

Sut i

gefnogi

iechyd meddwl
yn y gwaith



Cynnwys

Cyflwyniad	3
Gofalu am eich iechyd meddwl yn y gwaith	14
10 ffordd sy'n seiliedig ar dystiolaeth o wella eich iechyd meddwl	16
Gwirio: sut ydw i?	30
Cefnogi cydweithiwr	32
Effaith ariannol iechyd meddwl	44
Rhestr wirio i gyflogwyr ar gyfer creu gweithleoedd sy'n iachach yn feddyliol	45
Deunydd darllen ac adnoddau	49
Cyfeiriadau	53

Cyflwyniad

I lawer ohonom, mae gwaith yn rhan fawr o'n bywydau.

Dyma lle rydyn ni'n treulio llawer o'n hamser, lle rydyn ni'n cael ein hincwm ac yn aml lle rydyn ni'n gwneud ffrindiau newydd. Gall cael swydd werth chweil fod yn dda i'ch iechyd meddwl a'ch lles cyffredinol.

Mae pob un ohonom yn wynebu adegau pan fydd bywyd yn drech na ni – weithiau mae hynny'n gysylltiedig â gwaith, fel terfynau amser neu deithio. Weithiau mae'n rhywbeth arall – ein hiechyd, ein perthnasoedd, neu ein hamgylchiadau.

Rydyn ni'n credu mewn gweithleoedd lle gall pawb ffynnu. Rydym hefyd yn credu yn rôl cyflogwyr, gweithwyr a busnesau o ran creu cymunedau ffyniannus.

Mae iechyd meddwl da yn y gwaith a rheolaeth dda yn mynd law yn llaw

ac mae tystiolaeth gref bod gweithleoedd sydd â lefelau uchel o lesiant meddyliol yn fwy cynhyrchiol.

Mae mynd i'r afael â lles yn y gwaith yn cynyddu cynhyrchiant gymaint â 12%.¹



Ar ôl darllen y canllaw hwn, dylech:



Ddeall ffyrdd o reoli eich iechyd meddwl eich hun yn y gwaith.



Gwybod sut i estyn allan at gydweithiwr sydd mewn trallod.



Deall sut gallwch chi weithio gydag eraill i wneud eich gweithle yn fwy iach yn feddyliol i bawb.



Deall sut y dylai sefydliadau ac unigolion ddefnyddio'r Ddeddf Cydraddoldeb a defnyddio addasiadau rhesymol.



Deall sut gall eich sefydliad gefnogi iechyd meddwl ei weithwyr.

Beth yw iechyd meddwl?

Iechyd meddwl yw'r ffordd rydyn ni'n meddwl ac yn teimlo, a'n gallu i ddelio ag adegau da a drwg bywyd.

Mae gan bob un ohonom iechyd meddwl, yn union fel y mae gan bob un ohonom iechyd corfforol. Pan fyddwn yn mwynhau iechyd meddwl da, mae gennym ymdeimlad o bwrpas a chyfeiriad, yr egni i wneud y pethau rydyn ni eisiau eu gwneud, a'r gallu i ddelio â'r heriau sy'n digwydd yn ein bywydau.

Os ydych chi'n mwynhau iechyd meddwl da, gallwch:

- 📌 wneud y gorau o'ch potensial
- 📌 ymdopi â'r hyn y mae bywyd yn ei daflu atoch
- 📌 chwarae rhan lawn yn eich perthnasoedd, eich gweithle a'ch cymuned

Dydy ein hiechyd meddwl ddim bob amser yn aros yr un fath. Gall amrywio wrth i amgylchiadau newid ac wrth i chi symud drwy wahanol gamau yn ein bywydau.

Mae gofid yn air sy'n cael ei ddefnyddio i ddisgrifio adegau pan nad yw person yn ymdopi – am ba reswm bynnag. Gallai fod yn rhywbeth gartref, pwysau gwaith, neu ddechrau problem iechyd meddwl fel iselder.

Pan fyddwn yn teimlo'n ofidus, mae angen ymateb tosturiol a dynol arnom. Po gynharaf y gallwn ni gydnabod pan nad yw rhywbeth yn iawn, y cynharaf y gallwn ni gael cymorth.

Beth yw problemau iechyd meddwl?

Rydyn ni i gyd yn cael adegau pan fyddwn ni'n teimlo'n isel, dan straen neu'n ofnus. Y rhan fwyaf o'r amser mae'r teimladau hynny'n mynd heibio, ond weithiau maen nhw'n datblygu i fod yn broblem iechyd meddwl fel gorbryder neu iselder, sy'n gallu effeithio ar ein bywydau bob dydd. I rai pobl, mae problemau iechyd meddwl yn mynd yn gymhleth ac mae angen cymorth arnynt a gallant ddod yn fater cronig a allai fod angen triniaeth barhaus.

Mae ffactorau fel tlodi, geneteg, trawma yn ystod plentyndod, gwahaniaethu neu salwch corfforol parhaus yn ei gwneud yn fwy tebygol y byddwn yn datblygu problemau iechyd meddwl, ond gall problemau iechyd meddwl ddigwydd i unrhyw un.

Mae ein hymchwil yn dangos bod gan y rhan fwyaf o bobl rywfaint o brofiad o broblem iechyd meddwl,² ac mae astudiaethau wedi awgrymu bod cynifer ag **un o bob chwech o bobl** yn profi symptomau problem iechyd meddwl mewn unrhyw wythnos benodol.³



Yn anffodus, mae dros **6,000 o bobl y flwyddyn yn marw drwy hunanladdiad yn y DU⁴** a gall cael **problem iechyd meddwl hirdymor leihau disgwyliad oes hyd at 20 mlynedd** oherwydd problemau iechyd corfforol cysylltiedig.⁵

Mae problemau iechyd meddwl gwahanol yn effeithio ar bobl mewn gwahanol ffyrdd ac mae deall profiad unigolyn yn allweddol. Nid yw diagnosis yn ffordd bendant o ddeall profiad person a gall fod yn bwysig sicrhau cefnogaeth a thriniaeth sy'n benodol i'r cyflwr.

Ni waeth beth yw'r cyflwr, efallai y bydd rhai pobl yn gallu ei reoli'n dda, ac efallai y bydd yn effeithio'n ddifrifol ar eraill. Gall hyn newid hefyd wrth iddynt gael cymorth neu driniaeth wahanol, neu wrth i amgylchiadau sy'n newid effeithio ar eu hiechyd meddwl.

Sut ydw i'n adnabod problem iechyd meddwl?

Gall heriau yn ein gwaith neu ein bywydau personol gael effaith ar ein hiechyd meddwl. Weithiau, efallai y byddwn yn teimlo bod ein hwyliau'n newid ac nad ydym yn gwybod pam yn union.

Gall problemau iechyd meddwl fod â llawer o symptomau ac arwyddion gwahanol. Fel rheol, dylech ofyn am gymorth gan eich meddyg teulu os oes gennych deimladau anodd sydd yn:

- 📌 eich atal rhag mwynhau eich bywyd
- 📌 effeithio ar eich perthnasoedd a sut rydych yn gallu cysylltu ag eraill
- 📌 effeithio ar eich hwyliau dros nifer o wythnosau
- 📌 gan achosi i chi feddwl am hunanladdiad

Yn y gwaith, efallai y byddwn yn sylwi ein bod yn fwy blinedig nag arfer. Efallai y byddwn yn gwneud camgymeriadau annodweddiadol, yn ei chael yn anodd cymell ein hunain, efallai y bydd ein prydlondeb yn llithro, neu efallai y byddwn yn fyr ein tymer.

Efallai y byddwn yn edrych neu'n teimlo'n flinedig iawn neu wedi ymlâdd. Efallai y byddwn yn gweld ein bod yn ynysu ein hunain,

yn osgoi cydweithwyr neu mae'n ymddangos bod rhywbeth yn tynnu ein sylw.

