



Chartered
Institute of
Housing
Cymru

Pecyn Cymorth Datblygiad Proffesiynol CIH Cymru Canllawiau i gefnogi landlordiaid

Ebrill 2024

1. Cyflwyniad

Yn dilyn sylw eang yn y cyfryngau ynghylch materion lleithder a llwydni mewn tai cymdeithasol yn Lloegr, a marwolaeth drasig Awaab Ishak yn Rochdale, daeth y Sefydliad Tai Siartredig (CIH) a'r Ffederasiwn Tai Cenedlaethol (NHF) ynghyd i benodi panel annibynnol i ymchwilio i fater ehangach diffyg atgyweirio.

Cyflwynodd yr Adolygiad Tai Cymdeithasol Gwell, fel y'i gelwid, gyfres o argymhellion ym mis Rhagfyr 2022. Yn dilyn cyhoeddi'r adroddiad hwnnw ysgrifennodd CIH Cymru, ynghyd â Chartrefi Cymunedol Cymru, at y Gweinidog dros Newid yn yr Hinsawdd.

Gan nodi bod y cyd-destun yn wahanol yng Nghymru, cynigiom grŵp rhanddeiliaid a fyddai'n ystyried sut, yng Nghymru, y gallwn ddysgu o'r adroddiad a'i argymhellion yn y sector tai cymdeithasol yng Nghymru.

At hynny, gan ddilyn gwelliant Llywodraeth y DU i'r Bil Tai Cymdeithasol (Rheoleiddio) (bellach yn Ddeddf ar ôl i'r [Bildderbyn cydsyniad brenhinol](#) ym mis Gorffennaf 2023), a oedd â'r nod o wneud cymwysterau yn orfodol ar gyfer rhai staff tai yn y sector tai cymdeithasol yn Lloegr, cadarnhaodd y Gweinidog i CIH Cymru, "...y dylai'r grŵp rhanddeiliaid hefyd ystyried natur y gweithlu tai cymdeithasol yng Nghymru a'r cymorth a allai fod ei angen i sicrhau bod gwasanaethau y gorau y gallant fod."

Wrth i ni gyhoeddi'r pecyn cymorth hwn, mae gwaith y grŵp rhanddeiliaid hwnnw'n mynd rhagddo, ac roedd un o'r themâu allweddol a nodwyd yn ymwneud â chymhwysedd y gweithlu. Ond mae CIH Cymru yn cymryd ei rôl o gefnogi ymagwedd y sector at wneud ei weithlu y gorau y gall fod o ddifrif.

Dyna pam yr ydym wedi gweithio gydag arweinwyr sector a gweithwyr proffesiynol tai rheng flaen, ynghyd â gweithwyr proffesiynol dysgu a datblygu sy'n gweithio ym maes tai, i ddatblygu'r Pecyn Cymorth Datblygiad Proffesiynol CIH Cymru hwn. Credwn y bydd yn gweithredu fel *aide memoire* i sefydliadau tai wrth wella'r ffordd y maent yn cefnogi eu cydweithwyr i dyfu a datblygu.

Ni fwriedir i'r ddogfen hon nodi un ymagwedd yn unig at ddatblygiad proffesiynol sefydliadol. Bydd yn galluogi sefydliadau i feddwl am sut y maent yn gweithredu ac yn cefnogi rhaglenni datblygiad proffesiynol parhaus (DPP).

Pan fyddaf yn siarad â phobl ar draws y sector yng Nghymru, yr un peth y clywaf yw "y dylem fod yn gwneud mwy yn y gofod hwn". Mae'r "rhywbeth" hwnnw yn dal yn destun trafod. Ond rydym yn gweld awdurdodaethau eraill yn symud yn gyflym yn y gofod hwn, ac nid oes yr un ohonom am gael ein dal yn ddiarwybod.

Mae'n amlwg o'r trasiedïau yn Grenfell ac yn Rochdale, fod y mater hwnnw ynghylch diwylliant sefydliadol, ac yn benodol y chwalfa yn y berthynas rhwng staff a thenantiaid, wedi chwarae rhan arwyddocaol yn y trasiedïau hynny.

Fel y dywedodd Thiago Alves, un o oroeswyr Grenfell: "Cawsom ein hesgeuluso. Cafodd y rheolau eu hesgeuluso. Felly y rheoliadau. Cafodd proffesiynoldeb ei esgeuluso."

A yw CIH Cymru yn dweud mai cymwysterau yw'r ateb i bob problem a fydd yn sicrhau na fyddwn yn profi digwyddiad ar raddfa Grenfell neu Rochdale yma yng Nghymru? Ddim o gwbl.

Ond y gwir yw, rydym yn gwybod y gall cymwysterau a DPP ehangach wella arfer, a dyna pam rydym yn lansio'r pecyn cymorth hwn heddiw, a gobeithiwn y bydd yn ein cefnogi ni i gyd i fod y gweithwyr tai proffesiynol gorau y gallwn fod.



Matt Dicks

Cyfarwyddwr cenedlaethol, CIH Cymru

2. Cyd-destun

2.1. I bwy mae'r Pecyn Cymorth hwn a pham?

Nid yn unig mai'r peth iawn i'w wneud yw buddsoddi yn y gweithlu tai, mae'n hanfodol er mwyn sicrhau canlyniadau cynaliadwy, yn enwedig mewn argyfwng. Mae sefydliadau sy'n arwain, yn cefnogi ac yn datblygu eu gweithlu'n effeithiol yn fwy cynhyrchiol ac yn fwy effeithiol. Ond weithiau mae sefydliadau tai'n cael trafferth gwybod y ffordd orau o ddatblygu eu gweithlu a chreu diwylliant o ddatblygiad proffesiynol parhaus. Mae'r arweiniad hwn ar gyfer sefydliadau tai i roi cymorth a chyfeiriad iddynt ar sut y gallant fuddsoddi yn eu gweithlu er mwyn cyflawni gwell perfformiad a chanlyniadau gwell i denantiaid a chwsmeriaid.

2.2 Beth yw'r gofynion presennol o ran DPP a chymwysterau?

Asiantau gosod tai/sector rhentu preifat

Cyflwynodd Deddf Tai (Cymru) 2014 y broses cofrestru landlordiaid a daeth y gofyniad i landlordiaid ac asiantau sy'n gosod ac yn rheoli eiddo rhent yng Nghymru gael eu trwyddedu, i rym ar 23 Tachwedd.

Gall Rhentu Doeth Cymru a'i bartneriaid awdurdod lleol ar draws Cymru yn awr gymryd camau i sicrhau bod y rhai y mae angen iddynt gydymffurfio, yn gwneud hynny. Mae methu â chydymffurfio â'r ddeddfwriaeth bellach yn drosedd.

