



Gogledd Cymru **Gyda'n Gilydd**
North Wales **Together**

Gwasanaethau ddi-dor i bobl ag Anableddau Dysgu
Seamless services for people with Learning Disabilities

Recriwtio ar Sail Gwerthoedd Canllaw Ymarferol



Cynnwys

Cyflwyniad	3
	4
Cam 1	Beth yw gwerthoedd eich sefydliad?.....	5
	Beth yw gwerthoedd?	5
Cam 2	Recriwtio yn seiliedig ar werthoedd.....	9
Cam 2a	Adolygu'r swydd-ddisgrifiad presennol i sicrhau bod y cyfrifoldebau'n gywir ac yn adlewyrchu gofynion y swydd	10
	Sefydlu eich gwerthoedd yn eich swydd-ddisgrifiadau.....	11
	Adolygu eich 'manylion am yr unigolyn' i sicrhau bod y wybodaeth yn cynrychioli'r hyn rydych yn edrych amdano.....	11
Cam 2b	Denu ymgeiswyr.....	12
	"Gofal yn Galw: Gyrfa i CHI?"	16
	Sut allaf ddefnyddio Gofal yn Galw yn ystod y broses recriwtio?.....	17
Cam 2c	Recriwtio a dethol.....	17
Cam 3	Amgylchedd yn seiliedig ar werthoedd	20
	Cyfnod Sefydlu.....	20
	Gwerthoedd yn y Cyfnod Sefydlu	20
Cam 4	Polisiâu a gweithdrefnau yn seiliedig ar werthoedd	21
	Gwerthoedd mewn Datblygiad Proffesiynol Parhaus	21
	Goruchwyliaeth	21
	Sefydlu gwerthoedd o fewn goruchwyliaeth a gwerthuso	21
	Awgrymiadau gwych ar gyfer cynnwys gwerthoedd o fewn goruchwyliaeth a gwerthuso	22
	Awgrymiadau eraill i groesawu recriwtio yn seiliedig ar werthoedd o fewn eich sefydliad	23



Cyflwyniad

Croeso i'n canllaw ymarferol ar weithredu dull recriwtio sy'n seiliedig ar werthoedd o fewn eich sefydliad.

Dyluniwyd y canllaw hwn i helpu rheolwyr o fewn sefydliadau i feddwl am ethos a gwerthoedd eu sefydliad a'u cefnogi i foderneiddio dulliau recriwtio traddodiadol i gynnwys canolbwyntio ar werthoedd ac ymddygiadau allweddol sy'n sicrhau fod pobl yn derbyn "cefnogaeth dda." Rydym yn gwybod mai "cefnogaeth dda" sy'n canolbwyntio ar arferion a chanlyniadau sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn yw'r hyn sy'n gweithio i gefnogi pobl i fyw bywyd da.

Mae'r canllaw hwn yn cynnwys 4 cam. Yn gyntaf, rydym yn cydnabod fod pob sefydliad yn wahanol a byddant eisiau datblygu eu gwerthoedd eu hunain yn seiliedig ar eu hethos eu hunain. Mae Cam 1 felly yn ymwneud â chreu gwerthoedd eich sefydliad eich hun. Mae fframwaith enghreifftiol wedi cael ei ddatblygu gyda phobl ag anableddau dysgu yn disgrifio'r hyn sy'n bwysig iddynt. Gobeithio y bydd hyn yn rhoi syniadau i chi wrth ddatblygu eich gwerthoedd eich hun. Mae Cam 2 yn canolbwyntio ar recriwtio yn seiliedig ar werthoedd, gan ganolbwyntio ar yr hyn sydd angen i chi ei wneud cyn recriwtio, o ddiweddarau eich swydd-ddisgrifiadau a manylion am yr unigolyn i ddenu a dewis ymgeiswyr yn seiliedig ar werthoedd.

Mae Camau 3 a 4 yn canolbwyntio ar ddatblygu amgylchedd yn seiliedig ar werthoedd a sicrhau bod gwerthoedd y sefydliad wedi'u sefydlu mewn arferion a pholisïau.

Cam 1 – Beth yw ein gwerthoedd sefydliadol?

Cam 2 – Recriwtio yn seiliedig ar werthoedd

Cam 3 – Amgylchedd yn seiliedig ar werthoedd

Cam 4 – Polisiau a gweithdrefnau yn seiliedig ar werthoedd



Cam 1 -
Beth yw ein gwerthoedd sefydliadol?

Cam 2 -
Recriwtio yn seiliedig ar werthoedd
(Caiff gwerthoedd eu profi ar sawl pwynt asesu)

Cam 2a -
PARATOI

Cynllunio a pharatoi ar gyfer y broses ddetol

Cam 2b -
DENU YMGEISWYR

Marchnata gwerthoedd eich sefydliad i ddarpar ymgeiswyr

Cam 2c -
RECRIWTIO A DETHOL

Defnydd o ymagweddau, dulliau ac offer dethol i asesu gwerthoedd

Cam 3 -
AMGYLCHEDD YN SEILIEDIG AR WERTHOEDD

AR ÔL DEWIS

Tystiolaeth o werthoedd mewn addysg, hyfforddiant, datblygiad a diwylliant sefydliadol

Cam 4 -
POLISIAU A GWEITHDREFNAU YN SEILIEDIG AR WERTHOEDD

CYFLOGAETH A THU HWNT

Sefydlu gwerthoedd mewn prosesau sefydliadol a dysgu a datblygu parhaus

Diwylliant ac Arweinyddiaeth

Addysg, Hyfforddiant a Datblygiad Parhaus

Ymddygiad a Yrrir gan Werthoedd



Cam 1

Beth yw gwerthoedd eich sefydliad?

Dyma'r man cychwyn ar gyfer recriwtio yn seiliedig ar werthoedd. Beth yw'r gwerthoedd ac ymddygiadau allweddol sy'n bwysig i'ch sefydliad chi? Gallwch yna edrych ar ddewisiadau recriwtio i sicrhau eich bod yn recriwtio'r bobl gywir sy'n meddu ar y gwerthoedd hyn.

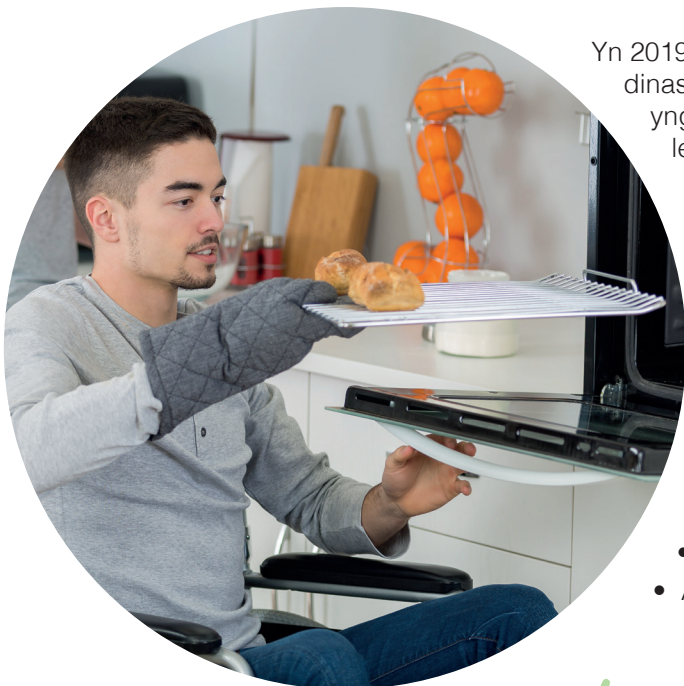
Mae gwerthoedd yn bersonol i bob sefydliad i adlewyrchu ei ethos, fodd bynnag, mae gennym fan cychwyn da gyda Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 a Fframwaith Ymsefydlu Cymru gyfan.

