


# Dwi'n cael chwalfa feddyliol: Pan fo'n fwy na geiriau

Sawl un ohonom sydd wedi defnyddio termau fel 'rwy'n cael  melt down' neu 'dwi'n mynd yn byserc?' Beth am 'mae fy mhen yn mynd i fyrstio' neu 'dwi'n cael chwalfa feddyliol?' Mae'r rhan fwyaf ohonom wedi defnyddio'r ymadroddion hyn ryw bryd i'w gilydd – roeddwn i'n arfer defnyddio nhw hefyd. Chi'n gweld, roeddwn i'n byw yn y byd corfforaethol o straen gredadwy, o bobl yn dychmygu roeddynt yn dioddef chwalfa feddyliol. Roedd y derminoleg oedd yn cael i daflu o amgylch y swyddfa pob dydd yn awgrymu roedd y byd yn dod i ben.

Fodd bynnag, y drafferth yw i rai mae'r byd yn dod i ben.

I rai o'ch cwmpas heddiw bydd y geiriau hyn yn dod yn fwy na mynegiant. Bydd y derminoleg ni'n defnyddio i ddisgrifio ein straen yn dod yn fwy na dim ond geiriau i rai o'n cydweithwyr. Byddant yn dod yn realiti, ac yn newid eu bywydau a bywydau eu teulu a ffrindiau am amser hir iawn.

Mae 98% o bobl sydd yn dioddef o iselder yn rhy ofnus i rannu eu cyflwr gyda'u cyflogwyr oherwydd eu bod yn poeni y gallai effeithio ar eu gwaith. Tra bydd  $\frac{3}{4}$  ohonom yn dioddef o ryw fath o salwch meddwl yn ystod ein bywyd, a bydd hyn fwy na thebyg yn digwydd yn ystod ein blynyddoedd yn y gweithle.

**Y cwestiwn mae'n rhaid gofyn yw, sut byddai eich cwmni chi yn delio gyda salwch meddwl?**

Yn ôl arolwg diweddar gan y [Sefydliad Siartredig o Bersonél](#) mae'r nifer o weithwyr sydd yn honni bod eu cyflogwyr yn darparu cefnogaeth ddigonol ar gyfer iechyd meddwl yn is na 50%, ac mae bron i draean yn dweud nad ydynt yn gwybod pa mor dda y mae eu cyflogwr yn eu cefnogi. Mae'r broblem yn glir, nid yw cefnogaeth ar gyfer iechyd a lles meddyliol yn y byd


corfforaethol yn hawdd i'w dderbyn neu wedi'i hariannu'n briodol.

O fy mhrofiad personol mae'r stigma corfforaethol o gwmpas iechyd meddwl yn broblem ddifrifol. Mae yna gamddealltwriaeth mawr o les meddyliol yn y gweithle ac mae yna ofid ac anwybodaeth o sut i ddelio ag ef.

Rwy'n edrych yn ôl yn arswyd a hiwmor ar rai o'r sylwadau, syniadau, geiriau ac ymadroddion a ddefnyddiwyd i geisio fy helpu goresgyn fy mrwydr ag iechyd meddwl. Wrth edrych yn ôl, mae'r stigma yn gwbl amlwg.

Dwi wedi bod yn esgidiau'r gweithiwr a drafodwyd yn gynharach. Ar fin cael chwalfa feddyliol, methu troi at fy nghyflogwr am gymorth – dwi'n gwybod, dwi wedi bod yno. Dyna pam yr wyf yn cydnabod ac yn pwysleisio'r rhwymedigaeth ar gwmnïau i gefnogi ac addysgu eu timau, arweinwyr, rheolwyr a phobl ar y pwysigrwydd o iechyd a lles meddyliol a'r angen i sicrhau bod y gwasanaethau hyn yn rhwydd a hawdd i'w dderbyn. Dyma le tyfodd fy nghwmni i Canna Consulting o, a dyma beth yr ydym yn arbenigo mewn.

Y gwir yw, wrth wneud iechyd meddyliol yn flaenoriaeth, gall hyn atal sefyllfaoedd anrhagweladwy rhag gwaethygu. Trwy fabwysiadu polisiau lles cryf ar gyfer cwmni, bydd hyn yn effeithio ar bobl, perfformiad, ac elw'r cwmni yn bositif yn y pen draw.

Yn Canna Consulting rydym yn gweithio ar ddwy lefel. Y cyntaf yw ein gwasanaethau sy'n cefnogi gweithwyr sydd wedi dioddef o danariannu iechyd a lles meddyliol yn y gweithle. Yr ail lefel yw ein gwasanaethau wedi anelu at addysgu perchnogion busnes, arweinwyr a rheolwyr o'r cysylltiad rhwng arddulliau arwain a lles y gweithlu er mwyn ceisio gwella iechyd a lles meddyliol yn y byd corfforaethol. Rydym yn anelu i fynd i'r afael â'r stigma sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl o bob cyfeiriad gyda  4 cam yr ydym yn cynnig ein cleientiaid corfforaethol.

#### **4 cam i fabwysiadu polisiau iechyd a lles meddyliol cryf:**

1. Hyfforddiant iechyd meddwl ar gyfer rheolwyr llinell – rhowch yr hyder i'ch gweithwyr bod eu rheolwr yn deall ac yn gallu cydymdeimlo ag unrhyw sefyllfa.
2. Hyfforddiant gwytnwch ar gyfer eich arweinwyr, rheolwyr a thimau – mae atal yn well na gwella.
3. Adolygwch eich polisiau Adnoddau Dynol – a ydynt yn gyfeillgar i les meddyliol? Mae'n rhaid profi ac archwilio eich polisiau er mwyn rhoi hyder i'ch gweithwyr.
4. Caniatewch i les ac iechyd meddwl fod yn bwnc i'w drafod mewn cyfarfodydd a fforymau – rydym yn helpu ein cleientiaid i hwyluso'r sgwrs hwn.

Mewn unrhyw sefydliad dylem fod yn ymwybodol o'r camau gweithredu a'r arferion a allai rwystro lles gweithwyr. Rwy'n credu'n gryf yn y cyfrifoldeb corfforaethol sydd gan sefydliadau tuag at eu pobl, a Canna Consulting yw fy ffordd i o helpu sefydliadau ac unigolion i wella safon eu hiechyd a lles meddyliol yn bersonol ac yn broffesiynol.

I gael mwy o wybodaeth am Canna Consulting neu'r gwasanaethau a ddarperir ganddynt ewch i'w [gwefan](#) neu anfonwch [e-bost](#) iddynt.

[@AndrewCanna](#)

Gallwch ddarllen mwy am Canna Consulting [yma](#).

Gallwch ddarllen hanes Andrew [yma](#).