

Cyngor Proffesiynol

Straen Galwedigaethol

UCAC | yr undeb sy'n diogelu athrawon a darlithwyr Cymru

Straen Galwedigaethol

Mae addysgu yn swydd sy'n gofyn llawer o'r unigolyn. Mae'r holl newidiadau a welwyd yn y byd addysg dros y blynyddoedd diwethaf wedi rhoi athrawon o dan bwysau mawr ac, yn aml, mae'r pwysau hynny yn cynyddu i lefelau sy'n anodd eu rheoli. Gwelwyd newidiadau pellgyrhaeddol yn y byd addysg, ac yn aml, fe'u cyflwynwyd heb ddigon o amser na hyfforddiant i baratoi ar eu cyfer. Nid oes rhyfedd, felly, bod cynifer o athrawon yn dioddef o straen.

[Noder: defnyddir y term straen neu straen galwedigaethol yn y ddogfen hon. Y term Saesneg cyfatebol yw *stress* neu *occupational stress*.]

Diffinio Straen

Mae'n anodd diffinio straen yn union, ond gellir ei ddisgrifio fel ymateb i sialens. Mae pobl yn ymateb i sefyllfaoedd anodd o hyd, ac yn ymdopi'n iawn â hynny. Yn wir, mae llawer yn gweithio'n well mewn sefyllfaoedd o'r fath. Ond, mae yna wahaniaeth rhwng sefyllfa sy'n rhoi *buzz* a sefyllfa sy'n peri i unigolyn deimlo'n ansicr, yn bryderus neu allan o reolaeth. Dyma pryd y daw straen yn broblem, oherwydd straen negatif ydyw yn hytrach na straen positif. Digwydda straen negatif, felly, pan gofynnir gormod o unigolyn – ac, yn anffodus, mae hynny yn digwydd yn aml yn y byd addysg y dyddiau hyn.

Beth sy'n achosi straen galwedigaethol?

O fewn y byd addysg, mae nifer o ffactorau sy'n cyfrannu tuag at straen galwedigaethol. Rhestrir rhai ohonynt yma:

- dosbarthiadau mawr
- problemau disgyblu
- disgyblion afreolus
- trais neu fwlio yn y dosbarth (neu ymysg cydweithwyr)
- gwrthdaro rhwng cydweithwyr, neu broblemau cyfathrebu
- trafferthion â rhieni
- gweithio oriau hir adref

- amodau gwaith gwael
- ansicrwydd swydd
- gormod o newidiadau
- diffyg hyfforddiant
- dosraniad gwaith annheg neu orlwytho gwaith
- diffyg cefnogaeth
- rhwystredigaeth wrth geisio datblygu gyrfa
- dim digon o reolaeth dros bwysau gwaith a dim cyfle i gymryd rhan yn y broses penderfyniadau a materion rheoli
- statws isel y proffesiwn
- gweithio mewn hen adeiladau ac mewn amgylchiadau anghysurus gydag adnoddau annigonol

Ac wrth gwrs, gall unrhyw broblemau personol y tu allan i'r gwaith ddwysáu'r sefyllfa.

Nodweddion straen

Mae straen yn amlygu'i hun mewn sawl ffordd ond gellir rhannu'r nodweddion yn rai ffisiolegol neu gorfforol a rhai seicolegol neu ymddygiadol.

Symptomau corfforol: dim chwant bwyd, pen tost, diffyg traul, trafferth cysgu, *nausea*, crychguriadau'r galon (*palpitations*), tensiwn cyhyrol, cefn tost, blinder.

Symptomau seicolegol: natur flin neu natur ymosodol anarferol, ymddygiad tawedog, iselder, amhendantwydd, ofn a phanig, ymddygiad anghymdeithasol, pryder, rhwystredigaeth, tensiwn, diflastod, hunan-barch isel, hunanhyder isel, cynnydd mewn absenoldeb, trafferth cadw amser, trafferth canolbwyntio, gorweithio, methu dirprwyaethu, gostyngiad mewn safonau arferol, llai o ofal am ymddangosiad, cymryd mwy o symbylyddion (coffi, alcohol, sigarennau, cyffuriau), methu derbyn cyngor na beirniadaeth adeiladol, llai parod i gydweithio, ymddygiad byrbwyll, crio'n hawdd.

Dyma yw'r arwyddion bod straen yn dechrau mynd yn broblem, a rhaid peidio â'u hanwybyddu. **Mae'n bwysig gwneud rhywbeth ynglŷn â'r broblem yn syth**, cyn iddi ddatblygu'n rhywbeth mwy niweidiol a thymor hir. Mae effeithiau straen yn arwain at ddiffyg diddordeb yn y gwaith neu lai o foddhad o'r gwaith. Pan fo rhywun yn ymdopi, mae morál yn uchel ond, o dan straen,

mae morâl yn isel. Mae hyn i gyd, wrth gwrs, yn effeithio ar berfformiad athro. Er enghraifft, wrth i athro golli hunanhyder, daw rheoli disgyblion yn anos.

Dros gyfnod hir gall effeithiau straen arwain at broblemau meddygol dwys neu broblemau seicolegol hir dymor. Mae rhai pobl yn dangos fwy o symptomau corfforol tra bod eraill yn dangos fwy o symptomau seicolegol.

Mae problemau mwy difrifol a thymor hir yn cynnwys: pwysedd gwaed uchel parhaus (*hypertension*), clefyd y galon, wlserau, anhwylderau thyroid, iselder dwys, niwrosis, clefyd y siwgr, asthma, afiechydon y system dreulio, anhwylderau seicogorfforol. Gall straen difrifol hyd yn oed arwain at hunanladdiad.

