

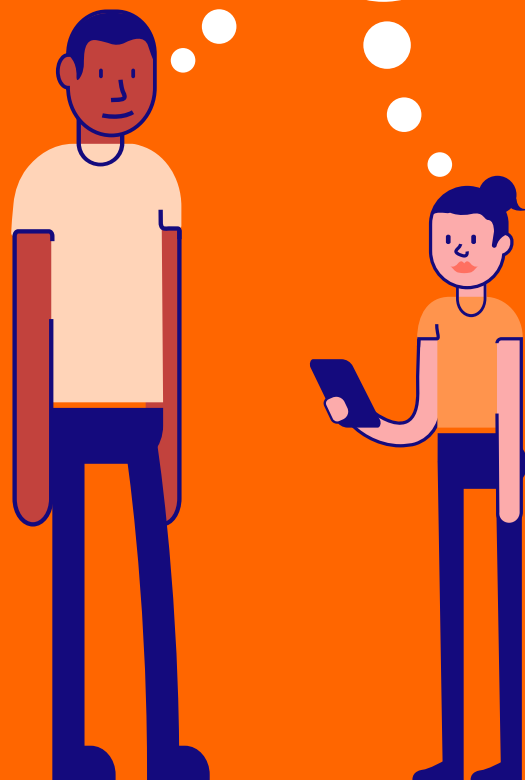
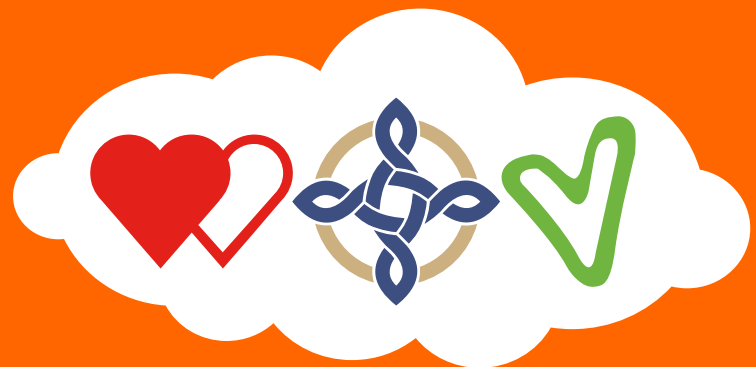


GIG
CYMRU
NHS
WALES

Ymddiriedolaeth GIG
Prifysgol Felindre
Velindre University
NHS Trust

Ymddiriedolaeth GIG Prifysgol Felindre

Strategaeth Pobl: Bod yn Gyflogwr o Ddewis



Cynnwys

Rhagair

01

Ein Taith Hyd Yma

04

Dod yn Gyflogwr o Ddewis: Ein Strategaeth Pobl

10

Ein Gweledigaeth

Ein Themâu

Llesiant ac ymgysylltiad ein pobl

Ein pobl yn cyflenwi ac yn siapio

Pobl fedrus a datblygedig

Arweinyddiaeth a chynllunio olyniaeth

Pobl sy'n barod yn ddigidol

Denu a chadw'r dalent orau

Mesur Ein Llwyddiant

19

Rhagair

Croeso cynnes iawn i'r 'Strategaeth Pobl', y weledigaeth a strategaeth pobl ar gyfer Ymddiriedolaeth GIG Prifysgol Felindre. Rydym yn falch iawn o'r gofal a'r gwasanaethau rhagorol a ddarparwn i gleifion, rhoddwyr, ystod eang o bartneriaid a'n hanes o lwyddiant.

Rydym yn poeni'n fawr am y cymunedau rydym yn eu gwasanaethu ac yn gweld yn glir y gwahaniaeth y mae gweithlu dawnus, llawn cymhelliant a gwerthfawr yn ei wneud i ansawdd, diogelwch, profiad a chanlyniadau'r gofal a'r gwasanaethau a ddarparwn.

Rydym yn awyddus i adeiladu ar ein gorffennol wrth i ni edrych i'r dyfodol, ac mae ein Strategaeth Ymddiriedolaeth 'Cyrchfan 2033' yn nodi cyfeiriad clir ar gyfer y sefydliad dros y blynyddoedd i ddod wrth i ni geisio cyflawni ein pwrpas a'n gweledigaeth.

Ein Pwrpas:

Gwella Bywydau

Ein Gweledigaeth:

Gofal Ardderchog,
Dysgu Ysbrydoledig,
Pobl Iachach

Rydym wedi nodi pum nod strategol y byddwn yn canolbwyntio arnynt dros y blynnyddoedd i ddod. Credwn y bydd cyflawni'r nodau hyn yn gweld yr Ymddiriedolaeth yn darparu gwasanaethau i gleifion, rhoddwyr a'n partneriaid sy'n cymharu â'r gorau yn y DU ac Ewrop.

Mae hwn yn gyfnod cyffrous i'r Ymddiriedolaeth gydag ystod eang o gyfleoedd o'n blaenau. Ni ellir gorbwysleisio pwysigrwydd y staff dawnus o ran darparu gwasanaethau diogel o ansawdd uchel a'n nodau hirdymor. Gosodir hyn yng nghyd-destun prinder gweithlu yn y GIG ar draws y DU a chystadleuaeth fyd-eang am dalent.

Mae'r strategaeth hon yn nodi'r gweithlu sydd ei angen arnom yn awr, ac yn y dyfodol, a sut y byddwn yn gweithio gyda'n staff a'n partneriaid i ddenu, cadw, gwerthfawrogi a gwobrwyo pobl am yr hyn a wnânt yn y gwaith.

