



Regulating for success

Unigolion Cyfrifol

Adnodd Dysgu ar gyfer Unigolion Cyfrifol mewn perthynas â
Deddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru)
2016

(Fersiwn drafft 6, 18 Medi 2017)

Cynnwys

Rhagair

Pennod 1. Cyflwyniad

Pennod 2. Cefndir: Deddfwriaeth, Rheoliadau a Chanllawiau

Pennod 3. Meddwl am Ansawdd ym maes Gofal Cymdeithasol

Pennod 4. Arweinyddiaeth a Rheolaeth Effeithiol

Pennod 5. Hyrwyddo Diwylliant Cadarnhaol

Cynllun Datblygu Personol Amlinellol

Atodiad A. Cyfrifoldebau Darparwyr Gwasanaethau

Atodiad B. Codau Ymarfer a Chanllawiau Ymarfer:

- Cod Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol
- Cod Ymarfer (drafft) ar gyfer Pobl sy'n Cyflogi Gweithwyr Gofal Cymdeithasol
- Y Rheolwr Gofal Cymdeithasol: Canllawiau Ymarfer ar gyfer Rheolwyr Gofal Cymdeithasol sydd wedi cofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru

Atodiad C. Y Prif Egwyddorion sy'n sail i Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014

Geirfa

Dolenni Defnyddiol

Rhagair

- (to include Joint statement by CSSIW /Social Care Wales to introduce the resource and the importance of the role of Responsible Individual)

DRAFT

Pennod 1.

Cyflwyniad

1.1 Diben yr Adnodd Dysgu hwn

Diben yr adnodd dysgu hwn yw helpu Unigolion Cyfrifol i gyflawni eu cyfrifoldebau o dan Ddeddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2016 (“Deddf 2016”) a’r Rheoliadau a’r Canllawiau Statudol cysylltiedig.

Dylai fod o ddiddordeb hefyd i ddarparwyr gwasanaethau a rheolwyr cofrestredig i’w helpu i ddeall cyfrifoldebau Unigolion Cyfrifol ac i ystyried ffiniau eu rolau a’u cyfrifoldebau eu hunain mewn perthynas â rhai Unigolion Cyfrifol.

Mae’n **rhaid** darllen yr adnodd ar y cyd â’r canlynol:

- [Deddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol \(Cymru\) 2016](#)
- [Rheoliadau Gwasanaethau Rheoleiddiedig \(Darparwyr Gwasanaethau ac Unigolion Cyfrifol\) \(drafft\) 2017](#) a’r
- [Canllawiau Statudol i Ddarparwyr Gwasanaethau ac Unigolion Cyfrifol am Gydymffurfio â Rheoliadau Safonau Gwasanaeth \(drafft\)](#)

(bydd y dolenni’n cael eu diweddarau ar ôl cael fersiwn derfynol o’r rheoliadau a’r canllawiau statudol)

1.2 Cynnwys a Strwythur yr Adnodd

Mae Pennod 2 yn amlinellu rhai o’r **prif newidiadau** a gyflwynwyd gan Ddeddf 2016 a’r Rheoliadau a’r Canllawiau Statudol cysylltiedig. Mae Pennod 3 yn ystyried y cysyniad o **ansawdd ym maes gofal cymdeithasol** a rhai o’r elfennau gwahanol sy’n cyfrannu at ddatblygu gwasanaethau o ansawdd uchel. Mae Pennod 4 yn ystyried y gofynion mewn perthynas ag **arweinyddiaeth a rheolaeth effeithiol** ac mae Pennod 5 yn ystyried sut y gall Unigolion Cyfrifol helpu i **hyrwyddo diwylliant gwasanaeth cadarnhaol**.

Mae pob Pennod yn cynnwys:

Cyfeiriadau at **Reoliadau Cysylltiedig**

Cyfleoedd i **Oedi a Myfyrio**

Ymarferion ac Offerynnau i gefnogi dysgu a datblygiad yr Unigolion Cyfrifol ac i asesu a gwella ansawdd gwasanaethau

Dolenni i **Ragor o Wybodaeth ac Adnoddau**

Mae'r adnodd dysgu hefyd yn cynnwys **Cynllun Datblygu Personol** amlinellol a allai fod yn ddefnyddiol i unigolion dynodedig o ran nodi eu cryfderau ar hyn o bryd, meysydd ar gyfer dysgu a datblygu pellach, ac adnoddau dysgu a chyfleoedd rhwydweithio perthnasol.

Mae'r Atodiadau'n cynnwys fersiynau cryno o gyfrifoldebau darparwyr gwasanaethau, codau ymarfer a chanllawiau ymarfer perthnasol, a'r prif egwyddorion sy'n sail i Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 ('Deddf 2014'). Mae'r fersiynau hyn wedi'u cynnwys er mwyn gallu cyfeirio'n hawdd atynt ond mae'n **rhaidd** eu darllen ar y cyd â'r dogfennau craidd perthnasol.

1.3 Cydnabyddiaeth

(to be added)

Pennod 2.

Deddfwriaeth, Rheoliadau a Chanllawiau

2.1 Y Prif Newidiadau ym maes Rheoleiddio ac Arolygu

Mae Deddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2016 ('Deddf 2016') yn sicrhau mai ansawdd a gwella gwasanaethau yw hanfod y broses reoleiddio, yn cryfhau trefniadau amddiffyn i'r rhai sydd eu hangen ac yn sicrhau bod gwasanaethau'n darparu gofal a chymorth o safon uchel. Mae Deddf 2016 yn cefnogi Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 ('Deddf 2014') sy'n diogelu hawliau pobl sy'n defnyddio gwasanaethau gofal a chymorth yn y gyfraith.

Mae'r newidiadau eang a gyflwynwyd gan Ddeddf 2016 yn cynnwys:

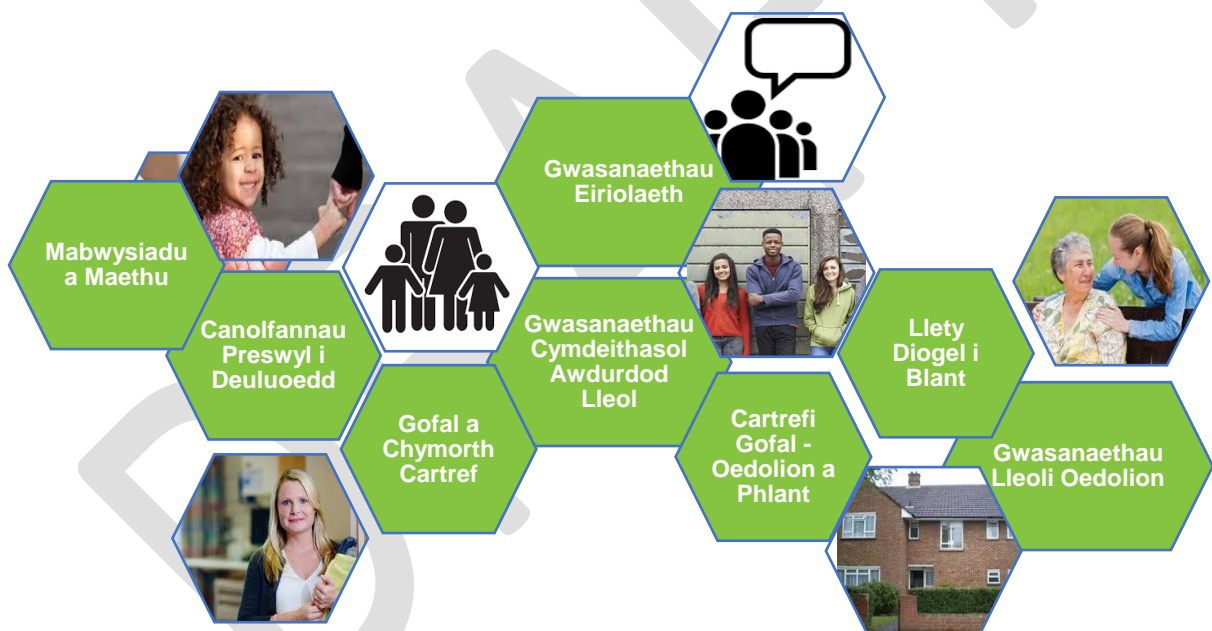
- cyflwyno adroddiadau lleol a chenedlaethol ar **Sefydlogrwydd y Farchnad**; a gwell trefniadau goruchwyllo marchnad o ddarparwyr gan y rheoleiddiwr gwasanaethau.
- sefydlu **Gofal Cymdeithasol Cymru** gyda chyfrifoldeb am reoleiddio'r gweithlu gofal cymdeithasol a hyfforddiant gofal cymdeithasol; darparu hyb gwybodaeth; comisiynu ymchwil i ofal cymdeithasol; a gweithio gydag eraill i wella a datblygu gwasanaethau gofal a chymorth penodol ledled Cymru.
- newidiadau i **Reoleiddio'r Gweithlu**: mae gofyn i weithwyr cymdeithasol, gweithwyr gofal preswyl plant a rheolwyr gofal cymdeithasol (y rhai sy'n rheoli gofal cartref a chartrefi gofal preswyl) gofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru eisoes – mae Deddf 2016 yn darparu ar gyfer cyflwyno cofrestru gorfodol i grwpiau eraill o weithwyr gofal cymdeithasol yn raddol.
- gwelliannau **mewn Rheoleiddio Gwasanaethau**: symud o system reoleiddio sy'n canolbwyntio ar gydymffurfio â safonau gofynnol tuag at system a diwylliant sy'n canolbwyntio ar effaith gwasanaethau gofal a chymorth ar fywydau, llesiant a chanlyniadau personol unigolion; symud i fodel darparwyr gwasanaethau o gofrestru; ehangu'r amrywiaeth o wasanaethau sy'n cael eu rheoleiddio; rhoi mwy o bwerau i reoleiddiwr y gwasanaeth i sicrhau gwelliannau mewn ansawdd gofal a chymorth; system newydd o ddatganiadau blynyddol; adfer y cydbwysedd cywir o ran atebolrwydd yn y

system ofal cymdeithasol i sicrhau bod cyflogwyr, perchnogion cwmnïau a chyfarwyddwyr yn atebol o dan y gyfraith; a mwy o rôl i'r Unigolyn Cyfrifol.

Mae cyflwyno mwy o rôl i'r Unigolyn Cyfrifol yn ddatblygiad pwysig iawn o ran hyrwyddo a gwella ansawdd gwasanaethau a sicrhau llinellau atebolrwydd clir rhwng perchnogion/rheolwyr gwasanaethau ac ymarfer rheng flaen.

2.2 Ar bwy mae'r Ddeddf yn effeithio?

Mae'r Ddeddf yn ehangu'n sylweddol yr amrywiaeth o wasanaethau sy'n cael eu rheoleiddio ac yn effeithio ar ystod eang o sefydliadau darparu, rheolwyr, staff ac unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau gofal a chymorth rheoleiddiedig, eu gofalywyr a'u teuluoedd.



Mae'r gwasanaethau rheoleiddiedig yn cynnwys: gwasanaethau cartrefi gofal i blant neu oedolion; gwasanaethau llety diogel i blant; canolfannau preswyl i deuluoedd; gwasanaethau mabwysiadu; gwasanaethau maethu; gwasanaethau lleoli oedolion; gwasanaethau eiriolaeth; a gwasanaethau gofal a chymorth cartref.

Mae cartrefi plant yn cael eu hystyried yn gartrefi gofal o dan y rheoliadau gwasanaeth newydd ac mae gwasanaethau cartrefi gofal yn cynnwys cartrefi preswyl yn ogystal â chartrefi nyrsio.

Mae'r Ddeddf yn berthnasol i ddarparwyr sy'n darparu gwasanaethau rheoleiddiedig ym mhob sector: awdurdodau lleol, y sector gwirfoddol a chymunedol, sefydliadau darparu dielw a'r sector preifat neu unigolion.

2.3 Darparwyr Gwasanaethau ac Unigolion Cyfrifol

Cyhoeddwyd Canllawiau Statudol (Drafft) mewn perthynas â Rhan 3 i 19 o Reoliadau Gwasanaethau Rheoleiddiedig (Darparwyr Gwasanaethau ac Unigolion Cyfrifol) 2017.

- Mae Rhannau 3 i 14 o'r Rheoliadau'n nodi'r gofynion ar ddarparwr gwasanaethau o ran safon y gwasanaeth sy'n rhaid ei ddarparu. Mae'r safonau hyn yn gysylltiedig â'r datganiad canlyniadau llesiant a gyhoeddwyd gan Weinidogion Cymru o dan adran 8 o Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 ac yn amlygu pwysigrwydd llesiant unigolion sy'n derbyn gofal a chymorth. Mae'r Rheoliadau hefyd yn gosod gofynion eraill ar ddarparwyr ynghylch gweithredu'r gwasanaeth rheoleiddiedig. Mae amlinelliad o'r Rheoliadau a'r Canllawiau Statudol perthnasol wedi'i gynnwys yn *Atodiad A Cyfrifoldebau Darparwyr Gwasanaethau*.
- Mae Rhannau 15 i 19 o'r Rheoliadau'n nodi'r dyletswyddau a roddir ar yr unigolyn cyfrifol dynodedig mewn perthynas â gwasanaeth rheoleiddiedig. Mae'r dyletswyddau'n cynnwys: goruchwyllo'r gwaith o reoli'r gwasanaeth, yn cynnwys penodi rheolwr addas a chymwys; sicrhau bod y gwasanaeth yn cael ei oruchwyllo'n effeithiol yn cynnwys bod ganddo ddigon o adnoddau; adolygu a gwella ansawdd y gwasanaeth; a hyrwyddo diwylliant o weithredu'n agored ac atebolrwydd. Y bwriad yw sicrhau bod person dynodedig ar lefel uwch briodol yn atebol am ansawdd a chydymffurfiaeth y gwasanaeth ac yn sicrhau bod yn gadwyn atebolrwydd glir yn cysylltu cyfrifoldeb corfforaethol y darparwr gwasanaethau a'r unigolyn cyfrifol gyda rôl rheolwr y gwasanaeth.

Oni bai ei fod yn rheolwr hefyd, nid yw'r Unigolyn Cyfrifol yn gyfrifol am reoli'r gwasanaeth o ddydd i ddydd; y rheolwr cofrestredig sy'n gyfrifol am hyn.

Mae canlyniadau posibl i ddarparwyr gwasanaethau ac Unigolion Cyfrifol os nad ydynt yn cydymffurfio wedi'u nodi yn [Rheoliad Gwasanaethau Rheoleiddiedig \(Hysbysiadau Cosb\) \(Drafft\) 2017](#)

2.4 Pwy all weithredu fel Unigolyn Cyfrifol?

Nid oes rhaid i Unigolion Cyfrifol gofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru ond mae'n rhaid iddynt fodloni prawf person addas a phriodol. Mae'n rhaid i AGGCC fod yn fodlon y gall pobl sydd wedi'u dynodi fel unigolion cyfrifol gydymffurfio â'r dyletswyddau a nodwyd yn y rheoliadau o dan adran 28 o'r Ddeddf ac y byddant yn gwneud hynny.

Mae'r Rheoliadau'n eithrio unrhyw un rhag gweithredu fel Unigolyn Cyfrifol os yw wedi:

- cael ei ddedfrydu'n euog o unrhyw drosedd sy'n cynnwys twyll neu anonestrydd, trais, arfau tanio neu gyffuriau neu unrhyw drosedd a restrir yn Atodlen 3 o Ddeddf Troseddau Rhywiol 2003.
- bod yn gyfrifol am gamymddwyn wrth ddarparu gwasanaeth rheoleiddiedig neu wedi cyfrannu at neu hwyluso hynny.

Wrth ystyried pwy i'w ddynodi'n Unigolyn Cyfrifol mae'n bwysig cydnabod natur gymhleth ac amrywiol gwasanaethau rheoleiddiedig a'r gwahanol fathau a meintiau o sefydliadau sy'n eu darparu.

Mae hyn yn golygu y bydd y rhai sydd wedi'u dynodi'n Unigolion Cyfrifol yn cyflawni amrywiaeth o gyfrifoldebau yn ogystal â'r rôl ddynodedig a allai gynnwys, er enghraifft: perchennog, cyfarwyddwr, uwch reolwr a/neu reolwr cofrestredig. Bydd angen i ddarparwyr ystyried sut y bydd unigolion yn rheoli'r ystod o gyfrifoldebau felly ac unrhyw wrthdaro posibl a allai godi rhwng eu rolau gwahanol.

2.5 Paratoi ar gyfer rôl Unigolyn Cyfrifol

Oedi a Myfyrio

- Sut galla i baratoi ar gyfer rôl Unigolyn Cyfrifol?
- Pa sgiliau, gwybodaeth a phrofiad perthnasol sydd gen i eisoes a pha ddysgu a datblygiad pellach fydda i ei angen o bosibl?

Beth mae rheolwyr dynodedig yn credu y dylai unigolion dynodedig ei ystyried wrth baratoi i gyflawni rôl Unigolyn Cyfrifol?

Mae'r awgrymiadau canlynol yn seiliedig ar drafodaethau gyda rheolwyr cofrestredig, rhai ohonynt yn Unigolion Cyfrifol hefyd. Eu bwriad yw helpu unigolion dynodedig i gynllunio a pharatoi ar gyfer rôl Unigolyn Cyfrifol.

- Y sgiliau, profiad a gwybodaeth sydd gan unigolion dynodedig eisoes sy'n berthnasol i rôl Unigolyn Cyfrifol a'r maes gwasanaeth hwn
- Bod yn glir am ffiniau rôl Unigolyn Cyfrifol a chaniatáu i'r rheolwr cofrestredig wneud ei waith
- Bod yn bresennol yn rheolaidd yn y gwasanaeth a chyflwyno eu hunain i

unigolion, teuluoedd, staff a gweithwyr proffesiynol eraill a sicrhau eu bod ar gael iddynt

- Datblygu gwybodaeth ymarferol am y gwasanaeth, yr unigolion sy'n defnyddio'r gwasanaeth a'i staff yn cynnwys treulio amser 'yn y maes' yn cael darlun gwell o'r gwasanaeth
- Meddu ar y sgiliau i ennill cefnogaeth rheolwyr yn hytrach na 'gorfodi' ffyrdd newydd o weithio
- Cydnabod bod gan wahanol reolwyr arddulliau rheoli gwahanol
- Hyrwyddo diwylliant cadarnhaol yn y gwasanaeth a'r sefydliad
- Bod yn rhan o'r broses recriwtio
- Annog goruchwyliaeth effeithiol
- Cyfrannu at hyfforddiant staff lle bo'n briodol
- Bod yn bresennol yn ystod arolygiadau ac mewn cyfarfodydd monitro contract ond sicrhau bod y rheolwr cofrestredig yn gallu cyfrannu hefyd
- Sicrhau'r adnoddau angenrheidiol a bod yn bresennol mewn cyfarfodydd cyllideb
- Deall y fframwaith comisiynu a bod yn bresenoldeb cefnogol mewn rhwydweithiau lleol
- Sicrhau ffocws priodol ar ganlyniadau llesiant unigolion – nid materion ariannol a busnes yn unig

Pennod 3.

Meddwl am Ansawdd

3.1 Gwella ansawdd gofal a chymorth

Un o brif nodau Deddf 2016 yw gwella **ansawdd gofal a chymorth yng Nghymru** yn barhaus. Mae'r Ddeddf yn pwysleisio pwysigrwydd:

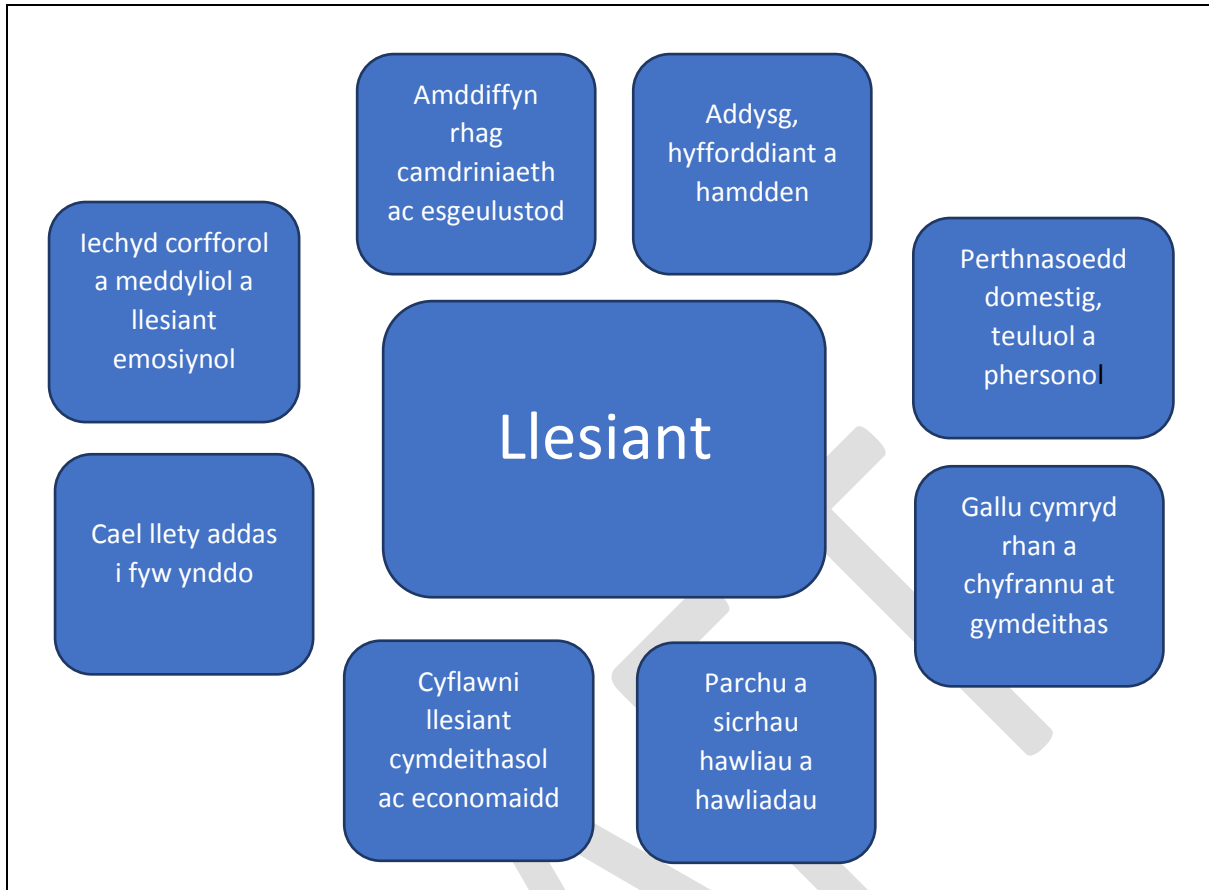
- **Gwella llesiant** drwy fonitro ac asesu effaith gwasanaethau ar fywydau pobl;
- **Rhoi llais cryfach** i bobl sy'n defnyddio gwasanaethau;
- **Cryfhau trefniadau amddiffyn** drwy bwerau rheoleiddio a mwy o dryloywder a chymharedd ledled gwasanaethau yng Nghymru;
- **Cynyddu atebolrwydd** darparwyr gwasanaethau drwy sicrhau cysylltiad clir rhwng arweinyddiaeth, diwylliant a llesiant

Mae yna amrywiaeth o ffactorau sy'n cyfrannu at wasanaethau o ansawdd da ym maes gofal cymdeithasol. Mae'r bennod hon yn amlygu rhai o'r prif elfennau y bydd angen i Unigolion Cyfrifol eu hystyried wrth gyflawni eu cyfrifoldebau ar gyfer adolygu a gwella ansawdd gwasanaethau. Bydd y rhan fwyaf o'r elfennau hyn yn cael eu hystyried ymhellach mewn penodau i ddod gan ddefnyddio'r rheoliadau a'r canllawiau, y Codau Ymarfer ac adnoddau eraill perthnasol.

3.2 Ble ddylem ni ddechrau gydag ansawdd?

Mae gwasanaethau o ansawdd uchel yn canolbwyntio ar beth sy'n bwysig i unigolion a'r canlyniadau llesiant maent am eu cyflawni.

Mae gwahanol agweddau ar lesiant yn cynnwys:



Yn achos plant, mae llesiant hefyd yn cynnwys datblygiad corfforol, deallusol, emosiynol, cymdeithasol ac ymddygiadol yn ogystal â 'lles' fel y'i dehonglir at ddibenion Deddf Plant 1989. Yn achos oedolion, mae llesiant yn cynnwys bod â rheolaeth dros eu bywyd bob dydd a chymryd rhan mewn gwaith. Bydd beth yw 'gwasanaeth o ansawdd' yn amrywio o berson i berson er bod tystiolaeth o waith ymchwil yn amlygu rhai nodweddion cyffredin.

Mae *Driving up Quality in Social Care: What is Quality?* a gyhoeddwyd gan Think Local, Act Personal, yn awgrymu bod gofal a chymorth o ansawdd uchel yn bodoli pan fo unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau gofal a chymorth:

- yn cael eu galluogi i fyw bywydau annibynnol yn ôl eu diffiniad nhw, gyda dewis seiliedig ar wybodaeth a rheolaeth drwy fynediad at wasanaethau priodol a chael cymaint o ran mewn penderfyniadau am eu gofal a chymorth ag y maent am ei chael;
- yn cael cyfleoedd i gymryd rhan ym mywyd y gymuned, cymryd rhan mewn gweithgareddau sy'n cyfateb â'u diddordebau, sgiliau a galluoedd a chynnal perthnasoedd da;
- yn teimlo'n ddiogel ac wedi'u grymuso gan fod eu hawliau dynol wedi'u diogelu tra eu bod yn cael eu cefnogi i reoli'r risgiau y maent yn ymwybodol ohonynt ac yn eu deall;
- yn cael profiad cadarnhaol o ofal a ddarperir drwy berthnasoedd sy'n seiliedig ar barch ac ystyriaeth gan y naill ochr, gyda'r gofal yn cael ei gynllunio ar sail eu hanghenion, yn gyson ac wedi'i gynllunio'n dda.

Mae ffocws ar lesiant yn gofyn am wasanaethau sydd wedi'u cynllunio o gwmpas yr unigolyn ac yn cydnabod pwysigrwydd perthnasoedd yn hytrach na chael eu rheoli gan weithdrefnau a rheolweithiau.

3.3 Beth yw prif elfennau gwasanaeth o ansawdd?

Yn ôl Think Local, Act Personal, mae prif nodweddion gwasanaeth o ansawdd yn cynnwys:

- arweinyddiaeth sy'n weladwy a rhagweithiol, yn canolbwyntio ar sicrhau canlyniadau da, ac yn ysbrydoli pobl i gael dyheadau uchel ar eu cyfer nhw'u hunain ac eraill;
- gwasanaethau sydd wedi'u cynllunio a'u darparu mewn partneriaeth ag unigolion sy'n defnyddio'r gwasanaethau a'u gofalwyr;
- diwylliant sefydliadol cadarnhaol, agored ac atebol lle mae urddas, empathi a thosturi yn amlwg;
- gweithlu cymwys, hyderus a brwdfrydig drwy weithgarwch datblygiad proffesiynol parhaus, i gefnogi a grymuso unigolion sy'n defnyddio

gwasanaethau i gael yr ansawdd bywyd gorau posibl;

- ymarfer sy'n seiliedig ar dystiolaeth ac wedi'i adeiladu ar 'yr hyn sy'n gweithio' a dulliau arferion gorau; a
- gwasanaethau sy'n cydweithio â sefydliadau partner eraill i sicrhau bod unigolion yn derbyn gofal a chymorth cydgysylltiedig a di-dor.

Yng Nghymru, mae'r rhain ac agweddau eraill ar ansawdd wedi'u hadlewyrchu yn yr egwyddorion sy'n sail i Ddeddf 2014, y rheoliadau a chanllawiau statudol sy'n cefnogi Deddf 2016 ac mewn Codau Ymarfer a Chanllawiau Ymarfer perthnasol h.y. Cod Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol, Canllawiau Ymarfer ar gyfer Rheolwyr Gofal Cymdeithasol a'r Cod Ymarfer ar gyfer Pobl sy'n Cyflogi Gweithwyr Gofal Cymdeithasol. Er mwyn gallu cyfeirio atynt yn hawdd mae'r rhain wedi'u hamlinellu yn yr Atodiad i'r adnodd dysgu hwn.

3.4 Beth yw cyfrifoldebau'r Unigolion Cyfrifol mewn perthynas â monitro, adolygu a gwella ansawdd gofal a chymorth?

Rheoliadau Cysylltiedig

Mae'r Rheoliadau'n gofyn i Unigolion Cyfrifol sefydlu a chynnal system ar gyfer **monitro, adolygu a gwella ansawdd y gofal a'r cymorth** a ddarperir gan y gwasanaeth (Rheoliad 76). Mae Unigolion Cyfrifol hefyd yn atebol am ansawdd a chywirdeb y wybodaeth a ddarperir yn y **datganiad o gydymffurfedd â'r gofynion o ran safonau gofal a chymorth** i'w gynnwys yn natganiad blynyddol darparwyr gwasanaethau (Rheoliad 77).

Mae'r canllawiau statudol mewn perthynas â Rheoliad 76 yn datgan y dylai'r systemau a'r prosesau sydd ar waith i asesu, monitro a gwella ansawdd gwasanaeth gynnwys, ond nid fod yn gyfyngedig i'r canlynol:

- Casglu a dadansoddi'r adborth gan unigolion sy'n defnyddio'r gwasanaeth a'u cynrychiolwyr
- Materion a gwersi a ddysgwyd wrth ddadansoddi cwynion a materion diogelu
- Patrymau a thueddiadau a welwyd drwy ddadansoddi digwyddiadau arwyddocaol
- Canlyniadau adroddiadau arolygu gan reoleiddwyr, a
- Chanlyniadau ymweliadau monitro ac archwiliadau o gofnodion gan Unigolion Cyfrifol

Oedi a Myfyrio

- Pa systemau sydd gennych ar waith i fonitro, adolygu a gwella ansawdd gofal a chymorth ar hyn o bryd?

Asesu a Gwella Ansawdd Gofal Cymdeithasol

- Pa mor effeithiol yw'r systemau cyfredol o ran gwneud i chi deimlo'n

hyderus bod y gwasanaeth yn darparu gofal o ansawdd uchel, yn cyflawni'r canlyniadau gorau posibl i unigolion ac yn gwella eu llesiant?

- Sut mae'r systemau a'r prosesau hyn yn eich helpu i nodi ble mae ansawdd a/neu ddiogelwch gwasanaethau yn cael ei gyfaddawdu neu ble allai hynny ddigwydd?
- Sut mae unigolion, gofalmwyr a'u cynrychiolwyr yn rhan o hyn? Sut ydych chi'n cynnwys ymarferwyr, rheolwyr a gweithwyr proffesiynol eraill?
- Pa ddulliau eraill y gallech eu defnyddio i wella'r gwaith o fonitro ac asesu ansawdd y gwasanaeth?
- Sut ydych yn gwrando ar adborth, yn ei gofnodi ac yn ymateb iddo?
- Sut ydych chi'n rhannu'r hyn a ddysgir o gwynion, diogelu a chwythu'r chwiban gyda staff i wella'r gwasanaeth ac annog arferion gofal diogel a thosturiol?
- Pa mor dda mae'r gwasanaeth yn cydweithio â sefydliadau partner eraill i sicrhau bod unigolion yn derbyn gofal a chymorth cydgysylltiedig a di-dor?
- Sut ydych chi'n sicrhau bod gwybodaeth yn cael ei dadansoddi a bod argymhellion yn cael eu gwneud i'r darparwr gwasanaethau i wella ansawdd y gwasanaeth?

Mae angen i wasanaethau o ansawdd uchel esblygu'n barhaus mewn ymateb i amgylchiadau a disgwyliadau sy'n newid a'r galw ar sefydliadau i wneud y defnydd mwyaf effeithiol o'r adnoddau sydd ar gael. Mae hyn yn cynnwys ystyried datblygiadau ymchwil ac ymarfer perthnasol. Mae hefyd yn gofyn am feddwl yn greadigol a pharodrwydd i roi cynnig ar ddulliau a ffyrdd newydd o weithio.

Rhagor o wybodaeth ac Adnoddau (i'w adolygu):

Comisiynydd Hawliau Plant Cymru (2016) [Y Gofal Cywir: Hawliau Plant mewn Gofal Preswyl yng Nghymru](#)

Comisiynydd Plant Cymru (2017) [Y Ffordd Gywir: Dull Gweithredu seiliedig ar Hawliau Plant yng Nghymru](#)

AGGCC [Ein Harolygiadau](#)

Sefydliad Joseph Rowntree (2012) [My Home Life: promoting quality of life in care homes](#)

IRISS - [Improving lives through knowledge, evidence and innovation](#)

IRISS (2016) [Appreciative Inquiry in Health and Social Care](#)

Joint Improvement Team [Co-producing Evaluation: why bother involving people in evaluation?](#)

Sefydliad Joseph Rowntree – [Developing evidence-enriched practice in health and social care](#)

NSPCC [Research and Resources](#)

Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru (2014) [Lle i'w Alw'n Gartref? Adroddiad Adolygiad Cartref Gofal](#)

SCIE [Adnoddau Sicrhau Ansawdd](#)

Gofal Cymdeithasol Cymru (2017) [Ydyn ni'n poeni'n wirioneddol am ansawdd gofal cymdeithasol?](#)

Gofal Cymdeithasol Cymru [Hyb Gwybodaeth a Dysgu](#)

Scottish Social Services Council (2016) [Appreciative Inquiry Resource Pack](#)

Think Local, Act Personal (2013) [Driving up Quality in Social Care: What is Quality?](#)

Llywodraeth Cymru – [Diogelu](#)

Llywodraeth Cymru – [Fframwaith Canlyniadau Cenedlaethol](#)

Pennod 4.

Arweinyddiaeth a Rheolaeth Effeithiol

Rheoliadau Cysylltiedig

Mae'r Unigolyn Cyfrifol yn gyfrifol am **oruchwyllo**’r gwaith o reoli’r gwasanaeth ac am ddarparu sicrwydd bod y gwasanaeth yn ddiogel, yn cael ei redeg yn dda ac yn cydymffurfio â rheoliadau. Mae'r Unigolyn Cyfrifol yn gyfrifol am sicrhau bod gan y gwasanaeth reolwr, digon o adnoddau a chymorth (Rheoliadau 62 i 75)

4.1 Goruchwyllo’r gwaith o reoli’r gwasanaeth

Mae gan Reolwyr Gofal Cymdeithasol rôl ganolog mewn darparu gwasanaethau gofal cymdeithasol o ansawdd uchel ac mae rheoli gofal cymdeithasol yn effeithiol yn gofyn am set gymhleth o sgiliau sy'n cynnwys craffter busnes sy'n cyd-fynd â gwerthoedd sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn a gallu i ddatblygu a throi gweledigaeth o wasanaeth yn ymarfer bob dydd.

Mae *Y Rheolwr Gofal Cymdeithasol* yn darparu canllawiau ymarfer i reolwyr gofal cymdeithasol sydd wedi cofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru ond mae hefyd yn ddogfen allweddol i Unigolion Cyfrifol wrth ystyried sut maent yn ymgymryd â'u meysydd cyfrifoldeb a ffiniau eu rôl eu hunain mewn perthynas â rhai'r rheolwr cofrestredig.

Oni bai mai'r un person yw'r unigolyn cyfrifol a'r rheolwr cofrestredig, nid yw'r unigolyn cyfrifol yn gyfrifol am reoli'r gwasanaeth o ddydd i ddydd: y rheolwr cofrestredig sy'n gyfrifol am hynny. Mae angen i unigolion cyfrifol ystyried ffiniau eu rôl a'u cyfrifoldebau mewn perthynas â rhai'r rheolwr cofrestredig.

Oedi a Myfyrio

- Beth yw ffiniau rôl yr Unigolyn Cyfrifol?

Ffiniau Rôl yr Unigolyn Cyfrifol

- Pan fo rolau Unigolyn Cyfrifol a rheolwr cofrestredig yn cael eu cyflawni gan bobl wahanol, sut gall y darparwr gwasanaethau a'r unigolyn dynodedig helpu i nodi ffiniau clir ar gyfer rôl Unigolyn Cyfrifol? e.e.
- Datblygu disgrifiadau rôl clir ar gyfer rôl Unigolyn Cyfrifol yn seiliedig ar y rheoliadau a'r canllawiau statudol perthnasol a disgrifiadau swydd clir ar gyfer rheolwyr cofrestredig
- Gweithio gyda rheolwyr cofrestredig i nodi a mynd i'r afael ag unrhyw wrthdaro buddiannau posibl rhwng rôl Unigolyn Cyfrifol a chyfrifoldebau eraill yr unigolyn dynodedig
- Llunio cytundebau ysgrifenedig clir ar gyfer cyfrifoldebau dirprwyedig a sicrhau bod y rhain yn gyson â rheoliadau a chanllawiau statudol

Datblygwyd *Camau Cyntaf mewn Rheoli* gan Gofal Cymdeithasol Cymru i gefnogi'r rhai sy'n ymgymryd â rôl rheoli gofal cymdeithasol am y tro cyntaf a bydd o ddiddordeb i Unigolion Cyfrifol i ddeall yr heriau a'r cyfleoedd mae'r rheolwyr hyn yn debygol o'u hwynebu a'r math o gymorth y maent yn debyg o fod ei angen yn cynnwys sefydlu, goruchwyllo a datblygiad proffesiynol parhaus. Mae'n cynnwys adrannau defnyddiol a dolenni i adnoddau eraill ar *Reoli eich Hun; Arwain a Rheoli Tîm ac Arwain a Rheoli Gwasanaeth*.

Mae Gofal Cymdeithasol Cymru wedi cyhoeddi amrywiaeth o adnoddau eraill a fydd o gymorth i Unigolion Cyfrifol yn cynnwys:

- *Pecyn Cymorth Datblygiad Proffesiynol Parhaus ar gyfer Rheolwyr a Gweithwyr Gofal Cymdeithasol, y Blynyddoedd Cynnar a Gofal Plant*
- *Canllaw i'r SGC ar gyfer Gofal Cymdeithasol, y Blynyddoedd Cynnar a Gofal Plant*
- *canllaw ar Hyfforddiant a Dysgu Ôl-gofrestru*
- *Goruchwyllo ac Arfarnu Da: Canllaw i Oruchwyllo ac Arfarnu Effeithiol i'r rhai sy'n Gweithio ym maes Gofal Cymdeithasol*

Mae *Un Gwasanaeth Cyhoeddus Cymru*, a gyhoeddwyd gan Academi Wales, yn nodi set o werthoedd craidd ac ymddygiadau arwain sy'n llywio sut y dylai pobl

sy'n gweithio mewn gwasanaethau cyhoeddus ymddwyn a chydweithio er budd pobl Cymru. Mae cyhoeddiad yr Academi Sgiliau Genedlaethol ar gyfer Gofal Cymdeithasol, *Leadership Starts with Me*, yn nodi rhai gwerthoedd allweddol ar gyfer arweinyddiaeth ym maes gofal cymdeithasol, yn cynnwys:

- Uniondeb - arwain mewn ffordd agored, gonest a moesegol a hyrwyddo cysylltiadau proffesiynol cryf yn seiliedig ar ymddiriedaeth
- Urddas - annog cyd-barch rhwng pobl, hunan-barch mewn unigolion a hyder personol
- Tosturi – bod yn ofalgar a gwerthfawrogi pob unigolyn
- Cefnogaeth – canmol ymdrech, hyrwyddo cydraddoldeb a dathlu llwyddiant
- Twf - datblygu pobl gyda gweledigaeth a meddyliau ymchwilgar a bod yn ysbrydoliaeth i eraill gyflawni

Goruchwylio'r gwaith o reoli'r gwasanaeth

- Pan fo rolau Unigolyn Cyfrifol a rheolwr cofrestredig yn cael eu cyflawni gan bobl wahanol:
 - pa systemau sydd ar waith gennych i adolygu ac asesu sut mae'r rheolwr yn gweithredu camau sy'n ofynnol yng nghanfyddiadau adroddiadau sicrhau ansawdd mewnol ac arolygu allanol o fewn yr amserlen a bennwyd?
 - pa drefniadau sydd ar waith i'r rheolwr allu cysylltu'n uniongyrchol â'r Unigolyn Cyfrifol yn ogystal â'r cyfle i gyfarfod yn ffurfiol fel rhan o adolygiadau ansawdd yr Unigolyn Cyfrifol?
- Pa drefniadau sydd ar waith i sicrhau bod y rheolwr yn derbyn cefnogaeth ar ffurf goruchwyliaeth broffesiynol, cyfnod sefydlu, hyfforddiant a chyfleoedd priodol i ennill sgiliau ar gyfer datblygiad proffesiynol sy'n ei gynorthwyo yn ei swydd?
- Pa mor aml mae goruchwylio'n digwydd? A yw'n cael ei drefnu a'i gynllunio ymlaen llaw a'i flaenoriaethu? Oes yna gofnodion o'r materion a drafodir a'r penderfyniadau a wneir? A yw disgwyliadau goruchwylio'n cael eu nodi mewn contract? Oes yna gydbwysedd priodol rhwng y gwahanol agweddau ar oruchwylio: e.e. atebolrwydd rheolwyr, datblygiad proffesiynol a chymorth?
- Pa adborth ydych chi'n gofyn amdano gan reolwyr cofrestredig ac eraill mewn perthynas â'r uchod?

Bydd rhai o'r adnoddau y cyfeiriwyd atynt uchod yn helpu Unigolion Cyfrifol gyda'u cyfrifoldebau i **benodi rheolwr** ac i oruchwyllo'r gwaith o reoli'r gwasanaeth.

4.2 Penodi Rheolwr

Rheoliadau Cysylltiedig

Mae gan Unigolion Cyfrifol **ddyletswydd i benodi rheolwr** (Rheoliad 63), sicrhau bod y penodiad yn cydymffurfio â'r **gofynion addasrwydd** perthnasol (Rheoliad 64) ac i **adrodd am benodi rheolwr i'r darparwr gwasanaethau** (Rheoliad 66) ac i **reoleiddiwr y gweithlu a'r rheoleiddiwr gwasanaethau** (Rheoliad 67).

Mae yna amrywiaeth o adnoddau defnyddiol eraill a all helpu unigolion cyfrifol i benodi rheolwyr:

- Mae canllawiau ymarfer Y Rheolwr Gofal Cymdeithasol yn dangos pwysigrwydd cael arferion recriwtio cynhwysfawr, cadarn a diogel.
- Mae The Kings Fund wedi datblygu adnodd sy'n darparu dull cyfannol o reoli talent yn cynnwys recriwtio, datblygu, cadw a lleoli rheolwyr a chynllunio ar gyfer olyniaeth.
- Gall cyhoeddiadau Skills for Care, *Finding and Keeping Workers*, *Recruiting for Value and Behaviours in Social Care*, y *Leadership Qualities Framework* a'r *Workforce Planning and Development Tool* fod yn ddefnyddiol i Unigolion Cyfrifol mewn perthynas â'r ddyletswydd hon hefyd. Datblygwyd yr olaf i gynorthwyo sefydliadau i asesu a datblygu eu dull o ymdrin â diwylliant y sefydliad, recriwtio a chadw gweithwyr, dysgu a datblygu, cynllunio yn seiliedig ar gyflenwad a galw, cynllunio ar gyfer olyniaeth a chynllunio gyrfa, rheoli talent a gweithio hyblyg.
- Mae Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu wedi datblygu *Succession Planning Factsheets*.
- Mae'r Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol ar gyfer Arwain a Rheoli Gwasanaethau Cymdeithasol: *Ymwneud yn weithredol â dethol a recriwtio gweithwyr yn ddiogel a'u cadw mewn gwasanaethau gofal* (SCDLMA3) yn nodi prif elfennau recriwtio a dethol diogel.

Penodi Rheolwr

- A yw polisiâu a gweithdrefnau recriwtio, dethol a phenodi eich sefydliad yn gyson â gofynion rheoliadau a chanllawiau statudol?
- Sut mae'ch sefydliad yn mynd ati i gynllunio ar gyfer olyniaeth?

Rheoliadau Cysylltiedig

Mae'r rheoliadau hefyd yn datgan yn eglur y bydd **penodi rheolwr ar gyfer mwy nag un gwasanaeth** yn eithriad a bod **rhaidd** cytuno ar hynny ymlaen llaw gyda'r rheoleiddiwr gwasanaethau (Rheoliad 65).

Pan fydd rheolwr yn absennol (Rheoliad 68) mae'n rhaid i Unigolion Cyfrifol roi trefniadau yn eu lle i sicrhau system ddirprwyo effeithiol a chymwys i ddarparu arweiniad o ddydd i ddydd. Mae'n rhaid i'r Unigolion Cyfrifol hysbysu'r rheoleiddiwr gwasanaethau yn ysgrifenedig yn ddi-oed pan fydd y rheolwr cofrestredig yn absennol am gyfnod o fwy nag 28 o ddiwrnodau, y rheswm dros yr absenoldeb a'r trefniadau i ddarparu rheolwr yn ei lle.

4.3 Pwysigrwydd ymweliadau rheolaidd â'r gwasanaeth

Rheoliadau Cysylltiedig

Mae gofyn i Unigolion Cyfrifol **ymweld** yn bersonol â'r gwasanaeth (Rheoliad 69).

Yn achos cartrefi gofal, llety diogel a chanolfannau preswyl i deuluoedd, mae'n rhaid i'r Unigolyn Cyfrifol ymweld â phob lleoliad sydd o fewn cylch gwaith yr Unigolyn Cyfrifol a chyfarfod â'r staff ac unigolion. Yn achos gwasanaethau rheoleiddiedig eraill, mae'n rhaid i'r Unigolyn Cyfrifol gyfarfod â staff sydd wedi'u cyflogi i ddarparu'r gwasanaeth ac unigolion y darparwyd y gwasanaeth iddynt.

Oedi a Myfyrio

- Pa drefniadau ydych chi'n eu gwneud i gael caniatâd wrth gyfarfod â phlant, pobl ifanc neu oedolion fel rhan o'ch cyfrifoldebau fel Unigolyn Cyfrifol?

Mae Unigolion Cyfrifol yn ymweld â gwasanaethau er mwyn monitro perfformiad y gwasanaeth mewn perthynas â'i ddatganiad o ddiben ac i fod yn sail i'w hadolygiad o ansawdd y gwasanaeth. Mae'r ymweliadau hyn yn helpu'r Unigolyn Cyfrifol i gael dealltwriaeth fanylach o sut mae'r gwasanaeth yn gweithredu:

Arsylwi: Yn ogystal ag archwilio addasrwydd y safle, mae'r ymweliad yn gyfle i arsylwi ar ansawdd ymarfer; sut mae staff a rheolwyr yn ymwneud ag unigolion a gofalwyr; sut mae staff ac adnoddau eraill yn cael eu defnyddio; a yw adnoddau'n ddigonol i sicrhau gofal a chymorth o ansawdd; ac ati

Gwranddo: Gall y math o iaith a ddefnyddir gan staff fod yn arwydd o sut mae unigolion a gofalwyr yn cael eu gweld a'u parchu. Er enghraifft:

- Yn *Lle i'w Alw'n Gartref?* mae Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru'n rhoi enghreifftiau o iaith a all danseilio unigoliaeth, urddas a'r cysyniad o gartref gofal fel *eu* cartref nhw e.e. cyfeiriadau at "bwydo", "rhoi rhywun ar y toiled", "rhif gwely" ac "unedau".
- Yn *Y Gofal Cywir: Hawliau Plant mewn Gofal Preswyl yng Nghymru*, mae'r Comisiynydd Plant yn awgrymu mai'r enghraifft gliriaf o ddefnydd gwael o derminoleg yw "LAC" yn Saesneg. Nid yw pobl ifanc yn hoffi cael eu galw'n "LAC" – gan nad ydyn nhw'n ddiffygiol ("lacking") mewn unrhyw ystyr.

Terminoleg negyddol sy'n seiliedig ar ddiffygion	Terminoleg gadarnhaol sy'n seiliedig ar gryfderau
Yr henoed bregus	Pobl hŷn ag anghenion cymorth sylweddol
Henoed Eiddil eu Meddwl	Pobl â dementia
Pobl wallgof	
Pobl sy'n dioddef o dementia	Pobl sy'n byw gyda dementia
Pobl sydd wedi eu heffeithio gan ddementia	
Crwydro	Cerdded
Pobl i'w bwydo	Pobl sydd angen cymorth gyda bwyta
36 (h.y. defnyddio rhif ystafell rhywun sy'n preswyl mewn cartref gofal fel enw iddo)	Peidiwch byth â defnyddio rhifau!
Wedi mynd	Dal yma
Cragen wag	Person

Ffynhonnell: **Gwaith Da: Fframwaith Dysgu a Datblygu Dementia i Gymru**

Siarad: Dylai gofyn i unigolion a'u cynrychiolwyr am adborth ar y gwasanaeth fod yn rhan allweddol o'r ymweliad. Er enghraifft, gall holi pobl am eu profiad wrth ddod ar eu traws am y tro cyntaf roi cipolwg gwerthfawr ar ddiwylliant gwasanaeth a sut mae ei werthoedd yn cael eu mynegi ar y rheng flaen. Mae cael croeso cynnes neu argraff gyntaf gadarnhaol yn debygol o fod yn bwysig iawn i'r rhai sy'n teimlo'n bryderus neu'n ofidus.

Darllen: Adolygu cofnodion perthnasol yn cynnwys, er enghraifft, sampl o gynlluniau personol a'u cysylltiad â chynlluniau gofal a chymorth a datganiad o ddiben y gwasanaeth; adborth gan unigolion sy'n defnyddio'r gwasanaeth a'u cynrychiolwyr; gwersi a ddysgwyd o ddadansoddi cwynion, materion diogelu a digwyddiadau arwyddocaol eraill; canlyniadau adroddiadau arolygu allanol a phrosesau adolygu ansawdd y sefydliad; camau gweithredu a gymerwyd mewn perthynas ag unrhyw argymhellion a wnaed yn cynnwys y rhai sy'n codi o ymweliadau ac adroddiadau'r Unigolyn Cyfrifol ei hun.

4.4 Sicrhau bod y gwasanaeth yn cael ei oruchwyllo'n effeithiol

Rheoliadau Cysylltiedig

Mae'r gofyniad i Unigolion Cyfrifol sicrhau bod y gwasanaeth yn cael ei oruchwyllo'n effeithiol yn cynnwys cyfrifoldeb am **oruchwyllo digonolrwydd adnoddau** (Rheoliad 70).

Adolygu digonolrwydd adnoddau.

- Sut ydych chi'n sicrhau bod y gwasanaeth: yn cyflawni ei ddatganiad o ddiben; bod ganddo ddigon o staff sydd wedi'u hyfforddi, yn gymwys ac yn meddu ar y sgiliau i gyflawni eu swydd; bod ganddo ddigon o adnoddau, cyfleusterau a chyfarpar?
- Pa systemau a phrosesau sydd gennych i ddarparu gwybodaeth am unrhyw feysydd a all fod angen eu hystyried ymhellach neu eu gwella e.e. trosiant staff a lefelau salwch, cwynion, materion diogelu, adroddiadau arolygu gan y rheoleiddiwr gwasanaethau ac asiantaethau eraill fel comisiynwyr, yr Asiantaeth Safonau Bwyd, yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch a'r Gwasanaeth Tân?
- Sut mae'r system hon yn eich galluogi i hysbysu'r darparwr gwasanaethau os yw'r gwasanaeth: ddim yn cydymffurfio â pholisïau a gweithdrefnau; ddim yn diwallu neu'n mynd i'r afael â materion a godwyd mewn adroddiadau arolygu; neu'n darparu gwasanaeth nad oedd wedi'i gynnwys yn y datganiad o ddiben?
- Ydych chi wedi sefydlu system ar gyfer darparu adroddiadau chwarterol i'r darparwr gwasanaethau?¹

¹ Nid yw'r gofyniad hwn yn berthnasol os yw'r darparwr gwasanaethau yn unigolyn a bod y rheoleiddiwr gwasanaethau wedi cytuno y gall y darparwr gwasanaethau reoli'r gwasanaeth yn unol â Rheoliad 63.

Rheoliadau Cysylltiedig

Oni bai fod y darparwr gwasanaethau'n unigolyn mae gofyn i'r Unigolyn Cyfrifol ddarparu **adroddiadau eraill i'r darparwr gwasanaethau** (Rheoliad 71) yn ddi-oed pan fydd unrhyw bryderon ynghylch rheoli neu ddarparu'r gwasanaeth neu unrhyw newidiadau sylweddol i'r ffordd y caiff y gwasanaeth ei reoli neu ei ddarparu. Mae gofyn i'r Unigolyn Cyfrifol **ymgysylltu ag unigolion ac eraill** (Rheoliad 72) er mwyn cael safbwyntiau yr unigolion, eu cynrychiolwyr (yn achos plentyn y darperir llety iddo), yr awdurdod lleoli, comisiynwyr gwasanaethau a staff sy'n cael eu cyflogi yn y gwasanaeth, ar ansawdd y gofal a'r cymorth a ddarperir.

Oedi a Myfyrio

- Ydych chi wedi sefydlu systemau a phrosesau effeithiol sy'n eich galluogi i asesu, monitro a gwella ansawdd y gwasanaeth; hyrwyddo a gwerthfawrogi cyfraniad unigolion; ac annog safbwyntiau unigolion a/neu eu cynrychiolwyr, staff, gweithwyr proffesiynol sy'n ymweld a chomisiynwyr am eu profiad o'r gofal a'r cymorth a ddarperir?
- Sut ydych chi'n sicrhau eich bod yn cynnal cysylltiadau a pharhau'n hygyrch i bobl y tu allan i'r gwasanaeth yn cynnwys teuluoedd, comisiynwyr, rheoleiddwyr a chyrrff proffesiynol?

4.5 Sicrhau Cydymffurfedd y Gwasanaeth

Rheoliadau Cysylltiedig

Mae'r gofynion ar gyfer sicrhau cydymffurfedd y gwasanaeth yn cynnwys y **ddyletswydd i sicrhau bod systemau yn eu lle i gofnodi digwyddiadau a chwynion** (Rheoliad 73), y **ddyletswydd i sicrhau bod systemau yn eu lle ar gyfer cadw cofnodion** (Rheoliad 74) a'r **ddyletswydd i sicrhau bod polisiau a gweithdrefnau yn gyfredol** (Rheoliad 75).

Sicrhau cydymffurfedd y gwasanaeth

- Pa drefniadau sydd yn eu lle i sicrhau bod mynediad i gofnodion electronig yn ddiogel a bod gan staff godau mynediad unigol sy'n galluogi llwybr

archwilio clir o unigolion sy'n gwneud cofnodion a newidiadau?

- Pa drefniadau sydd gennych i sicrhau bod systemau effeithiol yn eu lle i gofnodion digwyddiadau, cwynion a materion y mae'n rhaid gwneud hysbysiadau yn eu cylch (Rheoliad 58 a 80)
- Sut ydych chi'n sicrhau bod polisiau a gweithdrefnau'n cyd-fynd â deddfwriaeth a chanllawiau cenedlaethol cyfredol?
- Sut ydych chi'n sicrhau bod polisiau a gweithdrefnau ar gael ac yn hygyrch i staff, ac i unigolion a'u cynrychiolwyr ac awdurdodau lleoli a chomisiynwyr perthnasol ar gais?
- Pa drefniadau sydd wedi'u gwneud i sicrhau bod polisiau, gweithdrefnau a chanllawiau'r sefydliad yn cael eu diweddarau yn sgil newidiadau i ymarfer, newidiadau i ddeddfwriaeth ac arferion gorau?
- Pa drefniadau sydd yn eu lle i sicrhau bod gan staff wybodaeth a dealltwriaeth o'r polisiau a'r gweithdrefnau sy'n eu cefnogi yn eu gwaith i sicrhau'r canlyniadau gorau posibl i unigolion.
- Pa gyfleoedd sydd gan unigolion a'u cynrychiolwyr i gyfrannu at ddatblygu polisiau a chanllawiau?

Rhagor o wybodaeth ac Adnoddau Dysgu:

ACAS – [Managing Staff Absence: A Step by Step Guide](#)

Academi Wales [Un Gwasanaeth Cyhoeddus Cymru](#)

Busnes Cymru [Dechrau a Chynllunio Busnes](#)

CIPD (2016) [Succession Planning Factsheets](#)

Ekosgen a Skills for Care (2013) [Why are some employers more successful than others in retaining their workforce](#)

King's Fund (2015) [Talent Management: Developing Leadership Not Just Leaders](#)

National Skills Academy for Social Care (2013) [Leadership Starts with Me](#)

Y Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol [Ymwneud yn weithredol â dethol a recriwtio gweithwyr yn ddiogel a'u cadw mewn gwasanaethau gofal \(SCDLMA3\)](#)

Reflected Ltd (2014) [Factors Affecting the Recruitment and Retention of Adult Care Home Managers in Wales – Executive Summary](#)

Skills for Care [Workforce Planning and Development Tool](#)

Skills for Care - [Leadership Qualities Framework](#) Resources

Skills for Care - [Recruiting for Values and Behaviours in Social Care](#)

Skills for Care – [Finding and Keeping Workers](#)

Gofal Cymdeithasol Cymru [Canllaw i'r SGC ar gyfer Gofal Cymdeithasol, y Blynyddoedd Cynnar a Gofal Plant](#)

Gofal Cymdeithasol Cymru [Hyfforddiant a Dysgu Ôl-gofrestru](#)

Gofal Cymdeithasol Cymru (2012) [Goruchwyllo ac Arfarnu Da: Canllaw i Oruchwyllo ac Arfarnu Effeithiol i'r rhai sy'n gweithio ym maes Gofal Cymdeithasol](#)

Gofal Cymdeithasol Cymru (2012) [Pecyn Cymorth Datblygiad Proffesiynol Parhaus ar gyfer Rheolwyr a Gweithwyr Gofal Cymdeithasol, y Blynyddoedd Cynnar a Gofal Plant](#)

Gofal Cymdeithasol Cymru (2016) [Y Camau Cyntaf mewn Rheoli](#)

Gofal Cymdeithasol Cymru (2017) [Y Rheolwr Gofal Cymdeithasol: Canllawiau Ymarfer ar gyfer Rheolwyr Gofal Cymdeithasol sydd wedi Cofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru](#)

DRAFT

Pennod 5.

Hyrwyddo Diwylliant Cadarnhaol

Mae'r Rheoliadau'n gofyn i ddarparwyr gwasanaethau sefydlu, datblygu ac ymgorffori diwylliant sy'n sicrhau bod y canlyniadau gorau posibl yn cael eu cyflawni i unigolion sy'n defnyddio'r gwasanaeth a bod y gwasanaeth yn bodloni gofynion rheoliadau (Rheoliad 6). Mae'r pwyslais hwn ar hyrwyddo diwylliant cadarnhaol yn cael ei adlewyrchu yn y gofynion ar gyfer Unigolion Cyfrifol.

Rheoliadau Cysylltiedig

Mae Unigolion Cyfrifol yn gyfrifol am hyrwyddo diwylliant sefydliadol agored ac atebol (Rheoliad 79) ac am roi cymorth i staff sy'n codi pryderon (Rheoliad 78).

5.1 Beth yw diwylliant sefydliadol?

Defnyddir y term 'diwylliant sefydliadol' yn aml i gyfeirio at y gwerthoedd, agweddau, credoau, rheolau ysgrifenedig ac anysgrifenedig, arferion ac ymddygiadau sy'n helpu i ddiffinio nodweddion unigryw sefydliad sydd wedi'u mynegi yn ei gysylltiadau mewnol ac allanol. Yn fwy penodol, gellir mynegi diwylliant sefydliad yn y ffyrdd canlynol:

- Sut mae'n cynnal ei fusnes, yn trin unigolion, gofalwyr, gweithwyr, gweithwyr proffesiynol eraill ac yn ymwneud â'r gymuned ehangach
- Sut mae penderfyniadau'n cael eu gwneud a sut mae awdurdod yn cael ei ddirprwyo
- Sut mae'n ymateb i syniadau newydd ac arloesedd
- Sut mae'n rheoli risg
- Sut mae pŵer a gwybodaeth yn llifo drwy'r sefydliad
- I ba raddau mae'n annog rhwydweithiau a phartneriaethau perthnasol ac yn cymryd rhan ynddynt
- Sut mae'n cydnabod gwallau a chamgymeriadau ac yn ymdrin â nhw

Ym maes gofal cymdeithasol, gall diwylliant sefydliadol effeithio'n sylweddol ar berfformiad sefydliadau ac ansawdd y gofal a'r cymorth a ddarperir.

Oedi a Myfyrio

- Beth yw prif werthoedd eich sefydliad a sut mae'r rhain yn cael eu hadlewyrchu yn ymddygiad rheolwyr ac ymarferwyr?
- Sut byddech chi'n disgrifio'r diwylliant arwain yn eich sefydliad?
- Sut gallai hyn effeithio ar eich gwaith fel Unigolyn Cyfrifol a ffiniau eich rôl?

Yng nghyd-destun gofal cymdeithasol, bydd angen i Unigolion Cyfrifol ystyried sut mae'r prif egwyddorion, gwerthoedd a safonau o ddeddfwriaeth, rheoliadau a chodau ymarfer cenedlaethol yn cael eu hymgorffori o fewn diwylliant ac ymarfer sefydliadau darparu (gweler Atodiadau A-C). Bydd hyn yn cynnwys, er enghraifft, datblygu perthynas briodol ag eraill, sut mae staff a rheolwyr yn parchu safbwyntiau a dymuniadau unigolion a gofalwyr, yn eu helpu i aros yn ddiogel, yn hyrwyddo eu hawliau, llesiant, llais a rheolaeth a gweithredu mewn ffordd agored ac atebol.

Mae'r rhain yn cyflwyno cyfleoedd a heriau gwahanol mewn gwahanol gyd-destunau gwasanaeth. Fodd bynnag, maent i gyd yn hollbwysig i ddarparu gwasanaethau gofal cymdeithasol a chymorth modern o ansawdd uchel.

Mae angen i ddarparwyr gwasanaethau ac Unigolion Cyfrifol ystyried hefyd sut mae eu gwasanaethau'n adlewyrchu'r Gymraeg a diwylliant Cymraeg. Er enghraifft, er mwyn i unigolion ddefnyddio eu llais a rheolaeth yn effeithiol, mae angen i ddarparwyr gwasanaethau gael trefniadau priodol ar waith i alluogi pobl i gyfathrebu'n ystyrion yn cynnwys cynnig gwasanaeth Cymraeg i unigolion Cymraeg iaith gyntaf.

Mae Y Gofal Cywir yn rhoi enghraifft o un plentyn, siaradwr Cymraeg iaith gyntaf, oedd wedi cael ei symud i gartref preswyl yn Lloegr. Roedd y plentyn wedi'i atal rhag siarad Cymraeg pan fyddai perthnasau'n ymweld ag ef, oherwydd bod y ffaith na allai'r goruchwylir cyswllt gadarnhau beth oedd yn cael ei ddweud yn golygu eu bod yn barnu hwn yn fater diogelu. Mae'r Comisiynydd yn nodi ei bod yn destun pryder clywed bod dewisiadau iaith heb gael eu hystyried yn llawn wrth wneud lleoliadau'.

Y Gofal Cywir, Comisiynydd Plant Cymru, 2016

Mae'r [Fframwaith Strategol Olynol ar gyfer Gwasanaethau Cymraeg mewn Iechyd, Gwasanaethau Cymdeithasol a Gofal Cymdeithasol 2016 – 2019](#) yn adeiladu ar y *Mwy na Geiriau* gwreiddiol a gyhoeddwyd yn 2012. Arweiniodd y strategaeth wreiddiol at nifer o fentrau gyda'r nod o helpu i sicrhau bod siaradwyr Cymraeg yn derbyn gwasanaethau yn eu mamiaith gan ddefnyddio sgiliau ac adnoddau cyfredol. Cyflawnwyd hyn gan ddefnyddio sgiliau ac adnoddau cyfredol. Nod y fframwaith

strategol olynol yw cynnal momentwm ond hefyd cefnogi mwy o gydnabyddiaeth ymysg darparwyr gwasanaethau nad mater o ddewis yn unig yw defnyddio Cymraeg ond mater o angen hefyd.

'... nad oedd nifer o breswylwyr oedd yn siarad Cymraeg fel iaith gyntaf yn gallu cyfathrebu yn eu dewis iaith oherwydd prinder staff gofal oedd yn siarad Cymraeg. Mae hyn yn arbennig o bwysig yn achos preswylwyr â dementia, nad ydynt mwyach yn gallu cyfathrebu mewn Saesneg wrth i'w dementia waethygu'.

Lle i'w Alw'n Gartref? Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru, 2014

Mae'r Cynnig Rhagweithiol yn parhau i fod yn elfen graidd: mae'n bwysig iawn bod staff yn cynnig gwasanaethau Cymraeg i unigolion yn hytrach na disgwyl iddynt ofyn amdanynt. Er mwyn helpu staff i wneud Cynnig Rhagweithiol, mae Llywodraeth Cymru wedi datblygu [pecyn gwybodaeth](#) ac mae Gofal Cymdeithasol Cymru wedi datblygu amrywiaeth o adnoddau i gefnogi [Gweithio yn Gymraeg](#).

Diwylliant Cadarnhaol?

- Sut mae ymarfer yn y gwasanaeth yn adlewyrchu'r prif egwyddorion o hyrwyddo llesiant, ymyrraeth gynnar ac atal, llais a rheolaeth, cyd-gynhyrchu a gwaith aml-asiantaeth a chydweithio? Pa dystiolaeth sydd yna i gefnogi hyn?
- Sut mae'r gwasanaeth yn gweithredu prif egwyddorion Mwy na Geiriau a'r Cynnig Rhagweithiol? Sut mae'r darparwr gwasanaethau'n hyrwyddo'r Gymraeg a diwylliant Cymraeg?
- Sut mae'r gwasanaeth yn helpu i sicrhau bod unigolion yn gallu arfer dewis a rheolaeth dros faterion sy'n effeithio arnynt?
- Sut mae'r gwasanaeth yn cael ei gynllunio a'i ddarparu mewn partneriaeth ag unigolion sy'n defnyddio'r gwasanaeth a'u gofalwyr?
- Sut mae'r gwasanaeth yn sicrhau bod unigolion yn cael cyfleoedd i gymryd rhan ym mywyd y gymuned, mewn gweithgareddau sy'n cyfateb i'w diddordebau, sgiliau a galluoedd a chynnal perthynas gadarnhaol ag eraill?
- A yw unigolion yn teimlo'n ddiogel ac wedi'u grymuso? Sut maent yn cael eu cefnogi i ddeall a rheoli risgiau? Sut mae'r gwasanaeth yn eu hybu i gymryd risgiau cadarnhaol?
- Sut mae'r gwasanaeth yn cydnabod cryfderau ac asedau unigolion ac yn adeiladu arnynt?

5.2 Gweithredu mewn ffordd agored ac atebolrwydd

Mae gan Unigolion Cyfrifol gyfrifoldebau penodol i helpu i hybu diwylliant o weithredu mewn ffordd agored ac atebolrwydd. Yn y cyd-destun hwn, mae cyhoeddiad Gofal Cymdeithasol Cymru [Gweithredu mewn ffordd agored a gonest pan fydd pethau yn mynd o le: gonestrwydd a dyletswydd broffesiynol](#) yn adnodd ymarferol i gynorthwyo gweithwyr proffesiynol i ddarparu gwasanaethau o ansawdd uchel, gan weithio ochr yn ochr ag unigolion a bodloni dyheadau Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 a Deddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2016.

Mae [Cod Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol](#) yn cynnwys gofyniad bod rhaid i weithwyr gofal cymdeithasol '*bod yn atebol am ansawdd [eu] gwaith ... mae hyn yn cynnwys bod yn agored a gonest â phobl os yw pethau'n mynd o le, gan gynnwys rhoi esboniad llawn a phrydlon i'r awdurdod priodol am yr hyn sydd wedi digwydd*'. Mae yna ddisgwyliad cyfatebol y bydd cyflogwyr yn hyrwyddo diwylliant agored, cefnogol a theg yn y gweithle gyda phwyslais ar wella a dysgu o gangymeriadau.

Ymgorffori'r Cod Ymarfer Proffesiynol a Dyletswydd Gonestrwydd

Arweinyddiaeth:

- Sut mae uwch reolwyr eich sefydliad yn dangos eu hymrwymiad i sicrhau bod Cod Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol a'r Ddyletswydd Gonestrwydd yn cael eu hymgorffori o fewn diwylliant ac arferion y sefydliad?
- Sut mae'r Cod a'r Ddyletswydd yn cael eu hadlewyrchu ym mholisiâu a gweithdrefnau'r sefydliad? Sut mae rheolwyr y gwasanaeth ac ymarferwyr yn mynegi gofynion y Cod a'r Ddyletswydd ac yn defnyddio'r rhain i bennu disgwyliadau ar gyfer y gwasanaeth?

Mynediad:

- A yw staff a rheolwyr yn gallu cael gafael ar y Cod a'r Ddyletswydd yn hawdd?
- A yw'r Cod a'r Ddyletswydd ar gael/wedi'u harddangos yn y gwasanaeth?

Datblygiad Staff:

- Sut mae'r Cod a'r Ddyletswydd yn cael eu cynnwys mewn prosesau sefydlu a'u hadlewyrchu mewn trafodaethau goruchwyllo a chyfarfodydd tîm?
- A yw staff yn gallu manteisio ar gyfleoedd datblygu perthnasol?
- A yw staff yn dweud eu bod yn teimlo'n hyderus am roi gwybod am unrhyw bryderon ac yn gwybod i bwy ddylid rhoi gwybod amdanynt?
- A ydynt yn gwybod beth allant ei wneud os ydynt yn teimlo bod yr ymateb cyntaf yn anfodhaol?
- Oes yna rwystrau i roi gwybod am bryderon ac os felly, beth ydynt a sut y gellid eu goresgyn?

Hyrwyddo'r Cod Ymarfer Proffesiynol i Unigolion a Gofalwyr

- Sut mae'r sefydliad yn hyrwyddo ymwybyddiaeth o'r Cod i unigolion a gofalwyr?
- A yw unigolion a gofalwyr wedi cael gwybod am bwysigrwydd y Cod ar gyfer pennu safonau a sicrhau atebolrwydd?
- A oes gan y sefydliad bolisiau effeithiol ar waith ar gyfer ymateb i ganmoliaeth a chwynion ac a yw unigolion a gofalwyr yn gwybod sut i'w defnyddio?
- A oes tystiolaeth bod y polisi canmoliaeth a chwynion yn cael ei ddefnyddio ac y gweithredir ar y canlyniadau'n briodol? Os na, pam?

Ymarfer:

- Sut mae'r Cod a'r Ddyletswydd yn cael eu gweithredu'n ymarferol?
- Pa dystiolaeth allwch chi ddod o hyd iddi drwy arsylwi a thrafod gydag unigolion, gofalwyr, staff, rheolwyr a chydweithwyr eraill ac o ddarllen cofnodion perthnasol?
- Pa mor dda mae'r gwasanaeth yn eirioli ar ran unigolion a sut mae'n sicrhau bod pobl yn gallu defnyddio eiriolwyr annibynnol lle bo'n briodol?

Ymateb i Gamgymeriadau a Phryderon

- Sut mae'r gwasanaeth a'r sefydliad yn ymateb i bryderon a chamgymeriadau?
- Sut mae rheolwyr yn cefnogi staff i nodi a rhoi gwybod am bryderon a chamgymeriadau?
- A ydynt yn cael eu hymchwilio'n drylwyr, yn ddiuedd a phriodol yn unol â pholisiau'r sefydliad a'r gofynion cyfreithiol?
- A yw'r argymhellion sy'n codi o ymchwiliadau'n cael eu gweithredu a'r camau gweithredu'n cael eu monitro?

Y Camau Nesaf

- Beth yw'r prif gryfderau a'r meysydd i'w datblygu ymhellach?
- Fel Unigolyn Cyfrifol, pa gamau ydych chi wedi'u cymryd hyd yn hyn?
- Pa gamau pellach sydd eu hangen a chan bwy?
- Sut byddwch chi'n adrodd ar ganfyddiadau'r adolygiad hwn ac i bwy?

Rhagor o wybodaeth ac Adnoddau:

Comisiynydd Plant Cymru – [Whistleblowing to the Children’s Commissioner for Wales](#)

[Rhwydwaith Cydgynhyrchu Cymru](#)

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch – [Sensible Risk Assessment in Care Settings](#)

Sefydliad Joseph Rowntree (2012) [The Right to Take Risks: Service users views of risks in adult social care.](#)

McLean R. (2017) IRISS on ... Risk
<https://www.iriss.org.uk/resources/irisson/risk>

GIG Cymru (2013) [Gofal Diogel, Gofal Tosturiol](#)

Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru – [Codi pryderon yn y gweithle](#)

Cyfranogaeth Cymru – [Egwyddorion Cenedlaethol ar gyfer Ymgysylltu â'r Cyhoedd](#)

[Public Concern at Work](#)

Public Concern at Work – [Astudiaethau Achos](#)

Y Sefydliad Gofal Cymdeithasol er Rhagoriaeth (2017) [Person-centred Care for Older People in Care Homes](#)

Y Sefydliad Gofal Cymdeithasol er Rhagoriaeth - [Organisational Change in Social Care](#)

Y Sefydliad Gofal Cymdeithasol er Rhagoriaeth - [Whistleblowing: improving organisational practice](#)

Gofal Cymdeithasol Cymru – [Adnoddau Arweinyddiaeth a Rheolaeth](#) yn cynnwys Gweithdai Datblygu'r Sefydliad i Reolwyr: Newid Meddylfryd a Mesur Cynnydd

Gofal Cymdeithasol Cymru (2016) [Ffiniau Proffesiynol: Adnodd i reolwyr](#)

Gofal Cymdeithasol Cymru (2017) [Cod Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol](#)

Gofal Cymdeithasol Cymru (2017) [Gweithredu mewn ffordd agored a gonest pan fydd pethau yn mynd o le: gonestrwydd a dyletswydd broffesiynol](#)

Gofal Cymdeithasol Cymru (2017) Cod Ymarfer Cyflogwyr (pan fydd ar gael)

Skills for Care – [Culture for Care: Your Toolkit](#)

Think Local, Act Personal - [A Positive Approach to Risk and Personalisation: a Framework](#)

Llywodraeth Cymru [Safonau Cyfranogiad Cenedlaethol dros Blant a Phobl Ifanc](#)

Llywodraeth Cymru (2016) [Fframwaith Strategol Olynol ar gyfer Gwasanaethau Cymraeg mewn Iechyd, Gwasanaethau Cymdeithasol a Gofal Cymdeithasol 2016 – 2019](#)

DRAFT

Cynllun Datblygu Personol Amlinellol



Cynllun Datblygu Personol ar gyfer Unigolion Cyfrifol

1. Beth yw fy nghryfderau ar gyfer cyflawni rôl unigolyn cyfrifol?

2. Beth yw'r heriau posibl y bydd rhaid i mi eu hwynebu wrth ddatblygu rôl unigolyn cyfrifol?

3. Beth yw fy mhrif feysydd ar gyfer dysgu a datblygu ymhellach a beth yw'r ffordd orau o fynd i'r afael â'r rhain?

4. Pa adnoddau dysgu sydd eu hangen arnaf a sut galla i gael gafael arnyn nhw?

5. Pa gyfleoedd rhwydweithio posibl sydd ar gael a beth yw'r ffordd orau o fanteisio arnyn nhw?

Atodiad A. Cyfrifoldebau Darparwyr Gwasanaethau

Mae cyfrifoldebau darparwyr gwasanaethau wedi'u nodi yn y rheoliadau. Mae'r **Canllawiau Statudol ar gyfer Darparwyr Gwasanaethau ac Unigolion Cyfrifol am Gydymffurfio â Rheoliadau Safonau Gwasanaeth (drafft) (2017)** yn egluro sut y gall darparwyr gydymffurfio â'r rheoliadau hynny. Mae'n **rhaidd** darllen yr amlinelliad canlynol ar y cyd â'r rheoliadau a'r canllawiau statudol hynny.

1.1 Y Gofynion Cyffredinol ar ddarparwyr gwasanaethau (Rhan 3)

Bwriad y gofynion cyffredinol yn Rhan 3 o'r Rheoliadau yw sicrhau bod darparwyr gwasanaethau'n rhoi trefniadau llywodraethu ar waith i helpu i sicrhau bod y gwasanaeth yn gweithredu'n hwylus ac i sicrhau bod sylfaen gadarn ar gyfer darparu gofal a chymorth o ansawdd da er mwyn cyflawni canlyniadau personol yr unigolion sy'n defnyddio'r gwasanaeth. Mae hyn yn cynnwys y canlynol:

- Datganiad diben clir
- Polisiâu a gweithdrefnau gwaelodol
- Strwythurau rheoli cadarn i oruchwyllo a monitro'r ddarpariaeth
- Cylch parhaus o sicrhau ac adolygu ansawdd er mwyn datblygu a gwella'r gwasanaeth yn barhaus
- Goruchwyllo'r trefniadau ariannol a'r buddsoddi'n effeithiol
- Hyrwyddo diwylliant o fod yn agored, yn ddiwyll ac yn onest ar bob lefel

1.2 Y gofynion ar ddarparwyr gwasanaethau o ran y camau y mae'n rhaid eu cymryd cyn cytuno i ddarparu gofal a chymorth (Rhan 4)

Bwriad gofynion Rhan 4 o'r Rheoliadau yw rhoi sicrwydd i **unigolion** bod darparwr gwasanaethau wedi ystyried ystod eang o wybodaeth cyn cynnig gofal a chymorth i gadarnhau bod y gwasanaeth yn gallu bodloni anghenion yr unigolyn ac yn gallu rhoi cymorth iddo gyflawni ei ganlyniadau personol. Mae hyn yn cynnwys dymuniadau'r unigolyn a'r hyn sydd orau ganddo, ac ymgynghori â'r bobl a'r gweithwyr proffesiynol perthnasol.

1.3 Y gofynion ar ddarparwyr gwasanaethau o ran y camau y mae'n rhaid eu cymryd wrth gychwyn darparu gofal a chymorth (Rhan 5).

Bwriad Rhan 5 o'r Rheoliadau yw sicrhau bod modd i unigolion deimlo'n hyderus bod gan y darparwr **gynllun personol** cywir wedi'i ddiweddarau sy'n dweud sut y darperir y gofal: cynllun personol cychwynnol gan ddefnyddio gwybodaeth ac asesiadau sydd ar gael eisoes. Wedyn, datblygir y cynllun eto drwy gynnal asesiad llawn gan y darparwr (asesiad darparwr) gyda'r unigolyn a'i gynrychiolydd. Bydd asesiad y

darparwr yn ystyried dymuniadau personol, dyheadau ac anghenion gofal a chymorth yr unigolyn. Bydd y cynllun personol yn darparu gwybodaeth ar gyfer unigolion a'u cynrychiolwyr ac i staff ynglŷn â'r gofal a'r cymorth y cytunwyd arno a sut y darperir hyn a'r canlyniadau y byddai'r unigolyn yn hoffi eu cyflawni. Mae'r cynllun hwn yn darparu'r sail ar gyfer adolygu parhaus i fesur cynnydd a gweld a yw'r canlyniadau personol yn cael eu cyflawni.

1.4 Y gofynion ar ddarparwyr gwasanaethau o ran y wybodaeth y mae'n rhaid ei rhoi i unigolion wrth gychwyn darparu gofal a chymorth (Rhan 6)

Bwriad Rhan 6 o'r Rheoliadau yw sicrhau bod unigolion yn cael gwybodaeth am y gwasanaeth i'w galluogi:

- I ddeall diwylliant ac ethos y gwasanaeth yn glir
- I wybod pa wasanaethau y gallant ddisgwyl eu cael
- I wybod sut y darperir gwasanaethau, a thelerau ac amodau'r gwasanaeth
- I wybod sut i godi pryderon a chwyno wrth y darparwr gwasanaethau a sut mae uwchgyfeirio'r pryderon hyn os na fyddant yn fodlon ar yr ymateb

1.5 Y gofynion ar ddarparwyr gwasanaethau o ran safon y gofal a'r cymorth a ddarperir (Rhan 7)

Bwriad Rhan 7 o'r Rheoliadau yw sicrhau bod unigolion yn cael y gofal a'r cymorth sy'n eu galluogi i gyflawni'r canlyniadau gorau posibl.

Bydd y gwasanaeth yn cael ei gynllunio drwy ymgynghori â'r unigolyn a bydd yn ystyried ei ddymuniadau personol, ei ddyheadau a'i ganlyniadau ac unrhyw beryglon ac anghenion arbenigol sy'n llywio'r gofal a'r cymorth.

Bydd hyn yn cynnwys: darparu gofal a chymorth sy'n cyflawni canlyniadau personol unigolion; darparu staff sydd â'r wybodaeth, y sgiliau a'r medrusrwydd yn cynnwys sgiliau iaith a chyfathrebu priodol; cynllunio a rhoi staff ar waith i sicrhau dilyniant yn y gofal; ymgynghori â'r asiantaethau a'r arbenigwyr perthnasol lle bydd gofyn a cheisio cymorth ganddynt.

1.6 Y gofynion ar ddarparwyr gwasanaethau – diogelu (Rhan 8)

Bwriad Rhan 8 o'r Rheoliadau yw sicrhau bod gan ddarparwr gwasanaethau'r mecanweithiau ar waith i ddiogelu unigolion agored i niwed y maent yn darparu gofal a chymorth ar eu cyfer. Bydd hyn yn cynnwys trefniadau sydd:

- Yn rhoi cymorth i unigolion agored i niwed sy'n defnyddio'r gwasanaeth

- Yn cefnogi ac yn sylfaen i wybodaeth y staff, eu dealltwriaeth a'u sgiliau o ran sylwi ar y peryglon a'r camau i'w cymryd pan amheuir bod cam-drin neu driniaeth amhriodol;
- Yn cydweithio â phartneriaid i atal a chymryd camau pan amheuir bod cam-drin neu driniaeth amhriodol.

1.7 Gofynion nad ydynt ond yn berthnasol pan ddarperir llety (Rhan 9)

Bwriad Rhan 9 o'r Rheoliadau yw sicrhau bod unigolion yn cael cymorth i gael gafael ar wasanaethau gofal iechyd ac addysg i gynnal eu hiechyd, eu datblygiad a'u lles yn barhaus.

1.8 Y gofynion ar ddarparwyr gwasanaethau gyda golwg ar staffio (Rhan 10)

Bwriad rhan 10 o'r Rheoliadau yw sicrhau bod unigolion yn cael cymorth gan nifer briodol o staff sydd â'r wybodaeth, y cymhwysedd, y sgiliau a'r cymwysterau i ddarparu'r lefelau gofal a chymorth sy'n ofynnol er mwyn cyflawni canlyniadau personol yr unigolyn. Bydd gan y darparwr gwasanaethau'r canlynol ar waith:

- Polisiâu a gweithdrefnau sylfaenol ar gyfer recriwtio
- Arferion trwyadl ar gyfer recriwtio ac archwilio cefndir staff
- Strwythur rheoli a staffio sy'n ategu'r datganiad diben ac sy'n berthnasol i anghenion unigolion
- Strwythur rheoli, systemau a phrosesau ar gyfer sefydlu staff, eu goruchwyllo'n barhaus, eu hyfforddi a'u datblygu

1.9 Y gofynion ar ddarparwyr gwasanaethau gyda golwg ar eiddo, cyfleusterau ac offer (Rhan 11)

Bwriad Rhan 11 o'r Rheoliadau yw rhestru'r hyn sy'n ofynnol gan y darparwr gwasanaethau er mwyn sicrhau bod gofal a chymorth yn cael eu darparu ar gyfer unigolion mewn lleoliad ac amgylchedd â chyfleusterau a, lle bo hynny'n berthnasol, offer sy'n hyrwyddo cyflawni eu canlyniadau personol. Bydd hyn yn cynnwys:

- Sicrhau bod systemau a phrosesau ar waith sy'n hybu amgylchedd diogel o safon uchel lle y darperir y gwasanaethau
- Sicrhau bod yr amgylchedd ffisegol yn darparu lle i unigolion a mannau cymunedol i ddiwallu eu hanghenion gofal a chymorth
- Cyfleusterau ac offer sy'n cael eu cynnal a'u cadw'n dda ac sy'n briodol ar gyfer yr unigolion sy'n defnyddio'r gwasanaeth

1.10 Gofynion ychwanegol ar ddarparwyr gwasanaethau gyda golwg ar eiddo – llety newydd (Rhan 12)

Bwriad Rhan 12 o'r Rheoliadau yw datblygu gwasanaethau sy'n seiliedig ar lety i ddarparu amgylcheddau o safon gyson uchel i unigolion sy'n cael gofal a chymorth. Pwrpas hyn yw cynnig dewis a chymorth i unigolion gadw'u preifatrwydd a'u hurddas a'u hannibyniaeth.

1.11 Y gofynion ar ddarparwyr gwasanaethau gyda golwg ar gyflenwadau, hylendid, iechyd a diogelwch a meddyginiaethau (Rhan 13).

Bwriad Rhan 13 o'r Rheoliadau yw sicrhau bod unigolion yn cael cymorth gan wasanaeth sydd:

- â digon o gyflenwadau ar gyfer eu hanghenion gofal a chymorth
- â systemau diogel ar gyfer rheoli meddyginiaethau
- yn nodi ac yn lliniaru risgiau i iechyd a diogelwch
- yn hybu arferion hylan ac yn rheoli risg haint

1.12 Gofynion eraill ar ddarparwyr gwasanaethau (Rhan 14)

Bwriad Rhan 14 o'r Rheoliadau yw sicrhau bod unigolion yn cael eu gwarchod gan wasanaeth sy'n gweithio'n rhagweithiol i sicrhau eu bod yn cael gofal a chymorth ac i warchod eu hawliau drwy:

- gadw cofnodion cywir sydd ar gael iddynt hwy a'u cynrychiolwyr
- cyfathrebu â'r cyrff rheoleiddio perthnasol ac asiantaethau statudol lle bydd pryderon a digwyddiadau arwyddocaol yn effeithio ar unigolion
- sicrhau gwasanaeth agored a thryloyw drwy hybu polisi a gweithdrefn gwyno hawdd i bobl eu defnyddio
- cefnogi staff i godi pryderon am y gwasanaeth drwy weithdrefnau chwythu chwiban
- dangos eu bod yn dysgu yn sgil pryderon a chwynion er mwyn gwella'r gwasanaeth

Mae **Rhagor o wybodaeth ac Adnoddau Dysgu** ar gyfrifoldebau darparwyr gwasanaethau yn cynnwys y rheoliadau a'r canllawiau cysylltiedig ar gael ar yr [Hyb Gwybodaeth a Dysgu](#).

Atodiad B. Codau Ymarfer a Chanllawiau Ymarfer

Cod Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol

Mae'r Cod yn rhestr o ddatganiadau sy'n disgrifio'r safonau ymddygiad ac ymarfer proffesiynol sy'n ofynnol ymhlith pobl a gyflogir yn y proffesiwn gofal cymdeithasol yng Nghymru. Mae'r Cod yn chwarae rhan allweddol mewn codi ymwybyddiaeth o'r safonau ymddygiad ac ymarfer a ddisgwyliwn ymhlith y proffesiwn. Mae'n datgan y dylai gweithwyr gofal cymdeithasol wneud y canlynol:

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

Y Cod Ymarfer (drafft) ar gyfer Pobl sy'n Cyflogi Gweithwyr Gofal Cymdeithasol

Mae gofyn i bobl sy'n cyflogi gweithwyr gofal cymdeithasol mewn gwasanaethau sydd wedi'u rheoleiddio o dan Ran 1 o'r Ddeddf gydymffurfio â'r safonau a nodir yn eu Cod Ymarfer, cefnogi'r gweithlu gofal cymdeithasol i gydymffurfio â Chod Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol a chymryd camau priodol pan na fydd staff yn bodloni'r safonau ymddygiad disgwyliedig. Mae'r safonau (drafft) ar gyfer cyflogwyr wedi'u nodi mewn pum adran:

- Adran 1. Sicrhau bod pobl yn addas i ymuno â'r gweithlu gofal cymdeithasol a'u bod yn deall eu swyddogaethau a'u cyfrifoldebau

- Adran 2. Meddu ar bolisiau, systemau ac arferion er mwyn galluogi gweithwyr gofal cymdeithasol i gydymffurfio â Chod Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol
- Adran 3. Darparu a chefnogi cyfleoedd dysgu a datblygu er mwyn galluogi gweithwyr i ddatblygu eu sgiliau a'u gwybodaeth
- Adran 4. Cael polisiau a systemau i ddiogelu pobl rhag sefyllfaoedd, ymddygiad ac ymarfer niweidiol neu beryglus
- Adran 5. Hyrwyddo Cod Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol a chydweithredu ag achosion Gofal Cymdeithasol Cymru

Canllawiau Ymarfer ar gyfer Rheolwyr Gofal Cymdeithasol sydd wedi cofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru

Mae'r Canllawiau Ymarfer hyn yn nodi'r safonau sy'n ddisgwyliedig gan reolwyr gofal cymdeithasol sydd wedi cofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru. Maent yn berthnasol hefyd i'r rhai sy'n gweithio mewn swyddi dirprwy reolwr neu reolwr cynorthwyol a gall darpar reolwyr ddefnyddio'r canllawiau i baratoi ar gyfer swyddi rheoli. Mae'r canllawiau'n berthnasol i gyflogwyr hefyd a gall Unigolion Cyfrifol eu defnyddio i asesu a oes trefniadau priodol ar waith i sicrhau ymarfer proffesiynol a diogel sy'n canolbwyntio ar ddinasyddion. Ymhellach, gellir eu defnyddio i roi gwybod i unigolion, perthnasau, gofalwyr a'r cyhoedd beth y gallant ei ddisgwyl gan reolwyr gofal cymdeithasol.

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

Er enghraifft, mae rheolwyr gofal cymdeithasol yn gyfrifol am sicrhau bod eu hymarfer yn canolbwyntio ar y dinesydd ac am arwain a hyrwyddo'r dull hwn yn y staff maent yn eu rheoli. 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 (Paragraffau 3-10).

Mae arwain a rheoli ymarfer sy'n **hyrwyddo diogelwch unigolion** yn sail i waith rheolwyr gofal cymdeithasol. 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 (Paragraffau 11 – 16).

Mae arwain a rheoli **iechyd a diogelwch** 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 (Paragraffau 17 – 23).

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 gofalwyr a hefyd gyda staff a chydweithwyr eraill. Mae'n cynnwys cyfathrebu ar lafar, cofnodi, adrodd ar wahanol faterion ac arferion rhannu gwybodaeth (Paragraffau 24 – 29).

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, yn cynnwys goruchwyllo ac arfarnu, er mwyn cefnogi'r gwaith o ddarparu a gwella gwasanaethau (Paragraffau 30 – 33).

Mae rheolwyr gofal cymdeithasol yn atebol am **reoli, arwain a chynorthwyo staff eu 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. Mae hyn yn cynnwys: hyrwyddo diwylliant cadarnhaol yn y gweithle; recriwtio staff; sefydlu, dysgu a datblygu staff yn barhaus; monitro ymarfer; goruchwyllo ac arfarnu staff; dirprwyo; cydymffurfio â gofynion proffesiynol a rheoleiddio; a mynd i'r afael â pherfformiad anfoddhaol a chamymddwyn (Paragraffau 34 - 43).

Mae rheolwyr gofal cymdeithasol 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, caffael a rheoli pherfformiad. Maent yn atebol am gynnal safonau proffesiynol ac ansawdd y gwaith yn y meysydd hyn (Paragraffau 44 – 47).

Mae **uniondeb** yn golygu bod yn onest, yn ddibynadwy ac yn ddiwyll. Mae gofyn i reolwyr gofal cymdeithasol ymddwyn bob amser mewn ffordd sy'n cyfiawnhau'r ffaith bod plant a phobl ifanc, teuluoedd a'r cyhoedd yn ymddiried ynddynt (Paragraffau 48 – 54).

Rhagor o wybodaeth ac Adnodd Dysgu

Gofal Cymdeithasol Cymru (2017) [Cod Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol](#)

Gofal Cymdeithasol Cymru (2017) Cod Ymarfer Cyflogwyr (pan fydd ar gael)

Gofal Cymdeithasol Cymru (2017) [Y Rheolwr Gofal Cymdeithasol: Canllawiau](#)

DRAFT

Atodiad C. Y Prif Egwyddorion sy'n Sail i Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014

Egwyddorion sy'n sail i Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014	
Egwyddor	beth mae hyn yn ei olygu'n ymarferol
Llesiant	cynorthwyo pobl i sicrhau llesiant ym mhob rhan o'u bywydau.
Atal ac ymyrryd yn gynnar	gallu cael gfael ar gyngor a chymorth yn gynnar i gynnal ansawdd bywyd da, a lleihau neu oedi'r angen am ofal a chymorth hirdymor
Llais a Rheolaeth	rhoi unigolyn a'i anghenion wrth wraidd ei ofal a'i gymorth, a rhoi llais a rheolaeth iddo dros y canlyniadau a fydd yn ei helpu i sicrhau llesiant
Cyd-gynhyrchu	cynnwys pobl yn y gwaith o gynllunio a darparu cymorth a gwasanaethau, a chydabod y wybodaeth a'r arbenigedd y maent yn eu darparu
Gwaith aml-asiantaeth a chydweithio	mae gwaith partneriaeth cryf rhwng pob asiantaeth a sefydliad yn hanfodol er mwyn gwella llesiant unigolion sydd angen gofal a chymorth, a gofawyr sydd angen cymorth

Geirfa

Term	Ystyr
Deddf 2016	Deddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2016
Deddf 2014	Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014
Cynllun Gofal a Chymorth	Cynllun a gyflwynir gan yr awdurdod lleol o dan adran 54 (mewn perthynas â phlant, oedolion neu ofalwr) neu adran 83 (mewn perthynas â phlant sy'n derbyn gofal ac sy'n cael eu lletya) o Ddeddf 2014
Canlyniadau Personol	<ul style="list-style-type: none"> o ran oedolyn, mae hyn yn golygu'r canlyniadau y mae'r oedolyn yn dymuno eu cyflawni yn ei fywyd bob dydd o ran plentyn, mae hyn yn golygu – <ol style="list-style-type: none"> y canlyniadau y mae'r plentyn yn dymuno eu cyflawni, neu y canlyniadau y mae unrhyw un sydd â chyfrifoldeb rhiant yn dymuno eu cyflawni mewn perthynas â'r plentyn
Cynllun Personol	Y cynllun sy'n rhaid ei baratoi yn unol â Rheoliad 14 (Deddf 2016)
Asesiad Darparwr	Yr asesiad y mae'n rhaid i'r darparwr gwasanaethau ei gwblhau yn unol â Rheoliad 17 (Deddf 2016)
Cynrychiolydd	Unrhyw un sydd ag awdurdod cyfreithiol neu ganiatâd yr unigolyn i weithredu ar ran yr unigolyn
Unigolyn Cyfrifol	<ul style="list-style-type: none"> pan fo'r darparwr gwasanaeth yn unigolyn rhaid iddo fod y darparwr gwasanaeth pan fo'r darparwr gwasanaeth yn bartneriaeth, rhaid iddo fod yn un o'r partneriaid pan fo'r darparwr gwasanaeth yn gorff corfforaethol, ac eithrio awdurdod lleol: <ul style="list-style-type: none"> cyfarwyddwr neu swyddog tebyg yn y corff yn achos cwmni cyfyngedig cyhoeddus, cyfarwyddwr neu ysgrifennydd y cwmni yn achos corff corfforaethol y mae ei faterion yn cael eu rheoli gan ei aelodau, aelod o'r corff pan fo'r darparwr gwasanaeth yn gorff anghorfforedig, aelod o'r corff pan fo'r darparwr gwasanaeth yn awdurdod lleol, swyddog yr awdurdod lleol sydd wedi'i ddynodi gan gyfarwyddwr gwasanaethau cymdeithasol yr awdurdod <p>ac y mae AGGCC yn fodlon ei fod yn unigolyn addas a phriodol i fod yn unigolyn cyfrifol</p> <p>ac wedi'i ddynodi gan ddarparwr gwasanaethau mewn</p>

	perthynas â lleoliad lle mae'r darparwr yn darparu gwasanaeth rheoleiddiedig ynddo, ohono neu mewn perthynas â'r lleoliad hwnnw
Yr unigolyn	Oni bai fod y cyd-destun yn nodi fel arall, y plentyn neu'r oedolyn sy'n derbyn gofal a chymorth
Y Rheoliadau	Rheoliadau Gwasanaethau Rheoleiddiedig (Darparwyr Gwasanaethau ac Unigolion Cyfrifol) 2017
Y gwasanaeth	Y gwasanaeth rheoleiddiedig sy'n cael ei ddarparu gan ddarparwr gwasanaethau yn, o neu yn gysylltiedig â'r lleoliad a nodwyd mewn amod yng nghofrestriad y darparwr gwasanaethau
Y rheoleiddiwr gwasanaethau	Yn ymarferol, mae hyn yn golygu AGGCC yn gweithredu ar ran Gweinidogion Cymru wrth arfer eu swyddogaethau rheoleiddio
Y datganiad o ddiben	Datganiad o ddiben ar gyfer y lleoliad y mae'r gwasanaeth yn cael ei ddarparu ynddo, ohono neu mewn perthynas â'r lleoliad hwnnw
Rheoleiddiwr y gweithlu	Gofal Cymdeithasol Cymru

DRAFT

Dolenni defnyddiol

ACAS www.acas.org.uk

ADSS Cymru <http://www.adsscymru.org.uk/?lang=cy>

Busnes Cymru <https://busnescymru.llyw.cymru/>

Arolygiaeth Gwasanaethau Gofal a Chymdeithasol Cymru <http://aggcc.org.uk/>

Comisiynydd Plant Cymru <https://www.complantcymru.org.uk/>

Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu www.cipd.co.uk

Rhwydwaith Cydgynhyrchu Cymru
<https://coproductionnetworkwales.wordpress.com/>

Yr Asiantaeth Safonau Bwyd www.food.gov.uk

Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch www.hse.gov.uk

Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth <https://ico.org.uk>

Sefydliad Ymchwil ac Arloesedd mewn Gwasanaethau Cymdeithasol
www.iriss.org.uk

NSPCC www.nspcc.org.uk

Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru <http://www.olderpeoplewales.com/wl/Home.aspx>

Cyfranogaeth Cymru <https://participation.cymru/cy/>

Public Concern at Work www.pcaw.org.uk/

Cymdeithas Fferyllol Frenhinol Prydain Fawr www.rpharms.com

SCIE www.scie.org.uk

Gofal Cymdeithasol Cymru <https://gofalcymdeithasol.cymru/>

Think Local, Act Personal www.thinklocalactpersonal.org.uk

Canolfan Cydweithredol Cymru <https://cymru.coop/>