



RHWYDWAITH IECHYD CYHOEDDUS CYMRU

E-FWLETIN

MAI 2023

IECHYD Y GWEITHLU YNG NGHYMRU





Croeso

Croeso i e-fwletin Mai. Fis yma, mae gennym amrywiaeth o erthyglau sy'n amlygu prosiectau'r gweithle, mentrau ac ymchwil sy'n cefnogi iechyd a lles pobl, ynghyd ag erthyglau sy'n canolbwyntio ar gynyddu cyfranogiad mewn gwaith teg, ar gyfer iechyd, llesiant a thegwch.

Rhowch wybod i ni beth yw eich barn am ein e-fwletin drwy ateb [dau gwestiwn](#).

Cysylltu â Ni

Drwy anfon e-bost:
publichealth.network@wales.nhs.uk

Twitter:
@RICCymru



4 Penawdau**Cynnwys****Cyflog byw gwirioneddol yn hanfodol i iechyd**

*Cerys Preece, Prif Ymarferwr Iechyd Cyhoeddus,
Uned Penderfynyddion Iechyd Ehangach, Iechyd Cyhoeddus Cymru*

Cyflog byw gwirioneddol yn hanfodol i iechyd

Cymru Iach ar Waith

Blaenoriaethau ar gyfer gwaith yn y dyfodol ymhlith y rhai gyda iechyd gwaeth – mewnwelediadau o bandemig COVID-19

*Dr Melda Lois Griffith, Uwch Swyddog Ymchwil Iechyd y Cyhoedd,
Iechyd Cyhoeddus Cymru a Chanolfan Genedlaethol ar gyfer
Ymchwil ar Iechyd a Llesiant y Boblogaeth*

Effeithiolrwydd technoleg Realiti Rhithwir o ran hyrwyddo lles emosiynol ymhlith staff y GIG

*Laura Fleetwood (Seicolegydd Cynorthwyol) a
Bethan Huffstickler (Jones) (Ymarferydd Lles Seicolegol),
Burdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg*

Lleihau casineb at fenywod a gwella diogelwch rhywiol yn y gwasanaeth ambiwlans

*Alison Sheffield, Sarah Collick, Claire O'Neill – Social Farms & Gardens,
Sian-Elin Davies – Tîm Iechyd Cyhoeddus Lleol Caerdydd a'r Fro*

Brwydro yn erbyn absenoldebau ffliw yn y gweithle

Bethan Roberts, Cynorthwydd Pobl a Datblygu, Mae Banc Datblygu Cymru

Hanesion Adnewyddu Personol

Phil Jones, Canolfan Lles Creadigol Prifysgol Aberystwyth

Chi ar Eich Gorau: Dulliau sy'n Seiliedig ar Gryfderau ar gyfer Gweithwyr Gofal Iechyd Proffesiynol

Dr Rachel Ann Jones C.Psychol AFBPsS,

“It's work Jim, but not as we know it!” Rheoli iechyd meddwl a lles gweithwyr yn y gweithle ar ôl COVID-19

*Yr Athro Stephen Mellalieu (Athro, Prifysgol Metropolitan Caerdydd)
Mr Paul Sellars (Cydymaith Ymchwil, Prifysgol Metropolitan Caerdydd)
Miss Val Scholey (Uwch Ddarlithydd, Prifysgol Metropolitan Caerdydd)
Yr Athro Rich Neil (Dirprwy Gyfarwyddwr Ymchwil, Prifysgol Metropolitan Caerdydd)*

Safonau diogelwch seicolegol – atal problemau iechyd meddwl a hrywyddo lles yn y gweithle a'r tu hwnt

Paul Wilson, Rheolwr Lles Staff ym Mhrifysgol Caerdydd

19 Trwy glep a si**PIPYN Merthyr: cynorthwyo plant a theuluoedd ym Merthyr i gyrraedd pwysau iach**

*Shelley Powell, Rheolwr Proffesiynol Dieteg a Rachel Reed,
Uwch Ymgynghorydd Iechyd y Cyhoedd –
Tîm Dieteg Cyhoeddus Burdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg*

21 Fideos**22 Newyddion & Adnoddau****23 Pynciau****24 Rhifyn Nesaf**

Penawdau

Slywebaeth

Cyflog byw gwirioneddol yn hanfodol i iechyd

Cerys Preece, Prif Ymarferwr Iechyd Cyhoeddus, Uned Penderfnyddion Iechyd Ehangach, Iechyd Cyhoeddus Cymru

Gall cyflogwyr sy'n talu cyflog byw gwirioneddol neu uwch i staff ddiogelu a chefnogi iechyd a llesiant da i'r unigolyn a chymdeithas yn gyffredinol, yn ôl arbenigwyr yn Iechyd Cyhoeddus Cymru. Mae'r tîm penderfnyddion ehangach iechyd yn Iechyd Cyhoeddus Cymru wedi dweud bod cefnogi cyflog byw i gyflogwyr yn bwysicach nawr nag erioed. Yn enwedig i weithwyr sy'n wynebu argyfwng costau byw ac i gyflogwyr yn y sector iechyd a gofal cymdeithasol sy'n ei chael yn anodd recriwtio a chadw staff.

Mae cyflog digonol yn rhan sylfaenol o 'waith teg' - lle mae gweithwyr yn cael eu gwobrwyo'n deg, eu clywed a'u cynrychioli, yn ddiogel ac yn gallu gwneud cynnydd mewn amgylchedd iach, cynhwysol lle mae hawliau'n cael eu parchu. Mae gwaith teg yn floc adeiladu hanfodol i iechyd a llesiant da, gan alluogi pobl i fwyta'n iachach, fforddio tai gwell a gwneud dewisiadau iachach mewn bywyd. Ac mae gweithlu iach sy'n ymgysylltu yn cyfrannu at gynhyrchiant busnes a ffyniant cymdeithasol.

Meddai Dr Ciarán Humphreys, Ymgynghorydd Iechyd Cyhoeddus yn Iechyd



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Iechyd Cyhoeddus
Cymru
Public Health
Wales

Cyhoeddus Cymru: “Gyda diffyg cyflog digonol, prin fu effaith lefelau cyflogaeth cynyddol dros y blynyddoedd diwethaf ar dlodi yng Nghymru. Mae hyn yn golygu o'r 30 y cant o blant sy'n byw mewn tlodi incwm cymharol yng Nghymru yn 2020, roedd bron tri chwarter bellach mewn aelwydydd sy'n gweithio - i fyny o hanner ddegawd ynghynt.”

“Yn ogystal ag effeithiau iechyd meddwl, mae trallod ariannol hefyd wedi bod yn gysylltiedig â lefelau uwch o absenoliaeth a phresenoliaeth, yn enwedig ymhlith menywod, y rhai sydd ag addysg is neu lythrennedd ariannol is a'r rhai sydd wedi gwahanu, wedi ysgaru neu'n sengl.”

“Nododd cyflogwyr y gall darparu cyflog digonol helpu i ddatrys y broblem hon. Mae cymryd rhan mewn gwaith teg yn rhoi ymdeimlad o bwrpas ac mae'n golygu bod gan bobl arian ac adnoddau ar gyfer bywyd iach iddyn nhw a'u teuluoedd. Mae hyn yn lleihau straen seicolegol, yn gam allan o dlodi ac yn helpu plant i gael y dechrau gorau mewn bywyd. Gall gwaith teg gyfrannu at economi llesiant, gan wella canlyniadau i'r boblogaeth gyfan, gan gynnwys y rhai mwyaf difreintiedig.”

Gall asiantaethau lleol a rhanbarthol gefnogi cyfranogiad cynhwysol mewn gwaith teg drwy ddilyn yr argymhellion a amlinellwyd yn [Canllaw darparu gwaith teg ar gyfer iechyd, llesiant a thegwch](#), - canllaw hawdd ei ddeall a lansiwyd yn gynharach eleni gan Iechyd Cyhoeddus Cymru.

Gyda chyrff cyhoeddus a sefydliadau'n datblygu'r argymhellion hyn ac yn gweithredu meddylfryd 'Gwaith teg' fel rhan annatod o'u prosesau cynllunio, gallan nhw a'r cymunedau y maent yn gweithredu ynddynt wneud gwahaniaeth gwirioneddol lle mae'n cyfrif; gan wella tegwch, ychwanegu blynyddoedd at fywyd a gwireddu cyd-fanteision cynyddu cynhyrchiant, cadw staff ac mewn llawer o achosion, y llinell waelod.

