



Gofal Cymdeithasol **Cymru**  
Social Care **Wales**



Noddir gan  
**Lywodraeth Cymru**  
Sponsored by  
**Welsh Government**

# Camau cyntaf mewn rheoli

Adnodd i gefnogi eich datblygiad fel  
rheolwr gofal cymdeithasol newydd



## Cynnwys

Cyflwyniad.....	3
Ynglŷn â'r adnodd hwn.....	4
<b>Adran 1 – Rheoli eich hun.....</b>	<b>5</b>
Sefydlu.....	5
Datblygiad personol a phroffesiynol.....	9
Gofalu amdanoch eich hun.....	14
<b>Adran 2 – Arwain a rheoli tîm.....</b>	<b>17</b>
Bod yn rheolwr tosturiol a gaiff ei ysgogi gan 'werthoedd' ac sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau.....	17
Dod yn rheolwr effeithiol sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau.....	21
Datblygu eich tîm – gwireddu'r potensial.....	24
<b>Adran 3 – Arwain a rheoli gwasanaeth.....</b>	<b>28</b>
Bod yn arweinydd tosturiol.....	28
Sicrhau ansawdd.....	30
Arwain a rheoli newid.....	35
<b>Appendix 1.....</b>	<b>37</b>
Induction reflective log template.....	37
<b>Appendix 2 – Useful links.....</b>	<b>39</b>

## Cyflwyniad

Mae'r adnodd hwn yn cydnabod pa mor bwysig yw hi i reolwyr gofal cymdeithasol sydd newydd eu penodi gael eu cyflwyno mewn modd trefnus a strwythuredig i'w rôl newydd. Gall y profiad o ddod yn rheolwr am y tro cyntaf, neu'r profiad o ysgwyddo rôl reoli mewn lleoliad gwahanol, fod yn un brawychus gan fod rôl rheolwr gofal cymdeithasol mor eang a chymhleth.

Mae gan reolwyr gofal cymdeithasol rôl hollbwysig o ran darparu gwasanaethau gofal cymdeithasol o'r radd flaenaf, ac mae'r swydd yn un gyfrifol. Fel rheolwr gofal cymdeithasol:

- rydych yn arweinydd proffesiynol ar gyfer eich gwasanaeth
- rydych yn esiampl i'ch tîm
- rydych yn gyfrifol am lesiant eich staff
- rydych yn gyfrifol am arwain diwylliant ac ymarfer eich sefydliad<sup>1</sup>.

Yn briodol ddigon, bydd y bobl sy'n derbyn gofal a chymorth, eich cyflogwr a'ch staff â disgwyliadau uchel ohonoch. Mae yna gysylltiad cryf rhwng dulliau arwain a rheoli tosturiol o ansawdd uchel ar y naill law a darparu gofal a chymorth rhagorol sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau ar y llaw arall.

Er mwyn rheoli'n effeithiol yn y maes gofal iechyd mae angen set sgiliau gymhleth sy'n cynnwys dull seiliedig ar werthoedd ac ymarfer sy'n canolbwyntio ar unigolion, ynghyd â'r gallu i ddatblygu gweledigaeth ar gyfer eich sefydliad/gwasanaeth a'r gallu i droi'r weledigaeth honno'n realiti o ddydd i ddydd. Er y gall y rôl gynnwys dyletswyddau a chyfrifoldebau statudol a fydd yn ei gwneud hi'n angenrheidiol i chi weithio o fewn fframweithiau rheoleiddiol, rhaid i chi hefyd weithio mewn modd arloesol a chreadigol er mwyn helpu pobl sydd angen gofal a chymorth i wireddu eu canlyniadau personol eu hunain. Felly, mae hi'n hanfodol i reolwyr fod yn gymwys a chael y cymorth angenrheidiol i gyflawni'r rôl heriol hon.

Ein gobaith yw y bydd yr adnodd hwn yn eich helpu wrth i chi gymryd eich camau cyntaf yn eich rôl reoli newydd. Trwy roi cynllun i chi ar gyfer trefnu eich datblygiad proffesiynol cychwynnol a thrwy eich cyfeirio at rai adnoddau defnyddiol, bydd gennych sylfaen gadarn y gallwch ei defnyddio i adeiladu eich gyrfa fel arweinydd mewn gofal. Dros amser bydd eich rôl fel rheolwr ac arweinydd yn newid, felly dylai'r adnodd hwn barhau i fod yn arweiniad defnyddiol y gallwch ddychwelyd ato wrth i chi gamu ymlaen yn eich rôl fel rheolwr.

Er bod yr adnodd hwn yn canolbwyntio ar reoli gwasanaeth gofal cymdeithasol, bydd rhan helaeth o'r wybodaeth yn ddefnyddiol hefyd i reolwyr newydd sy'n gweithio mewn sectorau eraill.

## Ynglŷn â'r adnodd hwn

Mae'r adnodd hwn wedi'i deilwra ar sail eich anghenion chi fel rheolwr gofal cymdeithasol sydd newydd ei benodi. Mae'n ategu [Côd Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol](#), y [Côd Ymarfer i Gyflogwyr Gofal Cymdeithasol](#) a hefyd [Y Rheolwr Gofal Cymdeithasol – Canllawiau Ymarfer](#) ar gyfer rheolwyr gofal cymdeithasol sydd wedi cofrestru gyda ni. Ymhellach, mae'r Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol ar gyfer Arwain a Rheoli Gwasanaethau Gofal yn sail iddo.

Bydd yr adnodd hwn yn eich helpu i wneud y canlynol:

- ymgynefino yn eich rôl reoli newydd
- meddwl am eich cyfrifoldebau fel arweinydd a rheolwr gwasanaeth gofal cymdeithasol
- gwybod pa gymorth y gallwch ei ddisgwyl gan eich cyflogwr
- gwybod sut gallwch gryfhau a meithrin eich sgiliau a'ch gwybodaeth yn unol â'r hyn sy'n ddisgwyledig ohonoch yn y *Côd Ymarfer Proffesiynol*, a'ch anghenion hyfforddiant a dysgu ôl-gofrestru.

Rhennir yr adnodd hwn yn dair adran. Mae'r adrannau hyn yn adlewyrchu prif elfennau eich rôl arwain a rheoli. Bydd pob adran yn cynnig cyngor ymarferol ac yn eich cyfeirio at adnoddau a fydd yn meithrin mwy ar eich sgiliau a'ch gwybodaeth.

## Adran 1 – Rheoli eich hun

“Ewch ati i’ch rheoli eich hun yn gyntaf, yna gallwch reoli pobl eraill yn effeithiol.” – Rhett Power

Mae ‘rheoli eich hun’ yn golygu rhoi trefn arnoch eich hun fel y gallwch gyflawni eich rôl yn effeithiol, gan ystyried anghenion a blaenoriaethau pobl eraill hefyd. Mae sgiliau hunanreoli yn rhan bwysig o ddatblygu’n rheolwr effeithlon.

Mae hunanreoli’n cynnwys y canlynol:

- hunanymwybyddiaeth – meddu ar farn gytbwys a gonest ohonoch chi eich hun, gan ddeall y cryfderau a gyflwynwch i’r rôl a’r meysydd sydd angen eu datblygu ymhellach
- deallusrwydd a gwytnwch emosiynol
- y gallu i reoli amser yn effeithiol
- treulio amser yn myfyrio ar eich ymarfer
- ymrwymiad i’ch datblygu eich hun, yn bersonol ac yn broffesiynol
- sicrhau cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.

## Sefydlu

Dylai pob sefydliad gofal cymdeithasol sicrhau bod yr holl weithwyr newydd yn mynd trwy raglen sefydlu i’w paratoi ar gyfer eu rôl newydd. Gall rhaglen sefydlu dda eich helpu i ymgynffwrdd a’ch helpu i ddod yn fwy effeithiol yn eich rôl ynghynt. Gall gynyddu eich bodlonrwydd yn y swydd ynghyd â’ch ymrwymiad i’r sefydliad, a chaiff effaith gadarnhaol ar leihau trosiant staff<sup>2</sup>. Ni ddylech ddiystyru pa mor bwysig yw sicrhau y cewch gyflwyniad trylwyr a threfnus i’ch rôl reoli newydd.

### Y manteision sy’n perthyn i gael rhaglen sefydlu dda

Ar gyfer rheolwyr:

- eich helpu i integreiddio’n effeithiol i’r sefydliad a meithrin perthnasoedd gweithio
- eich helpu i wybod beth sy’n ddisgwyliedig ohonoch a pha gymorth y gallwch ei ddisgwyl gan eraill
- eich helpu i ymgylfarwyddo â’ch amgylchedd gwaith newydd a’r wybodaeth y bydd yn rhaid i chi ei gwybod er mwyn mynd i’r afael â’ch swydd yn ddiogel ac yn llwyddiannus
- eich helpu i wybod beth yw sefyllfa bresennol y sefydliad, o ble mae wedi dod ac i ble mae’n dymuno mynd.

Ar gyfer cyflogwyr:

- helpu i greu perthynas weithio effeithiol ag aelod newydd y tîm
- creu gweledigaeth gyffredin ar gyfer y sefydliad, ynghyd â chyfle i gytuno ar flaenoriaethau gwaith cychwynnol
- sicrhau bod y rheolwr newydd yn meddu ar yr wybodaeth angenrheidiol i fynd i’r afael â’i swydd a helpu i sicrhau y gellir pontio i’r swydd yn ddiraffferth
- sicrhau parhad busnes, a sicrhau bod y busnes yn datblygu’n unol â diben y sefydliad.

## Cynllunio eich rhaglen sefydlu

Rydych chi a'ch cyflogwr yn gyfrifol am sicrhau y bydd eich cyflwyniad i'ch rôl newydd yn cael ei roi ar waith mor effeithiol â phosib. Ar ôl i chi gael eich penodi, dylech drefnu trafodaeth gynnar gyda'ch cyflogwr/rheolwr i sôn am eich rhaglen sefydlu a'ch anghenion dysgu a datblygu ar gyfer y cyfnod hwn. Mae hyn yn arbennig o bwysig os ydych yn ysgwyddo rôl newydd yn eich sefydliad presennol, oherwydd bydd yn helpu i deilwra'r rhaglen sefydlu mewn modd a fydd yn diwallu eich anghenion.

Gallwch roi eich rhaglen sefydlu ar waith cyn y dyddiad dechrau, er enghraifft:

- darllen gwybodaeth am y cwmni/sefydliad
- cyfarfod â'r unigolyn sydd â chyfrifoldeb am eich gwasanaeth (os yw hyn yn berthnasol)
- trefnu sesiwn 'cyfarfod a chyfarch' anffurfiol gyda'r tîm y byddwch yn ei reoli
- ymweld â'r gwasanaeth y byddwch yn ei reoli
- eich cyflwyno eich hun i'r bobl a fydd yn cael gofal a chymorth gan eich gwasanaeth.

Bydd y gweithgareddau hyn yn gam defnyddiol tuag at eich rôl newydd a byddant yn helpu i leihau unrhyw bryderon sydd gennych chi neu bobl eraill.

## Cynllun sefydlu

Fel canllaw, gellir trefnu eich rhaglen sefydlu ar sail pum thema:

- deall y sefydliad rydych yn gweithio ynddo
- deall eich rôl yn y sefydliad
- dod i adnabod y tîm
- dod i adnabod y bobl sy'n defnyddio eich gwasanaeth, a'u gofalwyr
- dod i adnabod y gweithwyr proffesiynol eraill y byddwch yn gweithio gyda nhw.

Dylech hefyd gael eich cefnogi a chael y cyfle i ddatblygu eich sgiliau arwain a rheoli ar draws ystod eich cyfrifoldebau, yn ogystal ag arbenigedd sy'n gysylltiedig â'ch maes gwasanaeth. Rydym wedi datblygu fframwaith sefydlu i'ch helpu gyda hyn.

Mae gan [Fframwaith sefydlu Cymru gyfan ar gyfer rheolwyr gofal cymdeithasol](#) dwy ran:

### Rhan 1 – Adran generig sy'n gymwys i bob rheolwr gofal cymdeithasol

Mae'r [adran generig](#) sy'n berthnasol i bob rheolwr gofal cymdeithasol yn cwmpasu ehangder y cyfrifoldebau dros arwain a rheoli gwasanaethau gofal cymdeithasol, gan gynnwys:

- ymarfer sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn/plentyn
- perfformiad tîm effeithiol
- ansawdd y gwasanaethau a ddarperir
- ymarfer proffesiynol
- diogelu
- iechyd a diogelwch.

Dylai'r adrannau hyn gael eu cwblhau gan bob rheolwr gofal cymdeithasol sy'n newydd i'w rôl.

## Rhan 2 – Adrannau sy'n benodol i'r gwasanaeth

Mae'r [adrannau sy'n benodol i'r gwasanaeth](#) yn cwmpasu ystod eang o feysydd fel dementia neu blant sy'n derbyn gofal, dylech ddewis yr adran/adrannau yma sy'n cyd-fynd agosaf â'ch rôl newydd.

Mae [canllawiau](#), [adnoddau](#) a [logiau cynnydd](#) ar gael i'ch helpu i gwblhau'r fframwaith ymsefydlu llawn.

### Deall y sefydliad rydych yn gweithio ynddo

1. Dylech ymglyfarwyddo â'r canlynol:

- strwythur y sefydliad – golwg gyffredinol ar bwy yw pwy
- diben y sefydliad – ei weledigaeth a'i gynllun strategol
- bod yn weithiwr – polisiau a gweithdrefnau adnoddau dynol
- yr amgylchedd gwaith – cyfleusterau, systemau cyfathrebu a phrosesau gwaith.

2. Trafodaethau 'cyfarfod a chyfarch' gyda chydweithwyr.

### Deall eich rôl yn y sefydliad

1. Dylech ymglyfarwyddo â'r canlynol:

- y gofynion rheoleiddio, y fframwaith deddfwriaethol a'r fframwaith polisi cenedlaethol perthnasol ar gyfer maes eich gwasanaeth
- y polisiau a'r gweithdrefnau y byddwch yn gyfrifol am eu rhoi ar waith, fel rheoli perfformiad, salwch, ac iechyd a diogelwch.

2. Cadarnhewch y canlynol:

- rôl eich swydd – y dyletswyddau, y cyfrifoldebau a'r disgwyliadau sy'n berthnasol i'ch swydd
- eich amcanion gwaith cychwynnol â blaenoriaeth
- adroddiadau rheoli, trefniadau goruchwyllo ac anghenion hyfforddi sy'n ymwneud yn benodol â'r rôl.

### Dod i adnabod eich tîm

1. Trefnwch gyfarfod ag aelodau eich tîm fesul un neu mewn grwpiau bach.

2. Ymglyfarwyddwch â systemau cofnodi staff a ffeiliau gweithwyr, fel cofnodion goruchwyllo a hyfforddi.

3. Trefnwch gysgod i'r staff yn eu dyletswyddau – ar draws pob rôl yn eich gwasanaeth.

4. Trefnwch gyfarfod tîm.

**Dod i adnabod y bobl sy'n cael gofal a chymorth gan eich gwasanaeth**

1. Ewch i gyfarfod â'r bobl sy'n cael gofal a chymorth gan eich gwasanaeth, a phan fo'n berthnasol, eu teuluoedd a/neu eu gofawyr, neu ewch ati i dreulio amser gyda nhw.

**Dod i adnabod y gweithwyr proffesiynol eraill y byddwch yn gweithio gyda nhw**

1. Ewch i gyfarfod â phartneriaid sy'n cefnogi eich gwasanaeth, fel y gwasanaethau cymdeithasol, gwasanaethau iechyd a/neu wasanaethau addysg.
2. Cysylltwch â'r comisiynwyr/cynrychiolwyr monitro ac arolygu contractau ar gyfer maes eich gwasanaeth, neu trefnwch eu cyfarfod.
3. Treuliwch amser yn dod i adnabod y gymuned a'r gwasanaethau sydd ar gael.

