



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

Y rheolwr gofal cymdeithasol

Canllawiau ymarfer ar gyfer rheolwyr gofal
cymdeithasol sydd wedi cofrestru gyda
Gofal Cymdeithasol Cymru



Noddir gan
Lywodraeth Cymru
Sponsored by
Welsh Government

Manylion cyswllt

Gofal Cymdeithasol Cymru

South Gate House
Wood Street
Caerdydd
CF10 1EW

Ffôn: 0300 303 3444

Minicom: 029 2078 0680

E-bost: gwybodaeth@gofalcymdeithasol.cymru

Gwefan: gofalcymdeithasol.cymru

   @GofCymdeithasol

ISBN: 978-1-911463-32-0

© 2017 Gofal Cymdeithasol Cymru

Cedwir pob hawl. Ni cheir atgynhyrchu unrhyw ran o'r cyhoeddiad hwn na'i gadw mewn system adferadwy na'i drosglwyddo mewn unrhyw ddull na thrwy unrhyw gyfrwng heb ganiatâd ysgrifenedig Gofal Cymdeithasol Cymru ymlaen llaw. Dylai ymholiadau am atgynhyrchu y tu hwnt i'r hyn a ganiateir yn benodol gan y gyfraith gael eu hanfon at Brif Weithredwr Gofal Cymdeithasol Cymru yn y cyfeiriad a roddir uchod.

Fformatau eraill

Mae'r ddogfen hon ar gael mewn pront bras neu fformatau eraill os oes angen.

Mae'r ddogfen hefyd ar gael yn Saesneg.

Y Côt Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol

Y Côt

Mae Gofal Cymdeithasol Cymru yn disgwyl i weithwyr gofal cymdeithasol, sy'n cynnwys rheolwyr gofal cymdeithasol, lynnu wrth y Côt Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol a gall gymryd camau yn erbyn unrhyw weithwyr cofrestredig sy'n methu â gwneud hynny.

Mae hi'n ofynnol i gyflogwyr gweithwyr gofal cymdeithasol ystyried y Côt wrth ddod i unrhyw benderfyniad ynghylch ymddygiad eu staff.

Fel gweithiwr cymdeithasol, mae rhaid:

- 1 Parchu safbwyntiau a dymuniadau, a hyrwyddo hawliau a buddiannau, unigolion a gofalwyr.
- 2 Ymdrechu i sefydlu a chynnal ymddiriedaeth a hyder unigolion a gofalwyr.
- 3 Hyrwyddo llesiant, llais a rheolaeth unigolion a gofalwyr gan eu cefnogi i'w cadw eu hunain yn ddiogel.
- 4 Parchu hawliau unigolion gan geisio sicrhau nad yw eu hymddygiad yn niweidio'u hunain na phobl eraill.
- 5 Gweithredu'n ddidwyll a chynnal ymddiriedaeth a hyder y cyhoedd yn y proffesiwn gofal cymdeithasol.
- 6 Bod yn atebol am ansawdd eich gwaith a chymryd cyfrifoldeb dros gynnal a datblygu gwybodaeth a sgiliau.
- 7 Yn ogystal ag adrannau 1 - 6, os ydych yn gyfrifol am reoli neu arwain staff, mae'n rhaid i chi sicrhau bod y Côt yn rhan annatod o'u gwaith.

	PARA	PAGE
Ynglŷn â'r canllawiau ymarfer hyn		6
Sut mae'r canllawiau hyn yn berthnasol i chi	1	7
Y rheolwr gofal cymdeithasol	2	8
Gofal a chymorth sy'n canolbwyntio ar y dinesydd	3	8
Urddas a pharch	4	9
Plant a phobl ifanc	5	10
Cyfrinachedd	6	11
Ymgysylltu ag unigolion	7	11
Perthnasau a gofalwyr	8	12
Cysylltiadau priodol a ffiniau personol	9	12
Deddfwriaeth a chanllawiau	10	13
Hyrwyddo diogelwch unigolion	11	13
Deall diogelu mewn perthynas â niwed a cham-drin	12	14
Diogelu unigolion	13	14
Cynorthwyo unigolion i ddiogelu eu hunain	14	15
Anffurfio Organau Cenhedlu Benywod	15	15
Atal pobl rhag cael eu denu at derfysgaeth	16	15
Iechyd a diogelwch yn y gweithle	17	16
Cydymffurfio â gofynion iechyd a diogelwch a diogeledd	18	16
Cydbwyso canlyniadau cadarnhaol unigolion o ran risg a diogelwch	19	17
Diogelwch personol	20	17
Cefnogi ymddygiad cadarnhaol	21	27
Meddyginiaeth	22	18
Datblygu arferion iechyd a diogelwch a diogeledd effeithiol	23	18
Cyfathrebu da	24	18
Cyfathrebu ag unigolion	25	19
Ymateb i anghenion y Gymraeg	26	19
Cynorthwyo staff	27	20

	PARA	PAGE
Gweithio gydag eraill	28	20
Cofnodion ac adroddiadau	29	21
Datblygu eich hun	30	21
Cael y wybodaeth ddiweddaraf	31	21
Goruchwyllo ac arfarnu	32	22
Sgiliau arwain a rheoli	33	22
Arwain, rheoli a datblygu eraill	34	23
Diwylliant y gweithle	35	23
Recriwtio staff	36	23
Sefydlu, dysgu a datblygu staff yn barhaus	37	24
Monitro ymarfer	38	25
Cefnogi dysgu ac asesu	39	25
Goruchwyllo ac arfarnu staff	40	25
Dirprwyo tasgau i eraill	41	26
Gofynion proffesiynol a rheoleiddio	42	26
Perfformiad anfoddhaol a chamymddwyn	43	27
Arwain a rheoli'r gwasanaeth	44	28
Tasgau rheoli	45	28
Rheoli adnoddau	46	28
Mynd i'r afael â phryderon	47	29
Uniondeb	48	29
Cofrestru proffesiynol	49	29
Trafodion ariannol	50	30
Rhoddion a chyfraniadau	51	30
Sylwadau a chwynion am wasanaethau	52	30
Gwybodaeth am wasanaethau	53	31
Ymddygiad a chyfryngau cymdeithasol	54	31
Gwybodaeth ychwanegol		32

Ynglŷn â'r canllawiau ymarfer hyn

Mae'r canllawiau ymarfer hyn ar gyfer rheolwyr gofal cymdeithasol sydd wedi cofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru:

- Rheolwyr gofal preswyl plant
- Rheolwyr cartrefi gofal i oedolion
- Rheolwyr gofal cartref

Nod y canllawiau, sy'n adeiladu ar y Côd Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol, yw:

- Disgrifio'r hyn y mae disgwyl i reolwyr gofal cymdeithasol ei wneud
- Darparu canllawiau ymarferol, sy'n cynorthwyo rheolwyr gofal cymdeithasol gyda'u hymarfer
- Darparu canllawiau sy'n cefnogi rheolwyr gofal cymdeithasol i arwain y gwaith o ddarparu gwasanaethau o'r radd flaenaf sy'n canolbwyntio ar y dinesydd¹
- Bod yn sail i ganllawiau ymarfer manylach a fyddai'n cefnogi arferion gorau.

Mae'r canllawiau hefyd yn cynnwys dolenni i wybodaeth arall gyda'r nod o gynorthwyo rheolwyr gofal cymdeithasol gyda'u hymarfer.

Wrth ddatblygu'r Canllawiau, cyfeiriwyd at y Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol ar gyfer Arwain a Rheoli Gwasanaethau Gofal.

Mae hon yn ddogfen ddeinamig a fydd yn cael ei hadolygu a'i diweddarau yn rheolaidd. Nid ei bwriad yw cynnwys pob sefyllfa neu faes ymarfer. Disgwylir i reolwyr gofal cymdeithasol ddefnyddio eu crebwyll proffesiynol a defnyddio egwyddorion cyffredinol y Côd Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol. Mae'n rhaid i reolwyr gofal cymdeithasol gydymffurfio â'u gofynion yn unol â Deddf Safonau Gofal 2000, rheoliadau statudol, safonau gofynnol cenedlaethol a chanllawiau. Gall yr Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru (AGGCC) gymryd y canllawiau hyn i ystyriaeth wrth asesu addasrwydd darpar reolwr i gofrestru ac hefyd, os oes amheuaeth, ystyried addasrwydd parhad cofrestriad rheolwr presennol.

Yn y canllawiau hyn, defnyddir y term unigolyn i gyfeirio at yr unigolyn y mae'r rheolwr gofal cymdeithasol yn ei gefnogi neu'n gofalu amdano yn ei waith, boed yn blentyn, yn unigolyn ifanc neu'n oedolyn.