Mae'r Ddeddf yn ei gwneud yn ofynnol i landlordiaid ac asiantaethau gosod tai:

- Gwblhau cofrestriad landlord: proses gyfreithiol yw hon lle mae'n rhaid i'r landlord ddarparu gwybodaeth gyswllt, manylion yr eiddo rhent yng Nghymru ar denantiaethau domestig y mae'n eu rhentu a hefyd dalu'r ffi gofrestru (£45 ar-lein). Mae hyn yn berthnasol i bob landlord yng Nghymru waeth p'un a ydynt yn rheoli'r eiddo eu hunain ai beidio. [Darllen mwy](#)
- Cwblhau cais am drwydded landlord: Mae'r broses hon ond yn berthnasol i landlordiaid sy'n gosod ac yn rheoli eu llety rhent eu hunain. Mae trwyddedu'n golygu cwblhau hyfforddiant, gwneud cais a thalu ffi'r drwydded (£187 ar-lein). [Darllen mwy](#)
- Cwblhau cais am drwydded asiant: Mae hyn yn berthnasol i asiantau gosod a rheoli masnachol neu unrhyw un sy'n gosod ac yn rheoli ar ran landlord. Gellir dod o hyd i restr wirio ar sut i gwblhau cais am drwydded asiant a gwybodaeth am y ffioedd sy'n berthnasol trwy glicio [yma](#)

Landlordiaid cymdeithasol

Nid yw'n ofynnol i'r gweithlu awdurdod lleol a landlordiaid cymdeithasol cofrestredig ymgymryd â hyfforddiant na chymwysterau, er bod perfformiad sefydliadol LCC yn cael ei fonitro'n rheolaidd drwy'r Safonau Rheoleiddiol a'r fframwaith safonau cysylltiedig.

Fodd bynnag, nid oes unrhyw ofyniad rheoleiddiol penodol o ran dangos gweithlu cymwys a/neu fedrus, er bod y Safonau Rheoleiddiol, er enghraifft, yn ei gwneud yn ofynnol i gymdeithasau tai ddangos bod:

- RS1 - Gan y sefydliad drefniadau arweinyddiaeth a llywodraethu strategol effeithiol sy'n ei alluogi i gyflawni ei ddiben a'i amcanion
- RS2 - Trefniadau rheoli risg a sicrwydd cadarn yn eu lle
- RS3 - Gwasanaethau o ansawdd uchel yn cael eu darparu i denantiaid
- RS4 - Tenantiaid yn cael eu grymuso a'u cefnogi i ddylanwadu ar ddylunio a darparu gwasanaethau
- RS7 - Cynllunio a rheolaeth ariannol yn gadarn ac effeithiol
- RS8 - Asedau a rhwymedigaethau'n cael eu rheoli'n dda.

Awdurdodau lleol

Nid oes fframwaith rheoleiddio tebyg ar waith ar gyfer awdurdodau lleol yng Nghymru, heblaw rhoi sicrwydd i gabinet y cyngor bod yr holl ofynion statudol yn cael eu bodloni. Ond mae'r ymagwedd at ddatblygiad proffesiynol a nodir isod yr un mor berthnasol i dimau rheoli tai awdurdodau lleol ag y mae i gydwethwyr sy'n gweithio mewn amgylcheddau cymdeithas tai.

2.3 Beth sy'n digwydd yn Lloegr?

Bydd newidiadau i'r Ddeddf Tai Cymdeithasol (Rheoleiddio) yn ei gwneud hi'n ofynnol i reolwyr tai cymdeithasol yn Lloegr dderbyn cymhwyster rheoli tai ar lefel briodol, wedi'i rheoleiddio gan Ofqual, sy'n cyfateb i Dystysgrif Lefel 4 neu Ddiploma Lefel 5 mewn Tai, neu radd sylfaen gan CIH. Bydd hyn yn berthnasol i uwch swyddogion tai ac uwch reolwyr tai.

Mae Llywodraeth y DU yn amcangyfrif y gallai'r newidiadau hyn olygu bod angen cymwysterau ar tua 20,000 o weithwyr tai proffesiynol sy'n gweithio yn Lloegr. Disgwyliwn i'r Rheoleiddiwr Tai Cymdeithasol yn Lloegr ymgynghori ar sut y gellir cydnabod y gofyniad cymhwyster ac wedyn iddo ddod i rym tua diwedd 2024.

2.4 Newid y drafodaeth: Pam buddsoddi yn eich staff?

Mae'r sector tai'n ymdrin ag amrywiaeth o flaenoriaethau, o wella'r stoc bresennol i ddarparu cartrefi newydd a chadw rhenti'n fforddiadwy - a hynny oll wrth i chwyddiant erydu gwerth yr arian sydd ganddo.

Pe bai buddsoddi yn ein gweithlu erioed yn rhywbeth 'braf i'w gael' mae bellach yn arf hanfodol i sefydliadau tai. Drwy fuddsoddi yn eich gweithlu, yn eu sgiliau ac yn eu datblygiad drwy addysg, gall sefydliadau tai roi'r sicrwydd gorau posibl iddynt eu hunain eu bod yn gwneud popeth sy'n bosibl i wella boddhad cwsmeriaid a thenantiaid, yn ogystal â gwella darpariaeth gwasanaethau mewn perthynas ag effeithlonrwydd a gwerth am arian. Mae angen i ni ganolbwyntio'n fwy, yn genedlaethol ac yn lleol, ar fuddsoddi mewn recriwtio, datblygu, a chefnogi cadw gweithwyr tai proffesiynol a bydd y canllaw hwn yn nodi rhai o'r prif ffyrdd y gall sefydliadau tai gyflawni hyn.

3. Diben

Bydd y canllaw hwn yn rhoi cyfeiriad i sefydliadau tai yng Nghymru ynghylch sut y gallant ymrwmo i agenda proffesiynoldeb CIH. Mae hwn yn canolbwyntio ar bedwar prif faes i landlordiaid:

1. Ymrwmo i adrodd ar ddatblygiad proffesiynol eu gweithlu fel rhan o'r broses adrodd flynyddol
2. Sicrhau bod hyfforddiant a chymwysterau i'r gweithlu'n cael eu cynnwys yng nghynlluniau busnes eich sefydliad
3. Ymrwmo i ymgysylltu'n rheolaidd ag ysgolion a dysgwyr am yrfaeod yn y sector tai
4. Hyrwyddo gwerth DPP ar draws y ffiniau sefydliad/cwsmer.

4. Canolbwyntio ar broffesiynoli

Sut i ddefnyddio safonau proffesiynol CIH fel cyflogwr

Mae safonau proffesiynol CIH yn adeiladu ar saith nodwedd fel y dangosir yn ffigur un i'ch galluogi i feddwl am eich anghenion datblygiad proffesiynol a sut y gallwch gyfrannu at broffesiynoldeb eich sefydliad a'r sector ehangach.

Ffigur un



Cyfanrwydd



Cynhwysol



Moesebol



Gwybodus



Medrus



Eiriolwr



Arweinyddiaeth

Cyfanrwydd: Mae gan weithiwr tai proffesiynol ddealltwriaeth glir o'i werthoedd ac yn gweithredu'n unol â nhw - bydd yn gwneud y peth cywir, am y rhesymau cywir, yn seiliedig ar y dystiolaeth orau ac mewn ffordd ddiduedd.

