

Pecyn Cymorth Rheoli Straen ac Iechyd Meddwl yn y Gweithle ar gyfer Rheolwyr Llesiant Gweithwyr

2026-2029



sirgar.llyw.cymru
carmarthenshire.gov.wales

Cynnwys

Pwrrpas	2
Cwmpas	2
Sut i ddefnyddio'r Pecyn Cymorth hwn	2
Mathau o Afiechyd Meddwl	2
Rheoli Straen yn y Gweithle ..	4
Ffynonellau Posibl o Straen yn y Gweithle	5
Asesiad Straen Unigol a phryd i'w ddefnyddio	7
Rheoli Gweithiwr ag Afiechyd Meddwl	8
Enghreifftiau Ymarferol o Addasiadau i'r Gweithle	8
Cydnabyddiaeth a Chefnogaeth	9
Dysgu a Datblygu	10
Cadw Cofnodion	10
Cymorth Pellach a Hunangymorth	11
Astudiaethau Achos	12

Dylid defnyddio'r ddogfen hon ar y cyd â'r [Polisi Iechyd a Diogelwch Corfforaethol](#)

Pwrrpas

Mae'r pecyn cymorth hwn yn ategu polisiau a chanllawiau presennol a dylid ei ddarllen ar y cyd â'r Polisi Rheoli Straen ac Iechyd Meddwl yn y Gweithle. Ei bwrpas yw cynorthwyo i reoli gweithwyr mewn perthynas â chynnal gweithio'n effeithiol gydag afiechyd meddwl.

Cwmpas

Mae cwmpas y pecyn cymorth hwn yn berthnasol i holl weithwyr Cyngor Sir Caerfyrddin gan gynnwys staff ysgolion ac Aelodau Etholedig yr Awdurdod.

Sut i ddefnyddio'r pecyn cymorth hwn

Dylai rheolwyr ddefnyddio'r pecyn cymorth hwn i'w cynorthwyo i reoli gweithwyr mewn perthynas â chynnal gweithio'n effeithiol gydag afiechyd meddwl. Mae'r pecyn cymorth wedi'i rannu'n adrannau perthnasol er mwyn galluogi rheolwyr i ddewis y wybodaeth fwyaf priodol i gael y canllawiau a'r wybodaeth berthnasol i'w cynorthwyo â sefyllfaoedd penodol.

Os oes gennych unrhyw gwestiynau neu os hoffech gael unrhyw gyngor pellach ynghylch unrhyw ran o'r pecyn cymorth hwn, cysylltwch â'r Ganolfan Iechyd a Diogelwch.

Mathau o afiechyd meddwl

Isod ceir disgrifiad byr o'r cyflyrau iechyd meddwl mwyaf cyffredin a gaiff ei diagnosio ([*Cyflogwr ystyriol*](#))

Iselder

Weithiau caiff iselder clinigol ei ddisgrifio fel iselder ysgafn, cymedrol neu ddifrifol. Mae'r symptomau'n cynnwys hwyliau isel a diffyg egni. Gall effeithio ar gymhelliant a gall pobl deimlo nad yw bywyd yn werth ei fyw, sydd mewn achosion eithafol yn gallu arwain at ymddygiad hunanladdol.

Gorbryder

Mae gorbryder yn cyfeirio at deimladau o densiwn ac ofn sy'n atal person rhag cyflawni tasgau bob dydd. Mewn achosion eithafol gall pobl ddioddef pyliau o banig neu ffobias. Ffurf ar orbryder yw Anhwylder Obsesiynol Cymhellol (OCD) lle mae pobl yn profi meddyliau ymwithiol cylchol, a all beri iddynt deimlo bod rhaid iddynt weithredu arnynt (e.e. ofnau ynghylch halogiad yn arwain at olchi dwylo dro ar ôl tro).

Seicosis

Seicosis yw'r term a ddefnyddir pan fydd unigolyn fel pe bai'n colli cysylltiad â realiti. Sgitsoffrenia yw'r ffurf fwyaf cyffredin ond *nid* 'personoliaeth hollt' yw hyn. Gall pobl glywed, gweld neu gredu pethau nad ydynt yn real i eraill (e.e. clywed lleisiau, meddwl bod pobl eraill 'yn dod amdanynt'). Os yw'r salwch yn mynd yn un cronig (hirdymor) gall yr unigolyn gilio o'r byd y tu allan ac esgeuluso ei hun.

Anhwylder Deubegynol

Defnyddir y term hwn i ddisgrifio cyflwr lle gall person 'bendilio' rhwng cyfnodau o hwyliau isel eithafol a symptomau o iselder i deimladau o fod yn yr 'uchelderau' neu mewn hwyliau calonnog. Yn ystod cyfnod manig gall unigolyn fod â lefelau uchel o egni, syniadau mawreddog neu afrealistig a bod yn ddiofal (e.e. cymryd risgiau, gorwario). Gall pobl fynd trwy'r cylchoedd hyn o hwyliau ar wahanol gyflymdra, a gallant ddigwydd ar wahanol adegau.

Anhwylder Personoliaeth

Mae hyn yn cynnwys ystod o agweddau ac ymddygiadau hirdymor ac anhyblyg, sy'n ei gwneud yn anodd i bobl gynnal perthynas a chydweithredu ag eraill. Gall pobl ei chael yn anodd rheoli eu hemosiynau neu'u hymddygiadau neu ystyried eu heffaith ar eraill. Ceir hyd at ddeg o wahanol gategorïau o anhwylder personoliaeth, gan gynnwys ymddygiadau paranoid, anghymdeithasol a dibynnol.

