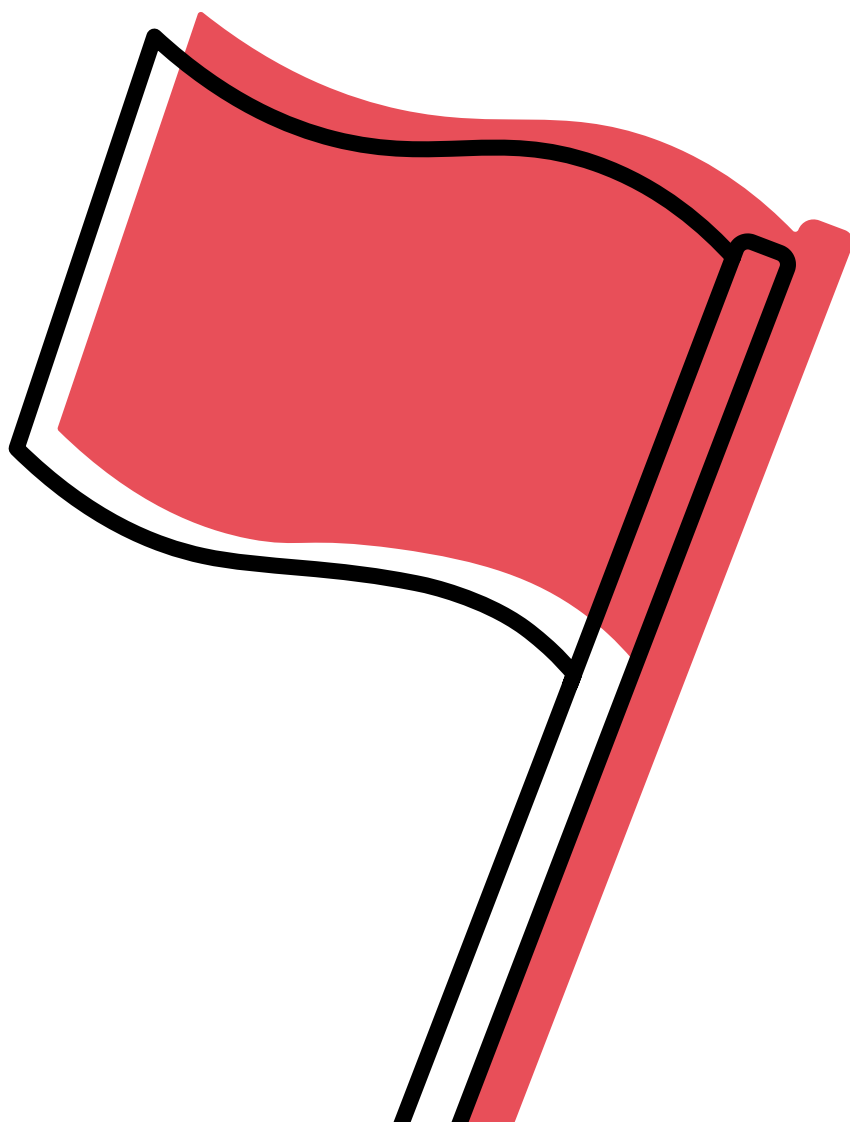
**amser i newid**

**Cymru**

rhown ddiwedd ar wahaniaethu ar sail iechyd meddwl

Addewid Cyflogwr

# Cefnogi eich Hyrwyddwyr



## **Canllaw ar Gefnogi eich Hyrwyddwyr**

Rydym wedi llunio'r canllaw hwn i'ch helpu i fanteisio i'r eithaf ar eich hyrwyddwyr gweithwyr.

Mae'r egwyddorion arweiniol canlynol wedi'u dylunio i'ch helpu i gefnogi eich hyrwyddwyr ac ymgysylltu â nhw er mwyn iddynt wireddu eu potensial.

