

# **Canllawiau Iechyd Meddwl ar gyfer Rheolwyr**

# Canllawiau Iechyd Meddwl ar gyfer Rheolwyr

## Cynnwys

CynnwysContents.....	2
Beth yw Iechyd Meddwl? .....	3
Beth sy'n achosi problemau Iechyd meddwl? .....	3
Cyfrifoldebau Rheolwyr.....	4
Dyletswydd Gyfreithiol .....	5
Adnabod Arwyddion Salwch Meddwl .....	5
Addasiadau rhesymol .....	6
Straen sy'n gysylltiedig â gwaith .....	7
Cefnogi staff sy'n gweithio o bell.....	9
Siarad am Iechyd Meddwl.....	10
Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl .....	12

# Canllawiau Iechyd Meddwl ar gyfer Rheolwyr

## Beth yw Iechyd Meddwl?

Iechyd meddwl yw'r cyflwr lle rydym yn teimlo y gallwn ymdopi â phwysau arferol bywyd bob dydd. Mae ffactorau yn y gwaith a'r tu allan i'r gwaith yn effeithio ar iechyd meddwl gweithwyr, ac yn eu symud i fyny ac i lawr continwrm sy'n ymestyn o dda i wael.

Er enghraifft, efallai y bydd gan weithiwr iechyd meddwl cadarnhaol fel arfer, ond gall tor perthynas neu brofedigaeth beri cyfnod o iselder gan achosi iechyd meddwl gwael. Neu, efallai y bydd gweithiwr y mae ganddynt gyflwr iechyd meddwl, megis iselder, wedi datblygu strategaethau ymdopi sy'n gweithio'n dda, a gallai hynny olygu bod ganddynt iechyd meddwl cadarnhaol.

Gall unrhyw un ddiodef cyfnod o salwch meddwl. Gall ymddangos yn sydyn, o ganlyniad i ddigwyddiad penodol, neu'n raddol, lle mae'n gwaethygu gydag amser. Gall amrywio o deimlo dan straen i gyflyrau cyffredin megis gorbryder ac iselder ac, mewn rhai achosion, i gyflyrau iechyd meddwl difrifol megis anhwylder deubegynol neu sgitsoffrenia.

Gall rhai cyflyrau fod yn barhaol, ac efallai y byddant yn cael eu hystyried yn anabledau, tra bod rhai eraill yn mynd ac yn dod, ac yn rhoi 'dyddiau da' a 'dyddiau gwael' i'r unigolyn. Tra gall rhywun gael diagnosis o gyflwr iechyd meddwl, gallant barhau i fwynhau iechyd meddwl cadarnhaol, o gael y gefnogaeth briodol.

## Beth sy'n achosi problemau iechyd meddwl?

Gall problemau iechyd meddwl gael eu hachosi gan amrywiaeth o ffactorau, a gallant gael eu hachosi gan ddigwyddiad penodol neu drawmatig, nifer o ddigwyddiadau (pethau'n cronni), y tymhorau'n newid (Anhwylder Affeithiol Tymhorol), hormonau (Anhwylder Pryder Cyn y Mislif), neu hyd yn oed feddyginiaethau y gallai'r gweithiwr fod yn eu cymryd oherwydd mater iechyd corfforol. Mae llawer o achosion problemau iechyd meddwl yn gysylltiedig â phroblemau y tu allan i'r gweithle. Er enghraifft, gall profedigaeth deuluol neu salwch arwain at straen, gorbryder a/neu iselder.

Er y gall gwaith fod yn dda i iechyd meddwl pobl (drwy ddarparu ymdeimlad o hunaniaeth a chyflawniad personol), gall y gweithle weithiau gael effaith negyddol ar iechyd meddwl. Rhai o'r pethau sy'n achosi problemau iechyd meddwl yn y gweithle yw:

# Canllawiau Iechyd Meddwl ar gyfer Rheolwyr

- Llwyth gwaith a/neu ofynion anodd eu rheoli
- Swyddogaethau a chyfrifoldebau sydd heb eu diffinio'n dda
- Diffyg rheolaeth dros waith
- Cydbwysedd gwael rhwng gwaith a bywyd
- Perthnasoedd gwael gyda rheolwyr a/neu gydweithwyr
- Newid sefydliadol a/neu ansicrwydd swydd

Tra nad yw'r Cyngor yn gallu atal popeth sy'n achosi problemau iechyd meddwl, gall weithredu i leihau'r achosion sy'n gysylltiedig â'r gwaith.

