

Alcohol a'r gweithle



Cyflwyniad

Mae alcohol yn gallu effeithio'n andwyol ar gynhyrchiant, diogelwch, iechyd a morâl yn y gweithle. Gydag unrhyw faint o alcohol yn eu cyrff, gall staff fod yn llai effeithlon ac yn llai diogel. Yn benodol, pan fydd gweithwyr yn ymgymryd â gorchwylion sy'n gofyn iddynt fod yn effro iawn er mwyn cadw'n ddiogel, gall effaith alcohol 'bore trannoeth' fod yn niweidiol iawn.

Mae'r papur hwn yn ymchwilio i broblem alcohol a'r gweithle, gan ystyried y gwahanol bethau y gall cyflogwyr eu gwneud i ymyrryd, gan dynnu sylw'n arbennig at yr angen i fusnesau yng Nghymru fabwysiadu polisi alcohol effeithiol a fydd yn helpu creu gweithle diogel, iach a chynhyrchiol.

Alcohol a gwaith

"Pan fyddwch yn y gwaith, peidiwch ag yfed. Pan fyddwch yn yfed, peidiwch â gweithio."

Paul Baart, Canolfan Iechyd yn y Gwaith¹

Mae cyswllt rhwng camddefnyddio alcohol ag amrywiaeth o ganlyniadau negyddol yn y gwaith, gan gynnwys mwy o absenoldeb, trosiant llai

a chynnydd damweiniau a ffraeau (a all fod yn dreisgar weithiau).² Mae ymchwil meintiol o'r Unol Daleithiau wedi nodi bod camddefnyddio alcohol yn effeithio'n sylweddol ar gynhyrchiant tua 15% o weithwyr y wlad. Rhan fawr o hynny yw mwy na 9% sy'n gweithio gyda phen tost trannoeth i oryfed.³ Mae yr ail ffigur hon yn llawer yn uwch yn y Deyrnas Unedig, lle mae arolwg a gynhaliwyd gan Norwich Union Healthcare wedi canfod bod bron i draean (32%) o weithwyr wedi mynd i'r gwaith gyda phenmaenmawr, a 10% yn dweud bod hynny'n digwydd o leiaf unwaith y mis.⁴ At hynny, dywedodd un o bob pedwar gweithiwr eu bod yn gwneud cyn lleied â phosibl o waith ac yn mynd adref cyn gynted â phosibl o ganlyniad i yfed. Mae'r dystiolaeth hon yn gyson ag ymchwil arall sy'n ymwneud â 'phresenoliaeth' (mynd i'r gwaith pan rydych yn sâl), sy'n dangos cysylltiad clir rhwng goryfed â pherfformiad gwael yn y gwaith, yn ogystal mwy o bryder a gwaeth lles seicolegol.⁵

Mae'r gweithle yn cynnig lleoliad priodol ar gyfer adnabod a thrin problemau alcohol. Mae yno rwydweithiau cymdeithasol naturiol. At hynny, mae'r rhan fwyaf o oedolion cyflogedig yn treulio cyfran sylweddol o'u hamser yn y gwaith (tua 42.7 awr yr wythnos ym Mhrydain⁶), a thrwy hynny'n cael llawer o gyfleoedd i weld



Briff Alcohol Concern Cymru



Alcohol Concern
Meddwl yn Gall am Alcohol



Alcohol a'r gweithle

Briff Alcohol Concern Cymru

neu glywed negeseuon ataliol ac ymyriadau.⁷ A chaiff manteision unrhyw waith ar alcohol yn y gwaith eu pasio ymlaen hefyd i ffrindiau a thelueoedd gweithwyr.⁸ Er hynny, nid yw'n lleoliad da ar gyfer ymyriadau sy'n anelu at atal camddefnyddio alcohol, gan fod y cyflogwyr yn annhebygol o fod mewn sefyllfa i atal eu gweithlu rhag yfed y tu allan i oriau gwaith.⁹ Yn hytrach, ffocws ymyriadau yn y gwaith yw lleihau'r niwed sy'n deillio o oryfed. Digwyddant fel arfer pan fydd cwestiynau'n codi am berfformiad mewn swydd, neu pan fydd gweithiwr yn ceisio cymorth yn uniongyrchol, neu os dywed gweithwyr arall bod angen cymorth ar un o'i gydweithwyr.

