# 

# Fframwaith sefydlu Cymru gyfan ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol

# Llyfr gwaith 5: Ymarfer proffesiynol fel gweithiwr iechyd a gofal cymdeithasol

Bydd y llyfr gwaith hwn yn eich helpu i ymchwilio i rolau a chyfrifoldebau bod yn weithiwr, yn gydweithiwr ac yn weithiwr proffesiynol.

Gellir lawrlwytho'r llyfr gwaith a'i gwblhau’n electronig neu gellir ei argraffu a'i gwblhau â llaw.

Ar ôl eu cwblhau gallwch ddefnyddio gweithgareddau'r llyfr gwaith:

* tuag at gyflawni fframwaith sefydlu Cymru Gyfan ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol (Fframwaith sefydlu)
* i'ch helpu i baratoi i gwblhau'r cymhwyster Craidd ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol
* fel tystiolaeth tuag at eich cymhwyster ymarfer.

Amlygir rhai geiriau mewn **print trwm** yn y log cynnydd. Mae rhestr termau ar gael ar ddiwedd y llyfr gwaith os oes angen cymorth arnoch i ddeall ystyr y geiriau hyn.

Mae’r term 'unigolion' yn y llyfr gwaith hwn yn cyfeirio at oedolion a phlant a phobl ifanc.

Drwy gydol y llyfr gwaith, rydym yn cyfeirio at 'weithwyr iechyd a gofal cymdeithasol’. Mae hyn yn golygu'r person sy'n darparu gofal a chymorth neu wasanaethau i unigolion.

## Cynnwys:

5.1 Rolau, cyfrifoldebau ac atebolrwydd gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol

5.2 Gweithio mewn partneriaeth

5.3 Gwaith tîm

5.4 Trin gwybodaeth

5.5 Ymddygiad personol gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol

5.6 Datblygiad proffesiynol parhaus

5.7 Myfyrio ar y llyfr gwaith

## 5.1 Rolau, cyfrifoldebau ac atebolrwydd gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol

Bydd yr adran hon yn eich helpu i ymchwilio i rolau, cyfrifoldebau ac atebolrwydd gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol. Bydd y rhain wedi'u nodi mewn ystod o ddeddfau a fframweithiau deddfwriaethol, safonau, codau ymddygiad ac ymarfer proffesiynol, a'ch swydd-ddisgrifiad.

**Polisïau, gweithdrefnau a fframweithiau deddfwriaethol**

Yn eich swydd, mae'n rhaid i chi ddilyn polisïau a gweithdrefnau eich sefydliad. Fel arfer, mae cyflogwyr yn creu'r polisïau a'r gweithdrefnau hyn i adlewyrchu neu fodloni deddfwriaeth neu ddeddfau. Nid oes angen i chi wybod manylion y ddeddfwriaeth, ond mae angen i chi ddilyn polisïau a gweithdrefnau eich sefydliad, ac os ydych wedi cofrestru gyda ni, rhaid i chi ddilyn y *Cod ymarfer proffesiynol ar gyfer gweithwyr* *gofal cymdeithasol* ac unrhyw ganllawiau ymarfer sy'n berthnasol i'ch swydd.

Mae'r rhan fwyaf o bolisïau a gweithdrefnau eich sefydliad yn seiliedig ar ddeddfwriaeth neu ddeddfau.

Mae deddfwriaeth neu ddeddfau yn rhan o’r hyn a elwir yn fframwaith deddfwriaethol. Dyma enghraifft o sut mae'n edrych yng Nghymru ar gyfer un rhan o ofal cymdeithasol:

* Canllawiau ymarfer, er enghraifft: [*Y gweithiwr gofal preswyl i blant – canllawiau ymarfer*](https://gofalcymdeithasol.cymru/delio-a-phryderon/codau-ymarfer-a-chanllawiau)[[1]](#footnote-1)
* Codau ymarfer, er enghraifft: [*Y cod ymarfer proffesiynol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol*](https://gofalcymdeithasol.cymru/delio-a-phryderon/codau-ymarfer-a-chanllawiau)*[[2]](#footnote-2)*
* Canllawiau statudol, er enghraifft: *Canllawiau statudol i ddarparwyr gwasanaethau ac unigolion cyfrifol ynghylch bodloni'r rheoliadau safonau gwasanaeth* [[3]](#footnote-3)
* Rheoliadau neu offerynnau statudol, er enghraifft: Rheoliadau Gwasanaethau Rheoleiddiedig (Darparwyr Gwasanaethau ac Unigolion Cyfrifol) (Cymru) 2017[[4]](#footnote-4)
* Deddf Cynulliad Cymru – Deddf gan Senedd y Deyrnas Unedig, er enghraifft: Deddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2016[[5]](#footnote-5)

**Diagram pyramid yn dangos y fframwaith deddfwriaethol**

Mae'r rheoliadau yn deillio o'r Ddeddf, ac maent yn nodi'r gofynion ar gyfer sut i roi'r Ddeddf ar waith

Mae'r canllawiau statudol yn nodi sut y gall darparwyr gwasanaethau rheoleiddiedig gydymffurfio â'r rheoliadau.

Mae'r cod ymarfer proffesiynol yn cyd-fynd â gofynion y Ddeddf, y rheoliadau a'r canllawiau, ond mae wedi'i fwriadu ar gyfer rôl a chyfrifoldebau'r gweithlu yn hytrach na darparwyr gwasanaethau.

Mae'r canllawiau ymarfer yn nodi sut y gall gweithwyr gydymffurfio â gofynion y cod.

Er mwyn eich helpu i ddeall hyn a gweld sut mae'r naill yn llifo o'r llall, byddwn yn edrych ar un rhan o'r Ddeddf i weld sut mae'n berthnasol i bob rhan o'r fframwaith deddfwriaethol.

Mae Rhan pump o Ddeddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2016 yn nodi'r canlynol:

**Gweithwyr gofal cymdeithasol: safonau ymddygiad, addysg**

112 Codau ymarfer

(1) Rhaid i Gofal Cymdeithasol Cymru lunio, a chyhoeddi o dro i dro, godau ymarfer sy’n pennu:

(a) safonau ymddygiad ac ymarfer a ddisgwylir gan weithwyr gofal cymdeithasol;

(b) safonau ymddygiad ac ymarfer a ddisgwylir gan bersonau sy’n cyflogi neu sy’n ceisio cyflogi gweithwyr gofal cymdeithasol.

Mae Rheoliad 38 o Reoliadau Gwasanaethau Rheoleiddiedig (Darparwyr Gwasanaethau ac Unigolion Cyfrifol) (Cymru) 2017 yn nodi'r canlynol:

**Gwybodaeth ar gyfer staff**

**38.** (1) Rhaid i’r darparwr gwasanaeth sicrhau y darperir gwybodaeth i bob person sy’n gweithio yn y gwasanaeth (gan gynnwys unrhyw berson y caniateir iddo weithio fel gwirfoddolwr) am y gwasanaeth a’r ffordd y caiff ei ddarparu.

(2) Rhaid i’r darparwr gwasanaeth sicrhau bod trefniadau yn eu lle i wneud staff yn ymwybodol o unrhyw godau ymarfer ynghylch y safonau ymddygiad a ddisgwylir oddi wrth weithwyr gofal cymdeithasol, y mae’n ofynnol i Ofal Cymdeithasol Cymru eu cyhoeddi o dan adran 112(1)(a) o’r Ddeddf.

Mae'r *Canllawiau statudol i ddarparwyr gwasanaethau ac unigolion cyfrifol ynghylch bodloni’r rheoliadau safonau gwasanaeth* yn nodi'r canlynol:

Bydd darparwyr gwasanaethau'n sicrhau bod staff yn gallu cael gafael ar y copïau diweddaraf o'r holl bolisïau, gweithdrefnau a chodau ymarfer, a'u bod yn eu deall. Bydd darparwyr gwasanaethau'n sicrhau bod staff wedi darllen y rhain yn ystod y cyfnod sefydlu ac yn profi eu dealltwriaeth barhaus ohonynt drwy eu goruchwylio ac adolygu eu perfformiad.

Mae'r *Cod ymarfer proffesiynol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol* yn nodi'r canlynol:

Mae’r Cod yn rhestr o ddatganiadau sy’n disgrifio’r safonau ymddygiad ac ymarfer proffesiynol sy’n ofynnol ymhlith pobl a gyflogir yn y proffesiwn gofal cymdeithasol yng Nghymru. Mae’r Cod yn chwarae rhan allweddol mewn codi ymwybyddiaeth o’r safonau ymddygiad ac ymarfer a ddisgwylir ymhlith y proffesiwn.

