



Rhiannon Ward Rheolwr Gweithrediadau

Mae Grŵp SilverCrest yn grŵp o gartrefi gofal wedi'u dylunio'n arbennig wedi'u lleoli yn Abertawe, Pen-y-bont ar Ogwr, Rhondda Cynon Taf, a Phontypridd yn Ne Cymru. Rydym yn ymroddedig i ddarparu gofal o'r ansawdd uchaf a meithrin cymunedau bywiog, gydag iechyd a lles preswylwyr yn brif flaenoriaeth.

Mae ein staff yn weithwyr proffesiynol gofalgarg, parchus ac ymroddedig sy'n rhannu ein gweledigaeth o ddarparu amgylchedd diogel a hapus. Mae gan ein preswylwyr y rhyddid i fyw mor annibynnol ag y dymunant gyda chefnogaeth lawn ein staff gwyb.

Pam wnaethoch chi lofnodi'r Addewid Cyflogwyr?

Fel grŵp cartrefi gofal, mae llesiant ein pobl yn hollbwysig, a hebddyn nhw, ni fyddem yn gallu darparu gofal o'r safon uchaf. Rydyn ni'n ymroi i ddarparu amgylchedd lle mae'r staff yn gwybod ei bod yn dderbyniol trafod eu hiechyd meddwl a dileu'r stigma sydd ynghlwm ag ef.

Mae gweithio ym maes gofal wastad wedi bod yn heriol, ond ar ôl y pandemig, roedd ein staff yn wynebu mwy o bwysau emosiynol, colled, diffyg adnoddau a llwythi gwaith trymach, pob un yn arwain at straen, gorbryder a gorflinder. Roedden ni'n gwybod bod angen i ni roi rhywbeth ar waith i gefnogi ein staff ymhellach a dyna pam y gwnaethom roi Rhaglen Cymorth i Weithwyr ar waith. Er bod rhai aelodau o'r staff wedi dewis yr opsiwn hwn, a oedd yn hynod fuddiol iddyn nhw, gwnaethom gydnabod nad oedd llawer o'r staff bob amser yn agored i drafod eu hiechyd meddwl a sut roedd yn effeithio arnyn nhw yn y gwaith ac adref, a hynny fwy na thebyg oherwydd y stigma o'i amgylch.

Ar ôl i ni glywed am y fenter hon, daethon ni'n ymwybodol o beth arall y mae modd ei wneud i helpu'r staff, a dyna pam rydyn ni wedi llofnodi'r Addewid Cyflogwyr.

Nawr, gan fod Amser i Newid Cymru ynghlwm, byddwn ni'n parhau i wneud newidiadau cadarnhaol yn y gweithle, gyda mwy o adnoddau a chymorth gan Hyrwyddwyr a Rheolwyr Amser i Newid Cymru.

Sut ydych chi'n hyrwyddo ymwybyddiaeth o iechyd meddwl?

Bydd ymwybyddiaeth o iechyd meddwl yn cael ei hyrwyddo'n effeithiol i'n gweithwyr trwy strategaeth gyfathrebu wedi'i thargedu.

I ddechrau, byddwn ni'n cynnal cyfarfod rheoli ac wedyn yn penodi Hyrwyddwyr sy'n Gyflogeion yn y pum cartref gofal a fydd yn cael hyfforddiant llawn gan Amser i Newid Cymru lle bydd pecyn gwybodaeth, cyfeiriadau clir a chysylltiadau brys wrth law. Fel sefydliad, byddwn yn rhannu ein hamcanion yn ymwneud ag ymwybyddiaeth iechyd meddwl gyda nhw hefyd.

Byddwn yn hyrwyddo diwrnodau ymwybyddiaeth cenedlaethol fel Diwrnod Amser i Siarad, Wythnos Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl a Mis Ymwybyddiaeth Straen. Yn ystod y rheini, bydd gweithwyr yn

cael cyfle i ddysgu mwy am y ffordd y gallan nhw wella'u hiechyd meddwl a'r gwasanaethau sydd ar gael iddyn nhw.

