Mynd i'r afael â straen: Y Dull Safonau Rheoli

Cyflwyniad

Datblygwyd yr ymagwedd Safonau Rheoli gan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (HSE) i leihau lefelau straen sy'n gysylltiedig â gwaith a gofnodir gan weithwyr Prydain.

Y nod cyffredinol yw lleihau nifer y gweithwyr a fydd yn sâl o'r gwaith, neu sy'n methu â pherfformio'n dda yn y gwaith oherwydd straen. Rydym am i gyflogwyr weithio gyda gweithwyr a'u cynrychiolwyr i gyflawni'r Safonau Rheoli Straen a chyflwyno proses o welliant parhaus. Bydd hyn yn dda i weithwyr ac yn dda i fusnes.

Mae'r ymagwedd Safonau Rheoli yn rhoi'r help sydd ei angen ar reolwyr i gyflawni'r nodau hyn. Mae'n arddangos arfer da drwy asesu risg, yn galluogi mesur y sefyllfa bresennol gan ddefnyddio arolygon a dulliau eraill, ac mae'n hyrwyddo trafodaethau â gweithwyr i helpu i benderfynu ar y gwelliannau ymarferol y gellir eu gwneud.

Beth yw straen?

Straen yw'r adwaith andwyol y mae pobl yn ei gael o ganlyniad i ormod o bwysau neu fathau eraill o alwadau a roddir arnynt.

Ceir gwahaniaeth amlwg rhwng pwysau, a all roi hwb a chymhelliant i rywun, a straen, a all ddeillio pan fydd y pwysau hwn yn ormod.

Pam fod angen i ni fynd i'r afael â straen?

- Mae tua 1 person o bob 5 yn dweud bod eu gwaith naill ai'n llawer o straen neu'n llawer iawn o straen.
- Mae dros hanner miliwn o bobl wedi cofnodi eu bod yn profi straen sy'n gysylltiedig â gwaith ar lefel y credant sydd wedi'u gwneud yn sâl.
- Mae pob achos o salwch sy'n gysylltiedig â straen yn arwain at golli 29 diwrnod gwaith ar gyfartaledd. Cafodd cyfanswm o 13.4 miliwn o ddiwrnodau gwaith eu colli o ganlyniad i straen, iselder ysbryd a phryder yn 2001.
- Mae cost straen sy'n gysylltiedig â gwaith i gymdeithas rhwng £3.7 biliwn a £3.8 biliwn y flwyddyn (prisiau 1995/96).

Beth yw'r Safonau Rheoli ar gyfer Straen sy'n gysylltiedig â Gwaith?

Cynlluniwyd y Safonau a'r prosesau ategol er mwyn:

- helpu i symleiddio'r broses o asesu risg ar gyfer straen;
- annog cyflogwyr, gweithwyr a'u cynrychiolwyr i weithio mewn partneriaeth er mwyn mynd i'r afael â straen sy'n gysylltiedig â gwaith ar draws y sefydliad;
- darparu ffon fesur y gall sefydliadau fesur eu perfformiad yn ei herbyn wrth fynd i'r afael â phrif achosion o straen.

Mae'r Safonau Rheoli yn diffinio nodweddion, neu ddiwylliant sefydliad ble y caiff straen ei reoli'n effeithiol. Cânt eu rhestru yma a gellir dod o hyd iddynt hefyd ar www.hse.gov.uk/stress/standards ynghyd â phecyn cymorth cynhwysfawr.

Mae'r Safonau Rheoli yn cwmpasu chwe maes cynllunio gwaith allweddol, sy'n gysylltiedig ag iechyd a lles gwael, cynhyrchiant is a mwy o absenoldeb salwch os na chânt eu rheoli'n gywir. Hynny yw, mae'r chwe Safon Rheoli yn cwmpasu prif ffynonellau straen yn y gwaith, sef:

- Galw – megis baich gwaith, patrymau gweithio a'r amgylchedd gweithio.
- Rheolaeth – megis faint o lais sydd gan berson yn y ffordd y mae'n gwneud ei waith.
- Cefnogaeth – megis yr anogaeth, nawdd ac adnoddau a ddarperir gan y sefydliad, rheolwyr llinell a chydweithwyr.
- Cysylltiadau – megis hyrwyddo gweithio'n bositif i osgoi gwrthdaro a delio ag ymddygiad annerbyniol.
- Rôl – megis a yw pobl yn deall eu rôl o fewn y sefydliad a ph'un a yw'r sefydliad yn sicrhau nad oes ganddynt rolau sy'n gwrthdaro.
- Newid – megis sut y caiff newid sefydliadol (bach neu fawr) ei reoli a'i gyfleu yn y sefydliad.

Mae'n ddyletswydd ar gyflogwyr i sicrhau y caiff risgiau sy'n deillio o waith eu rheoli'n gywir. Mae'r ymagwedd Safonau Rheoli yn helpu cyflogwyr i weithio gyda'u gweithwyr a'u cynrychiolwyr i ymgymryd ag asesiadau risg ar gyfer straen.

Sut y gallaf asesu perfformiad yn erbyn y Safonau Rheoli?

- Defnyddiwch wybodaeth bresennol i weld sut y mae eich sefydliad yn perfformio. Gallai data absenoldeb salwch neu drosiant staff helpu, yn ogystal ag unrhyw arolygon a gynhaliwyd gennych i gael safbwyntiau gweithwyr.
- Defnyddiwch arolwg a ddatblygwyd gan HSE i ddangos perfformiad yn erbyn y Safonau.
- Edrychwch ar wefan y Safonau Rheoli www.hse.gov.uk/stress/standards i gael rhagor o wybodaeth ac i ddefnyddio arolwg HSE ('Dangosyddion ar gyfer straen sy'n gysylltiedig â gwaith').

Mae'n bwysig cofio os byddwch yn defnyddio data presennol neu arolwg HSE bydd angen i chi barhau i siarad â gweithwyr a'u cynrychiolwyr i wirio'r canfyddiadau ac asesu'r hyn sy'n digwydd yn lleol.

Beth os na fyddaf am ddefnyddio arolygon?

- Dylech gynnal trafodaethau gyda gweithwyr ar unwaith.
- Dylech amlinellu pwysigrwydd mynd i'r afael â straen a thrafod y datganiadau yn y Safonau gyda sampl sy'n cynrychioli eich gweithwyr.
- Dylech sicrhau y gall gweithwyr fynegi eu barn yn onest, ee dylech ystyried cynnwys rhywun arall yn y broses fel na fydd gweithwyr ofn lleisio eu barn.
- Dylech gofnodi'r hyn mae gweithwyr yn ei ddweud, a fydd yn eich helpu i flaenoriaethu a rhoi cofnod i chi allu edrych arno yn y dyfodol.
- Dylech barhau i ddefnyddio'r dulliau presennol i siarad â gweithwyr am faterion sy'n effeithio arnynt yn y gwaith, ee cyfarfodydd staff rheolaidd, sgyrsiau am ddulliau cymorth, neu arolygon perfformiad.
- Dylech edrych ar arweiniad HSE *Mynd i'r afael â straen sy'n gysylltiedig â gwaith* (HSG218) sydd ond ar gael yn y pecyn *Atebion go iawn, pobl go iawn*.

Beth os byddaf yn canfod problemau?

Os gwelwch fod eich amodau gwaith yn peri pryder i'ch gweithiwyr, dylech weithio gyda hwy a'u cynrychiolwyr i ddod o hyd i atebion ymarferol. Mae enghreifftiau o'r hyn y mae sefydliadau eraill wedi'i wneud yn *Atebion go iawn, pobl go iawn* (ISBN 0 7176 2767 5 sydd ar gael gan HSE Books, Ffôn: 01787 881165, www.hsebooks.co.uk) ac wefan straen HSE www.hse.gov.uk/stress.

Yr Safonau Rheoli ar gyfer Straen sy'n gysylltiedig â Gwaith

Galw

Yn cynnwys materion fel baich gwaith, patrymau gweithio a'r amgylchedd gweithio

Y safon yw:
- bod gweithwyr yn nodi y gallant ymdopi â gofynion eu swyddi; a
- bod systemau ar waith yn lleol i ymateb i unrhyw bryderon unigol.

