



Dychwelyd i'r gwaith ar ôl anaf i'r ymennydd

Cynnwys

Cyflwyniad	1
Dychwelyd i swydd flaenorol.....	1
Chwilio am swydd newydd.....	2
Dewisiadau amgen ar gyfer dychwelyd i'r gwaith.....	4
Strategaethau ymarferol wrth baratoi i dychwelyd i'r gwaith	5
Gofynnwch am gymorth	5
Peidiwch â dychwelyd nes eich bod yn barod	5
Byddwch yn gadarnhaol, ond yn realistig.	5
Cyfathrebwch â'ch cyflogwr	6
Cyfathrebwch â'ch cydweithwyr.	6
Paratowch raglen wedi'i strwythuro yn y cartref	7
Strategaethau ymarferol yn y gweithle	8
Gwnewch yn siŵr fod yr amgylchedd gwaith a galwadau'r swydd yn addas	8
Defnyddiwch strategaethau a chymhorthion allanol sy'n helpu	8
Trefnwch i gael monitro ac adborth gofalus	9
Budd-daliadau lles a dychwelyd i'r gwaith	10

Cyflwyniad

Pan fyddwch wedi gwella i ryw raddau ar ôl anaf i'r ymennydd, efallai y byddwch yn teimlo'n barod i dychwelyd i'r gwaith. Fodd bynnag, gall effeithiau anaf i'r ymennydd ddod â newidiadau i wahanol agweddau ar fywyd, gan gynnwys cyflogaeth. Efallai y byddwch yn canfod na allwch wneud y swydd yr oeddech chi'n ei gwneud o'r blaen yn yr un modd, neu na allwch ei gwneud yn ddiogel mwyach. Nid yw hyn yn golygu na allwch weithio, ond yn hytrach, efallai y bydd angen gwneud addasiadau i'r gweithle er mwyn diwallu eich anghenion. Neu, gallech ddarganfod bod gwaith cwbl wahanol yn fwy addas.

Mae'r daflen ffeithiau hon yn cynnig gwybodaeth am y ffurfiau amrywiol o gymorth sydd ar gael os ydych yn ystyried dychwelyd i'r gwaith ar ôl anaf i'r ymennydd, a strategaethau ymarferol i wneud y broses hon yn haws.

Dychwelyd i swydd flaenorol

Pan fyddwch yn dychwelyd i'r gwaith, gan amlaf bydd yn well ichi dychwelyd i swydd yr



ydych chi'n ei hadnabod yn dda yn hytrach na rhoi cynnig ar swydd newydd. Gall fod yn ddefnyddiol eich bod yn gyfarwydd â'r gwaith, y cydweithwyr a'r amgylchedd gwaith. Ond mae'n bosibl y byddwch yn canfod bod angen addasu rhai agweddau ar y swydd i ddiwallu unrhyw anghenion newydd.

Nid oes yn rhaid ichi ddatgelu na rhoi manylion eich anaf i'r ymennydd i'ch cyflogwr, ond gallai fod yn ddefnyddiol i chi wneud hynny. O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae gan gyflogwyr ddyletswydd gyfreithiol i wneud addasiadau rhesymol i'r gweithle i weithiwr anabl. Felly gall cael trafodaeth agored am sut mae'r anaf i'r ymennydd wedi effeithio ar eich perfformiad gwaith helpu i nodi ffyrdd o wneud addasiadau defnyddiol. I gael rhagor o wybodaeth am y pwnc hwn, gweler taflenni ffeithiau Headway, *Addasiadau i'r gweithle – canllaw i gyflogwyr a Canllaw i Ddeddf Cydraddoldeb 2010*.

Efallai yr hoffech gychwyn trafodaeth ar hyn trwy ofyn am 'gyfweiliad dychwelyd i'r gwaith', a all gael ei gynnal cyn dychwelyd yn ffurfiol i swydd. Gweler isod rai syniadau y gallech ystyried eu trafod gyda'ch cyflogwr mewn cyfweiliad dychwelyd i'r gwaith:

- Dychwelyd i'r gwaith yn raddol; er enghraifft, dechrau gweithio tri bore'r wythnos neu hyd yn oed weithio o'ch cartref i ddechrau
- Dychwelyd gan weithio llai o oriau
- Cymryd mwy o seibiannau yn ystod y dydd
- Dychwelyd i wneud llwyth gwaith llai
- Ymgymryd â gwaith gwahanol

Gellir cael rhagor o awgrymiadau yn yr adran *Strategaethau ymarferol yn y gweithle*.