Mathau o ymyriad

Mae ymchwilwyr wedi nodi ac asesu amrywiaeth o ymyriadau yn ymwneud ag alcohol yn y gweithle, gan gynnwys rhai sy'n canolbwyntio ar hybu iechyd, ymyriadau byr, ymyriadau ar y we, a newidiadau i'r amgylchedd gwaith. Caiff pob un o'r rhain eu hystyried yn eu tro isod:

1. Hybu iechyd

Trwy ymgyrchoedd hybu iechyd, gall gyflogwyr annog gweithwyr i wella eu lles corfforol a seicolegol drwy wneud mwy o ymarfer corff, mabwysiadu deiet mwy iach, a lleihau ymddygiadau a all fod yn niweidiol fel ysmegu ac yfed alcohol. Mae ymchwil wedi dangos, hyd yn oed gyda dim ond ymyriad cymedrol, bod newidiadau buddiol i ffordd o fyw i'w gweld ymhlith y gweithlu, gan wella faint o salwch ac absenoldeb sydd hefyd.¹⁰

Mewn astudiaeth o weithwyr cwmni yswiriant, roedd ymyriad a oedd yn cynnwys atal camddefnyddio sylweddau mewn rhaglen rheoli straen a rhaglen rheoli maeth/pwysau, wedi cael canlyniadau cadarnhaol o ran agweddau ac

ymddygiad y gweithwyr, gan gynnwys yfed llai o alcohol. Mae hyn yn awgrymu y gall syniadau gweithwyr ynglŷn â chamddefnyddio alcohol, a'u hymddygiad yn ymwneud ag ef, newid os byddant yn mynychu sesiynau hyrwyddo iechyd, ni waeth a fydd deunyddiau atal camddefnyddio alcohol yn cael eu rhoi iddynt neu beidio.¹¹

Er hynny, gall effeithiolrwydd cyffredinol ymyriadau hyrwyddo iechyd cyffredinol fod yn fach, ac mae'n debygol o fod yn ddibynnol ar nodweddion poblogaeth yr astudiaeth. Mae un adolygiad diweddar yn awgrymu bod ymyriadau o'r fath ar eu mwyaf effeithiol gyda gweithwyr 'coler gwyn' (gweinyddwyr a rheolwyr) a chyda phobl iau yn bennaf; a gall ymgyrchoedd sydd ag adegau cyswllt rheolaidd (er enghraifft, unwaith yr wythnos) fod yn fwy effeithiol na'r rhai â llai o gyfnodau cyswllt (er enghraifft, unwaith y mis), er bod angen gwneud mwy o ymchwil i hynny.¹²

2. Ymyriadau Adnabod a Chyngor Byr (IBA)

Bwriad ymyriadau IBA yw cymedroli defnyddio alcohol gan unigolyn i lefelau call. Mae'n cynnwys adnodd sgrinio i ganfod lefelau yfed, a sesiwn cyngor 5 munud gan berson sydd wedi'i hyfforddi i ymyryd, er enghraifft meddyg teulu neu weithiwr cymdeithasol, gan roi adborth heb feirniadaeth a chyngor ysgogol i leihau yfed lle y bo hynny'n briodol. Mae tystiolaeth bod IBA sydd wedi'i gyflwyno mewn lleoliadau gofal sylfaenol wedi peri rhwng 15% a 30% o leihad o ran faint o alcohol a yfid, a bod y lleihad yn para am 12 mis o leiaf.¹³

Yn fwy diweddar, mae effeithiolrwydd defnyddio dull IBA mewn gweithfeydd wedi cael ei adolygu. Mae gwerthusiad gan Brifysgol Middlesex o brosiect gweithle IBA Canolfan

Alcohol a'r gweithle

Briff Alcohol Concern Cymru



Alcohol Gogledd Llundain,¹⁴ a gynlluniwyd i roi hyfforddiant i aelodau staff dewisol mewn ystod o sefydliadau preifat a gwirfoddol ar sut i gyflwyno IBA, wedi dod i'r casgliad bod hyfforddiant o'r fath yn rhoi gwybodaeth well am faterion alcohol a sgiliau ymarferol defnyddiol. Mae awduron yr astudiaeth yn argymhell bod angen i sefydliadau gefnogi rheolwyr i gyflwyno IBA, ac efallai y byddai polisiau alcohol yn y gweithle (gweler isod) yn bwysig er mwyn hwyluso'r broses o gyflwyno IBA yng nghydestun ehangach iechyd a lles.

