

Adroddiad i'r:	Cabinet
Dyddiad y cyfarfod:	29 Mehefin 2021
Aelod Arweiniol	Y Cynghorydd Richard Manion
Awdur yr Adroddiad	Catrin Roberts, Rheolwr Gwasanaethau AD
Teitl:	Iechyd Meddwl yn y Gweithle

1. Am beth mae'r adroddiad yn sôn?

- 1.1. Mae'r adroddiad yn rhoi manylion am gamau arfaethedig y Cyngor i gefnogi Iechyd Meddwl yn y Gweithle. Mae'n cynnwys Cynllun Gweithredu ar gyfer Addewid Amser i Newid Cymru a Pholisi Cefnogi Iechyd Meddwl yn y Gweithle, Canllawiau Iechyd Meddwl ar gyfer Rheolwyr a Chanllawiau ar Gynnal Sgwrs Sensitif am Iechyd Meddwl.

2. Beth yw'r rheswm dros lunio'r adroddiad hwn?

- 2.1. Pwrpas yr adroddiad yw:

- a) Rhoi trosolwg i'r Cabinet ar y gwaith y bydd y Cyngor yn ei wneud i gefnogi Iechyd Meddwl yn y gweithle.
- b) Bod y Polisi Iechyd Meddwl, y Canllawiau Iechyd Meddwl ar gyfer Rheolwyr a'r Canllawiau ar Gynnal Sgwrs Sensitif am Iechyd Meddwl yn cael eu mabwysiadu yn ffurfiol gan y Cabinet.

3. Beth yw'r Argymhellion?

- 3.1. Bod y Polisi Iechyd Meddwl, y Canllawiau Iechyd Meddwl ar gyfer Rheolwyr a'r Canllawiau ar Gynnal Sgwrs Sensitif am Iechyd Meddwl yn cael eu mabwysiadu gan y Cabinet ar gyfer y Cyngor.

4. Manylion yr Adroddiad

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

Mae gweithwyr ag 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 sydd â salwch meddwl.

Drwy gyflawni'r amcanion hyn, gellir helpu i leihau difrifoldeb, hyd a faint o salwch meddwl a geir yn y gweithle.

Amser i Newid Cymru

Mae addewid Amser i Newid Cymru yn ddatganiad cyhoeddus sy'n nodi bod sefydliad eisiau camu ymlaen i fynd i'r afael â stigma a gwahaniaethu ar sail iechyd meddwl. Nid marc ansawdd, achrediad nac ardystiad mohono. Mae'n ymwneud ag ymrwymiad y sefydliad i gymryd camau realistig i gefnogi iechyd meddwl yn y gweithle a lleihau'r stigma a'r gwahaniaethu sy'n gysylltiedig ag ef yn y sefydliad ac yn y gymuned ehangach.

Mae'r Cyngor wedi arwyddo datganiad Amser i Newid yn ffurfiol, ac ynghlwm yn Atodiad A ceir cynllun gweithredu sy'n esbonio sut y gall Cyngor Sir Ddinbych lwyddo i wneud hyn.

Mae'r prif gamau gweithredu yn cynnwys y canlynol:

- Hyfforddiant ar gyfer yr Uwch Dîm Arweinyddiaeth a Rheolwyr Canol
- Recriwtio nifer o eiriolwyr gweithwyr ar gyfer pob gwasanaeth
- Datblygu Arolwg Iechyd Meddwl a Lles
- Datblygu Strategaeth, Polisi a Chanllawiau Iechyd Meddwl ar gyfer Rheolwyr
- Rhoi Cynllun Gweithredu Cyfathrebu ar waith i godi ymwybyddiaeth am iechyd meddwl
- Cyflwyno Modiwl E-Ddysgu gorfodol am Iechyd Meddwl
- Datblygu Tudalen wedi'i neilltuo ar gyfer Iechyd Meddwl ar y Fewnrwyd
- Hyfforddi Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl ym mhob gwasanaeth

Cefnogi Iechyd Meddwl yn y Gweithle

Ynghlwm yn Atodiad B ceir fersiwn drafft o'r polisi Cefnogi Iechyd Meddwl yn y Gweithle. Amcanion cyffredinol y polisi iechyd meddwl, ynghyd â'r Canllawiau Iechyd Meddwl i Reolwyr, yw datblygu a hyrwyddo diwylliant iechyd meddwl a lles cadarnhaol yn 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 ac Eiriolwyr Lles priodol ar gael o fewn y Gwasanaethau.