Gallwch hefyd ofyn am gyfarfodydd rheolaidd gyda'ch cyflogwr i drafod a yw'r addasiadau yn helpu neu a oes angen trefnu mwy o gymorth ar eich cyfer.

Chwilio am swydd newydd

Os ydych chi'n ystyried chwilio am swydd newydd ar ôl anaf i'r ymennydd, byddai'n syniad da i ddechrau trwy ofyn am gyngor a chymorth gan eich Canolfan Byd Gwaith lleol. Mae gwahanol gynghorwyr ar gael mewn canolfannau gwaith sy'n gallu cynnig gwybodaeth am y dewisiadau wrth ddychwelyd i fyd gwaith pan fydd gennych anabledd.

Cynghorwyr cyflogaeth i'r anabl (DEAs)

Mae gan rai canolfannau gwaith gynghorwyr cyflogaeth Anabledd (DEAs) sy'n gallu cynnig cyngor penodol ar ddychwelyd i fyd gwaith pan fydd gan rywun anabledd. Fodd bynnag, mae nifer y canolfannau gwaith sy'n cynnig y gwasanaeth DEA wedi lleihau dros amser. Felly mae'n syniad da cysylltu â'ch Canolfan Byd Gwaith lleol i ddechrau i weld a oes ganddynt DEA.



Hyfforddwyr gwaith

Gall unigolion sy'n cael y budd-dal lles newydd, Credyd Cynhwysol, sydd wedi cymryd lle'r Lwfans Cyflogaeth a Chymorth yn Seiliedig ar Incwm mewn rhai rhannau o'r wlad, gael cymorth hyfforddwyr gwaith. Cynghorwyr heb arbenigedd yw'r rhain sy'n gallu cynnig cymorth i baratoi ar gyfer dychwelyd i'r byd gwaith.

Mae DEAs a hyfforddwyr gwaith yn cynnal 'asesiad cyflogaeth'. Gall hyn helpu i nodi pa fath o waith fydd yn addas, gan ystyried eich sgiliau, galluoedd, cyflogaeth flaenorol a diddordebau. Mae'r rhain yn ffactorau pwysig i'w hystyried wrth benderfynu ar y math o swydd y byddwch chi'n ymgeisio amdani. Ar ôl cwblhau'r asesiad, gall y DEA neu'r hyfforddwr gwaith awgrymu swyddi addas neu gynnig cyngor ar gynlluniau sy'n gallu hwyluso'r profiad o dychwelyd i'r byd gwaith.

Isod, rhestrir rhai cynlluniau dychwelyd i'r gwaith yr hoffech chi eu trafod o bosibl gyda DEA neu hyfforddwr gwaith:

Mynediad i waith

Cynllun gan y llywodraeth yw hwn sy'n cynnig cymorth ariannol i bobl anabl dychwelyd i'r gwaith. Gellir defnyddio'r grant i dalu am wneud addasiadau i'r gweithle, er enghraifft os oes angen cyfarpar arbenigol arnoch neu angen amgylchedd mwy hygyrch. Mae'r cynllun ar gael ledled y DU, er ei fod ychydig yn wahanol yng Ngogledd Iwerddon. Ceir hefyd meini prawf cymhwysedd penodol, er enghraifft os ydych yn cael budd-daliadau penodol. I gael rhagor o wybodaeth, ewch i <https://www.gov.uk/mynediad-at-waith>. I gael rhagor o wybodaeth am Fynediad i waith yng Ngogledd Iwerddon, ewch i www.nidirect.gov.uk/access-to-work-practical-help-at-work.

Adsefydlu galwedigaethol

Gwasanaeth amlddisgyblaethol yw hwn sy'n aml yn cynnwys gweithwyr iechyd proffesiynol (megis therapyddion galwedigaethol a ffisiotherapyddion) a gwasanaethau cyflogaeth. Nid yw adsefydlu galwedigaethol yn wasanaeth yn ei rinwedd ei hun; yn hytrach, mae'n estyniad o wasanaethau adsefydlu'r GIG. Felly, gallwch gysylltu â'ch tîm adsefydlu anaf i'r ymennydd GIG lleol i gael gwybod a allant gynnig adsefydlu galwedigaethol i'ch helpu i ddod o hyd i gynghorwyr cyflogaeth addas.

