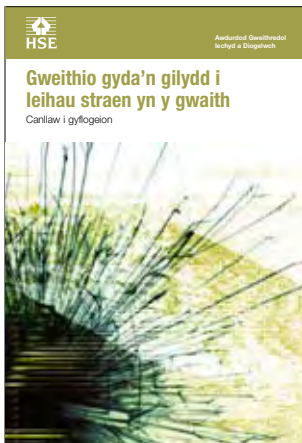


Gweithio gyda'n gilydd i leihau straen yn y gwaith

Canllaw i gyflogeion



Mae hwn yn fersiwn gwe-gyfeillgar o daflen INDG424W, a adolygwyd 11/08

Beth yw straen sy'n gysylltiedig â gwaith a pham mae angen i ni fynd i'r afael ag ef?

Mae gwahaniaeth rhwng **straen** a **phwysau**. Mae pob un ohonom yn profi pwysau yn ddyddiol, ac mae ei angen arnom i'n cymell ac i'n galluogi i berfformio hyd eithaf ein gallu. Ond pan fyddwn yn dod o dan bwysau heb gyfle i ddod dros y pwysau hwnnw, byddwn yn dechrau dod o dan straen. Diffiniad HSE o straen yw 'yr adwaith andwyol a gaiff person i bwysau gormodol neu fathau eraill o ofynion sy'n cael eu rhoi arnynt'.

Gall pob un ohonom deimlo o dan straen o bryd i'w gilydd pan fyddwn yn teimlo fel petai popeth yn ormod, pan fydd pethau'n mynd yn drech na ni, neu pan fyddwn yn teimlo na allwn ymdopi. Mae'n effeithio arnom mewn gwahanol ffyrdd ar wahanol adegau ac yn aml mae'n deillio o gyfuniad o ffactorau yn ein bywydau personol a'n bywydau gwaith.

Gellir mynd i'r afael â straen sy'n gysylltiedig â gwaith drwy weithio gyda'ch cyflogwr i nodi'r materion sydd wrth wraidd y sefyllfa a chytuno ar ffyrdd realistig ac ymarferol i fynd i'r afael â hwy.

Er mwyn helpu i wneud hyn, mae HSE wedi cynhyrchu Safonau Rheoli a chanllawiau ar straen sy'n gysylltiedig â gwaith i gyflogwyr a chyflogeion a'u cynrychiolwyr (ar gael yn www.hse.gov.uk/stress). Mae'r daflen hon, a gynhyrchwyd gan HSE a'r Gymdeithas Rheoli Straen Ryngwladol^{DU}, ac a gefnogir gan Acas, CIPD a'r TUC, yn egluro'r rhain, a beth y gallwch ei wneud i helpu eich cyflogwr i'ch helpu chi. Gallwch hefyd ddod o hyd i ragor o wybodaeth drwy ymweld â'r gwefannau a restrir yn yr adran 'Canfod mwy'.

'Mae straen yn aml yn symptom o gysylltiadau cyflogaeth gwael a gall effeithio'n ddifrifol ar gynhyrchiant. Mae sefydliadau sy'n siarad yn rheolaidd â'u cyflogeion ac y mae ganddynt systemau a gweithdrefnau cadarn ar waith ar gyfer ymdrin â materion fel absenoldeb a disgyblaeth yn llawer mwy tebygol o osgoi straen sy'n gysylltiedig â gwaith a gallu ymdrin â sefyllfaoedd a allai beri straen pan fyddant yn codi.' Acas

Beth mae'r Safonau Rheoli yn eu golygu i mi?

O ganlyniad i Safonau Rheoli HSE:

- Gall eich rheolwr gael gafael ar gyngor i helpu i wella eu dealltwriaeth o straen a'i gymryd o ddifrif.
- Os ydych yn profi straen sy'n gysylltiedig â gwaith, dylai eich rheolwr, eich undeb llafur neu'ch cynrychiolydd cyflogeion wrando arnoch a'ch helpu.
- Yn y gorffennol, roedd y ffactorau a oedd yn achosi straen yn hysbys ond prin oedd y camau a gymerwyd, os o gwbl, i ymdrin â hwy. Mae'r Safonau yn golygu bellach y bydd yn rhaid i reolwyr weithio gyda chi i ddod o hyd i atebion, felly dylai eich problemau leihau dros amser.

