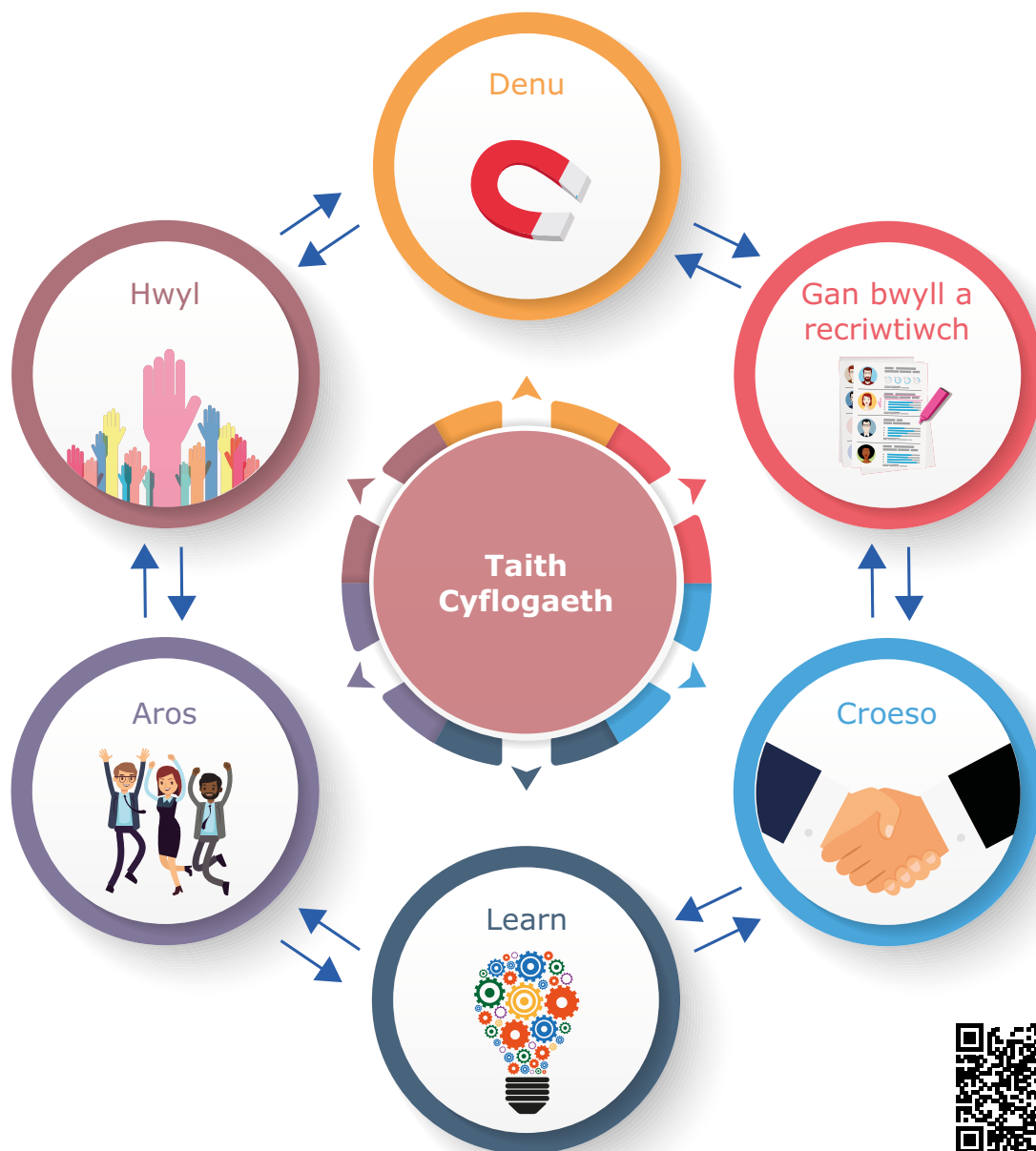


Materion Lles i Reolwyr



Nod dogfen 'Rheolwyr: Mae Lles yn Bwysig' yw darparu canllawiau er mwyn cefnogi lles rheolwyr eu hunain a lles pobl eraill.

Blaenoriaethau pwysig o ran lles yn ystod cyflogaeth



Mae gwerthfawrogi pawb sy'n gweithio i'r GIG yn un o Egwyddorion Craidd GIG Cymru. Mae lles ein gweithlu yn hanfodol i'r gwaith o ddarparu gofal effeithiol i gleifion felly byddwn yn ymdrechu i sicrhau eich boddhad yn y gwaith. Bydd hyn yn sicrhau eich bod yn teimlo'n ddiogel a'ch bod yn cael eich gwerthfawrogi, yn y gobaith o gefnogi'ch lles.

Beth yw'ch rôl fel rheolwr mewn perthynas â lles?

Fel rheolwr neu arweinydd tîm, gall eich ymddygiad a'ch penderfyniadau effeithio ar iechyd a lles y tîm yr ydych chi'n ei arwain.

Mae'ch rôl yn cynnwys y canlynol:

- dangos a hyrwyddo pwysigrwydd iechyd a lles aelodau o'r tîm.
- creu amodau lle mae modd cefnogi iechyd a lles eich tîm

Peidiwch â gwneud yr hyn sydd raid yn unig; yn hytrach ceisiwch ddod o hyd i ffyrdd i alluogi'ch tîm i fod yn rhagweithiol pan ddaw i iechyd a lles - mae siarad â'ch staff yn unigol er mwyn ymgyswrtu â'u diddordebau a'u hanghenion yn bwysig iawn.

