|  |  |
| --- | --- |
| Trosolwg | Mae’r safon hon yn nodi’r gofynion sydd ynghlwm wrth ddiogelu, gofynion y mae’n rhaid iddynt dreiddio drwy eich holl waith gydag unigolion ac wrth reoli pobl eraill. Mae’r safon yn mynd i’r afael â’r angen i sefydlu eich dealltwriaeth eich hun a dealltwriaeth pobl eraill o ddiogelu, a’r hyn y mae’n rhaid i chi neu bobl eraill ei wneud mewn achosion gwirioneddol neu achosion posibl o niwed neu gamdriniaeth. Mae’r gofynion hefyd yn cynnwys sicrhau bod perthnasoedd yn datblygu sy’n hyrwyddo diogelu, ac arwain a rheoli arferion sy’n hyrwyddo hawliau, cynhwysiad a lles unigolion a chadw’u hunain yn ddiogel.  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Meini prawf perfformiad**Mae’n rhaid i chi allu:Mae’n rhaid i chi allu:Mae’n rhaid i chi allu:Mae’n rhaid i chi allu:Mae’n rhaid i chi allu:Mae’n rhaid i chi allu: | **Arwain a rheoli’r cydymffurfiad â gofynion deddfwriaethol, rheoleiddiol, cofrestru ac arolygu sy’n cefnogi’r broses o ddiogelu unigolion rhag niwed neu gamdriniaeth**1. gweithredu systemau, gweithdrefnau ac arferion sy’n galluogi gweithwyr i gydymffurfio â gofynion deddfwriaethol, rheoleiddiol, cofrestru ac arolygu
2. asesu’r ddarpariaeth gwasanaethau fel mater o drefn i sicrhau ei bod yn cydymffurfio â gofynion deddfwriaethol, rheoleiddiol, cofrestru ac arolygu
3. arwain y gwaith o reoli gwelliannau i’r ddarpariaeth gwasanaethau i ateb gofynion deddfwriaethol, rheoleiddiol, cofrestru ac arolygu
4. **rheoli perfformiad gweithwyr** i ateb gofynion deddfwriaethol, rheoleiddiol, cofrestru a deddfwriaethol

**Cynnal eich dealltwriaeth eich hun a dealltwriaeth pobl eraill o niwed, camdriniaeth a diogelu** 1. sicrhau eich bod chi a phobl eraill yn gweithio gydag **unigolion**, **pobl allweddol** a **phobl eraill** i nodi ffactorau, sefyllfaoedd a gweithredoedd a allai achosi neu arwain at **niwed a chamdriniaeth**
2. sicrhau bod pobl eraill yn gallu cael gafael ar a deall gwybodaeth am arwyddion a symptomau a allai awgrymu bod unigolyn wedi dioddef niwed neu gamdriniaeth, neu ei fod mewn perygl o ddioddef hynny
3. dangos dealltwriaeth o ofynion cyfreithiol, gweithdrefnau lleol a’ch atebolrwydd eich hun pan fydd pryderon bod unigolyn wedi dioddef niwed neu gamdriniaeth, neu ei fod mewn perygl o ddioddef hynny
4. sicrhau bod pobl eraill yn gallu cael gafael ar a deall gwybodaeth am ofynion cyfreithiol, gweithdrefnau lleol a’u hatebolrwydd eu hunain pan fydd pryderon bod unigolyn wedi dioddef niwed neu gamdriniaeth, neu ei fod mewn perygl o ddioddef hynny
5. dangos dealltwriaeth o’r camau y mae angen i chi eu cymryd pan fydd amheuaeth o niwed neu gamdriniaeth neu pan fydd rhywun wedi datgelu niwed neu gamdriniaeth, yn unol â gweithdrefnau lleol a chyfrifoldebau a ffiniau eich rôl
6. dangos eich dealltwriaeth eich hun o rôl gwahanol asiantaethau a lle canolog gwaith amlasiantaethol wrth **ddiogelu** unigolion
7. sicrhau bod pobl eraill yn gallu cael gafael ar wybodaeth am rôl gwahanol asiantaethau a lle canolog gwaith amlasiantaethol wrth ddiogelu unigolion, a’u bod yn deall y rôl honno
8. sicrhau bod pobl eraill yn gallu cael gafael ar wybodaeth am amheuon o niwed neu gamdriniaeth, a’u bod yn deall pwy sy’n gallu cael gafael ar y wybodaeth honno
9. sicrhau bod pobl eraill yn deall ac yn gallu cael gafael ar wybodaeth am sut i osgoi gweithredoedd a datganiadau a allai gael effaith niweidiol ar ddefnyddio tystiolaeth mewn ymchwiliadau yn y dyfodol neu yn y llys, gan sicrhau y rhoddir blaenoriaeth i amddiffyn unigolion
10. cael at **gyfleoedd datblygu** i chi’ch hun a phobl eraill sy’n ymwneud â diogelu unigolion
11. myfyrio ar eich ymddygiad a’ch gwerthoedd eich hun i sicrhau nad ydynt yn cyfrannu at sefyllfaoedd, gweithredoedd neu ymddygiad a allai fod yn niweidiol neu’n gamdriniol