Slywebaeth

Cyflog byw gwirioneddol yn hanfodol i iechyd

Cymru Iach ar Waith

Gyda mwy na [70%](#) o'r boblogaeth oedran gweithio yng Nghymru mewn gwaith, mae cyflogwyr yn chwarae rhan allweddol yn iechyd a llesiant eu gweithlu ac felly'r boblogaeth gyfan. Mae Cymru Iach ar Waith yn cefnogi ac yn annog busnesau yng Nghymru i hybu iechyd a chreu amgylcheddau gwaith iach. Mae hyn yn cynnwys cymryd camau i wella iechyd a llesiant staff, rheoli absenoldeb salwch yn dda, ac ymgysylltu â gweithwyr yn effeithiol. Pam ddylai cyflogwyr fuddsoddi eu hamser a'u hegni yn hyn? Oherwydd yn y pen draw gall y pethau hyn helpu i gyflawni ystod o ganlyniadau busnes a sefydliadol cadarnhaol.



Cymru Iach ar Waith
Healthy Working Wales

Cymru sydd â'r [gyfradd absenoldeb salwch](#) uchaf o unrhyw ranbarth yn y DU (mae cyfartaledd Cymru yn 2.8% a chyfartaledd y DU yn 2.2%). Priodolir y [baich afiechyd](#) mwyaf mewn oedolion o oedran gweithio i iechyd meddwl ac anhwylderau cyhyrysgerbydol, ac adlewyrchir hyn mewn astudiaethau i'r rhesymau mwyaf cyffredin dros absenoldeb hirdymor oherwydd salwch. Yng Nghymru, dim ond [46.9% o'r boblogaeth anabl o oedran gweithio](#) sydd mewn cyflogaeth (mae 79.7% o bobl o oedran gweithio nad ydynt yn anabl mewn gwaith, sy'n fwlch o 33%).

Dywedodd Mary-Ann McKibben, Ymgynghorydd Iechyd y Cyhoedd, Iechyd Cyhoeddus Cymru: "Mae mynediad at waith teg o ansawdd uchel yn cael effaith gadarnhaol ar iechyd a llesiant gweithwyr, ac i'r gwrthwyneb, mae diweithdra'n tanseilio iechyd da. Mae ffactorau megis namau a chyflyrau iechyd hirdymor yn rhwystro pobl rhag cael gwaith a gallu aros mewn gwaith, gan waethygu anghydraddoldebau iechyd. Bellach yn ei 15fed flwyddyn, mae gan Cymru Iach ar Waith rôl allweddol o ran darparu cyngor ac adnoddau iechyd a llesiant arbenigol i wneud gwahaniaeth gwirioneddol i gyflogwyr a gweithwyr yng Nghymru."

Mae un pwnc pwysig iawn y mae Cymru Iach ar Waith yn canolbwyntio arno gyda busnesau yn ymwneud â rheoli absenoldebau salwch a staff yn dychwelyd i'r gwaith cystal ag sy'n bosibl, er mwyn cefnogi staff yn briodol a sicrhau nad ydynt yn rhoi'r gorau i weithio oherwydd afiechyd. Mae hyn hefyd yn sicrhau y gall cyflogwyr gadw talent werthfawr a pharhau i ddiwallu anghenion busnes. Elfen arall bwysig o waith Cymru Iach ar Waith gyda chyflogwyr yw Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI) ac, fel rhan allweddol o hyn, sut y gallant gyfrannu at recriwtio a chadw mwy o bobl anabl yn y gweithlu.

Mae canllawiau cyfredol Cymru Iach ar Waith yn cynnwys [“Iechyd Meddwl a Llesiant”](#) a'r [“Argyfwng Costau Byw.”](#) Yn fuan byddwn yn lansio cyngor ac adnoddau wedi'u hadnewyddu i gyflogwyr:

- “Rheoli Absenoldeb Salwch,” sy'n darparu gwybodaeth ac adnoddau ar bolisiau absenoldeb salwch, tâl salwch, rheoli presenoldeb, a chefnogi dychwelyd i'r gwaith ar ôl salwch; a
- “Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant,” sy'n cynnwys gwybodaeth ac adnoddau ar nodweddion gwarchoddedig, sut y gall cyflogwyr gymryd camau i greu gweithlu mwy amrywiol ac atal gwahaniaethu.

Mae [gwefan Cymru Iach ar Waith](#) yn cynnwys amrywiaeth o adnoddau cysylltiedig ag iechyd ar gyfer busnesau, gan gynnwys [podlediadau](#), [astudiaethau achos](#), [adroddiadau](#) (Saesneg yn unig) ac [e-fwlet-inau misol](#). Mae'r wefan hefyd yn darparu canllawiau i alluogi cyflogwyr i feddwl am ac adolygu pob agwedd ar eu sefydliad (diwylliant, amgylchedd, polisiau ac ymarfer) i'w helpu i weithredu ar iechyd a llesiant.

Gallwch gysylltu â Cymru Iach ar Waith trwy anfon neges i: IechydynyGweithle@wales.nhs.uk.

Ymchwil

Blaenoriaethau ar gyfer gwaith yn y dyfodol ymhlith y rhai gyda iechyd gwaeth – mewnwelediadau o bandemig COVID-19

Dr Melda Lois Griffith, Uwch Swyddog Ymchwil Iechyd y Cyhoedd, Iechyd Cyhoeddus Cymru a Chanolfan Genedlaethol ar gyfer Ymchwil ar Iechyd a Llesiant y Boblogaeth

Mae'r erthygl hon yn adrodd ar ganfyddiadau papur a ysgrifennwyd ar y cyd gan y canlynol: Dr Melda Lois Griffiths (fel yr uchod), Dr Benjamin J Gray, Yr Athro Richard G Kyle, Yr Athro Alisha R Davies

Gellir darparu manylion pellach ar gyfer yr awduron hyn ar gais.

Mae pobl mewn iechyd gwaeth yn wynebu rhwystrau ychwanegol o ran cael a chadw gwaith. Gyda'r niferoedd uchaf erioed yn dod yn [economaidd anweithgar oherwydd salwch hirdymor](#), mae meithrin ein dealltwriaeth o'r ffyrdd y gallwn gefnogi pobl mewn iechyd gwaeth i aros mewn gwaith yn hanfodol nid yn unig i'r gweithlu, ond hefyd ar gyfer iechyd y cyhoedd.

Mae bod mewn gwaith, yn enwedig [gwaith o ansawdd da](#), yn well ar gyfer iechyd. Mae'n bosib bod newidiadau i ffyrdd o weithio sy'n gysylltiedig â COVID-19 wedi effeithio ar ansawdd gwaith (e.e. mwy o hyblygrwydd wrth weithio gartref; llai o sicrwydd ariannol os ar ffyrlo). Efallai bod yr aflonyddwch i fywydau gwaith a brofwyd yn ystod y pandemig wedi gorfodi pobl i ystyried yn fwy dwys yr hyn y maent angen ac eisiau o'u swyddi. Gallai deall y myfyrdodau hyn ein helpu i sicrhau bod swyddi sy'n ymgorffori'r nodweddion gwaith sy'n cael eu ffafrio gan y rhai mewn iechyd gwaeth ar gael, ac yn hygyrch iddynt.

Aethom ati i archwilio blaenoriaethau ar gyfer gwaith yn y dyfodol ymhlith gweithlu Cymru gan ddefnyddio data o astudiaeth '[COVID-19, Cyflogaeth ac Iechyd yng Nghymru](#)' Iechyd Cyhoeddus

Cymru – arolwg cenedlaethol-gynrychioliadol a hydredol o gartrefi a gynhaliwyd yn ystod y pandemig. Gwahoddwyd gweithwyr yng Nghymru, o'r oedrannau 18-64, i gymryd rhan ar ddwy adeg. Roedd y cyntaf rhwng Mai a Mehefin 2020, a'r ail, rhwng Tachwedd 2020 ac Ionawr 2021.

Canolfan Iechyd y Boblogaeth
Centre for Population Health



Canolfan Genedlaethol ar gyfer Ymchwil ar Iechyd a Llesiant y Boblogaeth
National Centre for Population Health & Wellbeing Research

Gofynnem i ymatebwyr ddweud wrthym pa nodweddion gwaith oedd yn flaenoriaethau iddynt, a pha newidiadau y bysent yn ystyried eu gwneud i'w gwaith yn y dyfodol. Fe wnaethom ganolbwyntio ar gymharu ymatebion y rhai mewn iechyd

gwell a'r rhai mewn iechyd gwaeth. Roedd ein mesurau iechyd yn archwilio iechyd cyffredinol hunan-gofnodedig a chyflyrau iechyd cyfyngol (gan ddefnyddio cwestiynau wedi'u dilysu yn Arolwg Cenedlaethol Cymru), a llesiant meddwl (gan ddefnyddio Graddfa Llesiant Meddwl Fer Caeredin-Warwick).