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

### **Egwyddor Un**

Rhannu eich Gweledigaeth

### **Egwyddor Dau**

Cefnogaeth, Cefnogaeth a mwy o Gefnogaeth

### **Egwyddor Tri**

Meddylwch bob amser am sut gallwch gynnwys pobl sydd â phrofiad o broblemau iechyd meddwl yn eich prosesau o ran iechyd meddwl

### **Egwyddor Pedwar**

Dangos i Hyrwyddwyr eich bod yn eu gwerthfawrogi

### **Egwyddor Pump**

Grymuso eich Hyrwyddwyr ac elwa ar eu potensial

### **Egwyddor Chwech**

Cofio'r hyn sy'n gymhelliant go iawn i'ch Hyrwyddwyr

### **Egwyddor Saith**

Rheoli cymhellion Hyrwyddwyr yn erbyn y cyd-destun sefydliadol presennol

### **Egwyddor Wyth**

Helpu Hyrwyddwyr i ddeall sut mae eich sefydliad yn tyfu er mwyn iddynt allu cefnogi eu cyd-weithwyr yn fwy effeithiol



## Pam Cefnogi eich Hyrwyddwyr?

Gall aelodau o staff gefnogi gwaith eich sefydliad yng nghyswllt yr ymgyrch Amser i Newid Cymru drwy gofrestru i fod yn Hyrwyddwr Gweithwyr. Rydym yn gwybod bod iechyd meddwl yn fater nad yw eich sefydliad yn gallu fforddio ei anwybyddu:

**Mae cyflyrau fel pryder, iselder a straen yn effeithio 1 o bob 6 gweithiwr ym Mhrydain bob blwyddyn**

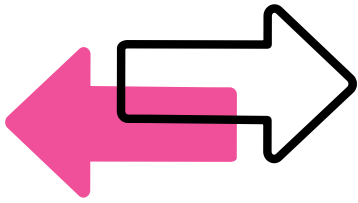
**Salwch meddwl yw prif achos absenoldeb oherwydd salwch yn y DU, gan gostio cyfartaledd o £1,035 fesul gweithiwr bob blwyddyn**

**Roedd 95% o'r gweithiwr a oedd yn absennol oherwydd straen wedi rhoi rheswm gwahanol wrth ffonio i roi gwybod**

Mae cael hyrwyddwyr gweithwyr yn gallu gwneud gwahaniaeth sylweddol i ddiwylliant eich gweithle ac i fywyd cyd-weithwyr. Byddant yn gweithio gyda chi a'ch sefydliad i wneud iechyd meddwl yn bwnc arferol mewn sgwrs, gan chwalu'r mythau a'i gwneud hi'n haws i bobl geisio cymorth.

Os ydych chi wedi dechrau ar y broses o recriwtio Hyrwyddwyr yn eich sefydliad yn barod, gall y canllaw hwn eich helpu i feddwl am sut gallwch gefnogi eich Hyrwyddwyr, ennyn eu diddordeb a'u grymuso yn hir-dymor.

Fel arall, os mai newydd ddechrau cynllunio hyn mae eich sefydliad, gallech ddefnyddio'r canllaw hwn i'ch helpu i feddwl am ymgorffori strategaeth ar gyfer cefnogi Hyrwyddwyr o ran eu ymgysylltu a'u cadw.

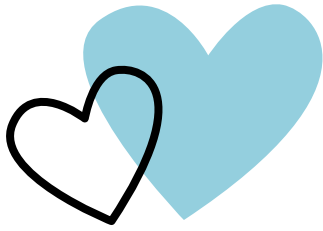


## **Egwyddor Un:** Rhannu eich Gweledigaeth

Mae'n bwysig iawn bod gweledigaeth eich sefydliad ar gyfer iechyd meddwl a lles yn cael ei rhannu â'ch Hyrwyddwyr.

Rydym yn argymhell eich bod yn cynnwys eu mewnbwn wrth greu'r weledigaeth hon, gan ganiatáu rhagor o gyfraniad a pherchnogaeth o'r camau gweithredu yr ydych wedi addo eu cyflawni.

