

# **Canllaw i gwblhau Cynllun Gweithredu Iechyd**

# Canllaw i gwblhau 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	Canllaw Newydd

# Canllaw i gwblhau Cynllun Gweithredu Iechyd

## Cynnwys

Rheoli Fersiynau	2
Cynnwys	3
Canllaw i gwblhau Cynllun Gweithredu Iechyd	4
Beth ydi Cynllun Gweithredu Iechyd a sut mae'n gallu helpu?	4
Beth ddylid ei gynnwys mewn Cynllun Iechyd a Lles?	5
Sut y gall rheolwyr gynnal lles staff	6

## Canllaw i gwblhau Cynllun Gweithredu Iechyd

### Canllaw i gwblhau Cynllun Gweithredu Iechyd

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.

Dylai rheolwyr annog gweithwyr i siarad yn agored am eu hiechyd meddwl a thrafod gwahanol fathau o gymorth y gellid ei roi.

Efallai y bydd angen gwneud Asesiad Risg ar gyfer Straen hefyd er mwyn adnabod unrhyw bryderon penodol a llunio cynllun gweithredu a fydd yn helpu pawb i ddeall beth sy'n achosi straen a rhoi dulliau ar waith i liniaru ar y pethau hynny.

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 ddau fath o Gynllun Gweithredu Iechyd; y naill ar gyfer materion cyffredinol a'r llall yn ddeddf mwy penodol ar gyfer gweithwyr sy'n ei chael hi'n anodd gweithio o bell. Defnyddiwch y templed mwyaf addas.

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

Mae'r cynllun yn gallu bod yn fuddiol os yw gweithiwr yn teimlo dan straen eithriadol neu'n or-bryderus, neu os yw'n cael trafferth ymdopi â chyflwr iechyd corfforol. Wrth ddod o hyd i ffyrdd y gall y gweithiwr helpu'i hun yn ogystal â nodi pa gymorth y gall y rheolwr ei ddarparu, bydd y gweithiwr yn medru rheoli'u cyflwr yn well heb fod angen bod yn absennol o'r gwaith am gyfnodau estynedig a methu â chymryd rhan mewn bywyd teuluol a chymdeithasol.

## Canllaw i gwblhau Cynllun Gweithredu Iechyd

Gallai cynllun gweithredu iechyd fod yn arbennig o fuddiol pan mae rhywun yn dychwelyd i'r gwaith wedi absenoldeb hir oherwydd salwch corfforol neu feddyliol, gan y gall helpu i osod strwythur ar gyfer sgysiau rhwng y gweithiwr a'r rheolwr am gefnogaeth ac addasiadau rhesymol.

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.

Drwy adolygu'r camau gweithredu a gytunwyd yn rheolaidd gall y rheolwr gefnogi'r gweithiwr i'w addasu er mwyn adlewyrchu eu profiadau neu ddulliau gwaith newydd sydd o fudd iddynt. Bydd gadael i'r gweithiwr fod â pherchnogaeth dros y broses a'r cynllun ei hun yn rhoi grym a gwell teimlad o ymreolaeth iddynt.

## Canllaw i gwblhau Cynllun Gweithredu Iechyd

Swyddogaeth y rheolwr yw trafod y cynllun â'r gweithiwr a chynnig cefnogaeth, gan gynnwys cyfarwyddyd ynglŷn â pha addasiadau rhesymol sy'n bosib. Dylai fod yn broses gydweithredol, ond wedi'i harwain gan y gweithiwr.

### Sut y gall rheolwyr gynnal lles staff

Mae'r ffordd y caiff pobl eu trin a'u rheoli'n feunyddiol yn elfen sylfaenol o'u lles meddyliol, eu hysgogiad a'u cyfranogiad, ac felly mae'n bwysig i reolwyr fyfyrion ynghylch eu harddull reoli a'i haddasu yn ôl anghenion pob aelod o'r tîm a phob tasg.

Mae eich gwaith a'ch ymddygiad fel rheolwr yn allweddol o ran lles meddyliol eich tîm. Mae bod yn barod i dderbyn adborth am eich arddull reoli a chyfathrebu, a bod yn ymwybodol o'r ffordd yr ydych yn dod ar draws i bobl eraill, yn hanfodol er mwyn bod yn rheolwr effeithiol a chreu timau iach a chynhyrchiol.

A	B
Cyn y sgwrs	Dylai gweithwyr neilltuo rhywfaint o amser ar eu pennau'u hunain i gwblhau'r cynllun Dewiswch le priodol. Dylai fod yn lle preifat, a dylai'r sgwrs fod yn un un-i-un fel arfer. Cadwch y cyfarfod mor anffurfiol ac ysgafn â phosibl.
Ddechrau'r sgwrs	Gofynnwch sut maen nhw'n cadw, esboniwch beth ydi Cynllun Gweithredu Iechyd a gofyn a ydynt wedi'i gwblhau Esbonio mai eu dogfen nhw ydi'r cynllun Cofiwch ofyn cwestiynau syml, agored, nad ydynt yn beirniadu.
Yn ystod y sgwrs	Gwrandewch yn ofalus a pheidiwch â chymryd dim yn ganiataol Rhowch sicrwydd iddynt eich bod chi yno i geisio helpu, a bod yn rhagweithiol sydd orau. Gofynnwch gwestiynau agored, fel gofyn sut maent yn teimlo pan mae pethau'n dda yn y gwaith, beth sy'n eu helpu i gynnal eu lles meddyliol, neu pa ddulliau ymdopi maent yn eu defnyddio ac sydd wedi gweithio yn y gorffennol

## Canllaw i gwblhau Cynllun Gweithredu Iechyd

A	B
Ddiwedd y sgwrs	<p>Gofynnwch a hoffent gynnwys neu drafod unrhyw beth arall</p> <p>Gosodwch ddyddiad ar gyfer adolygu'r cynllun hwn â'r gweithiwr i weld sut mae pethau'n mynd a sut maen nhw'n teimlo</p>
Ar ôl y sgwrs	<p>Gwnewch les yn rhan o drafodaethau dilynol, gan sicrhau eich bod yn gofyn sut maen nhw'n gyson ac yn holi sut mae'r gwaith yn mynd</p> <p>Gellir gwneud hyn drwy ddefnyddio'r templed un i un o dan 'Sut ydych chi'</p> <p>Datblygwch ymddiriedaeth drwy ofyn am adborth ynglŷn â'r gefnogaeth a ddarperir yn gyson</p> <p>Mynd ati'n rhagweithiol i gefnogi staff wrth fonitro eu baich gwaith a'u hannog i weithio oriau iach a chael cydbwysedd da rhwng bywyd a gwaith</p> <p>Rhoi gwaith gwerth chweil i'ch tîm a chyfleoedd am ddatblygiad a thwf personol</p> <p>Sicrhewch fod unrhyw derfynau amser yn rhesymol, bod gwaith yn cael ei ddiffinio'n bendant ac yn addas i allu pob gweithiwr, a bod pawb yn deall eu swyddogaeth yn y tîm ehangach.</p>