|  |  |
| --- | --- |
| Trosolwg | Mae’r safon hon yn nodi’r gofynion sydd ynghlwm wrth arwain a rheoli darpariaeth gwasanaethau gofal sy’n cefnogi datblygiad ymddygiad cadarnhaol. Mae’n cynnwys arwain a rheoli systemau, polisïau, gweithdrefnau ac arferion sy’n cefnogi dulliau sy’n canolbwyntio ar yr unigolion o ddatblygu ymddygiad cadarnhaol. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Meini prawf perfformiad**Mae’n rhaid i chi allu:Mae’n rhaid i chi allu: | **Rheoli’r gwaith o weithredu polisïau, systemau, gweithdrefnau ac arferion ar gyfer cefnogi datblygiad ymddygiad cadarnhaol** 1. adolygu polisïau, systemau, gweithdrefnau ac arferion ar gyfer cefnogi ymddygiad cadarnhaol i sicrhau eu bod yn cydymffurfio â gofynion deddfwriaethol, rheoleiddiol a sefydliadol yn ogystal â chanllawiau lleol a chenedlaethol
2. sicrhau bod yr holl bolisïau, systemau, gweithdrefnau ac arferion ar gyfer cefnogi ymddygiad cadarnhaol yn **canolbwyntio ar yr unigolyn**
3. gweithredu polisïau, systemau, gweithdrefnau ac arferion ar gyfer cefnogi ymddygiad cadarnhaol yng nghyd-destun gofynion deddfwriaethol, rheoleiddiol a sefydliadol
4. cynorthwyo gweithwyr i ddeall sut mae polisïau, systemau, gweithdrefnau a chanllawiau arfer sy’n cefnogi datblygiad ymddygiad cadarnhaol yn gallu lleihau **ymddygiadau** gan **unigolion** sy’n peri risg iddynt eu hunain, i **bobl allweddol** neu i bobl eraill yn y ddarpariaeth gwasanaeth neu mewn lleoliadau cymunedol
5. sicrhau bod gweithwyr yn cadw at bolisïau, systemau, gweithdrefnau a chanllawiau arfer sy’n cefnogi datblygiad ymddygiad cadarnhaol
6. sicrhau bod gweithwyr yn gallu cael at **gyfleoedd datblygu** sy’n eu cynorthwyo nhw i ddatblygu’r wybodaeth, y ddealltwriaeth a’r sgiliau y mae eu hangen i gefnogi unigolion o ran ymddygiad cadarnhaol

Arwain a rheoli arfer sy’n cefnogi datblygiad ymddygiad cadarnhaol1. datblygu diwylliant o fewn y gwasanaeth sy’n cefnogi datblygiad ymddygiad cadarnhaol yn weithredol
2. arwain wrth reoli arfer sy’n pennu ffiniau clir, diogel a chyson i unigolion
3. datblygu diwylliant lle mae dulliau **cyfranogiad gweithgar** yn cael eu defnyddio i ymgysylltu ag unigolion er mwyn lleihau’r tebygolrwydd o ddiflastod neu rwystredigaeth
4. sicrhau bod gweithwyr yn defnyddio **rhyngweithio cadarnhaol** i atgyfnerthu ymddygiadau cadarnhaol gan unigolion
5. sicrhau bod gweithwyr yn **cynorthwyo unigolion** i adnabod manteision ymddygiad cadarnhaol iddynt hwy eu hunain, i bobl allweddol ac i bobl eraill
6. sicrhau bod gweithwyr yn cynorthwyo unigolion i ddeall pam yr ystyrir bod rhai mathau o ymddygiad yn niweidiol neu’n annerbyniol
7. sicrhau bod gweithwyr yn cynorthwyo unigolion i ddeall canlyniadau ymddygiad niweidiol neu annerbyniol
8. sicrhau bod gweithwyr yn gweithio mewn ffyrdd sy’n cefnogi unigolion i gymryd cymaint o reolaeth â phosibl dros eu hymddygiad eu hunain
9. dangos arfer gorau yn eich ymddygiad wrth gefnogi datblygiad ymddygiad cadarnhaol
10. sicrhau bod gweithwyr yn defnyddio dulliau cyson o weithio gydag unigolion ac yn ymateb i unigolion mewn ffordd gyson
11. ceisio cymorth ychwanegol pan fydd pryderon yn parhau am ymddygiad unigolion
12. sicrhau bod tîm amlddisgyblaethol wedi cytuno ar gynlluniau cymorth ymddygiad pan fydd angen **ymyriadau** er mwyn cefnogi unigolion i ddatblygu ymddygiad cadarnhaol
13. sicrhau bod cynlluniau cymorth ymddygiad yn canolbwyntio ar yr unigolyn a’u bod yn rhoi ystyriaeth lawn i anghenion, hanes ac amgylchiadau’r unigolyn
14. sicrhau bod pob gweithiwr yn cydymffurfio â chynlluniau cymorth ymddygiad ar gyfer unigolion
15. sicrhau bod pob gweithiwr yn deall na all gosbi unigolion
16. sicrhau bod gweithwyr yn dilyn yr hyfforddiant sy’n ofynnol i gynnal ymyriadau cytûn yn ddiogel, a hynny yn unol â gofynion deddfwriaethol, rheoleiddiol a sefydliadol
17. sicrhau bod ymyriadau’n cael eu monitro a’u cofnodi’n gywir yn unol â gofynion deddfwriaethol, rheoleiddiol a sefydliadol
18. sicrhau bod ymyriadau’n cael eu dadansoddi a’u defnyddio i adolygu cynlluniau cymorth ymddygiad yn rheolaidd
19. sicrhau bod gweithwyr yn myfyrio ar eu defnydd o ymyriadau er mwyn nodi lle y bu’r rhain yn llwyddiannus a lle mae angen newidiadau neu welliannau
20. defnyddio dadansoddiad o ymyriadau i lywio arfer gweithwyr a’u hanghenion datblygu
21. gweithredu systemau, gweithdrefnau ac arferion ar gyfer cynnal ôl drafodaeth gyda gweithwyr a fu’n rhan o ddigwyddiad lle y cafwyd ymddygiad digroeso
22. rhoi **cymorth ar ôl digwyddiad** i weithwyr lle bo angen hyn yn dilyn digwyddiad lle y cafwyd ymddygiad niweidiol neu annerbyniol
 |
| 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 all 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 all 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 pobl1. 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 hon1. sut i werthuso’n feirniadol ddulliau, egwyddorion ac ymagweddau arwain a rheoli sy’n berthnasol i gefnogi datblygiad ymddygiad cadarnhaol
2. sut i ddefnyddio technegau rheoli risg yng nghyd-destun cymorth ymddygiad cadarnhaol
3. sut i werthuso’n feirniadol lenyddiaeth, ymchwil, damcaniaethau a modelau ynghylch cefnogi datblygiad ymddygiad cadarnhaol
4. defnyddio asesiadau a **dadansoddi swyddogaethol** i ddylanwadu ar gynlluniau cymorth ymddygiad
5. yr amryw ddefnydd sydd gan strategaethau atal sylfaenol ac eilaidd wrth gefnogi datblygiad ymddygiad cadarnhaol
6. sut i gynorthwyo gweithwyr i ddeall y gwahaniaeth rhwng canlyniadau ymddygiad a chosbi
7. sut mae deddfwriaeth, rheoliadau a chanllawiau a pholisïau cenedlaethol cyfredol yn dylanwadu ar arfer sy’n cefnogi ymddygiad cadarnhaol
8. deddfwriaeth a chanllawiau a pholisïau cenedlaethol ynglŷn â defnyddio ymyriadau corfforol cyfyngol
9. sut i ddarparu cefnogaeth i weithwyr ar ôl digwyddiad
10. pwysigrwydd defnyddio dulliau **cyfranogiad gweithgar** ac atgyfnerthu cadarnhaol i annog ymddygiad cadarnhaol
 |

