

# Gweithio gyda'n gilydd i leihau straen yn y gwaith

Canllaw i gyflogwyr



Mae hyn yn fersiwn  
**Cwmraeg** o'r daflen  
INDG424, a gyhoeddwyd  
11/08 yw hwn

## Beth yw straen yn ymwneud â'r gwaith, a pham bod angen i ni ei dactlo?

Mae gwahaniaeth rhwng straen a phwysau. Mae pawb ohonom dan bwysau yn ddyddiol, ac rydym ei angen i'n hysgogi ac i'n galluogi i berfformio ar ein gorau. Pan fyddwn ni'n profi gormod o bwysau heb gyfle i adfer y byddwn yn dechrau teimlo straen. Diffiniad yr HSE o straen yw'r 'adwaith andwyol gan unigolyn i bwysau difrifol neu ofynion eraill a osodir arnynt'.

Mae pawb ohonom yn gallu teimlo dan straen ar adegau pan fyddwn yn teimlo bod popeth yn ormod, pan fydd pethau yn drech na ni, neu pan fyddwn yn teimlo nad ydym yn gallu ymdopi. Mae'n effeithio arnom mewn gwahanol ffyrdd ar wahanol adegau ac yn aml mae o ganlyniad i gyfuniad o ffactorau yn ein bywydau gwaith a phersonol.

Gellir tactlo straen yn ymwneud â'r gwaith trwy weithio gyda'ch cyflogwr i ganfod materion materion wrth eu gwraidd a chytuno ar ddulliau realistig ac ymarferol i dactlo'r rhain.

I helpu i wneud hyn, mae'r HSE wedi cynhyrchu Safonau Rheoli a chanllawiau ar straen yn gysylltiedig â'r gwaith ar gyfer cyflogwyr a chyflogeion a'u cynrychiolwyr (ar gael ar [www.hse.gov.uk/stress](http://www.hse.gov.uk/stress)). Mae'r daflen hon, a gynhyrchwyd gan yr HSE a'r International Stress Management Association UK, ac a gefnogir gan Acas, CIPD, LGE a'r TUC, yn esbonio beth yw'r rhain a beth allwch chi ei wneud i helpu'ch cyflogwr i'ch helpu chi. Gallwch hefyd gael rhagor o wybodaeth trwy ymweld â'r gwefannau a restrir yn 'Mwy o wybodaeth'.

*'Mae straen yn aml yn symptom o gysylltiadau cyflogaeth gwael a gall effeithio'n ddifrifol ar gynhyrchiant. Mae sefydliadau sy'n siarad yn rheolaidd gyda'u cyflogeion ac sydd â systemau a gweithdrefnau cadarn i ddelio â materion fel absenoldeb a disgyblaeth yn llawer mwy tebygol o osgoi straen yn gysylltiedig â'r gwaith ac i allu delio â sefyllfaoedd a allai achosi straen pan fyddant yn codi.'* Acas

## Beth mae Safonau Rheoli yn ei olygu i mi?

O ganlyniad i Safonau Rheoli'r HSE:

- Bydd gan eich rheolwr fynediad at gyngor i helpu i wella ei ddealltwriaeth o straen ac i'w ystyried yn fater difrifol.
- Os ydych chi'n profi straen yn gysylltiedig â'r gwaith, dylech gael gwrandawriad a dylai cymorth fod ar gael gan eich rheolwr, undeb llafur neu gynrychiolwr cyflogeion.
- Yn y gorffennol, roedd achosion straen yn hysbys ond ychydig iawn 'os o gwbl' a wnaethpwyd i'w datrys. Mae'r Safonau yn golygu y bydd rhaid i reolwyr weithio gyda chi i ganfod datrysiadau nawr, felly dylai'r problemau leihau gydag amser.
- Mae'r prosesau sy'n gysylltiedig â'r Safonau yn golygu y bydd cyflogeion a'u cynrychiolwyr yn cael cyfle i roi eu barn ac i helpu i greu cynlluniau gweithredu i helpu i leihau straen yn y gwaith.

