Hunter Healthcare

nmc
Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth

HYGYRCHEDD:
Mae'r pecyn briffio ar gael mewn fformatau eraill ar gais, megis braille neu brint bras. Cysylltwch â Helen Howard yn hhoward@hunter-healthcare.com

Cadeirydd

Pecyn ymgeisydd

Dyddiad cau 09:00 ar 25 Tachwedd 2024

Croeso

Trawsnewid ein diwylliant a gwella'r ffordd rydym yn rheoleiddio

Diolch am ddangos diddordeb mewn arwain ein Cyngor.

Ein gweledigaeth yw ymarfer nyrsio a bydwreigiaeth diogel, effeithiol a charedig sy'n gwella iechyd a lles pawb. Fel rheoleiddiwr annibynnol dros 826,000 o nyrsys a bydwragedd yn y DU a chymdeithion nyrsio yn Lloegr, mae gennym rôl bwysig i'w chwarae i wireddu'r weledigaeth hon. Mae'r proffesiynau rydym yn eu rheoleiddio yn effeithio ar fywydau pawb yn y DU.

Rydym yma i amddiffyn y cyhoedd. Rydym yn gosod ac yn hyrwyddo safonau addysg a phroffesiynol uchel ar gyfer nyrsys a bydwragedd ledled y DU, a chymdeithion nyrsio yn Lloegr, ac rydym yn sicrhau ansawdd eu haddysg. Rydym yn cynnal cywirdeb y gofrestr o'r rhai sy'n gymwys i ymarfer. Ac rydym yn ymchwilio i bryderon am weithwyr proffesiynol – a elwir yn 'addasrwydd i ymarfer'.

Mae'r NMC ar drobwynt, ac ni fu erioed foment bwysicach i arweinydd sy'n cael ei arwain gan werthoedd ac sy'n cael ei lywio gan bwrpas wneud gwahaniaeth trawsnewidiol i'r sefydliad a'r bobl y mae'n eu gwasanaethu. Ym mis Ionawr 2024 fe wnaethom gomisiynu **adolygiad annibynnol o'n diwylliant** ac ym mis Gorffennaf cyhoeddwyd y **canlyniadau**. Er bod y tîm adolygu wedi canmol y llu o staff ymroddedig, ysgogol a hynod alluog y daethant ar eu traws, canfuwyd methiannau difrifol yn ein diwylliant, gan gynnwys profiadau o hiliaeth a mathau eraill o wahaniaethu, yn ogystal â bwlio, aflonyddu ac ofn siarad.

Roedd yr adolygiad yn glir ynghylch y cysylltiad rhwng ein diwylliant a pherfformiad rheoleiddio. Mae pobl sydd wedi bod yn aros yn llawer rhy hir am benderfyniadau ar achosion addasrwydd i ymarfer y maent yn ymwneud â nhw. Ac nid ydym bob amser wedi nodi anghenion diogelu neu les pobl mewn amgylchiadau anodd neu fregus.

Nod ein cynllun addasrwydd i ymarfer yw gwella diogelwch ac ansawdd profiadau pobl o'n prosesau – cofrestreion a'r rhai sy'n gwneud cwynion.

Ochr yn ochr â hyn rydym yn gweithio i gryfhau ein dull diogelu. Fodd bynnag, mae'n amlwg mai dim ond os yw ein cydweithwyr yn gweithio mewn amgylchedd cynhwysol, diogel sy'n eu galluogi i roi o'u gorau y gallwn ni gyflawni gwelliannau mewn ffordd gynaliadwy.

Rydym eisoes wedi dechrau gosod y sylfaen ar gyfer newid cadarnhaol, ac rydym yn awr yn chwilio am Gadeirydd newydd i'n harwain drwy raglen drawsnewid aml-flwyddyn ar gyfer ein diwylliant a'n gwaith rheoleiddio. Bydd hyn yn golygu darparu arweiniad gweladwy a hygyrch; arwain, herio a dwyn y weithrediaeth i gyfrif; a bod yn atebol am gyflawni'r argymhellion o'r adolygiad diwylliant annibynnol. Bydd hefyd yn golygu sicrhau bod yr NMC yn cyflawni ei swyddogaethau rheoleiddio yn effeithiol ar draws y DU.

Gallwch weld disgrifiad rôl llawn ar dudalennau 10-15 y pecyn hwn. Rydym yn chwilio am uwch arweinydd rhagorol a fydd yn sicrhau bod yr NMC yn deg ac yn gynhwysol yn ei waith. Bydd gennych ymrwymiad amlwg i – a hanes o hyrwyddo – cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, o fewn diwylliannau mewnol ac mewn effaith sefydliadol allanol. Rhaid i chi ddod â dealltwriaeth ddofn o drawsnewid diwylliannol/datblygiad sefydliadol, ynghyd â phrofiad o arwain a goruchwylio darpariaeth mewn sefydliadau cymhleth. A bydd angen i chi fod yn angerddol dros wella iechyd a gofal er budd pobl a chymunedau ym mhobman.

Rydym wedi ymrwymo i ddatblygu Cyngor sydd mor gynhwysol â phosibl yn ei holl drafodaethau a phenderfyniadau strategol. Mae hefyd yn bwysig bod yr aelodaeth yn adlewyrchu amrywiaeth y gweithwyr proffesiynol rydym yn eu rheoleiddio a'r cyhoedd rydym yma i'w hamddiffyn. Rydym yn awyddus i glywed gan bobl sydd â'r sgiliau a'r arbenigedd cywir o gefndiroedd, profiadau a ffyrdd o fyw amrywiol.

Nid yw rôl Cadeirydd y Cyngor byth yn un hawdd. Mae'n fwy heriol fyth ar adeg fel hon, pan yw ymddiriedaeth a hyder mewnol ac allanol yn yr hyn a wnawn a sut yr ydym yn ei wneud yn isel. Ond mae hyn hefyd yn gyfle i greu etifeddiaeth o newid cadarnhaol a pharhaol, gyda budd enfawr i bobl, partneriaid, proffesiynau a'r cyhoedd yr NMC.

Os oes gennych y rhinweddau, yr ymrwymiad a'r arbenigedd sydd eu hangen arnom, rydym yn gobeithio y byddwch am ymuno â ni.

Y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth
Hydref 2024

Yngl ŷn â ni

Rydym yn gorff cyhoeddus statudol sy'n atebol i'r Senedd drwy'r Cyfrin Gyngor.

Mae'r Awdurdod Safonau Proffesiynol ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol (PSA) yn goruchwylio ein gwaith ac yn adolygu ein perfformiad bob blwyddyn. Rydym hefyd yn Elusen sydd wedi'i chofrestru gyda'r Comisiwn Elusennau yng Nghymru a Lloegr (1091434) ac yn yr Alban gyda Swyddfa Rheoleiddiwr Elusennau'r Alban (OSCR) (SC038362).