¹Mae gwasanaethau sy'n canolbwyntio ar y dinesydd yn thema allweddol yn Gwasanaethau Cymdeithasol Cynaliadwy i Gymru: Fframwaith Gweithredu (Llywodraeth Cymru, 2011). Mae'n darparu llais cryf ac yn rhoi mwy o reolaeth i ddefnyddwyr gwasanaethau a gofalwyr o ran cynllunio a darparu gwasanaethau cymdeithasol. Mae'n cynnwys oedolion a phlant a phobl ifanc.



Sut mae'r canllawiau hyn yn berthnasol i chi

Mae'r canllawiau hyn ar gyfer rheolwyr gofal cymdeithasol cofrestredig yn bennaf. Mae'n berthnasol hefyd i'r rhai sy'n gweithio mewn swyddi dirprwy neu swyddi rheolwyr cynorthwyol. Gall darpar reolwyr ddefnyddio'r canllawiau i weld pa waith y byddai gofyn iddynt ei gyflawni. Mae'n berthnasol i gyflogwyr a gellir ei ddefnyddio i asesu a oes trefniadau priodol ar waith er mwyn sicrhau ymarfer diogel a phroffesiynol sy'n canolbwyntio ar y dinesydd. Gellir ei ddefnyddio i roi gwybod i unigolion, perthnasau, gofalwyr a'r cyhoedd beth y gallant ei ddisgwyl gan reolwyr gofal cymdeithasol. Cyfrifoldeb y rheolwr gofal cymdeithasol yw ymgyswrtio â'r Canllawiau a dilyn y canllawiau sydd wedi'u cynnwys ynddo. Mae'n rhaid i reolwyr gofal cymdeithasol ddefnyddio'u crebwyll wrth gymhwyso'r canllawiau mewn gwahanol sefyllfaoedd.

Mae'r Côt Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol yn nodi safonau y dylai'r gofal cymdeithaso cymrul roi sylw iddynt wrth ystyried honiadau o gamymddwyn neu faterion a fyddai'n amharu ar addasrwydd i ymarfer. Gellir defnyddio'r canllawiau yn y ddogfen hon i ddangos methiant posibl gan reolwr gofal cymdeithasol i gynnal safonau'r Côt. Felly, gall methiant difrifol neu barhaus i ddilyn y canllaw hwn beryglu eich cofrestriad.

Mae'r canllawiau yn defnyddio'r termau '**mae'n rhaid i chi**' a '**dylech chi**' fel a ganlyn:

- Mae '**mae'n rhaid i chi**' fel prif egwyddor.
- Defnyddir '**dylech chi**' wrth esbonio sut y byddwch yn cydymffurfio â phrif egwyddor.
- Defnyddir '**dylech chi**' hefyd pan na fydd yr egwyddor yn berthnasol i bob sefyllfa, neu pan fydd ffactorau y tu hwnt i'ch rheolaeth yn effeithio ar sut y gallwch chi gydymffurfio â'r canllawiau.



Y rheolwr gofal cymdeithasol

I'r rhai sy'n arwain ac yn rheoli gwasanaethau gofal cymdeithasol, y prif ddiben yw arwain a rheoli gwasanaeth ardderchog, integredig, moesegol a chynhwysol sy'n diwallu anghenion unigolion, yn diogelu ac yn hyrwyddo llesiant a datblygiad pobl.



Gofal a chymorth sy'n canolbwyntio ar y dinesydd

Mae gofal a chymorth sy'n canolbwyntio ar y dinesydd yn golygu sicrhau bod gan unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau gofal cymdeithasol lais cryf a dylanwad dros eu gwasanaethau a materion sy'n effeithio arnynt. Mae'n cynnwys trin pobl ag urddas a pharch bob amser a hybu annibyniaeth, hawliau a dewisiadau. Rydych yn atebol am sicrhau bod eich ymarfer yn canolbwyntio ar ddinasyddion ac am arwain a hyrwyddo'r ffordd hon o weithio gyda'r staff rydych yn eu rheoli.

4

Urddas a pharch

Mae cynnal urddas a pharch yn hanfodol i ofal cymdeithasol da. Mae'n rhaid i chi fynd ati'n ddyfal i hyrwyddo urddas a pharch a herio ymarfer gwael gan staff neu eraill. Mae hyrwyddo urddas a pharch yn cynnwys:

- Sicrhau bod gan unigolion wybodaeth hygyrch ynglŷn â'r gwasanaeth
- Cynllunio a rhoi gofal a chymorth unigol
- Defnyddio iaith barchus
- Ystyried dewisiadau ac anghenion o ran iaith a chyfathrebu
- Cefnogi a chynnal ymreolaeth
- Cynorthwyo unigolion i ddatblygu a chynnal rhwydweithiau a'u lle yn y gymuned
- Gwerthfawrogi, parchu, hyrwyddo a dathlu cydraddoldeb ac amrywiaeth
- Parchu dewisiadau bywyd, gan ystyried oedran a galluedd meddyliol
- Parchu diwylliant a chredo
- Hybu hunan-barch, ymdeimlad o ddiogelwch ac o berthyn
- Annog dyheadau, dewisiadau ac annog unigolion i wneud penderfyniadau
- Cynorthwyo unigolion i ddatblygu a chynnal ffordd iach o fyw
- Parchu preifatrwydd gan gynnwys wrth ddarparu gofal personol
- Parchu amgylchedd, eiddo a thrugareddau unigolion
- Cydnabod pan allai unigolion fod angen gofal a chymorth ychwanegol, e.e. wrth gael eu derbyn i'r gwasanaeth, yn ystod trosglwyddiadau a digwyddiadau arwyddocaol bywyd
- Rhoi gwybodaeth am hawliau a gwasanaethau a'u hegluro, e.e. gweithdrefnau cwyno, gwasanaethau eirioli annibynnol
- Mynd i'r afael â chwestiynau, pryderon a chwynion yn brydlon ac yn deg
- Adolygu gofal a chymorth yn rheolaidd.

Dylech sicrhau bod staff yn derbyn gwybodaeth, cyngor a hyfforddiant i ddarparu gofal a chymorth unigol, diogel gydag urddas.

Os ydych yn dod yn ymwybodol bod y gwasanaeth wedi methu â thrin unigolyn, perthynas neu gofalwr gydag urddas a pharch, dylech fynd ati ar unwaith i fynd i'r afael â'r mater.

Os ydych chi neu'ch staff yn gwneud camgymeriad, rhaid i chi fod yn onest ac agored amdano, gan gynnwys rhoi eglurhad llawn a phrydlon am y mater i'ch cyflogwr. Mae canllawiau ar gonestrwydd a dyletswydd broffesiynol o ar gael o gofalcymdeithasol.cymru

5

Plant a phobl ifanc

Mae Deddf Hawliau Dynol 1998 yn ymdrin â phlant, pobl ifanc ac oedolion. Ceir confensiynau a phrotocolau sy'n gysylltiedig â'r Cenhedloedd Unedig ar gyfer grwpiau penodol (gweler paragraff 10). Os ydych chi'n gweithio gyda phlant a phobl ifanc, mae'n hanfodol eich bod yn cydnabod eu hanghenion neilltuol a'u hawliau penodol yn llawn, oherwydd gallai'r rhain fod yn wahanol i anghenion a hawliau oedolion. Yn benodol, mae'n rhaid i chi ymgysylltu â Chonfensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau'r Plentyn a'i gymhwyso yn eich ymarfer, gan gefnogi staff i wneud yr un fath. Bydd hyn yn galluogi plant a phobl ifanc sy'n derbyn gwasanaethau i gael y cymorth sydd ei angen arnynt i allu mwynhau'r un graddau o les ag y mae eu cyfoedion yn ei fwynhau, ac i wireddu eu hawliau o dan y Confensiwn.

Mae'r saith nod craidd a ddatblygwyd gan Lywodraeth Cymru yn crynhoi'r Confensiwn ac yn sail i benderfyniadau ar flaenoriaethau ac amcanion yn genedlaethol. Dylent hefyd fod yn sail i benderfyniadau ar strategaeth, a'r gwasanaethau a ddarperir yn lleol. Mae'r saith nod craidd yn mynnu bod pob plentyn a pherson ifanc:

- 1 yn cael dechrau teg mewn bywyd
- 2 yn cael amrywiaeth gynhwysfawr o gyfleoedd addysg a dysgu
- 3 yn mwynhau'r iechyd gorau posibl, heb gael eu cam-drin, eu fictimeiddio na'u hecsbloetio
- 4 yn cael mynediad i weithgareddau chwarae, hamdden, chwaraeon a diwylliannol
- 5 yn cael eu clywed, eu trin â pharch, a bod eu hil a'u hunaniaeth ddiwylliannol yn cael eu cydnabod
- 6 yn cael cartref diogel a chymuned sy'n cefnogi llesiant corfforol ac emosiynol
- 7 yn osgoi cael eu rhoi dan anfantais oherwydd tlodi.

