

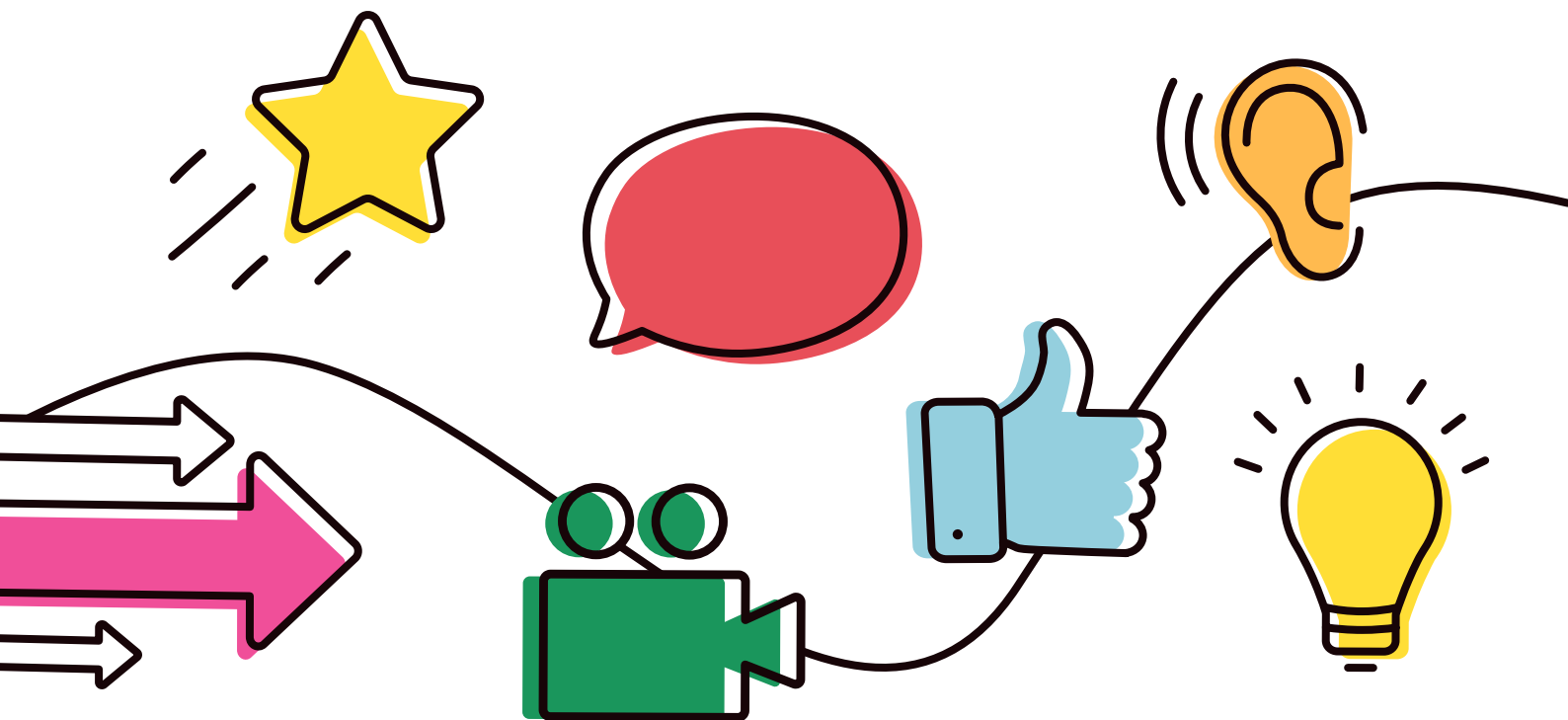
amser i newid

Cymru

rhown ddiwedd ar wahaniaethu ar sail iechyd meddwl

Addewid Cyflogwr

Canllaw cynhwysfawr i Hyrwyddwyr y gweithle



Cynnwys

Tudalen 3

Pam bod Hyrwyddwyr yn bwysig yn y gweithle?

Tudalen 4

Pam bod angen fi fel Hyrwyddwyr yn y gweithle?

Tudalen 5

Beth sydd yn fy wneud i yn Hyrwyddwr arbennig?

Tudalen 6

Beth mae Hyrwyddwyr yn ei wneud?

Tudalen 6

Beth alla i elwa o fod yn Hyrwyddwr?

Tudalen 7

Pa gymorth fedra i ddisgwyl fel Hyrwyddwyr gan Amser i Newid Cymru?

Tudalen 8

Sut gallaf i ddechrau arni fel Hyrwyddwyr y gweithle?

Tudalen 9

Dechrau'r sgwrs ac annog pobl i siarad am iechyd meddwl

Tudalen 11

Pa mor bwysig yw hi i fod yn ymwybodol o ffiniau fel Hyrwyddwr?

Tudalen 13

Canllawiau ar gyfer cynnal ffiniau

Tudalen 16

Diogelu a phwysigrwydd bod yn ymwybodol ohono

Tudalen 20

Ymdrin â sgysiau am iechyd meddwl

Tudalen 23

Pan mae rhywun eisiau siarad ond rydych yn brin o amser

Tudalen 24

Rhannu eich stori

Tudalen 25

Sefyll i fyny, siarad allan a rhannu eich stori bersonol

Tudalen 27

Deuddg cam am siarad i fyny yn llwyddiannus

Tudalen 30

Cyfeirio at gymorth pellach

Tudalen 32

Syniadau ar gyfer cychwyn arni

Tudalen 34

Digwyddiadau Cyflogwyr AiNC

Tudalen 35

Adnoddau

Tudalen 36

Edrych ar ôl eich lles meddyliol

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



Diolch am ddod yn Hyrwyddwr y Gweithle. Bydd eich gwaith yn helpu i newid y ffordd yr ydym oll yn meddwl a gweithredu tuag at iechyd meddwl gan yrru y symidiad hwn yn ei blaen ar gyfer eich cyd-weithwyr a'ch sefydliad.

Pam bod Hyrwyddwyr yn bwysig yn y gweithle?

Mae hyrwyddwyr yn hanfodol wrth herio stigma a newid y ffordd y mae gweithwyr yn meddwl ac yn gweithredu am iechyd meddwl mewn gweithleoedd. Maen nhw ar flaen ein symudiad i'w gwneud hi'n beth cyffredin i weithwyr ddweud "Rwy'n ei chael hi'n anodd", "Rwy'n gweithio gormod" neu "mae angen cefnogaeth arnaf" yn y gweithle heb ofni canlyniadau negyddol p'un a ydyn nhw'n real neu'n ganfyddedig.

Mae'ch cyflogwr wedi llofnodi'r Addewid Cyflogwr Amser i Newid Cymru i ddangos ei ymrwymiad i greu gweithle heb stigma a gwahaniaethu. Gyda'n gilydd, gallwn greu amgylchedd gwaith sy'n gefnogol ac yn wybodus tuag at weithwyr sy'n profi problemau iechyd meddwl.

Rydym yn gweithio gyda'ch cyflogwr i'w helpu i gyflawni'r weledigaeth hon ac mae eich rôl yn allweddol wrth yrru hyn ymlaen.

Bydd Hyrwyddwyr yn helpu i greu newidiadau cadarnhaol yn y gweithle, trwy fynd i'r afael â stigma iechyd meddwl a chychwyn mentrau i wella lles ymhlith eu cyd-weithwyr.

Yn Amser i Newid Cymru, rydym yn cefnogi Hyrwyddwyr y Gweithle trwy ddarparu deunyddiau ac adnoddau iddynt ar gyfer y gweithle, cefnogaeth, cyngor arfer da a chyfleoedd i rwydweithio â chymheiriaid.



Pam bod angen fi fel Hyrwyddwyr yn y gweithle?

Mae gan ein mudiad genhadaeth enfawr. Mae stigma a gwahaniaethu yn erbyn pobl â phroblemau iechyd meddwl yn bodoli yn ein cymunedau a'n gweithleoedd ledled Cymru. Mae angen i ni ei ddadelfennu trwy helpu cymaint o bobl â phosib i newid sut maen nhw'n meddwl ac yn gweithredu am iechyd meddwl, gan dderbyn ei fod yn perthyn i bawb gan gynnwys ein hunain. Efallai na fydd gennych fynediad at symiau enfawr o arian nac adnoddau - ond cryfder o fewn lleisiau y miloedd o bobl sy'n credu'n angerddol bod yn rhaid i newid ddigwydd.

Gofynnwn i chi ymuno â'n galwad ar-y-cyd i greu newid ac i gario'r llais hwnnw o fewn eich gweithle. Byddwn yn eich cefnogi gyda'r sgiliau a'r wybodaeth i redeg gweithgaredd ymgyrchu yn eich gweithle. Yr hyn sydd ei angen arnom fel mudiad yw pobl o'r un anian sydd â'r angerdd i greu newid. Eich cam cyntaf yw i ymrwymo a dechrau'r sgwrs.



