



Adnodd 2

Pwyso a mesur iechyd
meddwl yn eich gweithle

mind.org.uk/work

 **mind Cymru**
for better mental health
o blaid gwell iechyd meddwl

Eich staff yw eich busnes. Gallwn ddangos i chi sut i roi hwlb i gymhelliant, teyrngarwch, arloesedd a chynhyrchiant staff.

Mae sefydliadau llwyddiannus yn perfformio'n dda am eu bod yn gwneud ymgysylltu â chyflogeion a lles meddwl yn flaenoriaethau allweddol. Gall eich sefydliad gyflawni hyn hefyd, ond mae angen i chi adnabod eich staff a deall eu profiadau.

Drwy greu darlun clir o iechyd meddwl eich sefydliad, byddwch yn gallu:

- deall beth sy'n effeithio ar les meddwl staff yn eich gweithle
- nodi'r hyn rydych eisoes yn ei wneud i'w gefnogi
- asesu effaith yr hyn rydych eisoes yn ei wneud
- cynllunio gwelliannau pellach, gwella morâl a chynyddu cynhyrchiant.

Nid oes angen i'r broses o gasglu'r wybodaeth hon fod yn gymhleth. Yn wir, os holwch eich staff am eu profiadau, canfyddiadau a lles - naill ai'n ffurfiol neu'n anffurfiol - mae'n siŵr fod gennych gryn dipyn ohoni'n barod.

Mae'r adnodd hwn yn eich helpu i bwyso a mesur iechyd meddwl yn eich gweithle, gyda chynghor ar sut i gasglu gwybodaeth hanfodol am les eich cyflogeion mewn modd cynhwysfawr a chydlynol.

Adran un

yn egluro'r ffactorau allweddol y dylech eu hystyried wrth asesu iechyd meddwl yn eich gweithle.

Adran dau

yn darparu canllawiau ymarferol ar sut i gasglu a mesur gwybodaeth.

Adran tri

yn rhoi canllawiau i reolwyr llinell ar sut i fonitro lles meddwl y bobl yn eu timau.

1. Y ffactorau allweddol sy'n effeithio ar les meddwl

Yn yr adran hon byddwn yn edrych ar y ffactorau allweddol y bydd angen i chi feddwl amdanynt wrth benderfynu sut i fesur lles meddwl eich cyflogeion.

Mae pob sefydliad yn cymryd camau i fonitro ei gynhyrchiant a'i effeithiolrwydd. Mae ystyried perfformiad staff yn rhan sylfaenol o hyn.

Mae cyflogwyr deallus yn gwybod mai pobl yw asgwrn cefn sefydliadau a bod profiadau, lles a chymhelliant pob gweithiwr yn hanfodol i berfformiad cyffredinol y sefydliad. A thrwy gefnogi lles staff, gwelant y manteision ar ffurf gwell morâl, teyrngarwch, ymroddiad, arloesedd, cynhyrchiant a phroffidioldeb.

Os na luniwch ddarlun o les meddwl eich staff ni fydd modd i chi wybod beth yw'r sefyllfa wirioneddol, sy'n golygu y gall camau i gyflawni iechyd meddwl da yn y gweithle fod yn llai effeithiol. Caiff hyn effaith negyddol ar bawb - cyflogeion, cyflogwyr ac elw.

Ni allai pwysigrwydd mesur lefelau lles eich staff fod yn gliriach. Prif feysydd eich sefydliad y mae angen eu hystyried wrth asesu lles staff yw:

- profiad cyflogeion
- diwylliant sefydliadol
- iechyd meddwl.

Mae'n siŵr fod gennych systemau ar waith yn barod (fel arolygon staff, data adnoddau dynol ac arfarniadau) i bwysu a mesur yn y meysydd allweddol hyn, ond efallai nad ydynt yn rhoi'r darlun cyfan i chi. Er enghraifft, mewn llawer o sefydliadau, nid yw lles meddwl staff yn rhan lawn o'r broses fonitro a gall fod diffyg dealltwriaeth o'r ffactorau sy'n effeithio ar iechyd meddwl staff.

