|  |  |
| --- | --- |
| Trosolwg  | Mae’r safon hon yn ymwneud â gwella perfformiad y tîm rheoli comisiynu wrth gyflawni canlyniadau blaenoriaethol ar gyfer unigolion a rhanddeiliaid eraill. Mae hyn yn cynnwys dadansoddi a nodi cryfderau’r tîm rheoli a’r potensial i’w ddatblygu, ac yna cymryd camau i wella effeithiolrwydd y tîm. Mae’r SGC hon yn berthnasol i unigolion sydd yn ymwneud â chomisiynu, caffael a chontractio mewn gwasanaethau gofal cymdeithasol. |

|  |  |
| --- | --- |
| Meini prawf perfformiad | **Asesu effeithiolrwydd rheolwyr comisiynu**  |
| Mae’n rhaid i chi allu:Mae’n rhaid i chi allu: | 1. dadansoddi’n feirniadol effaith **canlyniadau,** rhagolygon galw, tueddiadau a datblygiadau tymor byr a thymor hir ym maes comisiynu ar y sgiliau a’r wybodaeth y mae ar dimau comisiynu yn eich maes cyfrifoldeb eu hangen
2. annog **rheolwyr** comisiynu i gyfrannu at **asesiadau** o’u cymhwysedd eu hunain
3. asesu sut mae ymarfer gan reolwyr yn cyfrannu at wella swyddogaethau comisiynu, gan ddefnyddio gwybodaeth ddibynadwy a digonol
4. nodi’r potensial am ddatblygu rheolwyr sydd â chefndir a phrofiad amrywiol
5. annog rheolwyr a gweithwyr comisiynu i gyfrannu at **archwiliadau** o anghenion hyfforddi timau comisiynu
6. cyflwyno adroddiad cytbwys ar ganlyniadau archwiliadau ac asesiadau sy’n nodi cryfderau a meysydd i’w datblygu
7. defnyddio canlyniadau asesiadau ac archwiliadau i ategu penderfyniadau ynghylch strwythur a datblygiad timau comisiynu
8. rhannu penderfyniadau am strwythur a datblygiad timau comisiynu gyda’r rhai sy’n gysylltiedig, yn unol â gwerthoedd a gofynion cyfreithiol a **sefydliadol**

**Datblygu effeithiolrwydd rheolwyr comisiynu** 1. goruchwylio’r gwaith o recriwtio rheolwyr comisiynu, a goruchwylio’u datblygiad a’u perfformiad, yn unol â gwerthoedd a gofynion cyfreithiol a sefydliadol
2. sicrhau bod rheolwyr comisiynu yn ymwybodol o’u rolau a’u cyfrifoldebau, gan gynnwys nodi a rheoli risgiau ac **adnoddau**
3. cynllunio datblygiad rheolwyr comisiynu gan ddefnyddio **dulliau** sy’n ystyried gwahanol gefndiroedd, profiadau a dewisiadau dysgu’r bobl sy’n gysylltiedig
4. sicrhau bod y datblygiadau arfaethedig yn mynd i’r afael â’r wybodaeth a’r sgiliau sy’n ofynnol i fodloni anghenion comisiynu eich sefydliad yn awr ac yn y dyfodol
5. sicrhau bod y **gweithgareddau datblygu** yn annog myfyrio ac yn cydnabod ac adeiladu ar lwyddiant
6. gwerthuso’n feirniadol effaith dulliau a gweithgareddau datblygu ar effeithiolrwydd rheolwyr comisiynu
7. dadansoddi effeithiolrwydd dulliau a gweithgareddau datblygu er mwyn nodi sut y gellir eu gwella
 |

|  |  |
| --- | --- |
| 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. sut i sicrhau cyfle cyfartal wrth asesu cymhwysedd a photensial
2. sut i ddadansoddi’n feirniadol pwysigrwydd gwerthuso cymhwysedd timau rheoli
3. sut i ddadansoddi’n feirniadol pwysigrwydd rhoi cyfleoedd i reolwyr gyfrannu at eu hasesiadau eu hunain a rhai’r tîm yn ei gyfanrwydd
4. sut i annog rheolwyr i gyfrannu at eu hasesiadau eu hunain
5. sut i asesu cymhwysedd rheolwyr
6. y galwadau ar rolau gwaith eich tîm yn awr a’r galwadau sy’n debygol yn y dyfodol
7. sut i werthuso’n feirniadol dulliau asesu ac archwilio
8. egwyddorion asesu teg a gwrthrychol
9. sut i werthuso’n feirniadol dulliau o ddatblygu effeithiolrwydd timau rheoli
10. sut i werthuso’n feirniadol effeithiolrwydd gweithgareddau datblygu
11. sut i ddefnyddio canlyniadau gwerthuso i nodi gwelliannau posibl