Cynhwysol: Mae gweithiwr tai proffesiynol yn gweithredu'n dryloyw ac yn deg; yn adeiladu perthnasoedd da; ac yn gweithio ar y cyd gyda phartneriaid, cwsmeriaid a chymunedau i gyflawni canlyniadau gwell.

Moesebol: Mae gweithiwr tai proffesiynol yn gweithredu'n deg ac yn gwneud dewisiadau a phenderfyniadau trwy gymhwyso egwyddorion a gwerthoedd yn gyson. Mae'n deall yr effaith y gall penderfyniadau gwael ei chael ar fywydau pobl ac ar enw da eu sefydliad ac mae'n herio arfer anfoesebol mewn ffordd deg ac ystyriol.

Gwybodus: Mae gan weithiwr tai proffesiynol wybodaeth ymarferol ac arbenigol berthnasol a chyfredol yn unol â gofynion ei swydd, mae'n deall y darlun ehangach ac yn dangos angerdd dros ddysgu parhaus.

Medrus: Mae gweithiwr tai proffesiynol yn cyfarparu ei hun â'r sgiliau perthnasol i ddarparu gwasanaethau effeithiol i denantiaid, cwsmeriaid, cydweithwyr a phartneriaid.

Eiriolwr: Mae gweithiwr tai proffesiynol yn cyfarparu ei hun â'r sgiliau perthnasol i ddarparu gwasanaethau effeithiol i denantiaid, cwsmeriaid, cydweithwyr a phartneriaid.

Arweinyddiaeth: Dylai gweithwyr tai proffesiynol ar bob lefel ddangos arweinyddiaeth, bod yn flaengar a chreu cyfleoedd. Maent yn dod o hyd i atebion i wella canlyniadau ar gyfer eu sefydliad, eu tenantiaid a'u cymunedau ac yn dangos eu gallu i addasu i'r syniadau a sefyllfaoedd diweddaraf, ac i newid.

Mae CIH yn credu bod darparu tystiolaeth o'r saith nodwedd hyn trwy ddatblygiad proffesiynol parhaus yn diffinio sut olwg sydd ar weithiwr tai proffesiynol da ac y dylid eu hystyried yn dempled i graidd unrhyw DPP a rhaglenni datblygu gweithlu ehangach.

I gyd-fynd â safonau proffesiynol CIH, rydym hefyd wedi datblygu offeryn hunanasesu sy'n cefnogi pob gweithiwr tai proffesiynol yn eu defnydd o'n safonau proffesiynol. Mae'n caniatáu i aelodau CIH asesu eu hunain yn erbyn y safonau, gan nodi perfformiad yn erbyn y safonau ac, yn ei dro, awgrymu hyfforddiant, cymwysterau a chynnwys a fydd yn helpu cefnogi eu cynnydd proffesiynol mewn meysydd lle mae angen

datblygu. Mae'r offeryn hwn yn galluogi aelodau CIH i fynnu rheolaeth dros eu gyrfa tai eu hunain, gan ganiatáu iddynt nodi eu hanghenion hyfforddi eu hunain.

Fodd bynnag, y tu hwnt i'r defnydd personol, gall sefydliadau tai ddefnyddio'r safonau proffesiynol ar lefel gorfforaethol trwy:

- Nodi safonau rhagoriaeth broffesiynol ar draws eich sefydliad.
- Gweithio o fewn cod ymddygiad y sefydliad
- Nodi'r sgiliau, yr wybodaeth a'r ymddygiadau dymunol a phresennol ar draws y busnes er mwyn i newid ddigwydd.
- Nodi galluoedd timau a'r sefydliad.
- Adeiladu eich fframweithiau cymhwysedd.
- Mapio yn erbyn gwerthoedd sefydliadol.
- Canolbwyntio ar yr ymddygiadau sydd eu hangen i lwyddo.
- Datblygu proffiliau rôl, disgrifiadau swydd a manylebau personol.
- Nodi meysydd i'w datblygu ar draws y busnes.
- Adeiladu siarter trigolion.

Defnyddio safonau proffesiynol CIH

Mae'r safonau'n darparu'r buddion canlynol i ymarferwyr, landlordiaid a thenantiaid:

- **Ar gyfer yr ymarferydd**, mae'n eich galluogi i fynnu rheolaeth ar eich gyrfa eich hun a nodi'r hyfforddiant a'r arweiniad sydd eu hangen arnoch ar gyfer eich datblygiad proffesiynol. Yn hollbwysig, bydd yn helpu rhoi'r hyder i chi weithio hyd eithaf eich gallu.
- **Ar gyfer y landlord**, bydd yn gwella eich enw da a'ch perfformiad sefydliadol. Byddwch yn cael eich cydnabod fel landlord sy'n buddsoddi yn eich staff a byddwch hefyd yn elwa o benderfyniadau a wneir gan weithlu sydd wedi'i broffesiynoli.

Ar gyfer tenantiaid, mae'r safonau'n darparu meincnod tryloyw o ran yr agweddau a'r ymddygiadau y dylai trigolion eu disgwyl ac yn darparu fframwaith i drigolion herio ymddygiad annerbyniol ac amhroffesiynol.

I'r rhan fwyaf o landlordiaid, mae cost yn anghymhelliad o ran ymwreiddio safonau proffesiynol yn ddyfnach yn eu sefydliad, ond bydd gweithlu mwy proffesiynol yn cyflwyno canlyniadau gwell mewn perthynas ag effeithlonrwydd a gwerth am arian.

Astudiaethau achos arfer:

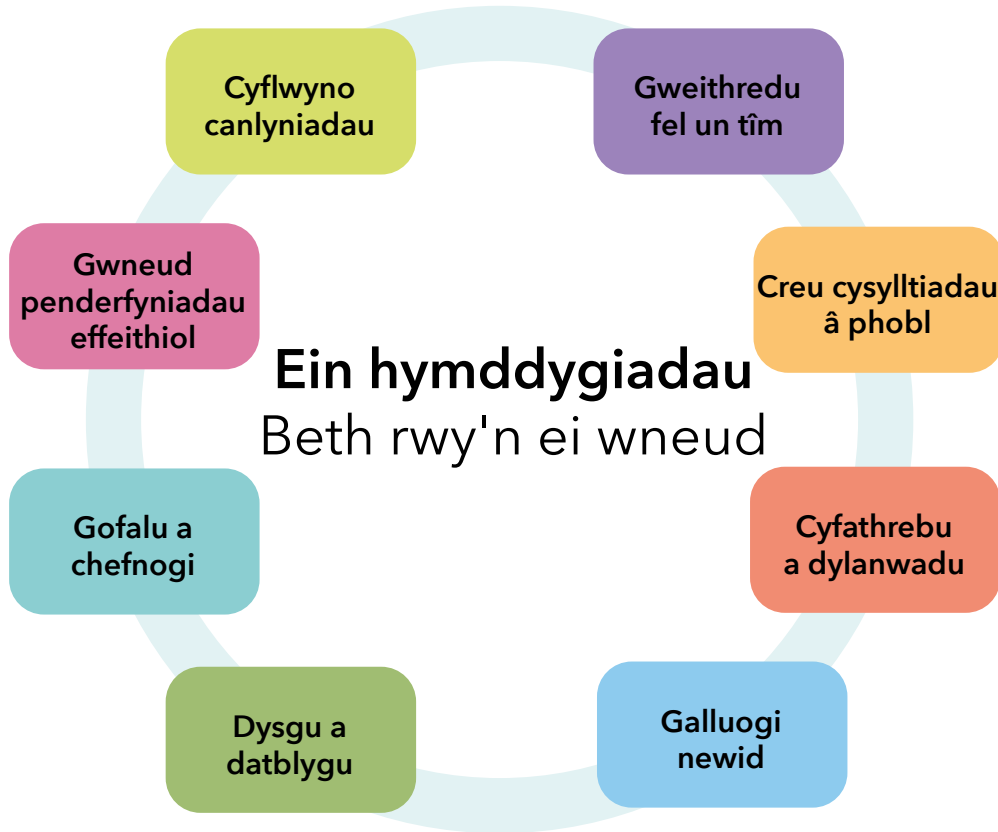
Gyferbyn mae rhai enghreifftiau o sut mae fframweithiau safonau wedi cael eu defnyddio i ddatblygu rhaglenni datblygiad proffesiynol o fewn sefydliadau.