1. Rhannwch eich cynllun gweithredu â'ch Hyrwyddwyr er mwyn iddynt wybod beth rydych am ei gyflawni.
2. Treuliwch amser yn dod i wybod beth mae eich Hyrwyddwyr am ei gyflawni a gweld sut mae hyn yn cyd-fynd â'ch gweledigaeth a'ch cynlluniau.



## Egwyddor Dau: Cefnogaeth, Cefnogaeth a mwy o Gefnogaeth

Bydd yr Hyrwyddwyr yn ymgymryd â'r rôl hon ar sail wirfoddol, gan barhau i fod yn gyfrifol am eu rôl arferol ar yr un pryd. Fe allai hyn arwain at bwysau, symptomau straen a heriau o ran rheoli amser a allai, yn eu tro, gael effaith niweidiol ar eu hiechyd meddwl. Gallwch ofalu am les eich Hyrwyddwyr drwy eu cyflenwi â'r cymorth a'r adnoddau cywir iddynt allu sicrhau'r canlyniadau maen nhw'n anelu atynt.

Pan fyddwch yn cefnogi lles eich Hyrwyddwyr, mae'n dangos gwerth eu cyfraniad ac yn annog pobl eraill i ymgymryd â'r rôl. Does dim ffasiwn beth â gormod o Hyrwyddwyr llawn cymhelliant a nerth!

1. Dylech annog Hyrwyddwyr i lunio Cynllun Gweithredu Lles er mwyn i'w Rheolwyr Llinell ac i'r Rhwydwaith Hyrwyddwyr wybod sut mae cefnogi pob Hyrwyddwr unigol. Gallwch lwytho templedi a chanllawiau i lawr yma. [\[link here\]](#)
2. Gwnewch hi'n glir i Reolwyr Llinell bod angen iddynt gefnogi Hyrwyddwyr drwy roi amser iddynt allu cyflawni'r rôl a bod hyn er lles y sefydliad cyfan. Efallai y bydd angen i'r amseroedd hyn fod yn hyblyg, yn dibynnu ar y gweithgareddau mae'r Hyrwyddwyr yn eu gwneud. Er enghraifft, mae'n bosib bydd angen rhagor o amser arnynt i baratoi ar gyfer gweithgareddau i gefnogi eich gwaith mewn cysylltiad â dyddiadau allweddol fel Diwrnod Amser i Siarad neu Ddiwrnod Iechyd Meddwl y Byd.
3. Anogwch gefnogaeth gan gymheiriaid ymysg yr Hyrwyddwyr drwy eu galluogi i gyfarfod fel grŵp yn rheolaidd, ac mor aml ac mor ymarferol ag y maen nhw'n dymuno.
4. Efallai na fydd cyllideb wedi'i neilltuo iddynt, ond mae'n bwysig iawn blaenoriaethu eu gweithgareddau drwy gymorth ymarferol, neu os bydd arian neu adnoddau eraill yn dod ar gael.
5. Dylech bob amser annog Hyrwyddwyr i flaenoriaethu eu lles yn ogystal â'u helpu i ddatblygu sgiliau allweddol fel rheoli eu llwyth gwaith - neu gydbwysu dwy rôl!



## Egwyddor Tri:

Meddyliwch bob amser am sut gallwch gynnwys pobl sydd â phrofiad o broblemau iechyd meddwl yn eich prosesau o ran iechyd meddwl

Gall yr egwyddor hon fod yn bwerus iawn oherwydd mae tystiolaeth fod rhannu hanesion pobl yn cael effaith fawr ar newid y diwylliant yn y gweithle o ran iechyd meddwl. Mae'n ffordd o ddechrau'r sgwrs am iechyd meddwl, gan fod pobl yn dechrau adnabod symptomau y maen nhw neu bobl maen nhw'n eu hadnabod yn eu cael efallai wrth glywed am brofiad rhywun arall.

Yn aml, nid yw pobl yn sylweddoli bod angen help ar eu cyd-weithwyr, eu ffrindiau neu eu teulu o bosib. Mae eich Hyrwyddwyr yn ffordd wych o gyrraedd pobl na fydddech yn eu cyrraedd fel arall efallai, ac maen nhw'n gallu dechrau'r sgwrsiau angenrheidiol hyn am iechyd meddwl.

