|  |  |
| --- | --- |
| Trosolwg | Mae’r safon hon yn nodi’r gofynion sydd ynghlwm wrth arwain a rheoli arferion sy’n cefnogi iechyd a lles unigolion a chyflawni canlyniadau cadarnhaol. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Meini prawf perfformiad** Mae’n rhaid i chi allu:Mae’n rhaid i chi allu:Mae’n rhaid i chi allu: | **Arwain a rheoli darpariaeth gwasanaethau sy’n cynnwys unigolion mewn penderfyniadau am y canlyniadau y dymunant eu cyflawni**1. gweithredu systemau, gweithdrefnau ac arferion sy’n cefnogi dulliau **sy’n canolbwyntio ar y person** sy’n cyfrannu at nodi a chyflawni canlyniadau cadarnhaol i **unigolion**
2. arwain arferion sy’n cefnogi unigolion i wneud penderfyniadau am eu bywyd a chymryd rheolaeth dros eu bywyd
3. arwain arferion sy’n sicrhau **cyfranogiad gweithgar**, annibyniaeth a chyfrifoldeb unigolion
4. arwain arferion sy’n cydnabod ac yn parchu **cefndir** a dewisiadau unigolion
5. sicrhau bod gweithwyr yn gallu cael at **gyfleoedd datblygu** sy’n eu cefnogi nhw i ddatblygu’r wybodaeth, y ddealltwriaeth a’r sgiliau y mae eu hangen i weithio gydag unigolion er mwyn nodi a chyflawni canlyniadau cadarnhaol
6. sicrhau bod gweithwyr yn gweithio gydag unigolion i gael gwybodaeth am eu hanes, eu dewisiadau, eu dymuniadau a’u hanghenion
7. datblygu diwylliant sy’n ymrymuso unigolion i wneud penderfyniadau am y canlyniadau cadarnhaol y maent yn dymuno’u cyflawni
8. sicrhau bod unigolion yn cael eu hannog a’u cynorthwyo i nodi sut maent yn dymuno cyflawni canlyniadau cadarnhaol
9. sicrhau bod gweithwyr yn defnyddio cynlluniau rheoli risg i gynorthwyo unigolion i gyflawni canlyniadau cadarnhaol
10. cynorthwyo gweithwyr i nodi’r adnoddau sy’n ofynnol fel bod unigolion yn gallu cyflawni canlyniadau cadarnhaol
11. rheoli adnoddau fel bod unigolion yn cael eu cynorthwyo i gyflawni canlyniadau cadarnhaol
12. monitro arferion gweithwyr er mwyn sicrhau bod unigolion yn cymryd rhan mewn dewisiadau ynghylch canlyniadau cadarnhaol iddynt eu hunain a phenderfyniadau am bob agwedd ar eu bywyd
13. sicrhau bod unigolion yn cael cyngor, canllawiau a chymorth gan weithwyr a **phobl eraill** i’w cynorthwyo nhw i gyflawni canlyniadau cadarnhaol
14. sicrhau bod gweithwyr yn rhoi cynlluniau ar waith i gyflawni canlyniadau cadarnhaol
15. sicrhau bod gweithwyr yn monitro cyflawni canlyniadau cadarnhaol
16. defnyddio strategaethau i reoli gwrthdaro buddiannau, gwahaniaeth barn a chyfyng-gyngor a allai godi rhwng unigolion, gweithwyr, **pobl allweddol** ac eraill
17. arwain gwaith gydag unigolion, pobl allweddol, gweithwyr a phobl eraill i werthuso cyflawniad canlyniadau cadarnhaol
18. sicrhau bod cyfraniad unigolion, pobl allweddol a gweithwyr at gyflawni canlyniadau cadarnhaol yn cael ei gydnabod a’i ddathlu
19. sicrhau bod cofnodion ac adroddiadau cywir yn cael eu cadw ynghylch nodi a chyflawni canlyniadau cadarnhaol i unigolion
20. **dadansoddi’n feirniadol** y defnydd o arferion sydd wedi’u seilio ar ganlyniadau o ran cyflawni canlyniadau cadarnhaol i unigolion
21. dehongli’r dadansoddiad o arferion sydd wedi’u seilio ar ganlyniadau er mwyn cyflwyno adroddiadau ar feysydd o arfer da a meysydd i’w gwella
22. nodi newidiadau sy’n ofynnol i fynd i’r afael â meysydd y mae angen eu gwella
23. nodi’r adnoddau sy’n ofynnol i weithredu newidiadau sydd wedi’u hargymell