6

Cyfrinachedd

Mae'n rhaid i chi arfer doethineb wrth drin materion personol unigolyn. Mi ddylech gyfarwyddo â gofynion y gyfraith a pholisi a gweithdrefnau'r sefydliad ynghylch cyfrinachedd a rhannu gwybodaeth a'u glynu wrthynt. Ni ddylid datgelu gwybodaeth oni bai bod y gyfraith yn caniatáu hynny.

Dylech wneud pob ymdrech i hyrwyddo cyfrinachedd fel yr hyn sy'n ddisgwyliedig, gan sicrhau bod staff yn deall eu cyfrifoldeb i barchu cyfrinachedd a'r amgylchiadau pan fydd angen iddynt rannu gwybodaeth e.e. lle ceir pryderon ynglyn â diogelu.

7

Ymgysylltu ag unigolion

Mae'n rhaid i chi hyrwyddo diwylliant o gyfranogi sy'n galluogi unigolion i gael llais cryf a rheolaeth dros eu gofal, eu cymorth a'u gwasanaethau. Mae hyn yn cynnwys darparu gwybodaeth sy'n cefnogi unigolion i wneud dewisiadau deallus am y gofal a'r gefnogaeth a dderbyniant. Mae'n golygu cynnwys unigolion yn llawn yn y gwaith o asesu eu hamgylchiadau, eu cryfderau a'u hanghenion eu hunain, a chynllunio, darparu ac adolygu eu gofal a'u cymorth eu hunain. Os yw unigolyn yn cael traferth gwneud penderfyniadau am ei fywyd, dylech gynnwys eraill sy'n gallu cynrychioli lles gorau'r unigolyn.

Dylech roi trefniadau effeithiol ar waith fel y gall unigolion:

- a. ddylanwadu ar y gwaith o ddatblygu a darparu'r gwasanaeth
- b. gwneud sylwadau a chwyno am y gwasanaeth.

8

Perthnasau a gofalwyr

Mae'n rhaid i chi ddangos parch tuag at berthnasau a gofalwyr ac eraill sy'n bwysig i'r unigolyn sy'n defnyddio'r gwasanaethau. Dylech fod yn sensitif ac ymatebol wrth ddarparu gwybodaeth a chymorth.

Mae'n rhaid i chi sicrhau bod unigolion yn cael pob cefnogaeth i fynegi eu barn a'u dewisiadau am gyfraniad perthnasau, gofalwyr ac eraill yn eu bywydau a bod y farn honno'n cael ei pharchu. Dylech hyrwyddo diwylliant sy'n gwerthfawrogi'r cyfraniad y gall perthnasau, gofalwyr ac eraill ei wneud er mwyn sicrhau canlyniadau cadarnhaol i'r unigolion.

Dylech gynorthwyo staff i reoli sefyllfaoedd lle mae gweithio gyda pherthnasau, gofalwyr ac eraill yn peri gwrthdaro neu gyfyng-gyngor moesegol. Dylech sicrhau bod staff yn gallu cyfeirio perthnasau a chynhalwyr at wybodaeth a gwasanaethau penodol ar eu cyfer.

9

Cysylltiadau priodol a ffiniau personol

Bydd y berthynas rhwng gweithiwr proffesiynol ym maes gofal cymdeithasol ac unigolyn sy'n defnyddio gwasanaethau yn aml yn cynnwys anghydbwysedd mewn grym. Mae hyn yn codi, er enghraifft, oherwydd bod gan y gweithiwr proffesiynol fwy o fynediad at wybodaeth neu adnoddau neu oherwydd bod yr unigolyn mewn sefyllfa fregus.

Wrth gydnabod yr anghydbwysedd hwn mewn grym, mae'n rhaid i chi beidio â:

- a. defnyddio eich swydd broffesiynol i sefydlu neu ddilyn perthynas rywiol neu amhriodol gydag unigolyn sy'n defnyddio gwasanaethau neu rywun sy'n agos atynt
- b. mynegi eich daliadau personol i unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau, gan gynnwys daliadau gwleidyddol, crefyddol neu foesol, mewn ffyrdd sy'n manteisio ar ba mor agored i niwed yw'r unigolion neu mewn ffordd a fyddai'n debygol o beri gofid iddynt.

Dylech gynorthwyo staff i gynnal ffiniau personol priodol gydag unigolion gan hefyd feithrin a chynnal perthynas gadarnhaol â nhw. Mae'n rhaid i chi fynd i'r afael ag unrhyw bryderon.

10

Deddfwriaeth a chanllawiau

Mae'n rhaid i chi ymglyfarwyddo â deddfwriaeth a chanllawiau perthnasol a chydymffurfio â nhw gan gynnwys Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014; Deddf Cydraddoldeb 2010; Deddf Hawliau Dynol 1998 a Chonfensiynau a Phrotocolau cysylltiedig fel Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau'r Plentyn; Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau Pobl ag Anableddau ac Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig ar gyfer Pobl Hŷn; Deddf Galluedd Meddwl 2005 a'r Côt Ymarfer cysylltiedig; Trefniadau Amddifadu o Ryddid; Deddf yr Iaith Gymraeg 1993 a Deddf Diogelu Data 1998.

Mae'n rhaid i chi beidio â gwahaniaethu'n annheg yn erbyn unigolyn oherwydd y nodweddion gwarchoddedig sydd ganddo. Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cynnwys y grwpiau canlynol -oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu greddo, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, priodas a phartneriaeth sifil a beichiogrwydd a mamolaeth.

Mae'n rhaid i chi sicrhau bod staff yn cael mynediad i'r deddfwriaeth a'r canllawiau perthnasol a'u bod yn cydymffurfio â nhw, gan gymryd camau os nad ydynt yn cydymffurfio.

11

Hyrwyddo diogelwch unigolion

Mae sicrhau bod arwain a rheoli ymarfer sy'n hyrwyddo diogelwch unigolion yn sail i'ch holl waith. Mae'n cynnwys deall y gwaith o ddiogelu a'r camau y mae'n rhaid eu cymryd mewn achosion o niwed neu gam-drin gwirioneddol neu bosibl. Mae'n cynnwys cefnogi perthnasau sy'n hyrwyddo'r gwaith o ddiogelu, ac arwain gydag arferion sy'n cefnogi hawliau, cynhwysiant a llesiant unigolion a dulliau sy'n eu cadw'n ddiogel.

Mae Llywodraeth Cymru wedi cyhoeddi canllawiau statudol mewn perthynas â diogelu oedolion a phlant.

gofalcymdeithasol/hyb

12

Deall diogelu mewn perthynas â niwed a cham-drin

Mae'n rhaid i chi sicrhau eich bod yn deall niwed, cam-drin a diogelu drwy ymglyfarwyddo â'r canlynol:

- y ffactorau, y sefyllfaoedd a'r camau a all arwain at niwed neu gam-drin
- gofynion cyfreithiol, rheoliadau statudol perthnasol a gweithdrefnau lleol a chenedlaethol
- eich cyfrifoldeb a'ch atebolrwydd pan fo unigolyn wedi bod mewn perygl o niwed neu o gael ei gam-drin neu ei fod mewn perygl o hynny o hyd.

Mae'n rhaid i chi sicrhau bod gan eich staff wybodaeth am yr arwyddion o niwed neu gam-drin, gofynion cyfreithiol a rheoleiddio a gweithdrefnau lleol. Dylech sicrhau bod staff yn deall eu bod yn atebol mewn achosion o niwed neu gam-drin gwirioneddol neu bosibl.

Mae'n rhaid i chi fod yn effro i'r posibilrwydd o gam-drin gan staff a gweithwyr proffesiynol eraill ac ymateb ar unwaith i bryderon sy'n codi.

13

Diogelu unigolion

Mae'n rhaid i chi weithredu ar unwaith, gan ddilyn gweithdrefnau perthnasol, os bu achos posibl o niwed neu gam-drin neu os oes risg o niwed sylweddol.

Dylech sicrhau bod cofnodion ac adroddiadau yn fanwl, yn gywir, ac yn wrthrychol, a'u bod yn cynnwys yr amser, y dyddiad a llofnod, a'u bod yn cydymffurfio â chytundebau cyfrinachedd ac wedi'u hysgrifennu'n ôl gweithdrefnau perthnasol a gofynion cyfreithiol.

Dylech gyfrannu at y gwaith o fonitro a gwerthuso systemau a gweithdrefnau mewnol ar gyfer ymateb i niwed neu gam-drin, er mwyn sicrhau effeithiolrwydd a hyrwyddo gwelliannau.

14

Cynorthwyo unigolion i ddiogelu eu hunain

Mae'n rhaid i chi arwain a rheoli ymarfer sy'n cynorthwyo unigolion i ddiogelu eu hunain. Mae hyn yn cynnwys:

- a. hyrwyddo gofal a chymorth sy'n canolbwyntio ar ddinasyddion
- b. cynorthwyo unigolion i gydnabod pan fo ymddygiad tuag atynt yn amhriodol neu'n annerbyniol
- c. gweithio gydag unigolion i roi cynlluniau rheoli risg ar waith lle y bo'n briodol
- ch. cynorthwyo unigolion i fynegi pryderon neu i wneud cwyn
- d. mynd i'r afael â phryderon neu gwynion yn brydlon, yn agored, yn onest ac yn deg.

