|  |  |
| --- | --- |
| Trosolwg | Mae’r safon hon yn ymwneud â datblygu perthnasoedd gweithio cynhyrchiol ag unigolion, pobl allweddol a rhanddeiliaid, gan gynnwys cydweithwyr o’ch sefydliad eich hun a sefydliadau eraill. Mae’n cynnwys datblygu, cynnal ac adolygu perthnasoedd gweithio.  Mae’r SGC hon yn berthnasol i unigolion sydd yn ymwneud â chomisiynu, caffael a chontractio mewn gwasanaethau gofal cymdeithasol. |

|  |  |
| --- | --- |
| Meini prawf perfformiad | **Datblygu perthnasoedd gweithio ag unigolion, pobl allweddol a rhanddeiliaid** |
| Mae’n rhaid i chi allu: Mae’n rhaid i chi allu:  Mae’n rhaid i chi allu: | 1. nodi’r canlyniadau rydych chi’n eu ceisio o berthnasoedd gweithio ag **unigolion**, **pobl allweddol** a **rhanddeiliaid** 2. nodi’r blaenoriaethau, disgwyliadau a/neu ganlyniadau personol y mae unigolion, pobl allweddol a rhanddeiliaid yn eu ceisio o’r berthynas 3. hybu ewyllys da, ymddiriedaeth a hyder yn eich **cysylltiad proffesiynol** ag unigolion, pobl allweddol a rhanddeiliaid 4. asesu’r cyfraniad y gall pob parti ei wneud at berthnasoedd gweithio yn eich maes gwaith 5. nodi’r cymorth a’r eiriolaeth y gallai fod eu hangen ar unigolion, pobl allweddol a rhanddeiliaid i gymryd rhan mewn perthnasoedd gweithio 6. datblygu cynllun gweithredu eglur i gynnwys unigolion, pobl allweddol a rhanddeiliaid mewn ffordd **gynhwysol** 7. cytuno gyda’r bobl dan sylw sut y bydd unrhyw dyndra neu **wrthdaro buddiannau** a allai godi o weithio ar y cyd yn cael ei ddatrys 8. sefydlu dulliau effeithiol o fonitro ac adolygu cynnydd y gwaith ar y cyd 9. herio agweddau, ymddygiad a systemau sy’n wahaniaethol neu’n ormesol 10. gweithredu’n brydlon ar unrhyw bryderon diogelu a allai godi   **Cynnal perthnasoedd gweithio effeithiol ag unigolion, pobl allweddol a rhanddeiliaid**   1. darparu gwybodaeth yn brydlon, yn gywir ac mewn fformat **hygyrch** 2. gweithio yn unol â gofynion cyfreithiol a gofynion y lleoliad gwaith wrth rannu gwybodaeth â phobl eraill 3. ymgysylltu ag unigolion, pobl allweddol a rhanddeiliaid er mwyn dylanwadu ar y gwaith sy’n cael ei wneud 4. cyflawni **cytundebau** er mwyn gwireddu ymrwymiadau a chyfrifoldebau unigol ac ar y cyd 5. negodi yn ystod perthnasoedd gweithio er mwyn cyflawni canlyniadau, cynyddu dealltwriaeth neu ddatrys problemau 6. **datrys** anawsterau mewn perthnasoedd gweithio er mwyn hybu effeithiolrwydd perthnasoedd 7. ceisio cyngor a chymorth yn brydlon pan fydd angen i chi drafod agweddau ar y gwaith sydd y tu hwnt i’ch cyfrifoldeb 8. dilyn gweithdrefnau eich sefydliad ar gyfer cofnodi cysylltiad ag unigolion, pobl allweddol a rhanddeiliaid   **Adolygu effeithiolrwydd perthnasoedd gweithio**   1. adolygu eich perthnasoedd gweithio’n rheolaidd 2. mesur i ba raddau y mae perthnasoedd gweithio’n cyflawni’r canlyniadau a nodwyd gennych 3. asesu i ba raddau y gallai perthnasoedd gweithio fod wedi creu gwrthdaro buddiannau 4. nodi ffyrdd o wella trefniadau gweithio ar y cyd 5. myfyrio ar natur a gwerth eich cyfraniad at berthnasoedd gweithio 6. defnyddio goruchwyliaeth, adolygiadau a’ch myfyrdodau eich hun i ddatblygu eich arferion gwaith eich hun 7. gweithredu unrhyw newidiadau neu addasiadau sydd eu hangen i wneud y perthnasoedd yn fwy effeithiol 8. rhoi gwybodaeth i **bobl berthnasol** am sut y gellir gwella polisïau a dulliau o weithio mewn partneriaeth |