Ar draws 592 o ymatebwyr, canfuom:

- roedd y rhai a hunan-gofnododd iechyd cyffredinol gwaeth tua dwywaith yn fwy tebygol o flaenoriaethu trefniadau gweithio hyblyg na'r rhai ag iechyd gwell, drwy gydol cyfnod yr astudiaeth,
- yn ystod Gaeaf 2020/21, roedd gweithwyr â llesiant meddwl isel fwy na 5 gwaith yn fwy tebygol o ystyried sicrhau cytundeb parhaol na'r rhai â llesiant meddwl gwell,
- roedd pobl sy'n byw gyda chyflyrau cyfyngol bedair gwaith yn fwy tebygol o ystyried mynd yn hunangyflogedig na'r rhai heb gyflyrau o'r fath,
- roedd pobl mewn iechyd cyffredinol gwaeth 6 gwaith yn fwy tebygol o ystyried ymddeol

Gallai defnyddio'r mewnwelediadau hyn i lunio polisïau ein helpu i gadw'r rhai mewn iechyd gwaeth mewn gwaith, trwy sicrhau bod y gwaith a gynigir yn gallu cyd-fynd â'u hanghenion. Gall trefniadau gweithio hyblyg helpu'r rhai sydd mewn iechyd gwaeth i gadw eu swyddi (Beatty & Joffe, 2006), ac yn sgil hynny, eu hamddiffyn rhag effeithiau negyddol diweithdra ar iechyd (van Aerden et al., 2017). Mae hunangyflogaeth hefyd yn llwybr cyffredin i sefydlu mwy o ymreolaeth yn eu gwaith ymysg pobl sy'n wynebu anawsterau yn y byd gwaith o ganlyniad i'w hiechyd (Beatty, 2012).

Gallai hybu polisïau gweithio hyblyg, a chefnogi'r rhai mewn iechyd gwaeth i gael gwaith sy'n cynnig mwy o hyblygrwydd, sicrwydd ac ymreolaeth chwarae rhan mewn lleihau'r cynnydd mewn anweithgarwch economaidd sy'n gysylltiedig â salwch hirdymor.

Allbynnau o arolwg COVID-19 Cyflogaeth ac Iechyd yng Nghymru:

[Seeking Good Work in the COVID-19 Recovery: Shifting Priorit... : Journal of Occupational and Environmental Medicine \(lww.com\)](#)

[Exploring the Health Impacts and Inequalities of the New Way... : Journal of Occupational and Environmental Medicine \(lww.com\)](#)

[Precarious employment and associations with health during COVID-19: a nationally representative survey in Wales, UK | medRxiv](#)

<https://phw.nhs.wales/publications/publications1/who-are-most-vulnerable-to-employment-changes-during-the-covid-19-pandemic-key-findings-from-a-national-survey/>

Am ragor o wybodaeth cysylltwch â: Lois.griffiths@wales.nhs.uk
@meldaloisg

Rhestr gyfeirio

Beatty, J. E. (2012). Career barriers experienced by people with chronic illness: A US study. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 24, 91-110.

Beatty, J. E., & Joffe, R. (2006). An Overlooked Dimension Of Diversity:: The Career Effects of Chronic Illness. *Organizational Dynamics*, 35(2), 182-195.

Griffiths, M. L., Gray, B. J., Kyle, R. G., & Davies, A. R. (2023). Seeking good work in the COVID-19 recovery: shifting priorities and employment choices among workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 65(1), 86-92.

Van Aerden, K., Gadeyne, S., & Vanroelen, C. (2017). Is any job better than no job at all? Studying the relations between employment types, unemployment and subjective health in Belgium. *Archives of Public Health*, 75(1), 1-10.

Ymchwil

Effeithiolrwydd technoleg Realiti Rhithwir o ran hyrwyddo lles emosiynol ymhlith staff y GIG

Laura Fleetwood (Seicolegydd Cynorthwyol) a
Bethan Huffstickler (Jones) (Ymarferydd Lles Seicolegol),
Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg

Allai technoleg Realiti Rhithwir (VR) fod yn ateb i anawsterau wrth gael mynediad at gymorth llesiant i staff y GIG? Gall ymyriadau ymwybyddiaeth ofalgar gefnogi lles gweithwyr gofal iechyd proffesiynol (Lomas et al., 2017; Burton et al., 2016), fodd bynnag mae diffyg amser i fynychu'r ymyriadau hyn yn broblematig (Byron et al., 2014). Felly, gallai'r cyfle i staff fenthyg clustffon VR gydag arferion ymwybyddiaeth ofalgar dan arweiniad i'w defnyddio gartref fod yn ateb addawol.

Mae ymchwil flaenorol wedi dangos effeithiolrwydd defnyddio technoleg VR i wella ymwybyddiaeth ofalgar (Navarro-Haro, et al., 2017) ac i ddarparu ymyriadau ymlacio buddiol i staff gofal iechyd (Michael et al., 2019). Fodd bynnag, mynegodd 91% o staff anhawster wrth gael mynediad at sesiynau VR yn ystod egwyliau yn y gwaith (Michael et al., 2019). Mae llai o ddata ar gael ar y defnydd o dechnoleg VR i wella ymwybyddiaeth ofalgar ymhlith staff gofal iechyd gartref.

Ym mis Gorffennaf 2021, lansiodd y gwasanaeth [clustffonau VR gan wasanaeth Lles BIP CTM](#). Gall staff ofyn am gael benthycio clustffon VR wedi'i osod gydag arferion ymwybyddiaeth ofalgar dan arweiniad a thechnegau ymlacio i'w defnyddio gartref yn eu hamser eu hunain am hyd at 8 wythnos. Wrth ofyn am glustffonau, mae staff hefyd yn cael eu gwahodd i gymryd rhan mewn prosiect ymchwil i fesur ei effeithiolrwydd o ran gwella iselder, pryder, straen, cwsg ac ansawdd bywyd proffesiynol. Ar ôl cydsynio i gymryd rhan yn yr astudiaeth, mae cyfranogwyr yn llenwi cyfres o holiaduron (DASS-21, ISI, ProQol) sydd wedyn yn cael eu hailadrodd unwaith y bydd y cyfnod benthycio 8 wythnos wedi dod

i ben. Mae'r rhai sy'n cymryd rhan yn yr ymchwil hefyd yn cwblhau cwestiynau ansoddol sy'n archwilio rhesymau dros ofyn am y clustffon yn ogystal â'u profiad o'i ddefnyddio.

Mae adborth staff, data canlyniadau ymchwil a phoblogrwydd cyson y



gwasanaeth yn dangos yr effaith gadarnhaol y mae'r gwasanaeth VR wedi'i chael ar les staff ers mis Gorffennaf 2021, gyda 175 o staff wedi gofyn am glustffonau hyd yma. Wrth ddarparu adborth, dywedodd 75% o ymatebwyr fod y clustffonau yn ddefnyddiol neu'n ddefnyddiol iawn, dywedodd 100% o ymatebwyr ei bod yn hawdd dewis cynnwys a oedd yn gweithio'n dda iddynt

a dywedodd 93% y byddent yn ei argymhell i gydweithiwr. Ymhellach, mae canlyniadau rhagarweiniol a dynnwyd o 20 o gyfranogwyr ymchwil yn dangos gostyngiad sylweddol mewn sgoriau ôl-ymyrraeth ar gyfer insomnia ($p < .001$), pryder ($p = .022$), straen ($p < .001$) a gorddryswech ($p = .035$).

Mae dadansoddiad cynnar yn awgrymu y gallai technoleg VR fod yn ymyriad defnyddiol ar gyfer gwella lles staff y GIG. Mae canfyddiadau'r ymchwil presennol, ynghyd â manteision ariannol darparu gwasanaeth sy'n gofyn am ychydig iawn o amser clinigwyr, yn cynnig tystiolaeth gref bod VR yn ymyriad arloesol, llwyddiannus a cost-effeithiol sy'n goresgyn yr angen i ryddhau staff o feysydd clinigol i gael mynediad at gymorth llesiant. Mae recriwtio cyfranogwyr i'r prosiect ymchwil wedi parhau'n her drwyddi draw. Mae hyrwyddo creadigol a chyfathrebu â staff, ynghyd â phwyslais ar y buddion posibl y gall y prosiect ymchwil eu darparu wedi gwella recriwtio. Mae gwaith pellach yn mynd rhagddo i gynyddu ymgysylltiad.

