Sian Coleman
Arbenigwr Datblygu Sefydliadol
Cyngor Caerdydd

Pam rydym wedi llofnodi’r addewid

Roedd yn bwysig iawn i ni fel sefydliad ein bod yn llofnodi’r addewid. Rydym eisiau gwneud yn siŵr bod cydweithwyr yn gwybod pa mor bwysig yw eu hiechyd meddwl i’r sefydliad. Roedd hi’n bwysig dros ben i ni fod gweithwyr ar lefel uwch yn ymrwymo i’r addewid er mwyn sicrhau bod diwylliant y sefydliad yn newid, a bod cydweithwyr yn teimlo bod iechyd meddwl yn bwysig i bawb.

Mae recriwtio Hyrwyddwyr y Gweithwyr, a chael hyfforddiant am ddim ar eu cyfer, wedi bod yn ddefnyddiol iawn i ni. Rydym wedi sefydlu gweithgor o Hyrwyddwyr y Gweithwyr i ystyried sut gallwn ni fynd ati i godi ymwybyddiaeth o iechyd meddwl ar draws y sefydliad.

Sut mae hyrwyddo ymwybyddiaeth o iechyd meddwl

Y ffordd fwyaf effeithiol o godi ymwybyddiaeth o iechyd meddwl yn ein Sefydliad yw drwy gyfathrebu dros y fewnrwyd. Mae gennym gylchlythyr misol sy’n rhoi sylw i faterion iechyd meddwl bob mis. Mae rheolwyr yn allweddol hefyd, ac rydym yn bwriadu cynnal sesiwn briffio gyda rheolwyr yn y dyfodol agos.

Fel sefydliad, rydym yn ddigon ffodus i gael gwasanaeth mewnol sy’n cynnig cwnsela wyneb yn wyneb, yn ogystal â rhaglen sy’n cynnig cymorth i weithwyr dros y ffôn. Hefyd, mae gennym gylchlythyr misol sy’n cynnwys adran ar iechyd meddwl, a chyfeiriadur lles ar ein safle mewnrwyd sy’n cyfeirio cydweithwyr at bob sefydliad iechyd meddwl mewnol ac allanol.

Sut mae hyn yn helpu’r gweithle

Rydym wedi diweddaru ein hadolygiadau personol blynyddol yn ddiweddar, er mwyn canolbwyntio mwy ar sgyrsiau rhwng rheolwyr a gweithwyr. Mae un o’r cwestiynau a awgrymir fel rhan o’r sesiynau un i un misol yn holi am iechyd a lles cydweithwyr. Ar ôl bwrw golwg dros yr adolygiadau newydd, rydym wedi gweld bod 74% o’r gweithwyr wedi gallu trafod eu hiechyd a’u lles gyda’u rheolwr llinell neu gydweithiwr arall. Mae hyn yn gam cadarnhaol tuag at baratoi pawb, a sicrhau bod ymwybyddiaeth o’r holl faterion iechyd a lles yn cael ei drafod yn agored ac yn onest.