**Arwain a rheoli arferion sy’n hyrwyddo lles cymdeithasol, emosiynol, meddyliol, diwylliannol, ysbrydol a deallusol unigolion** 1. gweithredu systemau, gweithdrefnau ac arferion sy’n cefnogi **lles** unigolion yng nghyd-destun gofynion personol, deddfwriaethol, rheoleiddiol a sefydliadol
2. datblygu diwylliant lle mae gweithwyr yn ystyried pob agwedd ar les unigolion yn eu harferion dydd i ddydd
3. rhoi cyfleoedd datblygu i weithwyr er mwyn eu cynorthwyo i ddatblygu’r wybodaeth, y ddealltwriaeth a’r sgiliau y mae eu hangen i hybu lles unigolion
4. monitro arferion gweithwyr i sicrhau eu bod yn ystyried pob agwedd ar les unigolion yn eu gwaith pob dydd
5. rheoli arferion sy’n cynorthwyo unigolion i ddatblygu **ymlyniadau a pherthnasoedd cadarnhaol, diogel ac iach**
6. rhoi cymorth ychwanegol i weithwyr i fynd i’r afael ag anghenion a sefyllfaoedd cymhleth wrth gefnogi lles unigolion
7. sicrhau bod gweithwyr yn defnyddio cynlluniau rheoli risg i hyrwyddo lles unigolion
8. dadansoddi’n feirniadol y graddau y mae systemau, gweithdrefnau ac arferion yn cefnogi lles unigolion
9. dehongli’r dadansoddiad o systemau, gweithdrefnau ac arferion er mwyn cyflwyno adroddiadau ar feysydd o arfer da a meysydd i’w gwella
10. nodi’r newidiadau y mae eu hangen i fynd i’r afael â’r meysydd y mae angen eu gwella
11. nodi’r adnoddau sy’n ofynnol i weithredu newidiadau sydd wedi’u hargymell

**Rheoli arferion sy’n cefnogi cyflawni canlyniadau cadarnhaol i iechyd unigolion**1. gweithredu systemau, gweithdrefnau ac arferion sy’n cefnogi canlyniadau cadarnhaol i iechyd unigolion yng nghyd-destun gofynion personol, deddfwriaethol, rheoleiddiol a sefydliadol
2. sicrhau bod unigolion yn cael eu cynorthwyo i wneud dewisiadau am eu **hanghenion iechyd**
3. gweithredu arferion a phrotocolau cytûn ar gyfer cynnwys gweithwyr iechyd proffesiynol eraill i ddiwallu anghenion iechyd unigolion
4. sicrhau bod protocolau cytûn ar waith pan fydd **tasgau sy’n gysylltiedig ag iechyd** yn cael eu dirprwyo o weithwyr iechyd proffesiynol eraill i weithwyr
5. sicrhau bod gweithwyr wedi cael hyfforddiant a’u bod yn gymwys i gyflawni unrhyw dasgau sy’n gysylltiedig ag iechyd
6. sicrhau bod gweithwyr ond yn cyflawni tasgau cysylltiedig ag iechyd sydd wedi’u seilio ar asesiad o anghenion ac y mae’r tîm amlddisgyblaethol wedi cytuno arnynt
7. cynorthwyo gweithwyr i arsylwi unigolion er mwyn nodi arwyddion a symptomau unrhyw newidiadau i anghenion iechyd
8. arwain gwaith gydag unigolion a phobl eraill i fynd i’r afael â newidiadau i anghenion iechyd
9. ceisio cymorth ychwanegol gan weithwyr proffesiynol priodol pan fydd anghenion iechyd unigolyn y tu hwnt i gymhwysedd y ddarpariaeth gwasanaethau a’i gweithwyr
10. sicrhau bod cofnodion ac adroddiadau cywir a chyfredol ynglŷn ag anghenion iechyd unigolion, eu meddyginiaethau a’u hymyriadau iechyd yn cael eu cynnal a’u monitro
11. **gwerthuso’n feirniadol** y defnydd o systemau, gweithdrefnau ac arferion wrth gefnogi anghenion iechyd unigolion
 |