**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 plentyn neu berson ifanc i gymryd rhan mewn gweithgareddau a pherthnasoedd bywyd pob dydd, a hynny mewn ffordd mor annibynnol â phosibl Gall **ymddygiadau** gynnwys mathau o ymddygiad sydd yn: ymosodol; gwrthgymdeithasol; tarfu ar eraill; achosi unigedd, megis achosi unigolyn i fynd i’w gragen; ailadroddus; obsesiynol; defnyddio iaith ddifrïol ac yn achosi perygl difrifol i ddiogelwch corfforol yr unigolyn neu bobl eraill, neu sy’n debygol o gyfyngu’n sylweddol ar allu’r unigolyn i ddefnyddio cyfleusterau cymunedol cyffredin Gall **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 Yr **unigolyn** yw'r sawl rydych chi’n ei gefnogi neu’n gofalu amdano yn eich gwaith Byddai **ymyriadau** naill ai ar ffurf ‘atal sylfaenol’ – strategaethau rhagweithiol sy’n cynnwys newid agweddau ar amgylchedd byw, gweithio a hamdden unigolyn er mwyn lleihau’r tebygolrwydd o ymddygiad digroeso, neu ar ffurf ‘atal eilaidd’ – strategaethau adweithiol sy’n berthnasol pan fydd ymddygiad unigolyn yn dechrau gwaethygu. Yna, caiff y rhain eu defnyddio i atal digwyddiad difrifol. Pan fydd y rhain yn cynnwys unrhyw fath o ymyriadau corfforol, rhaid bod yn ofalus iawn i sicrhau eu bod yn cael eu defnyddio yn unol â gofynion cyfreithiol a gofynion y lleoliad gwaith a chynllun cymorth ymddygiad yr unigolyn**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 Dulliau **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 **rhyngweithio cadarnhaol** yn cynnwys cynnig lefel ddigonol o gymorth i unigolion er mwyn iddynt allu cymryd rhan mewn gweithgareddau, gan rannu gweithgareddau’n gamau hwylus, ac atgyfnerthu’n gadarnhaol trwy roi canmoliaeth neu wobrau eraill y cytunwyd arnyntGall **cymorth ar ôl digwyddiad** gynnwys: cymorth emosiynol; amser i ffwrdd o leoliad y gwasanaeth; cymorth cyntaf; amser tawel; llonydd; adleoli dros dro; hyfforddiant ychwanegol; myfyrio personol; cwnsela; cyfle i fynegi teimladauMae’n rhaid i **gynorthwyo unigolion** ystyried lefel eu dealltwriaeth, eu datblygiad a’u gallu |

|  |  |
| --- | --- |
| 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** 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 plentyn neu berson ifanc i gymryd rhan mewn gweithgareddau a pherthnasoedd bywyd pob dydd, a hynny mewn ffordd mor annibynnol â phosibl **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 **Dadansoddi’n swyddogaethol** yw’r broses ar gyfer nodi neu ddadansoddi swyddogaeth neu ddiben ymddygiad rhywun, gan ddefnyddio amrywiaeth o fesurau wedi’u strwythuro**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 |

|  |  |
| --- | --- |
| 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 | LMCB8 |
| 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**  | Ymddygiad cadarnhaol; gwasanaethau gofal; canolbwyntio ar yr unigolyn; cymorth; ymyriadau; canlyniadau cadarnhaol i unigolion |