Cefnogi lechyd Meddwl yn y Gweithle – Polisi

Cymeradwywyd gan	Cyngor llawn
Dyddiad Cymeradwyo	29/06/21
Dyddiad Rhoi ar Waith	29/06/21
Perchennog	LH
Dyddiad Adolygu	31/07/23

Mae'r ddogfen hon ar gael yn Saesneg. This document is available in English.

Cefnogi Iechyd Meddwl yn y Gweithle – Polisi

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	29/06/21	Cyngor llawn	Polisi Newydd

Cefnogi Iechyd Meddwl yn y Gweithle – Polisi

Cynnwys

Rheoli Fersiynau 2

Cynnwys 3

Swyddogaethau a Chyfrifoldebau 4

- Cyfarwyddwyr a Phenaethiaid Gwasanaeth 4
- Rheolwyr 4
- Adnoddau Dynol 5
- Gweithwyr 5

Terminoleg 5

Cyflwyniad 6

Bwriad 6

Deall Iechyd Meddwl 7

Stigma Iechyd Meddwl 7

Rheoli Salwch Meddwl 8

Iechyd meddwl sy'n gysylltiedig ag anabledd 9

Achosion salwch meddwl sy'n gysylltiedig â'r gwaith 9

Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl 10

Hyrwyddwyr Lles 10

Cefnogaeth Bellach i Weithwyr 11

Hyfforddiant 11

Normaleiddio Iechyd Meddwl 12

Cefnogi Iechyd Meddwl yn y Gweithle – Polisi

Swyddogaethau a Chyfrifoldebau

Cyfarwyddwyr a Phenaethiaid Gwasanaeth

- Sicrhau bod y polisi'n cael ei weithredu'n effeithiol a bod ymwybyddiaeth dda ohono.
- Sicrhau bod ymrwymiad parhaus i'r addewid Amser i Newid
- Hyrwyddo a chefnogi iechyd meddwl cadarnhaol ymhlith y gweithlu.
- Meithrin diwylliant o fod yn agored a chefnogaeth o safbwynt iechyd meddwl.
- Hyrwyddo ac annog staff i hyfforddi i fod yn Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl, neu'n Hyrwyddwyr Lles.

Rheolwyr

- Cefnogi gweithwyr sy'n wynebu problemau iechyd meddwl.
- Annog a chyfeirio pobl at adnoddau sy'n hyrwyddo iechyd meddwl cadarnhaol ymhlith timau.
- Sicrhau bod gweithwyr yn ymwybodol o Raglen Cymorth i Weithwyr VIVUP, ac annog staff i'w defnyddio.
- Trafod gydag AD er mwyn cael rhagor o ganllawiau a gwybodaeth ynghylch sut i gefnogi iechyd meddwl cadarnhaol ymhlith staff.
- Cael hyfforddiant iechyd meddwl gan AD a staff cefnogi er mwyn dod yn Swyddog Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl neu'n Hyrwyddwr Lles.
- Bod yn ystyriol ac yn barchus o'r holl rwystrau iechyd meddwl y gallai staff fod yn eu hwynebu, a darparu cefnogaeth mewn ffordd ofalgar ac anfeirniadol gan annog staff i siarad yn agored am iechyd meddwl er mwyn cael gwared ar y stigma sy'n gysylltiedig â iechyd meddwl.
- Cefnogi'r symudiad at gael gwared ar y stigma yn unol ag Addewid Cyflogwyr Amser i Newid.

Cefnogi Iechyd Meddwl yn y Gweithle – Polisi

Adnoddau Dynol

- Adolygu'r polisi a'r dogfennau ategol yn unol â'r ddeddfwriaeth a'r arfer orau.
- Cynghori a chefnogi rheolwyr i weithredu'r polisi hwn.
- Hyfforddi rheolwyr a staff, yn cynnwys Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl.
- Lle bo hynny'n briodol, cefnogi rheolwyr atebol yn ystod cyfarfodydd ffurfiol i fynd i'r afael ag amrywiol faterion.
- Cefnogi'r symudiad at gael gwared ar y stigma yn unol ag Addewid Cyflogwyr Amser i Newid.

