

**CYNLLUN GWERTHUSO SWYDDI GLPC**



## FFACTORAU

Ffactor	%Pwyntiau
---------	-----------

### GOFYNION Y SWYDD

Goruchwylio/Rheoli Pobl	10.5	
Creadigrwydd ac Arloesi	10.5	
Cysylltiadau a Pherthnasoedd	15.4	
- Disgresiwn	10.5	
Penderfyniadau		
- Canlyniadau	<u>6.3</u>	<b>16.8</b>
Adnoddau	5.3	

### YR AMGYLCHEDD GWAITH

Gofynion Gwaith	4.2	
Gofynion Corfforol	2.5	
Amodau Gwaith	2.5	
Cyd-destun Gwaith	<u>3.3</u>	<b>12.5</b>

### GWYBODAETH A SGILIAU

28.9

## **GORUCHWYLIO / RHEOLI POBL**

### **Cyflwyniad ac Amcanion**

Mae'r ffactor hon yn mesur i ba raddau y mae gan ddeiliad y swydd gyfrifoldeb dros oruchwyllo / rheoli gweithwyr ac eraill y mae'n uniongyrchol gyfrifol drostynt ac yn benodol agweddau ansoddol goruchwyllo / rheoli staff.

Er mwyn sgorio Lefelau 3 a throsodd bydd y swydd uchod ag atebolrwydd parhaol llawn dros bob elfen o oruchwyllo / rheoli gan gynnwys: atebolrwydd dros safon a faint o waith a wneir; i ba raddau y mae angen cydlynu amrywiaeth o weithgareddau a chymhlethdod gweithgareddau o'r fath; disgyblaeth; lles; hyfforddiant a datblygu. Eithriad i hyn yw cymhwysiad y ffactor hon i Staff Contract / Anuniongyrchol; gweler (iii) isod.

Ni ddylai asesiad swyddi adlewyrchu dull goruchwyllo / rheoli deiliad unigol swydd, na phroblemau sy'n codi o drafferthion personoliaeth gyda neu ymysg rhai isradd.

Yng nghyd-destun y ffactor hon rhaid i "grŵp o weithwyr" gynnwys mwy nag un person.

### **Agweddau o Oruchwyllo / Rheoli**

#### **i) Gwasgariad staff**

Ym mhob achos dylid ystyried a yw atebolrwydd llawn yn bodoli, anawsterau o ran y gwaith sy'n cael ei oruchwyllo/rheoli, a lefel anhawster y goruchwyllo / rheoli. Yn benodol, lle mae goruchwyllo / rheoli yn fwy anodd oherwydd gwasgariad daearyddol neu symudedd staff, ychwanegir 6 pwynt at y ffactor; dim ond hyd at a gan gynnwys Lefel 5 y gellir defnyddio'r pwyntiau ychwanegol hyn.

#### **ii) Dirprwyo**

Ni fyddai swydd gyda rôl ddirprwyo yn cael ei hystyried yn awtomatig fel un sydd â dyletswyddau goruchwyllo / rheoli llawn ar gyfer swyddi y mae ond yn eu goruchwyllo fel dirprwy.

#### **iii) Staff Contract / Anuniongyrchol**

Lle mae dyletswyddau a chyfrifoldebau swydd yn gofyn am agweddau o oruchwyllo / rheoli gweithwyr gwirfoddol neu staff contractwyr, gan gynnwys monitro rheolaidd a rhoi cyfarwyddiadau, gellid ystyried gwobr wyo o dan y ffactor hon. Byddai gwobr o'r fath o leiaf un lefel ffactor yn is nag a fyddai'n cael ei gwobr wyo ar gyfer cyfrifoldeb goruchwyllo / rheoli llawn staff uniongyrchol.

#### **iv) Trefniadau gweithio hyblyg neu newidiol**

Bydd penderfyniad o ran y nifer o staff a oruchwylir / reolir ar sail y nifer gwirioneddol o staff a gyflogir. Dylid trin staff rhan amser, llawn amser, a staff sy'n rhannu swydd yn gyfartal ar y sail hon. Dylid cyfrifo'r cyfartaledd blynyddol o ran goruchwyllo / rheoli staff dros dro sy'n digwydd dro ar ôl tro neu amrywiadau tymhorol.