Dewis Gwaith

Rhaglen wirfoddol yw hon sydd ar gael yng Nghymru, Lloegr a'r Alban. Mae'n cynnig cymorth gydag agweddau ymarferol ar baratoi i dychwelyd i'r gweithle, megis datblygu sgiliau, magu hyder a pharatoi ar gyfer cyfweiliad. Ceir gwahanol lefelau o help trwy'r rhaglen Dewis Gwaith ac mae'r rhain yn para am gyfnodau amrywiol: Cymorth i gael Mynediad at Waith (hyd at chwe mis), Cymorth yn y Gwaith (hyd at



ddwy flynedd) a Chymorth mwy Hirdymor yn y Gwaith (cymorth hirdymor).

Clybiau Gwaith

Clybiau a arweinir gan y gymuned leol yw'r rhain sy'n gallu darparu cymorth i unrhyw un ddi-waith sy'n chwilio am waith ac eisiau datblygu sgiliau sy'n ymwneud â gwaith. Gallwch ddod o hyd i fanylion eich Clwb Gwaith lleol trwy edrych ar wefan eich cyngor lleol.

Rhaglen Waith

Os ydych wedi bod ar Lwfans Ceisio Gwaith am fwy na thri mis neu os ydych yn rhan o grŵp gweithgareddau sy'n ymwneud â gwaith y Lwfans Cyflogaeth a Chymorth, mae'n bosibl y gallech gymryd rhan mewn Rhaglen Waith. Cynllun yw hwn sy'n gallu cynnig profiad gwaith a hyfforddiant am hyd at ddwy flynedd. I gael rhagor o wybodaeth, siaradwch â'r Ganolfan Byd Gwaith leol.

Treialu gwaith

Mae ymgymryd â threialu gwaith yn caniatáu i chi roi cynnig ar swydd am hyd at 30 o ddiwrnodau yn wirfoddol heb i hynny effeithio ar unrhyw fudd-daliadau sy'n ymwneud â chyflogaeth. Bydd angen i chi drafod y dewis hwn gyda'r Ganolfan Byd Gwaith gan fod rhai amodau ynghlwm iddo, megis nifer yr oriau wythnosol a gynigir gan y swydd.

Yn Gadarn o Blaid Pobl Anabl

Nodir cyflogwyr sy'n ymrwymo i gefnogi gweithwyr anabl yn y gweithle gan symbol 'dau dic Yn Gadarn o Blaid Pobl Anabl' y Llywodraeth. Dau dic gwyrdd yw'r symbol 'dau dic' sy'n cael eu harddangos ar bwys gwybodaeth am gwmni. Mae presenoldeb y symbol hwn yn golygu ei bod yn debygol y bydd y cyflogwr yn barod i drafod sut mae'r anaf i'ch ymennydd yn effeithio ar eich gallu i weithio.

Dewisiadau amgen ar gyfer dychwelyd i'r gwaith

Os nad ydych yn teimlo yn gwbl barod i ddychwelyd i'r gwaith ac eisiau dod o hyd i sgiliau neu gryfderau newydd cyn dychwelyd, mae nifer o ddewisiadau amgen efallai yr hoffech eu hystyried:

- Cofrestrwch ar gyfer hyfforddiant galwedigaethol neu addysg oedolion. I gael rhagor o wybodaeth, cyfeiriwch at daflen ffeithiau Headway, *Dychwelyd i fyd addysg ar ôl anaf i'r ymennydd*.
- Dechreuwch eich busnes eich hun. I gael rhagor o wybodaeth, cyfeiriwch at daflen ffeithiau Headway, *Hunangyflogaeth ar ôl anaf i'r ymennydd*.



- Gwnewch waith gwirfoddol. I gael rhagor o wybodaeth, cyfeiriwch at daflen ffeithiau Headway, *Gwaith gwirfoddol ar ôl anaf i'r ymennydd*.

