

Y DEG PRIF NEGES AR GYFER CEFNOGI STAFF GOFAL IECHYD YN YSTOD PANDEMIG COVID-19

Mae'r dudalen hon yn crynhoi'r Deg Neges Graidd y manylir arnynt yn y ddogfen sydd ynghlwm. Bwriad yr awduron yw cynorthwyo arweinwyr y GIG a rheolwyr clinigol a chyffredinol i greu agenda i'w drafod gyda staff mewn cyfarfodydd tîm neu rowndiau Schwartz, er enghraifft, gyda'r bwriad o ddysgu sut y gallent ymateb i anghenion staff a rhoi cymorth iddynt.

Neges 1: Byddwch yn Garedig i Chi'ch Hun ac i'ch Gilydd

Anogwch y staff i fod yn garedig iddyn nhw eu hunain ac yna bod yn garedig wrth eraill.

Neges 2: Helpwch Staff i Reoli eu Pryderon

Galluogwch staff i gydnabod a thrafod eu pryderon gwirioneddol fel y gellir eu cefnogi i'w hwynebu. Gallai pryderon gynnwys pryder am heintio a'r lefelau uwch o risg y gallai rhai staff eu hwynebu, ac am ba fath o fynediad fydd i gymorth seicogymdeithasol o fewn eu timau.

Neges 3: Anogwch Staff i Gynnal eu Cysylltiadau Cymdeithasol

Anogwch staff i gynnal eu cysylltiadau cymdeithasol a chadw mewn cysylltiad â theuluoedd, ffrindiau a chydweithwyr y maent yn eu hystyried yn ffynonellau cymorth cymdeithasol p'un a ydynt yn y gwaith neu i ffwrdd o'r gwaith oherwydd salwch neu am eu bod yn gorfod hunanynysu. Dylid cysylltu'n aml a thrwy unrhyw fodd a rhannu newyddion cadarnhaol.

Neges 4: Trallod Moesol ac Ystyriaethau Moesegol

Dylai arweinwyr effeithiol gydnabod effeithiau posibl y pandemig ar safonau gofal a bod staff yn wynebu straen a gofid moesol gan nad ydynt, neu'n teimlo na allant, wneud popeth posibl i bob claf. Dylai rheolwyr gytuno ar broses leol ar gyfer datblygu fframwaith moesegol y gall staff ei ddilyn wrth weithio.

Neges 5: Cofiwch Fwyta, Yfed, Gorffwys a Chynnal Cysylltiadau â Ffrindiau a Chymryd Seibiant o fewn y Gofynion Ymbellhau Cymdeithasol

Cofiwch fwyta, yfed a chynnal cysylltiadau â ffrindiau. Rhaid annog yr holl staff i gymryd seibiant, i sicrhau eu bod yn cael digon i fwyta ac yfed, i wneud ymarfer corff ac i wneud unrhyw gysylltiadau cymdeithasol sydd eu hangen arnynt.

Neges 6: Parhewch gyda Goruchwyliaeth a Hyfforddiant Perthnasol

Dylid cynnal o leiaf y lefelau presennol o oruchwyliaeth glinigol a hyfforddiant perthnasol. Sicrhewch fod cyfleoedd ar gyfer cymorth anffurfiol gan gymheiriaid yn cael eu gwerthfawrogi a'u bod yn parhau yn ystod pandemig. Dylai cymorth mwy ffurfiol sy'n seiliedig ar gymheiriaid fod ar gael sy'n galluogi staff i fyfyrio ar ymarfer e.e. drwy Rowndiau Schwartz rhithwir.

Neges 7: Heriwch Unigrwydd Cynnar

Heriwch unigrwydd cynnar sy'n deillio o fod yn brysur iawn ar y rheng flaen ac atgoffa staff bod angen iddynt gadw mewn cysylltiad â theuluoedd a ffrindiau, gan ddefnyddio pa bynnag ddull sydd ar gael ac yn briodol. Anogwch staff i gael y wybodaeth ddiweddaraf am ddatblygiadau academaidd ac ymchwil sy'n ymwneud â'r pandemig.

Neges 8: Dylai'r Cymorth ar gyfer Staff Rheng Flaen fod yn Weladwy

Cynlluniwch a gweithredwch strategaeth cyfathrebu a chynghori risg gyhoeddus dda sy'n cynnwys staff, y cyhoedd a'r cyfryngau, sy'n rhoi gwybodaeth a chynghor amserol a chredadwy. Dylai uwch reolwyr cyffredinol a chlinigol fod yn weladwy i staff ar y rheng flaen a dylent gael eu gweld yn rhannu'r risgiau, fel sy'n briodol.

Neges 9: Dilynwch Brotocolau Asesu a Thrin

Anogwch staff i gadw at brotocolau asesu a thrin a sicrhau bod staff yn ymwybodol o unrhyw newidiadau angenrheidiol mewn protocolau a ddefnyddiwyd cyn COVID-19. Mae angen i staff gael yr holl wybodaeth sydd ei hangen arnynt, dylid ymgynghori â hwy a dylent gymryd rhan yn y cynllunio. Dylai cyflogwyr fod yn ymwybodol o, ac ymdrechu i atal staff rhag datblygu trallod, cynllunio i gynorthwyo staff i liniaru'r straen y maent yn debygol o'i brofi, a rhoi protocolau ar waith ar gyfer atgyfeiriadau llwybr carlam i staff a allai fod yn datblygu problemau seicogymdeithasol ac anhwylderau meddyliol mwy difrifol.

Neges 10: Byddwch yn Ymwybodol o'r Ddogfen gan Sefydliad Iechyd y Byd ar Iechyd Meddwl ac Ystyriaethau Seicogymdeithasol yn Ystod Achosion o COVID-19 a Monitwrch Ganllawiau wedi'u Diweddarau gan Sefydliad Iechyd y Byd, NICE a Ffynonellau Awdurdodol Eraill wrth iddynt Ddod i'r Amlwg

Byddwch yn ymwybodol o gynnwys y canllawiau presennol o ffynonellau awdurdodol gan gynnwys Sefydliad Iechyd y Byd ac awdurdodau'r DU.