Am ragor o wybodaeth cysylltwch: Laura.Fleetwood@wales.nhs.uk neu Bethan.Huffstickler@wales.nhs.uk

Lleihau casineb at fenywod a gwella diogelwch rhywiol yn y gwasanaeth ambiwlans

Alison Sheffield, Sarah Collick, Claire O'Neill – Social Farms & Gardens,
Sian-Elin Davies – Tîm Iechyd Cyhoeddus Lleol Caerdydd a'r Fro

'Ein Pobl, Ein Rhwydwaith, Ein Lleisiau', Rhwydwaith Lleisiau WAST, 2023

Grymuso ac amlygu lleisiau profiadau byw trwy lansio rhwydwaith a arweinir gan weithwyr (gan gynnwys myfyrwyr a gwirfoddolwyr). Pwrpas y rhwydwaith a phenodi Eiriolwyr yw galluogi dull dysgu o newid ar draws ein sefydliad gwasgareddig yn ddaearyddol, deall yn well a chael gwared ar rwystrau i siarad, nodi anghydbwysedd grym niweidiol, cyfeirio at gymorth priodol, a darparu lle diogel i gydweithwyr gael eu gweld a'u clywed. Mae unrhyw brofiad o gasineb at fenywod neu dorri diogelwch rhywiol, sy'n effeithio ar bob rhyw, a all fod ar ffurf aflonyddu di-eiriau, geiriol neu gorfforol, yn annerbyniol ac mae gennym gyfrifoldeb i amddiffyn y rhai sy'n gweithio yn ein sefydliad rhag profi ymddygiad o'r fath yn y gweithle.

Er mwyn archwilio ein hinsawdd o gasineb at fenywod, fe wnaethom gynnal arolwg profiad yn y gweithle yn gofyn cwestiynau yn benodol am brofiadau rhywiaeth ac aflonyddu rhywiol. Nododd ein harchwiliad diwylliannol a gyflawnwyd yn allanol bocedi o ymddygiadau cysylltiedig ac arweiniodd cynnydd mewn pryderon cysylltiedig at gynnal yr arolwg.

Mae pwyntiau dysgu allweddol yn cynnwys:

- o Roedd disgrifiadau o aflonyddu rhywiol (rhai nad ydynt yn ddiweddar a rhai diweddar) yn bennaf yn cynnwys cydweithiwr tuag at gydweithiwr ac wedi'u cyflawni gan wrywod.
- o Mae myfyrwyr yn grŵp bregus o gydweithwyr, ac mae angen mwy o sylw i fynd i'r afael â chamddefnyddio pŵer.
- o Amlygwyd nifer fawr o achosion o rywiaeth systemig a gwahaniaethu croestoriadol.
- o Mae gennym eisoes brosesau a pholisïau cadarn ar waith i ymchwilio i bryderon a godwyd, ond mae absenoldeb diwylliant diogel i godi llais sy'n cynnwys diffyg ymddiriedaeth gan gydweithwyr yr effeithir arnynt, yn arwain at ddiwylliant o ddistawrwydd.
- o Mae normau cymdeithasol dominyddol wedi normaleiddio ymddygiad gwahaniaethol sy'n ymddangos fel tynnu coes.
- o Gall yr ymdeimlad cryf o hunaniaeth a pherthyn sy'n bresennol yn ein diwylliant greu ofn o gael eu gwrthod yn gymdeithasol.
- o Pwysigrwydd cymryd agwedd 'o'r brig i lawr' at ddysgu er mwyn osgoi 'dieithrio' a chynghreiriad perfformiadol.

Gan ddefnyddio syniadau ar gyfer gwella a rannwyd drwy'r arolwg, mae Rhwydwaith Lleisiau WAST a'r Tîm Datblygu Sefydliadol wedi cyflwyno mentora o chwith (cysylltu uwch arweinwyr â phrofiad o fyw), datblygu siarter diogelwch rhywiol, cyflwyno sesiynau dysgu pwrpasol sy'n cynnwys hyfforddiant gwylwyr gweithredol a hwyluso trafodaethau grŵp amserol ym mhob digwyddiad croesawu cydweithwyr newydd.

Mae sefydliadau sydd wedi ymrwmo'n flaenorol i 'gael gwared ar' ymddygiad o'r fath wedi methu, fel y dangoswyd yn adroddiadau [Casey](#), [Afzal](#) ac [Atherton](#). Mae deffroadau diwylliannol yn parhau i ddigwydd ar draws diwydiannau a sectorau gwahanol, wedi'u hysgogi'n bennaf gan actiffaeth Cenhedlaeth Z (pobl a aned rhwng 1997-2012). Ffactor cyd-destunol gofal iechyd sydd hefyd yn dylanwadu ar sut yr ydym yn codi ymwybyddiaeth ar draws ein sefydliad, yw'r gred y bydd newid mewn agweddau yn cael effaith gadarnhaol ar ofal cleifion a'r [bwlch iechyd cyffredinol rhwng y rhywiau](#) yng Nghymru.

Mae'r Sefydliad wedi'i gydnabod gan Goleg y Parafeddygon, a Chymdeithas Prif Weithredwyr Ambiwlansys fel un sy'n arwain y sector gyda'n hymagwedd a'n hymrwymiad i ddiogelu ein diwylliant at y dyfodol drwy gymryd perchnogaeth lawn o'r gorffennol a'r presennol.

Slywebaeth

Brwydro yn erbyn absenoldebau ffliw yn y gweithle

Bethan Roberts, Cynorthwydd Pobl a Datblygu, Mae Banc Datblygu Cymru

Rydyn ni wedi trefnu amrywiaeth o weithgareddau llesiant sy'n cwmpasu'r hyn rydyn ni wedi'i ddifinio fel y pedwar maes allweddol ar gyfer llesiant:

- Ariannol
- Corfforol
- Cymdeithasol
- Meddyliol

O wiriadau pwysedd gwaed i sesiynau yoga /pilates byw, mae ein holl ddigwyddiadau llesiant wedi cael croeso mawr, ond yr un mwyaf poblogaidd o bell ffordd yw ein clinig ffliw blynyddol. Rydyn ni wedi bod yn gweithio gyda Bupa ers 2019 i gynnig clinigau ar y safle, lle daw Nyrs Bupa i roi'r brechlyn, ac i'r rheini sy'n methu â mynychu un o'r clinigau, rydyn ni'n cynnig talebau, y gellir eu defnyddio yn y fferyllfa leol.

Dyma ein diwrnod prysuraf yn y swyddfeydd, gyda phobl yn dweud bod y cyfleustra o gael y brechlyn yn y gwaith o fantais fawr. Mae'r Nyrs yn dod atom ni ac yn gwneud popeth, ac mae Bupa yn darparu'r system archebu sy'n trefnu apwyntiadau'n uniongyrchol gyda'r unigolyn.

Pam trefnu clinig ar gyfer y brechlyn ffliw?

Mae gwybod bod ein cydweithwyr yn barod ar gyfer tymor y ffliw yn helpu i leddfu pryderon am absenoldeb oherwydd salwch yn y dyfodol, gan gadw cydweithwyr yn iach ac yn y gwaith.

Brechlyn yw'r amddiffyniad gorau yn erbyn ffliw. Mae brechu yn erbyn y ffliw yn helpu i amddiffyn rhag y prif fathau o feirysau ffliw, er bod siawns o hyd y gallech gael ffliw. Os byddwch chi'n cael y ffliw ar ôl cael eich brechu, mae'n debygol o fod yn ysgafnach ac ni fydd yn para mor hir. Gall cael brechlyn ffliw eich helpu i atal y ffliw rhag lledaenu ymhlith bobl eraill a allai fod mewn mwy o berygl o gael problemau difrifol oherwydd y ffliw.

For your team's wellbeing.

Flu vaccinations.

Its more important than ever to protect your employees against flu this year.