Gallwch hefyd ddangos eich ymrwymiad i ddefnyddio profiad personol i broblemau iechyd meddwl fel sbardun i lywio a siapio eich gwaith drwy ymgynghori â'r Hyrwyddwyr â phrofiad personol, er mwyn cael adborth ar sut gallai eich cynlluniau a'ch polisiau effeithio arnynt o ran eu problem iechyd meddwl.

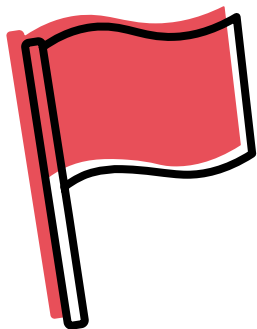
1. Holwch a fyddai'r Hyrwyddwyr yn teimlo'n gyfforddus yn rhannu eu hanesion a gofyn sut gallwch eu cefnogi yn hynny o beth.
2. Nodwch waith / strategaeth a allai wella o ganlyniad i gyfraniad rhywun sy'n cael problemau iechyd meddwl. Er enghraifft: polisiau perthnasol; amcanion blynyddol y sefydliad; canllawiau ar sut gall gwahanol dimau ac adrannau gyflwyno gweithgareddau sy'n ymwneud ag iechyd meddwl, ac felly cefnogi'r Hyrwyddwyr i weithio gyda nhw.
3. Nodwch y timau / adrannau lle bydd hi'n heriol defnyddio profiad go iawn o broblemau iechyd meddwl a gweithio gyda Hyrwyddwyr i wneud y sgwrs yn fwy teg rhwng timau / adrannau. Meddyliwch sut gallai tîm sydd wedi'i strwythuro fel Cyllid gael trafferth cymryd rhan yn yr un modd ag Iechyd a Lles, a sut gallwch chi a'ch Hyrwyddwyr ddatrys y broblem hon.



## **Egwyddor Pedwar:** Dangos i Hyrwyddwyr eich bod yn eu gwerthfawrogi

Mae pob un ohonom yn hoffi teimlo bod angen amdanom, ein bod yn bwysig, yn arwyddocaol, a'n bod yn gwneud gwahaniaeth. Mae teimlo fel hyn yn cynnal ein cymhelliant, ein brwdfrydedd a'n hangerdd oherwydd mae'n rhoi ymdeimlad o bwrpas a pherthyn i ni. Bydd yr un egwyddor yn berthnasol i'ch Hyrwyddwyr. Yn ddelfrydol, rydym am i chi adeiladu rhwydwaith o Hyrwyddwyr sy'n cymryd rhan lawn ac sydd am wneud eu gorau glas i wella lles drwy gael gwared ar y stigma mewn cysylltiad â phroblemau iechyd meddwl, gan annog pobl i normaleiddio sgysiau yngly â n ag iechyd meddwl.

1. Dangoswch eich bod yn gwerthfawrogi cyfraniadau eich Hyrwyddwyr drwy ddathlu eu cyflawniadau ar draws y sefydliad.
2. Dylech ddathlu eu cyflawniadau yn ystod sesiynau goruchwyllo, sesiynau un-i-un a gwerthusiadau. Rydym yn argymhell eich bod yn ychwanegu amcanion cysylltiedig at gynllun datblygu personol Hyrwyddwyr.
3. Talwch sylw i'r hyn mae Hyrwyddwyr yn ei ddweud wrthych chi a dysgu o'u profiadau. Wedyn, dangoswch iddynt sut rydych wedi defnyddio'r profiad hwnnw er lles y sefydliad.
4. Mae Hyrwyddwyr eisiau gweld eu bod yn gwneud gwahaniaeth a gallwch eu helpu i weld hynny drwy fod yn dryloyw ynghylch data ac arolygon, a dangos sut mae Hyrwyddwyr wedi achosi / effeithio ar rai canlyniadau cadarnhaol.

