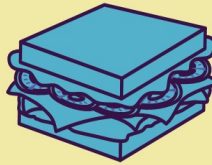


# COVID-19: AWGRYMIADAU I REOLWYR AR GYFER DIOGELU LLES SEICOLEGOL

## EU TIMAU

@dradrianeal



- 1) Mae angen bodloni anghenion corfforol sylfaenol  
Bydd staff llwglyd, blinedig, sychedig yn cael trafferth gydag unrhyw dasg, a byddant yn fwy tebygol o fod yn sâl yn y tymor hir.



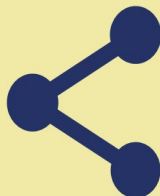
- 2) Newid mewn ymddygiad

Nid yw'n anarferol i bobl newid eu hymddygiad os byddant yn teimlo'n agored i niwed; efallai na fydd rhai newidiadau ymddygiadol (e.e. ymddygiad ymosodol geiriol, osgoi, cynhyrfu, a bod yn afresymol) yn ymddangos yn gysylltiedig, ond maen nhw yn aml. Os byddwch yn sylwi ar newidiadau ymddygiadol yn eich staff, ystyriwch beth allai fod yn achosi hyn, ceisiwch fod yn chwilfrydig ac addaswch eich ymateb yn unol â hynny

- 3) Rhannwch y wybodaeth ddiweddaraf gan ffynonellau y gellir ymddiried ynddynt Mae gennym gyfrifoldeb i gyfathrebu â'n timau a darparu mynediad i'r ffynonellau gwybodaeth mwyaf dibynadwy a diweddar. Ystyriwch sut y gallwch alluogi staff i gael mynediad i wybodaeth y gellir ymddiried ynndi os na allant ddefnyddio e-bost.

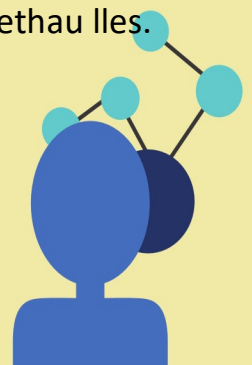


- 4) Cynigiwch gyfarfodydd dal i fyn heolaidd i'ch timau Bydd cyfarfodydd tîm rheolaidd gydag gendâu hyblyg yn helpu eich tîm i deimlo eu bod yn cael eu clywed, eu bod yn cael y wybodaeth berthnasol a'u bod yn rhan o rywbeth 'mwy'.



- 5) Cyfeirio

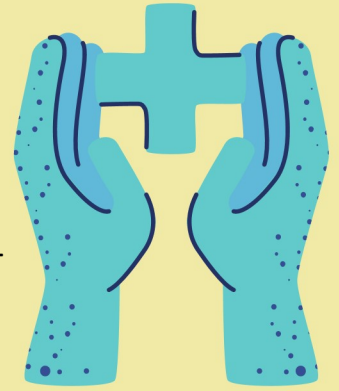
Dylech wybod ble i gyfeirio eich tîm, a sut y gallant gael cymorth gan wasanaethau lles. Ond cyn cyfeirio, cymerwch eiliad i ddeall eu hanawsterau, oherwydd efallai mai dim ond sicrwydd sydd ei angen arnynt.



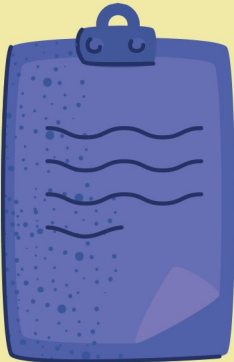
Dr Adrian Neal and Sophie Jones, ABUHB employee Well-being Service

## 6) Archwiliadau Lles Wythnosol

Hyrwyddwch les drwy archwiliadau wythnosol. Dylech wahodd staff i siarad â chi'n uniongyrchol os ydynt yn cael trafferthion, dan straen, neu ddim ond angen cyngor. Mae'n agor y drws i gyfathrebu o'r ddwy ochr ac yn caniatáu i weithwyr geisio cymorth, neu sicrwydd, a theimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi – mae angen hynny arnyn nhw.



## 7) Arfarnu Cyflogeion



Os yw'n bosibl, cadwch i fyny â gwerthusiadau sydd wedi'u cynllunio. Mae hyn yn eich galluogi i gydnabod anghenion eich staff a hefyd ddysgu o'r hyn y maent yn ei rannu â chi. Bydd hyn yn helpu i gynyddu'r ymdeimlad o hunan-werth a bydd yn anfon y neges bod rhai agweddau ar y gwasanaeth yn gweithredu fel arfer.

## 8) Rhowch gyngor ar sut i hunan-ynysu, a sut i ddychwelyd i'r gwaith

Byddwch yn ymwybodol o'r cyngor diweddaraf gan y Llywodraeth a'r Bwrdd Iechyd. Gall ynysu fod yn seicolegol heriol, ond hefyd yn hynod werthfawr, felly rhannwch wybodaeth ynghylch cynnal lles wrth hunan-ynysu. *Efallai bod pethau sydd allan o'r golwg allan o'r meddwl ond mae risg y gall pobl deimlo'n euog ac yn isel eu hysbryd os nad ydynt yn y gwaith. Bydd angen i chi roi rhywfaint o ystyriaeth i'r broses o ddychwelyd i'r gwaith oherwydd gallai anghenion seicolegol pobl fod wedi newid.*



## 9) Peidiwch ag anghofio amdanoch chi

Mae'r pwysau ar ein rheolwyr ond yn mynd i gynyddu dros y misoedd nesaf – marathon yw hwn nid sprint. Dylech wybod eich terfynau eich hun, beth sy'n adfer eich egni a beth sy'n eich blino. Gwnewch yn siŵr eich bod yn gwybod eich arwyddion unigryw eich hun o flinder, cymerwch seibiannau rheolaidd, gosodwch ffiniau o ran e-bost a chyfryngau cymdeithasol sy'n gysylltiedig â gwaith a gwnewch yn siŵr bod gennych rwydwaith cymorth fel nad ydych yn teimlo'n unig.