## Cyfrifoldebau Rheolwyr

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.

Mae cyfrifoldeb ar reolwr i gymryd pob cam rhesymol i gefnogi gweithiwr sy'n wynebu problem iechyd meddwl, yn ogystal â hyrwyddo iechyd meddwl cadarnhaol o fewn eu timau. Gallai hyn gynnwys gwneud addasiadau rhesymol, gweithredu i gael gwared ar y stigma sy'n gysylltiedig â iechyd meddwl, a chefnogi staff i fod yn agored ac yn onest ynghylch eu hiechyd meddwl.

Dylai rheolwyr sicrhau nad ydynt yn gwahaniaethu yn erbyn unrhyw un sy'n wynebu problemau iechyd meddwl, yn cynnwys staff cyfredol ac ymgeiswyr am swyddi, yn ogystal â sicrhau nad yw eu staff yn gwahaniaethu yn erbyn neb chwaith. Eich gwaith chi yw creu a hyrwyddo amgylchedd cefnogol lle mae staff yn teimlo'n ddiogel wrth drafod y materion hyn.

# Canllawiau Iechyd Meddwl ar gyfer Rheolwyr

## Dyletswydd Gyfreithiol

Mae'n rhaid i gyflogwyr sicrhau eu bod yn cydymffurfio â rhwymedigaethau cyfreithiol wrth ddelio â phroblemau iechyd meddwl. Os yw problemau iechyd meddwl gweithiwr yn cyfri fel anabledd, mae'n rhaid i reolwyr ystyried gwneud 'addasiadau rhesymol' er mwyn caniatáu i'r gweithiwr barhau i wneud eu gwaith.

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'. Er enghraifft, efallai na fydd rhywun sy'n dioddef o fath ysgafn o iselder nad yw ond yn cael effaith fechan ar eu bywyd yn cael eu hystyried yn anabl. Ond mae'n debygol y byddai rhywun sy'n dioddef o iselder dwys sy'n cael effaith sylweddol ar eu bywyd beunyddiol yn cael eu hystyried yn anabl.

Mae'n rhaid i reolwyr ystyried nid dim ond y gweithwyr cyfredol, ond hefyd unrhyw un a chanddynt gyflwr iechyd meddwl sy'n ymgeisio i ymuno â'r sefydliad. Mae'n anghyfreithlon gwahaniaethu yn erbyn ymgeiswyr oherwydd cyflwr iechyd meddwl blaenorol neu gyfredol sy'n cyfri fel anabledd.

Mae'n rhaid i reolwyr hefyd asesu risgiau problemau iechyd meddwl sy'n gysylltiedig â straen sy'n deillio o weithgareddau sy'n ymwneud â gwaith, ynghyd â gweithredu i'w rheoli'n effeithiol. Er enghraifft, dylunio swyddi i fod o fewn galluoedd gweithwyr. Mae gan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch safonau rheoli manwl y dylai rheolwyr eu dilyn. I gael rhagor o wybodaeth, ewch i [www.hse.gov.uk/stress/standards](http://www.hse.gov.uk/stress/standards).

## Adnabod Arwyddion Salwch Meddwl

Tra bydd pawb yn arddangos arwyddion ychydig yn wahanol o broblemau iechyd meddwl, y mae rhai arwyddion mwy cyffredin y dylech gadw golwg amdanynt. Mae'r isod yn enghreifftiau o sut y gallai ymddygiad 'arferol' gweithwyr newid:

- Cynnydd mewn absenoldebau diesboniad neu absenoldeb salwch.
- Gwneud penderfyniadau gwael neu gael trafferth gwneud penderfyniadau.
- Diffyg egni ac ymddygiad tawedog neu oriog.