Nid oes angen i chi ddyblygu gwaith i weld beth yw lles meddwl eich cyflogeion. Ystyriwch sut y gallech wneud hyn drwy ddefnyddio'r adnoddau sydd gennych yn barod i gasglu gwybodaeth. Yna cymerwch gamau i sicrhau bod cwestiynau perthnasol yn cael eu cynnwys yn yr adnoddau hyn. Bydd hyn yn eich helpu i greu darlun clir o iechyd meddwl eich sefydliad, heb greu gwaith ychwanegol.

Nawr edrychwch ar bob un o'r meysydd allweddol yn eu tro.

Profiad cyflogeion

Pan fydd cyflogeion o'r farn bod eu gwaith yn ystyrion a'u bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u cefnogi, mae eu lefelau lles yn dueddol o fod yn uwch ac maent yn dueddol o fod yn fwy ymrwymedig i nodau'r sefydliad. Gwelwyd dro ar ôl tro bod cyflogeion yr ymgysylltwyd â nhw fel hyn yn gwella perfformiad busnes. Yn [Adnodd 1: Cyflwyniad i weithleoedd iach eu meddwl](#) tanlinellwyd y berthynas agos rhwng iechyd meddwl ac ymgysylltu â chyflogeion.

Ymhlith y ffactorau allweddol sy'n dylanwadu ar brofiad cyflogeion a'u lles mae:

- **Llwyth gwaith** – A yw llwythi gwaith yn cyfateb i alluoedd a phrofiad cyflogeion, a yw terfynau amser yn rhesymol ac a gytunwyd arnynt ar y cyd?
- **Ymreolaeth** – A yw cyflogeion yn rhan o'r broses o gynllunio eu llwyth gwaith a phenderfynu sut i wneud eu gwaith?
- **Eglurder** – A gaiff rolau, cyfrifoldebau a disgwyliadau eu diffinio'n glir ac a yw pobl yn deall sut mae eu rôl yn cyd-fynd â'r darlun mwy?
- **Datblygu personol** – A gaiff cyflogeion gyfleoedd rheolaidd i ddysgu, hyfforddi, camu ymlaen mewn gyrfa a chael dyrchafiad?
- **Rheoli** – A yw rheolwyr yn datblygu ac yn gwobrwyo galluoedd staff? A ydynt yn eu grymuso yn hytrach na'u rheoli neu gyfyngu arnynt?

A ydynt yn trin cyflogeion â pharch ac yn canmol gwaith da?

A ydynt yn cyfleu disgwyliadau'n glir, yn sicrhau bod gwaith wedi'i ddiffinio'n glir ac yn helpu staff i reoli eu llwyth gwaith drwy gytuno ar derfynau amser rhesymol?

A ydynt yn creu cyfleoedd i ddysgu ac addysgu ac yn cymryd camau i hyrwyddo diwylliant o ddeialog agored a chydymddiriedaeth?

- **Amgylchedd gwaith ffisegol** – A yw'n addas? Efallai y byddwch am ystyried lefelau sŵn, goleuadau, gofod a thymheredd, er enghraifft.
- **Materion personol** – A yw rheolwyr llinell yn ymwybodol o faterion sy'n effeithio ar gyflogeion fel salwch, profedigaeth, pryderon ariannol neu ffactorau eraill sy'n gysylltiedig â straen a allai effeithio ar eu gallu i ymdopi yn y gwaith? A oes ffordd iddynt ddod i wybod am hyn? A oes polisiâu ar waith ac a yw rheolwyr wedi'u hyfforddi i ymdrin â materion o'r fath?

Mae Cymru yn wynebu materion penodol oherwydd natur wledig llawer o gymunedau. Gall fod angen i fusnesau ddelio â phrisiau tanwydd uwch, seilwaith cyfathrebu gwael a chysylltiadau trafniadaeth gwael.

Oherwydd natur ynysig ddaearyddol, mae busnesau bach yn wynebu'r her ychwanegol o geisio denu ymgeiswyr swydd addas gan fod pobl ifanc yn gadael cymunedau gwledig.

Diwylliant sefydliadol

Caiff diwylliant sefydliad effaith enfawr ar les staff. Mae angen i gyflogeion weld bod eu sefydliad yn gweithredu'n unol â'i werthoedd ac yn trin ei bobl yn dda. Mae arweinyddiaeth gref a diwylliant sy'n gwerthfawrogi staff yn helpu i ennyn ymddiriedaeth ac uniondeb. Mae deialog agored a chynnwys staff wrth wneud penderfyniadau hefyd yn hanfodol er mwyn cefnogi diwylliant cadarnhaol.