- Mae'r prosesau sy'n gysylltiedig â'r Safonau yn golygu y bydd cyflogeion a'u cynrychiolwyr yn cael cyfle i leisio eu barn ac i helpu i greu cynlluniau gweithredu i helpu i leihau straen yn y gwaith.

Pa rôl sydd gennyf i'w chwarae?

Fel cyflogai mae gennych hawl i ddiogelu eich iechyd a'ch diogelwch yn y gwaith. Er mwyn diogelu eich hawliau yn y gwaith dylech:

- Ymgyfarwyddo â ffactorau risg a Safonau Rheoli HSE er mwyn i chi allu cyfrannu'n well at drafodaethau.
- Trafod ymagwedd eich cyflogwr tuag at y Safonau Rheoli gyda chynrychiolydd diogelwch eich undeb neu'ch cynrychiolydd cyflogeion (os oes un gennyh). Os nad oes gennyh undeb neu gymdeithas staff gallech hefyd siarad â'ch rheolwr llinell, cydweithiwr, eich adran adnoddau dynol neu rywun rydych yn ymddiried ynddo a all helpu.
- Helpu i ddatblygu a gweithredu cynlluniau effeithiol drwy gymryd rhan mewn trafodaethau neu asesiadau risg straen. Bydd angen i'ch rheolwr gael gwybodaeth gennyh, felly sicrhewch eich bod yn cwblhau unrhyw holiaduron pan ofynnir i chi wneud hynny a rhowch atebion agored ac onest. Os ydych yn poeni am gyfrinachedd neu unrhyw ran arall o'r broses, siaradwch â chynrychiolydd diogelwch eich undeb llafur, eich cynrychiolydd cyflogeion neu'ch rheolwr. Byddant yn gallu rhoi cymorth neu gyngor i chi.
- Gwirfoddolwch i gymryd rhan mewn grwpiau trafod, cyfarfodydd cynlluniau gweithredu ac ati. Fe'u cynhelir er eich mwyn chi, a bydd angen eich help ar eich rheolwyr i benderfynu beth fydd yn gweithio a beth na fydd yn gweithio.
- Cofiwch fod ymgyngori yn broses ddwy ffordd. Rhaid i'ch rheolwyr ystyried eich barn wrth benderfynu pa gamau i'w cymryd, a rhaid iddynt eich hysbysu o'r rhesymau dros eu penderfyniadau.
- Darllenwch bob gohebiaeth. Sicrhewch eich bod yn deall y rheswm dros benderfyniadau a rhowch adborth lle bydd ei angen.
- Mynychwch unrhyw gyrsiau hyfforddi ar reoli straen a drefnir gan eich cyflogwr, a fydd yn eich helpu i ddeall straen a sut i ymdrin ag ef.

Beth y dylwn ei wneud os byddaf yn teimlo o dan straen?

Ceisiwch nodi'r ffactorau sy'n ei achosi a beth y gallwch ei wneud i wella'r sefyllfa. Yn ddelfrydol, dywedwch wrth eich rheolwr cyn gynted â phosibl. Os yw eich straen yn gysylltiedig â gwaith, bydd hyn yn rhoi cyfle iddo helpu ac atal y sefyllfa rhag gwaethygu. Hyd yn oed os nad yw'n gysylltiedig â gwaith, efallai y bydd yn gallu gwneud rhywbeth i leihau rhywfaint o'r pwysau arnoch.

Os mai eich rheolwr llinell sy'n achosi'r pwysau, edrychwch i weld pa weithdrefnau sydd ar waith i ymdrin â hyn. Os nad oes unrhyw weithdrefnau perthnasol, siaradwch â'ch cynrychiolydd undeb llafur neu'ch cynrychiolydd cyflogeion a all roi cyngor ar amrywiaeth o bynciau sy'n gysylltiedig â gwaith. Fel arall, gallwch siarad â'ch adran Adnoddau Dynol neu Raglen Cymorth i Gyflogeion/gwasanaeth cwnsela os ydynt yn bodoli.

