|  |  |
| --- | --- |
| Trosolwg | Mae’r safon hon yn ymwneud â datblygu perthnasoedd gweithio cynhyrchiol ag unigolion, pobl allweddol a rhanddeiliaid, gan gynnwys cydweithwyr o’ch sefydliad eich hun a sefydliadau eraill. Mae’n cynnwys datblygu, cynnal ac adolygu perthnasoedd gweithio.Mae’r SGC hon yn berthnasol i unigolion sydd yn ymwneud â chomisiynu, caffael a chontractio mewn gwasanaethau gofal cymdeithasol. |

|  |  |
| --- | --- |
| Meini prawf perfformiad | **Datblygu perthnasoedd gweithio ag unigolion, pobl allweddol a rhanddeiliaid**  |
| Mae’n rhaid i chi allu:Mae’n rhaid i chi allu:Mae’n rhaid i chi allu: | 1. nodi’r canlyniadau rydych chi’n eu ceisio o berthnasoedd gweithio ag **unigolion**, **pobl allweddol** a **rhanddeiliaid**
2. nodi’r blaenoriaethau, disgwyliadau a/neu ganlyniadau personol y mae unigolion, pobl allweddol a rhanddeiliaid yn eu ceisio o’r berthynas
3. hybu ewyllys da, ymddiriedaeth a hyder yn eich **cysylltiad proffesiynol** ag unigolion, pobl allweddol a rhanddeiliaid
4. asesu’r cyfraniad y gall pob parti ei wneud at berthnasoedd gweithio yn eich maes gwaith
5. nodi’r cymorth a’r eiriolaeth y gallai fod eu hangen ar unigolion, pobl allweddol a rhanddeiliaid i gymryd rhan mewn perthnasoedd gweithio
6. datblygu cynllun gweithredu eglur i gynnwys unigolion, pobl allweddol a rhanddeiliaid mewn ffordd **gynhwysol**
7. cytuno gyda’r bobl dan sylw sut y bydd unrhyw dyndra neu **wrthdaro buddiannau** a allai godi o weithio ar y cyd yn cael ei ddatrys
8. sefydlu dulliau effeithiol o fonitro ac adolygu cynnydd y gwaith ar y cyd
9. herio agweddau, ymddygiad a systemau sy’n wahaniaethol neu’n ormesol
10. gweithredu’n brydlon ar unrhyw bryderon diogelu a allai godi

**Cynnal perthnasoedd gweithio effeithiol ag unigolion, pobl allweddol a rhanddeiliaid** 1. darparu gwybodaeth yn brydlon, yn gywir ac mewn fformat **hygyrch**
2. gweithio yn unol â gofynion cyfreithiol a gofynion y lleoliad gwaith wrth rannu gwybodaeth â phobl eraill
3. ymgysylltu ag unigolion, pobl allweddol a rhanddeiliaid er mwyn dylanwadu ar y gwaith sy’n cael ei wneud
4. cyflawni **cytundebau** er mwyn gwireddu ymrwymiadau a chyfrifoldebau unigol ac ar y cyd
5. negodi yn ystod perthnasoedd gweithio er mwyn cyflawni canlyniadau, cynyddu dealltwriaeth neu ddatrys problemau
6. **datrys** anawsterau mewn perthnasoedd gweithio er mwyn hybu effeithiolrwydd perthnasoedd
7. ceisio cyngor a chymorth yn brydlon pan fydd angen i chi drafod agweddau ar y gwaith sydd y tu hwnt i’ch cyfrifoldeb
8. dilyn gweithdrefnau eich sefydliad ar gyfer cofnodi cysylltiad ag unigolion, pobl allweddol a rhanddeiliaid

**Adolygu effeithiolrwydd perthnasoedd gweithio**1. adolygu eich perthnasoedd gweithio’n rheolaidd
2. mesur i ba raddau y mae perthnasoedd gweithio’n cyflawni’r canlyniadau a nodwyd gennych
3. asesu i ba raddau y gallai perthnasoedd gweithio fod wedi creu gwrthdaro buddiannau
4. nodi ffyrdd o wella trefniadau gweithio ar y cyd
5. myfyrio ar natur a gwerth eich cyfraniad at berthnasoedd gweithio
6. defnyddio goruchwyliaeth, adolygiadau a’ch myfyrdodau eich hun i ddatblygu eich arferion gwaith eich hun
7. gweithredu unrhyw newidiadau neu addasiadau sydd eu hangen i wneud y perthnasoedd yn fwy effeithiol
8. rhoi gwybodaeth i **bobl berthnasol** am sut y gellir gwella polisïau a dulliau o weithio mewn partneriaeth
 |