DOGFEN DRAFOD

Y DEG PRIF NEGES AR GYFER CEFNOGI STAFF GOFAL IECHYD YN YSTOD PANDEMIG COVID-19

Yr Athro Richard Williams

Athro Emeritws Strategaeth Iechyd Meddwl, Prifysgol De Cymru
Cynghorydd Arweiniol ar Reoli Trychinebau i Lywydd Coleg Brenhinol y Seiciatryddion

Dr Esther Murray

Uwch Ddarlithydd mewn Seicoleg Iechyd, Barts ac Ysgol Feddygaeth a Deintyddiaeth Llundain,
Prifysgol y Frenhines Mary yn Llundain

Dr Adrian Neal

Seicolegydd Clinigol Ymgynghorol / Pennaeth y Gwasanaeth Lles Gweithwyr
Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan

Ms Verity Kemp

Ymgynghorydd Cynllunio rhag Argyfyngau Iechyd Annibynnol, Sheffield, Lloegr

CEFNDIR

Mae gan y GIG hanes hir o ymateb yn effeithiol i argyfyngau a digwyddiadau mawr ac mae staff yn adnabyddus am eu gwydnwch a'u dyfeisgarwch dan bwysau. Mewn pandemig, disgwylir i'r gwasanaeth a'r staff ymateb fel hyn, ond mae pawb sy'n gysylltiedig yn debygol o fod angen cymorth. Mae'r ddogfen drafod hon yn crynhoi deg neges graidd ar dudalen 5. Eu bwriad yw cynorthwyo rheolwyr a staff i ystyried sut y gallent leihau nifer y staff y gallai fod angen cymorth ychwanegol arnynt. Mae Tabl 1 yn cyflwyno dull graddol o ddeall anghenion staff a'r hyn y gallai fod ei angen i'w cefnogi. Mae'n dangos y problemau y mae staff yn eu hwynebu sy'n deillio o fygythiad y feirws, y risgiau y maent yn eu gweld a phryderon am eu hamgylchiadau.

Tabl 1: Cynllun Amlinellol ar gyfer Gofal Staff i Liniaru yn erbyn Effeithiau Seicogymdeithasol COVID-19

Amserlen Bosibl	Straen Cynradd ac Eilaidd a wynebir gan staff	Cynllun a awgrymir i liniaru'r straen /gofynion a nodwyd	Camau sydd eu hangen i gefnogi'r cynllun
Drwy gydol yr Argyfwng	Blinder corfforol a gorflinder Eisiau bwyd Dadhydradiad Hylendid personol Tralod moesol	Ar bob adeg drwy gydol yr argyfwng hwn, dylai sefydliadau sicrhau bod staff yn cael seibiannau rheolaidd, yn gallu gorffwys, bwyta, ac yn yfed digon o ddŵr – yn enwedig y rhai sy'n gwisgo cyfarpar diogelu personol yn arferol. Rhaid i reolwyr ystyried rotâu, gwyliau blynyddol ac anghenion iechyd corfforol sydd eisoes yn bodoli pob aelod o staff yn ofalus.	Dylai'r gweithlu gefnogi rheolwyr wrth nodi a mynd i'r afael â'r anghenion parhaus hyn.
Cyfnod Cronni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pryder (poeni am beidio â gwybod beth sydd i ddod a gofynion gwaith cynyddol) 2. Pryder (poeni am risg i'w hunan ac eraill) 3. Straen sy'n gysylltiedig â pharatoi a chynllunio 4. Tralod sy'n gysylltiedig â'r hyn sy'n ymddangos ar y cyfryngau cymdeithasol a phryder y cyhoedd 	Yn ogystal â'r cymorth presennol a gynigir i staff gan eu cyflogwyr, mae angen cyfathrebu da ac effeithiol ar bob aelod o staff, yn ogystal â llif o wybodaeth amserol a chywir a gynhelir ar safle mewn rwyd dibynadwy ac sy'n unigryw i COVID-19 – gyda'i eicon ei hun. Dylai'r safle hwn gynnal: <ul style="list-style-type: none"> • Cyngor 1 tudalen sylfaenol ar les sy'n seiliedig ar gyngor Sefydliad Iechyd y Byd • Fideos byr wythnosol yn cynnig cyngor penodol • Adran Cwestiynau Cyffredin sy'n gysylltiedig â lles. • Ymgynghori uniongyrchol â rheolwyr / arweinyddwr clinigol i'w helpu i baratoi a'u cynorthwyo i reoli eu pryder (Ffocws ar Ofal Critigol i ddechrau). • Hyrwyddo ffyrdd penodol y gall cyflogwyr gefnogi staff yn ystod yr argyfwng. • Parhau i gynnig cymorth un-i-un i staff, pan fo'n bosibl, drwy ddefnyddio ffonau / dulliau rhithwir e.e. Skype os yn bosibl. • Cynnig mynediad i staff i Raglen Cymorth i Weithwyr i gael cymorth dros y ffôn 	Mae hyn yn gofyn am: <ol style="list-style-type: none"> a. Cymorth a nodwyd i reoli safle'r Fewnrywyd. b. Ffonau symudol ychwanegol. c. Casys y gellir eu cloi er mwyn storio nodiadau clinigol staff sy'n gweithio gartref.
Cyfnod Aciwt	Yr uchod i gyd a hefyd: <ol style="list-style-type: none"> 1. Mwy o amlygiad i dralod pobl eraill. 2. Mwy o amlygiad i elyniaeth gan y cyhoedd a chyfoedion. 3. Mwy o amlygiad i brofiadau sy'n creu tralod moesol / moesegol (bygythiadau i bwrras neu dros hunaniaeth gyda chleifion). 4. Straen sy'n gysylltiedig â phryderon am ddiogelwch personol a diogelwch anwyliad. 	Yn ogystal â'r uchod: <ul style="list-style-type: none"> • Cydlynu Grŵp Gweithredu i nodi a monitro'r anghenion corfforol a seicogymdeithasol sy'n datblygu ymhlith staff rheng flaen a staff cymorth. • Rhoi cymorth i reolwyr â chydweithwyr OD. • Cynnig sesiynau galw heibio i staff (y nod yw cynnig cymorth a lle i ddatgysylltu a theimlo eu bod yn cael eu clywed). • Hyrwyddo rhwydweithiau cefnogaeth gan gymheiriaid. • Hwyluso mynediad i rwydwaith ehangach o gymorth gan gydweithwyr ym maes gofal iechyd meddwl. 	<ol style="list-style-type: none"> a. Creu Grŵp Gweithredu sy'n cynnwys cynrychiolwyr o Adnoddau Dynol a gwasanaethau iechyd galwedigaethol. b. Cysylltiad â gwasanaethau a chyfleusterau Adnoddau Dynol. c. Cysylltiad â chyfarwyddwyr meddygol a chlinigol i gydgyssylltu atgyfeiriadau a chymorth mewn ysbytai
Ôl-Aciwt – Cyfnod Oeri	Yr uchod i gyd a hefyd: <ol style="list-style-type: none"> 1. Gorfflino ac amlygiad i deimlo wedi'u gorlethu. 2. Gall timau fod yn fregus wrth i'r pwysau leddfdu. 	Yn ogystal â'r uchod: <p>Defnyddio fframwaith Rowndiau Schwartz i hwyluso'r gwaith o gydnabod themâu sy'n gysylltiedig â COVID-19 ym mhob ysbyty ac ar gyfer staff yn y gymuned a galluogi cynllun i ddiwallu anghenion staff sy'n debygol o orflino a bod dan bwysau mawr</p>	Cysylltu â threfnwyr Rowndiau Schwartz i gynllunio a phoblogi.