### **Lefelau Ffactor**

1. Ychydig neu ddim cyfrifoldeb goruchwyllo ar wahân i gynorthwyo cydweithwyr a gweithwyr newydd i ddod yn gyfarwydd â'u gwaith.
2. Peth cyfrifoldeb goruchwyllo ar gyfer gweithwyr a rennir neu weithwyr dros dro gan gynnwys hyfforddiant mewn swydd neu ddyrannu a gwirio gwaith o ran safon a faint o waith sydd wedi ei wneud.
3. Goruchwyllo un gweithiwr o leiaf yn uniongyrchol, gyda maes clir o waith neu, er enghraifft, waith prosiect.
4. Goruchwyllo / Rheoli grŵp o weithwyr sy'n gwneud tasgau un ai yn yr un maes cyffredinol o waith neu, er enghraifft, waith prosiect.
5. Rheoli mwy nag un grŵp o weithwyr sy'n gwneud tasgau amrywiol yn yr un maes cyffredinol o waith.
6. Cynllunio, cydlynu a rheoli grwpiau o weithwyr sy'n gwneud gwaith ar draws amrywiaeth o wahanol weithgareddau.
7. Cynllunio, cydlynu a rheoli grwpiau o weithwyr sy'n gwneud gwaith ar draws amrywiaeth o brif swyddogaethau.

## CREADIGRWYDD AC ARLOESI

### Cyflwyniad ac Amcanion

Mae'r ffactor hon yn ystyried i ba raddau y mae angen ymateb creadigol ac arloesol i faterion ac wrth ddatrys problemau yn y gwaith.

Mae'n mynd i'r afael â manylion, goblygiadau, amrywiaeth, a chymhlethdod problemau, cydnabyddiaeth a dehongli tystiolaeth, ystyried dewisiadau amgen a datblygu datrysiadau.

I ryw raddau neu'i gilydd mae holl waith y sector cyhoeddus yn cael ei wneud yn unol ag amcanion polisi bras y sefydliad perthnasol. Pwrpas y ffactor hon yw mesur i ba raddau y mae angen creadigrwydd er mwyn sicrhau fod y swyddogaeth neu'r dasg unigol yn cael ei chwblhau yn ddigonol.

Dylid ystyried yr amrywiaeth ehangaf o waith creadigol posib. Gelir arfer hyn mewn nifer o ffyrdd er enghraifft: gofalu a chwmsela; dylunio a gweithredu rhaglenni; creu a chynllunio bwydlenni; trwsio ac atgyweirio tirluniau caled a meddal, adeiladau, offer a pheiriannau; glanweithdra a lles yr amgylchedd; paratoi manylion a thendrau; paratoi cynlluniau; datblygu a gweithredu polisi, arfer a gweithdrefnau; ac yn y defnydd o'r gair llafar ac ysgrifenedig.

**Ni ddylid rhoi unrhyw ystyriaeth o dan y ffactor hon i unrhyw elfen o wneud penderfyniadau a allai fod yn rhan o'r arfer o greadigrwydd.** Caiff hyn ei fesur yn fyw addas o dan y ffactor **Penderfyniadau.**

### Lefelau Ffactor

1. Ychydig iawn o gyfle o fewn y gwaith ar gyfer meddwl yn greadigol neu'n arloesol.
2. Gwaith a reolir yn bennaf gan weithdrefn wedi'i sefydlu, ond sydd o dro i dro angen sgiliau creadigol er mwyn delio gyda phroblemau arferol.
3. Mae creadigrwydd yn elfen o'r swydd ond yn cael ei arfer o fewn fframwaith cyffredinol gweithdrefnau cydnabyddedig.
4. Mae creadigrwydd ac arloesed yn hanfodol ar gyfer y swydd a rhaid eu harfer yn rheolaidd o fewn canllawiau cyffredinol.
5. Gwaith sy'n gofyn am amrywiaeth eang o ddatrysiadau neu ymatebion creadigol ac sy'n golygu meddwl yn arloesol.
6. Gwaith sy'n gofyn am fewnbwn creadigol ac arloesol mewn nifer o Bynciau amrywiol ac ystod o arbenigedd lle nad yw'r cyfle na'r angen am feddwl creadigol yn cael ei gyfyngu gan bolisïau a ddiffiniwyd.
7. Gwaith a wneir mewn sefyllfaoedd newydd a heriol ac sy'n aml yn golygu ymateb arloesol ar bynciau amrywiol sydd â goblygiadau dwys o ran polisi neu wasanaeth.