3. Ymyriadau ar y we

Yn ôl adolygiad diweddar, mae ymyriadau yn y gweithle a gaiff eu cyflwyno drwy'r rhyngwrwyd wedi profi peth llwyddiant, ac ymhlith y manteision mae cost-effeithiolrwydd, a bod modd i weithwyr ddefnyddio'r ymyriad ar unrhyw adeg, ac yn breifat er mwyn osgoi trafod problem alcohol yn agored.¹⁵ Mewn adolygiad blaenorol o raglen adborth personol ar y we a gyflwynwyd i 142 o weithwyr rhwng 18 a 24 oed, canfuwyd bod y cyfranogwyr wedi cofnodi llai o dipyn o yfed na'r grŵp cymharol fis yn ddiweddarach, a bod y rhai a nodwyd gynt yn yfwyr risg-uchel yn dangos y lleihad mwyaf.¹⁶

Er hynny, efallai nad yw ymyriadau ar y we yn addas i bob aelod o staff yn y gweithle, yn enwedig y rhai sy'n anghyfarwydd â chyfrifiaduron, neu sy'n cael trafferth darllen, a'r rhai sydd â phroblemau alcohol cymhleth.¹⁷

4. Amgylchedd y gweithle

Mae rhai ymyriadau'n targedu'r diwylliant a'r amgylchedd yn y gweithle, ar sail y gred bod gan weithleoedd rai nodweddion sy'n achosi i ymddygiad yfed annymunol ddatblygu a pharhau.¹⁸ Yn ôl arolwg o fwy na 2,000 o weithwyr cyflogedig yn yr Unol Daleithiau,

dywedodd bron i ddau draean (63%) eu bod yn gallu dod ag alcohol i'r gwaith yn hawdd, eu bod yn yfed wrth weithio, eu bod yn yfed alcohol yn ystod amser cinio ac egwyliau eraill, neu eu bod yn prynu alcohol yn y gwaith. At hynny, yn ystod y 12 mis blaenorol, dywedodd 23% eu bod wedi gweld cydweithiwr a oedd yn defnyddio alcohol neu yr oedd ei waith yn cael ei amharu gan alcohol yn ystod y diwrnod gwaith; a dywedodd tua 7% eu bod wedi gweld cydweithiwr a oedd yn cymeradwyo defnyddio diota neu fod dan ddylanwad alcohol yn ystod y diwrnod gwaith.¹⁹

Cymharodd gwaith ymchwil gan Ames a'i gydweithwyr²⁰ ddau leoliad gwaith gyda diwyllianau rheoli gwahanol iawn. Roedd y lleoliad cyntaf, gyda threfn reoli Americanaidd hierarchaidd draddodiadol, gydag arferion goddefgar at yfed cyn neu yn ystod cyfnodau gwaith ac egwyliau, a chyfraddau yfed uwch yn y gweithle. Ar y llaw arall, roedd yr ail leoliad, a seiliwyd ar fodel o Siapaneaidd o weithredu polisiau alcohol yn fwy llym, gydag arferion yfed mwy ceidwadol a llai o alcohol ar gael, gan hwyluso rheoli problemau alcohol yn well, yn wahanol i'r lleoliad traddodiadol lle roedd y diwylliant yn tanseilio rheoli'r fath broblemau.

Mae tystiolaeth bod gan ddiwylliant yn y gweithle y potensial i ddylanwadu'n gadarnhaol ar ymddygiad yfed yn y gwaith a'r tu hwnt i'r gweithle. Yn ôl astudiaeth gan Barrientos-Gutiernaz ac eraill, mewn amgylcheddau lle'r anogid pobl i beidio ag yfed, roedd gweithwyr 45% yn llai tebygol o fod yn yfwyr trwm, 54% yn llai debygol o fod yn yfwyr aml, a 69% yn llai tebygol o yfed yn y gwaith na'u cyfoedion mewn gweithleoedd lle roedd agweddau mwyaf ymlaciedig at yfed.²¹



Alcohol a'r gweithle

Briff Alcohol Concern Cymru

Polisiâu alcohol yn y gweithle

“Gall polisiâu alcohol yn y gweithle ddarparu fframwaith ar gyfer rheoli pob mater yn ymwneud ag alcohol, a dylid eu hystyried wrth wraidd egwyddorion sefydliad cyfrifol, cefnogol a gofalgar.”