Strategaethau ymarferol wrth baratoi i ddychwelyd i'r gwaith

Gofynnwch am gymorth

Mae'n bwysig dewis swydd sy'n iawn i chi; er mai chi sy'n debygol o wybod orau am eich sgiliau personol, eich diddordebau a'ch profiad, gall fod yn ddefnyddiol iawn gofyn am yngor a chymorth gan deulu, ffrindiau agos a gwasanaethau proffesiynol. Gall hyn fod yn arbennig o ddefnyddiol os ydych yn cael problemau gyda'r cof, anhawster i wneud penderfyniadau neu os nad oes gennych gymaint o hunanymwybyddiaeth. Cofiwch fod derbyn help gan eraill yn arwydd o gryfder, nid gwendid, a gall y cymorth cywir ei gwneud yn llawer haws i chi dychwelyd i'r gwaith yn llwyddiannus.

Peidiwch â dychwelyd nes y byddwch yn barod

Un o'r problemau mwyaf cyffredin sy'n wynebu'r rheini sydd wedi dod dros anaf i'r ymennydd pan fyddant yn dychwelyd i fyd gwaith yw eu bod yn mynd yn ôl yn rhy fuan oherwydd nad ydynt yn sylweddoli sut y bydd effeithiau'r anaf i'w hymennydd yn effeithio ar berfformiad eu gwaith. Mae hon yn broblem benodol pan fydd adferiad corfforol da wedi'i wneud, gan fod pobl yn cymryd yn ganiataol yn aml fod eu galluoedd gwybyddol hefyd wedi'u hadfer. Yn aml, bydd dychwelyd i'r gwaith yn amlygu union faint yr anawsterau a gall dychwelyd yn rhy fuan ddifetha hyder os nad yw'r perfformiad yn cwrdd â'r disgwyliadau.

Fe'ch cynghorir i osgoi gwneud penderfyniadau mawr ac ymwneud â sefyllfaoedd sy'n achosi straen hyd nes y byddwch yn credu eich bod yn barod. Mae hyn yn arbennig o berthnasol mewn swyddi â lefelau uchel o straen a phwysau a lle nad oes fawr o le i wneud camgymeriadau. Gall camgymeriadau a wneir oherwydd yr anaf ddifetha eich hyder a rhwystro'ch adferiad.

Byddwch yn onest â chi'ch hunan, paratowch gymaint â phosibl a pheidiwch â cheisio rhuthro eich adferiad. Cofiwch, ceisiwch osgoi gwneud unrhyw waith goramser, gwaith sifft neu gyfrifoldebau newydd hyd nesi y byddwch yn credu eich bod yn barod.

Byddwch yn gadarnhaol, ond yn realistig

Mae'r agwedd sydd gennych tuag at ddychwelyd i'r gwaith yn bwysig iawn. Dengys gwaith ymchwil bod y ffactorau canlynol yn arbennig o ddylanwadol:

- Parodrwydd i dderbyn ac ymateb i adborth gonest gan eraill
- Ymwybyddiaeth a mewnlwg realistig
- Parodrwydd i ddefnyddio strategaethau i helpu gyda'r problemau hyn
- Parodrwydd i ddweud wrth eraill beth sydd ei angen arnoch



Mae meddwl yn gadarnhaol yn golygu mwy na dweud, “Byddaf yn dychwelyd i’r gwaith”. Yn hytrach, mae’n golygu ystyried a chynllunio’r dewisiadau gorau yn ofalus. Mae’n golygu holi’ch hunan, “beth allaf i ei wneud?”, “beth ydw i’n mynd i’w gael yn anodd?” a “sut ydw i’n ymdopi â’r problemau?”

Mae’n rhaid chwilio cydbwysedd rhwng bod yn gadarnhaol a bod yn realistig. Gall disgwyliadau afrealistig arwain at siomedigaeth a cholli hunan-barch, ac mae’n bwysig iawn i feddwl yn ofalus am effeithiau’r anaf ac effeithiau’r rhain ar eich galluoedd. Fodd bynnag, mae’r un mor bwysig i fod yn gadarnhaol ac yn ymrwymedig i’r llwybr y byddwch chi’n dewis ei ddilyn.