|  |  |
| --- | --- |
| Gwybodaeth a dealltwriaeth |  **Yn benodol i’r SGC hon** |
| Mae angen i chi wybod a deall:Mae angen i chi wybod a deall:Mae angen i chi wybod a deall:Mae angen i chi wybod a deall:Mae angen i chi wybod a deall:Mae angen i chi wybod a deall:Mae angen i chi wybod a deall:Mae angen i chi wybod a deall:Mae angen i chi wybod a deall:Mae angen i chi wybod a deall:Mae angen i chi wybod a deall: | 1. damcaniaethau, ymchwil a’r farn gyfredol am waith tîm a rhwydweithio effeithiol
2. y math o gyfleoedd sy’n bodoli i greu a datblygu cyfleoedd rhwydweithio, a sut i wneud y defnydd gorau ohonynt
3. pam mae’n bwysig cynnal perthnasoedd gweithio effeithiol
4. pam mae’n bwysig datblygu ewyllys da ac ymddiriedaeth, a sut i wneud hynny’n effeithiol
5. pam mae’n bwysig trosglwyddo gwybodaeth yn brydlon ac yn gywir

**Hawliau**1. gofynion cyfreithiol a gofynion y lleoliad gwaith o ran cydraddoldeb, amrywiaeth, gwahaniaethu a hawliau
2. gofynion cyfreithiol a gofynion y lleoliad gwaith o ran cwynion a chwythu’r chwiban
3. eich rôl chi a rolau pobl eraill o ran hybu comisiynu **cydgynhyrchiol**
4. rôl darparwyr gwasanaeth ac asiantaethau partner o ran hybu hawliau, dewisiadau, lles a chyfranogiad gweithgar **unigolion**, **pobl allweddol** a chymunedau
5. sut i ymdrin â gwahaniaethu a’i herio
6. eich dyletswydd i roi gwybod am unrhyw beth y sylwch y mae pobl yn ei wneud, neu unrhyw beth y maent yn methu â’i wneud, yn ogystal ag anawsterau gweithredol, adnoddau neu arferion gwael neu wahaniaethol a allai rwystro hawliau unigolion a phobl allweddol

 **Diogelu**1. deddfwriaeth, polisi cenedlaethol, fframweithiau, systemau lleol a gweithdrefnau amlddisgyblaethol sy’n ymwneud â diogelu ac amddiffyn plant, pobl ifanc ac oedolion
2. y cyfrifoldeb sydd gan bawb i godi pryderon ynghylch achosion posibl o niwed neu gamdriniaeth, arferion gwael neu arferion gwahaniaethol
3. ffactorau sy’n cynyddu’r risg o niwed neu gamdriniaeth bosibl
4. y gwahanol fathau o niwed neu gamdriniaeth, arferion gwael neu arferion gwahaniaethol
5. dangosyddion niwed neu gamdriniaeth bosibl
6. sut a phryd i roi gwybod am unrhyw bryderon ynghylch niwed neu gamdriniaeth, gan gynnwys chwythu’r chwiban
7. beth i’w wneud os ydych wedi rhoi gwybod am bryderon ond nid oes camau wedi’u cymryd i fynd i’r afael â hwy

 **Cynaladwyedd**1. pam mae’n bwysig gweithio mewn ffordd **wleidyddol, economaidd, cymdeithasegol, technolegol, cyfreithiol ac amgylcheddol gynaliadwy**
2. sut y gallwch ddatblygu syniadau newydd cynaladwy yn eich rôl

 Gweithio mewn partneriaeth1. y ffactorau sy’n gallu effeithio ar weithio mewn partneriaeth
2. technegau ar gyfer gweithio gydag unigolion, pobl allweddol a chymunedau trwy gomisiynu, caffael a chontractio cydgynhyrchiol
3. sut i gefnogi budd pennaf unigolion, pobl allweddol a chymunedau
4. sut i ymgysylltu â gweithwyr proffesiynol gofal cymdeithasol a chaffael yn ystod gweithgareddau comisiynu, caffael a chontractio
5. **blaenoriaethau, buddiannau** a chyfraniadau **rhanddeiliaid**
6. **realiti gweithredol** darparwyr gwasanaeth
7. polisïau, gweithdrefnau, canllawiau a phrotocolau gyda phobl eraill sy’n ymwneud â phartneriaethau
8. sut i asesu effeithiolrwydd gweithio mewn partneriaeth