Mae'n werth ystyried bod y brechlyn fflw yn cael ei roi am ddim ar y GIG i oedolion sydd:

- yn 50 oed neu'n hŷn (gan gynnwys y rheini fydd yn 50 oed erbyn 31 Mawrth 2023)
- â chyflyrau iechyd penodol
- yn feichiog
- mewn gofal preswyl am gyfnod hir
- yn derbyn lwfans gofalwr neu'n brif ofalwr person hŷn neu anabl a allai fod mewn perygl os byddwch yn mynd yn sâl
- yn byw gyda rhywun sy'n fwy tebygol o gael haint difrifol oherwydd system imiwnedd wan, fel rhywun sy'n byw gyda HIV, rhywun sydd wedi cael trawsblaniad, neu sy'n cael triniaethau penodol am ganser, lwpws neu arthritis gwynegol

Felly nid pawb fydd eisiau cael y brechlyn fflw yn y gwaith, ond mae'r effaith y mae wedi'i chael arnom ni wedi bod mor fuddiol. Mae trefnu'r clinig fflw wedi gweld gostyngiad anhygoel yn nifer yr absenoldebau oherwydd fflw:

- Gostyngiad o 80% yn nifer yr achosion
- Gostyngiad o 77% yn nifer y diwrnodau a gollwyd
- Gostyngiad o 72% o ran cost yr effaith

Gallwch gael gwybod mwy am y brechlyn fflw ar wefan y [GIG Brechlyn fflw - GIG \(www.nhs.uk\)](http://www.nhs.uk) neu os oes gennych ddi-ddordeb yn y gwasanaethau fflw sy'n cael eu cynnig gan Bupa [Employee Flu Vaccinations](#) | [company flu jabs](#) | [Bupa UK](#) neu ffoniwch eu tîm fflw ar 0808 291 5028.

Am ragor o wybodaeth cysylltwch: Bethan.Roberts@developmentbank.wales

Ymarfer

Hanesion Adnewyddu Personol

Phil Jones, Canolfan Lles Creadigol Prifysgol Aberystwyth

Wrth i staff y GIG brofi rhywfaint o'r straen a'r pwysau gwaethaf a wynebwyd yn hanes y sefydliad dros 70 mlynedd, a all diwrnodau o symud, crefftau ac ysgrifennu creadigol gynnig cefnogaeth a saib? Dyma'r cwestiwn y mae Hanesion Adnewyddu Personol yn ceisio ei ateb, sef rhaglen newydd a gynigir i holl staff Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda. Mae'r rhaglen, a luniwyd i fod yn saib rhag y patrymau arferol, yn darparu ar gyfer y person cyfan ac yn cynnig llwybrau cadarnhaol at adfer, gwydnwch ac adfywio.



Mae Hanesion Adnewyddu Personol yn bartneriaeth newydd rhwng Canolfan Lles Creadigol Prifysgol Abertawe ac Ymddiriedolaeth Fathom (www.fathomtrust.com), yn gweithio ar y cyd â Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda.

Mae ysgrifenyddwyr yng Nghanolfan Lles Creadigol Prifysgol Abertawe wedi bod yn cynnal nifer o brosiectau sy'n ymchwilio i ffyrdd effeithiol o ddefnyddio ysgrifennu ac iaith fel ymyriadau mewn lleoliadau gofal iechyd a lles. Mae Ymddiriedolaeth Fathom yn gweithio gydag unigolion a grwpiau ym Mhowys sy'n dioddef o straen, blinder a chyflyrau corfforol a seicolegol. Mae'n darparu gweithdai, deunyddiau, addysgu a chyfleoedd marchnata trwy ganolfannau crefft. Mae Hanesion Adnewyddu Personol yn dwyn dau ddull (ysgrifennu a chrefft) ynghyd i ddarganfod p'un a yw'r gweithgarwch ar y cyd yn arwain at ddeilliannau lles mwy effeithiol.

Ym mis Mawrth 2023, cynhaliwyd tridiau o weithgareddau symud, gwaith crefft ac ysgrifennu creadigol yn amgylchfyd prydferth Rhosygilwen yn Sir Benfro, Fferm Pantwgan y Gerddi Botaneg Cenedlaethol yn Sir Gâr ac Ystrad Fflur yng Ngheredigion.

Bu'r grwpiau'n dysgu gwaith gwŷdd llaw gyda'r artist tecstilau wedi'u gwehyddu, Laura Thomas, er mwyn ysgogi ffyrdd newydd o ymdrin â materion iechyd corfforol neu seicolegol, eu rheoli a'u mynegi. Arweiniodd y beirdd Clare Potter, Christina Thatcher a George Sandifer-Smith y grwpiau i fynd i'r afael â phrofiad cymhleth ac emosiynau, a'u mynegi, trwy farddoniaeth ac ysgrifennu am fywyd. Ar ddechrau a diwedd y dydd, cynhaliwyd ymarferion symud a daearu er mwyn helpu uno'r grŵp mewn gofod diogel, ond gweithgar, i archwilio lles.

Fe wnaeth thema "Hanesion adnewyddu personol" daro tant gyda'r grwpiau. Ar ôl y sesiwn, dywedodd un aelod o staff y GIG eu bod yn teimlo'n "fwy dynol nag oeddwn i wedi teimlo ers tro".

Meddai un arall: "Mae'r sefydliad wedi troi'n system brosesu, gyda staff yn gweithio fel robotiaid. Mae'r system wedi anwybyddu lles a safbwyntiau cleifion a staff, sy'n creu mwy o waith gan nad yw anghenion holistig y claf yn cael eu bodloni, felly maent naill ai'n disgyn i'r ymylon neu'n dod yn ôl i'r system. Fe wnaeth y sesiwn fy atgoffa fy mod i'n ddynol, gyda phrofiad a safbwyntiau perthnasol."

Mae Hanesion Adnewyddu Personol wedi dechrau'r gwaith o greu canolfan newydd o ymarferwyr creadigol sydd â'u cartref yn y Ganolfan Lles Creadigol. Y nod yw datblygu'r ganolfan hon ar gyfer darparu gweithgarwch lles, gyda chyfnewid rhyngddisgyblaethol yn cynnig llwybr cyffrous newydd ar gyfer mynd i'r afael ag anghenion yr unigolyn cyfan.

Cysylltwch â Dr Jacqueline Yallop - jay4@aber.ac.uk am ragor o wybodaeth.

Chi ar Eich Gorau: Dulliau sy'n Seiliedig ar Gryfderau ar gyfer Gweithwyr Gofal Iechyd Proffesiynol

Dr Rachel Ann Jones C.Psychol AFBPsS,

Profodd gweithwyr gofal iechyd proffesiynol bandemig COVID-19 trwy lens unigryw. Gellir ystyried y profiadau hyn yn ddiwyddiadau bywyd critigol neu drawma, oherwydd yr ansicrwydd parhaus sylweddol, a hyn ar adeg pan na allai'r hyn a oedd yn fantol na'r canlyniadau fod wedi bod yn uwch. Mae theori seicolegol yn disgrifio gwahanol ymatebion i brofiadau o'r fath; o'r ymateb straen wedi trawma i'r ymateb twf wedi trawma.

Fel tîm, fe wnaethom gynnal ymarfer syml yn seiliedig ar dystiolaeth o'r enw 'Chi ar Eich Gorau'. Ei nod oedd annog newid y naratif a helpu i feithrin ymateb twf wedi trawma. Nid oedd yr ymarfer yn ymwneud ag osgoi'r profiadau negyddol. Yn lle hynny, ei nod oedd ymdrin â'r cryfderau a ddangoswyd gennym i gyd yn ystod y pandemig a chryfhau'r negeseuon cadarnhaol a ddaeth yn ei sgil. Mae modd cymhwyso'r ymarfer yn ehangach na hyn, oherwydd y gellir ei ddefnyddio mewn ystod eang o amgylchiadau i wella llesiant goddrychol gweithwyr.

Mae'r ymarfer 'Chi ar Eich Gorau' yn tarddu o ddamcaniaeth seicoleg sefydliadol gadarnhaol ac ymyriadau sy'n seiliedig ar gryfderau. Mae'r theori yn disgrifio sut y gall gweithredoedd bach sy'n hyrwyddo emosiynau cadarnhaol yn y gweithle a gyflawnir mewn timau effeithio ar ganlyniadau perfformiad sefydliadau ac unigolion. Fel y'i disgrifiwyd gan Green et al (2017) mae tystiolaeth yn dangos yn gyson bod modd manteisio'n eang trwy feithrin emosiwn cadarnhaol ymysg timau. Mae'r rhain yn cynnwys hyblygrwydd gwybyddol, cymhelliant cynhenid, creadigrwydd, datrys problemau, haelioni, cymwynasgarwch, cynwysoldeb ac ymdeimlad o'r hunan.

Un o'r dulliau mwyaf addawol o hybu positifrwydd yn y gweithle yw trwy ddefnyddio cryfderau (Green et al 2017). Pwyslais y mudiad cryfderau mewn seicoleg gadarnhaol yw y bydd llesiant goddrychol yn cynyddu pan fydd rhywun yn gallu adnabod ei gryfderau a'u defnyddio mewn amrywiaeth o ffyrdd (Boniwell 2012). Mae ymchwil wedi dangos bod y bobl hynny sy'n ffynnu yn gallu defnyddio eu cryfderau yn rheolaidd yn eu gwaith (Rath & Harter 2010).

Mae ymagweddau cryfder yn aml-ddimensiwn ac mae amrywiaeth o ymarferion y gellir eu defnyddio ar lefel yr unigolyn, tîm neu sefydliad. Mae'r ymarfer 'Chi ar Eich Gorau' yn weithgaredd rhoi cryfderau syml. Gellir gwneud y gweithgaredd yn rhithwir neu wyneb yn wyneb. Yn ogystal ag awr o'ch amser, yr unig adnodd sydd ei angen yw cardiau cryfder. Mae pecyn cardiau rhithwir a chardiau llaw ar gael. Mae'r ymarfer yn cynnwys gofyn i unigolion ystyried y misoedd diwethaf a rhannu adeg pan oeddent 'ar eu gorau'. Yn syml, bydd y cyfranogwyr yn nodi cerdyn cryfderau naill ai trwy ddelwedd neu air sy'n eu taro. Yna, byddant yn rhannu eu hatgofion o'r priodoleddau y maent wedi eu rhoi ar waith. Yna, bydd y gwrandawyr yn y grŵp yn rhoi cardiau cryfderau iddynt, gan amlygu'r hyn y maent wedi'i glywed. Pan fydd yr ymarfer yn dod i ben, bydd gan y cyfranogwyr gasgliad o gryfderau y maent wedi'u nodi am eu hunain neu y mae eraill wedi eu nodi amdanynt. Er ei bod yn swnio'n syml, dangosir bod derbyn cryfderau yn y modd hwn yn hwyluso emosiynau cadarnhaol sy'n dod â manteision pellach o ran perfformiad o safbwynt sefydliadol. Yn allweddol i'n tîm, credir hefyd ei bod yn annog ymateb twf o drawma.

“It’s work Jim, but not as we know it!” Rheoli iechyd meddwl a lles gweithwyr yn y gweithle ar ôl COVID-19

Yr Athro Stephen Mellalieu (Athro, Prifysgol Metropolitan Caerdydd)
 Mr Paul Sellars (Cydymaith Ymchwil, Prifysgol Metropolitan Caerdydd)
 Miss Val Scholey (Uwch Ddarlithydd, Prifysgol Metropolitan Caerdydd)
 Yr Athro Rich Neil (Dirprwy Gyfarwyddwr Ymchwil, Prifysgol Metropolitan Caerdydd)

Mae gan economi'r DU gyfradd uchel o absenoldeb oherwydd heriau iechyd meddwl a lles parhaus, ac amcangyfrifir bod 1 o bob 6 gweithiwr yn nodi problemau iechyd meddwl bob wythnos yn y gwaith. Roedd pandemig COVID-19 yn cynyddu'r bygythiad i iechyd meddwl a lles y gweithlu, gan ddod â heriau ychwanegol i gyflogwyr o ran sut i gefnogi eu gweithwyr yn effeithiol i ymdopi â'r gofynion sy'n deillio o arferion gwaith newydd. Cynhaliodd y prosiect hwn gydwethrediad academiaidd-ddiwydiannol i nodi'r heriau y mae arweinwyr o sefydliad sector preifat yng Nghymru yn eu hwynebu i wella gwytnwch, iechyd meddwl a lles gweithwyr o ganlyniad i effaith COVID-19.

Fel rhan o brosiect trosglwyddo gwybodaeth Arbenigedd Clyfar ERDF Llywodraeth Cymru cynhaliwyd grwpiau ffocws gyda 52 o reolwyr llinell ac arweinwyr o sefydliad sector preifat mawr yn y DU gyda safleoedd gwaith yng Nghymru. Cynrychiolodd y cyfranogwyr ystod o wahanol raddau rheoli, lefel profiad (1-35 mlynedd) a lleoliad (mewn maes/swyddfa) yn y sefydliad. Nodwyd pedair prif thema o'r grwpiau ffocws yn ymwneud â'r heriau a brofodd arweinwyr yn hyrwyddo gwytnwch mewn tirwedd ôl-COVID-19 i gefnogi iechyd meddwl a lles staff:

- 1) Gweithio ôl-bandemig - cynnydd yn nifer y gwaith a disgwyliadau perfformiad, ac arferion cymysg o ran cymhwyso polisi gweithio hybrid (swyddfa/cartref).
- 2) Colli cysylltiad dynol - roedd arferion gweithio hybrid yn lleihau rhyngweithio corfforol a manau i ryngweithio ynddynt, gan herio ffurfio a chynnal perthnasoedd, lleihau teimladau o berthyn sefydliadol, a chynyddu dibyniaeth ar reoli rhithiol.
- 3) Gofalu am y gofalwyr - adroddodd arweinwyr fod angen blaenoriaethu eu hiechyd meddwl a'u lles personol eu hunain, gan gymryd rhan mewn hunanofal trwy strategaethau fel datgywasgiad gwaith ac adeiladu a defnyddio rhwydweithiau cymorth (e.e. cymunedau ymarfer cyfoedion).
- 4) Helpu eraill i helpu eu hunain — roedd heriau'n gysylltiedig â llywio adnoddau a llwybrau sefydliadol ffurfiol ac anffurfiol amrywiol sydd ar gael wrth geisio cefnogi gweithwyr i reoli eu hiechyd meddwl a'u lles.

Mae'r cydweithio rhwng y tîm ymchwil a sefydliad y sector preifat, ar y cyd â chwmni hyfforddi rheolwyr yng Nghymru, wedi arwain at ddatblygu a darparu adnodd pwrpasol i hyfforddi arweinwyr a rheolwyr llinell i gefnogi gwydnwch, iechyd meddwl a lles staff yn well. Mae'r adnodd eisoes wedi'i gyflwyno'n fewnol i'w garfan gyntaf yn y sefydliad. Gyda chefnogaeth y tîm ymchwil mae'r cwmni hyfforddi rheolwyr yn defnyddio'r fethodoleg a ddatblygwyd o'r prosiect, a'r wybodaeth ddilynol a ddatblygwyd, i lunio adnoddau hyfforddi arweinwyr pellach ar gyfer sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus a phreifat yng Nghymru.

Beth yw eich negeseuon allweddol neu ddysgu i eraill?

Mae polisiâu gweithio hybrid yn gofyn am werthusiad parhaus gan gyflogwyr o ran eu cynnwys, eu gweithredu, a'u heffaith ar les gweithwyr a'r diwylliant sefydliadol ehangach. · Mae lles staff yn gofyn am gefnogaeth sefydliadol nid yn unig trwy bolisiâu penodol ond hefyd trwy werthfawrogi neu 'fyw' ei bwysigrwydd yn rhagweithiol trwy arddangos gweithredoedd ac ymddygiadau ategol gan y rhai sy'n cadw giât diwylliant sefydliad. · Mae angen addysg, hyfforddiant a chefnogaeth barhaus ar arweinwyr i ddatblygu'r sgiliau i hyrwyddo lles gweithwyr. · Mae gweithgarwch trosglwyddo gwybodaeth cydweithredol llwyddiannus sy'n seiliedig ar ddiwydiant yn gofyn am ystyried yr amser a'r adnoddau sydd eu hangen i ymgymryd â gweinyddu prosiect (cyn ac ar ôl dyfarnu) a chydlynu'r ymchwil cyfieithu gwybodaeth ei hun (ee, diogelu a rhannu data).



