|  |  |
| --- | --- |
| Trosolwg | Mae’r safon hon yn nodi’r gofynion wrth ddatblygu cynlluniau busnes strategol sy’n cefnogi datblygiad a hyfywedd parhaus gwasanaethau gofal. Mae’n cynnwys nodi a defnyddio dangosyddion perfformiad a dulliau mesur i werthuso cyflawniad amcanion a llwyddiant y cynllun busnes. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Meini prawf perfformiad**  Mae’n rhaid i chi allu:  Mae’n rhaid i chi allu:  Mae’n rhaid i chi allu: | **Datblygu cynllun busnes strategol sy’n cefnogi hyfywedd a datblygiad parhaus y ddarpariaeth gwasanaeth**   1. arwain y gwaith o ddatblygu gweledigaeth glir, ysbrydoledig a chyflawnadwy, sy’n pennu cyfeiriad y ddarpariaeth gwasanaeth 2. ymgynghori ag unigolion, pobl eraill a’r rhai hynny sy’n llywodraethu er mwyn nodi prif ddiben, nodau ac amcanion y ddarpariaeth gwasanaeth 3. ymgynghori ag unigolion, pobl eraill a’r rhai hynny sy’n llywodraethu er mwyn blaenoriaethu amcanion strategol ar gyfer y ddarpariaeth gwasanaeth sy’n cyd-fynd â’i diben a’i gweledigaeth ac sy’n cefnogi ei hyfywedd a’i datblygiad parhaus 4. gwerthuso’n feirniadol sut mae gweledigaeth y ddarpariaeth gwasanaeth, ei diben, ei nodau a’i hamcanion yn cyfrannu at gyflawni canlyniadau cadarnhaol i unigolion 5. gwerthuso’n feirniadol y ddemograffeg, y tueddiadau a’r newidiadau sy’n debygol o effeithio ar y ddarpariaeth gwasanaeth 6. dadansoddi’n feirniadol wybodaeth am y farchnad i nodi risgiau a chyfleoedd ar gyfer hyfywedd a datblygiad parhaus y ddarpariaeth gwasanaeth yn y tymor byr, y tymor canolig a’r tymor hir 7. dadansoddi goblygiadau anghenion mewnol sy’n newid ar hyfywedd a datblygiad parhaus y ddarpariaeth gwasanaeth yn y tymor byr, y tymor canolig a’r tymor hir 8. nodi gofynion deddfwriaethol a rheoleiddiol a dangosyddion perfformiad y mae angen i’r ddarpariaeth gwasanaeth eu bodloni 9. nodi agweddau unigryw’r ddarpariaeth gwasanaeth 10. ymchwilio i gyfleoedd busnes a marchnadoedd posibl ar gyfer y ddarpariaeth gwasanaeth 11. nodi goblygiadau cyfleoedd datblygu busnes a marchnadoedd posibl o ran adnoddau 12. nodi ffynonellau cyllid posibl ar gyfer cyfleoedd datblygu busnes a marchnadoedd posibl 13. dadansoddi’n feirniadol risgiau a manteision cyfleoedd datblygu busnes a marchnadoedd posibl 14. datblygu strategaeth asesu risg busnes er mwyn sicrhau hyfywedd a datblygiad y ddarpariaeth gwasanaeth yn y dyfodol 15. arfarnu’r opsiynau ar gyfer cynllun busnes strategol o ran costau, risgiau, manteision a chanlyniadau yn y tymor byr, y tymor canolig a’r tymor hir 16. cydbwyso syniadau newydd gydag atebion profedig ar gyfer cynllunio gweithredol 17. gweithio gydag unigolion, pobl eraill a’r rhai hynny sy’n llywodraethu i ddatblygu cynllun busnes strategol ar gyfer y ddarpariaeth gwasanaeth 18. sicrhau bod y cynllun yn hyblyg a bod modd ei newid 19. nodi’r adnoddau sy’n ofynnol i gyflawni’r amcanion yn y cynllun busnes strategol a chyflwyno darpariaeth gwasanaeth effeithiol a diogel 20. ymgynghori ag unigolion, pobl eraill a’r rhai hynny sy’n ymwneud â llywodraethu’r ddarpariaeth gwasanaeth i ddatblygu dangosyddion perfformiad ar gyfer y cynllun busnes strategol 21. ymgynghori ag unigolion, pobl allweddol a’r rhai hynny sy’n ymwneud â llywodraethu’r ddarpariaeth gwasanaeth i ddatblygu mesurau a dulliau ar gyfer monitro a gwerthuso’r cynllun busnes strategol 22. sicrhau bod unigolion, pobl eraill a’r rhai hynny sy’n llywodraethu yn gallu gweld sut mae’r cynllun busnes strategol yn cysylltu â gweledigaeth gyffredinol y ddarpariaeth gwasanaeth a’r drefn lywodraethu y mae’n gweithredu yn unol â hi 23. cydbwyso anghenion a disgwyliadau