|  |  |
| --- | --- |
| Gwybodaeth a dealltwriaethMae 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:Mae angen i chi wybod a deall: | **Hawliau**1. gofynion cyfreithiol a gofynion y lleoliad gwaith o ran cydraddoldeb, amrywiaeth, gwahaniaethu a hawliau
2. eich rôl o ran datblygu a chynnal systemau, gweithdrefnau ac arferion sy’n hyrwyddo hawliau, dewisiadau, lles a chyfranogiad gweithgar unigolion
3. 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, a allai rwystro hawliau unigolion
4. sut i **werthuso’n feirniadol** a gweithredu’n wybodus yn erbyn gwahaniaethu
5. yr hawliau sydd gan unigolion i gwyno a chael cymorth i wneud hynny
6. sut i sicrhau bod unigolion yn cael gwybodaeth am y gwasanaeth y gallant ddisgwyl ei dderbyn
7. eich rôl o ran datblygu a chynnal systemau, gweithdrefnau ac arferion sy’n sicrhau bod unigolion yn gallu cael gafael ar wybodaeth amdanynt eu hunain mewn fformat y gallant ei ddeall
8. achosion o wrthdaro a chyfyng-gyngor a allai godi mewn perthynas â hawliau, a sut i fynd i’r afael â’r rhain

**Eich ymarfer**1. deddfwriaeth, codau statudol, safonau, fframweithiau a chanllawiau sy’n berthnasol i’ch gwaith, i’ch lleoliad gwaith ac i gynnwys y safon hon
2. eich cefndir, eich profiadau a’ch credoau eich hun a allai gael effaith ar y ffordd rydych yn gweithio
3. eich rolau, eich cyfrifoldebau a’ch atebolrwydd eich hun a’u terfynau a’u ffiniau
4. rolau, cyfrifoldebau ac atebolrwydd pobl eraill rydych chi’n gweithio gyda nhw
5. sut i gael gwybod am weithdrefnau a ffyrdd cytûn o weithio, a gweithio yn unol â hwy
6. ystyr dulliau gweithio sy’n canolbwyntio ar yr unigolyn/y plentyn a phwysigrwydd adnabod a pharchu pob person fel unigolyn
7. natur hollbwysig buddiannau a lles yr unigolyn
8. cyd-destun diwylliannol ac ieithyddol yr unigolyn
9. sut i feithrin ymddiriedaeth a chytgord mewn perthynas
10. sut y gall eich **pŵer a’ch dylanwad** fel arweinydd a rheolwr effeithio ar berthnasoedd
11. rôl cynrychiolaeth annibynnol ac eiriolaeth ar gyfer unigolion
12. sut i weithio mewn ffyrdd sy'n hyrwyddo cyfranogiad gweithgar ac yn cynnal urddas, parch, credoau personol a dewisiadau unigolion
13. sut i weithio mewn ffyrdd sy’n cyflawni canlyniadau cadarnhaol i unigolion
14. sut i reoli adnoddau er mwyn darparu gwasanaethau sy’n cyrraedd targedau ac yn cyflawni canlyniadau cadarnhaol i unigolion
15. sut i wahaniaethu rhwng **allbynnau** a **chanlyniadau**
16. sut i weithio mewn partneriaeth ag unigolion, pobl allweddol a phobl eraill
17. sut i nodi a rheoli gwrthdaro a chyfyng-gyngor moesegol yn eich gwaith
18. sut i herio arfer gwael a mynd i’r afael ag ef
19. sut i ymdrin â phryderon a chwynion
20. sut a phryd i geisio cymorth mewn sefyllfaoedd sydd y tu hwnt i'ch profiad a'ch arbenigedd
21. natur ac effaith **ffactorau a allai effeithio ar iechyd, lles a datblygiad unigolion** rydych yn gofalu amdanynt neu'n eu cynorthwyo
22. damcaniaethau sy'n sail i'n dealltwriaeth o ddatblygiad dynol a'r ffactorau sy'n effeithio arno

**Personoli ac adnoddau** 1. sut i werthuso’n feirniadol ddamcaniaethau sydd wedi’u seilio ar dystiolaeth a gwybodaeth a modelau o arfer da yn ymwneud ag ymrymuso a gwasanaethau a gyfeirir gan ddinasyddion
2. sut i nodi a hybu potensial unigolion i ddefnyddio’u cryfderau a’u hadnoddau personol i gyflawni newid
3. gwerth a rôl rhwydweithiau teuluol, cymunedau a grwpiau o ran cyflawni canlyniadau cadarnhaol, a ffyrdd o ddatblygu’r rhain
4. natur **personoli** a gwasanaethau wedi’u personoli, gan gynnwys cymorth hunangyfeiriedig
5. yr amrywiaeth o adnoddau sydd ar gael mewn rhwydweithiau anffurfiol, yn y gymuned ehangach, drwy ddarpariaeth gwasanaeth ffurfiol a thrwy arloesedd
6. sut y gellir defnyddio technoleg gynorthwyol i gefnogi annibyniaeth unigolion
7. sut i arwain, rheoli a chynorthwyo pobl eraill i gynllunio, darparu ac adolygu gwasanaethau wedi’u personoli gydag unigolion