## CYSYLLTIADAU A PHERTHNASEDD

### Cyflwyniad ac Amcanion

Mae'r ffactor hon yn mesur y graddau o gyswllt personol ac yn ystyried gwerth natur y berthynas gyda phobl eraill y mae'n rhaid i ddeiliad y swydd eu cynnal fel rhan o'r swydd.

Mae'n bosib y bydd perthnasau yn golygu trin lles corfforol, meddyliol, cymdeithasol, ariannol ac amgylcheddol cleientiaid.

Rhaid i gysylltiadau chwarae rhan sylweddol yn nyletswyddau'r swydd a chael eu gwneud yn rheolaidd. Y gofynion cyswllt rheolaidd yw'r lefel y dylid eu hasesu. Ni asesir lefelau eithriadol a phrin o gyswllt fel arfer os na ellir dangos eu bod yn rhan sylweddol o'r swydd.

Mae pwrpas, cynnwys, canlyniad posib a gwrthdaro / straen cyswllt/perthynas yn ffactorau pwysicach na statws yr unigolyn neu'r sefydliad y cysylltir â nhw. Pan fydd gweithwyr yn gwneud cysylltiadau mewn cylch gorchwyl diffiniedig, cydnabyddedig, rhaid cadw hyn mewn golwg wrth wneud yr asesiad. Dylid rhoi cydnabyddiaeth o dan y ffactor hon i weithwyr sy'n ymdrin yn rheolaidd â sefyllfaoedd o anghwrteisi a chamdriniaeth yn eu gwaith.

Gallai cysylltiadau ymwneud â gwasanaethau cwsmer / cleient; gofalu; asesu; cefnogi; gwerthuso; cyngori; ymchwilio; cyfweld; datblygu, annog, dylanwadu, perswadio, negodi, darparu neu gael gafael ar wybodaeth. Gallai'r gweithgareddau hyn fod yn bresennol ar bob lefel yn y ffactor hon.

**Ni ddylid rhoi ystyriaeth o dan y ffactor hon i unrhyw elfen o wneud penderfyniadau** a allai ymwneud â chysylltiadau. Caiff hyn ei fesur yn fyw addas o dan y ffactor **Penderfyniadau**.