|  |  |
| --- | --- |
| Gwybodaeth a dealltwriaeth | **Yn benodol i’r SGC hon** |
| Mae angen i chi wybod a deall:Mae angen i chi wybod a deall:Mae angen i chi wybod a deall:Mae angen i chi wybod a deall:Mae angen i chi wybod a deall:Mae angen i chi wybod a deall:Mae angen i chi wybod a deall:Mae angen i chi wybod a deall:Mae angen i chi wybod a deall:Mae angen i chi wybod a deall:Mae angen i chi wybod a deall: | 1. damcaniaethau, ymchwil a’r farn gyfredol am waith tîm a rhwydweithio effeithiol 2. y math o gyfleoedd sy’n bodoli i greu a datblygu cyfleoedd rhwydweithio, a sut i wneud y defnydd gorau ohonynt 3. pam mae’n bwysig cynnal perthnasoedd gweithio effeithiol 4. pam mae’n bwysig datblygu ewyllys da ac ymddiriedaeth, a sut i wneud hynny’n effeithiol 5. pam mae’n bwysig trosglwyddo gwybodaeth yn brydlon ac yn gywir   **Hawliau**   1. gofynion cyfreithiol a gofynion y lleoliad gwaith o ran cydraddoldeb, amrywiaeth, gwahaniaethu a hawliau 2. gofynion cyfreithiol a gofynion y lleoliad gwaith o ran cwynion a chwythu’r chwiban 3. eich rôl chi a rolau pobl eraill o ran hybu comisiynu **cydgynhyrchiol** 4. rôl darparwyr gwasanaeth ac asiantaethau partner o ran hybu hawliau, dewisiadau, lles a chyfranogiad gweithgar **unigolion**, **pobl allweddol** a chymunedau 5. sut i ymdrin â gwahaniaethu a’i herio 6. eich dyletswydd i roi gwybod am unrhyw beth y sylwch y mae pobl yn ei wneud, neu unrhyw beth y maent yn methu â’i wneud, yn ogystal ag anawsterau gweithredol, adnoddau neu arferion gwael neu wahaniaethol a allai rwystro hawliau unigolion a phobl allweddol   **Diogelu**   1. deddfwriaeth, polisi cenedlaethol, fframweithiau, systemau lleol a gweithdrefnau amlddisgyblaethol sy’n ymwneud â diogelu ac amddiffyn plant, pobl ifanc ac oedolion 2. y cyfrifoldeb sydd gan bawb i godi pryderon ynghylch achosion posibl o niwed neu gamdriniaeth, arferion gwael neu arferion gwahaniaethol 3. ffactorau sy’n cynyddu’r risg o niwed neu gamdriniaeth bosibl 4. y gwahanol fathau o niwed neu gamdriniaeth, arferion gwael neu arferion gwahaniaethol 5. dangosyddion niwed neu gamdriniaeth bosibl 6. sut a phryd i roi gwybod am unrhyw bryderon ynghylch niwed neu gamdriniaeth, gan gynnwys chwythu’r chwiban 7. beth i’w wneud os ydych wedi rhoi gwybod am bryderon ond nid oes camau wedi’u cymryd i fynd i’r afael â hwy   **Cynaladwyedd**   1. pam mae’n bwysig gweithio mewn ffordd **wleidyddol, economaidd, cymdeithasegol, technolegol, cyfreithiol ac amgylcheddol gynaliadwy** 2. sut y gallwch ddatblygu syniadau newydd cynaladwy yn eich rôl   Gweithio mewn partneriaeth   1. y ffactorau sy’n gallu effeithio ar weithio mewn partneriaeth 2. technegau ar gyfer gweithio gydag unigolion, pobl allweddol a chymunedau trwy gomisiynu, caffael a chontractio cydgynhyrchiol 3. sut i gefnogi budd pennaf unigolion, pobl allweddol a chymunedau 4. sut i ymgysylltu â gweithwyr proffesiynol gofal cymdeithasol a chaffael yn ystod gweithgareddau comisiynu, caffael a chontractio 5. **blaenoriaethau, buddiannau** a