**Datblygiad proffesiynol parhaus** 1. egwyddorion arfer myfyriol a pham mae hyn yn bwysig
2. eich rôl chi o ran datblygu gwybodaeth ac arferion proffesiynol pobl eraill
3. sut i hyrwyddo **arfer wedi’i seilio ar dystiolaeth**
4. dulliau o reoli perfformiad er mwyn cyrraedd targedau a chyflawni canlyniadau cadarnhaol
5. sut i asesu perfformiad
6. sut i roi adborth adeiladol i bobl eraill ar eu harfer a’u perfformiad
7. sut i fynd i’r afael â pherfformiad nad yw’n cyrraedd safonau gofynnol
8. sut i ddefnyddio goruchwyliaeth i gefnogi arfer a pherfformiad pobl eraill
9. sut i ddefnyddio arfarnu i gefnogi arfer a pherfformiad pobl eraill
10. systemau, gweithdrefnau ac arferion ar gyfer rheoli llwythi gwaith
11. dulliau ar gyfer dirprwyo gwaith

**Cyfathrebu**1. ffactorau a allai effeithio ar sgiliau cyfathrebu a sgiliau iaith a'u datblygiad mewn plant, pobl ifanc neu oedolion
2. dulliau o hyrwyddo cyfathrebu effeithiol a galluogi unigolion i gyfleu eu hanghenion, eu safbwyntiau a'u dewisiadau
3. ffactorau a allai effeithio ar gyfathrebu o fewn a rhwng sefydliadau
4. dulliau o hybu cyfathrebu effeithiol o fewn a rhwng sefydliadau

**Iechyd a Diogelwch**1. gofynion cyfreithiol a gofynion statudol ar gyfer iechyd a diogelwch
2. polisïau ac arferion eich lleoliad gwaith ar gyfer monitro a chynnal iechyd a diogelwch yn yr amgylchedd gweithio

**Diogelu**1. deddfwriaeth a pholisi cenedlaethol yn 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. dangosyddion niwed neu gamdriniaeth posibl
4. sut a phryd i roi gwybod am unrhyw bryderon ynghylch niwed neu gamdriniaeth, arferion gwael neu wahaniaethol, adnoddau neu anawsterau gweithredol
5. beth i'w wneud os ydych wedi rhoi gwybod am bryderon ond nad oes unrhyw gamau wedi'u cymryd i fynd i’r afael â hwy
6. gweithdrefnau amlddisgyblaethol a systemau lleol sy’n ymwneud â diogelu ac amddiffyn rhag niwed neu gamdriniaeth
7. sut i gefnogi pobl eraill sydd wedi mynegi pryderon am niwed neu gamdriniaeth

Gwaith amlddisgyblaethol1. diben gweithio gyda gweithwyr proffesiynol ac asiantaethau eraill
2. cylch gwaith a chyfrifoldebau gweithwyr proffesiynol ac asiantaethau eraill sy’n ymwneud â gwaith amlddisgyblaethol
3. nodweddion cyfathrebu amlddisgyblaethol a rhyngasiantaethol
4. sut y gall gwahanol athroniaethau, egwyddorion, blaenoriaethau a chodau ymarfer effeithio ar weithio mewn partneriaeth

**Delio â gwybodaeth** 1. gofynion cyfreithiol, polisïau a gweithdrefnau mewn perthynas â diogelwch a chyfrinachedd gwybodaeth
2. gofynion cyfreithiol a gofynion y lleoliad gwaith ar gyfer cofnodi gwybodaeth a pharatoi adroddiadau o fewn amserlenni
3. egwyddorion cyfrinachedd a phryd i drosglwyddo gwybodaeth sydd fel arall yn gyfrinachol
4. sut i gefnogi rhannu gwybodaeth yn effeithiol i gyflawni canlyniadau cadarnhaol i unigolion
5. sut i gofnodi gwybodaeth ysgrifenedig yn gywir ac yn eglur, gyda pherthnasedd a lefel briodol o fanylion
6. sut i ddefnyddio barn sydd wedi’i seilio ar wybodaeth, ffeithiau a thystiolaeth i gefnogi dyfarniadau proffesiynol mewn cofnodion ac adroddiadau
7. sut a lle y gall ac y dylai cyfathrebiadau electronig gael eu defnyddio ar gyfer cyfathrebu, cofnodi a chyflwyno adroddiadau