Efallai y byddwn yn oedi mwy – neu'n dod i stop yn gyfan gwbl. Neu, efallai y byddwn yn cyflymu neu'n mynd yn ddi-drefn, yn tarfu ar sgysiau a gwaith pobl eraill, ac yn ymgymryd â mwy o waith nag y gallwn ymdopi ag ef.

Efallai y bydd yr arwyddion cynnar hyn yn anodd i ni eu gweld ynom ni ein hunain, a gall fod yn ddefnyddiol cael cydweithwyr sy'n gallu ein helpu i gysylltu hyn â'n hiechyd meddwl.

Os bydd pethau'n datblygu, efallai y byddwch yn gweld arwyddion mwy amlwg o broblem iechyd meddwl mewn cydweithiwr – pyliau o ddieter neu emosiwn, absenoldebau o'r gwaith, neu beidio â gofalu am eu hymddangosiad fel y byddent fel arfer. Efallai y gwelwch arwyddion eu bod wedi bod yn cysgu llai neu efallai'n yfed mwy gyda'r nos.



Pam nad yw pobl yn siarad am iechyd meddwl?

AMae ymwybyddiaeth o iechyd meddwl yn cynyddu, ond rydym yn dal i wynebu byd lle mae pobl â phroblemau iechyd meddwl yn wynebu gwahaniaethu ac yn gallu wynebu heriau o ran cael yr help sydd ei angen arnynt.

Mae llawer o bobl sy'n profi trallod yn ceisio cuddio eu teimladau oherwydd eu bod yn ofni ymatebion pobl eraill.

Mae ofn gwahaniaethu a theimladau o gywilydd ymhlith y prif resymau y mae pobl yn eu rhoi dros beidio â dweud wrth eu cydweithwyr am eu problemau iechyd meddwl.⁶

Pan fyddwn ni'n creu diwylliannau yn y gweithle lle gall pobl fod yn nhw eu hunain, mae'n haws i bobl siarad am bryderon iechyd meddwl heb ofn, ac mae'n haws iddyn nhw ofyn am help pan fydd ei angen arnyn nhw.

Er hynny, nid yw'r penderfyniad i ddatgelu trallod yn y gwaith yn un y mae pobl yn ei gymryd yn ysgafn.

Mae'n hanfodol bod gweithleoedd yn dod yn amgylcheddau lle mae pobl yn teimlo'n ddiogel i fod yn nhw eu hunain

Beth mae'r gyfraith yn ei ddweud?

Mae gennym ystod eang o hawliau cyfreithiol sy'n diogelu ein hiechyd meddwl yn y gwaith. Mae'r rhain yn amrywio o hawliau dynol sylfaenol fel yr hawl i ryddid mynegiant a rhyddid i gysylltu, i'r ddeddfwriaeth iechyd a diogelwch sy'n ein cadw'n ddiogel rhag peryglon, gan gynnwys peryglon seicolegol.

Mae pobl sydd â phroblemau iechyd meddwl parhaus yn debygol o fodloni'r diffiniad o fod ag anabledd o dan [Ddeddf Cydraddoldeb \(2010\) yng Nghymru, Lloegr a'r Alban a'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd \(1995, fel y'i diwygiwyd\) yng Ngogledd Iwerddon](#).

Mae hyn yn golygu bod pobl sydd â phroblemau iechyd meddwl yn cael eu hamddiffyn rhag gwahaniaethu ac aflonyddu a bod ganddynt hawl i addasiadau rhesymol i addasu eu swydd neu eu gwaith.

I gael ei ystyried yn anabl o dan ddeddfwriaeth cydraddoldeb, rhaid i berson fod â nam sy'n cael "effaith sylweddol, andwyol a hirdymor ar ei allu i gyflawni tasgau bob dydd".

Mae Comisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon yn darparu gwybodaeth am y gwahanol amddiffyniadau i bobl â phroblemau iechyd meddwl yng Ngogledd Iwerddon (gweler tudalen 49).

Addasiadau Rhesymol

Mae gan berson anabl hawl i ofyn am addasiadau rhesymol i'w swydd neu ei weithle er mwyn diwallu ei anghenion.

Bwriad addasiad yw sicrhau tegwch drwy gael gwared ar rwystr i'r swydd sy'n cael ei greu gan effaith eu problem iechyd meddwl.

Gallai enghreifftiau o addasiadau rhesymol gynnwys:

- Newid patrwm gwaith person i'w alluogi i ddechrau'n hwyrach neu orffen yn gynharach oherwydd sgil effeithiau meddyginiaeth, neu ganiatáu iddo deithio'r noson cyn cyfarfodydd ac aros dros nos er mwyn osgoi teithio'n gynnar yn y bore.
- Darparu gliniadur, meddalwedd mynediad o bell a chaniatâd i weithio gartref ar ddiwrnodau penodol, neu'n hyblyg yn unol â difrifoldeb eu symptomau.
- Esgusodi rhywun rhag mynd i ddigwyddiadau gwaith a digwyddiadau cleientiaid sy'n ymwneud â bwyd, gan adael iddynt sefydlu trefniadau rhwydweithio amgen sy'n sicrhau elw busnes tebyg.



Mae Mynediad i Waith (gweler [Deunydd darllen ac adnoddau](#) ar dudalen 49) yn gynllun a ariennir gan y llywodraeth a all helpu i ariannu offer, meddalwedd a chymorth arall os yw'r gost yn rhwystyr rhag gwneud addasiadau rhesymol.

Yn ogystal â'r ddyletswydd i ddarparu addasiadau rhesymol, mae'r Ddeddf Cydraddoldeb a'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd hefyd yn amddiffyn pobl rhag aflonyddu oherwydd nodwedd warchoddedig.

Mae hyn yn golygu bod gan gyflogwyr ddyletswydd i fynd i'r afael â bwlio

ac ymddygiad gwahaniaethol sy'n ymwneud ag iechyd meddwl yn union fel y byddent ar gyfer nodweddion gwarchoddedig eraill fel rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, hil neu ffydd/cred.

Mae rhagor o wybodaeth am y Ddeddf Cydraddoldeb a'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd ar gael ar dudalen 49.

Gofalu am eich iechyd meddwl yn y gwaith

Gall pob un ohonom gymryd camau i wella ein hiechyd meddwl ein hunain a datblygu ein gwytnwch – ein gallu i ymdopi ag adfyd. Mae hunanofal yn sgil y mae angen ei hyrffwrdd.

Nid yw'n hawdd, yn enwedig os ydych chi yn teimlo'n bryderus, yn teimlo iselder neu'n isel o ran hunan-barch.

Ceisiwch edrych ar y 10 ffordd sy'n seiliedig ar dystiolaeth i wella eich iechyd meddwl.

Mae'n siŵr y bydd un neu ddau ohonynt y gallwch eu gwneud yn dda. Gall y rhain fod yn **asedau** i chi – eich dulliau o fynd ati i weithio ar eich lles.

Chwiliwch am un neu ddau sy'n anodd i chi. Gall y rhain fod yn **heriau** i chi. Efallai mai'r meysydd hyn yw'r rhai rydych chi'n eu hesgeuluso o dan straen – er enghraifft, mae yfed gormod, ynysu eich hun neu fwyta i gael cysur, i gyd yn enghreifftiau o ffyrdd rydych chi'n ceisio ymdopi sy'n groes i'r hyn mae'r dystiolaeth yn ei ddweud wrthym ni sy'n llesol i'n hiechyd meddwl.

Yn olaf, chwiliwch am un neu ddau o feysydd rydych chi'n teimlo y gallech chi weithio arnyn nhw neu roi cynnig arnyn nhw. Gall y rhain fod yn **nodau**. Gall eich nodau a'ch heriau fod yr un fath ond weithiau mae'n fwy caredig i chi'ch hun gael rhai nodau y gallwch eu cyflawni'n haws.

Mae taflen waith ar gael yn dilyn ein hawgrymiadau ar dudalen 30-31.