## **Beth yw fy rôl?**

Fel cyflogai, mae gennych hawl i gael diogelu eich iechyd a diogelwch yn y gwaith. I ddiogelu eich hawliau yn y gwaith, dylech:

- Gyfarwyddo'ch hun â ffactorau risg a Safonau Rheoli'r HSE er mwyn i chi allu cyfrannu'n fwy cyflawn i drafodaethau.
- Siarad â chynrychiolydd diogelwch eich undeb neu'ch cynrychiolwr cyflogeion (os oes un) ynglŷn â dull Safonau Rheoli eich cyflogwr. Os nad oes gennych undeb neu gymdeithas staff, gallwch hefyd siarad â'ch rheolwr llinell, cydweithiwr, eich adran adnoddau dynol neu rywun yr ydych yn ymddiried ynddynt sy'n gallu helpu.
- Helpu i ddatblygu a sefydlu cynlluniau effeithiol trwy gymryd rhan mewn trafodaethau neu asesiadau risg straen. Bydd eich rheolwr angen gwybodaeth gennych chi, felly gwnewch yn siŵr eich bod yn cwblhau unrhyw holiaduron pan ofynnir i chi wneud hynny a rhoi atebion agored a gonest. Os ydych chi'n poeni am gyfrinachedd neu unrhyw ran arall o'r broses, siaradwch â'ch cynrychiolydd diogelwch undeb llafur, neu'ch cynrychiolydd cyflogeion neu'ch rheolwr. Byddant yn gallu rhoi cymorth neu gyngor i chi.
- Gwirfoddoli i fynychu grwpiau trafod, cyfarfodydd cynllunio gweithredu ac ati. Maent er eich lles chi a bydd eich rheolwyr angen eich cymorth i helpu penderfynu beth fydd yn gweithio i chi a beth na fydd.
- Cofio bod ymgynghoriad yn broses ddwy ffordd. Rhaid i'ch rheolwyr ystyried eich barn wrth benderfynu pa gamau i'w cymryd, a rhaid cyfathrebu'r rhesymau dros eu penderfyniadau.
- Darllen pob cyfathrebiad. Gwnewch yn siŵr eich bod yn deall y rheswm dros benderfyniadau a darparu adborth os oes angen.
- Mynychu unrhyw gyrsiau rheoli straen a drefnwyd gan eich cyflogwr, a fydd yn eich helpu i ddeall straen a sut i ddelio â hyn.

## **Beth ddylwn i'w wneud os byddaf dan straen?**

Ceisiwch nodi'r achosion a beth allwch chi wneud i wella pethau. Yn ddelfrydol, rhowch wybod i'ch rheolwr yn gynnar. Os yw'ch straen yn gysylltiedig â'r gwaith, bydd hyn yn rhoi cyfle iddynt helpu ac atal y sefyllfa rhag gwaethygu. Hyd yn oed os nad yw'n ymwneud â'r gwaith, efallai y bydd yn gallu gwneud rhywbeth i leihau rhywfaint o'r pwysau.

Os mai ffynhonnell y pwysau yw'ch rheolwr llinell, dysgwch beth yw'r gweithdrefnau i ddelio â hyn. Os nad oes unrhyw rhai, siaradwch â'ch cynrychiolydd undeb llafur neu gynrychiolydd cyflogeion sy'n gallu darparu cyngor ar ystod o bynciau yn gysylltiedig â'r gwaith. Neu, gallwch siarad â'ch adran AD neu Raglen cymorth Cyflogeion/gwasanaeth cynghori os oes un ar gael.

Mae nifer o gyflogeion yn gyndyn i siarad am straen yn y gwaith, oherwydd y stigma sy'n gysylltiedig â hyn. Maent yn ofni y byddant yn cael eu hystyried i fod yn wan. Ond nid yw straen yn wendid, a gall ddigwydd i unrhyw un. Cofiwch: ni ddylai unrhyw gyflogwr wneud eu cyflogeion yn destun straen yn gysylltiedig â'r gwaith, ac mae hyn yn fater y dylech chi a'ch cyflogwr ei ystyried o ddifrif.