	3. Mwy o ddrwgdeimlad rhwng aelodau'r staff.		
Cyfnod Dychwelyd i Fusnes fel Arfer	Anhysbys	Yn ogystal â'r uchod Creu Grŵp Gweithredu i werthuso anghenion staff.	

Mae'r systemau gofal iechyd yn y DU wedi bod yn y Cyfnod Cronni paratoadol ers da bryd ac mae llawer, yn enwedig yn Llundain, bellach wedi cyrraedd y Cyfnod Acíwt. Mae llawer o staff yn debygol o fod â phryderon a gall rhai ohonynt fynd yn ofidus o bryd i'w gilydd. Ond, dylem ystyried y posibilrwydd y gallai'r sefyllfa effeithio ar rai staff i raddau mor andwyol fel bod angen cymorth ac asesiad mwy dwys arnynt gan arbenigwyr, os yw'n bosibl eu bod yn datblygu anhwylder meddwl.

STRAEN CYNRADD AC EILAIDD A GWYDNWCH SEICOGYMDEITHASOL

Mewn pandemig, gelwir ar staff gofal iechyd i ymdopi â straen, sy'n rhan annatod o'r ffyrdd y mae clefyd ar led yn croesi eu swyddi. Mae straen a phryder i'r bobl sy'n ymwneud yn uniongyrchol, eu perthnasau, eu ffrindiau a'u cydweithwyr a'r ymarferwyr a'r staff sy'n ymyrryd yn rhan annatod o bob argyfwng a thrychineb. Mae'r pryderon yn deillio'n uniongyrchol o'r digwyddiadau. Y ffynonellau hyn o straen, pryder a gorbryder yw'r prif ffynonellau straen. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Dod i gysylltiad â'r clefyd
- Dod i gysylltiad â pheryglon ar y safle
- Dod i gysylltiad â dioddefaint goroeswyr a straeon eu perthnasau
- Teimladau o fod yn ddi-rym - teimladau am anallu i ddarparu cymorth ar y lefel ac ar yr adeg y mae ei angen.

I'r gwrthwyneb, y ffynonellau straen eilaidd yw amgylchiadau, digwyddiadau neu bolisiau sy'n ymwneud yn anuniongyrchol â digwyddiadau neu nad ydynt yn rhan annatod ohonynt. Yn rhy aml o lawer, gall ffynonellau straen eilaidd, megis methiant gwledydd i ddelio'n effeithiol â phobl sy'n colli eu cartrefi, bywoliaeth neu eu sefydlogrwydd ariannol, barhau ar ôl i'r digwyddiadau ddod i ben a gall eu heffaith fod yn hirdymor ac yn ddinistriol. Yn dibynnu ar amgylchiadau ac effeithiolrwydd yr ymatebion, gall eu heffeithiau fod mor fawr â'r trychineb ei hun neu'n fwy na hynny. Mae ffynonellau straen eilaidd yn cynnwys:

- Diffyg sgiliau neu hyfforddiant sydd eu hangen i wneud y gwaith
- Diffyg deunyddiau (cyflenwadau, offer) sydd eu hangen i wneud y gwaith
- Diffiniadau rôl gwael a disgwyliadau aneglur
- Diffyg trefn ar waith
- Diffyg cefnogaeth yn y gwaith
- Polisiau ac arferion diangen
- Amodau gwaith diangen o wael
- Amserlennu gwaith yn wael (oriau hir, ychydig o seibiannau, diffyg amser i ffwrdd o'r gwaith)
- Diffyg cyfleoedd ar gyfer hamdden
- Arweinyddiaeth a/neu arferion rheoli mympwyol
- Gwrthdaro a drwgdybiaeth o fewn a rhwng timau
- Cyfathrebu gwael (o fewn timau, asiantaethau a theuluoedd).
- Stigma gan deulu neu aelodau o'r cyhoedd oherwydd eu rolau gwaith a'u hofnau o drosglwyddo haint

Dan yr amgylchiadau hyn, mae pobl yn aml yn defnyddio'r term gwydnwch er ei fod yn aml yn cael ei gamddefnyddio. Mae'n well gan yr awduron y term gwydnwch seicogymdeithasol ac addasu diffiniad Norris. Mae hi'n ei ddisgrifio fel proses aml-ddimensiynol... cysylltu cyfres o alluoedd i addasu â llwybr cadarnhaol o weithredu ac addasu ar ôl aflonyddwch ...¹. Mae yna ddwy elfen bwysig ynddo; gwydnwch seicogymdeithasol personol a chyfunol.

