



Anaf i'r Ymennydd: Arweiniad ar gyfer cydweithwyr

Cyflwyniad

Mae anaf i'r ymennydd yn fwy cyffredin nag y mae llawer o bobl yn ei ystyried, a chaiff tua 350,000 o bobl eu derbyn i ysbyty â diagnosis o anaf i'r ymennydd bob blwyddyn. Gall effeithio ar lawer o agweddau ar fywyd y sawl sydd wedi goroesi anaf i'r ymennydd, gan gynnwys ei allu i weithio. Er hyn, gyda chymorth priodol gan gyflogwyr a chydweithwyr, gellir ei gwneud yn haws i'r goroeswr ddychwelyd i'r gwaith, a gall wneud yr amgylchedd gwaith yn fwy cadarnhaol i bawb.

Ysgrifennwyd y daflen ffeithiau hon ar gyfer cydweithwyr, presennol a newydd, unigolyn sydd wedi goroesi anaf i'r ymennydd. Y nod yw cynnig gwybodaeth ynghylch sut y gallai anaf i'r ymennydd effeithio ar y goroeswr yn y gweithle, a'r hyn y gallwch chi fi fel cydweithiwr ei wneud i'w gynorthwyo.

Ceir gwybodaeth a chanllawiau yn benodol ar gyfer cyflogwyr yn nhaflen ffeithiau Headway [Brain injury: a guide for employers](#).

Pan fo eich cydweithiwr yn absennol (os yw un o'ch cydweithwyr presennol wedi cael anaf)

Mae'n bosib eich bod yn gwybod bod eich cydweithiwr wedi dioddef anaf i'r ymennydd cyn iddo ddychwelyd i'r gwaith hyd yn oed, er enghraifft os yw wedi bod yn yr ysbyty a bod rhywun wedi rhannu'r wybodaeth hon gyda chi. Ar y cam hwn, efallai nad ydych yn gwybod a fydd eich cydweithiwr yn dychwelyd i'r gwaith ai peidio ar ôl iddo gael ei ryddhau o'r ysbyty, ac mae'n debyg nad yw eich cyflogwr na'r cydweithiwr ei hun yn gwybod hynny ar y cam hwn ychwaith. Er hyn, mae rhai pethau y gallwch chi eu gwneud yn y cyfamser i helpu eich cydweithiwr os yw'n dychwelyd i'r gwaith.

- Os yw eich swyddi yn gorgyffwrdd, cadwch nodiadau o brosiectau a thasgau wrth iddynt ddatblygu. Gallech ystyried creu ffeil ar wahân ar gyfer eich ffrind, o bosib, sy'n cynnwys y wybodaeth ddiweddaraf am brosiectau neu gyfarfodydd a gynhaliwyd.
- Dysgwch am anafiadau i'r ymennydd a'u heffeithiau. Bydd hyn yn rhoi dealltwriaeth well i chi o sut y gallai ymddygiad a pherfformiad gwaith eich cydweithiwr fod yn wahanol pan fydd yn dychwelyd.
- Parchwch faint o wybodaeth y mae eich cyflogwr yn ei rhannu â chi, hyd yn oed os nad yw'n rhannu unrhyw wybodaeth o gwbl.
- Ystyriwch anfon cerdyn neu arheg at eich cydweithiwr i ddymuno'n dda iddo



gan y gweithle a dangos eich bod yn meddwl amdano.

- Os ydych yn ymweld â'ch cydweithiwr yn yr ysbyty neu gartref, ceisiwch osgoi cael trafodaeth hir ag ef, gan y gallai ddioddef o flinder, problemau emosiynol, problemau â'r cof neu anawsterau wrth brosesu gwybodaeth ar y cam cynnar hwn.

Efallai fod eich cydweithiwr yn ffrind yn ogystal â chydweithiwr. Os yw hyn yn wir, darllenwch daflen ffeithiau Headway *Brain injury: a guide for friends* i gael cyngor perthnasol am ei gynorthwyo fel ffrind.