Beth sydd yn fy wneud i yn Hyrwyddwr arbennig?

Os ydych chi'n unigolyn angerddol, gyda neu heb brofiad o broblemau iechyd meddwl, sy'n gwybod yn eu calon fod y norm yn ein dull o ddelio ag iechyd meddwl nid yn unig yn anghynhyrchiol ac yn anghyfiawn, ond ei fod hefyd yn anghynladwy. Rydyn ni am i chi ymuno â'n mudiad a dechrau sgysiau am iechyd meddwl trwy gynnal digwyddiadau a gweithgareddau yn eich gweithle. Ymhen amser byddwch yn sylwi ar eich cydweithwyr yn newid sut maen nhw'n meddwl ac yn gweithredu am iechyd meddwl.

Rhai cwestiynau i'w gofyn i chi'ch hun i'ch helpu chi i benderfynu a ydych chi am fod yn Hyrwyddwr yn y gweithle?

- Ydw i'n angerddol am fynd i'r afael â'r ystrydebau, y stigma a'r gwahaniaethu sy'n gysylltiedig â phobl sy'n profi problemau iechyd meddwl?
- A oes gennyf yr amser a'r adnoddau i arwain gweithgaredd gwrth-stigma?
- A wyf yn barod i ymgysylltu â chydweithwyr yn adeiladol ac yn gadarnhaol wrth weithredu i fynd i'r afael â stigma iechyd meddwl?
- A fyddaf yn lledaenu'r gair am Amser i Newid Cymru ac yn eirioli beth sydd gan yr ymgyrch i'w gynnig yn fy sefydliad?
- A allaf rymuso cydweithwyr i rannu eu profiadau o broblemau iechyd meddwl yn y gweithle?
- A allaf ddyfalbarhau er gwaethaf rhwystrau a heriau mewnol?

Cred eich cyflogwr y dylai mynd i'r afael â stigma iechyd meddwl a hyrwyddo lles yn y gweithle fod yn un o'i brif flaenoriaethau ac mae angen i weithwyr, nad ydynt yn ofni sefyll y tu ôl i'r achos pwysig hwn, gamu i fyny a hyrwyddo newid yn fewnol.



Felly, beth mae Hyrwyddwyr yn ei wneud?

Fel Hyrwyddwr, byddwch yn codi ymwybyddiaeth am iechyd meddwl ac yn helpu i chwalu stigma yn y gweithle. Chi sydd i benderfynu yn llwyr sut i wneud hyn (rydym yn eich annog i fod yn greadigol!). Fodd bynnag, dylai gweithgaredd gwrth-stigma helpu i gefnogi eich cynllun gweithredu Addewid Cyflogwr yn ogystal â strategaeth gyffredinol eich cyflogwr ar gyfer cefnogi gweithwyr.

Mae gan hyrwyddwyr rôl flaenllaw wrth ddod â stigma a diwylliant distawrwydd i ben. Os gallwch chi ymrwymo i normaleiddio sgysiau ynghylch iechyd meddwl, bydd hyn yn cael effaith ar ddiwylliant a chanfyddiadau cyffredinol ymhlith eich cydweithwyr.

Mae pob gweithgaredd, waeth pa mor fawr neu fach, yn cyfrannu at ein nod ar y cyd o fynd i'r afael â stigma iechyd meddwl, fel trefnu stondin yn eich ffreutur neu ddechrau sgws am iechyd meddwl gyda'ch tîm. Mae gennym ni rai syniadau ar gyfer cychwyn yma. [\[link here?\]](#)

Beth alla i elwa o fod yn Hyrwyddwyr?

- Gwybod eich bod yn rhan o fudiad enfawr i greu newid positif.
- Bod yn rhan o rwydwaith o unigolion o'r un anian lle gallwch ddysgu a rhannu gwybodaeth.
- Cynyddu eich dealltwriaeth o les a herio stigma iechyd meddwl yn y gweithle.
- Datblygu sgiliau y tu allan i'ch rôl a dysgu oddi wrth eich cyfoedion.
- Mwy o hyder wrth siarad yn gyhoeddus am faterion rydych chi'n angerddol amdany'n nhw.
- Helpu i roi diwedd ar stigma iechyd meddwl a newid sut mae'ch gweithle yn meddwl ac yn gweithredu am iechyd meddwl.



Pa gymorth fedra i ddisgwyl fel Hyrwyddwyr gan Amser i Newid Cymru?

Darparu y wybodaeth ddiweddaraf i chi am yr ymgyrch a'r hyn sydd ar y gweill.

Bod ar gael i ateb unrhyw gwestiynau ynghylch bod yn Hyrwyddwr y Gweithle.

Cyfeirio chi at wybodaeth ac arweiniad i'ch cefnogi chi i fynd i'r afael â materion llesiant gweithle ehangach gan gynnwys hyfforddiant ac adnoddau defnyddiol yn ein rhwydwaith.

Rhoi awgrymiadau a thechnegau i chi i gynyddu lles yn eich plith chi a'ch cydweithwyr, gan gynnwys sut i reoli sgysiau heriol gyda chydweithwyr sy'n ei chael hi'n anodd.

Rhoi cyngor ac adnoddau ar gyfer gweithredu ymgyrchoedd ymwybyddiaeth fewnol.

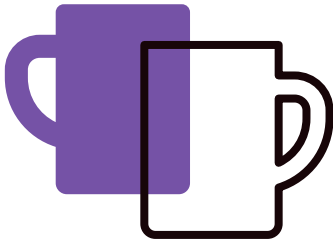


Sut gallaf i ddechrau arni fel Hyrwyddwyr y gweithle? Canllaw ar gyfer dechrau arni

Mae dechrau arni yn syml, bydd y canllaw gam wrth gam hwn yn eglurhau beth fyddwch chi angen i'ch paratoi i ddechrau y sgysiau a fydd yn newid bywydau pobl.

- ✓ Gwiriwch gydag Adnoddau Dynol pwy yw eich Arweinydd
- ✓ Addewid Amser i Newid Cymru. Yna cysylltwch â nhw a sicrhau eich bod chi'n rhan o'u rhestr bostio fel eich bod chi'n cael diweddariadau ar yr hyn sy'n digwydd yn fewnol.
- ✓ Darganfyddwch a oes gan eich sefydliad Hyrwyddwyr y
- ✓ Gweithle cofrestredig eraill a chysylltwch â nhw. Byddant yn hanfodol ar gyfer darparu cefnogaeth a gwybodaeth i helpu chi gyflawni yn eich sefydliad.
- ✓ Nodwch pa sgiliau sydd gennych chi yr ydych chi'n hoffi eu defnyddio neu eisiau datblygu mwy.
- ✓ Meddyliwch am y gweithgareddau y gallwch chi eu gwneud i ddechrau sgysiau yn uniongyrchol ac yn anuniongyrchol.
- ✓ Mapiwch allan yn y dyddiadur pryd y gallwch chi eu cynnal yn realistig a bod yn ystyriol o'ch llwyth gwaith a'ch ymrwymadau.
- ✓ Sicrhewch gefnogaeth gan eich Rheolwr Llinell os nad ydych wedi gwneud hynny eto gan y byddant hefyd yn allweddol i'ch galluogi i gyflawni'r rôl hon.
- ✓ Gwnewch eich rhestr eich hun ar gyfer cyfeirio at gefnogaeth trwy gynnwys manylion popeth sydd gan eich sefydliad i'w gynnig i'ch cydweithwyr, er enghraifft Rhaglen Cymorth i Weithwyr. Gallwch hefyd edrych ar y rhestr rydyn ni wedi'i hawgrymu yn y llawlyfr hwn.
- ✓ Darllenwch y llawlyfr hwn yn llawn ac os gallwch chi gael hyfforddiant gwnewch hynny.

Rydych chi nawr yn barod i ddechrau'r sgwrs. Beth am roi cynnig ar y syniadau rhain i gychwyn sgwrs. [\[link here\]](#)



Dechrau'r sgwrs ac annog pobl i siarad am iechyd meddwl

Gall cychwyn sgwrs fod yn ffordd bwerus i herio stigma iechyd meddwl a chael pobl i feddwl am eu canfyddiadau. I bob un ohonom, mae ein hiechyd meddwl yr un mor bwysig â'n hiechyd corfforol. Mae siarad yn ein helpu ni i gyd i gydnabod hyn a gall chwalu camsyniadau ynghylch problemau iechyd meddwl a'r bobl sy'n eu profi.