Beth ddylai fod yn digwydd/yr hyn y dylid ei gyflawni:
- mae'r sefydliad yn darparu gofynion digonol a chyraeddadwy i weithwyr mewn cysylltiad â nifer yr oriau gwaith y cytunwyd arnynt;
- caiff sgiliau a gallu pobl eu cyfateb â gofynion y swydd;
- caiff swyddi eu cynllunio i fod o fewn gallu gweithwyr; a
- mynd i'r afael â phryderon gweithwyr am eu hamgylchedd gwaith.

Rheolaeth

Faint o lais sydd gan y person yn y ffordd maent yn gwneud eu gwaith

Y safon yw:
- bod gweithwyr yn nodi y gallant leisio barn ar y ffordd maent yn gwneud eu gwaith; a
- bod systemau ar waith yn lleol i ymateb i unrhyw bryderon unigol.

Beth ddylai fod yn digwydd/yr hyn y dylid ei gyflawni:
- ble y bo'n bosibl, dylai gweithwyr gael rheolaeth dros gyflymder eu gwaith;
- caiff gweithwyr eu hannog i ddefnyddio eu sgiliau a'u cymhelliant i wneud eu gwaith;
- ble y bo'n bosibl, caiff gweithwyr eu hannog i ddatblygu sgiliau newydd i'w helpu i ymgymryd â gwaith newydd a mwy heriol;
- mae'r sefydliad yn annog gweithwyr i ddatblygu eu sgiliau;
- mae gan weithwyr lais o ran y seibiannau y gellir eu cymryd; ac
- ymgynghorir â gweithwyr yngl?n â'u patrymau gwaith.

Cefnogaeth

Yn cynnwys annog, nawdd ac adnoddau a ddarperir gan y sefydliad, rheolwyr llinell a chydweithwyr

Y safon yw:
- bod gweithwyr yn nodi eu bod yn cael digon o wybodaeth a chefnogaeth gan eu cydweithwyr a'u rheolwyr; a
- bod systemau ar waith yn lleol i ymateb i unrhyw bryderon unigol.

Beth ddylai fod yn digwydd/yr hyn y dylid ei gyflawni:
- mae gan y sefydliad bolisïau a gweithdrefnau i roi digon o gymorth i weithwyr;
- mae systemau ar waith i alluogi ac annog rheolwyr i gefnogi eu staff;
- mae systemau ar waith i alluogi ac annog gweithwyr i gefnogi eu cydweithwyr;
- mae gweithwyr yn gwybod pa gymorth sydd ar gael a sut a phryd i gael mynediad iddo;
- mae gweithwyr yn gwybod sut i gael mynediad i'r adnoddau angenrheidiol i gyflawni eu swydd; ac
- mae gweithwyr yn cael adborth rheolaidd ac adeiladol.

Cysylltiadau

Mae'n cynnwys hyrwyddo'r broses o weithio'n bositif i osgoi gwrthdaro a delio ag ymddygiad annerbyniol

Y safon yw:
- bod gweithwyr yn nodi nad ydynt yn ddioddef unrhyw fath o ymddygiad annerbyniol, ee bwlio yn y gwaith; a
- bod systemau ar waith yn lleol i ymateb i unrhyw bryderon unigol.

Beth ddylai fod yn digwydd/yr hyn y dylid ei gyflawni:
- mae'r sefydliad yn hyrwyddo pob math o ymddygiad positif yn y gwaith i osgoi gwrthdaro a sicrhau tegwch;
- bod gweithwyr yn rhannu gwybodaeth sy'n berthnasol i'w gwaith;
- bod y sefydliad wedi cytuno ar bolisïau a gweithdrefnau i atal neu ddatrys ymddygiad annerbyniol;
- bod systemau ar waith i alluogi ac annog rheolwyr i ddelio

ag ymddygiad annerbyniol; a
- bod systemau ar waith i alluogi ac annog gweithwyr i gofnodi achosion o ymddygiad annerbyniol.