Mae'r enghraifft gyntaf hon yn dangos sut mae un sefydliad, Abri, darparwr tai mawr yn Lloegr, wedi mapio fframwaith safonau proffesiynol CIH i'w fframwaith DPP ei hun.

Cysoni HPOf â Safonau CIH

Safon CIH	Diffiniad	HPoF Lefel 1	HPoF Lefel 2	HPoF Lefel 3	HPoF Lefel 4	HPoF Lefel 5
Cyfanrwydd	Mae gan weithiwr tai proffesiynol ddealltwriaeth glir o'i werthoedd ac yn gweithredu'n unol â nhw - bydd yn gwneud y peth iawn, am y rhesymau cywir, yn seiliedig ar y dystiolaeth orau ac mewn ffordd ddiduedd	Hanfodion CIH	CIH prentis lefel 3	CIH prentis lefel 4	CIH Strategol	
Cynhwysol	Mae gweithiwr tai proffesiynol yn gweithredu'n dryloyw ac yn deg; yn adeiladu perthnasoedd da; ac yn gweithio ar y cyd gyda phartneriaid, cwsmeriaid a chymunedau i gyflawni canlyniadau gwell.	EDI lets talk about race				
Moesebol	Mae gweithiwr tai proffesiynol yn gweithredu'n deg ac yn gwneud dewisiadau a phenderfyniadau trwy gymhwyso egwyddorion a gwerthoedd yn gyson. Mae'n deall yr effaith y gall penderfyniadau gwael ei chael ar fywydau pobl ac ar enw da eu sefydliad ac mae'n herio arfer anfoesegol mewn ffordd deg ac ystyriol	Hyfforddiant gorfodol				
Gwybodus	Mae gweithiwr tai proffesiynol yn cyfarparu ei hun â'r sgiliau perthnasol i ddarparu gwasanaethau effeithiol i gwsmeriaid, cydweithwyr a phartneriaid.	Prentisiaeth Crefft Lefel 3	Prentisiaeth Anogaeth Lefel 4	MBA		
Medrus	Mae gweithiwr tai proffesiynol yn cyfarparu ei hun â'r sgiliau perthnasol i ddarparu gwasanaethau effeithiol i gwsmeriaid, cydweithwyr a phartneriaid.	Prentisiaeth Anogaeth Lefel 4				
Eiriolwr	Mae gweithiwr tai proffesiynol yn gweithredu fel llysgennad ar gyfer y sector tai ehangach ac fel eiriolwr ar gyfer y proffesiwn tai.					
Arweinyddiaeth	Mae gweithiwr tai proffesiynol yn dangos arweiniad, mae'n flaengar ac yn creu cyfleoedd. Maent yn dod o hyd i atebion i wella canlyniadau ar gyfer eu sefydliad, eu cwsmeriaid a'u cymunedau ac yn dangos eu gallu i addasu i'r syniadau a sefyllfaoedd diweddaraf, ac i newid					Aelodaeth o Fwrdd CIH

Fframwaith Egwyddorion ac Ymddygiadau Hafod



Hafod

Datganiad o gefnogaeth

Ym mis Medi 2022 lansiodd Hafod eu fframwaith Egwyddorion ac Ymddygiadau Diwylliant. Crëwyd y fframwaith i sefydlu ymagwedd gyson at safonau proffesiynol ac ymddygiadau disgwylidig ar draws y sefydliad. Gan weithio i gefnogi cenhadaeth Hafod o wneud bywydau'n well, mae'r fframwaith yn sicrhau bod cydweithwyr yn deall yr hyn a ddisgwylir ganddynt gan eu cymheiriaid a'u cwsmeriaid. Mae'r fframwaith yn gwahaniaethu rhwng Egwyddorion, a ddiffinnir fel 'beth' mae Hafod (ni) yn ei wneud ar y cyd i wella bywydau ac Ymddygiadau, a ddiffinnir fel yr hyn y mae cydweithwyr (fi) yn ei wneud yn unigol i weddu i egwyddorion a chenhadaeth Hafod. Yna caiff yr ymddygiadau eu torri i lawr ymhellach yn ddangosyddion effeithiol a llai effeithiol ar gyfer yr holl gydweithwyr, rheolwyr ac arweinwyr strategol, gan wneud disgwyliadau'n glir a sicrhau atebolrwydd ar bob lefel o'r sefydliad.

Mae'r fframwaith Egwyddorion ac Ymddygiadau wedi'i greu mewn cydweithrediad â chydweithwyr o bob rhan o'r sefydliad drwy adborth uniongyrchol gan gydweithwyr, cyfweiliadau, gweithdai diwylliant a grŵp newid diwylliant trawsadrannol. Wrth ddylunio'r fframwaith, roedd Hafod yn awyddus i greu ymddygiadau a fyddai'n bwrpasol ac yn cael eu cymhwyso'n glir drwy gydol y cylch bywyd cydweithwyr. Lansiwyd y fframwaith Egwyddorion ac Ymddygiadau trwy ystod o weithdai a gyflwynwyd i reolwyr ar draws y sefydliad a oedd yn eu tro yn briffio eu timau trwy gyfarfodydd a digwyddiadau tîm.

Yn ogystal â hyn, mae tîm Dysgu a Datblygu Hafod wedi cefnogi'r sefydliad gyda dros 20 o sesiynau hyfforddi wedi'u teilwra er mwyn grymuso timau i nodi sut y gellir datblygu, cydnabod a dathlu'r egwyddorion a'r ymddygiadau. Yn ystod y sesiynau hyn, mae cydweithwyr wedi cael y cyfle i ddod â'r

ymddygiadau yn fyw yn eu timau, gan nodi cryfderau a meysydd i'w datblygu. Yna cofnodwyd pob maes datblygu mewn cynllun gweithredu i'w roi ar waith gan reolwyr tîm gyda chefnogaeth y tîm Dysgu a Datblygu.