Canllawiau Iechyd Meddwl ar gyfer Rheolwyr

Ynghlwm yn Atodiad C ceir canllawiau ar gyfer rheolwyr am Iechyd Meddwl yn y Gweithle. Mae'n rhoi gwybodaeth i Reolwyr am iechyd meddwl, beth yw'r achosion a sut i adnabod yr arwyddion. Mae hefyd yn rhoi manylion am sut y gall rheolwyr gefnogi staff sy'n dioddef gyda'u hiechyd meddwl.

Cynnal sgwrs sensitif am salwch meddwl

Ynghlwm yn Atodiad D ceir canllawiau i reolwyr ar sut i gael sgwrs gyda staff sydd o bosibl yn dioddef salwch meddwl.

5. Sut mae'r penderfyniad yn cyfrannu at y Blaenoriaethau Corfforaethol?

5.1. Bydd hyn yn cyfrannu at y Blaenoriaethau Corfforaethol drwy wneud yn siŵr fod staff yn ffit ac yn iach yn feddyliol i fynd i'r gwaith ac i gyflawni eu dyletswyddau.

6. Faint fydd hyn yn ei gostio a sut y bydd yn effeithio ar wasanaethau eraill?

6.1. Amser staff fydd y mwyafrif o'r costau sy'n gysylltiedig â hyn, er mwyn rhoi'r cynllun gweithredu ar waith. Ar hyn o bryd mae'r rhan fwyaf o'r hyfforddiant a

ddarparwyd wedi cael ei ariannu naill ai gan Raglen Mewngymorth Gwasanaethau Iechyd Meddwl Plant a Phobl Ifanc neu drwy gyllid Undeb Llafur WULF. Serch hynny, efallai y bydd angen cyllid maes o law i gefnogi rhywfaint o'r hyfforddiant ar gyfer rheolwyr a swyddogion cymorth cyntaf.

7. Beth yw prif gasgliadau'r Asesiad o'r Effaith ar Les?

7.1. Does dim Asesiad o'r Effaith ar Les ar gyfer y Polisi hwn gan ei fod wedi ei ymgorffori i Asesiad o'r Effaith ar Les ar gyfer y Prosiect.

8. Pa ymgynghoriadau sydd wedi'u cynnal gyda Chraffu ac eraill?

8.1. Mae'r Uwch Dîm Arweinyddiaeth a'r Undebau Llafur wedi cytuno ar y polisi. Cafodd ei drafod yn ffurfiol yn y Cydbwyllgor Ymgynghori ar 14 Mai, a argymhellodd y dylai'r Cabinet ei fabwysiadu.

9. Pa risgiau sydd ac a oes unrhyw beth y gallwn ei wneud i'w lleihau?

9.1. Nid oes risgiau penodol yn gysylltiedig â'r cynllun arfaethedig ar gyfer cefnogi iechyd meddwl yn y gweithle. Er hyn, ceir risgiau sylweddol drwy beidio â chymryd camau i gefnogi staff megis trosiant staff uwch, absenoldeb salwch uchel, gweithwyr yn dod i'r gwaith pan fyddan nhw'n rhy sâl i gyflawni eu dyletswyddau; camgymeriadau'n cael eu gwneud yn y gwaith; ac mewn achosion difrifol, staff yn hunan-niweidio neu'n cyflawni hunanladdiad.

10. Datganiad y Prif Swyddog Cyllid

10.1. Amherthnasol.

11. Pŵer i wneud y Penderfyniad

11.1. Mae'r pŵer i wneud y penderfyniad yn dod o dan adran 112 Deddf Llywodraeth Leol 1972.