Llywodraeth Cymru²²

Ystyrir ymyriadau alcohol yn gyffredinol ar eu mwyaf buddiol pan fyddant yn cael eu rhoi ar waith yng nghyd-destun polisi alcohol yn y gweithle sy'n cynnwys yfed yn y gweithle, disgyblaeth y gweithle, adnabod y rhai sydd â phroblemau ag alcohol a'u helpu, ac addysg am alcohol.²³

Mae polisi alcohol yn rhoi neges gadarnhaol bod y sefydliad yn ymroddedig i ddarparu amgylchedd gwaith diogel, iach a chynhyrchiol i bob gweithiwr, contractwr, cwsmer ac ymwelydd; ei fod am hyrwyddo diwylliant lle dëllir problemau sy'n ymwneud â chamddefnyddio alcohol; a'i fod am annog a chefnogi gweithwyr a allai fod â phroblem camddefnyddio alcohol a/neu broblem dibyniaeth ar alcohol drwy roi cymorth iddynt i gael help a'u cefnogi i oresgyn problemau sy'n ymwneud ag alcohol.

Bydd natur, diwylliant, maint a strwythur sefydliad yn penderfynu union natur y polisi.²⁴ Dylai sefydliadau gynnwys rheolwyr, goruchwylwyr, cyflogeion a chynrychiolwyr cyflogeion/cynrychiolwyr unrhyw undeb llafur, a chyd-drafod gyda nhw wrth ddatblygu a gweithredu polisi alcohol newydd, i sicrhau y bydd yn gweithio a'i fod yn gynaliadwy. Ynghyd â bod yn rhan o ddatblygiad y polisi,

dylid cynnig i bob gweithiwr sesiwn addysg/ymwybyddiaeth am yfed yn gyfrifol a sut y gall defnyddio a chamddefnyddio alcohol effeithio ar y gweithle.

Darparu'r offer sydd eu hangen ar reolwyr

Dylid rhoi hyfforddiant cadarn a rheolaidd mewn adnabod a rheoli problemau alcohol i reolwyr llinell a staff Adnoddau Dynol fel mater o arfer da. Mae arolwg y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu o 505 o weithwyr proffesiynol ym maes Adnoddau Dynol ym Mhrydain, gan gynrychioli sefydliadau sy'n cyflogi mwy na miliwn o bobl gyda'i gilydd, wedi dangos mai dim ond un ymhob tri (33%) o gyflogwyr sydd wedi hyfforddi eu rheolwyr yn ffurfiol ar bolisi alcohol a chyffuriau a materion yn ymwneud â rheoli'r rheini.²⁵

Yn ôl Jacobs a Schain,²⁶ dylid atgoffa goruchwylwyr a rheolwyr llinell nad eu swyddogaeth nhw yw gwneud diagnosis o'r problemau, ond i fonitro ffactorau a allai ddynodi problemau alcohol, er enghraifft absenoldeb, problemau perfformio, cydberthnasau ac ymddygiad yn y gwaith.

Alcohol a'r gweithle

Briff Alcohol Concern Cymru



Rhaglen Newid

Mae *Rhaglen Newid* yn ateb cost-effeithiol i'r gweithle, sydd wedi'i ddatblygu gan Alcohol Concern er mwyn helpu cyflogwyr i leihau absenoldebau a damweiniau yn ymwneud ag alcohol, a gwella cynhyrchiant. Bydd hefyd yn helpu mynd i'r afael â phroblemau sy'n ymwneud ag alcohol, gan gynnwys yfed a gyrru, trosiant staff, lles staff ac iechyd meddwl. Mae'r rhaglen yn cefnogi sefydliadau gyda'r dechnoleg a'r offer i herio diwyllianau yfed afiach a hyrwyddo ymgysylltu â'r gweithlu.