unigolion, pobl eraill a’r rhai hynny sy’n ymwneud â llywodraethu’r ddarpariaeth gwasanaeth, â’r hyn y gellir ei gyflawni yn y cynllun busnes strategol 24. sicrhau bod y cynllun busnes strategol yn cydymffurfio â gofynion deddfwriaethol, rheoleiddiol a llywodraethu 25. nodi dulliau priodol o gasglu data er mwyn mesur cyflawniad y cynllun busnes strategol yn wrthrychol   **Gweithredu, monitro ac adolygu’r cynllun busnes strategol ar gyfer y ddarpariaeth gwasanaeth**   1. mynegi gweledigaeth ar gyfer y ddarpariaeth gwasanaeth sy’n creu cyffro, brwdfrydedd ac ymroddiad 2. sicrhau bod unigolion, pobl allweddol a phobl eraill yn gallu gweld sut mae cynlluniau busnes strategol yn cysylltu â gweledigaeth gyffredinol y ddarpariaeth gwasanaeth a’r drefn lywodraethu y mae’n gweithredu yn unol â hi 3. egluro wrth unigolion, pobl allweddol a phobl eraill sut mae darparu gwasanaeth o ansawdd uchel a chyflawni canlyniadau cadarnhaol yn cael eu hadlewyrchu yn y weledigaeth ar gyfer y ddarpariaeth gwasanaeth 4. dirprwyo cyfrifoldebau am gyflawni amcanion unigol ac amcanion tîm a fydd yn cyfrannu at yr amcanion strategol a nodwyd yn y cynllun busnes 5. dyrannu adnoddau er mwyn cyflawni amcanion y cynllun busnes strategol 6. cymryd camau pan na chaiff adnoddau eu defnyddio’n effeithiol ac yn effeithlon 7. sicrhau bod gweithwyr yn deall eu rolau, cyfrifoldebau ac atebolrwydd ar gyfer cyflawni amcanion a ddyrannwyd iddynt 8. annog gweithwyr i arwain amcanion a ddyrannwyd iddynt a gwneud penderfyniadau o fewn ffiniau cytûn 9. sicrhau bod gweithwyr ym cael cymorth i gyflawni’r amcanion a ddyrannwyd iddynt 10. rhoi cymorth i weithwyr pan fyddant yn wynebu anawsterau a heriau wrth gyflawni eu hamcanion 11. creu diwylliant sy’n annog ac yn cydnabod creadigrwydd ac arloesedd 12. arwain wrth weithredu dulliau cytûn o fonitro a mesur cyflawni amcanion a ddyrannwyd 13. arwain wrth weithredu systemau, gweithdrefnau ac arferion i fonitro a mesur cynnydd yn ôl dangosyddion perfformiad cytûn er mwyn cyflawni cynlluniau strategol 14. arwain wrth weithredu systemau, gweithdrefnau ac arferion i gasglu gwybodaeth a data meintiol ac ansoddol yn ymwneud â chyflawni cynlluniau strategol 15. sicrhau bod unigolion, pobl allweddol a phobl eraill yn cael cymorth i gyfrannu at fonitro a mesur cyflawniad cynlluniau strategol yn ôl dangosyddion perfformiad cytûn 16. sicrhau bod gwybodaeth a data’n cael eu casglu’n barhaus er mwyn darparu gwaelodlin ar gyfer mesur perfformiad a nodi tueddiadau 17. monitro gwybodaeth am y farchnad ac anghenion mewnol sy’n newid gyda’r bwriad o nodi risgiau a chyfleoedd am farchnadoedd newydd er mwyn sicrhau hyfywedd a datblygiad parhaus y ddarpariaeth gwasanaeth 18. dadansoddi’n feirniadol y wybodaeth a’r data meintiol ac ansoddol a gasglwyd o weithgareddau monitro 19. dehongli’r dadansoddiad o’r data a gasglwyd i adrodd ar amcanion strategol a fodlonwyd, meysydd i’w gwella, cyfleoedd a nodwyd am farchnadoedd newydd a risgiau i hyfywedd a datblygiad parhaus y ddarpariaeth gwasanaeth 20. nodi newidiadau sy’n ofynnol er mwyn gwneud gwelliannau, lleihau risgiau i’r eithaf a manteisio ar gyfleoedd am farchnadoedd newydd 21. nodi’r adnoddau sy’n ofynnol i weithredu newidiadau a argymhellwyd 22. ymgynghori ag unigolion, pobl eraill a’r rhai hynny sy’n ymwneud â llywodraethu’r ddarpariaeth gwasanaeth er mwyn diwygio’r cynllun busnes i fynd i’r afael â risgiau a meysydd i’w gwella a manteisio ar gyfleoedd am farchnadoedd newydd 23. sicrhau y cydnabyddir cyfraniad gweithwyr at gyflawni’r cynllun busnes strategol a gweledigaeth gyffredinol y ddarpariaeth gwasanaeth   Gwerthuso’n