Ymhlith y ffactorau allweddol sy'n dylanwadu ar ddiwylliant sefydliadol mae:

- **Cydbwysedd bywyd a gwaith** – A gaiff staff eu cefnogi i weithio oriau synhwyrol, cymryd egwyl i ginio a gorffwys ac ymadfer ar ôl cyfnodau prysur?
- **Arweinyddiaeth** – A yw arweinwyr yn weladwy ac yn hygyrch? A ydynt yn darparu gweledigaeth gref sy'n ysbrydoli perchenogaeth ac ymrwymiad ymhlith staff? A yw arweinwyr yn dangos yn glir sut mae gwaith pob cyflogai yn cyfrannu at y weledigaeth hon? A oes system goruchwyllo ac arfarnu ddiuedd a chefnogol ar waith?
- **Rheoli newid** – A gaiff newidiadau yn y gwaith (er enghraifft, rheoli, sefydliadol, cynnwys gwaith a'r defnydd o dechnoleg newydd) eu rheoli mewn ffordd sy'n cynnwys staff ac yn ceisio gwrando arnynt ac ymateb i'w safbwyntiau?
- **Cyfathrebu** – A yw systemau cyfathrebu yn agored, yn effeithiol, yn ymarferol ac yn ymatebol? A yw arweinwyr yn agored ynghylch yr hyn sy'n digwydd yn y sefydliad lle bo modd? A all staff gael gafael ar y wybodaeth sydd ei hangen arnynt i wneud eu gwaith tra'n osgoi'r risg o gael eu gorlwytho â gwybodaeth? A all staff geisio cymorth i daro'r cydbwysedd cywir?
- **Lleisio barn** – A yw barn staff yn bwysig? A geisir barn cyflogeion ac a wrandewir ac a weithredir arni? A yw staff yn teimlo y gallant leisio barn a herio pan fo'n briodol?
- **Cyberthnasau** – A yw'r gweithle yn amgylchedd cefnogol lle caiff gwaith tîm a chydweithredu eu hannog a'u cefnogi? A yw'r sefydliad yn hyrwyddo ymddygiad cadarnhaol er mwyn osgoi gwrthdaro mewnol ac yn hyrwyddo gwaith tîm a rhannu gwybodaeth?
- **Amrywiaeth a chynhwysiant** – A yw'r sefydliad yn cymryd camau i sicrhau nad yw cyflogeion yn teimlo'n ynysig oherwydd natur eu gwaith neu o ganlyniad i'w hunaniaeth neu gefndir – er enghraifft, credoau diwylliannol neu grefyddol, ethnigrwydd, cyfeiriadedd rhywiol, anabled, oedran neu rywedd?

Iechyd meddwl

Mae'r hyn y mae sefydliad yn ei ddweud a'i wneud am les ac iechyd meddwl cyflogeion yn dweud cyfrolau am ei werthoedd a'i ddiwylliant.

Mae angen i bob un ohonom ofalu am ein hiechyd meddwl, yn yr un ffordd â'n hiechyd corfforol. Ac o ystyried faint o amser rydym yn ei dreulio yn y gwaith, nid yw'n syndod y gall effeithio ar ein hiechyd meddwl. Mae'r graddau y mae sefydliad yn cydnabod hyn ac yn cymryd camau cadarnhaol i gefnogi iechyd meddwl cyflogeion yn gwneud gwahaniaeth mawr.