Beth yw gwerthoedd?

Mae gwerthoedd yn nodau ysgogol sy'n dylanwadu ar ymddygiad

Mae gwerthoedd yn effeithio ar y nodau y mae unigolion yn dewis mynd ar eu trywydd (cynnwys nodau) yn bennaf ac mae nodweddion personoliaeth yn effeithio ar faint o ymdrech y mae unigolion yn ei wneud wrth fynd ar drywydd y nodau (ymdrechu i gyrraedd nodau).

Mae personoliaeth yn cynrychioli ymddygiadau a ddaw yn naturiol, ond mae gwerthoedd yn adlewyrchu ymdrech (dewis) i ymddwyn mewn ffordd benodol. Mae hwn yn wahaniaeth pwysig wrth ystyried dulliau dewis.



Yn 2019, cyd-gynhyrchwyd cyfres o werthoedd gyda dinasyddion sydd ag anabledau dysgu ac sy'n byw yng Ngogledd Cymru. Cynhaliwyd sawl gweithdy ledled Gogledd Cymru, o dan arweiniad dinasyddion i edrych ar beth yw cefnogaeth dda, gan ganolbwyntio ar ymddygiadau allweddol.

Yn dilyn hyn, cynhyrchwyd Fframwaith Gwerthoedd ac Ymddygiad Gogledd Cymru. Yn syml iawn, mae'n canolbwyntio ar 4 thema allweddol:

- Fy nhrin yn dda
- Gadael imi reoli fy mywyd fy hun
- Helpu fi i gyrraedd fy mhotensial
- Bod yn onest bob amser
- Always be honest





Gogledd Cymru **Gyda'n Gilydd**
North Wales **Together**

Gwasanaethau ddi-dor i bobl ag Anableddau Dysgu
Seamless services for people with Learning Disabilities



Dylid trin pob unigolyn gyda pharch ag urddas

“mae fy mharchu i yn golygu parchu fy ngofod, fy mhethau, fy mhenderfyniadau a'm perthnasoedd”

“gwrandwch arnaf, a threuliwch amser yn dod i'm hadnabod!”

“Byddwch yn glên”

AWGRYMIADAU GWYCH

- Dylid cyfathrebu mewn modd agored, cyson a syml
- Peidiwch â defnyddio jargon
- Dylid diogelu a pharchu gwybodaeth bersonol a chyfrinachol pobl
- Dylid defnyddio hiwmor mewn modd priodol
- Dylid gwirio sut y dymuna bobl gael eu cyfeirio atynt
- Byddwch yn brydlon a gweithredwch ar unrhyw gamau yr ydych



Mae llais, dewis, rheolaeth ac annibyniaeth wrth wraidd popeth a wnawn.

Rydym yn ymhyfydu mewn gweithio ar y cyd.

“Hoffwn gael dewis lle hoffwn i fyw a phwy sy'n byw gyda mi”

“Helpwch fi i wneud yr hyn yr wyf yn ei ddymuno, a gwrandwch arnaf”

“Mae arnaf eisiau teimlo'n bwysig a gallu gwneud penderfyniadau fy hun”

AWGRYMIADAU GWYCH

- Dylid grymuso, annog a galluogi pobl sydd angen gofal a chefnogaeth i wneud pethau drostynt eu hunain ac i wneud eu penderfyniadau eu hunain.
- Dylid cefnogi unigolion i wneud y gorau o'u penderfyniadau a'u rheolaeth dros eu bywydau.



Rydym yn darparu gofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, gan roi'r unigolyn wrth wraidd popeth a wnawn a'i helpu i gyrraedd eu potensial.

“dysgwch gennyf, a cheisiwch gydnabod fy nghryfderau”

“helpwch fi i ddysgu pethau newydd”

“rhowch ddigon, ond nid gormod o gefnogaeth imi”

AWGRYMIADAU GWYCH

- Byddwch yn barod i gymryd risgiau cadarnhaol, gan esbonio canlyniadau risgiau yn glir i eraill.
- Ceisiwch fynd i'r afael â phroblemau newydd a phroblemau sy'n datblygu yn greadigol
- Peidiwch â meddwl am gamgymeriadau fel rhywbeth negyddol, meddylwch amdanynt fel cyfle i ddysgu a thyfu
- Byddwch yn gynnes, yn garedig, yn empathig, yn ddibynadwy ac yn dosturiol yn eich gweithredoedd



Rydym bob amser yn onest ac yn dryloyw ac nid oes arnom ni ofn dweud pan fydd rhywbeth yn mynd o'i le.

Rydym yn hunanymwybodol ac yn myfyrio'n rheolaidd ar y gwaith yr ydym yn ei wneud, sut rydym yn ei wneud a'r effaith yr ydym yn ei chael ar y rhai sy'n cael eu cefnogi.

“Mae arnaf eisiau i bobl fod yn onest â mi, a dweud y gwir wrthyf”

AWGRYMIADAU GWYCH

- Rydym yn dysgu gan eraill ac yn rhannu gwybodaeth ac arfer orau.
- Ceisio adborth gan gydweithwyr, defnyddwyr gwasanaeth a'u teuluoedd, myfyrio arno a dysgu oddi wrtho
- Bod yn ddigon dewr i godi eich llais a herio eraill lle mae ganddyn nhw bryderon am ansawdd neu ddiogelwch

Wedi i werthoedd sefydliadol gael eu nodi, fe ddylai sefydliadau eu gwneud yn rhan o arferion bob dydd. Nid oes pwynt gosod poster deniadol ar y wal, os nad yw'r ymddygiad a ddengys gan y staff yn adlewyrchu'r gwerthoedd a gytunwyd arnynt.

Dyma rai enghreifftiau o ymddygiadau a fyddai / na fyddai'n bodloni safonau disgwylidig pobl sy'n gweithio ym maes anableddau dysgu yng Ngogledd Cymru. Byddai modd addasu hyn i gyd-fynd â'r gwerthoedd penodol mae eich sefydliad chi wedi penderfynu eu mabwysiadu.