### Lefelau Ffactor

1. Cysylltiadau rheolaidd neu ddamweiniol yn cynnwys cyfnewid gwybodaeth neu faterion anghynhennus.
2. Cysylltiadau ar faterion sefydledig yn darparu gwybodaeth neu gymorth hawdd i'w gael, neu ddelio'n achlysurol gyda materion lle mae'n bosib na fydd y canlyniad yn un syml.
3. Materion nad ydynt yn gyffredinol gynhennus, ond lle mae posibilrwydd nad yw'r canlyniad yn un syml. O fewn y Cyngor, byddai'r cyngor neu'r canllawiau yn ymwneud â materion sy'n llai sefydledig. Fel arall byddai cysylltiadau allanol yn ymwneud â nodi manylion anghenion gwasanaeth, asesu a cychwyn gweithredu er mwyn darparu cymorth, cynnig cyngor uniongyrchol neu ddarparu cyngor a / neu gofal mwy cynhwysfawr.
4. Sefyllfaoedd lle nad yw'r cynnwys a'r canlyniad yn syml nac yn sefydledig ac a allai gynnwys asesiad, cynllunio, gwerthuso, gofal a chymorth mwy manwl. Angen peth awdurdod o ran darparu gwasanaethau.
5. Mae rhai materion yn debygol o fod yn rhai cynhennus neu gymhleth lle mae gofyn am gefnogaeth, doethineb, perswâd, sensitifrwydd, o fewn y defnydd o ganllawiau gweithredol. Bydd y canlyniad yn cael effaith bwysig, gan gynnwys gofal, ar yr unigolyn, y gwasanaeth neu'r sefydliad y cysylltir â nhw.
6. Ymdrin ag ystod o faterion cymhleth a chynhennus lle mae gofyn am gefnogaeth, perswâd, eiriolaeth, a sensitifrwydd o fewn y defnydd o ganllawiau gweithredol. Bydd y canlyniad yn cael goblygiadau sylweddol, gan gynnwys gofal ar gyfer y cysylltiad neu'r gwasanaeth.
7. Ymdrin yn rheolaidd ag amrywiaeth o faterion cymhleth a chynhennus sydd angen lefel uchel a chyson o gymorth, perswâd ac eiriolaeth ac ymwybyddiaeth o brif amcanion polisi'r Cyngor. Bydd y canlyniad ag oblygiadau sylweddol ar gyfer y cysylltiad neu'r Cyngor. Mae'n bosib y bydd deiliad y swydd yn gweithredu ar ran y Cyngor.
8. Cyngori'r Cyngor ar faterion cymhleth lefel uchel sydd â goblygiadau sylweddol ar gyfer y cyswllt / cysylltiadau neu'r sefydliad dan sylw, neu sydd angen cyfrifoldeb er mwyn gweithredu ar ran y Cyngor ac ymrwymo'r awdurdod i gwrs gweithredu fyddai'n golygu effaith sylweddol ar adnoddau. Disgwylir y byddai arweiniad arbenigol yn cael ei dderbyn ac ond yn cael ei wrthod o ganlyniad i newid mewn polisiâu.

## **PENDERFYNIADAU**

### **Cyflwyniad ac Amcanion**

Mae'r ffactor hon yn ystyried yr angen i wneud penderfyniadau neu argymhellion fel nodwedd reolaidd o'r gwaith a chanlyniadau'r penderfyniadau neu'r argymhellion hynny. Bydd angen ystyried faint o oruchwyliaeth sydd dros ddeiliad y swydd hefyd.

Bydd Is Ffactor Disgresiwn yn asesu'r angen i wneud dewisiadau, atebolrwydd dros y canlyniad, y cyfyngiadau ar y penderfyniadau, ac argaeledd canllawiau, cyngor, cynsail, rheoliadau a gweithdrefnau a fydd yn penderfynu ar raddau'r disgresiwn.

Bydd yr Is Ffactor Canlyniadau yn asesu natur y canlyniadau neu ganlyniadau'r penderfyniadau a fydd yn cael eu hystyried o safbwynt yr effaith ar bobl, eiddo, cyllid, polisïau, amcanion, targedau ayb yn fewnol ac yn allanol i'r adran neu'r awdurdod.

Wrth asesu elfennau gwneud penderfyniadau'r swydd dylid nodi'r agweddau o ran disgresiwn a chanlyniadau yn glir a'u hasesu ar wahân o dan y ddwy is ffactor.

Penderfyniadau uniongyrchol yw'r rheiny lle gellir gweithredu heb atgyfeirio at awdurdod uwch. Caiff argymhellion eu trin fel penderfyniadau lle argymhellir gweithredu i awdurdod uwch o fewn y sefydliad neu i adran arall sy'n gyfrifol am wneud penderfyniadau uniongyrchol. Fel arfer mae llai o atebolrwydd i argymhellion na sydd i benderfyniadau. Pan fydd y swydd yn golygu ymwneud yn rheolaidd â gweithgorau neu grwpiau tebyg sy'n gwneud penderfyniadau ar y cyd, rhaid nodi'r union rôl y mae'r swydd yn ei chwarae.

Rhaid pwysleisio fod yn rhaid i'r penderfyniad neu'r argymhelliad fod yn rhan o batrwm rheolaidd gwaith y swydd.