Mae'r ddogfen *Gweithiwr gofal preswyl i blant – canllawiau* *ymarfer* ar gyfer gweithwyr gofal preswyl i blant (gweithwyr) sydd wedi cofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru:

Mae'n adeiladu ar y Cod Ymarfer Proffesiynol ar gyfer gofal cymdeithasol a'i nod yw:

• disgrifio'r hyn y gellir ei ddisgwyl gan weithwyr

• helpu gweithwyr i ddarparu gwasanaeth da

**Gweithgaredd dysgu – polisïau a gweithdrefnau**

Gofynnwch i'ch rheolwr am gopi o'r polisi a'r weithdrefn sy'n gysylltiedig â'r *Cod ymarfer proffesiynol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol* a meddyliwch sut mae'n berthnasol i'r wybodaeth yn yr adran hon. Nid oes angen i chi ysgrifennu unrhyw beth ar gyfer y gweithgaredd dysgu hwn.

**Y codau ymddygiad ac ymarfer proffesiynol**

Mae'r codau ymddygiad ac ymarfer proffesiynol yn disgrifio'r safonau ymddygiad ac ymarferproffesiynol sydd eu hangen ar weithwyr iechyd a gofal cymdeithasol yn eu gwaith bob dydd. Gellir defnyddio'r codau mewn sawl ffordd. Fel gweithiwr iechyd neu ofal cymdeithasol, gallwch eu defnyddio ar gyfer y canlynol:

* hysbysu unigolion a gofalwyr eraill am safon y gofal a'r cymorth y gallan nhw ei ddisgwyl gennych
* fel canllaw ar gyfer y gwaith rydych yn ei wneud
* fel adnodd i fyfyrio arno a gwella'r hyn rydych yn ei wneud
* i'w trafod yn ystod eich sesiynau goruchwylio gyda'ch rheolwr
* i'w trafod gyda'ch cydweithwyr a gweithwyr proffesiynol eraill wrth drafod eich gwaith
* i'ch helpu i herio gwaith gwael eraill
* fel canllaw sy'n eich helpu i wybod pa gymorth y gallwch ei ddisgwyl gan eich rheolwr, fel cyfnod cynefino a hyfforddiant.

[Mae'r Cod ymarfer proffesiynol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol](https://gofalcymdeithasol.cymru/cms-assets/documents/Cod-Ymarfer-Argraffiadwy.pdf) yn cael ei ddefnyddio gan bobl a gyflogir ym maes gofal cymdeithasol, ac mae [Cod ymddygiad GIG Cymru ar gyfer gweithwyr cynnal gofal iechyd yng Nghymru](http://www.wales.nhs.uk/documents/C%C3%B4d%20Ymddygiad%20i%20Weithwyr%20Cynnal%20Gofal%20Iechyd%20yng%20Nghymru.pdf) yn cael ei ddefnyddio gan bobl a gyflogir ym maes iechyd. Mae angen i rai gweithwyr gofal cymdeithasol gofrestru gyda ni fel gweithiwr proffesiynol, ac os felly, rhaid iddynt ddilyn y *Cod ymarfer proffesiynol*. Hefyd, bydd yna ganllawiau ymarfer ychwanegol yn dibynnu ar eich rôl, er enghraifft:

* [Y gweithiwr gofal preswyl i blant – canllawiau ymarfer](https://gofalcymdeithasol.cymru/cms-assets/documents/Y-gweithiwr-gofal-preswyl-plant-Ebrill-2017.pdf)
* [Y gweithiwr gofal cartref – canllawiau ymarfer](https://socialcare.wales/cms-assets/documents/Canllawiau-ymarfer-drafft-i-weithwyr-gofal-cartref.pdf)
* [Y gweithiwr cartref gofal i oedolion – canllawiau ymarfer](https://socialcare.wales/cms-assets/documents/Canllawiau-ymarfer-drafft-gweithwyr-gofal-cartref-i-oedolion.pdf)

**Gweithgaredd dysgu – codau ymddygiad ac ymarfer proffesiynol**

Beth bynnag yw eich rôl, darllenwch y [Cod ymarfer proffesiynol](https://gofalcymdeithasol.cymru/cms-assets/documents/Cod-Ymarfer-Argraffiadwy.pdf) a[Cod ymddygiad GIG Cymru ar gyfer gweithwyr cynnal gofal iechyd yng Nghymru](http://www.wales.nhs.uk/documents/C%C3%B4d%20Ymddygiad%20i%20Weithwyr%20Cynnal%20Gofal%20Iechyd%20yng%20Nghymru.pdf) ac atebwch y cwestiynau hyn. Rhowch wybod i'ch rheolwr os oes angen cymorth arnoch i gael copi o'r codau:

|  |
| --- |
| 1. Beth mae'r *Cod ymarfer* *proffesiynol* **a** *Cod ymddygiad GIG* *Cymru ar gyfer gweithwyr cynnal gofal iechyd yng Nghymru* yn ei ddweud wrth weithwyr am eu cyfrifoldebau o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth? 2. Beth mae'r *Cod ymarfer* *proffesiynol* **a** *Cod ymddygiad GIG* *Cymru ar gyfer gweithwyr cynnal gofal iechyd yng Nghymru* yn ei ddweud wrth weithwyr am fod yn atebol am eu gwaith? |

**Gweithgaredd dysgu – codau ymddygiad ac ymarfer proffesiynol**

1. Mae Anna newydd ddechrau gweithio gyda chi fel gweithiwr gofal cymdeithasol gyda phobl hŷn sy'n byw yn eu cartrefi eu hunain. Mae hi'n gofyn beth yw pwrpas y *Cod ymarfer proffesiynol* a sut mae'n berthnasol iddi hi. Sut fyddech chi'n ateb cwestiwn Anna?

|  |
| --- |
|  |

1. Mae Anna newydd ddechrau gweithio fel gweithiwr cymorth gofal iechyd yn y tîm iechyd cymunedol. Mae hi'n gofyn beth yw pwrpas y *Cod ymddygiad* a sut mae'n berthnasol iddi hi. Sut fyddech chi'n ateb cwestiwn Anna?

|  |
| --- |
|  |

**Deall eich swydd-ddisgrifiad a'ch manyleb person**

Beth bynnag yw eich rôl, byddwch yn derbyn swydd-ddisgrifiad a manyleb person sy'n nodi sut y dylech wneud eich gwaith. Hefyd, wrth ddechrau yn eich swydd newydd, mae'n bwysig eich bod yn deall diben y sefydliad rydych yn gweithio iddo, ei ddiwylliant a'i werthoedd.

**Gweithgaredd dysgu – swydd-ddisgrifiad**

Edrychwch ar eich swydd-ddisgrifiad a nodwch y canlynol:

|  |
| --- |
| 1. Sut mae'r swydd-ddisgrifiad yn eich helpu i ddeall yr hyn a ddisgwylir gennych. 2. Meysydd nad ydych yn eu deall yn llawn. 3. Meysydd y mae angen i chi dderbyn hyfforddiant arnyn nhw neu ragor o gymorth, yn eich barn chi. 4. Beth fyddech chi’n ei wneud os gofynnir i chi wneud rhywbeth sydd wedi'i nodi yn eich swydd-ddisgrifiad ond nad ydych yn teimlo eich bod wedi'ch hyfforddi i'w wneud eto? |

**Gweithgaredd dysgu – rolau, cyfrifoldebau ac atebolrwydd ar gyfer ymarfer**

Darllenwch yr astudiaeth achos ac atebwch y cwestiynau:

**Astudiaeth achos – Carolyn**

Mae Carolyn wedi bod yn gweithio fel gweithiwr gofal yn y cartref ers pum mlynedd. Mae'n mwynhau ei gwaith yn fawr ac mae'n awyddus iawn i wneud ei gwaith yn dda.

Mae gan Carolyn rai anawsterau yn ei bywyd personol. Mae ei gŵr yn gwella ar ôl cael strôc ac mae ei thad wedi cael diagnosis o ddementia. Oherwydd y pwysau o ofalu am ei gŵr a'i thad, mae Carolyn wedi cyrraedd y gwaith yn hwyr sawl gwaith. Mae wedi mynd yn anghofus, ac nid yw'n gallu canolbwyntio'n dda oherwydd ei bod wedi blino cymaint.

Mae Carolyn wedi siarad am ei phroblemau gydag un o'i chydweithwyr, Julie, ond nid yw wedi dweud wrth ei rheolwr gan ei bod yn poeni am golli ei swydd. Mae Carolyn a Julie yn darparu cymorth i Mrs Hughes. Mae Julie wedi sylwi nad yw Carolyn yn cwblhau'r log trosglwyddo bob amser, ond nid yw wedi dweud wrth neb am hynny hyd yn hyn. Ond mae Mrs Hughes wedi cwyno wrth Julie ei bod wedi methu apwyntiad gyda'r meddyg gan fod Carolyn yn rhy hwyr i fynd â hi yno.