Ymhellach, byddai'n ddefnyddiol i chi gadw log sefydlu myfyriol (gweler [Atodiad 1](#)), oherwydd gall lywio trafodaethau gyda'ch cyflogwr neu eich rheolwr yn ystod yr wythnosau cynnar yn eich rôl newydd. Os ydych yn rheolwr gofal cymdeithasol cofrestredig, gellir defnyddio'r log hwn fel tystiolaeth o'ch hyfforddiant a'ch dysgu ôl-gofrestru.

**Gwerthuso eich rhaglen sefydlu**

Dylid monitro eich rhaglen sefydlu er mwyn sicrhau ei bod yn diwallu eich anghenion. Os na fydd yn diwallu eich anghenion, dylid ei newid yn unol â hynny. Er y bydd y rhan fwyaf o'ch rhaglen sefydlu yn digwydd yn ystod eich wythnosau cyntaf yn y swydd, efallai y bydd ambell ran yn cymryd mwy o amser, neu efallai y bydd angen cynnal rhai rhannau, neu ddychwelyd atynt, yn ddiweddarach ar ddyddiad mwy addas. Mae hi'n hanfodol i'ch rhaglen sefydlu gael ei hadolygu yn eich cyfarfodydd cynnar gyda'ch cyflogwr neu eich rheolwr er mwyn sicrhau bod eich anghenion dysgu'n cael eu diwallu ac nad yw gofynion eich gwaith yn dwyn amser sydd wedi'i neilltuo ar gyfer eich rhaglen sefydlu.

Yn ystod yr wythnosau cyntaf byddwch yn cael eich gorlwytho â gwybodaeth a byddwch yn parhau i ddysgu am eich rôl newydd dros amser – ni fydd disgwyl i chi wybod popeth yn syth, felly byddwch yn garedig gyda chi eich hun a threfnwch y cyfnod hwn mewn modd a fydd yn gwneud iddo weithio i chi!

**Awgrym gwych gan reolwr**

**“Mae hi'n bwysig i chi reoli eich disgwyliadau yn ystod eich misoedd cynnar yn y swydd – gall gymryd hyd at flwyddyn i chi ymsefydlu ac i'r staff ddod i'ch adnabod chi a'r ffordd rydych yn gweithio.”**



## Datblygiad personol a phroffesiynol

Mae dod yn rheolwr yn fan cychwyn ar gyfer siwrnai newydd lle byddwch yn dysgu ac yn meithrin eich sgiliau er mwyn dod yn fedrus yn eich rôl. Fel yn achos sawl rôl arall yn y maes gofal cymdeithasol, bydd angen i chi sicrhau'n barhaus eich bod yn gyfarwydd â'r wybodaeth a'r gwaith ymchwil diweddaraf er mwyn gwneud yn siŵr fod eich ymarfer yn seiliedig ar dystiolaeth, yn arloesol ac yn esgor ar ganlyniadau da.

Fel rheolwr gofal cymdeithasol, rydych yn gyfrifol am sicrhau eich bod yn cynnal ac yn meithrin eich gwybodaeth, eich sgiliau a'ch dealltwriaeth trwy gyfrwng datblygiad proffesiynol parhaus. Mae Adran 6 y *Côd Ymarfer Proffesiynol* yn tynnu sylw at eich cyfrifoldeb i sicrhau eich bod yn addas i ymarfer, ac mae'r [Rheolwr Gofal Cymdeithasol – Canllawiau Ymarfer](#) yn pwysleisio pa mor bwysig yw meddu ar yr wybodaeth ddiweddaraf a mynd ar drywydd cyfleoedd datblygu a all ddiwallu eich anghenion dysgu.

Dylech dreulio amser yn ystyried anghenion eich datblygiad personol a phroffesiynol er mwyn i chi allu rhoi dull strwythuredig a bwriadol ar waith ar gyfer eich datblygu eich hun yn rheolwr. Rydym wedi cyhoeddi [pecyn cymorth datblygiad proffesiynol parhaus ar gyfer rheolwyr a gweithwyr gofal cymdeithasol, y blynyddoedd cynnar a gofal plant](#). Mae hwn yn cynnig arweiniad ar fyfyrion ar eich anghenion dysgu a datblygu a sut gellir eu diwallu yn y ffordd orau.

Er mwyn eich helpu i gynllunio eich datblygiad proffesiynol parhaus, gall y Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol ar gyfer Arwain a Rheoli Gwasanaethau Gofal helpu i feincnodi eich gwybodaeth, eich dealltwriaeth a'ch sgiliau presennol, a phenderfynu beth yw eich anghenion dysgu. Hefyd, ceir ystod o Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol yn ymwneud â darparu gwahanol wasanaethau – er enghraifft, Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol yn ymwneud â Chyffuriau ac Alcohol – ac efallai y byddai'n fuddiol i chi ddarllen y rhain hefyd.

Mae Sgiliau Gofal a Datblygu wedi llunio [Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol, canllaw ar gyfer gofal cymdeithasol, y blynyddoedd cynnar a gofal plant](#). Mae'r adnodd hwn yn cynnig cyngor a chanllawiau manwl yn ymwneud â defnyddio'r Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol.

### Anghenion hyfforddi a dysgu ôl-gofrestru

Rhaid i reolwyr gofal cymdeithasol sydd wedi cofrestru gyda ni gwblhau o leiaf 90 awr neu 15 diwrnod o hyfforddiant a dysgu bob tair blynedd,

Mewn perthynas â'ch hyfforddiant a'ch dysgu ôl-gofrestru (PRTL):

- chi sy'n gyfrifol amdano fel unigolyn cofrestredig
- dylai fod o fudd i'ch datblygiad personol a phroffesiynol fel rhan o ddull wedi'i gynllunio
- dylid ei gofnodi o'r eiliad y cofrestrwch
- dylai ddisgrifio sut mae'r gweithgaredd dysgu wedi llywio eich ymarfer
- dylai wella eich gallu chi a gallu eich tîm i ddarparu gofal a chymorth o'r radd flaenaf, a fydd yn helpu pobl i gyflawni'r pethau sy'n bwysig iddynt.

Dyma enghreifftiau o weithgareddau dysgu a datblygiad proffesiynol:

- cymryd rhan mewn cwrs hyfforddi, cynhadledd neu weithdy
- cymryd rhan mewn fforymau proffesiynol, fel cymunedau ymarfer
- myfyrion ar sefyllfa ymarfer a oedd yn newydd ac yn heriol
- mynd i'r afael â rhaglen astudio achrededig sy'n berthnasol i'ch rôl/maes ymarfer

- darllen erthygl neu adroddiad perthnasol y gallwch ddysgu neu gael dealltwriaeth ar ei sail – er enghraifft, tanysgrifio i gyhoeddiad yn ymwneud â'ch ymarfer, a'i ddarllen, neu gofrestru i gael e-fwletinâu rheolaidd gan wefannau'n ymwneud â gofal cymdeithasol, a'u darllen
- cynllunio ar gyfer gweithgareddau newydd neu wahanol, fel hwyluso hyfforddiant staff, gan fyfyrion ar y gweithgareddau hyn
- cefnogi/cyfrannu at ddatblygu'r gwasanaeth a'r ymarfer, fel datblygu polisiau a gweithdrefnau sefydliadol newydd sy'n seiliedig ar ddulliau 'arferion gorau'

Cewch ragor o wybodaeth am ein gofynion cofrestru ar [Cofrestru | Gofal Cymdeithasol Cymru](#).

## Model arferion da

Dylid integreiddio PRTL yn y gwaith o gynllunio datblygiad personol a phroffesiynol, a dylech drafod hyn, cytuno arno a'i adolygu gyda'ch cyflogwr neu eich rheolwr llinell yn rheolaidd. Dylai eich cyflogwr sicrhau bod digon o gyfleoedd dysgu priodol ar gael i chi, ac nad yw eich ymrwymadau gwaith yn eich rhwystro rhag gwneud defnydd o'r cyfleoedd hyn.

Mae mynd ati'n rheolaidd i gofnodi eich PRTL yn arfer da. Gallwch ychwanegu cofnod ar [GCCarlein](#) unrhyw amser. Bydd pob cofnod yn cael ei gadw yn eich cyfrif GCCarlein. Yr unig rai a fydd yn gallu gweld eich cofnod llawn ar gyfer eich cyfnod cofrestru fydd aelodau ein tîm cofrestru pan fyddwch yn gwneud cais i adnewyddu eich cofrestriad.

Yn ogystal â llenwi eich cofnod PRTL, dylech gadw portffolio o dystiolaeth yn ymwneud â'ch dysgu a'ch datblygiad. Mae gan nifer o sefydliadau eu trefniadau eu hunain i helpu eu staff i reoli eu cofnodion datblygiad proffesiynol parhaus, fel portffolios datblygiad proffesiynol parhaus. Os oes system gofnodi effeithiol ar waith o fewn eich sefydliad, gallwch ddefnyddio honno i storio a diweddarau tystiolaeth yn ymwneud â'ch PRTL.

Dylai'r dystiolaeth yn eich portffolio gynnwys y canlynol:

- tystysgrifau cymhwyso
- tystysgrifau'n ymwneud â chymryd rhan mewn hyfforddiant
- cofnod myfyriol byr o'r gweithgareddau dysgu rydych wedi'u cwblhau, lle disgrifir y deilliannau dysgu a gyflawnwyd gennych a sut mae'r dysgu hwn wedi llywio eich ymarfer proffesiynol.

Ceir templed ar gyfer hyn yn y [Pecyn Cymorth DPP ar gyfer Rheolwyr a Gweithwyr](#).

Dylech sefydlu system a threfn ar gyfer rheoli a chofnodi eich PRTL cyn gynted ag y byddwch wedi cofrestru, oherwydd dim ond ar ôl i ni gael ein bodloni eich bod wedi cwblhau eich PRTL y byddwn yn adnewyddu eich cofrestriad. Os na fyddwch yn bodloni'r meini prawf cofrestru, bydd hyn yn effeithio ar eich cais i adnewyddu eich cofrestriad ac efallai y bydd yn bwrw amheuaeth ar eich addasrwydd i ymarfer.

Cewch ragor o wybodaeth am PRTL ar [ein gwefan](#).

## Enghraifft ymarfer

Ar ôl cofrestru gyda ni, dechreuodd Ceri gofnodi ei PRTL ar ei chyfrif GCCarlein. Roedd hi'n ymwybodol mai crynodeb yn unig o'i PRTL oedd hwn, felly cytunodd gyda'i rheolwr llinell i greu ffeil a fyddai'n cynnwys y canlynol:

- ei chynllun datblygu personol
- ei dogfennau prawf ac arfarnu
- copïau o'i thystysgrifau hyfforddi
- log dysgu myfyriol.

Penderfynwyd y byddai Ceri yn mynd â'r ffeil gyda hi i'w chyfarfodydd un-i-un/cyfarfodydd goruchwyllo gyda'i rheolwr llinell er mwyn sicrhau eu bod yn neilltuo amser i drafod ei datblygiad proffesiynol. Rhoddodd hyn gyfle i Ceri roi gwybod i'w rheolwr llinell am ei gweithgareddau dysgu diweddar a sut maen nhw wedi dylanwadu ar ei hymarfer hi ac ymarfer ei thîm, ac yn ei dro, bydd yn helpu ei rheolwr llinell i gadarnhau ei thystiolaeth PRTL. Trwy roi'r dull hwn ar waith roedd Ceri yn mynd ati'n rheolaidd i ddiweddarau cynnwys ei phortffolio, er mwyn paratoi ar gyfer y cyfarfodydd hyn.

Dyma rai adnoddau i ategu datblygiad proffesiynol parhaus a PRTL:

- [Academi Wales](#) (arweinwyr a rheolwyr sy'n gweithio yng ngwasanaethau'r sector cyhoeddus neu yng ngwasanaethau'r trydydd sector)
- [CASCADE](#): Children's Social Care Research and Development Centre
- [Community Care](#)
- [ExChange Wales](#)
- [Gwella HEIW](#)
- [JRF | Joseph Rowntree Foundation](#)
- [E-fwletinau Gofal Cymdeithasol Cymru | tudalen danysgrifio](#)
- [Hyb Dysgu a Gwybodaeth Deddfwriaeth Gofal Cymdeithasol yng Nghymru | Gofal Cymdeithasol Cymru](#)
- [Y Sefydliad Gofal Cymdeithasol er Rhagoriaeth \(SCIE\)](#)
- [Yr Uned Ymchwil Polisi Cymdeithasol](#)
- [The King's Fund](#)
- [Llywodraeth Cymru | Gwasanaethau Iechyd a Gofal Cymdeithasol](#)
- [Ysgol Ymchwil Gofal Cymdeithasol Cymru](#)

## Goruchwylio, arfarnu a chymorth proffesiynol

Mae goruchwylio ac arfarnu'n hanfodol ar gyfer datblygiad personol a phroffesiynol, ac mae hi'n hollbwysig i'r holl staff sy'n gweithio yn y maes gofal cymdeithasol – yn cynnwys rheolwyr – gael eu cefnogi a'u datblygu trwy gyfrwng proses rheoli perfformiad unigol.

Mae **goruchwylio** yn broses atebol, ddwy ffordd. Mae'n eich cynorthwyo, yn eich cymell ac yn eich galluogi i ddatblygu arferion da, gan roi cyfle i chi wneud y canlynol:

- myfyrio ar eich ymarfer
- cael adborth, arweiniad a chymorth
- nodi meysydd ar gyfer datblygiad personol a phroffesiynol, ac ymateb i'r meysydd hyn.

Mae swyddogaethau rheoli, datblygu a chefnogi yn perthyn i oruchwylio.

**Arfarnu** yw'r fframwaith a ddefnyddir i fynd i'r afael â goruchwylio. Mae'n eich galluogi i gytuno ar amcanion a chynlluniau'n ymwneud â'ch swydd a'ch datblygiad (gyda cherrig milltir). Yna, caiff y rhain eu hadolygu'n rheolaidd trwy gyfrwng y broses oruchwylio<sup>3</sup>.

Mae'r [Rheolwr Gofal Cymdeithasol – Canllawiau Ymarfer](#) yn nodi pa mor bwysig yw gwneud y defnydd gorau posibl o'r cyfleoedd goruchwylio ac arfarnu sydd ar gael er mwyn eich helpu i ddatblygu yn eich rôl broffesiynol. Rydych chi a'ch cyflogwr yn gyfrifol am sicrhau eich bod yn cael eich goruchwylio'n rheolaidd ac yn effeithiol. Dylech gytuno ar eich trefniadau goruchwylio yn ystod trafodaeth gynnar gyda'ch cyflogwr neu eich rheolwr llinell. Mewn rhai achosion, efallai y bydd hi'n fwy priodol i rywun oddi allan i'ch sefydliad fynd i'r afael â swyddogaethau datblygu a chefnogi eich goruchwyliaeth, trwy gyfrwng goruchwyliaeth broffesiynol. Dylid teilwra eich cymorth proffesiynol i ddiwallu eich anghenion chi fel rheolwr newydd ac anghenion eich sefyllfa waith.

## Hyfforddi, mentora a chefnogaeth gan gymheiriaid

Yn aml caiff y geiriau 'hyfforddi' a 'mentora' eu defnyddio i olygu'r un peth, ond mewn gwirionedd maen nhw'n ddulliau gwahanol o wella sgiliau, gwybodaeth neu berfformiad unigolion.

Mae hyfforddi yn canolbwyntio ar feithrin sgiliau penodol neu gyflawni amcanion penodol, ac fel arfer fe'i defnyddir yn y tymor byr. Mae mentora yn berthynas broffesiynol sy'n cynnig amgylchedd diogel a chefnogol lle gallwch fyfyrto ar eich gwaith a dysgu gan rywun sy'n fwy profiadol na chi yn y maes.

Mae mentora yn helpu i wella morâl a chymhelliant, yn ogystal â chryfhau gwytnwch. Fel arfer (ond nid bob amser), nid yw mentoriaid yn rhan o'r un tîm â chi. Mae modd iddynt ddod o'r un sefydliad â chi neu ddod o sefydliad arall. Er na all mentora ddisodli goruchwyliaeth ffurfiol, gall fod yn ddefnyddiol i bobl yn eu misoedd cynnar, neu hyd yn oed eu blynyddoedd cynnar, yn y swydd.