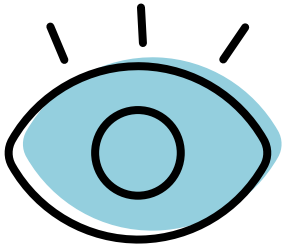


## **Egwyddor Pump: Grymuso eich Hyrwyddwyr ac elwa ar eu potensial**

Gallwch rymuso eich Hyrwyddwyr drwy fwrw amcan o ba sgiliau, galluoedd a chryfderau gallant eu cyflenwi ac yna gofyn iddynt sut byddent yn gallu cael eu grymuso i ddangos eu cryfderau wrth ddarparu gweithgaredd maen nhw'n hyderus yn ei wneud. Gall hyn arwain at gyfres arloesol o weithgareddau wedi'u darparu gan Hyrwyddwyr, a fydd yn dechrau sgysiau gwych am iechyd meddwl yn eich sefydliad.

1. Ewch ati i fwrw amcan o ba sgiliau, galluoedd a chryfderau sydd gan yr Hyrwyddwyr, a pha rai fyddent yn hoffi eu defnyddio, er mwyn dechrau sgysiau.
2. Anogwch yr Hyrwyddwyr i fod yn greadigol ac arloesol o ran y gweithgareddau maen nhw am eu gwneud.
3. Anogwch yr Hyrwyddwyr i feddwl am fomentwm y flwyddyn ac i drefnu gweithgareddau yn unol â hynny. Er enghraifft; gofynnwch i'r Hyrwyddwyr feddwl am beth maen nhw'n dymuno ei ddarparu yn ystod y cyfnodau allweddol a sut byddant yn cadw'r momentwm drwy ddarparu ar raddfa lai rhwng y dyddiadau allweddol.





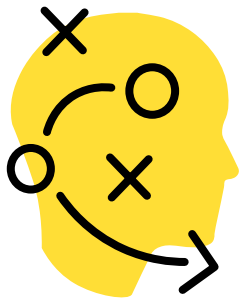
## Egwyddor Chwech: Cofio'r hyn sy'n gymhelliant go iawn i'ch Hyrwyddwyr

Mae aelodau o staff sy'n mynegi diddordeb yn y rôl wedi'u cymell o'r cychwyn cyntaf fel arfer. Y rheswm am hyn yw eu bod yn dueddol o fod wedi'u gyrru gan brofiad personol neu eu bod wedi gofalu am rywun â phroblem iechyd meddwl.

Mae dangos eich bod yn deall yr hyn sy'n cymell eich Hyrwyddwyr yn ffordd wych o adlewyrchu'r ffaith eich bod chi fel sefydliad wedi eich cymell hefyd. Mae hyn yn gallu dangos bod eich sefydliad nid yn unig yn gwerthfawrogi pobl yn siarad am iechyd meddwl, ond hefyd yn gwerthfawrogi eu Hyrwyddwyr sy'n siarad am eu profiadau personol.

Fel rhan o'ch strategaeth ar gyfer Hyrwyddwyr Gweithwyr, sy'n nodi sut byddwch yn eu cefnogi, dylech ganolbwyntio ar sut mae cynnal cymhelliant eich Hyrwyddwyr dros y tymor hir, gan dalu sylw i'r pwyntiau canlynol fel sail y rhan honno o'r strategaeth:

1. Bydd Hyrwyddwyr yn parhau i fod wedi'u cymell os ydynt yn parhau i fwynhau BETH maen nhw'n ei wneud a PHAM maen nhw'n ei wneud.
2. Mae Hyrwyddwyr sydd wedi'u grymuso i gyflawni'r rôl i'r eithaf o'u sgiliau a'u galluoedd hefyd yn dueddol o barhau i fod yn llawn cymhelliant ac ymrwymiad ar gyfer gwneud gwahaniaeth i'r sefydliad a'i weithwyr.