feirniadol systemau, gweithdrefnau ac arferion a ddefnyddir ar gyfer cynllunio busnes strategol   1. dadansoddi gwybodaeth o bob ffynhonnell yn feirniadol i werthuso effeithiolrwydd systemau, gweithdrefnau ac arferion ar gyfer cynllunio busnes 2. nodi systemau, gweithdrefnau ac arferion sy’n cyfrannu’n gadarnhaol at gyflawni gweledigaeth a diben y ddarpariaeth gwasanaeth 3. nodi systemau, gweithdrefnau ac arferion y mae angen eu newid i fodloni gofynion cynllunio busnes y ddarpariaeth gwasanaeth 4. gweithredu newidiadau i systemau, gweithdrefnau ac arferion i fodloni gofynion cynllunio busnes y ddarpariaeth gwasanaeth |

|  |  |
| --- | --- |
| Gwybodaeth a dealltwriaeth  Mae angen i chi wybod a deall:  Mae angen i chi wybod a deall:  Mae angen i chi wybod a deall:  Mae angen i chi wybod a deall:  Mae angen i chi wybod a deall:  Mae angen i chi wybod a deall:  Mae angen i chi wybod a deall:  Mae angen i chi wybod a deall:  Mae angen i chi wybod a deall:  Mae angen i chi wybod a deall:  Mae angen i chi wybod a deall:  Mae angen i chi wybod a deall:  Mae angen i chi wybod a deall: | **Hawliau**   1. gofynion cyfreithiol a gofynion y lleoliad gwaith o ran cydraddoldeb, amrywiaeth, gwahaniaethu a hawliau 2. eich rôl o ran datblygu a chynnal systemau, gweithdrefnau ac arferion sy’n hyrwyddo hawliau, dewisiadau, lles a chyfranogiad gweithgar unigolion 3. eich dyletswydd i roi gwybod am unrhyw beth y sylwch y mae pobl yn ei wneud, neu unrhyw beth y maent yn methu â'i wneud, a allai rwystro hawliau unigolion 4. sut i **werthuso’n feirniadol** a gweithredu’n wybodus yn erbyn gwahaniaethu 5. yr hawliau sydd gan unigolion i gwyno a chael cymorth i wneud hynny 6. sut i sicrhau bod unigolion yn cael gwybodaeth am y gwasanaeth y gallant ddisgwyl ei dderbyn 7. eich rôl o ran datblygu a chynnal systemau, gweithdrefnau ac arferion sy’n sicrhau bod unigolion yn gallu cael gafael ar wybodaeth amdanynt eu hunain mewn fformat y gallant ei ddeall 8. achosion o wrthdaro a chyfyng-gyngor a allai godi mewn perthynas â hawliau, a sut i fynd i’r afael â’r rhain   **Eich ymarfer**   1. deddfwriaeth, codau statudol, safonau, fframweithiau a chanllawiau sy’n berthnasol i’ch gwaith, i’ch lleoliad gwaith ac i gynnwys y safon hon 2. eich cefndir, eich profiadau a’ch credoau eich hun a allai gael effaith ar y ffordd rydych yn gweithio 3. eich rolau, eich cyfrifoldebau a’ch atebolrwydd eich hun a’u terfynau a’u ffiniau 4. rolau, cyfrifoldebau ac atebolrwydd pobl eraill rydych chi’n gweithio gyda nhw 5. sut i gael gwybod am weithdrefnau a ffyrdd cytûn o weithio, a gweithio yn unol â hwy 6. ystyr dulliau gweithio sy’n canolbwyntio ar yr unigolyn/y plentyn a phwysigrwydd adnabod a pharchu pob person fel unigolyn 7. natur hollbwysig buddiannau a lles yr unigolyn 8. cyd-destun diwylliannol ac ieithyddol yr unigolyn 9. sut i feithrin ymddiriedaeth a chytgord mewn perthynas 10. sut y gall eich **pŵer a’ch dylanwad** fel arweinydd a rheolwr effeithio ar berthnasoedd 11. rôl cynrychiolaeth annibynnol ac eiriolaeth ar gyfer unigolion 12. sut i weithio mewn ffyrdd sy'n hyrwyddo cyfranogiad gweithgar ac yn cynnal urddas, parch, credoau personol a dewisiadau unigolion 13. sut i weithio mewn ffyrdd sy’n cyflawni canlyniadau cadarnhaol i unigolion 14. sut i reoli adnoddau er mwyn darparu gwasanaethau sy’n cyrraedd targedau ac yn cyflawni canlyniadau cadarnhaol i unigolion 15. sut i wahaniaethu rhwng **allbynnau** a **chanlyniadau** 16. sut i weithio mewn partneriaeth ag unigolion, pobl allweddol a phobl eraill 17. sut i nodi a rheoli gwrthdaro a chyfyng-gyngor moesegol yn eich gwaith 18. sut i