Nod Strategol 1:

Eithriadol o ran ansawdd, diogelwch a phrofiad

Nod Strategol 2:

Darparwr o fri rhyngwladol o wasanaethau clinigol eithriadol sydd bob amser yn bodloni disgwyliadau ac yn rhagori arnynt

Nod Strategol 3:

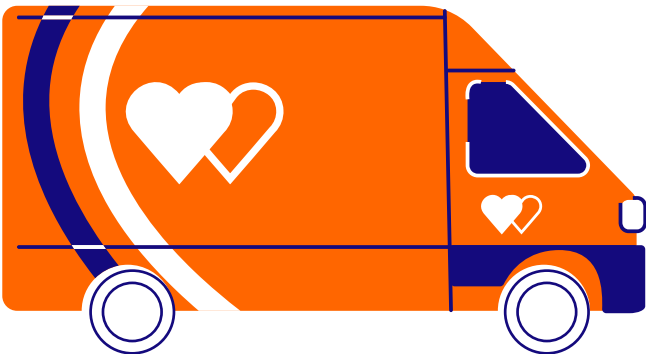
Sefydliad disglair ar gyfer ymchwil, datblygu ac arloesi yn ein meysydd blaenoriaeth

Nod Strategol 4:

Ymddiriedolaeth Prifysgol sefydledig sy'n darparu gwybodaeth a dysg werthfawr iawn i bawb

Nod Strategol 5:

Sefydliad cynaliadwy sy'n chwarae ei ran i greu dyfodol gwell i bobl ledled y byd



Ein Strategaeth Pobl: Dod yn Gyflogwr o Ddewis

Mae hwn yn gyfnod cyffrous i Ymddiriedolaeth GIG Prifysgol Felindre pan fyddwn yn ystyried y cyfleoedd sydd i ddod ar gyfer gwasanaethau gwaed a chanser yng Nghymru.

Mae ein Strategaeth Pobl yn disgrifio sut y byddwn yn creu'r gweithlu sydd ei angen arnom i gyflawni ein gweledigaeth: "Gofal Rhagorol, Dysgu Ysbrydoledig, Pobl Iachach"

Mae'r ddogfen hon yn nodi ein blaenoriaethau strategol a'r dull y byddwn yn ei ddefnyddio i'w cyflawni. Mae'r strategaeth yn adeiladu ar ein llwyddiannau ac fe'i hategir gan adborth o arolygon staff. Bydd yn seiliedig ar ein gwerthoedd: Byddwch Atebol, Byddwch Feiddgar, Byddwch Ofalgar, Byddwch Ddeinamig. Byddwn yn sicrhau ein bod bob amser yn gyson â'n gwerthoedd.

Mae ein pobl ac anghenion ein cleifion a rhoddwyr yn newid, ac felly hefyd y ffordd yr ydym yn darparu gofal. Mae prinder staff clinigol yn genedlaethol, gweithlu hŷn, poblogaeth hŷn

a newidiadau i lwybrau addysg yn golygu bod proffil ein pobl yn esblygu.

Fel Ymddiriedolaeth rydym yn gwerthfawrogi ein staff ac yn cydnabod eu bod i gyd yn greiddiol i lwyddiant ein sefydliad.

Ein nod cyffredinol yw datblygu ein staff. Byddwn yn gwneud hyn drwy gefnogi eu llwybrau gyrfa, yn ogystal â datblygu eu sgiliau arwain a'r wybodaeth sydd eu hangen i ddarparu'r gofal sydd ei angen ar ein cleifion yn awr ac yn y dyfodol. Bydd hyn yn cefnogi eu llesiant ac yn eu hannog i gydnabod a gwerthfawrogi eu hamrywiaeth fel rhan o ddiwylliant dwyieithog.

Bydd y Strategaeth yn adeiladu ar sylfaen gref fel cyflogwr da ac mae'n allweddol i gyflawni ein cynlluniau gwasanaeth a chlinigol.

Meddu ar y canlynol yw ein gweledgiaeth:

Pobl Fedrus a Datblygedig: cyflogwr o ddewis i staff sydd eisoes wedi'u cyflogi gennym ni, sy'n dechrau eu gyrfa yn y GIG neu'n chwilio am rôl a fydd yn cyflawni eu huchelgeisiau proffesiynol ac yn bodloni eu dyheadau personol.

Pobl Gynaliadwy Sydd Wedi eu Cynllunio: sicrhau'r bobl iawn gyda'r gwerthoedd, ymddygiadau, gwybodaeth, sgiliau a hyder cywir i ddarparu gofal sy'n seiliedig ar dystiolaeth a chefnogi lles cleifion a rhoddwyr.

Pobl Iach ac Ymgysylltiol: gwir gynhwysiant, tegwch a chydaddoldeb ar draws y gweithlu. Gweithlu sy'n adlewyrchu amrywiaeth poblogaeth Cymru, yr iaith Gymraeg a hunaniaeth ddiwylliannol. Bydd y Strategaeth Pobl yn sicrhau bod ein

Hymddiriedolaeth yn y sefyllfa orau i barhau i ddarparu gwasanaethau o'r radd flaenaf i'n rhoddwyr, cleifion a gofalwyr. Bydd hyn ond yn bosibl os bydd gennym y gweithlu cywir yn y lle cywir gyda'r sgiliau cywir, ar yr adeg gywir.

Mae'r Strategaeth Pobl hon yn ymateb i strategaeth yr Ymddiriedolaeth gyfan sydd wedi ailddiffinio ein huchelgais am ragoriaeth drwy adeiladu ar ein cryfderau strategol a mynd i'r afael â'n heriau. Mae'n rhan o uchelgais yr Ymddiriedolaeth hon i fod yn rhagorol ar gyfer rhoddwyr, cleifion a gofalwyr, yn flaengar ar gyfer staff a phartner wrth ddarparu gofal iechyd ar draws y rhanbarth. Bydd sicrhau bod ein staff yn derbyn gofal ac yn cael eu datblygu yn llywio'r pileri craidd ar gyfer llwyddiant y strategaeth hon.

Ein Taith Hyd Yma

Mae Felindre wedi ymrwymo i fod yn gyflogwr o ddewis, gan gynnig amgylchedd gweithio a datblygu rhagorol. Mae ein staff yn ymroddedig i ddarparu gofal rhagorol bob tro i'n cleifion a'n rhoddwyr, ac yn cydnabod mai dim ond trwy gyfuniad o bobl effeithlon sy'n cael eu harwain yn dda, sy'n ymgysylltu'n dda y gellir cyflawni'r amcanion ansawdd strategol allweddol. Rydym yn ymdrechu i ymddwyn yn unol â'n gwerthoedd, yr ydym yn parhau i'w hadolygu.

Mae'r Ymddiriedolaeth yn ymroddedig i ddarparu cyfleoedd i staff ymgysylltu a datblygu. Mae'n ymdrechu i ddarparu cyfleoedd i staff ddysgu ac mae ganddi berthnasoedd cryf â'r byd academiaidd drwy Fwrdd Academiaidd yr Ymddiriedolaeth. Mae amrywiaeth o fentrau iechyd a lles ar gael i staff ar draws ein gwefannau yn ogystal ag adnoddau iechyd a lles ar-lein y gellir eu cyrchu unrhyw bryd.

Fodd bynnag, mae angen disodli a diweddarau modelau o ofal a darparu gwasanaeth yn gyson i gefnogi tirwedd GIG sy'n newid ac i fodloni gofynion strategaeth darparu gwasanaethau GIG Cymru.

Mae Ymddiriedolaeth GIG Prifysgol Felindre yn moderneiddio mewn ymateb i opsiynau gofal iechyd newydd, y Strategaeth Gweithlu genedlaethol, disgwyliadau cymdeithasol newidiol, newid yn nisgwyliadau cleifion a rhoddwyr, datblygiadau cyflym mewn technoleg a phwysau economaidd.

Yn ogystal, mae'r disgwyliad sydd gan bobl o'u bywydau gwaith a'u llwybrau gyrfa yn esblygu. Mae datblygiad ein pobl yn allweddol i drawsnewid.

Mae'r graffig canlynol yn crynhoi rhai o elfennau allweddol y newid yn ein gweithlu dros amser. Mae gweithlu iach, medrus sydd wedi'i gynllunio yn rhan annatod o'r trawsnewid.

Newid yn y gweithlu yn Felindre

Ymyriadau o ran datblygu sefydliadol/trawsnewid	Gweithlu 2023	Gweithlu 2033
Cynllunio gweithlu	Cynllunio gweithlu ymatebol	Cynlluniau gweithlu tîm amlddisgyblaethol tymor byr a hir a gytunwyd yn glinigol
Addysg a hyfforddiant	Addysg adweithiol	Busnes addysg a hyfforddiant wedi'i alinio ac yn galluogi rhagoriaeth
Rheoli newid - datblygu sefydliadol	Gwasanaeth ar amser ac yn y lle o amgylch staff	Gwasanaeth ar amser ac o gwmpas cleifion/ rhoddwyr
Newid ymddygiad	Yr holl staff yn ymwybodol o'r gwerthoedd	Yr holl staff yn falch o hyrwyddo a chyflwyno gwerthoedd
Iechyd a lles	Pryderon lles	Gweithlu iach

Ymateb Ein Gweithlu

Rydym wedi datblygu nifer o themâu a fydd yn ein cefnogi i ddenu, datblygu a chadw gweithlu sy'n addas ar gyfer y presennol ac sy'n addas ar gyfer y dyfodol.

Blaenoriaethau Pobl

Mae ein blaenoriaethau strategol yn adlewyrchu ein hamcanion sefydliadol ar gyfer y gweithlu a ffocws cynlluniau Cynaliadwyedd a Digidol yr Ymddiriedolaeth. Bydd gwireddu ein blaenoriaethau yn sicrhau ein bod yn cyflawni timau sy'n cael eu harwain yn dda yn gyson, wedi'u staffio â'r bobl gywir, yn gwneud y mwyafrif o sgiliau a dysgu, lle mae lles a hunaniaeth unigolion yn cael eu meithrin, gan wella ein gofal gwych.



Lles



Cyflenwi a siapio



Addysg a dysg



Arweinyddiaeth ac olyniaeth



Gweithlu barod ddigidol



Atyniad a chadw



Thema 1:

Lles ac Ymgysylltu

Byddwn yn sicrhau bod ein staff yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a’u cefnogi.

