



MAP

PROFFESIWN
POBL



Addysg a Gwella Iechyd
Cymru (AaGIC)
Health Education and
Improvement Wales (HEIW)



CIPD

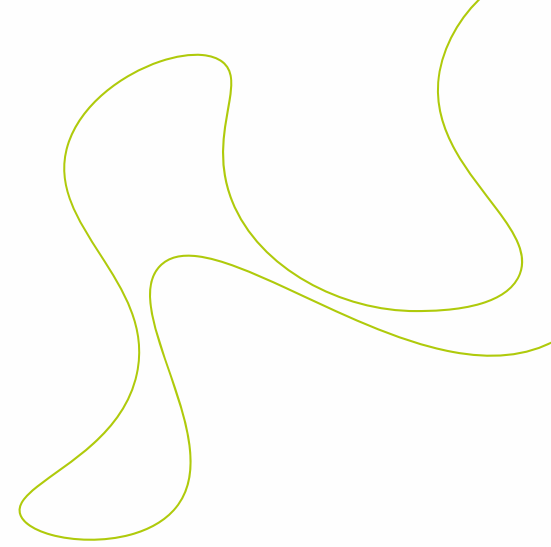


DATBLYGU PROFFESIWN POBL GIG CYMRU



CYNNWYS

- | | | |
|-----|--|-----------------|
| 1. | Rhagair | tudalen 3 |
| 2. | Cydnabyddiaethau | tudalen 4 |
| 3. | Cyflwyniadau | tudalen 5 |
| 4. | Pam mae angen map arnom | tudalen 6 |
| 5. | Sut i ddefnyddio Map Proffesiwn Pobl ar gyfer GIG Cymru | tudalen 7 - 9 |
| 6. | Trosolwg o Fap Proffesiwn Pobl GIG Cymru | tudalen 10 - 18 |
| 7. | Gwybodaeth Craidd  | tudalen 19 - 35 |
| 8. | Ymddygiadau Craidd  | tudalen 36 - 47 |
| 9. | Gwybodaeth Arbenigol  | tudalen 48 - 74 |
| 10. | Edrych Ymlaen | tudalen 75 |



1. RHAGAIR



Helen Watkins
Cyfarwyddwr
Gweithredol Gweithlu a
Datblygu Sefydliadol
Addysg a Gwella
Iechyd Cymru



Neil Lewis
Cyfarwyddwr Gweithredol
Pobl a Diwylliant, Iechyd
Cyhoeddus Cymru

Cadeirydd Rhwydwaith
HPMA Cymru



Rachel Gidman
Cyfarwyddwr Gweithredol Pobl
a Diwylliant, Bwrdd Iechyd
Prifysgol Caerdydd a'r Fro

Cadeirydd Grŵp Cyfoedion
Cyfarwyddwyr y Gweithlu a
Datblygu Sefydliadol ar gyfer
GIG Cymru

Rydym wrth ein bodd yn cyflwyno Map Proffesiwn Pobl GIG Cymru – cam hanfodol ymlaen wrth lunio proffesiwn pobl hyderus, galluog, a pharod ar gyfer y dyfodol ar draws ein system iechyd a gofal. Mae'r fframwaith hwn, a ddatblygwyd yn unol â Map CIPD ac wedi'i deilwra ar gyfer GIG Cymru, yn darparu sylfaen glir a chyson ar gyfer sut rydym yn diffinio, datblygu, a dathlu cyfraniad ein gweithwyr proffesiynol pobl. Mae'n nodi'r wybodaeth, yr ymddygiadau, a'r gwerthoedd yr ydym yn eu disgwyl ar bob lefel, o'r rhai sydd newydd ddechrau eu gyrfaedd i'n harweinwyr uchaf.

Mewn cyfnod o drawsnewid a newid sylweddol, mae Map Proffesiwn Pobl yn grymuso ein gweithlu a'n timau Datblygu Sefydliadol i dyfu gyda phwrpas. Mae'n cefnogi datblygiad gyrfa, yn cryfhau hunaniaeth broffesiynol, ac yn sicrhau ein bod wedi'n cyfarparu i ddarparu gwasanaethau pobl tosturiol, cynhwysol, ac effaith uchel ar draws GIG Cymru. Drwy ymgorffori'r fframwaith hwn yn ein harfer bob dydd – o recriwtio a datblygu i gynllunio perfformiad ac olyniaeth – rydym yn buddsoddi mewn proffesiwn sy'n ganolog i lesiant ein staff a llwyddiant ein gwasanaethau.

Rydym yn falch o hyrwyddo'r gwaith hwn ac yn edrych ymlaen at weld yr effaith gadarnhaol y bydd yn ei chael ar draws ein sefydliadau a'r system ehangach.



2. CYDNABYDDIAETHAU

Hoffem ddiolch i aelodau'r proffesiwn pobl a'n rhanddeiliaid a ddaeth â'u gwybodaeth, eu sgiliau a'u profiad i ddatblygu Map Proffesiwn Pobl GIG Cymru. Roedd eu lleisiau'n hanfodol wrth fynegi'r cymwyseddau allweddol yn y proffesiwn pobl a sicrhau bod y Map yn cyd-fynd ag anghenion a phwrpas penodol GIG Cymru.

Hefyd, diolch i CIPD, GIG Lloegr a HPMA UK am weithio mewn partneriaeth â ni i ddatblygu Map Proffesiwn Pobl GIG Cymru.





3. CYFLWYNIAD

Croeso i Fap Proffesiwn Pobl GIG Cymru – offeryn i gefnogi eich datblygiad proffesiynol o fewn cymuned Proffesiwn Pobl GIG Cymru.

Mae Map Proffesiwn Pobl GIG Cymru wedi'i gynllunio i helpu unigolion a thimau o fewn y Proffesiwn Pobl i gyflawni ein gweledigaeth o ddarparu gweithlu modern, addas ar gyfer y dyfodol a chynhwysol ar gyfer GIG Cymru.

Mae Map Proffesiwn GIG Cymru hwn yn addasiad o Fap Proffesiwn CIPD ac mae wedi'i lywio gan waith ymgysylltu helaeth GIG Lloegr a weithiodd gyda'r Proffesiwn Pobl i wneud Map Proffesiwn CIPD yn addas ar gyfer cyd-destun y GIG. Mae GIG Cymru wedi datblygu'r map ymhellach ar gyfer cymuned Proffesiwn Pobl GIG Cymru, gan ymgysylltu â dros 100 o weithwyr proffesiynol pobl unigol o amrywiaeth o gefndiroedd a sefydliadau proffesiynol. Roedd y gwaith yn cynnwys gwrandao ar farn Proffesiwn Pobl y GIG i nodi safonau perthnasol, ac addasu rhai safonau i'w gwneud yn briodol ar gyfer cyd-destun GIG Cymru. Arweiniodd y gwaith at ychwanegu safonau newydd ar gyfer agweddau a oedd wedi'u teilwra i'n sector a diwygio'r derminoleg a ddefnyddir i'w gwneud yn fwy adlewyrchu'r GIG. Mae gan y Map bedwar maes newydd: Arferion Pobl Meddygol a Deintyddol, Datrysiadau Digidol, Profiad Cleifion ac Iechyd a Llesiant Gweithwyr, yn ogystal â naw safon gyda mwy o ffocws ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant. O ganlyniad, mae gennym bellach Fap Proffesiwn Pobl GIG Cymru sydd wedi'i lwybro yn CIPD.

Mae'r Map yn diffinio'r Wybodaeth Graidd, Ymddygiadau Craidd a'r Wybodaeth Arbenigol sydd eu hangen arnom ar draws ein cymuned pobl GIG Cymru i gyflawni ein strategaeth pobl GIG Cymru. Mae'n darparu eglurder a chyfeiriad i bob unigolyn sy'n gweithio mewn rôl pobl yn GIG Cymru. Mae hyn yn golygu y bydd yn eich galluogi i greu cynllun datblygu ystyrlon ar gyfer eich rôl bresennol, yn ogystal â'ch helpu i ddatblygu eich gyrfa yn y dyfodol o fewn GIG Cymru.



4. PAM MAE ANGEN I MAP ARNOM

Mae byd gwaith yn newid ar gyflymder na chafodd ei ddychmygu erioed, gyda thystiolaeth gynyddol o'r cysylltiadau rhwng lles staff, ansawdd gofal, cadw staff a thechnolegau digidol.

Os yw GIG Cymru am wynebu'r heriau presennol a'r rhai sy'n dod i'r amlwg, mae gan y Proffesiwn Pobl rôl allweddol i'w chwarae wrth lunio ei ddyfodol. Mae gweithlu sy'n heneiddio, poblogaeth ag anghenion sy'n esblygu, a'r hinsawdd economaidd bresennol yn ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau lywio tuag at y weledigaeth a nodir yn y rhaglen genedlaethol Datblygu Proffesiwn Pobl GIG Cymru, i " greu Proffesiwn Pobl modern, addas ar gyfer y dyfodol a chynhwysol i wasanaethu GIG Cymru". Mae angen i Broffesiwn Pobl GIG Cymru sicrhau ei fod yn parhau i:



Gwella galluedd ar raddfa fawr a pharhau i ddarparu gwerth ac effaith, gan sicrhau Arferion Pobl Unwaith-i-Gymru.



Cefnogi staff GIG Cymru i weithredu'n effeithiol ac effeithlon yn eu rolau a chael y profiad gorau posibl yn y gwaith



Fel ein cydweithwyr clinigol, mae angen i ni ganolbwyntio ar ein gweithwyr proffesiynol er mwyn sicrhau eu bod yn cael eu cefnogi i ddatblygu a chynnal eu gallu i ymarfer yn effeithiol.



Cefnogi darparu gwasanaethau sy'n cael effaith gadarnhaol ar ofal cleifion/defnyddwyr gwasanaeth a'r canlyniadau iechyd gorau i bawb - mewn amgylchedd sy'n newid



Sefwch ynghyd â'n cydweithwyr i ragweld, cynllunio ac ymateb i heriau hanfodol i'r gweithlu a GIG Cymru



5. SUT I DDEFNYDDIO'R MAP

Mae Map Proffesiwn Pobl GIG Cymru ar gyfer pawb sydd eisiau ymuno â phroffesiwn pobl a'r rhai sydd eisoes yn gweithio yn y nifer o rolau sy'n ffurfio Proffesiwn Pobl GIG Cymru. Bydd y Map yn cefnogi pawb i:

- Deall y wybodaeth graidd sydd ei hangen mewn gwahanol rolau o fewn GIG Cymru a'r ymddygiadau allweddol y dylid eu dangos ar y pedwar lefel effaith wahanol. I gydweithwyr sy'n gweithio mewn rôl arbenigol – er enghraifft OD, Meddygol neu ED&I – mae'r Map yn darparu dealltwriaeth o'r wybodaeth sydd ei hangen yn y meysydd arbenigedd hynny.
- Gwneud penderfyniadau gwell, gweithredu gyda hyder a hygredded, perfformio ar eu gorau a gyrru newid diwylliannol a thrawsnewid gwasanaethau yn sefydliadau GIG Cymru
- Cael trafodaethau gyda'u rheolwr llinell am eu cryfderau a'u meysydd heriol i gefnogi cydweithwyr i ganolbwyntio ar feysydd datblygu a all wneud y gwahaniaeth mwyaf a chreu'r effaith fwyaf
- Ysgogi sgysiau gyrfa i ddatblygu cynllun ar gyfer datblygiad gyrfa. Cefnogi creu cynllun datblygu proffesiynol (PDP) a nodi gweithgareddau hyfforddi a datblygu wedi'u teilwra
- Dangos meysydd allweddol o effaith a chreu gwerth drwy arferion gwaith fel rhan o sgysiau deinamig, gwerthusiadau neu adolygiadau datblygiad proffesiynol. Bydd hefyd yn helpu i nodi amcanion datblygu clir.
- Dangos ein bod yn broffesiwn o'r radd flaenaf, gan wneud y mwyaf o'n cyfraniadau ar y cyd i ddylanwadu ar GIG Cymru i fod y sefydliad bywiog ac adnoddol ydyw heddiw, a sut y bydd yn datblygu yn y dyfodol.



5. SUT I DDEFNYDDIO'R MAP

Bydd y Map yn cefnogi uwch arweinwyr drwy:

- Darparu eglurder a thryloywder ynghylch y sgiliau, y wybodaeth a'r arbenigedd sydd eu hangen ym mhob rôl o fewn eich swyddogaeth pobl
- Llywio a gyrru rhaglenni dysgu a datblygu wrth gefnogi pobl i aros yn GIG Cymru
- Gwella prosesau recriwtio, asesu a dethol. Er enghraifft, helpu i greu set o gwestiynau cyfweiliad ymddygiadol a fydd yn arwain at well penderfyniadau dethol.
- Gwella sgysiau deinamig a sgysiau gyrfa, gan sicrhau bod pob cydweithiwr yn cael ei gefnogi i wneud penderfyniadau gyrfa allweddol a nodi neu gael ei gyfeirio at gyfleoedd datblygu.
- Helpu i ddatblygu a gwreiddio dulliau cynhwysol a chynaliadwy o werthuso, adolygu perfformiad, recriwtio a rhaglenni rheoli talent ar gyfer gweithwyr proffesiynol pobl, ar bob lefel, drwy ddarparu set o safonau clir, cyson a hygyrch.
- Cefnogi cynllunio'r gweithlu ac olyniaeth drwy nodi pa sgiliau, gwybodaeth ac arbenigedd sydd eu hangen yn y dyfodol i gefnogi heriau sy'n dod i'r amlwg o fewn tirwedd GIG Cymru.
- Strwythuro timau i gyd-fynd â'r hyn sydd ei angen ar gyfer perfformiad llwyddiannus i angori strategaeth a gwerthoedd sefydliadol. Mewn prosesau newid a thrawsnewid, gellir defnyddio'r Map i edrych yn ffres ac yn feirniadol ar swyddogaethau pobl, timau a'r gwasanaeth(au) maen nhw'n eu darparu.
- Cefnogi'r ymrwymiad a rennir i wella galluedd ar draws y proffesiwn, i gynyddu ein lefel o gydweithio bwriadol, y tu hwnt i dimau traddodiadol neu ffiniau sefydliadol ac i ddefnyddio ein hadnoddau ar y cyd i wneud cynnydd sylweddol ar faterion allweddol a'r rhai y gallwn eu rhagweld ar gyfer y dyfodol
- Darparu hyder ac eglurder ein bod yn broffesiwn o'r radd flaenaf gyda'r galluedd i greu gwerth a chael yr effaith fwyaf yn GIG Cymru. Parhau i gyfrannu at effeithiolrwydd sefydliadol a chefnogi GIG Cymru i fynd i'r afael â heriau allweddol i'r gweithlu wrth ddarparu'r lefelau gorau posibl o ofal a gwasanaeth.
- Cadw'r proffesiwn yn addas ar gyfer y dyfodol. Wrth i rolau, arbenigeddau, blaenoriaethau a chyfleoedd newydd ddod i'r amlwg, bydd y Map Proffesiwn yn addasu i'w hymgorffori.
- Cefnogi buddsoddiad yn y proffesiwn pobl i sicrhau y gall pawb fod ar eu gorau a chyrraedd eu potensial llawn

5. SUT I DDEFNYDDIO'R MAP

Mae'r botymau llywio wedi'u cynllunio i'ch helpu i symud yn esmwyth trwy'r Map.

Cliciwch ar un o'r eiconau ar frig y dudalen, a fydd yn mynd â chi i'r adrannau canlynol:



Hafan



**Gwybodaeth
Graidd**



**Ymddygiadau
Craidd**



**Gwybodaeth
Arbenigol**



6. TROSOLWG O'R





6. SAFONAU A LEFELAU MAP

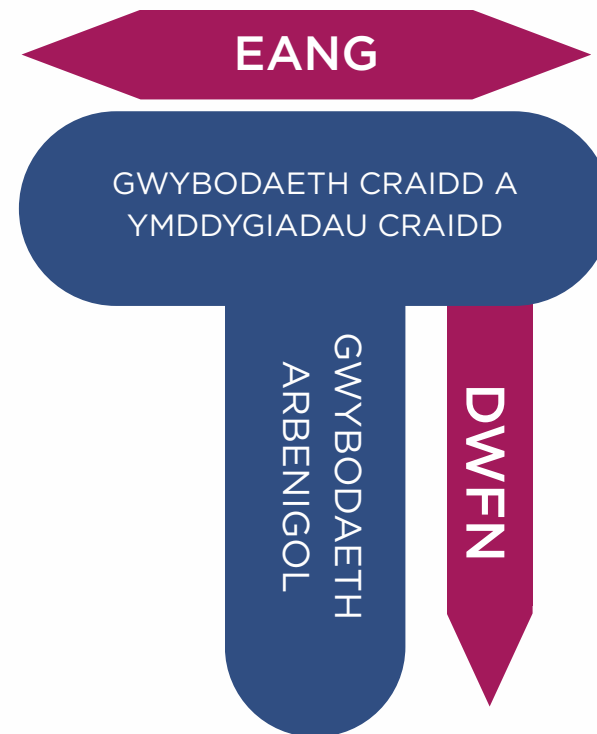


Y Gweithiwr Proffesiynol Siâp T

Mae Map Proffesiwn Pobl GIG Cymru yn amlinellu'r Wybodaeth Graidd, Ymddygiadau Craidd a'r Wybodaeth Arbenigol sydd eu hangen i fod yn aelod o gymuned Proffesiwn Pobl GIG Cymru, ac i gyflawni ein gweledigaeth ar gyfer dyfodol Proffesiynau Pobl yn GIG Cymru. Diffinnir y wybodaeth a'r ymddygiadau ar bedwar lefel effaith gwahanol: 1 (Cyfwerth â Lefel Sylfaen CIPD) i 4 (Cyfwerth â Chymrawd Siartredig CIPD).

Mae'r Gwybodaeth a'r Ymddygiadau Craidd a'r Gwybodaeth Arbenigol yn seiliedig ar gysyniad y Gweithiwr Proffesiynol Siâp T. Mae angen gwybodaeth ac ymddygiadau eang ar bob Gweithiwr Proffesiynol Pobl, yr ydym yn eu galw'n 'Graidd'.

Bydd angen un neu fwy o agweddau ar Wybodaeth Arbenigol ar rai ohonom hefyd, yn dibynnu ar ein rolau a'n dyheadau gyrfa.





6.1 TROSOLWG O'R LEFELAU EFFAITH

- Mae Map Proffesiwn Pobl GIG Cymru yn seiliedig ar fodel aeddfedrwydd, lle mae'r lefel yn cynrychioli'r math o waith rydych chi'n ei wneud a'r effaith sydd gennych chi. Wrth i chi weithio trwy'r lefelau, mae eich gwaith yn dod yn llai tactegol ac yn fwy strategol, mae cymhlethdod meddwl yn cynyddu, mae cwpas a dylanwad yn cynyddu, ac mae hirhoedledd effaith eich gwaith yn cynyddu. Mae lefel i weddu i bawb o fewn Proffesiwn Pobl GIG Cymru.



LEFEL 1

AELOD Y SEFYDLIAD

Gwaith tactegol, o ddydd i ddydd, yn cyflawni canlyniadau ar unwaith a thymor byr.



LEFEL 2

AELOD CYSYLLTIEDIG

Gwaith gweithredol, dylanwadu ar gydweithwyr a chwsmeriaid i gyflawni gwerth tymor byr.



LEFEL 3

AELOD SIARTREDEDIG

Meddwl ar lefel strategol, cyflawni gwaith sydd â chymhlethdod, a gweithio gyda a dylanwadu ar amrywiaeth o randdeiliaid i greu gwerth tymor canolig i'r sefydliad.