herio arfer gwael a mynd i’r afael ag ef 19. sut i ymdrin â phryderon a chwynion 20. sut a phryd i geisio cymorth mewn sefyllfaoedd sydd y tu hwnt i'ch profiad a'ch arbenigedd 21. natur ac effaith **ffactorau a allai effeithio ar iechyd, lles a datblygiad unigolion** rydych yn gofalu amdanynt neu'n eu cynorthwyo 22. damcaniaethau sy'n sail i'n dealltwriaeth o ddatblygiad dynol a'r ffactorau sy'n effeithio arno   **Personoli ac adnoddau**   1. sut i werthuso’n feirniadol ddamcaniaethau sydd wedi’u seilio ar dystiolaeth a gwybodaeth a modelau o arfer da yn ymwneud ag ymrymuso a gwasanaethau a gyfeirir gan ddinasyddion 2. sut i nodi a hybu potensial unigolion i ddefnyddio’u cryfderau a’u hadnoddau personol i gyflawni newid 3. gwerth a rôl rhwydweithiau teuluol, cymunedau a grwpiau o ran cyflawni canlyniadau cadarnhaol, a ffyrdd o ddatblygu’r rhain 4. natur **personoli** a gwasanaethau wedi’u personoli, gan gynnwys cymorth hunangyfeiriedig 5. yr amrywiaeth o adnoddau sydd ar gael mewn rhwydweithiau anffurfiol, yn y gymuned ehangach, drwy ddarpariaeth gwasanaeth ffurfiol a thrwy arloesedd 6. sut y gellir defnyddio technoleg gynorthwyol i gefnogi annibyniaeth unigolion 7. sut i arwain, rheoli a chynorthwyo pobl eraill i gynllunio, darparu ac adolygu gwasanaethau wedi’u personoli gydag unigolion   **Datblygiad proffesiynol parhaus**   1. egwyddorion arfer myfyriol a pham mae hyn yn bwysig 2. eich rôl chi o ran datblygu gwybodaeth ac arferion proffesiynol pobl eraill 3. sut i hyrwyddo **arfer wedi’i seilio ar dystiolaeth** 4. dulliau o reoli perfformiad er mwyn cyrraedd targedau a chyflawni canlyniadau cadarnhaol 5. sut i asesu perfformiad 6. sut i roi adborth adeiladol i bobl eraill ar eu harfer a’u perfformiad 7. sut i fynd i’r afael â pherfformiad nad yw’n cyrraedd safonau gofynnol 8. sut i ddefnyddio goruchwyliaeth i gefnogi arfer a pherfformiad pobl eraill 9. sut i ddefnyddio arfarnu i gefnogi arfer a pherfformiad pobl eraill 10. systemau, gweithdrefnau ac arferion ar gyfer rheoli llwythi gwaith 11. dulliau ar gyfer dirprwyo gwaith   **Cyfathrebu**   1. ffactorau a all effeithio ar sgiliau cyfathrebu a sgiliau iaith a'u datblygiad mewn plant, pobl ifanc neu oedolion 2. dulliau o hyrwyddo cyfathrebu effeithiol a galluogi unigolion i gyfleu eu hanghenion, eu safbwyntiau a'u dewisiadau 3. ffactorau a all effeithio ar gyfathrebu o fewn a rhwng sefydliadau 4. dulliau o hybu cyfathrebu effeithiol o fewn a rhwng sefydliadau   **Iechyd a Diogelwch**   1. gofynion cyfreithiol a gofynion statudol ar gyfer iechyd a diogelwch 2. polisïau ac arferion eich lleoliad gwaith ar gyfer monitro a chynnal iechyd a diogelwch yn yr amgylchedd gweithio   **Diogelu**   1. deddfwriaeth a pholisi cenedlaethol yn ymwneud â diogelu ac amddiffyn plant, pobl ifanc ac oedolion 2. y cyfrifoldeb sydd gan bawb i godi pryderon ynghylch achosion posibl o niwed neu gamdriniaeth, arferion gwael neu arferion gwahaniaethol 3. dangosyddion niwed neu gamdriniaeth posibl 4. sut a phryd i roi gwybod am unrhyw bryderon ynghylch niwed neu gamdriniaeth, arferion gwael neu wahaniaethol, adnoddau neu anawsterau gweithredol 5. beth i'w wneud os ydych wedi rhoi gwybod am bryderon ond nad oes unrhyw gamau wedi'u cymryd i fynd i’r afael â hwy 6. gweithdrefnau amlddisgyblaethol a systemau lleol sy’n ymwneud â diogelu ac amddiffyn rhag niwed neu gamdriniaeth 7. sut i gefnogi pobl eraill sydd wedi mynegi pryderon am niwed neu gamdriniaeth   Gwaith amlddisgyblaethol   1. diben gweithio gyda gweithwyr proffesiynol ac asiantaethau eraill 2. cylch gwaith a chyfrifoldebau gweithwyr proffesiynol ac asiantaethau eraill