

# Cynllun iechyd meddwl a lles

## Pum awgrym da ar gyfer ymgysylltu â staff ysgol

Y cynlluniau iechyd meddwl a llesiant mwyaf effeithiol yw'r rhai sy'n cael eu datblygu o ganlyniad i gyfranogiad a mewnbwn staff. Er y dylai uwch dimau arweinyddiaeth ddal y cynllun at ddibenion atebolrwydd, dylai'r hyn sydd wedi'i gynnwys yn y cynllun gael ei lywio gan fewnbwn staff.

Dylai llais y staff fod wrth galon y cynllun yn ystod ei ddatblygu, ei gyflwyno a phob tro y caiff ei adolygu. Isod mae pum awgrym da i uwch arweinwyr ar sut i ymgysylltu â staff wrth ddatblygu cynllun iechyd meddwl a llesiant:

### 1 Deall beth sydd ei angen ar eich staff

Lle bo'n bosibl ceisiwch sicrhau cyfranogiad llawn y staff fel bod llais pawb yn cael ei glywed, wrth i chi ddatblygu eich cynllun. Cynnal arolwg staff i ddeall yr anghenion presennol, lefelau llesiant ac i ddod i ddeall y mathau o gymorth y mae staff eu heisiau. Dylai canlyniad yr arolwg lywio'r mewnbwnau i'ch cynllun.

### 2 Canolbwyntiwch ar y lleisiau nad ydyn nhw'n cael eu clywed yn aml

Dim ond hyn a hyn y gall arolwg ei ddweud wrthyh. Mae deall anghenion penodol gwahanol grwpiau staff yn bwysig, yn enwedig canolbwyntio ar y lleisiau nas clywir yn aml. Gallai hyn gynnwys staff Du a Lleafrifoedd Ethnig, staff LGBTQI+, rhieni ac yn y blaen. Peidiwch â chymryd yn ganiataol bod gan bawb yr un anghenion neu'r un rhwystrau rhag cael mynediad at gymorth.

Mae hefyd yn bwysig chwalu'r rhwystrau rhwng athrawon/staff cymorth/ rolau nad ydynt yn rai addysgu. Dylai pawb gael yr un pwysigrwydd yn y cynllun.



**3**

### Clywed gan y rhai sydd â phrofiad byw

I bobl sy'n byw gyda phroblemau iechyd meddwl, mae'n bwysig bod eu lleisiau'n cael eu clywed a bydd cynllun iechyd meddwl a llesiant da yn rhoi sylw arbennig i'w hanghenion. Wrth ddatblygu eich cynllun mae'n bwysig ystyried y rhai sy'n byw gyda phroblemau iechyd meddwl a beth allai eu hanghenion cymorth fod. Mae hefyd yn bwysig gwrandao ar ystod o staff sy'n profi gwahanol fathau o broblemau iechyd meddwl, oherwydd bydd profiad pawb yn wahanol.

**4**

### Creu cyfleoedd ar gyfer adborth parhaus

Wrth ddatblygu eich cynllun mae'n bwysig neilltuo amser i staff roi adborth, cyn cytuno ar y fersiwn derfynol. Er mai uwch arweinwyr fydd yn cael y gymeradwyaeth derfynol, mae cael cytundeb ar y cyd bod y cynllun yn cynrychioli'r hyn sydd ei angen ar staff yn gam cadarnhaol i'w gymryd. Drwy gydol y broses o gyflawni'r cynllun, mae'n bwysig creu cyfleoedd ar gyfer adborth parhaus. Dylai'r cynllun gael ei adolygu'n rheolaidd, ei fesur yn ei erbyn a'i ddiweddarau. Dylid gwneud hyn i gyd gyda mewnbwn staff.

**5**

### Cyfathrebu, cyfathrebu a chyfathrebu

Gall lansio'r cynllun mewn digwyddiad penodol fynd yn bell o ran dangos i staff fod hyn yn flaenoriaeth, ond ni all stopio yn y fan honno. Mae cyfathrebu rheolaidd yn glŷn â sut mae'r cynllun yn dod yn ei flaen, beth sy'n mynd yn dda a beth sydd ddim yn mynd cystal, a rhannu llwyddiannau yn bwysig er mwyn dangos i staff nad dogfen ar y silff yn hel llwch yn unig yw'r cynllun! Dylai'r cynllun fod yn ddogfen fyw y bydd staff yn clywed amdani dro ar ôl tro. A chofiwch ddatlu'r buddugoliaethau!