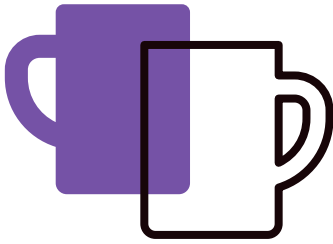
Efallai yr hoffech chi ddechrau gyda y gweithgareddau canlynol:

- Sôn am Amser i Newid Cymru a pham rydych chi'n cefnogi ein gwaith.
- Gofynnwch i rywun sut maen nhw'n gwneud, a chymerwch amser i wrando ac ymgysylltu â'u hymateb.
- Os oes gennych eich profiad personol eich hun o broblemau iechyd meddwl, a dim ond os ydywn teimlo'n iawn i chi, a'ch bod chi'n gwybod faint o'ch stori rydych chi am ei rhannu, gallwch chi siarad am y profiad personol hwn gyda'ch cydweithwyr neu dîm.
- Siaradwch am yr hyn sy'n eich helpu i gynnal lles, ymlacio neu ddad-straen. Gofynnwch i'ch cydweithwyr beth sy'n eu helpu. Edrychwch ar ein tudalen 'Ymdopi â straen yn y gwaith'.
- Defnyddiwch straeon newyddion sy'n ymwneud ag iechyd meddwl i ddechrau trafodaeth.
- Gallech ddechrau gyda ffaith fel un o'r rhai yn wedi eu cynnwys isod:

Bydd 1 o bob 4 o bobl yn profi problem iechyd meddwl mewn unrhyw flwyddyn benodol

Mae 61% o weithwyr wedi profi materion iechyd meddwl yn ymwneud â gwaith. Mae gweithwyr y DU yn profi iselder, straen neu bryder.

Afiechyd meddwl yw prif achos absenoldeb salwch yn y DU.



Y prif negeseuon i'w cyfleu yw...

Rydym oll yn fodau dynol.
Mae gennym oll iechyd meddwl.

Gall siarad amdano wneud gwahaniaeth enfawr.

Mae yna hefyd negeseuon allweddol eraill efallai yr hoffech chi adeiladu sgysiau o'u cwmpas:

- Mae iechyd meddwl yr un mor bwysig ag iechyd corfforol.
- Mae problemau iechyd meddwl yn gyffredin ac fe ellir eu trin.
- Mae pethau bach yn gwneud gwahaniaeth mawr o ran iechyd meddwl.
- Mae'n helpu i siarad am iechyd meddwl, ond gall gymryd dewrder. Gall gofyn 'sut wyt ti?' - A chymryd amser i wrando'n iawn ar yr ymateb - wneud gwahaniaeth enfawr.
- Mae angen cefnogaeth ar bob un ohonom weithiau.
- Cadwch lygad am arwyddion o straen na ellir eu rheoli ynoch chi a'ch cydweithwyr.
- Dod o hyd i ffyrdd o ofalu amdanoch eich hun a'u gweithredu.



Pa mor bwysig yw hi i fod yn ymwybodol o ffiniau fel Hyrwyddwr?

Mae diffinio ffiniau yn allweddol i'ch rôl.

Mae ffiniau'n bodoli i amddiffyn pawb. Gall sefydlu ffiniau helpu i egluro'ch rôl fel Hyrwyddwr a'r berthynas sydd gennych â chydweithwyr pan fyddwch chi yn y rôl honno. Bydd bod yn glir ynghylch yr hyn y gallwch ac na allwch ei gynnig fel Hyrwyddwr yn eich helpu i fwynhau'r rôl a rheoli disgwyliadau pobl eraill.

Bydd yr adran hon yn manylu ar rai pethau yr hoffech chi feddwl amdanynt wrth geisio sefydlu ffiniau clir, a allai helpu i'ch cadw chi a'ch cydweithwyr yn ddiogel. Mae rhain yn rhai awgrymiadau o bethau i chi eu hystyried ond nid yw'n rhestr gynhwysfawr nac yn ganllaw i'w ddilyn. Nid yw ein hawgrymiadau wedi'u bwriadu i gymryd lle polisiâu a chanllawiau eich sefydliad, a dylech bob amser gynghori'r wybodaeth y mae eich sefydliad yn ei darparu i'ch arwain.

Y ffiniau fydd o bosib yn bwysig i chi yn eich rôl fel Hyrwyddwr y Gweithle:

Amser: Gwybod faint o amser y gallwch ei gynnig i'r rôl a'r gefnogaeth y gallwch ei darparu i'ch cydweithwyr.

Galluoedd: Bod yn glir ynghylch pa sgiliau, gwybodaeth a galluoedd proffesiynol sydd gennych neu nad oes gennych chi i helpu eraill.

Cyfrinachedd: Bod yn glir ynghylch yr hyn y gallwch ac na allwch ei gadw'n gyfrinachol a'r amgylchiadau pan fydd angen rhannu pethau sydd wedi'u rhannu â chi yn rhywle arall. Chwiliwch am y wybodaeth hon ym mholisiâu diogelu data a chyfrinachedd eich sefydliad.



Byddwch yn glir beth yw eich rôl a beth nid yw eich rôl.

Hyrwyddwr yw rhywun sy'n gweithredu yn y gweithle i godi ymwybyddiaeth o iechyd meddwl a herio stigma iechyd meddwl.

- Cofiwch, nid rôl 'fugeiliol' yw rôl yr Hyrwyddwr. Mae'n bwysig nad yw eraill yn eich gweld chi fel cwnselydd ac nad ydych chi'n teimlo bod yn rhaid i chi fynd y tu hwnt i'ch galluoedd a'ch rôl i ddarparu cefnogaeth emosiynol barhaus i rywun oherwydd eich rôl fel Hyrwyddwr.
- Fel Hyrwyddwr ac os ydych chi'n teimlo'n gyffyrddus yn gwneud hynny, gallwch gynnig cefnogaeth cymheiriaid, pwynt cyswllt amgen ar sail gyfartal, wedi'i seilio ar eich profiadau a rennir.
- Fel arall, efallai y byddwch chi'n fwy cyfforddus yn gwneud pethau ymarferol fel e-bostio/gosod posteri ac mae hynny'n iawn hefyd.



Canllawiau ar gyfer cynnal ffiniau

Mae cadw ffiniau clir yn dechrau gyda deall eich rôl a'i chadw diffiniad clir.

Efallai y byddai'n ddefnyddiol i chi edrych ar ddisgrifiad rôl Hyrwyddwr y Gweithle, gallwch ddod o hyd iddo ar ein gwefan a nodi'r math o weithgareddau yr ydych eisoes yn ymgymryd â hwy neu am ymgymryd â hwy. Fel hyn, gallwch chi ddiffinio beth fydd bod yn Hyrwyddwr yn ei olygu i chi.

Trwy fod yn glir ynghylch pa weithgareddau y byddwch chi'n ymgymryd â nhw, gallwch greu a chynnal eich ffiniau, ac osgoi teimlo gormod o bwysau neu bwysau i weithredu y tu allan i'r hyn rydych chi'n gyffyrddus yn ei wneud.

Byddwch yn ymwybodol beth yw diben eich rôl fel Hyrwyddwr

Gallwch ddefnyddio unrhyw sgiliau y gallech fod wedi'u hennill o hyfforddiant fel Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl ond cofiwch eich bod yn gweithredu yn rhinwedd Hyrwyddwr, nid fel cwnselydd nac fel cynorthwydd cyntaf iechyd meddwl. Mae'n bwysig gwahanu eich rôl broffesiynol a'ch rôl fel Hyrwyddwr. Efallai eich bod yn gynghorydd hyfforddedig neu'n weithiwr iechyd meddwl proffesiynol, fodd bynnag fel Hyrwyddwr, eich rôl yw gwrando a chyfeirio, a pheidio â llunio barn broffesiynol.

Peidiwch byth ag addo cyfrinachedd

Ni allwch fyth addo cyfrinachedd oherwydd gall eich cydweithiwr ddatgelu rhywbeth sy'n bryder diogelu - megis datgeliadau ynghylch risg neu niwed iddo'i hun neu i un arall.

Gallai datgeliadau eraill ymwneud â chyflawni troseddau difrifol yn ogystal ag am weithgareddau sydd wedi'u gwahardd yn ddwfn yn y sefydliad ac felly mae'n ddyletswydd arnoch chi fel un o weithwyr y sefydliad i gynyddu trwy sianeli priodol.

Dechreuwch sgysiau bob amser trwy egluro y gallai fod rhai datgeliadau y byddai angen i chi eu fflagio neu eu huwchraddio a bod yn glir iawn pam fyddai hynny a beth fyddech chi'n ei wneud.



Canllawiau ar gyfer cynnal ffiniau Parhâd

Cyfeirio unigolion i gael mwy o wybodaeth a chefnogaeth

Efallai y byddai'n ddefnyddiol gofyn i'r unigolyn: "Beth hoffech chi ddigwydd yn y sefyllfa hon?" Bydd hyn yn helpu i'w rymuso a'u hannog i gymryd y camau sy'n ymddangos yn iawn iddyn nhw. Byddwch yn glir ynghylch yr hyn y gallwch chi ei wneud, yn ogystal â'r hyn na allwch chi ei wneud.