**Rheoli arferion sy’n helpu i ddiogelu unigolion rhag niwed neu gamdriniaeth** 1. gweithredu systemau, gweithdrefnau ac arferion ar gyfer diogelu unigolion rhag niwed neu gamdriniaeth yng nghyd-destun gofynion deddfwriaethol, rheoleiddiol a sefydliadol
2. sicrhau eich bod chi ac eraill yn gweithio gydag unigolion, pobl allweddol a phobl eraill i gytuno ar y gweithdrefnau i’w dilyn os bydd sefyllfaoedd, digwyddiadau ac ymddygiad yn digwydd a allai arwain at niwed neu gamdriniaeth
3. sicrhau eich bod chi a phobl eraill yn gweithredu ar unwaith, gan ddilyn gweithdrefnau’r sefydliad, pan fyddwch chi neu bobl eraill yn gweld arwyddion neu symptomau o niwed neu gamdriniaeth, neu lle y datgelwyd hyn
4. sicrhau bod cofnodion ac adroddiadau yn fanwl ac yn gywir, bod yr amser, y dyddiad a llofnod wedi’u nodi arnynt, eu bod yn cyd-fynd â chytundebau cyfrinachedd ac wedi’u hysgrifennu yn unol â gweithdrefnau’r sefydliad a gofynion cyfreithiol, gan osgoi defnyddio datganiadau a allai gael effaith niweidiol ar ddefnyddio tystiolaeth mewn ymchwiliadau yn y dyfodol ac yn y llys
5. trosglwyddo adroddiadau a gwybodaeth am amheuon neu ddatgeliadau o niwed neu gamdriniaeth yn unol â chytundebau cyfrinachedd a gofynion cyfreithiol, gofynion sefydliadol, gofynion rhyngasiantaethol a gofynion partneriaethau
6. monitro effeithiolrwydd systemau i ddiogelu pobl a lleihau’r risgiau o niwed neu gamdriniaeth cymaint â phosibl
7. **dadansoddi’n feirniadol** effeithiolrwydd systemau, gweithdrefnau ac arferion ar gyfer diogelu unigolion rhag niwed neu gamdriniaeth
8. dehongli dadansoddiad o systemau, gweithdrefnau ac arferion er mwyn cyflwyno adroddiadau ar feysydd lle y ceir arfer da a meysydd y mae angen eu gwella
9. defnyddio goruchwyliaeth a chymorth er mwyn ystyried effaith amheuon neu ddatgeliadau o niwed neu gamdriniaeth arnoch chi a phobl eraill

**Arwain a rheoli arferion sy’n cefnogi datblygiad perthnasoedd sy’n hyrwyddo diogelu**1. sicrhau eich bod chi a phobl eraill yn sefydlu **perthnasoedd** sy’n cynnal ymddiriedaeth a chytgord gydag unigolion a phobl allweddol
2. rheoli perthnasoedd lle mae unigolion a phobl allweddol yn gallu mynegi eu hofnau, eu gofidiau, eu teimladau a’u pryderon heb boeni am fod yn destun gwawd, cael eu gwrthod neu ddioddef dial yn eu herbyn
3. arwain wrth ddatblygu diwylliant ac amgylchedd lle mae unigolion yn gallu mynegi eu hofnau, eu gofidiau a’u pryderon heb boeni am fod yn destun gwawd, cael eu gwrthod neu ddioddef dial yn eu herbyn
4. sicrhau bod pobl eraill yn defnyddio dulliau **cyfathrebu** ac iaith ddewisol unigolion
5. rhoi esboniad i unigolion o’ch cyfrifoldebau chi a chyfrifoldebau pobl eraill i ddatgelu unrhyw wybodaeth am niwed neu gamdriniaeth bosibl neu wirioneddol
6. cynnal cyfrinachedd o fewn ffiniau eich rôl eich hun a diogelu unigolion
7. sicrhau bod pobl eraill yn cynnal cyfrinachedd o fewn ffiniau eu rolau eu hunain a diogelu unigolion