sy’n ymwneud â gwaith amlddisgyblaethol 3. nodweddion cyfathrebu amlddisgyblaethol a rhyngasiantaethol 4. sut y gall gwahanol athroniaethau, egwyddorion, blaenoriaethau a chodau ymarfer effeithio ar weithio mewn partneriaeth   **Delio â gwybodaeth**   1. gofynion cyfreithiol, polisïau a gweithdrefnau mewn perthynas â diogelwch a chyfrinachedd gwybodaeth 2. gofynion cyfreithiol a gofynion y lleoliad gwaith ar gyfer cofnodi gwybodaeth a pharatoi adroddiadau o fewn amserlenni 3. egwyddorion cyfrinachedd a phryd i drosglwyddo gwybodaeth sydd fel arall yn gyfrinachol 4. sut i gefnogi rhannu gwybodaeth yn effeithiol i gyflawni canlyniadau cadarnhaol i unigolion 5. sut i gofnodi gwybodaeth ysgrifenedig yn gywir ac yn eglur, gyda pherthnasedd a lefel briodol o fanylion 6. sut i ddefnyddio barn sydd wedi’i seilio ar wybodaeth, ffeithiau a thystiolaeth i gefnogi dyfarniadau proffesiynol mewn cofnodion ac adroddiadau 7. sut a lle y gall ac y dylai cyfathrebiadau electronig gael eu defnyddio ar gyfer cyfathrebu, cofnodi a chyflwyno adroddiadau   **Arwain a rheoli arfer**   1. sut i **ddadansoddi’n feirniadol** ddamcaniaethau ynglŷn ag **arweinyddiaeth** a **rheolaeth** 2. safonau arfer, safonau gwasanaeth a chanllawiau sy’n ymwneud â’r lleoliad gwaith 3. mentrau cenedlaethol a lleol i hybu lles unigolion 4. modelau arfer ar gyfer defnyddio ymyriadau cynnar 5. gwersi a ddysgwyd o adroddiadau, gwaith ymchwil ac ymchwiliadau’r llywodraeth i fethiannau difrifol mewn arferion iechyd neu ofal cymdeithasol, neu wersi a ddysgwyd o ymyriadau llwyddiannus 6. dulliau o gefnogi pobl eraill i weithio gydag unigolion, pobl allweddol a phobl eraill a’u cynorthwyo 7. sut i arwain a rheoli arfer sy’n cyflawni canlyniadau cadarnhaol i unigolion 8. dulliau o gefnogi pobl eraill i adnabod a chymryd camau gwybodus yn erbyn gwahaniaethu 9. sut i ddatblygu systemau, arferion, polisïau a gweithdrefnau 10. sut i weithredu, monitro a gwerthuso systemau, arferion, polisïau a gweithdrefnau 11. sut i hyrwyddo gwasanaethau a chyfleusterau eich lleoliad gwaith 12. technegau ar gyfer datrys problemau a meddwl yn arloesol 13. sut i ysgogi pobl eraill 14. sut i werthuso’n feirniadol ddamcaniaethau sydd wedi’u seilio ar dystiolaeth a gwybodaeth a modelau o arfer da yn ymwneud â rheoli newid 15. sut i ddefnyddio technegau rheoli newid   **Rheoli risg**   1. sut i werthuso egwyddorion a fframweithiau asesu risg a rheoli risg yn feirniadol 2. egwyddorion cymryd risgiau cadarnhaol 3. sut i arwain pobl eraill i ddatblygu arfer sy’n cefnogi cymryd risgiau cadarnhaol   Rheoli pobl   1. gofynion cyfreithiol a gofynion y lleoliad gwaith ar gyfer **arferion cyflogaeth** 2. trefniadau llywodraethu mewnol ac allanol ar gyfer y lleoliad gwaith 3. ffactorau a all arwain at bwysau ar berfformiad y gwasanaeth, yr unigolyn a’r tîm 4. sut i reoli eich amser, eich adnoddau a’ch llwyth gwaith eich hun a phobl eraill 5. sut i reoli dynameg tîm 6. sut i greu diwylliant sy’n hybu bod yn agored, creadigrwydd a datrys problemau 7. sut i greu diwylliant sy’n cefnogi pobl i groesawu newid   Yn benodol i’r SGC hon   1. sut i werthuso’n feirniadol ddamcaniaethau, dulliau a modelau cynllunio busnes, rheoli perfformiad, sicrhau ansawdd a rheoli 2. gweithdrefnau, meini prawf, dulliau a dangosyddion sy’n berthnasol i fesur perfformiad y ddarpariaeth gwasanaeth, gan gynnwys gofynion rheoleiddio a chofrestru 3. sut i gasglu, dadansoddi’n feirniadol a dehongli data meintiol ac ansoddol sy’n cyfrannu at reoli perfformiad 4. offer a modelau busnes sy’n cynorthwyo i nodi cryfderau, gwendidau, cyfleoedd a bygythiadau i’r ddarpariaeth