Cyfathrebwch â’ch cyflogwr

Nid oes gennych ddyletswydd gyfreithiol i ddatgelu’ch anaf i’r ymennydd i gyflogwr ac nid oes ganddo’r hawl i ofyn cwestiynau am eich iechyd oni bai ei fod yn ymwneud yn uniongyrchol â gofynion y swydd. Fodd bynnag, dylech bob amser ddatgelu gwybodaeth sy’n ymwneud â’ch iechyd oherwydd gallai hyn eich rhoi chi neu bobl eraill mewn perygl. Gallai’r awgrymiadau canlynol helpu i sicrhau eich bod yn cyfathrebu’n agored â’ch cyflogwr:

- Gwnewch yn siŵr eich bod yn cadw mewn cyswllt eithaf rheolaidd â’ch cyflogwr tra byddwch i ffwrdd. Efallai yr hoffech ofyn i aelod o’r teulu neu ffrind wneud hyn drosoch os yw’n anodd cadw mewn cysylltiad eich hun.
- Gwnewch yn siŵr eich bod yn deall eich hawl i gyflog salwch a pheidiwch â bod ofn trafod hyn gyda’ch cyflogwr
- Darparwch wybodaeth i’ch cyflogwr am yr anaf i’ch ymennydd, megis cyhoeddiadau eraill gan Headway. Un daflen ffeithiau berthnasol iawn gan Headway yw *Addasiadau i’r gweithle - canllaw i gyflogwyr*.
- Os oes gennych DEA neu weithiwr gofal iechyd proffesiynol perthnasol, holwch a fyddai’n fodlon siarad â’ch cyflogwr
- Byddwch yn onest â’ch cyflogwr ynglŷn â’ch galluoedd. Os nad ydych chi’n siŵr o’ch gallu i gwblhau tasg, dywedwch wrtho.
- Gwnewch yn siŵr fod eich cyflogwr yn ymwybodol o unrhyw faterion cyfreithiol, er enghraifft os ydych wedi cael gwybod na allwch yrru oherwydd perygl uwch o epilepsi. Gallai hyn hefyd olygu bod angen i chi gymryd rhagofalon eraill yn y gweithle.

Cyfathrebwch â’ch cydweithwyr

Eto, chi biau’r dewis i ddweud wrth eich cydweithwyr neu beidio am yr anaf i’ch ymennydd a’i effeithiau. Os ydych yn dychwelyd i’ch swydd flaenorol, yna byddant yn gwybod eich wedi bod i ffwrdd o’r gwaith, felly gall fod yn well dweud rhywbeth wrthynt am y sefyllfa. Peidiwch â theimlo bod yn rhaid i chi rannu unrhyw beth nad ydych yn gysurus i’w rannu, ond bydd yn helpu pobl i ddeall a chymryd hyn i ystyriaeth os ydych mor onest â phosibl.



Mae'n werth ystyried yr awgrymiadau canlynol:

- Trafodwch â'ch cyflogwr a ydych eisiau i'ch cydweithwyr wybod am yr anaf i'ch ymennydd ac unrhyw anabledau dilynol. Mae gennych chi'r hawl i ofyn iddo beidio â dweud wrth eraill.
- Cadwch mewn cysylltiad â ffrindiau yn y gwaith tra byddwch i ffwrdd er mwyn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf iddynt am y sefyllfa. Os ydych yn dymuno, gallwch ofyn iddyn nhw roi'r wybodaeth ddiweddaraf i gydweithwyr eraill ac i roi gwybod iddyn nhw yn synhwyrol am yr anawsterau a allai fod gennych pan fyddwch yn dychwelyd.
- Os ydych yn dechrau swydd newydd, efallai yr hoffech drefnu eich bod yn ymweld â'ch cydweithwyr newydd cyn ichi ddechrau'n ffurfiol. Gallai proses ymsefydlu gael ei threfnu o bosibl pan fydd modd ichi drafod y sefyllfa a gwneud yn siŵr bod pobl yn ymwybodol o unrhyw drefniadau arbennig ymlaen llaw.

Paratowch raglen wedi'i strwythuro yn y cartref

Mae'n bwysig bod mor barod â phosibl cyn dychwelyd i'r gwaith. Ffordd effeithiol o wneud hyn yw trwy ddilyn rhaglen i asesu a datblygu'r sgiliau y bydd eu hangen. Y nod yw gallu efelychu wythnos waith, felly ceisiwch ddilyn eich rhaglen yn ystod yr holl oriau gwaith arferol. Ceisiwch wneud hyn am bythefnos o leiaf cyn dychwelyd i'r gwaith.