Mae llawer o gyflogeion yn amharod i drafod straen yn y gwaith, oherwydd y stigma sy'n gysylltiedig ag ef. Maent yn ofni y bydd pobl yn meddwl eu bod yn wan. Ond nid gwendid yw straen, a gall ddigwydd i unrhyw un. Cofiwch: ni ddylai unrhyw gyflogwr achosi straen sy'n gysylltiedig â gwaith i'w cyflogeion, ac mae hyn yn broblem y dylech chi a'ch cyflogwr ei chymryd o ddifrif.

'Straen yn y gweithle yw un o'r ffactorau mwyaf sy'n achosi absenoldeb ymhlith cyflogeion - ac mae hefyd yn un o'r materion mwyaf anodd i'w reoli. Bydd y Safonau Rheoli yn helpu cyflogwyr i nodi a rheoli straen yn y gwaith drwy ddarparu fframwaith ar gyfer nodi ffactorau penodol sy'n achosi straen, yn ogystal ag atebion cyflawnadwy.' CIPD

Beth yw Safonau Rheoli HSE a sut maent yn gweithio?

O dan gyfraith y DU, mae 'dyletswydd gofal' ar gyflogwyr i ddiogelu iechyd, diogelwch a lles pob cyflogai yn y gwaith. Mae'n rhaid iddynt hefyd asesu'r risgiau sy'n deillio o beryglon yn y gwaith gan gynnwys straen sy'n gysylltiedig â gwaith.

Er mwyn helpu cyflogwyr i ddeall sut i gynnal asesiad risg ar gyfer straen sy'n gysylltiedig â gwaith, mae HSE wedi nodi chwe maes allweddol (neu 'ffactor risg') a all achosi straen sy'n gysylltiedig â gwaith, sef:

- **gofynion** eich swydd;
- eich **rheolaeth** dros eich gwaith;
- y **gefnoagaeth** a gewch gan reolwyr a chydweithwyr;
- eich **cydberthnasau** yn y gwaith;
- eich **rôl yn y sefydliad**;
- **newid** a sut y caiff ei reoli.

Mae angen i'ch cyflogwr feithrin dealltwriaeth fanwl o'r ffactorau risg hyn yn eich gwaith, nodi pa feysydd a allai fod yn peri problemau, a gweithio gyda chyflogaion a'u cynrychiolwyr i gymryd camau i leihau'r problemau hyn.

Er mwyn helpu gyda hyn, mae HSE wedi cynhyrchu ei Safonau Rheoli, gan gynnwys targedau i sefydliadau anelu atynt. Mae un safon ar gyfer pob ffactor risg. Mae 'gofynion', er enghraifft, yn cwmpasu materion fel baich gwaith, patrymau gwaith a'r amgylchedd gwaith, ac mae'n cynnwys canllawiau ar beth ddylai fod yn digwydd yn eich sefydliad os yw'r Safon yn cael ei chyflawni.

Yn ogystal â helpu eich rheolwyr i ddeall achosion straen yn y gwaith, mae proses y Safonau yn darparu ffordd o asesu sut mae eich gweithle yn perfformio, ac yn rhoi syniadau o ran sut i wella.

Y targed yw y dylai pob sefydliad gyfateb i berfformiad yr 20% uchaf o gyflogwyr sy'n llwyddo i leihau achosion o straen sy'n gysylltiedig â gwaith i'r eithaf. Mae hyn yn golygu y bydd angen i'ch cyflogwr:

- asesu'r risg ac achosion posibl straen yn eich sefydliad - er enghraifft drwy edrych ar gofnodion absenoldeb oherwydd salwch neu arolygon agwedd, neu gynnal arolygon neu grwpiau ffocws penodol yn gysylltiedig â straen;
- defnyddio'r rhain i asesu sut mae'r sefydliad yn perfformio mewn perthynas â'r chwe ffactor risg. Mae hyn yn cynnwys rheolwyr yn siarad â'u timau er mwyn nodi ffactorau penodol sy'n achosi straen;
- penderfynu ar dargedau ar gyfer gwelliant a chynlluniau gweithredu, drwy ymgynghori â staff neu eu cynrychiolwyr.