LEFEL 4

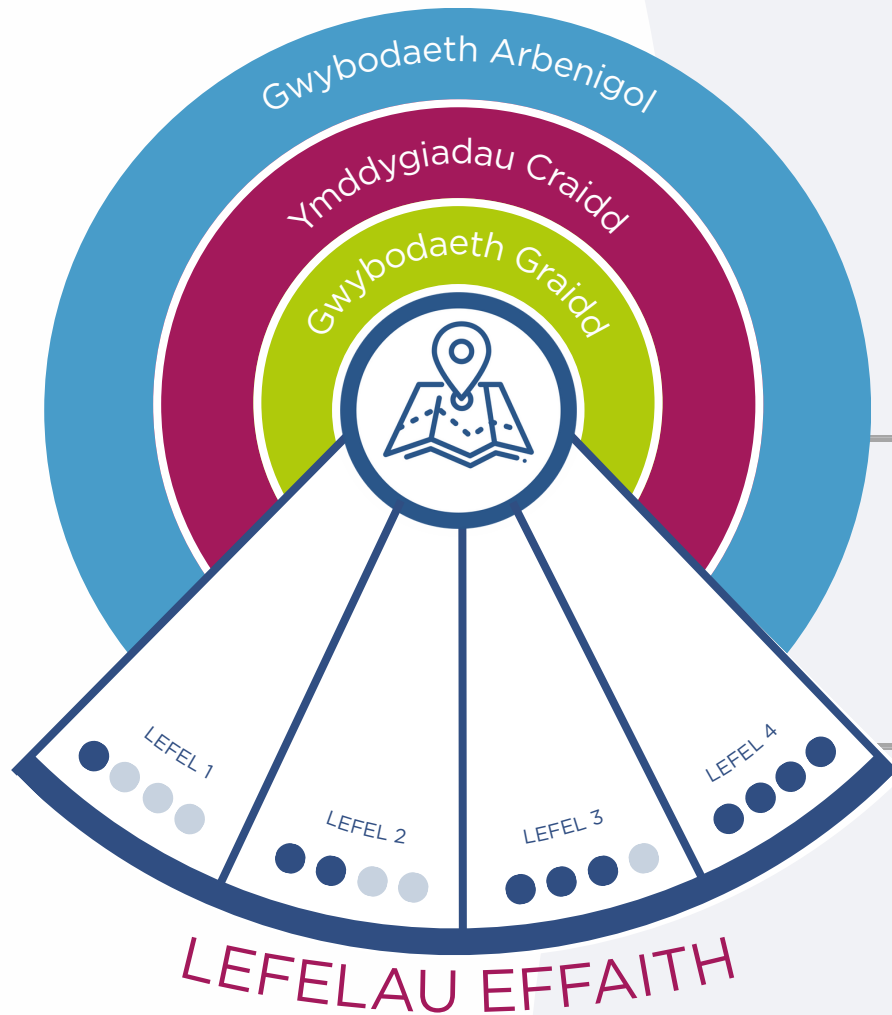
CYMROD SIARTREDEDIG

Meddwl a gweithio ar lefel strategol, gan ddylanwadu ar randdeiliaid ar draws y proffesiwn i greu gwerth hirdymor i'r sefydliad.



6.2 TROSOLWG O'R SAFONAU

- Mae Map Proffesiwn Pobl GIG Cymru yn amlinellu'r meysydd Gwybodaeth Graidd, Ymddygiadau Craidd a Gwybodaeth Arbenigol. Mae'r meysydd hyn yn nodi'r wybodaeth fanwl, yr ymddygiadau a'r gwerthoedd sydd eu hangen ym Mhroffesiwn Pobl GIG Cymru. Mae'r safonau wedi'u hysgrifennu ar bedwar lefel effaith wahanol.



GWYBODAETH CRAIDD

- YMARFER POBL
- DIWYLLIANT AC YMDDYGIAD
- CRAFTTER BUSNES
- YMARFER YN SEILIEDIG AR DYSTIOLAETH
- TECHNOLEG A PHOBL
- NEWID A THRAWSNEWID
- CRAIDD AD & I



YMDDYGIADAU CRAIDD

- YMARFER MOESOL
- DEWRDER A DYLANWAD PROFFESIYNOL
- GWERTHFAWROGI POBL
- GWEITHIO'N GYNHWYSOL
- ANGERDD DROS DDYSGU
- MEWNWELIADAU WEDI'U FFOCWSIO
- GWNEUD PENDERFYNIADAU SEFYLLFAOL
- GYRRFA FASNACHOL
- PROFIAD Y CLAF



GWYBODAETH ARBENIGOL

- YMGYSYLLTIAD A PHROFIAD GWEITHWYR
- CYSYLLTIADAU A PHOLISI Â GWEITHWYR
- DYSGU A DATBLYGU
- DATBLYGIAD A DYLUNIO SEFYDLIADOL
- DADANSODDIADAU POBL
- ADNODDAU
- ARBENIGWCH EDI
- RHEOLI TALENT
- PRACTISTIAU POBL MEDDYGOL A DEINTYDDOL
- ATEBION DIGIDOL
- IECHYD A LLES GWEITHWYR



6.3 GWYBODAETH CRAIDD I BAWB

Gwybodaeth Graidd yw'r wybodaeth sydd ei hangen arnom i gyd yng Nghymuned Proffesiwn Pobl GIG Cymru i gael effaith ar ein rolau.

ARDAL	DISGRIFIAD
YMARFER POBL	Deall amrywiaeth o arferion pobl sydd eu hangen i fod yn weithiwr proffesiynol pobl effeithiol
DIWYLLIANT AC YMDDYGIAD	Deall ymddygiad pobl a chreu'r diwylliant sefydliadol cywir
CRAFFTER BUSNES	Deall eich sefydliad, y cyd-destun masnachol a byd gwaith ehangach
YMARFER YN SEILIEDIG AR DYSTIOLAETH	Defnyddio tystiolaeth a data i greu'r mewnwelediad cywir, datrys problemau, datblygu syniadau a mesur effaith
TECHNOLEG A PHOBL	Deall effaith technoleg ar bobl yn y gwaith
NEWID A THRAWSNEWID	Deall sut i alluogi newid yn effeithiol
CRAIDD AD&I	Deall diwylliannau cynhwysol lle gall unigolion ffynnu





6.4 YMDDYGIADAU CRAIDD I BAWB

Ymddygiadau Craidd yw'r ymddygiadau sydd eu hangen arnom i gyd ym Mhroffesiwn Pobl GIG Cymru i fod yn Weithwyr Proffesiynol Pobl effeithiol.

ARDAL	DISGRIFIAD
YMARFER MOESOL	Meithrin ymddiriedaeth drwy fodelu ymddygiad moesegol, a chymhwyso egwyddorion a gwerthoedd yn gyson wrth wneud penderfyniadau
DEWRDER A DYLANWAD PROFFESIYNOL	Dangos dewrder i siarad a dylanwadu ar eraill yn fedrus i ennill cefnogaeth
GWERTHFAWROGI POBL	Creu pwrpas cyffredin a galluogi datblygiad, llais a lles pobl
GWEITHIO'N GYNHWYSOL	Gweithio a chydweithio ar draws ffiniau, yn effeithiol ac yn gynhwysol, i gyflawni canlyniadau cadarnhaol
ANGERDD DROS DDYSGU	Dangos chwilfrydedd a manteisio i'r eithaf ar gyfleoedd i ddysgu, gwella ac arloesi





6.4 YMDDYGIADAU CRAIDD I BAWB

Ymddygiadau Craidd yw'r ymddygiadau sydd eu hangen arnom i gyd ym Mhroffesiwn Pobl GIG Cymru i fod yn Weithwyr Proffesiynol Pobl effeithiol.

ARDAL	DISGRIFIAD
CANOLBWYNTIAD AR FEWELIADAU	Gofyn cwestiynau a gwerthuso tystiolaeth a syniadau, er mwyn creu mewnwelediad a deall y cyfan
GWNEUD PENDERFYNIADAU SEFYLLFAOL	Gwneud penderfyniadau neu ddewisiadau effeithiol a pragmatig yn seiliedig ar y sefyllfa neu'r cyd-destun penodol
GYRRFA FASNACHOL	Defnyddio meddylfryd masnachol gyda lens gofal iechyd, gan ddangos brwdfrydedd a chyfrifoldeb personol i greu gwerth
PROFIAD Y CLAF	Rhoi'r claf wrth wraidd eich dull a'ch proses gwneud penderfyniadau





6.5 GWYBODAETH ARBENIGOL I'R RHAI SYDD EI HANGEN

Gwybodaeth Arbenigol yw'r wybodaeth ddofn sydd ei hangen ar draws cymuned Proffesiwn Pobl GIG Cymru. Mae'r rhan fwyaf o bobl yn defnyddio un neu fwy o'r Gwybodaeth Arbenigol, yn dibynnu ar eu rôl a'u dyheadau gyrfa yn y dyfodol.

ARDAL	DISGRIFIAD
YMGYSYLLTIAD A PHROFIAD GWEITHWYR	Creu amgylchedd gwaith deniadol ac ymddiriedus lle mae gan weithwyr lais a lle gallant fod ar eu gorau, meithrin ymddiriedaeth drwy fodelu ymddygiad moesegol, a chymhwyso egwyddorion a gwerthoedd yn gyson wrth wneud penderfyniadau
PERTHYNAS A PHOLISI Â GWEITHWYR	Rheoli'r berthynas rhwng sefydliad a'i bobl drwy arferion tryloyw a chyfraith berthnasol, gan ddangos dewrder i leisio barn a dylanwadu'n fedrus ar eraill i ennill cefnogaeth
DYSGU A DATBLYGIAD (GAN GYNNWYS ADDYSG)	Creu diwylliant o ddysgu a thwf parhaus, trwy bwrpas cyffredin a galluogi datblygiad, llais a lles pobl
DATBLYGIAD A DYLUNIO SEFYDLIADOL	Dod â phob rhan o'r sefydliad ynghyd i helpu'r system i weithredu ar ei gorau, gan weithio a chydweithio ar draws ffiniau, yn effeithiol ac yn gynhwysol, i gyflawni canlyniadau cadarnhaol
DADANSODDIADAU POBL	Yng nghanol gwneud penderfyniadau sy'n seiliedig ar dystiolaeth o fewn y proffesiwn pobl, mae arbenigwyr dadansoddeg pobl yn casglu, curadu a dehongli data i greu mewnwelediadau pobl sy'n tywys gwneud penderfyniadau, chwilfrydedd a manteisio i'r eithaf ar gyfleoedd i ddysgu, gwella ac arloesi.

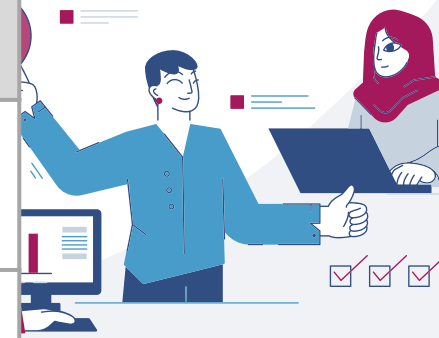




6.5 GWYBODAETH ARBENIGOL I'R RHAI SYDD EI HANGEN

Gwybodaeth Arbenigol yw'r wybodaeth ddofn sydd ei hangen ar draws cymuned Proffesiwn Pobl GIG Cymru. Mae'r rhan fwyaf o bobl yn defnyddio un neu fwy o'r Gwybodaeth Arbenigol, yn dibynnu ar eu rôl a'u dyheadau gyrfa yn y dyfodol.

ARDAL	DISGRIFIAD
ADNODDAU	Creu profiad ymgeisydd gwyb i weithwyr y dyfodol, trwy ddeall y farchnad y mae sefydliad yn gweithredu ynddi, ei anghenion adnoddau presennol a rhai'r dyfodol a'r cynnig unigryw sydd ei angen arno i ddenu'r bobl orau
EDI ARBENIGOL	Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ymwneud â chreu amgylcheddau ac arferion cynhwysol lle gall gweithwyr fod yn nhw eu hunain, cael eu gwerthfawrogi am eu gwahaniaethau, a chael eu cefnogi i weithio ar eu gorau. Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant arbenigol yn cynnwys gwneud penderfyniadau neu ddewisiadau effeithiol a pragmatig yn seiliedig ar y sefyllfa neu'r cyd-destun penodol.
RHEOLI TALENT	Adnabod, ymgysylltu, datblygu a chadw talent, er mwyn gwella perfformiad y sefydliad. Bydd pob sefydliad yn diffinio 'talent' yn wahanol. Defnyddio meddylfryd masnachol gyda lens gofal iechyd, gan ddangos cymhelliad a chyfrifoldeb personol i greu gwerth.
PRACTISTIAU POBL MEDDYGOL A DEINTYDDOL	Deall sut i wneud y gorau o safonau cenedlaethol mewn staffio meddygol a deintyddol er mwyn creu arferion pobl leol
ATEBION DIGIDOL	Datblygu a gweithredu atebion digidol i bobl i greu gwerth
IECHYD A LLES GWEITHWYR	Cymryd agwedd gyfannol at iechyd a lles gweithwyr, gan edrych ar bob agwedd ar lesiant megis corfforol, meddyliol, ariannol a chymdeithasol. Darparu atebion iechyd a llesiant i weithwyr, gan sicrhau bod y claf wrth wraidd y dulliau a'r broses o wneud penderfyniadau.





7. GWYBODAETH CRAIDD

7.1 YMARFER POBL

7.2 DIWYLLIANT AC YMDDYGIAD

7.3 CRAFFREDIN BUSNES

7.4 YMARFER YN SEILIEDIG AR DYSTIOLAETH

7.5 TECHNOLEG A PHOBL

7.6 NEWID A THRAWSNEWID

7.7 EDI CRAIDD





YMARFER POBL



Deall amrywiaeth o arferion pobl sydd eu hangen i fod yn weithiwr proffesiynol pobl effeithiol

	LEFEL 1 	LEFEL 2 	LEFEL 3 	LEFEL 4
Deall arferion pobl	Cylch bywyd y gweithiwr, a lle mae'r gwaith rydych chi'n ei wneud yn eistedd ynddo	Cylch bywyd y gweithiwr a sut mae arferion pobl eraill yn effeithio ar eich gwaith ac i'r gwrthwyneb	amrywiaeth o arferion pobl, a sut i'w dylunio mewn ffordd integredig	Ymarferion pobl ar draws ystod o arbenigeddau, a sut i integreiddio'r rhain i greu cynnig cyfannol i bobl
Cyfraith a rheoleiddio	Polisi, rheoliadau a chyfraith sy'n berthnasol i'ch gwaith	Polisi, rheoliadau a chyfraith sy'n berthnasol i'ch gwaith a sut i sicrhau bod arferion pobl yn cydymffurfio	Rheoliadau a chyfraith gyfredol a rhai'r dyfodol sy'n berthnasol i'ch gwaith, sut i'w rhoi ar waith a sut i liniaru risg	Rheoliadau a chyfraith gyfredol a rhai'r dyfodol sy'n berthnasol i'ch gwaith, a sut i asesu effaith a risg i sefydliadau a'r sector diwydiant
Cynllunio'r gweithlu	Beth yw cynllunio'r gweithlu	Camau cynllunio'r gweithlu gan gynnwys dadansoddi'r gweithlu presennol, pennu anghenion y dyfodol, nodi bylchau a chynllunio camau gweithredu	Sut mae cynllunio'r gweithlu yn llywio arferion pobl eraill a chynllunio busnes ehangach	Sut i ddefnyddio cynllunio gweithlu strategol i lywio strategaeth pobl a sefydliad yn y dyfodol
Sgiliau a galluoedd	Sut mae eich sefydliad yn asesu sgiliau a galluoedd pobl	Sut i gynnal archwiliadau sgiliau neu allu a dadansoddiad bylchau yn eich maes gwaith	Sut i asesu anghenion gallu presennol a rhai'r dyfodol	Sut i adeiladu gallu sefydliadol a sector yn y dyfodol
Dulliau perfformiad	Dulliau gwella perfformiad a rheoli yn eich sefydliad	Dulliau gwahanol o wella a rheoli perfformiad, a'u manteision a'u hanfanteision	Effaith gwahanol ddulliau gwella perfformiad, a sut y gellir defnyddio data rheoli perfformiad i ysgogi gwelliannau	Effaith gwahanol ddulliau gwella perfformiad ar ddiwylliant a pherfformiad sefydliadol



YMARFER POBL



Deall amrywiaeth o arferion pobl sydd eu hangen i fod yn weithiwr proffesiynol pobl effeithiol

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Llesiant	Beth yw lles a pham ei fod yn bwysig	Pam mae lles yn bwysig, a'r gwahanol ffactorau sy'n effeithio ar les	Sut i integreiddio lles i arferion pobl	Sut i integreiddio lles i strategaethau pobl
Ffyrdd hyblyg o weithio	Ffyrdd hyblyg gwahanol o weithio (e.e. yn y gweithle, hybrid, o bell)	Sut i addasu prosesau ac arferion pobl ar gyfer gweithio yn y gweithle, gweithio hybrid a gweithio o bell	Sut i ddatblygu arferion pobl ar gyfer gweithlu hybrid sy'n gwella perfformiad ac ymgysylltiad	Sut i nodi cyfleoedd strategol ac addasu strategaethau pobl ar gyfer gweithlu hybrid
Galluogi ffyrdd hyblyg o weithio	Dim yn berthnasol	Sut i gynghori rheolwyr llinell a thimau ar weithio yn y gweithle, gweithio hybrid a gweithio o bell, gan sicrhau tegwch a chyfathrebu	Sut i hyfforddi rheolwyr ac arweinwyr i feithrin cydlyniant ac ymddiriedaeth ar draws gweithlu hybrid	Sut i integreiddio ffyrdd hyblyg o weithio o fewn diwylliant ehangach y sefydliad gan gydbwysu anghenion yr holl randdeiliaid
Gwobr a chydabyddiaeth	Y dulliau o gydnabyddiaeth a gwobrwyo yn eich sefydliad a'r cysylltiadau â pherfformiad	Sut gall perfformiad pobl a sefydliadau effeithio ar y dull o gydnabod a gwobrwyo	Sut y gall dulliau o ddylunio cydnabyddiaeth a gwobrau effeithio ar berfformiad busnes	Sut y gall dulliau o ddylunio cydnabyddiaeth a gwobrau effeithio ar berfformiad busnes



DIWYLLIANT AC YMDDYGIAD



Deall ymddygiad pobl a chreu'r diwylliant sefydliadol cywir

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Diwylliant Sefydliadol	Beth yw diwylliant a pham ei fod yn bwysig	Sut olwg sydd ar ddiwylliant cadarnhaol a sut mae'n teimlo, a'i effaith	Dulliau gwahanol o ddatblygu diwylliant a sut i alinio arferion pobl â'r diwylliant a ddymunir	Yr effaith sydd gan ddiwylliannau ehangach ar adeiladu a llunio datblygiad diwylliant o fewn ac ar draws ffiniau sefydliadau
Meddwl Systemau	Bod sefydliad yn system gyfan, a bod eich gwaith a'ch gweithredoedd yn cael effaith mewn mannau eraill	Sut mae arferion pobl yn effeithio ar ymddygiad, diwylliant, systemau a strwythurau	Sut i gymhwyso meddwl systemig i ystod o arferion ac ymyriadau pobl	Sut mae dulliau systemig yn cyfrannu at berfformiad sefydliad
Gwyddor Ymddygiad	Sut mae gwyddor ymddygiad yn cael ei defnyddio yn eich sefydliad	Damcaniaethau a chanfyddiadau allweddol o wyddoniaeth ymddygiad (e.e. ymateb ymladd-neu-ffoi, rhagfarnau meddwl)	Sut i gymhwyso gwyddor ymddygiad i lunio arferion pobl a chreu'r amodau lle gall pobl ffynnu a pherfformio	Sut i gymhwyso gwyddor ymddygiad i wella perfformiad sefydliadol a chreu gwerth i bob rhanddeiliad
Dulliau Dysgu	Bod pobl yn dysgu ac yn datblygu mewn gwahanol ffyrdd	Gwahanol ffyrdd o ddysgu, gwahanol ddulliau o ddatblygiad proffesiynol, a sut i'w rhoi ar waith mewn sefyllfaoedd bob dydd	Tueddiadau a damcaniaethau dysgu sy'n dod i'r amlwg, a sut maen nhw'n berthnasol i ddatblygiad parhaus pobl	Tueddiadau a damcaniaethau dysgu sy'n dod i'r amlwg, a sut i gynnwys dysgu mewn strategaethau pobl