Gweithwyr

- Cwblhau'r modiwl e-ddysgu a'r hyfforddiant iechyd meddwl.
- Bod yn barchus ac yn anfeirniadol o'r holl rwystrau iechyd meddwl y gallai cydweithwyr fod yn eu hwynebu.
- Chwilio am gymorth pan fydd rhwystrau iechyd meddwl yn ymddangos, a bod yn barod i fynd i'r afael â'r mater.
- Cefnogi'r symudiad at gael gwared ar y stigma yn unol ag Addewid Cyflogwyr Amser i Newid.

Terminoleg

Drwy gydol y polisi, nodir **gofyniad cyfreithiol** gan y gair '**rhaid**'. Er enghraifft, pan mae salwch meddwl gweithiwr yn cyfrif fel anabledd, mae'n rhaid i'r Cyngor wneud addasiadau rhesymol ac ymarferol fydd yn cynorthwyo'r gweithiwr i wneud eu gwaith heb fod dan anfantais.

Mae'r gair 'dylai' yn nodi'r hyn y mae'r Cyngor yn eu hystyried yn arferion cyflogaeth da.

Cefnogi Iechyd Meddwl yn y Gweithle – Polisi

Cyflwyniad

Mae iechyd meddwl gweithwyr yn ganolog i'r ffordd maen nhw'n teimlo am eu swyddi, sut maen nhw'n perfformio yn eu gwaith a sut maen nhw'n rhyngweithio â'u cydweithwyr a chwsmeriaid.

Mae gweithwyr y mae ganddynt iechyd meddwl da yn fwy tebygol o berfformio'n dda, bod â lefelau presenoldeb da, ac ymroi i'w gwaith. Byddai'r Cyngor felly'n elwa drwy:

- Wella ymwybyddiaeth am iechyd meddwl yn y sefydliad
- Mynd i'r afael ag achosion salwch meddwl sy'n gysylltiedig â'r gwaith
- Creu diwylliant yn y gweithle lle bydd gweithwyr yn teimlo eu bod yn gallu siarad am eu hiechyd meddwl.
- Cefnogi gweithwyr sy'n wynebu salwch meddwl.

Gall cyflawni'r amcanion hyn gynorthwyo rheolwr i leihau difrifoldeb, hyd a faint o salwch meddwl a geir yn y gweithle.

Bwriad

Bwriad cyffredinol y polisi iechyd meddwl, ar y cyd â'r Canllawiau Iechyd Meddwl ar gyfer Rheolwyr, yw datblygu a hyrwyddo diwylliant iechyd meddwl a lles cadarnhaol o fewn y Cyngor, a sicrhau bod cefnogaeth effeithiol ar gael i'r holl staff bob amser. Mae hefyd yn gobeithio y gellir cael gwared â'r stigma cyffredinol sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl.

Nod y polisi hwn yw:

- Cynnig cefnogaeth a hyfforddiant am iechyd meddwl, i bob gweithiwr a rheolwr.
- Cael gwared â'r stigma sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl.
- Sicrhau bod yr holl staff yn cael cefnogaeth effeithiol ar gyfer eu hiechyd meddwl eu hunain.
- Sicrhau y bydd Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl a Hyrwyddwyr Lles priodol ar gael o fewn y Gwasanaethau.

Cefnogi Iechyd Meddwl yn y Gweithle – Polisi

Hoffai Cyngor Sir Ddinbych hyrwyddo iechyd meddwl cadarnhaol yn y gweithle, a chael gwared ar stigma. Dylai staff deimlo'n gyfforddus wrth siarad am eu hiechyd meddwl gyda'u rheolwyr a'u cydweithwyr. Rydym wedi ymrwymo i'r addewid Amser i Newid, a bydd rheolwyr ar draws y Cyngor yn gwybod sut i gefnogi gweithwyr.

Deall Iechyd Meddwl

Iechyd meddwl yw'r cyflwr lle rydym yn teimlo y gallwn ymdopi â phwysau arferol bywyd bob dydd.

Mae iechyd meddwl yn gymaint rhan o fywyd pawb ag yw iechyd corfforol, a bydd salwch meddwl yn effeithio ar un o bob pedwar o bobl rywbryd yn ystod eu bywydau. Mae iechyd meddwl cadarnhaol yn arwain at fwy o fodlonrwydd yn y gwaith, at fod yn fwy cynhyrchiol, at well gwaith tîm, at fwy o wytnwch yn wyneb newid, a gwell cydbwysedd rhwng gwaith a bywyd.