**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** a **chymunedol**
4. rôl darparwyr gwasanaeth ac asiantaethau partner o ran hybu hawliau, dewisiadau, lles a chyfranogiad gweithgar **unigolion**, **pobl allweddol** a chymunedau
5. sut i herio, gwerthuso’n feirniadol a chymryd camau gwybodus yn erbyn gwahaniaethu
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, pobl allweddol a chymunedau

**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. sut a phryd i godi pryderon yn uwch ynghylch niwed neu gamdriniaeth, gan gynnwys chwythu’r chwiban
4. sut i gefnogi pobl eraill sydd wedi mynegi pryder ynghylch niwed neu gamdriniaeth
5. 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. sut i ddadansoddi’n feirniadol y cyfrifoldebau **gwleidyddol, economaidd, cymdeithasegol, technolegol, cyfreithiol ac amgylcheddol** sy’n berthnasol i’ch maes cyfrifoldeb
2. sut i hybu cyfrifoldebau gwleidyddol, economaidd, cymdeithasegol, technolegol, cyfreithiol ac amgylcheddol eich **sefydliad**
3. sut i werthuso’n feirniadol cynaladwyedd gwasanaethau a gomisiynwyd
4. sut i werthuso’n feirniadol datblygiad syniadau newydd cynaladwy yn eich maes cyfrifoldeb

**Gweithio mewn partneriaeth**1. sut y gall **gweithio cydweithredol ac integredig** gynyddu adnoddau i’r eithaf
2. sut i arwain comisiynu cydgynhyrchiol a chymunedol
3. sut i ymgysylltu â gweithwyr proffesiynol gofal cymdeithasol a chaffael yn ystod gweithgareddau comisiynu, caffael a chontractio
4. sut i ddadansoddi’n feirniadol **blaenoriaethau, buddiannau** a chyfraniadau **rhanddeiliaid** a’u heffaith ar weithio mewn partneriaeth
5. sut i ddadansoddi’n feirniadol yr ysgogwyr a’r cyfyngiadau sy’n effeithio ar fusnesau a sefydliadau’r trydydd sector
6. **prosesau busnes** a **realiti gweithredol** darparwyr gwasanaeth
7. sut i ddylanwadu ar waith y bartneriaeth er mwyn cyflawni **canlyniadau** y cytunwyd arnynt
8. sut i ddatblygu trefniadau llywodraethu ar gyfer partneriaethau sy’n ystyried nodau ac amcanion strategol gwahanol bartneriaid
9. sut i ddadansoddi’r cyfyngiadau statudol ac ariannol ar gyfer **cytuno ar gyllidebau** i gefnogi gweithio mewn partneriaeth
10. sut i hybu partneriaethau ychwanegol ymhlith darparwyr a rhanddeiliaid eraill trwy gomisiynu strategol
11. sut i werthuso’n feirniadol effeithiolrwydd gweithio mewn partneriaeth

**Rheoli risg**1. sut i ddadansoddi’n feirniadol y risgiau sy’n gysylltiedig â chomisiynu, caffael a chontractio ar gyfer eich maes cyfrifoldeb chi
2. sut i asesu hyfywedd ariannol cynlluniau a chynigion comisiynu
3. dulliau o reoli a lliniaru’r risgiau sy’n gysylltiedig â chomisiynu, caffael a chontractio ar gyfer eich maes cyfrifoldeb chi
4. sut i hybu arfer sy’n hwyluso cymryd risgiau cadarnhaol