10 ffordd sy'n seiliedig ar dystiolaeth o wella eich iechyd meddwl

Ein hawgrymiadau i gefnogi
eich iechyd meddwl yn y gwaith



- 1** Siarad am eich teimladau
- 2** Byddwch yn ymwybodol o lefelau gweithgaredd
- 3** Bwyta'n dda
- 4** Yfed yn rhesymol
- 5** Rheoli eich perthnasoedd
- 6** Gofyn am help
- 7** Cymryd seibiant
- 8** Gwneud rhywbeth rydych chi'n ei wneud yn dda
- 9** Derbynn pwy ydych chi
- 10** Gofalu am eraill



1. Siarad am eich teimladau



Gall siarad am eich teimladau eich helpu i gynnal eich iechyd meddwl a delio ag adegau pan fyddwch chi'n teimlo'n bryderus.

Nid yw'n arwydd o wendid; mae'n rhan o ofalu am eich lles a gwneud yr hyn a allwch i gadw'n iach.

Gall fod yn anodd siarad am deimladau yn y gwaith. Os oes gennych chi gydwethwyr y gallwch siarad â nhw, neu reolwr sy'n gofyn sut rydych chi mewn sesiynau goruchwylio, gall fod o gymorth mawr.

Nodi rhywun rydych chi'n teimlo'n gyfforddus â nhw a fydd yn gefnogol. Efallai y byddwch chi eisiau meddwl am yr hyn rydych chi ei eisiau

ei ddatgelu, i bwy, a phryd a lle allai fod orau i wneud hynny.

Os ydych chi'n agored am sut rydych chi'n teimlo yn y gwaith, yn enwedig os ydych chi'n arweinydd, efallai y bydd yn annog pobl eraill i wneud yr un peth.

Os nad ydych chi'n teimlo eich bod yn gallu siarad am deimladau yn y gwaith, gwnewch yn siŵr bod yna rywun y gallwch drafod pwysau gwaith â nhw. Gallartneriaid, ffrindiau a theulu i gyd fod yn seinfwrdd.

2. Byddwch yn ymwybodol o'ch lefelau gweithgarwch

Gall ymarfer corff rheolaidd roi hwb i'ch hunan-barch a gall eich helpu i ganolbwyntio, cysgu a theimlo'n well yn gyffredinol.

Nid yw ymarfer corff yn golygu ymgymryd â chwaraeon neu fynd i'r gampfa yn unig. Mae arbenigwyr yn dweud y dylai'r rhan fwyaf o oedolion wneud rhyw fath o weithgarwch corfforol bob dydd. Ceisiwch wneud gweithgarwch corfforol rydych chi'n ei fwynhau fel rhan o'ch diwrnod.

Os ydych chi'n gweithio mewn swyddfa, gall mynd allan am dro neu wneud dosbarth amser cinio wneud gwahaniaeth enfawr, neu wneud ymarfer corff cyn neu ar ôl y gwaith i'ch helpu i greu lle rhwng amser gwaith ac amser personol.

Os oes gennych swydd gorfforol, efallai eich bod eisoes yn weithgar iawn yn eich bywyd o ddydd i ddydd. Efallai y gwelwch fod eich swydd yn gwaethygu neu'n creu problemau iechyd corfforol, a allai hefyd effeithio ar eich iechyd meddwl.

Efallai y bydd angen i chi siarad â'ch rheolwr a'r adran Iechyd Galwedigaethol i weld a oes modd gwneud unrhyw newidiadau i'ch arferion gwaith.



3. Bwyta'n dda



Mae'r hyn rydyn ni'n ei fwyta yn gallu effeithio ar sut rydyn ni'n teimlo ar unwaith ac yn y tymor hirach. Mae deiet cytbwys, gyda llawer o lysiau a ffrwythau, yn hanfodol ar gyfer iechyd corfforol a meddyliol da.

Gall fod yn anodd cadw patrwm iach o fwyta yn y gwaith. Mae prydau rheolaidd, ynghyd â digon o ddŵr, yn ddelfrydol.

Ceisiwch gynllunio ar gyfer amser bwyd yn y gwaith – dod â bwyd o'ch cartref neu ddewis opsiynau iach wrth brynu cinio.

Ceisiwch fynd i ffwrdd o'ch desg i fwyta. Gallech roi cynnig ar glwb cinio yn y gwaith – lle rydych chi'n mynd i'r clwb gyda'ch gilydd i rannu prydau bwyd a rhoi cynnig ar bethau newydd.

Ar adegau prysur, neu adegau pan rydych chi'n teimlo'n isel neu dan straen, ceisiwch leihau neu roi'r gorau i gaffein a siwgr wedi'i buro. Gwnewch yn siŵr bod cyflenwad parod o ffrwythau/llysiau a byrbrydau fel cnau neu ffrwythau sych sy'n darparu maetholion parod.

Cofiwch fod rhai pobl yn teimlo bod bwyta'n gyhoeddus yn y gwaith yn achosi llawer o straen oherwydd anhwylderau bwyta yn y gorffennol neu'r presennol – felly os nad yw rhywun eisiau dod i giniawau gwaith, neu'n gwneud dewisiadau bwyd gwahanol yn y swyddfa, peidiwch â rhoi sylwadau na rhoi pwysau arnynt i ymuno.

4. Yfed yn rhesymol

Rydyn ni'n yfed alcohol yn aml i newid ein hwyliau. Mae rhai pobl yn yfed i ddelio ag ofn neu unigrwydd, ond mae'n effaith dros dro yn unig.

Nid yw'r rhan fwyaf o bobl yn yfed yn y gwaith – ond mae'r rhan fwyaf ohonom yn gyfarwydd â phatrwm o yfed mwy dros y penwythnos neu gyda'r nos pan mae gwaith yn anodd.

Byddwch yn ofalus gyda digwyddiadau gwaith sy'n cynnwys yfed. Mae'n gallu bod yn demtasiwn cael diod i fod yn fwy hyderus, ond os ydych chi'n teimlo'n bryderus, efallai y byddwch chi'n yfed gormod ac yn ymddwyn mewn ffordd na fydddech yn ei ddymuno, a fydd yn cynyddu teimladau o bryder yn y tymor canolig i'r tymor hir.



5. Rheoli eich perthnasoedd

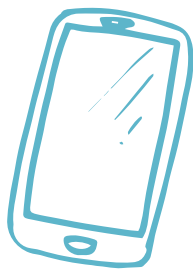
Mae perthnasoedd yn allweddol i'n hiechyd meddwl. Mae gweithio mewn tîm cefnogol yn bwysig iawn i'n hiechyd meddwl yn y gwaith.

Nid oes gennym bob amser ddewis gyda phwy rydym yn gweithio, ac os nad ydym yn cyd-dynnu â rheolwyr, cydweithwyr neu gleientiaid, gall greu tensiwn. Efallai y bydd angen i chi ymarfer mwy o hunanofal ar yr adegau hyn, ond efallai y bydd angen i chi hefyd fynd i'r afael ag anawsterau.

Mae rhagor o awgrymiadau ar gyfer gwneud hynny yn ein canllaw ar berthnasoedd (adran [\(adnoddau'r Sefydliad Iechyd Meddwl](#) ar dudalen 50).

Gall gwleidyddiaeth gwaith fod yn her go iawn pan fydd gennym broblemau iechyd meddwl. Gall fod yn ddefnyddiol dod o hyd i fentor neu grŵp bach o gydweithwyr rydych chi'n ymddiried ynddynt y gallwch chi drafod teimladau am waith gyda nhw – i wirio synnwyr a'ch helpu chi i weithio drwy'r heriau.

Ceisiwch wneud yn siŵr eich bod yn cynnal eich cyfeillgarwch a'ch perthnasoedd teuluol hyd yn oed pan fydd y gwaith yn drwm – mae cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith yn bwysig, ac mae arbenigwyr bellach yn deall bod ynysu cymdeithasol yn rhagfynegydd pwerus o iechyd corfforol a meddyliol gwael.⁷



6. Gofyn am help

Bodau dynol yw pob un ohonom. Weithiau rydyn ni i gyd yn blino neu'n cael ein llethu gan sut rydyn ni'n teimlo neu pan nad yw pethau'n mynd yn iawn.