Ymhlith y ffactorau allweddol sy'n dylanwadu ar iechyd meddwl yn y gweithle mae:

- **Iechyd meddwl ar yr agenda** – A oes ymwybyddiaeth o iechyd meddwl ar bob lefel yn y sefydliad? Sut y trafodir iechyd meddwl a straen (os o gwbl)? A yw cyflogeion yn ymwybodol o iechyd meddwl eu cydweithwyr a'u hunain a pha ffactorau all effeithio ar hyn? A yw arweinwyr a rheolwyr yn creu gofod i staff godi materion ac yn caniatáu iddynt siarad am faterion yn y cartref yn ogystal â'r gwaith?
- **Polisiau ac arferion** – A oes gan y sefydliad bolisiau clir a phenodol ar gyfer rheoli iechyd meddwl yn y gwaith? Mae ystod eang o bolisiau ac arferion yn rhyngweithio'n agos â lles ac iechyd meddwl staff, ond nid yw llawer yn adlewyrchu hyn yn briodol. A yw eich polisiau yn ystyried iechyd meddwl ac yn unedig? A oes unrhyw fylchau? Yn adran dau rhestrir y polisiau perthnasol y gallech fod am eu hystyried.
- **Hyder rheolwyr** – A gaiff rheolwyr llinell hyfforddiant a chefnogaeth ym maes iechyd meddwl ac a ydynt yn hyderus yn hynny o beth? A ydynt yn cael hyfforddiant rheoli straen er enghraifft? A oes ganddynt ganllawiau clir ar broblemau iechyd meddwl? A ydynt yn teimlo y gallant gefnogi staff â phroblemau iechyd meddwl fel gorbryder, straen neu iselder? A ydynt yn holi staff am eu lles yn rheolaidd?
- **Canfyddiadau staff** – Sut mae cyflogeion yn teimlo am iechyd meddwl? A ydynt yn hyderus y gallant fod yn agored am faterion iechyd ac y'u cymerir o ddifrif os datgelir problem iechyd meddwl?
- **Llwybrau cymorth** – Pa gymorth a roddir i staff â phroblem iechyd meddwl? A oes gan gyflogeion ddealltwriaeth dda o sut y rheolir iechyd meddwl yn y gweithle a pha lwybrau cymorth (mewnol ac allanol) sydd ar gael? A yw'r sefydliad yn rhoi hyfforddiant ar straen i unigolion?
- **Lefelau problemau iechyd meddwl** - A ydych yn gwybod sawl aelod o staff sydd â phroblem iechyd meddwl? Gall cwestiwn yn yr arolwg staff fod yn ffordd dda o gasglu'r data hyn, a atgyfnerthir gan y neges y gwnaiff eich sefydliad ymateb yn rhagweithiol. A gedwir cofnodion manwl ar absenoldeb oherwydd salwch? A ddefnyddir cofnodion i ddadansoddi'r rhesymau dros iechyd meddwl gwael yn y gweithle ac i nodi a mynd i'r afael ag unrhyw faterion?

2. Casglu a mesur gwybodaeth am les meddwl

Yn yr adran hon byddwn yn eich helpu i adeiladu ar yr hyn rydych yn ei wneud yn barod i gasglu gwybodaeth ac yn dangos sut i ddatblygu hyn yn fframwaith sy'n rhoi darlun clir o iechyd meddwl yn eich sefydliad.

Os ydych yn gweithio ym maes adnoddau dynol neu'n aelod o'r uwch dîm rheoli a'ch bod am gasglu a mesur gwybodaeth am les meddwl ar lefel sefydliadol, gallwch:

- gynnal adolygiad polisi
- nodi profiadau cyflogeion
- defnyddio data adnoddau dynol
- llunio cynllun gweithredu
- cyflwyno gweithdrefn fel rhan o ddiwylliant y sefydliad.

Nawr edrychwn ar bob un o'r rhain yn fanwl.

Cynnal adolygiad polisi

Meddyliwch am y polisiâu a'r arferion sydd gennych sy'n rhyngweithio â lles staff:

- Dysgwch a oes gennych bolisiau clir i gefnogi lles a rheoli straen. Dylai'r rhain bennu dull y sefydliad o wneud y canlynol: hybu lles staff, mynd i'r afael â'r hyn sy'n achosi problemau iechyd meddwl sy'n gysylltiedig â gwaith fel straen a gorbryder, a chefnogi staff sy'n wynebu problemau iechyd meddwl.
- Sicrhau bod lles meddwl wrth wraidd polisiâu eraill sy'n ymwneud â lles staff fel: iechyd a diogelwch, amser gweithio, absenoldeb oherwydd salwch a dychwelyd i'r gwaith.