Ein hamcanion yw:

- Datblygu Fframwaith Iechyd a Lles ar draws yr Ymddiriedolaeth gan nodi safonau clir a mesuradwy i helpu i ysgogi gwelliant
- Darparu Strategaeth Ymgysylltu i sicrhau bod staff yn cael eu hysbysu a’u cynnwys, bod materion yn cael eu codi a’u datrys, bod staff yn cael eu gwobrwyo a bod modd mesur ymgysylltiad
- Cyflawni cynlluniau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a chynllun iaith Gymraeg a fydd yn hyrwyddo diwylliant o wir gynhwysiant, tegwch a chydraddoldeb ar draws y gweithlu
- Sicrhau bod ein pobl yn adlewyrchu amrywiaeth poblogaeth Cymru, yr iaith Gymraeg a hunaniaeth ddiwylliannol

Byddwn yn:

- Arddangos arferion cyflogaeth enghreifftiol gyda ffocws clir ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant
- Cefnogi rheolwyr a staff i gynnal sgysiau lles a phresenoldeb
- Darparu cynigion cydbwysedd gwaith/ bywyd effeithiol wrth i ni ddatblygu ein trefniadau gweithio hyblyg a hybrid
- Cynnig cyfleoedd gyrfa hyblyg i ddiwallu anghenion newidiol

Thema 2:

Cyflenwi a Siapio

Bydd gennym y bobl gywir gyda’r sgiliau cywir yn y lle cywir ar yr amser cywir.

Ein nod yw:

- Datblygu cynlluniau pobl effeithiol sy’n sicrhau bod gennym y bobl gywir gyda’r gwerthoedd, ymddygiadau, gwybodaeth, sgiliau a hyder cywir i ddarparu gofal sy’n seiliedig ar dystiolaeth, ac i gefnogi llesiant cleifion a rhoddwyr

Byddwn yn:

- Alinio ein Strategaeth Addysg i ddatblygu proses rheoli talent sy’n cefnogi llwybrau gyrfa fel bod staff yn cael cyfleoedd i dyfu’n broffesiynol, yn ogystal â llwybrau mewnol ac allanol sy’n weladwy i staff cyfredol a newydd.
- Adolygu ein cynlluniau pobl i gael y cymysgedd sgiliau cywir o staff, gan wneud y mwyaf o gyfleoedd ar gyfer rolau newydd. Bydd hyn yn cynnwys rhoi fframweithiau dirprwyo ar waith i gefnogi datblygiad Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd, a chyflwyno rolau Ymarfer Uwch a Chydymaith Meddygol ymhellach.
- Gwneud y mwyaf o gyfleoedd ar gyfer pob llwybr mynediad gan gynnwys prentisiaeth, mynediad i raddedigion yn ogystal â recriwtio â chymorth i sicrhau cynwysoldeb yn ein llwybrau cyflenwi
- Gwreiddio ein proses cynllunio’r gweithlu ymhellach a datblygu ein gwybodaeth am y gweithlu i wneud y mwyaf o’r cyfleoedd ar gyfer ffyrdd newydd o weithio

Thema 3:

Pobl Fedrus a Datblygedig

Byddwn yn datblygu ein staff yn barhaus i’w cefnogi i gyflawni rhagoriaeth ym mhopeth a wnânt.

Ein hamcanion yw:

- Datblygu gweithlu cymwys, galluog a gofalgar
- Ymgymryd â rôl arweiniol gyda phartneriaid academiaidd a chenedlaethol
- Darparu amgylcheddau dysgu o ansawdd uchel wedi’u galluogi gan dechnoleg
- Datblygu llwybrau hyfforddi newydd
- Gweithio gyda’n cydweithwyr gwella gwasanaethau ac ymchwil i ddatblygu llwybrau hyfforddi a datblygu sy’n ymateb i’r modelau newidiol o ddarparu gwasanaethau, sy’n sicrhau gofal diogel o ansawdd uchel
- Gweithio gydag arweinwyr academiaidd a gwasanaeth ym maes technoleg arloesi i ddatblygu amgylcheddau dysgu rhagorol ar gyfer ein staff, gan adeiladu ar y gwaith a ddechreuwyd eisoes gydag amgylcheddau dysgu rhithwir
- Gweithio trwy ein Bwrdd Academiaidd gyda phartneriaid i gyflawni proffil academiaidd sy’n arddangos ein gwaith ar arloesi ac ymchwil

Byddwn yn:

- Datblygu gweithlu galluog gan gynnwys:
 - Adolygiadau perfformiad a datblygiad ystyrlon sy’n cefnogi, ysgogi a datblygu ein staff
 - Sicrwydd diogelwch trwy gydymffurfiaeth o 85% â Hyfforddiant statudol a gorfodol
 - Cynnig datblygu rheolwyr ac arweinwyr sy’n hyblyg ac sy’n cefnogi datblygiad ‘dim ond i mi, mewn pryd’

Thema 4:

Arweinyddiaeth a Chynllunio Olyniaeth

Byddwn yn datblygu arweinwyr a rheolwyr tosturiol sy’n cynnal ein gofynion yn y dyfodol.