Pan fydd eich cydweithiwr yn dychwelyd i'r gwaith, neu os yw'n gydweithiwr newydd

Os yw eich cydweithiwr yn dychwelyd i'r gwaith, efallai y byddwch yn meddwl bod hyn yn golygu ei fod wedi gwella o'r anaf i'w ymennydd ac y bydd erbyn hyn yn ymddwyn fel ag yr oedd o'r blaen. Fodd bynnag, mae'n gyffredin i unigolyn sy'n goroesi anaf i'r ymennydd deimlo ei fod yn berson gwahanol ar ôl ei anaf, ac efallai y byddwch yn sylwi ar y gwahaniaeth hwn ar ôl iddo ddychwelyd.

Hyd yn oed os ymddengys fod eich cydweithiwr yn ymddwyn fel ag yr oedd o'r blaen, nid yw hyn yn golygu nad yw'n profi newidiadau yn dilyn ei anaf. Yn wir, nid yw llawer o effeithiau anaf i'r ymennydd yn weladwy mewn gwirionedd. Gall hefyd gymryd diwrnodau, wythnosau neu hyd yn oed fisoedd i rai o'r effeithiau ddatblygu. I lawer, fodd bynnag, gall effeithiau cyffredin anaf i'r ymennydd fel blinder neu broblemau â'r cof achosi heriau o'r cychwyn cyntaf.

Os yw eich cydweithiwr yn newydd i'r gweithle, efallai nad ydych yn gwybod faint o'i ymddygiad i'w briodoli i'r anaf. Os felly, treuliwch amser yn dod i adnabod eich gilydd a pheidwch â bod ofn gofyn cwestiynau am ei anaf os yw'n ymddangos yn agored i drafodaeth. Er hyn, dylech fod yn ystyriol y bydd hyn yn rhan bersonol iawn o'i fywyd, ac mae'n bosib nad yw'n dymuno ei drafod o gwbl. Dylech fod yn ystyriol hefyd y gall dechrau swydd newydd fod yn brofiad anodd a llawn straen i bawb, ac efallai y bydd ond yn dewis rhannu gwybodaeth bersonol o'r fath gyda chi ar ôl iddo ymgartrefu rhywfaint.

Effeithiau anaf i'r ymennydd

Gall anaf i'r ymennydd achosi ystod o effeithiau corfforol, gwybyddol (meddwl), emosiynol ac ymddygiadol yn y tymor byr a'r hirdymor. Gall llawer o'r effeithiau hyn gael effaith ar berfformiad gwaith y goroeswr neu gallant effeithio ar yr ymadweithio rhyngddo ef a chydweithwyr eraill. Mae'r adran hon yn disgrifio rhai o brif effeithiau anaf i'r ymennydd a sut y gallant effeithio ar berfformiad neu ymddygiad eich cydweithiwr yn y gwaith.



Nid yw'r rhestr ganlynol yn hollgynhwysol, ac mae'n bwysig cofio bod anaf i'r ymennydd yn effeithio ar bobl yn wahanol. Treuliwch amser yn gofyn i'ch cydweithiwr pa effeithiau y mae ef yn bersonol yn eu dioddef, a sut y gallwch gynnig cymorth priodol iddo.