Gweler gwybodaeth am gyfeirio arwyddion a lle y gallwch gyfeirio at gydweithwyr yma. [\[link here?\]](#)

Esboniwch eich rôl a'i therfynau i gydweithwyr fel y gallwch reoli disgwyliadau pobl

Byddwch yn glir yn glŷn â'r gweithgareddau fyddwch chi'n eu gwneud fel rhan o'ch rôl. Er enghraifft, gallech ddweud "fy rôl fel Hyrwyddwr yw rhannu gwybodaeth sy'n hyrwyddo ymwybyddiaeth o sut i gadw'ch hun yn iach yn feddyliol."

Cyfathrebwch y rhesymau am y ffiniau

Os mae rhywun yn gofyn am gyngor neu gymorth uniongyrchol y tu hwnt i ch rôl, gallech ddweud: "Mae'n ddrwg gennyf, nid fi yw'r person gorau i'ch cyngori ar hynny ac nid oes gennyf y wybodaeth, y sgiliau na'r profiad i'ch helpu gyda hyn. Nid wyf yn weithiwr iechyd meddwl proffesiynol a gall camu y tu allan i'm gallu fel pencampwr ddim fod o gymorth i chi. Ond gallaf awgrymu ffynonellau eraill o help a chymorth y gallech ddyuno eu defnyddio." Mae'r esboniad yn dangos eich bod yn deall ac yn credu yn y rhesymau dros y ffin.

Peidiwch â addo rhywbeth na ellir ei gyflawni

Er enghraifft, peidiwch â dweud wrth rywun bod popeth maen nhw'n ei ddweud wrthyf yn gwbl gyfrinachol os oes siawns y gallai'r hyn a ddywedant olygu bod angen i chi rybuddio rhywun arall yn eich sefydliad.



Adnabod pan nad yw ffiniau'n gweithio

Byddwch yn ymwybodol o'ch lles eich hun a dylech roi o'ch amser i sylwi ar unrhyw newidiadau a allai awgrymu bod angen i chi gymryd ychydig llai ymlaen. Gall myfyrio ar eich rôl yn rheolaidd eich helpu i nodi a ydych yn gwneud gormod.

- Byddwch yn garedig i chi'ch hun os ydych yn gwneud camgymeriad. Nodwch beth ddigwyddodd a sut y gallwch chi ei wneud yn wahanol y tro nesaf.
- Siaradwch â rhywun. Yn union fel y dymunwch annog sgysiau am iechyd meddwl gyda'ch cydweithwyr ac iddynt sgwrsio am sut maent yn teimlo, gwnewch yn siŵr eich bod hefyd yn cymryd amser i gael y sgysiau hyn eich hun. Mae'n bosibl y byddwch am drafod hyn gyda'ch rheolwr llinell yn y lle cyntaf.
- Os teimlwch nad yw eraill yn parchu neu'n aneglur ar eich ffiniau, siaradwch â nhw. Eich datganiad drwy ddechrau gyda 'dwi' a mynd ymlaen i ddisgrifio'r hyn rydych chi'n ei feddwl neu'n ei deimlo. Er enghraifft, gallech ddweud: "Dydw i ddim yn teimlo'n gyfforddus yn parhau â'r sgwrs hon nes bod y ddau ohonom yn glir ynglŷn â beth yw fy rôl o ran eich cefnogi." Drwy ddefnyddio 'dwi' fel hyn, rydych chi'n cymryd perchenogaeth o'r datganiad, sy'n rymus ac yn dangos eich bod chi'n bersonol yn poeni am y canlyniad.



Diogelu a phwysigrwydd bod yn ymwybodol ohono.

Beth yw diogelu?

Mae diogelu yn sicrhau bod;

- Oedolion neu blant sy'n agored i niwed yn cael eu hamddiffyn rhag camdriniaeth neu esgeulustod.
- Bod pobl yn cael eu cynorthwyo i gael mynediad da at ofal iechyd ac yn aros yn iach.
- Bod pobl yn cael eu cefnogi i gael bywydau llawn a hapus.
- Bod pobl yn cael gofal diogel sy'n grymuso.
- Mae pobl yn cael y cymorth sydd ei angen arnynt i wneud y gorau o'u bywydau ac i gael eu hawliau cyfartal llawn.

Beth yw person bregus?

Gallai unigolyn agored i niwed fod yn unrhyw un sydd efallai yn methu gofalu am ei hun neu amddiffyn ei hun. Felly, caiff pob plentyn dan 18 oed ei ystyried yn awtomatig fel un sy'n agored i niwed.

Fodd bynnag, mae oedolyn sy'n agored i niwed yn cyfeirio at unrhyw unigolyn 18 oed neu hŷn a allai fod yn methu gofalu amdano neu ei ddiogelu ei hun.

Gall hyn gynnwys pobl sydd:

- Bod â phroblem iechyd meddwl
- Bod ag anabledd corfforol neu synhwyaidd
- Bod ag anabledd dysgu
- Yn cael salwch corfforol difrifol
- Sy'n oedrannus ac eiddil
- Yn camddefnyddio sylweddau

Mae'n werth nodi y gall bregusrwydd fod yn barhaol neu dros dro.



Diogelu a phwysigrwydd bod yn ymwybodol ohono.

Beth mae diogelu yn ei gwmpasu?

Gall diogelu fod yn berthnasol i gam-drin sy'n perthyn i unrhyw rai o'r categorïau isod:

- Cam-drin corfforol
- Cam-drin rhywiol neu Gamfanteisio
- Esgeuluso
- Cam-drin Seicolegol / Emosiynol
- Financial / Material Abuse
- Cam-drin Ariannol / Materol
- Seiberfwlio / Bwlio
- Hunan-niweidio / Hunan-gam-drin

Efallai y byddwch yn dod ar draws rhai sefyllfaoedd a allai amlygu pryder diogelu:

- Alcohol
- Meddyliau am hunanladdiad
- Cynllun ar gyfer hunanladdiad
- Achos niwed sylweddol i eraill
- Materion ariannol
- Profiadau cyffredinol iechyd meddwl gwael
- Bwlio
- Cyflawni trosedd



Awgrymiadau ar beth i wneud a pheidio gwneud os mae rhywun yn datgelu rhywbeth pryderus i chi

Beth ddylech wneud?

Mae'n bwysig cofio pan fydd person yn datgelu rhywbeth a allai fod yn fater o bryder yna byddai angen i chi roi gwybod iddo / iddi os gallwch y byddai angen i chi ddweud wrth rywun am hyn a bod yn siŵr o esbonio pam. Rhestrir isod rai pethau i'ch helpu i ddelio â'r sefyllfa y ffordd orau y gallwch:

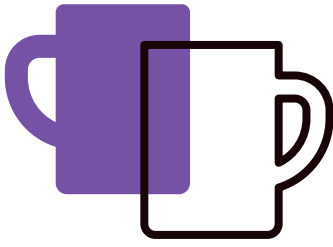
- Gwrando heb lunio barn.
- Ymddwyn mewn modd agored a chyfeillgar ond osgoi bod yn or-gyfarwydd ar lafar neu weithred.
- Peidiwch â chynhyrfu a dylech roi sicrwydd i'r person ei fod wedi gwneud y peth iawn i'w ddatgelu heb beryglu ei urddas na gwneud dim i amharu ar ei ymddygiad ei hun.
- Hysbysu'ch person neu Ddirprwy diogelu dynodedig cyn gynted ag y bo modd a throsglwyddo'r cofnod ysgrifenedig.
- Ceisiwch gofnodi'r hyn a ddywedodd y person, gan ddefnyddio ei eiriau ei hun lle bo modd.
- Llofnodi a dyddio'r cofnod.
- Os nad oes gan eich sefydliad unigolyn Diogelu dynodedig, siaradwch â'ch rheolwr llinell neu'ch adran adnoddau dynol.
- Cadw cyfrinachedd a pheidio trafod gydag eraill.
- Sicrhewch eich bod yn cael cymorth, er enghraifft sesiwn frifio gan yr arweinydd dynodedig, y rheolwr llinell neu eiriolwyr eraill ar ôl i chi ddelio â'r sefyllfa.



Awgrymiadau ar beth i wneud a pheidio gwneud os mae rhywun yn datgelu rhywbeth pryderus i chi

Peidiwch â:

- Gofyn cwestiynau, dim ond os oes rhaid i chi, gwnewch yn siŵr eu bod yn gwestiynau penagored i egluro dealltwriaeth ac nid i archwilio neu ymchwilio.
- Rhoi barn na chynnig cyngor.
- Addo cyfrinachedd - eglurwch efallai y bydd angen i chi siarad â rhywun arall.
- Osgoi unrhyw gyswllt neu ymddygiad corfforol y gellid ei gamddehongli.



Ymdrîn â sgysiau am iechyd meddwl

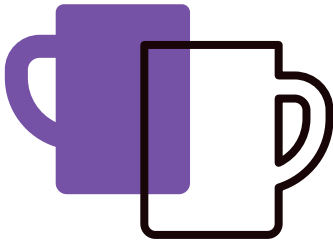
Gallai sefyllfa o'r fath fod yn newydd i chi, neu efallai y bydd gennych brofiad o reoli sgysiau sensitif oherwydd eich rôl yn eich swydd neu hanes personol. Mae'r awgrymiadau canlynol yn seiliedig ar yr hyn a ddysgwyd sy'n gallu gweithio'n dda.