**Arwain a rheoli arferion sy’n hyrwyddo hawliau, cynhwysiad a lles unigolion** 1. gweithredu systemau, gweithdrefnau ac arferion sy’n hyrwyddo hawliau, cynhwysiad a lles unigolion yng nghyd-destun gofynion deddfwriaethol, rheoleiddiol a sefydliadol
2. arwain wrth reoli arferion **sy’n canolbwyntio ar yr unigolyn** mewn gwaith gydag unigolion
3. arwain wrth reoli arferion sy’n cefnogi unigolion i wneud penderfyniadau a rheoli eu bywydau cymaint â phosibl
4. arwain wrth reoli arferion sy’n cynyddu **cyfranogiad gweithgar**, annibyniaeth a chyfrifoldeb unigolion cymaint â phosibl
5. darparu gwybodaeth sy’n cynorthwyo unigolion a phobl allweddol i wneud dewisiadau gwybodus am y gofal a’r gwasanaethau y maent yn eu derbyn
6. gweithio mewn partneriaeth ag unigolion, pobl allweddol a phobl eraill i hybu dewis yr unigolyn ynghylch y gofal a’r gwasanaethau y mae’n eu derbyn
7. sicrhau bod unigolion yn cael eu cynorthwyo i fynegi eu barn am eu blaenoriaethau, eu dewisiadau, eu hanghenion a’r ffactorau sy’n effeithio ar eu hiechyd a’u lles
8. arwain wrth reoli arferion sy’n cydnabod ac yn parchu **cefndir** a dewisiadau unigolion
9. cymryd camau priodol pan fydd ymddygiad a gweithredoedd pobl eraill yn wahaniaethol
10. arwain wrth reoli arferion sy’n cefnogi unigolion, pobl allweddol a phobl eraill i weithio mewn ffyrdd sy’n cydbwyso hawliau, cyfrifoldebau a risgiau
11. arwain wrth reoli arferion sy’n hyrwyddo hunan-barch unigolion, a’u hymdeimlad o sicrwydd a pherthyn
12. datblygu atebion i ymdrin â gwrthdaro neu gyfyng-gyngor wrth hyrwyddo hawliau, cyfrifoldebau, cynhwysiad a lles unigolion
13. ceisio cymorth pan fydd achosion o wrthdaro neu gyfyng-gyngor sydd y tu hwnt i’ch cyfrifoldeb a’ch cymhwysedd neu pan na fydd modd datrys y rhain

**Arwain a rheoli arferion sy’n cefnogi unigolion i gadw’u hunain yn ddiogel**1. sicrhau eich bod chi a phobl eraill yn gweithio gydag unigolion, pobl allweddol a phobl eraill i nodi sefyllfaoedd a allai arwain at niwed neu gamdriniaeth
2. arwain wrth reoli arferion sy’n cydnabod pa mor agored i niwed yw unigolion o ran **cyfathrebu electronig**, ysgrifenedig a gweledol a’r cyfryngau
3. sicrhau eich bod chi a phobl eraill yn gweithio gydag unigolion, pobl allweddol a phobl eraill i nodi’r hyn y mae angen iddo fod wedi’i sefydlu i osgoi sefyllfaoedd a allai arwain at niwed neu gamdriniaeth
4. arwain wrth reoli arferion sy’n herio ymddygiad neu weithredoedd a allai arwain at niwed neu gamdriniaeth
5. arwain wrth reoli arferion sy’n cefnogi unigolion i adnabod pryd mae’r ymddygiad tuag atyn nhw neu bobl eraill yn amhriodol neu’n annerbyniol
6. arwain wrth reoli arferion sy’n gosod ac yn cynnal terfynau teg, diogel, cyson a dealladwy ar gyfer unigolion
7. sicrhau bod pobl allweddol, unigolion a phobl eraill yn cael cymorth i roi adborth ar effeithiolrwydd eu gweithredoedd eu hunain, eich gweithredoedd chi a gweithredoedd gweithwyr wrth atal sefyllfaoedd a allai fod wedi arwain at niwed neu gamdriniaeth
8. sicrhau bod unigolion, pobl allweddol a phobl eraill yn cael cymorth i nodi unrhyw weithredoedd a oedd yn aneffeithiol ac y mae angen eu newid
9. sicrhau bod unigolion, pobl allweddol a phobl eraill yn cael cymorth i fynegi pryderon neu wneud cwynion
10. gweithredu ynghylch cwynion neu bryderon mewn ffyrdd agored, teg a chyson yn unol â gofynion cyfreithiol a sefydliadol
 |