Anhwylderau Bwyta (Anorecsia Nervosa a Bwlimia Nerfol)

Mae'r rhain yn ffyrdd eithafol o reoli faint o fwyd caiff ei fwyta a'r pwysau a enillir, a all hefyd fod yn gysylltiedig â phroblemau seicolegol eraill, megis iselder, gorbryder, hunan-barch isel, camddefnyddio alcohol a chamddefnyddio sylweddau, a hunan-niweidio. Mae pobl sydd ag anorecsia nerfosa yn cyfyngu'n ddifrifol ar y calorïau y byddant yn eu cymryd i mewn, tra gall pobl sydd â bwlimia nerfosa orfwyta mewn pyliau. Gall y ddau gyflwr arwain at bobl yn defnyddio technegau eraill i golli pwysau neu i atal magu pwysau gan gynnwys chwydu, defnyddio carthyddion ac ymarfer corff gormodol.

Hunan-niweidio a Hunanladdiad

Gall pobl anafu eu hunain yn fwriadol i ddelio â phroblemau ac emosiynau. Gallai dulliau gynnwys hunan-esgeulustod, torri, llosgi neu gymryd gorddos. Gall ymddygiad hunanladdol ddigwydd pan fydd person yn teimlo nad oes ganddo unrhyw opsiwn arall. Gall fod yn gri am gymorth, yn gamgymeriad neu'n weithred fwriadol.

Camddefnyddio cyffuriau ac alcohol

Gall defnydd niweidiol o gyffuriau a/neu alcohol fod yn deillio o broblemau iechyd meddwl, neu gall arwain at broblemau o'r fath. Gall pobl fynd yn gaeth i sylweddau sydd yn dod yn brif ffocws eu bywydau. Gall fod yn brofiad trawmatig neu hyd yn oed yn beryglus i ddod oddi arnynt heb gymorth proffesiynol. Gellir dod o hyd i gyngor a chanllawiau pellach ar Gamddefnyddio Alcohol a Sylweddau yn y gweithle [yma](#).

Rheoli Straen yn y Gweithle

Straen (o gymharu â phwysau)

I rai pobl, gall y cysylltiad rhwng straen ac afiechyd meddwl fod yn rhywbeth newydd. Rydym ni i gyd angen ac, i raddau, yn ffynnu ar *bwysau*: mae'n rhoi egni i ni, yn helpu gyda pherfformiad ac yn ysbrydoli hyder. Fodd bynnag, gall pwysau gormodol arwain at *straen*. A phan fydd straen yn mynd yn niweidiol - efallai oherwydd gormod (neu ddim digon) o waith, hyfforddiant annigonol i wneud y swydd, perthynas waith wael, pwysau teuluol a phersonol a ffactorau eraill - gall hyn arwain at broblemau iechyd meddwl eraill megis gorbryder ac iselder.

Gall straen fynd yn broblem pan fydd person yn teimlo nad oes ganddo'r adnoddau i ymdopi â'r galwadau a roddir arno. Gall y symptomau fod yn rhai emosiynol (e.e. natur bigog, teimlo'n ddagreuol) ac yn gorfforol (doluriau a phoenau, pwysedd gwaed uchel ac ati). Gall y person ei chael yn anodd gwneud penderfyniadau neu gyflawni tasgau ac efallai na fydd yn gallu mynd i'r gwaith.

Effeithiau hirdymor straen

Os bydd symptomau straen yn cael eu hanwybyddu dros gyfnod hir gallant arwain at ddirywiad difrifol mewn iechyd corfforol a seicolegol. Po gynharaf y rheolir y symptomau, y cynharaf y caiff eu heffeithiau eu lleddfu. Gall unigolion ddioddef:

- Gorbwysedd
- Clefyd coronaidd y galon, trawiad ar y galon, strôc
- Poen yn y stumog, dolur rhydd, wlsrau peptig
- Diabetes
- Effaith ar weithrediad y prif organau
- Llai o ymwrthedd rhag heintiau/twf tiwmorau

- Gwaethygu cyflyrau sy'n bodoli eisoes megis asthma, llif y croen (dermatitis), arthritis gwynegol
- Blinder cronig
- Effeithiau ar y system genhedlu, problemau ffrwythlondeb
- Mwy o risg o gamesgoriad
- Mwy o risg y bydd babanod yn isel eu pwysau ar enedigaeth
- Anhwylderau cyhyrsgerbydol
- Afiechyd meddwl

Yr hyn a all achosi straen yn y gweithle

Mae pwysau'n cael eu peri gan lawer o bethau, rhai ohonynt yn bethau personol iawn. Weithiau gall pwysau gartref gael cryn effaith ar y pwysau yn y gweithle. Fodd bynnag, gellir ystyried bod rhai agweddau ar y gweithle yn achosi straen er nad yw'r agweddau hyn yn peri straen i bob unigolyn. Mae'r rhestr isod yn cynnwys ffactorau mewnol ac allanol a all beri straen. Nid yw'r rhestr hon yn cynnwys pob dim:

- Natur y swydd
- Trefn y gwaith / y llwyth gwaith
- Yr amgylchedd gwaith
- Maint y rheolaeth ar y swydd
- Trefniadau contractiol
- Cymorth a hyfforddiant
- Diwylliant
- Perthynas ag eraill yn y gwaith
- Newid trefniadaeth
- Rheoli
- Unigol