**Eich ymarfer** 1. deddfwriaeth, codau statudol, safonau, rheoliadau, fframweithiau a chanllawiau cenedlaethol, a rhai’r Deyrnas Unedig ac Ewrop, sy’n berthnasol i gomisiynu, caffael a chontractio yn eich maes cyfrifoldeb chi
2. deddfwriaeth, codau statudol, safonau, fframweithiau a chanllawiau cenedlaethol, a rhai’r Deyrnas Unedig ac Ewrop, sy’n berthnasol i ddarparwyr gwasanaeth ac asiantaethau partner
3. sut i gael gafael ar ddehongliadau cywir o ofynion cyfreithiol a rheoleiddiol
4. sut i ddadansoddi 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 i weithio gyda phobl allweddol sy’n gwneud penderfyniadau, er mwyn sicrhau atebolrwydd am bolisi cyllidol a chyflawni canlyniadau
6. sut i wneud penderfyniadau a chytuno ar flaenoriaethau
7. sut i werthuso’n feirniadol effaith penderfyniadau comisiynu, caffael a chontractio ar unigolion, pobl allweddol a chymunedau
8. sut i werthuso’n feirniadol pwysigrwydd darpariaeth ataliol a chymunedol
9. sut i arwain y broses o drawsffurfio darparu gwasanaethau
10. sut i ddehongli gwybodaeth ariannol, gan gynnwys mapio ariannol, i lywio comisiynu, caffael a chontractio
11. sut i ddefnyddio a hybu **ymarfer seiliedig ar dystiolaeth** i gyfiawnhau eich gweithredoedd a’ch penderfyniadau
12. egwyddorion ymarfer myfyriol a pham mae’n bwysig
13. sut i nodi a manteisio ar gyfleoedd ar gyfer datblygiad proffesiynol

**Damcaniaeth ar gyfer ymarfer**1. sut i werthuso’n feirniadol effaith **modelau cymdeithasol, meddygol a busnes** ar gyflawni canlyniadau
2. sut i werthuso’n feirniadol effaith strwythur a diwylliant sefydliadol ar ba mor hyblyg ac arloesol y gellir defnyddio adnoddau
3. sut i werthuso’n feirniadol damcaniaethau a dulliau arwain a rheoli sy’n berthnasol i’ch maes cyfrifoldeb chi

**Cyfathrebu**1. sut i hybu cyfathrebu fel sail ar gyfer comisiynu cydgynhyrchiol a chymunedol
2. sut i arwain cyfathrebu effeithiol o fewn sefydliadau a rhyngddynt

**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. dulliau o sicrhau bod data, gwybodaeth a dadansoddiadau yn hyblyg i unigolion, pobl allweddol a rhanddeiliaid eraill, gan gynnwys y rhai sy’n gwneud penderfyniadau
4. sut a ble y gellir ac y dylid defnyddio dulliau cyfathrebu electronig

**Iechyd a Diogelwch**1. gofynion cyfreithiol a gofynion y lleoliad gwaith o ran iechyd a diogelwch yn yr amgylchedd gweithio

**Rheoli Pobl**1. gofynion cyfreithiol a gofynion y lleoliad gwaith o ran arferion cyflogaeth
2. trefniadau llywodraethu mewnol ac allanol ar gyfer eich maes cyfrifoldeb chi
3. sut i greu diwylliant sy’n hybu didwylledd, creadigrwydd a datrys problemau
4. sut i greu diwylliant sy’n cynorthwyo pobl i groesawu newid
5. ffactorau sy’n gallu arwain at bwysau ar berfformiad y gwasanaeth, yr unigolyn a’r tîm
6. sut i reoli amser, llwyth gwaith a pherfformiad i fodloni targedau a chyflawni canlyniadau
7. sut i roi adborth adeiladol i bobl eraill
8. sut i ddatblygu gwybodaeth ac ymarfer proffesiynol pobl eraill trwy oruchwylio a gwerthuso myfyriol
 |