**Arwain a rheoli arfer**1. sut i **ddadansoddi’n feirniadol** ddamcaniaethau ynglŷn ag **arweinyddiaeth** a **rheolaeth**
2. safonau arfer, safonau gwasanaeth a chanllawiau sy’n ymwneud â’r lleoliad gwaith
3. mentrau cenedlaethol a lleol i hybu lles unigolion
4. modelau arfer ar gyfer defnyddio ymyriadau cynnar
5. gwersi a ddysgwyd o adroddiadau, gwaith ymchwil ac ymchwiliadau’r llywodraeth i fethiannau difrifol mewn arferion iechyd neu ofal cymdeithasol, neu wersi a ddysgwyd o ymyriadau llwyddiannus
6. dulliau o gefnogi pobl eraill i weithio gydag unigolion, pobl allweddol a phobl eraill a’u cynorthwyo
7. sut i arwain a rheoli arfer sy’n cyflawni canlyniadau cadarnhaol i unigolion
8. dulliau o gefnogi pobl eraill i adnabod a chymryd camau gwybodus yn erbyn gwahaniaethu
9. sut i ddatblygu systemau, arferion, polisïau a gweithdrefnau
10. sut i weithredu, monitro a gwerthuso systemau, arferion, polisïau a gweithdrefnau
11. sut i hyrwyddo gwasanaethau a chyfleusterau eich lleoliad gwaith
12. technegau ar gyfer datrys problemau a meddwl yn arloesol
13. sut i ysgogi pobl eraill
14. sut i werthuso’n feirniadol ddamcaniaethau sydd wedi’u seilio ar dystiolaeth a gwybodaeth a modelau o arfer da yn ymwneud â rheoli newid
15. sut i ddefnyddio technegau rheoli newid

**Rheoli risg**1. sut i werthuso egwyddorion a fframweithiau asesu risg a rheoli risg yn feirniadol
2. egwyddorion cymryd risgiau cadarnhaol
3. sut i arwain pobl eraill i ddatblygu arfer sy’n cefnogi cymryd risgiau cadarnhaol

Rheoli pobl 1. gofynion cyfreithiol a gofynion y lleoliad gwaith ar gyfer **arferion cyflogaeth**
2. trefniadau llywodraethu mewnol ac allanol ar gyfer y lleoliad gwaith
3. ffactorau a all arwain at bwysau ar berfformiad y gwasanaeth, yr unigolyn a’r tîm
4. sut i reoli eich amser, eich adnoddau a’ch llwyth gwaith eich hun a phobl eraill
5. sut i reoli dynameg tîm
6. sut i greu diwylliant sy’n hybu bod yn agored, creadigrwydd a datrys problemau
7. sut i greu diwylliant sy’n cefnogi pobl i groesawu newid

Yn benodol i’r SGC hon 1. sut i werthuso’n feirniadol ddulliau, egwyddorion ac ymagweddau arwain a rheoli sy’n berthnasol i gyflawni canlyniadau cadarnhaol i unigolion a’u **lles**
2. sut i werthuso’n feirniadol lenyddiaeth, ymchwil, damcaniaethau a modelau ynghylch arfer sydd wedi’i seilio ar ganlyniadau
3. sut mae ffactorau seicolegol, economaidd-gymdeithasol, diwylliannol ac amgylcheddol yn effeithio ar gyflawni canlyniadau cadarnhaol i unigolion a’u lles
4. damcaniaethau ac arfer wedi’i seilio ar dystiolaeth sy’n ymwneud ag effaith perthnasoedd ar gyflawni canlyniadau cadarnhaol i unigolion a’u lles
5. yr effaith y mae crefydd, hil, rhywedd, cefndir ieithyddol, cyfeiriadedd rhywiol ac anabledd unigolyn yn ei chael ar ddatblygiad hunaniaeth a hunaniaeth gadarnhaol
6. yr effaith y mae lleoliad y ddarpariaeth gwasanaethau, ei strwythur ffisegol, ei hamgylchedd a’i pherthynas â’r gymuned, gwasanaethau ac asiantaethau eraill yn ei chael ar gyflawni canlyniadau cadarnhaol i unigolion a’u lles
7. yr effaith y mae ymagwedd y ddarpariaeth gwasanaethau at iechyd, dysgu, anghenion ysbrydol, hamdden, annibyniaeth a dinasyddiaeth yn ei chael ar gyflawni canlyniadau cadarnhaol i unigolion a’u lles
8. effaith polisi cymdeithasol ac agweddau cymdeithasol ar les unigolion
9. trefniadau llywodraethu a phrotocolau ar gyfer dirprwyo tasgau sy’n gysylltiedig ag iechyd i weithwyr
10. sut mae rolau, cyfrifoldebau ac atebolrwydd gwahanol weithwyr iechyd proffesiynol yn cyfrannu at hyrwyddo lles unigolion
 |