Mae mentora yn arbennig o effeithiol i reolwyr newydd, a hynny oherwydd y newid enfawr yn eu cyfrifoldeb a'u hatebolrwydd proffesiynol. Gall y cyfle i sgwrsio a chael cyngor a chymorth gan rywun sydd wedi bod yn yr un sefyllfa â chi, ac sydd wedi bod trwy'r un profiad dysgu â chi wrth ddod yn rheolwr gofal cymdeithasol, fod yn fuddiol iawn<sup>4</sup>.

Mae bod yn rheolwr yn gallu bod yn brofiad ynysig, oherwydd gall gyfyngu ar eich cyfleoedd i gael

3. *Goruchwylio ac Arfarnu'n Dda* | Gofal Cymdeithasol Cymru

4. Taflen Ffeithiau Hyfforddi a Mentora | Y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD)

cyngor a chymorth. Dylech neilltuo amser i ddatblygu rhwydwaith cefnogaeth gan gymheiriaid. Mae modd darparu cefnogaeth gan gymheiriaid mewn sawl ffordd – yn anffurfiol trwy berthnasoedd gweithio gyda rheolwyr eraill, neu'n fwy ffurfiol trwy gyfrwng fforymau, fel setiau dysgu gweithredol neu gymunedau ymarfer. Fel rhan o'ch rhaglen sefydlu, byddai'n ddefnyddiol dysgu am rwydweithiau yn eich ardal a chymryd rhan mewn rhwydwaith neu ddechrau un eich hun!

## Gofalu amdano eich hun

Pe baech yn chwilio ar y we am wybodaeth ynglŷn â dod yn rheolwr, nid yw'n fawr o syndod y byddech yn dod o hyd i lu o erthyglau'n sôn am oroesi yn y rôl. Gall rheoli fod yn waith cymhleth, heriol a dyrys, felly sut gallwch sicrhau bod modd i chi ofalu am eich llesiant a ffynnu, yn hytrach na goroesi yn unig, yn eich swydd newydd?

### Deallusrwydd a gwytnwch emosiynol

Y gallu i adnabod, deall a rheoli emosiwn mewn ffordd briodol – dyna yw deallusrwydd emosiynol. Mae'n hanfodol wrth greu perthnasoedd rhyngbersonol effeithiol. Hefyd, mae'n agwedd bwysig ar feithrin gwytnwch – sef y gallu i ddod atoch eich hun yn yr amgylchiadau mwyaf heriol a chynnal eich cymhelliant a'ch angerdd yn y swydd. Yn ôl Daniel Goleman, seicolegydd sydd wedi ysgrifennu llyfrau'n ymwneud â deallusrwydd emosiynol:

**“Math gwahanol o ddoethineb yw deallusrwydd emosiynol. Mae'n ymwneud â gwybod beth yw eich teimladau a defnyddio'r teimladau hynny i wneud penderfyniadau da mewn bywyd. Mae a wnelo â'r gallu i reoli hwyliau gofidus yn dda a rheoli mympwyon. Bod yn llawn cymhelliant a pharhau i fod yn obeithiol ac yn optimistaidd pan ddaw troeon anffodus i'ch rhan... Empathi; gwybod yr hyn mae'r bobl o'ch cwmpas yn ei deimlo. Mae'n sgil cymdeithasol – cyd-dynnu'n dda â phobl eraill, rheoli eich emosiynau mewn perthnasoedd a gallu perswadio neu arwain eraill.”<sup>5</sup>**

Mae deallusrwydd emosiynol yn cynnwys y canlynol:

**Hunanymwybyddiaeth** – bod yn ymwybodol o'ch emosiynau, eu deall, a chydabod yr effaith y gallant ei chael arnoch chi ac ar eraill o'ch cwmpas.

**Hunanreolaeth** – y gallu i reoli eich emosiynau fel na fyddant yn cael effaith negyddol ar y sefyllfa neu ar y bobl o'ch cwmpas.

**Ymwybyddiaeth gymdeithasol** – y gallu i ddeall emosiynau pobl eraill a'r effaith y gall yr emosiynau hyn ei chael ar y bobl ac ar ddynnameg y grŵp.

**Rheoli perthnasoedd** – y gallu i drin emosiynau pobl eraill a dylanwadu arnynt trwy ddefnyddio sgiliau rhyngbersonol, empathi a dulliau datrys anghydfod mewn modd effeithiol<sup>6</sup>.

### Pwysigrwydd deallusrwydd emosiynol wrth reoli ymarfer

Beth, yn eich tyb chi, sy'n gwneud rheolwr da? Ydy'r geiriau 'digynnwrf', 'dibetrus', 'hawdd sgwrsio ag ef' a 'gwrandawr gweithredol' yn dod i'r meddwl? Efallai hefyd y meddyliwch am rywun sy'n ymddiddori yn llesiant ei dîm ac sy'n ceisio sicrhau bod amgylchedd gwaith cynhyrchiol yn cael ei greu lle caiff pobl eu hannog a'u cynorthwyo i gyrraedd eu potensial.

Mae'r rhinweddau hyn yn helpu timau i weithio'n effeithiol a byddant yn cymell pobl i weithio hyd eithaf eu gallu er mwyn cyflawni nodau'r sefydliad neu'r gwasanaeth. Bydd meddu ar y gallu i reoli eich emosiynau mewn modd effeithiol, a dehongli ac ymateb i emosiynau pobl eraill, yn eich helpu i wneud y gorau o'ch dylanwad fel rheolwr.

5. John O'Neil, *On emotional intelligence: A conversation with Daniel Goleman*, Educational Leadership: Medi 1996

6. Datblygwyd y model gan D Goleman, R Boyatzis ac A Mckee, 2002

Nid rhywbeth cynhenid mo deallusrwydd emosiynol ac mae modd i chi feithrin eich sgiliau yn y maes hwn. Mae nifer o gyhoeddiadau ac adnoddau ar-lein i'w cael a all eich helpu. I ddechrau, cymerwch gipolwg ar yr adnoddau gwe hyn:

- [Emotional Intelligence – Developing Strong ‘People Skills’ | MindTools.com](#)
- [Emotional Intelligence | SkillsYouNeed](#)

## Deallusrwydd emosiynol ac ymarfer myfyriol

Gall myfyrio eich helpu i wella eich deallusrwydd emosiynol. Bydd yn helpu i wella eich hunanymwybyddiaeth a deall pobl eraill yn well. Mae meddu ar y gallu i werthuso eich ymarfer yn feirniadol, er mwyn pennu camau sydd wedi cael effaith/canlyniad cadarnhaol neu negyddol, yn sgil hollbwysig i reolwyr.

Os hoffech gael mwy o wybodaeth am ddod yn ymarferydd myfyriol, mae'r Sefydliad Ymchwil ac Arloesi mewn Gwasanaethau Cymdeithasol (IRISS) wedi datblygu adnodd yn ymwneud ag [ymarfer myfyriol](#).

**“Ar ôl cymryd camau effeithiol, ewch ati i fyfyrion dawe. Bydd y myfyrio tawel hwn yn esgor ar fwy fyth o gamau effeithiol.” – Peter Drucker**

Pan fyddwch yn brysur, buan iawn y byddwch yn rhoi llai a llai o flaenoriaeth i dreulio amser yn myfyrio. Ond mae'r manteision – yn cynnwys gwella eich sgiliau, eich dulliau ymarfer, eich cymhelliant a'ch gwytnwch – yn golygu ei fod yn rhywbeth na allwch fforddio rhoi'r gorau i'w wneud. Hefyd, dylech wneud yn siŵr fod eich staff yn neilltuo amser i fyfyrion ar eu ymarfer.

## Cael adborth

Trwy gael adborth rheolaidd, bydd modd i chi wella eich hunanymwybyddiaeth, a thyfu a datblygu fel rheolwr. Dylech annog diwylliant lle rhoddir ac y derbynir adborth adeiladol o ansawdd, gan wneud yn siŵr fod eich cydweithwyr ac aelodau eich tîm yn cael cyfle i gyfrannu at eich datblygiad. Mae [How to get feedback when you're the boss](#), sef erthygl yn yr *Harvard Business Review*, yn trafod sut gellir gwneud hyn.

Nid tasg hawdd yw gofyn am adborth ar eich dull rheoli a'ch perfformiad, oherwydd mae rhai pobl yn ei chael hi'n anodd rhoi adborth adeiladol – ac mewn gwirionedd, ni fydd pob agwedd ar yr adborth a gewch yn gadarnhaol! Mae hi'n naturiol i chi deimlo'n amddiffynol, yn flin neu'n bryderus pan gewch adborth anffafriol. Mewn amgylchiadau o'r fath, mae deallusrwydd emosiynol yn hanfodol. Rhaid i chi fod yn ymwybodol o'ch emosiynau a gallu eu rheoli, felly hyd yn oed pe bai'r adborth yn ennyn ymateb emosiynol, bydd modd i chi ei reoli<sup>7</sup>.

Gall myfyrio eich helpu wrth ymateb i adborth. Gall roi cyfle i chi feddwl pa mor ddilys yw'r sylwadau, beth ydych wedi'i ddysgu yn eu sgil a sut byddwch yn gweithredu ar eu sail. Er mwyn gwneud yn siŵr y bydd modd i chi fanteisio i'r eithaf ar yr adborth, bydd yn rhaid i chi ei arfarnu'n onest – dylech sicrhau eich bod yn cadw popeth mewn persbectif a'ch bod ystyried adborth negyddol fel cyfle i'ch gwella eich hun a'ch ymarfer.

Ymhellach, bydd goruchwyliaeth, mentora, a siarad gyda chydweithwyr y gellir ymddiried ynddynt, yn rhoi cyfle i chi ddadansoddi'r adborth a chael cymorth i'w ddefnyddio mewn ffordd gadarnhaol.

7. [Giving and receiving feedback | SkillsYouNeed](#)



## Rheoli straen

Mae straen yn rhan o fywyd bob dydd ac nid yw'n beth drwg ynddo'i hun, oherwydd ar y lefel iawn gall pwysau eich ysgogi a'ch cymell. Ond pan fydd straen yn eich llethu a phan deimlwch na allwch ymdopi, gall effeithio ar sut ydych yn teimlo, yn meddwl ac yn ymddwyn. Ac yn y tymor hir, gall effeithio ar eich llesiant corfforol, meddyliol ac emosiynol. Mae hi'n bwysig i chi fod yn ymwybodol o lefel eich straen a sylwi cyn gynted â phosibl pan fydd straen yn dechrau effeithio'n negyddol arnoch, fel y gallwch gymryd camau rhagataliol pe bai angen.

I gael gwybodaeth am reoli straen, cymerwch gipolwg ar yr adnoddau gwe hyn:

- [How to manage stress | Mind](#)
- [Stress management | MindTools.com](#)

I gael gwybodaeth am gyfrifoldebau cyflogwyr a rheolwyr mewn perthynas â straen cysylltiedig â gwaith, gall yr adnoddau hyn helpu:

- [Stress | Acas](#)
- [Stress in the workplace | Y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu](#)
- [Work-related stress | Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch](#)

## Rheoli amser

Mae rheoli eich amser mewn modd effeithiol yn hanfodol ar gyfer delio â straen a gwneud gwell defnydd o'r amser sydd gennych. Mae rheoli amser yn sgil y bydd yn rhaid i chi roi sylw iddo fel rheolwr newydd, er mwyn gwneud yn siŵr y byddwch yn ymateb yn effeithiol i flaenoriaethau anghyson, terfynau amser a heriau o ddydd i ddydd. Mae hyn yn arbennig o bwysig i chi fel rheolwr gofal cymdeithasol lle bydd angen i chi gydbwyso'r angen i fod yn weladwy bresennol yn eich gwasanaeth ar y naill law a chael digon o amser i gwblhau eich gweithgareddau swyddfa ar y llaw arall. Byddai'n fuddiol i chi fynd ati'n gynnar yn eich gyrfa reoli i sefydlu arferion da mewn perthynas â rheoli amser, oherwydd bydd hyn yn golygu eich bod yn gweithio'n ddoethach yn hytrach nag yn galetach!

Yr elfen allweddol sy'n perthyn i reoli amser yw cynllunio – trefnu eich tasgau yn nhrefn eu blaenoriaeth ynghyd â'r amser a gymerir i'w gwneud. Hefyd, mae hi'n bwysig meddwl am y tasgau y gallwch eu dirprwyo – does dim angen i chi wneud popeth eich hun. Meddyliwch am set sgiliau aelodau eich tîm ac ewch ati i annog eu datblygiad trwy ddirprwyo tasgau iddynt. Mae'r [Rheolwr Gofal Cymdeithasol – Canllawiau Ymarfer](#) yn cynnwys pwyntiau defnyddiol i'w hystyried wrth ddirprwyo tasgau. A chofiwch, chi sy'n dal i fod yn gyfrifol am yr holl waith a ddirprwywch i bobl eraill (*Côd Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol – Adran 6*).

Gallwch ddod o hyd i amrywiaeth o adnoddau ar-lein ar gyfer datblygu strategaethau rheoli amser, er enghraifft:

- [Time management | MindTools.com](#)
- [Time management techniques and systems | Businessballs.com](#)

Chwiliwch am y dulliau a fydd yn gweithio i chi a'ch gwasanaeth.



## Adran 2 – Arwain a rheoli tîm

Eich staff yw eich ased pennaf, ac maen nhw'n hanfodol ar gyfer darparu gwasanaethau o'r radd flaenaf sy'n rhoi pobl wrth galon a chraidd eu gofal a'u cymorth. Fel rheolwr, rhan hanfodol o'ch rôl yw rheoli, arwain a chefnogi eich tîm.

### Sut fath o reolwr ydych chi eisiau bod?

Meddyliwch am eich profiad eich hun o gael eich rheoli – o blith y rhinweddau a oedd yn perthyn i'ch rheolwr, pa rai a helpodd i'ch datblygu chi a'ch ymarfer?

## Bod yn rheolwr tosturiol a gaiff ei ysgogi gan 'werthoedd' ac sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau

Dylai'r gwerthoedd a'r egwyddorion a nodir yn y [Côd Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol](#) fod yn sail i'ch dull fel rheolwr. Chi yw'r prif fodel rôl ar gyfer eich staff – bydd eu hymarfer nhw'n cael ei siapio a'i ddiffinio gan yr esiampl a osodir gennych chi. Dylech sicrhau bod y ffordd rydych yn gweithio ac yn ymddwyn yn:

- ategu hawliau pobl
- gwella llesiant
- cefnogi ac yn grymuso pobl i gyflawni'r canlyniadau y dymunant eu cyflawni yn eu bywydau.

Mae *Strategaeth Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol (drafft) 2019* yn nodi gweledigaeth lle bydd pawb yn y maes iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru yn rhoi arweinyddiaeth dosturiol a chyfunol ar waith erbyn 2030. Mae arweinyddiaeth dosturiol yn cynnig fframwaith seiliedig ar dystiolaeth a all helpu i sicrhau y bydd y staff yn cael eu cynnwys a'u grymuso, ac o ganlyniad y byddant yn darparu gofal a chymorth tosturiol ac o'r radd flaenaf i'n cymunedau – gofal a chymorth a fydd yn gwella'n barhaus.

Mae *Egwyddorion Arweinyddiaeth Dosturiol ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol yng Nghymru* (drafft, 2020) yn nodi'r pedwar prif ymddygiad a welir ymhlith arweinwyr tosturiol:

- **rhoi sylw** – treulio amser gyda'ch staff ac ymddiddori yn yr hyn sydd ganddynt i'w ddweud
- **deall** – neilltuo amser i wrando go iawn, fel y gallwch ddeall yr heriau a wynebier gan eich staff yn eu gwaith
- **dangos empathi** – teimlo'r straen, y boen, y pryder a'r rhwystredigaeth mae eich staff yn eu teimlo heb gael eich llethu gan y teimladau hynny, oherwydd bydd hyn yn eich cymell fwyfwy i helpu eich staff
- **helpu** – helpu eich staff i gyflawni eu nodau trwy gael gwared â rhwystrau neu trwy ddarparu'r adnoddau a'r cymorth mae arnynt eu hangen i gynnig gofal o'r radd flaenaf.