# Canllawiau Iechyd Meddwl ar gyfer Rheolwyr

- Edrych yn flinedig, a rhoi llai o sylw nag arfer i'w hymddangosiad.
- Cynhyrchu gwaith o safon is, a gwneud camgymeriadau annodweddiadol ohonynt.
- Lefelau canolbwyntio is, a chymryd mwy o amser i gwblhau tasgau.
- Bod yn llai prydlon, a bod yn absennol o'r gwaith yn amlach.
- Bod yn fwy emosiynol nag arfer, neu fynd i'w cragen rhag rhyngweithio cymdeithasol.

Mae'r modiwl e-ddysgu gorfodol, Ymwybyddiaeth o Iechyd Meddwl, yn cynnwys rhagor o wybodaeth. Fel rheolwr, byddwch yn cael hyfforddiant iechyd meddwl ar gyfer rheolwyr. Os nad ydych wedi cael yr hyfforddiant hwn, cysylltwch ag AD.

## Addasiadau rhesymol

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.

Mae a yw addasiad yn rhesymol neu beidio'n dibynnu ar y sefyllfa a'r adnoddau sydd ar gael. Fodd bynnag, mae llawer o addasiadau'n syml ac yn rhad, a dim ond sgiliau rheoli pobl sy'n angenrheidiol. Dylid gwneud pob addasiad mewn cydweithrediad â'r gweithiwr. Gallai addasiadau, gyda chydysyniad y gweithiwr, gynnwys:

- Oriau gweithio hyblyg neu newidiadau i'w hamseroedd dechrau a/neu gorffen
- Newidiadau i'w swyddogaeth (gallai hyn fod dros dro neu'n barhaol)
- Symud eu gweithle (megis symud eu desg i fodloni eu hanghenion, neu weithio gartref)
- Mwy o gymorth a chefnogaeth gan eu rheolwr er mwyn sicrhau y gallant reoli eu llwyth gwaith
- Darparu hyfforddiant a mentora ychwanegol.

Ar ôl iddynt gael eu gwneud, dylid adolygu'r addasiadau'n rheolaidd er mwyn gwirio eu bod yn dal yn addas ac yn gweithio fel y bwriadwyd. Darllenwch y Canllawiau – Addasiadau Rhesymol i gael mwy o wybodaeth.

# Canllawiau Iechyd Meddwl ar gyfer Rheolwyr

## Straen sy'n gysylltiedig â gwaith

Mae rhywfaint o straen yn beth da gan ei fod yn creu cymhelliant, egni, a heriau cadarnhaol. Fodd bynnag, gall gormod o straen fod yn beth negyddol, ac achosi i wytnwch unigolyn leihau, gan olygu eu bod yn llai abl i ddelio â newidiadau neu bwysau y byddent fel arfer wedi gallu delio'n dda â nhw.

Gall straen negyddol ddod o amrywiaeth o leoedd, a gall gael ei achosi gan gyfuniad o ffactorau, rhai personol a rhai sy'n gysylltiedig â gwaith. Pan fo ffactorau yn y gwaith yn achosi straen negyddol i weithiwr, mae'n rhaid i reolwr weithio gyda'r unigolyn i fynd i'r afael â hyn.

Mae nifer o ffyrdd o fynd i'r afael â straen negyddol sy'n gysylltiedig â'r gwaith, yn dibynnu ar yr achos a'r unigolyn:

<b>Addasiadau i'r amserlen waith</b>	<p>Caniatáu rhagor o seibiannau</p> <p>Caniatáu i weithwyr gymryd egwyl pan mae angen un, yn hytrach na dilyn amserlen a bennwyd ymlaen llaw</p> <p>Newid eu diwrnod gwaith i ddechrau'n gynharach neu orffen yn hwyrach</p> <p>Caniatáu iddynt ddefnyddio absenoldeb gyda thâl neu absenoldeb di-dâl ar gyfer apwyntiadau sy'n gysylltiedig â'u hiechyd meddwl</p> <p>Cynnig iddynt ddychwelyd yn raddol i'r gwaith (yn unol â Gweithdrefn Dychwelyd yn Raddol i'r Gwaith)</p> <p>Caniatáu iddynt weithio'n rhan amser dros dro (neu'n barhaol os mai dyna yw eu dymuniad)</p>
--------------------------------------	---