Gwerthoedd Troswaol	Enghreifftiau o Ymddygiad a fyddai'n bodloni'r safon hon	Enghreifftiau o Ymddygiad a allai fod angen ei ddatblygu i fodloni'r safon hon
<p>Dylid trin pob unigolyn gyda pharch ag urddas</p>	<ul style="list-style-type: none"> Rydych yn parchu, ac yn annog eraill i barchu anghenion, dymuniadau a barn pob aelod o grŵp. Rydych yn cyfathrebu mewn modd agored, cyson a syml. Nid ydych yn defnyddio jargon. Rydych yn sicrhau eich bod bob amser yn ystyried y ffordd orau i gyfathrebu gyda phobl, gan ddefnyddio iaith ddealladwy. Rydych yn herio unigolion, os oes angen, mewn ffyrdd sy'n cynnal eu hurddas a pharch. Rydych yn gweithio mewn ffyrdd i drin pob unigolyn yn deg. Rydych yn dangos empathi tuag at y bobl rydych yn eu cefnogi, eu hamgylchiadau a'u dewisiadau. 	<ul style="list-style-type: none"> Rydych yn trin pawb rydych yn eu cefnogi'r un fath, heb roi ystyriaeth i anghenion unigolion, neu eu hoff a chas bethau. Nid ydych yn herio pobl nad ydynt yn parchu anghenion, dymuniadau neu farn eraill. Rydych yn methu sicrhau eich bod wedi gwrnado a deall yr hyn mae dinasyddion yn ei ddweud wrthyth. Nid ydych yn sicrhau bod y dull cyfathrebu mwyaf effeithiol ar gyfer yr unigolyn yn cael ei ddefnyddio.
<p>Mae llais, dewis, rheolaeth ac annibyniaeth wrth wraidd popeth a wnawn</p>	<ul style="list-style-type: none"> Rydym yn deall beth yw cyd-gynhyrchu ac rydym yn ei groesawu. Rydych yn parchu'r dewisiadau sy'n cael eu gwneud gan unigolion hyd yn oed pan nad ydych yn teimlo bod y penderfyniadau hyn er lles gorau'r unigolion. Rydych yn sicrhau bod unigolion yn chwarae rhan weithredol wrth wneud penderfyniadau am eu bywydau a'u cefnogaeth. Rydych yn gweithio mewn ffyrdd sy'n annog unigolion i wneud penderfyniadau ynglŷn â sut y maent eisiau byw eu bywydau a chael mynediad at gefnogaeth. 	<ul style="list-style-type: none"> Rydych yn methu sicrhau bod dewisiadau dinasyddion yn cael eu cyfathrebu'n effeithiol i eraill. Nid ydych yn cefnogi unigolion i fwrw ymlaen â phenderfyniadau sydd, yn eich barn chi, yn anghywir neu nid er lles iddynt. Rydych yn gwneud penderfyniadau'n seiliedig ar eich gwybodaeth a phrofiad heb gydnabod dewisiadau'r unigolyn. Rydych ond yn darparu dewisiadau 'diogel', rhai heb risg, er mwyn osgoi gorfod cefnogi unigolion i reoli hyn. Rydych yn gwneud penderfyniadau'n seiliedig ar yr hyn y gallwch ei ddarparu yn hytrach nag anghenion a dymuniadau'r unigolion rydych yn eu cefnogi.



	<ul style="list-style-type: none">• Rydych yn grymuso, annog a galluogi pobl sydd angen gofal a chefnogaeth i wneud pethau drostynt eu hunain ac i wneud eu penderfyniadau eu hunain.• Rydych yn cydnabod y gall rhai dewisiadau gynnwys risg, ond rydych yn sicrhau bod unigolion yn deall y risgiau hyn ac rydych yn parchu'r hawl i wneud y penderfyniad hwnnw.
Rydym yn darparu gofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, gan roi'r unigolyn wrth wraidd popeth a wnawn a'i helpu i gyrraedd ei potensial	<ul style="list-style-type: none">• Rydych yn cydnabod y gall eich profiadau a'ch credoau eich hun gael effaith ar sut rydych yn gweld eich rôl ond nid ydych yn gadael i hyn effeithio ar sut rydych yn cefnogi pobl.• Rydych yn sicrhau eich bod yn cynnwys unigolion yn llwyr wrth gynllunio a darparu eu cefnogaeth.• Rydych yn cydnabod mai'r unigolion yw'r arbenigwyr ar eu bywydau eu hunain.• Rydych yn ceisio dylanwadu ar ddinasyddion i wneud penderfyniadau'n unol â'ch credoau pan rydych yn credu mai hyn sydd orau er eu lles.• Rydych yn gwrandao ar beth mae unigolion yn ei ddweud ond nid ydych yn cydnabod nac ychwaith yn gweithredu ar hyn ac rydych yn gwneud y penderfyniadau ar sut y byddwch chi'n darparu cefnogaeth.
Rydym bob amser yn onest ac yn dryloyw ac nid oes arnom ni ofn dweud pan fydd rhywbeth yn mynd o'i le	<ul style="list-style-type: none">• Rydych yn gwneud y broses o adlewyrchu yn rhan hanfodol o'ch arferion, gan nodi eich cryfderau ac agweddau sydd angen eu datblygu.• Rydych yn dysgu gan bob ffynhonnell, yn cynnwys y bobl rydych yn eu cefnogi.• Rydych yn gwybod pryd mae angen help arnoch ac yn gofyn amdano gan yr unigolyn mwyaf priodol.• Rydych yn cyfathrebu'n onest gyda phobl ynglŷn â'r hyn y gallwch ac na allwch ei wneud yn eich rôl.• Rydych yn sicrhau nad ydych yn ymrwmo i unrhyw beth nad ydych yn gallu ei gyflawni neu unrhyw beth sydd tu hwnt i'ch rheolaeth i'w gyflawni.• Rydych ond yn dibynnu ar eich gwybodaeth a'ch sgiliau eich hun i'ch arwain wrth gefnogi dinasyddion.• Mae dysgu sgiliau newydd a datblygiad personol yn isel iawn ar eich rhestr o flaenoriaethau llwyth gwaith.• Nid ydych yn gofyn am gymorth pan mae arnoch ei angen.• Rydych yn osgoi sgysrsiau anodd rhag ofn i chi frifo neu bechu unrhyw un.



Rydym bob amser yn onest ac yn dryloyw ac nid oes arnom ni ofn dweud pan fydd rhywbeth yn mynd o'i le

- Rydych yn sicrhau eich bod bob amser yn gweithio mewn ffyrdd sy'n cefnogi eraill i ddarparu'r canlyniadau gorau ar gyfer yr unigolion rydych yn eu cefnogi.
- Rydych yn cydnabod pwysigrwydd dysgu sgiliau newydd ac yn sicrhau eich bod yn cynnwys hyn yn eich gwaith.
- Rydych yn ddigon dewr i godi eich llais a herio eraill pan mae gennych bryderon am ansawdd neu ddiogelwch y gofal sy'n cael ei ddarparu.
- Rydych yn gwneud addewidion neu ymrwymadau i unigolion cyn i chi wirio os yw'r rhain yn briodol neu os oes modd eu cyflawni.
- Rydych yn ffafrio eich gwybodaeth, sgiliau a phrofiad eich hun dros eraill.
- Nid ydych yn codi eich llais pan mae gennych bryderon am ansawdd neu ddiogelwch y gofal sy'n cael ei ddarparu.

Mae Fframwaith Gwerthoedd ac Ymddygiad Gogledd Cymru yn rhoi strwythur i chi ystyried pa werthoedd ac ymddygiadau sy'n bwysig i'ch gweithlu. Bydd hyn yn caniatáu i chi recriwtio'n effeithiol a rheoli gweithlu sy'n cyd-fynd â'r diwylliant hwn, gan gyflawni'r canlyniadau gorau i unigolion yn y pen draw.

Os nad oes gennych fframwaith gwerthoedd ac ymddygiad yn eich sefydliad:

- Adolygwch y fframwaith uchod a meddyliwch am sut y byddai'n berthnasol i'ch diwylliant sefydliadol chi a sut y byddai'n cyd-fynd gyda'ch gweithlu.
- Trafodwch y fframwaith gyda'ch gweithlu er mwyn cael eu had-borth a'u mewnbwn ar sut i'w wneud yn berthnasol i'ch sefydliad.
- Newidiwch iaith a nodweddion personol y fframwaith i sicrhau ei fod yn cyd-fynd gyda'ch diwylliant sefydliadol.
- Sicrhewch fod yr uwch dîm rheoli wedi ymrwymo i fabwysiadu a defnyddio'r fframwaith ar draws eich sefydliad.
- Cyfathrebwch y gwerthoedd a'r ymddygiadau i'r gweithlu presennol.
- Cynlluniwch sut rydych am sefydlu'r nodweddion a'r ymddygiadau ym mhob agwedd o'ch proses recriwtio a rheoli'r gweithlu.