Mae [Un Gwasanaeth Cyhoeddus Cymru](#) yn nodi sut dylai pobl sy'n gweithio yn y gwasanaethau cyhoeddus ymddwyn a gweithio gyda'i gilydd er budd pobl Cymru. Mae'r gwerthoedd a'r ymddygiadau a ddisgrifir yn ddefnyddiol pa un a ydych yn gweithio yn y sector cyhoeddus, yn y sector preifat neu yn y trydydd sector.

Mae adnodd yr Academi Sgiliau Cenedlaethol ar gyfer Gofal Cymdeithasol – sef [Leadership starts with me](#)<sup>8</sup> – yn tynnu sylw at y gwerthoedd sy'n esgor ar arweinyddiaeth ystyrlon a dilys yn y maes gofal cymdeithasol. Mae'r gwerthoedd hyn yn cynnwys:

- **uniondeb** – ymddwyn mewn modd agored, gonest a moesegol, a hybu perthnasoedd proffesiynol cryf sy'n seiliedig ar ymddiriedaeth
- **parch** – annog cyd-barch, ynghyd â hunan-barch a hyder personol
- **tosturi** – bod yn fawr eich gofal a gwerthfawrogi pawb
- **cefnogaeth** – canmol ymdrechion, hybu cydraddoldeb a dathlu llwyddiannau
- **twf** – cynnig cyfle i bobl ddatblygu ac ysbrydoli cyflawniad personol.

Gallwch sicrhau y bydd y gwerthoedd hyn yn cael eu hymwreiddio yn eich gwaith trwy fabwysiadu'r dulliau hyn:

### Cydgynhyrchu

Mae cydgynhyrchu yn un o egwyddorion [Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant \(Cymru\) 2014](#), ac mae'n golygu bod yn rhaid i chi weithio mewn ffordd a fydd yn rhoi pobl wrth galon a chraidd eu gofal a'u cymorth a'r modd y cynllunnir y gofal a'r cymorth yma. Mae'n golygu gweithio gyda phobl a'u teuluoedd, eu cyfeillion a'u gofalwyr er mwyn i'r gofal a'r cymorth fod y gorau y gallant fod, wedi'u seilio ar yr hyn sy'n bwysig iddyn nhw.

Caiff cydgynhyrchu ei seilio ar y ddealltwriaeth fod pawb yn meddu ar sgiliau, doniau a galluoedd y gellir eu defnyddio i sicrhau bod gwasanaethau'n addas i'r diben a'u bod wedi'u seilio ar yr hyn sy'n bwysig i'r bobl a wna ddefnydd ohonynt. Mae cydgynhyrchu yn fwy na gofyn i bobl sut gellir gwella gwasanaethau – mae'n golygu mynd ati i sicrhau bod gan y bobl hyn rôl weithredol a chyfartal yn y dasg o ddatblygu gwasanaethau.

I gael rhagor o wybodaeth am gydgynhyrchu, cymerwch gipolwg ar yr adnoddau sydd ar gael yn [Rhwydwaith Cydgynhyrchu Cymru](#) a [SCIE](#).

### Gofal a chymorth seiliedig ar ganlyniadau

Mae canlyniadau personol yn disgrifio'r hyn mae unigolyn yn dymuno'i gyflawni. Nodau realistig y gall yr unigolyn sy'n derbyn gofal a chymorth, a'i weithiwr gofal neu ei ofalwr, weithio tuag atynt. Fel arfer, mae a wnelo canlyniadau personol â chefnogi llesiant yr unigolyn. Maen nhw'n ymwneud â'r pethau sy'n bwysig i'r unigolyn a gaiff ofal a chymorth.

Dyma rai enghreifftiau o ganlyniadau personol:

- “Rydw i eisiau cyrraedd yr ysgol ar amser, yr un fath â'r plant eraill, a chael gwisg ysgol lân”
- “Gallu mynd yn ôl adref, magu hyder a byw ar fy mhen fy hun fel o'r blaen”
- “Rydw i eisiau gweld fy mrawd, siarad gydag ef a threulio amser gydag ef, gan wneud yn siŵr na fyddwn ni'n colli cysylltiad gan nad ydyn ni'n byw gyda'n gilydd mwyach”
- “Rydw i eisiau mynd i ddosbarthiadau nofio, ond rydw i angen gwybod y bydd fy ngŵr yn iawn ac y bydd rhywun wrth law pan fydda i ddim o gwmpas.”

8. Yr Academi Sgiliau Cenedlaethol ar gyfer Gofal Cymdeithasol, 2013, *Leadership starts with me – the why, what and how of leadership in adult social care*

Yn ôl [Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant \(Cymru\) 2014](#), rhaid i gynlluniau gofal a chymorth gynnwys canlyniadau personol yr unigolyn sy'n cael gofal a chymorth. Fel rheolwr, rhaid i chi ganolbwyntio ar lesiant pobl a rhoi'r bobl hyn wrth galon a chraidd y gwaith o gynllunio'u gofal a'u cymorth. Chi sy'n gyfrifol am sicrhau y bydd eich tîm yn rhoi dull seiliedig ar ganlyniadau ar waith.

Mae'r [fframwaith canlyniadau cenedlaethol](#) yn cynnig sylfaen ar gyfer deall y canlyniadau sy'n bwysig i lesiant pobl. Mae'n:

- disgrifio'r canlyniadau lesiant y dylai pobl sydd angen gofal a chymorth, a'u gofalwyr, eu disgwyl er mwyn iddynt allu byw bywydau gwerth chweil
- cynnig ffocws i wasanaethau ar gyfer gweithio gyda phobl, er mwyn deall beth sy'n bwysig iddynt
- darparu dull cyson ar gyfer monitro a yw'r gwasanaethau gofal a chymorth yn gwella canlyniadau lesiant i bobl Cymru.

I gael rhagor o wybodaeth am ymarfer sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau, edrychwch ar ein [tudalennau gwe canlyniadau personol](#).

## Ymrwymiad i arloesi a gwella

Rhaid i wasanaethau addasu'n gyson i ddisgwyliadau ac anghenion newidiol y cyhoedd. Hefyd, gofynnir i sefydliadau wneud 'mwy gyda llai', ac er mwyn gallu ymestyn adnoddau rhaid meddwl yn greadigol a bod yn barod i roi cynnig ar ffyrdd newydd o weithio.

Mae arweinyddiaeth arloesol yn annog pobl i rannu syniadau a chreu amgylchedd lle bydd y staff, y bobl sy'n derbyn gofal a chymorth, a'r gofalwyr yn gweithio mewn partneriaeth ac yn cyfrannu at ddatblygu a gwella'r gwasanaethau. Mae'r dulliau hyn angen:

- parodrwydd i fod yn agored
- parodrwydd i ddysgu gan eraill
- hyblygrwydd.

Mae'r rhinweddau hyn yn nodweddiadol o sefydliad sy'n dysgu, a dylech eu meithrin o fewn eich tîm.

I gael rhagor o wybodaeth am annog arloesi, edrychwch ar [IRISS](#).

## Gweithio ar y cyd

Mae rhoi dull partneriaeth, amlasiantaethol ar waith mewn perthynas â chyflawni canlyniadau personol pobl sydd angen gofal a chymorth yn rhywbeth eithriadol o fuddiol. Mae perthnasoedd gweithio cryf rhwng gwasanaethau'r sector cyhoeddus, y sector preifat a'r trydydd sector yn helpu i sicrhau y rhoddir gofal a chymorth di-dor a chydlynol, sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau, yn y lle iawn, ar yr adeg iawn a chan y person iawn.

Fel rheolwr newydd, dylech dreulio amser yn sefydlu ac yn annog cydweithio gyda'ch partneriaid perthnasol. Dylai eich cyfnod sefydlu roi cyfle i chi drafod a meithrin cysylltiadau gyda gwasanaethau neu brosiectau eraill yn eich ardal – gwasanaethau a phrosiectau a all gyfrannu at lesiant y bobl sy'n defnyddio eich gwasanaethau, fel gwasanaethau dysgu cymunedol, celf neu hamdden.

Bydd modd i [Arwain a rheoli gwaith gyda rhwydweithiau, cymunedau a gweithwyr proffesiynol a sefydliadau eraill ar gyfer darparu gwasanaethu gofal](#) (SCDLMCD1) gan y Safonau Galwedigaethol

Cenedlaethol ar gyfer Arwain a Rheoli Gwasanaethau Gofal eich helpu i ddatblygu eich dull cydweithio.

### **Cydbwysu risg a chyfrifoldeb**

Mae'r [Rheolwr Gofal Cymdeithasol – Canllawiau Ymarfer](#) yn nodi pa mor bwysig yw hi i reolwyr annog diwylliant a fydd yn cefnogi hawl yr unigolyn i gymryd risg, wedi'i chydbwysu yn erbyn y tebygolrwydd y bydd niwed yn dod i'w ran. Dylid cefnogi pobl i wneud penderfyniadau ynglŷn â'r risgiau sy'n effeithio arnynt, yn unol â'u gallu.

Fel rheolwr, rhaid i chi gydbwysu dull cadarnhaol o ymdrin â risg gyda'ch cyfrifoldeb 'dyletswydd gofal', ac mae canfod y cydbwysedd hwn yn hanfodol os ydych am sicrhau y bydd pobl wrth galon a chraidd y gwaith o gynllunio'u gofal a'u cymorth. Mae ein hadnodd, [Risg Cadarnhaol a Phenderfynu ar y Cyd](#), yn trafod dull sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau ar gyfer cydbwysu risgiau, hawliau a chyfrifoldebau mewn perthynas â phobl sy'n defnyddio gwasanaethau gofal a chymorth. Ymhellach, mae [The Social Care Manager's Handbook](#), a gyhoeddwyd gan Sgiliau Gofal ar gyfer rheolwyr cofrestredig yn Lloegr, yn rhoi braslun defnyddiol o'r egwyddorion sydd ynghlwm wrth weithio'n gadarnhaol gyda risg (*adran 8.5*).

Hefyd, mae'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch wedi llunio canllawiau sy'n dwyn y teitl [Sensible risk assessment in care settings](#) er mwyn cynorthwyo â'r gwaith o wneud penderfyniadau cytbwys.

**“Arweinwyr yw pobl sy'n gwneud y pethau iawn; rheolwyr yw pobl sy'n gwneud pethau'n iawn.”**  
– Warren G Bennis

## Dod yn rheolwr effeithiol sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau

Er mwyn datblygu'n rheolwr effeithiol, rhaid i chi feddu ar sgiliau arwain a rheoli. Yn aml, caiff y termau hyn eu defnyddio i olygu'r un peth, ond mae eu ffocws yn wahanol. Mae arweinwyr yn creu gweledigaeth a chynllun ar gyfer datblygu eu sefydliad neu eu gwasanaeth, ac yna maen nhw'n cyfleu'r weledigaeth neu'r cynllun mewn modd effeithiol er mwyn i bobl eraill ymrwymo iddynt. Mae rheolwyr yn gwneud yn siŵr fod y weledigaeth yn cael ei gwireddu'n llwyddiannus. Er mwyn bod yn wirioneddol effeithiol fel rheolwr, rhaid i chi fynd i'r afael â'r ddwy rôl a'r ddwy swyddogaeth.

Yn ôl y Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol ar gyfer Arwain a Rheoli Gwasanaethau Gofal, mae rheoli yn cynnwys: **“y gallu i bennu'r cyfeiriad gweithredol a threfnu i redeg y gwasanaeth yn effeithiol er mwyn diwallu anghenion cyffredinol y gwasanaeth, yn cynnwys anghenion moesegol, deddfwriaethol, rheoleiddiol a sefydliadol. Bydd rheolwyr effeithiol yn hwyluso ac yn trefnu adnoddau er mwyn gwneud y gorau o berfformiad pobl eraill, gan ganiatáu iddynt fynd i'r afael â thasgau a chyflawni nodau mewn modd effeithlon ac effeithiol. Maen nhw'n cynnig eglurder ac atebolrwydd sy'n galluogi timau i gyflawni eu hamcanion”<sup>9</sup>.**

Dyma rai o'r rhinweddau a'r sgiliau sydd eu hangen i arwain a rheoli tîm:

### Rhinweddau

- Angerdd
- Brwdfrydedd
- Uniondeb
- Creadigrwydd
- Amlochredd
- Ymrwymiad
- Y gallu i fod yn agored
- Gonestrwydd
- Tosturi

### Sgiliau

- Sgiliau cyfathrebu a sgiliau rhyngpersonol
- Sgiliau trefnu a chynllunio
- Sgiliau rheoli gwrthdaro
- Eich datblygu eich hun ac eraill

Mae modd dysgu a datblygu'r sgiliau hyn. Ar yr adeg hon yn eich gyrfa, byddai'n ddefnyddiol i chi fyfyrio ar eich set sgiliau a'r meysydd y gall fod angen i chi eu datblygu er mwyn dod yn rheolwr effeithiol o'r radd flaenaf.

Er mwyn eich helpu i werthuso a datblygu eich sgiliau rheoli, cymerwch gipolwg ar yr adnodd canlynol:

- [How Good Are Your Management Skills? | MindTools.com](https://www.mindtools.com/pages/newbystrm/HowGoodAreYourManagementSkills.aspx)

<sup>9</sup>. Y Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol ar gyfer Rheoli Gwasanaethau Gofal: *Rheoli a datblygu eich hun a'ch gweithlu mewn gwasanaethau gofal* (SCDLMCA1)

## Rôl rheolwyr wrth weithio'n effeithiol mewn tîm

Fel rheolwr, mae gennych rôl bwysig o ran creu amgylchedd gwaith sy'n hyrwyddo perthnasoedd gweithio proffesiynol rhwng eich staff – perthnasoedd sy'n seiliedig ar ymddiriedaeth a chyd-barch.

### Cyfrifoldebau rheolwyr mewn perthynas â'r Côt Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol

Mae Adran 7 y Côt Ymarfer Proffesiynol yn nodi eich cyfrifoldebau dros sicrhau bod ymddygiad ac ymarfer eich staff yn cyd-fynd â'r Côt, yn ogystal â sicrhau bod eich gweithgaredd gwaith yn bodloni'r safonau. Gallwch ddod o hyd i set o adnoddau'n ymwneud â'r Côt [yma](#).

Sut gallwch feithrin a datblygu perthnasoedd gweithio cadarnhaol?

- ewch ati i drin pobl fel unigolion, ond rhowch ddull teg a diduedd ar waith
- byddwch yn hygyrch, gwrandewch ar aelodau eich tîm a chyfathrebwch yn rheolaidd gyda nhw
- byddwch yn fodel rôl – peidiwch â disgwyl i bobl eraill wneud yr hyn na fydddech yn ei wneud eich hun
- ceisiwch ddarganfod beth yw diddordebau arbennig eich staff ac adeiladwch ar eu cryfderau
- byddwch yn rhagweithiol – ymyrrwch yn gynnar er mwyn ymdrin â phroblemau, pryderon neu gwynion
- neilltuwch amser ar gyfer cynnal cyfarfodydd anffurfiol a gweithgareddau meithrin tîm, er enghraifft dathlu penblwyddi staff a chyflawniadau arbennig o fath arall<sup>10</sup>.

Efallai y bydd rheolwyr sydd wedi cael dyrchafiad mewn sefydliad yn ei chael hi'n anodd creu perthynas weithio newydd a gwahanol gyda'u cymheiriaid. Mae [How to Manage Your Former Peers](#), sef erthygl ddefnyddiol yn yr *Harvard Business Review*, yn trafod sut gallwch symud yn llwyddiannus o fod yn gydweithiwr i fod yn rheolwr.