## Canllawiau Iechyd Meddwl ar gyfer Rheolwyr

<b>Addasiadau i'w swyddogaeth a'u cyfrifoldebau</b>	<p>Adolygu eu llwyth gwaith a chytuno ar ba ddyletswyddau y gallant eu gwneud</p> <p>Ailddosbarthu'r tasgau a allai beri trafferthion iddynt ymhlith gweddill y tîm dros dro</p> <p>Trafod swyddi gwag yn y sefydliad a'u trosglwyddo dros dro i swydd arall yr hoffent ei gwneud</p>
<b>Addasiadau i'r amgylchedd gwaith</b>	<p>Darparu parwydydd, rhanwyr ystafelloedd, etc. er mwyn ynysu gweithfannau rhag sain, a chreu rhwystrau gweledol rhwng gweithfannau</p> <p>Cynnig lle parcio wedi'i gadw iddynt er mwyn ei gwneud yn haws iddynt gyrraedd y gwaith</p> <p>Cynnig iddynt weithio gartref am ran o'r wythnos neu gydbwysu gweithio o bell gyda gweithio mewn amgylchedd swyddfa.</p> <p>Cynyddu maint eu 'gofod gwaith personol'.</p> <p>Eu gosod mor bell â phosib oddi wrth beiriannau swnllyd.</p> <p>Darparu gofod preifat iddynt ei ddefnyddio pan mae arnynt angen preifatrwydd.</p>
<b>Newidiadau i bolisiâu</b>	<p>Ymestyn absenoldeb gyda thâl neu absenoldeb di-dâl pan maent yn yr ysbyty neu'n absennol am reswm arall.</p> <p>Caniatáu amser ychwanegol iddynt gyrraedd cerrig milltir yn ymwneud â pherfformiad.</p> <p>Caniatáu iddynt wneud rhai galwadau ffôn personol yn ystod y dydd.</p>



# Canllawiau Iechyd Meddwl ar gyfer Rheolwyr

<b>Ffyrdd o ddarparu cefnogaeth a chymorth ychwanegol</b>	<p>Neilltuo mentor neu gyfaill i'w cefnogi a'u cynorthwyo.</p> <p>Trefnu sesiynau un-i-un rheolaidd gyda'r rheolwyr er mwyn trafod a blaenoriaethu tasgau.</p> <p>Os ydynt yn gallu gweithio gartref, caniatewch iddynt wneud hynny pan maent yn teimlo na allant ddod i'r gweithle.</p> <p>Cynnig hyfforddiant ychwanegol ar y sgiliau a'r dyletswyddau y mae eu swydd yn gofyn amdanynt.</p>
---	--

## Cefnogi staff sy'n gweithio o bell

Gall fod yn hynod o anodd sylwi ar arwyddion salwch meddwl pan nad ydych yn gweld eich staff yn rheolaidd. Gall hyn olygu y bydd aelod o staff yn cael trafferth gyda phroblem iechyd meddwl am gyfnod hirach o lawer, a allai olygu y bydd y broblem yn gwaethygu. Yn y pen daw, gall iechyd meddwl sy'n gwaethygu arwain at hunan-niweidio neu hyd yn oed hunanladdiad.

Mae hi felly'n arbennig o bwysig sicrhau eich bod yn cadw mewn cysylltiad cyson â'r aelodau hynny o'r staff sy'n gweithio yn rhywle arall, gartref neu ar safle gwahanol. Byddwch yn ymwybodol o unrhyw newidiadau yn eu hymddygiad; cofiwch y gall y rhain fod yn anos eu hadnabod yn achos rhywun sy'n gweithio o bell. O ran y rheini sy'n gweithio gartref, byddwch yn ymwybodol o'u horiau gwaith a'u hamgylchedd mewn galwadau fideo.