 **Rheoli risg**1. y math o risgiau sy’n gysylltiedig â chomisiynu, caffael a chontractio
2. dulliau o nodi, asesu a rheoli risg
3. eich rôl chi o ran nodi, rheoli a rhoi gwybod am risg
4. egwyddorion cymryd risgiau cadarnhaol

 **Eich ymarfer**1. deddfwriaeth, codau statudol, safonau, rheoliadau, fframweithiau a chanllawiau ar gyfer Ewrop, y Deyrnas Unedig a gwledydd penodol sy’n berthnasol i’ch rôl comisiynu, caffael a chontractio
2. deddfwriaeth, codau statudol, safonau, fframweithiau a chanllawiau ar gyfer Ewrop, y Deyrnas Unedig a gwledydd penodol sy’n berthnasol i ddarparwyr gwasanaeth ac asiantaethau partner
3. sut i gael gwybod am weithdrefnau a ffyrdd cytûn o weithio, a gweithio yn unol â hwy
4. gwersi a ddysgwyd o adroddiadau, gwaith ymchwil ac ymchwiliadau’r llywodraeth ynghylch methiannau difrifol o ran ymarfer iechyd neu ofal cymdeithasol, ac o ymyraethau llwyddiannus
5. sut mae eich rôl yn cyfrannu at waith eich sefydliad a ble y gallwch fynd am gymorth
6. sut i asesu effaith gweithgareddau comisiynu, caffael a chontractio ar unigolion, pobl allweddol a rhanddeiliaid eraill
7. sut i fesur cyflawni **canlyniadau**
8. natur a phwysigrwydd darpariaeth ataliol a chymunedol
9. ffactorau sy’n gallu achosi gofynion sy’n gwrthdaro
10. technegau ar gyfer datrys problemau a meddwl yn arloesol
11. sut i gyflawni eich rôl o ran rheoli adnoddau, gan gynnwys rheoli eich amser eich hun
12. sut i brisio a gweithio o fewn cyllidebau
13. sut a phryd i geisio cymorth gyda chyfyng-gyngor a gwrthdaro moesegol yn eich gwaith
14. eich cefndir, profiadau a chredoau eich hun a allai gael effaith ar eich ymarfer
15. sut i ddefnyddio **ymarfer seiliedig ar dystiolaeth** i gyfiawnhau eich gweithredoedd a’ch penderfyniadau
16. sut i gyfrannu at ddatblygu systemau, arferion, polisïau a gweithdrefnau
17. sut i herio ymarfer gwael yn eich sefydliad eich hun a sefydliadau eraill

 **Damcaniaeth ar gyfer ymarfer**1. sut mae’r modelau **cymdeithasol, meddygol a busnes** yn effeithio ar gyflawni canlyniadau
2. sut mae comisiynu, caffael a chontractio yn gallu cyfrannu at well canlyniadau i unigolion, pobl allweddol a chymunedau

 **Datblygiad personol a phroffesiynol**1. egwyddorion ymarfer myfyriol sy’n canolbwyntio ar yr unigolyn ac wedi’i seilio ar dystiolaeth
2. eich rôl chi o ran rhannu a datblygu gwybodaeth ac ymarfer gyda phobl eraill, gan gynnwys pobl allweddol a chymunedau
3. sut i roi adborth adeiladol i bobl eraill
4. sut i nodi a chael mynediad at gyfleoedd ar gyfer datblygiad proffesiynol
5. sut i ddatblygu gwybodaeth ac ymarfer proffesiynol trwy oruchwylio a gwerthuso myfyriol

 **Cyfathrebu**1. sut i ddefnyddio cyfathrebu fel sail ar gyfer comisiynu cydgynhyrchiol
2. dulliau o hybu cyfathrebu effeithiol â **chydweithwyr**, unigolion a rhanddeiliaid eraill