- Adolygu polisiau rheoli perfformiad, camau disgyblu, recriwtio, rheoli newid a diswyddo er mwyn sicrhau eu bod yn ystyried effaith y prosesau hyn ar les meddwl cyflogeion.
- Hefyd, mae angen i bolisiau ar reoli perfformiad a chamau disgyblu gydnabod y gall problem iechyd meddwl effeithio ar berfformiad neu ymddygiad cyflogai. Dylid ystyried cymorth ac addasiadau priodol cyn cymryd camau ffurfiol.
- Adolygu polisiau sy'n ymwneud â diwylliant y gweithle fel cydraddoldeb, amrywiaeth, cynhwysiant a bwlio ac aflonyddu, a sicrhau eu bod yn sôn am iechyd meddwl.
- Sicrhau bod dull y sefydliad o ymdrin ag ymgysylltu â chyflogeion a datblygu personol yn cydnabod rôl allweddol y dulliau gweithredu hyn yn y gwaith o gynnal lles meddwl staff.

Nodi profiadau cyflogeion

Meddyliwch am sut rydych yn mynd ati i nodi profiadau, canfyddiadau a lles eich staff:

- A oes gan eich sefydliad arolwg boddhad staff? Maent yn adnodd gwych i'ch helpu i ddeall y ffactorau sy'n effeithio ar les staff.
- Edrychwch ar y ffactorau allweddol a amlinellir yn adran un o dan brofiad cyflogeion, diwylliant sefydliadol ac iechyd meddwl, a meddyliwch am gwestiynau y gallwch eu gofyn yn yr arolwg er mwyn casglu'r wybodaeth hon.
- Bydd arolwg staff fwy na thebyg eisoes yn holi staff am bethau fel eu llwyth gwaith, arwain a rheoli, cyfleoedd datblygu personol a chyfathrebu mewnol. Fodd bynnag, efallai na fydd yn cysylltu'r materion hyn â'u heffaith ar les meddwl cyflogeion. Hefyd efallai na fydd yn gofyn cwestiynau penodol am iechyd meddwl.
- Drwy gynnwys y themâu a nodir yn Adran un (profiad cyflogeion, diwylliant sefydliadol ac iechyd meddwl) yn eich arolwg staff gellir gwella ansawdd y data sydd gennych a gall helpu i nodi'n gyflym unrhyw feysydd penodol sydd angen sylw ar unwaith.

Defnyddio data adnoddau dynol

Gallwch ategu'r hyn rydych yn ei wybod am brofiad cyflogeion â data y mae'r sefydliad yn eu casglu ar bethau fel absenoldeb a throsiant staff ac ag adborth a gesglir mewn cyfweiliadau ymadael.

Mae pa mor aml y mae cyflogeion yn sâl a'r rhesymau a roddir ganddynt yn gallu rhoi rhyw syniad i chi o iechyd meddwl eich sefydliad.

Fodd bynnag, mae angen i'r data hyn gael eu trin yn ofalus ac ni ddylech wneud unrhyw dybiaethau. Er enghraifft, canfu arolwg diweddar, er bod straen wedi gorfodi un o bob pum gweithiwr i gymryd absenoldeb oherwydd salwch, roedd 90 y cant wedi dweud celwydd am y rheswm gwirioneddol nad oeddent yn y gwaith.¹

Os na chaiff iechyd meddwl ei drafod yn eich gweithle fel mater o drefn, yna dylech fod yn ofalus iawn wrth ddehongli data. Efallai na fydd lefelau isel o absenoldeb oherwydd salwch meddwl a gofnodir o reidrwydd yn golygu mai dim ond ychydig iawn o'ch staff sydd â phroblemau iechyd meddwl. Yn wir, gall fod yn celu'r ffaith bod pobl yn wynebu problemau iechyd meddwl ond nad ydynt yn fodlon datgelu hynny, am eu bod ofn y byddant yn wynebu rhagfarn.

Drwy fod yn fwy rhagweithiol o ran iechyd meddwl staff, caiff neges glir ei hanfon at staff bod eu hiechyd meddwl yn cael ei werthfawrogi. Dylai hyn annog staff sy'n wynebu problem iechyd meddwl i'w datgelu a cheisio cymorth yn gynt, a all helpu pobl i wella'n gynt. Mewn rhai achosion, gall hyn olygu bod staff yn gallu aros yn y gwaith, ond os bydd angen iddynt gymryd

absenoldeb oherwydd salwch bydd yn helpu cyflogwyr i gynllunio ar gyfer yr adeg y byddant yn dychwelyd i'r gwaith a'i rheoli'n briodol.