Rôl y cyflogwr

Mae'n bwysig bod y cyflogwr yn cydnabod problem ac effeithiau straen ar athrawon. Soniwyd eisoes bod straen yn effeithio ar berfformiad athro. Gwelir hefyd gynydd yn absenoldeb salwch, cynnydd yn yr ymddeoliadau cynnar oherwydd tor-iechyd a throsiant uchel o staff. Mae'r rhain, yn eu tro, yn effeithio ar sefydlogrwydd ysgol.

Nid oes deddfwriaeth benodol ar gyfer rheoli straen. Fodd bynnag, mae gan y cyflogwr ddyletswydd i ddiogelu iechyd a diogelwch ei weithwyr yn ôl adran 2 o'r 'Ddeddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith' (*Health and Safety at Work Act*). Hefyd yn ôl Rheol 3 o'r 'Rheoliadau Rheoli Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1999' (*Management of Health and Safety at Work 1992 Regulations*) mae'n ofynnol i gyflogwr wneud asesiad risg ac i leihau'r risg cymaint ag sy'n bosib. Mae hyn yn cynnwys y risg o straen galwedigaethol.

Er y cydnabyddir effeithiau niweidiol straen fel un o beryglon penodol iechyd yn y gweithle, mae'n un o'r rhai mwyaf anodd i'w ddatrys. Nid yw'r hyn sy'n peri straen i un person o angenrheidrwydd yn peri straen i berson arall. Dyma un o'r rhesymau pam fod straen mor anodd ei reoli.

Yn sicr, mae angen edrych yn ofalus ar reolaeth ysgolion ac amodau gwaith athrawon er mwyn ceisio gwella pethau a lleihau'r risg o straen. Nodir rhai ffactorau isod:

- sicrhau digon o amser digyswllt
- sicrhau mwy o staff gweinyddol a chynorthwyr dosbarth
- lleihau maint dosbarthiadau
- lleihau'r gwaith biwrocraidd

- dosrannu dyletswyddau yn ôl sgiliau a thalentau athrawon er mwyn sicrhau gwneud defnydd llawn o'r sgiliau a thalentau hynny
- mabwysiadu trefn i ymdrin â phlant trafferthus
- sicrhau datblygiad personol a gyrfaol
- datblygu awyrgylch ac ethos cefnogol a chydweithredol o fewn yr ysgol trwy sicrhau gwell cyfathrebu, rhoi mwy o adborth, rhannu gwybodaeth, dangos gwerthfawrogiad o athrawon, rhoi cyfle i athrawon roi mewnbwn yn y broses rheoli, datrys problemau fel tîm, ac yn y blaen.
- sicrhau cydbwysedd bywyd/gwaith fel y nodir yn y Ddogfen Cyflogau ac Amodau Gwaith Athrawon Ysgol

Mae gan Lywodraethwyr yr ysgol, hefyd, gyfrifoldeb dros gydbwysedd bywyd a gwaith y pennaeth.

Cyngor UCAC

Mae siarad a rhannu problemau'n bwysig. Ni ellir gor-bwysleisio'r angen am gyngor meddygol, gan fod cyngor proffesiynol yn bwysig er mwyn sicrhau nad yw'r problemau yn deillio o gyflwr meddygol.

Nid yw'r ffaith eich bod yn dioddef o straen yn golygu eich bod yn fethiant. Ceisiwch gofio a chanolbwyntio ar agweddau positif y swydd. Gorfodwch eich hun i arafu a bod yn llai ynghlwm yn emosiynol i'r sefyllfa. Nid gweithio mwy yw'r ateb bod tro. Weithiau mae angen camu'n ôl ac edrych ar y sefyllfa yn wrthrychol – yn aml dyma pryd mae siarad â rhywun o gymorth, boed hwnnw yn gydweithiwr, Pennaeth Adran neu'n athro profiadol arall.

Sicrhewch amser i chi eich hun bod diwrnod, ar y penwythnos ac yn ystod y gwyliau, pan fyddwch yn ymlacio ac yn anghofio am waith. Mae yna lawer o lyfrau i gael sy'n sôn am ddulliau ymlacio. Sicrhewch, hefyd, bod gennych ddi-ddordebau a chyfeillion y tu allan i'r byd addysg.

Llinellau cymorth defnyddiol:

Teacher Support Cymru: 0800 085 5088 | www.teachersupport.info

Mind Cymru: 0845 766 0163 | www.mind.org

Llinell wrando a chymorth cymunedol: 0800 132 737 | www.callhelpline.org.uk

Dyma restr o swyddogion cyflogedig UCAC – mae croeso mawr i chi gysylltu â nhw am gyngor pellach:

- Elaine Edwards, Ysgrifennydd Cyffredinol - elaine@athrawon.com
- Eryl Owain, Swyddog Maes y Gogledd – eryl@athrawon.com
- Dilwyn Roberts-Young, Swyddog Maes y De – dilwyn@athrawon.com
- Rebecca Williams, Swyddog Polisi – rebecca@athrawon.com

Neu ffoniwch swyddfa UCAC ar 01970 639950.

Ebrill 2009



UCAC
Undeb
Cenedlaethol
Athrawon
Cymru

Prif Swyddfa UCAC, Ffordd Penglais, Aberystwyth,
Ceredigion SY23 2EU

ffôn: 01970 639950 | ffacs: 01970 626765 | ucac@athrawon.com

www.athrawon.com