

Cynllun Gweithredu Iechyd

# Rheoli Fersiynau

Mae’r ddogfen hon yn amodol ar adolygiad rheolaidd oherwydd newidiadau i ddeddfwriaeth a pholisi. Gellir dod o hyd i’r fersiynau diweddaraf o’n cyhoeddiadau ar ein gwefan. Cyn cysylltu â ni ynghylch cynnwys y ddogfen hon, argymhellir i chi gyfeirio at y fersiwn diweddaraf ar y wefan a’r canllawiau perthnasol.

| **Fersiwn** | **Dyddiad Cymeradwyo**  | **Cymeradwywyd gan** | **Nodiadau / newidiadau** |
| --- | --- | --- | --- |
| f1.0 | 12/11/2021 | AM/LH | Dogfen Newydd |

# Cynllun Gweithredu Iechyd

Cymorth i bob gweithiwr reoli ei iechyd meddwl a lles yn y gwaith.

## Rhagarweiniad

Mae Cyngor Sir Ddinbych yn ymrwymo i gefnogi lles y gweithwyr ac er mwyn eu helpu i gynnal eu hiechyd a lles eu hunain rydym wedi llunio’r cynllun hwn, sy’n seiliedig ar adnoddau a gasglwyd gan yr elusen iechyd meddwl, Mind.

Nod pennaf y cynllun yw annog gweithwyr i ymchwilio eu hunain i’r hyn y gallant ei wneud i wella a chynnal eu hiechyd meddwl.

Yn hytrach na rheoli absenoldeb oherwydd salwch mewn ffordd ymatebol, arferir dull mwy rhagweithiol ac ataliol sy’n cynnwys hyrwyddo lles ac ennyn gwell cyfranogiad gan weithwyr.

Mae gwaith yn rhan enfawr o’n bywydau; mae’n bwysig fod pob gweithiwr yn teimlo’n iach ac yn medru siarad am unrhyw broblemau sydd ganddynt. Rydym felly’n annog gweithwyr a rheolwyr i rannu’r cynllun hwn ymysg ei gilydd.

Ceir rhagor o wybodaeth a chyngor ar les corfforol a meddyliol ar y [tudalennau iechyd meddwl a lles](https://www.denbighshire.gov.uk/cy/swyddi-a-gweithwyr/fy-nghyflogaeth/iechyd-meddwl-a-lles/iechyd-meddwl-a-lles.aspx).

Mae yno hefyd dempled o Gynllun Gweithredu Iechyd ar gyfer gweithwyr sy’n ei chael hi’n anodd gweithio mewn ffyrdd gwahanol ac o bell.

## Beth ydi Cynllun Gweithredu Iechyd a sut mae’n gallu helpu?

Mae cynllun gweithredu iechyd yn rhywbeth ymarferol y gellir ei addasu i bob unigolyn a gall pawb ei ddefnyddio, p’un a oes ganddynt broblem iechyd neu beidio. Bydd hefyd yn helpu i adnabod y pethau sy’n cadw rhywun yn iach yn y gwaith ac yn eu bywyd yn gyffredinol, beth sy’n medru peri i rywun fod yn wael, a sut i fynd i’r afael â phroblem iechyd, yn enwedig felly yng nghyd-destun iechyd meddwl yn y gwaith.

Mae hefyd yn sail ar gyfer trafodaeth â rheolwyr a/neu oruchwylwyr fel bod pawb yn meithrin gwell dealltwriaeth o anghenion a phrofiadau’r gweithiwr er mwyn medru rhoi gwell cefnogaeth i’w hiechyd, a fydd yn ei dro yn arwain at weithwyr sy’n fwy cynhyrchiol, yn perfformio’n well ac yn fwy bodlon â’u swyddi.

Gall cynllun gweithredi iechyd helpu gweithwyr i ddatblygu ffyrdd o gynnal eu lles meddyliol eu hunain a’i gwneud yn llai tebygol y bydd problemau fel straen yn codi.