Mathau o faterion ffordd o fyw sy'n achosi straen

Yn aml gall llawer o'r straen y mae pobl yn ei ddioddef gael ei achosi gan newid ffordd o fyw a hefyd gan bwysau cysylltiedig â gwaith, er enghraifft:

- Problemau yn ymwneud ag arian neu berthynas
- Afiechyd
- Newidiadau yn y teulu megis genedigaeth, marwolaeth, priodas neu ysgariad
- Gwrthdaro â galwadau teuluol, e.e. gofal plant, plant yn eu harddegau, rhieni'n heneiddio
- Newid mewn amodau byw (megis symud i dŷ newydd)
- Cymudo dros bellter mawr
- Dim digon o gyfle i gymdeithasu yn y gwaith, anhawster ymdopi â newid

- Diffyg hyder wrth ymdrin â phroblemau rhyngpersonol

Atal

Mae'r canlynol yn enghreifftiau da o ran rheoli pobl:

- Cyfathrebu'n rheolaidd â'r gweithwyr – wyneb yn wyneb sydd orau gan amlaf er mwyn annog y gweithwyr i roi adborth.
- Annog y gweithwyr i siarad â chi yn gynnar os ydynt yn teimlo na allant ymdopi neu os nad ydynt yn glir ynghylch y blaenoriaethau neu natur y gwaith sydd i'w wneud.
- Siarad â'r gweithwyr yn rheolaidd ynghylch yr hyn y mae angen ei wneud – gwrando ar eu hadborth ynghylch y problemau neu'r pwysau sydd arnynt a'u hanawsterau o ran gwneud y gwaith, a chytuno ar gamau gweithredu i ymdrin ag unrhyw broblemau.
- Ymgynghori â gweithwyr am unrhyw newidiadau a thrafod a oes unrhyw anghenion hyfforddi newydd; mae'n bwysig bod yr anghenion hyfforddi hyn yn cael eu diwallu, eu cynnal a'u hadolygu.
- Os yw pobl yn teimlo nad oes ganddynt ddigon o lwyth gwaith, ystyriwch roi mwy o gyfrifoldeb iddynt ond cofiwch sicrhau eu bod wedi derbyn hyfforddiant digonol.
- Ceisio rhoi rhybudd ynghylch gwaith brys neu waith pwysig, blaenoriaethu tasgau a dileu unrhyw waith diangen.
- Cefnogi gweithwyr yn ystod newid – cysylltwch ag Iechyd a Diogelwch am arweiniad pellach lechydaDiogelwch@sirgar.gov.uk
- Cynnal adolygiadau datblygu rheolaidd ble byddem yn annog y defnydd o [Asesiad Straen Unigol](#)
- Rhoi adborth ynghylch y perfformiad gwaith, materion ymddygiadol a'r effaith ar eraill.
- Sicrhau y cytunir ar y systemau gwaith sifft â gweithwyr a bod y gwaith yn cael ei rannu'n deg.
- Osgoi mynd â gwaith adref.
- Sicrhau bod gweithwyr yn cymryd digon o egwylliau.
- Annog gweithwyr i gymryd y gwylliau blynyddol y mae ganddynt hawl iddynt a'u hegwylliau bwyd.
- Annog cydbwysedd cadarnhaol rhwng bywyd a gwaith.
- Hyrwyddo'r Ganolfan Iechyd Galwedigaethol a [mentrau hybu iechyd](#).
- Darparu cymaint o gymorth â phosibl (e.e. mentrau gweithio hyblyg a chydbwyso bywyd a gwaith)

- Ystyried gwahanol fentrau cydbwyso bywyd a gwaith, h.y. rhannu swydd, lleihau oriau, gweithio gartref, ac ati. [Gweithio Hyblyg a Rhannu Swydd](#) a [Gwyliau ac Absenoldeb](#)
- Creu diwylliant lle mae aelodau'r tîm yn ymddiried yn ei gilydd ac yn gallu bod yn nhw eu hunain yn y gwaith.
- Mae angen i reolwyr fod yn ymwybodol o'u hymddygiad a'i effaith ar eraill a bod yn barod i addasu.

Asesiad Straen Unigol - pryd i'w ddefnyddio

Mae'r Asesiad Straen Unigol yn offeryn rheoli er mwyn adnabod sbardunau straen a helpu i gefnogi gweithwyr yn y gweithle.

Mae'r ddogfen hon yn ymdrin â 6 maes allweddol yn seiliedig ar Safonau Rheoli yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch ynghylch straen sy'n gysylltiedig â gwaith. Straen yw'r adwaith andwyol a gaiff pobl i bwysau gormodol neu fathau eraill o ofynion sy'n cael eu rhoi arnynt. Er mwyn galluogi rheolwyr i reoli gweithwyr mewn ffordd sy'n lleihau straen sy'n gysylltiedig â gwaith, mae angen edrych ar y meysydd hyn i greu amgylchedd gwaith da ar gyfer yr holl weithwyr.

Gellir defnyddio'r asesiad i drafod unrhyw feysydd y mae gweithwyr yn teimlo eu bod yn effeithio arnynt yn y gwaith, ond gall yr asesiad hefyd ystyried ffactorau allanol yn ôl yr angen a all ddechrau effeithio ar eu rolau yn y diwedd.