Effeithiau corfforol

- Blinder - mae hyn yn cyfeirio at flinder rheolaidd, patholegol y mae pobl sydd wedi goroesi anaf i'r ymennydd yn ei ddioddef yn gyffredin ac mae'n wahanol iawn i'r blinder y gallech chi ei deimlo ar ddiwedd diwrnod o waith. Gall olygu bod eich cydweithiwr yn cael trafferth gweithio oriau hir neu reolaidd hyd yn oed, ac y gallai fod angen iddo gymryd hoe fach yn aml.
- Problemau symudedd – efallai y bydd angen baglau, cadair olwyn neu gymhorthion symudedd ar eich cydweithiwr. Gallai fod angen gwneud addasiadau i'r amgylchedd, hyd yn oed, fel gosod rampiau neu ganllawiau gafael. Efallai y bydd angen i'r llawr fod yn glir bob amser i sicrhau bod eich cydweithiwr yn ddiogel pan fydd yn symud o gwmpas. Anawsterau cyfathrebu – gall hyn fod yn broblem o ran cofio geiriau, siarad neu ddeall yr hyn sy'n cael ei ddweud.
- Epilepsi -mae'n bosib y bydd eich cydweithiwr yn datblygu epilepsi ar ôl ei anaf, ac efallai y bydd mewn perygl o ddioddef trawiad yn y gwaith. Mae mwy o wybodaeth am epilepsi a beth i'w wneud pan fydd rhywun yn dioddef trawiad ar gael yn y daflen ffeithiau [Epilepsy after brain injury](#).
- Cur pen – gallai cur pen achosi i'ch cydweithiwr fod mewn poen rheolaidd neu gyson trwy gydol ei ddiwrnod gwaith. Gall meddyginiaeth helpu weithiau, ond nid bob amser.

Effeithiau gwybyddol (meddwl)

- Problemau â'r cof – efallai y bydd yr anaf wedi effeithio ar gof byr dymor neu hirdymor eich cydweithiwr. Efallai y bydd angen iddo ddibynnu yn aml ar gymhorthion i'r cof fel llyfr nodiadau, larwm neu galendr er mwyn cofio tasgau, terfynau amser a chyfarfodydd.
- Diffyg o ran y gallu i ddatrys problemau – efallai y bydd eich cydweithiwr yn cael trafferth rheoli prosiectau, datrys problemau neu weithredu'n ddifyfyr os bydd problemau'n codi.
- Diffyg o ran y gallu i wneud penderfyniadau – gallai fod yn fwy anodd i'ch cydweithiwr bwysu a mesur gwybodaeth a gwneud penderfyniadau priodol. Gall hyn achosi heriau neu risgiau penodol os yw mewn swydd sy'n cynnwys gorfod gwneud penderfyniadau pwysig yn rheolaidd.
- Llai o allu i ganolbwyntio – gallai fod yn anodd i'ch cydweithiwr ganolbwyntio ar dasgau neu gyfarfodydd am gyfnodau hir o amser. Gall hyn fod yn arbennig o



anodd os oes llawer o sŵn neu weithgarwch yn y cefndir. Byddai o gymorth i'ch cydweithiwr fod â'i le tawel ei hun i weithio ynddo.

- Problemau o ran cymhelliant – efallai y bydd eich cydweithiwr yn cael trafferth i ddechrau tasg neu brosiect, canolbwyntio arno neu gynnal ei ddiddordeb.
- Ailadrodd neu 'ddyfalbarhad' - yn wahanol i broblemau â chymhelliant, efallai y bydd eich cydweithiwr yn parhau i wneud tasg er nad oes angen gwneud hynny bellach. Gall hefyd ailadrodd sgysiau neu ymadroddion penodol yn barhaus.
- Diffyg empathi – efallai y bydd eich cydweithiwr yn cael trafferth i ddehongli emosiynau pobl eraill. Gallai hyn olygu ei fod yn ymddangos yn ansensitif neu'n ddifater, a gall hyn effeithio ar ei berthynas rhyngbersonol â chydweithwyr eraill.

