

GWERTHUSO SWYDDI GIG CYMRU - CANLLAW ARFER DA

Iechyd, Llesiant a Chadw Pethau i'w Hystyried Wrth Ddylunio Swydd

Gall y ffordd y caiff swydd ei dylunio gael effaith sylweddol ar iechyd, llesiant a chadw deiliad y swydd a'r tîm ehangach. Bydd meddwl am y rhain yn ystod y cam datblygu yn helpu i leihau'r ffactorau allweddol a allai effeithio'n negyddol ar berfformiad unigolion, effeithiolrwydd sefydliadol ac yn y pen draw canlyniadau cleifion ac ansawdd gofal.

<p>Wrth ddylunio'r swydd, mae hefyd yn bwysig ystyried y cylch cyflogaeth cyfan:</p> <ul style="list-style-type: none">• Hysbysebion Swydd• Y Broses Gyfweld• Cefnogaeth sgiliau iaith• Rhaglenni ymsefydlu• Sgyrsiau gyrfa – cyfleoedd datblygu, secondiadau, ymddeoliad hyblyg, ailhyfforddi.
<p>O ystyried llwyth gwaith, y galwadau ar y swydd a chyflymder, a yw'n gyraeddadwy? A oes gan ddeiliad y swydd y rheolaeth gywir dros gyflymder ei waith?</p>
<p>A yw deiliad y swydd yn cael ei annog i ddefnyddio ei sgiliau a'i flaengaredd i wneud ei waith? A yw gofynion y swydd yn ddigonol ac yn gyraeddadwy ac yn cyfateb i'r sgiliau a'r galluoedd? A yw'r gwahanol ofynion y mae'n eu gosod ar ddeiliad y swydd yn gydnaws?</p>
<p>A yw'r swydd-ddisgrifiad yn rhoi digon o wybodaeth i ddeiliad y swydd ddeall ei rôl a'i gyfrifoldebau?</p>
<p>A oes cymhwysedd/galluoedd clir ar gyfer y swydd, gan gynnwys llythrennedd digidol (mae angen ystyriaeth mewn perthynas â'r cyfyngiadau economaidd-gymdeithasol a gofynion corfforol/dysgu pob dysgwr)?</p>
<p>Ystyriwch y llwybr gyrfa. A fydd deiliad y swydd yn gallu gweld yn glir y camau nesaf i gael ei ddyrchafu ac unrhyw gyfleoedd i ddatblygu?</p>
<p>Ystyriwch y patrymau gwaith, seibiannau, amodau gwaith, a'r amgylchedd i helpu i osgoi gorflinder.</p>
<p>A oes systemau ar waith i alluogi deiliad y swydd i godi pryderon am unrhyw ansicrwydd neu wrthdaro sydd ganddo yn ei rôl a'i gyfrifoldebau?</p>

A yw'r ymddygiadau cadarnhaol disgwylidig yn y gwaith yn glir i ddeiliad y swydd a'r cyflogwr, gyda pholisïau a gweithdrefnau clir i godi a datrys unrhyw ymddygiad annerbyniol?
A yw'r strwythurau sy'n ymwneud â'r rôl yn galluogi gwaith tîm ac yn annog ethos sy'n rhoi mwy o werth ar gyfraniad nag ar hierarchaeth?
A fydd deiliad y swydd yn perthyn i 'dîm cartref' sefydlog (sy'n aml-ddisgyblaethol, lle bo'n bosibl) sy'n ei alluogi i wneud y canlynol: <ul style="list-style-type: none"> • cymryd rhan mewn mentrau gwella ansawdd • ymdeimlad o berthyn a chefnogaeth gymdeithasol • gofod i drafod heriau, anawsterau a rhwystredigaethau • cyfle i werthfawrogi a chydabod • egluro rolau a chyfrifoldebau • hyfforddi a mentora gan gymheiriaid • datblygiad proffesiynol • datblygu arweinyddiaeth a hyfforddiant gwaith tîm.
A oes gan y tîm ddiben ac amcanion clir a rennir sydd wedi'u datgan yn agored, lle mae un ohonynt yn llesiant aelodau'r tîm – a oes eglurder o ran rolau ac a yw gwella ansawdd yn swyddogaeth graidd?
A yw'r tîm yn cyfarfod o leiaf unwaith y mis i adolygu a myfyrio ar ei berfformiad, gan gynnwys gwaith rhyng-dîm/trawsffiniol, ac i ddatblygu syniadau ar gyfer ffyrdd gwell o weithio i sicrhau gofal o ansawdd uchel a llesiant staff?
A yw deiliad y swydd yn adrodd i reolwr llinell sydd wedi'i hyfforddi'n briodol sy'n ei gefnogi i weithio a datblygu'n effeithiol, gan ddarparu cyfarfodydd adolygu un-i-un rheolaidd a sicrhau bod ei anghenion gwaith yn cael eu diwallu?
A yw rôl y swydd yn ei gwneud yn glir bod angen iddo foddelu arweinyddiaeth dosturiol a chynhwysol? Nid yw hyn ar gyfer staff sy'n rheolwyr llinell yn unig. Mae ar gyfer yr holl staff ar bob lefel ym mhob rôl.
Ystyriwch anghenion deiliad y swydd o ran cymorth gan gymheiriaid, mentora, cyfeillio a hyfforddi ac annog

I gael cyngor pellach



Cyfeiriad E-bost Iechyd a Llesiant –
HealthandWellbeingNetworkEvent@wales.nhs.uk

Gwefan AaGIC - [lechyd a llesiant cydweithwyr - AaGIC \(gig.cymru\)](http://lechyd.a.llesiant.cydweithwyr.org.uk)

Plattform Gwella - <https://leadershipportal.heiw.wales/health-and-wellbeing>