chyfraniadau **rhanddeiliaid** 6. **realiti gweithredol** darparwyr gwasanaeth 7. polisïau, gweithdrefnau, canllawiau a phrotocolau gyda phobl eraill sy’n ymwneud â phartneriaethau 8. sut i asesu effeithiolrwydd gweithio mewn partneriaeth   **Rheoli risg**   1. y math o risgiau sy’n gysylltiedig â chomisiynu, caffael a chontractio 2. dulliau o nodi, asesu a rheoli risg 3. eich rôl chi o ran nodi, rheoli a rhoi gwybod am risg 4. egwyddorion cymryd risgiau cadarnhaol   **Eich ymarfer**   1. deddfwriaeth, codau statudol, safonau, rheoliadau, fframweithiau a chanllawiau ar gyfer Ewrop, y Deyrnas Unedig a gwledydd penodol sy’n berthnasol i’ch rôl comisiynu, caffael a chontractio 2. deddfwriaeth, codau statudol, safonau, fframweithiau a chanllawiau ar gyfer Ewrop, y Deyrnas Unedig a gwledydd penodol sy’n berthnasol i ddarparwyr gwasanaeth ac asiantaethau partner 3. sut i gael gwybod am weithdrefnau a ffyrdd cytûn o weithio, a gweithio yn unol â hwy 4. gwersi a ddysgwyd o adroddiadau, gwaith ymchwil ac ymchwiliadau’r llywodraeth ynghylch methiannau difrifol o ran ymarfer iechyd neu ofal cymdeithasol, ac o ymyraethau llwyddiannus 5. sut mae eich rôl yn cyfrannu at waith eich sefydliad a ble y gallwch fynd am gymorth 6. sut i asesu effaith gweithgareddau comisiynu, caffael a chontractio ar unigolion, pobl allweddol a rhanddeiliaid eraill 7. sut i fesur cyflawni **canlyniadau** 8. natur a phwysigrwydd darpariaeth ataliol a chymunedol 9. ffactorau sy’n gallu achosi gofynion sy’n gwrthdaro 10. technegau ar gyfer datrys problemau a meddwl yn arloesol 11. sut i gyflawni eich rôl o ran rheoli adnoddau, gan gynnwys rheoli eich amser eich hun 12. sut i brisio a gweithio o fewn cyllidebau 13. sut a phryd i geisio cymorth gyda chyfyng-gyngor a gwrthdaro moesegol yn eich gwaith 14. eich cefndir, profiadau a chredoau eich hun a allai gael effaith ar eich ymarfer 15. sut i ddefnyddio **ymarfer seiliedig ar dystiolaeth** i gyfiawnhau eich gweithredoedd a’ch penderfyniadau 16. sut i gyfrannu at ddatblygu systemau, arferion, polisïau a gweithdrefnau 17. sut i herio ymarfer gwael yn eich sefydliad eich hun a sefydliadau eraill   **Damcaniaeth ar gyfer ymarfer**   1. sut mae’r modelau **cymdeithasol, meddygol a busnes** yn effeithio ar gyflawni canlyniadau 2. sut mae comisiynu, caffael a chontractio yn gallu cyfrannu at well canlyniadau i unigolion, pobl allweddol a chymunedau   **Datblygiad personol a phroffesiynol**   1. egwyddorion ymarfer myfyriol sy’n canolbwyntio ar yr unigolyn ac wedi’i seilio ar dystiolaeth 2. eich rôl chi o ran rhannu a datblygu gwybodaeth ac ymarfer gyda phobl eraill, gan gynnwys pobl allweddol a chymunedau 3. sut i roi adborth adeiladol i bobl eraill 4. sut i nodi a chael mynediad at gyfleoedd ar gyfer datblygiad proffesiynol 5. sut i ddatblygu gwybodaeth ac ymarfer proffesiynol trwy oruchwylio a gwerthuso myfyriol   **Cyfathrebu**   1. sut i ddefnyddio cyfathrebu fel sail ar gyfer comisiynu cydgynhyrchiol 2. dulliau o hybu cyfathrebu effeithiol â **chydweithwyr**, unigolion a rhanddeiliaid eraill   **Delio â gwybodaeth**   1. gofynion cyfreithiol, polisïau a gweithdrefnau mewn perthynas â diogelwch a chyfrinachedd gwybodaeth, gan