|  |  |
| --- | --- |
| Trosolwg | Mae’r safon hon yn ymwneud â datblygu perthnasoedd gweithio ag unigolion, pobl allweddol a rhanddeiliaid o’ch sefydliad eich hun a sefydliadau eraill. Mae’n ymwneud â chynllunio, paratoi a chynnal perthnasoedd gweithio ac yna gwerthuso ac adolygu eu heffeithiolrwydd.Mae’r SGC hon yn berthnasol i unigolion sydd yn ymwneud â chomisiynu, caffael a chontractio mewn gwasanaethau gofal cymdeithasol. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Meini prawf perfformiadMae’n rhaid i chi allu:Mae’n rhaid i chi allu:Mae’n rhaid i chi allu: |

|  |
| --- |
| **Cynllunio a pharatoi ar gyfer perthnasoedd gweithio** 1. nodi **unigolion**, **pobl allweddol** a **rhanddeiliaid** y mae angen i chi ddatblygu perthnasoedd gweithio effeithiol â hwy
2. sefydlu **dull cyfathrebu dewisol** unrhyw unigolyn y mae angen i chi ddatblygu perthynas weithio ag ef
3. gwerthuso ffactorau a allai gyflwyno **rhwystrau** rhag comisiynu **cydgynhyrchiol**
4. cynorthwyo unigolion, pobl allweddol, **cydweithwyr** a rhanddeiliaid i ddeall a goresgyn rhwystrau rhag comisiynu cydgynhyrchiol
5. gwerthuso’r cyfraniadau y gallwch chi, unigolion, pobl allweddol a rhanddeiliaid eu gwneud at berthnasoedd gweithio
6. sefydlu safbwyntiau ac agweddau mewn perthynas â **risgiau**, blaenoriaethau ameysydd penderfyniadau allweddol
7. ystyried gwahaniaethau neu wrthdaro posibl o ran egwyddorion, gwerthoedd a dulliau
8. cynllunio sut i reoli unrhyw risgiau a allai ddeillio o berthnasoedd gweithio
9. negodi gydag unigolion, pobl allweddol a rhanddeiliaid i gytuno ar ddiben a ffiniau perthnasoedd gweithio, gan gynnwys yr ymrwymiadau, y canlyniadau a ddymunir, unrhyw **derfynau neu gyfyngiadau**,a sut y bydd anghydfodau neu achosion o **wrthdaro buddiannau** yn cael eu datrys
10. cytuno sut y byddwch yn mesur pa un a yw’r berthynas yn cyflawni’r canlyniadau a ddymunir ai peidio
11. dilyn gweithdrefnau eich sefydliad i gofnodi cytundebau ag unigolion, pobl allweddol a rhanddeiliaid eraill
 |

**Sefydlu perthnasoedd gweithio effeithiol** 1. cynnwys pobl mewn ffordd **hygyrch** mewn materion a allai ymwneud â hwy
2. annog cyfraniad unigolion, pobl allweddol a rhanddeiliaid trwy gydnabyddiaeth agored
3. ymateb yn brydlon i unrhyw fath o gyfathrebu
4. gweithio yn unol â gofynion cyfreithiol a gofynion y lleoliad gwaith wrth rannu gwybodaeth â phobl eraill
5. ymgysylltu ag unigolion, pobl allweddol a rhanddeiliaid i ddylanwadu ar y gwaith a wneir
6. cyflawni unrhyw ymrwymiadau yr ydych wedi’u gwneud neu roi gwybod i **bobl berthnasol** ar unwaith os nad ydych yn gallu gwneud hynny
7. datrys unrhyw anghytundebau neu anghydfodau’n brydlon yn y ffordd gytunedig ac er budd pennaf y rhai hynny sy’n defnyddio’r gwasanaethau
8. sicrhau bod perthnasoedd gweithio’n gweithredu o fewn gofynion deddfwriaethol neu reoleiddiol
9. monitro canlyniadau’r berthynas yn y ffordd gytunedig

**Gwerthuso effeithiolrwydd perthnasoedd gweithio** 1. mesur y canlyniadau yn unol â’r rhai hynny y cytunwyd arnynt
2. gwerthuso pa mor dda y mae’r berthynas wedi cyflawni’r canlyniadau y cytunwyd arnynt
3. gwerthuso pa mor dda y rheolwyd unrhyw anghydfodau neu wrthdaro
4. defnyddio goruchwyliaeth i fyfyrio ar eich ymarfer a’ch cyfraniad at berthnasoedd gweithio
5. gwneud argymhellion ynglŷn â sut y gellir gwella gwaith partneriaeth
6. cytuno ar newidiadau gydag unigolion, pobl allweddol a rhanddeiliaid i wella neu gynnal effeithiolrwydd y berthynas weithio
7. gwneud argymhellion i bobl berthnasol ynglŷn â gwelliannau i bolisïau a dulliau o weithio mewn partneriaeth yn eich sefydliad
 |
|  |  |
| Gwybodaeth a dealltwriaethMae 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: |  **Yn benodol i’r SGC hon**1. dulliau a ffyrdd o weithio sy’n galluogi pobl i ddefnyddio eu dull cyfathrebu dewisol
2. sut i nodi a bodloni anghenion gwybodaeth cydweithwyr ac unigolion, teuluoedd a chymunedau
3. sut i gefnogi datblygiad perthnasoedd gweithio effeithiol
4. pam y mae’n bwysig cydnabod a pharchu rolau, cyfrifoldebau, buddiannau a phryderon cydweithwyr ac unigolion, teuluoedd a chymunedau
5. sut i gydnabod ac ystyried materion gwleidyddol mewn perthnasoedd gweithio
6. sut i reoli disgwyliadau pobl mewn perthnasoedd gweithio
7. sut i reoli gwrthdaro a chyfyng-gyngor moesegol sy’n deillio o berthnasoedd gweithio
8. sut i nodi anghytundebau a’r technegau ar gyfer eu datrys
9. y niwed y gall gwrthdaro buddiannau ac anghytundebau ei achosi i unigolion a sefydliadau
10. sut i fonitro ac adolygu effeithiolrwydd perthnasoedd gweithio

 **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 gwrthdaro a chyfyng-gyngor yn ymwneud â hawliau a gwahaniaethu
6. eich dyletswydd i roi gwybod am unrhyw beth y sylwch y mae pobl yn ei wneud, neu unrhyw beth y maent yn methu â’i wneud, yn ogystal ag anawsterau gweithredol, adnoddau neu arferion gwael neu wahaniaethol a allai rwystro hawliau unigolion, pobl allweddol a chymunedau

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

 **Cynaladwyedd**1. sut i werthuso manteision gweithio mewn ffordd sy’n gynaladwy yn **wleidyddol, economaidd, cymdeithasegol, technolegol, cyfreithiol ac amgylcheddol**
2. sut i hybu cyfrifoldebau gwleidyddol, economaidd, cymdeithasegol, technolegol, cyfreithiol ac amgylcheddol eich **sefydliad**
3. sut i werthuso cynaladwyedd gwasanaethau a gomisiynwyd
4. sut i ddatblygu syniadau newydd cynaladwy yn eich maes cyfrifoldeb

 Gweithio mewn partneriaeth1. sut y gellir defnyddio **gweithio cydweithredol ac integredig** i gynyddu adnoddau i’r eithaf
2. sut i hybu comisiynu cydgynhyrchiol
3. sut i weithio gydag unigolion, pobl allweddol a chymunedau trwy gomisiynu, caffael a chontractio cydgynhyrchiol
4. sut i gefnogi buddiannau unigolion a rhanddeiliaid eraill
5. sut i ymgysylltu â gweithwyr proffesiynol gofal cymdeithasol a chaffael yn ystod gweithgareddau comisiynu, caffael a chontractio
6. sut i ddadansoddi **blaenoriaethau, buddiannau** a chyfraniadau **rhanddeiliaid** a’u heffaith ar weithio mewn partneriaeth
7. sut i ddadansoddi’r ysgogwyr a’r cyfyngiadau sy’n effeithio ar fusnesau a sefydliadau’r trydydd sector
8. **prosesau busnes** a **realiti gweithredol** darparwyr gwasanaeth
9. sut i ddylanwadu ar waith y bartneriaeth er mwyn cyflawni **canlyniadau** y cytunwyd arnynt
10. sut i ddefnyddio a datblygu polisïau, gweithdrefnau, canllawiau a phrotocolau integredig gyda phobl eraill sy’n ymwneud â phartneriaethau
11. y cyfyngiadau statudol ac ariannol ar gyfer **cytuno ar gyllidebau** i gefnogi gweithio mewn partneriaeth
12. sut i werthuso gweithio mewn partneriaeth yn effeithiol

 **Rheoli risg**1. sut i ddadansoddi’r risgiau sy’n gysylltiedig â chomisiynu, caffael a chontractio ar gyfer eich maes cyfrifoldeb chi
2. dulliau o reoli a lliniaru’r risgiau sy’n gysylltiedig â chomisiynu, caffael a chontractio ar gyfer eich maes cyfrifoldeb chi
3. sut i ddatblygu arfer sy’n hwyluso 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 gomisiynu, caffael a chontractio yn eich maes cyfrifoldeb chi
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 gafael ar ddehongliadau cywir o ofynion cyfreithiol a rheoleiddiol
4. sut i ddefnyddio dadansoddiad o wersi 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 nodi blaenoriaethau a chyfrannu at osod blaenoriaethau
7. sut i werthuso effaith gweithgareddau comisiynu, caffael a chontractio ar unigolion, pobl allweddol a chymunedau
8. sut i werthuso gwahanol ddulliau o fesur cyflawni canlyniadau
9. sut i werthuso pwysigrwydd darpariaeth ataliol a chymunedol
10. sut i reoli trawsffurfiadau cytunedig ar gyfer darparu gwasanaethau
11. technegau ar gyfer datrys problemau a meddwl yn arloesol
12. sut i reoli cyllidebau ac adnoddau
13. sut i nodi a rheoli cyfyng-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

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

 **Datblygiad personol a phroffesiynol**1. sut i hybu 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 unigolion, pobl allweddol a chymunedau
3. sut i reoli amser a llwyth gwaith
4. sut i roi adborth adeiladol
5. sut i nodi a chael mynediad at gyfleoedd ar gyfer datblygiad proffesiynol
6. 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 reoli a hybu cyfathrebu effeithiol â **chydweithwyr**, unigolion a rhanddeiliaid eraill

 **Delio â gwybodaeth**1. gofynion cyfreithiol, polisïau, gweithdrefnau a phrotocolau 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, dadansoddi, mesur ac asesu data
4. dulliau o sicrhau bod data, gwybodaeth a dadansoddiadau yn hygyrchi unigolion, pobl allweddol a rhanddeiliaid eraill, gan gynnwys y rhai sy’n gwneud penderfyniadau
5. sut a ble y gellir ac y dylid defnyddio dulliau cyfathrebu electronig

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

|  |
| --- |
| 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 drefniadau ar y cyd ai peidio.Mae’n bosibl y bydd gan bobl amrywiaeth o **ddulliau cyfathrebu dewisol** a allai gynnwys ieithoedd gwahanol, defnyddio cymhorthion synhwyraidd, lleferydd, ysgrifen (a allai fod yn gopi caled neu electronig), ffôn.Mae **rhwystrau** yn atal mynediad i bobl ac yn eu hatal rhag cael eu cynnwys, ac maent yn ymwneud â sawl peth gan gynnwys yr amgylchedd ffisegol, cyllid a chost, sefydliadau neu agweddau unigolion neu gymunedau.Mae’r broses **cydgynhyrchu** yn cynnwys datblygu perthnasoedd er mwyn cydweithredu ag unigolion, pobl leol, grwpiau cymunedol a sefydliadau. Mae’n golygu defnyddio a datblygu sgiliau a galluoedd pobl trwy gydol yr holl weithgareddau comisiynu, caffael a chontractio, gan gynnwys cynllunio a darparu gwasanaethau. Mae’n rhoi unigolion, pobl allweddol a chymunedau wrth wraidd gwneud penderfyniadau a rheoli, gan ystyried y rolau y mae pobl yn dymuno eu cyflawni.**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.Gall ystod o ffactorau ddylanwadu ar **risgiau** ac maent yn cynnwys risgiau i bobl, eiddo a sefydliadau drwy enw da/drwg neu allu i gyflawni eu rolau a’u cyfrifoldebau.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. 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 **terfynau neu gyfyngiadau** godi o amrywiaeth o ffynonellau gan gynnwys gwrthdaro buddiannau, neu wahaniaethau sefydliadol neu foesegol gan gynnwys gallu sefydliadau gwirfoddol neu ficroddarparwyr i ymateb/cyfranogi.  |
| 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 er mwyn cydweithredu ag unigolion, pobl leol, grwpiau cymunedol a sefydliadau. Mae’n golygu defnyddio a datblygu sgiliau a galluoedd pobl trwy gydol yr holl weithgareddau comisiynu, caffael a chontractio, gan gynnwys cynllunio a darparu gwasanaethau. Mae’n rhoi unigolion, pobl allweddol a chymunedau wrth wraidd gwneud penderfyniadau a rheoli, gan ystyried y rolau y mae pobl yn dymuno eu cyflawni.Yr **unigolyn** yw’r oedolyn, plentyn neu berson ifanc sy’n derbyn gwasanaeth.**Pobl allweddol** yw’r bobl hynny sy’n bwysig i unigolyn ac sy’n gallu gwneud gwahaniaeth i les yr unigolyn hwnnw. Gall pobl allweddol gynnwys teulu, ffrindiau, cynhalwyr ac eraill y mae gan yr unigolyn berthynas gefnogol â nhw.Defnyddir y model **gwleidyddol, economaidd, cymdeithasegol, technolegol, cyfreithiol ac amgylcheddol** (a adwaenir hefyd fel y model PESTLE) i ddadansoddi’r dylanwadau sydd gan sefydliad ar ei amgylchedd, yn awr ac yn y dyfodol. Fe’i defnyddir i lywio penderfyniadau a galluogi’r sefydliad i ymateb i newid.Defnyddir y term **sefydliad** i olygu’r sefydliad rydych chi’n gweithio neu’n gwirfoddoli iddo, neu rydych chi’n berchen arno neu’n ei reoli. O ran pobl sy’n ariannu eu gwasanaethau eu hunain neu’n defnyddio cymorth arall hunangyfeiriedig, mae’n golygu chi a’r bobl a allai fod yn gweithio i chi.Mae **gweithio cydweithredol ac integredig** yn disgrifio ystod o ffyrdd y gall dau sefydliad neu fwy weithio gyda’i gilydd, er enghraifft gwasanaethau iechyd a gwasanaethau cymdeithasol yn gweithio gyda’i gilydd neu gydweithrediadau rhanbarthol. Gallant fod yn ffurfiol neu’n anffurfiol, dros dro neu’n barhaol, a gallant gynnwys cytuno ar gyllidebau.Mae **blaenoriaethau a buddiannau** rhanddeiliaid yn ymwneud â’r canlyniadau a geisir. Mae’r rhain dan ddylanwad gwahanol athroniaethau, egwyddorion, blaenoriaethau a chodau ymarfer, ac effeithir arnynt gan eu gwahaniaethau o ran maint, strwythur, trefn lywodraethol a chapasiti. Gallant newid dros amser mewn ymateb i ffactorau cenedlaethol a lleol.Mae **rhanddeiliaid** yn unigolion a phobl eraill sydd â buddiant yn eich gwaith neu y mae eich gwaith yn effeithio arnynt mewn rhyw ffordd. Maent yn cynnwys darparwyr gwasanaeth o’r sector statudol, y trydydd sector neu’r sector busnes; rheoleiddwyr; cydweithwyr a gweithwyr proffesiynol eraill y mae eu gwaith yn cyfrannu at les yr unigolyn ac sy’n eich galluogi i gyflawni eich rôl; partneriaid comisiynu neu’r rhai hynny sy’n comisiynu gwasanaethau gan yr un darparwr, pa un a ydynt yn drefniadau ar y cyd ai peidio.Mae **prosesau busnes** yn disgrifio’r systemau a’r tasgau y mae sefydliadau yn ymgymryd â hwy i allu darparu’r gwasanaeth sy’n ofynnol.**Realiti gweithredol** darparwyr gwasanaeth yw’r ffactorau sy’n effeithio ar sut y gallant gynnal eu gwasanaethau, yn enwedig pan fo cystadleuaeth am gyllid a chwsmeriaid.**Canlyniadau** yw’r hyn y dymunir i’r gweithgaredd ei gyflawni ar gyfer unigolion, pobl allweddol a chymunedau. Maent yn symud y pwyslais o’r prosesau, trafodion a rheoli perfformiad i’r gwahaniaethau y gall y ddarpariaeth eu gwneud mewn gwirionedd i fywydau pobl. Maent yn sail i gomisiynu sy’n canolbwyntio ar y dinesydd trwy roi swyddogaeth ganolog i unigolion wrth werthuso effeithiolrwydd comisiynu.Mae **cytuno ar gyllidebau** yn cynnwys cyfuno neu gronni cyllidebau o fewn neu rhwng sefydliadau, er enghraifft defnyddio cyllid awdurdod lleol a gofal iechyd parhaus, ar gyfer comisiynu ar y cyd neu brynu rhanbarthol/cydweithredol.Mae **ymarfer seiliedig ar dystiolaeth** yn defnyddio systemau, prosesau a ‘doethineb ymarfer’ a fu’n effeithiol o ran helpu i gyflawni canlyniadau cadarnhaol. Gallai tystiolaeth fod wedi dod o amrywiaeth o ffynonellau: ymchwil ffurfiol ac anffurfiol, a barn a safbwyntiau unigolion, pobl allweddol a rhanddeiliaid eraill 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** | CPC401 |
| Galwedigaethau perthnasol | Rheolwr Contractau; Rheolwyr ac arweinwyr sy’n gyfrifol am weithio rhyngasiantaethol; 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** | Perthnasoedd gweithio; unigolion; rhanddeiliaid; cynllunio; paratoi; cynnal; adolygu; gwerthuso;  |