DIWYLLIANT AC YMDDYGIAD



Deall ymddygiad pobl a chreu'r diwylliant sefydliadol cywir

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Hwyluso, hyfforddi, ymgynghori a mentora	Beth yw hwyluso, ymgynghori, hyfforddi a mentora	Gwahanol fodelau o hwyluso, ymgynghori, hyfforddi a mentora, a phryd i'w defnyddio	Sut i gymhwyso ac addasu gwahanol fodelau o hwyluso, ymgynghori, hyfforddi a mentora mewn amrywiaeth o sefyllfaoedd gwahanol	Gwerth dulliau hwyluso, ymgynghori, hyfforddi a mentora a'u defnydd wrth gyflawni'r strategaeth pobl
Timau effeithiol	Sut i weithio'n effeithiol fel rhan o dim	Sut i ddatblygu perthnasoedd tîm a ffyrdd o gydweithio i alluogi perfformiad	Sut i ddewis a defnyddio'r model tîm cywir (e.e. prosiect, scrum, amlddisgyblaethol, hunan-drefnu) ar gyfer gwahanol sefyllfaoedd	Sut mae gwaith tîm a pherfformiad tîm yn cael eu llunio a'u galluogi gan ddiwylliant ac amgylchedd y sefydliad
Galluogi gwydnwch	Achosion straen ac iechyd meddwl a chorfforol gwael	Beth all rheolwyr ei wneud i atal a rheoli straen a datblygu gwydnwch aelodau'r tîm	Sut i alluogi gweithlu gwydn ac amgylchedd gwaith iach	Sut i greu a chynnal diwylliant gwaith gwydn ac iach
Moeseg	Beth yw moeseg, a bod gan eich gweithredoedd ganlyniadau	Persbectifau moesegol gwahanol a sut maen nhw'n dylanwadu ar eich gwerthoedd a'ch penderfyniadau eich hun	Persbectifau moesegol gwahanol, a sut mae gwahanol feddyliau a gwerthoedd yn dylanwadu ar wneud penderfyniadau mewnol ac allanol	Gwahanol safbwyntiau, meddyliau a gwerthoedd moesegol, a'u goblygiadau ar gyfer diwylliant sefydliadol
Ymgysylltu â Gweithwyr	Sut mae ymgysylltiad gweithwyr yn effeithio ar y ffordd y mae pobl yn teimlo yn y gwaith	Damcaniaethau sylfaenol cymhelliant, a'r ffactorau sy'n effeithio ar ymgysylltiad gweithwyr	Sut i gymhwyso gwahanol ddulliau ymgysylltu, a'r gyrrwyr a'r galluogwyr ymgysylltu	Sut i greu'r amgylchedd cywir i ymgysylltu â gweithwyr, a gyrru effeithiolrwydd sefydliadol trwy ymgysylltu



Craffter Busnes



Deall eich sefydliad, y cyd-destun masnachol a byd gwaith ehangach

	LEFEL 1 	LEFEL 2 	LEFEL 3 	LEFEL 4
Strategaeth a materion sefydliadol	Y cynhyrchion a/neu'r gwasanaethau y mae eich sefydliad yn eu darparu, a phwy yw ei brif gwsmeriaid	Strategaeth, blaenoriaethau a materion eich sefydliad, a sut mae'r rhain yn cysylltu â strategaeth pobl a blaenoriaethau pobl	Sut mae strategaeth y sefydliad yn cyfieithu i'ch gwaith a sut mae gwahanol faterion yn y sefydliad yn gysylltiedig	Gweledigaeth a strategaeth hirdymor eich sefydliad, a beth mae hyn yn ei olygu i strategaeth pobl
Tirwedd allanol	Y dylanwadau allanol allweddol sy'n effeithio ar eich sefydliad	Y gwahanol dueddiadau allanol sy'n effeithio ar eich sefydliad (e.e. cymdeithasol, economaidd a thechnolegol) a'r farchnad y mae'n gweithredu ynddi	Sut mae eich sefydliad yn ymateb i wahanol dueddiadau yn y sector, y farchnad a'r amgylchedd ehangach sy'n effeithio ar ei berfformiad	Sut mae dylanwadau allanol yn effeithio ar berfformiad sefydliadau, a thueddiadau sy'n dod i'r amlwg yn y sector a thu hwnt
Busnes/ model gweithredu	Sut mae eich sefydliad yn creu gwerth i'w gwsmeriaid	Sut mae eich sefydliad yn cynhyrchu refeniw, a sut mae gwahanol adrannau'n cyfrannu at hynny	Model busnes/gweithredu eich sefydliad a meysydd mantais gystadleuol, a lle mae gwerth yn cael ei greu a'i golli	Cyfleoedd a risgiau yn y dyfodol ym model a amgylchedd busnes/gweithredu eich sefydliad, a sut i wella mantais gystadleuol
Creu gwerth	Beth yw gwerth, pam ei fod yn bwysig, a sut mae eich gwaith o fudd i bobl eraill yn y sefydliad	Sut mae arferion pobl o fudd i wahanol randdeiliaid (e.e. gweithwyr, cwsmeriaid)	Sut mae arferion pobl yn creu gwerth i wahanol randdeiliaid, a'r risgiau cysylltiedig	Sut mae strategaethau pobl yn creu gwerth cynaliadwy i eraill, a'r rhyngddibyniaethau a'r risgiau sy'n gysylltiedig â'r creadigaethau gwerth hynny



Craffter Busnes



Deall eich sefydliad, y cyd-destun masnachol a byd gwaith ehangach

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Perfformiad y sefydliad	Sut mae eich sefydliad yn mesur ei berfformiad	Mesurau perfformiad ariannol ac anariannol eich sefydliad	Sut i ddehongli data perfformiad eich sefydliad, nodi risgiau pobl a chamau lliniaru	Ffactorau mewnol sy'n llunio perfformiad busnes tymor byr a thymor hir
Llythrennedd ariannol	Sut i ddehongli gwybodaeth ariannol sylfaenol a sut mae cyllid yn cael ei reoli yn GIG Cymru	Sut i ddehongli adroddiadau ariannol, olrhain costau a rhagweld gwariant yn eich gwaith, gyda dealltwriaeth o sut mae GIG Cymru yn cael ei ariannu	Sut i adolygu a rhagweld gwariant, cyfrifo enillion ar fuddsoddiad ac alinio pobl a chynlluniau cyllid	Sut i gynrychioli gwerth pobl mewn gwahanol ffyrdd a goblygiadau modelau a mecanweithiau ariannu ar strategaeth pobl
Cynllunio strategol	Beth yw nodau eich sefydliad, a pham ei bod hi'n bwysig i sefydliadau gynllunio	Sut mae eich gwaith yn cysylltu â phobl a strategaethau sefydliadol ehangach ac yn eu cefnogi	Sut i ddatblygu cynllun pobl (adolygu, datblygu mewnwelediad, alinio â strategaeth y sefydliad a chreu cynigion)	Gwahanol ffurfiau o ddatblygu strategaeth, sut i greu strategaeth pobl ar draws y sefydliad a llunio'r strategaeth fusnes
Llywodraethu	Rôl a phwrpas llywodraethu yn eich sefydliad	Rôl a phwrpas llywodraethu, ei strwythur yn eich maes gwaith a'r amgylchedd rheoleiddio ehangach rydych chi'n gweithio ynddo	Rôl a phwrpas llywodraethu, ei strwythur yn eich maes gwaith a'r amgylchedd rheoleiddio ehangach rydych chi'n gweithio ynddo	Sut i ddylanwadu ar lywodraethu a'i lunio, ei strwythur yn eich maes gwaith a'r amgylchedd rheoleiddio ehangach rydych chi'n gweithio ynddo



CRAFFTER BUSNES



Deall eich sefydliad, y cyd-destun masnachol a byd gwaith ehangach

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Caffael a rheoli Cyflenwyr	Y cyflenwyr a'r sefydliadau partner sy'n cefnogi eich maes gwaith a pholisi a phrosesau caffael eich sefydliad	Sut i reoli perthnasoedd â chyflenwyr a sefydliadau partner, a sut i'w dewis o fewn polisi a phrosesau caffael eich sefydliad	Sut i ddewis a rheoli cyflenwyr a sefydliadau partner, sut i sicrhau gwerth am arian a deall gwahanol fodelau cyflenwi	Sut i benderfynu ar y modelau cyflenwi a phartner cywir sy'n cyd-fynd â'r dull pobl a sicrhau'r gwerth gorau
Cynaliadwyedd amgylcheddol	Beth yw blaenoriaethau eich sefydliad ar gynaliadwyedd amgylcheddol	Beth yw blaenoriaethau eich sefydliad ar gynaliadwyedd amgylcheddol a sut mae eich gwaith yn cyfrannu at hyn	Sut gall pobl ac arferion gwaith alluogi cynaliadwyedd amgylcheddol	Datblygiadau sy'n dod i'r amlwg ym maes cynaliadwyedd amgylcheddol, a sut y gall strategaeth pobl a'r proffesiwn pobl gyfrannu
Brand	Beth yw brand cyflogwr a pham ei fod yn bwysig	Sut mae brand ac enw da cyflogwr yn cael eu llunio a'u ffurfio	Sut mae eich sefydliad yn cyfrannu at gymdeithas a sut mae hyn yn effeithio ar frand ac enw da cyflogwr	Sut mae strategaeth pobl yn siapiaio brand ac enw da cyflogwr



YMARFER YN SEILIEDIG AR DYSTIOLAETH

Defnyddio tystiolaeth a data i greu'r mewnwelediad cywir, datrys problemau, datblygu syniadau a mesur effaith

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Ymarfer sy'n seiliedig ar dystiolaeth	Beth yw ymarfer sy'n seiliedig ar dystiolaeth, a'r gwahanol gamau a mathau o dystiolaeth a ddefnyddir	Y pedwar math o dystiolaeth a ddefnyddir wrth wneud penderfyniadau, a sut i nodi a chael gafael ar ffynonellau dystiolaeth	Sut i asesu ansawdd a pherthnasedd y dystiolaeth sydd ar gael, drwy nodi ffynonellau rhagfarn a defnyddio modelau holi sy'n seiliedig ar dystiolaeth	Sut i adeiladu gallu a systemau sefydliadol i alluogi ymarfer sy'n seiliedig ar dystiolaeth
Dadansoddi a datrys problemau	Offer dadansoddi a datrys problemau (e.e. SWOT, PESTLE, 5 Pam)	Sut i ddewis offer dadansoddi a datrys problemau ar gyfer sefyllfa benodol	Sut i ddefnyddio technegau dadansoddi a datrys problemau i drosi materion yn gwestiynau y gellir eu hateb	Sut i ddatblygu gallu dadansoddi a datrys problemau
Data a dadansoddeg	Beth yw data a pham ei fod yn bwysig	Sut y gellir defnyddio a chyfleu data a dadansoddeg i ddatrys problemau pobl	Sut i ddefnyddio data a dadansoddeg (e.e. pobl, ariannol, busnes) i roi mewnwelediad, ateb cwestiynau a gwneud penderfyniadau	Sut i ddefnyddio dadansoddeg a mewnwelediadau busnes a phobl i ddylanwadu ar strategaeth a'i llunio
Ymchwil a meincnodi	Sut i gael mynediad at wybodaeth ymchwil a meincnodi ar-lein	Sut i gael mynediad at ymchwil gyhoeddus a gwybodaeth ac offer meincnodi sy'n ymwneud â'ch maes gwaith	Sut i ddefnyddio ymchwil berthnasol (wedi'i chyhoeddi neu ei chomisiynu) a meincnodi i lywio eich dull gweithredu	Ymchwil a chanfyddiadau sy'n dod i'r amlwg sydd â'r potensial i ychwanegu gwerth at y sefydliad



YMARFER YN SEILIEDIG AR DYSTIOLAETH

Defnyddio tystiolaeth a data i greu'r mewnwelediad cywir, datrys problemau, datblygu syniadau a mesur effaith

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Mewnwelediad rhanddeiliaid	Yr ystod o randdeiliaid y mae gweithwyr proffesiynol pobl yn gweithio gyda nhw	Dadansoddi a mapio rhanddeiliaid a ffyrdd o gasglu adborth rhanddeiliaid (e.e. gwiriadau pwls ac arolygon)	Sut i archwilio anghenion a phryderon rhanddeiliaid gan ddefnyddio amrywiaeth o ddulliau (e.e. grwpiau ffocws)	Sut i adlewyrchu a chydbwysio safbwyntiau a gwerthoedd gwahanol randdeiliaid wrth ddatblygu strategaeth
Mesur effaith	Y gwahanol fesurau a ddefnyddir yn eich sefydliad a sut maen nhw'n berthnasol i'ch gwaith	Mesurau a metrigau y gellir eu defnyddio i olrhain cyflawniad canlyniadau ac effaith eich gwaith	Sut i ddiffinio canlyniadau ar gyfer arferion ac ymyriadau pobl i fesur eu heffaith a'u gwerth	Sut i ddiffinio canlyniadau ar gyfer strategaethau pobl a/neu sefydliadau a mesur eu heffaith a'u gwerth tymor byr a hirdymor



TECHNOLEG A PHOBL

Deall effaith technoleg ar bobl yn y gwaith

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Technolegau pobl	Yr ystod o dechnoleg a systemau pobl a ddefnyddir yn eich sefydliad a'r effaith ar eich gwaith	Pa dechnoleg sydd ar gael yn eich maes o'r proffesiwn pobl, a sut y gall wella profiad y gweithiwr	Technolegau sy'n gwneud sefydliadau'n fwy ystwyth (e.e. awtomeiddio prosesau robotig, realiti estynedig, robotiaid sgwrsio deallus) a sut i ddefnyddio technoleg i gefnogi cyflawni arferion pobl	Technolegau sy'n gwneud sefydliadau'n fwy ystwyth (e.e. awtomeiddio deallus fel awtomeiddio prosesau robotig, realiti estynedig, robotiaid sgwrsio deallus) a sut i ddefnyddio'r rhain i wella'r cynnig i bobl
Arferion wedi'u galluogi gan dechnoleg	Rôl gweithwyr proffesiynol pobl wrth ddylunio arferion pobl sy'n cael eu galluogi gan dechnoleg	Sut i gyfrannu at ddylunio arferion pobl sy'n cael eu galluogi gan dechnoleg	Sut i ddod â safbwynt y bobl i ddylunio arferion pobl sy'n cael eu galluogi gan dechnoleg	Sut i lunio a gwreiddio trawsnewid digidol o safbwynt pobl a diwylliant
Technolegau cydweithredol	Sut y gellir defnyddio technoleg i helpu pobl i weithio'n fwy cydweithredol, a'r cyfleoedd a'r risgiau sy'n gysylltiedig â hi	Yr ystod o dechnolegau sy'n galluogi cydweithio mewn gwahanol sefyllfaoedd	Sut i wneud y mwyaf o gydweithio drwy dechnoleg i wella perfformiad	Sut i ymgorffori cydweithio trwy dechnoleg mewn diwylliant a strategaeth i wella perfformiad



TECHNOLEG A PHOBL

Deall effaith technoleg ar bobl yn y gwaith

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Cyfryngau cymdeithasol	Manteision a risgiau cyfryngau cymdeithasol, a sut y gallir eu defnyddio'n effeithiol yn eich maes gwaith	Sut y gallir defnyddio cyfryngau cymdeithasol yn eich gwaith i wella profiad y gweithiwr a brand y sefydliad	Sut gall cyfryngau cymdeithasol effeithio'n gadarnhaol ar eich sefydliad (e.e. meithrin perthyn a chymuned, galluogi llais gweithwyr, adeiladu brand cyflogwr)	Sut y gallir defnyddio cyfryngau cymdeithasol i greu gwerth ar gyfer y cynnig pobl a hyrwyddo gweledigaeth pobl y sefydliad
Effaith technoleg	Manteision a risgiau technoleg i bobl a GIG Cymru	Sut i adolygu effaith technoleg ar rolau a phrosesau pobl	Sut i asesu effaith technoleg gyfredol a thechnoleg y dyfodol ar y gweithlu, arferion pobl a gwella ansawdd	Sut y bydd technoleg yn dylanwadu ar anghenion y gweithlu yn y dyfodol
Deallusrwydd Artiffisial	Gwahanol fathau o dechnolegau mewnosodedig deallusrwydd artiffisial a sut i'w defnyddio'n gyfrifol i wella ansawdd eich gwaith	Y cyfleoedd a'r risgiau sy'n gysylltiedig â chymhwyso gwahanol fathau o dechnolegau AI wedi'u hymgorffori, a sut i'w cymhwyso'n gyfrifol yn eich maes gwaith	Sut i ddefnyddio technolegau sydd wedi'u hymgorffori mewn deallusrwydd artiffisial i wella arferion pobl a chefnogi gwneud penderfyniadau cyfrifol ar draws cylch bywyd y gweithiwr	Sut i greu strategaeth a phrosesau llywodraethu AI sy'n hyrwyddo gwneud penderfyniadau cyfrifol ar draws cylch bywyd y gweithiwr



NEWID A THRAWSNEWID



Deall sut i alluogi newid yn effeithiol

	LEFEL 1 	LEFEL 2 	LEFEL 3 	LEFEL 4
Mathau o newid	Gwahanol fathau o newid a thrawsnewid	Gwahanol fathau o newid sefydliadol a sut i'w cefnogi (e.e., newidiol, addasol, trawsnewidiol)	Gwahanol fathau o newid sefydliadol a sut i'w rhoi ar waith (e.e. newid trosiannol, addasol, trawsnewidiol)	Sut i feithrin cymhwysedd sefydliadol mewn gwahanol fathau o newid a thrawsnewid
Gwelliant parhaus ac arloesedd	Beth yw gwelliant parhaus ac ansawdd a pham ei fod yn bwysig	Sut i gymhwyso offer gwella ansawdd parhaus (e.e. mapio taith neu broses cwsmer a phrofi a dysgu neu gynllunio, gwneud, astudio, gweithredu)	Sut i addasu a chymhwyso amrywiaeth o ddulliau gwella ac arloesi (e.e. ymchwil defnyddwyr, prototeipio ac iteru) i alluogi newid ar gyflymder	Sut i feithrin gallu i ddylunio ac arloesi ar gyflymder er mwyn creu gwerth sefydliadol
Angen am newid	Sut i gasglu data i benderfynu a oes angen newid	Sut i ddefnyddio data i roi gwybod a oes angen newid	Sut i asesu a yw newid a/neu drawsnewid yn ateb priodol	Sut i sicrhau lefel a chyflymder priodol ar gyfer newid a thrawsnewid ar draws y sefydliad a nodi rhyngddibyniaethau
Achosion busnes	Beth yw achos busnes a'i bwrpas	Sut i ddefnyddio data i greu achos dros newid	Sut i ddefnyddio ystod eang o dystiolaeth (e.e. mewnwelediad allanol, meincnodi) i ddatblygu achos busnes wedi'i gostio	Sut i ddangos tystiolaeth o werth newid i amrywiaeth o grwpiau rhanddeiliaid