Efallai y bydd gan eich cyflogwr Raglen Cymorth i Weithwyr. Mae'r gwasanaethau hyn yn gyfrinachol a gellir cael gafael arnynt yn rhad ac am ddim ac yn gyfrinachol.

Efallai y byddwch hefyd yn gallu cael gafael ar gymorth iechyd galwedigaethol drwy eich rheolwr llinell neu wasanaeth Adnoddau Dynol.

Y pwynt cyswllt cyntaf yn y gwasanaeth iechyd yw eich meddyg teulu. Mae 40% o ymweliadau â meddygon teulu yn ymwneud ag iechyd meddwl.⁸

Efallai y bydd eich meddyg teulu yn awgrymu ffyrdd y gallwch chi neu eich teulu eich helpu, neu efallai y bydd yn eich cyfeirio at arbenigwr neu ran arall o'r gwasanaeth iechyd.

Efallai y gall eich meddyg teulu eich cyfeirio at gwnselydd.



7. Cymryd seibiant

Mae newid lleoliad neu newid cyflymder yn dda i'ch iechyd meddwl. Gallai fod yn seibiant pum munud o'r hyn rydych chi'n ei wneud, llyfr neu bodlediad wrth gymudo, hanner awr o amser cinio yn y gwaith, neu benwythnos yn crwydro yn rhywle newydd. Gall ychydig funudau fod yn ddigon i leddfu eich straen. Rhwch amser i chi'ch hun. Os yw'ch cyflogwr yn cynnig diwrnodau iechyd meddwl – absenoldeb dewisol i ofalu am eich lles – cymerwch y rhain, a gwnewch yn siŵr eich bod yn eu defnyddio'n dda.

Mae cwsg yn hanfodol i'n hiechyd meddwl. Gwrandewch ar eich corff. Heb gwsg da, mae ein hiechyd meddwl yn dioddef ac mae ein gallu i ganolbwyntio yn mynd i lawr yr allt. Gall cael cwsg da fod yn arbennig o anodd os ydych yn gweithio patrymau shifft neu oriau afreolaidd. Gallwch gael gafael ar ein hadnodd ar wella eich cwsg yn adran [adnoddau'r Sefydliad Iechyd Meddwl](#) ar dudalen 50.

Gall fod yn anodd cymryd gwyliau ac amser i ffwrdd o'r gwaith. Pan fyddwn dan straen, gall ymddangos yn anoddach fyth cymryd yr egwyliau y mae gennym hawl iddynt – pan fydd eu hangen arnom fwyaf. Ceisiwch gynllunio cyfnodau o absenoldeb ar gyfer y flwyddyn fel bod gennych seibiant bob amser i edrych ymlaen ato. Pan fyddwch chi ar wyliau neu gartref, ceisiwch ymwrthod â'r temtasiwn i weithio. Os gwelwch na allwch dorri i ffwrdd, gall fod yn arwydd y dylech fod yn ailedrych ar eich llwyth gwaith i reoli straen.

8. Gwneud rhywbeth rydych chi'n dda am ei wneud

Beth ydych chi wrth eich bodd yn ei wneud? Pa weithgareddau allwch chi ymgolli ynddynt? Beth oeddech chi wrth eich bodd yn ei wneud yn y gorffennol? Gall mwynhau eich hun helpu i drechu straen. Mae gwneud gweithgaredd rydych chi'n ei fwynhau fwy na thebyg yn golygu eich bod chi'n dda am wneud hynny, ac mae cyflawni rhywbeth yn rhoi hwb i'ch hunan-barch.⁹

Gall canolbwyntio ar hobi, fel garddio neu wneud croeseiriau, eich helpu i anghofio eich pryderon am ychydig a gall newid eich hwyliau. Pan fyddwch chi'n teimlo dan straen, gall fod yn hawdd anghofio am eich talentau, neu ddioddef syndrom y ffugiwr (lle rydych chi'n teimlo fel twyllwr, neu nad ydych chi'n haeddu eich llwyddiannau).

Os yw'n bosibl, dylech gynllunio eich llwyth gwaith i gynnwys tasgau rydych chi'n gwybod eich bod yn dda am eu gwneud, er mwyn i chi allu 'rhyngosod' pethau rydych chi'n gwybod y byddant yn fwy anodd neu'n achosi mwy o straen.

Yn y gwaith, efallai y bydd gennych hobi yr hoffech ei rannu neu ei wneud ar y cyd â'ch cydweithwyr – gall clwb beicio yn y gwaith, grŵp llyfrau neu grŵp crefft fod yn ffordd wych o rannu sgil ag eraill.



9. Derbyn pwy ydych chi



Rydyn ni i gyd yn wahanol. Mae'n llawer iachach derbyn eich bod yn unigryw na dymuno bod yn debycach i rywun arall.

Mae teimlo'n dda amdanoch chi eich hun yn rhoi hwb i'ch hyder i ddysgu sgiliau newydd, ymweld â llefydd newydd a gwneud ffrindiau newydd. Mae hunan-barch da yn eich helpu i ymdopi pan fydd bywyd yn anodd.

Byddwch yn falch o bwy ydych chi. Dylech gydnabod a derbyn y pethau nad ydych yn dda am eu gwneud, ond hefyd canolbwyntio ar yr hyn y gallwch ei wneud yn dda.

Os oes unrhyw beth amdanoch chi eich hun yr hoffech ei newid, a yw eich disgwyliadau'n realistig? Os ydyn nhw, gweithiwch tuag at y newid mewn camau bach.

Gall hunan-dderbyn a hunanofal fod yn anodd iawn pan fydd gennych broblem iechyd meddwl – her barhaus y mae angen i bobl weithio arni.

Gall fod yn demtasiwn buddsoddi popeth mewn meithrin hunan-barch o amgylch llwyddiant yn y gwaith. Gall hynny olygu bod pobl sydd â phroblemau iechyd meddwl yn rhoi popeth yn y gwaith ac maent yn cyflawni llawer. Mae hefyd yn creu risg pan fydd pethau'n mynd o chwith, pan fydd camgymeriadau'n cael eu gwneud, neu pan fydd angen newid, y gall pobl ei gymryd yn bersonol.



Mae ymwybyddiaeth ofalgar yn fath o fyfyrddod sy'n golygu rhoi sylw bwriadol i'r hyn sy'n digwydd, fel mae'n digwydd.

Gall ymarfer ymwybyddiaeth ofalgar ein helpu i fod yn fwy presennol gyda ni ein hunain, ein gwaith a'n teuluoedd. Gall ein helpu i deimlo'n fwy cysylltiedig, i fyfyrrio, ac i fod yn dosturiol tuag atom ni ein hunain ac at eraill.

Gallwch lawrlwytho ein hadnodd ar ymwybyddiaeth ofalgar a chael gwybod am ein cwrs ymwybyddiaeth ofalgar ar-lein sy'n seiliedig ar dystiolaeth yn adran [adnoddau'r Sefydliad Iechyd Meddwl](#) ar dudalen 50.

10. Gofalu am eraill

Mae gofalu am eraill yn aml yn rhan bwysig o gynnal perthynas â phobl sy'n agos atoch chi.

Gall bywyd gwaith ddarparu cyfleoedd i ofalu am eraill – gall cyfrannu drwy swyddi galwedigaethol fel nysio neu waith gofal fod yn arwyddocaol iawn i iechyd meddwl.

Gall gweithio mewn diwydiannau gofal olygu bod angen cymorth ychwanegol arnoch gan ffrindiau, teulu a'ch cyflogwr i reoli'r emosiynau sy'n gysylltiedig â gofalu.

Mewn swyddi eraill, gallwch ddewis bod yno i gydweithwyr – naill ai fel aelod o dîm, neu fel rheolwr llinell, pan fydd strategaethau fel hyfforddi yn ffyrdd da o gefnogi eraill.