Cam 2

Cam 2 - Recriwtio yn seiliedig ar werthoedd

Mae'r cam hwn yn ymwneud â chynnwys eich gwerthoedd yn eich proses recriwtio a dethol. I wneud hyn:

- Ystyriwch ba nodweddion rydych eisiau i weithwyr posibl feddu arnynt.
- Adolygwch yr holl swydd-ddisgrifiadau a manylion am yr unigolyn.
- Adolygwch yr holl waith papur a'r prosesau a ddefnyddir fel rhan o'r broses recriwtio.
- Lluniwch restr fer a chyfweld yn seiliedig ar werthoedd.

Ydych chi'n barod i recriwtio'n seiliedig ar werthoedd?

A yw eich sefydliad chi'n barod i foderneiddio dulliau recriwtio traddodiadol i ganolbwyntio ar gyfweld ar sail gwerthoedd, ymddygiadau a nodweddion personol?

Mae'n werth ystyried rhai o'r canlynol:

- A oes gan eich sefydliad gyfres o werthoedd gweithle wedi'u diffinio'n glir?
 - A oes gennych chi'r amser a'r ymrwymiad i newid prosesau a pholisïau recriwtio'r sefydliad i gydffd â gwerthoedd eich gweithle?
 - A yw uwch reolwyr yn cefnogi eich gwerthoedd ac yn sicrhau eu bod yn cael eu sefydlu yn y sefydliad?
 - A yw gweithwyr presennol yn gwybod beth yw gwerthoedd eich gweithle?
 - A oes gan eich sefydliad swydd-ddisgrifiadau a manylion am yr unigolyn sy'n glir ac yn cynnwys y gwerthoedd, yr ymddygiad a'r nodweddion personol a ddisgwylir gan yr unigolyn yn hytrach na phrofiad a chymwysterau?
 - A yw eich sefydliad yn barod i hyfforddi a chefnogi unigolion heb y sgiliau perthnasol, ond sydd yn meddu ar y gwerthoedd, yr ymddygiad a'r nodweddion personol cywir?
- Wedi i chi benderfynu os yw recriwtio yn seiliedig ar werthoedd yn addas ar eich cyfer chi, efallai y bydd angen i chi ystyried lle rydych am ganfod gweithwyr posibl a sut i sefydlu gwerthoedd yn eich swydd-ddisgrifiadau.
- Wedi i chi gytuno ar werthoedd eich gweithle, rydych yn barod i'w cynnwys yn eich swydd-ddisgrifiadau a manylion am yr unigolyn.



Cam 2a - Adolygu'r swydd-ddisgrifiad presennol i sicrhau bod y cyfrifoldebau'n gwir ac yn adlewyrchu gofynion y swydd.

Er enghraifft, gall swydd-ddisgrifiad gynnwys:

"Cynorthwyo pobl sydd angen gofal a chefnogaeth gyda phob agwedd o ofal personol, yn cynnwys ymolchi, hylendid personol, gwisgo a chynorthwyo gyda phrydau bwyd'.

"Helpu pobl sydd angen gofal a chefnogaeth i gymryd rhan mewn gweithgareddau dyddiol o'u dewis."

Sefydlu eich gwerthoedd yn eich swydd-ddisgrifiadau

Syniadau

- Disgrifio gwerthoedd eich sefydliad mewn adran ar wahân yn y swydd-ddisgrifiad.
- Cynnwys gwerthoedd wrth drafod prif gyfrifoldebau'r swydd yn y swydd-ddisgrifiad.

Adolygu eich 'manyllion am yr unigolyn' i sicrhau bod y wybodaeth yn cynrychioli'r hyn rydych yn edrych amdano.

Mae'r manyllion am yr unigolyn yn cynnwys y math o nodweddion, sgiliau, cymwysterau, ymddygiadau ac agweddau sy'n galluogi unigolyn i gyflawni'r swydd yn llwyddiannus, yn unol â gwerthoedd y gweithle.

Os oes gennych chi broblem o ran trosiant uchel o staff neu os ydych chi'n ei chael hi'n anodd recriwtio, efallai y byddai'n fuddiol i chi edrych ar sut rydych yn hysbysebu ar hyn o bryd. Gallai swydd-ddisgrifiadau, sy'n pwysleisio'r angen am brofiad blaenorol, fod yn rhwystr i bobl sy'n dymuno dechrau ar yrfa ym maes gofal cymdeithasol.

Engbreiffiau

Gwerthoedd y gweithle:

Disgwylir i ddeiliad y swydd weithredu'n unol â gwerthoedd ein gweithle, sef:

- Dylid trin pob unigolyn gyda pharch ag urddas
- Mae llais, dewis, rheolaeth ac annibyniaeth wrth wraidd popeth a wnawn
- Rydym yn darparu gofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, gan roi'r unigolyn wrth wraidd popeth a wnawn a'i helpu i gyrraedd ei botensial
- Rydym bob amser yn onest ac yn dryloyw ac nid oes arnom ni ofn dweud pan fydd rhywbeth yn mynd o'i le

Dyletswyddau a chyfrifoldebau fel yr amlinellir mewn swydd-ddisgrifiad wrth Recriwtio yn Seiliedig ar Werthoedd:

- Datblygu perthnasau da gyda phobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau, gan drin pawb gyda pharch, caredigrwydd a haelioni.
- Darparu cymorth ymarferol i helpu pobl i fyw'n dda gartref, yn y modd y mae'r unigolyn yn dymuno gwneud hynny. Bydd hyn yn cynnwys cynorthwyo gyda gofal personol (er enghraifft,



mynd i mewn ac allan o'r gwely, ymolchi, gwisgo), darparu prydau, cymorth gyda chymryd meddyginiaeth, gofalu am y cartref a mynd allan am dro ac ati. Beth bynnag y mae'r unigolyn ei angen, pan mae ei angen ef, yn y modd y mae ei eisiau.

- Cydweithio gyda theulu, ffrindiau a chymuned yr unigolyn, yn ogystal â chydweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol i sicrhau bod ein gwaith wedi'i gydlynw ac yn effeithiol.
- Darparu gofal diogel a thosturiol sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn.
- Parchu cartrefi pobl, eiddo ac unrhyw gyfarpar.

Cam 2b - Denu ymgeiswyr

Mae sawl ffordd o gyfathrebu gyda recriwtiaid posibl ar gyfer eich sefydliad.