NEWID A THRAWSNEWID



Deall sut i alluogi newid yn effeithiol

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Rheoli newid	Pwysigrwydd cynllunio a rheoli newid a thrawsnewid	Dulliau rheoli newid gwahanol a'u manteision ac anfanteision o safbwynt pobl a diogelwch	Sut i ddatblygu dulliau rheoli newid sy'n cyd-fynd â diwylliant ac amcanion	Sut i ymgorffori dull sy'n canolbwyntio ar bobl ar gyfer rheoli newid, trawsnewid a llywodraethu ar draws y sefydliad
Newid profiad ac ymgysylltiad	Bod pobl yn rhan bwysig o unrhyw newid, a bod newid yn gallu effeithio ar bobl mewn gwahanol ffyrdd	Modelau a damcaniaethau allweddol ar gyfer sut mae pobl yn profi newidiadau a sut i gefnogi unigolion a thimau trwy newid a thrawsnewid	Sut i ymgysylltu ac ymgysylltu ag amrywiaeth o randdeiliaid i alluogi newid a meithrin gallu	Sut i greu amgylchedd a diwylliant sefydliadol sy'n barod i newid ac yn gallu newid
Newid liferi	Gwahanol fathau o offer newid yn eich sefydliad	Pryd i ddefnyddio amrywiaeth o offer newid	Sut i asesu'r ffyrdd gorau o gyflawni a chynnal newid	Sut i asesu pa ddulliau fydd yn cyflawni ac yn cynnal newid ar draws sefydliad, ac yn creu gwerth hirdymor
Rheoli prosiectau a risg	Sut olwg sydd ar gynllun prosiect da yn eich sefydliad a'i elfennau allweddol	Sut i gynllunio a chyflwyno gweithgaredd neu ddigwyddiad gan gynnwys canlyniadau, tasgau, adnoddau, risgiau a chostau	Sut i gynllunio a chyflawni prosiect a rheoli risg, adnoddau a rhyngddibyniaethau i gyflawni canlyniadau	Sut i gynllunio, rheoli a lleihau risg rhaglenni neu bortffolios newid eang er mwyn cyflawni manteision sefydliadol
Dyluniad gwaith	Beth yw gwaith da, a gwahanol ddimensiynau gwaith ac ansawdd swydd	Sut i ddylunio gwaith da ar lefel rôl unigol a thîm (h.y. pwy sy'n gwneud beth, sut mae gwaith yn cael ei wneud a rôl technoleg)	Sut i ddylunio gwaith da ar lefel sefydliad, gan ystyried sut mae gwaith a rolau'n newid	Sut i ddatblygu a gwreiddio egwyddorion gwaith da ar lefel sefydliad ac archwilio goblygiadau dyfodol gwaith



CRAIDD AD&I



Deall diwylliannau cynhwysol lle gall unigolion ffynnu

	LEFEL 1 	LEFEL 2 	LEFEL 3 	LEFEL 4
Dulliau Cynhwysol	Sut i gynnwys cynhwysiant ac amrywiaeth yn eich gwaith	Sut i nodi a meithrin cynhwysiant ac amrywiaeth yn rhagweithiol yn eich gwaith	Sut i integreiddio cynhwysiant ac amrywiaeth i ymarfer pobl er mwyn creu gwerth yn eich maes gwaith	Sut i adeiladu dulliau cynhwysiant ac amrywiaeth sy'n cael effaith gadarnhaol ar ddiwylliant a pherfformiad sefydliad
Lleisiau Amrywiol y Gweithwyr	Pwysigrwydd gwrandio ar ystod amrywiol o leisiau	Dulliau o wrando ar ystod amrywiol o bobl	Y berthynas rhwng diwylliant a llais, a sut i gymhwyso offer a dulliau sy'n gwrandio ar ystod amrywiol o bobl	Dulliau arloesol o wrando ar leisiau amrywiol i greu diwylliant o berthyn
Deall Cymunedau a Chymdeithas	Y cymunedau a'r diwylliannau y mae eich sefydliad yn gweithredu ynddynt	Sut i addasu eich polisïau ac arferion pobl i adlewyrchu newidiadau yn y cymunedau y mae eich sefydliad yn gweithredu ynddynt	Sut i ysgogi newid yn eich arferion pobl i adlewyrchu newidiadau yn y cymunedau y mae eich sefydliad yn gweithredu ynddynt	Sut i reoli cyfoeth gwahanol gymunedau a hunaniaethau diwylliannol o fewn eich sefydliad
Cynrychiolaeth y Gweithlu	Eich cynrychiolaeth gweithlu bresennol o'i gymharu â'r cymunedau lleol, rhanbarthol a byd-eang y mae'n eu gwasanaethu	Gwahanol ffyrdd (e.e. rhaglenni ecwiti) o alluogi'r gweithlu i gynrychioli'r cymunedau y mae'n eu gwasanaethu ar lefel leol, rhanbarthol a byd-eang	Camau gweithredu a fydd yn creu newid cynaliadwy yng nghynrychiolaeth y gweithlu (e.e. rhaglenni ecwiti)	Sut i bennu'r demograffeg y mae eich sefydliad yn ei gwasanaethu mewn gwahanol leoliadau, a llunio strategaeth fel bod y gweithlu'n cynrychioli'r cymunedau y mae'n eu gwasanaethu



CRAIDD AD&I



Deall diwylliannau cynhwysol lle gall unigolion ffynnu

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Gwybodaeth ystyrion am ED&I	Pa ddata a gwybodaeth ansoddol sy'n effeithiol wrth nodi a monitro rhagfarn ac anghydraddoldeb	Sut i nodi a monitro rhagfarn ac anghydraddoldeb drwy ymchwili, data a gwybodaeth ansoddol (e.e. recriwtio, dilyniant, data demograffig ym mhob gradd neu lefel)	Sut i ddefnyddio ymchwili, data a gwybodaeth ansoddol (e.e. data recriwtio, gwybodaeth o adolygiadau rhagfarn systemig) i alluogi newid sy'n arwain at fwy o gydraddoldeb	Sut i ddefnyddio data ymchwili a gwybodaeth ansoddol ED&I i roi cipolwg ar ragfarn ac anghydraddoldeb, a gyrru newid
Themâu Addysg a Chynhwysiant	Y themâu allweddol ED&I yn eich sefydliad	Y themâu allweddol ED&I yn eich sefydliad, a sut i godi ymwybyddiaeth o'r rhain	Y themâu a'r manylion allweddol ynghylch Addysg, Datblygu a Chynnyrch (ED&C) yn y sefydliad, a sut i sicrhau eu bod yn cael sylw	Cymhlethdod themâu Addysg a Chynhwysiant yn y sefydliad, a sut i ysgogi diwylliant cynhwysol sy'n mynd i'r afael ag anghydraddoldeb
Ymddiriedaeth a thryloywder	Pam mae ymddiriedaeth yn bwysig wrth helpu pobl i deimlo'n ddiogel yn y gwaith	Y ffactorau gwahanol sy'n helpu pobl i deimlo'n ddiogel yn y gwaith, a sut i eiriol dros eraill	Sut i feithrin diwylliant o ymddiriedaeth sy'n galluogi pobl i deimlo'n ddiogel, ac eiriol dros eraill	Sut i feithrin diwylliant o ymddiriedaeth, tryloywder ac eiriolaeth
Rhagfarn a gwahaniaethu	Gwahanol ffurfiau o ragfarn a gwahaniaethu (e.e. rhagfarn anymwybodol, micro-ymosodiadau, rhagfarn systemig)	Sut i adnabod a rheoli achosion unigol o ragfarn a gwahaniaethu	Sut i nodi a lliniaru rhagfarn systemig mewn arferion pobl	Sut i weithio gydag arweinwyr i greu strategaethau i nodi a lliniaru rhagfarn systemig



CRAIDD AD&I



Deall diwylliannau cynhwysol lle gall unigolion ffynnu

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Croestoriadoldeb	Sut y gall hunaniaeth amlochrog effeithio ar brofiad gweithiwr y tu mewn a'r tu allan i'r gwaith	Sut i gefnogi gweithwyr a rheolwyr i ddeall gwerth hunaniaethau unigryw	Y rhwystrau a'r rhwystrau a grëwyd o hunaniaeth amlochrog	Sut i greu gweithle cynhwysol sy'n cydnabod gwerth hunaniaeth amlochrog
Anfantais iechyd ac economaidd-gymdeithasol	Sut mae anfantais iechyd ac economaidd-gymdeithasol yn effeithio ar eich gweithlu	Sut mae anfantais iechyd ac economaidd-gymdeithasol yn effeithio ar eich gweithlu	Sut i greu arferion pobl sy'n lliniaru'r anghydraddoldebau iechyd a chymdeithasol o fewn y gweithlu	Sut i greu strategaethau pobl sy'n lliniaru'r anghydraddoldebau iechyd a chymdeithasol Gwybodaeth Graidd o fewn y gweithlu



8. YMDDYGIADAU CRAIDD

8.1 YMARFER MOESOL

8.2 DEWRDER A DYLANWAD PROFFESIYNOL

8.3 GWERTHFAWROGI POBL

8.4 GWEITHIO'N GYNHWYSOL

8.5 ANGERDD DROS DDYSGU

8.6 CANOLBWYNTIO AR FEWELIADAU

8.7 GWNEUD PENDERFYNIADAU SEFYLLFAOL

8.8 GYRRU MASNACHOL

8.9 PROFIAD Y CLAF





YMARFER MOESOL



Meithrin ymddiriedaeth drwy fodelu ymddygiad moesegol, a chymhwyso egwyddorion a gwerthoedd yn gyson wrth wneud penderfyniadau

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Penderfyniadau moesegol	Ystyriwch sut mae egwyddorion a gwerthoedd proffesiynol yn llywio eich dull gweithredu	Gwnewch ddewisiadau cyfrifol am eich gwaith, gan gymhwyso egwyddorion a gwerthoedd proffesiynol	Gwneud penderfyniadau cyfrifol drwy ystyried gwahanol safbwyntiau moesegol, a dod o hyd i'r ffordd orau bosibl ymlaen i bob rhanddeiliad	Gwneud penderfyniadau cyfrifol drwy gydbwysu gwahanol safbwyntiau moesegol a llunio sut mae moeseg yn llywio gwneud penderfyniadau a llywodraethu ehangach
Effaith penderfyniadau	Cymerwch gyfrifoldeb am eich gweithredoedd	Ystyriwch bwrpas a goblygiadau gweithredoedd, penderfyniadau ac arferion pobl i bob rhanddeiliad	Hyfforddi a dylanwadu ar reolwyr ac arweinwyr i ystyried goblygiadau eu penderfyniadau ar randdeiliad	Hyfforddi a dylanwadu ar uwch arweinwyr i ystyried effaith foesegol eu penderfyniadau yn y tymor byr a'r tymor hir
Moeseg a chyfraith	Gweithredu'n gyson â rheoliadau a chyfreithiau perthnasol	Codi pryderon ynghylch arferion a pholisïau pobl nad ydynt yn gyson â gwerthoedd na deddfwriaeth	Herio penderfyniadau a gweithredoedd nad ydynt yn foesegol, gan egluro risgiau'r sefydliad	Rhagweld effaith negyddol diwylliannau anffafriol, cymryd arweinyddiaeth weladwy wrth ddatrys problemau moesegol a chynyddu'r mater y tu hwnt i'r sefydliad yn ôl yr angen.
Tryloywder	Trin data a gwybodaeth bersonol mewn modd proffesiynol	Rhowch esboniadau a rhesymau dros y dewisiadau a wnewch a'r cyngor a ddarparwch	Annog tryloywder wrth wneud penderfyniadau a chyfathrebu lle bo modd	Tynnwch sylw at yr hyn sydd heb ei ddweud mewn trafodaethau arweinyddiaeth i alluogi tryloywder a gwell prosesau gwneud penderfyniadau
Uniondeb	Dangos gonestrwydd wrth ddelio ag eraill	Dangoswch broffesiynoldeb a chysondeb yn yr hyn a ddywedwch a'i wnewch er mwyn meithrin ymddiriedaeth	Bod yn fodel rôl yn weladwy ac yn gyson o egwyddorion proffesiynol, gwerthoedd ac uniondeb personol er mwyn meithrin ymddiriedaeth	Bod yn fodel rôl a galluogi arweinyddiaeth foesegol ac egwyddorion a gwerthoedd proffesiynol mewn sefydliadau a'r proffesiwn ehangach



DEWRDER A DYLANWAD PROFFESIYNOL



Dangos dewrder i siarad a dylanwadu ar eraill yn fedrus i ennill cefnogaeth

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Dewrder	Cyfrannwch safbwyntiau a barn yn glir	Cyfrannu at drafodaethau ac ymateb i gwestiynau mewn ffordd wybodus a hyderus	Herio'n adeiladol ac yn hyderus yn wyneb gwrthwynebiad	Cymryd safiad gyda chydweithwyr uwch pan fo'n beth iawn i'w wneud er gwaethaf gwrthwynebiad neu her sylweddol
Cyfathrebu	Darparu gwybodaeth yn gywir ac mewn modd amserol	Cyfleu gwybodaeth allweddol mewn ffordd glir a diddorol i ddylanwadu ar eraill	Cyfathrebu gydag effaith a gwneud pethau cymhleth yn glir i alluogi ffordd ymlaen	Cymryd arweinyddiaeth weladwy wrth symud materion anodd ymlaen er budd y sefydliad
Perthnasoedd rhanddeiliaid	Dechreuwch sgysiau pwrpasol gydag amrywiaeth o bobl	Cymryd camau i ymgysylltu'n rheolaidd â rhanddeiliaid allweddol i ddeall eu dull a'u hanghenion dewisol	Datblygu a chynnal perthnasoedd yn rhagweithiol â rhanddeiliaid allweddol i lywio sut rydych chi'n dylanwadu arnyn nhw	Adeiladu a manteisio ar rwydwaith o berthnasoedd â dylanwadwyr a rhanddeiliaid presennol a rhai'r dyfodol
Dull dylanwadu	Deall effaith gwahanol arddulliau dylanwadu a chyfathrebu mewn amrywiaeth o sefyllfaoedd	Ystyriwch ymatebion a gwrthwynebiad posibl i lywio sut a phryd rydych chi'n cyfleu eich syniadau	Addaswch eich arddull dylanwadu a dewiswch sianeli cyfathrebu priodol i ymgysylltu â'ch cynulleidfa ac ennill ymrwymiad	Defnyddiwch ystod eang o arddulliau a strategaethau dylanwadu i sicrhau ymrwymiad ar draws a thu allan i'ch sefydliad
Atebolrwydd	Cydnabod a derbyn camgymeriadau, a dysgu oddi wrthynt	Cydnabod a chymryd cyfrifoldeb am eich camgymeriadau a chyfrannu at unioni pethau	Cymerwch gyfrifoldeb am gamgymeriadau sydd o fewn eich cylch gwaith, gan annog dysgu a dangos perchnogaeth dros y camau gweithredu i wneud pethau'n iawn	Creu diwylliant o gyfiawnder adferol a dysgu, gan sicrhau perchnogaeth ac atebolrwydd



GWERTHFAWROGIO POBL

Creu pwrpas cyffredin a galluogi datblygiad, llais a lles pobl

	LEFEL 1 	LEFEL 2 	LEFEL 3 	LEFEL 4
Gwaith pwrpasol	Deall pwrpas eich gwaith	Meithrin ymdeimlad o ysbryd tîm a phwrpas	Cyfleu ystyr a phwrpas gwaith i ysgogi ac ysbrydoli pobl	Ysbrydoli eraill drwy weledigaeth bobl gymhellol sy'n rhannu ystyr a phwrpas eang gwaith
Dynoliaeth a thrugaredd	Cydymdeimlwch ag eraill a'u trin â thrugaredd	Trin pobl yn deg, yn ystyriol ac yn dosturiol yn eich gwaith	Dangoswch dosturi, dynoliaeth a thegwch yn eich dull gweithredu	Modelu tosturi, dynoliaeth a thegwch fel arweinydd, a chreu a gwreiddio diwylliant o dosturi yn y sefydliad
Datblygu eraill	Cefnogi eraill i ddatblygu a bod ar eu gorau	Galluogi eraill i ddatblygu sgiliau a galluoedd i fod ar eu gorau yn y gwaith	Galluogi rheolwyr ac arweinwyr i gefnogi eraill i fod ar eu gorau yn y gwaith	Hyrwyddo ac annog dysgu gydol gyrfa i feithrin gallu sefydliadol a bod o fudd i gymdeithas



GWERTHFAWROGIO POBL

Creu pwrpas cyffredin a galluogi datblygiad, llais a lles pobl

	LEFEL 1 	LEFEL 2 	LEFEL 3 	LEFEL 4
Cefnogi rheolwyr	Cynghori cydweithwyr a rheolwyr llinell	Hyfforddi a chynghori eraill yn y busnes	Hyfforddi, cynghori a meithrin gallu rheoli pobl yn y sefydliad	Creu a gwreiddio diwylliant o atebolrwydd ar gyfer rheoli pobl yn y sefydliad
Galluogi llais	Gofynnwch i amrywiaeth o bobl am eu barn a gwrandewch yn ofalus ar yr ymatebion	Galluogi pobl i gael llais wrth ddylunio a chyflwyno atebion sy'n effeithio arnyn nhw	Galluogi pobl i gael llais ystyrlon drwy eu cynnwys mewn penderfyniadau sy'n effeithio arnynt, a dod â safbwynt pobl i benderfyniadau sefydliadol	Ymdrechu i greu diwylliant sefydliadol sy'n rhoi llais i bobl ac yn eu rhoi yn y canol
Hyrwyddo lles	Ystyriwch lesiant pobl eraill	Ystyriwch lesiant pobl eraill wrth gynllunio a chyflawni eich gwaith, gan hyrwyddo dulliau llesiant i reolwyr llinell	Hyrwyddo manteision lles i fusnesau a phobl a'r angen am gyfrifoldeb ar y cyd	Ymgysylltu ag arweinwyr a rhanddeiliaid wrth greu a chynnal diwylliant o lesiant



GWEITHIO'N GYNHWYSOL



Gweithio a chydweithio ar draws ffiniau, yn effeithiol ac yn gynhwysol, i gyflawni canlyniadau cadarnhaol

