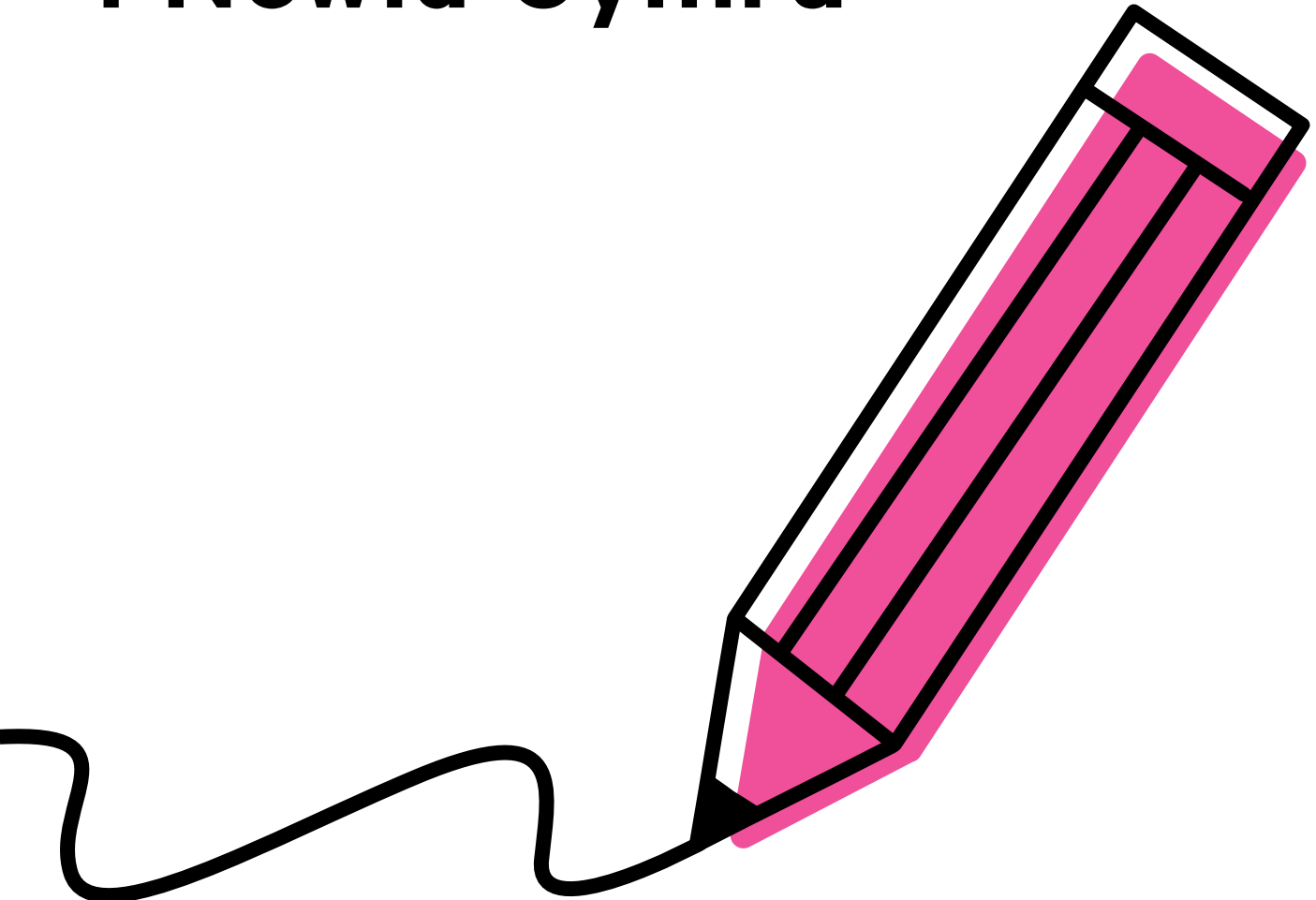


**amser i newid**

**Cymru**

rhown ddiwedd ar wahaniaethu ar sail iechyd meddwl

# Cyflwyniad i broses arwyddo'r Addewid Cyflogwyr Amser i Newid Cymru





## Cyflwyniad i'r broses Addewid Cyflogwyr Amser i Newid Cymru

Croeso i'n canllaw ar sut i lenwi mewn eich Cynllun Gweithredu Addewid Cyflogwyr Amser i Newid Cymru. Mae'r canllaw hwn ynghyd â'r llyfryn Safonau Craidd yn cynnwys yr holl wybodaeth yn ogystal â dolenni i adnoddau fydd angen arnoch i helpu chi gwblhau eich Cynllun Gweithredu.