gwasanaeth 5. newidiadau a thueddiadau cymdeithasol, gwleidyddol, economaidd a thechnolegol a allai effeithio ar y ddarpariaeth gwasanaeth 6. pwysigrwydd annog ac ymrymuso gweithwyr i arwain y ffordd a dulliau o gyflawni hyn 7. sut i ddewis a defnyddio gwahanol ddulliau o annog, ysgogi a chefnogi pobl eraill a chydnabod cyflawniadau 8. pwysigrwydd cynllunio tymor byr, tymor canolig a thymor hir i lwyddiant y ddarpariaeth gwasanaeth 9. egwyddorion rheolaeth strategol a chynllunio busnes 10. pwysigrwydd creadigrwydd ac arloesedd o ran arweinyddiaeth a rheolaeth strategol 11. sut i ddirprwyo cyfrifoldebau a dyrannu adnoddau i gefnogi cynllun strategol 12. sut i nodi adnoddau cynaliadwy a sicrhau eu bod yn cael eu defnyddio’n effeithiol i gefnogi cynllun busnes strategol 13. sut i nodi marchnadoedd gwahanol ar gyfer ymestyn a datblygu’r ddarpariaeth gwasanaeth |

**Gwybodaeth Ychwanegol**

|  |  |
| --- | --- |
| Cwmpas/ystod yn gysylltiedig â'r meini prawf perfformiad | Mae'r manylion yn y maes hwn yn ddatganiadau esboniadol o'r cwmpas a/neu yn enghreifftiau o gyd-destunau posibl lle y gall yr SGC fod yn gymwys; ni ddylid eu hystyried yn ddatganiadau ystod sy'n ofynnol i gyflawni’r SGC  Gallai **anghenion mewnol sy’n newid** gynnwys newidiadau i anghenion cymorth unigolion sy’n defnyddio’r gwasanaeth; ailstrwythuro sefydliadol; cyfansoddiad y staff  **Dadansoddi’n feirniadol** yw archwilio rhywbeth yn ofalus, fel polisi, gweithdrefn, damcaniaeth, sefyllfa gymhleth, problem neu ddull o weithio – gan nodi’r elfennau neu’r materion sy’n cyfrannu at y cynnyrch, y sefyllfa neu’r syniad cyfan a phennu sut mae’r rhannau gwahanol hyn yn effeithio ar ansawdd y cynnyrch cyfan neu sut mae’r materion unigol yn effeithio ar y sefyllfa gyfan  Mae dadansoddi’n feirniadol yn cynnwys pwyso a mesur y ffactorau dan sylw, o ran y cryfderau / gwendidau neu’r manteision / anfanteision y maent yn eu cyfrannu at gynnyrch neu sefyllfa. Mae dadansoddi’n feirniadol yn rhan o’r broses o ddeall materion a datblygu ymatebion gwreiddiol a chreadigol  **Gwerthuso’n feirniadol** yw pwyso a mesur dadleuon o blaid ac yn erbyn rhywbeth, gan asesu’r holl dystiolaeth; gallai hyn ymwneud â ffactorau fel modelau o gyflwyno gwasanaethau gofal, datblygiad polisi, damcaniaethau, dulliau o weithio  Mae gwerthuso’n feirniadol yn gofyn am bwyso a mesur a gwneud dyfarniadau ynglŷn â ffactorau fel cyfredolrwydd, perthnasedd, dilysrwydd, canlyniadau, cost, cynaliadwyedd a risg cynnyrch neu wasanaeth, a pha mor addas ydyw i’w ddiben, o gymharu â chynhyrchion, gwasanaethau neu syniadau eraill, gan ddefnyddio meini prawf perthnasol fel sail i’r gwerthusiad ac i lywio’r broses gwneud penderfyniadau  **Llywodraethu** yw’r ffordd y caiff y ddarpariaeth ei llywodraethu a’i chyfarwyddo fel sy’n ofynnol gan y sefydliad, deddfwriaeth, rheoliadau, safonau, a chanllawiau a pholisïau lleol a chenedlaethol  Yr **unigolyn** yw'r sawl rydych chi’n ei gefnogi neu’n gofalu amdano yn eich gwaith  **Pobl allweddol** yw’r bobl hynny sy’n bwysig i unigolyn ac sy’n gallu gwneud gwahaniaeth i les yr unigolyn hwnnw. Gall pobl allweddol gynnwys teulu, ffrindiau, cynhalwyr ac eraill y mae gan yr unigolyn berthynas gefnogol â nhw  Byddai **gwybodaeth am y farchnad** yn cynnwys: tueddiadau o ran galw; cystadleuaeth; technoleg; newidiadau mewn dulliau o brynu a darparu gwasanaethau sy’n berthnasol i’r ddarpariaeth gwasanaeth  **Pobl eraill** yw’r gweithwyr rydych chi’n eu rheoli, eich cydweithwyr a gweithwyr proffesiynol eraill y mae eu gwaith yn cyfrannu at les yr unigolyn ac sy'n eich galluogi i gyflawni eich rôl  Data **ansoddol** yw data goddrychol sy’n disgrifio meddyliau a theimladau unigolyn neu grŵp am bwnc, proses, menter neu agwedd yn ymwneud â’r gwasanaeth neu’r ddarpariaeth. Bydd yn cynnwys adroddiadau disgrifiadol a gafwyd gan unigolion, grwpiau ffocws, cyfweliadau ac ymgynghoriadau    Data **meintiol** yw data rhifiadol ac ystadegol a gasglwyd am bwnc, proses, menter neu agwedd yn ymwneud â’r gwasanaeth neu’r ddarpariaeth  Byddai **hyfywedd** yn cynnwys gallu’r ddarpariaeth i gynnal ei gweithgareddau o ran gwasanaethau a gofynion ariannol, dynol, ffisegol ac amgylcheddol mewn amgylchiadau sy’n newid yn gyflym ac amgylchiadau a gynlluniwyd |

|  |  |
| --- | --- |
| Cwmpas/ystod yn gysylltiedig â gwybodaeth a dealltwriaeth | Mae'r manylion yn y maes hwn yn ddatganiadau esboniadol o'r cwmpas a/neu yn enghreifftiau o gyd-destunau posibl lle y gall yr SGC fod yn gymwys; ni ddylid eu hystyried yn ddatganiadau ystod sy'n ofynnol i gyflawni’r SGC.  **Mae'n rhaid cymhwyso pob datganiad am wybodaeth yng nghyd-destun y safon hon.**  **O ran yr holl ddatganiadau am wybodaeth, mae angen i chi wybod a deall y meysydd gwybodaeth a nodwyd a gallu defnyddio’r wybodaeth a’r ddealltwriaeth yn feirniadol yn eich arferion arwain a rheoli**  **Dadansoddi’n feirniadol** yw archwilio rhywbeth yn ofalus, fel polisi, gweithdrefn, damcaniaeth, sefyllfa gymhleth, problem neu ddull o weithio – gan nodi’r elfennau neu’r materion sy’n cyfrannu at y cynnyrch, y sefyllfa neu’r syniad cyfan a phennu sut mae’r rhannau gwahanol hyn yn effeithio ar ansawdd y cynnyrch cyfan neu sut mae’r materion unigol yn effeithio ar y sefyllfa gyfan  Mae dadansoddi’n feirniadol yn cynnwys pwyso a mesur y ffactorau dan sylw, o ran y cryfderau / gwendidau neu’r manteision / anfanteision y maent yn eu cyfrannu at gynnyrch neu sefyllfa. Mae dadansoddi’n feirniadol yn rhan o’r broses o ddeall materion a datblygu ymatebion gwreiddiol a chreadigol  **Gwerthuso’n feirniadol** yw pwyso a mesur dadleuon o blaid ac yn erbyn rhywbeth, gan asesu’r holl dystiolaeth; gallai hyn ymwneud â ffactorau fel modelau o gyflwyno gwasanaethau gofal, datblygiad polisi, damcaniaethau, dulliau o weithio  Mae gwerthuso’n feirniadol yn gofyn am bwyso a mesur a gwneud dyfarniadau ynglŷn â ffactorau fel cyfredolrwydd, perthnasedd, dilysrwydd, canlyniadau, cost, cynaliadwyedd a risg cynnyrch neu wasanaeth, a pha mor addas ydyw i’w ddiben, o gymharu â chynhyrchion, gwasanaethau neu syniadau eraill, gan ddefnyddio meini prawf perthnasol fel sail i’r gwerthusiad ac i lywio’r broses gwneud penderfyniadau  Dylai **arferion cyflogaeth** gynnwys recriwtio, rheoli perfformiad, gweithdrefnau disgyblu, gweithdrefnau cwyno  Mae **arfer wedi’i seilio ar dystiolaeth** yn defnyddio systemau, prosesau a ‘doethineb arfer’ a fu’n effeithiol wrth gynorthwyo i gyflawni canlyniadau cadarnhaol. Gallai tystiolaeth fod wedi deillio o amrywiaeth o ffynonellau: ymchwil ffurfiol ac anffurfiol, a barn a safbwyntiau unigolion, pobl allweddol a phobl sy’n ymwneud â darparu gwasanaethau gofal  Gall **ffactorau a allai effeithio ar iechyd, lles a datblygiad** gynnwys amgylchiadau andwyol neu drawma cyn neu yn ystod genedigaeth; anhwylder ar y sbectrwm awtistig; dementia; amgylchiadau teuluol; eiddilwch; niwed neu gamdriniaeth; anaf; anabledd dysgu; cyflyrau meddygol (cronig neu acíwt); iechyd meddwl; anabledd corfforol; salwch corfforol; tlodi; anghenion dwys neu gymhleth; anghenion synhwyraidd; amddifadedd cymdeithasol; camddefnyddio sylweddau  **Arweinyddiaeth** yw’r gallu i ddarparu cyfeiriad strategol ac ymdeimlad o ddiben. Mae arweinwyr effeithiol yn creu ymdeimlad o ymddiriedaeth, hyder