|  |  |
| --- | --- |
| Trosolwg | Mae’r safon hon yn ymwneud ag arwain y ffordd wrth nodi sut gall y gweithlu gyflawni canlyniadau blaenoriaethol. Mae’n cynnwys gweithio mewn partneriaeth i ddatblygu cynlluniau ar gyfer y gweithlu ehangach a’u hymsefydlu mewn strategaethau comisiynu, a sicrhau bod eich sefydliad mewn sefyllfa i allu ymateb i newidiadau mewn gofynion y gweithlu. Hefyd, mae angen monitro ac adolygu cynlluniau yn ymwneud â’r gweithlu, a rhannu unrhyw newidiadau gyda phartneriaid comisiynu.  Mae’r SGC hon yn berthnasol i unigolion sydd yn ymwneud â chomisiynu, caffael a chontractio mewn gwasanaethau gofal cymdeithasol. |

|  |  |
| --- | --- |
| Meini prawf perfformiad | **Ymsefydlu cynllunio’r gweithlu mewn strategaethau comisiynu** |
| Mae’n rhaid i chi allu: Mae’n rhaid i chi allu:  Mae’n rhaid i chi allu: | 1. dadansoddi’n feirniadol goblygiadau cynlluniau comisiynu strategol i gynllunio’r **gweithlu** ar gyfer eich maes cyfrifoldeb 2. cynnwys **partneriaid allweddol** mewn cynllunio a datblygu’r gweithlu 3. dadansoddi’n feirniadol tueddiadau a symudiadau’r gweithlu 4. nodi’r cymysgedd sgiliau, gwybodaeth a phrofiad sydd ei angen ar y gweithlu i gyflawni **canlyniadau** blaenoriaethol trwy gomisiynu, caffael a chontractio **cynaladwy** a **chydgynhyrchiol** 5. dadansoddi’n feirniadol **amrywiaeth, capasiti** a **gallu’r** gweithlu presennol i fodloni gofynion a nodwyd 6. gwerthuso’n feirniadol effaith **ffyrdd hyblyg ac arloesol o weithio** ar y gweithlu, gan gynnwys unrhyw fathau newydd o weithwyr neu fodelau gwasanaeth a allai fod eu hangen 7. datblygu cynlluniau wedi’u seilio ar dystiolaeth gyda phartneriaid allweddol i fodloni **anghenion datblygu’r gweithlu** 8. dadansoddi’r **risgiau** sy’n gysylltiedig â’r cynllun ar gyfer y gweithlu 9. ceisio adborth ar gynlluniau datblygu’r gweithlu o bob rhan o’r gweithlu mewn ffordd hygyrch 10. cynnwys cynlluniau ar gyfer y gweithlu mewn strategaethau comisiynu   **Sicrhau bod eich sefydliad mewn sefyllfa i allu ymateb i newidiadau mewn gofynion y gweithlu**   1. gweithio gyda phartneriaid allweddol i ddatblygu cynlluniau sy’n bodloni gofynion tymor hir, tymor canolig a thymor byr y gweithlu ar gyfer eich maes cyfrifoldeb 2. defnyddio arbenigedd arbenigol i gynorthwyo â gweithgareddau cynllunio’r gweithlu pan fo angen 3. sicrhau bod cynlluniau ar gyfer y gweithlu yn hybu amrywiaeth y gweithlu, gan gynnwys trefniadau gweithio amrywiol a hyblyg 4. sicrhau bod cynlluniau ar gyfer y gweithlu yn cynnwys trefniadau rheoli risg a threfniadau wrth gefn i ymdrin ag amgylchiadau annisgwyl a chynnal parhad y gwasanaeth 5. ceisio’r adnoddau sydd eu hangen i weithredu’ch cynllun ar gyfer y gweithlu 6. rheoli’r broses o weithredu’ch cynlluniau ar gyfer y gweithlu 7. sicrhau bod partneriaid allweddol yn cael gwybod am unrhyw newidiadau perthnasol i’ch cynllun ar gyfer y gweithlu   Monitro ac adolygu cynlluniau ar gyfer y gweithlu yng ngoleuni cynnydd tuag at ganlyniadau   1. gwerthuso’n feirniadol i ba raddau y mae’r cynllun ar gyfer y gweithlu wedi hybu’r broses o gyflawni canlyniadau blaenoriaethol 2. dadansoddi’n feirniadol y broses o reoli risgiau sydd wedi’u cynnwys yn y cynllun ar gyfer y gweithlu 3. ceisio adborth gan ystod o ffynonellau ar unrhyw anghenion sy’n newid o ran y gweithlu 4. adolygu effeithiolrwydd y cynllun ar gyfer y gweithlu yng ngoleuni eich gwerthusiad ac adborth ar anghenion y gweithlu 5. rhannu canlyniadau eich adolygiad â phartneriaid allweddol 6. gweithio gyda phartneriaid allweddol i ddadansoddi unrhyw newidiadau angenrheidiol mewn gofynion y gweithlu 7. gweithredu unrhyw newidiadau canlyniadol i gynlluniau ar gyfer y gweithlu |

|  |  |
| --- | --- |
| Gwybodaeth a dealltwriaeth | **Yn benodol i’r SGC hon** |
| Mae angen i chi wybod a deall:Mae angen i chi wybod a deall:Mae angen i chi wybod a deall:Mae angen i chi wybod a deall:Mae angen i chi wybod a deall:Mae angen i chi wybod a deall:Mae angen i chi wybod a deall:Mae angen i chi wybod a deall:Mae angen i chi wybod a deall:Mae angen i chi wybod a deall:Mae angen i chi wybod a deall:Mae angen i chi wybod a deall: | 1. sut i ddadansoddi’n feirniadol goblygiadau gwahaniaethau mewn mathau, strwythurau, trefniadau llywodraethu a chapasiti sefydliadau, yn enwedig darparwyr yn y sector gwirfoddol a microddarparwyr, o ran cynllunio’r gweithlu 2. sut i gael at ffynonellau gwybodaeth i lywio cynllunio’r gweithlu, gan gynnwys gwybodaeth a gynhyrchwyd gan reoleiddwyr y gweithlu 3. sut i ddatblygu cynllun ar gyfer y gweithlu 4. sut i gael at ffynonellau arbenigedd arbenigol o ran cynllunio’r gweithlu 5. sut i roi trefniadau wrth gefn ar waith 6. sut i werthuso’n feirniadol gwahanol ffyrdd o fodloni gofynion y gweithlu 7. mathau o gytundebau cyflogaeth a ddefnyddir yn y sector yn nodweddiadol 8. patrymau ar gyfer cyflogi, recriwtio a chadw pobl yn y sector 9. tueddiadau a datblygiadau yn y sector sy’n berthnasol i gynllunio’r gweithlu 10. diwylliant ac arferion gwaith y sector 11. gweledigaeth ac amcanion strategol eich sefydliad, ynghyd â diwylliant, gwerthoedd, strwythur a chynlluniau cysylltiedig 12. sut i ddadansoddi’n feirniadol capasiti a gallu’r gweithlu presennol 13. amodau’r farchnad gyflogaeth leol 14. polisïau ac arferion cyflogaeth yn eich sefydliad 15. sut i werthuso’n feirniadol effaith trefniadau gweithio amrywiol a hyblyg ar y gweithlu   **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** a **chymunedol** 4. rôl darparwyr gwasanaeth ac asiantaethau partner o ran hybu hawliau, dewisiadau, lles a chyfranogiad gweithgar **unigolion**, **pobl allweddol** a chymunedau 5. sut i herio, gwerthuso’n feirniadol a chymryd camau gwybodus yn erbyn 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. sut a phryd i roi godi pryderon yn uwchynghylch niwed neu gamdriniaeth, gan gynnwys chwythu’r chwiban 4. sut i gefnogi pobl eraill sydd wedi mynegi pryder ynghylch niwed neu gamdriniaeth 5. 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 ddadansoddi’n feirniadol y cyfrifoldebau **gwleidyddol, economaidd, cymdeithasegol, technolegol, cyfreithiol ac amgylcheddol** sy’n berthnasol i’ch maes cyfrifoldeb 2. sut i hybu cyfrifoldebau gwleidyddol, economaidd, cymdeithasegol, technolegol, cyfreithiol ac amgylcheddol eich **sefydliad** 3. sut i werthuso’n feirniadol cynaladwyedd gwasanaethau a gomisiynwyd 4. sut i werthuso’n feirniadol datblygiad syniadau newydd cynaladwy yn eich maes cyfrifoldeb   **Gweithio mewn partneriaeth**   1. sut y gall **gweithio cydweithredol ac integredig** gynyddu adnoddau i’r eithaf 2. sut i arwain comisiynu cydgynhyrchiol a chymunedol 3. sut i ymgysylltu â gweithwyr proffesiynol gofal cymdeithasol a chaffael yn ystod gweithgareddau comisiynu, caffael a chontractio 4. sut i ddadansoddi’n feirniadol **blaenoriaethau, buddiannau** a chyfraniadau **rhanddeiliaid** a’u heffaith ar weithio mewn partneriaeth 5. sut i ddadansoddi’n feirniadol yr ysgogwyr a’r cyfyngiadau sy’n effeithio ar fusnesau a sefydliadau’r trydydd sector 6. **prosesau busnes** a **realiti gweithredol** darparwyr gwasanaeth 7. sut i ddylanwadu ar waith y bartneriaeth er mwyn cyflawni **canlyniadau** y cytunwyd arnynt 8. sut i ddatblygu trefniadau llywodraethu ar gyfer partneriaethau sy’n ystyried nodau ac amcanion strategol gwahanol bartneriaid 9. sut i ddadansoddi’r cyfyngiadau statudol ac ariannol ar gyfer **cytuno ar gyllidebau** i gefnogi gweithio mewn partneriaeth 10. sut i hybu partneriaethau ychwanegol ymhlith darparwyr a rhanddeiliaid eraill trwy gomisiynu strategol 11. sut i werthuso’n feirniadol effeithiolrwydd gweithio mewn partneriaeth   **Rheoli risg**   1. sut i ddadansoddi’n feirniadol y risgiau sy’n gysylltiedig â chomisiynu, caffael a chontractio ar gyfer eich maes cyfrifoldeb chi 2. sut i asesu hyfywedd ariannol cynlluniau a chynigion comisiynu 3. dulliau o reoli a lliniaru’r risgiau sy’n gysylltiedig â chomisiynu, caffael a chontractio ar gyfer eich maes cyfrifoldeb chi 4. sut i hybu arfer sy’n hwyluso cymryd risgiau cadarnhaol   **Eich ymarfer**   1. deddfwriaeth, codau statudol, safonau, rheoliadau, fframweithiau a chanllawiau cenedlaethol, a rhai’r Deyrnas Unedig ac Ewrop, sy’n berthnasol i gomisiynu, caffael a chontractio yn eich maes cyfrifoldeb chi 2. deddfwriaeth, codau statudol, safonau, fframweithiau a chanllawiau cenedlaethol, a rhai’r Deyrnas Unedig ac Ewrop, 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 ddadansoddi gwersi a ddysgwyd o adroddiadau, gwaith ymchwil ac ymchwiliadau’r llywodraeth ynghylch methiannau difrifol o ran ymarfer iechyd neu ofal cymdeithasol, ac o ymyraethau llwyddiannus 5. sut i weithio gyda phobl allweddol sy’n gwneud penderfyniadau, er mwyn sicrhau atebolrwydd am bolisi cyllidol a chyflawni canlyniadau 6. sut i wneud penderfyniadau a chytuno ar flaenoriaethau 7. sut i werthuso’n feirniadol effaith penderfyniadau comisiynu, caffael a chontractio ar unigolion, pobl allweddol a chymunedau 8. sut i werthuso’n feirniadol pwysigrwydd darpariaeth ataliol a chymunedol 9. sut i arwain y broses o drawsffurfio darparu gwasanaethau 10. sut i ddehongli gwybodaeth ariannol, gan gynnwys mapio ariannol, i lywio comisiynu, caffael a chontractio 11. sut i ddefnyddio a hybu **ymarfer seiliedig ar dystiolaeth** i gyfiawnhau eich gweithredoedd a’ch penderfyniadau 12. egwyddorion ymarfer myfyriol a pham mae’n bwysig 13. sut i nodi a manteisio ar gyfleoedd ar gyfer datblygiad proffesiynol   **Damcaniaeth ar gyfer ymarfer**   1. sut i werthuso’n feirniadol effaith **modelau cymdeithasol, meddygol a busnes** ar gyflawni canlyniadau 2. sut i werthuso’n feirniadol effaith strwythur a diwylliant sefydliadol ar ba mor hyblyg ac arloesol y gellir defnyddio adnoddau 3. sut i werthuso’n feirniadol damcaniaethau a dulliau arwain a rheoli sy’n berthnasol i’ch maes cyfrifoldeb chi   **Cyfathrebu**   1. sut i hybu cyfathrebu fel sail ar gyfer comisiynu cydgynhyrchiol a chymunedol 2. sut i arwain cyfathrebu effeithiol o fewn sefydliadau a rhyngddynt   **Delio â gwybodaeth**   1. gofynion cyfreithiol, polisïau a gweithdrefnau mewn perthynas â diogelwch a chyfrinachedd gwybodaeth, gan ystyried sensitifrwydd masnachol ac arferion caffael 2. gofynion cyfreithiol a gofynion y lleoliad gwaith o ran cofnodi gwybodaeth a pharatoi adroddiadau o fewn terfynau amser 3. dulliau o sicrhau bod data, gwybodaeth a dadansoddiadau yn hygyrch i unigolion, pobl allweddol a rhanddeiliaid eraill, gan gynnwys y rhai sy’n gwneud penderfyniadau 4. 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   **Rheoli Pobl**   1. gofynion cyfreithiol a gofynion y lleoliad gwaith o ran arferion cyflogaeth 2. trefniadau llywodraethu mewnol ac allanol ar gyfer eich maes cyfrifoldeb chi 3. sut i greu diwylliant sy’n hybu didwylledd, creadigrwydd a datrys problemau 4. sut i greu diwylliant sy’n cynorthwyo pobl i groesawu newid 5. ffactorau sy’n gallu arwain at bwysau ar berfformiad y gwasanaeth, yr unigolyn a’r tîm 6. sut i reoli amser, llwyth gwaith a pherfformiad i fodloni targedau a chyflawni canlyniadau 7. sut i roi adborth adeiladol i bobl eraill 8. sut i ddatblygu gwybodaeth ac ymarfer proffesiynol pobl eraill trwy oruchwylio a gwerthuso myfyriol |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Gwybodaeth ychwanegol | | |
| Ystod / cwmpas 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.  Mae’r **gweithlu** yn cynnwys unrhyw unigolyn sy’n gweithio i’r sefydliad, pa un a yw’n gweithio i ddarparwr gwasanaeth neu’n uniongyrchol. Mae angen ystyried pobl a gyflogir yn uniongyrchol gan unigolion a phobl allweddol hefyd gan y bydd ganddynt hwy anghenion datblygu ac y byddant yn cael effaith ar y sector ehangach.  Gallai **partneriaid allweddol** gynnwys partneriaid yn y sector cyhoeddus neu’r trydydd sector, unigolion, pobl allweddol, cynrychiolwyr cymunedol a rhanddeiliaid eraill.  **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.  Er mwyn i wasanaethau fod yn **gynaladwy**, mae’n rhaid iddynt gyflawni’r canlyniadau penodol cyfredol a gallu cyflawni canlyniadau cymdeithasol tymor hwy a ddymunir. Mae hyn yn golygu ystyried unrhyw ffactorau a allai gyfyngu ar y canlyniadau y gall gwasanaethau eu cyflawni yn y dyfodol, yn enwedig ffactorau ariannol, cymdeithasol neu amgylcheddol. Mae’n arbennig o bwysig mewn hinsawdd lle y rhagwelir y bydd anghenion gofal cymdeithasol yn cynyddu mwy na’r cyllid sydd ar gael.  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.  **Amrywiaeth** yw’r cysyniad bod pobl yn cael eu gwerthfawrogi fel unigolion, a bod gallu, safbwyntiau a dulliau gwahanol yn fantais gadarnhaol i sefydliadau a chymunedau.  