*'Mae straen yn gysylltiedig â'r gwaith yn un o'r achosion mwyaf o absenoldeb cyflogeion – a hefyd yn un o'r materion anoddaf i'w reoli. Bydd y Safonau Rheoli yn helpu cyflogwyr i ganfod a rheoli straen yn y gwaith trwy ddarparu fframwaith i ddynodi achosion penodol straen, yn ogystal â datrysiadau cyflawnadwy.'* CIPD

## Beth yw Safonau rheoli'r HSE a sut maent yn gweithio?

Dan gyfraith y Deyrnas Unedig, mae gan gyflogwyr 'ddyletswydd gofal' i ddiogelu iechyd, diogelwch a lles cyflogeion tra'u bod yn y gwaith. Rhaid iddynt hefyd asesu'r risgiau sy'n codi o beryglon yn y gwaith, yn cynnwys straen yn ymwneud â'r gwaith.

I helpu cyflogwyr i ddeall sut i wneud asesiad risg ar gyfer straen yn ymwneud â'r gwaith, mae'r HSE wedi nodi chwe maes allweddol (neu 'ffactorau risg') all achosi straen yn ymwneud â'r gwaith, sef:

- **gofynion** eich swydd;
- eich **rheolaeth** dros eich gwaith;
- y **gefnogaeth** a dderbyniwch gan reolwyr a chydweithwyr;
- eich **perthnasau** yn y gwaith;
- eich **rôl yn y sefydliad**;
- **newid** a sut y'i rheolir.

Mae angen i'ch cyflogwr gael dealltwriaeth fanwl o sut olwg fydd ar y ffactorau risg hyn ble byddwch yn gweithio, nodi pa feysydd all fod yn cyflwyno problemau, a gweithio gyda chyflogeion a'u cynrychiolwyr i weithredu i leihau'r problemau hyn.

I helpu yn hyn o beth, mae'r HSE wedi cynhyrchu Safonau Rheoli, yn cynnwys targedau i sefydliadau anelu tuag atynt. Mae yna un safon ar gyfer pob ffactor risg. Mae 'Galwadau', er enghraifft, yn cwmpasu materion fel llwyth gwaith, patrymau gwaith a'r amgylchedd gwaith, ac yn cynnwys canllaw ar yr hyn ddylai fod yn digwydd yn eich sefydliad os yw'r Safon yn cael ei chyflawni.

Yn ogystal â helpu'ch rheolwyr i ddeall achosion straen yn y gwaith, mae'r broses Safonau yn darparu modd o asesu sut mae'ch gweithle yn perfformio, ac yn rhoi syniadau sut i wneud gwelliannau.

Y targed ar gyfer pob sefydliad yw bod cystal â pherfformiad yr 20% cyflogwr uchaf sy'n llwyddo i leihau straen yn ymwneud â'r gwaith. Mae hyn yn golygu y bydd angen i'ch cyflogwr:

- asesu'r risg ac achosion posibl straen yn eich sefydliad – er enghraifft trwy edrych ar gofnodion absenoldeb salwch neu arolygon agweddau, neu gyflawni arolygon neu grwpiau ffocws penodol yn ymwneud â straen;
- ddefnyddio'r rhain i asesu sut mae'r sefydliad yn perfformio parthed y chwe ffactor risg. Mae hyn yn cynnwys rheolwyr yn sgwrsio â'u timau i nodi 'manau poeth' straen;
- penderfynu ar dargedau gwelliant a chynlluniau gweithredu, mewn ymgynghoriad â staff neu eu cynrychiolwyr.