ystyried sensitifrwydd masnachol ac arferion caffael 2. gofynion cyfreithiol a gofynion y lleoliad gwaith o ran cofnodi gwybodaeth a pharatoi adroddiadau o fewn terfynau amser 3. sut i nodi, casglu, mesur ac asesu data a’i gyflwyno fel gwybodaeth 4. sut mae cynhyrchion meddalwedd gwybodaeth yn gallu eich helpu i gasglu gwybodaeth 5. sut i gofnodi gwybodaeth ysgrifenedig yn gywir ac yn eglur, gyda pherthnasedd a lefel briodol o fanylion 6. dulliau o sicrhau bod data a gwybodaeth yn hygyrch i unigolion, pobl allweddol a rhanddeiliaid eraill 7. sut a ble y gellir ac y dylid defnyddio dulliau cyfathrebu electronig   **Iechyd a Diogelwch**  K66 gofynion cyfreithiol a gofynion y lleoliad gwaith o ran iechyd a diogelwch yn yr amgylchedd gweithio |

|  |  |
| --- | --- |
| Gwybodaeth ychwanegol | |
| Cwmpas / ystod yn gysylltiedig â meini prawf perfformiad: | Mae’r manylion yn y maes hwn yn ddatganiadau esboniadol o’r cwmpas a/neu yn enghreifftiau o gyd-destunau posibl lle y gallai’r SGC fod yn gymwys; ni ddylid eu hystyried yn ddatganiadau ystod sy’n ofynnol i gyflawni’r SGC.  Pan fydd unigolyn yn ei chael hi’n anodd neu’n amhosibl mynegi ei ddewisiadau ei hun a gwneud penderfyniadau am ei fywyd, er mwyn cyflawni’r safon hon, efallai y bydd angen cynnwys eiriolwyr neu bobl eraill sy’n gallu cynrychioli barn a budd pennaf yr unigolyn.  Pan fydd gwahaniaethau ieithyddol yn y lleoliad gwaith, er mwyn cyflawni’r safon hon, efallai y bydd angen defnyddio gwasanaethau cyfieithu neu gyfieithu ar y pryd.  Yr **unigolyn** yw’r oedolyn, plentyn neu berson ifanc sy’n derbyn gwasanaeth.  **Pobl allweddol** yw’r bobl hynny sy’n bwysig i unigolyn ac sy’n gallu gwneud gwahaniaeth i les yr unigolyn hwnnw. Gall pobl allweddol gynnwys teulu, ffrindiau, cynhalwyr a phobl eraill y mae gan yr unigolyn berthynas gefnogol â nhw.  Mae **rhanddeiliaid** yn unigolion a phobl eraill sydd â buddiant yn eich gwaith neu y mae eich gwaith yn effeithio arnynt mewn rhyw ffordd. Maent yn cynnwys darparwyr gwasanaeth o’r sector statudol, y trydydd sector neu’r sector busnes; rheoleiddwyr; cydweithwyr a gweithwyr proffesiynol eraill y mae eu gwaith yn cyfrannu at les yr unigolyn ac sy’n eich galluogi i gyflawni eich rôl; partneriaid comisiynu neu’r rhai hynny sy’n comisiynu gwasanaethau gan yr un darparwr, pa un a ydynt yn gytundebau ar y cyd ai peidio.  Mae **cysylltiad proffesiynol** yn cynnwys cysylltiad ffurfiol ac anffurfiol â phobl sy’n ymwneud â’ch gwaith.  Mae bod yn **gynhwysol** yn golygu cydnabod ystod anghenion unigolion, pobl allweddol, cymunedau neu randdeiliaid eraill, darparu ar gyfer yr anghenion hynny a’u bodloni.  Gall **gwrthdaro buddiannau** ddigwydd pan fydd pobl neu sefydliadau am gael pethau gwahanol o weithio gyda’i gilydd. Mae’n bwysig ystyried blaenoriaethau gwahanol bartneriaid a tharo cydbwysedd rhwng ymgysylltiad er mwyn datblygu comisiynu heb roi mantais annheg i randdeiliaid penodol.  Er mwyn i rywbeth fod yn **hygyrch**, dylai fod modd i bawb ei ddefnyddio, waeth beth fo’u gallu, er enghraifft rhywbeth y gall pobl ei ddeall ar ba lefel neu ym mha ffordd bynnag y maent yn cyfathrebu.  Gall **cytundeb** fod yn ffurfiol neu’n anffurfiol.  Gall materion gael eu **datrys** trwy drafod a chytuno, ymyrraeth gan unigolyn priodol neu drwy sianeli mwy ffurfiol.  Gall **pobl berthnasol** gynnwys unigolion, pobl allweddol, pobl sy’n gwneud penderfyniadau a rhanddeiliaid eraill, a byddant yn amrywio yn unol â’r materion a’r amgylchiadau. Gall pwy yw’r bobl berthnasol ddibynnu ar yr amgylchiadau. |