Dyma offeryn **rhagweithiol** y gellid ei ddefnyddio fel:

- ✓ Rhan o oruchwyliaeth
- ✓ Rhan o sesiynau arfarnu
- ✓ Rhan o gyfarfodydd 1 i 1

Dyma'r amserau **eraill** y gellir ei ddefnyddio:

- ✓ lle bo mater yn peri pryder (e.e. absenoldeb salwch, neu os oes [arwyddion amlwg o straen](#))
- ✓ yn ystod cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith a/neu gyfarfodydd cymorth i weithwyr
- ✓ lle bo newid mawr yn yr adran/maes gwaith/tîm

Er mwyn sicrhau effeithiolrwydd yr offeryn hwn, argymhellir ei gwblhau ar y cyd â'r rheolwr a'r gweithiwr. Dylid cytuno ar y cynllun gweithredu cyn gynted â phosibl. Mae'r asesiad yn **broses barhaus** ac mae'n rhaid ei ddefnyddio mor aml ag y bo angen i gynorthwyo rheolwyr a chefnogi gweithwyr er mwyn amlygu unrhyw feysydd sy'n peri pryder. Os bydd unrhyw broblemau ynglŷn â'r broses hon, gellir dod o hyd i reolwr arall (cysylltwch â'r tîm Adnoddau Dynol i gael rhagor o gyngor).

I'ch cynorthwyo i lenwi'r ffurflen, mae canllawiau i weithwyr a rheolwr wedi'u cynnwys yn y ddogfen hon.

Byddem yn cynghori bod rheolwyr yn defnyddio tudalennau canllawiau'r rheolwr i gynorthwyo wrth weithio drwy'r ffurflen, i gefnogi sgysiau pellach gyda gweithwyr.

Mae'r [Asesiad Straen Unigol](#) i'w weld yma.

Rheoli gweithiwr ag afiechyd meddwl

- Siaradwch â'r person mewn sgwrs sydd yn agored, yn onest ac ymarferol ynglŷn â sut y mae ei gyflwr iechyd meddwl yn effeithio ar ei waith a pha addasiadau y gellir eu gwneud.
- Gofynnwch i'r unigolyn beth sydd ei angen arno - yn aml yr unigolyn yw'r arbenigwr gorau ynglŷn â rheoli ei gyflwr.
- Canolbwyntiwch ar yr hyn y *gall* y person ei wneud - yn hytrach na'r hyn na all ei wneud.
- Teilwrwch unrhyw addasiadau i anghenion a galluoedd penodol yr unigolyn - byddwch yn greadigol.
- Byddwch yn hyblyg - gan fod rhai cyflyrau iechyd meddwl yn gallu digwydd mewn cyfnodau. Gall fod o fwy o gymorth i gytuno ar addasiadau y gellir eu rhoi ar waith a'u dirymu yn ôl yr angen.
- Cytunwch ar addasiadau sydd yn briodol i'r sefydliad ac i'r unigolyn.
- Byddwch yn realistig ynghylch yr hyn y gallwch ei gynnig. Os nad ydych yn siŵr, ymgynghorwch â'r adran Adnoddau Dynol neu'r Ganolfan Iechyd Galwedigaethol i gael arweiniad.
- Adolygwch yr addasiadau'n rheolaidd i sicrhau eu bod yn gweithio ac yn dal i fod yn briodol.
- Gyda chaniatâd yr unigolyn, rhowch wybod i aelodau eraill y tîm am yr addasiadau, er mwyn lliniaru unrhyw deimladau ei fod yn cael triniaeth ffafriol.
- Ystyriwch y cyd-destun sefydliadol ehangach ble caiff yr addasiadau eu gwneud a ph'un a oes modd eu cynnig i'r holl staff ai peidio.
- Cymerwch gyngor bob amser (fel yr uchod) ble nad ydych yn siŵr beth i'w wneud.

Enghreifftiau ymarferol o addasiadau i'r gweithle

Mae bod yn hyblyg ac yn greadigol yn bwysig wrth ystyried atebion. Ceir enghreifftiau isod a allai weithredu fel awgrymiadau i reolwyr llinell a gweithwyr wrth iddynt archwilio'r materion hyn gyda'i gilydd.

Oriau gwaith neu batrymau gwaith

- Ymagweddu mewn modd hyblyg tuag at amserau dechrau/gorffen a/neu batrymau sifft
- Caniatáu absenoldeb â thâl neu absenoldeb heb dâl ar gyfer apwyntiadau meddygol
- Dychwelyd i'r gwaith yn raddol, e.e. cynnig oriau rhan-amser dros dro
- Yr un faint o amser egwyl ond seibiannau amlach, byrrach
- Galluogi rhywun i drefnu ei wyliau blynyddol, gyda'i ganiatâd, mewn modd sy'n golygu eu bod wedi'u rhannu yn rheolaidd drwy gydol y flwyddyn
- Caniatáu dull cyfunol o fynychu'r gweithle (e.e. cyfuniad o weithio gartref ac yn y gweithle)
- Ystyried ailddyrannu rhai tasgau dros dro

Amgylchedd Ffisegol

- Lleihau sŵn e.e. darparu swyddfa breifat/nodweddion sy'n rhannu ystafell/gostegu traw neu sain caniad y ffôn
- Darparu lle tawel ar gyfer seibiannau i ffwrdd o'r prif weithle
- Caniatáu mwy o le personol
- Symud gweithfan – i sicrhau, er enghraifft, nad yw rhywun â'i gefn at y drws.