### **Lefelau Ffactor**

#### **Disgresiwn**

1. Ychydig o ryddid sydd ei angen ar gyfer gweithredu'r swydd, gwaith yn cael ei wneud o fewn rheolau neu weithdrefnau sydd wedi eu diffinio'n glir ac mae cyngor ar gael os bydd angen.
2. Caiff gwaith ei wneud o fewn rheolau neu weithdrefnau sydd wedi eu diffinio'n glir sy'n ymwneud â phenderfyniadau wedi eu dewis o amrediad o ddewisiadau amgen sefydledig.
3. Gwaith yn cael ei wneud o fewn rhaglenni ac amcanion lle mae amrywiaeth eang o ddewisiadau a lle nad yw cyngor fel arfer ar gael na / neu benderfyniadau lle mai dim ond rhoi canllawiau cyffredinol mae polisïau, gweithdrefnau a safonau gwaith.
4. Penderfyniadau sy'n arwain at osod safonau gwaith yn y ddarpariaeth o wasanaethau gweithredol ac / neu benderfyniadau sy'n arwain at newidiadau mewn gweithdrefnau neu arferion gwasanaeth pwysig.
5. Swyddi sydd â chyfrifoldeb mawr dros fonitro a gwerthuso polisi, arferion a darpariaeth gwasanaeth pwysig sy'n effeithio ar y gwasanaeth cyfan, dros awgrymu newidiadau a dros reoli gweithredu'r newidiadau hynny.
6. Swyddi sydd â chyfrifoldeb parhaol dros adolygu polisi, arferion a darpariaeth gwasanaeth pwysig sy'n effeithio'r Cyngor i gyd, dros awgrymu newidiadau a dilyn ac ymdrin â chanlyniadau'r newid.

#### **Canlyniadau**

1. Penderfyniadau sydd ag effaith gyfyngedig a thymor byr ar weithwyr y tu hwnt i gydweithwyr neu ar y cyhoedd. Byddai effeithiau penderfyniadau yn wybyddus yn sydyn ac yn gallu cael eu newid yn sydyn pe byddai angen.
2. Penderfyniadau sydd ag effaith sylweddol ar weithrediadau mewnol yr Adran neu ar adrannau eraill neu ar yr unigolyn neu ar y ddarpariaeth gwasanaeth i'r cyhoedd.
3. Penderfyniadau sydd â chanlyniadau sylweddol ar y gwasanaeth neu effeithiau arwyddocaol ar weithwyr neu unigolion eraill neu sefydliadau eraill.
4. Penderfyniadau sy'n cael effaith sylweddol iawn ar ddarpariaeth gwasanaeth, y cyhoedd, neu sefydliadau eraill.

5. Penderfyniadau sy'n cael effaith sylweddol iawn ar bolisiau a gweithgareddau'r Cyngor ar draws nifer o adrannau neu ar nifer fawr o bobl neu ar sefydliadau sy'n derbyn gwasanaethau gan y Cyngor.

## **ADNODDAU**

### **Cyflwyniad ac Amcanion**

Mae'r ffactor hon yn asesu atebolrwydd personol ac adnabyddadwy dros adnoddau ffisegol ac ariannol gan gynnwys rhai cleientiaid. Dylid ystyried a yw'r cyfrifoldeb yn llai na pharhaol neu gyflawn.

Bydd yr atebolrwydd hwn yn cynnwys ymdrin â, diogelu, gwneud y defnydd cywir, ac / neu drwsio ac atgyweirio'r adnoddau hyn. Bydd hefyd yn cynnwys tasgau llai manwl yn codi o ddefnydd sylweddol o dechnoleg gwybodaeth ac offer.

Mae'r ffactor hon yn cynnwys faint o gyfrifoldeb sydd dros ymdrin â, gofalu am, diogelu a chynnal offer, cyfarpar, adeiladau, a deunyddiau yn gywir, fydd yn cynnwys systemau data a chofnodi, boed yn electronig neu fel arall. Mae hefyd yn mesur atebolrwydd uniongyrchol dros ddiogelu arian parod, sieciau a gwariannau eraill.