|  |  |
| --- | --- |
| 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 ar gyfer 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 hon**1. sut a ble i gael gafael ar lenyddiaeth, gwybodaeth, cyngor a chymorth i gyfrannu at eich gwybodaeth a’ch arferion eich hun a gwybodaeth ac arferion pobl eraill er mwyn diogelu plant, pobl ifanc ac oedolion
2. **mathau o niwed a chamdriniaeth**
3. **ffactorau a allai wneud rhywun yn fwy agored** i niwed neu gamdriniaeth
4. nodweddion sy’n gyffredin i ymddygiad cyflawnwyr a meithrin perthynas amhriodol
5. y camau cywir i’w cymryd os oes amheuaeth, datgeliad neu honiad o niwed neu gamdriniaeth
6. sut i reoli systemau, gweithdrefnau ac arferion i’ch amddiffyn eich hun a phobl eraill rhag niwed a chamdriniaeth mewn lleoliad gwaith neu pan fyddwch yn gweithio ar eich pen eich hun
 |

**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 SGCMae **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 chymunedGall **cyfathrebu** gynnwys defnyddio iaith lafar ddewisol yr unigolyn, defnyddio arwyddion, defnyddio symbolau neu luniau, ysgrifennu, gwrthrychau cyfeirio, pasbortau cyfathrebu, dulliau eraill o gyfathrebu di-eiriau; cymhorthion cyfathrebu dynol a thechnolegol **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 chreadigolGall **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 gymheiriaidGall **cyfathrebu electronig** gynnwys defnyddio ffonau symudol a’r rhyngrwyd, gan gynnwys safleoedd rhwydweithio cymdeithasolGall **niwed a chamdriniaeth** gynnwys esgeulustod; camdriniaeth gorfforol, emosiynol a rhywiol; camdriniaeth ariannol; bwlio; hunan-niwed; ymddygiad di-hidYr **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 Byddai **rheoli perfformiad gweithwyr** yn cynnwys: recriwtio a dethol yn ddiogel; darparu rhaglen ymsefydlu effeithiol; darparu cyfleoedd datblygu; hybu a sicrhau cydymffurfiad â’r holl bolisïau a gweithdrefnau sefydliadol a chodau ymarfer allanol sy’n berthnasol; darparu goruchwyliaeth reolaidd ac adolygiadau o berfformiad fel mater o drefn**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 rôl 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 chymorth Gall **perthnasoedd** gynnwys perthnasoedd sydd wedi’u datblygu dros gyfnod o amser neu’r rhai hynny sydd wedi’u datblygu mewn sefyllfa lle mae angen gofal neu gymorth ar unwaith **Diogelu** yw gweithio gydag unigolion, plant, pobl ifanc a’u teuluoedd i gymryd pob cam rhesymol i sicrhau bod risgiau niwed yn cael eu lleihau cymaint â phosibl a, lle bo pryderon am les unigolion neu blant a phobl ifanc, bod camau priodol yn cael eu cymryd i fynd i’r afael â’r pryderon hynny, gan weithio yn unol â pholisïau a chanllawiau cenedlaethol a gweithdrefnau lleol cytûn mewn partneriaeth lawn ag asiantaethau lleol |

|  |  |
| --- | --- |
| 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 sylweddauGall **ffactorau a allai wneud rhywun yn fwy agored i niwed** fod yn gysylltiedig â’r unigolyn, ei amgylchiadau personol gan gynnwys problemau teuluol neu berthnasoedd trwblus, y lleoliad gwaith neu ffyrdd penodol o weithio**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 hun Mae **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 berthnasoeddGall **mathau o niwed neu gamdriniaeth** gynnwys camdriniaeth gorfforol, camdriniaeth emosiynol, camdriniaeth rywiol, camdriniaeth ariannol, esgeulustod, camdriniaeth sefydliadol, bwlio, camdriniaeth yn gysylltiedig â chyfryngau rhwydweithio cymdeithasol  |

|  |  |
| --- | --- |
| 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 |  LMCB1 |
| 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 arfer; diogelu; hawliau; cynhwysiad; lles; niwed; camdriniaeth; canlyniadau cadarnhaol i unigolion  |