Gall helpu wneud i ni deimlo bod ein hangen a'n bod yn cael ein gwerthfawrogi, ac mae hynny'n rhoi hwb i'n hunan-barch.

Gall gwirfoddoli fod yn werth chweil, ac mae'n ein helpu i weld y byd o safbwynt arall. Gall hyn helpu i roi ein problemau ein hunain mewn persbectif.





Mae gan lawer o gwmnïau gyfleoedd gwirfoddoli a rhaglenni Cyfrifoldeb Cymdeithasol Corfforaethol sy'n galluogi staff i gymryd rhan mewn gwaith cymunedol.

Gall cyfrifoldebau gofalu gartref roi llawer o foddhad i ni, ond mae hefyd yn achosi straen. Gall ein rolau fel rhieni, neu ofalwyr i berthnasau, wrthdaro â'n hunaniaeth gwaith.

Mae gofalwyr mewn mwy o berygl o ddatblygu problemau iechyd meddwl a dylai cyflogwyr fod yn ymwybodol o'r heriau y gallai gofalwyr eu hwynebu gyda'u hamserlenni a'u cyfrifoldebau ychwanegol.

Gall gweithleoedd sy'n cefnogi gweithio hyblyg, absenoldeb gofalwyr, cynlluniau talebau gofal plant a mentrau eraill i gefnogi rolau gofalu gael effaith fawr ar iechyd meddwl a chynhyrchiant staff.

Gwirio: Sut ydw i?

Fy asedau



Dyma eich dulliau o fynd
ati i weithio ar eich lles.

Fy heriau



Mae'r rhain yn feysydd y gallech
eu hesgeuluso o dan straen.

Sut mae defnyddio: ar gyfer yr ymarferiad hunan-fyfyrio hwn, edrychwch ar “10 ffordd sy’n seiliedig ar dystiolaeth o wella eich iechyd meddwl” rhwng tudalennau 18 a 29.

Nodau

Gall eich nodau a'ch heriau fod yr un fath ond weithiau mae'n fwy caredig i chi'ch hun gael rhai nodau y gallwch eu cyflawni'n haws.



Cefnogi cydweithiwr

Mae siarad am iechyd meddwl yn gallu ymddangos yn frawychus, ond rydyn ni i gyd wedi cael sgysiau â phobl am brofedigaeth, tor-perthynas a digwyddiadau bywyd eraill – dydyn nhw ddim bob amser yn dechrau'n hawdd ond maen nhw'n aml yn golygu llawer i berson sy'n cael amser caled.

Mae'r cyfan yn dechrau drwy ofyn i rywun sut maen nhw mewn ffordd gynnes a didwyll – gan roi cyfle iddynt sylweddoli eich bod yn ddiffuant ac yn gyfeillgar.

Amser a lle

Mae amser a lle i bopeth – ac o ran siarad â rhywun am eu hiechyd meddwl, mae hynny'n golygu'r amser a'r lle sydd fwyaf cyfforddus iddyn nhw.

Y peth olaf sydd ei angen ar unrhyw un yw teimlo eu bod yn cael eu rhuthro. Dewch o hyd i amser lle rydych chi'n gwybod bod gennych o leiaf 10 munud o amser clir i'w roi. Efallai y byddwch am drefnu amser ar gyfer sgwrs hirach – naill ai yn ystod amser gwaith os yw hynny'n briodol, neu y tu allan i'r gwaith.

Rydych chi eisiau dod o hyd i le sy'n gyfforddus iddyn nhw. Mae rhai pobl eisiau heddwch a thawelwch – mae eraill yn hoffi prysurdeb a bwrlwm. Mae'n bwysig iawn rhoi eich holl sylw i'r person rydych chi'n estyn allan ato. Mae hynny'n golygu tarfu cyn lleied â phosibl, fel ffonau'n canu neu hysbysiadau'n ymddangos.

Rheoli eich teimladau eich hun

Gall fod yn anodd clywed pethau anodd neu sy'n peri gofid, ond rydych chi eisiau tawelu meddwl ac annog y person – mae hynny'n golygu peidio â dangos arwyddion o syndod neu farn.

Rydych chi eisiau rhoi sicrwydd i'r person ei bod yn iawn siarad â chi, ac y byddwch chi'n trin yr hyn mae'n ei ddweud â pharch.

Mae'n demtasiwn dechrau awgrymu atebion i broblemau ar unwaith – ond mae'n ddoeth gofyn i berson beth maen nhw eisiau ei weld yn digwydd. Efallai y byddant yn croesawu awgrymiadau, ond, yn yr un modd, efallai eu bod ond angen rhannu eu teimladau.

Gwrando'n astud

Mae gwrando yn hanfodol ar gyfer pob perthynas.

Mae gwrando'n astud yn derm ar gyfer amrywiaeth o dechnegau sy'n ein cadw ni'n bresennol ac wedi ymgysylltu mewn sgwrs.

- 📌 **Ceisiwch gael cyswllt llygad**, uoni bai bod y person rydych chi'n siarad â nhw yn teimlo'n anghyfforddus gyda hynny.
- 📌 **Byddwch yn agored** – mae hynny'n golygu breichiau agored a throi ychydig tuag atynt.
- 📌 **Cydnabod beth sy'n cael ei ddweud** gan nodio a defnyddio ystumiau'n briodol ac ailadrodd yr hyn maen nhw wedi'i ddweud i wneud yn siŵr eich bod wedi'i ddeall yn iawn.
- 📌 **Gofynnwch gwestiynau uniongyrchol a phriodol** – ond nid yw'n briodol holi am fwy o fanylion nag y mae person yn barod i'w rhoi.
- 📌 Pan ddaw'r sgwrs i ben, dylech **grynhoi'r hyn rydych chi wedi'i drafod** a chytuno arno, a gwneud yn siŵr eich bod yn gwneud yr hyn rydych chi wedi ei ddweud y byddwch chi'n ei wneud.
- 📌 Gall fod yn ddefnyddiol **cael rhywfaint o wybodaeth wrth law**. Rhowch rai rhifau llinellau cymorth a dolenni gwe yn eich ffôn i'w rhannu yn syth.

Sut ydw i'n ymateb i feddyliau am hunanladdiad?

Mae ein hymchwil wedi dangos bod llawer o bobl â diagnosis o gyflwr iechyd meddwl wedi mynd i'r gwaith tra'n profi meddyliau neu deimladau hunanladdol.⁶

Gallwch ofyn 'ydych chi wedi meddwl am hunanladdiad?' yn ystod sgwrs am iechyd meddwl rhywun. Mae'n fyth bod siarad am hunanladdiad yn ei wneud yn fwy tebygol. Os ydych chi'n poeni y gallai cydweithiwr fod yn meddwl am hunanladdiad, y peth gorau y gallwch chi ei wneud yw gofyn iddyn nhw'n uniongyrchol.

Drwy ofyn yn uniongyrchol, gallwch rymuso rhywun i ddweud wrthyhych sut mae'n teimlo a rhoi gwybod iddynt nad ydynt yn faich. Os yw eich cydweithiwr yn dweud eu bod yn teimlo fel lladd eu hun neu'n methu ymdopi a pharhau, neu os ydych chi'n amau eu bod yn meddwl am ladd eu hun, mae'n bwysig eu hannog i gael help.

Gallent gysylltu â'r [Samariaid](#) ar unwaith – gallant [ffonio 116 123 am ddim](#). Gallech hefyd eu helpu i ffonio eu meddyg neu ffrind neu gydweithiwr agos.

Os ydych chi'n poeni am ddiogelwch uniongyrchol rhywun, neu os ydynt yn dweud wrthyhych eu bod yn bwriadu dod â'u bywyd i ben yn fuan, gallwch [ffonio 999](#) a gofyn am yr heddlu neu fynd â nhw i Adran Damweiniau ac Achosion Brys.

Sut alla i gefnogi person sydd â phroblemau iechyd meddwl parhaus?