Ein hamcanion yw:

- Darparu datblygiad arweinyddiaeth effeithiol
- Hyrwyddo diwylliant hyfforddi ar bob lefel i annog ymddygiad arwain tosturiol
- Sefydlu proses rheoli talent i ganfod a rheoli talent ar bob lefel
- Ymgorffori gwaith tîm i gyflawni canlyniadau o ansawdd uchel

Byddwn yn:

- Gwella Rhaglen Ysbrydoli Arweinwyr a Rheolwyr yr Ymddiriedolaeth i barhau i ddatblygu rhaglenni datblygu sylfaen a chanolradd ar gyfer arweinwyr a rheolwyr, gan gefnogi unigolion trwy gynnig dysgu pwrpasol i sicrhau y darperir gwasanaethau o ansawdd
- Datblygu’r broses rheoli talent i sicrhau ei bod yn systematig, yn deg ac yn gynhwysol ar draws yr Ymddiriedolaeth
- Gweithio gydag uwch arweinwyr i greu amodau tosturiol lle gall yr holl weithwyr ffynnu a gweithio ar eu gorau
- Adeiladu ar ein partneriaethau yn y byd academiaidd a chydag Addysg a Gwella lechyd Cymru i sicrhau bod y cynigion arweinyddiaeth a rheolaeth gorau yn cael eu darparu i staff gan gynnwys hyfforddi, mentora a darparu dosbarthiadau meistr

Thema 5:

Pobl sy'n Barod yn Ddigidol

Byddwn yn creu gweithlu sydd â'r sgiliau, y wybodaeth a'r chwilfrydedd i wneud y mwyaf o'r cyfleoedd a gynigir gan wasanaethau digidol a thechnoleg.

Ein hamcanion yw:

- Creu rolau arweinyddol digidol newydd ar bob lefel o'r sefydliad
- Darparu addysg i gefnogi diwylliant lle mae defnyddio offer digidol yn dod yn ail natur
- Gweithio gyda phartneriaid yn y byd academiaidd i hyrwyddo gweledigaeth ddigidol yr Ymddiriedolaeth a denu talent

Byddwn yn:

- Sicrhau bod gan ein staff y sgiliau sydd eu hangen i gael mynediad at wybodaeth o ansawdd uchel i ddarparu gwasanaethau diogel o ansawdd uchel
- Denu a defnyddio talent ddigidol o fewn y timau trawsnewid i gefnogi trawsnewid gwasanaethau
- Defnyddio llwyfannau digidol i ddarparu mynediad at adnoddau llesiant i staff
- Annog dysgu hunan-gyfeiriedig i bawb trwy ddatblygu llythrennedd digidol a defnyddio adnoddau sydd ar gael yn gyhoeddus



Thema 6:

Denu a Chadw'r Doniau Gorau

Byddwn yn ceisio canfod y dalent orau yn lleol ac ar draws y byd i weithio yn ein sefydliad.

Ein hamcanion yw:

- Cyflenwi a chadw staff medrus sydd wedi'u hyfforddi'n briodol
- Datblygu cynlluniau gweithlu realistig a chynaliadwy
- Bod yn weithle y byddai staff yn falch ei argymhell i'w ffrindiau a'u teulu fel lle gwych i weithio

Byddwn yn:

- Creu dulliau newydd o farchnata recriwtio: targedu meysydd penodol o brinder a defnyddio amrywiaeth o sianeli cyfathrebu i ymgysylltu â darpar staff
- Tyfu ein gweithlu sy'n siarad Cymraeg drwy ganolbwyntio ar recriwtio dwyieithog a datblygu sgiliau iaith ein staff
- Hyrwyddo'r Ymddiriedolaeth fel cyflogwr lleol o ddewis trwy weithio gyda'n cydweithwyr academiaidd i ddarparu llwybrau i gyflogaeth ar bob lefel, tra hefyd yn sicrhau cynhwysiant ar bob lefel hefyd

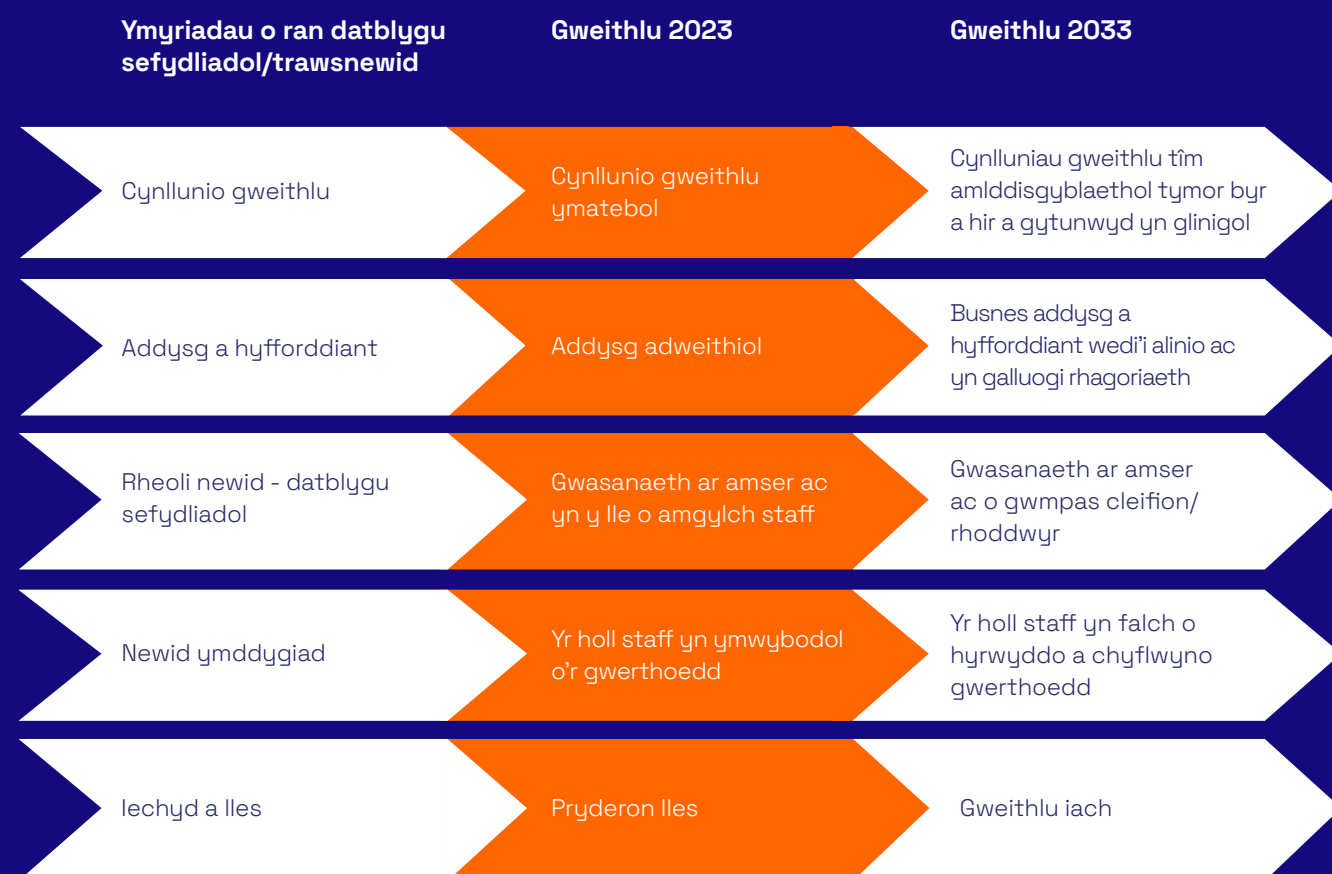
- Sicrhau bod ein prosesau recriwtio yn ystwyth drwy asesu ein hamser i benodi yn rheolaidd
- Datblygu lles ac ymgysylltiad yr holl staff trwy wrando, deialog a chynnwys
- Cydnabod ein staff am eu cyflawniadau