- Eich gwefan
- Ar-lein, ar wefannau swyddi a hysbysebu ar beiriannau chwilio'r rhyngwrdd, megis Google.
- Cyfryngau cymdeithasol
- Hysbysfyrddau swyddi
- Papurau newydd a chylchgronau
- Radio a theledu yn eich cymuned leol
- Ffeiriau swyddi a gyrfaoedd
- Diwrnodau agored

Mae rhai ffyrdd yn gweithio'n well na'i gilydd ar gyfer rhai grwpiau demograffig. Dyma gyngor i'ch helpu i dargedu grwpiau demograffig penodol:

Grŵp Demograffig	Sianel Gyfathrebu	Rhagor o Wybodaeth
Pobl Ifanc (16 -24 mlwydd oed)	Cyfryngau Cymdeithasol	Mae'r cyfryngau cymdeithasol yn boblogaidd iawn gyda phobl iau.
	Instagram	Mae yma gynulleidfa ifanc gyda 39% o ddefnyddwyr y DU rhwng 16-24 mlwydd oed.
	Facebook	Mae Facebook yn llwyfan da i hysbysebu ar raddfa fawr i unigolion o bob oedran. Mae 2.5 miliwn o unigolion 13-17 mlwydd oed ar Facebook.
	Twitter	Ar gyfer y rhan fwyaf o sianeli cyfryngau cymdeithasol, bydd rhaid i bobl ddilyn eich tudalen i weld yr hyn rydych yn ei gyhoeddi. Fodd bynnag, os ydych yn fodlon buddsoddi, mae hysbysebion a delir amdanynt ar y cyfryngau cymdeithasol yn caniatáu i chi dargedu defnyddwyr yn seiliedig ar u hoedran, lleoliad a rhyw.
	Ysgolion a Cholegau	Cysylltwch ag ysgolion a cholegau lleol a chynnig anfon llysgennad yno i roi cyflwyniad. Rhwng wybodaeth i athrawon ac ymgynghorwyr gyrfaoedd am ofal cymdeithasol a'ch swyddi gwag. Edrychwch ar ein llyfryn gyrfaoedd yma am rolau o fewn anableddau dysgu.



**Negeseuon
Allweddol ac
Awgrymiadau
Gwych**

Ffeiriau Gyrfaoedd a Digwyddiadau Cysylltwch ag ysgolion a cholegau lleol i gael gwybod pryd mae eu ffeiriau gyrfaoedd blynyddol a chynnig mynd â stondin neu gynnal sgwrs.

- Dyma'r pethau allweddol a allai fod o ddiddordeb i bobl ifanc:
- Camu ymlaen yn eu gyrfa
 - Cyfleoedd i ddatblygu a dysgu yn y gwaith, cwblhau cymwysterau a hyfforddiant
 - Y sgiliau a'r cymwysterau sydd eu hangen i wneud y swydd - llai o bwyslais ar brofiad
 - Llwybrau mynediad hygyrch i'r sector, yn cynnwys prentisiaethau
- Dyma ein hawgrymiadau gwych ar gyfer cyfathrebu gyda phobl ifanc:
- Byddwch yn gryno a chadwch at y pwynt
 - Sicrhewch fod cynnwys digidol yn addas i ffonau symudol a llechi
 - Defnyddiwch luniau ac astudiaethau achos gwir o bobl ifanc sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol
 - Os ydych yn cyhoeddi fideos ar-lein neu ar y cyfryngau cymdeithasol - sicrhewch eu bod yn cynnwys isdeitlau
 - Byddwch yn realistig o ran beth mae'r swydd yn ei olygu
 - Defnyddiwch ymgyrchoedd a dyddiadau allweddol yn ystod y tymor i dargedu pobl ifanc, pan mae arholiadau wedi dod i ben, er enghraifft

Y Rhai sy'n Gadael

Cyfryngau Cymdeithasol	Mae'r cyfryngau cymdeithasol yn cael eu defnyddio fwyfwy gan raddedigion at ddibenion proffesiynol.
LinkedIn	Caiff ei ddefnyddio fwyfwy gan unigolion 18-28 mlwydd oed er mwyn gwneud cysylltiadau proffesiynol.
Facebook	Y rhwydwaith cymdeithasol mwyaf poblogaidd ar gyfer unigolion sy'n chwilio am swyddi.
Twitter	Rhwydwaith gwych i godi ymwybyddiaeth o'ch sefydliad.
Prifysgolion	Cysylltwch â'ch prifysgol leol a chynnig gwneud cyflwyniad. Rhowch wybodaeth am yrfaoedd ym maes gofal cymdeithasol a swyddi gwag o fewn eich sefydliad. Byddant yn aml yn hyrwyddo swyddi i raddedigion ar eu gwefan neu ar hysbysfwrdd swyddi.
Ffeiriau i Raddedigion	Mae llawer o brifysgolion yn cynnal digwyddiadau blynyddol i roi cyfle i raddedigion siarad gyda chyflogwyr am eu swyddi gwag.
Ar-lein	Sicrhewch fod eich swyddi gwag ar-lein, yn enwedig ar eich gwefan. Gallech hefyd hysbysebu swyddi gwag ar wefannau cyngor gyrfaoedd.



	E-bost	Mae llawer o sefydliadau cyngor gyrfaoedd yn anfon e-byst at radddedigion sy'n chwilio am swyddi. Cysylltwch â nhw a gofynnwch iddynt gynnwys eich swyddi gwag.
<p>Negeseuon Allweddol ac</p>	<p>Dyma'r pethau allweddol a allai fod o ddiddordeb i radddedigion:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gwaith heriol gyda chyfrifoldeb • Cyfleoedd ar gyfer camu ymlaen yn eu gyrfa • Gwobrwyon ystyrlon • Cyfleoedd i ddatblygu a dysgu yn y gwaith, cwblhau cymwysterau a hyfforddiant • Dull rheoli agored <p>Dyma ein hawgrymiadau gwych ar gyfer cyfathrebu gyda gradddedigion:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Defnyddiwch eiriau pwerus a gweithredol megis 'gweithredu', 'cyfrifol' a 'rheoli' • Defnyddiwch adegau allweddol yn ystod y tymor i dargedu gradddedigion - mis Ebrill i fis Mai er enghraifft, pan mae'r rhan fwyaf o gyrsiau yn dod i ben, mis Gorffennaf i fis Hydref pan maent yn graddio neu fis Medi pan mae'r rhan fwyaf o'r cynlluniau i addeddigion yn agor 	
<p>Unigolion dros 55 oed</p>	Facebook	Mae demograffig defnyddwyr Facebook yn newid ac mae mwy o bobl dros 50 nawr yn defnyddio'r wefan. Gallwch hysbysebu swyddi gwag mewn grwpiau lleol ar Facebook, megis grwpiau prynu a gwerthu neu grwpiau cymunedol. Gallwch hefyd dalu am hysbysebion i dargedu pobl dros oedran penodol yn eich ardal leol.
	Gwefannau	Mae llawer o wefannau sy'n hyrwyddo swyddi gwag, megis gwefan "Gofalwn" https://www.gofalwn.cymru/ . Gallech hefyd ddod o hyd i wefannau sy'n hyrwyddo rolau i weithwyr hŷn yn benodol.
	Hysbysebion Papurau Newydd Lleol, Cylchgronau, Radio neu Fyrddau Poster	Mae gwaith ymchwil yn awgrymu bod gweithwyr hŷn yn fwy tebygol na phobl ifanc o gymryd sylw o hysbysebion traddodiadol (heb eu cyhoeddi ar y rhyngwrdd). Dylech dargedu sefydliadau lleol megis y feddygfa, lle'r deintydd, llyfrgelloedd lleol, eglwysi ac ati.
<p>Negeseuon Allweddol ac Awgrymiadau Gwych</p>	<p>Dyma'r pethau allweddol a allai fod o ddiddordeb i weithwyr hŷn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cyfleoedd i weithio'n hyblyg • Bod diwylliant y sefydliad yn gynhwysol ac nad yw'n rhagfarnu yn erbyn pobl hŷn • Buddion y gweithle megis yswiriant iechyd, cynlluniau i gynorthwyo'r gweithiwr ac ati • Cyfleoedd i uwchsgilio neu ail-hyfforddi • Sut y gallant wneud gwahaniaeth 	



Dyma ein hawgrymiadau gwych ar gyfer cyfathrebu gyda gweithwyr hŷn:

- Defnyddiwch eiriau megis 'dibynadwy', 'rhoi boddhad', 'effaith gadarnhaol', 'gwneud gwahaniaeth' a 'chael eu gwerthfawrogi'
- Dylech ei gwneud yn glir y gallai cymwysterau fod yn berthnasol hyd yn oed oes nad ydynt bellach yn gyfredol
- Nodwch yn benodol ar yr hysbyseb eich bod yn croesawu ymgeiswyr o bob oedran

Pobl ag Anableddau

Asiantaethau
Recriwtio Arbenigol

Gallech chwilio ar-lein am asiantaethau recriwtio sy'n arbenigo mewn recriwtio pobl ag anableddau, yn ogystal â chysylltu gyda darparwyr cyfleoedd gwaith / cyflogaeth a gefnogir.