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Cynhwysiant	Dangoswch sensitifrwydd a pharch at eraill	Dewch i adnabod pobl fel unigolion er mwyn i chi allu gweithio gyda'ch gilydd yn fwy effeithiol	Bod yn fodel rôl ac yn eiriol dros werth cynnwys eraill a chroesawu gwahaniaeth	Meithrin diwylliant cynhwysol sy'n uno pobl ac yn dathlu gwahaniaeth
Gwerthfawrogi amrywiaeth	Dangos agoredrwydd i safbwyntiau a barn amrywiol	Chwilio a gwrando'n weithredol ar safbwyntiau a barn amrywiol	Archwilio a dehongli ystod amrywiol o safbwyntiau a safbwyntiau	Gwerthfawrogi ac integreiddio safbwyntiau amrywiol wrth greu strategaeth pobl
Adeiladu perthnasoedd	Meithrin perthnasoedd gwaith cadarnhaol ac amrywiol gyda chydweithwyr uniongyrchol	Meithrin perthnasoedd gwaith pwrpasol ac amrywiol gyda chydweithwyr ehangach a chydweithio â nhw	Meithrin perthnasoedd cydweithredol ac amrywiol ar draws ffiniau sefydliadau, diwylliannau a disgyblaethau eraill	Adeiladu perthnasoedd a phartneriaethau strategol ac amrywiol ar draws proffesiynau, daearyddiaethau a sefydliadau
Gweithio ar y cyd	Adeiladu cysylltiadau ar draws timau	Meithrin cysylltiadau ar draws timau, disgyblaethau a swyddogaethau	Hwyluso cysylltiadau a gweithio ar y cyd ar draws timau, disgyblaethau a swyddogaethau	Broceru cydweithrediadau ar draws sefydliadau a sefydliadau allanol i ddatblygu agendâu a rennir
Rhannu gwybodaeth	Rhannwch ddata a gwybodaeth i lywio gwaith yn eich ardal	Rhannu eich gwybodaeth a'ch arbenigedd yn barod gydag eraill i ddatrys problemau	Rhannu gwybodaeth, profiad ac arbenigedd yn rhagweithiol i gyd-greu atebion ar draws ffiniau	Creu diwylliant o rannu gwybodaeth, profiad ac arbenigedd
Datrys gwrthdaro	Ymdrin â sefyllfaoedd anodd yn bwyllog a chyfrannu at ddod o hyd i ffordd ymlaen	Cefnogi eraill i ddatrys gwrthdaro ac adeiladu ymddiriedaeth cyn i faterion waethgu	Hyfforddi a galluogi eraill i ddatrys gwrthdaro ac adeiladu ymddiriedaeth o fewn timau a swyddogaethau	Hyfforddi a dylanwadu ar uwch arweinwyr i feithrin ymddiriedaeth a chydlyniant



GWEITHIO'N GYNHWYSOL



Gweithio a chydweithio ar draws ffiniau, yn effeithiol ac yn gynhwysol, i gyflawni canlyniadau cadarnhaol

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Diogelwch seicolegol	Anogwch eraill i ofyn am help, cyfaddef camgymeriadau, rhannu pryderon a syniadau	Cydnabod pryd mae angen help ar eraill, cyfaddef camgymeriadau, rhannu pryderon a syniadau	Creu amgylchedd lle mae eraill yn teimlo'n ddiogel i gyfaddef camgymeriadau, rhannu syniadau a herio ffyrdd o weithio	Adeiladu diwylliant sy'n cofleidio gonestrwydd a didwylledd
Rhagfarn bersonol	Byddwch yn ymwybodol o'ch rhagfarnau eich hun	Byddwch yn ymwybodol o'ch rhagfarnau eich hun a sut maen nhw'n dylanwadu ar eich dull gweithredu	Anogwch eraill i fod yn ymwybodol o'u rhagfarnau, eu rhwystrau a'u breintiau eu hunain yn y gwaith maen nhw'n ei wneud	Creu amgylchedd sefydliadol lle mae hunanymwybyddiaeth barhaus o ragfarn bersonol yn cael ei hannog
Cydweithwyr rhyngwladol	Darparu dull cefnogol i gydweithwyr rhyngwladol	Cefnogi cydweithwyr rhyngwladol i addasu i fyw a gweithio mewn amgylcheddau newydd	Creu amgylchedd lle mae cydweithwyr rhyngwladol yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u cefnogi	Ysgogi perchnogaeth sefydliadol er mwyn sicrhau bod cydweithwyr rhyngwladol yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u cefnogi
Effaith ED&I	Deall sut mae eich gweithredoedd yn effeithio ar Addysg, Datblygu a Chynhwysiant yn eich sefydliad	Ystyriwch eich effaith ar ED&I wrth wneud penderfyniadau	Dangoswch feddylfryd Addysg, Datblygu ac Ymchwil yn eich dull a'ch prosesau gwneud penderfyniadau	Gyrru lens ED&I i wneud penderfyniadau sefydliadol



ANGERDD DROS DDYSGU

Dangos chwilfrydedd a manteisio i'r eithaf ar gyfleoedd i ddysgu, gwella ac arloesi

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Y proffesiwn pobl ehangach	Parhau i fod yn chwilfrydig ynghylch materion a datblygiadau yn y proffesiwn pobl a byd gwaith ehangach	Cadwch lygad ar dueddiadau a datblygiadau allanol ac ystyriwch sut y byddant yn effeithio ar eich gwaith	Cysylltwch â chyfoedion mewnol ac allanol yn rheolaidd i feincnodi, rhannu arfer da a rhagweld tueddiadau'r dyfodol i lywio blaenoriaethau ac arfer y dyfodol	Cysylltu â rhwydwaith o arweinwyr i rannu arfer blaenllaw, deall dylanwadau allanol a rhagweld tueddiadau'r dyfodol i lunio agenda'r bobl
Dulliau newydd	Byddwch yn agored i roi cynnig ar syniadau neu ddulliau newydd i wella a dysgu	Chwiliwch am gyfleoedd i brofi ffyrdd newydd o wneud pethau er mwyn gwneud gwelliannau	Dilyn cyfleoedd i brofi mewnwelediad, datblygu dulliau newydd ac arloesi	Meithrin diwylliant sy'n annog dysgu drwy ddatblygu a phrofi dulliau newydd ac arloesol
DPP	Dangos dull rhagweithiol o ddatblygu eich gwybodaeth, sgiliau a phrofiad proffesiynol	Dangos dull rhagweithiol o ddatblygu eich gwybodaeth, sgiliau a phrofiad proffesiynol	Galluogi eich datblygiad proffesiynol parhaus eich hun ac eraill gan ddefnyddio amrywiaeth o ddulliau	Dangos ymrwymiad cryf i ddatblygu gweithwyr proffesiynol pobl a'r proffesiwn pobl ehangach
Dysgu o adborth	Ceisiwch adborth a'i ddefnyddio i ddysgu a datblygu	Gofyn am adborth yn rheolaidd a gweithredu arno er mwyn dysgu a datblygu	Myfyriwch ar brofiad, ceisiwch adborth a chymhwyso'ch dysgu	Bod yn fodel rôl amlwg o'ch datblygiad proffesiynol parhaus eich hun a hyrwyddo diwylliant dysgu
Hunanymwybyddiaeth	Dangoswch ymwybyddiaeth o'ch cryfderau a'ch meysydd datblygu eich hun, a therfynau eich arbenigedd	Dangoswch ymwybyddiaeth o'ch cryfderau a'ch meysydd datblygu eich hun, a therfynau eich arbenigedd	Ceisiwch gael dealltwriaeth ddofn ohonoch chi'ch hun a'ch effaith ar eraill, ac o derfynau eich arbenigedd eich hun	Hyfforddi a mentora eraill i gael dealltwriaeth ddofn ohonyn nhw eu hunain a'u heffaith ar eraill



MEWNWELIADAU- FFOCWSEDIG

Gofyn cwestiynau a gwerthuso tystiolaeth a syniadau, er mwyn creu mewnwelediad a deall y cyfan

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Deall problemau	Gofynnwch gwestiynau i ddeall problemau neu faterion	Gofynnwch gwestiynau i archwilio problemau a deall achosion sylfaenol	Cymhwyso dull trylwyr ac agored i ddeall a diffinio problemau sefydliadol a'u hachosion sylfaenol	Cymryd dull systemig o ddeall a llunio materion sy'n dod i'r amlwg mewn sefydliadau a sectorau
Cael tystiolaeth	Adalw a choladu data yn gywir i lywio penderfyniadau	Nodi ffynonellau tystiolaeth (e.e. data mewnol, barn broffesiynol ac arfer allanol) a'r ffordd orau o'u cael	Caffael a dod o hyd i nifer o ffynonellau tystiolaeth (e.e. arbenigedd proffesiynol mewnol ac allanol, ymchwil a phryderon a gwerthoedd rhanddeiliaid) i brofi rhagdybiaethau a syniadau	Goruchwylio caffael a chanfod tystiolaeth fewnol ac allanol i lywio strategaeth pobl a'r sefydliad
Gwerthuso tystiolaeth	Dadansoddi a gwerthuso tystiolaeth yn gywir	Gwerthuso tystiolaeth yn wrthrychol, gan ystyried ei hansawdd	Dadansoddi a gwerthuso nifer o ffynonellau tystiolaeth yn wrthrychol i greu mewnwelediad, gan nodi ffynonellau rhagfarn	Datblygu gallu sefydliadol i greu mewnwelediad sy'n seiliedig ar dystiolaeth a fydd yn llunio pobl a/neu strategaeth y sefydliad
Arloesedd	Cyfrannwch syniadau gan ddefnyddio dull rhesymegol	Aseswch ansawdd eich syniadau eich hun a gofynnwch gwestiynau am syniadau a chynigion pobl eraill	Datblygu a gwella ansawdd syniadau a chynigion ar y cyd	Meithrin gallu i ddatblygu syniadau newydd a symud meddwl sefydliadol ymlaen
Adnabod cysylltiadau	Crynhai data a thystiolaeth yn effeithiol	Crynhai canfyddiadau tystiolaeth a nodi syniadau, mewnwelediadau a chysylltiadau allweddol	Cymathu tystiolaeth a syniadau i nodi themâu a chysylltiadau a chael cipolwg ar y mater cyfan a'i oblygiadau ehangach	Ymgorffori dull systemig wrth ddod â phobl a mewnwelediad busnes ynghyd, er mwyn creu gwerth i bobl a'r sefydliad



GWNEUD PENDERFYNIADAU SEFYLLFAOL

Gwneud penderfyniadau neu ddewisiadau effeithiol a pragmatig yn seiliedig ar y sefyllfa neu'r cyd-destun penodol

	LEFEL 1 	LEFEL 2 	LEFEL 3 	LEFEL 4
Penderfyniadau sy'n seiliedig ar dystiolaeth	Cymhwyso gweithdrefnau a pholisïau y cytunwyd arnynt a ffynonellau dystiolaeth sydd ar gael i wneud dewisiadau	Datrys problemau a gwneud dewisiadau drwy gymhwyso dystiolaeth sy'n berthnasol i'r sefyllfa benodol	Gwneud penderfyniadau doeth drwy ystyried yr holl dystiolaeth sydd ar gael yng nghyd-destun y sefyllfa benodol	Gwneud penderfyniadau cymhleth ac amserol yn unol â'r dystiolaeth sydd ar gael, y cyd-destun strategol a gwerthoedd proffesiynol pan fo anhysbysrwydd
Gwneud penderfyniadau	Nodwch y gwahanol opsiynau neu atebion sydd ar gael a manteision a risgiau pob un	Nodwch y gwahanol opsiynau neu atebion sydd ar gael a manteision a risgiau pob un	Ystyriwch wahanol opsiynau a gwnewch benderfyniadau drwy gydbwysu cyfle, risg a chydbwysedd â gwerthoedd proffesiynol	Creu amgylchedd lle mae eraill wedi'u grymuso i wneud penderfyniadau, wrth oruchwylio risg
Addasrwydd	Byddwch yn agored i wybodaeth newydd ac amgylchiadau sy'n newid	Addaswch eich dull a'ch dewisiadau yng ngoleuni gwybodaeth newydd neu amgylchiadau sy'n newid	Addaswch eich penderfyniadau a'ch arferion i ystyried newidiadau ac ansicrwydd yn yr amgylchedd busnes	Rhagweld newidiadau yn amgylchedd y sefydliad, a rheoli cymhlethdod ac amwysedd i esblygu strategaeth pobl
Gwerthuso penderfyniadau	Ceisiwch ddeall canlyniadau eich gweithredoedd	Deall sut mae eich dewisiadau a'ch gweithredoedd yn effeithio ar berfformiad ehangach	Dangos ymrwymiad i werthuso canlyniad ac effaith eich penderfyniadau er mwyn llywio eich dull gweithredu yn y dyfodol	Hyrwyddo diwylliant sy'n cydnabod gwerth mesur canlyniadau a gwerthuso effaith penderfyniadau



GYRRFA FASNACHOL



Defnyddio meddylfryd masnachol gyda lens gofal iechyd, gan ddangos brwdfrydedd a chyfrifoldeb personol i greu gwerth

	LEFEL 1 ● ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ● ●
Ffocws masnachol	Dangoswch ddiddordeb brwd yn eich sefydliad a'i berfformiad	Nodwch a chanolbwyntiwch eich sylw ar faterion pobl sy'n effeithio ar berfformiad busnes	Blaenoriaethu arferion, cyfleoedd a risgiau pobl sy'n sbarduno llwyddiant masnachol cynaliadwy a gwerth i bobl	Canolbwyntio ar alluogi gwerth drwy alinio strategaeth pobl â strategaethau masnachol
Ffocws ar Gwsmeriaid	Dangoswch eich bod yn canolbwyntio ar y cwsmer yn eich gwaith	Ymgysylltu â chwsmeriaid i ddeall eu hanghenion a gwella eu profiadau	Partneru â chwsmeriaid i ddeall eu hanghenion presennol a'u hanghenion yn y dyfodol, a chontractio'n effeithiol	Creu diwylliant sy'n blaenoriaethu dealltwriaeth o anghenion cwsmeriaid er mwyn gwella gwerth i gwsmeriaid
Mewnwelediad Ariannol	Dangoswch eich bod yn ymwybodol o oblygiadau ariannol yn eich gwaith	Ystyriwch yn ofalus oblygiadau ariannol a gweithredol eich dewisiadau	Datblygu a chyflwyno achosion busnes cadarn gan ddefnyddio tystiolaeth i ddangos elw ar fuddsoddiad	Tystiolaeth o werth strategol buddsoddi mewn pobl i ystod eang o randdeiliaid
Ffocws ar gyflenwi	Nodwch y camau i gyflawni nodau y cytunwyd arnynt a dangoswch awydd i gyflawni i safon uchel	Cymryd cyfrifoldeb i ddarparu cyngor pragmatig ac amserol a chyflwyno atebion sy'n diwallu anghenion busnes	Cymryd cyfrifoldeb a dangos ymrwymiad i gyflawni canlyniadau a manteision busnes	Cymryd cyfrifoldeb am greu gwerth a rennir drwy strategaeth pobl
Gwydnwch Personol	Cynnal cymhelliant a gwydnwch trwy hunanofal a gwybod pryd i ofyn am help	Cynnal cymhelliant a gwydnwch trwy hunanofal a chyfrifoldeb personol	Dangos cymhelliant a gwydnwch trwy hunanofal a chyfrifoldeb personol	Modelu cymhelliant a gwydnwch, creu a gwreiddio diwylliant o hunanofal a chyfrifoldeb personol



PROFIAD Y CLAF

Rhoi'r claf wrth wraidd eich dull a'ch proses gwneud penderfyniadau

	LEFEL 1 	LEFEL 2 	LEFEL 3 	LEFEL 4
Adborth ac anghenion cleifion	Deall adborth a data cleifion (e.e. prawf ffrindiau a theulu) a sut y gellir ei ddefnyddio i wella prosesau ac arferion pobl	Adolygu adborth cleifion i ddeall anghenion a phrofiadau cleifion, gofalmwyr a theuluoedd, a sut y gellir gwella'r rhain trwy arferion a mentrau pobl	Cydweithio â rhanddeiliaid i ddylunio a chyflwyno dulliau sy'n ymdrin â phobl a fydd yn gwella profiad a chanlyniadau cleifion	Cydweithio â phartneriaid ar draws y sefydliad a'r system gofal iechyd i arloesi a gwreiddio diwylliant sy'n canolbwyntio ar y claf
Profiad a gofal cleifion	Deall sut mae eich rôl yn effeithio ar ofal a phrofiad cleifion	Ystyriwch yn ofalus effaith eich gwaith ar brofiad a gofal cleifion	Ymgorffori profiad cleifion a safonau gofal yn nyluniad a chyflwyniad arferion pobl	Integreiddio profiad cleifion a safonau gofal i strategaeth pobl ar lefel sefydliadol ac ar draws y system gofal iechyd
Her	Gofynnwch gwestiynau a byddwch yn chwilfrydig am brofiad cleifion	Codi pryderon ynghylch arferion a pholisïau pobl nad ydynt yn gyson â phrofiad cleifion	Herio gweithredoedd ac ymddygiadau yn hyderus nad ydynt yn cyd-fynd â phrofiad ac anghenion cleifion	Herio ymarfer a meddwl sy'n anwybyddu anghenion cleifion y dyfodol a'r gymuned a'r boblogaeth ehangach
Urddas a pharch	Dangoswch urddas a pharch i gleifion a'u gofalmwyr a'u teuluoedd yn eich gwaith	Dangoswch urddas a pharch i gleifion a'u gofalmwyr a'u teuluoedd yn eich gwaith	Bod yn fodel rôl o urddas a pharch i gleifion a'u gofalmwyr a'u teuluoedd yn eich dull gweithredu	Modelu urddas a pharch i gleifion a'u gofalmwyr a'u teuluoedd, gan greu meddylfryd sy'n canolbwyntio ar y claf a'r gymuned



9. GWYBODAETH ARBENIGOL

- 9.1 YMGYSYLLTIAD A PHROFIAD GWEITHWYR
- 9.2 CYSYLLTIADAU A PHOLISI Â GWEITHWYR
- 9.3 DYSGU, DATBLYGIAD AC ADDYSG
- 9.4 DATBLYGIAD A DYLUNIO SEFYDLIADOL
- 9.5 DADANSODDIADAU POBL
- 9.6 ADNODDAU
- 9.7 ARBENIGOL ED&I
- 9.8 RHEOLI TALENT
- 9.9 PRACTISTIAU POBL MEDDYGOL A DEINTYDDOL
- 9.10 DATRYSIADAU DIGIDOL
- 9.11 IECHYD A LLES GWEITHWYR





YMGYSYLLTIAD A PHROFIAD GWEITHWYR

Creu amgylchedd gwaith deniadol ac ymddiriedus lle mae gan weithwyr lais a lle gallant fod ar eu gorau

	LEFEL 1 	LEFEL 2 	LEFEL 3 	LEFEL 4
Dulliau ymgysylltu	Dull eich sefydliad o ymgysylltu â gweithwyr	Gwahanol offer a dulliau i ysgogi ymgysylltiad gweithwyr, a sut mae ymgysylltiad yn cael ei fesur yn eich sefydliad	Sut i ddylunio dulliau i ysgogi ac asesu ymgysylltiad gweithwyr ar draws y sefydliad	Sut y gellir defnyddio dulliau ymgysylltu i greu gwerth i'r sefydliad a gwella profiad y gweithiwr
Offer llais gweithwyr	Dulliau eich sefydliad o wrando ar weithwyr	Manteision ac anfanteision amrywiaeth o offer a dulliau llais gweithwyr	Sut i alinio a gwerthuso offer a dulliau llais gweithwyr a gyrru'r allbynnau ymlaen	Sut i ragweld tueddiadau yn y dyfodol mewn llais gweithwyr ac asesu eu gwerth strategol
Profiad gweithiwr	Sut gall y berthynas sydd gan weithiwr â'i reolwr effeithio'n gadarnhaol neu'n negyddol ar ymgysylltiad	Sut i asesu arferion ac ymddygiadau rheoli a'u heffaith ar brofiad y gweithiwr	Sut i werthuso a gwella arferion ac ymddygiadau rheoli er mwyn creu profiad gwell i weithwyr	Y cysylltiad rhwng arferion rheoli, profiad gweithwyr a pherfformiad sefydliadau
Ymsefydlu	Dulliau ymsefydlu eich sefydliad	Elfennau gwahanol o ymsefydlu a sut i'w gweinyddu	Sut i ddylunio rhaglen ymsefydlu integredig	Effaith ymsefydlu ar frand y cyflogwr
Dulliau lles	Y gwahanol ddulliau a gweithgareddau o amgylch lles yn eich sefydliad	Y ffactorau sy'n effeithio ar lesiant yn y gwaith a sut i greu ymyriadau llesiant ar gyfer gweithwyr	Manteision dulliau llesiant rhagweithiol ac adweithiol i weithwyr a'r sefydliad	Sut mae gwahanol ddulliau o ran lles yn creu gwerth strategol i weithwyr, y sefydliad a chymdeithas