Cymorth gyda llwyth gwaith

- Cytundeb o ran cynyddu pa mor aml y ceir goruchwyliaeth
- Cefnogi rhywun i flaenoriaethu gwaith
- Caniatáu i'r unigolyn ganolbwyntio ar ddarn penodol o waith
- Ystyried rhannu swydd

Cymorth gan eraill

- Darparu hyfforddwr swydd
- Darparu cyfaill neu fentor
- Cynnig cyfryngu os oes anawsterau rhwng cydweithwyr

Gellir darparu cymorth pellach drwy Dysgu a Datblygu

Dysquadatblygu@sirgar.gov.uk

Cydnabyddiaeth a chymorth

Rheswm 1 - Trwy arsylwi rydych chi'n dod yn ymwybodol y gallai'r gweithiwr fod yn dangos arwyddion a symptomau o straen; neu

Rheswm 2 – Mae'r gweithiwr wedi datgan ei fod yn dioddef o straen neu wedi cyflwyno nodyn ffitrwydd yn nodi 'straen' neu 'broblem sy'n gysylltiedig â straen'. Rhai enghreifftiau o'r geiriad y gallech ei weld ar nodyn ffitrwydd sydd yn dynodi straen yw Straen – cysylltiedig â gwaith neu heb fod yn gysylltiedig; Gorbryder; Iselder; ND neu Lesgedd Nerfol; Blinder; Profedigaeth

Dylid darparu cymorth i helpu gweithiwr i barhau â'i waith neu ddychwelyd i'r gwaith yn dilyn absenoldeb salwch. Mae'r pwyntiau isod yn enghreifftiau o gamau gweithredu a allai helpu gyda hyn:

- Siaradwch â'r gweithiwr yn gyfrinachol i asesu'r rhesymau dros y straen. Bydd hyn o gymorth i gynllunio'r camau nesaf.
- Os oes posibilrwydd fod y problemau'n gysylltiedig â gwaith, anogwch a chynorthwyo y gweithiwr i lenwi'r [Asesiad Straen Unigol](#) a thrafodwch y canlyniadau a chytunwch ar gynllun gweithredu i oresgyn ac ymdrin ag unrhyw faterion perthnasol.
- Cynigiwch y rhif cyswllt ar gyfer [Cyrsiau Rheoli Straen a Bywyd ACTif - Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda \(nhs.wales\)](#) os yw'n berthnasol
- Ewch i'r ddolen [Galw Iechyd Cymru](#)- 0845 46 47 i chwilio am wasanaethau cymorth lleol i ardal y gweithiwr (cliciwch ar y tab 'Iechyd a Llesiant a Chymorth')
- Ceisiwch gynnwys addasiadau o fewn y gweithle (e.e. newid dros dro mewn oriau gwaith, newid i'r rôl)
- Dychwelyd i'r gwaith yn raddol (yn dilyn absenoldeb salwch)
- Cynnal cyfarfodydd un i un yn rheolaidd
- Gofynnwch a yw'r gweithiwr wedi bod at ei feddyg teulu ei hun os yw'n berthnasol
- Gall y Rheolwr gysylltu ag Iechyd Galwedigaethol a/neu Adnoddau Dynol am gyngor os oes angen

Os oes angen rhagor o gymorth gellir cyfeirio at [Iechyd Galwedigaethol](#). Efallai y bydd hefyd yn briodol cyfeirio at ganllawiau AD sy'n ymwneud ag [addasiadau rhesymol](#)

Gellir cael rhagor o wybodaeth ac arweiniad gan y Tîm Adnoddau Dynol a'n [Polisiâu/Gweithdrefnau Rheoli Perfformiad Adnoddau Dynol](#) (e.e. absenoldeb salwch, gweithdrefnau galluogrwydd ac ati).

Dysgu a datblygu

Yn ogystal â'r rhaglenni Dysgu a Datblygu cyfredol i reolwyr a staff, mae'r Awdurdod wedi datblygu rhaglenni i gynorthwyo rheolwyr a gweithwyr i reoli straen ac iechyd meddwl; gellir cael mynediad at y rhain ar amser sy'n gyfleus ichi.

- [Iechyd Meddwl yn y Gweithle](#)

- [Gwytnwch Personol](#)
- [Iechyd Meddwl – Cymorth Cyntaf](#)

Cysylltwch â'r Tîm Dysgu a Datblygu (dysguadatblygu@sirgar.gov.uk) neu'r Tîm Iechyd a Llesiant (iechydallesiant@sirgar.gov.uk) i gael rhagor o wybodaeth.

Cadw Cofnodion

Mae'n bwysig cofnodi'r holl gamau gweithredu perthnasol. Rhaid i'r cofnodion fod yn gywir, rhaid iddynt ymdrin â'r ffeithiau a'r pwyntiau tystiolaeth yn hytrach na theimladau neu ddyfaliadau, a chadw cyfrinachedd o ran yr unigolyn. Rhaid osgoi unrhyw sylwadau neu farn anghymwys. Rhaid i'r cofnodion gynnwys unrhyw adroddiadau am ddigwyddiadau, asesiadau risg, cofnodion salwch ac unrhyw gamau ataliol a gymerwyd.