Ein Pobl yn y Dyfodol

Gweithlu 2033

Gyda gweithrediad llwyddiannus y themâu uchod, bydd yr Ymddiriedolaeth yn galluogi trosglwyddo ei phobl ar draws yr holl feysydd allweddol y gellir eu cyflawni i greu Gweithlu Iach ac Ymgysylltiol, Medrus a Datblygedig, Wedi'i Gynllunio a Chynaliadwy.

Newid yn y gweithlu yn Felindre



Sut deimlad fydd hi i'n pobl pan fyddwn yn denu, cadw, gwerthfawrogi a gwobrwyo pobl yn unol â'n Strategaeth Pobl?

Stori Ayesha: nyrs

Roedd Ayesha bob amser eisiau bod yn nyrs a gwnaeth ei gradd nyrsio ym Mhrifysgol Caerdydd yn syth o'r ysgol. Bu'n gweithio mewn nifer o leoliadau ar draws Caerdydd a lleoliadau meddygon teulu lleol a chymunedol yn ystod ei hyfforddiant ac roedd yn gwybod ei bod eisiau gweithio yn rhywle a fyddai'n caniatáu iddi wneud y gwahaniaeth mwyaf i gleifion.

Yn ei hail flwyddyn o hyfforddiant mynychodd seminar a gyflwynwyd gan Nyrs Ymgynghorol o Wasanaeth Cancer Felindre a gyflwynodd Ayesha i'r dull aml-brofesiynol a ddefnyddiwyd i ddarparu gofal i gleifion cancer a'r rôl a chwaraeodd y Nyrsys Gwrth-ganser Systemig yn nhaith triniaeth y claf. Derbyniodd y cynnig o ymweliad â Chanolfan Ganser Felindre i fynychu un o'u diwrnodau agored a thra yno bu'n siarad â chleifion a staff am y ffordd yr oedd gwasanaethau cancer yn cael eu darparu.

Yn dilyn y diwrnod agored ymunodd Ayesha â Rhaglen 'Cadw mewn Cysylltiad' Felindre a oedd yn galluogi myfyrwyr a nyrsys sydd newydd gofrestru i gadw cysylltiad â'r Gwasanaeth Cancer wrth iddynt gael eu profiadau cyntaf o weithio yn y GIG. Trwy'r rhaglen honno, roedd gan Ayesha fentor a mynychodd sesiynau ymwybyddiaeth yn y Ganolfan Lloeren yn Ysbyty Nevill Hall ac Ysbyty'r Tywysog Siarl.

Bu Ayesha yn gweithio fel nyrs Band 5 ar ward feddygol gyffredinol yn Ysbyty Athrofaol Cymru am y ddwy flynedd gyntaf yn dilyn ei chofrestriad ond oherwydd ei chysylltiad parhaus â Felindre cafodd gyfle i weithio rhai sifftiau yn yr uned oncoleg aciwt, gan gefnogi y timau cancer sy'n trin y cleifion mwyaf sâl.

Fe wnaeth y profiad hwnnw argyhoeddi Ayesha ei bod eisiau gyrfa mewn gofal cancer; siaradodd â'i mentor yn Felindre am yr opsiynau y gallai fod ganddi ar gyfer ei gyrfa yn y dyfodol. Roedd hi'n awyddus iawn y byddai ei gyrfa hefyd yn cefnogi ei hawydd i gael teulu ac yn caniatáu iddi ymarfer ei chrefydd mewn ffordd oedd yn gefnogol ac yn unol â'i gwerthoedd. Pan welodd y pecyn lles a chymorth teuluol a gynigiwyd gan Felindre roedd yn argyhoeddedig mai dyma'r lle iawn i weithio. Ategwyd hyn ymhellach pan gafodd y cyfle i gwrdd â rhai aelodau o Rwydwaith Pobl Dduon, Asiaidd a Lleafrifoedd Ethnig yr Ymddiriedolaeth a chlywed am eu profiadau o weithio yno.