Dyma rai awgrymiadau ar gyfer rhaglen wedi'i strwythuro yn y cartref:

- Ewch ati i ymarfer gweithio wrth gyfrifiadur a chanolbwyntio am gyn hired ag y bydd angen i chi ei wneud yn y gwaith
- Ceisiwch fynd i'r gwely a chodi ar yr un amserau ag y bydd angen i chi ei wneud pan fyddwch yn ôl yn y gwaith
- Ewch ati i ymarfer bod yn gorfforol egniol am gyn hired ag y bydd angen i chi fod yn y gwaith. Gallai hyn gynnwys unrhyw weithgareddau a ddymunwch, megis torri'r lawnt, siopa, glanhau'r tŷ neu wneud ymarfer corff yn y gampfa.
- Ceisiwch ymarfer gweithgareddau sy'n ymwneud â chynllunio a threfnu, megis siopa, coginio pryd bwyd, trefnu noson allan gyda ffrindiau neu drefnu gwyliau
- Ewch ati i ymarfer gweithgareddau sy'n gofyn ichi ganolbwyntio, megis gemau cyfrifiadurol, gwyllo ffilmiau, darllen llyfrau neu wneud croeseiriau
- Ceisiwch ymarfer cymryd nodiadau pan fyddwch yn defnyddio'r ffôn
- Ewch ati i ymarfer unrhyw weithgareddau corfforol y bydd angen i chi eu gwneud
- Ceisiwch ymarfer eich sgiliau rheoli amser trwy gadw at amserau apwyntiadau
- Defnyddiwch gludiant cyhoeddus os na allwch yrru mwyach. Byddai'n ddefnyddiol iawn ichi ymarfer teithio yn ôl ac ymlaen i'r gwaith ar yr amserau y bydd angen i chi wneud hynny.



Strategaethau ymarferol yn y gweithle

Gwnewch yn siŵr fod yr amgylchedd gwaith a galwadau'r swydd yn addas

Gall effeithiau anaf i'r ymennydd wneud rhai amgylcheddau gwaith yn anaddas. Er enghraifft, gall swyddfa brysur, swnlyd, dan bwysau fod yn anodd ymdopi â hi os ydych yn cael anhawster canolbwyntio a chau allan pethau digroeso sy'n tynnu'r sylw. Gall swyddi â lefelau uchel iawn o straen a gweithio i amserlenni tynn hefyd fod yn anaddas.

Gall y nodweddion canlynol fod yn arbennig o ddefnyddiol mewn swydd:

- Cael cyflogwr llawn cydymdeimlad a fydd yn darparu adborth, cymorth a sefydlogrwydd
- Dim llawer o straen nac amserlenni tynn
- Angen gwybodaeth a sgiliau sy'n bodoli eisoes
- Angen cwblhau un dasg ar y tro
- Strwythur, trefn ac elfen ragweladwy i'r swydd
- Lleol a rhan-amser o bosibl os yw blinder yn broblem

Mae hefyd yn bwysig bod y gweithle ei hun yn addas. Cyn ceisio dychwelyd, mae'n bosibl y bydd angen i chi wneud yn siŵr bod eich meddyg teulu yn cytuno a bod yswiriant eich cyflogwr yn eich cynnwys. Mae'n bosibl y bydd angen i'ch cyflogwr wneud asesiad iechyd galwedigaethol. Efallai y bydd cwmnïau bach a chanolig sydd heb adran iechyd galwedigaethol yn gallu cael help gan Iechyd ar Waith y GIG ar hyn. I gael rhagor o wybodaeth, ewch i www.nhshealthatwork.co.uk.

Defnyddiwch strategaethau a chymhorthion allanol sy'n helpu

Mae llawer o bobl yn defnyddio cymhorthion cofio allanol, waeth a oes ganddynt anaf i'r ymennydd neu beidio. Gallant fod yn arbennig o ddefnyddiol, fodd bynnag, i bobl â phroblemau cofio ar ôl anaf i'r ymennydd, gan eu bod yn cyfyngu'r ddibyniaeth ar systemau cofio. Mae'n bwysig cofio nad twyllo yw hyn, ac ni fydd defnyddio cymhorthion allanol yn atal y cof rhag gwella yn naturiol.