Cofiwch, bydd pob sgwrs yn wahanol

Meddylwch am y sefyllfa a'r person unigol, efallai y bydd un person am ddweud ei hanes wrthy, tra gall rhywun arall fod yn dweud wrthy fel cam cyntaf tuag at geisio cymorth. Bydd ystyried pam fod eich cydweithiwr yn dechrau'r sgwrs yn helpu i lywio sut rydych chi'n ei reoli.

**Ein hamser i newid Cymru mae
hyrwyddwyr wedi gwneud y fath
gwahaniaeth yn Nhŷ'r Cwmniau.
Eu didwylledd, parodrwydd i cefnogi
eraill ac angerdd am mynd i'r
afael â stigma ynghylch meddyliol
iechyd, wedi cael effaith enfawr.
Rydym mor ddiolchgar am y
cyfraniad maen nhw'n ei wneud
bob dydd.**

Angela Lewis, Companies House

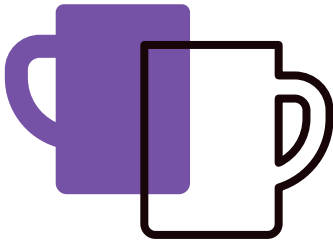


Prif gyngor: Delio â sgysiau ble mae cydweithiwr yn datgan eu bod yn brwydro gyda eu hiechyd meddwl

Gall sgysiau sbarduno atgofion poenus

Gall wrando ar brofiadau eraill sy'n debyg at eich profiad eich hun sbarduno meddyliau am eich profiad o broblemau iechyd meddwl neu ddigwyddiadau trawmatig yr ydych wedi dod ar eu traws. Meddyliwch sut y gallech chi ofalu am eich lles eich hun fel Hyrwyddwr a chofiwch eich iechyd chi sy'n dod gyntaf. Os nad ydych yn teimlo eich bod yn gallu parhau â'r rôl am unrhyw reswm, gallwch stopio ar unrhyw adeg.

- Dewch o hyd i le tawel gydag awyrgylch anffurfiol, efallai mewn caffi neu dros goffi - ni ddylai hyn deimlo fel cyfweiliad ffurfiol.
- Gwrandewch yn astud ar yr unigolyn, trwy roi eich sylw eiddgar iddo ef neu hi. Ceisiwch osgoi gofyn unrhyw gwestiynau neu wneud sylwadau sydd gennych nes bod y person wedi gorffen fel na fyddwch yn torri ar eu traws.
- Ceisiwch sefydlu cysylltiad llygad mewn ffordd anfygythiol.
- Defnyddiwch iaith y corff positif, ac anogwch yr unigolyn i barhau â sylwadau llafar bach fel 'Rwy'n gweld' neu 'beth ddigwyddodd nesaf?'
- Bydd hyn yn gadael iddynt wybod eich bod yn talu sylw i'r hyn y maent yn ei ddweud ac yn mynd ati i wrando arnynt.
- Gwiriwch eich dealltwriaeth trwy aralleirio beth mae'r person wedi'i ddweud yn ôl wrthynt.
- Adlewyrchu yn ôl y geiriau gwreiddiol y maent wedi'u defnyddio iddynt, oherwydd gall hyn eu hannog i agor mwy. Er enghraifft, gallai adlewyrchiad da i 'Dwi jyst yn teimlo mor unig' fod yn 'unig?'
- Ymatebwch trwy ddefnyddio datganiadau empathi fel: "Rwy'n gwerthfawrogi bod yn rhaid i hyn fod yn anodd i chi...".
- Osgoi ystrydebau. Nid yw sylwadau fel 'tyrod o 'na' neu 'Ti yn cael diwrnod gwael dyna i gyd' yn ddefnyddiol.
- Gwaredu unrhyw chwedlau. Mae problemau iechyd meddwl yn fwy cyffredin nag y mae pobl yn meddwl a gallant effeithio ar unrhyw un ar unrhyw adeg.



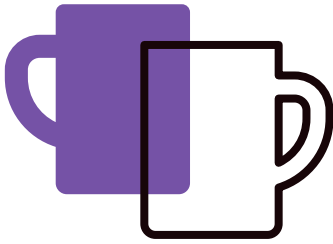
Prif gyngor: Delio â sgysiau ble mae cydweithiwr yn datgan eu bod yn brwydro gyda eu hiechyd meddwl

- Ceisiwch osgoi gofyn gormod o gwestiynau, yn enwedig cwestiynau sydd ddim ond angen ateb 'ie' neu 'na', neu sy'n dechrau gyda'r gair 'pam'. Gofynnwch gwestiynau agored i wahodd ymateb manylach.
- Dywedwch wrthyf sut rydych chi'n teimlo?
- Sut ydych chi'n gofalu amdanoch chi'ch hun?
- Pa gefnogaeth sydd gennych ar waith?
- Sicrhewch ei fod yn gadarnhaol eu bod am siarad am eu profiad, beth sy'n digwydd gyda nhw, neu eu bod yn chwilio am gefnogaeth (os yw mai dyma'r achos).
- A yw'r unigolyn yn ymwybodol o ffynonellau cymorth? Cyfeiriwch at wybodaeth a chefnogaeth bellach. Efallai y byddai'n ddefnyddiol gofyn i'r unigolyn: "Beth hoffech chi ddigwyddyn y sefyllfa yma?" Bydd hyn yn helpu i'w grymuso a'u hannog i gymryd y camau sy'n ymddangos yn iawn iddyn nhw. Byddwch yn glir ynghylch yr hyn y gallwch chi ei wneud, yn ogystal â'r hyn na allwch chi ei wneud.
- Y peth pwysig yw gwrando yn hytrach na rhoi cyngor mae angen i unigolyn allu gweithredu drosto'i hun. Cyfeiriwch yr unigolyn at ffynonellau cymorth, yn hytrach na dweud wrthynt beth yw eich barn chi orau. Cymerwch gip ar yr adran 'Rheoli ffiniau' i gael mwy o wybodaeth am hyn.

Gair i gall

Os yw rhywun yn emosiynol iawn, rhwch amser iddyn nhw setlo. Gall fod ychydig yn anniddig ar y dechrau gwylio ffrind neu gydweithiwr yn mewn trallod emosiynol. Peidiwch â chynhyrfu, eisteddwch yn dawel a defnyddio ymadroddion fel:

- Beth bynnag ydyw, bydd yn pasio.
- Beth bynnag ydych chi / gallwn ei guro.
- Nid ydych chi ar eich pen eich hun, rwyf wedi bod trwy'r un peth â hyn fy hun a bydd popeth yn iawn.
- Cymerwch eich amser, dim ond siarad pan fyddwch chi'n teimlo'n barod.



Pan mae rhywun eisiau siarad ond rydych yn brin o amser

Unwaith y bydd rhywun yn gwybod ei fod yn cael y lle a'r amser i siarad, byddant yn gwneud hynny.

Ond weithiau pan fydd rhywun yn cymryd y dewrder i siarad â chi efallai na fydd yn bosibl i chi roi'r amser sydd ei angen arnynt yn y fan a'r lle. Chi fydd y barnwr gorau o hyn.

Cofiwch ddangos bob amser eich bod yn cydnabod eu bod wedi cymryd cam cadarnhaol trwy siarad â chi, esbonio pam na allwch siarad nawr a threfnu amser gwell i gael y sgwrs.

Os oes angen help ar frys ar rywun bob amser i gyfeirio ar unwaith i gefnogi, efallai yr hoffech eu helpu trwy fynd i wefan Mind neu Hafal.

Fel arall gallwch ffonio'r Samariaid
08457 90 90 90 Mae'r llinellau ar agor
24 awr y dydd, 365 diwrnod y flwyddyn.



Rhannu eich stori

Efallai y sylwch fod cydweithwyr yn dweud wrthych am eu meddyliau, eu teimladau, eu profiadau a'u pryderon eu hunain, fel rhan o geisio cael cefnogaeth ynghylch eu hiechyd meddwl eu hunain.

Os oes gennych eich profiad personol eich hun o broblemau iechyd meddwl, efallai y byddwch yn dewis rhannu hyn fel ffordd o gefnogi'ch cydweithiwr. Nid oes unrhyw ofyniad o gwbl i rannu'ch stori fel Hyrwyddwr. Rydym yn cydnabod bod hwn yn benderfyniad mawr a phersonol iawn.

Pryd mae'n ddefnyddiol dweud eich stori?

Mae cydweithiwr yn dweud wrthych ei fod yn credu y gallai fod ganddo/i PTSD (anhwylder straen wedi trawma), a'ch bod wedi cael profiad tebyg, gallai fod yn ddefnyddiol ichi egluro sut y gwnaethoch geisio cymorth a beth weithiodd i chi. Fodd bynnag, efallai na fydd yn ddefnyddiol siarad yn fanwl am fanylion sensitif eich stori eich hun; er efallai eich bod wedi profi rhywbeth tebyg, ni fydd yr amgylchiadau a'r teimladau yr un peth yn union a gallant fod yn llethol i'r person arall. Cwestiwn da i'w ofyn i chi'ch hun yw, sut fydd yr unigolyn hwn yn elwa o glywed am fy mhrofiad fy hun?

Cofiwch: yn y pen draw, chi a pholisi eich sefydliad sy'n gyfrifol am hynny

Mae cyfathrebu yn beth personol iawn felly defnyddiwch yr hyn sy'n teimlo'n iawn i chi ar sail eich profiad o reoli sgysiau sensitif. Nid yw ein hawgrymiadau wedi'u bwriadu i gymryd lle polisïau a chanllawiau eich sefydliad, ac rydym yn eich annog i chwilio am wybodaeth a chefnogaeth y mae eich gwasanaeth yn eu darparu cyn cychwyn sgysiau am les meddyliol. Nid yw'r tîm Amser i Newid Cymru yn gallu rhoi cyngor i Hyrwyddwyr ar bolisïau 'gwasanaethau unigol'.

Rydym ni fel eich penaethiaid gyda amser i gymryd amser i ffwrdd o ddiwrnod prysur i siarad a gwrando. Efallai y bydd pobl yn edrych yn gorfforol dda ond mae'r hyn sy'n digwydd y tu mewn yn gallu cael effaith fwy niweidiol.

Carl Hendy, Ysgaffaldiau ASW



Sefyll i fyny, siarad allan a rhannu eich stori personol

Mae straeon yn bwysig. Mae straeon yn cael pobl i ddeall yr effaith go iawn a gweld pethau o safbwynt gwahanol. Mae straeon yn rhoi dewrder i bobl ofyn am gymorth a siarad.

Mae straeon yn creu amgylchedd ar gyfer newid.

Cofiwch

Os oes gennych eich profiad personol eich hun o broblemau iechyd meddwl nid oes unrhyw ofyniad o gwbl i rannu'ch stori fel Hyrwyddwr. Rydym yn cydnabod bod hwn yn benderfyniad mawr a phersonol iawn. Peidiwch â gorfodi eich hun allan o'ch parth cysur dim ond oherwydd eich bod chi'n meddwl y dylech chi wneud hynny.

Mae gan bawb stori i'w hadrodd. Gall rhannu eich profiad eich hun o straen, pryder, hwyliau isel neu broblemau iechyd meddwl eraill fod yn arf pwerus wrth dorri ystrydebau. Mae'r canllaw hwn wedi'i gynllunio i'ch helpu chi i feddwl am sut i fynd ati i wneud hynny mewn ffordd ddiogel ac effeithiol.



Manteision rhannu eich stori

Gall rhannu eich stori:

Ddangos y gall pobl barhau i weithio a rheoli pryder, iselder ysbryd neu broblemau iechyd meddwl eraill yn effeithiol.

Annog eraill i siarad yn agored am eu profiad gyda phroblemau iechyd meddwl. Efallai y cewch eich synnu gan faint o'ch cydweithwyr sydd hefyd wedi profi problem iechyd meddwl ar ryw adeg yn eu bywyd, neu wedi cefnogi rhywun annwyl.

Helpu eraill sy'n profi problem iechyd meddwl i weithredu.

Annog eich cyflogwr i wneud iechyd meddwl yn y gweithle yn flaenoriaeth.

Pum cwestiwn i ofyn i eich hun cyn rhannu eich stori

1. Pam ydych chi'n dweud y stori hon?

Beth ydych chi'n gobeithio'i gyflawni? A fydd eich stori yn ysbrydoli cydweithiwr? Neu efallai rhoi rheswm cymhellol dros weithredu argymhelliad polisi penodol yn eich sefydliad?

2. Beth ydych chi'n teimlo'n gyffyrddus yn ei rhannu?

Meddylwch yn ofalus a phenderfynwch pa wybodaeth bersonol rydych chi'n teimlo'n gyffyrddus yn ei rhannu â'ch cydweithwyr am eich profiadau iechyd meddwl eich hun, ac a yw'n ddefnyddiol datgelu'r wybodaeth hon mewn rhai sefyllfaoedd.

3. Beth arall allai eich gweithle ei wneud i gefnogi problemau meddyliol?

Yn seiliedig ar eich profiad, sut ydych chi'n meddwl y gellir sicrhau newid cadarnhaol o amgylch iechyd meddwl yn eich sefydliad? Beth ydych chi wedi'i weld wedi'i wneud yn dda a beth sydd angen ei wella?

4. Pwy sydd angen clywed eich stori?

Pwy ydych chi'n meddwl sydd angen bod yn rhan o wneud newid yn eich gweithle? A fydd eich stori yn eu cyrraedd? Os na, sut allwch chi wneud iddo eu cyrraedd?

5. Sut gall eraill helpu?

Yn eich profiad chi, a wnaeth rhywun eich helpu mewn ffordd gofiadwy? A ellir copïo, neu wella eu gweithredoedd, i helpu i greu newid diwylliannol yn eich sefydliad? Gallai fod yn werth tynnu sylw at hyn yn eich stori eich hun.



Deuddeg cam am siarad i fyny yn llwyddiannus

1. Byddwch yn barod

Meddyliwch am y gwahanol ymatebion, cadarnhaol a negyddol, a allai fod gan yr unigolyn fel eich bod chi yn gallu paratoi. Bydd y person yn meddwl am ei ganfyddiad o salwch meddwl, chi fel person a sut mae'r ddau yn cyd-fynd â'i gilydd.

2. Dewiswch amser priodol

Dewiswch amser a lle pan fyddwch chi'n teimlo'n gyffyrddus ac yn barod i siarad.

3. Byddwch yn barod am lawer o gwestiynau... neu ddim un

Efallai y bydd gan yr unigolyn rydych chi'n siarad ag ef lawer o gwestiynau neu angen ei ffurfio ymhellach i'w helpu i ddeall. Peidiwch â phoeni am hyn, chi yw'r arbenigwr ar eich profiad a'ch teimladau eich hun. Fodd bynnag, efallai y byddan nhw'n teimlo'n anghyfforddus ac yn ceisio symud y sgwrs ymlaen - os bydd hyn yn digwydd mae'n dal yn ddefnyddiol bod y cam cyntaf wedi'i gymryd.

4. Efallai na fydd yr ymateb cychwynnol yn parhau

Efallai y bydd yr unigolyn yn ymateb mewn ffordd nad yw'n ddefnyddiol - newid y pwnc efallai, defnyddio ystrydebau yn hytrach na gwrando. Ond rhowch amser iddyn nhw.

5. Sicrhewch fod rhywfaint o wybodaeth yn barod

Weithiau mae pobl yn ei chael hi'n haws darganfod mwy yn eu hamser eu hunain - beth am gael rhai o'n deunyddiau Amser i Newid Cymru i'w rhoi?

6. Cadwch pethau'n ysgafn

Rydyn ni'n gwybod bod pobl weithiau'n ofni siarad am iechyd meddwl oherwydd eu bod nhw'n teimlo nad ydyn nhw'n gwybod beth i'w ddweud na sut i helpu. Felly bydd cadw'r sgwrs yn ysgafn yn helpu i wneud i'r ddau ohonoch ymlacio.

7. Manteisiwch ar gyfleoedd i siarad

Os bydd rhywun yn gofyn ichi am eich iechyd meddwl, peidiwch â bod yn swil i ffwrdd, byddwch chi'ch hun ac atebwch yn onest.

8. Mae gwroldeb yn rhywbeth i'w edmygu

Yn aml unwaith y bydd y pwnc o iechyd meddwl allan yn yr awyr agored bydd pobl eisiau siarad. Peidiwch â synnu os yw'ch gonestrwydd yn annog pobl eraill i siarad am eu



Deuddeg cam am siarad i fyny yn llwyddiannus Parhâd

9. Addaswch eich disgwyliadau

Mae bod yn Hyrwyddwr yn ymwneud â'r camau bach tuag at newid tymor hir. Peidiwch â digalonni os na welwch ganlyniadau eich gweithredoedd ar unwaith fel hyrwyddwr. Gallech fod yn cefnogi un neu lawer mwy o bobl yn dawel trwy eich gwaith. Mae cyrraedd un person yn unig trwy eich gweithredoedd a gwneud gwahaniaeth yn gam cadarnhaol iawn.

10. Byddwch yn onest ynglŷn â ble rydych chi

Fe gewch chi'r un ymateb cadarnhaol os ydych chi'n "gyfiawn" yn gweithio ar eich adferiad ac yn dal i fod â ffordd bell i fynd neu'n dal i gael anhawster neu anawsterau. Mae pobl yn parchu brwydr ddewr lawn cymaint â buddugoliaeth, felly byddwch yn onest yn ei chylch.