Dyma rywfaint mwy o adnoddau i'ch cynorthwyo i reoli eich tîm yn llwyddiannus:

- [Team Management | MindTools.com](#)
- [People Management | SCIE](#)
- [Gwybodaeth am ymarfer da yn y gwaith | Acas](#)
- [Gwybodaeth am hawliau a chyfrifoldebau yn y gwaith | Acas](#)
- [Y diweddaraf am gyfraith cyflogaeth | Acas](#)

## Rheoli pobl

Mae hi'n syndod pa mor sydyn y bydd polisïau a gweithdrefnau'n dyddio. Un dasg bwysig y bydd yn rhaid i chi ei chyflawni'n gynnar yw sicrhau bod eich polisïau cysylltiadau gweithwyr yn gyfredol a bod ymarfer eich tîm yn cyd-fynd â'r polisïau hynny. Mae Acas wedi datblygu adnodd ar-lein – sef Model Workplace – er mwyn helpu sefydliadau i wirio bod y polisïau rheoli pobl priodol ar waith ganddynt.

Bydd [Model Workplace Acas](#) yn:

- eich helpu i asesu pa mor effeithiol yw'r arfer o reoli pobl yn eich sefydliad
- cynnig canllawiau ymarferol ar greu a chynnal cysylltiadau cyflogaeth da
- eich cysylltu ag adnoddau defnyddiol ychwanegol.

10. Erthygl ar-lein gan D Brown, *How to build positive relationships among your team members* | Demand Media

Ar ryw adeg neu'i gilydd wrth reoli pobl, bydd yn rhaid i chi ddelio'n effeithlon ac yn effeithiol ag ymddygiad neu berfformiad anfoddhaol. Wrth ddelio â gwrthdaro neu berfformiad gwael yn y gweithle, weithiau gall ymyrryd yn gynnar ac mewn modd anffurfiol rwystro'r mater rhag troi'n broblem fawr. Efallai y bydd rhai achosion angen ymateb mwy ffurfiol.

Mae hi'n bwysig i chi fod yn gyfarwydd â gofynion cyfreithiol a rheoleiddiol, a dilyn polisiau a gweithdrefnau eich sefydliad. Os byddwch yn ansicr sut i ddelio â sefyllfa, peidiwch â bod ofn gofyn am gyngor a chymorth gan eich tîm adnoddau dynol. Hefyd, efallai y bydd yr adnoddau canlynol yn ddefnyddiol:

- [Challenging conversations and how to manage them | Acas](#)
- [Dealing with poor performance | MindTools.com](#)
- [Gwybodaeth am reoli gwrthdaro yn y gwaith | Acas](#)
- Y Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol ar gyfer Arwain a Rheoli Gwasanaethau Gofal – [Rheoli ymddygiad a pherfformiad gweithwyr mewn gwasanaethau gofal \(SCDLMCE10\)](#)



## Datblygu eich tîm – gwireddu’r potensial

Fel rheolwr, dylech annog diwylliant o welliant parhaus lle caiff y staff eu cymell a’u herio i ddarparu gofal a chymorth rhagorol sy’n canolbwyntio ar ganlyniadau. Os ydych am i’ch staff berfformio ar eu gorau, rhaid i chi eu cefnogi a’u datblygu. Ac os ydych eisiau darparu gwasanaeth o’r radd flaenaf sy’n rhoi pobl wrth galon a chraidd eu gofal a’u cymorth, rhaid i chi wneud yn siŵr fod eich tîm yn meddu ar yr wybodaeth, y sgiliau a’r priodoleddau iawn, a bod y systemau a’r prosesau iawn ar waith i’w cefnogi.

### Recriwtio a dethol

Mae’r [Rheolwr Gofal Cymdeithasol – Canllawiau Ymarfer](#) yn nodi pam mae hi mor bwysig cael prosesau cynhwysfawr, cadarn a diogel. Bydd angen i chi wneud yn siŵr eich bod yn cyflogi pobl a fydd yn ased i’ch tîm, sef pobl a chanddynt werthoedd cadarn, sgiliau rhyngpersonol da a dymuniad i ddysgu a datblygu. Mae [Ymwneud yn weithredol â dethol a recriwtio gweithwyr yn ddiogel a’u cadw mewn gwasanaethau gofal \(SCDLMCA3\)](#) gan y Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol ar gyfer Arwain a Rheoli Gwasanaethau Gofal yn nodi’r hyn sy’n ofynnol i chi ei wneud er mwyn sicrhau eich bod yn recriwtio ac yn dethol staff mewn modd diogel. Dylech gyfeirio at y canllawiau hyn pan fyddwch yn adolygu ac yn datblygu eich prosesau recriwtio a dethol.

Adnodd ar-lein ar gyfer cyflogwyr a darpar weithwyr yw [Gofalwn Cymru](#), a gellir ei ddefnyddio fel rhan o’ch adnoddau recriwtio – gall eich cyflogwr gofrestru ar y safle. Hefyd, mae yna adnodd rhad ac am ddim o’r enw [Gofal yn Galw](#) a all helpu pobl i ddarganfod sut brofiad yw gweithio yn y sector a phrofi a ydynt yn addas – efallai y dymunwch ddefnyddio’r adnodd hwn hefyd fel rhan o’ch proses recriwtio a dethol.

### Awgrymiadau ardderchog ar gyfer defnyddio ‘Gofal yn Galw’ wrth recriwtio a dethol

1. Ymgynffwrdd â’r adnodd ac edrychwch beth sydd gan y safle i’w gynnig.
2. Gofynnwch i’r ymgeiswyr gwblhau’r her er mwyn iddynt allu cadarnhau a ydynt yn deall yn iawn sut brofiad fyddai gweithio yn y sector a pha mor addas ydynt.
3. Anogwch yr ymgeiswyr i ddod â’u proffil ‘Gofal yn Galw’ gyda nhw i’w cyfweiliad, fel y bydd modd i chi ei ddefnyddio fel canolbwynt trafodaeth.

*Neu efallai yr hoffech wneud y canlynol:*

4. Cynnwys ‘Gofal yn Galw’ yn eich proses ddethol trwy ofyn i’r ymgeiswyr sydd ar y rhestr fer gwblhau’r her cyn iddynt ddod i’r cyfweiliad, neu fe allech sicrhau bod yr her ar gael iddynt i’w chwblhau ar y diwrnod.

*Sylwer: nid yw’r wefan yn storio data am berfformiad unigolion na’i defnyddwyr.*

### Sefydlu

Sefydlu yw’r profiad dysgu cyntaf ar gyfer aelod newydd o staff, a byddwch eisiau sicrhau eich bod yn taro deuddeg yn hyn o beth. Bydd ansawdd y broses sefydlu yn cael effaith uniongyrchol ar safonau ymarfer ac ar gymhelliant ac ymrwymiad y gweithiwr, a gall effeithio ar ba un a fydd y gweithiwr yn aros yn eich sefydliad. Bydd buddsoddi mewn proses sefydlu drefnus a chefnogol yn talu ar ei ganfed yn y tymor hir.

Rydym wedi datblygu amrywiaeth o adnoddau i’ch cynorthwyo i ddarparu rhaglen sefydlu o’r radd flaenaf. Dylech ddefnyddio [Fframwaith Sefydlu Cymru Gyfan](#) fel sail i gyflwyno gweithiwr gofal cymdeithasol newydd i’w swydd.



## Datblygu'r gweithlu

Elfen hanfodol o'ch rôl yw cefnogi datblygiad proffesiynol eich staff a chynllunio ar gyfer hynny. Mae hi'n bwysig i bawb yn eich sefydliad drysori'r arfer o ddysgu a'i weld fel ffordd o ddatblygu'n weithwyr cymwys, proffesiynol. Bydd hyn yn rhoi hyder i'r bobl sy'n defnyddio'r gwasanaethau bod y rhai sy'n darparu eu gofal a'u cymorth yn meddu ar hyfforddiant a sgiliau addas.

Mae [Rheoli a datblygu eich hun a'ch gweithlu mewn gwasanaethau gofal \(SCDLMCA1\)](#) gan y Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol ar gyfer Arwain a Rheoli Gwasanaethau Gofal, a hefyd [Y Rheolwr Cymdeithasol – Canllawiau Ymarfer](#), yn nodi'r hyn mae'n rhaid i chi ysgwyddo cyfrifoldeb drosto mewn perthynas â'ch datblygiad proffesiynol parhaus eich hun a datblygiad proffesiynol parhaus pobl eraill. Dangosir beth yw'r cysylltiad rhwng datblygu'r gweithlu, rheoli perfformiad ac ansawdd y gwasanaeth.

Mae'r tabl hwn yn dangos pa adnoddau a gweithgareddau datblygu'r gweithlu sydd ar gael (ynghyd â'r [Rheolwr Gofal Cymdeithasol – Canllawiau Ymarfer](#)) – dyma adnoddau a all eich helpu i ddiwallu anghenion dysgu a datblygu eich tîm a'ch staff er mwyn cefnogi ymarfer diogel ac effeithiol.

Gweithgaredd datblygu'r gweithlu	Adnoddau	Dull arfer gorau
1. Cynllunio datblygiad personol, monitro a chofnodi dysgu a datblygu	<a href="#">Pecyn Cymorth Datblygiad Proffesiynol Parhaus ar gyfer Gofal Cymdeithasol, y Blynnyddoedd Cynnar a Gofal Plant</a>	Mae system cofnodi datblygiad proffesiynol parhaus yn cefnogi dull unigol o ddysgu a datblygu, ac yn helpu'r staff i gymryd perchnogaeth ar eu datblygiad personol a phroffesiynol.
2. Goruchwylio ac arfarnu	<a href="#">Goruchwylio ac Arfarnu'n Dda</a>  <a href="#">Performance Management   CIPD</a>  <a href="#">Performance Management   Acas</a>  <a href="#">Giving Feedback   MindTools.com</a>	Mae goruchwylio yn rhoi cyfle i fyfyrion ar ymarfer, meddwl am y cynnydd a wnaed ar sail nodau penodol, a phennu meysydd pellach i'w datblygu.  Mae hefyd yn gyfle i archwilio'r dysgu mae'r staff wedi mynd i'r afael ag ef, ynghyd â thrafod eu dealltwriaeth a sut gellir rhoi'r dysgu ar waith yn ymarferol.  Mae goruchwylio yn elfen bwysig yn y gwaith o reoli perfformiad unigolion, a dylid mynd i'r afael ag ef yn rheolaidd. Dylai gysylltu â'r gwaith o gynllunio datblygiad proffesiynol parhaus a phrosesau arfarnu.
3. Cyfarfodydd tîm	<a href="#">Gwybodaeth am sut i gynnal cyfarfodydd   Businessballs.com</a>  <a href="#">Planning and Structuring Effective Meetings   SkillsYouNeed</a>	Mae cyfarfodydd tîm yn bwysig o ran annog yr arfer o weithio mewn tîm, rhannu gwybodaeth a meithrin ymarfer. Er mwyn cynnal cyfarfodydd tîm effeithiol, dylid eu cynllunio'n dda, dylent fod yn llawn gwybodaeth a dylent fod yn gynhwysol er mwyn annog pawb i gymryd rhan ynddynt.

Gweithgaredd datblygu'r gweithlu	Adnoddau	Dull arfer gorau
4. Hyfforddi a dysgu	<p><a href="#">Identifying learning and development needs   CIPD</a></p> <p>Rhaglen Datblygu'r Gweithlu: Gofal Cymdeithasol Cymru (adnoddau Partneriaethau Rhanbarthol)</p>	<p>Mae mynd ati'n flynyddol i ddadansoddi hyfforddiant a dysgu yn ategu dull strwythuredig o ddatblygu'r staff. Dylai cynlluniau busnes ac arfarniadau staff eich sefydliad gyfrannu at eich dadansoddiad o anghenion dysgu a datblygu eich tîm, a dylent fod yn sail i'ch strategaeth flynyddol ar gyfer datblygu'r gweithlu.</p> <p>Grant sy'n helpu Partneriaethau Rhanbarthol Gofal Cymdeithasol Cymru i ddarparu hyfforddiant a chyfleoedd dysgu i'r gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru – dyna yw Rhaglen Datblygu'r Gweithlu: Gofal Cymdeithasol Cymru. Bydd gan bob partneriaeth ranbarthol restrau/calendrau dysgu y gallwch gael mynediad atynt.</p>
5. Comisiynu darparwyr dysgu	<p><a href="#">Pecyn Cymorth Dysgu ar gyfer Cyflogwyr – Sut i bennu arferion gorau'n ymwneud â dysgu ag asesu: canllawiau ar gyfer cyflogwyr a rheolwyr</a></p>	<p>Mae hi'n hollbwysig i chi sicrhau bod eich staff yn meddu ar yr hyfforddiant a'r dysgu priodol, a phan fyddwch yn comisiynu dysgu rhaid i chi nodi eich anghenion a'ch disgwyliadau'n glir. Yn achos staff sy'n mynd i'r afael â hyfforddiant achrededig, dylech gytuno beth fydd eich rhan chi yng nghyswllt eu dysgu a'u hasesu.</p>
6. Dirprwyo a chynllunio ar gyfer olyniaeth	<p>Y Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol ar gyfer Arwain a Rheoli: <a href="#">Rheoli dyraniad, cynnydd ac ansawdd gwaith mewn darpariaeth gwasanaeth gofal (SCDLMCA5)</a></p> <p><a href="#">Succession Planning Factsheet   CIPD</a></p>	<p>Yn yr amgylchiadau iawn, gall dirprwyo tasgau penodol helpu i ddatblygu'r staff, oherwydd byddant yn dysgu sgiliau newydd ac yn ysgwyddo mwy o gyfrifoldeb.</p> <p>Rhaid i'r gwaith o ddirprwyo tasgau i bobl eraill gael ei gynllunio'n briodol a'i roi ar waith mewn ffordd strwythuredig. Pan fyddwch yn cyflwyno'r newidiadau hyn, rhaid i chi eich bodloni eich hun eich bod yn cydymffurfio â gofynion cyfreithiol a rheoleiddiol, a hefyd â gofynion eich sefydliad.</p> <p>Ymhellach, gall dirprwyo tasgau fod yn ddefnyddiol wrth baratoi a datblygu pobl er mwyn iddynt allu camu yn eu blaen i rôl uwch fel rhan o ddull rheoli talent/cynllunio ar gyfer olyniaeth.</p> <p>Mae cynllunio ar gyfer olyniaeth yn rhan hanfodol o gynllunio'r gweithlu, a dylai lywio unrhyw gynlluniau sydd gennych ar gyfer datblygu'r gweithlu. Mae'n helpu i ddal gafael ar staff mwy profiadol a medrus, gan sicrhau bod eich gwasanaeth a'r sector â gweithlu sy'n meddu ar y sgiliau priodol i fodloni anghenion y dyfodol.</p>

## Datblygu sgiliau Cymraeg yn eich gweithle

Fframwaith strategol gan Lywodraeth Cymru yw [Mwy na Geiriau](#), a'i nod yw cryfhau'r defnydd o'r Gymraeg yn y maes iechyd a gofal cymdeithasol. Mae gan [Defnyddio'r Gymraeg yn y Gweithle](#) amrywiaeth o adnoddau a all eich helpu i ddiwallu'r anghenion.

## Adran 3 – Arwain a rheoli gwasanaeth

### Bod yn arweinydd tosturiol

Mae arwain yn rhan bwysig o ddarparu gwasanaeth rhagorol, oherwydd mae'n gosod tôn a diwylliant y sefydliad<sup>11</sup>. Dyma grynodedb o'r gwahaniaethau rhwng arwain a rheoli<sup>12</sup>:

Rheolwr	Arweinydd
Rheoli tasgau	Arwain pobl
Golwg byrdymor	Persbectif hirdymor
Cynllunio	Ysbrydoli
Gweinyddu	Arloesi
Cynnal	Datblygu
Canolbwyntio ar systemau a phrosesau	Canolbwyntio ar bobl ac emosiynau

Yn ôl y Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol ar gyfer Arwain a Rheoli Gwasanaethau Gofal, dyma yw arweinyddiaeth: “[y] 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 maen nhw'n eu hybu. Maen nhw'n arloesol, yn greadigol ac yn ysgogol.”<sup>13</sup>

Mae a wnelo bod yn arweinydd â phennu cyfeiriad y gwasanaeth neu'r sefydliad a gallu mynegi'r cyfeiriad hwnnw'n glir, fel y bydd pobl eraill eisiau chwarae eu rhan. Mae arweinwyr llwyddiannus yn flaengar, a'u dymuniad yw gwella a rhagori ar y pethau sy'n bodoli eisoes. Maen nhw'n arloeswyr, a'u nod yw cymell pobl eraill i gyflawni eu potensial nhw eu hunain neu botensial eu sefydliad.