Mae **gwydnwch seicogymdeithasol personol** yn disgrifio 'gallu person i addasu'n seicolegol, yn emosiynol ac yn gorfforol yn weddol dda a heb niwed parhaol i'w hun, perthnasoedd na datblygiad personol yn wyneb trallod, bygythiad neu her'²

Mae **gwydnwch seicogymdeithasol cyfunol** yn cyfeirio at y ffordd y mae grwpiau o bobl a thorfeydd o bobl yn 'mynegi ac yn disgwyl undod a chydlyniant, ac felly'n cydlynu ac yn defnyddio ffynonellau cymorth cyfunol ac adnoddau ymarferol eraill yn ymaddasol i ddelio â thrallod'³.

Mae'r ddwy agwedd ar wydnwch seicogymdeithasol yn bwysig i staff gofal iechyd sy'n gorfod ymdopi â phandemig. Nid yw gwydnwch seicogymdeithasol yn ymwneud ag osgoi trallod tymor byr. Mae'n ymwneud â chydabod:

- Sut mae pobl yn addasu i, ac yn adfer o ddigwyddiadau a/neu amgylchiadau andwyol mewn modd realistig
- Bod gallu pobl i dderbyn a defnyddio cymorth cymdeithasol, a'i argaeledd, yn nodweddion pwysig ac allweddol o wydnwch
- Y ceir tystiolaeth bod cymorth digonol yn lleihau effeithiau dod i gysylltiad â digwyddiadau ac argyfyngau heriol.

Dylai cynlluniau ar gyfer cynnal gwydnwch staff yn ystod digwyddiadau fod yn seiliedig ar:

- Leihau straen cychwynnol cyn belled ag y bo modd
- Cynllunio i gydnabod ac ymyrryd i liniaru straen eilaidd
- Darparu hyfforddiant a chymorth cymdeithasol.

EGWYDDOR GRAIDD

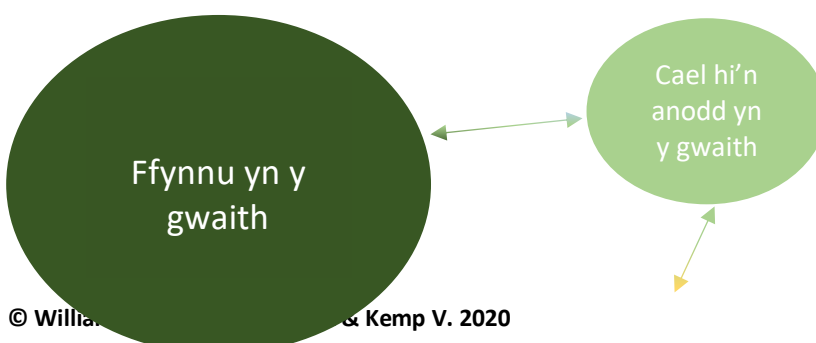
Un egwyddor graidd yw deall sut y gall pobl, gan gynnwys staff gofal iechyd, gynnal eu cysylltedd cymdeithasol a'u mynediad at gymorth cymdeithasol. Ceir tystiolaeth am y cysylltiadau cryf rhwng y ddwy broses gymdeithasol hyn, a hirhoedledd ac iechyd. Fel y mae achosion Ebola wedi dangos, nid oes gwahaniaeth o ran amgylchiadau lle mae staff yn gweithio gyda chleifion sâl iawn, yn gwisgo cyfarpar diogelu personol, gyda'i gyfyngiadau cyfathrebu, neu mewn cyfnod cloi neu'n hunanynysu. Yn ei hanfod, mae ymbellhau cymdeithasol yn ymwneud â gwahanu corfforol yn hytrach na chymdeithasol. Mae angen rhywfaint o ddyfeisgarwch gan staff a'u cyflogwyr i gynnal cysylltedd cymdeithasol a chronni manteision cymorth cymdeithasol heb fynd yn groes i'r mesurau i greu gwahaniad corfforol.

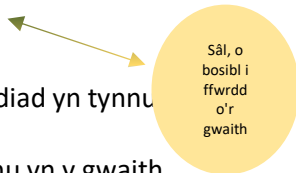
Y CYD-DESTUN: DULL O OFALU AM STAFF SEFYDLIADAU GOFAL IECHYD

Y cefndir i greu dull cydlynol o gefnogi staff gofal iechyd yn ystod y pandemig yw deall anghenion ehangach yn ogystal ag anghenion mwy arferol staff.

Atgynhyrchwyd Ffigur 2 o adroddiad adolygiad Stevenson-Farmer o iechyd meddwl a chyflogwyr³. Er bod yr adroddiad hwnnw'n ymwneud â gwaith ym mhob sefydliad, mae'n arbennig o berthnasol i staff sefydliadau sy'n darparu gofal i bobl eraill fel eu prif swyddogaeth.

Ffigur 2: Tri nod ar gyfer gwella profiad pobl yn y gwaith (Stevenson 2017: t. 16). (© Hawlfraint y Goron 2017: atgynhyrchwyd o dan y Drwydded Llywodraeth Agored f3.0.)





Mewn gwirionedd, mae'r adroddiad yn tynnu her i gyflogwyr:

1. Cynorthwyo gweithwyr i ffynnu yn y gwaith
2. Cefnogi staff sy'n ei chael hi'n anodd
3. Galluogi pobl sy'n sâl i wella a dychwelyd i'r gwaith.