Beth yw'r pethau allweddol y mae'n rhaid imi eu gwneud?

- Byddwch yn chi eich hun yn y gwaith, yn enwedig wrth ryngweithio â'ch tîm Rydym ni oll yn dod i'r gwaith â chywir o sgiliau yr ydym yn eu defnyddio wrth fyw o ddydd i ddydd - sicrhewch eich bod yn defnyddio'r sgiliau hyn yn y gweithle.
- Penderfynwch fel tîm beth yw'ch dehongliad chi o ystyr lles.
- Cymerwch gyfrifoldeb dros eich lles eich hun a sylweddolwch eich effaith ar y rhai sydd o'ch cwrdd.
- Anogwch eich staff i gymryd camau cadarnhaol i wella'u lles.

Pa syniadau sydd ganddynt?

- Meddyliwch am syniadau ynghylch sut y gallwch wella lles.
- Cefnogwch bobl i'w helpu i gyflawni eu nodau lles / iechyd.
- Modelu ymddygiad

Beth ddylwn i ei ddisgwyl oddi wrth fy rheolwr?

- Cymorth
- Gwybodaeth
- Amser i roi mentrau ar waith
- Diogelwch rhag cael eich beio
- Eglurder am eich rôl
- Gonestrwydd
- Gwybod lle rydych chi'n sefyll

Beth sydd gan fy nhîm ac eraill hawl i'w ddisgwyl gennyf i?

- Cyfeirio / Cymorth
- Menter i ddarparu syniadau creadigol trwy gydweithredu.
- Model rôl ar gyfer ymddygiad cadarnhaol.
- Cymerwch gyfrifoldeb dros gyfleu negeseuon a mentrau am iechyd a lles.
- Peidiwch â bod yn afresymol o ran beth rydych chi'n ei ddisgwyl.
- Peidiwch ag osgoi cyfrifoldeb, rhoi'r bai ar eraill neu roi'r bai arnoch chi eich hun.
- Byddwch yn fodel rôl mewn cyfarfodydd tîm trwy ddefnyddio dull 'galluogi' yn hytrach na dull 'gorchymyn a rheoli'. Meithrinwch eich sgiliau a'ch gallu i ddefnyddio cymysgedd o ddulliau rheoli.



- Magwch berthnasau da â phobl trwy gyfarfodydd tîm rheolaidd, adnabod unrhyw broblemau wrth iddynt godi a darparu cymorth trwy ymyrryd yn gynnar, lle bo hynny'n briodol.
- Byddwch yn garedig tuag at bobl eraill ac yn ystyriol ohonynt
- Anogwch arloesi a rhannu arfer da.
- Cydnabyddwch pan fo pobl eraill a chi eich hun dan straen, a chyfeiriwch staff at gymorth a hyfforddiant priodol.
- Byddwch yn fodlon dysgu o'ch camgymeriadau ac ymddiheuro pan fo angen.
- Eglurwch eich rôl chi a rôl pobl eraill.
- Anogwch bobl i godi pryderon fel bod modd ymyrryd yn gynnar.
- Byddwch yn ddewr wrth wynebu dewisiadau a sgysiau anodd, yn hytrach na' u hosgoi.
- Ymdrechwch i fod yn drugarog wrth bobl eraill bob amser.
- Byddwch yn fodel rôl ar gyfer gwerthoedd y sefydliad.
- Magwch y dewrder i fod yn agored
- Cydnabyddwch pan na fydd pethau yn mynd yn dda a phan fydd angen mynd i'r afael â nhw.

Egwyddorion Craidd GIG Cymru



Denu

Mae Bwrdd Rhaglen Iechyd a Lles Cenedlaethol GIG Cymru yn cynnig y dylai'r addewid gael ei gynnwys ymhob hysbyseb swydd a bod y cyfrifoldebau, fel y nodir yn y datganiadau isod, yn cael eu hystyried wrth lunio cyfrifoldebau rôl rheolwyr a/ neu eu bod yn cael eu rhestru'n benodol fel amcanion PADR:



- Y gallu i gefnogi lles timau ac unigolion.
- Hunanymwybyddiaeth o'ch anghenion eich hun a beth sy'n eich gwneud yn fregus.
- Dealltwriaeth fioseicogymdeithasol o iechyd a lles.

Addewid

Un o Egwyddorion Craidd GIG Cymru yw ein bod yn gwerthfawrogi pawb sy'n gweithio i'r GIG. Mae lles ein gweithlu yn hanfodol i'r gwaith o ddarparu gofal effeithiol i gleifion, felly byddwn yn eich cefnogi, annog a galluogi i fyw bywyd iach a hapus.

Datganiadau

Cyfrifoldebau'r Rheolwr

Er mwyn cefnogi lles y gweithlu a gwerthoedd y sefydliad, mae'n rhaid i bob rheolwr yn y GIG feddu ar:

- Y gallu i asesu anghenion iechyd a lles staff, ac ymwybyddiaeth o'r gefnogaeth sydd ar gael fel bod modd cyfeirio staff ati pan fo hynny'n briodol.
- Ymrwymiad i hyrwyddo gwybodaeth am les er mwyn galluogi staff i fyw bywyd iach a hapus.

Mesurau Datblygu

- Dangos gallu i addasu a dysgu o adfyd.
- Y gallu i adlewyrchu a cheisio'r cymorth priodol pan fo angen.



Gan bwyll a recriwtiwch



Wrth gyfwrdd am swyddi yn y GIG, mae'n hollbwysig bod cyfweilwyr yn gofyn cwestiynau am werthoedd sefydliadol ac am yr agenda iechyd a lles.

Cwestiynau enghreifftiol am werthoedd

C - Dywedwch wrthym am adeg pan fu rhaid ichi gefnogi gweithiwr a dangos tosturi?

C - Disgrifiwch sefyllfa lle helpoch chi rywun i wella ei berfformiad?

C - Dywedwch wrthym am adeg pan oeddech chi'n teimlo rheidwydd i fynegi barn amhoblogaidd er mwyn cadw'ch unplygrwydd?

C - Allwch chi roi enghraifft inni o adeg pan oeddech chi'n gallu arddangos eich gwerthoedd sefydliadol?

Cwestiynau enghreifftiol am les personol

Wrth recriwtio am swyddi sydd â chyfrifoldebau rheoli, mae'n rhaid bod gan yr unigolion ddealltwriaeth o'u lles a'u deallusrwydd emosiynol eu hunain hefyd.

C - Dywedwch wrthym am adeg pan fu rhaid ichi ymdrechu i aros yn drugarog wrth ddelio â sefyllfa llawn tyndra?

C - Sut ydych chi'n taro cydbwysedd rhwng gofynion eich bywyd?

C - Beth sy'n eich sbarduno a'ch cyffroi?

C Beth sy'n eich gwneud yn hapus?

C - Sut ydych chi wedi cefnogi lles rhywun arall?

Cwestiynau enghreifftiol am les y tîm

C - Sut fyddwch chi'n hyrwyddo iechyd a lles yn eich tîm?

C - Dywedwch wrthym am adeg pan gefnogoch chi aelod o dîm neu gydweithiwr yn rhan o ymyriad lles?

Mae'n rhaid i bob rheolwr annog amgylchedd gwaith cefnogol, dewisiadau dull o fyw iach, ymgyrchoedd maeth neu ymarfer corff ynghyd â mentrau lles eraill.

Yn ystod proses ddethol, dylai ymgeiswyr am swyddi rheoli allu dangos eu bod yn deall y canlynol:

- Sut i gydnabod cyfleoedd i gefnogi pobl a'u haddysgu am fanteision mentrau iechyd a lles, a'u cyfeirio at ymyriadau priodol.
- Sut y gallant fod yn asiant dros newid a model rôl wrth ddatblygu diwylliant o les.
- Sut i adnabod arwyddion o straen.
- Sut mae modd lleddfu mewn modd rhagweithiol sgil-ffeithiau digwyddiadau ac ymddygiad a all achosi straen.
- Sut i adnabod arwyddion bod staff dan bwysau yn eu tîm a sut i gymryd y camau priodol.
- Sut i fabwysyadau ymddygiad sy'n atal straen yn y gweithlu ac, ar yr un pryd, sy'n creu ac yn cadw amgylchedd gwaith lle mae modd i'r gweithlu ffynnu a pherfformio'n gyson.



Croeso: Sut fyddwch chi'n croesawu aelod newydd o staff?



Cyflwyniad

Mae ymchwil dros yr ugain mlynedd diwethaf wedi dangos bod ansawdd perthynas y gweithiwr â'i reolwr, ei gydweithwyr a'i gyflogwyr (y sefydliad) yn hollbwysig i'w les, ei berfformiad, ei fodlonrwydd â'i ymroddiad. Fel unrhyw berthynas, caiff argraffiadau parhaol eu ffurfio'n gyflym. Mae'r un peth yn wir am ein perthnasau yn y gwaith. Felly pan fydd aelod newydd o staff yn ymuno â'r tîm neu'r adran, mae cyfle gwych i ffurfio perthynas gref. Nid yw'r agweddau pwysig ar y berthynas newydd rhwng yr aelod newydd o staff a'r rheolwr yn wahanol iawn i agweddau ar gynifer o'n perthnasau amhroffesiynol. Fodd bynnag, y gwahaniaeth mwyaf yw bod y rheolwr yn cynrychioli'n symbolaidd y rheolwr ei hun a'r sefydliad. Gwahaniaeth pwysig arall yw bod grym ymhlyg yn y berthynas hon, sydd bron bob tro yn peri i'r person sydd â'r grym lleiaf fod ychydig yn orbryderus. Er bod llawer o debygrwydd, a gwahaniaethau pwysig hefyd o ran sut y caiff perthnasoedd eu ffurfio a'u cadw yn y gwaith ac y tu allan iddo, y ffaith amdani yw bod y perthnasoedd hyn yn bwysig iawn ac fel rheolwr mae'r gallu gennych i ddylanwadu arnynt. Felly, mae sut rydych chi'n mynd ati i groesawu aelod newydd o staff yn dod yn gynyddol bwysig, ac yn aml mae'n hynod o symbolaidd o sut y bydd y berthynas yn datblygu.

Dolenni i dudalennau gwe'r Byrddau Iechyd a'r Ymddiriedolaethau am [fuddion staff](#).

Dolenni i systemau rheoli dysgu: [e-ddysgu ESR](#)

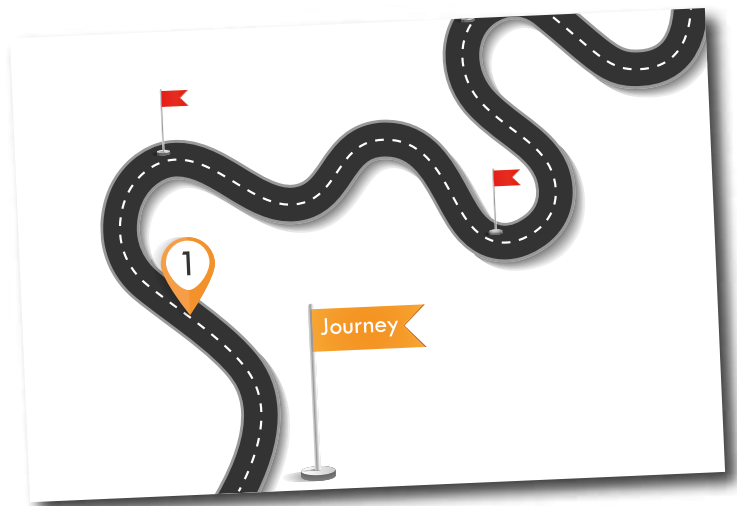
Ystyriwch brofiad yr aelod newydd o staff wrth gwrdd â chi a chael ei gyflwyno i'w weithle newydd, oherwydd mae aelodau newydd o staff naill ai yn teimlo bod neb yn talu sylw iddynt, eu bod yn cael eu gorlwytho neu wedi eu dychryn, neu maent yn teimlo nad yw eu rheolwyr prysur yn eu hystyried. Er bod rheoli popeth sy'n ymwneud â phroses ymsefydlu'r aelod newydd o staff yn afrealistig, mae cerrig milltir allweddol (neu gyfleoedd) y dylid eu cadw mewn cof.

Cyswllt Cyntaf

Gwneir hyn trwy e-bost neu drwy lythyr ysgrifenedig ffurfiol fel arfer. Gall fod yn werth ystyried beth oedd eu profiadau o'r broses cyn cael y swydd, gan gynnwys sgrinio, y cyfweiliad neu unrhyw bwyntiau cyswllt eraill â chi neu'r sefydliad. Efallai ei bod yn werth ystyried a oes ganddynt unrhyw gredoau, neu a oes ganddynt unrhyw brofiadau sy'n ymwneud â'r gwaith, a all effeithio ar eu cyflwyniad ichi neu'ch tîm.

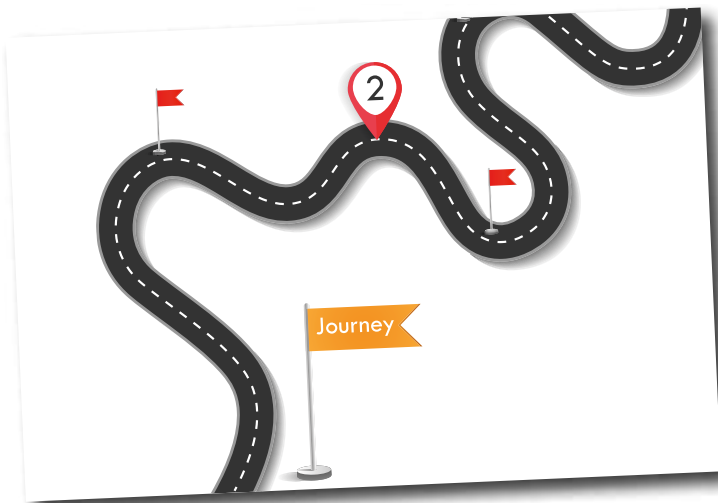
Y Diwrnod Cyntaf

Nid yw'n anarferol i aelodau newydd o staff gwblhau proses ymsefydlu ffurfiol cyn cwrdd â chi neu'r tîm newydd. Ystyriwch y broses hon a cheisiwch sicrhau eu bod yn cwrdd â chi gyntaf, neu o leiaf fod rhywun yno i'w croesawu, cyn iddynt gael eu hanfon ar unrhyw gyrsiau neu orfod ymdopi â ffrwd gwaith neu lwyth achos.



Yr Wythnos Gyntaf

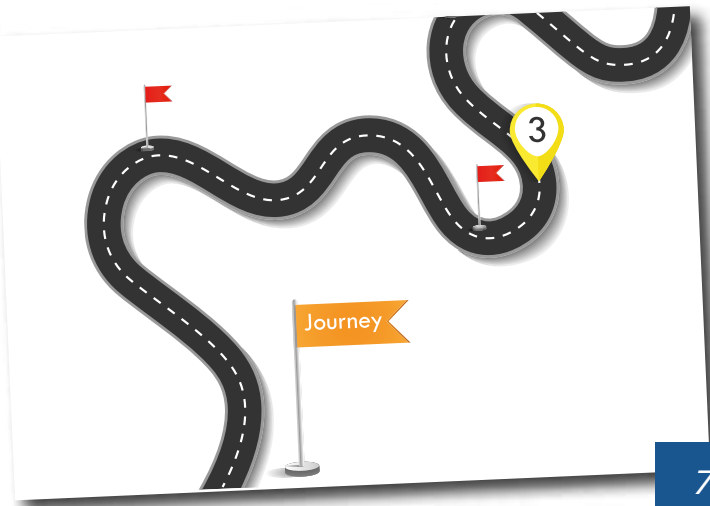
Bydd meddwl am eu hwythnos gyntaf yn eich galluogi i lywio eu profiad a meithrin y berthynas hollbwysig. Mae'n werth meddwl am sut rydych chi am i'r aelod newydd o staff deimlo yn yr wythnos gyntaf. Mae ymchwil yn dangos bod gweithwyr yn ymateb yn dda i eglurder (sef gwybod beth mae disgwyl iddynt ei wneud, pryd a ble) ynghyd â rhywfaint o annibyniaeth. Maent hefyd yn ymateb yn dda i eglurder o ran ffiniau - mae ansicrwydd mewn unrhyw berthynas newydd ynghylch lle mae'r ffiniau. Mae'r wythnos gyntaf yn gyfle da i helpu'r aelod newydd o staff i ddeall y ffiniau hyn (y rhai caled a'r rhai meddal) mewn modd sy'n gwneud iddynt deimlo'n ddiogel yn hytrach na theimlo eu bod dan reolaeth. Byddai cael sgwrs am reolau diwylliannol y tîm am ddisgwyliadau o ran gwaith ac amser yn enghraifft dda o hyn (e.e. rydym ni i gyd yn gweithio'n galed ond dydyn ni ddim yn rhy lym o ran rheoli amser, felly peidiwch â theimlo bod rhaid ichi ddweud wrthyf i lle rydych chi trwy'r amser).