YMGYSYLLTIAD A PHROFIAD GWEITHWYR



Creu amgylchedd gwaith deniadol ac ymddiriedus lle mae gan weithwyr lais a lle gallant fod ar eu gorau

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Ymddiriedaeth	Sut mae ymddiriedaeth yn effeithio ar y berthynas waith	Modelau ymddiriedaeth gwahanol a sut y gellir eu defnyddio i wella perthnasoedd yn y gwaith	Sut i feithrin diwylliant o ymddiriedaeth ar draws y sefydliad ar gyfer gweithwyr a rhanddeiliaid eraill	Sut i feithrin diwylliant o ymddiriedaeth a'i effaith ar ddiwylliant, perfformiad ac enw da sefydliad ehangach
Gwella brand y cyflogwr	Brand cyflogwr presennol eich sefydliad	Sut i asesu canfyddiad brand a gwahanol ffyrdd o wella brand y cyflogwr	Sut i alinio brand sefydliad a brand cyflogwr	Sut i greu brand cyflogwr unigryw sy'n cyd-fynd â diwylliant, cenhadaeth a gwerthoedd
Polisi pobl	Polisiau pobl sy'n effeithio ar brofiad y gweithiwr yn eich sefydliad	Sut i asesu effaith polisiau pobl ar brofiad gweithwyr	Sut i lunio fframweithiau polisi pobl sy'n cael effaith gadarnhaol ar brofiad y gweithiwr	Sut i integreiddio profiad gweithwyr i fframweithiau polisi ehangach
Cyfathrebu	Sianeli cyfathrebu yn eich sefydliad	Sut i ddefnyddio ac asesu effeithiolrwydd gwahanol sianeli a dulliau cyfathrebu	Sut i ddylunio cynlluniau cyfathrebu sy'n cael effaith gadarnhaol ar brofiad y gweithiwr	Sut i asesu effaith cyfathrebu strategol ar brofiad y gweithiwr



PERTHYNAS A PHOLISI Â GWEITHWYR

Rheoli'r berthynas rhwng sefydliad a'i bobl drwy arferion tryloyw a chyfraith berthnasol

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Diwylliant cysylltiadau gweithwyr	Y diwylliant a'r dull o ymdrin â chysylltiadau â gweithwyr yn eich sefydliad, a gwerth diwylliant cyfiawn adferol	Sut mae diwylliant cysylltiadau gweithwyr yn effeithio ar y ffordd y mae pobl yn gweithio, a'r gwerth y mae diwylliant cyfiawn adferol yn ei ddwyn i'r sefydliad	Sut i ddatblygu ac adolygu eich diwylliant cysylltiadau cyflogaeth gyda lens diwylliant cyfiawn adferol, gan alluogi canlyniadau sefydliadol gwell sy'n canolbwyntio ar ddatrysiadau	Sut i ysgogi diwylliant cyflogaeth gyfiawn adferol sy'n gwella perfformiad ac enw da, gan liniaru risg ar yr un pryd
Polisïau pobl	Pa bolisïau pobl sydd ar waith yn eich sefydliad a sut maen nhw'n cefnogi arferion cysylltiadau gweithwyr	Sut i gymhwyso polisïau pobl eich sefydliad mewn ystod eang o sefyllfaoedd i gefnogi rheoli achosion effeithiol ac arfer cysylltiadau gweithwyr	Sut i ddatblygu a chymhwyso polisïau pobl sy'n gwella profiad y gweithiwr a brand y cyflogwr, ac yn lleihau risg	Sut i ddatblygu strategaeth cysylltiadau gweithwyr sy'n cael effaith gadarnhaol ar y busnes a'r ffordd y mae pobl yn gweithio
Cyfraith cyflogaeth	Cyfraith cyflogaeth allweddol	Sut i gymhwyso cyfraith cyflogaeth mewn ystod eang o sefyllfaoedd gwaith	Sut i gymhwyso a dehongli cyfraith cyflogaeth mewn amrywiaeth o sefyllfaoedd gwaith cymhleth a lleihau risg	Sut i reoli effaith a risg cyfraith a rheoliadau cyflogaeth i'r sefydliad
Systemau gyfreithiol	Y system gyfreithiol sy'n delio ag anghydfodau cyflogaeth (e.e. tribiwnlysoedd cyflogaeth, cyflafareddu)	Y dystiolaeth sydd ei hangen i gefnogi anghydfodau mewn achosion cyfreithiol cyflogaeth	Sut mae'r system gyfreithiol cyflogaeth yn gweithio, a sut i baratoi ar gyfer achosion anghydfod a'u rheoli	Sut i arwain anghydfodau achosion cyfreithiol cymhleth a rheoli risgiau sefydliadol sy'n gysylltiedig ag achosion cyfreithiol



PERTHYNAS A PHOLISI Â GWEITHWYR

Rheoli'r berthynas rhwng sefydliad a'i bobl drwy arferion tryloyw a chyfraith berthnasol

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Dulliau datrys	Beth yw gwrthdaro yn y gweithle ac amrywiaeth o dechnegau datrys (e.e. cyfryngu, cymodi, negodi, cytundebau setlo)	Sut i gymhwyso gwahanol dechnegau datrys i ddatrys gwrthdaro yn y gweithle	Sut i reoli gwrthdaro risg uchel a chymhleth a phryd i ddefnyddio llwybrau cyfreithiol	Sut i greu diwylliant sy'n hyrwyddo datrys, yn lliniaru gwrthdaro yn y gweithle ac yn adfer ymddiriedaeth a hyder ar ôl i anghydfodau ddigwydd
Cyfraith cyflogaeth ar y cyd	Dealltwriaeth a ymwybyddiaeth sylfaenol o gyfraith cyflogaeth gyfunol a bargeinio ar y cyd	Dealltwriaeth a ymwybyddiaeth dda o gyfraith cyflogaeth gyfunol, a sut i weithio gyda chyrrff cynrychioliadol ffurfiol fel Undebau Llafur a Chynghorau Gwaith	Gwybodaeth ac ymwybyddiaeth arbenigol o gyfraith cyflogaeth gyfunol a sut i reoli perthnasoedd bargeinio cyfunol	Gwybodaeth ac ymwybyddiaeth sy'n galluogi datblygu strategaethau a fframweithiau i gefnogi bargeinio ar y cyd a pherthnasoedd cydweithredol
Ymgynghori, negodi a phartneriaeth	Pwy yw'r grwpiau cynrychioliadol yn eich sefydliad a phwysigrwydd partneriaeth, ymgynghori a negodi ag unigolion a grwpiau	Dulliau a modelau gwahanol o ymgynghori, negodi a phartneriaeth	Sut i hyrwyddo perthnasoedd gwaith effeithiol trwy bartneriaeth, ymgynghori a negodi	Sut i sefydlu fframweithiau a mecanweithiau i gefnogi diwylliant o bartneriaeth, ymgynghori a negodi effeithiol
Llais	Y gwahanol ffyrdd y gellir clywed lleisiau gweithwyr	Pam mae llais gweithwyr yn bwysig, a rôl grwpiau gweithwyr wrth ymgysylltu â gweithwyr (e.e. cynghorau gweithwyr, fforymau staff)	Sut i ddefnyddio mewnwelediadau llais gweithwyr i gael effaith gadarnhaol ar y ffordd y mae pobl yn gweithio	Sut i ddefnyddio mewnwelediad llais gweithwyr i lunio diwylliant y sefydliad



PERTHYNAS A PHOLISI Â GWEITHWYR

Rheoli'r berthynas rhwng sefydliad a'i bobl drwy arferion tryloyw a chyfraith berthnasol

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Perthnasoedd gweithwyr a gweithwyr	Y gwahanol fathau o weithwyr yn eich sefydliad (e.e. cyflogedig, gweithiwr gig, contractwr, ymgynghorydd)	Effaith gwahanol berthnasoedd rhwng gweithwyr a gweithwyr ar y sefydliad	Sut i gydbwysu disgwyliadau unigol a busnes o ran perthnasoedd cyflogai/gweithiwr	Sut i wneud y mwyaf o fanteision unigol a sefydliadol gwahanol berthnasoedd cyflogai/gweithiwr
Gwerthusiad swydd	Dull GIG Cymru o werthuso swyddi, pa rolau sy'n cael eu gwerthuso'n genedlaethol ac yn lleol	Sut i wirio ansawdd disgrifiadau swyddi a chynnal gwerthusiad swyddi lleol, paru a gwirio cysondeb	Effaith dull gwerthuso swyddi GIG Cymru ar strategaethau denu, ymgysylltu a chadw staff eich sefydliad.	Sut mae dull gwerthuso swyddi GIG Cymru yn effeithio ar bobl a strategaeth fusnes
Tâl gweithredol ac arbenigol	Dim yn berthnasol	Dim yn berthnasol	Sut i ddylunio pecynnau cyflog uwch-weithredol ac arbenigol unigol a chreu dulliau gwobrwyo newydd	Sut i greu pecynnau gweithredol ac arbenigol pwrpasol a sut i ddylunio dulliau i wobrwyo



DYSGU, DATBLYGIAD AC ADDYSG



Sicrhau bod gan weithwyr y wybodaeth, y sgiliau a'r profiad i gyflawni anghenion ac uchelgeisiau unigol a sefydliadol

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Cefnogi DPP	Pam mae datblygiad proffesiynol parhaus yn bwysig	Sut i gefnogi eraill gyda'u datblygiad proffesiynol parhaus	Sut i greu diwylliant ac amgylchedd dysgu sy'n cefnogi datblygiad proffesiynol parhaus	Gwerth diwylliannau dysgu a'r amgylchedd dysgu, a sut y gallant gefnogi twf sefydliadau
Dadansoddiad gallu	pwysigrwydd datblygu gallu	Sut i ddiffinio anghenion gallu unigolion a thimau	Sut i ymgysylltu â rhanddeiliaid i ddiffinio anghenion gallu a'u goblygiadau ar gyfer dysgu	Sut i ddiffinio anghenion gallu presennol a dyfodol y sefydliad a sut maen nhw'n llywio'r strategaeth ddysgu
Damcaniaethau dysgu oedolion	Dysgu oedolion a damcaniaethau cymhelliant	Sut i gymhwyso damcaniaethau dysgu oedolion a chymhelliant mewn gwahanol gyd-destunau dysgu	Sut i integreiddio tueddiadau cyfredol a rhai'r dyfodol mewn dysgu a chymhelliant i oedolion i ddull dysgu'r sefydliad	Tueddiadau cyfredol a rhai'r dyfodol mewn dysgu ac ysgogiad i oedolion, a sut i'w defnyddio i lunio'r strategaeth ddysgu, y diwylliant a'r amgylchedd
Dysgu wyneb yn wyneb	Sut i gefnogi cyflwyno dysgu wyneb yn wyneb yn eich sefydliad	Yr egwyddorion sy'n sail i ddylunio a defnyddio dysgu wyneb yn wyneb	Sut i ddefnyddio egwyddorion dylunio i ddewis y dull wyneb yn wyneb cywir fel rhan o gymysgedd dysgu	Sut i ddefnyddio dysgu wyneb yn wyneb fel rhan o'r strategaeth ddysgu i greu gwerth i'ch sefydliad
Dysgu digidol	Sut i gefnogi cyflwyno dysgu digidol yn eich sefydliad	Yr egwyddorion sy'n sail i ddylunio a defnyddio technolegau digidol mewn dysgu	Sut i ddefnyddio egwyddorion dylunio i ddewis y dull digidol cywir fel rhan o gymysgedd dysgu	Sut i ddefnyddio technolegau digidol cyfredol a thechnolegau digidol y dyfodol fel rhan o'r strategaeth ddysgu i greu gwerth i'ch sefydliad



DYSGU, DATBLYGIAD AC ADDYSG



Sicrhau bod gan weithwyr y wybodaeth, y sgiliau a'r profiad i gyflawni anghenion ac uchelgeisiau unigol a sefydliadol

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Hwyluso dysgu	Sut i ddefnyddio dulliau hwyluso dysgu priodol i ymgysylltu a chynnwys dysgwyr	Yr egwyddorion sy'n sail i'r dewis o ddulliau hwyluso dysgu	Sut i gymhwyso egwyddorion hwyluso dysgu mewn gwahanol gyd-destunau dysgu	Sut i benderfynu ar yr ystod o ddulliau hwyluso dysgu a fydd yn cefnogi'r strategaeth ddysgu
Profiad y dysgwr	Pwysigrwydd profiad y defnyddiwr mewn dysgu, a gwneud dysgu'n hygyrch i bawb	Sut i greu profiad defnyddiwr gwych mewn dysgu, gan sicrhau bod dysgu'n gynhwysol ac yn hygyrch i bawb	Sut i gymhwyso dulliau profiad defnyddwyr i ddylunio rhaglenni dysgu, a sicrhau cydraddoldeb mewn cyfleoedd dysgu	Sut i greu diwylliant sy'n canolbwyntio ar y dysgwr ac sy'n rhoi profiad y defnyddiwr wrth ei wraidd
Dysgu cydweithredol cymdeithasol	Sut y gellir defnyddio cydweithio cymdeithasol mewn dysgu	Sut i hwyluso gweithgareddau dysgu cydweithredol cymdeithasol	Sut i ddylunio ac integreiddio dysgu cydweithredol cymdeithasol i'r dull dysgu	Sut i benderfynu ar y defnydd o ddysgu cydweithredol cymdeithasol ar gyfer dysgu sefydliadol, rhannu gwybodaeth a rheoli gwybodaeth
Hyfforddi a mentora	Y gwahaniaeth rhwng hyfforddi a mentora a phryd i'w defnyddio i gefnogi dysgu eraill	Sut i gefnogi a defnyddio dulliau hyfforddi a mentora wrth ddysgu	Sut i feithrin gallu hyfforddi a mentora ar draws y sefydliad	Sut i ymgorffori diwylliant hyfforddi a mentora i gyflawni'r strategaeth ddysgu
Ymgysylltiad dysgwyr	Y cysylltiadau rhwng ymgysylltiad dysgwyr, trosglwyddo dysgu ac effaith	Damcaniaethau a dulliau sy'n sail i ymgysylltu dysgwyr effeithiol, trosglwyddo dysgu ac effaith	Sut i ddylunio dysgu gan ddefnyddio damcaniaethau a dulliau sy'n cynyddu ymgysylltiad dysgwyr, trosglwyddo dysgu ac effaith i'r eithaf	Sut i asesu ymgysylltiad dysgwyr a throsglwyddo dysgu a'i effaith ar y strategaeth ddysgu



DYSGU, DATBLYGIAD AC ADDYSG



Sicrhau bod gan weithwyr y wybodaeth, y sgiliau a'r profiad i gyflawni anghenion ac uchelgeisiau unigol a sefydliadol

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Curadu cynnwys	Sut i drefnu a chyflwyno cynnwys i gefnogi dysgu effeithiol	Sut i greu, cyd-greu a churadu cynnwys gydag arbenigwyr pwnc i ddiwallu anghenion dysgu	Sut i arwain y gwaith o greu a churadu cynnwys y gellir ei storio, ei chwilio, ei gyrchu, ei incio a'i ddefnyddio i greu naratifau dysgu ystyrlon	Sut i ddiffinio'r strategaeth, y polisi, y llywodraethu a'r gofynion cyfreithiol ar gyfer creu cynnwys i gefnogi dysgu a nodau strategol y sefydliad
Rhaglenni cyflogadwyedd a chyfranogiad	Rhaglenni cyflogaeth ac ymgysylltu cymunedol gwahanol yn eich sefydliad (e.e. interniaethau, hyfforddeiaethau, prentisiaethau, lefelau T, rhaglenni llysgenhadon)	Sut i weithio gyda sefydliadau partner i gyflwyno rhaglenni cyflogadwyedd ac ymgysylltu cymunedol	Sut i greu rhaglenni cyflogadwyedd ac ymgysylltu cymunedol sy'n diwallu anghenion y biblinell dalent	Datblygu partneriaethau cymunedol cynaliadwy a llunio cyfleoedd addysg i ddiwallu anghenion cyflogaeth hirdymor



DATBLYGIAD A DYLUNIO SEFYDLIADOL



Dylunio modelau a systemau sefydliadol, a datblygu ymddygiad a diwylliant, i alluogi strategaeth a phwrpas

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Cylch ymgynghori	Cylch ymgynghori OD&D	Prosesau a dulliau ymgynghori OD&D, a sut i'w rhoi ar waith	Ystod o ddulliau a phrosesau ymgynghori a chontractio Datblygu Sefydliadol a Datblygu, a sut i'w cymhwyso mewn gwahanol gyd-destunau.	Dulliau ymgynghori a chontractio ar gyfer trawsnewid sefydliadau cymhleth
Modelau OD&D	Modelau allweddol OD&D a sut y gellir eu defnyddio	Modelau Datblygu a Datblygu gwahanol a'u manteision ac anafanteision (e.e. McKinsey 7S, Galbraith Star, Burke-Litwin)	Sut i gymhwyso ystod o fodelau Datblygu Sefydliadol a Datblygu i lunio dulliau, cynlluniau a diwylliant Datblygu Sefydliadol a Datblygu	Sut mae gwahanol elfennau sefydliadol wedi'u cysylltu, a'u heffaith ar effeithiolrwydd sefydliadol presennol a dyfodol
Diagnosteg a egwyddorion dylunio	Tystiolaeth a data y gellir eu casglu a'u dadansoddi i lywio dyluniad sefydliad	Ystod o dystiolaeth y gellir ei defnyddio i asesu a diagnosio'r cyflwr presennol, a llywio gofynion ac egwyddorion dylunio	Sut i ddatblygu a chymhwyso egwyddorion dylunio i alinio elfennau sefydliadol fel strategaeth, strwythur a phroses	Sut i greu a mewnosod egwyddorion dylunio ar lefel sefydliad i wneud y gorau o ecosystem y sefydliad cyfan
Modelau gweithredu, strwythurau a phrosesau	Gwahanol fodelau gweithredu, strwythurau a phrosesau, a'u manteision a'u risgiau	Sut i ddylunio prosesau, systemau a strwythurau gweithredu	Sut i ddylunio a llunio modelau, systemau a strwythurau gweithredu a gweithlu i ddiwallu anghenion busnes cyfredol a rhai sy'n dod i'r amlwg	Sut i ddylunio modelau gweithredu a gweithlu lefel uchel ac ystywyth i yrru perfformiad sefydliad a galluogi strategaeth



DATBLYGIAD A DYLUNIO SEFYDLIADOL



Dylunio modelau a systemau sefydliadol, a datblygu ymddygiad a diwylliant, i alluogi strategaeth a phwrpas