Hysbysfyrddau Swyddi
yn y Gymuned Leol

Gallech dargedu manau lle mae pobl ag anableddau yn fwy tebygol o ymweld â nhw, megis meddygfeydd a chanolfannau cymunedol lleol.

Cysylltu gyda Grwpiau

Yn aml, mae llawer iawn o grwpiau lleol ac elusennau sy'n cefnogi pobl ag anableddau. Gallent eich helpu i hyrwyddo eich swyddi gwag ac mae'r manylion yn aml i'w cael ar-lein neu ar hysbysfyrddau lleol.

**Negeseuon
Allweddol ac
Awgrymiadau
Gwych**

Dyma'r pethau allweddol a allai fod o ddiddordeb i bobl ag anableddau:

- Mynediad a chyfle cyfartal i arddangos sgiliau a gwybodaeth
- Cyfleoedd i weithio'n hyblyg
- Yr addasiadau rhesymol a wneir
- Mynediad at rwydwaith cefnogi

“Gofal yn Galw: Gyrfa i CHI?”

Mae ‘Gofal yn Galw: Gyrfa i CHI?’ yn her fideo ryngweithiol ar-lein yn seiliedig ar senarios go iawn o'r sector gofal cymdeithasol. Ar ddiwedd yr her, darperir proffil personol manwl sy'n dweud wrth bobl a oes ganddynt yr hyn sydd ei angen i weithio yn y maes gofal cymdeithasol.

Gellir cael mynediad ato ar-lein <https://www.aquestionofcare.org.uk/home-page>

Sut allaf ddefnyddio Gofal yn Galw yn ystod y broses recriwtio?

Gofynnir i'r ymgeiswyr sut y byddent yn ymateb i senarios cyffredin, ac yna maent yn cael proffil personol ar ddiwedd yr her yn seiliedig ar eu hatebion. Mae'r proffil personol hwn yn mapio eu hatebion i rai gwerthoedd ac ymddygiadau allweddol sydd eu hangen i weithio ym maes gofal cymdeithasol, felly bydd yn rhoi cipolwg ar sut mae'r ymgeiswyr yn meddwl ac yn gweithredu, ac fe allai fod yn ddangosydd gwych o'u gwerthoedd a'u hymddygiad.

Ni ddylai cyflogwyr ddefnyddio'r adroddiad proffil ar ei ben ei hun wrth wneud penderfyniadau ynghylch addasrwydd ymgeisydd ar gyfer y rôl. Fodd bynnag, fe allai fod yn rhan o'r broses



gyfweld i asesu os oes gan ymgeiswyr y gwerthoedd a'r ymddygiad cywir i weithio ym maes gofal cymdeithasol. Er enghraifft, fe allech ofyn i ymgeiswyr gwblhau'r her fel rhan o'r broses ymgeisio drwy gyflwyno eu hadroddiad proffil personol gyda'r ffurflen gais neu fe allech ofyn iddynt ei chwblhau fel rhan o'r broses asesu ehangach.

Lle mae ymgeiswyr wedi dewis atebion anghywir neu negyddol, mae gennych chi gyfle i holi ymhellach drwy ofyn cwestiynau yn ystod y cyfweiliad i gael gwybod pam eu bod wedi ateb rhai cwestiynau mewn ffordd benodol. Efallai iddynt gamddeall cwestiwn neu eich bod chi'n credu y gallent gyflawni'r swydd yn llwyddiannus gyda hyfforddiant a chefnogaeth.

Gall yr adroddiad a gynhrychir ar ddiwedd yr her fod yn adnodd defnyddiol i'r ymgeiswyr hefyd, gall eu helpu i benderfynu os oes ganddynt y gwerthoedd a'r ymddygiad cywir i weithio ym maes gofal, a gallant hefyd ddefnyddio eu proffil personol i gefnogi ceisiadau swydd yn y dyfodol ochr yn ochr â'u CV.

Cam 2c - Recriwtio a dethol

Enghreifftiau o gwestiynau cyfweiliad

Gan ddefnyddio'r fframwaith gwerthoedd ac ymddygiad, mae cwestiynau enghreifftiol wedi cael eu datblygu i gefnogi cyflogwyr i archwilio gwerthoedd gweithwyr yn ystod y broses recriwtio a dethol. Enghreifftiau yn unig yw'r cwestiynau hyn a dylech eu haddasu i gyd-fynd gyda'ch sefydliad a'ch gofynion recriwtio eich hun.

Mae'r cwestiynau'n seiliedig ar Fframwaith Sefydlu Gofal Cymdeithasol Cymru - gwerthoedd ac agweddau ac ymddygiadau a ddisgwylir gan weithwyr gofal cymdeithasol.

Gwerthoedd Troswaol

Dylid trin pob unigolyn gyda pharch ag urddas

Enghreifftiau o Gwestiynau Cyfweiliad

- Rhowch enghraifft o adeg pan wnaethoch chi hyrwyddo hawliau, dewisiadau, lles a chyfranogiad gweithredol unigolyn.
- Rhowch enghraifft o adeg pan wnaeth dod i adnabod unigolyn wneud gwahaniaeth i'ch gwaith / cefnogaeth gyda'r unigolyn hwnnw.
- Dywedwch wrthym am adeg pan wnaethoch wrando'n ofalus ar rywun.
Pa wahaniaeth wnaeth hynny i'r unigolyn, i chi?
- Rhowch enghreifftiau o sut rydych wedi meithrin ymddiriedaeth mewn perthynas.
- Sut allai eich pŵer a'ch dylanwad fel gweithiwr gael effaith ar berthnasau?
- Rhowch enghraifft o adeg pan wnaethoch gyfathrebu'n llwyddiannus gydag unigolyn arall, hyd yn oed pan nad oedd yr unigolyn efallai yn hoff iawn ohonoch yn bersonol neu fel arall.
- Rhowch enghraifft o sut rydych wedi gweithio mewn ffordd sy'n hyrwyddo chyfranogiad gweithredol a chynnal urddas, parch, credoau personol a dewis unigolyn.
- Rhowch enghraifft o adeg lle mae eich empathi wedi caniatáu i chi roi cefnogaeth neu ofal mwy tosturiol.