Ni ddylech ganiatau i bryder neu gwyn unigolyn effeithio'n negyddol ar y gofal a'r gefnogaeth mae nhw neu berson arall yn ei dderbyn.

15

Anffurfio Organau Cenhedlu Benywod

Mae Anffurfio Organau Cenhedlu Benywod (FGM) yn anghyfreithlon yng Nghymru a Lloegr dan Ddeddf Anffurfio Organau Cenhedlu Benywod 2003. Mae'n fath o gam-drin plant a thrais yn erbyn menywod. Mae Adran 5B o'r Ddeddf yn cyflwyno dyletswydd orfodol i hysbysu sy'n ei gwneud yn ofynnol i weithwyr iechyd a gofal cymdeithasol proffesiynol ac athrawon hysbysu'r heddlu ynghylch achosion hysbys o Anffurfio Organau Cenhedlu Benywod ymhlith merched dan 18 oed y maent yn eu canfod wrth wneud eu gwaith. Mae canllawiau pellach ynghylch y ddyletswydd hon ar gael gan Lywodraeth y DU².

16

Atal pobl rhag cael eu denu at derfysgaeth

Mae Deddf Gwrthderfysgaeth a Diogelwch 2015 yn gosod dyletswydd ar gyrrff penodol (gan gynnwys awdurdodau lleol) i roi sylw dyledus i'r angen i atal pobl rhag cael eu denu at derfysgaeth. Mae Llywodraeth y DU wedi cyhoeddi canllawiau ynghylch ar y pwnc yma. Mae'r canllawiau'n cynnwys gofynion i hyfforddi staff. Dylech gynorthwyo eich cyflogwr i roi'r canllawiau ar waith.

²Multi-agency statutory guidance on female genital mutilation <https://www.gov.uk/government/publications/multi-agency-statutory-guidance-on-female-genital-mutilation>



Iechyd a diogelwch yn y gweithle

Mae risg yn rhan hanfodol ac anorfod o fywyd bob dydd. Mae arwain a rheoli ymarfer ar gyfer iechyd, diogelwch a diogeled yn cynnwys pwyslais ar asesu ac atal yn ogystal â monitro cydymffurfiaeth â gofynion. Mae hefyd yn cynnwys datblygu systemau i reoli risg gan hyrwyddo diwylliant o gymryd risgiau cadarnhaol sy'n cymell ymarfer blaengar yn seiliedig ar dystiolaeth.



Cydymffurfio â gofynion iechyd a diogelwch a diogeled

Er mwyn sicrhau y cydymffurfir â gofynion iechyd a diogelwch a diogeledd mae'n rhaid i chi:

- a. roi rheoliadau statudol perthnasol ar waith gan gynnwys, ymysg eraill, Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974, Rheoliadau ar gyfer Gweithrediadau Codi a Chyfarpar Codi, Rheoliadau Darparu a Defnyddio Cyfarpar Gwaith, rheoliadau rheoli iechyd a diogelwch yn y gwaith a Phasbort Codi a Chario Cymru Gyfan
- b. sicrhau eich bod chi a'r bobl rydych yn gweithio gyda nhw yn ymwybodol o bolisiau a gweithdrefnau cyfreithiol a rhai'r gweithle, gan gynnwys unrhyw newidiadau neu ddiweddariadau
- c. gweithio gydag eraill er mwyn asesu a rheoli risgiau a pheryglon posibl
- ch. monitro'r gwaith o gydymffurfio â pholisiau a gweithdrefnau, gan gymryd camau pan nad oes cydymffurfiaeth
- d. cymryd camau priodol er mwyn ymateb i ddigwyddiadau neu argyfyngau
- dd. sicrhau bod cofnodion ac adroddiadau yn cael eu cwblhau yn unol â gofynion cyfreithiol a gofynion y gweithle.

Mae'n rhaid i chi fod yn esiampl wrth gydymffurfio â gofynion iechyd a diogelwch a diogeledd.

19

Cydbwyso canlyniadau cadarnhaol unigolion o ran risg a diogelwch

Dylech annog diwylliant sy'n hyrwyddo hawliau unigolion i gymryd risgiau, a chydbwyso hynny â'r tebygolrwydd o niwed. Dylech sicrhau bod unigolion yn cael eu cynorthwyo i asesu, pwysu a mesur a gwneud penderfyniadau yngŷn â risgiau sy'n effeithio arnynt yn unol â'u hoedran a'u galluedd meddyliol. Dylech weithio mewn partneriaeth ag unigolion er mwyn rheoli i ba raddau y maent yn cymryd risgiau.

20

Diogelwch personol

Mae'n rhaid i chi sicrhau eich bod chi a'ch staff yn ymwybodol o bolisiâu effeithiol mewn perthynas â thrais yn erbyn staff a gweithio ar eich pen eich hun a'ch bod yn eu rhoi ar waith, lle y bo'n briodol. Dylech sicrhau bod staff yn derbyn cymorth priodol yn dilyn sefyllfaoedd o straen neu drais.

21

Cefnogi ymddygiad cadarnhaol

Dylech arwain a rheoli ymarfer sy'n cefnogi'r gwaith o ddatblygu ymddygiad cadarnhaol. Mae hyn yn cynnwys systemau arwain a rheoli, polisiâu, gweithdrefnau ac ymarfer sy'n cefnogi ffyrdd o weithio sy'n canolbwyntio ar unigolion / plant wrth ddatblygu ymddygiad cadarnhaol.

Mae'n rhaid i chi gydymffurfio â chyfreithiau, rheoliadau a chanllawiau perthnasol mewn perthynas ag ymyriadau corfforol ataliol. Dylech sicrhau nad oes unrhyw unigolyn yn destun ymyriad corfforol ataliol, ac eithrio mewn sefyllfa lle nad oes dewis arall ac mai dyma'r unig ddull ymarferol o ddiogelu lles yr unigolyn hwnnw neu unigolyn arall a bod yna amgylchiadau eithriadol. Os defnyddir ymyriad corfforol ataliol, dylech gofnodi amgylchiadau a natur yr ymyriad a ddefnyddiwyd. Dylech sicrhau bod gennych chi a'r staff rydych yn eu rheoli y wybodaeth a'r sgiliau i fynd i'r afael â sefyllfaoedd heb fod angen ymyriad corfforol ataliol.

22

Meddyginiaeth

Mae'n rhaid i chi gydymffurfio â chyfreithiau, rheoliadau statudol a chanllawiau proffesiynol perthnasol mewn perthynas â meddyginiaeth. Os ydych yn gyfrifol am ddatblygu polisiau a gweithdrefnau ar feddyginiaeth, dylent nodi'r amgylchiadau y gall staff weinyddu meddyginiaeth neu gynorthwyo gyda'r broses honno. Dylent gynnwys gweithdrefnau ar gyfer gweinyddu, cofnodi, trin, cadw'n ddiogel a gwaredu meddyginiaeth yn ddiogel. Os ydych yn gyfrifol am roi polisiau a gweithdrefnau meddyginiaeth ar waith, dylech sicrhau eich bod chi a'ch staff yn cydymffurfio â'r polisi. Dylech fynd i'r afael ag unrhyw bryderon am ddiogelwch y polisiau a'r gweithdrefnau yn ymwneud â meddyginiaeth neu'r broses o'u rhoi ar waith.

23

Datblygu arferion iechyd a diogelwch a diogeledd effeithiol

Dylech weithio mewn partneriaeth â'ch cyflogwr a chynrychiolwyr gweithwyr cyflogedig sydd mewn undebau ac nad ydynt mewn undebau, er mwyn monitro, adolygu a gwella polisiau iechyd a diogelwch a diogeledd.

24

Cyfathrebu da

Mae cyfathrebu da yn sail i ddarpariaeth gofal cymdeithasol effeithiol. Mae'n cynnwys sgiliau cyfathrebu sylfaenol sy'n canolbwyntio ar ddinasyddion, addasu dulliau cyfathrebu i weddu i'r sefyllfa a gwneud trefniadau ymarferol i gynorthwyo gyda'r gwaith o gyfathrebu. Mae cyfathrebu da yn hanfodol wrth weithio gydag unigolion, eu perthnasau a'u gofalywyr a hefyd gyda staff a chydweithwyr eraill. Mae'n cynnwys cyfathrebu ar lafar, cofnodi, adrodd ar wahanol faterion ac arferion rhannu gwybodaeth.