Dyma rai enghreifftiau o gymhorthion cofio:

- Dyddiaduron, ffeiloffacsiau, llyfrau dyddiadau neu lyfrau nodiadau
- Rhestrau o bethau i'w gwneud
- Ffonau symudol
- Oriorau
- Calendrau
- Cymwysiadau cyfrifiadurol, megis calendrau a larymau
- Siartiau wal
- Recordwyr a Dictaffonau
- Nodiadau gludiog
- Camerâu

Helpline: 0808 800 2244

Email: helpline@headway.org.uk

Website: www.headway.org.uk



Ceir hefyd lawer o strategaethau a all helpu i wneud iawn am broblemau. Bydd y rhain yn amrywio ar gyfer gwahanol swyddi a gwahanol bobl a gall olygu arbrofi â phethau er mwyn canfod yr hyn sy'n gweithio i chi. Fodd bynnag, gall ychydig o gyngor fod yn berthnasol i'r rhan fwyaf o swyddi. Er enghraifft, cofiwch y gellir ymdopi â thasgau yn haws os cânt eu rhannu'n gamau bach fel eu bod yn llai brawychus. Enghraifft arall yw trefnu i wneud tasgau anodd ar adegau o'r dydd pan fyddwch ar eich mwyaf effro. Gallwch gael mwy o wybodaeth am ddefnyddio strategaethau a chymhorthion allanol mewn cyhoeddiadau eraill gan Headway. Taflenni ffeithiau perthnasol iawn yw *Anhawster gwneud penderfyniadau ar ôl anaf i'r ymennydd* ac *Ymdopi â phroblemau cofio ar ôl anaf i'r ymennydd*, a'r llyfrynnau *Problemau cofio ar ôl anaf i'r ymennydd* a *Rheoli blinder ar ôl anaf i'r ymennydd*.

Trefnwch i gael monitro ac adborth gofalus

Mae effeithiau anaf i'r ymennydd yn golygu na fyddwch bob amser o bosibl yn gallu asesu eich perfformiad eich hun yn gywir. Gall monitro ac adborth rheolaidd helpu i nodi a mynd i'r afael â phroblemau mor gyflym â phosibl. Ystyriwch y canlynol:

- Gall fod yn syniad da cael rhywun arall i'ch helpu chi i fonitro eich cynnydd, i nodi problemau ac i ddarparu adborth ar eich cryfderau a'ch gwendidau. Gall fod yn bosibl cael cydweithiwr yn fentor am ychydig o amser i wneud hyn.
- Trefnwch gyfarfodydd adolygu rheolaidd â'ch cyflogwr er mwyn monitro eich cynnydd a dod o hyd i unrhyw broblemau. Gall fod yn syniad da cael unigolyn arall gyda chi mewn cyfarfodydd adolygu (e.e. eich DEA, therapydd galwedigaethol, cynrychiolydd undeb neu fentor), yn enwedig yn y cyfnod cychwynnol ar ôl dychwelyd i'r gwaith.
- Cofiwch, mae'n well canfod ac ymdrin ag unrhyw broblemau cyn gynted ag y maen nhw'n dod i'r amlwg
- Cofiwch fod problemau'n codi weithiau nad ydynt yn deillio o'ch anaf, sy'n rhan arferol o fywyd gwaith
- Ceisiwch feddwl am unrhyw adborth mewn modd cadarnhaol, hyd yn oed os ydych wedi gwneud camgymeriadau
- Meddyliwch am gamgymeriadau ac adborth negyddol fel rhan o'r broses ddysgu

Budd-daliadau lles a dychwelyd i'r gwaith

Bydd rhai budd-daliadau lles yn parhau i gael eu talu os byddwch yn dychwelyd i'r gwaith, ac eraill yn stopio cyn gynted ag y byddwch yn dechrau gweithio. Os ydych ar fudd-daliadau a bod eich amgylchiadau gwaith yn newid, mae'n rhaid i chi hysbysu'r Ganolfan Waith neu'r Adran Gwaith a Phensiynau. Os na fyddwch yn hysbysu'r rhain o newid yn eich amgylchiadau, gallech wynebu cosb sifil, a bydd rhaid ichi dalu £50 yn ogystal â gorfod ad-dalu unrhyw ordaliadau a gawsoch mewn budd-daliadau.



factsheet

Weithiau, gall cyfrifiannell budd-daliadau ar-lein helpu i nodi a effeithir ar eich budd-daliadau yn dibynnu ar eich amgylchiadau cyflogaeth. Gallwch ddod o hyd i gyfrifiannell budd-daliadau yn y gwefannau canlynol:

- Turn2Us: benefits-calculator.turn2us.org.uk
- Entitledto: www.entitledto.co.uk

