

Croesawu gwirfoddolwyr sydd â phrofiad o afiechyd meddwl

Trosolwg

Cynlluniwyd y daflen wybodaeth hon i helpu eich mudiad i gydnabod gwerth croesawu gwirfoddolwyr sydd â phrofiad o afiechyd meddwl a chynnig cyngor ymarferol ar sut i greu amgylcheddau cynhwysol a chroesawgar. P'un a ydych chi'n cynnwys gwirfoddolwyr sydd â phrofiad bywyd o salwch meddwl am y tro cyntaf neu eisiau gwella'ch dull gweithredu presennol, bydd y wybodaeth hon yn eich helpu i ddenu, cefnogi ac ymgysylltu ag ystod ehangach o wirfoddolwyr, ac i baratoi ar gyfer senarios a all godi.

Ar y dudalen hon

- [Cefnogi gwirfoddolwyr sydd â phrofiad o afiechyd meddwl](#)
- [Croesawu gwirfoddolwyr sydd â phrofiad o afiechyd meddwl](#)
- [Pethau i'w hystyried](#)
- [Dathlu amrywiaeth, cynnwys a gwerthfawrogi pawb a rhoi cyfle cyfartal i bawb](#)
- [Rhagor o wybodaeth](#)
- [Cwestiynau Cynllun Gweithredu Llesiant Gwirfoddolwyr](#)

Cefnogi gwirfoddolwyr sydd â phrofiad o afiechyd meddwl

Mae ymwybyddiaeth o iechyd meddwl a llesiant pob gwirfoddolwr yn bwysig er mwyn darparu cyfle gwirfoddoli croesawgar, diogel ac ystyrlon lle gall gwirfoddolwyr ffynnu a helpu eich mudiad i wneud gwahaniaeth. Gall profiadau gwirfoddoli o ansawdd da gefnogi llesiant, gan wella agweddau ar lesiant yn benodol, drwy ddarparu ymdeimlad o bwrpas a chysylltiad, hyder a gwybodaeth.

Yn ogystal â chadw ethos sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn (ffocws ar gefnogi anghenion, dewisiadau a gwerthoedd pob unigolyn gwahanol ac unigryw) wrth gefnogi pobl â phrofiad bywyd, mae'n ddefnyddiol i fudiadau gael strategaeth syml ar gyfer iechyd meddwl. Dylai eich corff llywodraethu, eich rheolwyr, eich staff a'ch gwirfoddolwyr gytuno ar hyn a dylai amlinellu **eich ymrwymiad i gynnal ethos cadarnhaol o amgylch Iechyd Meddwl**. Yn ddelfrydol, eich nod yw bod yn amgylchedd iach yn feddyliol lle mae iechyd meddwl yn cael ei drafod yn agored yr un fath ag iechyd corfforol.

Ymhlith y ffyrdd y gallech ddangos hyn mae:

- Arddangos a hyrwyddo gwybodaeth sy'n annog pawb i ofalu am eu hiechyd meddwl a'u llesiant emosiynol.