 **Delio â gwybodaeth**1. gofynion cyfreithiol, polisïau a gweithdrefnau mewn perthynas â diogelwch a chyfrinachedd gwybodaeth, gan ystyried sensitifrwydd masnachol ac arferion caffael
2. gofynion cyfreithiol a gofynion y lleoliad gwaith o ran cofnodi gwybodaeth a pharatoi adroddiadau o fewn terfynau amser
3. sut i nodi, casglu, mesur ac asesu data a’i gyflwyno fel gwybodaeth
4. sut mae cynhyrchion meddalwedd gwybodaeth yn gallu eich helpu i gasglu gwybodaeth
5. sut i gofnodi gwybodaeth ysgrifenedig yn gywir ac yn eglur, gyda pherthnasedd a lefel briodol o fanylion
6. dulliau o sicrhau bod data a gwybodaeth yn hygyrch i unigolion, pobl allweddol a rhanddeiliaid eraill
7. sut a ble y gellir ac y dylid defnyddio dulliau cyfathrebu electronig

 **Iechyd a Diogelwch**K66 gofynion cyfreithiol a gofynion y lleoliad gwaith o ran iechyd a diogelwch yn yr amgylchedd gweithio |

|  |
| --- |
| Gwybodaeth ychwanegol  |
| Cwmpas / ystod yn gysylltiedig â meini prawf perfformiad: | Mae’r manylion yn y maes hwn yn ddatganiadau esboniadol o’r cwmpas a/neu yn enghreifftiau o gyd-destunau posibl lle y gallai’r SGC fod yn gymwys; ni ddylid eu hystyried yn ddatganiadau ystod sy’n ofynnol i gyflawni’r SGC.Pan fydd unigolyn yn ei chael hi’n anodd neu’n amhosibl mynegi ei ddewisiadau ei hun a gwneud penderfyniadau am ei fywyd, er mwyn cyflawni’r safon hon, efallai y bydd angen cynnwys eiriolwyr neu bobl eraill sy’n gallu cynrychioli barn a budd pennaf yr unigolyn. Pan fydd gwahaniaethau ieithyddol yn y lleoliad gwaith, er mwyn cyflawni’r safon hon, efallai y bydd angen defnyddio gwasanaethau cyfieithu neu gyfieithu ar y pryd.Yr **unigolyn** yw’r oedolyn, plentyn neu berson ifanc sy’n derbyn gwasanaeth.**Pobl allweddol** yw’r bobl hynny sy’n bwysig i unigolyn ac sy’n gallu gwneud gwahaniaeth i les yr unigolyn hwnnw. Gall pobl allweddol gynnwys teulu, ffrindiau, cynhalwyr a phobl eraill y mae gan yr unigolyn berthynas gefnogol â nhw.Mae **rhanddeiliaid** yn unigolion a phobl eraill sydd â buddiant yn eich gwaith neu y mae eich gwaith yn effeithio arnynt mewn rhyw ffordd. Maent yn cynnwys darparwyr gwasanaeth o’r sector statudol, y trydydd sector neu’r sector busnes; rheoleiddwyr; cydweithwyr a gweithwyr proffesiynol eraill y mae eu gwaith yn cyfrannu at les yr unigolyn ac sy’n eich galluogi i gyflawni eich rôl; partneriaid comisiynu neu’r rhai hynny sy’n comisiynu gwasanaethau gan yr un darparwr, pa un a ydynt yn gytundebau ar y cyd ai peidio.Mae **cysylltiad proffesiynol** yn cynnwys cysylltiad ffurfiol ac anffurfiol â phobl sy’n ymwneud â’ch gwaith.Mae bod yn **gynhwysol** yn golygu cydnabod ystod anghenion unigolion, pobl allweddol, cymunedau neu randdeiliaid eraill, darparu ar gyfer yr anghenion hynny a’u bodloni.Gall **gwrthdaro buddiannau** ddigwydd pan fydd pobl neu sefydliadau am gael pethau gwahanol o weithio gyda’i gilydd. Mae’n bwysig ystyried blaenoriaethau gwahanol bartneriaid a tharo cydbwysedd rhwng ymgysylltiad er mwyn datblygu comisiynu heb roi mantais annheg i randdeiliaid penodol.Er mwyn i rywbeth fod yn **hygyrch**, dylai fod modd i bawb ei ddefnyddio, waeth beth fo’u gallu, er enghraifft rhywbeth y gall pobl ei ddeall ar ba lefel neu ym mha ffordd bynnag y maent yn cyfathrebu.Gall **cytundeb** fod yn ffurfiol neu’n anffurfiol.Gall materion gael eu **datrys** trwy drafod a chytuno, ymyrraeth gan unigolyn priodol neu drwy sianeli mwy ffurfiol.Gall **pobl berthnasol** gynnwys unigolion, pobl allweddol, pobl sy’n gwneud penderfyniadau a rhanddeiliaid eraill, a byddant yn amrywio yn unol â’r materion a’r amgylchiadau. Gall pwy yw’r bobl berthnasol ddibynnu ar yr amgylchiadau.  |