Mae wyth ymddygiad Hafod yn rhan allweddol o raglen dysgu a datblygu Hafod. Yn ogystal â sicrhau bod gan bob gweithiwr yr wybodaeth dechnegol i gyflawni ei rôl, mae arlwy dysgu Hafod yn anelu at ddatblygu sgiliau ac ymddygiadau megis cyfathrebu, rheoli newid ac ymgysylltu ag eraill trwy ddull cymysg o anogaeth, hyfforddiant ffurfiol ac anffurfiol ac adnoddau dysgu hunangyfeiriedig. Bob blwyddyn, mae Hafod yn cynnal dadansoddiad cynhwysfawr o anghenion hyfforddi sy'n cynnwys arolwg cydweithwyr, adolygiadau datblygu personol a chyfarfodydd gyda Phenathiaid Adrannau ac aelodau'r tîm Gweithredol. Mae datblygu egwyddorion ac ymddygiadau wedi bod yn faes trafod allweddol yn ystod y broses hon.

Mae alinio â fframwaith Egwyddorion ac Ymddygiadau Hafod yn cael ei ystyried drwy broses recriwtio Hafod. Mae'r cyfweiliadau a diwrnodau asesu ar gyfer pob rôl ar draws y sefydliad bellach wedi'u dylunio gan gadw egwyddorion ac ymddygiadau Hafod mewn golwg er mwyn denu a dethol ymgeiswyr sy'n dangos priodoleddau sy'n gweddu i ymddygiadau Hafod.

Anogir pawb i gydnabod cydweithwyr sy'n arddangos ymddygiadau Hafod trwy'r gydnabyddiaeth fisol i gydweithwyr Hafod, 'Shout Out'. Mae'r rhaglen hon yn galluogi'r holl gydweithwyr i enwebu eu cymheiriaid, y bobl maen nhw'n eu rheoli'n uniongyrchol a rheolwyr drwy gydol y mis ar gyfer dangos un o wyth ymddygiad Hafod neu weithredu'n unol â hwy. Ar ddiwedd y mis, mae'r holl gydweithwyr a enwebir yn cael eu cydnabod a'u dathlu mewn crynhoad fideo misol sy'n cael ei rannu ar draws y gymdeithas. Mae enwebiadau'n aml yn cynnwys enghreifftiau o gydweithwyr yn mynd yr ail filltir i 'wneud bywydau'n well' i gwsmeriaid y sefydliad. Ers lansio'r cynllun cydnabod cydweithwyr ym mis Medi 2022 hyd at Mehefin 2023, mae 188 o bobl wedi enwebu cydweithiwr ar gyfer dangos un o ymddygiadau Hafod. Mae enghreifftiau o enwebiadau sydd wedi creu canlyniadau gwych i denantiaid yn cynnwys:

- Gweithredu fel un tîm i ddiogelu tenantiaid mewn perygl.
- Cyflwyno canlyniadau wrth ddod o hyd i lety brys ar gyfer tenantiaid sy'n wynebu digartrefedd
- Galluogi newid i gyflwyno cegin fwyd wib yn un o gynlluniau gofal ychwanegol Hafod i gefnogi'r gymuned leol.

Canlyniadau a chyflawniadau

Mae fframwaith Egwyddorion ac Ymddygiadau Hafod wedi bod ar waith ers deng mis ac mae'n amlwg bod cydweithwyr wedi mabwysiadu'r ymddygiadau ac ymgysylltu â'r fframwaith. Ers cyflwyno rhaglen cydnabod cydweithwyr Hafod ym mis Medi 2022, mae 188 o gydweithwyr wedi enwebu a chydabod cymheiriaid ar gyfer dangos un o ymddygiadau Hafod. Dyluniwyd y fframwaith i sicrhau bod y cwsmer wrth wraidd pob egwyddor ac ymddygiad, ac nid yw'n syndod bod y mwyafrif o enwebiadau gan gydweithwyr yn adlewyrchu sut mae ein cydweithwyr yn ymgysylltu â'n cwsmeriaid ac yn ymdrechu i sicrhau canlyniadau rhagorol i gwsmeriaid.

Enghraifft ddiweddar yw cydweithiwr sy'n gweithio yn nhîm Anogaeth Cymdogaethau Hafod a gafodd ei enwebu am ymddygiad Gofalu a Chefnogi:

'Maen nhw wedi mynd gam ymhellach yn achos un o Ddeiliaid Contract Hafod a gafodd ei hun mewn sefyllfa enbydus yn ei gartref. Roedd mewn perygl mawr o ran diogelu a gyda chydweithio a meddwl yn gyflym daethant o hyd i lety arall i'r dyn hwn i sicrhau ei ddiogelwch a'i les.'

Mae'r fframwaith Egwyddorion ac Ymddygiad yn darparu safon y gall ein cwsmeriaid ei ddisgwyl gan holl gydweithwyr Hafod ac anogir cwsmeriaid i roi adborth i'r Gymdeithas os nad yw cydweithwyr yn bodloni'r safonau ymddygiad a ddisgwylir.

5. Gweithredu a defnyddio adnoddau (sut mae gwneud)

Rhaid i landlordiaid cymdeithasol cofrestredig yng Nghymru ddangos i'r rheoleiddiwr eu bod yn bodloni'r holl safonau a gofynion rheoleiddio. Cyflawnir hyn yn rhannol trwy fod yn ddarostyngedig i ddyfarniadau rheoleiddiol rheolaidd.

Mae landlordiaid cymdeithasol cofrestredig yn cael eu mesur yn erbyn y naw safon reoleiddiol a bennwyd gan Weinidogion Cymru yn unol ag Adran 33A o Ddeddf Tai 1996.

Er nad yw'r un o'r safonau yn ei gwneud yn ofynnol yn benodol i sefydliadau ddangos y camau y maent wedi'u cymryd i gefnogi datblygiad sgiliau, dylai dangos eu bod wedi ymrwymo i ddatblygiad proffesiynol parhaus ar gyfer eu holl weithlu fod yn un elfen o roi sicrwydd bod popeth yn cael ei ystyried er mwyn bodloni gofynion y naw safon.

Er enghraifft, mae dangos tystiolaeth o ymrwymiad i DPP a phroffesiynoldeb yn dangos bod diwylliant sefydliadol yn bodoli sy'n cefnogi gwybodaeth, gwerthoedd, moeseg, cyfanrwydd, cynwysoldeb, cydraddoldeb, a holl nodweddion yr hyn yw gweithiwr tai proffesiynol da, ac felly gwell canlyniadau sefydliadol.

Byddem yn annog pob landlord cymdeithasol i ystyried y cwestiynau canlynol wrth ystyried sut y maent yn darparu sicrwydd mewn perthynas â'r naw safon reoleiddiol:

- A ydych wedi cynnal archwiliad sgiliau a gwybodaeth o uwch swyddogion ac aelodau bwrdd llywodraethu/pwyllgor? Beth oedd y canfyddiadau?
- Sut ydych chi wedi ceisio ymateb i ganfyddiadau'r archwiliad?
- Pa gynlluniau ydych chi wedi'u mabwysiadu i sicrhau y bydd gofynion o ran sgiliau a gwybodaeth yn cael eu bodloni yn ystod y flwyddyn nesaf?
- Pa ymrwymadau ydych chi wedi'u gwneud i DPP ar gyfer eich gweithlu cyfan?