- Gwneud addasiadau yn eich amgylchedd i ddarparu ar gyfer yr hyn y gallai fod ei angen ar *unigolyn* e.e. trefniadau eistedd i annog cysylltiad, mannau ymlacio i ganiatáu ar gyfer cyfnodau o dawelwch.
- Sicrhau bod gennych chi'r polisiau a'r gweithdrefnau cywir ar waith a'u bod ar gael i bawb os bydd angen.
- Darparu hyfforddiant i reolwyr gwirfoddoli i'w galluogi i ddeall, goruchwyllo a chefnogi gwirfoddolwyr sydd â phrofiad o afiechyd meddwl.
- Sicrhau bod gwirfoddolwyr yn teimlo'n rhan o'r tîm fel eu bod yn teimlo bod pobl yn eu gweld ac yn eu clywed ac nad ydynt yn cael eu hynysu. Gallwch chi wneud hyn, er enghraifft, drwy ofyn am eu mewnbwn ynghylch darparu gwasanaethau, eu trin fel yr arbenigwyr, sef yr hyn ydynt, neu greu cyfleoedd cymdeithasol sy'n cynnwys gwirfoddolwyr a staff eraill.
- Mae darparu cymorth gan gymheiriaid a/neu grwpiau i bobl sydd â phrofiad o afiechyd meddwl yn ddefnyddiol a gellir ei sefydlu i gefnogi, annog a rhannu arferion gorau.
- Dod o hyd i ffyrdd o gael pobl (staff a gwirfoddolwyr) i siarad am iechyd meddwl. Mae hyn yn cael gwared ar stigma ac ofn ynghylch afiechyd meddwl ac yn caniatáu i bobl roi gwybod i chi pan fyddant yn mynd drwy gyfnod anodd e.e. gweminarau sy'n codi ymwybyddiaeth, hyfforddiant ynghylch afiechyd meddwl a llesiant emosiynol, amser i ffwrdd o'r rôl i ofalu am eu hiechyd meddwl ac ad-dalu treuliau i bob gwirfoddolwr.

Cofiwch

Gallech chi hyrwyddo '[Pum Ffordd at Lesiant](#)' y Sefydliad Economeg Newydd, sef 'Cysylltu, Bod yn Egniol, Cymryd Sylw, Dal ati i Ddysgu a Rhoi'. Gallech chi gyflwyno'r rhain mewn trafodaethau tîm a sesiwn cynllunio staff a gwirfoddolwyr.

Croesawu gwirfoddolwyr sydd â phrofiad bywyd o afiechyd meddwl

Fel rheolwr gwirfoddoli

Mae'n bwysig estyn **croeso cadarnhaol** i bobl sydd â phrofiad bywyd o afiechyd meddwl. Mae crybwyll hyn yn y disgrifiad rôl (ac unrhyw ddeunydd darllen arall sy'n ymwneud â gwirfoddoli) sy'n cefnogi hyn yn hanfodol. Er enghraifft, 'rydym yn croesawu pobl o/sydd â ... (pwyslais ar rinweddau personol yn hytrach na chymwysterau)' neu 'dewch i siarad â ni...' Mae hyn yn dangos ei bod yn hawdd mynd atoch chi neu eich mudiad a gall roi'r anogaeth sydd ei angen ar ddarpar wirfoddolwr. Mae hyn yn dechrau meithrin ymddiriedaeth rhyngoch chi (fel eich mudiad) a'r gwirfoddolwr. Maes o law, pan fyddwch chi'n cyfweld â'r unigolyn, gellir adeiladu ar hyn ymhellach drwy feddu ar ethos o fod yn agored ac yn onest, ond hefyd fod yn barod i gael sgysiau anodd ac eistedd yn yr anghysur hwnnw fel bod y gwirfoddolwr yn teimlo wedi'i ddilysu a bod rhywun yn ei glywed (gellir dod o hyd i sgiliau gwrando gweithredol ar [VeryWell Mind](#)).

Sicrhewch fod eich **polisiau a gweithdrefnau** a'ch asesiad risg yn cefnogi cynhwysiant ar gyfer unigolion ag afiechyd meddwl. Mae angen ystyried hyn a chynnal agwedd gyfannol sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn tuag atyn nhw a'u gwirfoddoli, gan ddathlu'r sgiliau a'r profiadau maent wedi'u cynnig. Er mwyn atgyfnerthu'r ethos o werthfawrogi'r unigolyn, o fod yn agored ac o rannu, ystyriwch Gynllun Gweithredu Llesiant (WAP)

gyda’r darpar wirfoddolwr. Rhannwch ef ac eglurwch ei ddiben, y ffaith ei fod wedi’i deilwra i bob unigolyn waeth beth fo’r heriau sy’n eu hwynebu, a’i adolygu’n rheolaidd. Mae cwestiynau a awgrymir ar gyfer Cynllun Gweithredu Llesiant Gwirfoddolwyr wedi’u cynnwys isod.