Mae risgiau iechyd meddwl gwael yn cynnwys: gweithwyr yn mynd i'r gwaith pan maent yn rhy sâl i gyflawni eu dyletswyddau, gweithwyr yn cymryd amser i ffwrdd o'r gwaith neu'n aros adref ar absenoldeb salwch hirdymor yn hirach, gweithwyr yn ymddiswyddo o'u gwaith, mecanweithiau ymdopi nad ydynt yn iach yn arwain at 'symptomau eilaidd', e.e. gall straen ymdopi ag iselder arwain at fagu dibyniaeth ar alcohol neu gyffuriau. Mewn rhai achosion, gall iechyd meddwl gwael, ynghyd â diffyg cefnogaeth, arwain at rywun yn hunan-niweidio neu'n dod â'u bywyd eu hunain i ben.

Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i gymryd pob cam rhesymol er mwyn lleihau achosion salwch meddwl sy'n gysylltiedig â gwaith, a chefnogi gweithwyr drwy sefydlu iechyd meddwl a lles cadarnhaol.

Stigma Iechyd Meddwl

Y mae diffyg dealltwriaeth o iechyd meddwl yn bodoli hyd, ac mae hen gamdybiaethau'n parhau. Mae salwch meddwl yn aml yn cael ei weld fel arwydd o wendid, ond nid yw hynny'n wir. Hefyd, ystyrir weithiau fod pobl sy'n dioddef o salwch meddwl yn bobl beryglus, ond mewn gwirionedd maent yn fwy tebygol o ddioddef ymosodiad neu wneud niwed iddynt eu hunain.

Cefnogi Iechyd Meddwl yn y Gweithle – Polisi

Mae'r stigma hwn yn gwneud i rywun ofni cael ei feirniadu neu ddioddef gwahaniaethu, ac yn gwneud pobl yn llai tebygol o siarad am eu hiechyd meddwl. Mae rhywun sy'n mynd drwy gyfnod o salwch meddwl yn aml yn teimlo na allant ddweud wrth eu rheolwr na cheisio cymorth. O ganlyniad, efallai y byddant yn ceisio cuddio'u problemau, ac o'r herwydd bydd eu salwch meddwl yn aros yn gyfrinach tan iddo droi'n broblem ddifrifol i'r unigolyn a'r sefydliad.

Mae'r Cyngor yn cydnabod y stigma sy'n gysylltiedig â iechyd meddwl, ac wedi ymrwymo i gael gwared ar y stigma hwn a'r rhwystrau y gallai staff eu hwynebu. Anogir gweithwyr i ddatgelu unrhyw broblemau iechyd meddwl, a chânt bob cefnogaeth i gael pob cymorth priodol.

Dylai rheolwyr ddarllen y Canllawiau Iechyd Meddwl ar gyfer Rheolwyr i gael rhagor o wybodaeth ynghylch sut i gefnogi aelod o staff yn effeithiol. Gellir cael rhagor o gyngor gan Adnoddau Dynol.

Rheoli Salwch Meddwl

Mae'n rhaid i reolwyr gofio bod pawb yn wahanol, ac y bydd salwch meddwl yn effeithio ar bawb mewn ffyrdd gwahanol. Felly, bydd angen i'r cymorth a gaiff y gweithiwr fod yn unigryw iddyn nhw. Ni ddylai rheolwyr fyth roi pwysau ar weithiwr i ddatgelu rhywbeth nad ydynt yn awyddus i'w ddatgelu. Yn hytrach, dylai rheolwyr annog a chefnogi'r gweithiwr i siarad pan maent yn barod i wneud hynny, ac i chwilio am gymorth sy'n gweithio iddyn nhw.

Yr egwyddor gyffredinol ar gyfer rheoli problemau iechyd meddwl yw y dylai rheolwyr ymatal rhag beirniadu, ac y dylent fod yn agored, yn gefnogol, yn empathig ac yn ofalgar. Peidiwch â bychanu'r ffordd y mae rhywun yn teimlo, neu feirniadu rhywun am deimlo rhywbeth na fyddech chi'n ei deimlo. Gall rhywbeth sy'n ymddangos yn fychan i un unigolyn fod yn rhywbeth anferthol i rywun arall, ac nid yw'n briodol barnu hynny. Dylid trin pawb â pharch.