Mae'r canllawiau Cynllun Gweithredu Lles ar gyfer Rheolwyr a Chyflogwyr ar gael [yma](#)

Llunio cynllun gweithredu

Ar ôl cymryd y camau uchod, dylech allu nodi'r hyn rydych yn ei wneud yn dda a'r hyn nad yw gystal o ran:

- sicrhau bod cyflogeion yn cael profiad cadarnhaol
- hyrwyddo diwylliant iach a chefnogol yn y gweithle
- rheoli a chefnogi iechyd meddwl staff yn effeithiol.

Yna gallwch ddefnyddio'r wybodaeth hon i gynllunio'r meysydd allweddol y mae angen i chi fynd i'r afael â nhw, gan gynnwys amserlenni a thargedau lle bo modd. Efallai y bydd angen i'r adran adnoddau dynol neu'r uwch dîm rheoli weithredu ar rai agweddau - fel adolygu polisiâu neu sefydlu systemau newydd. Efallai y bydd angen mewnbwn staff ar feysydd eraill felly gallech sefydlu gweithgor staff i ystyried atebion posibl.

Dylech drefnu adolygiadau rheolaidd o'r cynllun a rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i staff ar ei hynt. Hefyd dylech gynnal asesiadau pellach o les yn y gweithle fel mater o drefn. Bydd hyn yn eich helpu i fonitro effaith a nodi blaenoriaethau sy'n dod i'r amlwg.

¹ Arolwg Populus o 2,060 o oedolion mewn gwaith yng Nghymru a Lloegr a gynhaliwyd rhwng 6 a 10 Mawrth 2013.

Cyflwyno gweithdrefn fel rhan o ddiwylliant y sefydliad

Bydd cyflwyno sesiynau un i un rheolaidd a deialog agored, lle caiff sgysiau am iechyd meddwl eu normaleiddio, yn sicrhau bod lles staff yn cael ei fonitro'n rheolaidd o fewn y sefydliad cyfan.

Gallwch wneud hyn drwy:

- annog rheolwyr i siarad yn rheolaidd ag aelodau eu tîm am eu cynnydd, ac ystyried beth all fod yn effeithio ar eu hiechyd meddwl
- sicrhau bod eich gweithdrefnau arfarnu a goruchwyllo yn holi am iechyd meddwl a straen

- creu'r amgylchedd cywir a chaniatáu i staff siarad am faterion yn y cartref yn ogystal â'r gwaith.

Gall y camau hyn hefyd helpu i greu diwylliant mwy agored sy'n cefnogi ymgysylltu â chyflogeion ac yn ennyn cydymddiriedaeth.

Mae Adran 3 yn rhoi cyngor ymarferol er mwyn helpu rheolwyr llinell i ymgorffori'r syniadau hyn yn eu harfer eu hunain a chefnogi lles meddwl yn eu timau.

3. Canllawiau i reolwyr llinell

Yn yr adran hon, darparwn rai canllawiau i reolwyr llinell ar sut i fonitro lles meddwl y bobl yn eu timau.

Myfyrio ar eich dull rheoli

Mae'r ffordd y caiff pobl eu trin a'u rheoli o ddydd i ddydd yn ganolog i'w lles meddwl ynghyd â faint o gymhelliant ac ymgysylltiad y maent yn ei deimlo.

- A ydych yn addasu eich dull rheoli i ddiwallu anghenion pob aelod o staff a thasg? Mae'n arfer da holi eich staff am y cymorth sydd ei angen arnynt gennych.
- A ydych yn gofyn i staff sut mae pethau'n mynd yn rheolaidd?
- A ydych yn datblygu awyrgylch o ymddiriedaeth drwy ofyn yn rheolaidd am adborth ar y cymorth a roddir gennych?
- A ydych yn sicrhau bod terfynau amser yn rhesymol, bod gwaith wedi'i ddiffinio'n glir ac yn gydnaws â galluoedd pob cyflogai a bod pobl yn deall eu rôl yn y darlun mawr?