#### Sut fath o wasanaeth ydych chi eisiau ei reoli?

Beth yw eich gweledigaeth ar gyfer y gwasanaeth a arweiniwch? Pa gamau y bydd yn rhaid i chi eu cymryd i ddechrau troi hyn yn realiti? Trafodwch a chytunwch ar eich dull gyda'ch cyflogwr neu eich rheolwr er mwyn sicrhau bod cynllun y gwasanaeth a'r cynllun busnes yn cyd-fynd â'i gilydd.

Mae bod yn 'arweinydd mewn gofal' yn seiliedig ar ymddiriedaeth, uniondeb ac atebolrwydd. Wrth reoli gwasanaeth, dylai eich gweithgareddau arwain gynnal y gwerthoedd sy'n perthyn i ofal cymdeithasol, a dylid cael ymrwymiad i sicrhau ansawdd a sicrhau gwelliannau.

Mae gan bob un ohonom ddull arwain 'rhagosodedig', ac er mwyn gwella eich sgiliau arwain dylech nodi beth yw eich hoff ddull arwain a meithrin eich gallu i ddefnyddio dulliau eraill pan fo'r amgylchiadau'n mynnu hynny. Mae nifer o adnoddau i'w cael a all eich helpu i ddatblygu mwy ar eich galluoedd a'ch sgiliau arwain, yn cynnwys:

- [Develop Your Leadership Style | SkillsYouNeed](#)
- [Step Into Leadership](#)

11. Yr Academi Sgiliau Cenedlaethol ar gyfer Gofal Cymdeithasol, 2013, *Leadership Starts With Me*

12. Cymerwyd y model o SkillsYouNeed.com (addasiad o waith Warren G Bennis)

13. Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol ar gyfer Arwain a Rheoli Gwasanaethau Gofal: Arwain a rheoli ansawdd y ddarpariaeth gwasanaeth gofal i ateb gofynion deddfwriaethol, rheoleiddiol, cofrestru ac arolygu – [SCDLMCE3](#)

## Arweinyddiaeth ac atebolrwydd

Mae atebolrwydd ac arweinyddiaeth yn gweithio law yn llaw, oherwydd gydag awdurdod daw cyfrifoldeb. Fel arweinydd gwasanaeth gofal, rydych nid yn unig yn gyfrifol am eich penderfyniadau a'ch camau eich hun, ond rydych hefyd yn gyfrifol am sicrhau bod eich tîm yn gwneud y pethau iawn yn y ffordd iawn. Ni ddylech anwybyddu safonau ymarfer, agweddau neu ymddygiadau gwael – mae'n ofynnol i chi fynd i'r afael â nhw.

Mae atebolrwydd yn dal arweinwyr i gyfrif mewn perthynas ag ansawdd y gwasanaeth a ddarperir a'r canlyniadau a gyflawnir. Ni ddylid ystyried atebolrwydd fel rhywbeth negyddol, oherwydd mae'n cynnig cyfle i **“ddangos y berchnogaeth angenrheidiol ar gyfer cyflawni'r canlyniadau y dymunir eu cyflawni – ei weld, meddu arno, ei ddatrys, a'i wneud.”**<sup>14</sup>

### Stori rybuddiol

Dyma stori'n sôn am bedwar o bobl o'r enw Pawb, Rhywun, Unrhyw Un a Neb. Roedd angen gwneud gwaith pwysig a gofynnwyd i Pawb ei wneud. Roedd Pawb yn meddwl yn siŵr y byddai Rhywun yn ei wneud. Fe allai Unrhyw Un fod wedi gwneud y gwaith, ond pwy aeth ati i'w wneud yn y diwedd? Neb.

Aeth Rhywun i deimlo'n flin, oherwydd gwaith Pawb oedd hwn. Roedd Pawb yn credu y gallai Unrhyw Un wneud y gwaith, ond sylwedolodd Neb na fyddai Pawb yn ei wneud.

Yn y diwedd, dechreuodd Pawb feio Rhywun pan wnaeth Neb fynd ati i wneud rhywbeth y gallai Unrhyw Un fod wedi'i wneud.

Anhysbys

Fel rhan o'ch rôl arwain dylech feithrin diwylliant o atebolrwydd yn eich gwasanaeth, er mwyn sicrhau y bydd pob aelod o'ch tîm yn ysgwyddo cyfrifoldeb dros ei ran yn y gwaith o ddarparu gofal a chymorth rhagorol. Er mwyn cyflawni hyn, rhaid i aelodau eich tîm ddeall beth yw eu rôl a'u cyfrifoldebau, a sut bydd y cyfrifoldebau hyn yn cyfrannu at gyflawni amcanion y sefydliad. Dylent gael adborth adeiladol rheolaidd ar eu cynnydd, a dylid ymdrin ag unrhyw faterion yn ymwneud â'u cymhwysedd.

Mae a wnelo atebolrwydd â chymryd perchnogaeth, ond yr unig ffordd y gall aelodau eich tîm gymryd perchnogaeth yn y fath fodd yw os byddant yn gwybod yr hyn sy'n ddisgwyliedig ohonynt ac os cânt y cymorth priodol i wneud hynny. Rydym wedi cyhoeddi canllawiau, sy'n dwyn y teitl [Gweithredu mewn ffordd agored a gonest pan fydd pethau'n mynd o le: gonestrwydd a dyletswydd broffesiynol](#), er mwyn helpu pobl sydd wedi cofrestru gyda ni i ddod yn atebol am eu hymarfer.

## Sicrhau ansawdd

Mae gwasanaeth gofal a chymorth o'r radd flaenaf yn cynorthwyo pobl i fyw'r bywyd y dymunant ei fyw, yn y ffordd y dymunant ei fyw – caiff y gwasanaethau eu cynllunio gyda'r unigolyn ac ar gyfer yr unigolyn, yn hytrach na defnyddio 'un ateb sy'n addas i bawb'. Mae'n canolbwyntio ar yr hyn sy'n bwysig i bobl a'r canlyniadau personol y dymunant eu cyflawni.

Bydd gwasanaeth 'o'r radd flaenaf' yn amrywio o unigolyn i unigolyn yn ôl yr hyn sy'n bwysig iddo, a bydd yn gwella'i ymdeimlad o lesiant.

Mae ymdeimlad o lesiant yn deillio o bethau fel:

- perthnasoedd
- teimlo bod rhywun yn eich caru
- cael eich parchu
- meddu ar ymdeimlad o bwrpas
- gwneud cyfraniad defnyddiol
- y pethau bach sy'n gwneud bywyd yn werth chweil.

Mae [Think Local, Act Personal](#)<sup>15</sup> yn pwysleisio bod gofal a chymorth o'r radd flaenaf, lle canolbwyntir ar ganlyniadau, yn bodoli yn yr amgylchiadau canlynol:

- pan gaiff pobl eu cynorthwyo i fyw'r bywydau annibynnol a ddiffiniwyd ganddynt, gyda dewis ar sail gwybodaeth a rheolaeth trwy fynediad at wasanaethau priodol, ynghyd â'r cyfle i gyfrannu cymaint ag y dymunant at benderfyniadau'n ymwneud â'u gofal a'u cymorth
- pan gaiff pobl gyfle i gymryd rhan mewn bywyd yn y gymuned, ymhél â gweithgareddau sy'n cyd-fynd â'u diddordebau, eu sgiliau a'u galluoedd, a chynnal perthnasoedd da
- pan fydd pobl yn teimlo'n ddiogel ac wedi'u grymuso gan fod eu hawliau dynol yn cael eu diogelu, a phan gânt eu cynorthwyo i reoli risgiau y maen nhw'n gwybod amdanynt ac yn eu deall
- pan gaiff pobl brofiad cadarnhaol o ofal trwy berthnasoedd sy'n seiliedig ar gyd-barch ac ystyriaeth, a phan fo'r gofal wedi'i gynllunio ar sail eu hanghenion, yn gyson, wedi'i gynllunio'n dda ac yn bwrpasol.

Dyma rai o'r prif nodweddion sy'n perthyn i wasanaeth o'r radd flaenaf:

- arweinyddiaeth weladwy a rhagweithiol, arweinyddiaeth lle canolbwyntir ar gyflawni canlyniadau da ac sy'n ysbrydoli pobl i goleddu dyheadau uchel ar eu cyfer nhw eu hunain ac eraill
- gwasanaethau a gaiff eu cynllunio a'u cydgyhyrchu gyda phobl sy'n defnyddio'r gwasanaethau, a'u gofalwyr
- diwylliant cadarnhaol, agored ac atebol o fewn y sefydliad, lle rhoddir lle amlwg i urddas, empathi a thosturi
- staff cymwys a hyderus a gaiff eu cymell yn barhaus trwy gyfrwng gweithgareddau datblygiad proffesiynol parhaus, fel y gellir cynorthwyo a grymuso'r bobl sy'n defnyddio'r gwasanaethau i gael yr ansawdd bywyd gorau posibl
- ymarfer sy'n seiliedig ar dystiolaeth ac a gaiff ei adeiladu ar 'yr hyn sy'n gweithio' / dulliau sy'n canolbwyntio ar gyflawni'r canlyniadau gorau
- gwasanaethau sy'n cydweithio gyda phartner-sefydliadau eraill er mwyn sicrhau bod pobl yn cael gofal a chymorth cydgysylltiedig a di-dor.

15. Think Local, Act Personal, 2013, *Driving up Quality in Adult Social Care: What is Quality?*

**“Nid anelu’n rhy uchel a methu’r nod yw’r perygl mwyaf i’r rhan fwyaf ohonom, ond anelu’n rhy isel a’i daro.” – Michelangelo**

## Gwneud i bethau weithio

Er mwyn sicrhau eich bod yn darparu gofal a chymorth o’r radd flaenaf, dylech chi a’ch tîm fod â dealltwriaeth gyffredin o beth yw gofal a chymorth o’r radd flaenaf sy’n canolbwyntio ar ganlyniadau ar gyfer eich lleoliad, a dylech ymrwymo i ddarparu gofal a chymorth o’r fath.

Elfen bwysig yn y dasg o ddatblygu gwasanaeth o’r radd flaenaf sy’n canolbwyntio ar ganlyniadau yw creu diwylliant lle bydd modd i bobl, gofalwyr ac aelodau eich tîm gyfrannu at ddatblygu a gwella gwasanaethau. Mae yna nifer o ffyrdd y gallwch annog y bobl hyn i gyfrannu ac ymgysylltu – efallai y bydd yr adnoddau hyn yn ddefnyddiol:

- [Gwybodaeth am ymgysylltu â gweithwyr | Acas](#)
- [SCIE People Management: Participation](#)
- [Cymru Ifanc / Young Wales](#)
- [Gwybodaeth am gydgyhyrchu gwerthuso – Why bother involving people in evaluation? | Evaluation Support Scotland](#)
- [Safonau Cyfranogi – Plant yng Nghymru](#)

Rhaid i chi fod â dulliau effeithiol ar waith ar gyfer pobl – pa un a ydynt yn derbyn gwasanaethau, neu’n weithwyr – er mwyn iddynt allu rhannu eu barn ynglŷn â’u profiad o’r gwasanaeth. Dylai hyn gynnwys proses lle gallant fynegi pryderon ynglŷn â gofal a chymorth o ansawdd gwael. Bydd yn rhaid i’r gweithdrefnau sicrhau ansawdd hyn ddangos sut bydd y bobl dan sylw yn sbarduno ymateb pan na chaiff pethau eu gwneud yn iawn, a sut gellir dysgu ar sail yr adborth.

## Awgrym gwych gan reolwr

**“Fel rheolwr newydd, mae hi’n bwysig cofio y bydd yna wastad bethau y dymunwch eu datblygu a’u gwella. Bydd yr adborth a gewch yn eich helpu i flaenoriaethu’r meysydd y bydd angen i chi ganolbwyntio arnynt yn gyntaf.”**

Efallai y bydd yr adnoddau hyn yn eich helpu i bennu gweithdrefnau priodol ar gyfer derbyn a rheoli canmoliaeth, pryderon neu gwynion, ynghyd â dysgu ar eu sail:

- Y Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol ar gyfer Arwain a Rheoli Gwasanaethau Gofal: [Rheoli systemau, gweithdrefnau ac arferion mewn gwasanaethau gofal ar gyfer derbyn ac ymateb i ganmoliaeth, pryderon a chwynion, a dysgu ohonynt \(SCDLMCE9\)](#)
- [Codi pryderon yn y gweithle | Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru](#)
- [Whistleblowing: improving organisational practice | SCIE](#)
- [Protect](#)

Adnoddau ychwanegol ar gyfer darparu gwasanaeth o ansawdd da:

- [Quality in Social Care | SCIE](#) (fideo yn archwilio beth yw rhagoriaeth mewn gofal cymdeithasol)
- [Health and social care services | Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch](#) (canllawiau ar gyfrifoldebau iechyd a diogelwch mewn lleoliadau gofal cymdeithasol)
- [Managing medicines in care homes | Guidance and guidelines | NICE](#)
- [Bwyd mwy diogel, busnes gwell | Yr Asiantaeth Safonau Bwyd](#)
- [Swyddfa’r Comisiynydd Gwybodaeth](#) (canllawiau ar gyfrifoldebau cyfreithiol yn ymwneud â rheoli gwybodaeth)



## Mesur a gwerthuso ansawdd

Ceir cysylltiad cynhenid rhwng sicrhau ansawdd a rheoli perfformiad. Mae rheoli perfformiad eich gwasanaeth yn rhan bwysig o arwain. Mae'n golygu creu diwylliant (a ategir gan brosesau busnes) a fydd yn sicrhau bod y gwasanaeth yn bodloni'r safonau ansawdd yn barhaus, ac yn wir yn gwella arnynt.

Dros y degawd diwethaf mae'r ffordd y caiff perfformiad ac ansawdd eu mesur mewn gofal cymdeithasol wedi newid yn fawr. Yn draddodiadol, roedd dulliau mesur perfformiad yn canolbwyntio ar fewnbynnau ac allbynnau, ond nid oedd y dulliau hyn yn rhoi llawer o wybodaeth i ni am ansawdd y profiad na'r gwahaniaeth a ddaeth i ran bywydau neu amgylchiadau pobl yn sgil ymyrraeth y gwasanaeth. Yn awr, mae dulliau mesur ansawdd hefyd yn ystyried y canlyniadau a'r effeithiau sy'n deillio o wasanaethau wrth fynd ati i asesu cynnydd a llwyddiant. Gellir diffinio'r termau hyn fel a ganlyn:

Term	Diffiniad
Mewnbwn	Yr adnoddau sydd eu hangen i ddarparu gwasanaeth, fel staff.
Allbwn	Y cynhyrchion neu'r gwasanaethau gweladwy sy'n deillio o weithgareddau sefydliadol neu weithgareddau'r rhai sy'n gysylltiedig â darparu'r gwasanaeth. Gellir defnyddio allbynnau i gyflawni canlyniadau.
Canlyniad	Y newidiadau neu'r gwahaniaethau mae pobl neu wasanaethau gofal yn ceisio'u cyflawni. Canlyniadau caled yw newidiadau clir ac amlwg, neu rai sy'n arwain at newid gweladwy yn ymddygiad neu amgylchiadau pobl. Canlyniadau meddal yw newidiadau sy'n anos eu gweld a'u mesur, neu rai sy'n golygu newidiadau mwy cynnil oddi mewn i bobl, fel newidiadau mewn agwedd, ymdeimlad o lesiant neu sut mae'r unigolyn yn ei weld ei hun neu'n teimlo amdano'i hun <sup>16</sup> . I nifer o bobl, cadw pethau yr un fath a pheidio â 'mynd i lawr yr allt' sydd bwysicaf iddynt. Gellir disgrifio hyn fel canlyniad cynnal. Ymhellach, canlyniadau proses – sef canlyniadau'n ymwneud â'r ffordd y darperir gofal a chymorth, yn hytrach na'r hyn y bwriedir ei gyflawni – yw'r hyn sy'n bwysig i'r unigolyn a gaiff ofal a chymorth.
Effaith	Yr effeithiau tymor hwy a gaiff gweithgareddau'r sefydliad, a'r canlyniadau a gyflawnir.