|  |
| --- |
| 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.**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.Defnyddir y term **rheolwyr** i gyfeirio at reolwyr presennol gwasanaethau comisiynu a darpar reolwyr yn y dyfodol.Gall **asesiadau** gael eu cynnal gennych chi neu arbenigwyr o fewn eich sefydliad neu’r tu allan iddo.Gall **archwiliadau** gael eu cynnal gennych chi neu arbenigwyr o fewn eich sefydliad neu’r tu allan iddo.**Sefydliad** yw’r asiantaeth, cwmni neu awdurdod lleol yr ydych chi’n gweithio neu’n gwirfoddoli iddo/iddi, yn berchen arno/arni neu’n ei reoli/rheoli; os ydych chi’n derbyn taliadau uniongyrchol neu’n ariannu eich gwasanaethau eich hun, mae’n golygu chi a’r bobl sy’n gweithio i chi.Mae **adnoddau** yn cynnwys adnoddau ariannol, dynol a ffisegol, yn ogystal ag amser. Ceir **dulliau** amrywiol o ddatblygu tîm, gan gynnwys newid cyfansoddiad, strwythur neu ddulliau gwaith y tîm a datblygu cymhwysedd aelodau’r tîm.Gall **gweithgareddau datblygu** fod yn gyfleoedd dysgu yn y gwaith sy’n digwydd yn naturiol neu’n cael eu llunio’n benodol, a gallant gynnwys hyfforddiant ffurfiol neu anffurfiol, gweithio mewn tîm neu ddysgu hunangyfeiriedig. |
|  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| 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.Mae **comisiynu cymunedol** yn cynnwys cydweithredu â phobl leol, grwpiau cymunedol a sefydliadau i gynllunio a darparu gwasanaethau, gan ystyried y rolau y mae pobl yn dymuno eu cyflawni. Mae’n cynnwys defnyddio a datblygu sgiliau a galluoedd pobl drwy gydol yr holl weithgareddau comisiynu, caffael a chontractio.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.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.Mae **gweithio cydweithredol ac integredig** yn disgrifio ystod o ffyrdd y gall dau sefydliad neu fwy weithio gyda’i gilydd, er enghraifft gwasanaethau iechyd a gwasanaethau cymdeithasol yn gweithio gyda’i gilydd neu gydweithrediadau rhanbarthol. Gallant fod yn ffurfiol neu’n anffurfiol, dros dro neu’n barhaol, a gallant gynnwys cytuno ar gyllidebau.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.Mae **prosesau busnes** yn disgrifio’r systemau a’r tasgau y mae sefydliadau yn ymgymryd â hwy i allu darparu’r gwasanaeth sy’n ofynnol.**Realiti gweithredol** darparwyr gwasanaeth yw’r ffactorau sy’n effeithio ar sut y gallant gynnal eu gwasanaethau, yn enwedig pan fo cystadleuaeth am gyllid a chwsmeriaid.**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 **cytuno ar gyllidebau** yn cynnwys cyfuno neu gronni cyllidebau o fewn neu rhwng sefydliadau, er enghraifft defnyddio cyllid awdurdod lleol a gofal iechyd parhaus, ar gyfer comisiynu ar y cyd neu brynu rhanbarthol/cydweithredol.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, gan gynnwys y rhai 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.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 unigolynI gael eu trin yn gyfartal a pheidio ag wynebu gwahaniaethuI gael eu parchuI gael preifatrwyddI gael eu trin mewn ffordd urddasolI gael eu diogelu rhag perygl a niwedI 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 ddewisolI allu cael gafael ar wybodaeth amdanynt hwy eu hunainDylai pob agwedd ar gomisiynu, caffael a chontractio geisio adeiladu ar y gwerthoedd sylfaenol hyn a dylent:Barchu gwerth ac urddas cynhenid pob unigolynParchu hawliau dynol plant, pobl ifanc ac oedolionParchu hawl pobl i gymryd risgiau cadarnhaolBod yn dryloywBod yn atebolBod yn gymesurBod yn gysonBod wedi’u targeduBod yn ddidueddGalluogi 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** | CPC518 |
| Galwedigaethau perthnasol | Cyfarwyddwr; Uwch Reolwr; Rheolwyr ac arweinwyr sy’n gyfrifol am weithio rhyngasiantaethol; Gwasanaethau Gofal Plant a Gwasanaethau Personol Cysylltiedig; Iechyd a Gofal Cymdeithasol  |
| **Cyfres** | Comisiynu, Caffael a Chontractio ar gyfer Gwasanaethau Gofal |
| **Geiriau allweddol** | Datblygu; timau; comisiynu; canlyniadau; perfformiad; rheolwyr |