Nodi profiadau cyflogeion

Os yw eich sefydliad yn cynnal arolwg staff a'i fod yn gofyn am y ffactorau a amlinellir yn Adran un o dan brofiad cyflogeion, diwylliant sefydliadol ac iechyd meddwl, yna efallai y gallwch gasglu gwybodaeth am les eich tîm yn seiliedig ar hynny. Gallai hyn fod yn sail i gynllun gweithredu tîm sy'n gysylltiedig â'r materion allweddol i fynd i'r afael â nhw.

Gallech fynd gam ymhellach, gyda chymorth eich adran adnoddau dynol, drwy gynnal sesiwn mewn cyfarfod tîm:

- Holi pobl am eu barn ynghylch sut olwg sydd ar dîm sy'n iach yn feddyliol o ran gwerthoedd ac ymddygiad.
- Holi pobl am eu barn ynghylch yr hyn a wna'r tîm yn dda er mwyn hybu iechyd meddwl da a sut y gellir adeiladu ar hyn.
- Holi pobl am eu barn ynghylch yr hyn sy'n cael effaith negyddol ar eu lles meddwl yn y gweithle ar hyn o bryd.
- Gofyn i bobl grwpio'r materion hyn o dan y penawdau canlynol:
 1. Beth rydym yn ei reoli?
 2. Ar beth rydym yn dylanwadu?
 3. Pa faterion sydd y tu hwnt i'n rheolaeth a'n dylanwad?

Llunio cynllun gweithredu tîm

Dylai'r materion rydych yn eu rheoli ac yn dylanwadu arnynt fod yn sail i'ch cynllun gweithredu. Gallwch ofyn i'ch tîm flaenoriaethu'r prif faterion yn ei farn ef a chytuno ar amserlenni gyda'i gilydd. Gallech hefyd weld a hoffai aelodau'r tîm arwain rhannau penodol o'r cynllun gweithredu fel bod pobl yn dechrau cydnabod bod gan bawb ran i'w chwarae yn y gwaith o gynnal gweithle sy'n iach ei feddwl.

Cyflwyno gweithdrefn fel rhan o ddiwylliant y tîm

Gallwch wneud hyn yn unigol drwy siarad yn rheolaidd ag aelodau'r tîm er mwyn gweld sut mae pethau'n mynd a myfyrio ar yr hyn a allai fod yn achosi straen. Gallwch hefyd wneud hyn ar lefel tîm drwy ychwanegu eitem sefydlog at agenda cyfarfodydd tîm lle mae pobl yn siarad am les meddwl a straen fel grŵp. Bydd hyn yn helpu i ymgorffori agweddau cadarnhaol a normaleiddio sgysiau am iechyd meddwl.



Ni yw Mind, yr elusen iechyd meddwl.

Credwn na ddylai neb orfod wynebu problem iechyd meddwl ar eu pen eu hunain. Ry'n ni yma i chi. Heddiw. Nawr. P'un a ydych chi dan straen, yn teimlo'n isel neu mewn argyfwng. Byddwn yn gwranddo arnoch, yn rhoi cyngor a help i chi ac yn ymgyrchu ar eich rhan.

Nod ein Tîm Lles yn y Gweithle yw cynnig ffyrdd syml, rhad ac ymarferol i gyflogwyr o wella lles meddwl ac ymgysylltu â chyflogeion.

mind.org.uk/work
work@mind.org.uk

Cefnogwch ni

Elusen yw Mind ac rydym yn dibynnu ar roddion i barhau â'n gwaith. Ewch i mind.org.uk neu ffoniwch 0300 999 1945 i weld sut y gallwch ein cefnogi.

Ymunwch â ni

Helpwch ni i sicrhau newid. Byddwch yn rhan o'n gwaith. Dewch yn aelod o Mind heddiw.
mind.org.uk/get_involved/membership

Cysylltwch â ni

Llinell wybodaeth Mind: 0300 123 333
9am i 6pm o ddydd Llun i ddydd Gwener

Mind Cymru
Castlebridge 4
Cowbridge Road East
Caerdydd
CF11 9AB

Dewch o hyd i'ch Mind lleol yn mind.org.uk/mymind

 @MindCharity

 [facebook.com/mindforbettermentalhealth](https://www.facebook.com/mindforbettermentalhealth)