Ar ôl yr Wythnos Gyntaf

Mewn gwirionedd, mae aelodau newydd o staff yn mynd trwy broses barhaus o ymsefydlu "ffurfiol" sy'n para'n hwy o lawer neu'r wythnos gyntaf (gan gynnwys hyfforddiant statudol a gorfodol). Mae'n bwysig eu helpu i ddeall perthnasedd y cyfnod o ymsefydlu ffurfiol hwn a manylu ar eu cyfnod ymsefydlu anffurfiol - a fydd yn cynnwys cwrdd â chydweithwyr, dysgu'r gwaith, adeiladu llwyth achosion neu, yn syml, ymgyswrtu â'r amgylchedd. Bydd hyn yn adeg bryderus ac ansicr iawn i aelodau newydd o staff, wrth iddynt geisio ymgyswrtu â'u sefyllfa newydd (e.e. beth sy'n safon dderbyniol, sut ydych chi'n ymateb i fethiant neu wallau, pa mor gefnogol mae'r tîm, all y tîm wneud y gwaith mewn gwirionedd?). Byddwch yn glir ynghylch eich disgwyliadau a gall cydnabod eu pryderon helpu i fagu perthynas gref.

Yn y bôn, maent yn ceisio penderfynu pa mor ddiogel maent yn teimlo a beth yw terfynau eu gallu - fel rheolwr gallwch chi eu helpu a chryfhau'r berthynas trwy siarad yn agored am y materion hyn a bod yn glir am ffiniau lleol / ffiniau'r tîm a'r hyn rydych chi'n disgwyl ganddynt. Mae gorbryder bob tro yn tyfu pan fo ansicrwydd, yn enwedig os yw pobl yn llai cyfarwydd â'r amgylchedd gwaith. Wrth i'w hyder (a'u hannibyniaeth) dyfu ac wrth i'r berthynas gryfhau, gallwch chi eu helpu i adnabod gofynion eu gwaith a pha adnoddau y gall fod eu hangen arnynt er mwyn cynnal eu lles.



Learn



Defnyddio Dyddlyfr
Adlewyrchol i gefnogi
fy rôl a fy anghenion o
ran datblygiad proffesiynol parhaus.

Datblygu deallusrwydd emosiynol
i gefnogi'r gwaith o reoli eraill yn y
gweithle. Elfennau allweddol deallusrwydd
emosiynol - hunanymwybyddiaeth,
hunanreoleiddio, cymhelliant, empathi a
sgiliau cymdeithasol. Defnyddio dyddlyfr
adlewyrchol i gefnogi'r gwaith o fod yn
rheolwr.

Enw:.....

Dyddiad:.....

Swydd:.....

Sefydliad:.....

Cyfrifoldeb:.....

Hunanymwybyddiaeth

Sut ydw i'n teimlo am fy rôl a fy
ngweithle/beth ydw i'n feddwl ohonynt?

.....

.....

.....

Sut ydw i'n teimlo am aelodau o fy nhîm/
beth ydw i'n feddwl ohonynt?

.....

.....

.....

Sut ydw i'n teimlo am fy rheolwr fy hun/
Beth ydw i'n feddwl ohono?

.....

.....

.....

Ar beth ydw i wedi sylwi am y ffordd rydw
i wedi ymateb yn emosiynol/corfforol ac
o ran ymddygiad i ddechrau yn fy swydd
newydd ac ymsefydlu yn y swydd?

.....

.....

.....

Sut ydw i'n teimlo am fy amgylchedd
gwaith/beth ydw i'n feddwl ohono?

.....

.....

.....

Beth yw fy safle naturiol mewn grŵp,
a sut mae hyn yn effeithio ar fy rôl fel
rheolwr?

.....

.....

.....

Hunanreoleiddio

Sut ydw i wedi rheoli fy ymatebion
emosiynol a seicolegol yn ystod
wythnosau cyntaf fy swydd?

.....

.....

.....



Sut ydw i wedi ymateb i adborth?

.....

.....

.....

Sut ydw i wedi ymateb i heriau?

.....

.....

.....

Sut ydw i wedi ymateb i gwrdd â phobl newydd ac addasu i fy rôl newydd?

.....

.....

.....

Beth sy'n achos straen imi?

.....

.....

.....