Mae'r rhan fwyaf o bobl sy'n datblygu problemau iechyd meddwl yn gwella'n dda, os ydynt yn cael y cymorth iawn gan y bobl yn eu bywydau.

I rai pobl, mae pwl o salwch meddwl yn ddigwyddiad untro sy'n cael ei sbarduno gan ddigwyddiadau. Yn yr un modd, efallai na fydd yna achos o gwbl.

I eraill, gall problemau iechyd meddwl fod yn fwy hirdymor, neu'n ysbeidiol gydol oes. Nid yw adferiad yr un peth â gwella – yn aml mae pobl yn dysgu byw gydag agweddau ar eu problem iechyd meddwl.

Mae cefnogi cydweithiwr sydd â phroblem iechyd meddwl yn golygu eu helpu i ddod o hyd i ffyrdd o wella, eu helpu i gadw'n iach, a sicrhau bod y gweithle yn lle diogel a dymunol i fod ynddo, heb unrhyw wahaniaethu.

Cofiwch mai'r arbenigwr gorau ar anghenion person yw nhw eu hunan – un rheol aur ar gyfer cefnogi cydweithiwr yw peidio â thybio, a gofyn bob amser.

Sut alla i gefnogi rhywun os ydyn nhw'n absennol o'r gwaith?

Mae llawer o bobl sydd â phroblemau iechyd meddwl yn ofni dychwelyd i'r gwaith ar ôl bod yn absennol oherwydd eu hiechyd meddwl.

Gall fod yn anodd gwybod beth i'w ddweud pan fydd pobl wedi bod yn sâl, yn enwedig os nad yw erioed wedi cael ei drafod, neu os oedd eu hymddygiad yn anarferol pan oeddent yn sâl.

P'un ai a ydych chi'n rheolwr neu'n gydweithiwr, mae cadw mewn cysylltiad a rhoi gwybod i rywun eich bod yn poeni yn ffordd wych o atal lletchwithdod.



Gallech:

- Ofyn i'r person sy'n absennol o'r gwaith beth fydden nhw'n hoffi i'w cydweithwyr gael gwybod. Atgoffa eich cydweithwyr na fydd y ddelwedd mae'r person yn ei chyflwyno i'r byd – drwy'r cyfryngau cymdeithasol efallai – yn adlewyrchu eu realiti.
- Eu gwahodd allan pan fydd staff yn treulio amser hamdden gyda'i gilydd – efallai y byddan nhw'n gwrthod, ond maen nhw'n dal i werthfawrogi'r cynnig.
- Anfon cardiau a ffonio eich cydweithiwr os byddech chi fel arfer yn cymdeithasu gyda nhw – yn union fel y byddech chi pe bai ganddyn nhw unrhyw broblem iechyd arall.
- Ffonio nhw ychydig ddyddiau cyn dychwelyd i'r gwaith a gofyn a oes unrhyw beth y gallwch chi ei wneud (efallai tacluso eu desg, cytuno i gwrdd am goffi a cherdded i mewn gyda'ch gilydd, neu fynd am ginio ar y diwrnod cyntaf).
- Eu cyfarch pan maen nhw'n dod yn ôl – maen nhw'n annhebygol o fod eisiau creu ffwdan, ond ddylech chi ddim osgoi siarad am eu habsenoldeb. Gofyn iddyn nhw sut maen nhw, ac a oes unrhyw beth y gallwch chi ei wneud i'w cefnogi o hyn ymlaen.
- Helpu nhw i fynd yn ôl i batrwm gwaith – gofynnwch a fydden nhw'n hoffi cael eich cefnogaeth neu eich presenoldeb mewn cyfarfodydd.

Sut alla i gefnogi rhywun o ddydd i ddydd?

Mae llawer o bobl sy'n cael problemau iechyd meddwl yn goresgyn eu hanawsterau ac yn dychwelyd i fywyd yn union fel yr oedd. Allwn ni ddim cymryd hyn yn ganiataol bob amser.

Fel gyda llawer o gyflyrau iechyd hirdymor, efallai y bydd angen i bobl sydd â phroblemau iechyd meddwl wneud newidiadau hirdymor neu barhaol yn eu bywydau neu swyddi er mwyn gallu ymdopi. Efallai y bydd angen eich cefnogaeth ar gydweithwyr yn barhaus – peidiwch â chymryd yn ganiataol bod angen triniaeth arbennig arnynt, ond yn yr un modd peidiwch â thybio bod popeth yn iawn dim ond am fod peth amser wedi mynd heibio.

Gallech:

- 📌 Holi cydweithwyr yn anffurfiol yn y swyddfa i weld sut maen nhw, ac, os ydych chi'n rheoli rhywun, rhowch gyfle iddyn nhw drafod eu hiechyd meddwl mewn sesiynau goruchwylio.
- 📌 Gallech gynnig bod yn fentor neu'n hyfforddwr, neu gynnig cefnogaeth gyfeillgar yn barhaus.
- 📌 Gallwch ofyn a oes unrhyw beth y gallwch ei wneud i gefnogi unigolyn i reoli eu cyflwr. Efallai y byddan nhw, er enghraifft, yn gofyn i chi eu helpu i sylwi ar arwyddion y gallen nhw eu methu sy'n awgrymu eu bod yn mynd yn sâl.

Cyfrifoldebau'r rheolwr llinell

Fel rheolwr llinell, rydych chi'n chwarae rhan hollbwysig yn y gwaith o gefnogi staff sy'n profi trallod a/neu broblemau iechyd meddwl.

Chi yw'r cyswllt swyddogol cyntaf rhwng y cyflogwr a'r unigolyn a gallwch osod y naws a gosod esiampl.

Yn ogystal â'r awgrymiadau ar gyfer cefnogi cydweithwyr, mae sawl maes y dylai rheolwyr llinell fod yn arbennig o ymwybodol ohonynt.

Rheoli absenoldeb a dychwelyd i'r gwaith

AFel rheolwr, chi fydd yn gyfrifol am weinyddu absenoldeb. Mewn absenoldeb sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl, po hiraf y bydd person i ffwrdd, y lleiaf tebygol ydyw o dychwelyd. Gall cyswllt cynnar a phriodol ei gwneud yn haws dychwelyd.

Os oes angen tystysgrif feddygol gan feddyg, dylai'r unigolyn gael 'datganiad ffit i weithio' (nodyn ffitrwydd) gan y meddyg teulu. Dylai hyn roi syniad i chi a oes addasiadau rhesymol y dylech eu gwneud.

Weithiau, gall dychwelyd yn raddol i'r gwaith fod yn ddefnyddiol, gyda rhywun yn gweithio ychydig oriau'r dydd ac yn ailafael yn raddol yn eu horiau contract.

Os nad ydych chi'n siŵr beth sy'n rhesymol, gofynnwch am gyngor gan eich rheolwr Adnoddau Dynol neu'ch cynghorydd iechyd galwedigaethol. Ar gyfer cyngor allanol, mae'r gwasanaeth cymodi **Acas** yn darparu amrywiaeth o adnoddau ar reoli amgylchiadau heriol yn y gwaith.

Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn [acas.org.uk](https://www.acas.org.uk).

Rheoli a gwerthuso perfformiad

Mae arferion rheoli da yn awgrymu bod cyfarfodydd tîm rheolaidd a sesiynau goruchwyllo cyfrinachol rhwng rheolwyr a'u staff yn dda ar gyfer busnes, ymgysylltu â staff ac iechyd meddwl.

Weithiau, gostyngiad cynnil (neu fwy amlwg) mewn perfformiad yw'r arwydd y gallai aelod o staff fod yn profi trallod.

Os oes rhaid i chi ystyried proses ddisgyblu neu broses gymhwysedd, mae'n ddoeth cadw meddwl agored ynghylch a allai pryder iechyd meddwl fod yn rhan o'r darlun.

Yn amlwg, rhaid mynd i'r afael ag ymddygiad annerbyniol a pherfformiad gwael, ond byddwch yn ymwybodol bod ofn a achosir gan y stigma sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl yn gallu atal person rhag datgelu pryder iechyd meddwl nes bydd ei swydd yn y fantol.