Ymhellach, mae'r Uned Ymchwil Polisi Cymdeithasol wedi pennu tri phrif gategori mewn perthynas â chanlyniadau sy'n bwysig i bobl a gaiff ofal a chymorth:

- canlyniadau ansawdd bywyd yw'r agweddau hynny ar fywyd y dymuna'r unigolyn eu cyflawni neu eu cynnal
- mae canlyniadau proses yn ymwneud â'r profiad a gafodd pobl wrth gael mynediad at wasanaethau, a'u defnyddio
- mae a wnelo canlyniadau newid â gwelliannau'n ymwneud â llesiant corfforol, meddyliol neu emosiynol – sef canlyniadau y dymuna pobl eu cael yn sgil unrhyw ymyrraeth neu gymorth penodol<sup>17</sup>.

Pan fyddwch yn asesu pa mor effeithiol yw ymyrraeth rhyw wasanaeth, bydd gwerthuso'r canlyniadau yn rhoi cyfle i chi ganolbwyntio ar yr hyn sydd bwysicaf i'r bobl sy'n defnyddio gofal a chymorth, gan eu rhoi wrth galon a chraidd y gwaith o gynllunio busnes a darparu'r gwasanaeth<sup>18</sup>. Er y gall cofnodi a

16. Y Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol ar Arwain a Rheoli Gwasanaethau Gofal: [Arwain wrth reoli perfformiad darpariaeth gwasanaeth gofal \(SCDLMCE2\)](#)

17. [Measuring Personal Outcomes | IRISS](#), 2012

18. [Performance Management | SCIE](#)



chyfleu'r dystiolaeth hon fod yn waith heriol, dylech dynnu sylw at y gwahaniaeth a wnaed i fywydau pobl. Gellir defnyddio'r dystiolaeth hon fel a ganlyn:

- wrth roi adborth i'r staff – er mwyn cydnabod eu cyfraniad at gyflawni'r canlyniadau a drysorir gan bobl
- wrth adrodd i bobl sy'n defnyddio gofal a chymorth, er mwyn helpu i ddangos yr effaith a gafodd y gwasanaeth
- wrth bennu bylchau o ran cyflawni canlyniadau a all gyfrannu at wella'r gwasanaeth
- ar gyfer adroddiadau allanol, fel monitro contractau/adroddiadau rheoleiddio
- at ddibenion comisiynu a marchnata<sup>19</sup>.

## Rheoleiddio ac arolygu

Mae rheoleiddio ac arolygu yn elfennau pwysig sy'n perthyn i sicrhau ansawdd – gan wneud yn siŵr y darperir gofal a chymorth diogel, effeithiol ac o'r radd flaenaf. Proses lle bydd gwasanaethau neu bobl yn dangos sut maen nhw wedi bodloni safonau ansawdd – dyna yw rheoleiddio. Yng Nghymru, caiff y gwaith o reoleiddio gwasanaethau gofal a gwasanaethau cymdeithasol ei wneud gan [Arolygiaeth Gofal Cymru](#) a chaiff y gwaith o reoleiddio'r gweithlu ei wneud gan [Ofal Cymdeithasol Cymru](#).

Aeth [Deddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol \(Cymru\) 2016](#) ati i symud y gwaith rheoleiddio oddi wrth fodloni'r safonau sylfaenol tuag at system sy'n cynnig adroddiadau clir i'r cyhoedd ynglŷn ag ansawdd y gwasanaeth a'r canlyniadau i bobl sy'n defnyddio gofal a chymorth. Defnyddir y dull hwn gan arolygiaethau eraill hefyd.

Fel rheolwr sydd newydd ei benodi, rhaid i chi ddeall eich cyfrifoldebau o ran cwrdd â'r gofynion rheoleiddio ac arolygu mewn perthynas â'ch gwasanaeth a'ch tîm. Rhaid i chi sicrhau eich bod yn treulio amser yn ymgynffwrdd â'r rheoliadau a'r fframweithiau a ddefnyddir i arolygu eich gwasanaeth a'ch gwaith, er mwyn gwneud yn siŵr fod y gwasanaeth yn gweithredu'n unol â'r gofynion hyn. Hefyd, dylech sicrhau bod eich staff yn deall yn iawn beth yw diben rheoleiddio ac arolygu, sut caiff arolygiadau eu cynnal, a'r cysylltiad â'u gwaith o ddydd i ddydd.

## Rheoli arolygiadau

Gall arolygiadau esgor ar bryder, ond dyma rai awgrymiadau sy'n werth eu cadw mewn cof:

- ystyriwch arolygiadau fel rhan o'ch system sicrhau ansawdd – ffynhonnell adborth ychwanegol yn ymwneud â'r modd mae eich gwasanaeth yn perfformio
- chi yw'r gweithiwr proffesiynol arweiniol ar gyfer eich gwasanaeth – byddwch yn hyderus wrth arddangos ansawdd y gwaith a gwblhawyd a'r camau a gymerwyd gennych
- os ydych yn ymwybodol bod angen gwella rhai meysydd, byddwch yn onest ac yn agored ynglŷn â hyn a disgrifiwch pa gynlluniau sydd ar waith i wella'r meysydd dan sylw
- byddwch yn drefnus – gwnewch yn siŵr fod yr wybodaeth angenrheidiol ar gael i'r arolygwyr a bod modd i aelodau priodol o staff gael mynediad at yr wybodaeth hon pan na fyddwch chi ar gael
- rydych chi a'ch arolygwr yn gweithio tuag at yr un nod – sef sicrhau y rhoddir gofal a chymorth o'r radd flaenaf a bod pobl yn cyflawni canlyniadau da.

19. [Understanding and measuring outcomes](#) | IRISS – canllaw ar ddefnyddio data ansoddol, 2013

Rhagor o wybodaeth:

- [Ein Harolygiadau | Arolygiaeth Gofal Cymru](#)
- [Gofal Cymdeithasol Cymru – Cofrestru](#)
- Y Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol ar gyfer Arwain a Rheoli Gwasanaethau Gofal: [Arwain a rheoli ansawdd y ddarpariaeth gwasanaeth gofal i ateb gofynion deddfwriaethol, rheoleiddiol, cofrestru ac arolygu \(SCDLMCE3\)](#)

## Monitro contractau

Mae monitro contractau yn weithgaredd sicrhau ansawdd pellach yn ymwneud â gwasanaethau gofal a chymorth y gall eich sefydliad chi neu asiantaeth arall – fel awdurdod lleol neu fwrdd iechyd lleol – eu comisiynu. Nod y dasg o reoli contractau yw sicrhau bod pobl yn cael gwasanaeth o'r radd flaenaf sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau – gwasanaeth lle gwelir gwerth am arian ac sy'n bodloni safonau contractiol.

Bydd y dasg o reoli contractau yn cynnwys y canlynol:

- gwirio bod y gwasanaethau a ddarperir yn cyrraedd ansawdd derbyniol
- gwirio bod darpariaeth y gwasanaeth yn cyflawni'r canlyniadau y cytunwyd arnynt
- sicrhau bod y gwasanaethau a gomisiynwyd yn bodloni safonau rheoleiddio
- sicrhau'r 'gwerth gorau am arian'.

Fel y rheolwr, dylech fod yn gyfarwydd â disgwyliadau eich comisiynwyr – caiff y rhain eu nodi mewn cytundebau lefel gwasanaeth, contractau a/neu fanylebau gwasanaethau. Hefyd, byddai'n ddefnyddiol i chi ddeall sut caiff y gwaith o reoli contractau ei wneud, ynghyd â darllen adborth blaenorol ar fonitro contractau. Bydd hyn yn eich helpu i benderfynu pa feysydd y dylid rhoi blaenoriaeth iddynt ar gyfer datblygu'r gwasanaeth, yn unol â ffynonellau adborth eraill gan arolygwyr, staff a'r bobl sy'n defnyddio eich gwasanaethau.

## Crynodeb

Mae rheoli perfformiad eich gwasanaeth er mwyn sicrhau ei fod yn cyflawni canlyniadau o ansawdd da yn cynnwys y canlynol:

- **systemau sicrhau ansawdd mewnol** – er enghraifft, gweithdrefnau ar gyfer canmoliaeth a chwynion
- **rheoleiddio gwasanaethau** – Arolygiaeth Gofal Cymru sy'n rheoleiddio gofal cymdeithasol, gwasanaethau'r blynyddoedd cynnar, a gwasanaethau gofal a chymorth awdurdodau lleol. Mae rheoleiddio yn cynnwys cofrestru, arolygu, ymateb i bryderon ynglŷn â gwasanaethau a reoleiddir, a chymorth a gorfodaeth mewn perthynas â chydymffurfio
- **rheoleiddio'r gweithlu** – rydym yn rheoleiddio grwpiau penodol o'r gweithlu gofal cymdeithasol, gan bennu safonau proffesiynol uchel ar eu cyfer yn ymwneud ag ymarfer a hyfforddiant. Ar hyn o bryd, rydym yn cofrestru:
  - gweithwyr cymdeithasol
  - myfyrwyr gwaith cymdeithasol
  - rheolwyr gofal preswyl i blant
  - rheolwyr cartrefi gofal i oedolion
  - rheolwyr canolfannau preswyl i deuluoedd
  - rheolwyr gofal cartref
  - gweithwyr gofal preswyl i blant
  - gweithwyr gofal cartref
- **monitro contractau** – comisiynwyr eich gwasanaeth fydd yn gwneud hyn, er enghraifft, awdurdodau lleol neu fyrddau iechyd lleol.

## Arwain a rheoli newid

Elfen bwysig sy'n perthyn i'ch rôl arwain yw bod yn 'asiant newid'. Nid digon yw meddu ar weledigaeth ar gyfer ble y dymunwch weld eich gwasanaeth yn y dyfodol – rhaid i chi gael cynllun ar gyfer sut byddwch yn cyrraedd y fan honno a sut byddwch yn gwireddu'r weledigaeth. Rhaid i'ch dull o ymdrin â newid sefydliadol neu newid o fewn y gwasanaeth fod yn realistig, yn gyraeddadwy ac yn fesuradwy. Er mwyn eich helpu i gynllunio ar gyfer newid, rhaid i chi ofyn i chi eich hun gwestiynau'n ymwneud â 'pham, beth, pwy a sut':

- pam mae angen i ni newid?
- beth ydym ni eisiau ei gyflawni gyda'r newid hwn?
- ar bwy y bydd y newid hwn yn effeithio a sut bydd y bobl hynny'n ymateb iddo?
- pwy fydd yn gwybod bod y newid wedi'i gyflawni?
- faint o'r newid hwn y gallwn ei gyflawni ein hunain a pha rannau o'r newid y byddwn angen help gyda nhw?

Gall newid fod yn brofiad cythryblus. Er budd y bobl y bydd y newid yn effeithio arnynt, rhaid iddo gael ei reoli mewn modd a fydd yn caniatáu i'r bobl hynny addasu iddo. Fel rheolwr, mae gennych rôl hollbwysig o ran cyfathrebu'r angen i newid, gan fynd ati i gynnwys y bobl y bydd yn effeithio arnynt yn y gwaith o gynllunio a gweithredu'r newid, a bod yn ddylanwad cadarnhaol yn ystod y cyfnodau pontio<sup>20</sup>.

I gael rhagor o wybodaeth ac adnoddau'n ymwneud â rheoli newid, cymerwch gipolwg ar y canlynol:

- [Change Management | CIPD](#)
- [Gwybodaeth am reoli newid – dysgu sut i reoli newid | MindTools.com](#)
- [Gwybodaeth am reoli newid | Acas](#)
- [Organisational Change in Social Care | SCIE](#)
- Y Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol ar gyfer Arwain a Rheoli Gwasanaethau Gofal: [Arwain a rheoli newid mewn gwasanaethau gofal \(SCDLMCA2\)](#)

### Bod yn sefydliad sy'n dysgu

Mae sefydliadau sy'n dysgu wedi ymrwymo i welliant parhaus ac mae ganddynt allu eithriadol i ddysgu, addasu a newid. Mae agwedd gadarnhaol tuag at ddysgu wedi'i hymwreiddio yn eu diwylliant. Mae'r agwedd gadarnhaol hon yn cynnwys y canlynol:

- nid ychwanegiad dewisol at weithgareddau gwaith o ddydd i ddydd yw dysgu
- dylai gweithgareddau dysgu fod yn drefnus a dylid eu cefnogi trwy drefniadau cynllunio gwasanaethau
- dylai dysgu fod yn broses barhaus sy'n annog hunanwelliant a datblygiad sefydliadol
- mae dysgu yn weithgaredd a rennir a gall fod ar sawl ffurf, fel mentora, trafod neu gysgodi.

Elfen hollbwysig arall a welir mewn sefydliad sy'n dysgu yw gwybod y diweddaraf am ddulliau arferion gorau a datblygiadau ym maes eich ymarfer. Gall datblygiad proffesiynol parhaus gyfrannu at ddatblygu ymarfer a gwella gwasanaethau, a dylai aelodau o staff fynd ati'n gyson i rannu'r pethau newydd a ddysgant gyda'r staff ehangach. Er enghraifft, trwy gael eitem sefydlog yn ymwneud â dysgu a datblygu ar agendâu cyfarfodydd tîm, caiff y staff gyfle i drafod unrhyw beth maen nhw wedi'i ddysgu mewn cysiau hyfforddi neu raglenni dysgu achrededig ac ati.

Dylai pob gweithgaredd gwella fod yn seiliedig ar dystiolaeth – gan ddefnyddio gwybodaeth sydd wedi deillio o ymchwil, yr hyn y gwyddom sy'n gweithio (arfer doethineb a phrofiad) a barn y bobl sy'n defnyddio eich gwasanaethau. Mae ymarfer seiliedig ar dystiolaeth yn golygu sicrhau bod ymyriadau eich ymarfer yn cael eu llywio gan yr ymchwil a'r wybodaeth orau sydd ar gael, er mwyn sicrhau bod dulliau ymarfer a gwelliannau i'r gwasanaeth yn gytbwys, yn ddiogel ac yn gadarn<sup>21</sup>.