Cymorth Pellach a Hunangymorth

Gwybodaeth am hunangymorth

- [Living Life to the Full | helping you help yourself \(littf.com\)](#) - gwefan hunangymorth am ddim sy'n mesur eich lefelau straen a'ch hwyliau ac yn darparu llyfrau gwaith addas.
- Gallwch gael llyfrau hunangymorth o'ch llyfrgell leol
- [Hunangymorth](#)

Gallwch gael rhagor o gyngor gan

- Eich meddyg teulu
- Iechyd Galwedigaethol - 01267 246060
- Gwasanaeth Cymorth Llesiant (gofynnwch am y gwasanaeth hwn trwy eich rheolwr, AD neu swyddog cyswllt neu cysylltwch ag Iechyd Galwedigaethol ar y rhif uchod i gael rhagor o wybodaeth am sut y gall y gwasanaeth hwn fod o fudd i chi)
- Cynrychiolydd eich Undeb
- Hyfforddiant Rheoli Straen y GIG – cwrs 6 wythnos am ddim; i gofrestru am gwrs, ffoniwch: 07816 064644/3, neu gallwch anfon e-bost at: Stress.Control-Registrations@wales.nhs.uk
- Cymorth iechyd meddwl y GIG – ffoniwch: 111 a dewiswch opsiwn 2
- [Galw Iechyd Cymru](#): Chwilio am wasanaethau cymorth emosiynol amrywiol yn eich ardal leol.

- [Partneriaeth Cymorth Addysg](#): Cymorth penodol i athrawon
- [CALL: Llinell Cynghori a Gwrandio Cymunedol](#) 0800 132 737
- [MIND](#): Elusen cymorth iechyd meddwl
- [Byw Bywyd Heb Ofn](#): Cymorth cam-drin domestig
- [SAMARIAID](#): 116 123
- [IAWN](#): Adnoddau a gwybodaeth ar-lein am faterion iechyd meddwl
- [Remploy](#): Cymorth cyflogaeth wedi'i deilwra
- [Adnoddau a Chymorth](#)
- [Cymorth a Chefnogaeth](#)

Astudiaethau Achos

Mae'r holl astudiaethau achos yn seiliedig ar gymeriadau dychmygol.

ASTUDIAETH ACHOS 1 – Dim ymwneud gan y Rheolwr o gwbl

Mae John wedi bod yn dipyn tawelach yn y swyddfa dros yr wythnosau diwethaf; fel rheol mae John yn eithaf cymdeithasol yn y swyddfa. Fe'i clywir yn aml yn siarad â'i gydweithwyr am faterion gwaith. Arfer fod yn awyddus i wybod am y prosesau yn y swyddfa, sy'n beth buddiol ac mae bob amser yn ceisio bod yn fwy effeithlon. Mae'n aelod dibynadwy o'r tîm.

Mae ei Reolwr yn sylwi bod John wedi bod i ffwrdd ambell ddiwrnod, nawr ac yn y man, yn ystod y chwe wythnos diwethaf, oherwydd symptomau tebyg i symptomau annwyd, anhwylder ar y stumog, a meigrin. Mae hyn yn beth anarferol yn achos John ond mae ei Reolwr yn diystyru hyn ac yn ei ystyried yn eithriad ac nid yw'n siarad â John amdano.

Bythefnos yn ddiweddarach, yn ddirybudd, mae John yn cysylltu â'i reolwr i ddweud bod ei feddyg teulu wedi rhoi nodyn iddo yn cymeradwyo iddo fod i ffwrdd o'r gwaith oherwydd straen a bydd John i ffwrdd am bythefnos. Ar yr un union adeg y mae nodyn ffitrwydd John i ddod i ben, mae'r rheolwr yn cael nodyn ffitrwydd arall ar ei gyfer am bythefnos arall. Mae'r rheolwr yn rhy brysur i gysylltu â John ac mae'n meddwl y bydd yn rhoi John dan fwy o straen drwy'i ffonio a bod angen mwy o amser ar John i 'ddod dros bethau'. Ar ôl mis, mae John yn mynychu cyfarfod adolygu absenoldeb salwch gyda'i reolwr. Mae'n teimlo'n rhy sâl i ddod yn ôl i'r gwaith ac mae'r meddyg teulu wedi rhoi nodyn ffitrwydd arall am fis.

Canlyniad dim ymwneud o gwbl gan y Rheolwr

Chwe mis yn ddiweddarach, mae John yn dal i ffwrdd o'r gwaith ac mae'n teimlo na all ddychwelyd i'w swydd. Mae'n teimlo ei fod ar ei ben ei hun. Ni fu cysylltiad cyson rhyngddo a'r gwaith ac mae'n ystyried ymddiswyddo.

NODER: gweler y Polisi Absenoldeb Salwch ynghylch cyswllt â gweithiwr sydd i ffwrdd o'r gwaith oherwydd salwch ac ynglŷn â chanlyniadau cadarnhaol wrth gadw mewn cysylltiad - gweler Astudiaeth Achos 2.

ASTUDIAETH ACHOS 2 – Ymwneud gan y Rheolwr

Mae John wedi bod yn dipyn tawelach yn y swyddfa dros yr wythnosau diwethaf; fel rheol mae John yn eithaf cymdeithasol yn y swyddfa. Fe'i clywir yn aml yn siarad â'i gydweithwyr am faterion gwaith. Arfer fod yn awyddus i wybod am y prosesau yn y swyddfa, sy'n beth buddiol ac mae bob amser yn ceisio bod yn fwy effeithlon. Mae'n aelod dibynadwy o'r tîm.

Mae ei reolwr yn sylwi bod John wedi bod i ffwrdd ambell ddiwrnod, nawr ac yn y man, yn ystod y chwe wythnos diwethaf, oherwydd symptomau tebyg i symptomau annwyd,

anhwylder ar y stumog, a meigrin, ac mae hyn yn beth anarferol yn achos John. Mae rheolwr John yn trefnu i gwrdd ag ef mewn cyfarfod anffurfiol, a cheir y drafodaeth ganlynol.