|  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Cwmpas / ystod yn gysylltiedig â gwybodaeth a dealltwriaeth:Gwerthoedd: | Mae’r manylion yn y maes hwn yn ddatganiadau esboniadol o’r cwmpas a/neu yn enghreifftiau o gyd-destunau posibl lle y gallai’r SGC fod yn gymwys; ni ddylid eu hystyried yn ddatganiadau ystod sy’n ofynnol i gyflawni’r SGC.**Mae’n rhaid cymhwyso pob datganiad am wybodaeth yng nghyd-destun y safon hon.**Mae’r broses **cydgynhyrchu** yn cynnwys datblygu perthnasoedd ag unigolion, pobl allweddol a chymunedau, gan gydnabod arbenigedd pobl a’r cymorth y maent yn ei gynnig i’w gilydd. Mae’n rhoi unigolion, pobl allweddol a chymunedau wrth wraidd gwneud penderfyniadau a rheoli.Yr **unigolyn** yw’r oedolyn, plentyn neu berson ifanc sy’n derbyn gwasanaeth.**Pobl allweddol** yw’r rhai hynny sy’n bwysig i unigolyn ac sy’n gallu gwneud gwahaniaeth i’w les. Gall pobl allweddol gynnwys teulu, ffrindiau, cynhalwyr a phobl eraill y mae gan yr unigolyn berthynas gefnogol â hwy.Defnyddir y model **gwleidyddol, economaidd, cymdeithasegol, technolegol, cyfreithiol ac amgylcheddol** (a adwaenir hefyd fel y model PESTLE) i ddadansoddi’r dylanwadau sydd gan sefydliad ar ei amgylchedd, yn awr ac yn y dyfodol. Fe’i defnyddir i lywio penderfyniadau a galluogi’r sefydliad i ymateb i newid.Mae **blaenoriaethau a buddiannau** rhanddeiliaid yn ymwneud â’r canlyniadau a geisir. Mae’r rhain dan ddylanwad gwahanol athroniaethau, egwyddorion, blaenoriaethau a chodau ymarfer, ac effeithir arnynt gan eu gwahaniaethau o ran maint, strwythur, trefn lywodraethol a chapasiti. Gallant newid dros amser mewn ymateb i ffactorau cenedlaethol a lleol.Mae **rhanddeiliaid** yn unigolion a phobl eraill sydd â buddiant yn eich gwaith neu y mae eich gwaith yn effeithio arnynt mewn rhyw ffordd. Maent yn cynnwys darparwyr gwasanaeth o’r sector statudol, y trydydd sector neu’r sector busnes; rheoleiddwyr; cydweithwyr a gweithwyr proffesiynol eraill y mae eu gwaith yn cyfrannu at les yr unigolyn ac sy’n eich galluogi i gyflawni eich rôl; partneriaid comisiynu neu’r rhai hynny sy’n comisiynu gwasanaethau gan yr un darparwr, pa un a ydynt yn drefniadau ar y cyd ai peidio.**Realiti gweithredol** darparwyr gwasanaeth yw’r ffactorau sy’n effeithio ar sut y gallant gynnal eu gwasanaethau eraill, yn enwedig pan fo cystadleuaeth am gyllid a chwsmeriaid.Defnyddir y term **sefydliad** i olygu’r sefydliad rydych chi’n gweithio neu’n gwirfoddoli iddo, neu rydych chi’n berchen arno neu’n ei reoli. O ran pobl sy’n ariannu eu gwasanaethau eu hunain neu’n defnyddio cymorth arall hunangyfeiriedig, mae’n golygu chi a’r bobl a allai fod yn gweithio i chi.