Bwriad y negeseuon yn y ddogfen hon yw cynnal staff sy'n ffynnu yn y gwaith mewn sefydliadau gofal iechyd. Fodd bynnag, dylid gosod y negeseuon hyn mewn cyd-destun ehangach, sef bod rhai staff eisoes yn ei chael hi'n anodd cyn i fygythiad COVID-19 daro, ac mae gan nifer llai broblemau sy'n golygu eu bod yn sâl. Cyfeiriwn at un fframwaith o'r fath⁴. Efallai y bydd rhai staff yn dod i'w chael hi'n anodd o ganlyniad i'w profiadau yn y pandemig. Mae angen gwasanaethau mwy sylweddol hefyd i'w cynorthwyo hwy a staff gofal iechyd sy'n sâl.

Mae'r ddogfen hon yn crynhoi camau gweithredu a gweithgareddau sydd â'r bwriad o leihau nifer y staff y gallai fod angen cymorth ychwanegol arnynt. Rydym yn cynnig deg neges graidd.

Y DEG PRIF NEGES

Crynoir y Deg Prif Neges yn Nhabl 2. Bwriedir iddynt gynorthwyo staff i gydnabod ac ymateb i'w pryderon am y prif ffynonellau straen: a. pryderon am eu cleifion a'r penderfyniadau y gallai fod yn rhaid i staff eu gwneud am eu gofal; a b. eu hamlygiad eu hunain i risgiau gwirioneddol y salwch feirysol. Bwriedir i'r negeseuon hefyd gydnabod y ffynonellau straen eilaidd cyffredin ac anghyffredin y mae staff yn eu hwynebu.

Tabl 2: Y Deg Prif Neges ar gyfer Cefnogi Staff Gofal Iechyd

Awgrym	
1	Byddwch yn Garedig i Chi'ch Hun ac i'ch Gilydd
2	Helpwch Staff i Adnabod a Rheoli eu Pryderon
3	Anogwch Staff i Gynnal eu Cysylltiadau Cymdeithasol
4	Deliwch yn Weithredol â Gofid Moesol ac Ystyriaethau Moesegol
5	Cofiwch Fwyta, Yfed a Chynnal Cysylltiadau â Ffrindiau (o fewn y gofynion ymbellhau cymdeithasol)
6	Parhewch gyda Goruchwyliaeth a Hyfforddiant Perthnasol
7	Heriwch Unigrwydd Cynnar
8	Sicrhewch Gefnogaeth i Staff Rheng Flaen
9	Dilynwch Brotoolau Asesu a Thrin
10	Byddwch yn Ymwybodol o'r Ddogfen gan Sefydliad Iechyd y Byd ar Iechyd Meddwl ac Ystyriaethau Seicogymdeithasol yn Ystod Achosion o COVID-19 a Monitwrch Ganllawiau wedi'u Diweddarau gan Sefydliad Iechyd y Byd, NICE a Ffynonellau Awdurdodol Eraill wrth iddynt Ddod i'r Amlwg

Diben y negeseuon hyn yw cynnal gwydnwch seicogymdeithasol y staff. Mae'r negeseuon yn seiliedig ar dystiolaeth a gwerthoedd. Maent yn cymryd gwydnwch seicogymdeithasol personau a gwydnwch seicogymdeithasol cyfunol staff fel yr ymatebion disgwylidig, ond nid yn anochel.

EHANGU AR Y DEG PRIF NEGES

Neges 1: Byddwch yn Garedig i Chi'ch Hun ac i'ch Gilydd

1. Mae'n bwysig annog staff i fod yn garedig iddyn nhw eu hunain, cydweithwyr a phawb arall. Mae hyn yn golygu bod yn ymwybodol o'r cyfyngiadau cyfathrebu a gofal a achosir gan ymbellhau cymdeithasol a chyfarpar diogelu personol ac ati.
2. Byddwch yn garedig i chi'ch hun yn gyntaf ac yna byddwch yn garedig wrth eraill. Mewn pandemig, bydd lefelau uchel o bryder hyd yn oed ymhlith y rhai nad ydynt yn gweithio ym maes gofal iechyd.

Neges 2: Helpwch Staff i Reoli eu Pryderon

Mae'n bwysig bod aelodau'r staff yn cydnabod ac yn cael trafod eu pryderon gwirioneddol fel y gellir eu cefnogi i'w hwynebu. Mae hyn yn golygu:

1. Cydnabod pryder staff am halogiad ac effeithiau a chanlyniadau personol a theuluol.
2. Bod yn ymwybodol bod rhai aelodau o staff yn wynebu lefelau uwch o risg nag eraill ac ymdrechu i lunio polisïau ar gyfer anfon pobl adref ac ynysu yn dryloyw ac yn debyg ar draws adrannau.
3. Rhoi sicrwydd i'r holl staff bod cymorth seicogymdeithasol ar gael yn awr ac y bydd yn parhau i fod ar gael yn ystod y misoedd nesaf, ond dim ond os yw hynny'n wir.

Neges 3: Anogwch Staff i Gynnal eu Cysylltiadau Cymdeithasol

1. Anogwch staff i gynnal eu cysylltiadau cymdeithasol a chadw mewn cysylltiad â phobl y maent yn eu hystyried yn ffynonellau cymorth cymdeithasol p'un a ydynt yn y gwaith neu i ffwrdd o'r gwaith oherwydd salwch neu am eu bod yn gorfod hunanynysu.
2. Mae staff gofal iechyd hefyd yn aelodau o'r teulu, ac, yn ystod pandemig, mae'n rhaid iddynt gydbwysu eu gwerthoedd a'u rhwymedigaethau proffesiynol ag anghenion eu teuluoedd a chyda chynghor a roddir i'r cyhoedd i gadw draw o'r gwaith os ydynt yn dangos arwyddion o haint. Gall penderfyniadau yn y sefyllfaoedd hyn fod yn heriol. Fodd bynnag, ceir profiad o'r mathau hyn o senario bod absenoliaeth a phresenoliaeth yn gostwng os yw rheolwyr clinigol a chyffredinol yn cydnabod ac yn ymateb yn effeithiol i anghenion proffesiynol, seicogymdeithasol ac arweinyddiaeth staff.