|  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Cwmpas / ystod yn gysylltiedig â gwybodaeth a dealltwriaeth:Gwerthoedd: | Mae’r manylion yn y maes hwn yn ddatganiadau esboniadol o’r cwmpas a/neu yn enghreifftiau o gyd-destunau posibl lle y gallai’r SGC fod yn gymwys; ni ddylid eu hystyried yn ddatganiadau ystod sy’n ofynnol i gyflawni’r SGC.  **Mae’n rhaid cymhwyso pob datganiad am wybodaeth yng nghyd-destun y safon hon.**  Mae’r broses **cydgynhyrchu** yn cynnwys datblygu perthnasoedd ag unigolion, pobl allweddol a chymunedau, gan gydnabod arbenigedd pobl a’r cymorth y maent yn ei gynnig i’w gilydd. Mae’n rhoi unigolion, pobl allweddol a chymunedau wrth wraidd gwneud penderfyniadau a rheoli.  Yr **unigolyn** yw’r oedolyn, plentyn neu berson ifanc sy’n derbyn gwasanaeth.  **Pobl allweddol** yw’r rhai hynny sy’n bwysig i unigolyn ac sy’n gallu gwneud gwahaniaeth i’w les. Gall pobl allweddol gynnwys teulu, ffrindiau, cynhalwyr a phobl eraill y mae gan yr unigolyn berthynas gefnogol â hwy.  Defnyddir y model **gwleidyddol, economaidd, cymdeithasegol, technolegol, cyfreithiol ac amgylcheddol** (a adwaenir hefyd fel y model PESTLE) i ddadansoddi’r dylanwadau sydd gan sefydliad ar ei amgylchedd, yn awr ac yn y dyfodol. Fe’i defnyddir i lywio penderfyniadau a galluogi’r sefydliad i ymateb i newid.  Mae **blaenoriaethau a buddiannau** rhanddeiliaid yn ymwneud â’r canlyniadau a geisir. Mae’r rhain dan ddylanwad gwahanol athroniaethau, egwyddorion, blaenoriaethau a chodau ymarfer, ac effeithir arnynt gan eu gwahaniaethau o ran maint, strwythur, trefn lywodraethol a chapasiti. Gallant newid dros amser mewn ymateb i ffactorau cenedlaethol a lleol.  Mae **rhanddeiliaid** yn unigolion a phobl eraill sydd â buddiant yn eich gwaith neu y mae eich gwaith yn effeithio arnynt mewn rhyw ffordd. Maent yn cynnwys darparwyr gwasanaeth o’r sector statudol, y trydydd sector neu’r sector busnes; rheoleiddwyr; cydweithwyr a gweithwyr proffesiynol eraill y mae eu gwaith yn cyfrannu at les yr unigolyn ac sy’n eich galluogi i gyflawni eich rôl; partneriaid comisiynu neu’r rhai hynny sy’n comisiynu gwasanaethau gan yr un darparwr, pa un a ydynt yn drefniadau ar y cyd ai peidio.  **Realiti gweithredol** darparwyr gwasanaeth yw’r ffactorau sy’n effeithio ar sut y gallant gynnal eu gwasanaethau eraill, yn enwedig pan fo cystadleuaeth am gyllid a chwsmeriaid.  Defnyddir y term **sefydliad** i olygu’r sefydliad rydych chi’n gweithio neu’n gwirfoddoli iddo, neu rydych chi’n berchen arno neu’n ei reoli. O ran pobl sy’n ariannu eu gwasanaethau eu hunain neu’n defnyddio cymorth arall hunangyfeiriedig, mae’n golygu chi a’r bobl a allai fod yn gweithio i chi.  **Canlyniadau** yw’r hyn y dymunir i’r gweithgaredd ei gyflawni ar gyfer unigolion, pobl allweddol a chymunedau. Maent yn symud y pwyslais o’r prosesau, trafodion a rheoli perfformiad i’r gwahaniaethau y gall y ddarpariaeth eu gwneud mewn gwirionedd i fywydau pobl. Maent yn sail i gomisiynu sy’n canolbwyntio ar y dinesydd trwy roi swyddogaeth ganolog i unigolion wrth werthuso effeithiolrwydd comisiynu.  Mae **ymarfer seiliedig ar dystiolaeth** yn defnyddio systemau, prosesau a ‘doethineb ymarfer’ a fu’n effeithiol o ran helpu i gyflawni canlyniadau cadarnhaol. Gallai tystiolaeth fod wedi dod o amrywiaeth o ffynonellau: ymchwil ffurfiol ac anffurfiol, a barn a safbwyntiau unigolion, pobl allweddol a rhanddeiliaid eraill sy’n ymwneud â darparu gwasanaethau gofal.  Mae’r **model cymdeithasol** yn disgrifio anabledd fel cyfres o rwystrau mewn cymdeithas ac nid mewn unigolyn, er enghraifft agweddau tuag at bobl sydd mewn angen neu rwystrau ffisegol. Mae’r **model meddygol** yn disgrifio salwch neu anabledd fel rhan gynhenid o’r unigolyn, ac felly byddai’n ceisio trin neu wella’r unigolyn. Mae **modelau busnes** yn cyfeirio at angen sefydliad i weithredu fel busnes o fewn cyfyngiadau ariannol ac, mewn rhai achosion, i wneud elw, er enghraifft mentrau cymdeithasol a busnesau preifat.  **Cydweithwyr** yw pobl rydych chi’n gweithio gyda hwy yn eich sefydliad eich hun neu sefydliadau eraill, gan gynnwys eich tîm, rheolwyr, darparwyr gwasanaeth, timau eraill, adrannau eraill a sefydliadau eraill.  Glynu wrth godau ymarfer neu ymddygiad lle y bônt yn berthnasol i’ch rôl a’r egwyddorion a’r gwerthoedd sy’n sail i’ch lleoliad gwaith, gan gynnwys hawliau plant, pobl ifanc ac oedolion. Mae’r rhain yn cynnwys yr hawliau:  I gael eu trin fel unigolyn  I gael eu trin yn gyfartal a pheidio ag wynebu gwahaniaethu  I gael eu parchu  I gael preifatrwydd  I gael eu trin mewn ffordd urddasol  I gael eu diogelu rhag perygl a niwed  I gael cymorth a gofal mewn ffordd sy’n diwallu eu hanghenion, sy’n ystyried eu dewisiadau ac sy’n eu hamddiffyn hefyd  I gyfathrebu gan ddefnyddio eu dulliau cyfathrebu ac iaith ddewisol  I allu cael gafael ar wybodaeth amdanynt hwy eu hunain  Dylai pob agwedd ar gomisiynu, caffael a chontractio geisio adeiladu ar y gwerthoedd sylfaenol hyn a dylent:  Barchu gwerth ac urddas cynhenid pob unigolyn  Parchu hawliau dynol plant, pobl ifanc ac oedolion  Parchu hawl pobl i gymryd risgiau cadarnhaol  Bod yn dryloyw  Bod yn atebol  Bod yn gymesur  Bod yn gyson  Bod wedi’u targedu  Bod yn ddiduedd  Galluogi darparwyr |

|  |  |
| --- | --- |
| Datblygwyd gan | Sgiliau Gofal a Datblygu |
| Rhif fersiwn | 2 |
| **Dyddiad y’i cymeradwywyd** | Chwefror 2014 |
| Dyddiad adolygu dangosol | Chwefror 2019 |
| **Dilysrwydd** | Cyfredol |
| **Statws** | Gwreiddiol |
| Sefydliad gwreiddiol | Sgiliau Gofal a Datblygu |
| **URN gwreiddiol** | CPC301 |
| Galwedigaethau perthnasol | Gwasanaethau Gofal Plant a Gwasanaethau Personol Cysylltiedig; Iechyd a Gofal Cymdeithasol; Swyddog Cynllunio; Swyddog Strategaeth |
| **Cyfres** | Comisiynu, Caffael a Chontractio ar gyfer Gwasanaethau Gofal |
| **Geiriau allweddol** | Ffurfio’r farchnad; cefnogi’r farchnad; datblygu’r farchnad; capasiti a gallu’r farchnad; gwasanaethau plant a phobl ifanc; iechyd a gofal cymdeithasol; gwasanaethau’r blynyddoedd cynnar |