Drwy gysylltu'n gyson gyda staff, gallwch adeiladu perthynas dda er mwyn iddynt allu teimlo y gallant siarad gyda chi am unrhyw beth. Ystyriwch gynnal gweithgareddau meithrin tîm rheolaidd a all atgyfnerthu'r tîm fel y gall staff gefnogi'i gilydd. Ceisiwch wneud iechyd meddwl yn rhan o drafodaethau arferol er mwyn i staff allu teimlo'u bod yn gallu siarad am iechyd meddwl, a pheri eu bod yn gwybod ble i fynd er mwyn cael cefnogaeth.

# Canllawiau Iechyd Meddwl ar gyfer Rheolwyr

## Siarad am Iechyd Meddwl

Gall fod yn anodd gwybod ble i ddechrau wrth drafod iechyd meddwl gyda staff, yn enwedig os nad ydych yn gyfforddus yn gwneud hynny eich hunan. Os nad ydych eisoes wedi cael hyfforddiant, cysylltwch ag AD er mwyn cael hyfforddiant iechyd meddwl ar gyfer rheolwyr, neu siaradwch â Swyddog Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl.

Gallwch drafod iechyd meddwl fel rhan o bynciau cyffredinol mewn cyfarfod tîm, fel rhan o gyfarfod un-i-un, oherwydd eich bod yn poeni am aelod o'ch tîm, neu oherwydd bod y gweithiwr wedi sôn wrthyfch am broblem neu bryder yn ymwneud â iechyd meddwl.

Fel egwyddor cyffredinol, dylid cynnal unrhyw drafodaethau am iechyd meddwl mewn ffordd gefnogol, empathig, ac ni ddylid beirniadu. Ystyriwch a ddylai'r drafodaeth ddigwydd mewn lle preifat, a sicrhewch fod gennych ddigon o amser i gael trafodaeth ystyrlon. Ni fydd gweithwyr yn teimlo'n barod i siarad os byddant yn teimlo y gallai rhywbeth dorri ar eu traws neu y gallent gael eu brysio neu eu beirniadu.

Cofiwch efallai na fyddant yn barod i siarad, ac na ddylid rhoi pwysau arnynt i wneud hynny. Efallai y bydd arnynt angen amser i fagu hyder ac ymddiriedaeth, ac felly efallai y bydd yn rhaid rhoi cynnig ar sgwrsio sawl gwaith cyn iddynt deimlo'n barod i siarad. Gadewch iddynt wybod y gallant siarad â chi pryd bynnag y byddant yn barod, a rhowch gyngor iddynt ynghylch ble gallant gael cefnogaeth. Bydd pob sgwrs a gaiff rheolwr gydag aelod tîm sy'n dioddef o salwch meddwl yn wahanol, ond gweler isod amlinelliad cyffredinol o sut y dylid dechrau sgwrs sensitif:

- **Anogwch yr unigolyn i siarad** – gofynnwch gwestiynau syml, agored ac anfeirniadol. Gadewch i'r gweithiwr egluro yn eu geiriau eu hunain sut y mae eu problem iechyd meddwl yn ei hamlygu ei hun, beth sy'n ei hachosi, sut y mae'n effeithio ar eu gwaith a pha gefnogaeth sydd ei hangen arnynt.
- **Peidiwch â chymryd pethau'n ganiataol** – peidiwch â cheisio dyfalu pa symptomau sydd gan y gweithiwr a sut y gallai'r rhain effeithio ar eu gallu i wneud eu gwaith. Mae llawer o bobl yn llwyddo i reoli eu problem iechyd meddwl a chyflawni eu gwaith i safon uchel, ond efallai y bydd angen cefnogaeth arnynt pan maent yn mynd drwy gyfnod anodd.