Pan wnaeth Ayesha gais am swydd gyda'r Ymddiriedolaeth roedd yn falch o weld bod y ffurflen gais yn hawdd i'w llenwi ac y gellid ei chyfweld o fewn wythnos i'w chyflwyno. Roedd hi'n nerfus ynghylch mynychu'r cyfweiliad ond tawelodd y staff yno hi ac roedd y cwestiynau i gyd yn

seiliedig ar werthoedd yr Ymddiriedolaeth a sut roedd hi'n gweithio o fewn y gwerthoedd hynny. Roedd hi wrth ei bodd i gael cynnig rôl yn y Tîm Triniaeth Gwrth-ganser Systemig a rhoddwyd dyddiad cychwyn iddi chwe wythnos yn ddiweddarach.

Yn y cyfnod cyn iddi ddechrau yn ei swydd derbyniodd neges bob wythnos gan ei thîm newydd gyda manylion y gwaith yr oeddent yn ymwneud ag ef a beth fyddai ei rôl yn ei olygu. Aeth hefyd ar noson allan i'r staff i gwrdd â phawb a dawelodd ei meddwl am ffitio i mewn pan ddechreuodd.

Ar ei diwrnod cyntaf derbyniodd Ayesha ei phecyn croeso gyda'i chontract, pecyn cymorth lles a manylion y rhwydweithiau staff y gallai ymuno â nhw. Yna mynychodd ei chyfnod sefydlu a chyfarfu â Phrif Weithredwr yr Ymddiriedolaeth ac aelodau o Uwch Dîm Rheoli'r Gwasanaeth Cancer. Helpodd hyn hi i ddeall barn ehangach yr Ymddiriedolaeth a'r hyn mae'n ei wneud. Roedd hi'n falch iawn o weld cynrychiolydd yno o'i Hundeb lle roedd hi'n gallu siarad â nhw am sut roedden nhw'n gweithio gyda Felindre i wneud yn siŵr bod staff yn cael eu cynnwys ledled y sefydliad.

Yn ystod yr ychydig fisoedd cyntaf o fod yn yr Ymddiriedolaeth, er bod Ayesha yn brysur gyda'i hyfforddiant, rhoddwyd amser iddi fynychu cyfarfodydd rhwydwaith staff a gwelodd sut yr oeddent yn rhan o'r penderfyniadau a wneir gan y Gwasanaeth Cancer. Clywodd hefyd am yr anawsterau a gafodd un aelod o staff pan gawsant eu cam-drin yn hiliol gan aelod o'r cyhoedd a gwelodd sut yr ymdriniwyd â hynny trwy weithredu clir ac effeithiol gan y rheolwr yn y maes hwnnw o'r gwasanaeth.

Roedd Ayesha wedi cytuno ar amcanion clir ar gyfer ei blwyddyn gyntaf gyda'i rheolwr a hefyd wedi gweld sut mae'r rheini'n cyd-fynd ag amcanion y tîm cyfan; roedd hi'n gwybod pa ran yr oedd hi'n ei chwarae yn llwyddiant ei gwasanaeth. Gallai hi hefyd weld y gwahaniaeth yr oeddent yn ei wneud i fywydau cleifion bob dydd. Bob mis roedd yn cwblhau'r arolwg staff yn gofyn iddi am ei barn ar ystod o bethau roedd hi'n teimlo am weithio yn yr Ymddiriedolaeth a gwelodd y gwahaniaeth a wnaeth rhai o'i hawgrymiadau pan oedd pethau'n gwella.

Mae Ayesha yn gyffrous am ei dyfodol a gwelodd lawer o gyfle i gyflawni ei huchelgeisiau yn bersonol a thrwy ei gwaith fel nyrs yn Felindre.

Sut deimlad fydd hi i’n pobl pan fyddwn yn denu, cadw, gwerthfawrogi a gwobrwyo pobl yn unol â’n Strategaeth Pobl?

Stori Simon

Ar ôl i aelod o’i deulu gael trallwysiad gwaed, penderfynodd Simon ddod yn rhoddwr gwaed rheolaidd, i roi yn ôl i’r gwasanaeth a gafodd effaith mor gadarnhaol ar ei deulu. Roedd Simon wedi cwblhau NVQ Lefel 3 mewn lechyd yn flaenorol ac wedi gweithio yn y GIG fel Cynorthwydd Gofal lechyd am ddwy flynedd.

Un diwrnod, ar ôl rhoi gwaed a siarad â’r staff ar y clinig rhoi gwaed, penderfynodd Simon ei fod am gael gyrfa yng Ngwasanaeth Gwaed Cymru (GGC) ac archwiliodd y cyfle i ddod yn Gynorthwydd Casglu Clinigau (CCC).

Roedd Simon yn ymwybodol o swyddi gweigion y GIG ar y system TRAC ac roedd eisoes yn dilyn GGC ar gyfryngau cymdeithasol, felly edrychodd ar y wefan i weld a oedd unrhyw swyddi gwag addas. Gwelodd Simon swydd wag CCC a phenderfynodd wneud cais, gan ddefnyddio’r ffurflen gais sy’n gyfeillgar i ymgeiswyr. Roedd yn llawn edmygedd bod y system TRAC yn ei hysbysu ar bob cam o’r broses ac roedd yn gyffrous iawn pan gafodd ei wahodd i gyfweliad.