Dylai polisïau a gweithdrefnau disgyblu neu gymhwysedd, lle bo angen, gynnwys materion sy'n ymwneud ag iechyd ac anabledd, a'ch galluogi i ystyried y rheini.

Gall gwerthusïadau a datblygiad gyrfa fod yn heriol iawn i bobl sydd â phrofiad uniongyrchol o broblemau iechyd meddwl. Gall fod yn anodd meddwl am gryfderau os yw eich hunan-barch yn wael, a gall derbyn adborth – cadarnhaol neu negyddol – fod yn anodd iawn.

Os nad yw person wedi bod yn perfformio cystal ag arfer, efallai eu bod yn teimlo'n euog neu'n ofnus yn ei gylch. Byddwch yn onest wrth asesu eu perfformiad – efallai y byddant yn teimlo bod eu perfformiad yn waeth nag ydyw.

Gall fod yn ddefnyddiol cytuno ymlaen llaw ar sut i ddelio ag unrhyw broblemau parhaus.

Anogwch eich cydweithiwr i nodi ffactorau a allai fod yn cyfrannu at fynd yn sâl, ac ystyriwch sut mae delio â nhw. Efallai y byddwch hefyd am gytuno ar y ffordd orau o ymateb i argyfwng, a pha addasiadau y gallech eu gwneud i'r swydd yn barhaol.



Arwain yn ystod newid

Mae byd gwaith yn newid, ac mae llawer o gyflogwyr yn gweld bod angen ailstrwythuro a dileu swyddi neu newid amodau gwaith neu gontractau staff.

Mae unrhyw broses o newid yn her i iechyd meddwl staff.

Os oes rhaid i chi gynllunio proses newid, gallwch gydbwysu rhai o'r agweddau amlwg sy'n achosi straen drwy sicrhau bod penderfyniadau'n cael eu cyfleu'n effeithiol, bod gan bobl gymaint o amser ag sy'n ymarferol bosibl i ystyried penderfyniadau, a bod cymorth ar gael yn y gweithle a thrwy gymorth allanol fel rhaglenni cymorth i weithwyr a chymorth i ddod o hyd i waith newydd.

I bobl sydd â phrofiad uniongyrchol o broblemau iechyd meddwl, gall prosesau newid fod yn arbennig o anodd. Efallai y byddant yn disgwyl cael eu diswyddo, efallai y bydd angen cymorth ychwanegol arnynt, efallai y byddant yn mynd yn sâl, neu, i'r gwrthwyneb, efallai na fyddant yn cyflwyno eu hunain ar gyfer dyrchafiad pan fyddant yn addas.

Os oes gennych chi staff rydych chi'n eu hadnabod sydd â hanes o broblemau iechyd meddwl, mae'n werth addasu'n benodol ar gyfer hyn wrth gynllunio newid.

Effaith ariannol iechyd meddwl

Mae cost ddynol iechyd meddwl gwael yn cael ei hadlewyrchu yn y gost ariannol i gyflogwyr a chymdeithas yn fwy cyffredinol.

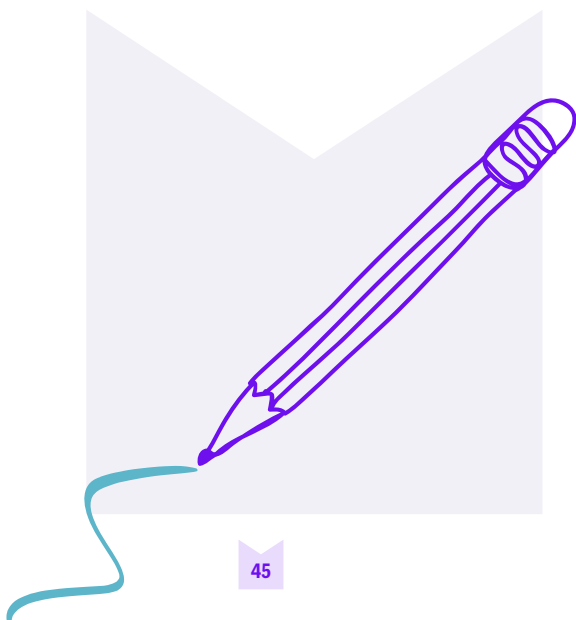
Yn gyffredinol, mae iechyd meddwl gwael yn costio tua £118 biliwn y flwyddyn i'r DU ar hyn o bryd.¹⁰

Fodd bynnag, mae'r gwerth a ychwanegir at yr economi gan bobl sydd yn y gwaith ac sydd â neu sydd wedi cael problemau iechyd meddwl mor uchel â **£225 biliwn y flwyddyn** y'n cynrychioli 12.1% o gyfanswm GDP y DU.

Gall arferion gweithio da greu gweithlu hapus a mwy cynhyrchiol. Mae ymchwil i ddadansoddiad adenillion buddsoddi mewn ymyriadau iechyd meddwl gweithwyr wedi dangos bod cyflogwyr **am bob £1 sy'n cael ei gwario ar gefnogi iechyd meddwl, yn cael bron i £4.70 yn ôl mewn cynhyrchiant gwell ar gyfartaledd.** ¹¹



Rhestr wirio i gyflogwyr ar gyfer creu gweithleoedd sy'n iachach yn feddyliol



Gwerthfawrogi iechyd meddwl a lles fel asedau craidd eich sefydliad:



Ymrwymo i ddatblygu dull o ymdrin ag iechyd meddwl yn y gwaith sy'n diogelu ac yn gwella iechyd meddwl i bawb, gan gefnogi'r bobl hynny sy'n profi trallod ar yr un pryd.



Dynodi hyrwyddwyr bwrdd a sicrhau bod uwch arweinwyr a rheolwyr canol yn gyfrifol am weithredu rhaglenni iechyd meddwl.



Ymrwymo i adolygu'r ffordd rydych chi'n gwneud busnes i sicrhau bod eich diwylliant gwaith bob dydd mor feddylol iach â phosibl. Sicrhau bod adnoddau hybu iechyd meddwl sy'n seiliedig ar dystiolaeth, fel ymwybyddiaeth ofalgar ac ymarfer corff, ar gael i'r holl staff.



Arolygon staff rheolaidd ac ymchwil arall i adeiladu data am iechyd meddwl staff, gan ddefnyddio canfyddiadau i gynllunio a chyflawni camau gweithredu a hysbysu polisïau'r gweithle.

Cydnabod a dathlu effaith buddion gweithwyr presennol a gweithgareddau cyfrifoldeb cymdeithasol corfforaethol ar iechyd meddwl a lles staff.

Cefnogi'r gwaith o ddatblygu perthnasoedd rheoli llinell effeithiol a thosturiol:



Darparu cyfleoedd i reolwyr fynychu hyfforddiant perthnasol i gefnogi staff sy'n byw gyda phroblemau iechyd meddwl, a lles yr holl staff yn ehangach.



Darparu cymorth rhagweithiol i staff sy'n rheolwyr llinell i bobl sydd â phroblemau iechyd meddwl, gan gynnwys mynediad at Adnoddau Dynol a, lle bo angen, gwasanaethau iechyd galwedigaethol.



Cydnabod bod rheolwyr llinell sydd â phrofiad personol o broblemau iechyd meddwl yn ased unigryw i gwmni.

Mynd i'r afael â gwahaniaethu:



Sicrhau bod gwahaniaethu ar sail statws iechyd meddwl yn cael ei ystyried yn annerbyniol, yn ogystal â gwahaniaethu mewn perthynas â nodweddion gwarchoddedig eraill fel hil, rhywedd neu gyfeiriadedd rhywiol.



Annog staff i roi gwybod am unrhyw wahaniaethu neu aflonyddu maen nhw'n ei wynebu ac i chwythu'r chwiban am y gwahaniaethu maen nhw'n ei weld.