25

Cyfathrebu ag unigolion

Er mwyn cyfathrebu'n effeithiol gydag unigolion mae'n rhaid i chi:

- a. ystyried dewisiadau ac anghenion iaith a chyfathrebu unigolion
- b. gwrando ar unigolion, gofyn am eu barn ar eu gofal a'u cymorth a pharchu'r farn honno
- c. rhannu gwybodaeth y mae unigolion am ei chael neu sydd ei hangen arnynt am eu gofal a'u cymorth mewn ffordd y gallant ei deall
- ch. ymateb i gwestiynau a phryderon unigolion
- d. sicrhau eich bod yn rhoi gwybod i unigolion sut caiff gwybodaeth ei rhannu a'u hysbysu am faterion cyfrinachedd.

Dylech sicrhau, lle y bo'n ymarferol, y gwneir trefniadau er mwyn diwallu anghenion iaith a chyfathrebu unigryw unigolion.

26

Ymateb i anghenion y Gymraeg

Mae cyfathrebu yn newis iaith unigolyn yn ffactor pwysig i'w ystyried wrth gynllunio a darparu gofal rhagorol. Yng Nghymru, mae deddfwriaeth yn nodi bod gan gyrff cyhoeddus, ac mewn rhai achosion, y sefydliadau sy'n darparu gwasanaethau ar ran cyrff cyhoeddus, ddyletswyddau penodol o ran y Gymraeg.

Mae Mwy na geiriau³, Fframwaith Llywodraeth Cymru ar gyfer y Gymraeg ym maes iechyd a gofal cymdeithasol yn gosod safonau arfer da gan gynnwys y cysyniad o 'gynnig gweithredol' ar gyfer gwasanaethau Cymraeg, h.y. rhoi'r cyfrifoldeb ar y gwasanaeth i gynnig gwasanaeth Cymraeg yn hytrach na disgwyl i'r unigolyn ofyn am wasanaeth Cymraeg. Mae hyn oherwydd bod y sawl sydd angen gofal a chymorth yn aml yn fregus ac yn ddihyder i ofyn am gael gwasanaethau yn Gymraeg.

Dylech wybod beth yw cyfrifoldebau'ch sefydliad mewn perthynas â darpariaeth Gymraeg. Dylech gydweithio â'ch cyflogwr i lunio a gweithredu polisiau priodol, gan gynnwys recriwtio. Dylech gefnogi staff i ddatblygu a defnyddio'u sgiliau Cymraeg fel y bo'n briodol.

³ Mwy na geiriau, Fframwaith Strategol ar gyfer Gwasanaethau Cymraeg mewn Iechyd, Gwasanaethau Cymdeithasol a Gofal Cymdeithasol, Llywodraeth Cymru, 2012

27

Cynorthwyo staff

Dylech gynorthwyo eich staff i ddatblygu a defnyddio sgiliau cyfathrebu effeithiol, yn cynnwys defnyddio amrywiaeth o gymhorthion a chyfarpar cyfathrebu. Dylai staff wybod sut i ddod o hyd i ddehonglwyr neu gyfathrebwyr arbenigol, lle y bo angen.

Mae'n rhaid i chi gymryd camau i hwyluso cyfathrebu agored ac effeithiol rhwng eich staff er mwyn hyrwyddo'r gwaith o ddarparu gwasanaethau cydgysylltiedig, diogel a chymwys sy'n canolbwyntio ar ddinasyddion. Gallai hyn gynnwys ystod o ddulliau, er enghraifft, cyfarfodydd staff rheolaidd, hysbysfyrddau, negeseuon e-bost, trafodaeth anffurfiol a systemau cofnodi. Dylech sicrhau bod sianeli cyfathrebu ar gael i bob aelod perthnasol o staff, gan gynnwys staff sy'n gweithio o bellter, staff rhan-amser, nos a phenwythnosau.

Mae'n rhaid i chi sicrhau bod gweithdrefnau trosglwyddo rhwng staff yn darparu trefn eglur ar gyfer rhannu gwybodaeth a pharhad gwasanaeth. Mae'n rhaid i chi sicrhau bod systemau effeithiol ar waith i staff allu cyfathrebu unrhyw anawsterau sy'n ymwneud â'r unigolyn neu'r gweithgareddau y mae'n ofynnol iddynt eu cyflawni.

Mae'n rhaid i chi ddefnyddio'r awdurdod a'r dylanwad sy'n gysylltiedig â'ch rôl mewn dull cyfrifol a pharchus.

28

Gweithio gydag eraill

Mae mwyafrif y rheolwyr gofal cymdeithasol yn gweithio gyda chydweithwyr o dimau a phroffesiynau eraill. Nid yw gweithio gydag eraill yn golygu nad ydych yn bersonol atebol am eich ymddygiad a'ch ymarfer proffesiynol. Wrth weithio gydag eraill mae'n rhaid i chi:

- a. wneud pob ymdrech i ddeall rolau, cyfrifoldebau ac atebolrwydd
- b. cyfathrebu'n effeithiol
- c. hyrwyddo hawliau'r unigolyn sy'n defnyddio gwasanaethau
- ch. parchu sgiliau, arbenigedd a chyfraniadau eich cydweithwyr
- d. ymdrechu i fynd i'r afael â gwahaniaethau
- dd. cydymffurfio â phrotocolau cydweithio y cytunwyd arnynt
- e. cydymffurfio â phrotocolau rhannu gwybodaeth y cytunwyd arnynt.

Mae'n rhaid i chi sicrhau bod eich staff yn deall eu rolau, eu cyfrifoldebau a'r hyn y maent yn atebol amdano wrth weithio gyda gweithwyr proffesiynol eraill.

29

Cofnodion ac adroddiadau

Mae gan unigolion yr hawl i ddisgwyl bod gwybodaeth amdanynt yn cael ei chofnodi a'i hadrodd yn gywir a'i defnyddio'n briodol. Mae'n rhaid i chi sicrhau eich bod chi a'ch staff yn cydymffurfio â pholisïau a gweithdrefnau cyfreithiol y cytunwyd arnynt wrth gadw cofnodion ac adroddiadau. Dylech sicrhau bod cofnodion ac adroddiadau:

- a. ayn gywir, yn gryno, yn wrthrychol, yn ddealladwy, yn hygyrch, yn eglur ac yn cynnwys dyddiad
- b. y adlewyrchu canlyniad y cyfathrebu a fu gyda'r unigolyn sy'n defnyddio gwasanaethau ac eraill
- c. yn cael eu cyflwyno i eraill sydd angen gwneud penderfyniadau neu gymryd camau
- ch. yn cael eu storio, eu rhannu a'u cadw yn unol â chytundebau cyfrinachedd a gofynion cyfreithiol, gan gynnwys deddfwriaeth diogelu data.

Dylech sicrhau bod unigolion yn cael cymorth i ddeall cynnwys y cofnodion a'r adroddiadau sy'n sôn amdanynt.

Dylai'r un safonau fod yn berthnasol i gofnodion ac adroddiadau ar staff.

Ni ddylech ffugio, gwyrddroi nac ôl-ddyddio cofnodion neu adroddiadau.

30

Datblygu eich hun

Mae dysgu a datblygu gwybodaeth a sgiliau yn barhaus yn hanfodol i wella ymarfer a chanlyniadau ar gyfer dinasyddion. Rydych yn gyfrifol am fynd ati'n ddiwyd i geisio cymryd rhan mewn gweithgareddau dysgu a datblygu proffesiynol parhaus sy'n gysylltiedig ag amcanion sefydliadol ac unigol er mwyn cefnogi'r gwaith o ddarparu a gwella gwasanaethau.

31

Cael y wybodaeth ddiweddaraf

Mae'n rhaid i chi sicrhau bod eich gwybodaeth a'ch sgiliau yn gyfredol gydol eich gyrfa, gan fynd ati'n ddyfal i chwilio am gyfleoedd datblygu a fydd yn diwallu eich anghenion a'ch blaenoriaethau dysgu.

Dylech:

- a. adolygu a diweddarau eich gwybodaeth am fframweithiau cyfreithiol, ymarfer, polisi, rheoleiddio a gweithdrefnol fel mater o drefn
- b. sicrhau eich bod yn gyfarwydd â'r deunydd darllen ac ymchwil diweddaraf perthnasol
- c. gwrandao a dysgu gan eraill, gan gynnwys gweithwyr proffesiynol eraill, unigolion, perthnasau a gofalwyr
- ch. gofyn am gymorth i fynd i'r afael ag unrhyw fylchau allweddol yn eich gwybodaeth a'ch sgiliau
- d. defnyddio eich dysgu i gynorthwyo'r gwaith o wella gwasanaethau.

32

Goruchwylio ac arfarnu

Mae'n rhaid i chi ddefnyddio'r cyfleoedd goruchwylio ac arfarnu sydd ar gael i chi er mwyn nodi a bod yn glir ynglŷn â'ch amcanion gwaith a datblygiad personol a phwyso a mesur eich ymarfer a'i wella. Dylech fynychu unrhyw sesiynau goruchwylio ac arfarnu gydag agwedd gadarnhaol a chyfrannu atynt. Rydych yn gyfrifol am roi unrhyw gamau gweithredu y cytunwyd arnynt ar waith.