**Gwybodaeth Ychwanegol**

|  |  |
| --- | --- |
| Cwmpas/ystod yn gysylltiedig â'r 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 gall yr SGC fod yn gymwys; ni ddylid eu hystyried yn ddatganiadau ystod sy'n ofynnol i gyflawni’r SGC. Mae **cyfranogiad gweithgar** yn ffordd o weithio sy’n ystyried bod unigolion yn bartneriaid gweithgar yn eu gofal neu eu cymorth eu hunain, yn hytrach na’u bod yn derbyn y gofal neu’r cymorth yn oddefol. Mae cyfranogiad gweithgar yn cydnabod hawl pob unigolyn i gymryd rhan mewn gweithgareddau a pherthnasoedd bywyd pob dydd, a hynny mewn ffordd mor annibynnol â phosibl.**Cefndir** person yw cyfuniad unigryw’r unigolyn o brofiadau personol, hanes, diwylliant, credoau, dewisiadau, perthnasoedd teuluol, rhwydweithiau anffurfiol a chymuned **Dadansoddi’n feirniadol** yw archwilio rhywbeth yn ofalus, fel polisi, gweithdrefn, damcaniaeth, sefyllfa gymhleth, problem neu ddull o weithio – gan nodi’r elfennau neu’r materion sy’n cyfrannu at y cynnyrch, y sefyllfa neu’r syniad cyfan a phennu sut mae’r rhannau gwahanol hyn yn effeithio ar ansawdd y cynnyrch cyfan neu sut mae’r materion unigol yn effeithio ar y sefyllfa gyfan Mae dadansoddi’n feirniadol yn cynnwys pwyso a mesur y ffactorau dan sylw, o ran y cryfderau / gwendidau neu’r manteision / anfanteision y maent yn eu cyfrannu at gynnyrch neu sefyllfa. Mae dadansoddi’n feirniadol yn rhan o’r broses o ddeall materion a datblygu ymatebion gwreiddiol a chreadigol.**Gwerthuso’n feirniadol** yw pwyso a mesur dadleuon o blaid ac yn erbyn rhywbeth, gan asesu’r holl dystiolaeth; gallai hyn ymwneud â ffactorau fel modelau o gyflwyno gwasanaethau gofal, datblygiad polisi, damcaniaethau, dulliau o weithioMae gwerthuso’n feirniadol yn gofyn am bwyso a mesur a gwneud dyfarniadau ynglŷn â ffactorau fel cyfredolrwydd, perthnasedd, dilysrwydd, canlyniadau, cost, cynaliadwyedd a risg cynnyrch neu wasanaeth, a pha mor addas ydyw i’w ddiben, o gymharu â chynhyrchion, gwasanaethau neu syniadau eraill, gan ddefnyddio meini prawf perthnasol fel sail i’r gwerthusiad ac i lywio’r broses gwneud penderfyniadauGall **cyfleoedd datblygu** gynnwys cyfuniad o raglenni addysgol, gweithgareddau hyfforddi, mentora, arwain, cysgodi, ymsefydlu, goruchwylio, darllen dan arweiniad, ymchwil, setiau dysgu gweithredol, trafodaethau gan grwpiau o gymheiriaid Byddai **anghenion iechyd** yn cynnwys anghenion iechyd corfforol, meddyliol a rhywiol **Tasgau sy’n gysylltiedig ag iechyd** fyddai’r tasgau hynny sydd wedi’u rhagnodi a’u dirprwyo gan weithwyr iechyd proffesiynol eraill e.e. nyrs, therapydd galwedigaetholYr **unigolyn** yw'r sawl rydych chi’n ei gefnogi neu’n gofalu amdano yn eich gwaith **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 **Pobl eraill** yw’r gweithwyr rydych chi’n eu rheoli, eich cydweithwyr a gweithwyr proffesiynol eraill y mae eu gwaith yn cyfrannu at les yr unigolyn ac sy'n eich galluogi i gyflawni eich rôlDulliau **sy’n canolbwyntio ar yr unigolyn** yw’r dulliau hynny sy’n cydnabod natur unigryw’r unigolyn yn llawn ac sy’n defnyddio hyn fel sylfaen ar gyfer cynllunio a darparu gofal a chymorthByddai **ymlyniadau a pherthnasoedd cadarnhaol, diogel ac iach** yn ymlyniadau a pherthnasoedd sy’n gallu gwneud cyfraniad cadarnhaol at les unigolyn a chyflawni canlyniadau cadarnhaol Byddai **lles** yn cynnwys lles cymdeithasol, emosiynol, meddyliol, diwylliannol, ysbrydol a deallusol unigolion |