Archwiliad gwybodaeth, sgiliau a DPP - fframwaith sicrwydd

Blwyddyn un: Eleni, rydym wedi cynnal archwiliad o sgiliau a gwybodaeth yr uwch dîm arweinyddiaeth a'r byrddau llywodraethu i sicrhau y gallwn weithio'n effeithiol fel landlord cymdeithasol. Nododd yr archwiliad y bylchau a ganlyn o ran sgiliau/gwybodaeth ar ein bwrdd:

- Rheoli tai
- Gwasanaeth cwsmeriaid

A nodwyd y bylchau a ganlyn o ran sgiliau/gwybodaeth ymhlith yr uwch dîm arweinyddiaeth:

- AD
- Cyllid

Rydym yn mynd i'r afael â'r bylchau sgiliau a gwybodaeth hyn drwy gyfethol wedi'i dargedu ar lefel bwrdd ac aelodaeth o CIH ar gyfer y bwrdd cyfan.

Rydym yn mynd i'r afael â gofyniad gwybodaeth sgiliau'r uwch dîm arweinyddiaeth trwy benodi ymgynghorydd recriwtio i nodi ymgeiswyr posibl yn ogystal â datblygu ein rhaglen cynllunio olyniaeth fewnol ein hunain lle gallwn gefnogi ymgeiswyr mewnol yn well i ymgymryd â rolau uwch.

Blwyddyn dau: Ar ôl penodi aelodau bwrdd newydd, ni nodwyd unrhyw fylchau o ran sgiliau/gwybodaeth ymhlith aelodau bwrdd. Mae holl aelodau'r bwrdd yn cael eu hannog a'u cefnogi i fynychu digwyddiadau a chynadledau diwydiant ac i ymrwymo i'w DPP eu hunain i sicrhau bod ganddynt fewnwelediad datblygedig i reoli tai.

Mae gofyniad sgiliau masnachol wedi'i nodi yn yr uwch dîm arweinyddiaeth ac mae camau ar y gweill i wneud apwyntiad yn yr wythnosau i ddod. Mae'r sefydliad hefyd wedi penderfynu buddsoddi'n systematig mewn datblygu doniau gyda'i academi hyfforddi ei hun. Bydd hyn yn sicrhau, yn y dyfodol, y bydd mwy o gyfleoedd cynllunio olyniaeth ar gyfer rolau arweinyddiaeth uwch o fewn y sefydliad.

Blwyddyn tri: Ni nodwyd unrhyw wybodaeth arbenigol, fodd bynnag anogir pob aelod o staff i dderbyn yr wybodaeth ddiweddaraf am bolisi tai cenedlaethol a'r tueddiadau cyfredol sy'n gyrru'r sector tai; ac i ddangos ymddygiadau proffesiynol enghreifftiol

Blwyddyn pedwar: Ni nodwyd unrhyw wybodaeth arbenigol, fodd bynnag anogir pob aelod o staff i dderbyn yr wybodaeth ddiweddaraf am bolisi tai cenedlaethol a'r tueddiadau cyfredol sy'n gyrru'r sector tai; ac i ddangos ymddygiadau proffesiynol enghreifftiol.

Blwyddyn pump: Nid oes unrhyw anghenion sgiliau/gwybodaeth ymhlith y bwrdd llywodraethu na'r uwch dîm wedi'u nodi. Er gwaethaf hyn, dros y pum mlynedd diwethaf rydym wedi cymryd y camau canlynol i wella gwybodaeth a sgiliau'r gweithlu cyfan a'r bwrdd:

- Adolygiad blynyddol o sgiliau a gwybodaeth y gweithlu cyfan
- Cyfethol wedi'i dargedu ar lefel y bwrdd
- Datblygu academi hyfforddi ar gyfer doniau newydd
- Cyllideb dysgu a datblygu wedi'i chlustnodi i gydweithwyr ei chyrchu
- Mynediad ar gyfer yr holl gydweithwyr a bwrdd i ddigwyddiadau'r diwydiant
- Cefnogir yr uwch dîm arweinyddiaeth a'r bwrdd i gyd i sicrhau cymwysterau perthnasol
- Protocolau cynllunio olyniaeth bellach yn eu lle i gefnogi capasiti'r uwch dîm arweinyddiaeth ac i ddarparu cyfleoedd i gydweithwyr gamu i fyny i rolau uwch yn y sefydliad.

Dros amser, pe bai landlordiaid cymdeithasol yn ymrwmo i archwilio a chyhoeddi canfyddiadau eu hadolygiadau sgiliau a gwybodaeth eu hunain drwy'r broses sicrwydd, gallai'r sector wedyn feincnodi perfformiad ac arfer da a fydd yn helpu ysgogi ymrwymiad i'r agenda proffesiynoldeb ar draws y sector.

Gwnewch yn siŵr bod dysgu a datblygu ar gyfer eich gweithlu wedi'u cynnwys yng nghynlluniau busnes a pholisi dysgu a datblygu eich sefydliad

Dylai fod gan y gweithlu cyfan fynediad at hyfforddiant a dysgu, sydd wedi'u nodi gan bob gweithiwr mewn partneriaeth â'i reolwr/arweinydd tîm fel rhan o adolygiadau rheolaidd a chyfarfodydd un-i-un. Gall defnyddio offeryn hunanasesu safonau proffesiynol CIH helpu rheolwyr i weithio gyda chydweithwyr i nodi eu hanghenion hyfforddi ac ar y cyd ar draws y busnes gall hyn weithio fel gwasanaeth diagnostig busnes, gan nodi materion cyffredin lle mae angen cymorth a datblygiad.

Mae'r ymrwymiad hwn i ddysgu a datblygu'r gweithlu cyfan yn hollbwysig am dri rheswm:

- Mae'n adeiladu gallu. Drwy nodi anghenion sgiliau eich gweithlu a rhoi'r cymorth iddynt fel y gallant eu cyflawni, rydych yn sicrhau bod gennych sefydliad sy'n cael mwy o effaith.
- Mae'n cefnogi gwelliant parhaus. Gyda dysgu a datblygu parhaus, mae eich sefydliad yn datblygu cydweithwyr chwilfrydig, dyfeisgar sy'n meddwl yn fwy creadigol, yn datblygu eu sgiliau eu hunain ac yn cael mwy o effaith yn eu gyrfa. Bydd hyn o fudd iddynt hwy ac i'ch cwsmeriaid.
- Mae'n eich gwneud yn gyflogwr deniadol. Mewn amgylchedd cystadleuol, bydd sefyll allan fel cyflogwr sy'n buddsoddi yn ei weithlu ei hun yn sicrhau eich bod yn denu'r dalent orau.

Dylid nodi dysgu a datblygu cydweithwyr fel rhan o'r rhaglen reolaidd o gyfarfodydd un-i-un ac adolygiadau rheolaidd, ond dylai uwch reolwyr nodi ymrwymiad corfforaethol i gefnogi a darparu adnoddau ar gyfer anghenion sgiliau a gwybodaeth yng nghynllun busnes y sefydliad a dylai gweithredu'r ymrwymiad fod yn benderfyniad i wahanol dimau ac arweinwyr. Mae opsiynau ar gyfer datblygu sgiliau a gwybodaeth cydweithwyr yn cynnwys:

- Cymwysterau proffesiynol
- Aelodaeth o gorff proffesiynol perthnasol
- Offer dysgu a datblygu hunan-asesu
- Hyfforddiant
- Ymuno â phwyllgor/gweithgor diwydiant
- Ymuno â bwrdd
- Bod yn fentor/mentorai
- Arwain prosiect
- Mynychu digwyddiadau a chynadleddau
- Ymwneud â rhwydweithiau perthnasol sy'n gysylltiedig â'r rôl

Gall cynllun busnes drafft sefydliad tai edrych fel yr enghraifft isod:

Amcan strategol: Darparu datblygiad proffesiynol perthnasol, cyfredol ar gyfer proffesiwn tai cydnabyddedig a gwerthfawr

Amcan blynyddol	Camau gweithredu	Risgiau	Lliniariadau
Gweithredu strategaeth datblygiad proffesiynol parhaus sy'n annog ac yn cefnogi dyheadau personol a phroffesiynol.	<p>Datblygu neu ddarparu adnoddau ar gyfer seilwaith DPP i alluogi cydweithwyr i fapio a monitro eu hanghenion hyfforddi a datblygu unigol.</p> <p>Cyllideb annibynnol ar gyfer dysgu a datblygu'r gweithlu a'r bwrdd.</p> <p>Cefnogi datblygiad personol cydweithwyr gyda mynediad i Fframwaith Safonau Proffesiynol CIH a dewislen o opsiynau DPP.</p>	<p>Nid oes unrhyw seilwaith DPP wedi'i ddatblygu.</p> <p>Cyllideb ar gyfer dysgu a datblygu heb gael ei defnyddio'n ddigonol ac yn cael ei dyrannu i brosiectau eraill.</p> <p>Dim rhestr awdurdodol o DPP yn bodoli yn y sefydliad tai.</p>	<p>Dod o hyd i lwyfan rheoli DPP.</p> <p>Cyllideb i gael ei diogelu a phob rheolwr i fod yn gyfrifol am sicrhau gwariant cymesur.</p> <p>Defnyddio adnoddau ar draws y sector i ddarparu opsiynau ar gyfer anghenion datblygu cydweithwyr.</p>
Bod yn arweinydd cydnabyddedig wrth ddatblygu, cynnal a sicrhau safonau ac arfer ar gyfer y sector tai.	<p>Gweithio gyda Rheoleiddiwr Tai Cymru i sicrhau tryloywder wrth adrodd ar gynnydd o ran datblygu sgiliau a gwybodaeth.</p> <p>Gweithio gyda phartneriaid y sector i gefnogi ein gwaith ac ehangu ein gweithgareddau a'n dysgu.</p>	<p>Dim gofyniad rheoleiddio penodol ynghylch datblygiad proffesiynol. Yn tanseilio ffocws adrodd ar y gweithlu.</p> <p>Dim effaith amlwg ar berfformiad yn y tymor byr.</p>	<p>Cydweithwyr yn arwain wrth sicrhau bod proffesiynoldeb yn cael ei weld yn gynyddol fel mesur darparu sicrwydd o ran cyflawni gofynion rheoleiddio.</p> <p>Gweithio gyda phartneriaid y diwydiant i ddatblygu metrigau tymor byr/canolig/hir mwy priodol ar gyfer llwyddiant.</p>
Cynnig mynediad i'r gweithlu cyfan i addysg a hyfforddiant sy'n eu paratoi ar gyfer gofynion y dyfodol.	<p>Pob cydweithiwr i gael cyfarfodydd un-i-un ac adolygiadau rheolaidd lle caiff anghenion dysgu eu nodi a'u cytuno. Wedi'i gofnodi a'i drafod gyda D&D/AD i gael cytundeb.</p> <p>Mae gan bob cydweithiwr dargedau realistig ond ymestynnol sy'n gysylltiedig â'r cynllun busnes, ac mae unrhyw anghenion dysgu a datblygu ychwanegol yn cael eu nodi a'u prosesu.</p>	<p>Methu targedau i wella effeithiolrwydd, effeithlonrwydd a chyflwyno'r cynllun busnes.</p> <p>Methu â nodi a/neu gyflwyno/darparu adnoddau ar gyfer gofynion hyfforddiant.</p>	<p>Mae'r uwch dîm arweinyddiaeth yn sicrhau bod pob tîm yn adrodd ar anghenion dysgu.</p> <p>Mae'r uwch dîm arweinyddiaeth yn adrodd yn fewnol ar gynnydd y gweithlu wrth gyflwyno addysg a hyfforddiant.</p>
Parhau i gydnabod, denu, gwobrwyo a chadw pobl sy'n perfformio'n dda ac sy'n dod â sgiliau, profiad ac angerdd i gyflawni ein diben a'n gwerthoedd.	<p>Rhoi proses rheoli perfformiad flaengar ar waith sy'n ymwreiddio ein gwerthoedd ym mhopeth a wnawn.</p> <p>Dyrchafiad mewnol i swyddi uwch.</p>	<p>Nid yw cyflogau'n bodloni disgwyliadau'r farchnad.</p> <p>Dim ymgeiswyr mewnol addas.</p>	<p>Sicrhau strategaeth tâl a gwobrwyo i sicrhau y gallwn ddenu a chadw doniau.</p> <p>Datblygu cynllun cynllunio olyniaeth lle mae ymgeiswyr mewnol yn cael y cyfle gorau i baratoi ar gyfer swyddi uwch.</p>

Ymrwymo i ymgysylltu'n rheolaidd ag ysgolion, dysgwyr a phobl ifanc am yrfaedd yn y sector tai

Mae gan sefydliadau tai Cymru gyfrifoldeb i ymgysylltu ag ysgolion, colegau, prifysgolion a'r farchnad lafur ynghylch rolau yn y sector tai. Yn wir, mae llawer eisoes wedi profi'n llwyddiannus wrth gyfleu ehangder y rolau sy'n bodoli yn y sector tai a denu gweithlu dawnus a medrus. Er enghraifft:

- CCHA - Rhaglen Get into Housing - <https://ccha.org.uk/get-into-housing/>

Hyrwyddo gwerth DPP ar draws ffiniau gweithlu/cwsmer

Rhan o werth DPP yw sut mae'n diwallu anghenion gwahanol gynulleidfaoedd. I reoleiddwyr, mae'n rhoi sicrwydd ynghylch cymhwysedd, i sefydliadau tai gall ymdrin â bylchau mewn sgiliau a gwybodaeth ac i denantiaid, lle y maent yn ymwybodol ohono, mae'n darparu safon y gallant ei defnyddio i bennu ymddygiad priodol ymarferwyr a safonau gwasanaeth.

Er mwyn cael effaith, rhaid i DPP fod yn berthnasol i arfer gweithiwr tai proffesiynol ac yn y pen draw wella canlyniadau tai i denantiaid. Dylid cynllunio DPP perthnasol o amgylch y sgiliau a'r gwerthoedd sy'n cefnogi gwasanaethau tai uchel eu parch a'u hansawdd a dylai ganolbwyntio ar hunanymwybyddiaeth a hunanfyfyrion.

Fodd bynnag, i wneud DPP hyd yn oed yn fwy effeithiol, mae'n bwysig bod sefydliadau tai'n cyfleu ei fodolaeth, ei ddiben a'i ddefnyddioldeb ar draws ffiniau'r gweithlu a chwsmeriaid.

Mae hyn yn golygu y dylai sefydliadau tai:

- Gysylltu cyrhaeddiad DPP â darparu sicrwydd ynghylch y fframwaith rheoleiddio
- Sefydlu proses monitro ac adrodd ar ganlyniadau a gyflawnir o DPP ar gyfer tenantiaid a chwsmeriaid a'r sector tai ehangach. Dylai hyn fynd y tu hwnt i gynnwys brawddeg neu baragraff mewn adroddiad blynyddol, yn hytrach dylai ystyried sianeli ymgysylltu mwy deinamig a nodi pam mae buddsoddi mewn sgiliau'n bwysig i denantiaid.
- Defnyddio proses cyfranogiad tenantiaid i ddeall anghenion cwsmeriaid yn well. Gall hyn helpu nodi sianeli DPP newydd na chawsant eu hystyried yn flaenorol.
- Defnyddio eu hymrwymiad i DPP i ddenu cydweithwyr o bob rhan o'r sector a thu hwnt.

Adnoddau

Cymwysterau proffesiynol

Sefydlwch eich hun fel gweithiwr proffesiynol yn y sector tai a gwnewch yn siŵr bod gennych yr wybodaeth ddamcaniaethol, y sgiliau hanfodol, a'r dysgu i berfformio ar y lefel uchaf yn eich gwaith bob dydd.

Mae cymwysterau proffesiynol wedi'u dylunio gyda'r sector tai, ar gyfer y sector tai, gan roi'r arbenigedd a'r cymorth sydd eu hangen arnoch i ffynnu yn eich gyrfa. Cyflwynir cymwysterau trwy ystod o ganolfannau astudio cymeradwy ac Academi Tai CIH.

<https://www.cih.org/media/4sdjo10g/0474-what-housing-qualification-should-i-study-v1.pdf>

Aelodaeth o gorff proffesiynol perthnasol

Gan ddibynnu ar eich rôl o fewn y sector tai, mae ystod o gyrff proffesiynol yn bodoli a all gefnogi eich dysgu a'ch datblygiad. Maent yn amrywio o gyrff arbenigol fel CIH a RTPI i sefydliadau mwy cyffredinol fel y Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth.

www.cih.org

www.rtpi.org.uk

www.i-l-m.com

Fframwaith safonau proffesiynol CIH

Mae safonau proffesiynol CIH yn adeiladu ar saith nodwedd i alluogi ymarferwyr i feddwl am eu hanghenion datblygiad proffesiynol a sut y gallant gyfrannu at broffesiynoldeb eu sefydliad a'r sector ehangach. Gellir defnyddio offeryn hunanasesu CIH i gael adroddiad personol ar eich proffil proffesiynol eich hun.

www.cih.org/professional-standards

Cod ymddygiad a chod moeseg CIH

Mae'n ofynnol i unigolion sy'n rhan o'n rhwydwaith aelodaeth gynnal cod ymddygiad a chod moeseg CIH i ddangos eu proffesiynoldeb a'u hymroddiad i'r sector, yn ogystal â'u hymrwymiad i genhadaeth, egwyddorion a gwerthoedd CIH.

Rhaid i holl aelodau CIH, waeth beth fo'u gradd, integreiddio'r egwyddorion hyn i bob agwedd ar eu hymddygiad proffesiynol a'u penderfyniadau proffesiynol.

<https://www.cih.org/about-us/code-of-conduct-and-ethics>

Hyfforddiant

Darperir hyfforddiant ar draws y sector tai fel ffordd o atgyfnerthu dysgu gyda darparwyr tai arbenigol yn eistedd ochr yn ochr â hyfforddwyr mwy cyffredinol i ddarparu cynnig i'r sector.

www.cih.org/training-courses

Bydd eich timau Dysgu a Datblygu yn ymgysylltu ag amrywiaeth o gyflenwyr i helpu galluogi hyn.

Ymuno â phwyllgor/gweithgor diwydiant

Gall ymuno â gweithgor sector cyfan fod yn ffordd effeithiol o dyfu eich rhwydwaith a datblygu sgiliau a dysgu mewn maes y tu allan i'ch rôl graidd fel gweithiwr tai proffesiynol. Mae amrywiaeth o gyfleoedd ar gael i weithwyr tai proffesiynol gyda chyrff aelodaeth sector ar draws y DU.

Dyfodol Tai Cymru

www.cih.org/about-us/cih-futures

www.cih.org/policy

Ymuno â bwrdd

Gall ymuno â bwrdd cymdeithas dai neu gyfryngwr tai fod yn ffordd effeithiol o dyfu eich rhwydwaith a datblygu sgiliau a dysgu mewn maes y tu allan i'ch rôl graidd fel gweithiwr tai proffesiynol. Mae amrywiaeth o gyfleoedd ar gael i weithwyr tai proffesiynol gyda chyrrff aelodaeth sector ar draws y DU. Mae'r rhan fwyaf o gyfleoedd bwrdd yn cael eu hysbysebu ar fyrddau swyddi tai.

<https://ccha.org.uk/pathway-to-board/>

Dod yn fentor/mentorai

Gall dod yn fentor neu'n fentorai eich cefnogi wrth ddatblygu eich gyrfa. Trwy rannu eich mewnwelediad a'ch profiad neu drwy weithio gyda rhywun y tu allan i'ch sefydliad, gallwch ddysgu herio'ch ffordd draddodiadol o feddwl.

www.cih.org/mentoring

Mynychu digwyddiadau a chynadledau

Mynychu digwyddiadau ar-lein a wyneb yn wyneb yw un o'r ffyrdd gorau o ddysgu mwy am newidiadau mewn polisi ac arfer a sut y dylai lywio'ch swydd. Cynhelir digwyddiadau tai bob wythnos a gall gweithwyr tai proffesiynol gyrchu llawer o'r cynnwys am ddim.

www.cih.org/events

www.housingvidence.ac.uk

Cyfranogiad a grymuso tenantiaid

Canllaw TPAS Cymru ar Gyfranogiad Tenantiaid Llwyddiannus - <https://www.tpas.cymru/ckfinder/userfiles/files/cc413-itpie-tpas-bookletwelsh030317.pdf>