Atebwch y cwestiynau hyn:

|  |
| --- |
| * 1. Pa gamau gallai Julie eu cymryd?   2. Sut gallai'r [Cod ymarfer proffesiynol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol](https://gofalcymdeithasol.cymru/cms-assets/documents/Cod-Ymarfer-Argraffiadwy.pdf) helpu Julie i benderfynu beth i'w wneud?   3. Pa adran o'r [Cod ymarfer proffesiynol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol](https://gofalcymdeithasol.cymru/cms-assets/documents/Cod-Ymarfer-Argraffiadwy.pdf) nad yw Carolyn wedi cydymffurfio â hi? |

**Dyletswydd gofal**

Mae gennych ddyletswydd gofal tuag at unigolion sy'n derbyn gofal a chymorth yn eich gweithlea thuag at weithwyr eraill. Mae hyn yn golygu hyrwyddo llesiant a sicrhau bod pobl yn cael eu cadw'n ddiogel rhag niwed, camdriniaeth ac anaf. Fel rhan o'ch dyletswydd gofal, dylech roi gwybod am unrhyw bryderon ynglŷn â llesiant neu ddiogelwch. Mae'n ofyniad cyfreithiol, ac ni allwch ddewis a ydych am wneud hyn. Mae dyletswydd gofal yn rhan greiddiol o’r codau ymddygiad ac ymarfer proffesiynol.

Er mwyn dangos eich bod yn deall ystyr y term hwn, atebwch y cwestiynau hyn:

|  |
| --- |
| 1. Beth yw dyletswydd gofal Julie i Mrs Hughes? 2. Beth yw dyletswydd gofal Julie i Carolyn? 3. Pa ganlyniadau allai ddeillio o’r ffaith fod Mrs Hughes wedi methu mynd i’r apwyntiad gyda'i meddyg? 4. Sut mae methu mynd i’r apwyntiad gyda'i meddyg yn ymwneud â dyletswydd gofal Carolyn tuag at Mrs Hughes? |

**Gwrthdaro a chyfyng-gyngor**

Gellid disgrifio gwrthdaro fel gwahaniaeth barn neu ddadl. Gellid disgrifio cyfyng-gyngor fel sefyllfa pan fo raid gwneud dewis anodd.

**Gweithgaredd dysgu – gwrthdaro a chyfyng-gyngor**

A ydych yn meddwl bod y sefyllfa rhwng Julie a Carolyn yn enghraifft o wrthdaro neu o gyfyng-gyngor? Ysgrifennwch eich ateb yma:

|  |
| --- |
|  |

**Y ddyletswydd gonestrwydd**

Rhaid i unrhyw un sy'n cael ei gyflogi ym maes iechyd neu ofal cymdeithasol gydymffurfio â'r ddyletswydd gonestrwydd broffesiynol. Mae hyn yn golygu ymddwyn yn agored ac yn onest pan fydd rhywbeth yn mynd o'i le. Mae'r ddyletswydd gonestrwydd wedi'i chynnwys yn adran chwech o'r *Cod ymarfer proffesiynol ar gyfer gofal cymdeithasol*:

“6.3 bod yn agored a gonest â phobl os yw pethau’n mynd o le, gan gynnwys rhoi esboniad llawn a phrydlon i’ch cyflogwr neu’r awdurdod priodol am yr hyn sydd wedi digwydd.”

Hefyd, mae gennym ganllawiau ymarfer [Gweithredu mewn ffordd agored a gonest pan fydd pethau yn mynd o le: gonestrwydd a dyletswydd broffesiynol](https://gofalcymdeithasol.cymru/delio-a-phryderon/codau-ymarfer-a-chanllawiau)[[6]](#footnote-6) i roi cyngor i chi.

**Gweithgaredd dysgu – y ddyletswydd gonestrwydd**

Meddyliwch am sefyllfa Carolyn ac atebwch y cwestiynau hyn:

|  |
| --- |
| 1. Beth ddylai Carolyn fod wedi ei wneud pan sylweddolodd fod ei hamgylchiadau personol yn effeithio ar ei gwaith? 2. Beth ddylai Carolyn fod wedi ei wneud pan sylweddolodd fod Mrs Hughes wedi methu’r apwyntiad gyda'i meddyg? |

**Defnyddio myfyrdod i wella ymarfer**

Mae camgymeriadau'n digwydd, ac mae bod yn atebol am ansawdd eich gwaith yn golygu bod yn rhaid i chi weithio gyda'ch rheolwr i ddelio â chamgymeriadau. Elfen bwysig o hyn fydd myfyrio ar sefyllfaoedd a dysgu sut i wneud pethau'n wahanol, fel na fydd yr un camgymeriadau'n cael eu hailadrodd. Dylech fod yn myfyrio'n barhaus ar eich ymarfer, gan feddwl am yr hyn sydd wedi mynd yn dda a pham, ac am bethau nad ydynt wedi mynd mor dda ac y gallech fod wedi eu gwneud yn wahanol.

**Gweithgaredd dysgu – myfyrio**

Mae Carolyn yn cael sesiwn oruchwyliaeth gydag arweinydd ei thîm ac mae'n siarad am yr hyn sydd wedi digwydd dros yr wythnosau diwethaf. Atebwch y cwestiynau hyn:

|  |
| --- |
| 1. Beth yn eich barn chi yw'r prif bwyntiau y mae angen i Carolyn ddysgu ohonynt? 2. Sut gallai hi weithio'n wahanol yn y dyfodol? 3. Sut gall Carolyn ddefnyddio ei goruchwyliaeth i'w helpu i fyfyrio ar hyn? |

**Gweithgaredd dysgu – myfyrio ar eich ymarfer eich hun**

Meddyliwch am eich ymarfer eich hun, disgrifiwch rywbeth rydych chi wedi'i wneud yn dda a pham ei fod yn llwyddiannus, a disgrifiwch rywbeth nad oedd wedi mynd cystal, a beth fyddech chi'n ei wneud yn wahanol y tro nesaf. Ysgrifennwch nodiadau yma:

|  |
| --- |
| 1. Beth rydych chi wedi ei wneud yn dda a pham ei fod yn llwyddiannus? 2. Beth rydych chi wedi ei wneud nad oedd mor llwyddiannus a beth fyddech chi’n ei wneud yn wahanol y tro nesaf? |

**Gweithgaredd dysgu – cyfrinachedd**

Mae cyfrinachedd yn hawl bwysig i unigolion sy'n derbyn gofal a chymorth. Mae'n rhan hanfodol o hawl unigolyn i breifatrwydd. Mae angen i weithwyr gofal cymdeithasol barchu a diogelu cyfrinachedd, ond ar adegau bydd angen trosglwyddo gwybodaeth gyfrinachol.

**Astudiaeth achos – Vicki a George (rhan 1)**

Mae Vicki yn 27 oed. Mae'n byw mewn llety a rennir gyda dwy fenyw arall, ac mae gweithwyr gofal cymdeithasol yn ei chynorthwyo gyda thasgau a gweithgareddau bob dydd.

Mae Vicki yn mynd i glwb y Porth bob dydd Gwener, ac mae wedi dweud wrth un o'i gweithwyr gofal cymdeithasol, Carys, bod ganddi gariad yno o'r enw George. Mae Vicki a George eisiau mynd allan am bryd o fwyd gyda'i gilydd. Mae George yn byw mewn llety â chymorth hefyd, felly mae Carys a Vicki yn siarad gydag ef a'i weithiwr gofal cymdeithasol i wneud trefniadau i fynd allan yr wythnos nesaf. Mae Vicki yn gofyn i Carys beidio â dweud wrth ei mam, gan ei bod hi'n meddwl nad yw ei mam eisiau iddi gael cariad ac mae'n poeni y bydd hi'n ceisio ei hatal rhag gweld George.

Mae'r pryd o fwyd yn llwyddiant ac mae Vicki a George yn dweud y bydden nhw’n hoffi mynd i'r sinema wythnos nesaf. Ond mae Carys yn derbyn galwad ffôn gan fam Vicki, Mrs Williams, sy'n dweud bod ei ffrind wedi gweld Vicki yn cael cinio ar ei phen ei hun gyda dyn.

Mae Mrs Williams yn flin ac mae eisiau gwybod pwy yw George, gan gynnwys manylion personol fel ei oedran, ble mae'n byw, ers pryd maen nhw’n adnabod ei gilydd ac a oes ganddo ef anabledd dysgu hefyd. Mae Mrs Williams eisiau sicrhau bod unrhyw gysylltiad rhyngddyn nhw’n cael ei oruchwylio gan weithiwr gofal cymdeithasol.

Atebwch y cwestiynau hyn:

|  |
| --- |
| 1. Beth ddylai Carys ei wneud? 2. Beth gall hi ei ddweud wrth fam Vicki, Mrs Williams? 3. Beth fyddai'n digwydd pe bai Carys yn rhoi'r wybodaeth hon i Mrs Williams heb ganiatâd Vicki a George? 4. Sut allai'r [Cod](https://gofalcymdeithasol.cymru/cms-assets/documents/Cod-Ymarfer-Argraffiadwy.pdf) helpu i arwain Carys? 5. Ydych chi'n meddwl bod y sefyllfa hon yn enghraifft o wrthdaro neu gyfyng-gyngor i Carys? |

**Astudiaeth achos – Vicki a George (rhan 2)**

Chwe mis yn ddiweddarach…

Mae pethau wedi tawelu gyda Mrs Williams, ac erbyn hyn mae Vicki a George yn cyfarfod yng nghlwb y Porth bob dydd Gwener ac yn mynd allan unwaith yr wythnos am bryd o fwyd, i'r sinema neu i fowlio.