Cymhelliant

Am ba agweddau ar fy rôl ydw i'n teimlo'n frwdfrydig ac yn llawn egni / am beth ydw i'n angerddol yn fy rôl? Pwy sy'n fy ysbrydoli yn y gwaith a phwy ydw i'n ei edmygu?

.....

.....

.....

Pa agweddau ar fy rôl sy'n gwneud imi deimlo'n llai brwdfrydig ac yn llai medrus nag ydw i?

.....

.....

.....

Pa aelodau o'r tîm ydw i'n ymdeimlo â nhw a pha aelodau o'r tîm sy'n fy ysgogi?

.....

.....

.....

Oes aelodau o'r tîm sy'n llai tebygol o fy ysgogi?

.....

.....

.....

Beth yw'r prif wahaniaethau rhwng y sefyllfaoedd a phobl hynny sy'n fy ysgogi a'r rhai sydd ddim?

.....

.....

.....

Empathi

Empathi gwybyddol - y gallu i ddeall safbwynt rhywun arall;

Empathi emosiynol - y gallu i deimlo beth mae rhywun arall yn ei deimlo;

pryder empathig - y gallu i synhwyro beth sydd ei angen ar y person arall oddi wrthyh chi.



Beth ydw i'n ddeall am sut i ddefnyddio fy empathi yn fy rôl fel rheolwr? Rhowch enghraifft o adeg pan oedd hyn yn anodd ac enghraifft o adeg pan oedd yn haws. Beth oedd y prif wahaniaethau yn y sefyllfaoedd hyn o ran fy hun/pobl eraill a fy amgylchedd?

.....
.....
.....

Sgiliau Cymdeithasol

Pa mor dda ydw i'n cyfathrebu ag eraill yn gyffredinol? Rhowch enghraifft o hyn:

.....
.....

Sgiliau cymdeithasol - Â phwy yn fy nhîm ydw i'n cysylltu a chyfathrebu yn fwyaf effeithiol?

.....
.....

Â phwy yn fy nhîm ydw i'n ei chael yn anodd cysylltu a chyfathrebu?

Rhowch enghraifft o'r ddau.

.....
.....

Beth oedd y prif wahaniaethau yn y sefyllfaoedd hyn o ran fy hun/pobl eraill a fy amgylchedd?

.....
.....

Symud Ymlaen

Beth ydw i wedi ei ddysgu amdanaf i fy hun yn fy wythnos gyntaf yn y gwaith?

.....
.....

Beth ydw i wedi ei ddysgu amdanaf i fy hun yn fy mis cyntaf yn y gwaith?

.....
.....

Beth ydw i wedi ei ddysgu amdanaf i fy hun yn fy nhri mis cyntaf yn y gwaith?

.....
.....

Beth yw fy nealltwriaeth i o fy rôl fel rheolwr?

.....
.....

Beth yn fy nhyb i yw tair elfen bwysicaf bod yn rheolwr?

.....
.....

Beth ydw i'n mynd i'w newid am sut rwy'n rheoli fy nhîm o ganlyniad i'r broses hon o ddysgu ac adfyfrio?

.....
.....

Cliciwch [yma](#) am fersiwn Word o'r dyddlyfr adlewyrchol



Aros

Oherwydd natur gweithio i'r GIG, bydd adegau pan fyddwch yn wynebu heriau. Mae'n bwysig eich bod yn cael cefnogaeth a'ch bod yn ymwybodol o sut i reoli pwysau o ddydd i ddydd.

Mae sicrhau bod cymuned gefnogol o'ch cwrpas yn bwysig. Mae gwybod ble i fynd am gyngor a chymorth yn fuddiol mewn unrhyw rôl, yn enwedig os oes adegau pan ydych hi'n cael pethau'n anodd.

Gall eich rôl fod yn anodd, gyda phwysau o bob cyfeiriad. Bydd rhaid eich bod yn teimlo'n ddigon diogel yn seicolegol yn eich rôl fel bod modd ichi godi'ch llais pan fydd pethau'n mynd yn drech na chi.

Beth yw Diogelwch Seicolegol?

Mae diogelwch seicolegol, yng nghydestun gwaith, yn ymwneud â chreu amgylcheddau lle mae gweithwyr yn teimlo bod pobl yn eu derbyn ac yn eu parchu. Mae pobl sy'n teimlo'n ddiogel yn seicolegol yn tueddu i fod yn fwy arloesol ac yn tueddu i ddysgu o'u camgymeriadau, ac maent yn awyddus i wella'u tîm neu eu sefydliad. Mae diogelwch seicolegol yn gyrru effeithiolrwydd, am ei fod yn ysbrydoli diwylliant o ddysgu sydd o fudd i unrhyw unigolyn a sefydliad.



Gall y pwyntiau isod eich helpu i ddeall eich diogelwch seicolegol eich hun.

- Allwch chi gymryd risgiau trwy rannu syniadau ac awgrymiadau, heb deimlo'n chwithig neu'n annïogel?
- Allwch chi godi'ch llais pan fyddant yn cael trafferth ag agweddau ar y rôl, heb eich amau'ch hun neu deimlo bod pobl yn eich gwawdio?
- Ydych chi'n credu eich bod yn cael digon o gefnogaeth, neu ydych chi'n teimlo'n unig ac yn credu bod pobl yn eich tanseilio?

Mae rôl y rheolwr yn un sy'n gofyn llawer yn emosiynol - ydych chi'n deall gofynion eich gwaith yn llawn? (os felly beth ydyn nhw?), ac ydych chi'n gwybod yr hyn sydd ei angen arnoch chi i barhau i allu gwneud eich gwaith a ffynnu dros amser?