Mae'r cyfrifoldebau hyn yn cynnwys adnoddau ffisegol ac ariannol cleientiaid yn ogystal â rhai'r cyflogwr.

### **Lefelau Ffactor**

1. Ychydig neu ddim cyfrifoldeb dros adnoddau ffisegol nac ariannol.
2. Cyfrifoldeb dros ddefnyddio a diogelu offer llaw, eitemau bach o gyfarpar a deunyddiau cost isel neu dros drin a diogelu ychydig o arian mân, sieciau neu adnoddau ariannol.
3. Cyfrifoldeb dros ddefnyddio a diogelu cyfarpar, cerbydau, a pheiriannau bach a deunyddiau mwy gwerthfawr neu dros drin a diogelu mwy o arian mân, sieciau neu adnoddau ariannol eraill.
4. Cyfrifoldeb dros ddefnyddio a diogelu peiriannau a cherbydau mwy, a pheirianwaith mwy gwerthfawr a chyflenwadau gwerthfawr, neu dros drin a diogelu mwy o arian, sieciau neu adnoddau ariannol eraill.
5. Cyfrifoldeb dros ddefnyddio a diogelu adnoddau ffisegol mawr neu adnoddau ariannol eraill.



## YR AMGYLCHEDD GWAITH

### Cyflwyniad ac Amcanion

Mae'r ffactorau hon yn ystyried pedair elfen sy'n cymeriadu'r amgylchedd y mae'r gwaith yn cael ei wneud ynddo; gofynion gwaith, gofynion corfforol, amodau gwaith a chyd-destun y gwaith. Dylid ymdrin â'r elfennau ar wahân.

Ystyrir bob amser fod gweithwyr yn cydymffurfio'n llwyr â gweithdrefnau ac arferion gweithio diogel y Cyngor o dan ddeddfwriaeth iechyd a diogelwch.

**Gofynion Gwaith** Mae'r elfen hon yn ystyried effaith terfynau amser, amledd a pha mor sydyn y mae'n rhaid newid rhwng gwaith, problemau cyfathrebu, a datrysiadau anghenion sy'n gwrthdaro o ran adnoddau, a blaenoriaethau, ar waith deiliad y swydd.

**Gofynion Corfforol** Mae'r elfen hon yn ystyried maint a pharhad yr ymdrech gorfforol angenrheidiol. Er enghraifft plygu, cwrcwd, defnyddio bysellfwrdd, codi, gostwng, pwysu, tynnu, gwthio, rhoio, sefyll, ymestyn, cerdded, gweithio mewn safle cyfyng. Mae hefyd yn ymwneud a medrusrwydd llaw lle mae cyflymder a chywirdeb neu ddefnydd uchel cyson o offer TG yn ofyniad cymwys ar gyfer y swydd.

**Amodau Gwaith** Mae'r elfen hon yn ystyried dod i gysylltiad ag amodau gwaith annymunol sydd yn yr amgylchedd. Rhaid gwerthuso amledd a natur yr amodau annymunol hyn. Byddai hyn yn cynnwys, er enghraifft, baw, llwch, golau, tywydd garw, sŵn, awyru, cryndod ac amodau annymunol sy'n gysylltiedig â chyfrifoldebau gofalu. Rhaid ystyried hefyd y posibilrwydd na allai deiliad y swydd gysgodi heb fynd yn groes i anghenion gweithredol.

**Cyd-destun Gwaith** Mae'r elfen hon yn ystyried y risg posib i iechyd a lles cyffredinol o salwch a niwed, yn emosiynol yn ogystal â chorffol sy'n hanfodol o fewn y swydd, gan gynnwys camdriniaeth, trais a risg o niwed gan y cyhoedd.

Ystyrir fod awdurdodau wedi sicrhau fod asesiadau risg priodol wedi eu cynnal a bod amodau peryglus yn cael eu hosgoi neu hyn cael eu gostwng gymaint â phosib.

