|  |  |
| --- | --- |
| Trosolwg | Mae’r safon hon yn ymwneud â’ch rôl wrth sicrhau bod pawb sy’n gysylltiedig â chyflawni canlyniadau yn gallu datrys unrhyw broblemau neu anghytundebau. Mae’n cynnwys sefydlu sail y broblem neu’r gwrthdaro, codi pryderon ar lefel uwch pan fo angen a hwyluso trafodaeth er mwyn dod i gytundeb.  Mae’r SGC hon yn berthnasol i unigolion sydd yn ymwneud â chomisiynu, caffael a chontractio mewn gwasanaethau gofal cymdeithasol. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Meini prawf perfformiadMae’n rhaid i chi allu:Mae’n rhaid i chi allu:Mae’n rhaid i chi allu: | Sefydlu sail y broblem neu’r gwrthdaro   1. defnyddio sgiliau cyfathrebu i sefydlu amgylchedd lle y gellir negodi’n effeithiol 2. cadarnhau’r broblem neu’r anghytundeb gyda’r holl bartïon 3. cadarnhau rhan asiantaethau eraill wrth fynd i’r afael â’r broblem neu’r anghytundeb 4. **codi pryderon ar lefel uwch** os oes problemau o ran diogelu neu arfer gwael 5. dewis **dull** ar gyfer datrys y broblem neu’r gwrthdaro 6. negodi er mwyn sicrhau bod yr holl bartïon yn cytuno ar **reolau sylfaenol** unrhyw drafodaeth   **Hwyluso’r broses o drafod y problemau**   1. sicrhau bod yr holl bartïon yn dilyn y rheolau sylfaenol y cytunwyd arnynt 2. annog yr holl bartïon i gyfathrebu’n effeithiol wrth rannu eu safbwyntiau 3. crynhoi’r pwyntiau a wnaed gan bob parti yn gyson a gwneud yn siwr bod pawb yn deall 4. sefydlu unrhyw feysydd lle y ceir cytundeb neu lle y mae posibilrwydd o gytundeb 5. annog yr holl bartïon i chwilio am a chynnig **cyfleoedd ar gyfer datrysiad** 6. sicrhau bod trafodaethau’n cael eu cynnal o fewn y graddfeydd amser y cytunwyd arnynt yn y rheolau sylfaenol 7. rhoi crynodeb o gynnydd i’r holl bartïon   Cynorthwyo’r partïon i ddod i gytundeb   1. annog y partïon i ystyried dewisiadau ar gyfer datrysiad 2. awgrymu **cyfaddawdau** gan bob parti er mwyn dod i gytundeb 3. cydnabod pa mor anodd yw’r cyfaddawdau a wnaed gan y partïon 4. cytuno sut y bydd unrhyw gytundebau a wnaed yn cael eu cofnodi 5. nodi unrhyw **risgiau** sy’n gysylltiedig â’r cytundeb a wnaed 6. gwneud argymhellion i reoli risgiau 7. crynhoi’n eglur yr hyn a ddysgwyd o’r broses 8. ceisio barn yr holl bartïon am sut y gellir defnyddio’r hyn a ddysgwyd | |
|  |  | |
| 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:Mae angen i chi wybod a deall: | 1. yr asiantaethau eraill a allai fod yn gysylltiedig â mynd i’r afael â phroblemau neu wrthdaro 2. sut i godi pryderon ar lefel uwch 3. dulliau a thechnegau ar gyfer datrys gwrthdaro 4. dulliau ar gyfer rheoli dynameg grwpiau, gan gynnwys datrys gwrthdaro 5. sut i ddefnyddio strategaethau ar gyfer nodi datrysiadau posibl 6. gwahanol ddulliau o annog cyfaddawdau 7. sut i ddewis a gweithredu o fewn rheolau sylfaenol   **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 cynaliadwy 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**  K68 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.  **Codi pryderon ar lefel uwch** yw pan fydd problemau neu bryderon wedi cronni ac mae angen i asiantaethau allweddol, megis comisiynwyr, darparwyr gwasanaeth, rheoleiddwyr, yr heddlu, unigolion, pobl allweddol neu bobl eraill, weithio gyda’i gilydd i fynd i’r afael â’r problemau neu’r pryderon hynny.  Dylai’r **dull** a ddefnyddir gennych ddechrau gyda negodi a chydweithredu, ond gallai hefyd gynnwys dulliau mwy ffurfiol fel defnyddio camau disgyblu, gweithdrefnau achwyn, camau cyfreithiol, anghydfod diwydiannol, cyfryngu allanol, cyflafareddu, proses apelio, proses gwyno neu achos troseddol.  Er mwyn helpu grŵp i weithredu’n effeithiol, gellir defnyddio **rheolau sylfaenol** i sefydlu’r graddfeydd amser, y lefel cyfrinachedd, yr ymddygiad a ddisgwylir, y bobl a fydd yn bresennol a’r trefniadau ar gyfer dosbarthu unrhyw adroddiad neu adborth.  Gallai **cyfleoedd ar gyfer datrysiad** fod yn bosibl trwy gyfaddawdu, cyfaddef camgymeriadau neu fod yn anghywir, newid safbwyntiau neu dynnu’n ôl o’r broses.  Nod **cyfaddawdau** yw bodloni’r rhan fwyaf o ddymuniadau’r rhai hynny sy’n gysylltiedig, gyda’r disgwyliad bod yr holl bartïon yn fodlon negodi ac ildio er mwyn dod i gytundeb cyffredin.  Mae **risgiau** yn cynnwys amrywiaeth eang o risgiau i bobl, eiddo a sefydliadau, a gall ystod eang o ffactorau ddylanwadu arnynt. | |
|  |  | |
| 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 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 ac eraill y mae gan yr unigolyn berthynas gefnogol â nhw.  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** | CPC304 |
| 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** | Hwyluso; datrysiad; problemau; gwrthdaro; canlyniadau; cytundeb |