Rhestrwch enwau rhai o'ch mentoriaid neu hyfforddwyr neu rai gwasanaethau a fydd yn eich cefnogi ar adegau anodd - gallwch chi gysylltu â'ch adran Dysgu a Datblygu os hoffech chi wneud hyn:



[Dolen i Psychology at work: Improving wellbeing and productivity in the workplace the evidence](#)

Rhestrwch enwau rhai o'ch mentoriaid neu hyfforddwyr neu rai gwasanaethau a fydd yn eich cefnogi ar adegau anodd -

Enw	Swydd	Ffôn	E-bost



Canllawiau i Reolwyr

Mae sawl ffactor sy'n effeithio ar ein hiechyd a lles, gan gynnwys ffactorau fel dewisiadau dull o fyw a'r cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. Er y gwneir llawer o ddewisiadau o'r fath pan nad ydym yn y gwaith, bydd llawer ohonynt yn effeithio ar weithwyr yn y gwaith.

Er na allwch chi fel rheolwr ddylanwadu'n uniongyrchol ar bob ffactor sy'n effeithio ar ieched eich staff, mae'r adolygiad datblygiad personol yn rhoi'r cyfle i chi gael sgwrs (ac, yn ddelfrydol, i barhau i gael sgwrs) am ieched a lles staff.

Gall hyn gynnwys adnabod anawsterau, dod o hyd i ddulliau i leihau straen yn y gwaith a/neu alluogi staff i ddod o hyd i gymorth priodol (ar gyfer materion personol neu faterion sy'n ymwneud â'r gwaith). Mae hyrwyddo lles staff yn dangos bod gwerth "gofalu am ein gilydd", gwerth y mae GIG Cymru a'r Byrddau Iechyd wedi ei gefnogi, ar waith.

Mae'n rhaid i reolwyr fod yn ymwybodol felly o arwyddion o straen, a rhaid iddynt ystyried newidiadau ymddygiadol neu emosiynol yn achos unigolion a thimau.

Isod mae rhestr o gwestiynau a all ysgogi'r rhan hon o'r sgwrs yn yr adolygiad datblygiad personol:

- Sut wyt ti yn gyffredinol, a sut wyt ti'n ymdopi â gwaith?
- Ydych chi'n credu eich bod wedi taro'r cydbwysedd iawn rhwng bywyd a gwaith?
- Oes unrhyw broblemau sydd wedi effeithio'n gyson ar eich lles emosiynol yn y flwyddyn ddiwethaf?
- Sut mae pethau o ran: eich llwyth gwaith, y ffordd rydych chi'n gweithio, faint o gefnogaeth rydych chi'n ei derbyn, eich perthnasau yn y gwaith, pa mor eglur mae'ch rôl ac unrhyw newidiadau presennol neu newidiadau sydd ar fin digwydd?
- Oes angen unrhyw gymorth arnoch chi? Beth allai wneud gwahaniaeth?
- Ydych chi'n ymwybodol o'r cymorth lles sydd ar gael i weithwyr yn y Bwrdd Iechyd a sut i ddod o hyd iddo?
- Yn ogystal â hynny, fel model rôl y GIG i'r gymuned ehangach, oes amcan y gallwch chi ei nodi sy'n ymwneud â lles? (Cyfeiriwch at ddewisiadau dull o fyw iach a'r [pum ffordd at les](#) - byddwch yn fywiog, cysylltwch, daliwch ati i ddysgu, byddwch yn sylwgar a rhowch). Mae angen addasu hyn fel y bo'n briodol, gan ddibynnu ar ddechreubwynt pob gweithiwr.

Argymhellir y dylai Lles Staff gael ei gynnwys fel amcan gorfodol yn adolygiadau gwerthuso a datblygu proffesiynol (PADR), e.e.

Amcan 5:	Craidd neu Uchelgeisiol	Dyddiad Targed	Y cam a gynigir gan yr un sy'n destun adolygiad	Cofnodi crynodeb o gynnydd (Sut y caiff hyn ei gyflawni)
Gorfodol (pob aelod o staff) Trafod y cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, ymwybyddiaeth o'r Gwasanaeth Lles, llwyth gwaith presennol.	Craidd			



Hwyl - Sut i reoli pobl pan fyddant yn gadael



Mae bob tro yn siomedig ffarwelio ag unrhyw aelod gwerthfawr o'r tîm, ond mae hefyd yn gyfle i sefydliadau geisio dod o hyd i'r rhesymau penodol dros pam mae'r person yn gadael.

Trwy gyfweiliadau cyn gadael y mae sefydliadau yn dod o hyd i'r wybodaeth hon. Bydd angen gofyn cwestiynau am iechyd a lles ar unrhyw holiadur gadael, er mwyn sicrhau bod pobl yn gadael am y rhesymau iawn.

Er enghraifft, mae rhai ffactorau y canfuwyd eu bod yn gysylltiedig â throsiant staff yn cynnwys boddhad yn y swydd, pwysau gwaith, dewisiadau o ran gweithio hyblyg, hyfforddiant priodol, profiad o drais, camdriniaeth neu fwlio gan gleifion neu gydweithwyr, amgylchedd tîm sydd â strwythur da, ansawdd y rheolwr llinell a'r teimlad bod pobl yn gweithio mewn amgylchedd diogel.