Sail ein gwaith yw cyfuno ystod o dechnegau sy'n seiliedig ar dystiolaeth gyda'r dechnoleg ddiweddaraf i sicrhau bod y rhaglen yn ymgysylltu â phob aelod o staff a'i bod ar gael i bob aelod o staff.

Gallwn hefyd helpu eich busnes gyda'r gweithgareddau a'r adnoddau canlynol:

- Datblygu a lledaenu polisi alcohol
- Hyfforddiant ar gyfer rheolwyr mewn IBA a sut i ymateb i absenoldeb salwch, perfformiad neu ddamweiniau sy'n deillio o alcohol.
- Digwyddiadau iechyd a diwrnodau codi ymwybyddiaeth
- Sgrinio cyflogeion
- Profion anadl untro
- Gwybodaeth a chyngor ar y fewnrwyd
- Cefnogi mentrau eraill sy'n hybu iechyd yn y gweithle

I gael gwybodaeth am y gwasanaethau rydym yn eu cynnig, cysylltwch â Lauren Booker, Rheolwr Rhaglen y Gweithle ar lbooker@alcoholconcern.org.uk neu ffoniwch 020 7566 9800.

Cloi

Mae'r gweithle'n cael ei gydnabod yn gyffredinol fel amgylchedd priodol ar gyfer canfod camddefnyddio alcohol a'i drin, a chyflwyno addysg am alcohol i gynulleidfa eang. Mae ymchwilyr wedi nodi amrywiaeth o ymyriadau alcohol yn y gweithle sy'n ddefnyddiol ac y gall sefydliadau eu mabwysiadu'n hawdd er mwyn helpu gweithwyr sydd efallai'n cael problemau ag alcohol. Mae polisiâu alcohol ffurfiol yn darparu fframwaith i sefydliadau reoli materion sy'n ymwneud ag alcohol, ac yn gweithio orau ynghyd â hyfforddiant i reolwyr llinell a staff Adnoddau Dynol er mwyn monitro'r ffactorau a all ddynodi problemau alcohol.



Alcohol a'r gweithle

Briff Alcohol Concern Cymru

Cyfeiriadau

- 1 Baart, P. (2013) Cyflwyniad i gynhadledd flynyddol Alcohol Concern Cymru, Wrecsam 2013.
- 2 Ames, G. M. and Bennett, J. B. (2011) *Prevention interventions of alcohol problems in the workplace: A review and guiding framework*, Alcohol Research & Health, 34(2), tt175-187.
- 3 *ibid.*
- 4 Aviva (8 Mai 2008) *Booze is 'number one threat' to worker well-being*, ar-lein, ar gael yn <http://www.aviva.co.uk/risk/solutions/news/2008/05/08/booze-is-number-one-threat-to-worker-well-being/> [defnyddiwyd 14/11/2013].
- 5 Bayley, M. et al. (2011) *North London Alcohol Hub Identification and Brief Advice: (IBA) workplace pilot research*, Middlesex, Prifysgol Middlesex.
- 6 BBC News (8 Rhagfyr 2011) *UK employees work longer hours than most EU neighbours*, ar-lein, ar gael yn: <http://www.bbc.co.uk/news/business-16082186> [defnyddiwyd 14/11/2013].
- 7 *op. cit.* Ames, G. M. and Bennett, J. B. (2011).
- 8 Webb, G. et al. (2008) *A systematic review of workplace interventions for alcohol-related problems*, Addiction, 104, tt365-377.
- 9 Roman, P. M. a Blum, T. C (2002) *The workplace and alcohol problem prevention*, Alcohol Research & Health, 26(1), tt49-57.
- 10 Brodie, D. a Dugdill, L. (1993) *Health promotion at work*, Journal of the Royal Society of Medicine, 86(12), tt694-696.
- 11 Cook, R.F. et al., dyfynnwyd yn *op. cit.* Ames, G. M. and Bennett, J. B. (2011).
- 12 Rongen, A. et al. (2013) *Workplace health promotion: A meta-analysis of effectiveness*, American Journal of Preventative Medicine, 44(4), tt406-415.
- 13 Kaner, E. F. et al. (2007) *Effectiveness of brief alcohol interventions in primary care populations*, Adolygiad Systematig Cronfa Ddata Cochrane: CD004148.
- 14 *op. cit.* Bayley, M. et al. (2011).
- 15 *op. cit.* Ames, G. M. a Bennett, J. B. (2011).
- 16 Doumas, D. M. and Hannah, E., dyfynnwyd yn *ibid.*
- 17 Riper, H. a Tait, R. *Using the internet for alcohol and drug prevention*, dyfynnwyd yn Miller, P. M. (2013) *Interventions for Addiction*, Volume 3, Llundain, Elsevier.
- 18 *op. cit.* Ames, G. M. a Bennett, J. B. (2011).
- 19 Frone, M. R. (2012) *Workplace substance use climate: prevalence and distribution in the U.S. workforce*, Journal of Substance Use, 17(1), tt72-83.
- 20 Ames, G. M., Grube, J. W. and Moore, R. S. (2000) *Social control and workplace drinking norms: A comparison of two organisational cultures*, Journal of Studies on Alcohol, 61(2), tt203-219.