Pan fydd aelod o staff yn absennol o'r gwaith oherwydd straen neu fater yn ymwneud â iechyd meddwl, dylai rheolwyr gefnogi'r gweithiwr yn unol â'r Polisi Presenoldeb yn y Gwaith, ac yn unol ag amcanion y polisi hwn. Dylai rheolwyr ddarllen y Canllawiau Iechyd

Cefnogi Iechyd Meddwl yn y Gweithle – Polisi

Meddwl ar gyfer Rheolwyr i gael rhagor o wybodaeth ynghylch sut i gefnogi aelod o staff yn effeithiol. Gellir cael rhagor o gyngor gan Adnoddau Dynol.

Iechyd meddwl sy'n gysylltiedig ag anabledd

Mae unigolyn yn anabl os oes ganddynt 'nam corfforol neu feddyliol' sy'n cael 'effaith niweidiol sylweddol a hirdymor' ar eu 'gallu i ymgymryd â gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd'.

Os yw problemau iechyd meddwl gweithiwr yn cyfri fel anabledd, mae'n rhaid i reolwyr ystyried gwneud 'addasiadau rhesymol' a fyddai'n caniatáu i'r gweithiwr barhau i wneud eu gwaith. Mae 'addasiadau rhesymol' yn newidiadau neu addasiadau i'r amgylchedd gwaith sy'n lleihau neu'n cael gwared ar effaith anabledd yr unigolyn yn y gweithle fel y gallant gyflawni dyletswyddau eu swydd, neu ymgeisio am swydd, heb fod dan anfantais.

Dylai rheolwyr ddarllen y Canllaw – Addasiadau Rhesymol i gael mwy o wybodaeth.

Mae'n rhaid i reolwyr hefyd ystyried ymgeiswyr am swyddi a sicrhau nad ydynt yn gwahaniaethu yn erbyn rhywun sy'n chwilio am waith ac sy'n byw gyda chyflwr iechyd meddwl. Efallai y bydd angen gwneud addasiadau rhesymol yn ystod y broses ddewis, yn yr un ffordd â phe bai gan rywun anabledd corfforol. Ystyrir iechyd meddwl gweithwyr wrth wneud newidiadau i'r gweithle, neu i delerau ac amodau, yn ogystal ag wrth lunio swydd-ddisgrifiadau ac wrth ddyrannu gwaith.

Achosion salwch meddwl sy'n gysylltiedig â'r gwaith

Gall fod yn anodd mynd i'r afael â rhai o'r pethau sy'n achosi problemau iechyd meddwl. Er enghraifft, ansicrwydd swydd pan mae posibilrwydd o ddiswyddiadau gwirfoddol. Fodd bynnag, gellir lleihau neu gael gwared ar lawer o achosion wrth ystyried pethau'n ofalus.

Dylai rheolwyr, ar y cyd â staff, geisio adnabod pa feysydd o'r gwaith a allai fod yn achosi problemau iechyd meddwl. Gellir gwneud hyn drwy gyfarfodydd un-i-un/goruchwylio, adborth gan staff, cyfarfodydd tîm, ac arolygon staff.

Pan fydd gweithiwr yn datgelu bod problem iechyd meddwl yn cael ei hachosi gan elfen o'r gwaith, neu'n tynnu sylw at broblem yn y gweithle, mae'n rhaid i'r rheolwr weithredu pob

cam rhesymol i fynd i'r afael â hyn, a chywiro'r broblem. Dylai gweithwyr deimlo eu bod yn cael eu cefnogi i dynnu sylw at feysydd sy'n achosi pryder er mwyn i broblemau gael eu datrys yn effeithiol.

Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl

Bydd y Cyngor yn mynd ati'n gyson i hyfforddi Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl a fydd yn gallu ymateb a chefnogi gweithwyr sy'n profi argyfwng iechyd meddwl. Eu gwaith nhw yw cadw rhywun yn ddiogel yn ystod argyfwng neu pan maent yn profi problem iechyd meddwl ddwys. Gallai hyn gynnwys, ond nid yw'n gyfyngedig i:

- Gweithiwr yn cael pwl o banig
- Gweithiwr eisiau dod â'i fywyd ei hun i ben
- Gweithiwr yn hunan-niweidio
- Gweithiwr wedi profi digwyddiad trawmatig
- Gweithiwr mewn cyflwr seicotig

Os yw rheolwr yn pryderu am iechyd a diogelwch meddyliol gweithiwr, ond nad yw'r gweithiwr wedi datgelu ei bod yn argyfwng arnynt / bod ganddynt broblem ddifrifol, cysylltwch ag Adnoddau Dynol gan fod holl Arbenigwyr a Phartneriaid Busnes AD yn Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl cymwys.