Dylech gyflawni'r cyfrifoldebau a nodwyd ar eich cyfer ym mholisi goruchwylio ac arfarnu eich cyflogwr.

Os yw natur eich swydd yn golygu nad oes trefn oruchwylio fewnol ar gael, e.e. rhai swyddi perchennog / rheolwr, dylech ofyn am gymorth proffesiynol neu wasanaeth mentora allanol.

33

Sgiliau arwain a rheoli

Dylech wneud ymdrech benodol i ddatblygu eich gwybodaeth a'ch sgiliau fel rheolwr ac arweinydd ymarfer gofal cymdeithasol o'r radd flaenaf. Gallai hyn gynnwys amrywiaeth o weithgareddau: gofyn am adborth ar eich arddull a'ch ymarfer, darllen, mynd ar gyrsiau, ymweliadau a lleoliadau, cyfrannu at grwpiau a fforymau proffesiynol, darllen ac ystyried gwaith ymchwil neu gyfrannu ato.

34

Awain, rheoli a datblygu eraill

Mae staff gofal cymdeithasol yn allweddol i'r gwaith o ddarparu gwasanaethau o'r radd flaenaf sy'n canolbwyntio ar ddinasyddion. Rydych yn atebol am reoli, arwain a chynorthwyo staff eich tîm o ddydd i ddydd, gan hyrwyddo ymddygiad da ac arferion gorau, hwyluso mynediad at ddysgu, rhoi adborth a mynd i'r afael â phryderon.

35

Diwylliant y gweithle

Dylech wneud eich gorau glas i fynd ati'n ddyfal i hyrwyddo diwylliant agored, teg a diwylliant o ddysgu yn y gweithle. Dylech greu amgylchedd lle mae eraill yn cael y cyfle yn rheolaidd i rannu arferion da, lleisio pryderon, cyfrannu syniadau, bod yn greadigol ac arloesol, ystyried y canfyddiadau ymchwil diweddaraf a chymryd rhan yn y gwaith o wneud penderfyniadau fel rhan o dîm. Dylech barchu, gwerthfawrogi a chydabod rôl, cyfraniad ac arbenigedd eraill. Dylech hyrwyddo'r gwaith o rannu gwybodaeth ac adnoddau. Dylech ddod o hyd i ffyrdd o ddathlu perfformiad da a llwyddiant.

Dylech hybu iechyd a llesiant yn y gweithle. Ni ddylech oddef unrhyw fath o fwlio neu aflonyddu yn y gweithle, gan gynnwys sylwadau difriol neu eithrio pobl.

36

Recriwtio staff

Mae cael proses recriwtio a dewis staff sy'n briodol, yn gynhwysfawr ac yn drylwyr yn hanfodol i amddiffyn unigolion, staff, y sefydliad a'r ymgeisydd rhag effeithiau penodiadau gwael.

Mae'n rhaid i chi wneud pob ymdrech i roi polisiau a phrosesau recriwtio ar waith sydd:

- a. yn gyfredol
- b. wedi'u cynllunio er mwyn sicrhau canlyniadau cadarnhaol ar gyfer unigolion
- c. yn pwysleisio ymrwymiad i ddiogelu unigolion
- ch. yn canolbwyntio ar benodi staff sydd â gwerthoedd, gwybodaeth, sgiliau a chymwysterau priodol

- d. yn cynnwys cyfweiliad wyneb yn wyneb i bob ymgeisydd sy'n cyrraedd y rhestr fer yn seiliedig ar asesiad gwrthrychol o allu'r ymgeiswyr i fodloni gofynion y fanyleb person a'r swydd-ddisgrifiad
- dd. yn bodloni gofynion cyfreithiol a rheoleiddio
- e. yn deg, heb wahaniaethu.

Mae'n rhaid i chi wirio cofnodion troseddol a chofrestri perthnasol ac unrhyw fylchau mewn hanes cyflogaeth a sicrhau bod gan yr unigolyn hawl gyfreithiol i weithio yn y DU. Mae'n rhaid i chi ofyn am eirida dibynadwy. Dylech sicrhau bod staff yn cael swydd-ddisgrifiad a manyleb person cyfredol ac ysgrifenedig sy'n amlinellu eu rôl, eu cyfrifoldebau a'r hyn maent yn atebol amdano.

Os nad ydych yn sicr am y prosesau diogel ar gyfer recriwtio, dewis, a dod i benderfyniad hyderus ynglŷn ag ymgeisydd addas, mae'n rhaid i chi ofyn am gyngor ac arbenigedd priodol, e.e. gan yr Adran Adnoddau Dynol neu gan y gwasanaethau cyfreithiol.

Dylech gynnwys unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau yn y broses recriwtio a dewis, lle y bo'n bosibl.



Sefydlu, dysgu a datblygu staff yn barhaus

Y cyfnod sefydlu fydd y cyfle cyntaf i aelodau staff ddysgu ar ôl ymuno â'r gwasanaeth. Dylech drefnu cymorth priodol a chynllun sefydlu ar gyfer staff newydd waeth a ydynt yn newydd i ofal cymdeithasol neu'n newydd i sefydliad neu rôl. Mae'r Fframwaith Sefydlu Gofal Cymdeithasol yng Nghymru yn darparu strwythur a allai fod yn sail i hyn.

Dylech gynllunio a hwyluso'r broses o ddatblygu staff a'r tîm yn barhaus er mwyn llenwi bylchau a nodwyd mewn gwybodaeth, sgiliau a dealltwriaeth. Dylech geisio darparu cyfleoedd datblygu er mwyn cefnogi ymarfer diogel ac effeithiol. Mae'n rhaid i chi drefnu hyfforddiant mewn unrhyw bynciau a nodwyd mewn rheoliadau a chanllawiau statudol perthnasol. Dylech ddarparu cymorth ar gyfer staff nad ydynt yn credu y gallant gyflawni unrhyw agwedd benodol ar eu gwaith.

Mae'r Pecyn Cymorth Datblygiad Proffesiynol Parhaus ar gyfer Rheolwyr a Gweithwyr Gofal Cymdeithasol, y Blynyddoedd Cynnar a Gofal Plant yn rhoi cymorth a chanllawiau i'ch cynorthwyo i fuddsoddi mewn datblygiad proffesiynol a'i gynllunio.

38

Monitro ymarfer

Rydych chi'n gyfrifol am wybod yn union beth sy'n digwydd o ran y gofal a'r cymorth y mae'r staff o dan eich rheolaeth yn eu darparu. Mae'n rhaid i chi roi trefniadau effeithiol ar waith ar gyfer monitro ymarfer a sicrhau bod cynlluniau gofal neu gymorth y cytunwyd arnynt yn cael eu dilyn. Bydd hyn yn cynnwys casglu gwybodaeth gan unigolion ac eraill ynglŷn ag ymarfer a defnyddio trefniadau goruchwyllo i asesu gwybodaeth, dealltwriaeth a chymhwysedd staff. Dylech roi adborth adeiladol i staff ar eu hymarfer.

39

Cefnogi dysgu ac asesu

Mae annog, mentora, hyfforddi ac asesu staff a myfyrwyr (yn cynnwys rhai sy'n ceisio ennill cymwysterau) yn bwysig ar gyfer gwasanaethau heddiw ac yn y dyfodol. Dylech fod yn fodlon cyfrannu at y gweithgareddau hyn, ac os ydych yn gwneud hynny eisoes, dylech ddatblygu'r cymhwysedd angenrheidiol.

40

Goruchwyllo ac arfarnu staff

Mae angen goruchwyllo ac arfarnu pob aelod o'ch staff, waeth a ydynt yn llawn amser neu'n rhan-amser, er mwyn eu harwain, eu cynorthwyo, eu hysgogi a'u galluogi i ddatblygu arferion da. Mae'n rhaid i chi roi prosesau goruchwyllo ac arfarnu ar waith sy'n bodloni gofynion cyfreithiol a rheoleiddio. Dylech annog staff i gymryd rhan lawn yn y prosesau goruchwyllo ac arfarnu.

Dylech sicrhau bod prosesau goruchwyllo ac arfarnu yn:

- a. hyrwyddo arferion gorau gydag unigolion
- b. sicrhau bod staff yn deall yn llawn eu rolau, eu cyfrifoldebau a'r hyn maent yn atebol amdano
- c. sicrhau bod staff yn glir ynglŷn â'r safonau ymddygiad a pherfformiad y disgwylir ganddynt
- ch. sicrhau bod staff yn glir ynglŷn â chymau y cytunwyd arnynt
- d. darparu adborth adeiladol i staff ar eu hymarfer
- dd. annog staff i ddatblygu ymarfer myfyriol, gan gynnwys myfyrio ar gamgymeriadau a dysgu oddi wrthynt
- e. mynd i'r afael ag ymddygiad a pherfformiad sy'n is na'r safonau gofynnol
- f. cynorthwyo staff i nodi meysydd ar gyfer dysgu a datblygu
- ff. cynorthwyo staff i reoli eu llwyth gwaith.