|  |  |
| --- | --- |
| Cwmpas/ystod yn gysylltiedig â gwybodaeth a dealltwriaeth | Mae'r manylion yn y maes hwn yn ddatganiadau esboniadol o'r cwmpas a/neu yn enghreifftiau o gyd-destunau posibl lle y gall yr 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.****O ran yr holl ddatganiadau am wybodaeth, mae angen i chi wybod a deall y meysydd gwybodaeth a nodwyd a gallu defnyddio’r wybodaeth a’r ddealltwriaeth yn feirniadol yn eich arferion arwain a rheoli** **Dadansoddi’n feirniadol** yw archwilio rhywbeth yn ofalus, fel polisi, gweithdrefn, damcaniaeth, sefyllfa gymhleth, problem neu ddull o weithio – gan nodi’r elfennau neu’r materion sy’n cyfrannu at y cynnyrch, y sefyllfa neu’r syniad cyfan a phennu sut mae’r rhannau gwahanol hyn yn effeithio ar ansawdd y cynnyrch cyfan neu sut mae’r materion unigol yn effeithio ar y sefyllfa gyfanMae dadansoddi’n feirniadol yn cynnwys pwyso a mesur y ffactorau dan sylw, o ran y cryfderau / gwendidau neu’r manteision / anfanteision y maent yn eu cyfrannu at gynnyrch neu sefyllfa. Mae dadansoddi’n feirniadol yn rhan o’r broses o ddeall materion a datblygu ymatebion gwreiddiol a chreadigol**Gwerthuso’n feirniadol** yw pwyso a mesur dadleuon o blaid ac yn erbyn rhywbeth, gan asesu’r holl dystiolaeth; gallai hyn ymwneud â ffactorau fel modelau o gyflwyno gwasanaethau gofal, datblygiad polisi, damcaniaethau, dulliau o weithioMae gwerthuso’n feirniadol yn gofyn am bwyso a mesur a gwneud dyfarniadau ynglŷn â ffactorau fel cyfredolrwydd, perthnasedd, dilysrwydd, canlyniadau, cost, cynaliadwyedd a risg cynnyrch neu wasanaeth, a pha mor addas ydyw i’w ddiben, o gymharu â chynhyrchion, gwasanaethau neu syniadau eraill, gan ddefnyddio meini prawf perthnasol fel sail i’r gwerthusiad ac i lywio’r broses gwneud penderfyniadauDylai **arferion cyflogaeth** gynnwys recriwtio, rheoli perfformiad, gweithdrefnau disgyblu, gweithdrefnau cwynoMae **arfer wedi’i seilio ar dystiolaeth** yn defnyddio systemau, prosesau a ‘doethineb arfer’ a fu’n effeithiol wrth gynorthwyo i gyflawni canlyniadau cadarnhaol. Gallai tystiolaeth fod wedi deillio o amrywiaeth o ffynonellau: ymchwil ffurfiol ac anffurfiol, a barn a safbwyntiau unigolion, pobl allweddol a phobl sy’n ymwneud â darparu gwasanaethau gofalGall **ffactorau a allai effeithio ar iechyd, lles a datblygiad** gynnwys amgylchiadau andwyol neu drawma cyn neu yn ystod genedigaeth; anhwylder ar y sbectrwm awtistig; dementia; amgylchiadau teuluol; eiddilwch; niwed neu gamdriniaeth; anaf; anabledd dysgu; cyflyrau meddygol (cronig neu acíwt); iechyd meddwl; anabledd corfforol; salwch corfforol; tlodi; anghenion dwys neu gymhleth; anghenion synhwyraidd; amddifadedd cymdeithasol; camddefnyddio sylweddau **Arweinyddiaeth** yw’r gallu i ddarparu cyfeiriad strategol ac ymdeimlad o ddiben. Mae arweinwyr effeithiol yn creu ymdeimlad o ymddiriedaeth, hyder a chred, gan ysbrydoli pobl i fabwysiadu’r gwerthoedd a’r ymddygiadau y maent yn eu hybu. Maent yn arloesol, yn greadigol ac yn ysgogol**Rheolaeth** yw’r gallu i osod y cyfeiriad ar gyfer y sefydliad a threfnu bod y ddarpariaeth gwasanaeth yn cael ei rhedeg yn effeithiol er mwyn bodloni anghenion cyffredinol y gwasanaeth gan gynnwys gofynion moesegol, deddfwriaethol, rheoleiddiol a sefydliadol. Mae rheolwyr effeithiol yn hwyluso a threfnu adnoddau er mwyn sicrhau bod pobl eraill yn gallu perfformio hyd eithaf eu gallu, gan ganiatáu iddynt ymgymryd â thasgau a chyflawni nodau’n effeithlon ac yn effeithiol. Maent yn darparu eglurder ac atebolrwydd sy’n galluogi timau i gyflawni eu hamcanion**Canlyniadau** yw’r newidiadau neu’r gwahaniaethau y mae unigolion neu wasanaethau gofal yn ceisio’u cyflawni. Mae canlyniadau caled yn newidiadau eglur ac amlwg, neu’n rhai sy’n arwain at newid gweladwy mewn ymddygiad neu amgylchiadau pobl. Mae canlyniadau meddal yn newidiadau nad ydynt mor hawdd eu gweld a’u mesur, neu’n rhai sy’n cynnwys newidiadau mwy cynnil mewn pobl, fel newid yn agwedd rhywun, ei ymdeimlad o les neu sut y mae’n ei weld ei hun neu’n teimlo amdano’i hunMae **allbynnau** yn gynhyrchion, gwasanaethau neu gyfleusterau pendant sy’n deillio o weithgareddau’r sefydliad neu weithgareddau’r rhai hynny sy’n ymwneud â chyflwyno’r ddarpariaeth gwasanaethau. Gellir defnyddio allbynnau i gyflawni canlyniadau Gellir diffinio **personoli** fel 'newid y cydbwysedd grym fel bod gan bob person ddewis a rheolaeth wirioneddol dros y gwasanaethau gofal y dymunant eu cael. O fod yn derbyn gwasanaethau yn unig, daw unigolion yn rhan o ddewis a ffurfio’r gwasanaethau y maent yn eu defnyddio'. Mae personoli yn ddull gofal cymdeithasol sy’n cynnwys cymorth wedi’i gyfeirio gan y dinesydd; cymorth hunangyfeiriedig; defnyddio taliadau uniongyrchol neu gyllidebau personol; darparu gwybodaeth a chyngor sydd ar gael yn rhwydd am ofal a chymorth, a hybu annibyniaeth a hunanddibyniaeth ymhlith unigolion a chymunedauYn ddibynnol ar sut caiff ei ddefnyddio, gall **pŵer a dylanwad** arweinwyr a rheolwyr naill ai gael effaith gadarnhaol neu negyddol ar berthnasoedd Byddai **lles** yn cynnwys lles cymdeithasol, emosiynol, meddyliol, diwylliannol, ysbrydol a deallusol unigolion |