Mae rhestr o Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl ynghlwm wrth y canllawiau hyn.

Hyrwyddwyr Lles

Bydd Hyrwyddwyr Lles yn cael eu nodi o fewn pob Gwasanaeth a dylai rheolwyr geisio annog staff i wneud y gwaith hwn lle bynnag y mae hynny'n bosibl. Byddant yn gyfrifol am hyrwyddo cynlluniau lles a iechyd meddwl positif o fewn eu Gwasanaethau, neu ar draws y Cyngor yn ehangach, gan drefnu gweithgareddau ar gyfer staff, a hyrwyddo iechyd meddwl cadarnhaol a lles yn gyffredinol. Bydd gan yr hyrwyddwyr hyn ddealltwriaeth a/neu brofiad o iechyd meddwl a byddant yn derbyn hyfforddiant gan Amser i Newid Cymru

Cefnogi Iechyd Meddwl yn y Gweithle – Polisi

Cefnogaeth Bellach i Weithwyr

Hoffem greu gweithle sy'n agored ac yn gefnogol o ran iechyd meddwl, ond rydym yn cydnabod hefyd y gall hynny fod yn anodd i rywun sy'n dioddef o salwch meddwl.

Mae dolenni i gefnogaeth a gwybodaeth am iechyd meddwl ar gael ar dudalennau AD ar y wefan ac maent yn cynnwys dolenni i sefydliadau penodol a allai gynorthwyo gydag amrywiol faterion yn ymwneud â iechyd meddwl. Mae nifer o'r sefydliadau hyn yn cynnig gwasanaeth ffôn 24/7 i gefnogi unigolion sy'n wynebu problemau iechyd meddwl.

Mae gan bob un o'n gweithwyr hawl i ddefnyddio'r Rhaglen Cymorth i Weithwyr – VIVUP. Mae'r gwasanaeth yn rhad ac am ddim a gall gweithwyr ei ddefnyddio'n gyfrinachol heb gael eu hatgyfeirio gan reolwr. Mae VIVUP ar gael 24 awr y dydd, 7 diwrnod yr wythnos, 365 diwrnod y flwyddyn dros y ffôn neu ar-lein.

I gael rhagor o wybodaeth am VIVUP, ewch i'r dudalen Iechyd Galwedigaethol ar Linc, neu cysylltwch ag Adnoddau Dynol.

Mae'r modiwl e-ddysgu gorfodol, Ymwybyddiaeth o Iechyd Meddwl, yn cynnwys mwy o wybodaeth am iechyd meddwl a dolenni i amrywiol wefannau ac apiau.

Gall gweithwyr sy'n aelodau o Undeb Llafur hefyd ofyn am gefnogaeth a chyngor gan gynrychiolydd yr Undeb Llafur (a fydd wedi cael hyfforddiant Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl).

Gall rheolwyr a gweithwyr hefyd gysylltu ag Adnoddau Dynol neu gyda Swyddog Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl er mwyn cael rhagor o gyngor a chanllawiau os ydynt yn teimlo'n gyfforddus yn gwneud hynny.

Hyfforddiant

Mae'r Cyngor yn disgwyl i bob aelod staff fod yn ymwybodol o iechyd meddwl a'r rhwystrau / problemau y mae llawer o bobl yn eu hwynebu. Er mwyn creu diwylliant o gefnogaeth a gonestrwydd yng nghyd-destun iechyd meddwl, byddwn yn darparu addysg ac adnoddau i staff a rheolwyr fel y bydd gweithwyr yn gwybod sut i gael cefnogaeth berthnasol, sut i gefnogi'i gilydd, a sut i gael gwared ar y stigma cysylltiedig.

Cefnogi Iechyd Meddwl yn y Gweithle – Polisi

Bydd gofyn i bob gweithiwr newydd yn y Cyngor gwblhau'r modiwl e-ddysgu Ymwybyddiaeth o Iechyd Meddwl fel rhan o'r modiwlau cynefino gorfodol cyn y gallant gwblhau eu cyfnod prawf. Diben hyn yw sicrhau bod gweithwyr yn ymwybodol o iechyd meddwl ac yn gallu cefnogi'i gilydd a'u hunain yn effeithiol gyda iechyd meddwl cadarnhaol. Mae'r modiwlau hefyd yn sôn am sut i gael mynediad at gefnogaeth bellach os oes angen gwneud hynny, naill ar eu cyfer nhw eu hunain, neu ar gyfer rhywun y maent yn bryderus amdanynt.