Cefnogi cynlluniau gwrth-stigma cenedlaethol a lleol fel Hapus 'Iechyd Cyhoeddus Cymru', See Me ac Wythnos Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl.

Gwerthfawrogi'r amrywiaeth a'r sgiliau trosglwyddadwy y mae profiad bywyd o broblemau iechyd meddwl yn eu cynnig, a chefnogi datgelu:



Cynnwys iechyd meddwl mewn strategaethau amrywiaeth a chynhwysiant a chydabod elfen iechyd meddwl mewn mentrau cydraddoldeb ehangach.



Sicrhau bod eich busnes yn creu cyfleoedd i gysylltu â darparwyr cyflogadwyedd er mwyn galluogi pobl sydd â phroblemau iechyd meddwl ymuno â'ch gweithlu.



Rhoi resymau cadarnhaol i bobl dros ddatgelu drwy sefydlu diwylliant sy'n gwerthfawrogi diffuantrwydd a bod yn agored – dylai hyn gael ei arwain o frig y sefydliad.



Ystyried sefydlu rhaglenni cefnogi a mentora cymheiriaid ar gyfer staff sydd â phrofiad bywyd o broblemau iechyd meddwl.

Deunydd darllen ac adnoddau

Mynediad i Waith

Cynllun a ariennir gan y Llywodraeth i gefnogi cyflogwyr i wneud addasiadau rhesymol i'r gwaith.

[gov.uk/access-to-work](https://www.gov.uk/access-to-work)

Acas

Gwasanaeth cymodi, sy'n darparu sesiynau briffio, hyfforddiant a chymorth ar wrthdaro yn y gwaith, gwahaniaethu ac anghydfod.

[acas.org.uk](https://www.acas.org.uk)

Y Ddeddf Cydraddoldeb a Gwahaniaethu ar sail Anabledd

equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/disability-discrimination

Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd (Gogledd Iwerddon)

equalityni.org

Adnoddau'r Sefydliad Iechyd Meddwl

Canllawiau

Canllawiau byr sy'n seiliedig ar dystiolaeth ar wahanol bynciau:

- 📖 pryder ac ofn
- 📖 straen
- 📖 cwsg
- 📖 ymarfer corff
- 📖 ymwybyddiaeth ofalgar
- 📖 yn ddiweddarach mewn bywyd
- 📖 y gwirionedd am hunan-niweidio.

Ein hawgrymiadau gorau ar gyfer iechyd meddwl

Canllaw sy'n rhannu ein hawgrymiadau gorau ar gyfer iechyd meddwl da, wedi'i gefnogi gan ymchwil.

mentalhealth.org.uk/explore-mental-health/publications

Yng Ngogledd Iwerddon

Minding Your Head

Ymgyrch iechyd meddwl a lles emosiynol genedlaethol gan Asiantaeth Iechyd y Cyhoedd (PHA) ac Iechyd a Gofal Cymdeithasol (HSC).

mindingyourhead.info

Yn Yr Alban

SeeMe at Work

Rhaglen gwrth-stigma genedlaethol wedi'i chyd-gyflwyno gan y Sefydliad Iechyd Meddwl ac SAMH.

seemescotland.org/workplace/see-me-in-work

Yng Nghymru

Hapus 'Iechyd Cyhoeddus Cymru'

Rhaglen lles meddyliol da genedlaethol yng Nghymru.

hapus.wales

Cysylltiadau defnyddiol a nodiadau

Cyfeiriadau

1. Oswald, A.J., Proto, E., & SgROI, D. (2015). Happiness and Productivity. *Journal of Labor Economics*, 33 (4), 789-822. doi:10.1086/681096.
2. Mental Health Foundation. (2017). *Surviving or Thriving? The state of the UK's mental health*. Mental Health Foundation: London. Ar gael ar-lein yn: mentalhealth.org.uk/explore-mental-health/publications/surviving-or-thriving-state-uks-mental-health [cyrchwyd 4 Medi 2024].
3. McManus, S., Bebbington, P., Jenkins, R., & Brugha, T. (Eds.) (2016). *Mental health and wellbeing in England: Adult Psychiatric Morbidity Survey 2014*. Leeds: NHS Digital. Ar gael ar-lein yn: discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/1518055/1/APMS%202014-full-rpt.pdf [cyrchwyd 4 Medi 2024].
4. Office for National Statistics (ONS) (2024). Suicides in England and Wales: 2023 registrations. Ar gael ar-lein yn: ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/birthsdeathsandmarriages/deaths/bulletins/suicidesintheunitedkingdom/2023 [cyrchwyd 4 Medi 2024].
5. Chesney, E., Goodwin, G. M. and Fazel, S. (2014). Risks of all-cause and suicide mortality in mental disorders: a meta-review. *World Psychiatry*, 13, 153–160. doi:10.1002/wps.20128.
6. Mental Health Foundation. (2016). *Added Value: Mental*

- health as a workplace asset*. Mental Health Foundation: London. Ar gael ar-lein yn: mentalhealth.org.uk/explore-mental-health/publications/added-value-mental-health-workplace-asset [cyrchwyd 4 Medi 2024].
- Holt-Lunstad, J., Steptoe, A. (2022) Social isolation: An underappreciated determinant of physical health. *Current Opinion in Psychology*, 43, 232-237. Doi:10.1016/j.copsyc.2021.07.012.
 - Mind (2018) 40% of all GP appointments about mental health. Ar gael ar-lein yn: mind.org.uk/news-campaigns/news/40-of-all-gp-appointments-about-mental-health [cyrchwyd 4 Medi 2024].
 - NHS (2023) Raising Low Self-Esteem. Ar gael ar-lein yn: nhs.uk/mental-health/self-help/tips-and-support/raise-low-self-esteem/ [cyrchwyd 4 Medi 2024].
 - Mental Health Foundation. (2022) *The economic case for investing in the prevention of mental health conditions in the UK*. Mental Health Foundation: London. Ar gael ar-lein yn: mentalhealth.org.uk/about-us/news/mental-health-problems-cost-uk-economy-least-gbp-118-billion-year-new-research [cyrchwyd 4 Medi 2024].
 - Deloitte (2024) Poor mental health costs UK employers £51 billion a year for employees. Ar gael ar-lein yn: deloitte.com/uk/en/about/press-room/poor-mental-health-costs-uk-employers-51-billion-a-year-for-employees [cyrchwyd 4 Medi 2024].

Gyda'n gilydd, gallwn helpu pawb i gael gwell iechyd meddwl

Nid yw iechyd meddwl gwael yn anochel, ac rydym yn credu bod pawb yn haeddu iechyd meddwl da. Ni ddylai neb sy'n byw yn y DU gael ei amddifadu o'r cyfle i gael iechyd meddwl da oherwydd pwy ydyn nhw, o ba gymuned maen nhw'n dod neu ble maen nhw'n byw.

Y Sefydliad Iechyd Meddwl yw'r unig elusen yn y DU sy'n canolbwyntio'n llwyr ar atal iechyd meddwl gwael ac adeiladu a diogelu iechyd meddwl da. Rydyn ni'n ymchwilio, yn datblygu ac yn ymgyrchu dros ffyrdd newydd a mwy effeithiol o gefnogi ac amddiffyn iechyd meddwl da pobl.

Gobeithio bod y llyfryn hwn wedi bod yn ddefnyddiol ac yn llawn gwybodaeth i chi.

Rydym yn dibynnu ar roddion cyhoeddus a chyllid grant i barhau â'n gwaith hanfodol. Ystyriwch roi rhodd: mentalhealth.org.uk/donate





**LEADING
THE UK
IN GOOD
MENTAL
HEALTH**

Chwiliwch am 'Sefydliad Iechyd Meddwl'



I archebu, cysylltwch â'n tîm cyhoeddiadau:

orders@mentalhealth.org.uk

020 7803 1150

© Sefydliad Iechyd Meddwl 2025.

Rhif Elusen Gofrestredig Lloegr 801130, Yr Alban SC039714. Rhif Cofrestru'r Cwmni 2350846.