## Beth ddylid ei gynnwys mewn Cynllun Iechyd a Lles?

* Y dulliau y gellir eu defnyddio a’r ymddygiad y gellir ei arfer er mwyn cynnal iechyd corfforol a meddyliol
* Newidiadau mewn diet a ffordd o fyw a allai fod yn fuddiol
* Arwyddion cynnar y gallai iechyd fod yn dirywio
* Unrhyw bethau yn y gwaith sy’n sbarduno straen neu ddirywiad mewn iechyd meddwl
* Effaith bosib unrhyw gyflwr iechyd corfforol a/neu feddyliol ar berfformiad yn y gwaith, a pha gymorth neu gefnogaeth y gallai fod angen ar gyfer hynny
* Pa gefnogaeth sydd ei angen gan y rheolwr atebol
* Camau y gellir eu cymryd a phethau cadarnhaol y gall y gweithiwr a’r rheolwr eu gwneud os yw'r gweithiwr yn cael trafferth â chyflwr iechyd corfforol neu feddyliol
* Ymwybyddiaeth o’r dulliau cymorth sydd ar gael yn y gweithle – hynny yw, y rhaglen cymorth i weithwyr, swyddogion cymorth cyntaf iechyd meddwl a ffisiotherapi
* Pennu ac adolygu amserlenni ar y cyd wrth weithredu unrhyw ddulliau cymorth er mwyn sicrhau eu bod yn gweithio
* Unrhyw gymorth allanol sydd ei angen – cyngor gan Therapydd Galwedigaethol, er enghraifft.

Bwriedir i’r cynllun gweithredu iechyd fod yn gytundeb rhwng y gweithiwr a’r rheolwr i hyrwyddo lles a/neu fodloni unrhyw anghenion iechyd, ac mae hynny’n cynnwys trafod unrhyw addasiadau rhesymol.

Y gweithiwr a ddylai lunio’r cynllun gweithredu iechyd a bod yn berchen arno, gan fynegi eu dewisiadau personol eu hunain yn eu llais eu hunain, a sôn am eu profiadau a’u hanghenion personol.

## Addasiadau rhesymol a Deddf Cydraddoldeb 2010

Drwy lenwi’r cynllun gweithredu iechyd mae modd cael trafod â’r rheolwr a oes angen unrhyw addasiadau rhesymol. Fe ddewch chi o hyd i Ganllaw i Addasiadau Rhesymol ar ein [tudalennau Rheoli Presenoldeb ar y wefan](https://www.denbighshire.gov.uk/cy/swyddi-a-gweithwyr/fy-nghyflogaeth/gwyliau-a-phresenoldeb/absenoldeb-am-resymau-iechyd/rheoli-presenoldeb.aspx):

## Templed cyffredinol ar gyfer Cynllun Gweithredu Iechyd

### Beth sy’n eich helpu i gadw’n feddyliol iach yn y gwaith?

Er enghraifft, cymryd digon o amser cinio draw o’ch desg, cymryd seibiant draw o’r ddesg bob yn hyn a hyn i ymestyn a symud o gwmpas, sicrhau eich bod yn bwyta, cymryd moddion yn rheolaidd, gwneud ymarfer corff yn rheolaidd yn ôl eich gallu, manteisio ar gyfleoedd i ymwneud â chydweithwyr a rhwydweithiau cefnogaeth eraill.

### Os oes gennych chi broblem iechyd meddwl benodol, neu os ydych chi’n arbennig o isel eich ysbryd neu’n orbryderus; ydych chi wedi ceisio unrhyw gymorth neu gyngor yn barod? Oes arnoch angen help i gael mynediad at gefnogaeth?

Gallai fod o fudd ichi restru’r cymorth rydych chi’n ei dderbyn, fel bod gennych gofnod o’r ymyriadau a wneir a pha rai a fu’n llwyddiannus neu beidio.