Gwnaeth natur gadarn y cyfweliad argraff ar Simon gan ei fod yn rhoi cyfle iddo gwrdd â chydweithwyr posibl, cael mewnwelediad pellach i’r rôl a gofynion sgiliau clinigol. Teimlai fod y cyfweliad wedi mynd yn dda ac roedd yn falch o’r ymagwedd anffurfiol a fabwysiadwyd a’r cynnig o unrhyw addasiadau yr oedd eu hangen arno ar gyfer cyfweliad. Darganfu Simon yn gyflym iawn ei fod wedi bod yn llwyddiannus yn y cyfweliad. Teimlai fod ei werthoedd personol yn cyd-fynd yn dda iawn â gwerthoedd Ymddiriedolaeth GIG Prifysgol Felindre, ac roedd yn gyffrous i dderbyn y rôl.

Dechreuodd Simon gyda GGC tua 6 wythnos ar ôl ei gyfweliad. Wrth ymuno â GGC, cafodd raglen hyfforddiant sefydlu gadarn, i sicrhau ei

fod yn datblygu’r wybodaeth glinigol a’r sgiliau angenrheidiol i gyflawni’r rôl yn ddiogel ac yn gymwys. Yn ogystal, rhoddwyd manylion i Simon am y cymorth sydd ar gael ar gyfer lles staff.

Parhaodd Simon i weithio fel CCC am ddwy flynedd, gan ei alluogi i ddatblygu ei sgiliau clinigol, ei wybodaeth a’i arbenigedd ymhellach. Yn ystod Adolygiad Datblygiad Arfarniad Personol, mynegodd Simon ddymuniad i ddatblygu ymhellach i ddod yn Nyrs Gofrestredig a gofynnodd a ellid ei ystyried i ddilyn ei hyfforddiant Nyrs Gofrestredig gyda chefnogaeth GGC, gan ddefnyddio’r ‘llwybr hyblyg i nyrsio’. Roedd rheolwr Simon yn ymwybodol o’r llwybr hwn a pholisi’r Ymddiriedolaeth i ‘dyfu ein talent ein hunain’ a datblygu ein staff, a chefnogodd gais Simon yn llawn. Adolygodd Simon a’i reolwr y llwybr a symudwyd y cais yn ei flaen.

Yn dilyn ei dair blynedd o Astudiaethau Nyrsio, llwyddodd Simon i ennill BSc (Anrh) mewn Astudiaethau Nyrsio ac yna roedd yn gallu ymarfer fel Nyrs Gofrestredig ac ennill rôl fel Nyrs Casgliadau Band 5. Cafodd Simon gefnogaeth lawn gyda’i drawsnewid proffesiynol o fod yn fyfyrwr i gofrestrydd trwy raglen diwtoriaeth chwe mis strwythuredig, i ddatblygu hyder Simon fel gweithiwr proffesiynol annibynnol, ac i fireinio ei sgiliau, ei werthoedd a’i ymddygiad, trwy ddarparu cymorth arbenigol, a dysgu o arfer gorau gan alluogi Simon i ddarparu gofal sy’n canolbwyntio ar yr unigolyn yn hyderus ac yn effeithiol.

Nawr bod Simon wedi atgyfnerthu ei wybodaeth, ei sgiliau a’i gymhwysedd fel Nyrs Casgliadau Band 5, mae’n parhau â’i ddatblygiad proffesiynol i barhau â’i ddilyniant gyrfa yn y GGC.

Mesurau Llwyddiant

Mae’r Ymddiriedolaeth wedi ymrwymo i ddangos arweiniad ym maes cynaliadwyedd ac mae’r cynllun cynhwysfawr hwn yn cynnig llwybr iddi gyflawni gwelliannau sylweddol, gyda chymorth ei staff, partneriaid allweddol a rhanddeiliaid eraill.

Lles Pobl ac Ymgysylltu

- Adborth cadarnhaol gan staff ynghylch cymorth lles
- % o staff yn argymhell y sefydliad fel cyflogwr da yn yr arolwg staff
- % o absenoldeb salwch
- % o achosion cwynion ffurfiol gan staff

Cyflenwi Pobl a Siapio

- Nifer y Prentisiaethau a’r Rhaglenni Graddedig ar gynnig/wedi’u llenwi
- Fframwaith Dirprwyo Gweithwyr Cymorth Gofal lechyd yn ei le
- Amrywiaeth y gweithlu
- Ethnigrwydd
- Rhywedd
- % o ddysgwyr Cymraeg
- % o siaradwyr Cymraeg

Arweinyddiaeth a Chynllunio Olyniaeth

- % o reolwyr sy’n cwblhau’r Rhaglen Ysbrydoli
- Pobl Fedrus a Datblygedig
 - % o adolygiadau Datblygiad Personol wedi’u cwblhau
 - % o hyfforddiant Statudol a Gorfodol wedi’i gwblhau
 - Llwybrau hyfforddi newydd yn eu lle

Pobl sy’n Barod yn Ddigidol

- Nifer y Prentisiaethau a’r Rhaglenni Graddedig ar gynnig/wedi’u llenwi

Cyflogwr o Ddewis - Denu a Chadw

- % o gyfradd trosiant
- % o staff yn argymhell y sefydliad fel Cyflogwr o Ddewis i deulu a ffrindiau



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Ymddiriedolaeth GIG
Prifysgol Felindre
Velindre University
NHS Trust

Ymddiriedolaeth GIG Prifysgol Felindre
Cyrchfan 2033