'Mae'r TUC yn croesawu'r safonau hyn. Gan nad oes deddfwriaeth, dyma'r dull mwyaf effeithiol y gall cyflogwyr ei ddefnyddio i helpu i atal yr epidemig o salwch sy'n gysylltiedig â straen. Ein gobaith yw y bydd cyflogwyr yn gweithio gyda chynrychiolwyr diogelwch a stiwardiaid i'w defnyddio ymhob gweithle.' TUC

Canfod mwy

Y Gymdeithas Rheoli Straen Ryngwladol^{DU}

Mae'r Gymdeithas Rheoli Straen Ryngwladol (ISMA) yn un o'r sefydliadau mwyaf, ehangaf ac sy'n tyfu gyflymaf yn y byd i weithwyr proffesiynol ym maes Rheoli Straen. Mae cangen y DU, ISMA^{DU}, yn elusen gofrestrdedig (rhif 1088103, ac yn gwmni cyfyngedig drwy warant rhif 4079657) gydag aelodaeth broffesiynol amlddisgyblaeth.

Mae'n bodoli i hyrwyddo gwybodaeth gadarn ac arfer gorau o ran atal, lleihau a rheoli achosion o straeu personol a straeu sy'n gysylltiedig â gwaith. Mae hefyd yn pennu safonau proffesiynol i'w haelodau ac yn cymeradwyo hyfforddwy. Ewch i www.isma.org.uk i gael rhagor o wybodaeth.

Gallwch hefyd edrych ar:

- wefan Acas www.acas.org.uk; a
- gwefan CIPD www.cipd.co.uk.

HSE

Ar 3 Tachwedd 2004, lansiodd HSE y Safonau Rheoli a'r offer i helpu cyflogwyr a chyflugeion i weithio gyda'i gilydd i atal achosion o straeu gormodol sy'n gysylltiedig â gwaith. Bydd gwefan HSE ar straeu www.hse.gov.uk/stress yn helpu sefydliadau i gyflawni eu dyletswydd gofal bresennol a'u dyletswydd i asesu'r risg o straeu sy'n gysylltiedig â gwaith.

Mae'r safonau yn diffinio nodweddion, neu ddiwylliant, sefydliad lle y mae straeu yn cael ei reoli'n effeithiol. Mae'r pecyn offer yn cynnwys arolwg a model gwelliant parhaus sy'n galluogi sefydliadau i gymharu eu hunain ag eraill.

Am ragor o wybodaeth gweler cyhoeddiad HSE *Managing the causes of work-related stress: A step-by-step approach using the Management Standards HSG218* (Ail argraffiad) HSE Books 2007
ISBN 978 0 7176 6273 9

Gwybodaeth bellach

Mae cyhoeddiadau HSE sydd ar werth ac am ddim ar gael trwy archebu drwy'r post gan HSE Books, PO Box 1999, Sudbury, Suffolk CO10 2WA
Ffôn: 01787 881165 Fax: 01787 313995 Gwefan: www.hsebooks.co.uk (Mae cyhoeddiadau HSE sydd ar werth ar gael hefyd o siopau llyfrau a gellir llwytho taflenni am ddim i lawr o wefan HSE: www.hse.gov.uk.)

Er mwyn cael gwybodaeth am iechyd a diogelwch ffoniwch Linell Wybodaeth HSE
Ffôn: 0845 345 0055 Ffacs: 0845 408 9566 Ffôn testun: 0845 408 9577
e-bost: hse.infoline@natbrit.com neu ysgrifennwch i Gwasanaethau Gwybodaeth HSE, Parc Busnes Caerffili, Caerffili CF83 3GG.

Mae'r daflen hon yn cynnwys nodiadau ar arfer da nad ydynt yn orfodol ond a allai fod yn ddefnyddiol wrth ystyried beth sydd angen i chi ei wneud.

Mae'r daflen hon ar werth mewn pecynnau o 15 o HSE Books,
ISBN 978 0 7176 6343 9 Ceir copïau unigol am ddim hefyd gan HSE Books.

© *Hawlfraint y Goron* Gellir atgynhyrchu'r cyhoeddiad hwn am ddim, heblaw at ddibenion hysbysebu, ardystio neu ddibenion masnachol. Cyhoeddwyd gyntaf 11/08 (cyhoeddwyd yn flaenorol fel MISC686 yn 2005). Dylid cydnabod y ffynhonnell fel HSE.