Dylech fod yn onest a gwrthrychol wrth oruchwylio ac arfarnu staff.

Dylech sicrhau bod cofnodion goruchwylio ac arfarnu yn bodloni gofynion rheoleiddio a sefydliadol ac yn gywir, yn gyflawn, yn hygyrch a'u bod wedi'u llofnodi ac yn nodi'r dyddiad.

Dylech sicrhau bod staff yn gallu cael eu goruchwylio, a bod cymorth a chynghor arbenigol ar gael iddynt, pan fo angen.

41

Dirprwyo tasgau i eraill

Mae dirprwyo yn cynnwys gofyn i gydweithiwr wneud tasg ar eich rhan. Dan yr amgylchiadau cywir, gall dirprwyo eich cynorthwyo i ddarparu gwasanaethau a chyfrannu at ddatblygiad staff. Er na fyddwch yn atebol am benderfyniadau a gweithredoedd y rhai rydych yn dirprwyo gwaith iddynt, byddwch yn parhau'n gyfrifol am reoli'r dasg yn gyffredinol, ac yn atebol am eich penderfyniad i ddirprwyo. Pan fyddwch yn dirprwyo tasg, mae angen i chi fod yn fodlon bod y gwaith dirprwyo yn cydymffurfio â gofynion cyfreithiol, rheoliadol a sefydliadol.

Dylech sicrhau eich bod:

- a. yn fodlon bod y manteision o ddirprwyo tasgau yn gorbwysu unrhyw risgiau
- b. yn fodlon bod gan yr unigolyn rydych yn dirprwyo gwaith iddo y cymwysterau, y profiad, y wybodaeth a'r sgiliau gofynnol
- c. yn trosglwyddo digon o wybodaeth am y dasg i'r unigolyn rydych yn dirprwyo gwaith iddo
- ch. sicrhau bod modd goruchwylio'r unigolyn rydych yn dirprwyo gwaith iddo yn briodol
- d. sicrhau bod yr unigolyn sy'n defnyddio gwasanaethau yn rhoi caniatâd, pan fydd angen hynny
- dd. yn ymyrryd os nad yw'r unigolyn rydych wedi dirprwyo gwaith iddo yn gallu cyflawni'r dasg yn ddiogel.

42

Gofynion proffesiynol a rheoleiddio

Mae'n rhaid i chi gynorthwyo staff i gydymffurfio ag unrhyw ofynion proffesiynol neu reoleiddio sydd arnynt ac sy'n angenrheidiol ar gyfer eu rôl. Mae hyn yn cynnwys cydymffurfio â'r Còd Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol neu Gôd proffesiynol arall penodol y mae gofyn iddynt gydymffurfio ag ef.

Dylech hyrwyddo'r Côt Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol gyda holl staff y maes gofal cymdeithasol, waeth a ydynt wedi cofrestru gyda'r Gofal Cymdeithasol Cymru neu beidio.



Perfformiad anfoddhaol a chamymddwyn

Mae'n rhaid i chi fynd ati ar unwaith i fynd i'r afael â pherfformiad anfoddhaol neu gamymddwyn gan staff. Wrth wneud hynny dylech:

- a. sicrhau bod yna bwyslais ar hawliau, diogelwch a lles unigolion a staff
- b. bodloni gofynion cyfreithiol a rheoleiddio
- c. bod yn deg, heb wahaniaethu
- ch. cadw cofnodion clir, cywir a hygyrch.

Mae'n rhaid i chi wneud pob ymdrech i sicrhau bod gweithdrefnau sefydliadol effeithiol ar waith ar gyfer rheoli perfformiad anfoddhaol, a bod materion galluogrwydd a disgyblu ar waith ac yn cael eu defnyddio a'u cwblhau yn gywir (yn cynnwys os yw'r aelod o staff yn gadael y sefydliad yn ystod y broses). Bydd hyn hefyd yn wir ar gyfer lleisio pryderon / chwythu'r chwiban.

Dylech sicrhau bod gweithwyr yn deall y polisiau a'r gweithdrefnau ar gyfer mynd i'r afael â pherfformiad anfoddhaol neu gamymddwyn. Dylech gadw unrhyw faterion sy'n ymwneud â pherfformiad anfoddhaol a chamymddwyn yn gyfrinachol, yn unol â gofynion deddfwriaethol, rheoliadol a sefydliadol.

Os nad ydych yn siŵr sut i reoli perfformiad anfoddhaol neu gamymddwyn, dylech ofyn am gyngor ac arbenigedd priodol, e.e., gan yr adran adnoddau dynol, y gwasanaethau cyfreithiol neu gorff rheoleiddio.

Dylech hysbysu'r corff rheoleiddio priodol am unrhyw berfformiad anfoddhaol neu achosion o gamymddwyn gan weithiwr proffesiynol cofrestredig a fyddai'n peri i chi gwestiynu eu cofrestriad. Mae hyn yn cynnwys hysbysu i Gofal Cymdeithasol Cymru am unrhyw berfformiad anfoddhaol neu achos o gamymddwyn gan weithiwr gofal cymdeithasol cofrestredig.

44

Arwain a rheoli'r gwasanaeth

Mae rheolwyr yn gwneud amrywiaeth o dasgau neu'n cyfrannu atynt er mwyn sicrhau bod y gwasanaeth yn cael ei ddarparu'n effeithiol a diogel. Gallai'r rhain gynnwys, er enghraifft, cynllunio strategol a busnes, datblygu gwasanaethau ac arloesedd, marchnata, datblygu polisiau, rheoli cyllidebau ac adnoddau, llywodraethu, rheoli prosiectau, adolygiadau blynyddol, tasgau rheoli caffael a pherfformiad. Rydych yn atebol am gynnal safonau proffesiynol ac ansawdd y gwaith yn y meysydd hyn.

45

Tasgau rheoli

Wrth gyflawni tasgau rheoli, mae'n rhaid i chi sicrhau bod eich cyfraniad yn bodloni gofynion cyfreithiol a rheoliadol.

Dylech:

- a. gynnal gwerthoedd gofal cymdeithasol, gan gydymffurfio â'r Côt Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol
- b. sicrhau bod eich cyfraniad yn canolbwyntio ar ansawdd a gwella, yn enwedig hawliau, diogelwch a llesiant unigolion a staff
- c. defnyddio adborth gan unigolion, perthnasau, gofalwyr a staff i lywio'r dasg
- ch. gweithredu mewn dull agored a thryloyw.

Mae'n rhaid i chi hysbysu eich cyflogwr os nad ydych yn teimlo'n gymwys i gyflawni tasg.

46

Rheoli adnoddau

Dylech gyfrannu'n ddyfal at y gwaith o nodi'r math a'r lefel priodol o adnoddau sy'n ofynnol ar gyfer darparu gwasanaethau o safon, sy'n ddiogel ac yn effeithiol. Dylech geisio sicrhau cyn lleied o wastraff â phosibl. Dylech weithredu pan nad yw adnoddau'n cael eu defnyddio'n effeithlon neu'n effeithiol.

47

Mynd i'r afael â phryderon

Yn dibynnu ar y trefniadau llywodraethu yn y sefydliad, mae'n rhaid i chi gymryd camau i wella polisïau, gweithdrefnau neu arferion aneffeithiol neu gynghori'r sawl sy'n gyfrifol fod angen gwneud newidiadau.

Yn yr un modd, mae'n rhaid i chi fynd i'r afael ag unrhyw bryderon, er enghraifft, am systemau gwael, yr adnoddau, y cyfleusterau a'r cyfarpar sydd ar gael, y gymysgedd o sgiliau, achosion o beidio â chydymffurfio â safonau neu godau rheoleiddio, bylchau mewn polisïau neu weithdrefnau, ymarfer gwael neu anghyfreithlon gan unrhyw berson.

Os nad yw'r sawl sy'n gyfrifol yn cymryd camau digonol, dylech ofyn am gyngor annibynnol gan gorff rheoleiddio neu gynghori priodol. Dylech gofnodi eich pryderon a'r camau rydych wedi eu cymryd er mwyn ceisio'u datrys.

Dylech sicrhau bod y staff yn ymwybodol o'u cyfrifoldeb i leisio pryderon a bod rhywun yn gwranddo arnynt ac yn eu cefnogi i wneud hynny. Dylech fod yn ymwybodol o gyfrifoldebau o dan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998.

48

Uniondeb

Mae uniondeb yn golygu bod yn onest, yn ddibynadwy ac yn ddi-dwyll. Mae gofyn i chi fod yn ddibynadwy ac ymddwyn bob amser mewn ffordd sy'n cyfiawnhau'r ffaith bod unigolion, perthnasau, gofalwyr, staff a'r cyhoedd yn ymddiried ynddoch.