11. Defnyddiwch nodiadau os bydd eu hangen arnoch chi

Peidiwch â bod yn hunanymwybodol ynglŷn â defnyddio cardiau. Maen nhw'n dweud wrth eich cynulleidfa eich bod chi'n poeni digon amdany'n nhw i baratoi ymlaen llaw, (hyd yn oed os mai dim ond un person yw eich 'cynulleidfa').

12. Gofynnwch gwestiynau i'r gynulleidfa

"Mae pawb yn cael diwrnodau tywyll p'un a oes ganddyn nhw salwch meddwl ai peidio. Beth sy'n eich helpu chi yn ystod eich dyddiau tywyll?" Mae pobl wrth eu bodd â'r cyfle i ddadansoddi eu hunain ac i ymgysylltu'n bersonol, felly ceiswch roi'r cyfle iddyn nhw wneud hynny.



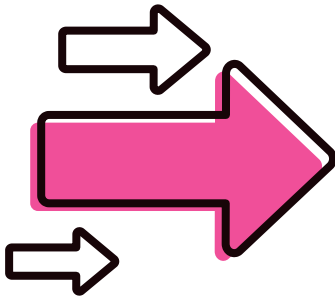
Deuddeg cam am siarad i fyny yn llwyddiannus Parhâd

Strwythuro eich stori

Mae amser yn egwyddor nodweddiadol naturiol ar gyfer llunio stori. Beth ddaeth gyntaf, beth ddigwyddodd nesaf, a beth ddigwyddodd ar ôl hynny? Egwyddor drefnu arall y gallwch ei defnyddioyw "beth sy'n helpu a beth sy'n brifo." e.e. Darluniwch bethau defnyddiol a niweidiol gydag anecdotau o'ch bywyd neu rywun rydych chi'n ei adnabod. Efallai y bydd eich cydweithwyr yn hoffi'r math hwn o gyflwyniad oherwydd eu bod eisiau gwybod sut i fod yn well cynorthwywyr. Beth ydych chi am iddyn nhw ei wybod? Beth ydych chi am iddyn nhw deimlo? A beth ydych chi am iddyn nhw ei wneud?

Sut i ymdopi pan mae eraill yn dweud eu stori wrthyhch

Rhan o rôl Hyrwyddwr yw annog trafodaeth fwy agored ar iechyd meddwl yn y gweithle. O ganlyniad, efallai y gwelwch fod cydweithwyr yn dweud wrthyhch am eu meddyliau, eu teimladau, eu profiadau a'u pryderon eu hunain, fel rhan o geisio cefnogaeth ynghylch eu hiechyd meddwl eu hunain. Os ydych chi'n teimlo'n gyffyrddus yn gwneud hynny, gall fod yn ddefnyddiol rhannu'r hyn a wnaeth pobl eraill i chi i'ch helpu chi i'ch cefnogi pan oeddech chi'n cael trafferth.



Cyfeirio at gymorth

Cyfeirio at gymorth

Mae'n wych cychwyn y sgwrs yn eich gweithle a gobeithiwn y bydd ein deunyddiau a'n syniadau ymgyrchu yn eich helpu i wneud hyn. Weithiau gall hyn olygu y bydd angen rhywfaint o gefnogaeth ar bobl sy'n profi problemau iechyd meddwl ar hyn o bryd oherwydd gall sgwrsiau sensitif fagu teimladau anodd.

Byddem yn eich annog i dynnu sylw at yr deunyddiau cymorth a gynigir yn eich sefydliad ond efallai yr hoffech ddefnyddio rhai o'n rhai ni hefyd felly mae croeso i chi ddefnyddio'r deunydd isod neu gysylltu â'n tudalen gymorth ar-lein.

Os ydych chi'n profi problemau iechyd meddwl neu angen cefnogaeth frys, mae yna lawer o leoedd y gallwch chi fynd iddyn nhw i gael help:

Samariaid

Ffôn: 116 123 (24 awr y dydd, am ddim i ffonio)

E-bost: jo@samaritans.org

Gwefan: samaritans.org

Mae'n darparu cefnogaeth emosiynol gyfrinachol, anfeirniadol i bobl sy'n profi teimladau o drallod neu anobaith, gan gynnwys y rhai a allai arwain at hunanladdiad. Gallwch ffonio, e-bostio, ysgrifennu llythyr neu yn y rhan fwyaf o achosion siarad â rhywun wyneb yn wyneb.

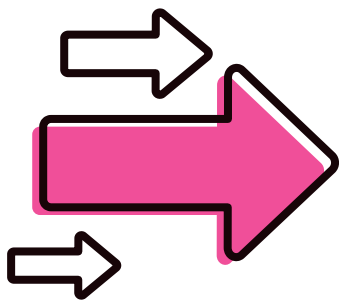
Llinell Wybodaeth Mind

Ffôn: 0300 123 3393 (9yb-5yp Dydd Llun i Dydd Gwener)

E-bost: info@mind.org.uk

Gwefan: mind.org.uk/help/advice_lines

Gyda chefnogaeth a dealltwriaeth, mae Mind yn galluogi pobl i wneud dewisiadau gwybodus. Mae'r Infoline yn rhoi gwybodaeth am fathau o drallod meddwl, ble i gael help, triniaethau cyffuriau, therapiau amgen ac eiriolaeth. Mae gan Mind rwydwaith o bron hefyd 20 o gymdeithasau Mind lleol sy'n darparu gwasanaethau lleol ledled Cymru.



Cyfeirio at gymorth

Hafal

Ffôn: 01792 816 6001 / 832 400

E-bost: hafal@hafal.org

Gwefan: hafal.org

Mae Hafal yn arwain y ffordd Nghymru drwy gefnogi unigolion a'u teuluoedd sy'n adfer o afiechyd meddwl difrifol. Maen't yn fudiad a reolir gan y bobl rydyn ni'n eu cefnogi - unigolion ag afiechyd meddwl difrifol a'u gofalwyr. I ffeindio allan mwy: www.hafal.org

Gofalwyr Cymru

Ffôn: 0808 808 7777

E-bost: info@carersuk.org

Cenhadaeth Gofalwyr Cymru yw I wneud bywyd yn well i ofalwyr: Maen't y rhoi yngor arbennigol, gwybodaeth a chefnogaeth. Maen't yn cysylltu gofalwyr fel nad oes angen i'r un gofalwr ofalu ar ben eu hun. Maen't yn ymgyrchu gyda'u gilydd ar gyfer newid hirdymor.

Elefriends

Gwefan: elefriends.org.uk

Mae Elefriends yn gymuned ar-lein gefnogol lle gallwch chi fod yn chi'ch hun. Mae Elefriends yn cael ei redeg gan Mind.

Gallwch hefyd greu eich dogfen Arwyddbostio eich hun sy'n rhestru'r holl gefnogaeth a gynigir yn fewnol, er enghraifft Rhaglen Cymorth i Weithwyr neu gysylltu â rhwydweithiau presennol yn eich sefydliad, er enghraifft y Rhwydwaith Anabled.



Syniadau ar gyfer cychwyn arni

Gyda'ch cefnogaeth chi, gallwn ni helpu i roi diwedd ar stigma a gwahaniaethu yn ein gweithleoedd ac yn ein cymunedau. Fel gweithwyr proffesiynol, gall ein rolau o ddydd i ddydd fod yn feichus iawn a gall amser fod yn brin. Rydym am i'r rôl Hyrwyddwr Gweithwyr fod mor hygyrch â phosibl felly nid oes ymrwymiad amser penodol. Gofynnwn i chi ymgymryd â gweithgaredd gwrth-stigma ystyrion yn eich gweithle, gan gofio eich bod ond yn ymgymryd â gweithgaredd rydych chi'n teimlo'n gyffyrddus ag ef.

Oes munud gennyf?

Cyfryngau cymdeithasol: Trydarwch gan ddefnyddio #AmseriSiarad, ysgrifennwch flog neu bost ar Facebook (dewis unigol yw defnyddio cyfryngau cymdeithasol ac ni fydd bob amser yn briodol. Sicrhewch eich bod yn ymgynghori ac yn ymwybodol o bolisi eich cyflogwr ar gyfryngau cymdeithasol a cheisiwch ganiatâd lle bo angen).

Rhannu gwybodaeth: Dosbarthu deunyddiau a ddatblygwyd gan Amser i Newid, er enghraifft hyrwyddo gwefan Amser i Newid a hysbysu cydweithwyr ar sut y gall eu cefnogi nhw a'u teuluoedd.

Gosod esiampl: Gwarchod rhag gweithredoedd gwybodus, waeth pa mor dda y gallant, a all atgyfnerthu.

Oes awr gennyf?

Siarad allan: Os oes gennych brofiad uniongyrchol neu anuniongyrchol o broblemau iechyd meddwl, gallwch ddewis rhannu'r rhain â chynulleidfa o'ch cydweithwyr.

Ffeindio eich llais: Os nad oes gennych brofiad byw, cyflwynwch i gydweithwyr am bwysigrwydd taclo stigma iechyd meddwl a hyrwyddo lles.

Diwrnodau hyfforddiant a sefydlu: Siaradwch â recriwtiaid newydd am bwysigrwydd lles / iechyd meddwl yn ystod sesiynau sefydlu staff.

Teulu a ffrindiau: Meddyliwch am weithgareddau y gallech chi eu gwneud i gyrraedd teulu a ffrindiau eich cydweithwyr. Er enghraifft, cynnal gweithgareddau allgymorth a darparu gwybodaeth am gefnogaeth sydd ar gael i deulu a ffrindiau.



Syniadau ar gyfer cychwyn arni

Mwy o amser?

Digwyddiadau: Manteisiwch ar Ddiwrnod Iechyd Meddwl y Byd a Diwrnod Amser i Siarad i drefnu eich digwyddiadau eich hun i gael cydweithwyr i feddwl am iechyd meddwl yn y gweithle.

Bod yn bwynt cyswllt: Camwch ymlaen i weithredu fel person "ewch i" ar gyfer pobl sy'n ceisio cefnogaeth neu wybodaeth am iechyd meddwl.

Rhwydweithiau hyrwyddwyr: Rhannwch brofiadau, heriau ac awgrymiadau gyda Hyrwyddwyr eraill trwy gyfrannu ar Grŵp Facebook yr Hyrwyddwyr Gallwch hefyd - fynychu digwyddiadau rhwydweithio ar ran eich cwmni.

Arwain y ffordd: Cynnal momentwm y camau sy'n digwydd yn y sefydliad o ganlyniad i'ch cyflogwr lofnodi'r addewid.



Digwyddiadau Cyflogwyr AiNC

Mae digwyddiadau a chyfarfodydd yn gyfleoedd gwych i siarad â phobl wyneb yn wyneb, i herio chwedlau am iechyd meddwl, cael trafodaethau ac ateb cwestiynau. Gall digwyddiadau fod ar sawl ffurf. Gallwch naill ai drefnu digwyddiad eich hun, gofyn am amser i siarad am les mewn cyfarfod tîm, neu gael stondin wybodaeth gyda rhai o'n deunyddiau Amser i Newid Cymru.

Find out more about key dates on a month by month basis by clicking on our mental health calendar.

Pa bynnag ffordd yr ydych chi'n dewis cael iechyd meddwl ar yr agenda, gallwch ddefnyddio digwyddiad fel cyfle i:

- Ofyn i bobl siarad am iechyd meddwl a meddwl am unrhyw ystrydebau sydd ganddyn nhw am broblemau iechyd meddwl a phobl sy'n eu profi.
- Dod â phobl â gwahanol brofiadau o iechyd meddwl at ei gilydd mewn amgylchedd o barch at ei gilydd.
- Rhoi gwybodaeth am edrych ar ôl eich lles a sut i gael gafael ar gymorth. Gofynnwch i bobl siarad am yr hyn sydd wedi eu helpu.
- Ysbrydoli pobl i weithio gyda'i gilydd i ddod â'r stigma a'r gwahaniaethu sy'n ymwneud ag iechyd meddwl i ben.



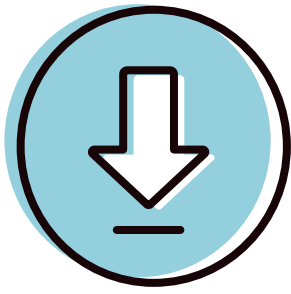
Cyngor

Ceisiwch ddod o hyd i leoliad sydd â lle tawel rhag ofn y bydd unrhyw un am siarad â chi'n breifat neu'n mynd yn drech na chi ar y diwrnod.

Gall fod yn anodd i bawb sydd â diddordeb fynd i'ch digwyddiad, felly meddyliwch a allech ffilmio rhannau ohono, er enghraifft, y prif siaradwr. Neu ysgrifennwch grynodedeb o sut yr aeth y digwyddiad a gofynnwch iddo gael ei gynnwys ar fewnwyd eich staff neu mewn cylchlythyr.

Mae'n bwysig cofio:

- Cydnabod y gallai fod gan rai cydweithwyr broblemau iechyd meddwl, hyd yn oed os nad ydyn nhw'n ei gydnabod eu hunain.
- Gall pynciau sensitif beri i gydweithwyr gynhyrfu ac mae'n bwysig cymryd hyn i ystyriaeth yn ystod eich digwyddiadau a sgysiau.
- Mae Amser i Newid Cymru yn aml yn canolbwyntio ar ddau bwynt yn ystod y flwyddyn ar gyfer "ffrwydriad" o ymgyrchu (Diwrnod Amser i Siarad ym mis Chwefror a Diwrnod Iechyd Meddwl y Byd ym mis Hydref).
- Ymgorfforwch eich cynllunio i gynnwys agweddau eraill a all achosi straen yn y gweithle fel dyled a newid.



Adnoddau

Mae yna ddewislen eang o adnoddau sydd gennym ar gael i chi, mae'r tabl isod yn rhestru'r adnoddau hynny a'u dolenni.

Gallwch hefyd argraffu bwydlen gyfan o ddeunydd wedi'i frandio'ch hun fel baneri e-bost, poster, cardiau post ac ati a chynnwys eich gwybodaeth amdanynt hefyd.

Dadlwythiadau Am Ddim [\[link here\]](#)

Defnyddiwch ein hadnoddau am ddim i helpu i herio stigma a gwahaniaethu iechyd meddwl Ledled Cymru

Cyfeirnodau defnyddiol [\[link here\]](#)

Dadlwythwch ein poster, taflenni neu logos ar gyfer eich ysgol, gweithle neu gymuned, neu ar gyfer digwyddiadau fel Diwrnod Iechyd Meddwl y Byd. Darllenwch ein hymchwil i ddarganfod sut y gall stigma effeithio ar bobl a hefyd darganfod mwy am fythau, ffeithiau ac ystadegau iechyd meddwl.



Edrych ar ôl eich lles meddyliol

Gall bod yn bwynt cyswllt i gael sgysiau am iechyd meddwl gyda chydweithwyr yn rhoi llawer o foddhad, ond gall hefyd fod yn llafurus ac emosiynol llethol.

Efallai y byddwch hefyd yn gweld bod trafod pynciau neu ddigwyddiadau trawmatig yn agos at eich, neu gall profiadau pobl eraill sy'n agos i chi fod yn sbarduno - yn enwedig os ydych chi'n teimlo'n anhwylyd.

Rydym yn eich annog i feddwl yn ofalus sut y byddwch yn gofalu am eich lles eich hun tra'n cymryd rhan yn y rhaglen Amser i Newid Cymru, a sicrhau bod gennych gefnogaeth briodol ar waith. Efallai y bydd o gymorth i chi edrych ar ein gwefan am adnoddau ychwanegol. [\[link here\]](#)

Teimlo dan straen?

Efallai y byddwch yn profi straen ar ryw adeg yn ystod eich cyfnod fel pencampwr. Nid oes y fath beth â straen 'da', ond mae rhai pobl yn ei chael yn fwy goddefadwy nag eraill.

Pan fydd straen yn dod yn ddigon o broblem i effeithio ar eich gallu i wneud eich gwaith neu dasgau eraill o ddydd i ddydd, neu i fwynhau y pethau oeddech yn eu mwynhau yn flaenorol, gall ddod yn anabledd fel unrhyw gyflwr iechyd meddwl arall.



Cynghorion craff ar ofalu am eich lles wrth fod yn Hyrwyddwr:

- Siaradwch am y ffordd rydych yn teimlo
- Adnabod beth sydd yn medru eich sbarduno
- Gwnewch rywbeth rydych chi'n ei fwynhau
- Meddyliwch beth sy'n eich helpu os byddwch chi'n dechrau teimlo'n drech
- Cymryd amser i ymlacio
- Bod yn garedig i chi eich hun - rydym i gyd yn fodau dynol!

Gobeithio bod y pecyn hwn wedi bod yn ddefnyddiol i chi.

Gallwch gysylltu â'r swyddogion ymgysylltu â'r gymuned i gael rhagor o wybodaeth, canllawiau neu gwestiynau drwy anfon e-bost at **pledge@timetochangewales.org.uk**

Byddem hefyd wrth ein boddau'n clywed beth rydych yn ei gael a sut rydych yn newid sut mae eich cydweithwyr yn newid y ffordd y maent yn meddwl ac yn gweithredu ynghylch iechyd meddwl.

Rhannwch eich lluniau a'ch straeon gyda ni ar Twitter gan ddefnyddio'r hashnod **#AmseriSiarad**, neu drwy e-bostio **pledge@timetochangewales.org.uk**

Ar gyfer popeth arall, ewch i'n gwefan: **amserinewidcymru.org.uk**

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

 @ttcwales  /ttcwales

 @timetochangewales  /timetochangewales

