

Canllawiau – Cynnal sgwrs sensitif am salwch meddwl

Bydd pob sgwrs a gaiff rheolwr gydag aelod o'r tîm sy'n wynebu problemau iechyd meddwl yn wahanol. Weithiau, gall aelod o'r tîm deimlo'n barod iawn i fod yn agored gyda'u rheolwr o'r cyfarfod cyntaf un ymlaen. Mewn sefyllfaoedd eraill, gall hyn fod yn anodd i'r aelod o'r tîm, a gall gymryd sawl sgwrs iddynt fod yn barod i fod yn gwbl agored.

Gweler isod rai cynghorion ac ystyriaethau y dylai rheolwr feddwl amdanynt wrth ddechrau sgwrs gydag aelod tîm.

Cyn cynnal y sgwrs	<ul style="list-style-type: none"> • Dewiswch le priodol. Dylai fod yn lle preifat, a dylai'r sgwrs fod yn un un-i-un. • Ystyriwch beth sydd wedi peri pryder ichi, a nodwch enghreifftiau o hynny. • Cadwch y cyfarfod mor anffurfiol ac ysgafn â phosibl. • Byddwch yn glir y bydd unrhyw beth a drafodir yn aros yn gwbl gyfrinachol oni bai eich bod yn cytuno fel arall.
Ar ddechrau'r sgwrs	<ul style="list-style-type: none"> • Dewch at y pwnc mewn modd sensitif a digyffro, a rheolwch emosiynau'n ofalus. • Gofynnwch sut maen nhw • Eglurwch y rheswm dros gael y sgwrs • Cofiwch ofyn cwestiynau syml, agored, nad ydynt yn beirniadu.

Yn ystod y sgwrs

- Gwrandewch yn ofalus a pheidiwch â chymryd dim yn ganiataol
- Sicrhewch nhw eich bod chi yno i helpu
- Byddwch yn amyneddgar a pheidiwch â'u gorfodi i siarad os nad ydynt yn dymuno gwneud hynny

Os byddant yn datgelu bod ganddynt salwch meddwl:

- Holwch a ydynt wedi bod i weld eu meddyg teulu, ac os ydynt, beth oedd argymhelliad y meddyg, ac a ydynt wedi cael unrhyw feddyginiaeth a allai effeithio ar eu perfformiad neu a allai ei gwneud yn annioegel iddynt wneud rhai dyletswyddau.
- Gofynnwch iddynt a ydynt wedi cael mynediad at unrhyw gefnogaeth arall
- Trafodwch a oes unrhyw rannau o'u gwaith sy'n peri anawsterau iddynt, neu nad ydyn nhw'n gallu eu gwneud ar hyn o bryd
- Torrwch am egwyl os yw pethau'n mynd yn emosiynol, a meddyliwch am yr hyn a drafodwyd os bydd rhywbeth gwirioneddol annisgwyl wedi codi

Os byddant yn mynd yn flin neu'n cynhyrfu:

- Arhoswch yn ddigyffro.
- Sicrhewch nhw mai dim ond ceisio helpu yr ydych, a'i bod yn ddyletswydd arnoch, fel eu rheolwr, i sicrhau eu bod yn ymdopi
- Torrwch am egwyl os bydd angen.

<p>Ar ddechrau'r sgwrs</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gwiriwch a ydynt yn credu y dylid trafod unrhyw beth arall. <p>Os byddant yn datgelu bod ganddynt salwch meddwl:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anogwch y gweithiwr i siarad â'u meddyg teulu er mwyn cael barn arbenigol (os nad ydynt wedi gwneud hynny eisoes) • Tynnwch eu sylw at ffynonellau cefnogaeth o fewn y sefydliad, megis swyddogion cymorth cyntaf iechyd meddwl, a Care First; a'r tu allan i'r sefydliad, megis elusennau iechyd meddwl (dangoswch y dudalen lles staff gyda'r dolenni i sefydliadau cefnogi iddynt) • Cytunwch ar beth fydd yn digwydd nesaf, er enghraifft a hoffent gael eu cyfeirio at yr adran iechyd galwedigaethol neu a hoffent drefnu cyfarfod arall i drafod opsiynau o ran cefnogaeth. <p>Os ydynt wedi dweud nad oes problem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Parchwch hynny • Dywedwch wrthynt eich bod ar gael unrhyw bryd os byth y bydd arnynt eisiau siarad <p>Os ydynt ar absenoldeb awdurdodedig o'r gwaith:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trafodwch beth hoffent i'w cydweithwyr ei wybod am y rheswm dros eu habsenoldeb • Cytunwch pa wybodaeth y gellir ei rhannu a beth ddylai aros yn gyfrinachol
<p>Ar ôl y sgwrs</p>	<p>Os byddant yn datgelu bod ganddynt salwch meddwl:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meddyliwch pa gefnogaeth neu addasiadau a allai helpu. • Trefnwch gyfarfod arall i drafod yr opsiynau o ran cefnogi • Dogfennwch beth a drafodwyd a beth y cytunwyd arno <p>Os ydynt wedi dweud nad oes problem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monitrwch y sefyllfa, ac os bydd gennych bryderon o hyd, ystyriwch ofyn am gyngor gan ffynonellau megis AD, uwch reolwyr a'r adran Iechyd Galwedigaethol • Byddwch ar gael ac yn agored rhag ofn y bydd arnynt eisiau siarad â chi am eu hiechyd rywdro eto