Ystyriwch y gefnogaeth y gallwch ei rhoi – mae angen i’r gefnogaeth hon fod yn ddichonadwy i chi a’r gwirfoddolwr. Mae cymorth rheolaidd ffurfiol (fel goruchwyliaeth) ac anffurfiol (gweithgareddau fel ‘paned a dal i fyny’) o fudd i bob gwirfoddolwr, yn enwedig ar gyfer tawelu meddwl a chysylltiad. Mae sesiynau unigol yn gyfleoedd pwysig i ddadfriffio neu rannu gwybodaeth sensitif neu bersonol yn ogystal ag adolygu elfennau o’r Cynllun Gweithredu Llesiant os bydd angen. Mae angen cymaint o hyblygrwydd â phosibl i ddarparu ar gyfer unrhyw faterion y gallai gwirfoddolwr ddod ar eu traws (e.e. amser o’r dydd, apwyntiadau, meddyginiaeth).

Nid yw afiechyd meddwl yn ddigwyddiad unigryw ac yn sicr nid yw’n llinol – byddwch yn barod am gyfnodau da a drwg a darparwch amgylchedd cefnogol ar gyfer hyn. Mae system lle gellir cysylltu â’r prosiect ar unrhyw adeg yn ystod y diwrnod gwaith (a rhannu mudiadau cymorth â’r unigolyn ar gyfer adegau pan nad ydynt yn gweithio) yn ddefnyddiol. Ewch ati i greu diwylliant o rannu, didwylledd, gonestrwydd ac ymatal rhag barnu. Mae cynnal ein hiechyd meddwl yn ystyriaeth i bawb ac mae gwybod yr arwyddion ein bod yn mynd yn sâl yn allweddol i’w atal rhag dod yn broblematig. Mae’n ddefnyddiol cael y sgysiau hyn cyn y digwyddiad a gallu olrhain newidiadau gyda’r gwirfoddolwr.

Sicrhewch fod gennych chi ffiniau clir o ran yr hyn y gallwch chi a’r hyn na allwch chi ei gynnig a chadwch atynt. Nid yn unig y mae hyn yn cynnig eglurder ond mae’n modelu hyn ar gyfer y gwirfoddolwr a bydd yn ei helpu i ddefnyddio hyn yn ei rôl gyda chi. Dylai wybod sut i wneud cwyn, beth sy’n dderbyniol ac yn annerbyniol o ran cyflawni’r rôl ond hefyd o ran ei ymddygiad ei hun. Mae angen i wirfoddolwyr wybod ble i geisio cymorth ychwanegol os bydd angen. Mae angen camau clir o ran yr hyn sydd i’w wneud o fewn y rôl a phwy sy’n gyfrifol am ba ran – bydd hyn yn helpu eich gwirfoddolwyr i deimlo eu bod yn cael eu cefnogi ond bydd hefyd yn lleihau pwysau’r cyfrifoldeb a deimlir gan wirfoddolwyr.

Pethau i’w hystyried

Yr hyn y gallai fod gwirfoddolwr ei angen gennych chi

Gall **ansawdd y cyfweiliad a’r broses gyfweld** gael effaith fawr wrth i wirfoddolwyr benderfynu a yw’r cyfle rydych chi’n ei ddarparu (ac weithiau gwirfoddoli yn gyffredinol) yn iawn iddyn nhw. Ni waeth pa mor brofiadol ydych chi wrth gyfweld, peidiwch â rhuthro’r cam hwn. Ni fydd holl brofiad unigolyn o afiechyd meddwl yn cael ei rannu yn y cyfweiliad. Gall ein taith iechyd meddwl ein hunain fod yn bwnc sensitif i bob un ohonom

Cymerwch amser a gwnewch ymdrech ofalus i wneud y canlynol:

- Sicrhau bod yr unigolyn yn gartrefol (allwch chi ddarparu lluniaeth?), siarad am yr hyn a allai fod yn gwneud iddo deimlo’n nerfus os ydyw. Mae hwn yn gyfle gwych i ddechrau meithrin ymddiriedaeth.
- Egluro’r broses a bod yn glir ynghylch yr hyn sydd ei angen, yr hyn y byddwch chi’n ei wneud (e.e. llenwi ffurflenni, gwneud nodiadau, ac ati) a pham, a’r amser sydd gennych

- Bod yn glir ynghylch yr hyn y mae angen iddo ei wneud ac efallai y bydd angen i chi ofyn cwestiynau ychwanegol i sicrhau eich bod yn deall
- Siarad â'ch gilydd am sut y gallai gael ei gefnogi yn ei rôl ar bob cam o'r broses (e.e. goruchwyliaeth, eich argaeledd a threfniadau y tu allan i hynny, Cynllun Gweithredu Llesiant, beth fydd yn digwydd os bydd angen iddo gymryd cam i ffwrdd)

Mae'n debygol iawn mai chi fydd y pwynt cyswllt cyntaf

Efallai mai chi fydd y person cyntaf y bydd gwirfoddolwr yn dod ar ei draws yn eich mudiad. Drwy ystyried yr uchod, rydych chi'n dangos bod eich mudiad yn un sy'n gwerthfawrogi ac yn dathlu'r sgiliau a'r profiad y mae gwirfoddolwr sydd â phrofiad bywyd o afiechyd meddwl yn eu cynnig, fel gwytnwch, dyfalbarhad, creadigrwydd a'r gallu i ddatrys problemau.

Ystyried y ddwy ochr

Yn aml, mae'n her i wirfoddolwyr sydd â phrofiad bywyd o afiechyd meddwl gael **geirdaon** neu hyd yn oed dechrau meddwl am bwy y gallant droi ato ar gyfer hyn. Gall hyn greu rhwystr sylweddol i unigolyn. Fel prosiect, efallai y bydd angen i chi fod yn hyblyg ynghylch hyn. Meddyliwch am yr hyn sydd ei angen arnoch chi mewn gwirionedd ar gyfer hyn (a chan bwy) – yn lle geirda proffesiynol, efallai y gallech chi ofyn am dystlythyr, a allai fod yn weithiwr cymorth, yn weithiwr iechyd meddwl proffesiynol.

Sut allech chi / eich mudiad ymateb i wirfoddolwr sy'n wynebu argyfwng?

Gall gwybod beth i'w wneud (a pheidio â'i wneud), sut i weithredu (neu beidio â gweithredu) a chatau i'w dilyn ar gyfer gwirfoddolwr mewn argyfwng fod yn allweddol i leihau'r ofn, y nerfusrwydd a'r stigma sy'n gysylltiedig ag argyfyngau iechyd meddwl eu hunain. Meddyliwch am yr hyfforddiant y gallai fod ei angen arnoch i allu cefnogi gwirfoddolwr ag afiechyd meddwl fel Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl (MHFA) neu ASIST (Hyfforddiant Sgiliau Ymyriadau Hunanladdiad Cymwysedig). Hefyd, gwnewch yn siŵr eich bod yn gwybod am y mudiadau cymorth lleol a chenedlaethol y gallwch chi gyfeirio'ch gwirfoddolwyr atynt os bydd angen.

Dathlu amrywiaeth, cynnwys a gwerthfawrogi pawb a rhoi cyfle cyfartal i bawb

Caiff cyflwr iechyd meddwl ei ystyried yn anabledd os yw'n cael effaith hirdymor ar eich gweithgaredd arferol o ddydd i ddydd. Caiff hyn ei diffinio o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae'n anghyfreithlon o dan y Ddeddf Cydraddoldeb i wahaniaethu yn erbyn unrhyw fath o anabledd, gan gynnwys anawsterau iechyd meddwl.