Effeithiau emosiynol ac ymddygiadol

- Newid personoliaeth – os yw eich cydweithiwr wedi dychwelyd i'w swydd flaenorol, efallai y byddwch yn sylwi bod ei bersonoliaeth yn wahanol ar ôl ei anaf. Gallai hyn effeithio ar eich perthynas ag ef, yn enwedig os ydych yn ffrindiau yn ogystal â bod yn gydweithwyr.
- Colli hyder – gallai eich cydweithiwr deimlo'n llai hyderus am ei allu i berfformio'n dda, a gall fod angen rhoi sicrwydd iddo'n rheolaidd ynghylch ei berfformiad.
- Tymer anwadal – gallai'r ffaith fod ei dymer yn newid yn ddirybudd, fel pyliau sydyn o ddicter, ei gwneud yn anodd cynnal perthynas waith sefydlog â'ch cydweithiwr.
- Iselder ac ymdeimlad o golled – efallai y bydd eich cydweithiwr yn datblygu iselder neu ymdeimlad o golled am y ffordd yr arferai fod, er enghraifft, os nad yw'n gallu gwneud tasgau yr arferai allu eu gwneud cyn ei anaf. Gall iselder effeithio ar ei berfformiad gwaith, a gallai hefyd achosi iddo ymadweithio llai â chydweithwyr eraill.
- Rhwystredigaeth a dicter – efallai y bydd eich cydweithiwr yn cael anhawster i reoli ei ddicter, neu efallai y bydd yn gwylltio am bethau sy'n ymddangos yn ddibwys nad oedd yn ei boeni cyn ei anaf.
- Diymataliaeth – efallai y bydd eich cydweithiwr yn gweiddi, rhegi, gwneud pethau amhriodol, neu'n methu â chydabod ffiniau'r gweithle.



Diffyg craffter - mae hyn yn cyfeirio at broblem pan nad yw'r sawl sydd wedi goroesi anaf i'r ymennydd yn ymwybodol sut y mae'r anaf i'w ymennydd wedi effeithio arno. Gall hyn ei gwneud yn anodd cael sgwrs ag ef ynghylch sut mae ei anaf yn effeithio ar ei berfformiad yn y gwaith. Gall hefyd olygu nad yw o bosib yn gallu asesu yn realistig pa mor ddiogel y mae wrth gyflawni tasgau penodol.

Awgrymiadau ar sut i gynorthwyo eich cydweithiwr

Mae'n bosib y bydd effeithiau anaf eich cydweithiwr a'r effaith a gaiff ar ei berfformiad yn y gwaith yn dod yn fwy amlwg gydag amser. Yn yr hirdymor, efallai y bydd eich cydweithiwr yn dysgu ffyrdd o reoli yr effeithiau yn y gweithle. Efallai y bydd hefyd yn sylweddoli bod angen iddo addasu ei swyddogaeth, neu gymryd swyddogaeth newydd sy'n fwy addas iddo. Beth bynnag yw'r sefyllfa mae profiad yn dangos bod cymorth a dealltwriaeth gan gydweithwyr a chyflogwyr wedi bod o gymorth i helpu pobl sy'n goroesi anaf i'r ymennydd i ddychwelyd yn llwyddiannus i'r gwaith.

Er hyn, mae gweithleoedd yn aml yn amgylcheddau prysur, llawn straen i lawer o bobl, a gall effeithiau anaf i'r ymennydd ei gwneud yn anoddach byth i ymdopi. Gall yr awgrymiadau canlynol roi arweiniad ichi ar sut i gynorthwyo eich cydweithiwr yn yr hirdymor.

- **Anogwch gydweithwyr eraill i ddysgu am anaf i'r ymennydd**
Mae'n bwysig i gydweithwyr eraill, nid dim ond chi, ddeall beth yw anaf i'r ymennydd. Gall hyn sicrhau bod rhwydwaith gefnogol lawn o amgylch yr unigolyn sydd wedi goroesi anaf i'r ymennydd yn y gweithle. Dylech felly annog gydweithwyr eraill i ddarllen y daflen ffeithiau hon.
- **Peidiwch â brysio i wneud pethau dros eich cydweithiwr**
Efallai y bydd eich cydweithiwr yn cael trafferth gwneud rhai tasgau, ond peidiwch â chymryd yn ganiataol nad yw'n gallu eu cyflawni. Yn hytrach, rhowch amser iddo roi cynnig ar bethau ei hun, os yw'n ddiogel iddo wneud hynny, a chynigiwch gymorth os ydych yn sylwi ei fod yn cael trafferthion yn barhaus.