### Oes rhywbeth y gall eich rheolwr ei wneud i’ch cefnogi wrth adfer neu gynnal eich iechyd meddwl?

Er enghraifft, adborth cyson a sesiynau un i un, sicrhau eich bod yn cael digon o rybudd am unrhyw newidiadau yn eich gwaith neu’r tîm a chael cyfle i ymateb, gadael ichi weithio’n hyblyg, o bosib drwy ganiatáu ichi newid eich patrwm gwaith dros dro, er mwyn ichi fedru gorffwys yn ystod y dydd neu gael cwnsela. Os ydych chi’n dychwelyd ar ôl cyfnod o salwch, a fyddai’n fuddiol ichi ddod yn ôl yn raddol? Sut reolir eich baich gwaith wrth ichi ddychwelyd yn raddol?

### Oes yno unrhyw sefyllfaoedd yn y gwaith sy’n medru sbarduno dirywiad yn eich iechyd meddwl?

Os atebwch chi ‘Oes’ gallai fod yn werth i chi a’ch rheolwr gwblhau’r asesiad risg ar gyfer straen er mwyn adnabod unrhyw bryderon penodol a chanfod ffyrdd o’u datrys.

### Sut allai iechyd meddwl gwael effeithio ar eich gwaith?

Er enghraifft, efallai ei bod yn anodd ichi benderfynu am bethau, cael trafferth blaenoriaethu gwaith, trafferth canolbwyntio, blinder, dryswch, cur pen. Gallai hynny fod o ganlyniad i gyflwr iechyd meddwl, poen corfforol difrifol neu gronig, neu gymryd meddyginiaeth.

### Oes yno unrhyw arwyddion cynnar y gallai’ch rheolwr neu’ch cydweithwyr sylwi arnynt os yw eich iechyd yn dirywio? Pa gefnogaeth y gellid ei ddarparu er mwyn lliniaru ar bethau sy’n sbarduno dirywiad, neu’ch helpu i reoli’r effaith?

Er enghraifft, mynd i’ch cragen o gwmpas eich cydweithwyr, cael trafferth cyrraedd y gwaith mewn pryd. Gallech nodi yma hefyd beth ddylai’ch rheolwr ei wneud os ydych chi’n wael eich iechyd meddwl, er enghraifft, ydych chi’n dymuno eu bod yn siarad â chi am y peth, a neu a oes rhywun yr hoffech iddynt gysylltu â nhw ar eich rhan?

### A fyddai’n werth i’ch rheolwr fod yn ymwybodol o unrhyw elfennau o’ch arddull gweithio personol chi, neu effeithiau corfforol yn deillio o’ch cyflwr?

Er enghraifft, a fyddech chi’n elwa ar gyfathrebu mwy ar lafar ynteu drwy e-bost, ydych chi’n gweithio’n well yn y bore neu’r prynhawn, cyfle i drafod terfynau amser cyn eu pennu. Oes arnoch chi angen cael seibiant yn amlach i dorri’r diwrnod gwaith yn rhannau, yn hytrach na chael un egwyl am ginio ganol dydd? A fyddech chi’n elwa ar gymorth i adnabod eich nodau gwaith a’u blaenoriaethu?

### Beth allech chi ei wneud i gynnal eich iechyd a’ch lles eich hun? Oes unrhyw beth y gallwn ni ei wneud i hwyluso hynny?

Er enghraifft, efallai y byddech yn elwa ar gael seibiant i fynd am dro, neu ofyn i’ch rheolwr am gefnogaeth.

### Oes unrhyw beth yr hoffech ei rannu, neu rywbeth a allai fod o fudd i’ch rheolwr wrth eich cynorthwyo i gynnal eich iechyd?

Llofnod y Gweithiwr:

Llofnod y Rheolwr Atebol:

Dyddiad adolygu: