



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



Deall a Defnyddio Dull Canlyniadau: Siop un stop i bobl sy'n arwain ac yn dylanwadu ar ymarfer mewn gofal cartref



Cynnwys

Ar gyfer pwy mae'r adnodd hwn?	3
Mynd i'r afael â'r hanfodion	3
Beth yw canlyniadau personol?.....	3
Canlyniadau a llesiant.....	6
Beth yw dull canlyniadau?.....	6
Pam y dylen ni weithio fel hyn?.....	8
Sut mae canlyniadau personol yn cyd-fynd â chanlyniadau gwasanaeth a chanlyniadau cenedlaethol...9	9
Beth mae hyn yn ei olygu i ddarparwyr gofal cartref?	11
Newid diwylliant.....	11
Adnodd hunanasesu: y seren ddiwylliant.....	12
Sgyrsiau gwell gyda phartneriaid.....	13
Canlyniadau a chomisiynu.....	14
Canlyniadau a'r arolygiaeth.....	16
Beth mae hyn yn ei olygu i reoli gweithwyr gofal cartref?	18
Recriwtio ar gyfer gwerthoedd.....	18
Sgyrsiau gwell: darganfod beth sy'n bwysig i bobl.....	20
Mapio cryfderau.....	22
Cydbwyso risgiau, hawliau a chyfrifoldebau (risg gadarnhaol).....	23
Cofnodi canlyniadau.....	27
Goruchwyliaeth sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau.....	28
Cefnogi staff i ddysgu gyda'i gilydd.....	30
Atodiad 1	33
Dadansoddiad o dempled cofnodi diwylliant y gweithle.....	33
Questions for supervision.....	35

Ar gyfer pwy mae'r adnodd hwn?

Rydym wedi gweithio gyda rheolwyr gofal cartref a phobl sy'n arwain ac yn dylanwadu ar ymarfer ym maes gofal cartref i ddatblygu'r adnodd hwn, ond gall fod yn ddefnyddiol i unrhyw un sy'n gweithio ac yn rheoli staff mewn lleoliad gofal cymdeithasol.

Gwyddom fod dull canlyniadau yn gweithio orau pan fydd pob rhan o'r sefydliad, a phartneriaid, yn defnyddio'r dull hwnnw.

Gallwch ddefnyddio'r adnodd hwn mewn unrhyw drefn. Mae'n cynnwys syniadau ar gyfer sut y gellir defnyddio'r adrannau mewn cyfarfodydd tîm, gyda staff ar sail un-i-un, neu ar gyfer eich myfyrdod a'ch datblygiad eich hun.

Mynd i'r afael â'r hanfodion:

Beth yw canlyniadau personol?

Canlyniadau personol yw datganiadau sy'n disgrifio'r hyn y gall y sawl sy'n defnyddio gofal a chymorth a'i weithiwr gofal ei gyflawni drwy gydweithio. Bydd gan wahanol bobl ganlyniadau gwahanol oherwydd bod a wnelo canlyniadau â'r hyn sy'n bwysig i bob person. I rai pobl, bydd yn ymwneud â newid. I eraill, bydd yn ymwneud â chynnal ansawdd eu bywyd (Nicholas et al 2003)¹.

Dyma enghreifftiau o ganlyniadau personol:

- "Gallu mynd yn ôl adref, cael mwy o hyder a byw ar fy mhen fy hun fel o'r blaen"
- "Gallu cadw mewn cysylltiad â fy merch drwy alwadau ffôn wythnosol, sy'n llinell bywyd go iawn i mi"
- "Dw i eisiau cyrraedd yr ysgol yn brydlon fel y plant eraill a chael gwisg lân"
- "Dw i eisiau mynd i ddosbarthiadau nofio, ond mae angen i mi wybod y bydd fy nhŵr yn iawn ac y bydd rhywun yn gwmni iddo pan nad ydw i yno"
- "Dw i am barhau i reoli fy asthma fel y galla i barhau i chwarae gyda fy ffrindiau yn y maes chwarae."

Mae'r ffordd y darperir gofal a chymorth hefyd yn bwysig oherwydd gall gael effaith wirioneddol ar sut mae'r sawl sy'n cael cymorth yn teimlo. Gelwir y rhain weithiau'n ganlyniadau proses (Nicholas et al 2003)². Er enghraifft, "Mae fy ngweithiwr cymorth yn gwneud i mi deimlo'n dda amdanaf fi fy hun, fy mod yn gallu gwneud pethau".

Dylai canlyniadau personol fod yn:

- seiliedig ar ddyheadau'r unigolyn – eu bod yn unigryw i'r unigolyn a'i fywyd
- realistig – ni all fod yr un fath ag yr arferai fod, felly sut y gallaf addasu, rheoli, parhau'n obeithiol a theimlo mewn rheolaeth?
- cyraeddadwy – pa gryfderau sydd gennyf i ddelio â'r dyfodol? Pa adnoddau sydd gennyf o ran fi fy hun, fy nheulu, fy ffrindiau a fy nghymuned?
- ystyrlon – mynd i'r afael â phryderon a chyfyng-gyngor gwirioneddol yr unigolyn
- esblygu a newid – derbyn nad oes dim yn aros yr un fath.

1. Nicholas et al 2003, Developing Outcome-Focused Practice: Examining the Process <http://ssrg.org.uk/wp-content/uploads/2012/02/rpp223/article1.pdf> (Saesneg yn unig)

2. Fel uchod

Nid gwasanaethau nac adnoddau yw canlyniadau personol. Nid canlyniadau personol yw'r rhain:

- defnyddio gwasanaeth gofal cartref
- gosod cawod cerdded i mewn
- mynychu grŵp rhianta.

Gallai unigolion ddefnyddio gwasanaeth gofal cartref, neu gael cawod cerdded-i-mewn wedi'i gosod iddynt – dyma'r pethau y mae'r unigolion yn eu gwneud neu a ddarperir iddynt (y mewnbynau) i'w helpu i gyflawni eu canlyniadau, ond nid ydynt yn ganlyniadau ynddynt eu hunain.

Term	Diffiniad	Enghraifft
Canlyniad personol	Y darlun clir y mae'r unigolyn yn ei ddisgrifio sy'n cynrychioli gobaith realistig iddynt. Y canlyniad terfynol neu'r effaith y mae'r unigolyn am ei chyflawni	<ul style="list-style-type: none"> - Rydw i eisiau teimlo'n gyfforddus ac aroglí'n ffres, fel y gallaf fwynhau treulio amser gyda fy wyrion - Rydym am í'n mab gael patrwm amser gwely fel ei fod yn cysgu'n dda yn y nos ac nad yw'n syrthio i gysgu yn yr ysgol
Angen/Rhwyrstr	Angen rhywbeth sy'n hanfodol yn hytrach na dim ond dymunol. Angen help. Amgylchiad neu rwystr sy'n cadw pobl/pethau ar wahân, neu sy'n atal cyfathrebu neu gynnydd.	<ul style="list-style-type: none"> - Ers cael y strôc, dydw i ddim yn gallu cael cawod ar fy mhen fy hun - Mae'r ffaith ein bod yn defnyddio sylweddau wedi ein hatal rhag cynnal arferion gyda'n plant
Adnodd	Pethau (a elwir weithiau'n 'fewnbynau') sydd eu hangen ar yr unigolyn er mwyn cyflawni ei ganlyniad.	<ul style="list-style-type: none"> - Cryfder, sgiliau, gallu unigolyn - Pobl (yn rhwydwaith y bobl eu hunain) - Arian - Gweithwyr gofal - Gweithwyr cymdeithasol - Gweithwyr iechyd - Technoleg/gwasanaethau/offer - Grwpiau cymunedol lleol
Allbwn	Gweithgareddau	<ul style="list-style-type: none"> - Cyfarfodydd - Ymweliadau - Hyfforddiant - Eiriolaeth - Gofal personol

Rhowch gynnig ar y cwis hwn i weld a allwch chi ddewis y datganiadau canlyniad personol o'r rhestr isod:

	Datganiad	A yw hwn yn ganlyniad personol?
1	Alla i ddim mynd allan mwyach gan fy mod i'n ansad ar fy nhraed	
2	Cael bywyd cymdeithasol gwell drwy fod yn rhan o glwb gwnïo a pheidio â theimlo'n unig	
3	Rydw i am reoli fy yfed, er mwyn i mi allu ailadeiladu'r berthynas gyda fy merch a gallu darllen stori amser gwely i fy wŷr	
4	Darparu gwybodaeth am grwpiau canu lleol	
5	Rydw i am gael mwy o hyder i fynd i'r dref ar fy mhen fy hun rhag gorfod dibynnu ar fy nheulu	
6	Pan fydd mam yn teimlo'n isel mae'n aros yn y gwely drwy'r dydd	
7	Cael prydau cartref wedi'u coginio yr wyf yn eu mwynhau ar adeg sy'n addas i mi	
8	Rydym am gael cartref glân a thaclus, fel ein bod yn teimlo'n hapusach ac yn gallu gwahodd ffrindiau draw weithiau	
9	Atgyfeiriad i gael asesiad gan y Tîm Iechyd Meddwl Cymunedol	
10	Gallu cerdded yn ddiogel yn fy ngardd heb ofni syrthio	
11	Cyfarfod lles gorau i'w drefnu	
12	Mae gennyf weithwyr gofal yn galw deirgwaith y dydd i helpu gyda gofal personol	
13	Mae Dad yn mynd yn anghofus iawn, mae eisiau teclyn cofio	
14	Rydw i eisiau i fy mam eistedd gyda fi a fy helpu gyda fy ngwaith cartref	
15	Rydw i'n mynd i'r clinig cof unwaith y mis	
16	Rydw i eisiau gallu mynd allan a gwneud pethau rydw i'n eu mwynhau, rydw i wrth fy modd yn mynd i ganu a gweld sioeau. Dydw i byth eisiau teimlo fy mod wedi fy nghaethiwo yn fy nghartref	
17	Rydw i wedi cofrestru'n ddall	
18	Bydd yn rhaid i mi ddod i delerau â cholled a'r tristwch, a byddaf yn canolbwyntio mwy ar y pethau cadarnhaol	
19	Mae angen gofal cartref ar fy mam	
20	Mae angen gofal seibiant ar gyfer Mrs Jones pan fydd ei gŵr yn mynd i'r ysbyty i gael triniaeth	
21	Mynd i grŵp cymorth gofalwyr	
22	Fy mod yn gallu lleihau'r straen ar fy merch ac aros gartref gan gynnal cysylltiad â fy ffrind	
23	Rydw i eisiau gallu defnyddio toiled yn hytrach na gwneud fy musnes mewn pad. Nid yw'n gyfforddus iawn gorwedd gyda phad a phan fo'r gofalwyr yn fy newid mae'n achosi embaras i mi	
24	Fy mod yn cael cyswllt dan oruchwyliaeth gyda fy nhad	
25	Rydw i am allu darllen stori amser gwely i fy mhlant a'u rhoi yn y gwely	

Mae'r atebion yn y [ddogfen hon](#).

Canlyniadau a Llesiant

Mae canlyniadau personol fel arfer yn cefnogi llesiant yr unigolyn. Daw ymdeimlad o lesiant o bethau fel perthnasoedd, cael eu parchu a chael ymdeimlad o bwrpas.

Mae'r [Fframwaith Synhwyr](#) a ddatblygwyd gan Nolan et al³ yn dweud bod gofal da, sy'n canolbwyntio ar berthynas, ond yn bosibl pan fydd gan yr unigolion sy'n derbyn cymorth, y gofalwyr a'r gweithlu i gyd ymdeimlad o:

- ddiogelwch
- parhad
- perthyn
- diben
- cyflawniad
- arwyddocâd.

Y nod yw bod pob un sy'n rhan o hyn yn profi'r holl synhwyr: yr unigolyn, ei deulu a'i staff. Gall pobl wahanol brofi pob synwyr mewn ffyrdd ychydig yn wahanol. Er enghraifft, ymdeimlad o berthyn – efallai y byddwn yn cydnabod ar unwaith ei bod yn bwysig i bobl hyn gynnal cydberthnasau, ond rhaid i ni hefyd gydnabod pa mor bwysig yw bod staff yn teimlo eu bod yn perthyn i dîm, a bod teuluoedd/ gofalwyr yn gwybod bod unigolion dibynadwy y gallant droi atynt, ac nad ydynt ar eu pen eu hunain.



Gallwch ddod o hyd i ragor o wybodaeth ac adnoddau eraill sy'n ymwneud â'r Fframwaith Synhwyr, gan gynnwys graddfa sgorio a rhestr wirio [yma](#) (Saesneg yn unig).



[Graddfa Sgorio'r Fframwaith Synhwyr](#) (Saesneg yn unig)



[Rhestr Wirio i Staff](#) (Saesneg yn unig)

Beth yw dull canlyniadau?

Mae dull canlyniadau yn cefnogi pobl sy'n cael gofal a chymorth a'u teuluoedd i fyw'r bywydau gorau posibl, gan adeiladu ar eu cryfderau a'u galluoedd eu hunain. Mae'n golygu cydnabod y gall pawb gyfrannu: yr unigolyn, ei rwydwaith o ffrindiau a theulu, a'i gymuned.

“Dylid deall canlyniadau personol yn bennaf fel yr hyn sy'n bwysig i'r unigolyn. Felly, y man cychwyn yw gweithio gyda'r unigolyn i ddiffinio'r hyn sy'n bwysig iddo, ac i gynllunio gweithgareddau a chefnogaeth ar sail hynny.” (Cook & Miller, 2012)⁴

Mae mabwysiadu dull canlyniadau yn golygu symud i ffwrdd o ganolbwyntio ar broblemau, anghenion a gwasanaethau. Mae'r dull yn seiliedig ar yr egwyddorion hyn:

- bod pobl yn arbenigwyr yn eu bywydau eu hunain
- bod pobl am wneud y pethau sydd bwysicaf iddynt, yn eu ffordd eu hunain
- bod cryfderau pobl yn bwysig a bod angen eu cydnabod

3. Nolan et al, The Senses Framework https://www.sheffield.ac.uk/polopoly_fs/1.811379!/file/Senses_Framework_Posters.pdf (Saesneg yn unig)

4. Cook and Miller, *Joint Improvement Team 2012; Talking Points: Personal Outcomes Approach A Practical Guide for Organisations* <http://www.ccpotland.org/wp-content/uploads/2014/01/practical-guide-3-5-12.pdf> (Saesneg yn unig)

- mai'r bobl sydd yn y sefyllfa orau i ddweud wrthym beth sy'n bwysig iddynt ac sy'n rhoi ymdeimlad o lesiant iddynt, ond efallai y bydd angen help arnynt i wneud hyn
- y gall teulu, gofawyr a chymuned leol yr unigolyn gyfrannu at gefnogi canlyniadau
- bod sgysiau ystyrlon yn ganolog i ddeall canlyniadau unigolyn.

Efallai eich bod wedi clywed am ddulliau neu fodlau sy'n swnio fel dull canlyniadau:

Pa gysylltiad sydd yna rhwng dulliau tebyg?

1. Mae cyd-gynhyrchu'n cydnabod bod pobl yn arbenigwyr yn eu hamgylchiadau eu hunain. Mae gweithio gyda phobl fel hyn yn golygu gwthio'r pŵer yn y berthynas tuag at y sawl sy'n defnyddio gofal a chymorth. Mae'n golygu bod gweithwyr gofal yn 'alluogwyr' ac nid yn 'ddatrys-wyr'.
2. Penderfyniadau a rennir yw pan fod pobl a'u gweithwyr gofal yn gweithio gyda'i gilydd i wneud penderfyniadau am ofal a chymorth yn seiliedig ar ddymuniadau a dewisiadau hysbys yr unigolyn.
3. Mae dull sy'n seiliedig ar gryfderau/dull sy'n seiliedig ar asedau yn golygu canolbwyntio ar 'yr hyn sy'n gadarn yn hytrach nag ar yr hyn sydd o'i le'. Cydweithio â phobl i wneud pethau drostynt eu hunain i gyflawni eu canlyniadau. Mae hyn yn cynnwys ystyried adnoddau'r unigolyn ei hun – megis sgiliau, galluoedd a gwybodaeth, a hefyd yr adnoddau sydd ar gael yn rhwydwaith a chymuned yr unigolyn ei hun.
4. Ystyr personoli yw sicrhau bod gan bobl sy'n derbyn gofal a chymorth reolaeth o'r broses – eu bod yn gyfranogwyr gweithredol ac nid yn dderbynwyr goddefol. Mae a wnelo â gweithwyr gofal yn teimlo eu bod wedi'u grymuso i gefnogi pobl yn greadigol a'u galluogi i ddod o hyd i'w datrysiaidau eu hunain lle bynnag y bo modd.

Mae sicrhau bod yr unigolyn yn ganolog i'r hyn a wnawn yn golygu symud oddi wrth ddull a arweinir gan y gwasanaeth tuag at ddull sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau. Mae hyn yn golygu symud:

- o ganolbwyntio ar yr hyn sydd o'i le i ganolbwyntio ar yr hyn sy'n gadarn
- o ddod o hyd i broblemau a diffygion i adeiladu ar gryfderau a galluoedd
- o ofyn cwestiynau ar restr ticio i gael sgysiau gyda phobl, gofyn cwestiynau penagored a gwrando'n astud ar yr atebion
- o ystyried y gweithiwr fel yr arbenigwr a'r datrys-wr i weld y gweithiwr fel y partner a'r galluogwr.



Gwyliwch y fideo yma lle mae'r hyfforddwr Rhoda Emlyn-Jones yn esbonio hanfodion dull canlyniadau i grŵp o sefydliadau darparu: <https://gofalcymdeithasol.cymru/adnoddau/cyflwyniad-i-ddull-syn-canolbwyntio-ar-ganlyniadau>



Gallwch ddod o hyd i lyfryn y gallwch ei argraffu sy'n esbonio hanfodion dull canlyniadau yma: <https://gofalcymdeithasol.cymru/gwella-gwasanaethau/deall-dull-syn-canolbwyntio-ar-ganlyniadau>



Gallwch ddod o hyd i boster y gallwch ei argraffu sy'n amlinellu dull canlyniadau [yma](#).

Pam y dylen ni weithio fel hyn?

Mae Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 (y Ddeddf) yn canolbwyntio ar lesiant pobl ac yn sicrhau eu bod yn ganolog wrth gynllunio gofal a chymorth. Dyma un o pum egwyddor y mae'r Ddeddf yn seiliedig arni:

Y pum egwyddor yw:

1. Llais a rheolaeth
2. Atal ac ymyrryd yn gynnar
3. Llesiant
4. Cyd-gynhyrchu
5. Aml-asiantaeth

Mae'r *Côd Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol* yn llywio sut rydym yn gweithio.

Mae'r Ddeddf yn disgwyl, yn caniatáu ac yn ein hannog i:

- wneud pethau'n wahanol
- gwneud pethau gwahanol
- sicrhau bod gofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn yn ganolog i bopeth a wnawn.

Mae'n ei gwneud yn ofynnol i ni:

- "ganfod dymuniadau a theimladau unigolyn, a rhoi sylw iddynt" – mae hyn yn golygu darganfod a rhoi sylw gofalus
- nodi'r canlyniadau y mae unigolyn am eu cyflawni drwy ddarganfod beth sy'n bwysig i'r unigolyn a'i deulu/rhwydwaith.



Mae'r [Côd Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol](#) yn disgrifio sut y gallwn gynnwys hyn yn ddiogel yn ein harfer.



Mae'r fideo 10 munud hwn o'r enw *Beth mae'r Ddeddf yn ei Olygu* i mi yn sôn am egwyddorion y Ddeddf: <https://gofalcymdeithasol.cymru/hub/hub-resource-sub-categories/egwyddorion-y-ddeddf>



Mae'r [llyfr gwaith hwn](#) yn rhoi syniadau a gweithgareddau fydd yn eich helpu i ddeall a gweithredu egwyddorion y Ddeddf.

Sut mae canlyniadau personol yn cyd-fynd â chanlyniadau gwasanaeth a chanlyniadau cenedlaethol

Yn yr adnodd hwn pan soniwn am ganlyniadau, rydym yn cyfeirio at ganlyniadau personol i unigolion a theuluoedd. Ond mae canlyniadau hefyd ar gyfer prosiectau/gwasanaethau, sefydliadau ac ar gyfer Cymru. Mae canlyniadau personol i unigolion a theuluoedd yn ganolog i bob un o'r rhain. Pan fyddwch yn cynllunio gwaith ar gyfer eich tîm neu sefydliad, nid rhywbeth arall i feddwl amdano yn unig yw canlyniadau – dylent fod yn sail i bopeth. Gall yr hyn sy'n bwysig i bobl helpu i ddiffinio canlyniadau gwasanaeth neu genedlaethol, yn hytrach na chanlyniadau cenedlaethol sy'n cyfyngu ar sut rydym yn gweithio.

Canlyniad personol:

- Rydw i eisiau bod yn dad fel pob tad arall a mynd i fyny'r grisiau i ddarllen stori amser gwely i'm plant

Fe'i diffinnir gan yr unigolyn ynglŷn â'r hyn sy'n bwysig iddynt mewn bywyd. Weithiau fe'i cyd-gynhyrchir gyda'r gweithiwr sy'n gallu cefnogi'r unigolyn i feddwl am ei ganlyniadau drwy gael sgwrs ystyrlon.

Canlyniad y prosiect/gwasanaeth:

- Bydd ein gwasanaeth yn galluogi pobl i gynnal eu rôl o fewn y teulu a'r gymuned

Fe'i diffinnir gan brosiect neu wasanaeth fel ffocws allweddol i weithio tuag ato gydag unigolion a theuluoedd neu rwydweithiau/cymunedau.

Canlyniad sefydliadol:

- Byddwn yn gweithio gyda phobl i ddiffinio a chyd-gynhyrchu canlyniadau llesiant personol y mae pobl yn dymuno eu cyflawni

Fe'i diffinnir gan awdurdod lleol, bwrdd iechyd neu ddarparwr fel ffocws allweddol i weithio tuag ato. Mae hyn fel arfer yn golygu gweithio ar draws ffiniau nifer o sefydliadau gwahanol.

Canlyniad cenedlaethol Llywodraeth Cymru:

- Rwy'n cyfrannu at berthnasoedd diogel ac iach ac yn eu mwynhau

Wedi'i ddiffinio gan Lywodraeth Cymru, diben y canlyniadau llesiant cenedlaethol yw egluro'r hyn y dylai pobl sydd angen gofal a chymorth ddisgwyl ei gyflawni i fyw bywydau bodlon. Mae hyn hefyd yn helpu i ganolbwyntio gweithgarwch ar draws sectorau a sefydliadau.

Er mwyn datblygu dull sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau ar gyfer sefydliad, mae angen i ni ofyn beth mae hyn yn ei olygu i ddull a blaenoriaethau ein sefydliad a'r hyn y bydd eu rheolwyr yn canolbwyntio arno.

Mae tair egwyddor a allai eich helpu i feddwl sut i ddatblygu sefydliad effeithiol sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau:

1. Mae meithrin perthynas waith y gellir ymddiried ynndi gydag unigolion a theuluoedd lle bynnag y bo modd yn hanfodol

Deall yr angen i gefnogi sgiliau sgwrsio staff fel y gallant ddarganfod beth sy'n bwysig i bobl.

Meithrin a gwerthfawrogi eu gallu i uniaethu â phobl drwy hyfforddiant, goruchwyliaeth, a thrwy gael blaenoriaethau rheoli clir a gwneud penderfyniadau cyson.

2. Mabwysiadu dull cyfannol

Symud i fwrdd o gynlluniau amser a thasg traddodiadol, sy'n canolbwyntio ar broblemau, i ddulliau mwy cyfannol sy'n gwerthfawrogi hunaniaeth unigryw pob unigolyn.

3. Mae angen i waith gael ei wreiddio mewn profiad bob dydd

Mae angen i bolisi neu arfer sy'n edrych yn wych ar bapur weithio i'r teuluoedd a'r staff sy'n destun y polisi neu'r arfer hwnnw. Gwnewch yn siŵr bod gwaith papur a phroses yn cefnogi dull sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau, ac nid yn gweithio yn ei erbyn.

Beth mae hyn yn ei olygu i ddarparwyr gofal cartref?

Newid diwylliant

Mae diwylliant y gweithle yn ymwneud ag awyrgylch sefydliad neu dîm, sut deimlad yw gweithio yno, a'r hyn a ddisgwylir gan ei phobl. Gellir ei ystyried fel 'personoliaeth' eich gweithle ac mae'n cael effaith ar sut mae eraill yn meddwl ac yn teimlo amdanoch chi a'ch staff.

"Diwylliant y gweithle? Mae'n golygu 'y ffyrdd y mae pethau'n cael eu gwneud yma'."
(Deal a Kennedy)⁵

"Mae gan bob gweithle ddiwylliant a allai fod yn gadarnhaol, yn negyddol neu'n gymysgedd o'r ddau. Mae'n dylanwadu ar sut mae pobl yn ymddwyn ac yn teimlo yn y gwaith – felly er na allwch weld diwylliant eich gweithle, gallwch weld ei effaith." (Skills for Care)⁶

Er mwyn gweithio mewn ffordd sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau, mae angen cynnwys yr egwyddorion ym mhob rhan o'n sefydliad – yn ein hymddygiad, ein prosesau a'n gwaith papur, drwy gydol y broses recriwtio, ymsefydlu, goruchwyllo, datblygu ac wrth weithio o ddydd i ddydd. Mae gan reolwyr, goruchwylwyr a phobl sy'n arwain ac yn dylanwadu ar sefydliadau gofal cymdeithasol rôl hollbwysig wrth lunio diwylliant eu gweithle, fel ei fod yn seiliedig ar gryfderau ac yn canolbwyntio ar ganlyniadau. Er mwyn gwneud hyn mae angen i ni:

- fod yn esiampl gan ddangos dull sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau
- dathlu llwyddiannau
- meithrin perthynas â staff
- cefnogi staff i fod yn greadigol ac yn hyblyg
- bod yn weladwy
- gweithio gydag unigolion a theuluoedd wrth ddatblygu a gwerthuso gwasanaethau: cyd-gynhyrchu!
- cynnal sesiynau goruchwyllo sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau
- meithrin agwedd ystyriol a chadarnhaol at risg
- meithrin sgiliau sgwrsio staff.



Gallwch wrando ar fideo pum munud lle mae pennaeth gwasanaethau plant yn esbonio sut aethpwyd ati i newid diwylliant eu gweithle i sefydlu dull sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau yn: https://www.youtube.com/watch?v=Ye5TI6_-RLM&list=PLEZj8vabV3cubag22sgRAo5txFqikPg6y&index=45 (Keri Warren yn sôn am Newid Diwylliant) (Saesneg yn unig)



Gallwch ddod o hyd i adnodd sy'n esbonio mwy am ddiwylliant y gweithle yn: <https://www.skillsforcare.org.uk/Documents/Leadership-and-management/Workplace-culture/An-introduction-to-workplace-culture.pdf> (Saesneg yn unig)

5. Deal T. E. and Kennedy, A. A. (1982, 2000) Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life, Harmondsworth, Penguin Books, 1982; ailargraffwyd Llyfrau Perseus, 2000

6. Skills for Care, 2018, An introduction to workplace culture: What is it and why is it important? <https://www.skillsforcare.org.uk/Documents/Leadership-and-management/Workplace-culture/An-introduction-to-workplace-culture.pdf> (Saesneg yn unig)

Adnodd hunanasesu: y seren ddiwylliant

Gall y seren ddiwylliant eich helpu i ystyried sefyllfa diwylliant eich gweithle ar hyn o bryd a chynllunio sut y byddwch yn cyrraedd lle rydych am fod.

Mae pob pwynt o'r seren yn cyfeirio at elfen o ddiwylliant y gweithle mewn perthynas â dull sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau ac sy'n seiliedig ar gryfderau. Nodwch ar ba bwynt ydych chi ar hyn o bryd (1-10, 10 yw'r gorau) ac yna gwnewch gynllun yn dangos sut fyddwch chi'n cyrraedd y cam nesaf. Gofynnwch i staff nodi ar ba bwynt mae'r sefydliad ar hyn o bryd, yn eu barn nhw, a'u bod yn gallu gwneud hynny'n ddiennw, er mwyn cael cymaint â phosibl o adborth gonest.

Gwerthoedd: rydym i gyd yn gwybod ac yn rhannu gwerthoedd ein sefydliad

Hunaniaeth: mae ein negeseuon yn gyson – mae ein staff a'r cyhoedd yn deall pwrpas ein sefydliad a'r dull a ddefnyddiwn

Canlyniadau: mae pobl sy'n cyflawni'r hyn sydd bwysicaf iddynt, yn eu ffordd eu hunain, o bwys canolog i ni

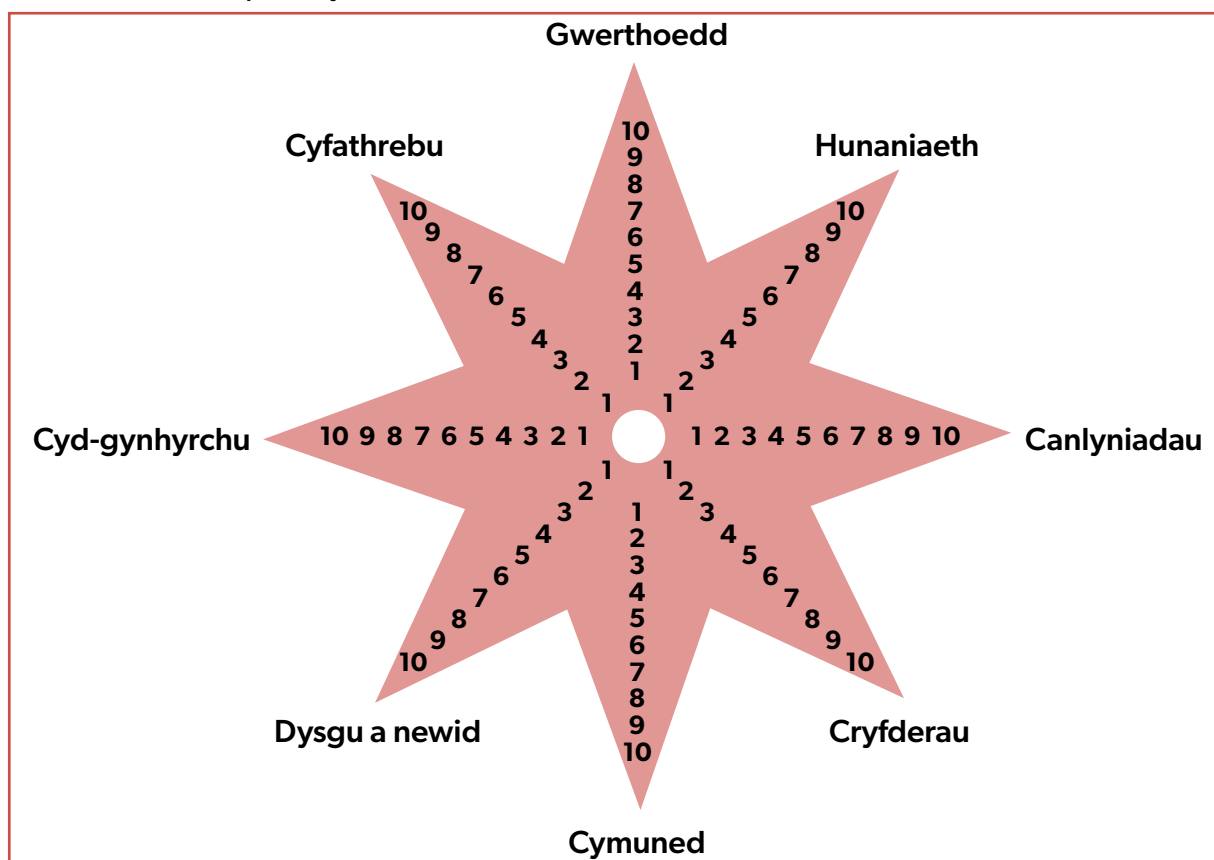
Cryfderau: rydym yn gwybod beth yw cryfderau'r bobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau, ac yn gweithio ar sail y cryfderau hynny

Dysgu a newid: mae cefnogi staff i ddysgu a datblygu eu sgiliau sgwrsio a sgiliau eraill yn bwysig i ni

Cymuned: rydym yn adnabod ein cymuned leol a'i hadnoddau ac yn cysylltu pobl lle bynnag y gallwn

Cyd-gynhyrchu: rydym yn cynnwys staff, pobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau a'u teuluoedd, yn y ffordd rydym yn cynllunio ac yn gwerthuso ein gwasanaethau

Cyfathrebu: mae'n ddwyffordd – rydym yn dweud wrth ein staff beth sy'n digwydd ac yn gwrandao ar eu persbectif, mae barn pawb yn werthfawr



Unwaith y byddwch chi wedi nodi ar ba bwynt ydych chi'n meddwl ydych chi, ystyriwch:

- beth mae hyn yn ei ddangos am ddiwylliant eich gweithle?
- sut mae hynny'n effeithio arnoch chi, y gweithlu a'r bobl yr ydych yn eu cefnogi?



Gallai fod yn fuddiol ei ysgrifennu mewn tabl, fel yr un [yma](#).

Yna meddyliwch am y gwahanol gamau y gallech eu cymryd i helpu i wneud y newid – gallai'r rhain fod yn fanylion bach neu'n newidiadau mwy sylfaenol:

- cymryd amser i gyfarfod, cyfarch a dod i adnabod aelodau newydd o staff
- dweud diolch
- dod o hyd i unigolion a theuluoedd a fydd yn rhoi adborth gonest i chi am sut deimlad yw defnyddio eich gwasanaeth
- newid gwaith papur fel ei fod yn annog sgysiau sy'n seiliedig ar gryfderau
- dod ynghyd gyda sefydliadau darparwyr eraill a rhannu heriau a chyflawniadau
- arwain drwy esiamp
- cynnwys staff wrth ddatblygu (fel y pecyn ymsefydlu a strwythur cyfarfodydd tîm)
- dod o hyd i hyrwyddwyr dull canlyniadau
- cydnabod pan fyddwn yn cael pethau'n anghywir.

Sgysiau gwell gyda phartneriaid

Gwyddom fod canolbwyntio ar ganlyniadau yn gweithio orau pan fydd pawb yn gweithio felly: mae darparu gwasanaethau sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau yn dibynnu ar sgysiau sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau gyda phobl sy'n gwneud atgyfeiriadau neu'n comisiynu'r gwasanaeth.

Bydd llawer o bartneriaid yn gweithio tuag at ddull sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau, ond efallai na fyddant yn canolbwyntio'n llawn ar ddull sy'n seiliedig ar ganlyniadau ac ar gryfderau yn eu hymarfer eto. Weithiau bydd sefydliadau neu weithwyr eraill yn gwneud atgyfeiriadau sy'n disgrifio'r sefyllfa mewn ffordd sy'n seiliedig ar broblemau. Efallai y byddant yn dweud yn fanwl y math o fewnbwn y credant sydd ei angen ar yr unigolyn. Gallwn eu hannog i ail-lunio eu dull gweithredu – i fod yn benodol ac yn gytbwys ynglŷn â phryderon neu risgiau ac i ddisgrifio cryfderau a photensial yr unigolyn.

Mae cefnogi sefydliadau partner i ddeall a dechrau defnyddio'r dull canlyniadau yn rhan bwysig o gydweithio. Pan fyddwn yn parhau i gael sgysiau sy'n canolbwyntio ar broblemau gydag atgyfeirwyr, gall leihau'r siawns o gael canlyniad effeithiol oherwydd:

- gallai cynlluniau sy'n cael eu 'gorfodi' ar bobl yn hytrach na'u cytuno â nhw, arwain at ddarparu lefel ormodol o wasanaeth
- gallai bobl eu gwrthwynebu, a bod atgyfeirwyr felly'n dadlau eu hachos, gan dynnu sylw oddi ar sgwrs fwy effeithiol
- mae risg y collir ymddiriedaeth os yw pobl yn teimlo nad ydynt wedi cael llais.

Os ydym am feithrin dull cydweithredol sy'n seiliedig ar gryfderau rhyngom ni a'n sefydliadau partner, yn ogystal â gydag unigolion a theuluoedd, mae angen i ni:

- fod yn hyblyg a chaniatáu newid
- adolygu cynnydd yn rheolaidd
- rhagweld heriau yn y dyfodol
- cryfhau perthnasoedd
- gwrandô'n barchus ar bawb sy'n ymwneud yn agos â hyn.

Dyma gwestiynau defnyddiol i'w defnyddio gyda gweithwyr proffesiynol eraill ar adeg atgyfeirio neu adolygu:

1. Beth yw'r canlyniadau a flaenoriaethir ar gyfer yr unigolyn/teulu hwn?
2. Beth yw'r pryderon penodol i'r unigolyn/teulu ac i chi?
3. Beth ydych chi wedi sylwi arno pan fydd pethau'n mynd yn dda?
4. Beth ydych chi'n gobeithio amdano o ran newid? Tymor byr? Tymor canolig? Hirdymor?
5. Beth fyddai'r unigolyn/teulu yn ei wneud yn wahanol ymhen tri mis pe bai pethau'n cael eu gwella?
6. Beth fyddech chi ei eisiau gennym ni?
7. Sut fyddwn ni'n cadw mewn cysylltiad wrth i bethau fynd rhagddynt?



Gallwch ddod o hyd i'r canllaw [Sgyrsiau Gwell ar gyfer Darparwyr Gwasanaethau](#), sy'n cynnwys egwyddorion dull sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau a sgyrsiau gwell mewn perthynas ag unigolion, teuluoedd, gweithwyr proffesiynol eraill a sefydliadau isod:

Canlyniadau a chomisiynu

Mae dull canlyniadau personol yn canolbwyntio ar yr hyn sy'n bwysig i bobl a'u teuluoedd. I weithio ar ei orau, bydd pawb sydd â llais yn y ffordd y mae gofal a chymorth yn cael ei gynnig yn defnyddio dull sy'n seiliedig ar ganlyniadau. Ar gyfer gwasanaeth gofal cartref, mae hynny'n cynnwys y staff sy'n darparu gofal a chymorth, eu rheolwyr a'u harweinwyr. Mae hefyd yn golygu bod angen i bobl sy'n trefnu ac yn gwirio ansawdd gwasanaethau ddefnyddio dull sy'n seiliedig ar ganlyniadau, gan gynnwys pobl fel gweithwyr cymdeithasol sy'n helpu i gynllunio gofal a chymorth unigol, comisiynwyr sy'n gweithio gyda gwasanaethau yn eu hardal ac arolygwyr sy'n gwirio ansawdd gwasanaethau.

Comisiynu gwasanaethau ar sail amser a thasg yw pan roddir amser penodol i wasanaethau a phan ofynnir iddynt wneud tasgau penodol o fewn yr amser hwnnw. Mae'n canolbwyntio ar y dasg yn hytrach na'r unigolyn ac felly mae'n rhwystr i sefydlu dull canlyniadau, ond mae'n dal yn bosibl gweithio mewn ffordd sy'n canolbwyntio mwy ar ganlyniadau o fewn eich tîm, gwasanaeth a'ch sefydliad eich hun.

Gall y ffordd y mae eich gwasanaeth yn darparu gofal a chymorth gael effaith wirioneddol ar y ffordd y mae'r unigolyn sy'n derbyn cymorth yn teimlo, ac mae dull canlyniadau yn sicrhau bod yr unigolyn yn ganolog i'w ofal a'i gymorth. Gall y newid hwn ddylanwadu ar eich partneriaid, yn ogystal â gwella canlyniadau i deuluoedd a boddhad swyddi i staff.

Mae comisiynwyr ledled Cymru yn symud fwyfwy tuag at gomisiynu ar gyfer canlyniadau – gall darparwyr chwarae rhan weithredol yn y broses gomisiynu a dangos bod eu diwylliant, eu prosesau a'u harferion sefydliadol yn 'barod am ganlyniadau'.

Sut gallwn ni ddangos yr effaith?

Mae'r pwyntiau isod yn nodi sut y gallwch ddangos y gwahaniaeth y mae gweithio'n agos gydag unigolion, teuluoedd a phartneriaid allweddol wedi'i wneud:

- **Disgrifiwch** y canlyniadau rydych am eu cyflawni fel gwasanaeth neu dîm. Pam ydych chi'n cyflawni'r gwasanaeth yn y lle cyntaf?
- **Trowch** y canlyniadau a nodwyd yn fesurau ansoddol (y gallwch eu cyfrif). Er enghraifft: canran y bobl sy'n gwneud y pethau y dywedon nhw wrthy ch eu bod yn gobeithio eu gwneud
- **Cadarnhewch** y bydd gweithredoedd eich tîm neu'ch gwasanaeth yn arwain at y canlyniadau rydych yn anelu atynt: bod eich allbynnau'n arwain at eich canlyniadau
- **Gweithredwch** eich cynlluniau gan eu holrhain dros amser
- **Dangoswch** eich llwyddiant gan ddefnyddio'r data i gyfleu eich effaith a'ch gwerth yn hyderus ac yn briodol

Esbonio a dangos tystiolaeth o'r dull

Bydd ystyried a gallu ateb y pedwar 'S' yn eich helpu i baratoi eich sefydliad ar gyfer comisiynu ar sail canlyniadau:

Strwythur y gwasanaeth: beth yw ein hathroniaeth, beth sydd bwysicaf i ni, beth sy'n 'gweithio' i ni?

Sgiliau staff: faint o hyfforddiant ydym ni'n ei gynnig i staff o ran sgiliau cyfathrebu, a dealltwriaeth fanwl o'r teimladau y gallent eu profi gydag unigolion a theuluoedd?

Systemau cefnogi: ar beth mae sgysiau goruchwyllo yn canolbwyntio, pa negeseuon ydyn ni'n eu rhoi i staff am yr hyn sy'n bwysig, pa waith papur ydyn ni'n ei ddisgwyl ganddyn nhw ac a yw'n cyd-fynd â'r dull?

Sêl bendith: a oes angen i ni roi caniatâd i staff weithio fel hyn a dathlu ymarfer da? Bydd llawer o enghreifftiau eisoes o weithio sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau ac sy'n seiliedig ar gryfderau o fewn ein sefydliadau!

Pecyn cymorth comisiynu gofal cartref sy'n seiliedig ar ganlyniadau

Diben y Bwrdd Comisiynu Cenedlaethol yw gwella ansawdd comisiynu yng Nghymru. Maent wedi cynhyrchu pecyn cymorth i helpu i ddatblygu dull sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau wrth gomisiynu gwasanaethau gofal cartref.



Gallwch ddod o hyd i'r pecyn cymorth cyfan yn:
[Cyflwyniad i'r Pecyn Cymorth Gofal yn y Cartref](#)



Gallwch ddod o hyd i ganllaw rhagarweiniol i gomisiynu ar gyfer canlyniadau yn:
[Cyflwyniad i gomisiynucanlyniadau mewn gofal cymdeithasol](#)



Gallwch ddod o hyd i adnodd i'ch cefnogi i ddatblygu eich gwybodaeth a'ch sgiliau wrth gynllunio prosiectau rheoli newid yn:
[Cynllun Rheoli Newid](#)

Canlyniadau a'r arolygiaeth

Mae Arolygiaeth Gofal Cymru (AGC) wedi datblygu fframwaith arolygu i helpu arolygwyr i ystyried pa mor dda y mae gwasanaethau gofal cymdeithasol yn cefnogi unigolion sy'n cael gofal a chymorth i gyflawni eu canlyniadau personol.



Gallwch ddarllen fframwaith arolygu AGC yn: https://arolygiaethgofal.cymru/sut-rydym-yn-arolygu-gwasanaethau-oedolion-phlant?_exception_statuscode=401&_ga=2.220294876.594337139.1609844152-1690347881.1609844152

Mae'r fframwaith yn seiliedig ar y diffiniad o lesiant ac egwyddorion y Ddeddf. Disgrifir y rhain yn fanylach drwy'r fframwaith canlyniadau cenedlaethol. Nid yw'r fframwaith canlyniadau cenedlaethol yno i gyfyngu ar yr hyn a wnewch, yn hytrach fe'i hysgrifennwyd i helpu gwasanaethau i ddeall beth yw dull canlyniadau fel y gallant symud tuag at y dull hwnnw.



Gallwch ddod o hyd i fframwaith canlyniadau cenedlaethol Llywodraeth Cymru yn: <https://llyw.cymru/fframwaith-canlyniadau-cenedlaethol-gwasanaethau-cymdeithasol>

Pan fyddwn yn cyd-gynhyrchu canlyniadau personol gyda phobl, gallwn ddisgwyl i'w canlyniadau adlewyrchu'r canlyniadau llesiant cenedlaethol. Dyma enghreifftiau o rai canlyniadau personol, sy'n cysylltu â phob un o'r canlyniadau llesiant cenedlaethol. Edrychwch i weld a allwch chi roi enghreifftiau o ganlyniadau personol eich hun:

Diffiniad o lesiant o'r Ddeddf	Canlyniad llesiant cenedlaethol	Enghraifft canlyniad personol
Sicrhau hawliau a hawlogaethau Hefyd yn achos oedolion: Rheolaeth ar fywyd pob dydd	Rwy'n gwybod ac yn deall pa gyfleoedd gofal a chymorth sydd ar gael ac yn eu defnyddio er mwyn fy helpu i sicrhau fy llesiant	Rwy'n gwybod beth i'w wneud a ble i droi pan allaf deimlo bod fy symptomau'n gwaethygu
	Gallaf gael gafael ar yr wybodaeth gywir, pan fydd ei hangen arnaf, yn y ffordd rydw i am ei chael a defnyddio'r wybodaeth hon i reoli a gwella fy llesiant	
	Caf fy nhrin ag urddas a pharch ac rwy'n trin eraill yn yr un ffordd	
	Caiff fy llais ei glywed a gwrandewir arno	Gallaf gynllunio gyda fy ngweithiwr gofal yr hyn yr wyf am ei ddweud yn fy nghyfarfodydd adolygu
	Caiff fy amgylchiadau unigol eu hystyried	
	Rwy'n siarad drosaf fy hun ac yn cyfrannu at y penderfyniadau sy'n effeithio ar fy mywyd neu mae gennyf rywun a all wneud hynny drosaf	

Diffiniad o lesiant o'r Ddeddf	Canlyniad llesiant cenedlaethol	Enghraifft canlyniad personol
lechyd corfforol, iechyd meddwl a llesiant emosiynol	Rwy'n iach ac yn weithgar ac yn gwneud pethau i gadw fy hun yn iach	Rwyf eisiau mynd i'r pwll nofio ar fy mhen fy hun
Hefyd yn achos plant: Datblygiad corfforol, deallusol, emosiynol, cymdeithasol ac ymddygiadol	Rwy'n hapus ac yn gwneud pethau sy'n fy ngwneud yn hapus	
Amddiffyn rhag camdriniaeth ac esgeulustod	Rwy'n ddiogel ac yn cael fy amddiffyn rhag camdriniaeth ac esgeulustod	
	Caf gymorth i amddiffyn y bobl sy'n bwysig i mi rhag camdriniaeth ac esgeulustod	
	Caf wybodaeth am sut i leisio fy mhryderon	Byddaf yn gwybod â phwy i siarad os nad wyf yn teimlo'n ddiogel yn fy nghartref
Addysg, hyfforddiant a gweithgareddau hamdden	Rwy'n gallu dysgu a datblygu i'm llawn botensial	
	Rwy'n gwneud y pethau sy'n bwysig i mi	Rwyf eisiau mynd i'r mosg ar ddydd Gwener
Perthnasoedd domestig, teuluol a phersonol	Rwy'n perthyn	Cynnal fy nhenantiaeth fel y gallaf fyw yn y dref lle rydw i wedi byw erioed, lle mae pawb yn fy adnabod
	Rwy'n cyfrannu at berthnasoedd diogel ac iach, ac yn eu mwynhau	
Cyfraniad a wneir at y gymdeithas	Rwy'n ymgysylltu â'm cymuned ac yn cyfrannu ati	
	Teimlaf fy mod yn cael fy ngwerthfawrogi mewn cymdeithas	
Llesiant cymdeithasol ac economaidd	Rwy'n cyfrannu at fy mywyd cymdeithasol a gallaf fod gyda'r bobl a ddewisaf	
	Nid wyf yn byw mewn tloidi	
	Fe'm cefnogir i weithio	
	Caf gymorth i weithio	Trin fy arian fy hun a pheidio â bod yn brin o arian erbyn diwedd yr wythnos
	Caf ofal a chymorth drwy gyfrwng y Gymraeg os bydd angen hynny arnaf	
Addasrwydd llety preswyl	Rwy'n byw mewn cartref sy'n rhoi'r gefnogaeth orau i mi sicrhau fy llesiant	Rwyf eisiau mynd i fyny'r grisiau er mwyn i mi allu defnyddio fy nghartref i gyd, yn enwedig fy ystafell ymolchi

Beth mae hyn yn ei olygu i reoli gweithwyr gofal cartref?

Recriwtio ar gyfer gwerthoedd

Beth yw gwerthoedd?

Mae angen gweithwyr sydd â gwerthoedd sy'n eu galluogi i weithio mewn ffordd sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau. Nid sgiliau na galluoedd yw gwerthoedd, nhw yw'r safbwyntiau a'r credoau sydd gennym sy'n dylanwadu ar ein gweithredoedd ac yn eu harwain.

- Gwerthoedd – y pethau rydych chi'n credu sy'n bwysig yn y ffordd rydych chi'n byw ac yn gweithio
- Sgiliau – eich galluoedd a'ch arbenigedd
- Ymddygiadau – gweithredoedd ac emosiynau i'w gweld

Gwerthoedd eich sefydliad

Dylai gwerthoedd eich sefydliad fod yn sail i'r broses recriwtio gyfan: sut rydych yn hysbysebu, manyleb yr unigolyn a disgrifiad swydd, hyd at y cyfweiliad, ymsefydlu a thu hwnt.

Os ydych am recriwtio pobl sydd â'r gwerthoedd cywir ar gyfer eich sefydliad, yn gyntaf mae angen i chi ddeall beth yw gwerthoedd eich sefydliad. Efallai eu bod wedi'u diffinio yn rhywle'n barod a gallai fod yn fuddiol iawn ystyried yr hyn y maent yn ei olygu'n ymarferol. Bydd hyn yn eich helpu i nodi'r gwerthoedd rydych yn chwilio amdanynt wrth recriwtio staff, gan eich galluogi i ddarparu gofal a chymorth sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau, sy'n seiliedig ar gryfderau, a helpu staff i deimlo eu bod yn ffitio'n dda o fewn y tîm.



Dyma enghraifft o fframwaith gwerthoedd ac ymddygiadau y gallwch ei ddefnyddio fel man cychwyn ar gyfer datblygu eich fframwaith eich hun: <https://www.skillsforcare.org.uk/Documents/Recruitment-and-retention/Values-and-behaviours-based-recruitment/Example-values-and-behaviours-framework.pdf> (Saesneg yn unig)

Adlewyrchir y gwerthoedd sydd eu hangen arnoch i weithio mewn ffordd sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau ym maes gofal cymdeithasol yn y *Côd Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol*:

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



Gallwch ddefnyddio'r adnodd hwn a ddatblygwyd gan Skills for Care i fapio gwerthoedd eich sefydliad a darganfod ble y gallech eu datblygu ymhellach: <https://www.skillsforcare.org.uk/Documents/Recruitment-and-retention/Values-and-behaviours-based-recruitment/Values-and-behaviours-mapping-tool.pdf> (Saesneg yn unig)

Os ydych am recriwtio a chadw staff sydd â'r un gwerthoedd â'ch sefydliad, yna mae'n rhaid i reolwyr a dylanwadwyr yn eich sefydliad fod yn esiampl o'r gwerthoedd a'r ymddygiadau hynny. Mae angen rhagolwg realistig ar ddarpar aelodau o staff o sut beth fyddai gweithio i'ch sefydliad, hyd yn oed cyn iddynt wneud cais.



Bydd y rhestr wirio hon yn eich helpu i gynllunio'r broses recriwtio a chadw: <https://www.skillsforcare.org.uk/Documents/Recruitment-and-retention/Values-and-behaviours-based-recruitment/Values-based-recruitment-checklist-and-action-plan.pdf> (Saesneg yn unig)



Gwylwch y fideo yma a wnaed gan Skills for Care, lle mae sefydliad darparwyr yn sôn sut aethpwyd ati i weithio gyda'i gilydd i feithrin a chynnwys eu gwerthoedd yn y gweithle: <https://vimeo.com/showcase/3512223/video/135653997> (Saesneg yn unig)

Recriwtio gweithwyr sydd â'r gwerthoedd cywir



Gallwch ddefnyddio'r adnodd hwn yn eich hysbysebion i gefnogi darpar ymgeiswyr i weld a oes ganddynt y gwerthoedd cywir ar gyfer gyrfa mewn gofal: <https://www.aquestionofcare.org.uk/home-page>



Mae'r fideo yma a wnaed gan Gyngor Gwasanaethau Cymdeithasol yr Alban yn rhoi trosolwg o elfennau recriwtio sy'n seiliedig ar werthoedd, a fydd yn eich helpu i ystyried yr hyn y mae hyn yn ei olygu i'ch sefydliad: <https://learn.sssc.uk.com/rvrp/employers.html> (Saesneg yn unig)



Gallwch ddod o hyd i ddogfen ddefnyddiol a ddatblygwyd gan Skills for Care am werthoedd, a pha ymddygiadau a ddisgwylir gan bobl pan fyddant yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol yn: <https://www.skillsforcare.org.uk/Documents/Recruitment-and-retention/Careers-in-care/What-values-do-I-need-to-work-in-social-care.pdf> (Saesneg yn unig)



Rhowch gynnig ar yr ymarfer hwn gan Skills for Care i ddysgu mwy am bwysigrwydd gwerthoedd a'r effaith a gânt ar ein sgiliau a'n hymddygiadau ni a'n staff: <https://www.skillsforcare.org.uk/Documents/Recruitment-and-retention/Values-and-behaviours-based-recruitment/Examples-of-core-values.pdf> (Saesneg yn unig)



Gwylwch y fideo yma a wnaed gan Skills for Care lle mae sefydliad darparwyr yn sôn sut maen nhw wedi defnyddio gwerthoedd i recriwtio a chadw staff: <https://vimeo.com/showcase/3512223/video/135653996> (Saesneg yn unig)

Mae Cydlynwyr Ardal Leol Abertawe a Credu yn enghreifftiau o ddau sefydliad sydd wedi symud oddi wrth ddulliau recriwtio traddodiadol – ffurflenni a chyfweliadau panel. Maen nhw'n defnyddio amrywiaeth o ddulliau megis:

- chwarae rôl
- cwestiynau sy'n seiliedig ar senarios
- gwib-fachu
- trafodaethau sy'n seiliedig ar werthoedd

Sgyrsiau gwell: darganfod beth sy'n bwysig i bobl

Mae cael sgyrsiau craff ac ystyrion gyda phobl yn ganolog i ddull sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau. Er y bydd y rhan fwyaf o staff yn cael sgyrsiau rheolaidd a defnyddiol gydag unigolion a theuluoedd, gallwn eu cefnogi i gael sgyrsiau gwell.

Sgyrsiau gwell yw'r rhai sy'n darganfod beth sydd bwysicaf i rywun, a dyna pam y cyfeirir ati weithiau fel sgwrs 'beth sy'n bwysig'. Mae'r math yma o sgwrs yn ceisio helpu pobl i feddwl am eu canlyniadau personol a'r camau sydd eu hangen i'w cyflawni, waeth pa mor syml neu gymhleth y gallai hynny fod! Mae'r adran hon yn amlinellu rhai technegau a allai helpu staff i gael sgyrsiau 'beth sy'n bwysig'.

Mae bob person yn unigryw, gyda phrofiadau bywyd gwahanol. Mae'n ddigon posibl y bydd yr hyn sy'n bwysig i un unigolyn yn wahanol iawn i'r hyn sy'n bwysig i rywun arall, a dyna pam y dylem osgoi gwneud rhagdybiaethau am yr hyn y credwn y mae pobl ei eisiau.



Gwylwch y fideo yma i glywed David yn disgrifio'r hyn a oedd yn wirioneddol bwysig iddo a sut y cefnogodd ei weithiwr ef i gyflawni ei ganlyniadau personol. Dyma enghraifft o lais a rheolaeth, sy'n un o egwyddorion sylfaenol Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru): sicrhau bod unigolion a'u hanghenion yn ganolog i'w gofal, a rhoi llais iddynt, a rheolaeth dros gyrraedd y canlyniadau sy'n eu helpu i gyflawni llesiant. <https://gofalcymdeithasol.cymru/gwella-gwasanaethau/canlyniadau-personol>

Cael y sgwrs

Y sgyrsiau mwyaf gwerthfawr yw'r rhai lle mae pobl yn teimlo bod rhywun wir yn gwranddo arnynt. Wrth i eraill wrando arnynt, mae pobl yn aml yn dechrau gwneud synnwyr o'u sefyllfa eu hunain gan eu bod yn gallu neilltuo amser i feddwl amdani. Weithiau rydym yn teimlo bod angen rhuthro a datrys pethau nad ydynt efallai'n bwysig i'r person rydym yn ei gefnogi.



Gallwch ddod o hyd i gyflwyniad PowerPoint am 'sut i gael sgwrs dda' y gallwch ei defnyddio fel sesiwn hyfforddi staff yn: [Cynnal sgyrsiau da – Pennod 2 – Sgwrs am yr hyn sy'n bwysig](#)

Mae canolbwyntio ar gryfderau pobl yn rhan allweddol o ddull sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau. Mae'n golygu gofyn y math cywir o gwestiynau a chaniatáu i'r sgwrs lifo mewn ffordd sy'n helpu pobl i:

- ymgysylltu ac archwilio eu gobeithion a'u hofnau cyn rhoi cynllun ar waith
- archwilio manteision ac anfanteision opsiynau drwy feddwl a siarad
- dod o hyd i'w ffordd orau eu hunain o weithredu
- adeiladu ar gryfderau a chryfderau eu teulu a'u cymuned
- sylwi ar gyflawniadau a rhagweld bygythiadau
- pwysu a mesur y sefyllfa
- gweld diffygion fel cyfleoedd dysgu ac nid fel methiannau.

Mae sgwrs fedrus yn rhoi cyfle i'r unigolyn ystyried ei sefyllfa drosto'i hun a llunio ei ganlyniadau personol. Awgrymir pum cam sy'n gallu eich helpu i gael sgwrs well sy'n seiliedig ar gryfderau:

- 1. Cwestiynau penagored ymgysylltiol:** Soniwch ychydig wrthyf am yr hyn sy'n digwydd? NID beth yw'r broblem a sut alla i helpu?
- 2. Gwranddo gweithredol:** Rhwng wybod i bobl eich bod yn gwranddo ac yn deall trwy ddefnyddio datganiadau myfyriol, ail-fframio a chrynhoi
- 3. Cwestiynau archwiliadol penagored:** Beth sy'n eich pryderu fwyaf? Beth ydych chi'n sylwi arno pan fydd pethau ychydig yn well? Beth fyddai'n digwydd i'ch gwneud yn llai pryderus?

- 4. Cyfnewid gwybodaeth – os yw'n briodol:** Hoffech chi i mi roi ychydig mwy o wybodaeth i chi? Ga i ofyn i chi am ychydig mwy o wybodaeth?
- 5. Crynodeb a chamau gweithredu – ceisiwch ganolbwyntio ar y materion allweddol:** Beth yw'r cryfderau/sgiliau/ffactorau sbarduno rydych chi'n sylwi arnynt? Pa gamau maent wedi penderfynu eu cymryd? Crynodebau sy'n grymuso

1. Cwestiynau penagored ymgysylltiol

Mae cwestiynau penagored yn annog pobl i siarad yn agored ac yn fanylach am eu sefyllfa, yn hytrach na rhoi ymatebion un gair. Meddyliwch am gwestiynau na ellir eu hateb gyda dim ond "ie" neu "na":

- A fyddai ots gennych pe byddem yn siarad/cael sgwrs?
- Allwch chi ddweud ychydig mwy wrthyf am yr hyn sydd wedi bod yn digwydd?

2. Gwranddo gweithredol

Mae angen ymarfer er mwyn meistroli gwranddo gweithredol. Mae'n golygu canolbwyntio o ddifrif ar yr hyn y mae rhywun yn ei ddweud wrthyf drwy adrodd yn ôl yr hyn rydych chi wedi'i glywed a holi os nad ydych chi siŵr. Ceisiwch osgoi achub, dweud neu wneud dros yn hytrach na gyda. Byddwch yn ymwybodol o'r trapiau sgwrsio hyn:

Trap arbenigwr – Fi sy'n gwybod orau: "O ystyried pa mor flinedig ydych chi, dw i'n meddwl y dylech chi..."

Trap pŵer – Fi yw'r sawl sy'n penderfynu: "Dw i'n credu y dylech chi symud i gartref gofal"

Trap datrys problemau – Gallwn ddatrys eich problemau: "Dylem wneud hyn" – "Dw i'n credu y gallai hyn wneud i chi deimlo'n well..."

Trap holi ac ateb – Dw i'n gofyn y cwestiynau rydych chi'n eu hateb: "Sut? Beth? Pryd? Pam? Pwy? Beth? Pam?"

Trap Ia, ond – rwy'n gwybod yn well: "Dw i'n gweld eich safbwynt..."

Trap labelu – rydyn ni'n eich adnabod: "Dw i'n gallu gweld pam rydych chi'n bod yn ymosodol ar lafar..."

Trap herio – Rydych chi'n anghywir: "Os ydych chi'n parhau fel hyn, fydd y sefyllfa ond yn gwaethygu..."

3. Cwestiynau penagored, archwiliol

Gall cwestiynau penagored, archwiliadol helpu pobl i feddwl am eu gobeithion a'u hofnau, a manteision ac anfanteision gwahanol weithredoedd:

- Beth sy'n eich pryderu fwyaf?
- O ran yr hyn sy'n eich pryderu fwyaf, beth hoffech ei weld yn digwydd?
- Beth fyddai'n rhaid iddo fod yn wahanol er mwyn i hynny ddigwydd?
- Ar raddfa o 1-10, ble ydych chi ar hyn o bryd?
- Beth fyddai'n golygu eich bod yn cyrraedd y rhif nesaf?
- Pa gryfderau sydd gennych chi a fydd yn eich helpu?
- Pwy arall allai eich helpu?
- Beth sydd angen i chi ei wneud nesaf?

4. Cyfnewid gwybodaeth

Yn aml, bydd angen i ni gael gafael ar wybodaeth oherwydd bod ei hangen ar ein sefydliad. Mae angen i ni allu gofyn am wybodaeth yn ofalus fel bod yr unigolion rydym yn gweithio gyda nhw yn dal i deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi. Efallai y bydd pobl sy'n cael gofal a chymorth hefyd eisiau gwybodaeth gennym ni, er enghraifft, am sut y bydd pethau'n gweithio neu beth sy'n digwydd nesaf. Gallai rhai cwestiynau defnyddiol gynnwys:

- Hoffech chi i mi roi ychydig mwy o wybodaeth i chi?
- Ga i ofyn i chi am ychydig mwy o wybodaeth?

5. Crynodeb a gweithredu

Mae crynhoi'r hyn yr ydych wedi sôn amdano yn helpu i egluro'r hyn yr ydych wedi siarad amdano ac wedi cytuno ei wneud. Mae'n fuddiol gweithio gyda phobl i ddeall pa gryfderau sydd ganddynt ac y gallant eu defnyddio i'w cefnogi gyda'u canlyniadau.

Mapio cryfderau

Yn aml gall trafodaeth â ffocws gyda phobl am eu cryfderau arwain at ddarganfod cyfleoedd newydd a datblygu neu ailadeiladu sgiliau a chysylltiadau. Cyfeirir at hyn weithiau fel 'ymarfer mapio cryfderau'.

Mae mapio cryfderau yn rhoi darlun o gryfderau unigolion a'r rhwydwaith/cymuned o'u cwmpas. Gellir rhannu cryfderau'n rhai: 'meddal' a 'caled', ac mae pob un ohonynt yn berthnasol i'r unigolyn a'r gymuned. Dyma rai enghreifftiau:

Cryfderau 'meddal'

- unigol
 - Rhinweddau, gwybodaeth a sgiliau personol rhywun, eu perthnasoedd a'u diddordebau
- cymunedol
 - Cysylltiadau â chymdogion, grwpiau cymunedol neu grwpiau cyd-ddiddordeb, arweinwyr cymunedol

Cryfderau 'caled'

- unigol
 - Iechyd, cyllid, tai neu fynediad rhywun i'w cludiant eu hunain
- cymunedol
 - Gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol, hamdden, ysgolion ac adeiladau cymunedol, trafndiaeth gyhoeddus

Ystyriwch hyfforddi eich staff i nodi asedau o ran y bobl y maent yn eu cefnogi ac o'u cwmpas. Mae'n fuddiol cael dealltwriaeth gytbwys o sefyllfa'r unigolyn a sicrhau nad yw cryfderau ac anghenion wedi'u gorbwysleisio na'u tanystyried. Efallai y byddai'n fuddiol siarad ag eraill (gyda chaniatâd yr unigolyn) fel teulu, cymdogion a gweithwyr proffesiynol eraill – gall hyn helpu i greu ymdeimlad cyffredin o bwrpas sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau y cytunwyd arnynt gyda'r unigolyn.

Cydbwysu risgiau, hawliau a chyfrifoldebau (risg gadarnhaol)

“Mae’n ymwneud â chefnogi pobl i reoli risg yn hytrach na’i wneud ar eu rhan...”

“Caniateir i bobl wneud penderfyniadau annoeth...”

“i mi, cymryd risgiau cadarnhaol yw gwneud yr holl bethau sy’n gwella’r gallu i’r unigolyn hwnnw gael rheolaeth a chael bywyd ystyrlon.”

Yn aml, mae gweithwyr yn wynebu cyfyng-gyngor wrth geisio cydbwysu dymuniadau’r pobl y maent yn eu cefnogi, eu teuluoedd, polisi’r sefydliad a’r fframwaith cyfreithiol. Mae asesu risg yn bwysig ond dylai gefnogi, a pheidio â bod yn rhwystr o ran yr hyn sy’n bwysig i’r unigolyn. Dylai sgysiau archwilio cryfderau a dyheadau unigolyn, nid dim ond yr heriau y maent yn eu hwynebu. Yn y cyd-destun hwn, bydd rhai risgiau’n werth eu cymryd.

Mae risg yn aml yn cael ei ystyried yn rhywbeth i’w osgoi, ei reoli, ei asesu a’i ddiffinio gan weithwyr proffesiynol neu sefydliadau. Ond gellir ystyried risg fel rhan o fywyd bob dydd. Gall pwysu a mesur yr holl opsiynau, gan gynnwys y risgiau o beidio â chymryd camau penodol, yn ogystal â’r risgiau o’u cymryd, helpu i gefnogi pobl i archwilio’r hyn sy’n bwysig iddynt.

Mae ‘risg’ yn bwnc y gall gweithwyr fod yn gyfarwydd ag ef, ond nid yw’r rhan fwyaf o bobl sy’n defnyddio gwasanaethau gofal a chymorth yn gweld eu bywydau a’r penderfyniadau a wnânt yn nhermau risg. Nid ydynt bob amser yn poeni am gadw eu bywydau mor ddiogel â phosibl. Pan ofynnir iddynt, mae llawer o bobl sy’n wynebu sefyllfa o fod angen cymorth yn pryderu am y risg o:

- golli eu hannibyniaeth
- mynd yn ynysig yn gymdeithasol
- methu â gwneud y pethau sy’n ‘eu gwneud yn fodlon’
- colli eu hyder
- dod yn ‘faich’ i’r teulu
- gorfod gadael eu cartref.



Mae Cyngor Gwasanaethau Cymdeithasol yr Alban wedi datblygu adnodd fideo o’r enw Beth yw risg sy’n werth ei gymryd? i helpu gweithwyr i ystyried risg gan ddefnyddio senarios y gellir eu gwyllo ac yna eu trafod fel grŵp neu ar eich pen eich hun ar gyfer hunanfyfyrto a dysgu: <https://learn.sssc.uk.com/risk/index.html> (Saesneg yn unig)



Cyhoeddwyd adroddiad ymchwil gennym a oedd yn archwilio sut i gydbwysu risgiau, hawliau a chyfrifoldebau wrth weithio gydag unigolion a theuluoedd yng Nghymru. Mae ar gael yma: https://gofalcymdeithasol.cymru/cms_assets/file-uploads/Risg-cadarnhaol-a-phenderfynu-ar-y-cyd_190507_140719.pdf.

Un o brif negeseuon yr adroddiad yw bod dull canlyniadau yn seiliedig ar yr egwyddor o alluogi pobl i gymryd rhan mor llawn ag y gallant wrth wneud penderfyniadau. Weithiau mae darganfod beth sy’n bwysig i bobl yn golygu eu cefnogi i gymryd risgiau cadarnhaol. Mae hyn yn golygu bod angen i benderfyniadau ynglŷn â risg fod yn:

Gytbwys: Dylech gydnabod y manteision, yn ogystal â’r risg o niwed. Ystyriwch effaith bosibl pob opsiwn: emosiynol, seicolegol, corfforol a chymdeithasol

Amddiffynadwy: Cadwch gofnodion clir sy’n dangos bod ein gwaith yn cael ei arwain gan yr unigolyn, nid gan yr angen i amddiffyn ein hunain yn gyntaf: amddiffynadwy nid amddiffynnol

Cydweithredol: Gweithiwch gydag unigolion, eu teuluoedd a gweithwyr proffesiynol/asiantaethau eraill, gan ddefnyddio'r holl adnoddau sydd ar gael i gyflawni'r canlyniadau sydd bwysigaf i bobl.

Mae pobl am fyw'r bywyd sy'n bwysig iddynt. Gwyddom fod arfer, agweddau, systemau a diwylliant sy'n osgoi risg yn aml yn cyfyngu ar ansawdd bywyd unigolyn. Felly, beth sy'n ein rhwystro rhag ystyried risg mewn ffordd gadarnhaol a chydbwysio hawliau a chyfrifoldebau, a sut y gallwn helpu gweithwyr i wneud y newid?

- 1. Os...** oes diwylliant o feio, dydym ni ddim yn ymddiried ym marn gweithwyr ac rydym yn disgwyl i bethau fynd o chwith

Ceisiwch... ddatblygu diwylliant o ddysgu – rydym yn dysgu oddi wrth gamgymeriadau, yn ymddiried mewn pobl, yn dathlu llwyddiannau ac yn cadw llygad am gryfderau

Defnyddiwch oruchwyliaeth fel fforwm ar gyfer dysgu oddi wrth gamgymeriadau yn adeiladol. Cymerwch amser mewn cyfarfodydd tîm i rannu straeon llwyddiant a chanmoliaeth gan deuluoedd. Fel arweinwyr, byddwch yn esiampl trwy ddangos ein bod yn credu mewn barn gytbwys.

- 2. Os...** oes diffyg amser gennych chi a'ch tîm i'w neilltuo i ddarganfod beth sy'n bwysig i bobl, a'ch bod yn seilio eich mewnbwn yn yr hyn sydd orau yn eich barn chi

Ceisiwch... ystyried yr amser y mae'n ei gymryd i gynnal sgysiau penagored gyda phobl, teuluoedd a gweithwyr proffesiynol eraill fel buddsoddiad; a rhannu penderfyniadau

Buddsoddwch mewn meithrin hyder a sgiliau sgwrsio staff. Helpwch staff i wybod eu bod yn adnodd eu hunain, yn aml yr adnodd gorau y gallwn ei gynnig i bobl.

- 3. Os...** nad ydych chi neu'ch tîm yn siŵr am y gyfraith, sydd mewn gwirionedd yn gofyn am ddull cadarnhaol o gymryd risgiau

Ceisiwch... ddatblygu eich dealltwriaeth ynglŷn â defnyddio dull sy'n seiliedig ar hawliau – gan ganolbwyntio ar hyrwyddo ymreolaeth bersonol yn hytrach na dileu pob risg
Gosodwch bosteri a gwybodaeth yn y gweithle sy'n dangos y camau sylfaenol. Defnyddiwch gyfarfodydd ymsefydlu a chyfarfodydd tîm i drafod yr egwyddorion ymarfer (gweler isod).

- 4. Os...** ydych chi'n cymryd ymagwedd 'rhag ofn' ac amddiffynnol tuag at wneud penderfyniadau – y prif ffocws yw lleihau'r risg o 'wneud pethau'n anghywir'

Ceisiwch... gefnogi pobl i wneud penderfyniadau a cheisiwch feithrin eu gwydnwch a'u gallu i ddod o hyd i atebion creadigol – gan ragweld beth all fynd yn iawn

Ceisiwch dderbyn nad oes angen gweithwyr ar bobl fel arfer i wneud penderfyniadau ar eu rhan. Defnyddiwch oruchwyliaeth i gynnal sgysiau sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau ac sy'n seiliedig ar gryfderau am bobl, gan ailedrych ar gynlluniau diogelwch i ystyried risg pwy ydyw?'

Rhwystrau	Galluogwyr	Helpu gweithwyr i newid
Diwylliant o feio – dydym ni ddim yn ymddiried ym marn gweithwyr ac rydym yn disgwyl i bethau fynd o chwith.	Diwylliant o ddysgu – rydym yn dysgu oddi wrth gamgymeriadau, yn ymddiried mewn pobl, yn dathlu llwyddiannau ac yn cadw llygad am gryfderau.	Defnyddiwch oruchwyliaeth fel fforwm ar gyfer dysgu oddi wrth gamgymeriadau yn adeiladol. Cymerwch amser mewn cyfarfodydd tîm i rannu straeon llwyddiant a chanmoliaeth gan deuluoedd. Fel arweinwyr, byddwch yn esiampl trwy ddangos ein bod yn credu mewn barn gytbwys.

Rhwystrau	Galluogwyr	Helpu gweithwyr i newid
Diffyg amser i'w neilltuo i ddarganfod beth sy'n bwysig i bobl, yn hytrach mae ein mewnbwn yn seiliedig ar yr hyn sydd orau yn eich barn ni.	Cymerwch amser i gynnal sgysiau penagored gyda phobl, teuluoedd a gweithwyr proffesiynol eraill a rhannu penderfyniadau.	Buddsoddwch mewn meithrin hyder a sgiliau sgwsio staff. Helpwch staff i wybod eu bod yn adnodd eu hunain, yn aml yr adnodd gorau y gallwn ei gynnig i bobl.
Diffyg dealltwriaeth o'r gyfraith, sydd mewn gwirionedd yn gofyn am ddull cadarnhaol o gymryd risg.	Deall a defnyddio dull sy'n seiliedig ar hawliau – canolbwyntio ar hyrwyddo ymreolaeth bersonol yn hytrach na dileu pob risg.	Gosodwch bosteri a gwybodaeth yn y gweithle sy'n dangos y camau sylfaenol. Defnyddiwch gyfarfodydd ymsefydlu a chyfarfodydd tîm i drafod yr egwyddorion ymarfer (gweler isod).
Cymryd ymagwedd 'rhag ofn' ac amddiffynnol tuag at wneud penderfyniadau – y prif ffocws yw lleihau'r risg o 'wneud pethau'n anghywir'.	Cefnogi pobl i wneud penderfyniadau a meithrin eu gwydnwch a'u gallu i ddod o hyd i atebion creadigol – gan ragweld beth all fynd yn iawn.	Ceisiwch dderbyn nad oes angen gweithwyr ar bobl fel arfer i wneud penderfyniadau ar eu rhan. Defnyddiwch oruchwyliaeth i gynnal sgysiau sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau ac sy'n seiliedig ar gryfderau am bobl, gan ailedrych ar gynlluniau diogelwch i ystyried risg pwy ydyw?'



Gallwch ddod o hyd i gyflwyniad PowerPoint byr i'w ddefnyddio gyda gweithwyr i helpu i ystyried cydbwysio risgiau, hawliau a chyfrifoldebau [yma](#).

Egwyddorion ymarfer – cydbwysu risgiau, hawliau a chyfrifoldebau ar gyfer oedolion: dull cadarnhaol o ymdrin â risgiau

Comisiynwyd darn o waith gennym i gyd-lunio egwyddorion ymarfer ar gyfer cydbwysu risgiau, hawliau a chyfrifoldebau mewn gwasanaethau i oedolion. Mae'r egwyddorion yn nodi sut y gall ymarferwyr gofal cymdeithasol gymryd ymagwedd gadarnhaol a rennir tuag at wneud penderfyniadau am risg ac fe'u crynhoir ar y dudalen nesaf.



Gallwch ddod o hyd i esboniad llawn o'r egwyddorion ymarfer gydag enghreifftiau o sut y gellid eu cymhwyso'n ymarferol yn: [Egwyddorion ymarfer](#)

1. Dylai'r broses benderfynu gychwyn a gorffen gyda'r hyn sy'n bwysig i'r person.
2. Mae canlyniadau llwyddiannus wrth wneud penderfyniadau'n deillio o gyfathrebu 'dwy ffordd' da ar ffurf partneriaid cyfartal ('cyd-gynhyrchu').
3. Ni ddylai gwerthoedd, rhagfarnau na rhagfarn ddiarwybod yr ymaferwyr (er enghraifft, ar sail rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd ac ati), na systemau sefydliadol, gyfyngu ar fywydau pobl.
4. Dylai pobl gael digon o wybodaeth am y penderfyniad y maen nhw'n ei wneud a digon o amser i ddewis beth sy'n iawn iddynt hwy.
5. Mae dull cytbwys yn ystyried y risgiau o beidio â dilyn dull gweithredu arbennig, yn ogystal â'r risgiau o'i ddilyn, a'r effaith bosibl ar lesiant emosiynol, seicolegol a chymdeithasol y person, yn ogystal â'r risg o niwed corfforol.
6. Dylai gobeithion a phryderon y person, y bobl y mae'n dymuno iddynt gael eu cynnwys (er enghraifft, teulu, cyfeillion ac ati) ac ymaferwyr eraill gael eu clywed, ond dylid cofio mai dymuniadau'r person sydd bwysicaf.
7. Mae gan bobl yr hawl i wneud eu penderfyniadau eu hunain, hyd yn oed pan fydd pobl eraill yn eu hystyried yn benderfyniadau 'annoeth': ni ddylai ymarferwyr ddefnyddio eu pŵer i'w stopio na'u perswadio i beidio â bwrw ymlaen â'u penderfyniad.
8. Gall amgylchiadau person, ei ddewisiadau neu ei alluedd i wneud penderfyniad newid dros amser, ac fe all newid ei feddwl.
9. Dylai'r person, y rhai y mae'n dymuno iddynt gael eu cynnwys, ac unrhyw ymarferwyr perthnasol gydweithio i gynllunio'r camau nesaf.
10. Os nad oes modd i berson gael gwireddu ei nodau a'i ddyheadau yn y dyfodol agos, meddyliwch yn greadigol am y camau a all ddod ag ef yn nes at eu cyflawni.
11. Dylid cynorthwyo pobl i wneud cynlluniau a phenderfyniadau (neu gytuno ar sut bydd penderfyniadau'n cael eu gwneud) yn y tymor hir, pe bai eu galluedd yn dirywio.
12. Mae arweinwyr a rheolwyr yn gyfrifol am greu prosesau a diwylliant yn y gweithle i ategu asesiadau risg cytbwys.

Cofnodi canlyniadau

Cofnodi'r hyn sy'n bwysig i'r unigolyn yw'r bont rhwng y sgysiau am 'beth sy'n bwysig' a'r camau i'w cymryd. Mae'n galluogi'r rhai sy'n ymwneud â gofal a chymorth unigolyn i ddeall beth yw canlyniadau personol yr unigolyn, ac i weld a ydynt yn cael eu cyflawni.

Mae'n bwysig ein bod yn cofnodi'n effeithiol oherwydd bod cofnodi gofal cymdeithasol yn cael effaith uniongyrchol ar fywydau pobl.

Mae Llywodraeth Cymru wedi cynhyrchu canllawiau ar gofnodi mesuriadau canlyniadau. Gellir eu darllen yma.



Gallwch ddod o hyd i gyflwyniad hyfforddi PowerPoint, a fydd yn rhoi crynodeb clir i'ch staff o'r hyn i'w ystyried wrth gofnodi canlyniadau yn: [Pennod 1.2 Cofnodi a monitro canlyniadau](#)

Sut i gofnodi canlyniadau a chynnydd

Rydym wedi datblygu 12 egwyddor ar gyfer cofnodi canlyniadau personol, sy'n rhan o adnoddau y byddwn yn eu cyhoeddi'n fuan.

12 egwyddor ar gyfer cofnodi effeithiol sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau personol

Cofnodwch ganlyniadau personol a hygyrch:

- Cofnodwch ganlyniadau personol nid rhai sydd wedi'u safoni neu ganlyniadau sefydliadol
- Dylech gydnabod a chofnodi'r gwahanol fathau o ganlyniadau sy'n bwysig i bobl
- Adeiladwch ar gryfderau pobl a nodwch risgiau a flaenoriaethir
- Cofnodwch yn glir ac yn gryno – defnyddiwch iaith glir

Cofnodwch mewn dull dadansoddol:

- Cofnodwch yn gywir – gwahaniaethwch rhwng ffaith a barn
- Cofnodwch yn gyd-gynhyrchiol – dylech ganiatáu gwahaniaethau barn a'u cynnwys
- Cofnodwch pam, nid yn unig beth a sut – a dangoswch y cysylltiad â phenderfyniadau a wneir
- Cofnodwch yr hyn a ddysgwyd yn sgil myfyrio ar ganlyniadau yn ystod yr adolygiad

Cofnodwch yn 'fyw' ac yn gydgysylltiedig ar draws sefydliadau:

- Cofnodwch mewn dull sy'n ymateb i daith yr unigolyn – cofnodwch eu stori
- Cysylltwch ganlyniadau personol ar draws sefydliadau

Cofnodwch mewn dull cynhwysol:

- Gwnewch y cofnodion yn bersonol i bobl ag anawsterau cyfathrebu
- Gwnewch y cofnodion yn bersonol i bobl tua diwedd eu hoes

Goruchwyliaeth sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau

Mae goruchwyliaeth yn broses atebol, ddwy ffordd lle mae goruchwylwr yn cyfarfod yn rheolaidd â'i weithiwr dan oruchwyliaeth i gefnogi a datblygu ymarfer. Mae'n rhoi cyfle i fyfyrion, derbyn adborth, arweiniad a chymorth, yn ogystal â nodi ac ymateb i feysydd ar gyfer datblygiad personol. Rydym wedi ysgrifennu canllaw manwl ynghylch beth yw goruchwyliaeth ac arfarnu.

Gall goruchwyliaeth fod ar sawl ffordd. Yn draddodiadol, efallai y byddwn yn meddwl am sesiwn oruchwylio fel cyfarfod un-i-un mewn swyddfa, ond gall hefyd fod yn ddefnyddiol i'r goruchwylwr fynd at y gweithiwr gofal cymdeithasol a'i weld yn nes at ei leoliad gwaith. Gall goruchwyliaeth grŵp hefyd fod yn ddefnyddiol i annog myfyrion a dysgu a rennir, er enghraifft, trafodaethau ynghylch cydbwysu risgiau neu ffiniau proffesiynol.

Dyma brif ddibenion goruchwylio:

- trafod a myfyrion
- datblygu sgiliau a gwybodaeth
- cael cymorth emosiynol ac i helpu i feithrin perthnasoedd gwaith ymddiriedus
- sicrhau bod safonau'r sefydliad a'r rheoleiddiwr yn cael eu bodloni
- cryfhau cysylltiadau rhwng y gweithiwr a'r sefydliad.

Prif fanteision goruchwyliaeth yw:

- mwy o foddhad yn y swydd
- mwy o ymrwymiad i'r sefydliad
- cadw staff am gyfnod hirach
- llai o gwynion gan bobl sy'n defnyddio gwasanaethau
- adborth mwy cadarnhaol gan bobl sy'n defnyddio gwasanaethau.

Mae'r [Côd Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol](#) yn dweud wrth weithwyr gofal cymdeithasol fod yn rhaid iddynt fod "yn atebol am ansawdd eich gwaith a chymryd cyfrifoldeb dros gynnal a datblygu gwybodaeth a sgiliau". Mae'r Côd yn dweud wrth reolwyr ei bod yn ofynnol iddynt "ddarparu goruchwyliaeth ac arfarnu er mwyn arwain, cefnogi ac ysgogi staff i fodloni eu rôl, eu cyfrifoldebau a'u hatebolrwydd". Mae ansawdd a 'theimlad' goruchwyliaeth yn cael ei lywio a'i ddylanwadu gan ddiwylliant y gweithle. Gall staff gael argraff negyddol o oruchwyliaeth os ydynt yn ei chysylltu ag ofn a beio.

Mae goruchwyliaeth dda yn lle diogel sy'n cynnig amser neilltuedig ar gyfer meddwl, siarad a myfyrion. Os ydym am i staff weithio mewn ffordd sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau gyda phobl, mae angen iddynt weld hyn yn cael ei ddangos a'i atgyfnerthu yn ystod y broses oruchwylio. Yn yr un modd ag y mae staff yn gweithio gyda phobl i nodi eu cryfderau a'u canlyniadau, mae goruchwyliaeth sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau yn adlewyrchu hyn gyda goruchwylwyr yn canolbwyntio ac yn adeiladu ar gryfderau a sgiliau gyda'r bobl y maent yn eu goruchwylio. Mae hyn yn cynnwys annog gweithwyr gofal cymdeithasol i fyfyrion ar eu ymarfer a meddwl sut y gallant gymryd cyfrifoldeb am eu datblygiad proffesiynol eu hunain. Rydym wedi datblygu adnoddau i gefnogi rheolwyr gofal cymdeithasol a gweithwyr i feddwl am eu [datblygiad proffesiynol parhaus](#).

Blochiau adeiladu goruchwyliaeth sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau

Dull dwyffordd: mae'r goruchwylwr a'r gweithiwr dan oruchwyliaeth yn paratoi ar gyfer goruchwyllo, yn creu'r agenda, yn archwilio ac yn myfyrio gyda'i gilydd a chytuno ar gamau gweithredu ar y cyd. Bod yn esiampl: rhyngweithiwrch a'r gweithiwr dan oruchwyliaeth yn y ffordd yr ydych am iddyn nhw rhyngweithio â phobl: gan gydnabod eu cryfderau a'u hadnoddau.

Sgyrsiau am 'beth sy'n bwysig': ceisiwch ddarganfod beth sy'n bwysig iddyn nhw – defnyddiwch gwestiynau penagored a geiriau sy'n eu hannog, dylech wrando'n weithredol, myfyrio a chrynhoi. Amser meddwl neilltuedig: mae angen amser a lle ar bobl i feddwl am y ffordd orau o weithio gyda phobl, yn hytrach na drostynt. Peidiwch â rhuthro i gynig atebion – neilltuwch ddigon o amser a chefnogwch eich gweithiwr dan oruchwyliaeth i archwilio a dod o hyd i'w hatebion eu hunain.

Trafodaeth fyfyrion: cefnogwch eich gweithiwr dan oruchwyliaeth i weld sut y gallai pobl y maent yn gweithio gyda nhw ystyried eu gofal a'u cymorth. Beth sydd wedi gweithio orau i helpu pobl i gyflawni eu canlyniadau? Beth y gellid ei wneud yn wahanol?

Ffocws ar y dyfodol: cefnogwch eich gweithiwr dan oruchwyliaeth i ddisgrifio canlyniadau, nodau a gobeithion y person ar gyfer y dyfodol. Helpwch nhw i lunio darlun clir o'r camau sydd eu hangen a'r adnoddau sydd eu hangen i gyflawni'r canlyniadau hynny. Beth yw canlyniadau a gobeithion y gweithiwr dan oruchwyliaeth ar gyfer eu dyfodol? Sut y gwiredir hynny?

Mae sesiwn oruchwyllo sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau yn gyfle i gael sgwrs strwythuredig ac fel arfer mae'n cynnwys:

- croesawu
- trafodaeth/archwiliad o lesiant y gweithiwr dan oruchwyliaeth
- cyfleoedd dysgu a datblygu
- diweddariadau o oruchwyliaeth flaenorol
- trafodaethau myfyriol am ofal a chymorth a ddarperir i bobl
- cytuno ar gamau gweithredu
- agenda ar gyfer y sesiwn nesaf.

Adnoddau i gefnogi goruchwyliaeth



[Dyma](#) ychydig o gwestiynau i helpu gweithwyr dan oruchwyliaeth i feddwl a myfyrio yn ystod goruchwyliaeth (Saesneg yn unig).



Gallwch ddod o hyd i dempled goruchwyllo defnyddiol i gofnodi sesiwn oruchwyllo sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau yn:



Mae adegau pan fydd angen i chi gael sgysiau anodd fel rhan o'r sesiwn oruchwyllo.

Gallwch ddod o hyd i ganllaw sy'n cynnwys y model 'DESC' I – Describe, Explain, Specify, Consequences/Disgrifio, Egluro, Manylu, Canlyniadau – [yma](#) (Saesneg yn unig)



Mae'r wefan hon yn cynnwys adnoddau ar gyfer goruchwyllo: <http://www.stepintoleadership.info/supervision.html> (Saesneg yn unig)

Cefnogi staff i ddysgu gyda'i gilydd

Mae'n bwysig bod staff yn rhannu 'beth sy'n gweithio', yn dysgu o brofiadau ei gilydd, ac yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi a'u hannog i ddathlu cyflawniadau wrth feithrin dull sy'n seiliedig ar ganlyniadau. Gall hyn olygu bod staff yn mynd ati'n greadigol i nodi'r hyn sydd bwysicaf i'r bobl y maent yn eu cefnogi. Mae pobl yn aml yn ymgysylltu orau â syniadau pan gânt eu cyfleu drwy storïau, a phan fydd pobl yn siarad ac yn meddwl gyda'i gilydd am eu gwaith, yn gyffredinol maent yn dysgu'n fwy effeithiol nag y maent ar eu pen eu hunain.

Gwranddo ar brofiadau staff, a rhannu'r hyn sy'n gweithio yn aml yw'r cam cyntaf tuag at ddathlu llwyddiant a hyrwyddo dull effeithiol sy'n seiliedig ar ganlyniadau.

Ceisiwch ddefnyddio'r fideos yma i hybu trafodaethau ynglŷn â phrofiadau'r gweithwyr gofal a sut y gwnaethant wahaniaeth i fywydau'r bobl y maent yn eu cefnogi:

- yn [Stori Steve](#), mae Steve yn disgrifio sut roedd cymryd yr amser i feithrin perthynas yn golygu bod yr unigolyn wedi gallu rheoli ei bryder a mynd allan i gael torri'i wallt
- yn [Stori Kelly](#), mae Kelly yn disgrifio sut roedd hi'n gallu cefnogi mam-gu i gyflawni ei chanlyniad personol – mynd allan i'r siopau i brynu anrhegion Nadolig i bob un o'i hwyron.

Dyma gwestiynau enghreifftiol y gallech chi eu defnyddio i helpu pobl i drafod y fideos gyda'u gilydd a meddwl am:

- Beth yw'r gwerthoedd neu'r themâu pwysig yn y stori hon?
- Ydych chi'n teimlo'n gyfforddus gyda'r stori neu a yw'n codi pryderon i chi? Os felly, pam?
- A oedd unrhyw risgiau'n gysylltiedig â'r stori hon, ac os felly, a ydych chi'n credu eu bod yn werth eu cymryd ai peidio?
- A oes gan unrhyw un unrhyw straeon tebyg neu gyferbyniol o'u harfer eu hunain?
- Beth yw goblygiadau'r stori hon i'r ffordd rydym yn gweithio?
- Beth yw goblygiadau'r stori hon i reolwyr?

Dysgu o brofiadau

Mae'r rhaglen Datblygu Ymarfer wedi'i Gyfoethogi gan Dystiolaeth (DEEP) wedi casglu amrywiaeth o straeon 'Eiliadau Hud' am y ffordd y mae gweithwyr gofal wedi mynd gam ymhellach i ddarganfod beth sydd bwysicaf i bobl yn eu gofal.

Er enghraifft, dyma stori am reolwr gofal a aeth gam ymhellach i sicrhau bod gwraig yn ei gofal yn cael canlyniad personol llwyddiannus:

May – Roedd rhoi bath i May bob amser yn arwain at bryder ymhlith y staff. Roedd May wedi'i labelu'n "ymosodol yn ystod tasgau gofal personol". Byddai staff yn cyfnewid sifftiau yn hytrach na bod ar sifft ar gyfer ei hamser bath. Nid oedd May yn ymwybodol o gwbl ei bod yn bryd iddi gael bath ond gallai deimlo'r tensiwn yn adeiladu. Wrth i ddau aelod o staff nesáu, byddai'n mynd yn bryderus ac yn ofnus wrth i un o'r staff ddweud wrthi, "Mae'n bryd i chi gael bath May". Gan sylweddoli bod angen torri'r cylch hwn, rhoddodd y rheolwr ddoli i May. Daliodd Mai y ddol yn agos, dywedodd wrth y staff mai bachgen oedd y ddoli, a gan ddal ei babi derbyniodd ei bod yn amser bath. Golchodd y ddol wrth i'r staff ei golchi hithau. Dywedodd ei mab wrthym, "Mae'n rhaid mai dyna sut yr arferai fy ngolchi". Ar ôl hynny, nid oedd May yn cynhyrfu a chafodd y cymal "ymosodol yn ystod tasgau gofal personol" ei dynnu o'i chynllun gofal.



Gallwch ddod o hyd i 50 stori 'Eiliad Hud' ac awgrymiadau ar gyfer ymarferion dysgu grŵp [yma](#). Mae nhw'n dangos gwahanol ffyrdd y gallwn ddysgu i addasu'r amgylchedd a'r ffordd rydym yn gweithio i helpu pobl i gyflawni eu canlyniadau:

Myfyrio

Lawrlwythwch y cardiau myfyrio hyn fel rhan o'ch goruchwyliaeth a cheisiwch annog y staff i gymryd cerdyn a thrafod sut mae'r sefyllfa'n ymwneud â phrofiad y maent wedi'i gael. Defnyddiwch y cyfle hwn i drafod yr hyn y gellid ei wneud yn wahanol yn eu henghraifft i ysgogi newid a hyrwyddo canlyniadau personol cadarnhaol.



Gallwch lawrlwytho'r Cardiau Myfyrio yn: [Cardiau Myfyrio](#) (Saesneg yn unig)

Un o'r ffyrdd gorau y gall straeon gefnogi dysgu a datblygu yw eu rhannu a'u harchwilio gyda'ch gilydd mewn grwpiau bach. Gall pobl siarad am rai o'r gwerthoedd, y materion a'r syniadau sydd wedi'u cynnwys yn y straeon a myfyrio arnynt. Drwy wneud hyn, mae pobl yn dechrau siapio a datblygu eu meddwl eu hunain a meddwl pobl eraill – o ganlyniad mae syniadau a phosibiliadau newydd yn dod i'r amlwg. Datblygwyd y math hwn o sgwrs gan DEEP ac fe'i gelwir yn 'Sgwrs Archwiliadol' – gallwch ddarllen sut i gynnal eich sesiwn 'Siarad Archwiliadol' eich hun ar dudalen 21 y llyfryn [Eiliadau Hud](#).

Dadfrifio neu Friff a Phaned?

Mae annog staff i neilltuo amser i siarad a myfyrio ar ddigwyddiadau yn rhan bwysig o ddysgu. Mae Briff a Phaned yn gysyniad a ddatblygwyd gan Ganolfan Telford, ac yn annog goruchwylwyr a rheolwyr i gefnogi staff i neilltuo amser i gael paned o de (neu goffi!) a siarad am brofiadau y maent wedi eu cael yn eu rôl. Mae'r trafodaethau hyn yn gyfle nid yn unig i brosesu sefyllfaoedd anodd, ond hefyd i ddathlu llwyddiannau a rhannu'r rhain gydag aelodau eraill o staff.



Gallwch ddarllen mwy am Friff a Phaned yn: [Briff a Phaned](#) (Saesneg yn unig)

Hyrwyddo ymarfer da

Gallai gweithdy bwrdd stori i ddangos syniadau ar gyfer cyflawni canlyniadau personol llwyddiannus fod yn effeithiol fel gweithgaredd i hyrwyddo ymarfer da. Newidiodd Grŵp Tai Coastal y ffordd y maent yn gweithio gyda phobl ifanc gan ddefnyddio'r bwrdd stori isod i arddangos y gwaith gwych a wnaeth eu staff. Gallwch ddod o hyd i fwy o wybodaeth am ddefnyddio byrddau stori [yma](#).

Cynnal y momentwm

Unwaith y byddwch yn dechrau cael hyfforddiant a sgysiau sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau gyda'ch staff, mae'n bwysig cadw'r momentwm drwy barhau i'w cynnwys mewn ymarfer a dathlu llwyddiannau. Meddyliwch am ffyrdd o gynnal y momentwm, ac ystyriwch:

- rhwydwaith hyrwyddwyr canlyniadau – enwebwch aelod o staff i fod yn 'hyrwyddwr canlyniadau' ar gyfer eich sefydliad, a'u hannog i gydweithio â sefydliadau eraill a allai fod ar yr un daith
- sesiynau 'rhannu a dweud' misol yn ystod cyfarfodydd tîm – bob mis gofynnwch i staff, yn eu tro, dynnu sylw at enghraifft lle maent wedi defnyddio dull sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau, a beth oedd effaith hyn arnyn nhw eu hunain a'r person maent yn gofalu amdanynt
- gemau a digwyddiadau – crëwch gwisiau, cardiau paru a gweithgareddau eraill sy'n gallu sicrhau bod dull sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau yn amserol, yn fyw ac yn ddiddorol fel rhan barhaus o hyfforddiant.

Gwneud y mwyaf o'r adnodd:

Manteision cyflym

Paratowyd yr adnodd hwn er mwyn cefnogi pobl sy'n arwain ac yn dylanwadu ar ymarfer ym maes gofal cartref.

Mae angen i bob gweithiwr gofal cymdeithasol cofrestredig fodloni eu gofynion hyfforddiant a dysgu ôl-gofrestru fel y gallant sicrhau eu bod yn parhau i fod yn addas i gofrestru gyda ni. Gallwch ddod o hyd i fwy o wybodaeth am yr hyn sy'n cyfrif fel PRTL yn gofalcymdeithasol.cymru/cofrestru/cyfrifoldebau-ôl-gofrestru

Mae Adran 6 o'r Côt Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol yn ei gwneud yn ofynnol i chi: "fod yn atebol am ansawdd eich gwaith a chymryd cyfrifoldeb drosgynnal a datblygu gwybodaeth a sgiliau... mae hyn yn cynnwys ymgymryd â dysgu a datblygu perthnasol i gynnal a gwella eich gwybodaeth a'ch sgiliau i sicrhau eich bod yn addas i ymarfer..."

Mae hyfforddiant a dysgu ôl-gofrestru yn fwy na dim ond anfon staff ar gyrsiau hyfforddi – mae llawer o ffyrdd i ddysgu a datblygu fel gweithiwr gofal cymdeithasol proffesiynol gan gynnwys astudio, darllen, addysgu a gweithgareddau eraill. Gallai defnyddio'r adnodd hwn eich helpu chi a'ch staff i fodloni gofynion PRTL.

Gellir cynnal gweithgaredd o'r adnodd hwn mewn cyfarfod tîm neu o fewn sesiwn oruchwylio gan fyfrio ar y dysgu a'i gofnodi yn y cofnod PRTL.

Atodiad 1

Dadansoddiad o dempled cofnodi diwylliant y gweithle

Maes dadansoddi	Beth mae eich dadansoddiad wedi'i ddangos am ddiwylliant eich gweithle?	Pa effaith y mae hyn yn ei chael ar ddiwylliant eich gweithle? Negyddol neu gadarnhaol?
Gwerthoedd: rydym i gyd yn gwybod ac yn rhannu gwerthoedd ein sefydliad	Enghraifft: Ni chytunwyd ar ein gwerthoedd sefydliadol, na'u hysgrifennu yn unman hyd yma	Nid yw darpar staff a staff presennol yn gwybod beth yw ein gwerthoedd. Gall hyn fod yn negyddol gan nad yw'n glir.
Hunaniaeth: mae ein negeseuon yn gyson – mae ein staff a'r cyhoedd yn deall pwrpas ein sefydliad a'r dull a ddefnyddiwn		
Canlyniadau: mae pobl yn cyflawni'r hyn sydd bwysicaf iddynt, yn eu ffordd eu hunain, o bwys canolog i ni		
Cryfderau: rydym yn darganfod cryfderau'r bobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau, ac yn gweithio ar sail y cryfderau hynny		
Cymuned: rydym yn adnabod ein cymuned leol a'i hadnoddau ac yn cysylltu pobl lle bynnag y gallwn		
Dysgu a newid: mae cefnogi staff i ddysgu a datblygu eu sgiliau sgwrsio a sgiliau eraill yn bwysig i ni		
Cyd-gynhyrchu: rydym yn cynnwys staff, pobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau a'u teuluoedd, yn y ffordd rydym yn cynllunio ac yn gwerthuso ein gwasanaethau		
Cyfathrebu: mae'n ddwyffordd - rydym yn dweud wrth ein staff beth sy'n digwydd ac yn gwrandao ar eu persbectif, mae barn pawb yn werthfawr		

Cynllun gweithredu

Meysydd i'w datblygu	Y camau y mae angen eu cymryd	Pwy sy'n gyfrifol?	Erbyn pryd	Canlyniadau ar gyfer eich gwasanaeth	Tystiolaeth o ganlyniad
Gwerthoedd:	Enghraifft: trefnu gweithdy i drafod a drafftio ein gwerthoedd sefydliadol	Jane	31 Mawrth	Bydd pobl yn glir pa werthoedd sy'n bwysig i'n gwasanaeth. Bydd hynny'n rhoi ymdeimlad o hunaniaeth a rennir i ni.	Bydd pobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau a'n staff yn gallu gweld ac egluro beth yw ein gwerthoedd (goruchwyliaeth/adborth/ac ati)
Hunaniaeth:					
Canlyniadau:					
Cryfderau:					
Cymunedol:					
Dysgu a newid:					
Cyd-gynhyrchu:					
Cyfathrebu:					

Adolygu

Meysydd i'w datblygu	Y camau y mae angen eu cymryd	Pwy sy'n gyfrifol?	Statws: coch/ambr/gwyrdd	Cynnydd a wnaed	Sylwadau/gweithgaredd yn y dyfodol
Gwerthoedd:	Datganiad gwerthoedd drafft i'w ddsbarthu a chytuno arno	Jane	Ambr	Mae gweithdy wedi'i gynnal a chytunwyd ar ddrafft. Gwahoddir yr holl staff i roi sylwadau ar y drafft.	Gweithdy cadarnhaol Cyfarfod i gwblhau'r datganiad gwerthoedd ar ôl i'r adborth gael ei gynllunio ar gyfer 10 Mai.
Hunaniaeth:					
Canlyniadau:					
Cryfderau:					
Cymunedol:					
Dysgu a newid:					
Cyd-gynhyrchu:					
Cyfathrebu:					

Dychwelyd i'r prif adnodd.

Questions for supervision

Exploring the individual's story:

- How would you describe 'individual/carer'? Tell me about 'individual/carer'.
- Was there a time when 'individual/carer' was able to manage better? What helped? What resources did 'individual/carer' use?
- In what ways are you making sure 'individual/carer' spiritual, cultural and identity needs are being considered

Outcomes and Aspirations:

- What would 'individual/carer' say are their best hopes for the future?
- What would 'individual/carer' like to do or achieve?
- What specific changes would 'individual/carer' like to see in their situation?

Communication and engagement:

- How did you go about engaging with 'individual/carer'?
- How did you ensure 'individual/carer' was as involved as much as possible in the discussion?
- Would you say you have a clear understanding of 'individual/carer' point of view about their life and how they would like it to be?

Concerns and risks:

- Describe 'individual/carer' environment – are there environmental issues that are impacting on them?
- What concerns do you have about the situation? What is the 'individual/carer' most worried about?
- What makes this situation challenging?
- What's the worst that might happen if nothing changes?
- What will the family/network do if things go wrong?

Planning:

- Does the plan cover all the things 'individual/carer' is worried about? And all the things that concern other people, including you?
- How have 'individual/carer' hopes/desires/outcomes been addressed?
- How does 'individual/carer' think they can improve the situation?

Focusing on the supervisees practice:

- Thinking about this piece of work, what are you most satisfied with?
- What has gone really well?
- What might you do differently next time?
- What would 'individual/carer' say was the most useful/supportive action that you took to help them?
- What did you do to help 'individual/carer' have more control/choice in their life?
- How did you support 'individual/carer' to become aware of their resources and strengths?
- What have you learned from working with this individual/family?

Ddychwelyd i'r prif adnodd.