### Lefelau Ffactor

#### Gofynion Gwaith

1. Gwaith lle mae tasgau'n gyfnewidiol ond nid oes ymyrraeth yn y rhaglen o dasgau fel arfer.
2. Ceir ymyrraeth i'r rhaglen o dasgau ond nid yw'n cynnwys unrhyw newid sylweddol i'r rhaglen.
3. Gwaith yn destun terfynau amser sy'n cynnwys problemau, amgylchiadau, neu ofynion newidiol.
4. Gwaith yn destun terfynau gwaith sy'n cynnwys blaenoriaethau sy'n newid ac yn gwrthdaro'n aml.
5. Gwaith yn destun newid cyson a'r angen i reoli blaenoriaethau a therfynau amser sy'n gwrthdaro.

#### Gofynion Corfforol

1. Gwaith sy'n gofyn am ymdrech gorfforol arferol.
2. Gwaith sy'n gofyn am ymdrech gorfforol arferol gyda chyfnodau o ymdrech sylweddol, neu ymdrech gorfforol arferol gan weithio mewn ystumiau lletchwith weithiau: neu ymdrech hir mewn ystum corfforol cyfyngedig sy'n gofyn am ddeheurwydd corfforol.
3. Gwaith sy'n gofyn am ymdrech gorfforol sylweddol gyda chyfnodau byr o ymdrech gorfforol ddwys; neu ymdrech gorfforol arferol mewn ystumiau lletchwith yn rheolaidd.

4. Gwaith sy'n gofyn am ymdrech gorfforol ddwys yn rheolaidd; neu gyfnodau hir o ymdrech gorfforol sylweddol mewn ystumiau lletchwith.

#### **Amodau Gwaith**

1. Gwaith sy'n arfer cael ei wneud mewn amgylchedd dan do gyda gwres, golau ac wedi ei awyru; mae'n bosib y bydd yn dod i gysylltiad â sŵn neu amodau awyr agored o dro i dro.
2. Gwaith sy'n cynnwys elfennau sylweddol o waith o dan do neu yn yr awyr agored sy'n cynnwys dod i beth cysylltiad â sŵn cymedrol, gwres, oerfel, ac amodau annymunol neu anodd.
3. Y rhan fwyaf o'r gwaith yn cael ei gyflawni yn yr awyr agored ac yn cynnwys dod i gysylltiad â phob tywydd neu ddod i gysylltiad o dan do neu yn yr awyr agored â sŵn sylweddol neu amodau budur, anodd, neu annymunol.
4. Yn gweithio yn barhaol yn yr awyr agored ac yn dod i gysylltiad â phob tywydd neu ddod i gysylltiad o dan do neu yn yr awyr agored â sŵn parhaol neu weithio mewn amodau budur, anodd, neu annymunol iawn.

#### **Cyd-destun Gwaith**

1. Gwaith sydd â risg isel iawn o ran diogelwch personol neu anaf, salwch neu broblemau iechyd yn codi o'r amgylchedd neu'r cyhoedd / cleientiaid.
2. Gwaith sydd ag ychydig o risg o bosib o ran diogelwch personol neu anaf, salwch neu broblemau iechyd yn codi o'r amgylchedd neu'r cyhoedd / cleientiaid.
3. Gwaith sydd â risg cymedrol o bosib o ran diogelwch personol neu anaf, salwch neu broblemau iechyd yn codi o'r amgylchedd neu'r cyhoedd / cleientiaid.
4. Gwaith sydd â risg sylweddol o bosib o ran diogelwch personol neu anaf, salwch neu broblemau iechyd yn codi o'r amgylchedd neu'r cyhoedd / cleientiaid.

## **GWYBODAETH A SGILIAU**

### **Cyflwyniad ac Amcanion**

Mae'r ffactor hon yn mesur gwybodaeth a sgiliau, yn eu synnwyr ehangaf, o safbwynt y gwaith neu'r ddisgyblaeth angenrheidiol ar gyfer unrhyw swydd o fewn y Cynllun, ac sy'n angenrheidiol ar gyfer perfformio holl ddyletswyddau a chyfrifoldebau'r swydd yn ddigonol.