Cardiff
Metropolitan
University

Prifysgol
Metropolitan
Caerdydd

Safonau diogelwch seicolegol – atal problemau iechyd meddwl a hrywyddo lles yn y gweithle a’r tu hwnt

Paul Wilson, Rheolwr Lles Staff ym Mhrifysgol Caerdydd

Yn 2022, Prifysgol Caerdydd oedd y sefydliad addysg uwch (SAU) cyntaf yn y Deyrnas Unedig i gydymffurfio â safon ryngwladol newydd ar gyfer diogelwch seicolegol yn y gweithle: ISO 45003. Mae'r safon anodd hon, gan y Sefydliad Safonau Prydeinig (BSI), yn herio sefydliadau i ddangos sut maent yn creu amodau seicolegol sy'n lleihau problemau iechyd meddwl ymhlith staff ac yn gwneud y mwyaf o'u lles. Mae hwn yn ddatblygiad pwysig yn y meddwl traddodiadol am iechyd a diogelwch yn y gweithle – maes gwaith y gellir dweud amdano fod y DU wedi arwain y byd.

Un o'r deddfau mwyaf llwyddiannus erioed a basiwyd gan Senedd y DU oedd y Ddeddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith (1974). Fe wnaeth y fframwaith deddfwriaethol hwn ostwng marwolaethau ac anafiadau yn y gweithle yn ddramatig. Mae'n enghraifft ragorol o arfer ataliol. Mae cymhariaeth o anafiadau angheuol yn y gweithle, a gynhaliwyd gan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (HSE) yn ei gyhoeddiad 'Historical Picture Statistics 2021', yn dangos bod anafiadau angheuol yn y gweithle wedi disgyn 90% rhwng 1974, pan lansiwyd y Ddeddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith, a 2020/21.

Er bod y duedd ostyngol mewn marwolaethau ac anafiadau corfforol yn parhau, mae gweithle'r DU wedi gweld cynnydd mawr mewn anafiadau seicolegol. Yn ôl yr HSE, fe wnaeth straen, gorbryder ac iselder gyfrif am 50% o'r holl absenoldebau salwch yn gysylltiedig â gwaith yr adroddodd pobl amdanynt yn y DU yn ystod 2020/21 – sef blwyddyn lawn gyfan gyntaf pandemig COVID. Hyd yn oed cyn y pandemig, roedd absenoldeb salwch yn gysylltiedig ag iechyd meddwl, presenoliaeth a recriwtio osgoadwy yn costio tua £45 biliwn y flwyddyn i gyflogwyr yn y DU (Deloitte a Mind, 2020) ac roedd amhariad ar iechyd meddwl, yn effeithio ar bob rhan o gymdeithas, wedi costio tuag £117.9 biliwn y flwyddyn i economi'r DU (Mental Health Foundation, 2022).

Mae ffocws Prifysgol Caerdydd ar ddiogelwch seicolegol yn ymateb rhannol i'r ystadegau hyn. Mae syniad o sut beth ddylai'r gweithle fod yn ei lywio, hefyd. Ar ei waethaf, gall y gweithle fod yn hafan ar gyfer ecsbloetio, bwlio a cham-drin. Ond ar ei orau, gall y gwaith fod yn ffordd o gyflawni lles. Trwy waith da y gallwn ennill bywoliaeth, cael ymdeimlad o berthyn, ennill sgiliau newydd, cynyddu ein hunan-barch a'n statws proffesiynol, ac ymfalchïo yn nibenion cymdeithasol ein cyflogwr.

Megis dechrau y mae nod Prifysgol Caerdydd o greu gweithle sy'n ystyriol o seicoleg. Fodd bynnag, rydym newydd gael ein hailarchwilio, a darganfu'r archwilydd dystiolaeth o gynnydd sylweddol ers i ni gydymffurfio ag ISO 45003 yn wreiddiol. Rydym wedi derbyn cydnabyddiaeth hefyd gan Gymdeithas Iechyd a Diogelwch y Prifysgolion (USHW) am ein gwaith ar iechyd a lles yn y gweithle. Mae'r datblygiadau hyn i'w croesawu, ond nid ydynt yn rheswm i orffwys ar ein rhwyfau. Mae pellter gennym i'w deithio, fel pob cyflogwr.

Mae'r cyfeiriad teithio'n glir. Bydd sefydliadau sy'n blaenoriaethu diogelwch seicolegol ac yn hyrwyddo lles gweithwyr yn ffynnu. Byddant yn recriwtio'n well, yn cadw staff yn hwy, ac yn ennill buddion parhaus i'w henw da a fydd yn rhoi mantais gystadleuol iddynt. Hefyd, byddant yn gwneud cyfraniad cadarnhaol at gymdeithas, trwy leihau problemau iechyd meddwl a chostau, ac yn lle hynny yn cynhyrchu adnodd cymdeithasol gwerthfawr – sef lles – ochr yn ochr â'u cynnyrch a'u gwasanaethau.

O ganlyniad, byddwn yn annog unrhyw gyflogwr i gynyddu'u dealltwriaeth seicolegol gan ddefnyddio safonau fel ISO45003.

[ISO 45003 – Iechyd Seicolegol yn y Gweithle | BSI \(bsigroup.com\)](#)

Mae rhagor o wybodaeth ar gael gan: Wilsonp11@cardif.ac.uk

Trwy glep a si

PIPYN Merthyr: cynorthwyo plant a theuluoedd ym Merthyr i gyrraedd pwysau iach

Shelley Powell, Rheolwr Proffesiynol Dieteg a Rachel Reed, Uwch Ymgynghorydd Iechyd y Cyhoedd – Tîm Dieteg Cyhoeddus Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg

Nod prosiect peilot PIPYN Merthyr yw cynorthwyo plant (3-7 oed) a'u teuluoedd i gyrraedd pwysau iach ym Merthyr Tudful. Mae Tîm Dieteg Iechyd Cyhoeddus Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg wedi cael cyllid gan Iechyd Cyhoeddus Cymru ar gyfer y prosiect, i gefnogi Strategaeth Pwysau Iach Cymru Iach Llywodraeth Cymru. Dewiswyd Merthyr Tudful ynghyd â Chaerdydd ac Ynys Môn fel rhanbarthau prawf ar gyfer y fenter genedlaethol oherwydd nifer uchel y plant sydd uwchlaw pwysau iach yn yr ardaloedd hyn.

Fis diwethaf, dathlodd tîm PIPYN Merthyr lansio'r rhaglen newydd hon i blant a theuluoedd trwy ddringo Pen y Fan a manteisio ar y gwasanaethau lleol am ddim i deuluoedd ym Mharc Cyfarthfa.

Ymunodd teuluoedd, rhanddeiliaid allweddol y rhaglen a llysgennad lleol y prosiect, Kerry Morgan, o Heini Merthyr Tudful, â nhw. Gobaith y tîm yw helpu cynifer o bobl ifanc a theuluoedd â phosibl yn ardal Merthyr i fanteisio ar gymorth am ddim â'r 10 cam at bwysau iach.

Bydd pecyn o sesiynau teuluol rhyngweithiol llawn hwyl yn cael eu cynnig i deuluoedd PIPYN, wedi'u teilwra i amgylchiadau unigryw pob teulu. Bydd PIPYN Merthyr hyd yn oed yn dod i helpu yn yr archfarchnad, gan dywys teuluoedd trwy siopa bwyd iach, ystyriol o gyllideb.

Yn ogystal â'r gwaith y mae PIPYN yn ei wneud yn uniongyrchol â theuluoedd, maent hefyd yn cefnogi ysgolion cynradd lleol, lleoliadau chwarae a gofal iechyd, a sefydliadau partner i gefnogi'r agenda pwysau iach.

Gan fod dros 35% o blant yn dechrau'r ysgol gynradd ym Merthyr eisoes dros eu pwysau neu'n ordew (Iechyd Cyhoeddus Cymru, 2021) a 77% o oedolion yn yr un categori (Arolwg Cenedlaethol Cymru 2023), nid yw gweithio gyda theuluoedd unigol i'w cynorthwyo i wneud dewisiadau iachach ac ymddwyn yn iach yn ddigon pan fydd cymaint o rwystrau yn eu bywyd o ddydd i ddydd yn atal hyn.

Mae rhaglen PIPYN Merthyr yn cynorthwyo teuluoedd â'u dewisiadau ffordd o fyw, rhwystrau a heriau rhag ymddygiadau sy'n hyrwyddo iechyd, ac mae'n mabwysiadu ymagwedd system gyfan at bwysau iach.

