

## Llinos Howatson

Arbenigwr Datblygu Sefydliadol  
Cyngor Sir Ddinbych

---

### Pam wnaethon ni lofnodi'r addewid

Roedd Cyngor Sir Ddinbych yn teimlo ei bod hi'n hynod bwysig bod yn rhan o Addewid Cyflogwyr Amser i Newid Cymru. Roedden ni am wneud gwahaniaeth a gwneud ymrwymiad cyhoeddus i newid y ffordd rydyn ni'n meddwl ac yn gweithredu ynghylch iechyd meddwl ar bob lefel yn yr awdurdod.

Roedden ni am fod yn agored am iechyd meddwl a sicrhau bod pob gweithiwr yn rhan o ymgyrch sy'n newid y sgwrs am iechyd meddwl ac yn sicrhau nad oes unrhyw un yn teimlo ar wahân neu ar ei ben ei hun am fod ganddo broblem iechyd meddwl.

Rydyn ni'n cydnabod bod y pandemig wedi cynyddu'r angen i'n sefydliad siarad yn fwy agored am iechyd meddwl gweithwyr, a dyna pam y gwnaethon ni sicrhau ymrwymiad gan bob uwch-arweinydd, gan gynnwys aelodau arweiniol a chynrychiolwyr Undeb, i ddatblygu ein Cynllun Gweithredu a fyddai'n sicrhau ymrwymiad gan bob un ohonon ni fel sefydliad cyfan.

### Sut i hyrwyddo ymwybyddiaeth o iechyd meddwl

Rydyn ni wedi gweithio'n galed dros y flwyddyn ddiwethaf ac wedi darparu adnoddau ardderchog i'n holl weithwyr. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Hyfforddiant ar gyfer Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl.
- Hyfforddiant ar gyfer rheolwyr a goruchwylwyr ar ymwybyddiaeth o iechyd meddwl a sut y gallan nhw gefnogi eu timau.
- Modiwl e-ddysgu gorfodol ar ymwybyddiaeth o iechyd meddwl i bob gweithiwr.
- Adran benodol am iechyd meddwl a llesiant ar ein gwefan i weithwyr.
- Datblygu polisi iechyd meddwl newydd.
- Datblygu canllawiau i reolwyr a staff a all fod yn dioddef iechyd meddwl negyddol.
- Recriwtio Hyrwyddwyr i Gyflogeion er mwyn helpu i gadw'r agenda'n fyw a newid y diwylliant yn yr awdurdod.

Y cwestiwn cyntaf yn ein ffurflenni un-i-un yw 'sut wyt ti?' er mwyn sicrhau bod rheolwyr a goruchwylwyr yn rhoi cyfle i'r rhai sy'n atebol iddyn nhw siarad am eu teimladau a gwneud iechyd meddwl yn eitem bwysig i'w thrafod yn agored a diogel.

### Sut mae hyn yn helpu'r gweithle

Nod ein camau gweithredu hirdymor yw ceisio cynnal y momentwm yn y Cyngor a sicrhau bod iechyd meddwl yn parhau i fod ar yr agenda mewn pob math o ffyrdd.

Byddwn ni'n canolbwyntio ar bwysu a mesur ble rydyn ni nawr a beth mae angen i ni ei wneud yn y dyfodol drwy annog cynifer o weithwyr â phosibl i gwblhau arolwg llesiant staff. Bydd hyn yn ein galluogi i roi cynlluniau ar waith o ran beth arall mae angen i ni ei wneud i gefnogi llesiant gweithwyr, yn enwedig wrth i ni symud tuag at rhyw fath o normalrwydd ar ôl y pandemig.

Byddwn ni'n gweithio mewn ffordd wahanol i'r hyn roedden ni'n arfer ei wneud cyn y pandemig ac felly mae angen i ni wneud yn siwr bod iechyd meddwl ein gweithwyr yn dal yn bwysig. Efallai mai'r hyn sydd ei angen arnon ni yw rhoi hyfforddiant penodol ar waith ar sut i weithio o bell neu mewn ffordd wahanol a darparu canllawiau ar sut y gallwn ni gefnogi gweithwyr a all fod yn ei chael hi'n anodd gweithio gartref.