Alcohol a'r gweithle

Briff Alcohol Concern Cymru



- 21 Barrientos-Gutierrez et al., dyfynnwyd yn Harkins, C., Morleo, M. and Cook, P. A. (2008) *Alcohol in Business and Commerce Survey: Workplace Alcohol Questionnaire – 2007*, Prifysgol John Moores Lerpwl.
- 22 Llywodraeth Cynulliad Cymru (2009) *Canllawiau arfer da ar reoli camddefnydd alcohol yn y gweithle*, Caerdydd, Llywodraeth Cynulliad Cymru.
- 23 Kirkwood, L. (2005) *Review of workplace-based alcohol and other drug early intervention*, Wellington, Cyngor Alcohol Ymgynghorol Seland Newydd.
- 24 Sewel, K., dyfynnwyd yn op. cit. Llywodraeth Cynulliad Cymru (2009).
- 25 CIPD (2007) *Managing drug and alcohol misuse at work*, ar-lein, ar gael yn: <http://www.cipd.co.uk/NR/rdonlyres/0731B5C2-3AAA-4A40-B80D-25521BDBA23A/0/mandrgalcmisusesr.PDF> [defnyddiwyd 28/11/2013].
- 26 Jacobs, P. and Schain, L. (2010) *Alcohol abuse in the workplace: Developing a workable plan of action*, Criminal Justice Faculty Publications, Papur 2, ar-lein, ar gael yn: http://digitalcommons.sacredheart.edu/cj_fac/2 [defnyddiwyd 08/10/2013].

Alcohol a'r gweithle

Alcohol Concern

Alcohol Concern yw'r elusen genedlaethol ar gamddefnyddio alcohol, gan ymgyrchu dros bolisiau alcohol effeithiol a gwell gwasanaethau i bobl sy'n byw gyda phroblemau'n yn ymwneud ag alcohol. Rydym yn gweithio'n genedlaethol i ddylanwadu ar bolisi alcohol ac yn lleol i hybu'r ymarfer gorau. Rydym yn cefnogi proffesiynolion a sefydliadau trwy ddarparu arbenigedd, gwybodaeth a chynghor. Rydym yn herio'r diwydiant diodydd ac yn hybu ymwybyddiaeth ynghylch materion alcohol.

Brîff Alcohol Concern Cymru

Cyhoeddwyd gan Alcohol Concern,
ar ran Alcohol Concern Cymru,
8 Museum Place, Caerdydd, CF10 3BG

Ffôn: 029 2022 6746

E-bost: acwales@alcoholconcern.org.uk

Gwefan: www.alcoholconcern.org.uk

Hawlfraint: Alcohol Concern Ionawr 2014

Cedwir pob hawl. Ni chaniateir atgynhyrchu unrhyw ran o'r cyhoeddiad hwn mewn unrhyw ffurf (gan gynnwys llungopïo neu storio mewn unrhyw gyfrwng electronig), neu ei drosglwyddo mewn unrhyw ddull heb ganiatâd y cyhoeddwr a pherchenogion yr hawlfraint.

Darparwyd y llun gan iStockphoto.

Mae Alcohol Concern yn elusen gofrestredig rhif 291705 ac yn gwmni cyfyngedig drwy warant a gofrestrwyd yn Llundain rhif 1908221.



Alcohol Concern
Meddwl yn Gall am Alcohol