*'Mae'r TUC yn croesawu'r safonau hyn. Yn absenoldeb deddfwriaeth, dyma'r offeryn mwyaf effeithiol y gall cyflogwyr ei ddefnyddio i helpu i roi terfyn ar epidemig o salwch sy'n gysylltiedig â straen. Gobeithiwn y bydd cyflogwyr yn gweithio gyda chynrychiolwyr diogelwch a stiwardiaid i'w defnyddio ym mhob gweithle.'* TUC

## Cael gwybod mwy

### *The International Stress Management Association<sup>UK</sup>*

Mae'r International Stress Management Association (ISMA) yn un o sefydliadau mwyaf ei faint, mwyaf eang ac sy'n tyfu fwyaf cyflym y byd o weithwyr Rheoli Straen. Mae cangen y Deyrnas Unedig, ISMA<sup>UK</sup>, yn elusen gofrestredig (rhif 1088103, a chwmni wedi ei gyfyngu trwy warant rhif 4079657) gydag aelodaeth broffesiynol amlddisgyblaethol.

Mae'n bodoli i hyrwyddo gwybodaeth gadarn ac arfer gorau o ran atal, lleihau a rheoli straen personol ac yn ymwneud â'r gwaith. Mae hefyd yn gosod safonau proffesiynol ar gyfer aelodau ac yn cymeradwyo hyfforddwyr. Ewch i [www.isma.org.uk](http://www.isma.org.uk) am ragor o wybodaeth.

Gallwch hefyd ymweld â:

- gwefan Acas [www.acas.org.uk](http://www.acas.org.uk); a
- gwefan y CIPD [www.cipd.co.uk](http://www.cipd.co.uk).

### **HSE**

Ar 3 Tachwedd 2004, lansiodd yr HSE'r Safonau Rheoli ac offer i helpu cyflogwyr a chyflogeion i gydweithio i atal straen gormodol yn seiliedig ar waith. Bydd gwefan straen yr HSE ar [www.hse.gov.uk/stress](http://www.hse.gov.uk/stress) yn helpu sefydliadau i fodloni eu dyletswydd gofal presennol a'i dyletswydd i asesu'r risg o straen yn gysylltiedig â'r gwaith.

Mae'r safonau yn diffinio nodweddion, neu ddiwylliant, sefydliad pan fydd straen yn cael ei reoli'n effeithiol. Mae'r offeryn yn cynnwys arolwg a model gwelliannau parhaus sy'n galluogi sefydliadau i gymharu eu hunain ag eraill.

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


## Mwy o wybodaeth

Mae cyhoeddiadau wedi prasio ac am ddim yr HSE ar gael trwy'r post gan HSE Books, PO Box 1999, Sudbury, Suffolk CO10 2WA Ffôn: 01787 881165 Ffacs: 01787 313995 Gwefan: [www.hsebooks.co.uk](http://www.hsebooks.co.uk) (Mae cyhoeddiadau wedi prasio HSE hefyd ar gael gan siopau llyfrau a gellir lawrlwytho taflenni am ddim o wefan yr HSE: [www.hse.gov.uk](http://www.hse.gov.uk).)

Am wybodaeth ynglŷn ag iechyd a diogelwch, ffoniwch Linell Wybodaeth yr HSE: 0845 345 0055 Ffacs: 0845 408 9566 Ffôn testun: 0845 408 9577 ebost: [hse.infoline@natbrit.com](mailto:hse.infoline@natbrit.com) neu ysgrifennu at Gwasanaethau Gwybodaeth HSE, Parc Busnes Caerffili, Caerffili CF83 3GG.

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

Mae'r daflen hon ar gael mewn pecynnau wedi eu prasio o 15 copi gan HSE Books, ISBN 978 0 7176 6320 0. Mae copïau unigol ar gael am ddim gan HSE Books.

©  *Hawlfraint y Goron* Gellir atgynhyrchu'r cyhoeddiad hwn am ddim, ac eithrio ar gyfer dibenion hysbysebu neu fasnachol. Cyhoeddwyd gyntaf 11/08 (cyhoeddwyd yn flaenorol fel MISC686 yn 2005). Dylid cydnabod y ffynhonnell fel HSE.