a chred, gan ysbrydoli pobl i fabwysiadu’r gwerthoedd a’r ymddygiadau y maent yn eu hybu. Maent yn arloesol, yn greadigol ac yn ysgogol  **Rheolaeth** yw’r gallu i osod y cyfeiriad ar gyfer y sefydliad a threfnu bod y ddarpariaeth gwasanaeth yn cael ei rhedeg yn effeithiol er mwyn bodloni anghenion cyffredinol y gwasanaeth gan gynnwys gofynion moesegol, deddfwriaethol, rheoleiddiol a sefydliadol. Mae rheolwyr effeithiol yn hwyluso a threfnu adnoddau er mwyn sicrhau bod pobl eraill yn gallu perfformio hyd eithaf eu gallu, gan ganiatáu iddynt ymgymryd â thasgau a chyflawni nodau’n effeithlon ac yn effeithiol. Maent yn darparu eglurder ac atebolrwydd sy’n galluogi timau i gyflawni eu hamcanion  **Canlyniadau** yw’r newidiadau neu’r gwahaniaethau y mae unigolion neu wasanaethau gofal yn ceisio’u cyflawni. Mae canlyniadau caled yn newidiadau eglur ac amlwg, neu’n rhai sy’n arwain at newid gweladwy mewn ymddygiad neu amgylchiadau pobl. Mae canlyniadau meddal yn newidiadau nad ydynt mor hawdd eu gweld a’u mesur, neu’n rhai sy’n cynnwys newidiadau mwy cynnil mewn pobl, fel newid yn agwedd rhywun, ei ymdeimlad o les neu sut y mae’n ei weld ei hun neu’n teimlo amdano’i hun  Mae **allbynnau** yn gynhyrchion, gwasanaethau neu gyfleusterau pendant sy’n deillio o weithgareddau’r sefydliad neu weithgareddau’r rhai hynny sy’n ymwneud â chyflwyno’r ddarpariaeth gwasanaethau. Gellir defnyddio allbynnau i gyflawni canlyniadau  Gellir diffinio **personoli** fel 'newid y cydbwysedd grym fel bod gan bob person ddewis a rheolaeth wirioneddol dros y gwasanaethau gofal y dymunant eu cael. O fod yn derbyn gwasanaethau yn unig, daw unigolion yn rhan o ddewis a ffurfio’r gwasanaethau y maent yn eu defnyddio'. Mae personoli yn ddull gofal cymdeithasol sy’n cynnwys cymorth wedi’i gyfeirio gan y dinesydd; cymorth hunangyfeiriedig; defnyddio taliadau uniongyrchol neu gyllidebau personol; darparu gwybodaeth a chyngor sydd ar gael yn rhwydd am ofal a chymorth, a hybu annibyniaeth a hunanddibyniaeth ymhlith unigolion a chymunedau  Yn ddibynnol ar sut caiff ei ddefnyddio, gall **pŵer a dylanwad** arweinwyr a rheolwyr naill ai gael effaith gadarnhaol neu negyddol ar berthnasoedd |
| Gwerthoedd | Glynu wrth godau ymarfer neu ymddygiad lle y bônt yn berthnasol i'ch rôl a'r egwyddorion a'r gwerthoedd sy'n sail i'ch lleoliad gwaith, gan gynnwys hawliau plant, pobl ifanc ac oedolion. Mae’r rhain yn cynnwys yr hawliau:  I gael eu trin fel unigolyn  I gael eu trin yn gyfartal a pheidio ag wynebu gwahaniaethu  I gael eu parchu  I gael preifatrwydd  I gael eu trin mewn ffordd urddasol  I gael eu diogelu rhag perygl a niwed  I gael cymorth a gofal mewn ffordd sy'n diwallu eu hanghenion, sy'n ystyried eu dewisiadau ac sy'n eu hamddiffyn hefyd  I gyfathrebu gan ddefnyddio eu dulliau cyfathrebu ac iaith ddewisol  I allu cael gafael ar wybodaeth amdanynt hwy eu hunain |

|  |  |
| --- | --- |
| **Datblygwyd gan** | Sgiliau Gofal a Datblygu |
| **Rhif fersiwn** | 1 |
| Dyddiad y’i cymeradwywyd | Ionawr 2013 |
| Dyddiad adolygu dangosol | Ionawr 2016 |
| Dilysrwydd | Cyfredol |
| Statws | Gwreiddiol |
| Sefydliad gwreiddiol | Sgiliau Gofal a Datblygu |
| URN gwreiddiol | LMCE7 |
| Galwedigaethau perthnasol | Iechyd a Gofal Cymdeithasol; Rheolwyr ac Uwch Swyddogion; Swyddogion Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol; Gwasanaethau Gofal Plant a Gwasanaethau Personol Cysylltiedig; |
| Cyfres | Arweinyddiaeth a Rheolaeth mewn Gwasanaethau Gofal |
| Geiriau allweddol | Strategol; cynllun busnes; datblygiad parhaus; gwasanaethau gofal; gweledigaeth; canlyniadau cadarnhaol i unigolion |