Mae Carys yn helpu Vicki i goginio. Mae Vicki yn llawer tawelach nag arfer ac mae Carys yn gofyn iddi a oes unrhyw beth o'i le. Mae Vicki yn dweud wrthi fod George yn ceisio gwasgu ei bronnau o hyd pan fyddant ar eu pennau eu hunain. Mae Vicki wedi dweud wrtho ei fod yn ei brifo wrth wneud hynny ac nad yw'n ei hoffi, ond mae George wedi dweud mai dyna beth mae cariadon yn ei wneud ac os nad yw'n gadael iddo wneud, ni fydd yn gariad iddi.

Mae Vicki wedi gofyn i Carys beidio â dweud wrth neb gan ei bod hi'n poeni na fydd George eisiau bod yn gariad iddi wedyn.

Atebwch y cwestiynau hyn:

|  |
| --- |
| 1. Beth ddylai Carys ei wneud? 2. Sut mae'r wybodaeth gyfrinachol hon yn wahanol i'r hyn a nodir yn rhan un o'r astudiaeth achos? 3. Sut allai'r [Cod](https://gofalcymdeithasol.cymru/cms-assets/documents/Cod-Ymarfer-Argraffiadwy.pdf) helpu i arwain Carys? 4. Ydych chi'n meddwl bod y sefyllfa hon yn enghraifft o wrthdaro neu gyfyng-gyngor i Carys? |

**Gweithgaredd dysgu –** **y cod ymarfer proffesiynol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol**

Siaradwch â'ch rheolwr am sut rydych chi’n meddwl rydych yn cyflawni eich dyletswyddau a'ch cyfrifoldebau yn unol â'ch swydd-ddisgrifiad a'r [Cod](https://gofalcymdeithasol.cymru/cms-assets/documents/Cod-Ymarfer-Argraffiadwy.pdf), a gwnewch nodiadau yma:

|  |
| --- |
|  |

**Beth am adolygu'r hyn rydyn ni wedi'i ddysgu yn yr adran hon.**

**Cwis**

1. Beth yw prif bwrpas swydd-ddisgrifiad?

a) Dangos atebolrwydd cyflogwr

b) Rhestru gofynion cyfreithiol gweithiwr cyflogedig

c) Esbonio cyfrifoldebau cyffredinol rôl

d) Rheoli gweithredoedd disgyblu staff

1. Mae Arthur yn unigolyn y mae Lisa yn gofalu amdano. Mae'n dweud wrth Lisa bod un o'i chydweithwyr wedi bod yn ymweld ag ef ar gyfer ei ymweliad hanner awr, ond ei bod yn gadael ar ôl tua 10 munud. Mae Arthur yn anhapus am y sefyllfa ond nid yw eisiau creu trafferth i gydweithiwr Lisa, felly mae'n gofyn iddi beidio â dweud unrhyw beth. Beth yw'r peth gorau i Lisa ei wneud yn y sefyllfa hon?
2. Aros am gyfnod byr i weld a yw'r sefyllfa yn gwella
3. Nodi'r hyn sy'n digwydd yn y cofnodion dyddiol y mae angen i weithwyr eu cwblhau yn ystod pob ymweliad
4. Siarad â'r cydweithiwr dan sylw i ganfod beth sy'n digwydd
5. Cofnodi'r wybodaeth a'i throsglwyddo i reolwr yn syth.
6. Ym mha sefyllfa y mae cyfyng-gyngor yn codi:
7. Dewis anodd
8. Anghytundeb neu wrthdaro
9. Dadl
10. Cywir neu anghywir?

Mae'r ddyletswydd gonestrwydd yn golygu ymddwyn yn agored ac yn onest pan fydd rhywbeth yn mynd o'i le

1. Cywir neu anghywir?

Ni ddylid byth drosglwyddo gwybodaeth gyfrinachol

**Sylwadau'r rheolwr ar gyfer adran 5.1**

|  |
| --- |
|  |

**Log cynnydd – i'w gwblhau gan y rheolwr**

**5.1 Rôl, cyfrifoldebau ac atebolrwydd gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol**

|  |  |
| --- | --- |
| **Drwy gwblhau gweithgareddau'r llyfr gwaith yn yr adran hon, mae'r gweithiwr wedi dangos ei fod yn gwybod y canlynol:** | **Llofnod a dyddiad** |
| Cyfrifoldebau ac atebolrwydd proffesiynol yng nghyd-destun fframweithiau deddfwriaethol, safonau a **chodau ymddygiad ac ymarfer proffesiynol** **perthnasol** |  |
| Diben **swydd-ddisgrifiadau** a manylebau person ar gyfer diffinio disgwyliadau a chyfyngiadau rolau a chyfrifoldebau |  |
| Pwysigrwydd cydnabod a chydymffurfio â therfynau rôl a chyfrifoldebau |  |
| Sut a phryd i ofyn am gymorth ychwanegol mewn sefyllfaoedd y tu hwnt i rôl, cyfrifoldebau, lefel profiad ac arbenigedd neu os oes ansicrwydd ynglŷn â sut i weithredu mewn mater gwaith |  |
| Dibenion **polisïau a gweithdrefnau** ar gyfer ymarfer iechyd a gofal cymdeithasol a sut i gael gwybod amdanyn nhw a'u dilyn |  |
| Pam y mae'n bwysig adrodd am arferion sy'n anniogel neu sy'n gwrthdaro â chodau ymddygiad ac ymarfer proffesiynol, safonau neu bolisïau a gweithdrefnau, a sut i wneud hyn |  |
| Ystyr y term ‘dyletswydd gofal’ |  |
| Gwrthdaro a chyfyng-gyngor a allai godi rhwng dyletswydd gofal a hawliau **unigolion** |  |
| Ystyr y term '**dyletswydd gonestrwydd**' a pham y mae'n bwysig bod yn agored ac yn onest os yw pethau'n mynd o chwith |  |
| Atebolrwydd am ansawdd ymarfer personol |  |
| Pwysigrwydd myfyrio a sut i ddefnyddio hyn i wella ymarfer |  |
| Ystyr y term 'cyfrinachedd' a sut mae gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol yn gallu sicrhau cyfrinachedd |  |
| Amgylchiadau pan fo raid trosglwyddo gwybodaeth 'gyfrinachol' ac i bwy y dylid ei throsglwyddo |  |
| Gwrthdaro a chyfyng-gyngor sy'n gallu digwydd rhwng sicrhau cyfrinachedd ac ymarfer diogel |  |
| Pam mae'n bwysig cael trafodaeth ag unigolion a/neu ofalwyr am unrhyw wybodaeth 'gyfrinachol' y mae'n rhaid ei throsglwyddo |  |

## 5.2 Gweithio mewn partneriaeth

Fel rhan o'ch gwaith fel gweithiwr iechyd a gofal cymdeithasol, bydd angen i chi weithio mewn partneriaeth â gwahanol weithwyr a gweithwyr proffesiynol er mwyn darparu gofal a chymorth effeithiol.

Mae gweithio mewn partneriaeth â gweithwyr proffesiynol eraill yn egwyddor bwysig o Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014. Os ydych eisoes wedi gwylio'r ffilm [Beth mae'r Ddeddf yn ei olygu i mi?](https://youtu.be/SJSEvUupinM)[[7]](#footnote-7), efallai yr hoffech ei gwylio eto er mwyn atgoffa eich hun am bwysigrwydd gweithio mewn partneriaeth.

Mae gweithio mewn partneriaeth ym maes iechyd a gofal cymdeithasol yn ymwneud â gweithwyr proffesiynol, sefydliadau ac asiantaethau yn gweithio gyda'i gilydd i gynorthwyo unigolion sydd angen defnyddio gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol. Prif egwyddorion gweithio mewn partneriaeth yw:

* gwerthoedd cyffredin
* nodau neu ganlyniadau y cytunwyd arnynt ar gyfer yr unigolion y maen nhw’n eu cefnogi
* ymddiriedaeth
* cyfathrebu rheolaidd.

**Cydgynhyrchu a gweithio mewn partneriaeth**

Mae cydgynhyrchu yn ymwneud â datblygu partneriaethau mwy cyfartal rhwng pobl sy'n defnyddio gwasanaethau gofal a chymorth, gweithwyr a gweithwyr proffesiynol. Mae gwasanaethau sy'n cael eu cydgynhyrchu yn fwy effeithiol oherwydd bod unigolion sy'n defnyddio'r gwasanaeth yn ganolog i ddarparu'r gwasanaeth.