**Canlyniadau** yw’r hyn y dymunir i’r gweithgaredd ei gyflawni ar gyfer unigolion, pobl allweddol a chymunedau. Maent yn symud y pwyslais o’r prosesau, trafodion a rheoli perfformiad i’r gwahaniaethau y gall y ddarpariaeth eu gwneud mewn gwirionedd i fywydau pobl. Maent yn sail i gomisiynu sy’n canolbwyntio ar y dinesydd trwy roi swyddogaeth ganolog i unigolion wrth werthuso effeithiolrwydd comisiynu.Mae **ymarfer seiliedig ar dystiolaeth** yn defnyddio systemau, prosesau a ‘doethineb ymarfer’ a fu’n effeithiol o ran helpu i gyflawni canlyniadau cadarnhaol. Gallai tystiolaeth fod wedi dod o amrywiaeth o ffynonellau: ymchwil ffurfiol ac anffurfiol, a barn a safbwyntiau unigolion, pobl allweddol a rhanddeiliaid eraill sy’n ymwneud â darparu gwasanaethau gofal.Mae’r **model cymdeithasol** yn disgrifio anabledd fel cyfres o rwystrau mewn cymdeithas ac nid mewn unigolyn, er enghraifft agweddau tuag at bobl sydd mewn angen neu rwystrau ffisegol. Mae’r **model meddygol** yn disgrifio salwch neu anabledd fel rhan gynhenid o’r unigolyn, ac felly byddai’n ceisio trin neu wella’r unigolyn. Mae **modelau busnes** yn cyfeirio at angen sefydliad i weithredu fel busnes o fewn cyfyngiadau ariannol ac, mewn rhai achosion, i wneud elw, er enghraifft mentrau cymdeithasol a busnesau preifat. **Cydweithwyr** yw pobl rydych chi’n gweithio gyda hwy yn eich sefydliad eich hun neu sefydliadau eraill, gan gynnwys eich tîm, rheolwyr, darparwyr gwasanaeth, timau eraill, adrannau eraill a sefydliadau eraill.Glynu wrth godau ymarfer neu ymddygiad lle y bônt yn berthnasol i’ch rôl a’r egwyddorion a’r gwerthoedd sy’n sail i’ch lleoliad gwaith, gan gynnwys hawliau plant, pobl ifanc ac oedolion. Mae’r rhain yn cynnwys yr hawliau:I gael eu trin fel unigolynI gael eu trin yn gyfartal a pheidio ag wynebu gwahaniaethuI gael eu parchuI gael preifatrwyddI gael eu trin mewn ffordd urddasolI gael eu diogelu rhag perygl a niwedI gael cymorth a gofal mewn ffordd sy’n diwallu eu hanghenion, sy’n ystyried eu dewisiadau ac sy’n eu hamddiffyn hefydI gyfathrebu gan ddefnyddio eu dulliau cyfathrebu ac iaith ddewisolI allu cael gafael ar wybodaeth amdanynt hwy eu hunainDylai pob agwedd ar gomisiynu, caffael a chontractio geisio adeiladu ar y gwerthoedd sylfaenol hyn a dylent:Barchu gwerth ac urddas cynhenid pob unigolynParchu hawliau dynol plant, pobl ifanc ac oedolionParchu hawl pobl i gymryd risgiau cadarnhaolBod yn dryloywBod yn atebolBod yn gymesurBod yn gysonBod wedi’u targeduBod yn ddidueddGalluogi darparwyr |

|  |  |
| --- | --- |
| Datblygwyd gan | Sgiliau Gofal a Datblygu |
| Rhif fersiwn | 2 |
| **Dyddiad y’i cymeradwywyd** | Chwefror 2014 |
| Dyddiad adolygu dangosol | Chwefror 2019 |
| **Dilysrwydd** | Cyfredol |
| **Statws** | Gwreiddiol |
| Sefydliad gwreiddiol | Sgiliau Gofal a Datblygu |
| **URN gwreiddiol** | CPC301 |
| Galwedigaethau perthnasol | Gwasanaethau Gofal Plant a Gwasanaethau Personol Cysylltiedig; Iechyd a Gofal Cymdeithasol; Swyddog Cynllunio; Swyddog Strategaeth |
| **Cyfres** | Comisiynu, Caffael a Chontractio ar gyfer Gwasanaethau Gofal |
| **Geiriau allweddol** | Ffurfio’r farchnad; cefnogi’r farchnad; datblygu’r farchnad; capasiti a gallu’r farchnad; gwasanaethau plant a phobl ifanc; iechyd a gofal cymdeithasol; gwasanaethau’r blynyddoedd cynnar |