## Egwyddor Saith: Rheoli cymhellion Hyrwyddwyr o fewn cyd-destun sefydliadol presennol

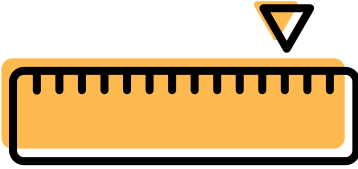
Er bod gwybodaeth a dealltwriaeth pobl o iechyd meddwl yn cynyddu, mae'n dal i fod yn bwnc sydd dan gwmwl stigma. Mae dal yn dalcen caled i newid y ffordd mae pob un ohonom yn meddwl ac yn ymddwyn ynghylch iechyd meddwl.

Mae'n bwysig cofio bod Hyrwyddwyr yn dueddol o fod yn llawn cymhelliant o ganlyniad i'w profiadau personol a'u bod felly'n ddigon brwdfrydig ac yn teimlo'n gryf am y pwnc.

Dylid rheoli eu disgwyliadau o ran sut bydd eu cyd-weithwyr yn ymateb i'w gweithgareddau neu agenda efallai, yn enwedig os yw iechyd meddwl yn bwnc newydd yn eich sefydliad.

Os gall eich sefydliad helpu'r Hyrwyddwyr i gyflwyno eu gweithgareddau'n gywir, maen nhw'n fwy tebygol o gael effaith gyffredinol ac yn llai tebygol o niweidio cymhelliant yr Hyrwyddwyr, a allai ddigwydd os ceir ymateb difater i'w hymdrechion

1. Fel sefydliad, gofynnwch gwestiwn anodd i'ch hun - beth yw sefyllfa eich sefydliad ar hyn o bryd o ran derbyngarwch ac anghenion mewn cysylltiad ag iechyd meddwl? Meddyliwch am atebion. Er enghraifft, oes gan weithwyr fynediad at rwydwaith cefnogaeth gan gymheiriaid sylfaenol sy'n cael ei redeg gan eu cymheiriaid? Gallech helpu eich Hyrwyddwyr i gydlynu hyn yn arloesol ac yn greadigol.
2. Dylech helpu eich Hyrwyddwyr i gyflwyno eu gweithgareddau o bwynt y mae gweithwyr yn debygol o fod yn barod i dderbyn y gweithgaredd hwnnw. Er enghraifft, efallai y byddai'n well i Hyrwyddwyr ymgyrchu a chynyddu sylfaen wybodaeth y gellir cael gafael arni'n ddiogel drwy sesiynau galw heibio un-i-un i gyd-weithwyr, os yw eich sefydliad dim ond newydd ddechrau trafod problemau iechyd meddwl yn agored.



## Egwyddor Wyth:

Helpu Hyrwyddwyr i ddeall sut mae eich sefydliad yn tyfu er mwyn iddynt allu cefnogi eu cyd-weithwyr yn fwy effeithiol

Mae angen i Hyrwyddwyr ddeall sut mae eich sefydliad yn tyfu ac effaith bosibl y twf ar iechyd meddwl eu cyd-weithwyr. Drwy hynny, gallant fod yn gefnogol drwy ddylunio a darparu gweithgareddau sy'n ymateb yn ddigonol i'r anghenion maen nhw'n eu nodi.

Er enghraifft, yn ystod proses rheoli newid, gall Hyrwyddwyr dynnu sylw at ddeunydd sy'n hyrwyddo gwasanaethau cymorth mewnol, fel Rhaglen Cymorth i Weithwyr.

1. Rhowch wybod i'r rhwydwaith Hyrwyddwyr am unrhyw gynlluniau yn gysylltiedig â thwf sefydliadol, a gofyn am adborth ar yr effaith bosibl ar iechyd meddwl cyd-weithwyr.
2. Os yw'r sefydliad yng nghanol proses gritigol, fel rheoli newid, ceisiwch gefnogaeth gan yr Hyrwyddwyr er mwyn llywio eich strategaeth ar gyfer ymdopi â'r effaith ar iechyd meddwl cyd-weithwyr o ganlyniad i'r broses honno.

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

 @ttcwales  /ttcwales

 @timetochangewales  /timetochangewales