Cynigiwch gymorth ymarferol pan fo angen

Os oes modd, cynigiwch gymaint o gymorth i'ch cydweithiwr mewn ffyrdd ymarferol na fydd yn cymryd gormod o'ch amser. Er enghraifft, os oes gan eich cydweithiwr broblemau â'i gof, cynigiwch gymryd nodiadau mewn cyfarfodydd ar ei ran y gall gyfeirio atynt wedyn. Neu os ydych chi'n byw yn ei ymyl ac nad yw'n gallu gyrru na defnyddio cludiant cyhoeddus, cynigiwch ei gasglu ar y ffordd i'r gwaith neu roi lifft adre iddo.



- **Ceisiwch addasu'r amgylchedd i'w wneud yn fwy addas**
Gall anaf i'r ymennydd achosi i rai pobl fod yn sensitif i oleuadau llachar, synau uchel neu amgylcheddau prysur yn gyffredinol. Yn anffodus, mae llawer o amgylcheddau gwaith yn aml yn cynnwys yr union bethau hyn a gall felly fod yn ormod i rai goroeswyr. Gallwch helpu drwy geisio cadw lefel y sŵn mor isel â phosib a chael gwared ar unrhyw bethau diangen sy'n tynnu sylw .
- **Canmolwch gyflawniadau eich cydweithiwr**
Mae pawb yn gwerthfawrogi cydnabyddiaeth a chanmoliaeth am eu gwaith. I'ch cydweithwyr, mae'n bosib fod tasgau bach yn gyflawniadau sylweddol, felly rhowch sylwadau cadarnhaol pan fo'n briodol.
- **Byddwch yn ystyriol o ymddygiad trafferthus neu amhriodol**
Cofiwch fod problemau rheoli dichter neu ymddygiad amhriodol yn effeithiau cyffredin anaf i'r ymennydd. Dylech felly geisio bod yn ystyriol o'r math hwn o ymddygiad pryd bynnag fo hynny'n bosib. Os yw'r ymddygiad yn gyson, atgoffwch eich cydweithiwr yn dyner nad yw'n ymddwyn yn briodol ac anogwch gydweithwyr eraill i wneud yr un peth. Os yw'r ymddygiad yn parhau, dylech ystyried rhoi gwybod i reolwr eich cydweithiwr.
- **Dylech asesu a yw swydd eich cydweithiwr yn addas ac yn ddiogel ar ei gyfer**
Os oes gan eich cydweithiwr ddiffyg craffter, mae'n bosib nad yw'n sylweddoli bod ei anaf yn ei beryglu pan fydd yn gwneud tasgau penodol. Dylech ymdrin ag unrhyw bryderon sydd gennych ynghylch hyn gyda'ch cydweithiwr i ddechrau. Os yw eich pryder yn ddifrifol neu os nad yw eich cydweithiwr yn ymateb i'ch pryderon yn briodol, siaradwch â'i reolwr.
- **Gofynnwch am gyngor**
Os ydych yn pryderu am rywbeth ac yn dymuno gofyn am gyngor diduedd, dylech ystyried cysylltu â'ch adran Adnoddau Dynol neu ACAS ar www.acas.org.uk. Mae llinell gymorth Headway ar gael hefyd i gynnig gwybodaeth ac arweiniad ar 0808 800 2244 (neu helpline@headway.org.uk).

Casgliad

Gall fod yn brofiad heriol i rai pobl sy'n goroesi anaf i'r ymennydd ddychwelyd i'r gwaith. Ond gyda chymorth priodol a dealltwriaeth gan gyflogwyr a chydweithwyr, gellir gwneud hyn yn haws. Gobeithio bod yr wybodaeth yn y daflen ffeithiau hon wedi eich helpu chi, fel cydweithiwr unigolyn sydd wedi goroesi anaf i'r ymennydd, i ddeall y cyflwr yn well er gwaethaf y ffaith ei fod yn aml yn nodwedd gudd, a chael gwybod am y ffordd orau o gynorthwyo eich cydweithiwr yn y gweithle.