O ganlyniad, bydd sefydliadau am ddysgu pa feysydd y gallant eu datblygu er mwyn cadw gweithwyr o ansawdd uchel.

Yn achos y gweithwyr hynny sydd wedi cyrraedd oedran ymddeol, mae cyfle i wneud cyrsiau i gefnogi ymddeoliad cadarnhaol. Bydd modd i gyfranogwyr ystyried nifer o faterion sy'n ymwneud ag ymddeoliad, gan gynnwys awgrymiadau ynghylch sut i sicrhau bod asedau yn mynd i bobl o'u dewis a sut i sicrhau na fyddant yn talu mwy o dreth na sydd raid. Bydd modd ennill dealltwriaeth sylfaenol hefyd o strategaethau buddsoddi a sut i leihau risg wrth fuddsoddi.

Dolenni i wybodaeth am [y cyfnod cyn ymddeol](#) a gwybodaeth gysylltiedig.

Dolenni defnyddiol

[Cliciwch yma](#) i weld ein dogfen Materion Lles, sy'n cynnwys dolenni defnyddiol am les a chanllawiau sy'n ei gefnogi.





Bwrdd Iechyd Prifysgol Abertawe Bro Morgannwg;

 [Rhyngrwyd](#)



Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan

 [Rhyngrwyd](#)



Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr

 [Rhyngrwyd](#)

 [Mewnrrwyd](#)



Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro

 [Rhyngrwyd](#)



Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf

 [Rhyngrwyd](#)

 [Mewnrrwyd](#)



Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda

 [Rhyngrwyd](#)

 [Mewnrrwyd](#)

Dewch i ddarganfod pa wasanaethau sydd ar gael yn y Bwrdd Iechyd sy'n eich cyflogi



Bwrdd Iechyd Addysgu Powys

 [Rhyngrwyd](#)

 [Mewnrrwyd](#)



Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaeth Ambiwlans Cymru

 [Rhyngrwyd](#)

 [Mewnrrwyd](#)



Iechyd Cyhoeddus Cymru

 [Rhyngrwyd](#)

 [Mewnrrwyd](#)



Partneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru

 [Rhyngrwyd](#)

 [Mewnrrwyd](#)



Gwasanaeth Gwybodeg GIG Cymru

 [Rhyngrwyd](#)

 [Mewnrrwyd](#)



Ymddiriedolaeth y GIG Felindre

 [Rhyngrwyd](#)

 [Mewnrrwyd](#)

Cysylltiadau

E-bost: Claire.Smith10@wales.nhs.uk
E-bost: Catherine.Evans@wales.nhs.uk
E-bost: Claire.Radley@wales.nhs.uk
E-bost: Claire.Whiles@wales.nhs.uk
E-bost: Claire.Butler4@wales.nhs.uk
E-bost: Debbie.Rees-Adams@wales.nhs.uk
E-bost: Gavin.Jones@wales.nhs.uk
E-bost: Adrian.Neal@wales.nhs.uk
E-bost: Jack.Jackson@wales.nhs.uk
E-bost: Jackie.Jones8@wales.nhs.uk
E-bost: Vanessa.Davies2@wales.nhs.uk
E-bost: James.Moore2@wales.nhs.uk
E-bost: Jane.Rees8@wales.nhs.uk
E-bost: Karen.Vaughan@wales.nhs.uk
E-bost: Nicola.Bevan3@wales.nhs.uk
E-bost: Paul.Dunning@wales.nhs.uk
E-bost: Robert.Blake2@wales.nhs.uk
E-bost: Sarah.Brooks2@wales.nhs.uk
E-bost: Sarah.Wynne-Jones@wales.nhs.uk
E-bost: Sian.Griffiths6@wales.nhs.uk



Ein Hanes

Cyflwyno Ein Rhwydwaith

Mae cyfres o rwydweithiau, grwpiau prosiect a ffrydiau gwaith wedi bod dros amser sydd wedi canolbwyntio ar Iechyd a Lles yn GIG Cymru. Rydym yn gwbl ymwybodol bod rhaid inni adeiladu ar lwyddiannau cynt a dysgu o grwpiau blaenorol. I'n helpu i wneud hyn, ein nod syml ni yw gwella iechyd a lles cydweithwyr yn GIG Cymru. Mae llawer o bobl yn rhan o hyn, ond yr hyn sy'n ein gwneud ni yn unigryw yw ein bod yn gasgliad ymroddgar o bobl (perthnasau) sydd â syniadau a brwdfrydedd ynghylch sut y gallwn weithio gyda'n gilydd i gyflawni ein nod.

Os hoffech chi gysylltu â'r rhwydwaith, e-bostiwch:

E-bost: Claire.Smith10@Wales.nhs.uk

Ein Diben a'n Canlyniadau

Nod ein grŵp yw:

- Cynyddu faint o gefnogaeth sydd i arweinwyr Iechyd a Lles.
- Lleihau achosion o ddyblygu gwaith.
- Helpu i gynyddu'r ffocws yn sefydliadau GIG Cymru ar ddatblygu iechyd a lles (atal yn hytrach na gwella).
- Cefnogi sefydliadau GIG Cymru i ennill eu Safonau Iechyd Corfforaethol yn haws.
- Cynyddu'r achosion o rannu llwyddiannau a dysgu rhwng sefydliadau GIG Cymru a'r tu hwnt.
- Gwella argaeledd adnoddau rhwng ar draws ffiniau sefydliadol.
- Rhagor o ddatblygiadau a phrosiectau cydweithredol ledled GIG Cymru.