Gallai hyn gynnwys disgyblaethau technegol, proffesiynol, gweithredol neu arbenigol yn ogystal â gofal, rhyngpersonol, sgiliau llythrennedd ac ieithyddol, diplomyddiaeth, sensitifrwydd, pwyll, dehurwydd, rhifedd, gwybodaeth am offer a pheiriannau, technegau gweithredu, cysyniadau, theorïau, gweithdrefnau, a sgiliau cyfathrebu a rheoli. Bydd yr ystyriaethau hyn yn berthnasol ar bob lefel o'r ffactor hon.

Yng nghyd-destun y ffactor hon diffinnir swyddogaeth fel maes gwaith a disgyblaeth arbenigol fel corff ar wahân o wybodaeth a sgiliau.

Tra nad yw gwybodaeth a sgiliau cronol deiliad swydd penodol yn arbennig o berthnasol wrth werthuso swydd, gallai fod yn ganllaw defnyddiol wrth arddangos y gellir ennill gwybodaeth a sgiliau ar bob lefel mewn gwahanol ffyrdd, drwy addysg / hyfforddiant ffurfiol; addysg/hyfforddiant anffurfiol; sgiliau cymdeithasol; profiad ymarferol mewn swydd neu faes gwaith tebyg; ac / neu brofiad ymarferol mewn maes gwaith annhebyg ond perthnasol.

Mae'r ffactor hon yn cydnabod lefel gychwynnol, gyflwyniadol o ddealltwriaeth ymarferol o'r amgylchedd, systemau a gweithdrefnau gwaith uniongyrchol, yn ogystal â diweddariad parhaol o'r lefel berthnasol o wybodaeth a sgiliau.

### **Lefelau Ffactor**

1. Y gallu i wneud gwaith sy'n gyson â'r gofyn o ran gwybodaeth a sgiliau sylfaenol, sy'n cynnwys amrywiaeth gyfyngedig o dasgau y gellir eu gwneud wedi cyflwyniad cychwynnol.
2. Y gallu i wneud gwaith sy'n gyson â'r gofyn o ran gwybodaeth a sgiliau gweddol sylfaenol, sy'n cwmpasu amrywiaeth o dasgau yn cynnwys gweithredu rheolau, gweithdrefnau a thechnegau hawdd eu deall.
3. Y gallu i wneud gwaith sy'n ymwneud â thasgau mwy manwl o fewn un swyddogaeth neu faes gweithgarwch, lle mae angen safon dda o wybodaeth a sgiliau ymarferol am y gweithgarwch.
4. Y gallu i wneud gwaith o amrywiaeth o dasgau uwch, o fewn un swyddogaeth neu faes gweithgarwch, lle mae angen gwybodaeth a sgiliau manwl mewn disgyblaeth arbenigol.
5. Y gallu i wneud gwaith mewn amrywiaeth o weithgareddau uwch:

#### ***NAILL AI:***

o fewn mwy nag un swyddogaeth lle mae gofyn am wybodaeth a sgiliau manwl mewn disgyblaeth arbenigol;

#### ***NEU***

o fewn un swyddogaeth lle mae gofyn am wybodaeth a sgiliau manwl mewn mwy nag un ddisgyblaeth arbenigol.

6. Y gallu i wneud gwaith o natur gymhleth sy'n gofyn am:

#### ***NAILL AI:***

wybodaeth a sgiliau manwl mewn amrywiaeth eang o ddisgyblaeth arbenigol;

#### ***NEU***

wybodaeth a sgiliau lefel uwch mewn disgyblaeth arbenigol.

7. Y gallu i wneud gwaith o natur fwy cymhleth, sy'n gofyn am lefel uchel o wybodaeth a sgiliau ar draws amrywiaeth o ddisgyblaethau arbenigol.
8. Y gallu i wneud gwaith o natur cymhleth ac amrywiol iawn, sy'n gofyn am lefel uchel o wybodaeth a sgiliau ar draws amrywiaeth o ddisgyblaethau arbenigol.