Rheolwr "John, rwy wedi sylwi dy fod ti dipyn yn dawelach yn y swyddfa'n ddiweddar a dy fod ti wedi cael un neu ddau gyfnod byr o salwch yn ystod yr wythnosau diwethaf. Dim ond eisiau holi, oeddw'n i, ydy popeth yn iawn ar y funud neu a alla i helpu mewn unrhyw ffordd?"

John "Wel, dydy pethau ddim yn rhy dda i fi ar y funud. Mae fy mam yn anhwylyd ac rwy'n gorfod ymweld â hi bob nos ar ôl gwaith, ac rwy'n cael anhawster rheoli'r cynnydd yn llwyth gwaith y prosiect presennol"

Rheolwr "Iawn John, mae'n ddrwg gyda fi i glywed bod dy fam yn anhwylyd ar y funud. Galla' i ddychmygu bod yn rhaid bod hynny'n rhoi straen ychwanegol arna ti a dy deulu. Hoffwn i ddeall mwy am sut mae pethau i ti yn y gwaith er mwyn i mi weld a oes unrhyw beth arall y galla' i ei wneud i dy helpu di. Fe rodda' i'r asesiad risg straen unigol iti ei lenwi ac yna gallwn ni edrych i weld a yw hwnnw'n tynnu sylw at unrhyw feysydd lle gallai fod angen rhagor o gymorth."

Cwblhaodd John yr asesiad risg straen unigol ac adolygodd ei reolwr hyn gydag ef ddeuddydd yn ddiweddarach. Roedd y Rheolwr yn gallu gweld bod John yn ansicr ynghylch yr hyn a ddisgwylid ganddo o ran y prosiect presennol a'i bod yn ymddangos fod John yn pennu amcanion afrealistig iddo'i hun. Cafodd John a'i Reolwr drafodaeth ar y prosiect gan drafod amcanion realistig yr oedd John yn teimlo y gallai eu cyflawni yn ystod y pythefnos nesaf, ac fe gytunodd y ddau i gwrdd ymhenech pythefnos i adolygu'r amcanion hyn. Hefyd dywedodd y rheolwr wrth John am y wybodaeth lechyd Galwedigaethol oedd i'w chael ar y fewnwyd, lle'r oedd dolenni cyswllt a gwybodaeth am reoli straen. Argymhellodd y rheolwr fod John yn gofalu bod ganddo amser i lenwi'r modiwl ar-lein ynghylch gwytnwch; **Rheolwr** "John; mae cynghorion buddiol iawn ar gael yma ynghylch sut y gallwn ni ofalu am ein hunain pan fydd ein bywydau'n brysur iawn. Hoffwn i dy fod yn neilltuo rhywfaint o amser er mwyn edrych ar hwn."

Canlyniad yn dilyn cyfranogiad gan y Rheolwr

Parhaodd John i ddod i'r gwaith a chafodd gyfarfodydd mwy rheolaidd â'i Reolwr. Maes o law, gwellodd iechyd mam John ac roedd John yn teimlo bod ganddo fwy o reolaeth ar ei waith a sylwodd y Rheolwr fod John bellach yr un mor gynhyrchiol ag yr arferai fod.

ASTUDIAETH ACHOS 3 – Stori Chen

Mae Chen yn 40 oed ac yn gweithio fel gweithwraig gymdeithasol ar gyfer awdurdod lleol, gan reoli llwyth achosion o gleientiaid. Mae hi wedi dioddef o orbryder ac iselder yn y gorffennol. Yn ddiweddar dywedodd wrth ei rheolwr ei bod hi'n teimlo'n bryderus iawn ac wedi bod yn dioddef pyliau o banig. Mae hi wedi'i chael hi'n anodd canolbwyntio ar ysgrifennu adroddiadau cleientiaid pan fydd hi nôl yn y swyddfa brysur sydd ar gynllun agored, ac mae hi'n cael anhawster wrth flaenoriaethu ei llwyth gwaith. Mae Chen wedi bod i weld ei meddyg teulu a bellach mae hi'n derbyn therapi oddi wrth gwnselydd y practis.

Nid oes modd o fewn y tîm i leihau llwyth gwaith Chen ond mae ei rheolwr yn awgrymu eu bod yn cynyddu ei sesiynau goruchwyllo o unwaith y mis i unwaith yr wythnos i drafod

achosion cleientiaid ac i helpu Chen i flaenoriaethu ei llwyth gwaith. Mae rheolwr Chen hefyd yn ei hatgoffa y gall archebu ystafell dawel am ychydig o ddyddiau yr wythnos er mwyn iddi allu canolbwyntio ar ysgrifennu adroddiadau - sydd yn opsiwn sydd ar gael i'r holl weithwyr. Gan fod Chen eisoes ar gytundeb oriau hyblyg, mae ei rheolwr yn cytuno ei bod hi'n dod i'r gwaith yn hwyrach ar y diwrnod pryd bydd hi'n cael therapi. Mae Chen a'i rheolwr yn cytuno i adolygu'r addasiadau hyn ymhen ychydig wythnosau i weld a ydynt yn gweithio.