Mae hyn yn golygu:

- a. Cysylltu'n aml.
- b. Cysylltu wyneb yn wyneb (pryd ac os yw hynny'n ddichonadwy ac yn gyson â chynghor y llywodraeth). Cysylltu'n rhithiol pan na ellir gwneud hynny wyneb yn wyneb neu fel dull cyfathrebu ychwanegol.
- c. Cefnogi a chysylltu ag eraill yn eich timau staff.
- d. Cofio rhannu newyddion cadarnhaol yn eich bywyd pan fyddwch yn cysylltu. Mae hyn yn cynnwys cael sgysiaau gydag eraill am ddiddordebau a rennir, gan gynnwys hiraeth am brofiadau cadarnhaol cyffredin yn y gorffennol a pharhau i gymryd rhan mewn grwpiau cyfryngau cymdeithasol ynghylch diddordebau cyffredin (chwaraeon, cerddoriaeth, ffilm, teledu ac ati).

- e. Gofalu am gydweithwyr a allai fod yn fwy agored i niwed.
- f. Gofalu am holl aelodau eich grŵp (nid rhai yn unig).
 - i. Mae hyn yn cynnwys ymuno neu ffurfio grwpiau cymorth i helpu cydweithwyr sy'n hunanynysu oherwydd gall hynny wella hunaneffeithiolrwydd a hunan-barch yn ogystal â bod yn ymarferol.
 - ii. Enwebu aelodau o staff mewn rolau uwch neu oruchwyllo i gadw mewn cysylltiad parhaus â staff sy'n gorfod hunanynysu er mwyn sicrhau eu bod yn cael gofal adnabyddadwy. Dylai'r cysylltiadau hyn anelu at ddarparu cymorth a hwyluso staff sy'n dychwelyd i'r gwaith pan fydd eu cyfnod o hunanynysu wedi dod i ben.

Neges 4: Trallod Moesol ac Ystyriaethau Moesegol

1. Mae trallod moesol ac anafiadau moesol yn ymaddroddion a ddefnyddiwyd gyntaf yn y lluoedd arfog ac maent bellach yn cael eu cymhwyso i ofal iechyd⁵. Mae'n debygol y bydd clinigwyr sy'n ymwneud â thrin cleifion sydd â COVID-19 yn wynebu penderfyniadau anodd sy'n codi pryderon moesol sylweddol a'r posibilrwydd o drallod moesol a'r potensial am anaf moesol. Mae'n bwysig cydnabod wynebu'r straen a'r trallod moesol y mae staff yn eu dioddef yn awr ac yn ddiweddarach pan na allant wneud popeth posibl i bob claf. Mae hyn yn cynnwys cyngori staff i beidio â llenwi bylchau drwy gyflawni gweithredoedd arwrol sy'n eu rhoi mewn mwy o risg foesol a chorfforol ac i beidio â chodi eu disgwyliadau o ran yr hyn y dylid ei wneud ar gyfer cleifion.
2. Mae angen datblygu eglurder ynghylch disgwyliadau ymarferol a phroffesiynol staff a safonau realistig ar gyfer ymarfer ac ymarferwyr yn ystod pandemig. Mae hyn yn gofyn am arweinyddiaeth effeithiol, cydnabyddiaeth o effeithiau posibl y pandemig ar safonau gofal a thrafod mecanweithiau ar gyfer gwneud penderfyniadau pan fo gwasanaethau dan bwysau.
3. Cyn pandemig HINI y fflw yn 2009-10, sefydlodd yr Adran Iechyd a Swyddfa'r Cabinet y Pwyllgor ar Agweddau Moesegol Fflw Pandemig (CEAPI)⁶. Cynhyrchodd fframwaith moesegol ar gyfer fflw pandemig yn seiliedig ar foesege iechyd y cyhoedd. Fe'i gwerthuswyd yn dda gan yr Adolygiad Hine dilynol⁷. Gellid dadlau bod llawer o'r fframwaith hwnnw'n berthnasol i bandemig COVID-19.
4. Dylai rheolwyr gytuno ar broses leol ar gyfer datblygu fframwaith moesegol y gall staff ei ddilyn wrth weithio. Dylai rheolwyr proffesiynol a chyffredinol fod yn glir ynghylch y cymorth y gallai fod ei angen i alluogi staff i weithio o fewn eu cymhwysedd ond mewn meysydd nad ydynt yn rhan o'u rôl bresennol.
5. Yn ogystal, dylai cyflogwyr y GIG ystyried cynnull pwyllgorau moeseg adolygiad cyflym er mwyn cefnogi staff i wneud penderfyniadau clinigol, lle bo hynny'n berthnasol.

Neges 5: Cofiwch Fwyta, Yfed, Gorffwys a Chynnal Cysylltiadau â Ffrindiau a Chymryd Seibiant o fewn Gofynion Ymbellhau Cymdeithasol

1. Cofiwch fwyta, yfed a chynnal cysylltiadau â ffrindiau. Mae hyn yn cynnwys cael eich prydau bwyd gyda chydweithwyr os yw hynny'n cyd-fynd â chyngor y llywodraeth a dylai uwch reolwyr clinigol a chyffredinol foddelu'r gweithgaredd hwn lle bynnag y bo modd.
2. Lle bynnag y bo modd, rhaid galluogi staff (yn enwedig staff uwch sydd â chyfrifoldebau sylweddol) i orffwys a gweithio i rotâu realistig i'w hatal rhag gorflino. Rhaid annog yr holl staff i gymryd seibiant, i sicrhau eu bod yn cael digon i fwyta ac yfed, i wneud ymarfer corff ac i wneud unrhyw gysylltiadau cymdeithasol sydd eu hangen arnynt.