Mae cyflwr yn 'hirdymor' os yw'n para, neu'n debygol o bara, am o leiaf 12 mis. Diffinnir 'gweithgaredd arferol o ddydd i ddydd' fel rhywbeth rydych chi'n ei wneud yn rheolaidd mewn diwrnod arferol. Er enghraifft – defnyddio cyfrifiadur ar adegau penodol neu ryngweithio â phobl.

Er nad yw gwirfoddolwyr, yn wahanol i weithwyr, yn cael eu cynnwys yn benodol mewn deddfwriaeth cydraddoldeb, dylid cadw at ysbryd y ddeddfwriaeth fel arfer da wrth gefnogi gwirfoddolwyr.

Mae llawer o wahanol fathau o gyflyrau iechyd meddwl a all arwain at anabledd, gan gynnwys:

- Dementia
- Iselder
- Anhwylder deubegynol
- Anhwylder obsesiynol-gorfodaethol
- Sgitsoffrenia
- Hunan-niwed

Yn ymarferol, fel rheolwyr gwirfoddoli, byddem yn awyddus i ddathlu’r hyn y mae pob unigolyn yn ei gyfrannu at ein mudiadau o ran y sgiliau a’r galluoedd sydd ganddynt a hefyd y profiad maen nhw’n ei gynnig a allai helpu a chefnogi eraill. Drwy weithio gyda’r sgiliau a’r profiadau hyn a mynd ati i lunio ein harferion o’u cwmpas, rydym yn dysgu mwy am bobl yn gyffredinol ac yn dysgu, yn union fel gyda llawer o’r bobl y gallem eu cefnogi, nad oes un ateb sy’n addas i bawb.

Rhagor o wybodaeth

- [Mind Cymru](#)

Cwestiynau Cynllun Gweithredu Llesiant Gwirfoddolwyr

Beth sy’n eich helpu i gadw’n iach yn feddyliol wrth wirfoddoli? Er enghraifft, cymryd digon o seibiannau, bod yn glir ynghylch tasgau

Beth all eich goruchwyliwr ei wneud i’ch helpu i gadw’n iach yn feddyliol wrth wirfoddoli? Er enghraifft, adborth a goruchwyliaeth reolaidd, esbonio datblygiadau ehangach

A oes unrhyw sefyllfaoedd a allai godi wrth i chi wirfoddoli a all sbarduno salwch meddwl i chi? Er enghraifft, gwrthdaro, rhywbeth nad yw’n mynd yn ôl y bwriad

Sut allai straen/afiechyd meddwl effeithio ar eich gwaith gwirfoddoli? Er enghraifft, ei chael hi’n anodd gwneud penderfyniadau, ei chael hi’n anodd canolbwyntio ar dasgau

A oes unrhyw rybuddion cynnar y gallem sylwi arnynt pan fyddwch chi’n dechrau profi afiechyd meddwl? Er enghraifft, newidiadau yn eich patrymau ymddygiad arferol, mynd i’ch cragen

Pa gymorth y gellid ei roi ar waith i leihau sbardunau neu i’ch helpu i reoli symptomau? Er enghraifft, amser ychwanegol gyda’ch goruchwyliwr

Os byddwn yn sylwi ar rybuddion cynnar eich bod chi’n teimlo dan straen neu’n sâl, beth ddylem ni ei wneud? Er enghraifft, siarad â mi yn gyfrinachol amdano, cysylltu â rhywun rwyf wedi gofyn i chi gysylltu ag ef

Pa gamau allwch chi eu cymryd os byddwch chi’n dechrau teimlo’n sâl wrth wirfoddoli? A oes unrhyw beth y mae angen i ni ei wneud i’ch helpu i gymryd y camau hyn? Er enghraifft, cymryd

seibiant a mynd am dro bach, gofyn i'ch goruchwyliwr am gymorth

Ar ddiwedd y ddogfen, rydym yn awgrymu eich bod yn cynnwys gofod ar gyfer llofnod y gwirfoddolwr a'r goruchwyliwr a chytuno ar ddyddiad i ddarllen y ddogfen eto..