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Damcaniaeth datblygu sefydliadol a gwyddor ymddygiad	Pwysigrwydd damcaniaeth a gwyddor ymddygiad wrth ddatblygu sefydliadau	Damcaniaethau craidd a gwyddor ymddygiad sy'n llunio arferion datblygu sefydliadau (e.e. systemau, ymchwil weithredu, newid, ymholiad gwerthfawrogol, cymhlethdod, trafodaeth gymdeithasol a dynameg systemau dynol)	Sut i gymhwyso ystod o theori a gwyddor ymddygiad i lunio arferion ac ymyriadau datblygu sefydliadau	Sut i integreiddio gwahanol safbwyntiau damcaniaethol a gwyddonol o fewn strategaethau datblygu sefydliadau
Diagnosteg datblygu sefydliadol	Tystiolaeth a data y gellir eu casglu a'u dadansoddi i lywio datblygiad sefydliad	Dulliau a thechnegau diagnostig gwahanol a sut i'w defnyddio ar lefel unigol a thîm (e.e. cyfweiliadau, arsylwi, grwpiau ffocws, arolygon a mapio)	Sut i gymhwyso gwahanol ddulliau diagnostig ar lefel busnes neu sefydliad i greu mewnwelediad i ymddygiad a diwylliant	Sut i nodi mewnwelediadau strategol a chyfleoedd sy'n dod i'r amlwg ar ddiwylliant a meddylfryd sefydliadol i wella perfformiad sefydliadol
Ymyriadau datblygu	Lefelau a mathau gwahanol o ymyrraeth datblygu (e.e. lefelau unigol, tîm, system, sefydliad, ffocws ar dasg neu broses, strwythuredig neu sy'n dod i'r amlwg)	Sut i adeiladu a chyflwyno ymyriadau datblygu ar lefel tîm i alluogi gwella perfformiad trwy newid ymddygiad (e.e. hwyluso adeiladu tîm, mapio prosesau, datblygu ffyrdd newydd o weithio)	Sut i greu a chyflwyno gwahanol ymyriadau datblygu sefydliadol, gan dynnu ar ddulliau deialog, datblygol a strwythuredig i alluogi newid ymddygiad a diwylliant.	Sut i ddatblygu a chyflwyno strategaethau datblygu sefydliadol amlochrog i newid diwylliant er mwyn galluogi strategaeth a phwrpas mewn systemau cymhleth



DATBLYGIAD A DYLUNIO SEFYDLIADOL



Dylunio modelau a systemau sefydliadol, a datblygu ymddygiad a diwylliant, i alluogi strategaeth a phwrrpas

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Hunan fel offeryn	Pwysigrwydd hunanymwybyddiaeth, hunanreolaeth a deallusrwydd cymdeithasol o fewn Datblygu Sefydliadol a Datblygiad (OD&D)	Y cysyniad o'r hunan fel offeryn a sut mae'n cael ei ddefnyddio mewn Datblygu Sefydliadol a Datblygu	Sut i ddefnyddio'r hunan fel offeryn i greu amgylchedd diogel, rheoli ffiniau ac amlygu problemau a doethineb sylfaenol	Sut i ddefnyddio'ch hunan fel offeryn i ymgysylltu â nifer o randdeiliaid wrth archwilio ymddygiad a chymhlethdod sefydliadol, a galluogi meddwl strategol newydd
Prosesau grŵp a hwyluso	Sut mae grwpiau'n gweithio a natur grwpiau	Amrywiaeth o brosesau grŵp, (e.e. cyfathrebu, gwneud penderfyniadau, arweinyddiaeth a chydlyniant a datblygiad grŵp) ac offer a dulliau i wneud diagnosis o broblemau a'u datrys	Dynameg grŵp a sut i hwyluso prosesau grŵp ac ymholiadau ar y cyd ar gyfer amrywiaeth o randdeiliaid a lleoliadau, gan fynd i'r afael â materion mewn amser real	Sut i feithrin gallu sefydliadol mewn prosesau grŵp ac wrth fynd i'r afael â materion grŵp ar bob lefel o'r sefydliad



DADANSODDIADAU POBL



Defnyddio dadansoddeg i greu mewnwelediadau pobl sy'n llywio gwneud penderfyniadau, chwilfrydedd a manteisio i'r eithaf ar gyfleoedd i ddysgu, gwella ac arloesi.

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Cronfeydd data pobl	Pa gronfeydd data pobl a ddefnyddir yn eich sefydliad	Y strwythur a'r cysylltiadau rhwng cronfeydd data pobl a chronfeydd data eraill yn eich sefydliad	Sut i ddewis a defnyddio cronfeydd data i greu mewnwelediadau gwerth ychwanegol i bobl	Sut i ddefnyddio'r dirwedd ddata i lywio cynllunio strategol y gweithlu a gwneud penderfyniadau
Dadansoddeg gwybodaeth	Beth yw dadansoddeg gwybodaeth, y gwahaniaeth rhwng dadansoddeg ddisgrifiadol a rhagfynegol, a sut mae data pobl a sefydliadau yn cael ei gynhyrchu a'i echdynnu	Sut i gymhwyso dadansoddeg gwybodaeth i ddeall problemau pobl	Sut i gymhwyso dadansoddeg gwybodaeth i lunio atebion pobl	Sut i ddefnyddio dadansoddeg ragfynegol i wella prosesau gwneud penderfyniadau pobl mewn sefydliadau
Modelu data pobl	Sut i greu modelau data sylfaenol (e.e. dadansoddi newid dros amser)	Technegau a dulliau modelu data pobl ar gyfer gwahanol senarios	Sut i alluogi modelu data ehangach trwy gydweithio â swyddogaethau eraill (e.e. Cyllid)	Sut i alinio methodolegau modelu â data pobl a deallusrwydd busnes
Dadansoddi data	Sut i gynnal dadansoddiad data (e.e. cymedrau, canolrifau, canraddau, cydberthnasau, gwryadau safonol)	Sut i wneud dadansoddiad aml-amrywiol syml (e.e. dadansoddiad atchweliad, dadansoddiad ffactorau) a dehongli'r canlyniadau	Sut i wneud dadansoddiad aml-amrywiol uwch (e.e. modelu hafaliadau strwythuredig) a dehongli'r canlyniadau	Gwerth dadansoddiad aml-amrywiol wrth fynd i'r afael â phroblemau sefydliadol



DADANSODDIADAU POBL

Defnyddio dadansoddeg i greu mewnwelediadau pobl sy'n llywio gwneud penderfyniadau, chwilfrydedd a manteisio i'r eithaf ar gyfleoedd i ddysgu, gwella ac arloesi.

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Ymchwil	Sut i gynnal ymchwil meintiol sylfaenol	Sut i ddefnyddio amrywiaeth o dechnegau ymchwil ansoddol a meintiol i ymchwilio i faterion pobl	Sut i ddefnyddio a chyflwyno amrywiaeth o dechnegau ymchwil ansoddol a meintiol i lywio blaenoriaethau ac atebion y gweithlu	Sut i ymchwilio i flaenoriaethau pobl a gweithlu sefydliadol a chyfleu canfyddiadau i lunio meddwl strategol
Technegau delweddu	Sut i ddefnyddio tablau data a sut i droi data yn siartiau a graffiau syml	Amrywiaeth o dechnegau delweddu data a sut i'w defnyddio i gyflwyno argymhellion ymarferol	Sut i ddefnyddio technegau delweddu data i adrodd y stori gyda data a llywio prosesau gwneud penderfyniadau pobl	Arloesiadau mewn delweddu data ac adrodd straeon a sut i ddatblygu gallu sefydliadol ehangach



ADNODDAU

Adnabod, denu a recriwtio'r mwyn cael y bobl gywir ar gyfer y sefydliad.

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Cynllunio'r gweithlu	Dulliau cynllunio gweithlu yn eich sefydliad	Sut mae cynllunio'r gweithlu yn effeithio ar yr agenda adnoddau	Sut i ddefnyddio data cynllunio'r gweithlu i lywio dulliau adnoddau	Sut i integreiddio cynllunio gweithlu strategol â'r strategaeth adnoddau
Atyniad ymgeiswyr	Dulliau a thechnegau gwahanol i ddenu ymgeiswyr	Dulliau cyrchu gwahanol ar gyfer ymgeiswyr goddefol	Dulliau gwahanol o ymdrin â llinellau ymgeiswyr, a sut i asesu gwerth gwahanol sianeli denu a chaffael	Sut i integreiddio dulliau denu a chaffael i'r strategaeth adnoddau gyffredinol
Asesiad	Egwyddorion asesu cynhwysol, teg a gwrthrychol	Sut i gynnal asesiadau cynhwysol, teg a gwrthrychol	Sut i ddylunio a dewis dulliau asesu cynhwysol a diduedd ar gyfer pob lefel yn y sefydliad	Dulliau asesu cyfredol a rhai yn y dyfodol a sut maen nhw'n cyd-fynd â diwylliant sefydliadol cynhwysol ac asesiadau pobl ehangach
Dulliau recriwtio	Dulliau recriwtio gwahanol a sut mae ymgeiswyr yn ymateb yn wahanol i hysbysebion a dulliau dethol eraill	Dulliau recriwtio gwahanol a sut y gall ymatebion ymgeiswyr effeithio ar effeithiolrwydd y broses recriwtio a dethol	Sut i deilwra dulliau recriwtio a dethol i apelio at wahanol ymgeiswyr	Sut i integreiddio amrywiaeth ymatebion ymgeiswyr wrth greu strategaeth adnoddau
Defnyddio cyfryngau cymdeithasol	Beth i'w wneud a beth i beidio â'i wneud wrth ryngweithio a sgysiau ar-lein (gan ddefnyddio polisi lle bo'n berthnasol)	Sut i weithio gydag adnoddau a sianeli cyfryngau cymdeithasol i arwain ymgyrchoedd (gan ddefnyddio polisi lle bo'n berthnasol)	Sut i alinio sianeli cyfryngau cymdeithasol â sianeli eraill i greu'r profiad gorau i ymgeiswyr	Sut i integreiddio dulliau cyfryngau cymdeithasol i'r strategaeth adnoddau



ADNODDAU

Adnabod, denu a recriwtio'r mwyn cael y bobl gywir ar gyfer y sefydliad.

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Recriwtio rhyngwladol	Sut i gael gwybod am ddull eich sefydliad o recriwtio rhyngwladol	Y gwahanol wledydd lle gallwch ddod o hyd i ymgeiswyr a'r broses gyfreithiol a bugeiliol sy'n ofynnol i gyflogi	Sut i ddylunio cynnig recriwtio rhyngwladol moesegol sy'n galluogi integreiddio diwylliannol	Sut i greu strategaethau recriwtio rhyngwladol moesegol sy'n cael effaith gadarnhaol ar y sector
Mathau o weithwyr	Gwahanol fathau o weithwyr a threfniadau gweithio	Sut y gellir darparu gwaith a darparu adnoddau iddo mewn gwahanol ffyrdd (megis yr economi gig)	Rôl gwahanol fathau o weithwyr yn strategaeth adnoddau sefydliad	Tueddiadau cyfredol a rhai'r dyfodol mewn gweithwyr a sut y gallai hyn effeithio ar strategaeth adnoddau'r sefydliad
Sector a marchnad	Ble i ddod o hyd i dalent ar gyfer GIG Cymru, a pha sefydliadau eraill sy'n defnyddio'r un ffynonellau	Sut i gymharu eich sefydliad yn erbyn eraill yn y sector (e.e. diwylliant, gwobr, buddion a chynigion dysgu)	Sut i gydweithio ar draws sefydliadau i gefnogi anghenion adnoddau ledled y sector	Sut i gydweithio'n rhyngwladol i ddiwallu anghenion adnoddau sector byd-eang
Staffio Dros Dro a Banc	Y rolau y gellir eu cyflogi drwy staffio dros dro (h.y. Gweithwyr Banc) a pha brosesau cyflogi sydd angen eu dilyn	Pryd i ddefnyddio staff dros dro (h.y. Gweithwyr Banc) fel bod y manteision yn cael eu gwireddu i'r gweithiwr a'r sefydliad	Sut i greu cynnig staffio dros dro (h.y. Gweithwyr Banc) sy'n bodloni gofynion cyfreithiol ac anghenion adnoddau tymor byr	Sut i gydbwyso staffio dros dro (h.y. Gweithwyr Banc) a staffio parhaol fel rhan o'r strategaeth adnoddau ehangach



ARBENIGOL ED&I



Creu diwylliannau cynhwysol lle gall unigolion ffynnu.

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Rhagfarn systemig ac anghydraddoldeb	Beth yw rhagfarn systemig ac anghydraddoldeb (e.e. mewn prosesau, polisïau, diwylliant, gwerthoedd), a'r dulliau y gallwch eu defnyddio i'w hadnabod	Sut i adolygu ac adnabod rhagfarn systemig ac anghydraddoldeb yn y sefydliad, gan ddefnyddio dulliau fel archwiliadau, gwiriadau pwls, adolygiadau profiad byw a data	Sut i gynnal adolygiadau rhagfarn systemig ac anghydraddoldeb gan ddefnyddio dull diagnostig sy'n arwain yn uniongyrchol at newid y gellir ei weithredu	Sut i ymgysylltu arweinwyr a rhanddeiliaid wrth adolygu ac adnabod rhagfarn systemig ac anghydraddoldeb ar y lefelau uchaf er mwyn sbarduno newid
Adeiladu gallu	Rôl rheolwyr llinell wrth feithrin ymddiriedaeth, a sut i ddatblygu eich dealltwriaeth eich hun o weithleoedd cynhwysol	Sut i addysgu a chefnogi rheolwyr llinell i greu timau cynhwysol, a rheoli materion sy'n ymwneud ag amrywiaeth yn effeithiol	Sut i feithrin gallu Addysg a Chynhwysiant mewn arweinwyr a rheolwyr i greu gweithle cynhwysol	Sut i lunio'r strategaeth pobl i feithrin dealltwriaeth a gallu ED&I ar bob lefel.
Atebolrwydd	Pam ei bod hi'n bwysig i bawb fod yn atebol am gynhwysiant ac amrywiaeth	Sut i ddatblygu dulliau pragmatig sy'n mynd i'r afael â risgiau a chyfleoedd ED&I, a dwyn pobl i gyfrif am eu cyflawni.	Sut i greu cynlluniau Addysg, Cynnyrch ac Arloesedd pragmatig sy'n sbarduno newid cynaliadwy, a dwyn pobl i gyfrif am eu cyflawni.	Sut i ddatblygu strwythurau atebolrwydd ar draws y sefydliad cyfan ar bob lefel, a dwyn y bobl uchaf eu swyddi i gyfrif
Deddfwriaeth ED&I a'r Iaith Gymraeg	Deddfwriaeth Addysg, Gwybodaeth a Chynnwys a'r Iaith Gymraeg sy'n berthnasol i'ch sefydliad	Deddfwriaeth Addysg, Gwybodaeth a Chynnwys a'r Iaith Gymraeg, a sut i gynghori eraill ar gymhwyso deddfwriaeth	Sut i integreiddio deddfwriaeth Addysg, Gwybodaeth a Chynnwys a'r Iaith Gymraeg i arferion pobl a sefydliadau	Sut i ddehongli agweddau cystadleuol ar ddeddfwriaeth Addysg, Gwybodaeth ac Ymchwil a'r Iaith Gymraeg



ARBENIGOL ED&I



Creu diwylliannau cynhwysol lle gall unigolion ffynnu.

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Adrodd ED&I	Pa adrodd ED&I sy'n ofynnol yn ôl y gyfraith gan eich sefydliad (os yw'n berthnasol yn eich rhanbarth)	Sut i gyflawni gofynion adrodd ED&I, a dadansoddi'r data (e.e. adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau)	Sut i ddehongli data o adroddiadau ED&I i ffurfio mewnwelediadau a mynd i'r afael ag anghydraddoldeb	Sut i lunio blaenoriaethau sefydliadol a chynllunio hirdymor gan ddefnyddio mewnwelediadau o adroddiadau ED&I
Cynnwys cleifion	Sut mae cynnwys y gweithlu yn cyd-fynd â chynnwys cleifion	Sut mae cynnwys y gweithlu yn cyd-fynd â chynnwys cleifion	Sut i hyrwyddo cydlynid y gweithlu a chynnwys cleifion	Sut i weithio gyda rhanddeiliaid i ddatblygu dull cyfannol o gynnwys y gweithlu a chleifion
Partneriaethau allanol	Pwy yw'r partneriaid ED&I allanol yn eich rhanbarth	Sut i weithio gyda phartneriaid ED&I allanol	Sut i gyd-greu arferion pobl ED&I gyda phartneriaethau allanol	Sut i adeiladu rhwydwaith o bartneriaethau Addysg, Datblygu ac Ymchwil yn rhagweithiol er budd y rhanbarth



RHEOLI TALENT



Mwyafu potensial drwy adnabod talent, ymgysylltu a chynllunio.

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Dulliau talent	Dull eich sefydliad o ddiffinio, datblygu a chadw talent	Dulliau gwahanol o ddiffinio, datblygu a chadw talent ar lefel unigol a grŵp	Offer seicolegol, cymhelliant ac ymgysylltu, a sut i gadw talent trwy gynigion talent gwahaniaethol	Sut i alinio'r agenda dalent â gofynion y sector
Adnabod talent	Dull eich sefydliad o nodi ac adolygu talent	Offer i wahaniaethu, asesu ac adolygu talent (e.e. seicometreg, perfformiad tueddiadau)	Sut i ddylunio offer gwahaniaethu ac asesu talent i nodi ac adolygu talent	Sut i ddefnyddio data adnabod ac adolygu talent i lywio strategaeth cynllunio gweithlu'r sefydliad
Pyllau talent	Dull eich sefydliad o greu a rheoli cronfeydd a phoblogaethau talent, a pha mor amrywiol ydynt	Sut i reoli'r cronfeydd talent a'r poblogaethau yn eich sefydliad ac ystyried pa mor gynhwysol ydyn nhw	Sut i greu a rheoli cronfeydd talent a phoblogaethau i ddiwallu anghenion adnoddau yn y dyfodol a sicrhau eu bod yn gynhwysol	Sut i asesu gwerth sefydliadol cronfeydd a phoblogaethau talent amrywiol
Sefydliadau partner	Manteision cael cronfeydd talent gyda sefydliadau partner	Dull eich sefydliad o weithio gyda sefydliadau partner i greu a datblygu cronfeydd talent	Sut i weithio gyda sefydliadau partner i greu cronfeydd talent trawsffiniol i ddiwallu anghenion brys a hirdymor	Sut i ddatblygu a symud cronfeydd talent trawsffiniol i fodloni gofynion lleol a chenedlaethol



RHEOLI TALENT



Mwyafu potensial drwy adnabod talent, ymgysylltu a chynllunio.