Yn y cyd-destun hwn, mae **capasiti** yn cyfeirio at faint y gall gwasanaethau ei ddarparu, a bydd yn dibynnu ar sawl ffactor fel nifer y darparwyr a’u lefelau staffio, arbenigedd staff, gallu rheoli, cefnogaeth ar gyfer gwasanaeth neu allu ffisegol.  Yn y cyd-destun hwn, **gallu** yw pa mor dda y gellir cyflawni canlyniadau neu ba mor dda y maent yn cael eu cyflawni.  Mae **ffyrdd hyblyg ac arloesol o weithio** yn cynnwys amrywiaeth o ddewisiadau sy’n pwysleisio’r angen am weithio tuag at ganlyniadau yn hytrach na gweithio o dan reolaeth ymarfer neu brosesau sefydledig sydd efallai’n anhyblyg. Gall y rhain gynnwys y ffordd y darperir gwasanaethau, fel gwasanaethau ataliol, personol a chymunedol, cymorth hunangyfeiriedig, cyllidebau personol neu fentrau cymdeithasol; gallant hefyd ymwneud â threfniadau comisiynu, fel gweithio o fewn trefniant cydweithredol.  Mae **anghenion datblygu’r gweithlu** yn nodi’r meysydd lle y mae angen cymorth ar weithwyr i allu cyflawni eu potensial. Maent yn ymdrin â dulliau ffurfiol ac anffurfiol o ddysgu a datblygu ar gyfer gweithwyr, pa un a ydynt yn gyflogedig neu’n wirfoddol.  Gall ystod eang 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. | |
| Cwmpas / ystod yn gysylltiedig â gwybodaeth a dealltwriaeth:Gwerthoedd: | Mae’r manylion yn y maes hwn yn ddatganiadau esboniadol o’r cwmpas a/neu yn enghreifftiau o gyd-destunau posibl lle y gallai’r SGC fod yn gymwys; ni ddylid eu hystyried yn ddatganiadau ystod sy’n ofynnol i gyflawni’r SGC.  **Mae’n rhaid cymhwyso pob datganiad am wybodaeth yng nghyd-destun y safon hon.**  Mae’r broses **cydgynhyrchu** yn cynnwys datblygu perthnasoedd ag unigolion, pobl allweddol a chymunedau, gan gydnabod arbenigedd pobl a’r cymorth y maent yn ei gynnig i’w gilydd. Mae’n rhoi unigolion, pobl allweddol a chymunedau wrth wraidd gwneud penderfyniadau a rheoli.  Mae **comisiynu cymunedol** yn cynnwys cydweithredu â phobl leol, grwpiau cymunedol a sefydliadau i gynllunio a darparu gwasanaethau, gan ystyried y rolau y mae pobl yn dymuno eu cyflawni. Mae’n cynnwys defnyddio a datblygu sgiliau a galluoedd pobl drwy gydol yr holl weithgareddau comisiynu, caffael a chontractio.  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, gan gynnwys y rhai 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.  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  Dylai pob agwedd ar gomisiynu, caffael a chontractio geisio adeiladu ar y gwerthoedd sylfaenol hyn a dylent:  Barchu gwerth ac urddas cynhenid pob unigolyn  Parchu hawliau dynol plant, pobl ifanc ac oedolion  Parchu hawl pobl i gymryd risgiau cadarnhaol  Bod yn dryloyw  Bod yn atebol  Bod yn gymesur  Bod yn gyson  Bod wedi’u targedu  Bod yn ddiduedd  Galluogi 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** | CPC505 |
| Galwedigaethau perthnasol | Cyfarwyddwr; Uwch Reolwr; Rheolwyr ac arweinwyr sy’n gyfrifol am weithio rhyngasiantaethol; Gwasanaethau Gofal Plant a Gwasanaethau Personol Cysylltiedig; Iechyd a Gofal Cymdeithasol |
| **Cyfres** | Comisiynu, Caffael a Chontractio ar gyfer Gwasanaethau Gofal |
| **Geiriau allweddol** | Cynllunio; gweithlu; canlyniadau; arwain; nodi; partneriaeth |