Rhagor o wybodaeth ac adnoddau:

- [Learning Organisations – A self-assessment resource pack | SCIE](#)
- [SCIE Knowledge review 07: Improving the use of research in social care practice](#)
- [Developing Evidence-Enriched Practice in Health and Social Care with Older People | JRF](#)
- [Evidence Informed Practice – The Learning Exchange | IRISS](#)
- [Research and resources | NSPCC](#)

Mae gennych gyfrifoldeb i feithrin agwedd gadarnhaol tuag at ddysgu o fewn eich tîm – gan annog hyblygrwydd, parodrwydd i addasu, myfyrio a'r gallu i newid, tra'n cynnal ymrwymiad tuag at ragoriaeth yr un pryd. Nid tasg hawdd mo hon, ond mae'n dechrau gyda chi, fel arweinydd a model rôl ar gyfer eich gwasanaeth. Ys dywedodd John Quincy Adams<sup>22</sup>: **“Os bydd eich camau'n ysbrydoli pobl eraill i freuddwydio mwy, dysgu mwy, gwneud mwy a datblygu'n rhywbeth mwy, rydych yn arweinydd.”**

21. [What does evidence-informed practice look like? | Research in Practice, 2014](#)

22. John Quincy Adams – chweched arlywydd Unol Daleithiau America

## Atodiad 1

### Templed log myfyriol ymsefydlu

Enw:

Sefydliad:

	Gweithgaredd	Crynodeb o'r dysgu
Deall y sefydliad yr ydych yn gweithio ynddo		
Deall eich rôl yn y sefydliad		

	Gweithgaredd	Crynodeb o'r dysgu
Dod i adnabod eich tîm		
Dod i adnabod y gweithwyr proffesiynol eraill rydych chi'n gweithio gyda nhw a'r bobl sy'n defnyddio eich gwasanaeth		

Anghenion dysgu ychwanegol (i'w trafod gyda'ch rheolwr llinell/cyflogwr):

Angenion dysgu a nodwyd	Sut y bydd hyn yn cael ei fodloni	I'w gyflawni erbyn

Llofnod (rheolwr):

Llofnod (rheolwr llinell/cyflogwr):

Dyddiad:

## Atodiad 2 – Dolenni defnyddiol

Adnodd	Cyfeiriad URL
<a href="http://www.aquestionofcare.org.uk/">Gofal yn Galw: Gyrfa i CHI?</a>	<a href="http://www.aquestionofcare.org.uk/">http://www.aquestionofcare.org.uk/</a>
<a href="https://academiwales.gov.wales/">Academi Wales</a>	<a href="https://academiwales.gov.wales/">https://academiwales.gov.wales/</a>
<a href="https://childreninwales.org.uk/safeguarding/">Plant yng Nghymru - Diogelu</a>	<a href="https://childreninwales.org.uk/safeguarding/">https://childreninwales.org.uk/safeguarding/</a>
<a href="https://cascadewales.org/cy/hafan/">CASCADE</a>	<a href="https://cascadewales.org/cy/hafan/">https://cascadewales.org/cy/hafan/</a>
<a href="http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=3799">Challenging conversations and how to manage them   Acas</a>	<a href="http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=3799">http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=3799</a>
<a href="http://www.cipd.co.uk/hr-topics/change-management.aspx">Change Management   CIPD</a>	<a href="http://www.cipd.co.uk/hr-topics/change-management.aspx">http://www.cipd.co.uk/hr-topics/change-management.aspx</a>
<a href="http://www.communitycare.co.uk/">Community Care</a>	<a href="http://www.communitycare.co.uk/">http://www.communitycare.co.uk/</a>
<a href="https://gofalcymdeithasol.cymru/dysgu-a-datblygu/datblygiad-proffesiynol-parhaus-dpp">Datblygiad Proffesiynol Parhaus (DPP)   Gofal Cymdeithasol Cymru</a>	<a href="https://gofalcymdeithasol.cymru/dysgu-a-datblygu/datblygiad-proffesiynol-parhaus-dpp">https://gofalcymdeithasol.cymru/dysgu-a-datblygu/datblygiad-proffesiynol-parhaus-dpp</a>
<a href="http://evaluationsupportscotland.org.uk/resources/297/">Co-producing Evaluation – Why bother involving people in evaluation?   Evaluation Support Scotland</a>	<a href="http://evaluationsupportscotland.org.uk/resources/297/">http://evaluationsupportscotland.org.uk/resources/297/</a>
<a href="https://www.childreninwales.org.uk/children-young-people/">Cymru Ifanc / Young Wales</a>	<a href="https://www.childreninwales.org.uk/children-young-people/">https://www.childreninwales.org.uk/children-young-people/</a>
<a href="https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM_80.htm">Dealing with poor performance   MindTools.com</a>	<a href="https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM_80.htm">https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM_80.htm</a>
<a href="http://www.skillsyouneed.com/lead/develop-leadership-style.html">Develop Your Leadership Style   SkillsYouNeed</a>	<a href="http://www.skillsyouneed.com/lead/develop-leadership-style.html">http://www.skillsyouneed.com/lead/develop-leadership-style.html</a>
<a href="https://www.jrf.org.uk/report/developing-evidence-enriched-practice-health-and-social-care-older-people">Developing Evidence-Enriched Practice in Health and Social Care with Older People   JRF</a>	<a href="https://www.jrf.org.uk/report/developing-evidence-enriched-practice-health-and-social-care-older-people">https://www.jrf.org.uk/report/developing-evidence-enriched-practice-health-and-social-care-older-people</a>
<a href="https://www.mindtools.com/pages/article/newCDV_59.htm">Emotional Intelligence – Developing strong people skills   MindTools.com</a>	<a href="https://www.mindtools.com/pages/article/newCDV_59.htm">https://www.mindtools.com/pages/article/newCDV_59.htm</a>
<a href="https://www.skillsyouneed.com/general/emotional-intelligence.html">Emotional Intelligence   SkillsYouNeed</a>	<a href="https://www.skillsyouneed.com/general/emotional-intelligence.html">https://www.skillsyouneed.com/general/emotional-intelligence.html</a>
<a href="http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=2701">Employee engagement   Acas</a>	<a href="http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=2701">http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=2701</a>
<a href="http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=3909">Employment Law Update   Acas</a>	<a href="http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=3909">http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=3909</a>
<a href="http://lx.iriss.org.uk/category/learning-exchange-collections/evidence-informed-practice">Evidence Informed Practice – The Learning Exchange   IRISS</a>	<a href="http://lx.iriss.org.uk/category/learning-exchange-collections/evidence-informed-practice">http://lx.iriss.org.uk/category/learning-exchange-collections/evidence-informed-practice</a>
<a href="https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM_98.htm">Giving Feedback   MindTools.com</a>	<a href="https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM_98.htm">https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM_98.htm</a>
<a href="http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4664">Good practice at work   Acas</a>	<a href="http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4664">http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4664</a>
<a href="http://www.hse.gov.uk/healthservices/index.htm">Health and social care services   Health and Safety Executive</a>	<a href="http://www.hse.gov.uk/healthservices/index.htm">http://www.hse.gov.uk/healthservices/index.htm</a>
<a href="https://llyw.cymru/iechyd-a-gofal-cymdeithasol?_ga=2.146531063.2125963475.1620807239-474807483.1491478308">Iechyd a Gofal Cymdeithasol – Llywodraeth Cymru</a>	<a href="https://llyw.cymru/iechyd-a-gofal-cymdeithasol?_ga=2.146531063.2125963475.1620807239-474807483.1491478308">https://llyw.cymru/iechyd-a-gofal-cymdeithasol?_ga=2.146531063.2125963475.1620807239-474807483.1491478308</a>

Adnodd	Cyfeiriad URL
<a href="https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM_28.htm">How Good Are Your Management Skills?   MindTools.com</a>	<a href="https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM_28.htm">https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM_28.htm</a>
<a href="https://www.mind.org.uk/information-support/tips-for-everyday-living/how-to-be-mentally-healthy-at-work/work-and-stress/">Work and Stress   Mind</a>	<a href="https://www.mind.org.uk/information-support/tips-for-everyday-living/how-to-be-mentally-healthy-at-work/work-and-stress/">https://www.mind.org.uk/information-support/tips-for-everyday-living/how-to-be-mentally-healthy-at-work/work-and-stress/</a>
<a href="http://www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/identifying-learning-talent-development-needs.aspx">Identifying learning and development needs   CIPD</a>	<a href="http://www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/identifying-learning-talent-development-needs.aspx">http://www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/identifying-learning-talent-development-needs.aspx</a>
<a href="https://ico.org.uk/for-organisations/">Information Commissioner's Office</a>	<a href="https://ico.org.uk/for-organisations/">https://ico.org.uk/for-organisations/</a>
<a href="https://www.jrf.org.uk/">JRF   Joseph Rowntree Foundation</a>	<a href="https://www.jrf.org.uk/">https://www.jrf.org.uk/</a>
<a href="http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4669">Managing Change   Acas</a>	<a href="http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4669">http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4669</a>
<a href="http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1218">Managing conflict at work   Acas</a>	<a href="http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1218">http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1218</a>
<a href="https://www.nice.org.uk/Guidance/SC1">Managing medicines in care homes   Guidance and guidelines   NICE</a>	<a href="https://www.nice.org.uk/Guidance/SC1">https://www.nice.org.uk/Guidance/SC1</a>
<a href="https://llyw.cymru/y-gymraeg-mewn-gofal-iechyd-mwy-na-geiriau-cynllun-gweithredu-2019-i-2020?_ga=2.180915044.2125963475.1620807239-474807483.1491478308">Mwy na Geiriau</a>	<a href="https://llyw.cymru/y-gymraeg-mewn-gofal-iechyd-mwy-na-geiriau-cynllun-gweithredu-2019-i-2020?_ga=2.180915044.2125963475.1620807239-474807483.1491478308">https://llyw.cymru/y-gymraeg-mewn-gofal-iechyd-mwy-na-geiriau-cynllun-gweithredu-2019-i-2020?_ga=2.180915044.2125963475.1620807239-474807483.1491478308</a>
<a href="https://gofalcymdeithasol.cymru/dysgu-a-datblygu/safonau-galwedigaethol-cenedlaethol-nos">Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol (NOS)</a>	<a href="https://gofalcymdeithasol.cymru/dysgu-a-datblygu/safonau-galwedigaethol-cenedlaethol-nos">https://gofalcymdeithasol.cymru/dysgu-a-datblygu/safonau-galwedigaethol-cenedlaethol-nos</a>
<a href="https://llyw.cymru/fframwaith-canlyniadau-cenedlaethol-gwasanaethau-cymdeithasol?_ga=2.169920483.2125963475.1620807239-474807483.1491478308">Fframwaith canlyniadau cenedlaethol gwasanaethau cymdeithasol</a>	<a href="https://llyw.cymru/fframwaith-canlyniadau-cenedlaethol-gwasanaethau-cymdeithasol?_ga=2.169920483.2125963475.1620807239-474807483.1491478308">https://llyw.cymru/fframwaith-canlyniadau-cenedlaethol-gwasanaethau-cymdeithasol?_ga=2.169920483.2125963475.1620807239-474807483.1491478308</a>
<a href="https://gofalcymdeithasol.cymru/cms_assets/file-uploads/SCW-DutyofCandour-WELSH-V01.pdf">Gweithredu mewn ffordd agored a gonest pan fydd pethau yn mynd o le: gonestrwydd a dyletswydd broffesiynol – Gofal Cymdeithasol Cymru</a>	<a href="https://gofalcymdeithasol.cymru/cms_assets/file-uploads/SCW-DutyofCandour-WELSH-V01.pdf">https://gofalcymdeithasol.cymru/cms_assets/file-uploads/SCW-DutyofCandour-WELSH-V01.pdf</a>
<a href="http://www.scie.org.uk/publications/elearning/organisational-change-in-social-care/index.asp">Organisational Change in Social Care   SCIE</a>	<a href="http://www.scie.org.uk/publications/elearning/organisational-change-in-social-care/index.asp">http://www.scie.org.uk/publications/elearning/organisational-change-in-social-care/index.asp</a>
<a href="http://www.scie.org.uk/workforce/peoplemanagement/index.asp">People Management   SCIE</a>	<a href="http://www.scie.org.uk/workforce/peoplemanagement/index.asp">http://www.scie.org.uk/workforce/peoplemanagement/index.asp</a>
<a href="http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4668">Performance Management   Acas</a>	<a href="http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4668">http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4668</a>
<a href="https://www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/performance-management-overview.aspx">Performance Management   CIPD</a>	<a href="https://www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/performance-management-overview.aspx">https://www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/performance-management-overview.aspx</a>
<a href="http://www.skillsyouneed.com/ips/meetings.html">Planning and Structuring Effective Meetings   SkillsYouNeed</a>	<a href="http://www.skillsyouneed.com/ips/meetings.html">http://www.skillsyouneed.com/ips/meetings.html</a>
<a href="https://www.olderpeoplewales.com/Libraries/Uploads/CodiPryderonFinal.sflb.ashx">Codi Pryderon yn y Gweithle – Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru</a>	<a href="https://www.olderpeoplewales.com/Libraries/Uploads/CodiPryderonFinal.sflb.ashx">https://www.olderpeoplewales.com/Libraries/Uploads/CodiPryderonFinal.sflb.ashx</a>
<a href="https://www.iriss.org.uk/resources/multimedia-learning-materials/reflective-practice">Reflective practice   IRISS</a>	<a href="https://www.iriss.org.uk/resources/multimedia-learning-materials/reflective-practice">https://www.iriss.org.uk/resources/multimedia-learning-materials/reflective-practice</a>



Adnodd	Cyfeiriad URL
<a href="#">Research and resources   NSPCC</a>	<a href="http://www.nspcc.org.uk/services-and-resources/research-and-resources/">http://www.nspcc.org.uk/services-and-resources/research-and-resources/</a>
<a href="#">Rights and responsibilities at work   Acas</a>	<a href="http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4663">http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4663</a>
<a href="#">Running Meetings  Businessballs.com</a>	<a href="http://www.businessballs.com/meetings.htm">http://www.businessballs.com/meetings.htm</a>
<a href="#">Safer food, better business   Food Standards Agency</a>	<a href="http://www.food.gov.uk/business-industry/sfbb">http://www.food.gov.uk/business-industry/sfbb</a>
<a href="#">Social Care Institute for Excellence (SCIE)</a>	<a href="http://www.scie.org.uk/">http://www.scie.org.uk/</a>
<a href="#">Deddfwriaeth Gofal Cymdeithasol yng Nghymru – Hyb Gwybodaeth a Dysgu   Gofal Cymdeithasol Cymru</a>	<a href="https://gofalcymdeithasol.cymru/hyb/hafan">https://gofalcymdeithasol.cymru/hyb/hafan</a>
<a href="#">Social Policy Research Unit</a>	<a href="https://www.york.ac.uk/spru/">https://www.york.ac.uk/spru/</a>
<a href="#">Stress   Acas</a>	<a href="http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1993">http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1993</a>
<a href="#">Stress in the workplace   Chartered Institute for Personnel &amp; Development</a>	<a href="https://www.cipd.co.uk/knowledge/culture/well-being/stress-factsheet">https://www.cipd.co.uk/knowledge/culture/well-being/stress-factsheet</a>
<a href="#">Stress management   MindTools.com</a>	<a href="https://www.mindtools.com/pages/main/newMN_TCS.htm">https://www.mindtools.com/pages/main/newMN_TCS.htm</a>
<a href="#">Succession Planning Factsheet   CIPD</a>	<a href="http://www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/succession-planning.aspx">http://www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/succession-planning.aspx</a>
<a href="#">Team Management Skills   MindTools.com</a>	<a href="https://www.mindtools.com/pages/main/newMN_TMM.htm">https://www.mindtools.com/pages/main/newMN_TMM.htm</a>
<a href="#">Blwyddyn Gyntaf fel Rheolwr – Canllaw Ymarfer   Gofal Cymdeithasol Cymru</a>	<a href="https://gofalcymdeithasol.cymru/cms_assets/file-uploads/First-Year-as-a-Manager-WEL.pdf">https://gofalcymdeithasol.cymru/cms_assets/file-uploads/First-Year-as-a-Manager-WEL.pdf</a>
<a href="#">The Social Care Manager’s Handbook   Skills for Care</a>	<a href="http://www.skillsforcare.org.uk/Documents/Leadership-and-management/Registered-managers/Your-management-tools/Registered-Managers-Handbook-2016.pdf">http://www.skillsforcare.org.uk/Documents/Leadership-and-management/Registered-managers/Your-management-tools/Registered-Managers-Handbook-2016.pdf</a>
<a href="#">Think Local, Act Personal</a>	<a href="http://www.thinklocalactpersonal.org.uk/">http://www.thinklocalactpersonal.org.uk/</a>
<a href="#">Time management   MindTools.com</a>	<a href="https://www.mindtools.com/pages/main/newMN_HTE.htm">https://www.mindtools.com/pages/main/newMN_HTE.htm</a>
<a href="#">Ymchwil Iechyd a Gofal Cymru</a>	<a href="#">Homepage   Health Care Research Wales (ymchwilielchydagofalcymru.org)</a>
<a href="#">Defnyddio'r Gymraeg yn y Gweithle</a>	<a href="#">Defnyddio'r Gymraeg yn y gweithle   Gofal Cymdeithasol Cymru</a>
<a href="#">Whistleblowing: improving organisational practice   SCIE</a>	<a href="http://www.scie.org.uk/socialcaretv/video-player.asp?v=improving-organisational-practice">http://www.scie.org.uk/socialcaretv/video-player.asp?v=improving-organisational-practice</a>
<a href="#">Work related stress   Health and Safety Executive</a>	<a href="http://www.hse.gov.uk/stress/">http://www.hse.gov.uk/stress/</a>