Rôl

P'un a yw pobl yn deall eu rôl o fewn y sefydliad a ph'un a yw'r sefydliad yn sicrhau nad oes gan bobl rolau sy'n gwrthdaro

Y safon yw:
- bod gweithwyr yn nodi eu bod yn deall eu rôl a'u cyfrifoldebau; a
- bod systemau ar waith yn lleol i ymateb i unrhyw bryderon unigol.

Beth ddylai fod yn digwydd/yr hyn y dylid ei gyflawni:
- bod y sefydliad, gymaint â phosibl, yn sicrhau bod y gwahanol ofynion y mae'n ei roi ar weithwyr yn gytûn;
- bod y sefydliad yn darparu gwybodaeth i alluogi gweithwyr i ddeall eu rôl a'u cyfrifoldebau;
- bod y sefydliad, gymaint â phosibl, yn sicrhau bod y gofynion y mae'n eu rhoi ar ei weithwyr yn glir; a
- bod systemau ar waith i alluogi gweithwyr i godi pryderon am unrhyw ansicrwydd neu wrthdaro sydd ganddynt am eu rôl a'u cyfrifoldebau.

Newid

Sut y caiff newid sefydliadol (mawr neu fach) ei reoli a'i gyfleu yn y sefydliad

Y safon yw:
- bod gweithwyr yn nodi bod y sefydliad yn cysylltu â hwy yn aml pan fyddant yn mynd drwy newid sefydliadol; a
- bod systemau ar waith yn lleol i ymateb i unrhyw bryderon unigol.

Beth ddylai fod yn digwydd/yr hyn y dylid ei gyflawni:
- bod y sefydliad yn darparu gwybodaeth amserol i weithwyr i'w galluogi i ddeall y rhesymau dros newidiadau arfaethedig;
- bod y sefydliad yn sicrhau bod digon o ymgynghori â gweithwyr ynglŷn â newidiadau a'i fod yn rhoi cyfle i weithwyr ddylanwadu ar gynigion;
- bod gweithwyr yn ymwybodol o effaith debygol unrhyw newidiadau yn eu swyddi. Os bydd angen, rhoddir hyfforddiant i weithwyr i gefnogi unrhyw newidiadau yn eu swyddi;
- bod gweithwyr yn ymwybodol o amserlenni ar gyfer newidiadau;
- bod gan weithwyr fynediad i gymorth perthnasol yn ystod newidiadau.

Rhagor o wybodaeth

Mae cyhoeddiadau wedi'u prisio ac am ddim HSE ar gael drwy archeb bostio gan HSE Books, PO Box 1999, Sudbury, Suffolk CO10 2WA Ffôn: 01787 881165 Ffacs: 01787 313995 Gwefan: www.hsebooks.co.uk
(Mae cyhoeddiadau wedi'u prisio HSE hefyd ar gael o siopau llyfrau a gellir llwytho taflenni am ddim ar wefan HSE: www.hse.gov.uk.)

I gael gwybodaeth am iechyd a diogelwch ffoniwch Llinell Wybodaeth HSE Ffôn: 0845 345 0055 Ffacs: 02920859260 e-bost: hseinformationservices@natbrit.com neu ysgrifennwch at Gwasanaethau Gwybodaeth HSE, Parc Busnes Caerffili, Caerffili CF83 3GG.

Mae'r daflen hon yn cynnwys nodiadau ar arfer da nad ydynt yn orfodol ond y gallai fod o ddefnydd i chi wrth ystyried yr hyn y dylech ei wneud.

© ⓗ *Hawlfraint y Goron* Mae croeso i chi atgynhyrchu'r cyhoeddiad hwn, ar wahân i'w atgynhyrchu at ddibenion hysbysebu, gorfodi neu at ddibenion masnachol. Cyhoeddwyd gyntaf 03/05. Dylech gydnabod HSE fel y ffynhonnell.

Argraffwyd a chyhoeddwyd gan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch INDG406(W) 06/05 C1500