Ein rôl

Mae ein hamcanion statudol, sydd hefyd yn amcanion elusennol, wedi'u nodi yng Ngorchymyn Nyrsio a Bydwreigiaeth 2001 (fel y'i diwygiwyd). Ein hamcan trosfwaol yw **diogelu'r cyhoedd** drwy:

- diogelu, hyrwyddo a chynnal iechyd, diogelwch a lles y cyhoedd;
- hyrwyddo a chynnal hyder y cyhoedd yn y proffesiynau nyrsio a bydwreigiaeth; a
- hyrwyddo a chynnal safonau ac ymddygiad proffesiynol priodol ar gyfer aelodau'r proffesiynau nyrsio a bydwreigiaeth.

Llunio'r dyfodol

Cafodd ein **Strategaeth 2020-2025** ei chynhyrchu ar y cyd â'r cyhoedd, y proffesiynau rydym yn eu rheoleiddio a'n partneriaid ac mae'n seiliedig ar dair thema allweddol: Rheoleiddio, Cefnogi, Dylanwadu.

Mae'r Cyngor yn goruchwylio'r gwaith o gyflawni ein strategaeth uchelgeisiol ac yn helpu i ymgorffori newid cynaliadwy yn y sefydliad.

Sut rydym yn rheoleiddio

Ein rôl graidd yw **rheoleiddio**. Rydym yn gosod ac yn hyrwyddo safonau addysg a phroffesiynol uchel ar gyfer nyrsys a bydwragedd ledled y DU, a chymdeithion nyrsio yn Lloegr ac yn sicrhau ansawdd eu rhaglenni addysg. Rydym yn cynnal cywirdeb y gofrestr o'r rhai sy'n gymwys i ymarfer. Ac rydym yn ymchwilio i bryderon ynghylch gweithwyr proffesiynol - rhywbeth sy'n effeithio ar ychydig iawn o bobl ar ein cofrestr bob blwyddyn.

Er mwyn rheoleiddio'n dda, rydym yn **cefnogi** gweithwyr nyrsio a bydwreigiaeth proffesiynol a'r cyhoedd. Rydym yn creu adnoddau ac arweiniad sy'n ddefnyddiol drwy gydol gyrfaoedd gweithwyr proffesiynol, gan eu helpu i gyflawni ein safonau ymarfer a mynd i'r afael â'r heriau y maent yn eu hwynebu. Rydym yn gweithio ar y cyd fel bod pawb yn teimlo eu bod wedi'u hymgysylltu a'u grymuso i lunio ein gwaith.

Rydym yn gweithio gyda'n partneriaid i fynd i'r afael â phryderon cyffredin, rhannu ein data, mewnwelediad a dysg, i **ddylanwadu** a llywio penderfyniadau a helpu i ysgogi gwelliant mewn iechyd a gofal cymdeithasol i bobl a chymunedau.

RHEOLEIDDIO | CEFNOGI | DYLANWADU

Y Cyngor

Y Cyngor yw corff llywodraethu'r NMC. Mae'n gosod y cyfeiriad strategol, yn gwneud penderfyniadau allweddol, ac yn dwyn y Weithrediaeth i gyfrif.

Aelodau'r Cyngor yw'r ymddiriedolwyr elusen ac maent yn gyfrifol ar y cyd am sicrhau bod yr NMC yn ddiddyled, yn cael ei redeg yn dda ac yn darparu budd cyhoeddus.

Mae'r Cyngor yn cynnwys deuddeg aelod: chwe pherson lleyg a chwe gweithiwr proffesiynol ar ein cofrestr, pob un wedi'i benodi gan y Cyfrin Gyngor.

Mae gennym hefyd gynllun Cyswllt sy'n anelu at ddarparu cyfleoedd datblygu i'r rhai sydd â photensial yn y dyfodol. Mae rhagor o wybodaeth am ein Cydymaith presennol ar gael **yma**. Disgwylir i'r Cadeirydd, aelodau'r Cyngor a Swyddogion Cyswllt arddangos ein gwerthoedd a chynnal **Cod Ymddygiad y Cyngor** yn seiliedig ar Saith Egwyddor Bywyd Cyhoeddus ('egwyddorion Nolan').

Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i fod yn agored ac yn dryloyw, gan gynnal cyfarfodydd cyhoeddus o leiaf chwe gwaith y flwyddyn.

Mae rhagor o wybodaeth ynghylch sut mae'r Cyngor yn gweithio a'i aelodaeth bresennol ar gael **yma**.

Mae'r Prif Weithredwr a Chofrestrydd yn atebol i'r Cyngor. Maent yn cael eu cefnogi gan dîm Gweithredol sy'n gyfrifol am redeg y sefydliad o ddydd i ddydd. Mae rhagor o wybodaeth am ein tîm Gweithredol ar gael **yma**.

Newidiadau i'r Cyngor yn y dyfodol

Mae'r pedair llywodraeth wedi ymrwymo i wneud newidiadau i'n deddfwriaeth a fydd yn golygu bod y Cyngor yn pontio o'r aelodaeth Anweithredol gyflawn bresennol i gorff llywodraethu sy'n cynnwys aelodau Anweithredol a Gweithredol (model bwrdd unedol). Yn seiliedig ar yr amserlen bresennol, mae'r newid hwn yn debygol o ddigwydd ddiwedd 2025 neu ddechrau 2026.

Statws elusennol

Fel elusen gofrestredig, rhaid i ni geisio sicrhau bod ein holl waith yn darparu budd cyhoeddus. Fel ymddiriedolwyr yr elusen, aelodau'r Cyngor, gan gynnwys y Cadeirydd, sy'n gyfrifol am sicrhau ein bod yn gwneud hyn.

Rhaid i'r Cyngor hefyd ystyried canllawiau'r Comisiwn Elusennau a Swyddfa Rheoleiddiwr Elusennau'r Alban wrth wneud penderfyniadau a sicrhau ei fod yn bodloni gofynion adrodd statudol, gan gynnwys adrodd am unrhyw ddigwyddiadau difrifol.

Mae rhagor o wybodaeth am ein gwaith a'n cynlluniau diweddar ar gael yn y canlynol:

- **Strategaeth 2020-25**
- **Ein gwerthoedd a'n hymddygiad**
- **Cynllun corfforaethol 2024-26**
- **Adroddiad Blynyddol a Chyfrifon 2023-24**
- **Adroddiad Addasrwydd i Ymarfer Blynyddol 2023-24**

Ein cofrestr mewn niferoedd

Ar 31 Mawrth 2024 roedd:

765,051 Nyrsys

44,125 o Fydwragedd

6,361 wedi'u cofrestru'n ddeuol

10,881 o gymdeithion nyrsio

Ein gwerthoedd a’n hymddygiad au

Yr un mor bwysig â’r hyn a wnawn yw sut rydym yn ei wneud, felly mae ein gwerthoedd a’n hymddygiadau’n pennu’r ffordd rydym yn gweithio.

Rydym yn deg

Rydym yn trin pawb yn deg. Mae tegwch wrth wraidd ein rôl fel rheolydd a chyflogwr tryloyw y gellir ymddiried ynddo.

Rydym yn garedig

Rydym yn ymddwyn yn garedig ac mewn ffordd sy’n gwerthfawrogi pobl, eu dirnadaeth, eu sefyllfaoedd a’u profiadau.

Rydym yn gydweithredol

Rydym yn gwerthfawrogi ein perthnasoedd (o fewn a thu allan i’r NMC) ac yn cydnabod ein bod ar ein gorau pan ydym yn gweithio’n dda gydag eraill.