Dylai rheolwyr deimlo eu bod yn gallu adnabod arwyddion iechyd meddwl gwael, heb i weithiwr orfod datgelu hynny, a dylent deimlo'n ddigon hyderus i godi'r pwnc hwn gyda'r gweithiwr. Felly, bydd disgwyl i reolwyr gael hyfforddiant iechyd meddwl ar gyfer rheolwyr er mwyn iddynt allu cefnogi eu staff yn effeithiol.

Bydd hyfforddiant parhaus a gwybodaeth berthnasol i bynciau a allai effeithio ar iechyd meddwl rhywun. Gallai enghreifftiau gynnwys delio â dyled a hunanladdiad, rheoli straen, ac adeiladu gwytnwch.

Bydd AD yn gyfrifol am yr hyfforddiant uchod, yn ogystal â hyfforddi Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl o fewn y Cyngor.

Normaleiddio Iechyd Meddwl

Disgwylir i reolwyr normaleiddio trafodaethau am iechyd meddwl, meithrin diwylliant o gefnogaeth, a sicrhau bod yr holl staff yn cael pob cefnogaeth. Cyfrifoldeb pob rheolwr fydd penderfynu beth sy'n gweddu orau i'w timau, ond mae amryw ffyrdd y gellir gwneud hyn, megis:

> **Cyfarfodydd Tîm**. Maent yn ffordd dda o drafod yn rheolaidd sut mae'r tîm yn teimlo am eu llwyth gwaith a'r heriau sydd ar y gorwel, ac yn ffordd dda o gael staff i feddwl am eu hiechyd meddwl a beth sy'n effeithio arno. Gall siarad am iechyd meddwl mewn cyfarfodydd tîm hefyd normaleiddio'r pwnc. Er ei bod yn debygol y bydd rhai gweithwyr yn cyfrannu mwy nag eraill, dylai rheolwr sicrhau bod pob gweithiwr yn cael cyfrannu fel na fydd neb yn teimlo eu bod yn cael eu heithrio, ond ni ddylid rhoi pwysau ar y rhai llai hyderus.

Cefnogi Iechyd Meddwl yn y Gweithle – Polisi

- **Cyfarfodydd un-i-un rhwng rheolwr a gweithiwr**. Mae hon yn ffordd wych o gael cyfleoedd rheolaidd i drafod iechyd meddwl, gweld sut mae'r gweithiwr yn teimlo, ac adnabod unrhyw broblemau'n gynnar. Dylid cynnal sgyrsiau sy'n cynnwys gwybodaeth bersonol na fyddai'r gweithiwr am i bobl eraill ei gwybod yn breifat. Mae hyn yn arbennig o bwysig gyda staff sy'n gweithio o bell.

- **Sgyrsiau anffurfiol yn y gweithle**. Dylai hyn fod yn rhan arferol o fywyd yn y gweithle, gyda'r rheolwyr yn gweithio'n rheolaidd o amgylch eu tîm. Gall hyn fod o gymorth i weld sut mae gweithwyr yn teimlo, ac a oes unrhyw faterion sy'n effeithio ar iechyd meddwl y tîm.

- **Dyddiau/wythnosau ymwybyddiaeth**. Gellir defnyddio'r rhai o'r rhain, megis Wythnos Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl, fel dyddiadau penodol lle gellir gofyn i weithwyr feddwl am eu hiechyd meddwl. Gallai gweithgareddau gynnwys sgyrsiau a/neu flogiau gan bobl y mae ganddynt brofiad o salwch meddwl yn rhannu eu profiad. Gall hon fod yn ffordd dda o gael gweithwyr i siarad am eu profiadau eu hunain, a'u hatgoffa o ymrwymiad y Cyngor i hyrwyddo iechyd meddwl cadarnhaol.

- **Hysbysfyrddau** (mewn lleoliad daearyddol neu ar-lein). Mae hyn yn darparu lle penodol i reolwr rannu gwybodaeth neu negeseuon allweddol ynghylch iechyd meddwl.

- **Newyddlenni a negeseuon e-bost**. Mae'r rhain yn ddefnyddiol er mwyn rhannu negeseuon cyffredinol ac er mwyn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i weithwyr am unrhyw gamau y mae'r Cyngor yn eu cymryd i wella iechyd meddwl yn y gweithle.