---

### Beth yw'r Cynllun Gweithredu Amser i Newid Cymru?

Dyluniwyd y Cynllun Gweithredu i fod yn fan cychwyn i'ch cynlluniau fel dogfen fyw, strwythuredig sy'n rhoi cyfle i chi ddatblygu eich strategaeth lles a'i ei ddefnyddio fel sylfaen.

Er mwyn sicrhau newid parhaol yn eich gweithle, mae'n bwysig creu cynllun o weithgaredd diriaethol a phwylllog sydd wedi'i wreiddio wrth wraidd ymrwymiad cyflogwr wrth arwyddo'r Addewid Amser i Newid Cymru. Mae canllaw a thempled y Cynllun Gweithredu yn seiliedig ar y Safonau Craidd argymhellwyd gan yr Adroddiad **Ffynnu yn y Gwaith** a ryddhawyd yn 2017.

### Beth yw **Ffynnu yn y Gwaith 2017** (Thriving at Work)?

Adolygiad annibynnol o iechyd meddwl yw Ffynnu yn y Gwaith wedi'i gomisiynu gan Lywodraeth y DU a'i arwain gan Paul Farmer Prif Swyddog Gweithredol Mind a'r Arglwydd Stevenson. Drwy fynd i'r afael â materion yn ymwneud ag iechyd meddwl yn y gweithle, mae'r adroddiad yn nodi chwe Safon Graidd iechyd meddwl ar gyfer cyflogwyr, wedi'u tynnu o arfer gorau a'r sylfaen dystiolaeth sydd ar gael.



## **Pam fod Cynllun Gweithredu yn angenrheidiol a pam ei fod yn seiliedig ar y Safonau Craidd a argymhellir yn Ffyntu yn y Gwaith?**

Y weledigaeth y tu ôl i'r adolygiad hwn oedd paratoi'r ffordd fel mewn deg mlynedd bydd gan weithwyr "waith da", sy'n cyfrannu yn gadarnhaol i'w hiechyd meddwl, ein cymdeithas a'n heconomi. I gefnogi hyn, bydd pob sefydliad, beth bynnag fo'u maint yn meddu ar yr ymwybyddiaeth a'r offer i fynd i'r afael ac atal afiechyd meddwl a achosir neu a waethygyd gan waith. Bydd ganddyn nhw yr offer i gefnogi unigolion sydd â chyflwr iechyd meddwl i ffynnu a bod cyfran y bobl sydd â chyflyrau iechyd meddwl hirdymor sy'n gadael cyflogaeth bob blwyddyn yn lleihau'n ddramatig.

### **Y 6 Safon Graidd Ffyntu yn y Gwaith sy'n strwythur i'r Cynllun Gweithredu yw:**

1. Cynhyrchu, gweithredu a chyfleu cynllun iechyd meddwl yn y gwaith.
2. Datblygu ymwybyddiaeth iechyd meddwl ymhlith gweithwyr.
3. Annog sgysiau agored am iechyd meddwl a'r gefnogaeth sydd ar gael pan fydd gweithwyr yn cael trafferth.
4. Rhoi amodau gwaith da i weithwyr a sicrhau bod ganddyn nhw gydbwysedd iach rhwng bywyd a gwaith a chyfleoedd i ddatblygu.
5. Hyrwyddo rheolaeth effeithiol ar bobl trwy rheolwyr llinell a goruchwylwyr.
6. Monitro iechyd meddwl a lles gweithwyr yn rheolaidd.



## Pam bod mynd i'r afael â iechyd meddwl yn bwysig?

Rydym yn gwybod bod un o bob chwech o weithwyr Prydain yn cael eu heffeithio gan broblemau iechyd meddwl megis gor-bryder, iselder ysbryd a straen bob blwyddyn. Yn anffodus rydym hefyd yn gwybod, yn syfrdanol bod 300,000 o bobl yn diodde gyda problem iechyd meddwl hirdymor yn colli eu swyddi bob blwyddyn.

Datgelodd astudiaeth fawr i les yn y gweithle yn 2018 gan yr elusen iechyd meddwl Mind fod iechyd meddwl gwael yn y gwaith yn eang, gyda hanner (48 y cant) yr holl bobl a arolygwyd yn dweud eu bod wedi profi problem iechyd meddwl yn eu swydd gyfredol.

Datgelodd yr arolwg o 44,000 o weithwyr hefyd mai dim ond hanner o'r rheiny a oedd wedi profi iechyd meddwl gwael siaradodd â'u cyflogwr amdano, yn diodde yn dawel, sy'n atgyfnerthu'r stigma o amgylch iechyd meddwl.



## Cost iechyd meddwl gwael i'r cyflogwr

Mae **Ffynnu yn y Gwaith** yn adolygiad annibynnol o iechyd meddwl wedi'i gomisiynu gan Lywodraeth y DU a'i arwain gan Paul Farmer Prif Swyddog Gweithredol Mind a'r Arglwydd Stevenson. Drwy fynd i'r afael â materion yn ymwneud ag iechyd meddwl yn y gweithle, mae'r adroddiad yn nodi chwe Safon Graidd iechyd meddwl ar gyfer cyflogwyr, wedi'u tynnu o arfer gorau a'r sylfaen dystiolaeth sydd ar gael

**Mae ein gwaith wedi datgelu bod y DU yn wynebu her iechyd meddwl yn y gwaith sy'n llawer mwy na'r ydym wedi meddwl. Nid yn unig mae yna gost ddynol enfawr o iechyd meddwl gwael yn y gwaith, mae yna ol-ffaith ar gymdeithas, yr economi a'r Llywodraeth. Mae cyflogwyr yn colli biliynau o bunnoedd oherwydd bod cyflogwyr yn llai cynhyrchiol, yn llai effeithiol, neu i ffwrdd yn sâl.**

**Stevenson/Farmer** - Adroddiad Ffynnu yn y Gwaith 2017 ar yr hyn y mae iechyd meddwl gwael yn ei gostio i gyflogwyr



## **Cost iechyd meddwl gwael i gyflogwyr parhad**

Canfu adroddiad Ffynnu yn y Gwaith fod iechyd meddwl gwael yn costio rhwng £33 - £ 42 biliwn y flwyddyn i gyflogwyr. Mae y diagram canlynol yn dangos dadansoddiad o'r costau hyn...

Mae hyn yn cynnwys:

**Cost absenoldeb:**  
£8bn

**Cost presenyddiaeth:**  
£17bn i £26bn

**Trosiant staff:**  
£8bn

**Cyfanswm y gost:**  
£33bn i £42bn

Mae hyn yn cyfateb i gost fesul gweithiwr rhwng £ 1,205 a £ 1,560 y flwyddyn.



## Enillion posib ar gyfer cyflogwyr sy'n buddsoddi mewn iechyd meddwl eu gweithwyr.

**Mae cwmnïau sy'n buddsoddi mewn cefnogaeth a boddhad gweithwyr yn tueddu i lwyddo i greu gweithwyr hapusach.**

Yr Athro Andrew Oswald, Prifysgol Warwick

Mae yna amryw o astudiaethau sy'n dangos enillion ar fuddsoddiadau ar gyfer Cyflogwyr sy'n buddsoddi mewn iechyd meddwl eu gweithwyr. Mae'r canfyddiadau canlynol yn dangos beth mae enillion ar y buddsoddiadau hynny yn edrych fel i gyflogwyr:

- Mae cwmnïau FTSE 100 sy'n blaenoriaethu ymgysylltiad gweithwyr a lles yn perfformio'n well na gweddill y FTSE 100 ar gyfartaledd o 10%.
- Roedd y Sefydliad Marchnata Cymdeithasol (SMF) (2015) wedi darganfod fod gweithwyr hapus hyd at 20% yn fwy cynhyrchiol na gweithwyr anhapus. O ran gwerthwyr, mae hapusrwydd yn cael effaith hyd yn oed yn fwy, gan godi gwerthiannau 37%.
- Canfu SMF hefyd fod prisiau stoc "100 Cwmni Gorau i weithio iddynt" a restrir gan Fortune wedi codi 14% y flwyddyn rhwng 1998 a 2005, tra bod cwmnïau nad oeddent ar y rhestr ond wedi nodi cynnydd o 6%.
- Canfyddodd astudiaeth ddiweddar gan economegwyr ym Mhrifysgol Warwick fod hapusrwydd wedi arwain at gynnydd o 12% mewn cynhyrchiant, tra bod gweithwyr anhapus wedi profi i fod yn 10% yn llai cynhyrchiol. Fel y dywedodd y tîm ymchwil, "Rydyn ni'n darganfod bod hapusrwydd dynol yn cael effeithiau achosol mawr a chadarnhaol ar gynhyrchiant. Ymddengys bod emosiynau cadarnhaol yn bywiogi bodau dynol."
- Yn Google, cododd boddhad gweithwyr gan 37% o ganlyniad i'r mentrau rheini - gan awgrymu nad yw cymhellion ariannol yn ddigonol i'w sicrhau gweithwyr cynhyrchiol iawn.



## Manteision llofnodi'r Addewid Cyflogwr Amser i Newid Cymru

### Buddion i'r diwylliant sefydliadol

Nod y cynllun gweithredu a'r canllaw hwn yw cefnogi'ch sefydliad wrth iddo weithio'n weithredol ar chwalu stigma o amgylch iechyd meddwl a gwneud y gweithle'n ofod diogel i bawb. Gall newid diwylliannol ddigwydd pan eir i'r afael â'r cylch isod ar bob pwynt.

- **Mwy o gred ac ymddiriedaeth** mae gweithwyr yn credu bod yr ymrwymiad i newid sut mae pobl yn meddwl ac yn gweithredu am iechyd meddwl yn ddiffuant a bod y gofal am iechyd meddwl a lles gweithwyr hefyd yn ddiffuant.
- **Mwy o wybodaeth** darperir gwybodaeth, adnoddau ac ati i bobl sydd yn arwain at gynnydd yn ymwybyddiaeth gweithwyr ynghylch iechyd meddwl.
- **Mae ymwybyddiaeth** gynyddol yn arwain at well dealltwriaeth o sut y gallai eu hagweddau fod yn rhwystrau rhag chwalu stigma a'r hyn y gallai newid agwedd ei olygu i weithwyr a phawb o'u cwmpas.
- **Mae dealltwriaeth** a newid agwedd yn trosi i ymddygiad wedi'i addasu sy'n ymwneud yn fwy â herio stigma, gofalu am iechyd meddwl, yn agored i'w rannu a rhestru i straeon a hefyd gael gafael ar gefnogaeth i'w gilydd o ganlyniad.





## Manteision Ilofnodi'r Addewid Cyflogwr Amser i Newid Cymru

### Buddion i'r cyflogwr o safbwynt busnes

Mae iechyd meddwl a lles yn cael ei normaleiddio a'i dderbyn yn y gweithle sy'n arwain at:

- Gynnydd mewn datgeliad gyda gostyngiad mewn absenoldeb/salwch/presenoldeb a chostau trosiant.
- Mae gweithwyr yn gallu cefnogi eu hiechyd meddwl a'u lles yn well a thrwy hynny ddefnyddio ymyriadau cyn iddynt fynd yn sâl a thrwy hynny leihau absenoldeb.
- Mae cyflogwr yn ennill cydnabyddiaeth gyhoeddus o'u hymrwymiad i newid sut mae'r sefydliad yn meddwl ac yn gweithredu o amgylch iechyd meddwl, gan ddenu unigolion sy'n perfformio'n dda i'w gyflogaeth.
- Mae cynhyrchiant cynyddol yn golygu mwy o refeniw i'r sefydliad, wedi'i gryfhau gan leihad mewn costau yn ôl presenoldeb ac absenoldeb.
- Mynediad at gyfleoedd i rannu a chael gafael ar ddysgu arfer gorau gan gyflogwyr eraill sy'n cymryd rhan yn yr Addewid Cyflogwr.
- Fel cyflogwr gallwch fod yn rhagweithiol o amgylch yr hyn sydd ei angen trwy allu darganfod beth mae gweithwyr yn ei deimlo mewn gwirionedd ynglyn â sut rydych chi'n cefnogi eu hiechyd meddwl.

### Buddion i'r cyflogwr o safbwynt llywodraethu

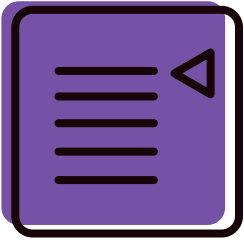
- Mae cyflogwyr yn sicrhau bod polisiau sefydliadol yn adlewyrchu ymrwymiad y sefydliad i newid sut mae pawb yn meddwl ac yn gweithredu am iechyd meddwl.
- Mae cyflogwyr yn annog grwpiau/rhwydweithiau staff allweddol i weithio gyda'i gilydd a sicrhau bod iechyd meddwl yn rhan o'u holl agenda a sut mae'n effeithio ar eu cynulleidfaoedd penodol.
- Mae'r cyflogwr yn mabwysiadu dull cydweithredol ac ymgynghorol i ddal ati i ddysgu ynglyn â sut mae'r diwylliant yn esblygu o amgylch iechyd meddwl, gan weithio gyda gwahanol grwpiau sy'n helpu gyda chyfeiriad strategol cyffredinol, er enghraifft cwmpasu gyda rhwydweithiau staff neu weithgor a ffurfiwyd o bobl sydd â phrofiad byw o reoli problemau iechyd meddwl.



## Manteision Ilofnodi'r Addewid Cyflogwr Amser i Newid Cymru

### Buddion i weithwyr

- Mae gweithwyr o bob rhan o'r sefydliad yn dod yn ymwybodol bod iechyd meddwl yn perthyn i bawb ac yn gallu adnabod yn well pryd y gallent fod yn cael trafferth gydag iechyd meddwl gwael.
- Mae gweithwyr yn teimlo'n ddiogel wrth rannu eu profiadau byw heb ofni barn na goblygiadau.
- Mae gweithwyr yn teimlo'n ddiogel ac yn cael eu cefnogi i gael gafael ar gymorth mewnol neu eu cyfeirio yn briodol i ddarparwr allanol gan eu cyflogwr.
- Mae gan weithwyr y pŵer i gefnogi'r addewid ynghylch newid agweddau tuag at iechyd meddwl. Gallai hyn fod trwy recriwtio hyrwyddwyr, eiriolwyr, cynorthwywyr cyntaf iechyd meddwl yn barhaus, pobl sy'n ymgysylltu ar ddyddiadau allweddol fel Diwrnod Amser i Siarad neu Ddiwrnod Iechyd Meddwl y Byd, naill ai trwy gymryd rhan mewn gweithgareddau neu gyflwyno gweithgaredd eu hunain.



## Sut i gwblhau'r Cynllun Gweithredu

### Cyn i chi ddechrau eich cynllun gweithredu

Cymerwch amser i ddarllen y llyfryn hwn gyda'r ddogfen gyfeiliant gan y byddant yn eich helpu i feddwl am y canlynol:

- Pa weithgareddau y mae'n rhaid i chi eu cynnwys yn eich cynllun i chwalu stigma iechyd meddwl.
- Yr hyn y byddai ei angen arnoch i annog uwch arweinwyr i ddod i'r adwy.
- Sut y gallech chi godi ymwybyddiaeth o iechyd meddwl ymysg gweithwyr.
- Sut i gynnwys staff mewn deialog a gwneud penderfyniadau i greu diwylliant o fod yn agored.
- Sut i hyrwyddo cydbwysedd bywyd a gwaith iach ymysg gweithwyr.
- Pa gyfleoedd dysgu a datblygu y gallwch eu creu i helpu gweithwyr i ddeall iechyd meddwl yn well gan gynnwys uwchsgilio rheolwyr llinell.
- Pa newidiadau y byddai angen i chi eu gwneud ar lefel polisi i gefnogi'r ymrwymiad hwn.
- Sut i gefnogi gweithwyr yn well i greu perthnasoedd gwaith cadarnhaol a cysylltiadau â'i gilydd, yn y bôn amgylchedd sy'n cefnogi gweithio cydweithredol, gwaith tîm a rhannu gwybodaeth.
- I feddwl pwy all arwain ar weithgareddau, yr amserlenni a gweithgareddau y gallech chi eu cyflwyno a sut y gallech fesur effaith a llwyddiant.
- Sut y byddwch yn sicrhau y bydd y gweithgareddau, yn gynhwysol un ffordd neu'r llall er mwyn cyrraedd pob gweithiwr yn eich pecyn gwaith.



## Sut i gwblhau eich Cynllun Gweithredu

- Rydym wedi creu templed Cynllun Gweithredu ar eich cyfer sydd wedi'i seilio ar Safonau Craidd **Ffynnu yn y Gwaith** i gwblhau pa gallwch lawrlwytho oddi **yma**.
- Darllenwch ein canllawiau ategol i bob safon eu deall y lleiafswm, y gofynion yr ydym yn edrych amdanynt, themâu iddynt ystyried a chynghorion da.
- Pan fyddwch chi'n barod, poblogwch dempled y Cynllun Gweithredu gyda gweithgareddau sy'n mynd i'r afael â phob cwestiwn a ofynnir.

**Beth i'w wneud pan fyddwch wedi cwblhau eich cynllun Gweithredu.** Ar ôl i chi gwblhau eich Cynllun Gweithredu, gallwch chi gyflwyno ar-lein:

1. Gallwch gyflwyno'ch Cynllun Gweithredu ar-lein trwy glicio ar y ddolen **hon**.
2. Ar ôl i chi gyflwyno'ch Cynllun Gweithredu ar-lein, byddwn yn gweithio gyda chi i adolygu a chymeradwyo'ch Cynllun Gweithredu, gan ddarparu adborth a chyfle i ailgyflwyno o ganlyniad i adborth, mewn pryd ar gyfer dyddiad llofnodi'ch Addewid. Y cyfnod amser adolygu yw chwe wythnos felly sicrhewch fod eich dyddiad digwyddiad llofnodi'r Addewid yn caniatáu ar gyfer y cyfnod adolygu wyth wythnos yma.
3. Ar ôl i ni gymeradwyo'ch cynllun, byddwn yn anfon bwrdd addewid atoch ar gyfer eich digwyddiad arwyddo.

### **Sylwch...**

Rydym am helpu cymaint o gyflogwyr â phosibl i arwyddo'r addewid ond gobeithio eich bod chi'n deall ein bod ni'n derbyn nifer sylweddol o uchel o gynlluniau yn ddyddiol. Oherwydd hyn, rydym yn gofyn am o leiaf chwe wythnos o rybudd o ddyddiad arwyddo eich addewid i derbyn eich Cynllun Gweithredu, ei adolygu, darparu adborth, cymeradwyo eich cynllun ac anfon eich bwrdd addewid. Sylwch hefyd gall amser prosesu gynyddu yn ystod y cyfnodau prysuraf, yn yr achosion hynny byddwn yn tynnu sylw'n glir ar-lein.



## Eich digwyddiad Arwyddo'r Addewid

1. Gofynnwch i'ch Prif Swyddog Gweithredol (neu'r arweinydd uchaf posibl) lofnodi'ch addo o flaen cymaint o weithwyr ag y gallwch chi eu casglu.
2. Dewiswch ddiwrnod arwyddocaol i gael eich neges allan yn haws p'un a yw hynny'n Ddiwrnod Iechyd Meddwl y Byd, Diwrnod Amser i Siarad neu ddiwrnod arwyddocaol i'ch sefydliad fel staff cynhadledd.
3. Gwnewch yn siwr eich bod chi'n cyfleu llofnod eich Adduned i bawb eich staff - yn ddelfrydol gyda neges gan bwy bynnag a lofnododd mae'n ymwneud â pham ei fod yn bwysig iddyn nhw.
4. Dywedwch wrth y byd am eich Adduned! Rydym yn eich annog i ddefnyddio cyfryngau cymdeithasol ac anfon datganiad i'r wasg os hoffech chi. Gallwch ddod o hyd i dempled datganiad y wasg **yma**.

### Beth sy'n digwydd ar ôl i'r addewid gael ei lofnodi?

- Ateb unrhyw gwestiynau sydd gennych dros e-bost a ffôn.
- Gwahoddiadau i ddigwyddiadau rhwydweithio am ddim i gyflogwyr addawedig lle gallwch ddysgu gan gyflogwyr blaenllaw ar sut mae ganddyn nhw wedi cyflawni llwyddiant.
- Eich cysylltu â chyflogwyr eraill yn eich sector sydd â eisoes wedi lofnodi'r Addewid Cyflogwr neu'n gweithio tuag ato.

### Efallai y byddwn hefyd yn:

- Cysylltu â chi er mwyn cynhyrchu astudiaeth achos yn gysylltiedig â'r Safonau Craidd fel y disgrifir uchod.
- Cysylltu â chi ar ôl darparu eich cynllun gweithredu am 12 mis yn gofyn i chi lenwi ffurflen werthuso a fydd yn help i ni gasglu data.
- Cysylltu â chi i ofyn a hoffech gael eich cynnwys yn ngwerthusiad rhaglen gyfan Amser i Newid Cymru.



## Meddyliau i gloi

Gobeithio eich bod wedi ffeindio'r canllaw hwn o gymorth ac edrychwn ymlaen at dderbyn eich Cynllun Gweithredu. Diolch i chi am eich ymrwymiad i ddod â stigma a gwahaniaethu iechyd meddwl i ben o fewn eich gweithle. Gyda'n gilydd gallwn gyflawni parhaol newid a chreu gweithleoedd lle does dim rhaid i neb wynebu gwahaniaethu oherwydd problem iechyd meddwl.

### Cydnabyddiaethau

Datblygwyd y canllaw hwn gan Time to Change yn Lloegr a'i addasu i gynulleidfa Gymreig. Hoffem ddiolch a mynegi ein diolch a'n gwerthfawrogiad o'r bobl a restrir isod a gymerodd yr amser allan o'u dyddiaduron hynod brysur i helpuni trwy fwydo yn ôl ar eu profiadau eang, eu gwybodaeth a yn y pen draw yn ein tywys fel eu bod yn gallu creu'r adnodd hwn i'ch helpu i greu'r Cynllun Gweithredu y mae ei angen arnoch o fewn eich sefydliad.

**Natasha Broomfield-Reid** - Cyfarwyddwr Materion Amrywiol

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

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

**Tyron Williams** - Rhwydwaith a Lles Anabledd  
Rheolwr Rhaglen Banc Lloyds

**Karl Wilson** - Ymgynghorydd AD ar gyfer Cyngor Dinas Bryste

**Jackie Healey** - Ymgynghorydd AD ar gyfer Cyngor Dinas Bryste

**Dom Arnall** - Pennaeth Rheoli Rhaglenni am Time to Change  
(Lloegr)

**Marcel Vige** - Pennaeth Gwella Cydraddoldeb, Mind

**Darren Bee, Chrystalla Karvella and Anita Kumari**  
Cydllynydd Cydraddoldeb Cymunedol y Gogledd  
Gorllewin, Llundain a Dwyrain a Gorllewin Canolbarth Lloegr  
yn y drefn honno

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



[@AINCymru](#)



[/AINCymru](#)



[@timetochangewales](#)



[/timetochangewales](#)