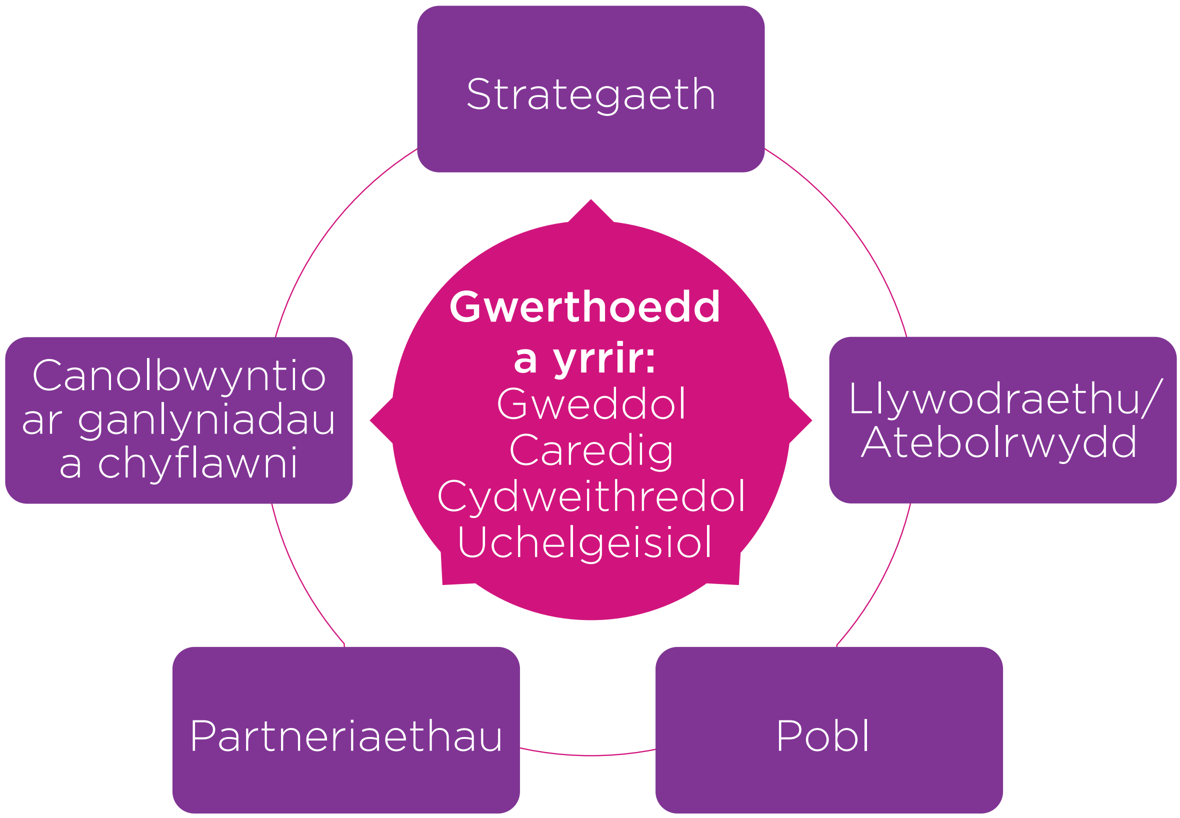
Rydym yn uchelgeisiol

Rydym yn ymfalchïo yn ein gwaith. Rydym yn agored i ffyrdd newydd o weithio a rydym bob amser yn ceisio gwneud ein gorau dros y gweithwyr proffesiynol ar ein cofrestr, y cyhoedd rydym yn eu gwasanaethu a’n gilydd.

Personal Child Health Record
Please keep this book safe

Disgrifiad rôl

Rhennir rôl y Cadeirydd yn bum maes allweddol – **Strategaeth**, **Pobl**, **Partneriaethau**, **Llywodraethu ac Atebolrwydd**, a **Ffocws ar ganlyniadau a chyflawni**. Rhaid i holl weithgareddau a phenderfyniadau'r Cadeirydd gael eu llywio gan werthoedd yr NMC o fod yn deg, yn garedig, yn gydweithredol ac yn uchelgeisiol ar gyfer yr NMC a'r bobl y mae'n eu gwasanaethu.



Mae pum parth rôl y cadeirydd yn cael eu harchwilio'n fanylach yn y paragraffau isod. Gyda'i gilydd maent yn darparu disgrifiad rôl.	Mae'r priodoleddau angenrheidiol i gyflawni pob un o bum parth rôl y cadeirydd wedi'u nodi isod. Gyda'i gilydd maent yn ffurfio'r fanyleb person ar gyfer rôl y cadeirydd.
Strategaeth	
Yn eu rôl **arweinyddiaeth strategol**, y Cadeirydd sy'n gyfrifol am: • sicrhau bod y Cyngor yn llywio ac yn goruchwylio cyflawniad gweledigaeth, gwerthoedd, a strategaeth yr NMC trwy reoleiddio, cefnogi a dylanwadu'n effeithiol • sicrhau, lle bo modd, bod cyfeiriad strategol yr NMC yn adlewyrchu ac yn ymatebol i newidiadau mewn polisi cenedlaethol a datganoledig • sicrhau bod y Cyngor yn nodi'r risgiau mewnol ac allanol allweddol sy'n wynebu'r NMC, yn pennu ei ymagwedd a'i agwedd at y risgiau hynny ac yn sicrhau bod y rheolaethau angenrheidiol ar waith i'w galluogi i gael eu lliniaru'n effeithiol.	Er mwyn gwneud hyn yn effeithiol, rhaid i'r Cadeirydd fod yn **arweinydd strategol cryf** gyda: • profiad o arwain sefydliadau cymhleth i gyflawni gweledigaethau hirdymor, strategaethau a darpariaeth ar raddfa fawr i boblogaeth eang • profiad o arwain sefydliadau i gyflawni trawsnewidiad diwylliannol sylweddol a/neu ddatblygiad sefydliadol • gwerthfawrogiad cadarn o rôl pedair gwlad yr NMC fel rheoleiddiwr DU gyfan a dealltwriaeth o'r gwahanol safbwyntiau a pholisïau ar draws pedair gwlad Cymru, Lloegr, yr Alban a Gogledd Iwerddon • profiad o lywio cymhlethdod gwleidyddol, i wneud synnwyr o amgylcheddau heriol a newidiol.