Neges 6: Parhewch gyda Goruchwyliaeth a Hyfforddiant Perthnasol

1. Parhewch i oruchwyllo a chynnal hyfforddiant perthnasol ac, os rhywbeth, cynyddu'r gweithgareddau hyn tra bo gwasanaethau'n addasu a chyn i bwysau gyrraedd ei anterth a'u cynnal wrth i bwysau godi.
2. Mae sicrhau lles seicogymdeithasol pawb sy'n ymwneud yn uniongyrchol â chyflwyno unrhyw ymateb i'r pandemig yn rhan allweddol o'r ymateb hwnnw. Gellir lleihau risgiau i les seicogymdeithasol drwy gynllunio a gweithredu gweithdrefnau rheoli da a thrwy sicrhau bod staff yn cael goruchwyliaeth ddigonol a mynediad at gyngor.
3. Dylai staff gael mynediad parhaus at oruchwyliaeth glinigol; mae hyn yn debygol o ddod yn fwy yn hytrach na llai hanfodol mewn sefyllfaoedd sy'n peri straen pan fydd yn rhaid gwneud penderfyniadau critigol ac weithiau dadleuol. Mae angen darparu cymaint o oruchwyliaeth a chymorth amser real i staff yn ystod yr ymateb ag y gellir ei gyflawni.
4. Mae trafodaeth lai ffurfiol am brofiadau clinigol fel arfer yn digwydd mewn gweithleoedd. Mewn amgylchiadau heriol, mae'r gefnogaeth sy'n deillio o gael mynediad at aelodau'r tîm, cyfoedion ac eraill i gael trafodaeth a chynghor ac i rannu heriau a rhwystredigaethau yn amhrisiadwy. Mae'n bwysig sicrhau bod cyfleoedd ar gyfer cymorth anffurfiol gan gymheiriaid yn cael eu gwerthfawrogi a'u bod yn parhau yn ystod pandemig. Dylai cymorth mwy ffurfiol sy'n seiliedig ar gymheiriaid fod ar gael sy'n galluogi staff i fyfyrto ar ymarfer. Gallai rheolwyr clinigol ystyried sut y gallent weithredu Rowndiau Schwartz rhithwir.

Neges 7: Heriwch Unigrwydd Cynnar

1. Heriwch unigrwydd cynnar sy'n deillio o fod yn brysur iawn ar y rheng flaen ac atgoffa staff bod angen iddynt gadw mewn cysylltiad â theuluoedd a ffrindiau.
2. Dyma reswm arall dros argymhell y dylai staff:
 - i. Gysylltu'n rhithwir a chysylltu'n aml ac os yw'n bosibl o gwbl, cysylltu wyneb yn wyneb, naill ai'n bersonol neu drwy ddefnyddio technoleg.
 - ii. Gweld pobl wyneb yn wyneb os yw hynny'n cyd-fynd â phrotocol iechyd y cyhoedd. Mae'n bwysig gan y gall wneud cysylltiadau cryfach nag sy'n bosibl drwy gysylltu drwy dechnoleg.
 - iii. Datblygu dulliau o gael y wybodaeth ddiweddaraf am ddatblygiadau academaidd ac ymchwil sy'n ymwneud â materion fel ymyriadau newydd, creu brechlynnau ac ati a sut y gellid eu cymhwyso'n lleol.

Neges 8: Dylai'r Cymorth ar gyfer Staff Rheng Flaen fod yn Weladwy

1. Cynlluniwch a gweithredwch strategaeth cyfathrebu a chynghori risg gyhoeddus dda sy'n cynnwys staff, y cyhoedd a'r cyfryngau, sy'n rhoi gwybodaeth a chynghor amserol a chredadwy fydd hefyd yn cefnogi hyder a gwydnwch seicogymdeithasol staff.
2. Dylai uwch reolwyr cyffredinol a chlinigol fod yn weladwy i staff ar y rheng flaen a dylent gael eu gweld yn rhannu'r risgiau, fel sy'n briodol.

Neges 9: Dilynwch Brotocolau Asesu a Thrin

1. Dylid atgoffa staff bod cadw at brotocolau asesu a thrin yn debygol o gynhyrchu'r gwasanaethau gorau y gellir eu cynnig o dan yr holl amgylchiadau. Mae hyn yn golygu sicrhau bod yr holl staff yn ymwybodol o'r protocolau trin diweddaraf a'r rhesymeg y tu ôl iddynt, yn enwedig lle mae'r rhain yn wahanol i brotocolau cyn COVID-19.
2. Rhaid bod gan staff hyder yn y cynlluniau ar gyfer darparu gwasanaethau o ddydd i ddydd a wneir, ac mae hyn yn golygu bod rhaid iddynt gael gwybodaeth lawn amdanynt a'u rolau disgwylidiedig. Mae'r teimlad bod diffyg gwybodaeth yw'r ffactor all erydu ymddiriedaeth a gwydnwch seicogymdeithasol fwyaf. I'r gwrthwyneb, os oes gan y staff yr holl wybodaeth, os ymgynghorir â nhw ac anogir iddynt gymryd rhan yn y cynllunio, mae eu hyder yn y cynlluniau a'u hoffer yn cynyddu, caiff eu hansicrwydd eu lleihau, ac ychwanegir at eu gwydnwch seicogymdeithasol.
3. At ei gilydd, mae'r cyfnod adfer yn debygol o fod yn gyflymach i staff a gwasanaethau os yw staff yn teimlo eu bod yn cael cymorth ac yn hyderus ynglŷn â'r cynlluniau cyffredinol sydd ar waith i reoli'r pandemig. Dylai cyflogwyr fod yn ymwybodol o, ac ymdrechu i atal staff rhag datblygu trallod ac anhwylderau meddwl, a chynllunio i gynorthwyo staff i liniaru'r straen y maent yn debygol o'i brofi.