Rydyn ni newydd wella ein Rhaglen Llesiant Gweithwyr er mwyn iddyn nhw a'u ffrindiau a'u teulu gael cymorth iechyd emosiynol a meddyliol bob awr o'r dydd a'r nos. Rydym ni hefyd yn cynnal diwrnodau gwerthfawrogi staff mewnol, diwrnodau diolch a diwrnodau llesiant cyffredinol, sydd wedi'u dylunio i godi morâl a gwella'u hiechyd meddwl.

Bydd hyn i gyd yn cael ei hyrwyddo drwy ein cylchlythyrau mewnol, a fydd yn cynnwys astudiaethau achos gweithwyr, sy'n rhoi manylion ar y ffordd maen nhw wedi delio â thrafferthion iechyd meddwl a sut maen nhw wedi elwa ar ein cynigion llesiant, yn ogystal â chwestiynau cyffredin. Bydd gennym wasanaeth negeseuon testun, sy'n golygu y gallwn anfon gwybodaeth am ein cynigion llesiant a nodiadau atgoffa ar gymorth iechyd meddwl yn amlach. Bydd hyn yn cael ei wella hefyd gyda phosteri a deunydd darllen eraill yn ein hardaloedd staff. Pan fydd staff yn cael sesiynau goruchwyllo gyda rheolwyr, rydym ni wedi ychwanegu adran ar lesiant staff lle maen nhw'n cael eu hatgoffa o'n gwasanaethau cymorth. Mae hyn yn ein galluogi ni i gadw llygad ar ein gilydd a chefnogi ein gilydd.

Beth yw'r camau hirdymor y byddwch chi'n eu cymryd i alluogi amgylchedd llesiant meddyliol cadarnhaol yn eich gweithle?

Byddwn ni'n edrych ar gryfhau'r cymorth i'n Hyrwyddwyr sy'n Gyflogeion, gan gynyddu nifer y gwirfoddolwyr sy'n dod yn Hyrwyddwyr sy'n Gyflogeion o bosibl a sicrhau eu bod yn hyderus ac yn gyfforddus wrth gefnogi staff. Ein nod fydd eu tynnu at ei gilydd fel tîm, a fydd, gobeithio, yn cael ei oruchwyllo gan ein Harweinydd Llesiant. Bydd hyn o gymorth i ni gyrraedd ein nod o sefydlu rhwydweithiau cymorth i gymheiriaid neu 'systemau cyfeillio' ar draws y sefydliad, lle y gall staff roi cymorth emosiynol i'w gilydd a rhannu strategaethau ymdopi.

Rydym ni wrthi'n newid partneriaid adnoddau dynol allanol ac yn cynnal adolygiad llawn o'n polisïau adnoddau dynol. Byddwn yn annog ein harweinwyr a'n rheolwyr i arwain drwy esiampl drwy roi blaenoriaeth i'w hiechyd meddwl eu hunain a chefnogi mentrau llesiant staff yn weithredol. Bydd mwy o ffocws yn cael ei roi ar drefnu mentrau llesiant fel sesiynau ymwybyddiaeth ofalgar, gweithdai rheoli straen, neu raglenni gweithgarwch corfforol er mwyn cefnogi staff i gynnal eu hiechyd meddwl y bydd ein tîm gweithgareddau mewnol penodedig yn eu cefnogi.

Mae sicrhau ein bod yn meithrin diwylliant o ddidwylledd a chymorth, darparu cyfleoedd hyfforddi a datblygu parhaus, sicrhau bod adnoddau ar gael ar gyfer gwasanaethau iechyd meddwl a dangos ymrwymiad i arweinyddiaeth er mwyn hyrwyddo iechyd meddwl a llesiant meddyliol staff yn allweddol i sefydlu amgylchedd llesiant meddyliol cadarnhaol hirbarhaol. Felly, bydd hyn o gymorth i'n helpu i greu amgylchedd seicolegol ddiogel ar gyfer ein cydweithwyr, lle y gallan nhw godi llais, teimlo'n ddiogel i herio, bod yn agored, yn onest, yn agored i niwed a theimlo'n ddiogel i wneud camgymeriadau. Yn y pen draw, mae angen i staff wybod nad ydyn nhw ar eu pen eu hunain a'i bod hi'n bryd newid a siarad.