|  |  |
| --- | --- |
| Gwerthoedd | 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 hefydI gyfathrebu gan ddefnyddio eu dulliau cyfathrebu ac iaith ddewisol I allu cael gafael ar wybodaeth amdanynt hwy eu hunain |

|  |  |
| --- | --- |
| **Datblygwyd gan** | Sgiliau Gofal a Datblygu |
| **Rhif fersiwn** | 1 |
| Dyddiad y’i cymeradwywyd  | Ionawr 2013 |
| Dyddiad adolygu dangosol  | Ionawr 2016 |
| Dilysrwydd | Cyfredol |
| Statws | Gwreiddiol |
| Sefydliad gwreiddiol  | Sgiliau Gofal a Datblygu |
| URN gwreiddiol | LMCB2 |
| Galwedigaethau perthnasol | Iechyd a Gofal Cymdeithasol; Rheolwyr ac Uwch Swyddogion; Swyddogion Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol; Gwasanaethau Gofal Plant a Gwasanaethau Personol Cysylltiedig; |
| Cyfres | Arweinyddiaeth a Rheolaeth mewn Gwasanaethau Gofal  |
| **Geiriau allweddol**  | Arwain; rheoli darpariaeth; lles; canolbwyntio ar yr unigolyn; canlyniadau cadarnhaol i unigolion |