# Canllawiau Iechyd Meddwl ar gyfer Rheolwyr

- **Gwrandewch arnynt ac ymatebwch mewn ffordd hyblyg** – mae profiad pawb o salwch meddwl yn wahanol felly dylech drin pobl fel unigolion a chanolbwyntio ar yr unigolyn yn hytrach na'r broblem. Weithiau, rhywun i wrando arnynt yw'r unig beth sydd ei angen arnynt, yn hytrach na rhywun i awgrymu neu feddwl am ddatrysiadau. Addaswch eich cefnogaeth i weddu i'r unigolyn, a dylech eu cynnwys yn y broses o ganfod datrysiadau i unrhyw anawsterau sy'n gysylltiedig â'r gwaith.
- **Byddwch yn ymwybodol o risgiau y tu allan i'r gweithle** – byddwch yn ymwybodol o beth sy'n digwydd ym mywydau personol pobl gan y gall straen y tu allan i'r gwaith, er enghraifft salwch, profedigaeth neu bryderon ariannol, gyfrannu at y trafferthion i ymdopi yn y gweithle – cymerwch ddiddordeb.
- **Datblygwch gynllun gweithredu** – gweithiwch gyda'ch gweithiwr i ddatblygu cynllun gweithredu unigol sy'n nodi arwyddion eu problem iechyd meddwl, y sbardunau, yr effaith bosibl ar eu gwaith, gyda phwy y dylid cysylltu mewn argyfwng, a pha gefnogaeth fyddai o gymorth iddynt. Dylai'r cynllun gynnwys amser i adolygu'r mesurau cefnogi er mwyn gweld a ydynt yn gweithio.
- **Anogwch bobl i chwilio am gyngor a chefnogaeth** – y mae llawer o lefydd lle gall staff dderbyn cefnogaeth. Anogwch nhw i ddefnyddio Care First, neu siarad gyda'u meddyg teulu er mwyn cael mynediad at gefnogaeth gan y GIG, megis therapi siarad. Dangoswch y tudalennau Lles ar Linc i'r staff, neu argraffwch y dudalen hon fel y gallant ganfod cefnogaeth gan grwpiau ar-lein megis Mind Cymru, y Samariaid, CALM, Papyrus a rhagor. Sicrhewch eu bod yn gwybod pwy yw'r Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl rhag ofn y bydd angen iddynt siarad â nhw.
- **Sicrhewch nhw** – efallai na fyddant yn barod i siarad yn gwbl agored am eu problemau, felly mae'n bwysig eich bod yn amlinellu pa gefnogaeth sydd ar gael iddynt, yn dweud bod eich drws bob amser yn agored iddynt, a gadael iddynt wybod eich bod chi am sicrhau eu bod nhw am gael y gefnogaeth angenrheidiol. Cysylltwch â nhw'n rheolaidd, a pheidiwch ag anghofio nad yw pawb yn barod i siarad yn agored yn y sgwrs gyntaf.

I gael mwy o wybodaeth, cymerwch olwg ar y ddogfen: [Canllaw – Cynnal sgwrs sensitif am salwch meddwl](#).

# Canllawiau Iechyd Meddwl ar gyfer Rheolwyr

## Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl

Mae gan y Cyngor restr o Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl sy'n gallu ymateb a chefnogi gweithwyr sydd mewn argyfwng iechyd meddwl. Eu gwaith nhw yw cadw rhywun yn ddiogel yn ystod argyfwng neu pan maent yn profi problem iechyd meddwl ddwys. Gall hyn gynnwys, ond nid yw'n gyfyngedig i:

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

Os yw gweithiwr yn datgelu eu bod yn eu niweidio eu hunain, neu wedi mynegi eu bod wedi meddwl am ddod â'u bywyd eu hunain i ben, neu os oes ganddynt ddyhead i wneud hynny, cysylltwch ag AD neu Swyddog Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl i gael cyngor ynghylch sut i'w chefnogi. Peidiwch byth â meddwl nad yw'r gweithiwr yn golygu hyn, na bychanu eu teimladau – mae'n cymryd dewrder mawr i fynegi'r teimladau hyn wrth rywun. Eich swyddogaeth chi yw eu chefnogi, bod yn empathig, yn gydymdeimladol ac yn anfeirniadol, a cheisio cyngor pellach ynghylch sut i gynorthwyo'r gweithiwr.

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 AD gan fod holl Arbenigwyr a Phartneriaid Busnes AD yn Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl cymwys. Mae rhestr o [Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl](#) ar wefan Cyngor Sir Ddinbych.