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Rhaglenni datblygu	Manteision rhaglenni diagnostig a datblygu â photensial uchel a chyfleoedd profiadol	Ymagwedd eich sefydliad at raglenni diagnostig a datblygu â photensial uchel yn ogystal â chyfleoedd profiadol	Sut i ddylunio rhaglenni diagnostig a datblygu potensial uchel, a rôl rheolwyr llinell a hyfforddi mewn dysgu profiadol	Sut i sicrhau bod rhaglenni datblygu talent yn creu gwerth i'r sefydliad
Cynllunio olyniaeth	Dulliau cynllunio olyniaeth a chynllunio wrth gefn yn eich sefydliad	Sut i weithredu dulliau cynllunio olyniaeth a chynllunio wrth gefn	Sut i ddylunio dulliau hyblyg o gynllunio olyniaeth a chynllunio wrth gefn mewn amgylchedd sy'n newid yn gyson	Effaith cynllunio olyniaeth a chynllunio wrth gefn ar y sefydliad mewn amgylchedd sy'n newid yn gyson
Talent byd-eang	Sut i ddysgu am ddulliau lleol, rhanbarthol a byd-eang o ymdrin â thalent	Dulliau lleol, rhanbarthol a byd-eang o ymdrin â thalent	Sut i ystyried gwahaniaethau diwylliannol a gwahaniaethau gwledydd wrth ddylunio dulliau byd-eang o ymdrin â thalent	Gwerth ymyriadau talent byd-eang wrth yrru perfformiad sefydliadau
Dulliau cynllunio gweithlu	Dulliau cynllunio gweithlu yn eich sefydliad	Sut i gasglu data pobl i lywio dulliau cynllunio'r gweithlu	Sut i integreiddio data pobl ehangach i greu dulliau cynllunio'r gweithlu	Sut i ddefnyddio cynllunio gweithlu strategol i gefnogi a gyrru perfformiad sefydliad
Talent hunanreoledig	Dulliau talent hunanreoledig ar gael	Sut i greu llwybrau datblygu gyrfa	Sut i ddylunio dulliau hunanreoli talent ar gyfer pob gweithiwr	Effaith cyfnodau bywyd ar eich dull strategol o reoli talent



PRACTISTIAU POBL MEDDYGOL A DEINTYDDOL



Deall sut i wneud y gorau o safonau cenedlaethol mewn staffio meddygol a deintyddol er mwyn creu arferion pobl leol

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Contractau meddygol a deintyddol	Y gwahanol gontractau meddygol a deintyddol cenedlaethol a lleol, ymholiadau triagio a newidiadau contract proses	Y gwahanol gontractau meddygol a deintyddol cenedlaethol a lleol, a'u gweithredu i sicrhau cydymffurfiaeth	Telerau cytundebol cenedlaethol a lleol hanesyddol, cyfredol a rhai sy'n dod i'r amlwg a'u cymhwyso i ddiwallu anghenion sefydliadol	Gweithio gyda fforymau ymgynghori i wneud y gorau o delerau cytundebol meddygol a deintyddol cyfredol a rhai sy'n dod i'r amlwg a'u cymhwysiad yn genedlaethol ac yn lleol
Polisiau meddygol a deintyddol	Yr ystod o bolisiau pobl sydd ar waith ar gyfer y proffesiwn meddygol a deintyddol	Cadwch yn gyfredol a rhoi cyngor cyfredol ar bolisiau meddygol a deintyddol	Cysoni polisiau meddygol a deintyddol sy'n esblygu â'r fframweithiau polisi ehangach	Polisiau cenedlaethol cyfredol a rhai sy'n dod i'r amlwg a'u mireinio'n lleol er budd y sefydliad a'r proffesiwn meddygol a deintyddol
Adnoddau meddygol a deintyddol	Y gwahanol brosesau recriwtio a gwiriadau cyn-gyflogaeth ar gyfer gwahanol lefelau o staff meddygol a deintyddol	Cynnal ymgyrchoedd recriwtio a gwiriadau cyn-gyflogaeth i lenwi swyddi gwag meddygol a deintyddol	Defnyddio data cynllunio'r gweithlu i lywio dulliau adnoddau meddygol a deintyddol	Creu dulliau adnoddau arloesol i ddiwallu anghenion sylweddol y gweithlu meddygol a deintyddol cenedlaethol a lleol
Llwybrau gyrfa meddygol a deintyddol	Y gwahanol lwybrau gyrfa, llwybrau addysg, cylchdroadau ac ardystiadau ar gyfer staff meddygol a deintyddol	Cefnogi gwahanol lwybrau gyrfa a chymwysterau meddygol a deintyddol drwy weithgareddau datblygu, cylchdroi ac ardystio	Cyflwyno amrywiaeth o lwybrau gyrfa gwahanol drwy gymwysterau, datblygiad, cylchdroadau ac ardystio staff meddygol a deintyddol	Gweithio gyda phartneriaid mewnol ac allanol i lunio a gwella llwybrau gyrfa er mwyn adeiladu gweithlu meddygol a deintyddol y dyfodol



PRACTISTIAU POBL MEDDYGOL A DEINTYDDOL



Deall sut i wneud y gorau o safonau cenedlaethol mewn staffio meddygol a deintyddol er mwyn creu arferion pobl leol

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Cymhwysedd rhyngwladol	Dull eich sefydliad o asesu cymhwysedd rhyngwladol	Cynnal asesiadau cymhwysedd yn ôl gwlad ac arbenigedd i fodloni safonau'r DU	Cymhwyso fframweithiau asesu cymhwysedd rhyngwladol i sicrhau bod safonau rheoleiddio'r DU yn cael eu cynnal trwy benodiadau rhyngwladol	Gweithio gyda sefydliadau partner i ddylanwadu ar safonau cymhwysedd yn y DU ac yn rhyngwladol
Cymhwysedd proffesiynol meddygol a deintyddol	Y prosesau a'r setiau data perfformiad ac ailddilysu meddygol a deintyddol	Monitro cydymffurfiaeth â phrosesau perfformiad ac ailddilysu ar gyfer staff meddygol a deintyddol	Cyflwyno prosesau perfformiad a dilysu meddygol a deintyddol ar gyfer adrodd mewnol ac allanol	Gweithio gyda phartneriaid mewnol ac allanol i optimeiddio rheoleiddio a pherfformiad y gweithlu meddygol a deintyddol
Cynllunio swyddi meddygol a deintyddol, rotas a rhestru swyddi	Cynllunio swyddi, rota, prosesau a systemau rhestru swyddi yn eich sefydliad	Dylunio, rheoli ac argymhell gwelliannau i restrau a rotas	Rheoli cynnydd ac effeithlonrwydd mewn cynllunio swyddi, rotas a phrosesau rhestru swyddi	Cymhwyso metrigau cynhyrchiant i wneud y mwyaf o ddefnydd a pherfformiad y gweithlu
Tâl a gwobrwyio meddygol a deintyddol	Y fframweithiau cyflog, lwfansau a dyfarniadau meddygol a deintyddol	Cynghori a gweinyddu cyflog yn unol â'r fframwaith gwobrwyio ar gyfer staff meddygol a deintyddol	Addasu prosesau cyflog a gwobrwyio meddygol a deintyddol a rheoli achosion cymhleth	Creu strategaeth cyflog a gwobrwyio wedi'i haddasu o'r fframwaith gwobrwyio meddygol a deintyddol cenedlaethol
Cyrff allanol	Y gwahanol sefydliadau sy'n bodoli yn y proffesiwn meddygol a deintyddol	Pa sefydliadau allanol sydd angen ymgysylltu â pha bobl feddygol a deintyddol sy'n ymarfer	Gweithio gyda sefydliadau allanol i sicrhau cydymffurfiaeth ag arferion pobl feddygol a deintyddol	Gweithio gyda gwahanol sefydliadau allanol i ysgogi effeithlonrwydd ac arloesedd mewn arferion meddygol a deintyddol pobl



ATEBION DIGIDOL



Datblygu a gweithredu atebion digidol i bobl i greu gwerth

	LEFEL 1 ● ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ● ●
Systemau a rhyngwynebau	Systemau pobl allweddol ac atebion digidol, a sut i'w defnyddio i gynhyrchu data ac adrodd, a sicrhau ansawdd data	Amrywiaeth o systemau pobl ac atebion digidol yn eich lleoliad a'u rhyngwynebau allweddol	Sut y gellir integreiddio systemau pobl ac atebion pobl digidol i greu gwerth a darparu buddion i randdeiliaid	Sut y gellir integreiddio systemau sefydliadol ac atebion pobl digidol i greu gwerth a darparu buddion i randdeiliaid
Diffinio ac adnabod cyfleoedd digidol	Sut i ddogfennu'r rhesymeg, y rheolau a'r pwyntiau penderfynu i alluogi datblygu atebion digidol	Sut i ddiffinio a mapio'r rhesymeg, y rheolau a'r pwyntiau penderfynu ar gyfer prosesau pobl er mwyn galluogi datblygu atebion digidol	Sut i ddatblygu atebion digidol ar draws ystod o arferion pobl i ychwanegu gwerth a galluogi gwelliant parhaus	Sut i ddatblygu cynllun trawsnewid digidol i alluogi twf a chreu achosion defnydd ar gyfer technolegau sy'n dod i'r amlwg
Egwyddorion dylunio	Fframweithiau ac egwyddorion dylunio GIG Cymru, a sut y gellir eu defnyddio i ddatblygu atebion digidol	Sut i gymhwyso egwyddorion dylunio i ddatblygiad datrysiadau digidol ar gyfer pobl o'r dechrau i'r diwedd	Sut i greu a mabwysiadu egwyddorion dylunio sy'n canolbwyntio ar y defnyddiwr i lywio datblygiad atebion a gwasanaethau digidol i bobl	Sut i feithrin gallu a hyrwyddo dylunio sy'n canolbwyntio ar y defnyddiwr ar draws y sefydliad
Caffael digidol a rheoli cyflenwyr	Sut i gefnogi monitro a mesur perfformiad cyflenwyr a systemau	Sut i gynghori ar ddatblygu manylebau a chaffael atebion pobl ddigidol, a chysylltu â chyflenwyr i wella perfformiad	Sut i bartneru â rhanddeiliaid i ddatblygu manylebau, caffael atebion pobl ddigidol a rheoli perfformiad cyflenwyr	Sut i benderfynu ar y modelau cyflenwi a phartneriaeth cywir a defnyddio fframweithiau cenedlaethol perthnasol ar gyfer gwahanol atebion a systemau pobl ddigidol.



ATEBION DIGIDOL



Datblygu a gweithredu atebion digidol i bobl i greu gwerth

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Profi digidol	Cefnogi profi atebion digidol ac uwchraddiadau i sicrhau cywirdeb a dibynadwyedd	Profi atebion digidol i wella profiad a chanlyniadau defnyddwyr ac i ddeall a rheoli unrhyw gyfyngiadau	Partneru â rhanddeiliaid i ddatblygu a gweithredu cynlluniau profi ac integreiddio atebion pobl digidol i arferion gwaith a llifau gwaith	Cydweithio â rhanddeiliaid i greu fframwaith a mecanweithiau sicrwydd priodol ar gyfer datblygu a phrofi atebion digidol i bobl
Llythrennedd a gallu digidol	Sut i ddarparu cefnogaeth i ddefnyddwyr i wella llythrennedd digidol	Sut i gynhyrchu offer a chanllawiau ar atebion pobl ddigidol i wella llythrennedd digidol	Sut i feithrin gallu digidol drwy ddefnyddio atebion pobl digidol i sicrhau'r manteision mwyaf posibl a lleihau risgiau.	Sut i feithrin llythrennedd a gallu digidol ar draws y gweithlu, er mwyn galluogi arweinyddiaeth ddigidol, meddylfryd a thrawsnewid ehangach
Cynnal a chadw digidol a gweithredu	Adalw, coladu a dadansoddi data ac adroddiadau sy'n ymwneud ag atebion digidol i bobl yn gywir	Monitro perfformiad atebion pobl digidol, a datrys problemau a gwallau o ran darparu gwasanaethau.	Cynllunio a rheoli gweithrediad atebion digidol i bobl mewn partneriaeth â rhanddeiliaid	Goruchwyllo gweithredu portffolio o atebion digidol i bobl er mwyn creu gwerth hirdymor i'r sefydliad
Llywodraethu digidol	Llywodraethu digidol a gwybodaeth, fframweithiau a pholisïau sicrwydd yn eich sefydliad gan gynnwys GDPR, ansawdd data a seiberddiogelwch	Sut i gydymffurfio â llywodraethu digidol a gwybodaeth, fframweithiau a pholisïau sicrwydd	Sut i roi llywodraethu a sicrwydd effeithiol ar waith ar gyfer atebion digidol i bobl	Sut i lunio llywodraethu a sicrwydd digidol a gwybodaeth i sicrhau defnydd cyfrifol o dechnoleg o safbwynt pobl



IECHYD A LLES GWEITHWYR



Cymryd agwedd gyfannol at iechyd a lles gweithwyr, gan edrych ar bob agwedd ar lesiant megis corfforol, meddyliol, ariannol a chymdeithasol. Darparu atebion iechyd a llesiant i weithwyr, gan sicrhau bod y claf wrth wraidd y dulliau a'r broses o wneud penderfyniadau.

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Hanfodion iechyd a lles	Y pethau sylfaenol sy'n gwneud gwahaniaeth i iechyd a lles unigolyn (e.e. cwsgr, diet, ymarfer corff, cael seibiannau yn y gwaith)	Sut i helpu rheolwyr i gefnogi eu staff yn hanfodion iechyd a lles unigol (e.e. manau gorffwys addas, atal trais ac ymddygiad ymosodol yn y gwaith)	Sut i ddangos effaith hanfodion iechyd a lles (e.e. data absenoldeb a chadw staff)	Effaith peidio â chael y pethau sylfaenol yn iawn ar y sefydliad, a sut mae hyn yn effeithio ar unigolion a'r gweithlu cyfan
Dyluniad sefydliadol	Ffactorau sefydliadol a all effeithio ar lesiant (e.e. rheolwyr llinell, polisïau, prosesau, diwylliant)	Sut gall elfennau o system sefydliad effeithio ar iechyd a lles (e.e. dylunio swyddi, diwylliant, polisïau, dulliau rheoli)	Sut i newid elfennau o system sefydliad i gael effaith gadarnhaol ar lesiant (e.e. dyluniad sefydliadol a gwaith, diwylliant), a sut mae'r system ehangach (e.e. partneriaethau, system genedlaethol) yn effeithio ar lesiant	Sut i ddylanwadu ar y system ehangach (e.e. partneriaethau, system genedlaethol GIG Cymru), a dylunio modelau sefydliadol, gwaith a diwylliant i gael effaith gadarnhaol ar iechyd a lles y gweithlu
Canlyniadau lles	Sut mae dull eich sefydliad o ymdrin ag iechyd a lles o fudd i weithwyr a'r busnes	Manteision buddsoddi mewn lles i unigolion a sefydliadau	Sut i gydbwyso canlyniadau iechyd a lles ag anghenion busnes	Effaith gymdeithasol lles y gweithlu, a sut i gydbwyso canlyniadau iechyd a lles â strategaeth fusnes
Data lles	Pa ddata a gwybodaeth ansoddol sy'n effeithiol wrth nodi a monitro problemau lles	Sut i nodi a monitro problemau iechyd a lles drwy ddata a gwybodaeth ansoddol, a gwerthuso canlyniadau atebion lles	Sut i ddefnyddio data a gwybodaeth ansoddol i alluogi a gwerthuso newid sy'n cefnogi gwell iechyd a lles	Sut i ddefnyddio data a gwybodaeth ansoddol i lywio a gwella strategaeth lles yn barhaus, a gwerthuso canlyniadau sefydliad



IECHYD A LLES GWEITHWYR



Cymryd agwedd gyfannol at iechyd a lles gweithwyr, gan edrych ar bob agwedd ar lesiant megis corfforol, meddyliol, ariannol a chymdeithasol. Darparu atebion iechyd a llesiant i weithwyr, gan sicrhau bod y claf wrth wraidd y dulliau a'r broses o wneud penderfyniadau.

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Dulliau seicodynamig/dulliau ymwybyddiaeth lles	Bod gwahanol ddulliau o ddeall ymddygiad lles (e.e. wedi'i lywio gan drawma, seicodynameg)	Bod gwahanol ddulliau o ddeall ymddygiad lles (e.e. wedi'i lywio gan drawma, seicodynameg)	Dulliau gwahanol o wneud diagnosis o ymddygiad lles (e.e. wedi'i lywio gan drawma, seicodynameg) a sut i'w defnyddio mewn amrywiaeth o sefyllfaoedd	Sut i ddefnyddio gwyddor ymddygiad a dynameg sefydliadol i ragweld a diagnosio problemau lles ar lefel sefydliadol
Dulliau sy'n canolbwyntio ar y person	Pwysigrwydd tosturi ac empathi wrth fabwysiadu dulliau sy'n canolbwyntio ar y person o ran iechyd a lles	Sut i weithredu dulliau empathig, sy'n canolbwyntio ar y person ac yn hyblyg o fewn ymarfer pobl	Sut i ddylunio dulliau empathig a chanolbwyntio ar y person, hyblyg ar draws ystod o arferion pobl	Sut i greu diwylliant o empathi a pharch o amgylch iechyd a lles y gweithlu
Gweithio gydag arbenigwyr	Rôl gwahanol dimau wrth gefnogi iechyd a lles (e.e. HRBPs, iechyd galwedigaethol, OD, rheolwyr llinell)	Pryd i gynnwys gwahanol arbenigwyr pwnc (e.e. iechyd galwedigaethol, rheolwyr llinell, OD) i fynd i'r afael â materion iechyd a lles	Sut i ymgysylltu ag arbenigwyr pwnc (e.e. iechyd galwedigaethol, rheolwyr llinell, OD) i gefnogi iechyd a lles y gweithlu	Sut i ddylanwadu ar agwedd y sefydliad at lesiant a chomisiynu gwasanaethau iechyd a llesiant priodol



IECHYD A LLES GWEITHWYR



Cymryd agwedd gyfannol at iechyd a lles gweithwyr, gan edrych ar bob agwedd ar lesiant megis corfforol, meddyliol, ariannol a chymdeithasol. Darparu atebion iechyd a llesiant i weithwyr, gan sicrhau bod y claf wrth wraidd y dulliau a'r broses o wneud penderfyniadau.

	LEFEL 1 ● ● ● ●	LEFEL 2 ● ● ● ●	LEFEL 3 ● ● ● ●	LEFEL 4 ● ● ● ●
Cynnig iechyd a lles	Beth yw cynnig iechyd a lles eich sefydliad, a'r gwahaniaeth rhwng atebion ataliol ac adweithiol	Sut i nodi'r atebion iechyd a lles cywir ar gyfer unigolion a thimau	Sut i greu cynnig iechyd a lles integredig sy'n cwmpasu ystod eang o anghenion lles (e.e. corfforol, meddyliol, ariannol, tîm)	Sut i greu ac arwain strategaeth iechyd a lles cyfannol sy'n galluogi pobl i fod ar eu gorau yn y gwaith
Cefnogi eraill	Rôl eich tîm wrth gefnogi ac addysgu eraill ar iechyd a lles	Sut i addysgu a chefnogi rheolwyr llinell i ddelio â materion iechyd a lles mewn ffordd gefnogol a hyblyg	Sut i feithrin gallu a hyder mewn arweinwyr a rheolwyr i ymdrin â materion iechyd a lles mewn ffordd gefnogol a hyblyg	Sut i ennill ymrwymiad a buddsoddiad ledled y sefydliad mewn iechyd a llesiant gweithwyr



10. EDRYCH YMLAEN

Mae rhaglen genedlaethol Datblygu'r Proffesiwn Pobl wedi ymrwymo i gyflawni ein gweledigaeth o greu proffesiwn pobl modern, addas ar gyfer y dyfodol a chynhwysol i wasanaethu GIG Cymru. Byddwn yn parhau i ymgysylltu â'r proffesiwn ar bob lefel ar draws GIG Cymru, gan sganio'r gorwel i ddeall anghenion y proffesiwn yn y dyfodol a dylunio a datblygu cynnig cenedlaethol ar y cyd (gan gynnwys atebion digidol) sy'n cefnogi'r proffesiwn pobl i gyrraedd ei botensial llawn.

Er mwyn gwneud hyn, byddwn yn cryfhau ein cydweithio ar draws y Deyrnas Unedig, yn adeiladu ar ein llwyddiant fel partneriaeth driphlyg â Rhaglen Datblygu'r Proffesiwn Pobl a phartneriaid yn HPMa, ac yn parhau i weithio'n agos gyda rhanddeiliaid ar draws GIG Cymru.



CIPD





MAP

PROFFESIWN
POBL



CIPD



DATBLYGU PROFFESIWN POBL GIG CYMRU