Mae llais, dewis, rheolaeth annibyniaeth wrth wraidd popeth a wnawn

- Rhowch enghraifft o adeg pan wnaethoch chi hyrwyddo ac hawliau, dewisiadau, lles a chyfranogiad gweithredol unigolyn.
- Esboniwch sut rydych wedi gweithio mewn partneriaeth ag eraill i gefnogi'r hyn roeddent eisiau ei gyflawni.
- Sut allai eich pŵer a'ch dylanwad fel gweithiwr gael effaith ar allu rhywun i wneud penderfyniadau?
- Pa wrthdaro neu broblemau allai godi mewn perthynas â hawliau pobl sy'n defnyddio gwasanaethau i wneud penderfyniadau am sut maent yn byw, a sut fyddech yn mynd i'r afael â nhw?
- Rhowch enghraifft o sut rydych wedi gweithio gyda phobl i nodi dewisiadau.
- Dywedwch wrthym am adeg pan wnaethoch wrando'n ofalus ar rywun. Pa wahaniaeth wnaeth hynny i'r unigolyn, i chi?

Rydym yn darparu gofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, gan roi'r unigolyn wrth wraidd popeth a'i helpu i gyrraedd eu potensial

- Esboniwch sut rydych wedi gweithio mewn partneriaeth gyda phobl i'w cefnogi i gyflawni eu nodau / dyheadau / canlyniadau.
- Rhowch enghraifft o adeg pan wnaethoch gefnogi rhywun mewn ffordd sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn. Pam oedd hi'n bwysig i wneud hynny?
- Rhowch enghraifft o adeg pan wnaethoch asesu neu reoli risg.
- Esboniwch sut y gallai eich cefndir eich hun, eich profiadau a'ch credoau gael effaith ar eich arferion.
- Rhannwch enghraifft o adeg pan wnaethoch gefnogi rhywun i adnabod a datblygu eu cryfderau.

Rydym bob amser yn onest ac yn dryloyw ac nid oes arnom ni ofn dweud pan fydd rhywbeth yn mynd o'i le

- Rhowch enghraifft o adeg pan oedd rhaid i chi ofyn am gymorth.
- Rhowch enghreifftiau o sut rydych wedi meithrin ymddiriedaeth mewn perthynas.
- Rhowch enghraifft o sut mae pwysigrwydd arweinyddiaeth a gweithio mewn tîm wedi gwneud gwahaniaeth i ganlyniadau unigolion.
- Pam fod deall a pharchu rolau a chyfrifoldebau'r unigolion eraill rydych yn gweithio gyda nhw yn bwysig?
- Rhowch enghraifft o adeg pan oeddech yn rhan o dîm ardderchog. Beth wnaethoch chi?
- Pa wahaniaeth wnaeth hynny?
- Rhowch enghraifft o sefyllfa lle rydych chi wedi lleisio eich barn oherwydd bod gennych bryderon ynghylch mater.
- Eglurwch yr hyn rydych yn ei ddeall am eich rolau a'ch cyfrifoldebau eich hun fel gweithiwr a beth yw eich cyfyngiadau a'ch ffiniau.
- Rhowch enghraifft o sut rydych wedi defnyddio cyfleoedd dysgu i wella eich gwybodaeth ac arferion.



Cam 3

Amgylchedd yn seiliedig ar werthoedd

Byw'r gwerthoedd! Gosod sylfaen gadarn ar y dechrau.

Cyfnod Sefydlu

Mae pobl yn fwy tebygol o aros gyda'r un cyflogwyr os ydynt yn teimlo fel eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u cefnogi. Un ffordd o wneud hyn yw sicrhau eich bod yn cadarnhau gwerthoedd eich sefydliad yn ystod y cyfnod sefydlu er mwyn gwneud yn siŵr bod gweithwyr newydd yn teimlo'n gysylltiedig ac yn deall beth yw disgwyliadau'r sefydliad neu'n gallu gofyn am gefnogaeth os ydynt yn ansicr. Wrth ddilyn dull recriwtio sy'n seiliedig ar werthoedd, bydd rhai o'r unigolion rydych yn eu recriwtio yn meddu ar y gwerthoedd cywir ond efallai na fydd ganddynt lawer o brofiad mewn swyddi tebyg, felly efallai y bydd arnynt angen mwy o gefnogaeth ar y dechrau i ddeall sut mae gwerthoedd eich sefydliad yn cyd-fynd gyda'ch polisïau a gweithdrefnau.

Gwerthoedd yn y Cyfnod Sefydlu

Y cyfnod sefydlu yw'r cam cyntaf ar lwybr dysgu a datblygu a fydd yn parhau drwy gydol gyrfa mewn gofal cymdeithasol.

Mae gwerthoedd wrth wraidd cyfnod sefydlu effeithiol. Mae'r cyfnod sefydlu yn caniatáu i staff ddod i adnabod eich sefydliad, cydweithwyr ac yn bwysicaf oll, y bobl sy'n defnyddio eich gwasanaeth. Mae'n rhoi amser i fagu hyder, sgiliau, gwybodaeth a pherthnasau.

<https://socialcare.wales/learning-and-development/induction-for-health-and-social-care-awif>



Cam 4

Polisiâu a gweithdrefnau yn seiliedig ar werthoedd

Gwerthoedd mewn Datblygiad Proffesiynol Parhaus

Nid yw recriwtio yn seiliedig ar werthoedd yn dod i ben ar ôl y cyfnod sefydlu. Mae'n bwysig cofio bod hyn yn rhan o broses ddatblygu barhaus sy'n cynnwys recriwtio a pharhau datblygiad proffesiynol. Os ydych yn rhoi cyfleoedd i'ch gweithwyr gyfrannu ymhellach at eich gwerthoedd, bydd hyn yn sicrhau eu bod yn cyflawni'r canlyniadau gorau posibl ar gyfer y rhai hynny sy'n defnyddio eich gwasanaeth. Gallwch wneud hyn fel rhan o'r broses Datblygiad Proffesiynol Parhaus sy'n ofynnol gan weithwyr gofal cymdeithasol drwy gynnwys gwerthoedd yn rhannau eraill o'r broses megis goruchwyliaeth a gwerthuso a modelu arferion da.

Mae Datblygiad Proffesiynol Parhaus (DPP) yn dechrau yn y cyfnod sefydlu ac yn parhau drwy gydol gyrfa gweithiwr gofal cymdeithasol. Mae'n ofynnol i bob gweithiwr gofal cymdeithasol ymgymryd â datblygiad proffesiynol parhaus drwy gydol eu gyrfaoedd. Dyma'r broses gydol oes o ddysgu a datblygu a'r ffordd y gall staff gynnal a gwella eu gwybodaeth a sgiliau i gyd-fynd â'u rolau presennol a chamu ymlaen yn eu gyrfaoedd yn y dyfodol.

Goruchwyliaeth

Mae goruchwyliaeth yn rhan allweddol o'r broses ddatblygu gan fod y rhan hon yn rhoi cyfleoedd i'ch gweithwyr adnabod cryfderau a meysydd i'w datblygu. Mae hefyd yn rhoi cyfleoedd da i drafod gwerthoedd eich sefydliad ac adlewyrchu ar sut y maent yn gallu eu rhoi ar waith.

Sefydlu gwerthoedd o fewn goruchwyliaeth a gwerthuso

Mae llawer o sefydliadau'n rhoi sylw penodol i gefnogi gweithwyr newydd i ddeall gwerthoedd yn ystod eu cyfnod sefydlu. Fodd bynnag, weithiau nid yw hyn yn parhau yn y datblygiad a chefnogaeth barhaus a roddir i weithwyr drwy oruchwyliaeth.