Neges 10: Byddwch yn Ymwybodol o'r Ddogfen gan Sefydliad Iechyd y Byd ar Iechyd Meddwl ac Ystyriaethau Seicogymdeithasol yn Ystod Achosion o COVID-19 a Monitwrch Ganllawiau wedi'u Diweddarau gan Sefydliad Iechyd y Byd, NICE a Ffynonellau Awdurdodol Eraill wrth iddynt Ddod i'r Amlwg

1. Byddwch yn ymwybodol o gynnwys y canllawiau presennol o Sefydliad Iechyd y Byd a ffynonellau awdurdodol eraill. Mae hyn yn cynnwys sicrhau bod pawb sy'n gyfrifol am oruchwylio neu reoli staff yn ymwybodol o lwybrau atgyfeirio priodol pan fydd trallod seicolegol yn mynd yn ddifrifol. Mae copi o'r canllawiau wedi'i atodi i'r ddogfen hon.

PARATOI AR GYFER HUNANYNSU

Gellir rhannu paratodau ar gyfer hunanynsu yn dri phrif faes. Dyma nhw:

1. Y cyntaf yw cynllunio i aros yn gorfforol heini. Mae hyn yn cynnwys deall cyngor iechyd y cyhoedd a dilyn y gofynion er mwyn lleihau'r risg o haint, bwyta'n dda ac yfed digon o ddŵr. Mae hefyd yn golygu cymryd camau i gynnal ffitrwydd corfforol drwy wneud gweithgareddau.
2. Yr ail yw delio ag anghenion seicogymdeithasol pobl. Y prif faes hwn yw cynllunio i gynnal cysylltedd cymdeithasol rhywun a mynediad at gymorth cymdeithasol. Ceir tystiolaeth am y cysylltiadau cryf rhwng y ddwy broses gymdeithasol hyn, hirhoedledd ac iechyd. Nid yw hyn yn wahanol mewn cyfnod cloi/wrth hunanynsu. Yn wir, efallai y bydd rhai pobl ar eu hennill. Ceir tystiolaeth sy'n dangos y gall gwneud un grŵp newydd a pharhaus ar ôl ymdeol ychwanegu cymaint â 5 mlynedd at oes. Yr hyn sy'n bwysig yw bod ar ochr arall allgaredd. Efallai y bydd rhai pobl yn dod i adnabod llawer mwy o bobl.
3. Y trydydd yw creu pwrpas blaengar ac optimistaidd am gyfnod rhywun wrth hunanynsu. Gallai hyn gynnwys prosiectau hunan-addysg yn ogystal â gweithgareddau hamdden ac ati. Mae'n well fyth os gellir creu prosiectau cydweithredol sy'n golygu cael eu cysylltu'n gymdeithasol â phobl eraill drwy ryfeddodau technoleg.

Yn gyffredinol, mae'r awduron o'r farn bod yr ail, y parth seicogymdeithasol, yn allweddol i lwyddiant yn y ddau faes arall.

CYDNABYDDIAETH

Mae'r ddogfen hon yn ystyried cyngor gan ddisgyblaethau seicoleg a seiciatreg iechyd, clinigol a chymdeithasol. Dymuna'r awduron gydnabod, yn benodol, gyfraniadau'r Athrawon John Drury, Cath Haslam ac Alex Haslam.

CYFEIRIADAU

1. Norris FH, Stevens SP, Pfefferbaum B, et al. 2008. Community resilience as a metaphor, theory, set of capacities, and strategy for disaster readiness. *Cyfnodolyn Americanaidd Seicoleg Gymunedol* 41:127–50.
2. Williams R and Drury J. 2009. Psychosocial resilience and its influence on managing mass emergencies and disasters. *Psychiatry*. DOI: 10.1016/j.mppsy.2009.04.019.
3. Stevenson D, Farmer P. 2017. *Thriving at Work: The Stevenson/Farmer Review of Mental Health and Employers*. Adran Gwaith a Phensiynau a'r Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol.
4. Williams R, Kemp V. *BJPsych Advances* 2019. doi: 10.1192/bja.2019.66
5. Litz BT, Kerig PK. 2019. Introduction to the Special Issue on moral injury: conceptual challenges, methodological issues, and clinical applications. *Cyfnodolyn Straen Trawmatig* 32:341–349.
6. Yr Adran Iechyd, Swyddfa'r Cabinet. 2007. *Responding to Pandemic Influenza: The Ethical Framework for Policy and Planning*. Yr Adran Iechyd.
7. Hine D. 2010. *The 2009 Influenza pandemic: An independent review of the UK response to the 2009 influenza pandemic*. Swyddfa'r Cabinet.

YMWADIAD

Mae'r ddogfen hon yn darparu gwybodaeth a thrafodaethau cyffredinol am iechyd a phynciau cysylltiedig. Ni fwriedir ac ni ddylai'r wybodaeth a chynnwys arall a ddarperir yn y ddogfen hon, nac mewn unrhyw ddeunyddiau cysylltiedig, gael eu dehongli fel cyngor meddygol, ac nid yw'r wybodaeth ychwaith yn cymryd lle arbenigedd neu driniaeth feddygol broffesiynol.

Os oes gennych chi neu unrhyw berson arall bryder meddygol, dylech ymgynghori â'ch darparwr gofal iechyd neu geisio triniaeth feddygol broffesiynol arall. Peidiwch byth â diystyru cyngor meddygol proffesiynol nac oedi wrth ei geisio oherwydd rhywbeth yr ydych wedi'i ddarllen yn y ddogfen hon nac mewn unrhyw ddeunyddiau cysylltiedig. Os credwch y gallech fod mewn argyfwng, ffoniwch ffynhonnell briodol o gymorth a chefnogaeth fel eich meddyg neu'ch gwasanaethau brys ar unwaith.