ASTUDIAETH ACHOS 4 – Stori Alun

Mae Alun yn 35 oed ac yn gweithio fel Technegydd Cymorth TG i'r Awdurdod Lleol. Mae ganddo anhwylder deubegynol ac mae wedi gorfod cael ei dderbyn i'r ysbyty yn y gorffennol. Mae Alun wedi bod i ffwrdd o'r gwaith oherwydd iselder ers wyth wythnos ac wedi cadw mewn cysylltiad â'i reolwr yn ystod y cyfnod hwn. Gan fod ei reolwr yn gwybod bod Alun yn ystyried dychwelyd i'r gwaith, cyfeiriodd ef at lechyd Galwedigaethol i gael cyngor ynghylch pa gymorth allai fod ei angen arno er mwyn dychwelyd i'r gweithle. Mae Alun yn mynd i gyfarfod dychwelyd i'r gwaith gyda'i reolwr i gytuno ar addasiadau.

Mae'r Meddyg lechyd Galwedigaethol yn awgrymu bod Alun yn dychwelyd i'r gwaith yn raddol, gan gynyddu ei oriau'n raddol i fod yn llawn amser dros bedair wythnos. Mae hefyd yn awgrymu fod Alun yn cyflwyno ei dasgau gwaith yn araf, gan ganolbwyntio ar waith desg yn ystod yr ychydig wythnosau cyntaf ac ailgyflwyno gwaith sy'n golygu wynebu ymholiadau gan gwsmeriaid, sydd yn fwy heriol, yn raddol. Er fod Alun yn teimlo'n llawer gwell, mae ei feddyginiaeth yn gwneud iddo deimlo'n gysglyd yn y boreau sydd yn golygu nad yw'n ddiogel iddo yrru. Gan nad oes gwasanaeth trafnidiaeth gyhoeddus digonol ar gael yn gyfleus i'w gartref, mae ei reolwr yn awgrymu ei fod yn gwneud cais Mynediad i Waith i holi am help ynglŷn â chael trafnidiaeth i'r gwaith. Maent yn cytuno ar yr addasiadau yn ysgrifenedig, ynghyd â dyddiad heb ei gadarnhau er mwyn i Alun ddychwelyd i'r gwaith.

ASTUDIAETH ACHOS 5 – Stori Mr Kumar

Mae Mr Kumar wedi bod i ffwrdd o'r gwaith am dair wythnos oherwydd iselder, ac mae'n teimlo mai gwrthdaro â chydweithiwr yn y gweithle a sbardunodd hyn. Mae Mr Kumar yn teimlo nad oes gobaith iddo allu dychwelyd i'r gwaith byth. Aeth i'w gyfarfod absenoldeb salwch cyntaf gyda'i gynrychiolydd undeb llafur, ac roedd ei reolwr a chynrychiolydd o'r adran Adnoddau Dynol hefyd yn bresennol. Hanner ffordd drwy'r cyfarfod mae Mr Kumar yn datgelu ei fod yn teimlo "nad oes diben mewn parhau â bywyd".

Mae ei reolwr yn gofyn i'r Ymgynghorydd Adnoddau Dynol a'r cynrychiolydd undeb llafur adael yr ystafell er mwyn iddo allu cael sgwrs breifat â Mr Kumar. Mae ei reolwr yn holi Mr Kumar ynglŷn â pha mor hir y mae wedi bod yn teimlo fel hyn, ac a ydyw wedi teimlo fel hyn o'r blaen. Dywed Mr Kumar ei fod wedi profi teimladau tebyg yn y gorffennol ond nid i'r graddau hyn. Mae ei reolwr yn gofyn iddo a oes yna unrhyw un gartref a allai fynd ag ef at ei feddyg teulu neu i'r adran Damweiniau ac Achosion Brys er mwyn cael cymorth a chyngor.

Mae ei reolwr hefyd yn gofyn i Mr Kumar a fyddai'n hoffi cael ei gyfeirio at lechyd Galwedigaethol er mwyn cael rhagor o gymorth. Mae Mr Kumar yn cytuno i gael ei atgyfeirio at lechyd Galwedigaethol ac mae'n gadael i'w reolwr ffonio ei chwaer, sy'n dweud y gall hi gasglu Mr Kumar mewn 20 munud. Mae ei reolwr yn parhau i eistedd gyda Mr Kumar gan adael iddo siarad yn agored am sut mae'n teimlo nes bod ei chwaer yn cyrraedd. Pan fydd ei chwaer yn cyrraedd, ceir trafodaeth ynglŷn ag iechyd meddwl Mr Kumar ar hyn o bryd a'r camau nesaf a allai fod eu hangen ar gyfer ei ofal.

Unwaith y mae Mr Kumar wedi gadael gyda'i chwaer, mae ei reolwr yn esbonio i'r Ymgynghorydd Adnoddau Dynol a'r cynrychiolydd undeb llafur ynglŷn â'r hyn a ddigwyddodd, ac yn cofnodi popeth o'r drafodaeth â Mr Kumar ac yn cwblhau atgyfeiriad lechyd Galwedigaethol. Yn nes ymlaen y diwrnod hwnnw mae'r rheolwr yn cysylltu â chwaer Mr Kumar i gael diweddariad ynghylch sut mae e ac mae'n dweud wrthi ei fod wedi cwblhau'r atgyfeiriad lechyd Galwedigaethol. Mae ei chwaer yn esbonio fod Mr Kumar wedi cael ei asesu yn yr adran Damweiniau ac Achosion Brys ac y bydd yn cael cymorth gan y tîm ymyrraeth mewn argyfwng am o leiaf bythefnos ac y bydd ei feddyginiaeth yn cael ei chynyddu.

Mewn cyfarfod absenoldeb salwch yn dilyn hynny dywed Mr Kumar fod ei iselder yn dechrau gwella a bod ganddo ragolwg mwy cadarnhaol ar y dyfodol.