Daeth dros 100 o randdeiliaid lleol i ddigwyddiad lansio PIPYN Merthyr yn ddiweddar, yn awyddus i sicrhau 'addewid PIPYN' pob sefydliad i blant a theuluoedd lleol. Y diben yw cyfeirio teuluoedd at dîm PIPYN a rhannu ymddygiadau allweddol ar gyfer hyrwyddo iechyd trwy eu gwasanaethau, a chysylltu â'i gilydd i gyd-gynhyrchu gwasanaethau yn y gymuned. Mae PIPYN yn mabwysiadu dull cydweithredol sy'n cefnogi ymddygiadau iach ac yn mabwysiadu ymagwedd seiliedig ar leoliadau cydweithredol ar draws asiantaethau er mwyn creu amgylchedd cyson, cadarnhaol a chefnogol i deuluoedd.

I gael rhagor o wybodaeth am raglen PIPYN Merthyr, e-bostiwrch CTM.PIPYN@wales.nhs.uk.

Gallwch ddilyn eu tudalen Facebook hefyd trwy ymweld â [Facebook PIPYN Merthyr](#).

I gael rhagor o wybodaeth am raglen PIPYN Caerdydd, e-bostiwrch Nutrition.Skillsforlife.cav@wales.nhs.uk

I gael rhagor o wybodaeth am raglen PIPYN Ynys Môn, e-bostiwrch BCU.CFPAnglesey@wales.nhs.uk

Cyfeiriadau:

Llywodraeth Cymru (2022) Arolwg Cenedlaethol Cymru 2021/2022. Ffordd o fyw oedolion ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg. Cyrchwyd o: [Arolwg Cenedlaethol Cymru: Ebrill 2021 i Fawrth 2022 | LLYW.CYMRU](#)

Cyrchwyd ar: 18/05/2023

Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru (2021). Rhaglen Mesur Plant Cymru 2018/19. Cyrchwyd o: <https://icc.gig.cymru/gwasanaethau-a-thimau/rhaglen-mesur-plant-cymru2/rmp-2018-19/rhaglen-mesur-plant-adroddiad-2018-19/>

Cyrchwyd ar: 18/05/2023

Llywodraeth Cymru (2021) Strategaeth Pwysau Iach Cymru Iach 'Ein strategaeth hirdymor i atal a lleihau gordewdra yng Nghymru'. Cyrchwyd o: [Strategaeth pwysau iach \(Pwysau Iach Cymru Iach\) | LLYW.CYMRU](#)

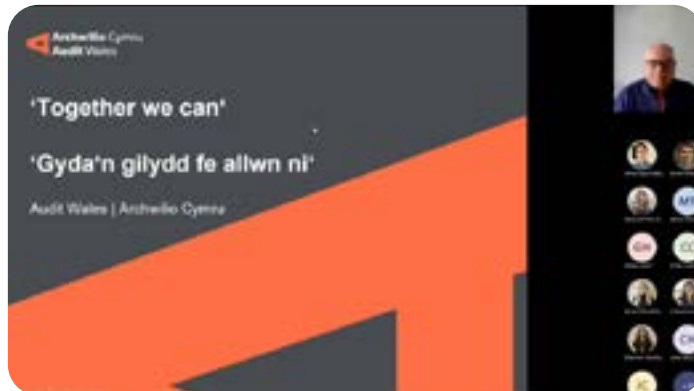
Cyrchwyd ar: 18/05/2023

Fideos



Iechyd y gweithlu yng Nghymru RICC Gweminar

Pandemigau, dirwasgiadau, lefelau cynyddol o salwch ac anweithgarwch economaidd cynyddol – dim ond rhai o'r heriau sy'n wynebu cyflogwyr a'r gweithlu yng Nghymru. Er bod y rhain yn denu penawdau mawr, beth yw ystyr hyn oll i iechyd y gweithlu yng Nghymru? Beth mae'r ymchwil ddiweddaraf yn ei dweud wrthym? Sut gallwn ni gynorthwyo gweithwyr i gael gwaith teg a chreu gweithleoedd iachus, sy'n ffynnu?

[Gwyllo](#)


Gwydnwch Cymunedol yng Nghymru RICC Gweminar

Yn y gweminar hwn clywsom gan Nick Selwyn ac Euros Lake o Archwilio Cymru Yn erbyn cefndir tebygol o ostyngiadau pellach mewn gwariant cyhoeddus, mae awdurdodau lleol yn cael eu herio i helpu pobl sy'n cael trafferth gyda chostau uwch. Fe wnaethon nhw r annu sut mae gwydnwch cymunedol...

[Gwyllo](#)


Pam Mae Cydraddoldeb yn Well i Bawb? RICC Gweminar

Yn y gweminar hwn rhoddodd yr Athro Richard Wilkinson, cyd-awdur The Spirit Level a The Inner Level, ei safbwynt ar y rhesymau pam mae anghydraddoldebau materol yn gwneud pobl yn fwy anghymdeithasol, yn gwneud rhaniadau statws a dosbarth yn fwy pwerus, yn cynyddu straen, yn niweidio iechyd corfforol ac iechyd meddwl, ac yn rhwystr rhag cynaliadwyedd.

[Gwyllo](#)

Archwiliwch ein llyfrgell
fideo ar-lein

[Gweld ein
holl fideos](#)

Newyddion & Adnoddau



[Hyrwyddwyr dros Bobl Hŷn yn helpu i greu Cymru Oedgyfeillgar](#)

23-05-2023



[Hwb o £4 miliwn i gymorth iechyd meddwl a llesiant mewn addysg bellach](#)

23-05-2023



[Mae cyfran y plant â phwysau iach yn debyg i lefelau cyn y pandemig ond mae materion yn parhau](#)

23-05-2023

Pob Newyddion

[Employers and the cost of living: Taking action to support your employees – Ar gael yn Saesneg yn unig](#)

Sefydliad Joseph Rowntree

[WHO guidelines on mental health at work – Ar gael yn Saesneg yn unig](#)

Sefydliad Iechyd y Byd

Pob Adnoddau

Pynciau

Prevention and Improvement in Health and Healthcare

Nursing Now Cymru/Wales

Mental Ill Health

Mental Health Conditions

Suicide and self-harm prevention

Non-communicable Diseases

Diabetes

Communicable disease

Foodborne Communicable Diseases

Influenza (Flu)

Sexually Transmitted Infections

Coronavirus (COVID-19)

People

LGBT+

Gender

Learning, physical and sensory disabilities

Maternal and newborn health

Offenders

Older adults

Ethnicity

Carers

Working age adults

Children and young people

Early years

Adverse Childhood Experiences (ACEs)

Health related behaviours

Psychoactive substances

Alcohol

Food and Nutrition

Healthy Weight

Accident and Injury Prevention

Smoking and vaping

Physical Activity

Oral Health

Sexual health

Mental Wellbeing

Stress and resilience

Arts and health

Spirituality

Wider determinants of health

Poverty

Income and debt

Benefits

Housing

Homelessness

Fuel poverty

Housing quality

Education and Training

Preschool

School

Further, higher and tertiary education

Community

Assets Based Approaches

Social capital

Environment

Climate change

Natural environment

Sustainable development

Built environment

Employment

Unemployment

Precarious work

Good, fair work

Health in all policies

Health Inequalities

Social justice and human rights

Wellbeing of future generations

Approaches and methods in public health practice

Communities4Change Wales

Systems thinking in public health

Evaluation

Behavioural Science

Pob Pynciau

Rhifyn Nesaf

MYND I'R AFAEL Â PHROBLEMAU IECHYD CYHOEDDUS CYMHLETH – YR ANGEN AM GYDWEITHREDU A PHARTNERIAETHAU EFFEITHIOL

Mae llawer o ffactorau sy'n achosi problemau iechyd cyhoeddus, fel yr argyfwng hinsawdd neu leihau camdefnyddio sylweddau, ac maent yn rhyngweithio mewn ffyrdd annisgwyl yn aml, a gall mentrau polisi sy'n ceisio mynd i'r afael â'r broblem yn aml arwain at ganlyniadau bwriadol neu anfwriadol.

Mae mynd i'r afael â phroblemau cymhleth yn gofyn am gydweithredu, arweinyddiaeth a deialog ar draws sefydliadau niferus.

Rydym yn chwilio am erthyglau i'n e-fwletin nesaf sy'n amlygu llwyddiannau a heriau

partneriaethau sy'n ceisio mynd i'r afael â phroblemau iechyd cyhoeddus cymhleth. Byddem yn croesawu erthyglau sy'n dangos pwysigrwydd safbwyntiau lluosog, arweinyddiaeth a rennir a sut gall partneriaethau fynd ati'n weithgar i geisio deall eu blaenoriaethau strategol ei gilydd a'r berthynas rhwng blaenoriaethau.

[Contribute](#)