Yn ogystal â darparu cefnogaeth i weithwyr, arweiniad a chyfleoedd i adlewyrchu ar eu harferion, mae gan oruchwyliaeth fanteision eraill i weithwyr a chyflogwyr. Yn y gorffennol, roedd rhai rheolwyr a gweithwyr yn ystyried goruchwyliaeth yn ffordd o reoli perfformiad gweithiwr. Roedd yn aml yn canolbwyntio ar faterion negyddol a rheolaeth llwyth gwaith. Roedd hyn yn gwneud i weithwyr deimlo fel nad oeddent yn cael eu gwerthfawrogi ac fe gyfrannodd hyn at drosiant staff uwch.



Rydym yn gwybod bod goruchwyliaeth dda yn helpu i greu diwylliant sy'n gwneud i weithwyr deimlo bod ganddynt awdurdod, eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u bod yn barod i siarad am gamgymeriadau neu agweddau o'u gwaith lle mae arnynt angen cefnogaeth. Mae hyn yn golygu bod gweithwyr yn fwy tebygol o fod eisiau aros yn eu swyddi presennol, sy'n cyfrannu at ganlyniadau gwell i'r unigolion hynny y maent yn darparu gofal a chymorth ar eu cyfer ac mae hefyd yn helpu i wella enw da'r sefydliad.

O ran dulliau recriwtio a chadw gweithwyr yn seiliedig ar werthoedd, mae gwerthoedd sefydliadol wedi'u sefydlu ym mholisiau a gweithdrefnau goruchwyliaeth. Maent yn cael eu hystyried fel agwedd hanfodol a pharhaus o ryngweithio rhwng goruchwylwyr a gweithwyr.

Yn yr un modd o ran gwerthuso, mae gwerthoedd sefydliadol yn ystyriaeth allweddol wrth drafod a chytuno ar ddatblygiad gweithwyr yn y dyfodol a sut y gellir cyflawni hyn o fewn eu cynllun datblygu personol.

Awgrymiadau gwych ar gyfer cynnwys gwerthoedd o fewn goruchwyliaeth a gwerthuso

- Mae goruchwyliaeth yn darparu cyfleoedd da i drafod gwerthoedd sefydliadol. Gallwch ofyn i weithwyr am eu barn a'u profiadau ynglŷn ag os yw'r gwerthoedd hyn yn briodol, yn berthnasol ac wedi'u sefydlu yn y gwasanaethau y mae eich sefydliad yn eu darparu.
- Gallech integreiddio Fframwaith Sefydlu Gofal Cymdeithasol Cymru.
- Byddwch yn glir o ran sut mae gwerthoedd y sefydliad yn effeithio ar dargedau ac amcanion er mwyn gwneud yn siŵr bod gweithwyr yn gwybod beth sy'n ddisgwyliedig ac yn gallu dweud wrthyhych am unrhyw rwystrau neu broblemau posibl yn ymwneud â hyn.
- Gallech gynnwys y bobl rydych yn eu cefnogi yn y broses werthuso. Gallech ofyn am adborth ar werthoedd, ymddygiad ac agwedd y gweithiwr. Gallech feithrin diwylliant lle mae pobl yn cael eu hannog i ddarparu adborth fel rhan hanfodol o'u cefnogaeth, nid yn unig pan mae rhywbeth negyddol yn digwydd.
- Mae'n arfer dda i gydnabod gweithwyr sy'n arddangos ac yn hyrwyddo gwerthoedd y sefydliad a rhannu esiamplau da ar draws y sefydliad.

Awgrymiadau eraill i groesawu recriwtio yn seiliedig ar werthoedd o fewn eich sefydliad

- Sicrhewch fod eich gwerthoedd sefydliadol wedi'u nodi'n glir a'i bod yn hawdd i bobl o fewn a thu allan eich sefydliad eu canfod. Bydd hyn o gymorth i weithiwr posibl benderfynu os yw ei werthoedd ei hun yn cyd-fynd gyda'ch sefydliad. Fe allai hefyd ei helpu i ddeall disgwyliadau'r swydd y mae'n ymgeisio amdani.
- Byddwch mor glir â phosibl o ran beth yw eich gwerthoedd sefydliadol. Mae pob sefydliad yn debygol o fod â gwerthoedd ymhyg sydd wedi datblygu'n arferion mabwysiedig. Mae'n bwysig cydnabod hyn a sicrhau eu bod yn cael eu cynnwys pan rydych yn trafod eich gwerthoedd ag eraill.



- Ceisiwch osgoi defnyddio jargon a sicrhewch eich bod yn esbonio beth mae'r derminoleg yn ei olygu i chi. Un o brif agweddau dull recriwtio yn seiliedig ar werthoedd yw nad yw profiad blaenorol yn cael blaenoriaeth dros allu i roi gwerthoedd ar waith. Felly, fe allai gweithwyr posibl fod â dealltwriaeth reddfol o werthoedd ond yn anymwybodol o derminoleg megis 'gofal personol' neu 'ymddygiad heriol'. Hefyd, gall sefydliadau gwahanol ddehongli termau mewn ffyrdd gwahanol, felly mae'n bwysig archwilio beth yw ystyr pethau yn ymarferol gyda phob gweithiwr newydd.
- Ceisiwch gynnwys y bobl rydych yn eu cefnogi yn y broses recriwtio. Anogir y bobl sy'n defnyddio'r gwasanaethau i gymryd rhan yn y broses o gynllunio eu cefnogaeth ac fe allent ddefnyddio'r arbenigedd yma i asesu os yw gweithwyr yn addas ar gyfer y gwasanaeth y maent yn ei dderbyn.
- Ystyriwch ffyrdd eraill o recriwtio. Os ydych chi'n ei chael hi'n anodd recriwtio neu gadw gweithwyr, fe allai fod yn ddefnyddio i chi werthuso eich proses recriwtio bresennol. Er enghraifft, fe allech wyro oddi wrth cyfweiliadau wyneb yn wyneb traddodiadol at gyfweiliadau lle rydych yn gofyn i ymgeiswyr gymryd rhan mewn gweithgareddau gyda defnyddwyr gwasanaeth er mwyn i chi allu arsylwi ar eu rhyngweithiad. Mae'n bwysig eich bod yn sicrhau bod dulliau recriwtio amgen yn parhau i fod yn deg chyfartal, ac eu bod yn cydymffurfio â deddfwriaeth cydraddoldeb.
- Ceisiwch ddeall a chydabod efallai bod gweithwyr sydd wedi ymuno â'ch sefydliad yn seiliedig ar eu gwerthoedd angen amser a chefnogaeth i gynefino â'u rôl newydd. Efallai y gwelwch fod gan weithwyr posibl y gwerthoedd, yr ymddygiad a'r agweddau cywir ond nid oes ganddynt yr holl sgiliau a phrofiad. Y sail ar gyfer recriwtio yn seiliedig ar werthoedd yw y gellir dysgu sgiliau a gwybodaeth, fodd bynnag, mae'n anoddach i bobl weithio yn unol â gwerthoedd nad ydynt yn meddu arnynt neu pan nad yw eu gwerthoedd personol yn cyd-fynd â gwerthoedd y sefydliad.



Edrychwch ar astudiaeth achos gan Gyngor Wrecsam sy'n troi'r broses recriwtio draddodiadol ar ei phen, gan ganolbwyntio ar weithgareddau sy'n dangos gwerthoedd ac ymddygiad pobl.

<https://northwalestogether.org/wp-content/uploads/2020/02/Wrexham-Council-Recruitment-Process.pdf>