Llywodraethu/Atebolrwydd

Yn ei rôl fel **arweinydd** y Cyngor, mae'r Cadeirydd yn gyfrifol am:

- dal y Prif Weithredwr a Chofrestrydd a'r tîm Gweithredol i gyfrif am gyflawni amcanion strategol yr NMC
- arwain, cefnogi a herio'r Weithrediaeth wrth gyflawni ei gwaith
- sicrhau bod y Cyngor yn gweithio'n effeithiol ac yn effeithlon, yn gweithredu o fewn ei fframwaith rheoleiddio ac yn cydymffurfio â'i rwymedigaethau fel elusen gofrestredig
- gwneud yn si r bod y Cyngor ar y cyd ac yn unigol yn cyflawni ei rôl, yn herio'n briodol, ac yn adlewyrchu gwerthoedd yr NMC yn ei holl weithredoedd a phenderfyniadau
- sicrhau bod y Cyngor yn canolbwyntio ar y materion strategol pwysig a'r risgiau allweddol y mae'n eu hwynebu, gan ystyried amgylchedd gweithredu presennol yr NMC
- sicrhau bod y Cyngor yn cael gwybodaeth gywir, o ansawdd uchel, yn amserol ac yn glir, bod y systemau sicrwydd cysylltiedig yn addas at y diben a bod llif da o wybodaeth rhwng y Cyngor, ei bwyllgorau ac uwch reolwyr
- sicrhau bod gan y Cyngor y cydbwysedd ac amrywiaeth gywir o brofiadau, sgiliau ac arbenigedd
- arwain ar ddatblygiad parhaus aelodau'r Cyngor, Swyddogion Cyswllt a'u gwybodaeth am y sefydliad a'r amgylchedd ehangach y mae'n gweithredu ynddo
- sicrhau bod yr NMC yn ymatebol i adborth mewnol ac allanol ac yn ymdrin â phryderon chwythu'r chwiban yn briodol.

Er mwyn gwneud hyn yn effeithiol, mae'n rhaid i'r Cadeirydd fod yn **hynod fedrus yn y rôl, gyda gwybodaeth a phrofiad o llywodraethu ac atebolrwydd cryf, ac ymrwymiad iddynt**, gyda:

- profiad bwrdd anweithredol blaenorol mewn sefydliad o gymhlethdod a/neu broffil cyfatebol, a maint a graddfa darpariaeth gwasanaeth
- y gallu i geisio a defnyddio'r wybodaeth gywir i graffu, herio a dwyn i gyfrif mewn ffordd adeiladol
- profiad o gadeirio neu reoli sgyrsiau cymhleth ac ymgysylltu â rhanddeiliaid mewn ffordd gydlynol, hwylusol a cholegol
- gwerthfawrogiad o'r ystyriaethau pwysig o drawsnewid yn Fwrdd Unedol.

Pobl

Drwy osod y naws gywir ar gyfer y Cyngor, mae'r Cadeirydd yn gyfrifol am helpu i **lunio diwylliant sefydliadol** drwy:

- darparu arweiniad gweladwy wrth ddatblygu diwylliant iach, agored, cynhwysol a thryloyw ar gyfer y sefydliad a sicrhau bod hyn, a gwerthoedd yr NMC - teg, caredig, cydweithredol ac uchelgeisiol - yn cael eu modelu yn eu hymddygiad eu hunain ac yn ymddygiad y Cyngor ac yn ei holl weithgareddau
- darparu arweiniad gweladwy ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a sicrhau bod yr NMC yn deg ac yn gynhwysol yn ei waith
- arddangos a hyrwyddo Saith Egwyddor Bywyd Cyhoeddus a'r safonau uchaf o ran moeseg, uniondeb a gonestrwydd
- sicrhau bod y naws o'r brig yn adlewyrchu'r diwylliant y mae cydweithwyr, y cyhoedd, rhanddeiliaid a gweithwyr proffesiynol ar ein cofrestr yn ei ddisgwyl
- arddangos arweinyddiaeth dosturiol a chynhwysol, yn arbennig drwy ddarparu cymorth, arweiniad a chyngor i'r Cyngor, y Prif Weithredwr a Chofrestrydd a'r tîm Gweithredol.

Er mwyn gwneud hyn yn effeithiol rhaid i'r Cadeirydd fod yn **gyfathrebwr rhagorol sy'n canolbwyntio ar bobl** gyda:

- ymrwymiad gwirioneddol i'r bobl rydym yn eu gwasanaethu ac i'n cydweithwyr, sy'n llywio popeth a wnânt
- ymrwymiad amlwg i arweinyddiaeth dosturiol a chynhwysol, wedi'i harwain gan werthoedd
- profiad o greu/cynnal diwylliant o ddiogelwch seicolegol o fewn y byrddau y maent wedi'u cadeirio'n flaenorol
- y gallu i gefnogi a herio'r Prif Weithredwr a Chofrestrydd wrth iddynt adeiladu tîm gweithredol i sicrhau'r trawsnewid diwylliannol a'r gwelliannau cyflawni sydd eu hangen nawr ac yn y dyfodol
- y gallu i ddwyn swyddogion anweithredol a swyddogion gweithredol i gyfrif am eu hymddygiad a'u perfformiad yn eu rolau arweinyddiaeth unigol a chyfunol
- y gallu i ddod ag ymdeimlad o ddynoliaeth a charedigrwydd i'w rhyngweithiadau ag eraill a meithrin perthnasoedd cydweithredol ac ymddiriedus ar bob lefel, y tu mewn a'r tu allan i'r NMC
- dealltwriaeth ac ymrwymiad gwirioneddol ac amlwg i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a sicrhau bod sefydliadau'n deg ac yn gynhwysol yn eu gwaith.

Partneriaethau

Yn eu rôl fel **llysgennad**, cymryd rôl arweiniol yn natblygiad **perthnasoedd** a **gweithio mewn partneriaeth**, mae'r Cadeirydd yn gyfrifol am: • **Allanol:** cynrychioli'r sefydliad, datblygu a hwyluso partneriaethau cryf, a hyrwyddo gweithio ar y cyd, system gyfan, trwy ymgysylltu â'r pedair gweinyddiaeth, rhanddeiliaid, partneriaid, gweithwyr proffesiynol ar ein cofrestr, y cyhoedd a phobl sy'n defnyddio gwasanaethau, gan gymryd ymagwedd cynhyrchu ar y cyd lle bo'n briodol • **Mewnol:** cynrychioli'r Cyngor i gydweithwyr ar draws y sefydliad, cymryd ymagwedd amlddisgyblaethol at ymgysylltu a bod yn arweinydd gweladwy a hygyrch • **Ym mhob gwaith partneriaeth,** sicrhau bod trafodaeth y Cyngor yn cael ei llywio gan farn partneriaid, rhanddeiliaid, gweithwyr proffesiynol ar ein cofrestr, y cyhoedd a chydweithwyr.	Er mwyn gwneud hyn yn effeithiol, rhaid i'r Cadeirydd fod â'r **ymrwymiad a'r gallu i weithio'n effeithiol mewn partneriaeth ag eraill**, a arddangosir gan: • awydd cryf a gallu profedig i ymgysylltu a meithrin cydweithio â'r cyhoedd, pobl sy'n defnyddio gwasanaethau, gweithwyr proffesiynol ar ein cofrestr a chydweithwyr i gyflawni canlyniadau cadarnhaol • profiad o reoli gwrthdaro a meithrin consensws ar draws grwpiau diddordeb amrywiol • hanes o sicrhau darpariaeth trwy gydweithio.

Canolbwyntio ar ganlyniadau a chyflawni

Yn ei rôl fel **catalydd ar gyfer newid**, mae'r Cadeirydd yn gyfrifol am:

- bod yn uchelgeisiol ac yn canolbwyntio ar fynd ar drywydd pwrpas craidd yr NMC o ddiogelu'r cyhoedd, drwy gyflawni ei swyddogaethau rheoleiddio craidd a hybu hyder yn y proffesiynau, gan sicrhau bod yr uchelgais hwn yn cael ei adlewyrchu yn holl waith y Cyngor a'r sgyrsiau mawnt yn eu cael fel Cadeirydd
- ysgogi cyflawni canlyniadau drwy ddwyn eraill i gyfrif am gyflawni
- sicrhau bod y Cyngor yn cael ei friffio'n dda ar yr holl faterion perthnasol – e.e. polisi, diwygio rheoleiddio, partneriaethau, a thueddiadau cymdeithasol – a bod hyn yn cael ei adlewyrchu yn nhrafodaethau a phenderfyniadau'r Cyngor
- meithrin diwylliant sefydliadol cadarnhaol a chynhwysol sy'n galluogi arloesi a dysgu, drwy fod yn allblyg, hyrwyddo arloesi a'r defnydd o dechnoleg, a gwreiddio newid cynaliadwy drwy fusnes a thrafodaeth y Cyngor
- mynd ar drywydd gwelliannau mewn cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a sicrhau bod yr NMC yn deg ac yn gynhwysol yn ei waith
- sicrhau bod y Cyngor yn cynnal ffocws di-ildio ar welliant parhaus yr NMC.

Er mwyn gwneud hyn yn effeithiol, rhaid i'r Cadeirydd fod â **hanes o gyflawni drwy ganolbwyntio ar ganlyniadau a chyflawni**, wedi'i gefnogi gan:

- awydd cryf a gallu profedig i ymgysylltu â phwrpas yr NMC a chyflawni'r canlyniadau cynaliadwy gorau i'r cyhoedd, pobl sy'n defnyddio gwasanaethau, a gweithwyr proffesiynol ar ein cofrestr
- dealltwriaeth dda o reolaeth sefydliadol - gan gynnwys rheolaeth ariannol - gyda'r gallu i gydbwyso amcanion cystadleuol ansawdd, perfformiad gweithredol ar raddfa, a chyllid yn effeithiol
- y gwytnwch sydd ei angen i barhau i ganolbwyntio ar ddiben craidd yr NMC a chyflawni ei amcanion allweddol tra'n cydbwyso gwelliant parhaus trwy newid trawsnewidiol
- y gallu i ysgogi cyflawni canlyniadau drwy ddwyn eraill i gyfrif.

Cymwyseddau asesu

Byddwn ni'n defnyddio'r cymwyseddau canlynol i asesu ymgeiswyr. Mae'r rhain yn adlewyrchu y pum parth allweddol a bydd yn eich helpu i benderfynu a oes gennych y rhinweddau cywir i fod ein Cadeirydd newydd.

Bydd angen i chi esbonio yn eich datganiad ategol sut mae eich arbenigedd, profiad, gwybodaeth a sgiliau yn cyfateb i bob un o'r cymwyseddau. Byddwn ni'n asesu'ch cais yn erbyn y cymwyseddau ar bob cam o'r broses ddethol.

Bydd angen i chi arddangos eich bod yn bodloni'r holl gymwyseddau. Sylwch y gallwch ddarparu tystiolaeth o'r cymwyseddau hyn o unrhyw agwedd ar eich bywyd, profiadau a gweithgareddau, nid dim ond trwy eich rolau proffesiynol neu waith.

C1 Arweinydd strategol cryf:

- profiad o arwain sefydliadau cymhleth i gyflawni gweledigaethau hirdymor, strategaethau a darpariaeth ar raddfa fawr i boblogaeth eang
- profiad o arwain sefydliadau i gyflawni trawsnewidiad diwylliannol sylweddol a/neu ddatblygiad sefydliadol
- gwerthfawrogiad cadarn o rôl pedair gwlad yr NMC fel rheoleiddiwr DU gyfan a dealltwriaeth o'r gwahanol safbwyntiau a pholisïau ar draws pedair gwlad Cymru, Lloegr, yr Alban a Gogledd Iwerddon
- profiad o ddehongli ac adlewyrchu tirweddau gwleidyddol a pholisi ehangach
- y gallu i lywio cymhlethdod gwleidyddol a gwneud synnwyr o amgylcheddau heriol a newidiol

C2 Hynod fedrus yn y rôl, gyda gwybodaeth a phrofiad o lywodraethu ac atebolrwydd cryf, ac ymrwymiad iddynt:

- profiad bwrdd anweithredol blaenorol mewn sefydliad sy'n cyfateb ymhlethdod, a/neu broffil, maint a graddfa darpariaeth gwasanaeth
- y gallu i ddefnyddio gwybodaeth i graffu ar ganlyniadau, eu herio, eu dwyn i gyfrif a llywio canlyniadau mewn ffordd adeiladol
- profiad o gadeirio neu reoli sgyrsiau cymhleth ac ymgysylltu â rhanddeiliaid mewn ffordd gydlynol, hwylusol a cholegaidd
- gwerthfawrogiad o'r ystyriaethau pwysig o drawsnewid yn Fwrdd Unedol

C3 Canolbwyntio'n ardderchog ar bobl: cyfathrebwr gyda phrofiad o newid trawsnewidiol:

- dealltwriaeth ac ymrwymiad gwirioneddol ac amlwg i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a sicrhau bod sefydliadau yn deg ac yn gynhwysol yn eu gwaith
- y gallu i gefnogi'r Prif Weithredwr a Chofrestrydd i adeiladu tîm gweithredol i sicrhau trawsnewid diwylliannol a gwelliannau cyflawni
- ymrwymiad amlwg i arweinyddiaeth dosturiol a chynhwysol, wedi'i harwain gan werthoedd
- y gallu i ddod ag ymdeimlad o ddynoliaeth a charedigrwydd i'w rhyngweithio ag eraill a meithrin perthnasoedd cydweithredol ac ymddiriedus ar bob lefel, y tu mewn a'r tu allan i'r NMC
- profiad o greu/cynnal diwylliant o ddiogelwch seicolegol o fewn y byrddau a gadeiriwyd gennych yn flaenorol

C4 Ymrwymiad a'r gallu i weithio'n effeithiol mewn partneriaeth ag eraill:

- awydd cryf a'r gallu profedig i ymgysylltu a meithrin cydweithio â'r cyhoedd, pobl sy'n defnyddio gwasanaethau, gweithwyr proffesiynol ar ein cofrestr a chydweithwyr i gyflawni canlyniadau
- profiad o reoli gwrthdaro a meithrin consensws ar draws grwpiau diddordeb amrywiol
- hanes o sicrhau darpariaeth trwy gydweithio

C5 Hanes o gyflawni trwy ganolbwyntio ar ganlyniadau a chyflawni:

- awydd cryf a'r gallu profedig i ymgysylltu â phwrpas yr NMC a chyflawni'r canlyniadau cynaliadwy gorau i'r cyhoedd, pobl sy'n defnyddio gwasanaethau, a gweithwyr proffesiynol ar ein cofrestr
- dealltwriaeth dda o reolaeth sefydliadol - gan gynnwys rheolaeth ariannol - gyda'r gallu i gydbwyso'r amcanion cystadleuol o ansawdd, perfformiad gweithredol, a chyllid yn effeithiol
- y cydnerthedd sydd ei angen i barhau i ganolbwyntio ar ddiben craidd yr NMC a chyflawni ei amcanion allweddol wedi'i gydbwyso yn erbyn yr angen am welliant trwy newid trawsnewidiol
- y gallu i ysgogi cyflawni canlyniadau drwy ddwyn eraill i gyfrif

Gwybodaeth ychwanegol

Ymrwymiad amser

Rydym yn rhagweld ymrwymiad amser o dri diwrnod yr wythnos.

Ond rydym am fod yn onest ac yn realistig y gallai fod angen mwy o amser wrth i chi setlo i mewn i'r rôl ac yn dibynnu ar y materion sy'n ein hwynebu. Mae'r ymrwymiad amser hwn yn cynnwys paratoi ar gyfer, a chadeirio, cyfarfodydd a digwyddiadau eraill ac ystod eang o weithgareddau eraill. Os byddwch yn gwneud cais, bydd disgwyl i chi gadarnhau eich bod yn gallu ac yn fodlon cyflawni'r ymrwymiad amser hwn.

Cynhelir y rhan fwyaf o gyfarfodydd a Seminarau'r Cyngor yn Llundain neu ar-lein, ond gellir cynnal cyfarfodydd a digwyddiadau hefyd yn yr Alban, Gogledd Iwerddon, Cymru, a rhannau eraill o Loegr. Mae amserlen cyfarfodydd y Cyngor ar gyfer 2025-2026 i'w gweld **yma**.

Mae'n bwysig eich bod ar gael i fynychu cyfarfodydd y Cyngor a Seminarau.

Cydnabyddiaeth Ariannol

Y lwfans y cytunwyd arno ar hyn o bryd ar gyfer y Cadeirydd yw £78,000 y flwyddyn.

Mae lwfansau yn amodol ar ddidyniadau cymwys ar gyfer treth incwm TWE a chyfraniadau yswiriant gwladol.

Byddwch hefyd yn cael eich ad-dalu am gostau teithio rhesymol a threuliau parod a dynnir ar fusnes yr NMC, yn unol â pholisi teithio a threuliau'r Cyngor.

Rydym wedi ymrwymo i sicrhau ein bod yn gwneud unrhyw addasiadau rhesymol ar gyfer teithio a llety ar gyfer holl aelodau'r Cyngor, gan gynnwys y Cadeirydd.

Mae hyn yn cynnwys addasiadau ar gyfer y rheini sy'n feichiog neu sydd ag anabledd dros dro neu barhaol.

A fyddaf yn derbyn hyfforddi a datblygu?

Mae pob aelod newydd a benodir gan y Cyngor yn cael cyflwyniad cynhwysfawr i waith y Cyngor a'r NMC, yn ogystal â chyfleoedd parhaus ar gyfer datblygu yn unigol ac ar y cyd.

Cymhwystra

Bydd angen i chi wirio a ydych yn gymwys i gael eich penodi ac nad ydych wedi'ch anghymhwyso. Mae'r rhesymau dros anghymhwyso person rhag cael eu penodi i'r Cyngor i'w gweld yn y **ffurflen wybodaeth**.

Mae'r rôl yn agored i leygwyr a chofrestryddion.

I fod yn ymgeisydd lleyg:

- Rhaid i chi beidio â bod, neu erioed wedi bod, yn nyrs, yn fydwraig neu'n gydymaith nyrsio cofrestredig; a
- Rhaid i chi allu cadarnhau nad oes gennych gymwysterau a fyddai'n eich galluogi i wneud cais i fod yn nyrs, bydwraig neu gydymaith nyrsio cofrestredig.

I fod yn ymgeisydd cofrestredig:

- Rhaid i chi ddal cofrestriad cyfredol gyda'r NMC heb unrhyw gyfyngiad ar eich ymarfer a bod yn fodlon cynnal eich cofrestriad tra'n gwasanaethu ar y Cyngor, gan gynnwys ail-ddilysu yn ôl yr angen.
- Ni ddylai'ch cofrestriad gyda'r NMC ddod i ben ar unrhyw adeg yn ystod eich cyfnod yn y swydd, neu ni fyddwch yn gallu parhau fel Cadeirydd mwyach. Wrth ystyried a ydych am wneud cais am y rôl hon, bydd angen i chi felly ymrwymo i gynnal eich cofrestriad drwy gydol tymor llawn eich penodiad.

Anghymhwysiadau

Cyn gwneud cais i fod yn aelod o'r Cyngor, mae angen i chi fod yn siŵr nad ydych wedi'ch anghymhwyso rhag cymryd swydd fel aelod o'r Cyngor neu wedi'ch anghymhwyso rhag bod yn Ymddiriedolwr Elusen. Fel rhan o'ch cais, yn adran 5 o'r **ffurflen wybodaeth**, bydd gofyn i chi gadarnhau hyn. Mae'r rhesymau dros anghymhwyso person rhag cael eu penodi i'r Cyngor i'w gweld **yma**. Darllenwch y wybodaeth hon yn ofalus cyn i chi wneud cais.

Os ydych yn ansicr ynghylch unrhyw faterion yn ymwneud â hyder y cyhoedd, cymhwystra, neu unrhyw wrthdaro buddiannau posibl, datganwch y wybodaeth neu fuddiant neu gofynnwch am gyngor gan Helen Howard yn **hhoward@hunter-healthcare.com** a fydd yn gwirio ag Ysgrifenyddiaeth yr NMC os oes angen.

Defnydd o wybodaeth bersonol

Rydym yn cydnabod y gallech fod am wybod sut y byddwn ni'n defnyddio ac yn diogelu'ch gwybodaeth bersonol. Bydd yr holl wybodaeth a roddwch yn cael ei defnyddio at ddibenion y penodiadau hyn. Disgrifir y ffordd rydym yn casglu ac yn defnyddio'ch gwybodaeth bersonol yn yr **hysbysiad preifatrwydd** hwn. Rydym wedi ymrwymo i ddiogelu preifatrwydd a diogelwch eich holl wybodaeth bersonol a byddwn ni'n gwneud hynny yn unol â chyfraith diogelu data, gan gynnwys y Rheoliad Diogelu Data Cyffredinol (GDPR).

Fel y nodwyd yn gynharach, byddwn ni'n cynnal ein gwiriadau cefndir ein hunain yn seiliedig ar y wybodaeth a ddarperir gennych.

Hyder y cyhoedd

Mae uniondeb a chynnal saith egwyddor bywyd cyhoeddus yn hanfodol i'r rôl hon. Os gwyddoch am unrhyw faterion proffesiynol neu bersonol a allai achosi embaras neu ddwyn anfri ar yr NMC neu'r Cyfrin Gyngor, datganwch y rhain yn adran 4a o'r **ffurflen wybodaeth**.

Fel rhan o'ch cais rydym yn gofyn i chi a oes gennych unrhyw euogfarnau troseddol heb eu disbyddu. Os cewch eich penodi'n Gadeirydd, efallai y byddwn ni'n gofyn i chi ddarparu gwiriad datgelu sylfaenol gan Wasanaeth Datgelu a Gwahardd y DU (DBS) (a elwid gynt yn Swyddfa Cofnodion Troseddol (CRB)).

Sylwch y byddwn ni'n cynnal gwiriadau cefndir trylwyr gan gynnwys cynnal chwiliadau ar-lein o gyfryngau cymdeithasol a chyfryngau eraill. Byddwn ni hefyd yn cael tystlythyrau cyn y cyfweliad. Os canfyddir unrhyw faterion, bydd angen i ni archwilio'r rheini gyda chi yn ystod y broses ddethol.

Os byddwch chi'n cyrraedd y cam cyfweliad olaf, gofynnir i chi am dystiolaeth ddogfennol o'ch hawl i fyw a gweithio yn y DU ar ffurf eich pasbort neu ddogfennaeth debyg.

Am ba mor hir y caf fy mhenodi?

Bydd y tymor cychwynnol am gyfnod o dair blynedd.

Fel y crybwyllwyd, mae cynigion diwygio rheoleiddiol disgwyliedig y llywodraeth yn golygu bod y Cyngor presennol ar fin newid i fodel bwrdd unedol, yn fwyaf tebygol ar ddiwedd 2025 neu ddechrau 2026. Efallai y bydd angen rhai newidiadau i aelodaeth y Cyngor o ganlyniad ac efallai y bydd eich tymor cychwynnol yn newid. Yn amodol ar ddiwygio rheoleiddio a pherfformiad boddhaol a barn y Cyngor a rhanddeiliaid allweddol, efallai y byddwch yn gymwys i gael eich ailbenodi am dymor pellach.

Gwrthdaro Buddiannau

Fel rhan o'ch cais gofynnir i chi ddatgan unrhyw wrthdaro buddiannau neu deyrngarwch gwirioneddol neu bosibl y gellid ei ystyried yn berthnasol i'r NMC. Darllenwch y canllawiau **yma**.

Cwynion

Rydym wedi ymrwymo i brosesau a gweithdrefnau sy'n deg, yn dryloyw ac yn rhydd rhag gwahaniaethu.

Bydd cwynion am unrhyw agwedd ar y broses benodi ar gyfer rôl y Cadeirydd yn cael eu monitro, eu cofnodi, a'u trin yn brydlon.

Os ydych yn anhapus ag unrhyw agwedd ar y broses benodi, byddwn ni'n ceisio datrys eich pryderon yn gynnar ac, beth bynnag, o fewn mis i'r hysbysiad o benderfyniadau'r Cyfrin Gyngor.

Os oes gennych g yn, gallwch wneud hyn yn ysgrifenedig, drwy e-bost at Ysgrifennydd y Cyngor **matthew.hayday@nmc-uk.org**.

Bydd eich cwyn yn cael ei chydnabod o fewn dau ddiwrnod gwaith ag amser ymateb targed o 20 diwrnod gwaith.

Yn dilyn ymchwiliad gan yr Ysgrifennydd, os ydych yn dal yn anfodlon, gallwch ofyn i'r Ysgrifennydd atgyfeirio eich cwyn i Gadeirydd y Panel Dethol am ystyriaeth ac ymateb. Bydd eich cwyn yn cael ei chydnabod o fewn dau ddiwrnod gwaith gydag amser ymateb targed o 20 diwrnod gwaith.

Os ydych yn dal yn anfodlon ar yr ymateb ar ôl i chi fynd drwy'r llwybrau hyn, gallwch godi'ch pryder gyda Swyddfa'r Cyfrin Gyngor yn **enquiries@pco.gov.uk**.

Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i sicrhau bod ei aelodaeth yn adlewyrchu amrywiaeth y cyhoedd y mae'n eu gwasanaethu a'r gweithwyr proffesiynol y mae'n eu rheoleiddio. Rydym yn gwybod y bydd cael lleisiau, safbwyntiau, gwybodaeth a mewnwelediad gwahanol yn ein helpu i wneud penderfyniadau gwell.

Bydd y Panel Dethol yn gweithredu'n gadarnhaol. Mae hyn yn golygu, lle mae'r Panel Dethol yn fodlon bod dau neu fwy o ymgeiswyr o'r un teilyngdod, gall benderfynu argymell ymgeisydd â nodwedd warchodedig.

Er mwyn cyflawni ein nod o fod yn sefydliad cynhwysol, rydym yn gofyn i chi gwblhau ffurflen monitro cydraddoldeb ac amrywiaeth a fydd yn cael ei gwahanu oddi wrthi eich cais ar ôl ei dderbyn. Rydym yn defnyddio'r wybodaeth a roddwch i ni ar gyfer monitro amrywiaeth yr ymgeiswyr a'r rhai a benodwyd i'n Cyngor yn unig. Ni fyddwn yn ei ddefnyddio yn y broses ddethol, ac eithrio os bydd camau cadarnhaol yn cael eu cymryd a dim ond crynodeb lefel uchel ar ffurf ddienw y bydd ein Panel Dethol yn ei weld fel na fydd modd eich adnabod. Bydd y wybodaeth yn dweud wrthym a allai ein prosesau fod yn effeithio'n annheg ar rai grwpiau. Efallai y bydd angen i ni rannu data dienw â'r Panel Dethol, y Cyfrin Gyngor a'r Awdurdod Safonau Proffesiynol ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol.

Sut i wneud cais

Y dyddiad cau ar gyfer ceisiadau yw **09.00 ddydd Llun 25 Tachwedd 2024**.

Bydd angen i chi gwblhau a chyflwyno:

- Datganiad yn nodi pam eich bod yn addas ar gyfer y rôl (dim mwy na dwy dudalen). Gwnewch yn si r eich bod yn dweud sut rydych yn bodloni'r cymwyseddau a nodir ar dudalennau 16 ac 17.
- Eich CV (dim mwy na thair tudalen).
- Y **ffurflen wybodaeth** wedi'i chwblhau: rydym yn eich annog yn gryf i gwblhau adran cydraddoldeb ac amrywiaeth y ffurflen os gwelwch yn dda.

Dylid anfon pob cais at: **applications@hunter-healthcare.com**. Bydd pob cais yn cael ei gydnabod. Mae'n ddrwg gennym ond ni fyddwn yn gallu ystyried ceisiadau anghyflawn neu geisiadau a ddaw i law ar ôl y dyddiad cau. Os oes gennych unrhyw ymholiadau yngl n â'r uchod neu os hoffech ragor o wybodaeth am y rôl a'r broses ddethol, cysylltwch â Rhiannon Smith neu Jenny Adrian ar 07939 250362 neu **jadrian@Hunter-Healthcare.com**.

Y broses ddethol

Rydym wedi ymrwymo i brosesau dethol sy'n hygyrch, yn deg, yn dryloyw, yn seiliedig ar deilyngdod ac yn rhydd rhag rhagfarn a gwahaniaethu anghyfreithlon.

Mae'r Cyngor wedi penodi Panel Dethol i gynnal y broses. Bydd y broses ddethol yn cael ei harwain gan dystiolaeth ac ar bob cam byddwch yn cael eich asesu yn erbyn y cymwyseddau a nodir ar dudalennau 16 ac 17.

Bydd y Panel yn gwneud argymhelliad ar gyfer penodi i'r Cyfrin Gyngor.

Mae'r Awdurdod Safonau Proffesiynol ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol yn gyfrifol am gynghori'r Cyfrin Gyngor ynghylch a all fod yn hyderus yn ein proses ddethol, yn seiliedig ar wybodaeth ddienw am ein proses.

Os cewch eich gwahodd i gyfweliad, byddwn ni'n talu costau teithio a llety rhesymol. Byddwn ni'n darparu unrhyw addasiadau rhesymol ar gyfer teithio a llety ar gyfer ymgeiswyr sy'n feichiog neu sydd ag anabledd dros dro neu barhaol.

Aelodau'r Panel Dethol

Aelodau'r Panel Dethol yw:

- **Syr David Behan**
  Cadeirydd y Panel (annibynnol)
- **Dr Lynne Wigens OBE**
  Aelod Cofrestredig o'r Cyngor ac Is-Gadeirydd y Cyngor
- **Anna Walker CB**
  Aelod lleyg o'r Cyngor ac Is-Gadeirydd y Cyngor
- **Eileen McEneaney MBE**
  Aelod Cofrestredig o'r Cyngor
- **Radhika Seth**
  Aelod Annibynnol

Crynodeb o ddyddiadau allweddol

Y dyddiad cau ar gyfer ceisiadau yw	25 Tachwedd 2025
Llunio rhestr hir	9 Rhagfyr 2024
Llunio rhestr fer	14 Ionawr 2025
Cyfweliadau	31 Ionawr 2025

Y broses ymgeisio

Dyddiad	Gweithgaredd
24 Hydref 2024	**Ceisiadau'n agor**
09:00 ar 25 Tachwedd 2024	**Ceisiadau'n cau** Bydd ceisiadau ond yn ddilys os byddwn ni'n derbyn pob un o'r canlynol: ● Datganiad ategol ● CV ● **Ffurflen wybodaeth** wedi'i chwblhau Rydym hefyd yn annog ymgeiswyr yn gryf i lenwi a dychwelyd ein ffurflen monitro cydraddoldeb ac amrywiaeth. **Sicrhewch eich bod yn cyflwyno'ch cais erbyn yr amser cau, gan na allwn ystyried ceisiadau hwyr.** Ar y pwynt hwn, byddwn ni'n gwirio pob cais dilys: ● I gadarnhau cymhwystrar; ● I gadarnhau nad yw ymgeiswyr wedi'u hanghymhwyso o dan y Gorchymyn Nyrsio a Bydwreigiaeth (Cyfansoddiad) a chyfraith elusennau; ac ● I nodi unrhyw wrthdaro buddiannau posibl y gallai fod angen ei drafod.
25 Tachwedd i 2 Rhagfyr 2024	**Cam sifftio rhagarweiniol** Bydd yr Ymgynghorwyr Chwilio yn cynnal asesiad rhagarweiniol o'r holl geisiadau yn erbyn y cymwyseddau.
9 Rhagfyr 2024	**Cam Rhestr Hir y Panel Dethol** Bydd y Panel Dethol yn adolygu'r holl geisiadau a'r asesiad rhagarweiniol a wneir gan yr Ymgynghorwyr Chwilio yn erbyn y cymwyseddau. Bydd y Panel Dethol wedyn yn penderfynu pa ymgeiswyr fydd yn cael eu gwahodd i gyfweliad rhagarweiniol gyda'r Ymgynghorwyr Chwilio. Byddwn ni'n rhoi gwybod i chi am ganlyniad y cam hwn cyn gynted ag y gallwn ni.
10-20 Rhagfyr 2024	**Cam Cyfweliad Rhagarweiniol** Bydd yr Ymgynghorwyr Chwilio yn cynnal cyfweliadau rhagarweiniol gyda'r holl ymgeiswyr ar y rhestr hir yn erbyn y cymwyseddau. Rydym yn gobeithio y bydd modd cynnal y cyfweliadau rhagarweiniol hyn yn bersonol ond, os yw teithio'n gyfyngedig o hyd a chadw pellter cymdeithasol mewn grym, cynhelir cyfweliadau rhithwir.

Dyddiad	Gweithgaredd
14 Ionawr 2025	**Cam Rhestr Fer y Panel Dethol** Bydd y Panel Dethol yn adolygu canlyniad yr holl gyfweliadau rhagarweiniol yn erbyn y cymwyseddau. Bydd y Panel Dethol wedyn yn penderfynu ar y rhestr fer o ymgeiswyr a fydd yn cael eu gwahodd i gyfweliad terfynol.
15 i 24 Ionawr 2025	**Gwiriadau cyn cyfweliad** Bydd yr ymgynghorwyr chwilio a'r NMC yn: • Cynnal gwiriadau diwydrwydd dyladwy ar eich hanes proffesiynol a pherson (gan gynnwys gwiriadau cyfryngau cymdeithasol); a • Chymryd tystlythyrau ysgrifenedig gan eich canolwyr enwebedig.
15 i 24 Ionawr 2025	**Camau Terfynol** Os cewch eich rhoi ar y rhestr fer, gofynnir i chi fynychu trafodaethau gydag: • Aelodau'r Cyngor nad ydynt ar y Panel Dethol • Tîm gweithredol • Cadeiryddion ein rhwydweithiau staff a chynrychiolwyr cyflogeion Unsain **Sylwch y bydd adborth strwythuredig o'r sesiynau hyn yn cael ei roi i Gadeirydd y Panel Dethol a gellir ei ddefnyddio i lywio'r cynllunio ar gyfer cyfweliadau terfynol. Ni fydd unrhyw ymgeiswyr yn cael eu diystyru o'r broses o ganlyniad i'r trafodaethau hyn.** **Sylwch nad yw'r trafodaethau hyn yn ffurfio unrhyw ran o'r broses ddethol.** Byddwch hefyd yn cael eich gwahodd i gyfweliad terfynol.
31 Ionawr 2025	**Cyfweliad Terfynol y Panel Dethol** Bydd cyfweliad y Panel Dethol yn parhau am oddeutu 60-90 munud a bydd yn canolbwyntio ar gwestiynau yn erbyn y cymwyseddau. Efallai y gofynnir i chi roi cyflwyniad ar bwnc a ddewisir gan y Panel ac, os felly, byddwch yn cael rhybudd ymlaen llaw o hyn. Yn dilyn cyfweliadau, bydd y Panel Dethol yn penderfynu pwy ddylai gael ei argymell i'w benodi i'r Cyfrin Gyngor.
Canol Chwefror 2025	**Penderfyniad y Cyfrin Gyngor ar y penodiad** Os byddwch yn llwyddiannus, bydd y Cyfrin Gyngor yn ysgrifennu atoch yn cynnig y penodiad. Byddwn ni'n hysbysu ymgeiswyr aflwyddiannus cyn gynted â phosibl a byddwn yn rhoi adborth os gofynnir amdano.

nmc
Cyngor
Nyrsio a
Bydwreigiaeth

Y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth
23 Portland Place
Llundain W1B 1PZ

www.nmc.org.uk

@nmcnews

Floor 2, Berkshire House
168-173 High Holborn, London WC1V 7AA

T: 020 7935 4570
E: enquiries@hunter-healthcare.com