49

Cofrestru proffesiynol

Mae'n rhaid i chi barhau i gael eich cofrestru'n broffesiynol a chydymffurfio â gofynion hyfforddi a dysgu ôl-gofrestru ac addaswydd i ymarfer.

Dylech hysbysu Gofal Cymdeithasol Cymru ar unwaith am unrhyw faterion a allai godi cwestiwn ynglŷn â'ch addaswydd i weithio ym maes gofal cymdeithasol gan gynnwys (ond heb eu cyfyngu i):

- a. achosion troseddol sydd ar y gweill
- b. rhybuddion, cosbau penodedig neu ddeddfydau

- c. camau disgyblu sydd ar y gweill neu sydd wedi'u cymryd
- ch. unrhyw newidiadau i'ch iechyd corfforol neu feddyliol a allai effeithio ar eich gallu i wneud eich gwaith ym maes gofal cymdeithasol.

Noder: Ni fydd dweud wrth y Gofal Cymdeithasol Cymru am y materion hyn yn eich hatal rhag cofrestru, neu effeithio ar gofrestrriad presennol.

Dylech hysbysu'r Gofal Cymdeithasol Cymru am unrhyw newid i'ch manylion cyswllt, gan gynnwys enw, teitl, cyfeiriad cartref, cyfeiriad gwaith, e-bost a manylion cyflogaeth.

50

Trafodion ariannol

Mae'n rhaid i chi fod yn onest mewn trafodion ariannol a masnachol gydag unigolion, cyflogwyr a sefydliadau eraill.

Yn benodol:

- a. dylech ddatgan unrhyw fuddiannau ariannol neu fasnachol perthnasol a allai fod gennych chi neu'ch teulu mewn perthynas ag unrhyw drafodion
- b. os ydych yn rheoli cyllid, dylech sicrhau y defnyddir yr arian at y dibenion a fwriadwyd
- c. os ydych yn rheoli ffioedd a chostau, dylech roi gwybod amdanynt i unigolion sy'n defnyddio'r gwasanaethau
- ch. dylech gadw cofnodion ariannol clir a chywir.

Mae'n rhaid i chi gydymffurfio â rheoliadau statudol sy'n ymwneud â thrin arian ac eiddo unigolion.

51

Rhoddion a chyfraniadau

Mae'n rhaid i chi beidio annog unigolion, perthnasau na gofalwyr i roi, benthyg neu gymynroddi arian neu roddion y byddech chi'n elwa'n bersonol arnynt, yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol.

Ni ddylech roi pwysau ar unigolion, perthnasau neu gofalwyr i roi cyfraniadau i bobl neu sefydliadau eraill.

Mae'n rhaid i chi gydymffurfio â rheoliadau statudol perthnasol mewn perthynas â rhoddion, cyfraniadau a chymynroddion.

52

Sylwadau a chwynion am wasanaethau

Os ydych yn gyfrifol am ymchwilio i gwynion am y gwasanaeth, mae'n rhaid i chi drin y gwyn / cwynion yn deg gan ddilyn gweithdrefnau ymchwilio cywir. Dylech sicrhau bod trefniadau eirioli annibynnol priodol ar gael yn hwylus, lle y bo angen.

53

Gwybodaeth am wasanaethau

Os ydych yn gyfrifol am gyhoeddi gwybodaeth am y gwasanaeth, gan gynnwys defnyddio cyfryngau newydd, mae'n rhaid i chi sicrhau bod y wybodaeth yn cydymffurfio â rheoliadau statudol perthnasol. Dylech sicrhau bod y wybodaeth yn anwahaniaethol, yn hygyrch (gan gynnwys defnyddio iaith glir a fformatau amgen), yn hawdd ei defnyddio, yn ffeithiol ac y gellir ei gwirio. Ni ddylech wneud honiadau na ellir eu cyfiawnhau am ansawdd neu ganlyniadau'r gwasanaethau. Ni ddylai gwybodaeth dramgwyddo amodau hawlfraint, cyfrinachedd na bod yn enllibus. Dylech roi gwybod i unigolion sut i gysylltu â'r gwasanaeth.

54

Ymddygiad a chyfryngau cymdeithasol

Gall rheolwyr gyfathrebu â chydweithwyr trwy gyfrwng gwefannau cyfryngau cymdeithasol arlein fel Facebook, LinkedIn neu Twitter. Gall y safleoedd hyn fod yn gymorth ddefnyddiol ac yn adnodd i rannu gwybodaeth. Serch hynny, ni ddylech drafod na rhoi sylwadau arlein am unigolion sy'n gysylltiedig â'ch gwaith. Mae hyn er mwyn diogelu cyfrinachedd yr holl bartion dan sylw, a gwarchod gonestrwydd personol a phroffesiynol. Ni ddylech gyfathrebu ag unigolion yn eich gofal trwy eich cyfrifon cyfryngau cymdeithasol personol. Dylech hefyd ystyried yn ofalus sut rydych chi'n portreadu eich hun ar safleoedd cyfryngau cymdeithasol a pha argraff y gallech ei chyfleu i eraill, gan gynnwys aelodau o'r cyhoedd a gweithwyr proffesiynol eraill.

Gwybodaeth ychwanegol

Eiriolaeth

Canllawiau Ymarfer Da i'w cyhoeddi gan y Comisiynydd Pobl Hŷn yn 2013

www.olderpeoplewales.com/wl/

Llais, Dewis a Rheolaeth:
Argymhellion ynghylch darparu eiriolaeth annibynnol dros Gymru

www.olderpeoplewales.com/en/news/news/12-09-18/Voice_Choice_and_Control

Lleisiau Coll, Adolygiad o'r eiriolaeth annibynnol proffesiynol ar gyfer plant a phobl ifanc sy'n derbyn gofal, rhai sy'n gadael gofal a phlant mewn angen yng Nghymru

www.complantcymru.org.uk/uploads/publications/284.pdf

Llywodraeth Cymru

gov.wales/?lang=cy

Gofalwyr

Carers Trust Cymru

www.carersuk.org/wales

Llywodraeth Cymru

gov.wales/topics/health/socialcare/carers/?lang=cy

Plant a phobl ifanc

Comisiynydd Plant Cymru

www.complantcymru.org.uk/cy/ Ar Goll Ar ôl Gofal (2011)

Ymgysylltu ag unigolion

Egwyddorion Cenedlaethol ar gyfer Ymgysylltu â'r Cyhoedd yng Nghymru

www.participationcymru.org.uk/national-principles

Llawlyfr Ymarferwyr ar gyfer Ymgysylltu â'r Cyhoedd

www.participationcymru.org.uk/national-principles/practitioners-manual-for-public-engagement

Pecyn Cymorth Gwerthuso

www.participationcymru.org.uk/national-principles/evaluation-toolkit?seq.lang=cy-GB

Cydraddoldebau

Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

www.equalityhumanrights.com

Llywodraeth Cymru

gov.wales/?lang=cy

Iechyd a diogelwch

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch

www.hse.gov.uk

Meddyginiaeth

The Handling of Medicines in Social Care, Cymdeithas Fferyllol Frenhinol Prydain Fawr

www.rpharms.com/support-pdfs/handling-medicines-socialcare-guidance.pdf

Safonau Gofal

Gofal Cymdeithasol Cymru gofalcymdeithasol.cymru

Pobl hŷn

Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru www.olderpeoplewales.com

Llywodraeth Cymru gov.wales/?lang=cy

Codi pryderon

Codi Pryderon yn y Gweithle, Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru www.olderpeoplewales.com/en/news/news/12-08-08/Raising_concerns_in_the_workplace

Rheoleiddio gwasanaethau

Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru cssiw.org.uk/?lang=cy

Rheoleiddio'r gweithlu

Gofal Cymdeithasol Cymru www.cgymru.org.uk

Diogelu

Gofal Cymdeithasol Cymru gofalcymdeithasol.cymru/hyb

Datblygu gwasanaethau

My Home Life Cymru gofalcymdeithasol.cymru/hyb

Sefydliad Cenedlaethol ar gyfer Ymchwil Gofal Cymdeithasol ac Iechyd www.wales.nhs.uk/sites3/home.cfm?orgid=952

Y Sefydliad Gofal Cymdeithasol er Rhagoriaeth www.scie.org.uk

Y Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 gofalcymdeithasol.cymru/hyb

Yr iaith Gymraeg

Comisiynydd y Gymraeg www.comisiynyddygyymraeg.org

They All Speak English Anyway, Adnodd Hyfforddi Ymwybyddiaeth o'r Gymraeg, Gofal Cymdeithasol Cymru gofalcymdeithasol.cymru

Dwy Iaith Dau Ddewis gofalcymdeithasol.cymru

Datblygu'r gweithlu

Gofal Cymdeithasol Cymru gofalcymdeithasol.cymru



Am fwy o wybodaeth ewch i
gofalcymdeithasol.cymru

South Gate House, Wood Street, Caerdydd, CF10 1EW



Noddir gan
Lywodraeth Cymru
Sponsored by
Welsh Government