Gall cydgynhyrchu helpu i wneud y defnydd gorau o adnoddau, cynnig canlyniadau gwell i bobl sy'n defnyddio gwasanaethau gofal a chymorth a gofalwyr, datblygu cymunedau cryfach a datblygu dinasyddiaeth.

**Gwaith amlasiantaeth**

Mae gwaith amlasiantaeth yn golygu gweithio ar draws asiantaethau neu sefydliadau i ddarparu gofal a chymorth i unigolion sydd ag anghenion iechyd a gofal cymdeithasol. Mae'r dull hwn o weithio yn hanfodol er mwyn cynnig y cymorth sydd ei angen ar unigolion ar yr adeg briodol. Mae'n ymwneud â darparu ymateb di-dor i unigolion sydd ag anghenion lluosog ac o bosib anghenion cymhleth.

Mae gwaith amlasiantaeth yn hanfodol oherwydd ei fod yn sicrhau bod adnoddau'n cael eu rhannu. Hefyd, mae'n dod ag asiantaethau neu sefydliadau ar wahân at ei gilydd er mwyn rhannu arbenigedd.

**Gweithgaredd dysgu – gweithio mewn partneriaeth**

Darllenwch yr astudiaeth achos ac atebwch y cwestiynau

**Astudiaeth achos – Glyn**

Mae Glyn yn byw ar ei ben ei hun yn ei gartref ei hun. Mae ei ferch yn byw 50 milltir i ffwrdd ac yn gweithio'n llawn amser. Mae Glyn yn 86 oed, mae ganddo ddementia cymysg ac mae'n cael trafferth symud. Mae'r grisiau yn ei dŷ yn serth, mae'n anodd iddo fynd i'r gwely a dod allan ohono, ac mae wedi cael sawl cwymp. Mae'n mynd yn fwy anghofus ac mae angen mwy o gymorth arno ar gyfer gofal personol, bwyta ac yfed.

Mae Glyn yn defnyddio taliadau uniongyrchol am ei ofal a'i gymorth, sy'n cael eu rheoli gan ei ferch. Mae'n derbyn gofal dair gwaith y dydd am awr bob tro, ac mae gweithwyr gofal nos wedi'u cyflogi bellach gan ei fod wedi cwympo sawl gwaith yn ystod y nos.

Mae'r meddyg yn ymweld â Glyn oherwydd bod ganddo symptomau haint wrin. Mae'r meddyg yn siarad â Glyn a'i ferch am ei anghenion. Mae Glyn eisiau parhau i fyw gartref mor hir â phosib, ond mae ei ferch yn teimlo bod y sefyllfa yn troi'n argyfwng ac nad yw hi'n gallu ymdopi bellach.

Mae'r meddyg yn gwneud atgyfeiriad at y tîm cymunedol lleol ar gyfer ymyrryd mewn argyfwng er mwyn cael asesiad a rhagor o gymorth.

O fewn 24 awr, mae arweinydd y tîm yn cysylltu â merch Glyn, ac maen nhw’n trefnu asesiad. Mae'r tîm yn cynnwys gweithiwr cymdeithasol, therapydd galwedigaethol, nyrs a ffisiotherapydd.

O fewn wythnos, mae Glyn wedi cael offer ychwanegol i'w helpu i symud. Mae'r therapydd galwedigaethol wedi darparu cyngor ar gynllun ystafell wely Glyn, gan gynnwys ychwanegu comôd a chadair freichiau. Mae'r ffisiotherapydd yn gweithio gyda Glyn a'i weithwyr gofal cymdeithasol i ddatblygu ymarferion er mwyn helpu ei symudedd. Cysylltwyd â'r asiantaeth sy'n gyfrifol am dechnoleg gynorthwyol electronig yn yr ardal leol er mwyn darparu breichled larwm cwympo yn lle larwm o amgylch ei wddf, gan fod breichled yn fwy sensitif.

Mae'r nyrs wedi cymryd samplau gwaed i sicrhau nad oes unrhyw beth sylfaenol yn gyfrifol am y dirywiad yn symudedd Glyn, ac mae'r gweithiwr cymdeithasol yn cynnal adolygiad llawn o'i gynllun gofal a chymorth ac wedi trefnu asesiad galluedd meddyliol.

Mae pob aelod o'r tîm yn cofnodi ei ymweliad yn y llyfr nodiadau trosglwyddo, sy'n helpu'r gweithwyr gofal cymdeithasol i gael gwybod am yr hyn sy'n digwydd. Mae merch Glyn yn cael rhif cyswllt uniongyrchol y tîm, ac mae'n sylwi bod pawb y mae hi'n siarad â nhw yn gallu cael gafael ar wybodaeth ac ymateb i'w chwestiynau mewn ffordd effeithlon. Mae hi'n teimlo'n hyderus bod Glyn yn cael y cymorth uniongyrchol sydd ei angen arno ac y bydd yr asesiadau yn eu helpu i gynllunio ar gyfer y dyfodol.

Atebwch y cwestiynau hyn:

|  |
| --- |
| 1. Beth mae hanes Glyn yn ei ddweud wrthych am:  * egwyddorion gweithio mewn partneriaeth * ystod y rolau mewn iechyd a gofal cymdeithasol a allai gyfrannu at lesiant unigolyn * pwysigrwydd gwaith amlasiantaeth * pwysigrwydd datblygu cysylltiadau da * dulliau gweithio i feithrin ymddiriedaeth.  1. Pa effaith y mae gwaith partneriaeth y tîm amlasiantaeth a'r ffaith ei fod yn defnyddio dulliau cydgynhyrchu yn ei chael ar Glyn a'i ferch? 2. Pa weithwyr proffesiynol eraill ydych chi'n gweithio gyda nhw yn eich swydd? 3. Gofynnwch i'ch rheolwr roi adborth i chi am sut mae wedi'ch gweld chi'n gweithio mewn partneriaeth ag eraill, a gwnewch nodiadau yma. |

**Beth am adolygu'r hyn rydyn ni wedi'i ddysgu yn yr adran hon**

**Cwis**

1. Mae cydgynhyrchu yn ymwneud â:
2. gweithio gydag unigolion a gofalwyr yn unig
3. gweithio gydag unigolion, gofalwyr a gweithwyr proffesiynol eraill
4. Pa rai o'r canlynol sy'n egwyddorion gweithio mewn partneriaeth?
5. Ymddiriedaeth
6. Cyfathrebu rheolaidd
7. Gwerthoedd cyffredin
8. Cyfarfod yn rheolaidd

**Sylwadau'r rheolwr ar gyfer adran 5.2**

|  |
| --- |
|  |

**Log cynnydd – i'w gwblhau gan y rheolwr**

**5.2 Gweithio mewn partneriaeth**

**Sut i ddatblygu a pharhau'r broses o weithio'n effeithiol mewn partneriaeth ag eraill ym maes iechyd a gofal cymdeithasol**

|  |  |
| --- | --- |
| **Drwy gwblhau gweithgareddau'r llyfr gwaith yn yr adran hon, mae'r gweithiwr wedi dangos ei fod yn gwybod y canlynol:** | **Llofnod a dyddiad** |
| Egwyddorion gweithio mewn partneriaeth |  |
| Ystyr y term 'cydgynhyrchu' mewn perthynas â gweithio mewn partneriaeth ag **eraill** |  |
| Ystod a rolau gweithwyr a gweithwyr proffesiynol eraill ym maes iechyd a gofal cymdeithasol |  |
| Pwysigrwydd gwaith amlasiantaeth |  |
| Pwysigrwydd datblygu perthynas dda a chadw ffiniau proffesiynol clir wrth weithio gyda gweithwyr a gweithwyr proffesiynol eraill, gofalwyr a theuluoedd yn ogystal ag unigolion |  |
| Sut i weithio mewn ffyrdd sy'n meithrin ymddiriedaeth |  |
| Pwysigrwydd parchu amrywiaeth a chydnabod gwahaniaethau diwylliannol, crefyddol, ethnig ac ieithyddol wrth weithio mewn partneriaeth |  |

## 5.3 Gwaith tîm

Beth bynnag yw natur eich swydd ym maes iechyd a gofal cymdeithasol, bydd angen i chi weithio fel aelod o dîm. Mae sawl math o dîm yn bodoli, a bydd eu dulliau gweithredu yn wahanol. Dyma rai enghreifftiau:

1. Mae timau gofal canolradd integredig cymunedol yn cynorthwyo pobl sydd wedi cael eu rhyddhau o'r ysbyty neu’n sicrhau nad ydyn nhw’n mynd i'r ysbyty yn ddiangen. Maen nhw’n cynorthwyo unigolion yn eu cartrefi eu hunain hefyd. Mae'r timau yn gallu cynnwys ffisiotherapyddion, therapyddion galwedigaethol, nyrsys, gweithwyr cymdeithasol a chynorthwywyr adsefydlu sy'n gweithio gyda'i gilydd i helpu unigolion i fod mor annibynnol â phosibl.
2. Mae nyrsys, gweithwyr gofal cymdeithasol, arweinwyr timau, rheolwyr a chydgysylltwyr gweithgareddau yn rhan o'r timau sy'n darparu gofal a chymorth 24 awr y dydd mewn lleoliadau cartrefi gofal preswyl. Maen nhw’n gweithio'n agos gyda meddygon teulu, gweithwyr cymdeithasol a gweithwyr proffesiynol perthynol i iechyd, fel therapyddion galwedigaethol neu ffisiotherapyddion, i sicrhau bod canlyniadau ac anghenion personol unigolyn yn cael eu diwallu fel rhan o gynllun gofal personol.
3. Mae gofalwyr maeth yn gweithio fel rhan o dîm ehangach, a allai gynnwys goruchwylio gweithwyr cymdeithasol, ymwelwyr iechyd, athrawon, rhieni a seicolegwyr plant, i ddarparu gofal a chymorth i blant a phobl ifanc sy'n derbyn gofal gan awdurdodau lleol.
4. Mae gweithwyr gofal preswyl i blant yn rhan o dîm mewn lleoliad cartref gofal preswyl i blant a phobl ifanc, yn ogystal â thîm ehangach a fyddai'n cynnwys gweithwyr proffesiynol eraill sy'n gweithio gyda phlant unigol, er enghraifft, gweithwyr cymdeithasol, athrawon a seicolegwyr plant.
5. Gall gweithwyr gofal cymdeithasol, arweinwyr tîm a rheolwyr weithio mewn timau sy'n darparu cymorth 'gofal yn y cartref' i bobl sy'n byw yn eu cartrefi eu hunain. Maen nhw’n gweithio'n agos gyda meddygon, gweithwyr cymdeithasol, gweithwyr proffesiynol perthynol i iechyd, fel therapyddion galwedigaethol, a grwpiau cymorth cymunedol. Mae cymorth gofal yn y cartref yn cynnwys 'trefniadau byw â chymorth', sef llety a rennir mewn tŷ neu fflat fel arfer. Hefyd, gall gweithwyr gofal cymdeithasol, arweinwyr tîm a rheolwyr weithio mewn timau sy'n darparu gwasanaethau dydd.
6. Mae gofalwyr lleoli oedolion neu ofalwyr cysylltu bywydau yn gweithio fel rhan o dîm ehangach, a allai gynnwys gweithwyr lleoli oedolion / cysylltu bywydau, gweithwyr cymdeithasol, gweithwyr iechyd meddwl proffesiynol, teuluoedd a gweithwyr proffesiynol perthynol i iechyd, er mwyn darparu cyfleoedd i oedolion sydd angen gofal a chefnogaeth i fyw gyda nhw.

**Gweithgaredd dysgu – gweithio mewn tîm**

Meddyliwch am eich tîm eich hun ac atebwch y cwestiynau hyn:

|  |
| --- |
| 1. Disgrifiwch strwythur eich tîm eich hun gan roi enghraifft o sut rydych yn gweithio gyda'ch gilydd 2. Ysgrifennwch beth yw egwyddorion gweithio'n dda mewn tîm yn eich barn chi, er enghraifft, cyfathrebu da |

**Beth am adolygu'r hyn rydyn ni wedi'i ddysgu yn yr adran hon.**

**Cwis**

1. Beth sydd fwyaf tebygol o hyrwyddo gwaith tîm effeithiol mewn lleoliad gofal?

a) Sicrhau bod aelodau newydd o'r tîm yn diweddaru pob cynllun personol

b) Cofnodi popeth sy’n cael ei arsylwi mewn dyddiadur myfyrio personol

c) Rhoi adborth i aelodau teulu a ffrindiau unigolyn

d) Trosglwyddo gwybodaeth i aelodau eraill o'r tîm yn gyson

**Sylwadau'r rheolwr ar gyfer adran 5.3**

|  |
| --- |
|  |

**Log cynnydd – i'w gwblhau gan y rheolwr**

**5.3 Gwaith tîm**

**Sut mae gwaith tîm effeithiol yn cefnogi arferion da ym maes iechyd a gofal cymdeithasol**

|  |  |
| --- | --- |
| **Drwy gwblhau gweithgareddau'r llyfr gwaith yn yr adran hon, mae'r gweithiwr wedi dangos ei fod yn gwybod y canlynol:** | **Llofnod a dyddiad** |
| Y mathau gwahanol o waith tîm, a sut mae strwythur, diben a chyfansoddiad timau yn gallu amrywio |  |
| Yr egwyddorion sy'n sylfaen i waith tîm effeithiol |  |
| Pa mor effeithiol yw gwaith tîm o ran cyfrannu at lesiant unigolion |  |

## 5.4 Trin gwybodaeth

Yn eich rôl fel gweithiwr iechyd a gofal cymdeithasol, byddwch yn ymdrin â llawer o wybodaeth bersonol am yr unigolion, y teuluoedd a'r gofalwyr rydych chi’n gweithio gyda nhw. Mae angen i chi wybod sut i ymdrin â'r wybodaeth hon er mwyn gweithio'n unol â'r gyfraith neu ddeddfwriaeth, ynghyd â pholisïau a gweithdrefnau eich sefydliad.

Mae gwybodaeth bersonol yn cael ei diogelu gan y gyfraith neu ddeddfwriaeth. Mae'r Ddeddf Diogelu Data (2018) a'r Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data (2018) yn amddiffyn pobl trwy sicrhau nad yw eu gwybodaeth bersonol yn cael ei rhannu.

Mae'r Ddeddf Diogelu Data yn amlinellu'r fframwaith ar gyfer cyfraith neu ddeddfwriaeth diogelu data yn y DU. Mae'n cyd-fynd â'r Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data, sef deddf ar gyfer Ewrop gyfan, neu ddeddfwriaeth sy'n nodi sut mae sefydliadau yn trin data personol neu wybodaeth bersonol.

Mae Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth yn sefydliad swyddogol annibynnol, sy'n gyfrifol am oruchwylio'r holl ddeddfau neu ddeddfwriaeth yn ymwneud â diogelu data. Rhaid i bob sefydliad cyhoeddus a phreifat ddiogelu unrhyw wybodaeth bersonol sydd ganddyn nhw.

Mae cyfraith neu ddeddfwriaeth diogelu data yn diogelu hawliau unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol drwy sicrhau bod gwybodaeth am unigolion:

* yn cael ei chadw ar sail caniatâd
* yn cael ei chadw'n ddiogel
* yn cael ei rhannu ar sail 'angen gwybod' yn unig
* ar gael i’r unigolion ei gweld.

Felly, beth yw ystyr 'mae angen rhannu gwybodaeth bob amser ar sail angen gwybod’? Un enghraifft o hyn yw rhannu gwybodaeth â gweithwyr eraill sy'n ymwneud â gofal yr unigolyn, mewn cynllun gofal a chymorth neu gynllun personol er enghraifft, neu drwy gwblhau nodiadau trosglwyddo. Ni ddylech rannu gwybodaeth ag unrhyw un arall, hyd yn oed aelodau o deulu neu ffrindiau'r person, heb ganiatâd yr unigolyn. Er enghraifft, mae'n bosibl na fydd unigolyn eisiau i ffrind wybod am ei iechyd neu os yw wedi bod yn anhapus.

Hefyd, mae'n hanfodol sicrhau nad yw gwybodaeth breifat yn cael ei gweld neu ei chlywed yn ddamweiniol. Er enghraifft, os ydych yn cyfarfod gweithiwr arall ac yn siarad am eich gwaith, dylech sicrhau nad oes neb arall yn gallu clywed y sgwrs.

Mae'r cyfryngau cymdeithasol yn golygu ein bod yn gallu cadw mewn cysylltiad â phobl a rhannu gwybodaeth yn syth. Fel gweithiwr iechyd a gofal cymdeithasol, dylech sicrhau eich bod yn defnyddio'r cyfryngau hyn yn gyfrifol, gan gofio am hawliau cyfrinachedd unigolion a gweithwyr eraill.

Mae gan lawer o weithwyr ddyfeisiau symudol yn y gwaith, sy'n golygu eu bod yn gallu rhannu gwybodaeth am eu diwrnod neu am unigolion heb feddwl am y goblygiadau, sy’n gallu cynyddu’r perygl o dorri cyfrinachedd. Nid yw torri cyfrinachedd yn y modd hwn yn wahanol i dynnu cofnod o system ffeilio ac anghofio ei roi yn ôl, neu fod wedi mewngofnodi i gyfrifiadur pan nad ydych yn bresennol. Gall torri cyfrinachedd trwy ddefnyddio'r cyfryngau cymdeithasol, gan gynnwys tynnu neu rannu lluniau neu fideos, fod yn fater disgyblu. Mewn rhai achosion, gallai fod yn drosedd hyd yn oed, gan ddibynnu ar beth sy'n cael ei rannu.

Fel gweithiwr iechyd neu ofal cymdeithasol, mae gennych gyfrifoldeb i ddiogelu gwybodaeth bersonol unigolyn. Dylech drin gwybodaeth bersonol sydd gennych am weithwyr eraill yn yr un modd hefyd. Rhaid i'ch cyflogwr fod â systemau sy'n bodloni'r gofynion cyfreithiol ynghylch storio gwybodaeth.

Bydd gan eich cyflogwr bolisïau a gweithdrefnau ar waith i ddiogelu gwybodaeth, a fydd yn seiliedig ar y Ddeddf Diogelu Data a deddfwriaeth y Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data. Bydd polisïau a gweithdrefnau sy'n ymwneud â gwybodaeth electronig yn cynnwys diogelwch wal dân a chyfrinair. Ni ddylid rhannu cyfrinair â neb os nad oes ganddyn nhw ganiatâd i gael mynediad at y wybodaeth. Os oes gennych gyfrinair personol i gael mynediad at wybodaeth yn y gwaith, ni ddylech ei rannu ag unrhyw un arall.

Bydd polisïau a gweithdrefnau ar waith ar gyfer systemau papur hefyd, gan gynnwys ble maen nhw’n cael eu cadw a phwy sy'n gallu eu defnyddio. Hyd yn oed wrth ddarparu gofal a chymorth yng nghartref rhywun, mae'n bwysig gwybod pa gofnodion sy’n bodoli a ble maen nhw’n cael eu cadw, er mwyn sicrhau bod gwybodaeth bersonol yn ddiogel.

**Gweithgaredd dysgu – trin gwybodaeth**

Atebwch y cwestiynau hyn:

|  |
| --- |
| 1. Darllenwch bolisi eich sefydliad ar gyfer diogelu data ac ysgrifennwch grynodeb o'ch rôl 2. Ysgrifennwch ddisgrifiad byr o'r hyn y mae 'trin gwybodaeth’ yn ei olygu i chi 3. Rhowch enghraifft o sut rydych chi’n storio gwybodaeth yn ddiogel 4. Pa wybodaeth sydd angen i chi ei chofnodi? 5. Pa adran o'r *Cod Ymarfer Proffesiynol* sy'n ymwneud â gwybodaeth gyfrinachol? |

**Ffeithiau, barn a chasgliad**

Wrth weithio ym maes iechyd a gofal cymdeithasol, dylech wybod y gwahaniaeth rhwng ffaith, barn a chasgliad, yn enwedig mewn perthynas ag adrodd a chofnodi gwybodaeth bwysig.

* Ffeithiau yw ffeithiau ac nid oes modd eu newid na dylanwadu arnyn nhw mewn unrhyw ffordd. Dylent fod yn gywir neu fel arall bydd y wybodaeth sy'n cael ei chyflwyno yn anghywir.
* Mae barn yn seiliedig ar argraff neu safbwynt yr unigolyn sy'n cofnodi'r sefyllfa.
* Mae casgliad yn seiliedig ar werthuso neu adolygu tystiolaeth, gan ystyried barn a'r ffeithiau.

Mae'n bwysig bod y cofnodion sy'n cael eu cadw gennych yn eich gwaith bob dydd o safon uchel. Mae angen iddyn nhw fod yn gywir, yn glir ac yn gyfredol er mwyn cynorthwyo prosesau cyfathrebu da ymysg y tîm a sicrhau bod unigolion sy'n gallu cael gafael ar eu cofnodion yn eu deall. Hefyd, mae'n bosibl y bydd eu hangen fel tystiolaeth mewn achos llys neu gwest crwner yn y dyfodol.

**Gweithgaredd dysgu – cofnodi gwybodaeth**

Edrychwch ar yr enghreifftiau hyn o gofnodion a nodwch eu gwendidau yn eich barn chi.

|  |
| --- |
| 1. Roedd Daniel i'w weld yn iawn heddiw. Treuliodd y rhan fwyaf o'r dydd yn ei ystafell. 2. Mae Doreen yn cael diwrnod gwael heddiw gyda'i chlefyd rhwystrol cronig yr ysgyfaint (COPD). Ymwelodd y nyrs ardal ac rwy'n meddwl ei bod hi wedi penderfynu trefnu asesiad therapi ocsigen. Daeth ei merch yng nghyfraith pan oeddwn i yma. Dywedodd fod y tabledi yn gwneud i Doreen deimlo'n waeth yn ei barn hi. Mae'r Tîm Allgymorth Cymunedol i fod i ddod yfory hefyd. 3. Daeth Wynn tua 11pm. Rwy'n meddwl ei fod dan ddylanwad cyffur o ryw fath. Gwrthododd ddweud beth roedd wedi bod yn ei wneud ond roedd arogl rhyfedd o'i gwmpas. 4. Bu John yn ymddwyn yn wael iawn yn syth ar ôl cyrraedd adref o'r ysgol tan amser gwely. Mae wedi cael ei gosbi - nid yw'n cael mynd i'r sinema yfory. 5. Roedd Abu yn gwrthod cydweithredu wrth dderbyn ei ofal personol bore heddiw. |

**Gweithgaredd dysgu – cofnodi gwybodaeth**

Darllenwch y cofnodion dyddiol hyn ac atebwch y cwestiynau:

**Log dyddiol – fersiwn 1**

Roedd Jeff mewn hwyliau ofnadwy bore 'ma. Pan oeddwn i'n ceisio ei helpu i godi, fe dynnodd y cwilt dros ei ben. Gwrthododd gydweithredu wrth dderbyn ei ofal personol eto. Rwy'n credu ei fod wedi blino ac nad oes chwant bwyd arno, felly penderfynais adael iddo orwedd yn y gwely.

Atebwch y cwestiwn hwn:

|  |
| --- |
| 1. Beth sydd o'i le gyda'r cofnod hwn yn eich barn chi? |

**Log dyddiol – fersiwn 2**

Doedd Jeff ddim eisiau codi o'r gwely'r bore 'ma. Pan es i mewn i'w ystafell i'w ddeffro, fe dynnodd y cwilt dros ei ben. Gofynnais iddo a oedd wedi blino ond wnaeth e ddim ymateb. Pan wnes i ddweud wrtho ei bod yn amser iddo godi i gael ei gawod a'i frecwast, gan dynnu'r cwilt yn ôl, fe geisiodd fy nharo a defnyddiodd iaith sarhaus.

Gofynnais i Jeff a oedd eisiau diod neu frecwast a dywedodd ei fod am i mi adael llonydd iddo. Rwyf wedi holi staff y nos, ac fe wnaethon nhw gadarnhau nad oedd Jeff wedi cysgu'n dda neithiwr.

Gadewais Jeff am 30 munud. Es i nôl i'w ystafell wedyn a gofynnais iddo a fyddai'n hoffi gwrando ar y radio ac agor y llenni ychydig bach, a dywedodd y byddai'n hoffi hynny. Dywedais wrtho y byddwn yn dod yn ôl mewn 15 munud i'w godi am ei gawod a'i frecwast. Fe wnes i addo gwneud paned o goffi iddo cyn iddo gael cawod. Roedd Jeff yn hapus i godi pan es i’n ôl 15 munud yn ddiweddarach.

Atebwch y cwestiynau hyn:

|  |
| --- |
| 1. Ym mha ffordd y mae ail fersiwn y nodiadau trosglwyddo yn wahanol i'r fersiwn cyntaf? 2. Sut mae'r gweithiwr wedi defnyddio ffeithiau i'w helpu i ddod i gasgliad? 3. Sut allai'r nodiadau hyn helpu gweithwyr i feddwl am y dull gorau o ymdrin â Jeff yn y bore? |

**Gweithgaredd dysgu – trin gwybodaeth**

Atebwch y cwestiynau hyn:

|  |
| --- |
| 1. Beth yw'r pethau pwysig i'w cofio wrth gofnodi gwybodaeth yn eich gwaith o ddydd i ddydd? 2. Pam ydych yn meddwl y dylai unigolion allu gweld yr wybodaeth sy'n cael ei chofnodi amdanyn nhw? 3. Ym mha fath o sefyllfa na allwch rannu gwybodaeth sydd wedi'i chofnodi gydag unigolion? |

**Gweithgaredd dysgu – trin gwybodaeth**

Gofynnwch i'ch rheolwr neu'ch arweinydd tîm roi adborth i chi am sut rydych yn cofnodi ac yn trin gwybodaeth yn eich gwaith, ac ysgrifennwch nodiadau yma:

|  |
| --- |
|  |

**Beth am adolygu'r hyn rydyn ni wedi'i ddysgu yn yr adran hon.**

**Cwis**

1. Pa ddeddfwriaeth sy'n ymwneud â storio gwybodaeth?

a) Y Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data

b) Rheoliadau Rheoli Sylweddau Peryglus i Iechyd

c) Rheoliadau Gweithrediadau Codi ac Offer Codi

d) Rheoliadau Adrodd ar Anafiadau, Clefydau neu Ddigwyddiadau Peryglus

1. Pa un o'r canlynol sy'n gywir:

Mae deddfwriaeth diogelu data yn diogelu hawliau unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol drwy sicrhau bod gwybodaeth am unigolion:

1. Yn cael ei chadw ar sail caniatâd
2. Yn cael ei chadw'n ddiogel
3. Yn cael ei rhannu ar sail 'angen gwybod' yn unig
4. Ar gael i’r unigolion ei gweld
5. Ar gael i eraill ei gweld

3. Pa un sydd bwysicaf wrth gofnodi gwybodaeth?

a) Ffeithiau

b) Syniadau

c) Barn

d) Casgliadau

**Sylwadau'r rheolwr ar gyfer adran 5.4**

|  |
| --- |
|  |

**5.4 Trin gwybodaeth**

**Sut i drin gwybodaeth**

|  |  |
| --- | --- |
| **Drwy gwblhau gweithgareddau'r llyfr gwaith yn yr adran hon, mae'r gweithiwr wedi dangos ei fod yn gwybod y canlynol:** | **Llofnod a dyddiad** |
| Ystyr y term ‘trin gwybodaeth’ |  |
| Y ddeddfwriaeth a'r codau ymddygiad ac ymarfer proffesiynol sy'n ymwneud â thrin gwybodaeth gan gynnwys: storio, cofnodi, cyfrinachedd a rhannu |  |
| Ystyr 'systemau diogel ar gyfer cofnodi a storio gwybodaeth’ |  |
| Pam y mae'n bwysig sefydlu systemau diogel ar gyfer cofnodi a storio gwybodaeth ym maes iechyd a gofal cymdeithasol |  |
| Nodweddion systemau storio gwybodaeth â llaw a systemau storio gwybodaeth electronig sy'n helpu i sicrhau diogelwch gwybodaeth |  |
| Gwybodaeth sydd angen ei chofnodi, ei hadrodd a'i storio |  |
| Sut i gofnodi gwybodaeth ysgrifenedig yn brydlon mewn ffordd gywir, eglur, perthnasol ac â lefel briodol o fanylder |  |
| Y gwahaniaeth rhwng ffaith, barn a chasgliad a pham y mae'n bwysig deall hyn wrth gofnodi ac adrodd am wybodaeth am unigolion a'u teuluoedd neu eu gofalwyr |  |
| Pwysigrwydd rhannu gwybodaeth sydd wedi'i chofnodi gydag unigolion a gwybod pryd a pham na all hyn ddigwydd |  |

## 5.5 Ymddygiad personol gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol

Fel gweithiwr iechyd a gofal cymdeithasol, mae gennych gyfrifoldeb i sicrhau bod eich ymddygiad yn bodloni'r safonau yn y codau ymddygiad ac ymarfer proffesiynol. Mae'n bwysig eich bod yn cynnal ymddiriedaeth a hyder y cyhoedd yn y proffesiynau iechyd a gofal cymdeithasol.

**Gweithgaredd dysgu – pwysigrwydd cynnal proffesiwn gweithwyr gofal cymdeithasol**

Darllenwch yr astudiaeth achos ac atebwch y cwestiynau:

**Astudiaeth achos – Amy**

Yn dilyn penwythnos i ffwrdd ar gyfer parti plu, mae Amy, sy'n weithiwr gofal cymdeithasol, wedi postio lluniau ohoni ei hun gyda ffrindiau mewn cyflwr meddw ar safle cyfryngau cymdeithasol. Ar ôl dychwelyd adref, mae'n diweddaru ei statws ar y cyfryngau cymdeithasol gan ddweud ei bod wedi cael gormod i'w yfed dros y penwythnos a’i bod yn dioddef yr effeithiau.

Mae ei ffrindiau ar y wefan cyfryngau cymdeithasol yn cynnwys tri gweithiwr gofal cymdeithasol arall o'r cartref gofal preswyl i blant ble mae'n gweithio, a Jane, un o'r bobl ifanc sy'n byw yno. Mae Jane yn 'hoffi' statws a lluniau Amy, ac mae'n dangos y lluniau i'r bobl ifanc eraill yn y cartref. Cyn bo hir, mae’r bobl ifanc yn dweud wrth yr holl staff bod Amy wedi meddwi dros y penwythnos, ac mae un ohonyn nhw’n dangos y lluniau i'w mam sy'n dod i ymweld â hi.

Atebwch y cwestiynau hyn:

|  |
| --- |
| 1. Pa rannau o'r [Cod](https://gofalcymdeithasol.cymru/cms-assets/documents/Cod-Ymarfer-Proffesiynol-2017.pdf) y mae Amy wedi'u torri? 2. Pa effaith allai ymddygiad Amy a'i defnydd o'r cyfryngau cymdeithasol ei chael ar y canlynol:  * y bobl ifanc mae’n gweithio gyda nhw? * ei chydweithwyr? * teuluoedd y bobl ifanc? * y ffordd y mae eraill yn ei gweld fel gweithiwr proffesiynol?  1. Beth ddylech ei gofio bob amser wrth ddefnyddio'r cyfryngau cymdeithasol mewn perthynas â'ch rôl fel gweithiwr gofal cymdeithasol? 2. Beth yw ystyr y term 'bod yn esiampl gadarnhaol' a pham ydych yn meddwl bod hyn yn bwysig? |

**Cydberthnasoedd amhriodol**

Mae meithrin cydberthnasoedd cadarnhaol yn elfen bwysig o ymarfer sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn. Ond, mae'r un mor bwysig hefyd nad ydych yn datblygu cydberthnasoedd amhriodol ag unigolion, aelodau teuluoedd neu ofalwyr.

**Gweithgaredd dysgu – ymddygiad personol gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol**

Darllenwch yr astudiaeth achos ac atebwch y cwestiynau:

**Astudiaeth achos – Bethan**

Mae gan Jan glefyd Parkinson ac mae'n byw gyda'i gŵr Dafydd. Mae Dafydd wedi bod yn llwyddo i ofalu am Jan, ond mae wedi cwympo yn yr ardd ac wedi anafu ei ffêr yn ddrwg. Mae eu mab Mark wedi symud i mewn i helpu ei rieni nes bod ffêr ei dad wedi gwella.

Mae Bethan yn un o'r tîm o weithwyr gofal cymdeithasol sy'n ymweld bob dydd i gynorthwyo Jan gyda'i gofal personol. Mae Bethan a Mark yn dod ymlaen yn dda yn syth. Mae Mark yn gofyn i Bethan a fyddai'n hoffi mynd allan am ddiod, ac mae hi'n derbyn y gwahoddiad.

Pan mae Bethan ar ei phen ei hun gyda Jan, mae'n gofyn iddi am Mark ac a yw'n briod neu a oes ganddo bartner. Mae Jan yn teimlo'n anghyfforddus yn siarad am ei mab, ac mae wedi dweud hynny wrth Bethan, ond mae'n parhau i ofyn llawer o gwestiynau personol amdano **–** ble mae'n gweithio, a yw'n ennill llawer o arian, a yw'n berchen ar ei dŷ ei hun? Mae Jan yn poeni am bechu Bethan rhag ofn na fydd hi eisiau gweithio gyda hi eto. Mae'r trosiant staff yn uchel yn yr asiantaeth sy'n darparu gofal i Jan, ac mae hi wedi diflasu ar gael gweithwyr gofal cymdeithasol gwahanol drwy'r amser.

Atebwch y cwestiynau hyn:

|  |
| --- |
| 1. Sut mae ymddygiad Bethan wedi bod yn amhriodol? 2. Pam ei bod yn bwysig peidio datblygu perthynas amhriodol ag unigolion, eu teuluoedd neu eu gofalwyr? 3. Ym mha ffordd y mae anghydbwysedd pŵer yma rhwng Bethan a Jan? 4. Beth mae'r codau yn ei ddweud wrthych am gydberthnasoedd amhriodol, ac am gydnabod a defnyddio pŵer mewn ffordd sensitif gydag unigolion? |

**Beth am adolygu'r hyn rydyn ni wedi'i ddysgu yn yr adran hon.**

**Cwis**

1. Mae Greg wedi derbyn 'cais i fod yn ffrind' ar y cyfryngau cymdeithasol gan un o'r unigolion y mae'n eu cefnogi. Beth ddylai Greg ei wneud am y cais?
2. Anwybyddu'r cais a gofyn i bob cydweithiwr wneud yr un peth.
3. Esbonio i'r unigolyn nad yw'n gallu ei dderbyn.
4. Gwrthod y cais a newid ei osodiadau diogelwch i'r uchaf sydd ar gael.
5. Derbyn y cais, ond peidio â phostio unrhyw sylwadau am waith o hyn ymlaen.
6. Mae Adran 5 o'r Cod yn dweud:
7. Rhaid i chi weithredu’n ddidwyll a chynnal ymddiriedaeth a hyder y cyhoedd yn y proffesiwn gofal cymdeithasol
8. Rhaid i chi weithredu’n ddidwyll a chynnal ymddiriedaeth a hyder yn y proffesiwn gofal cymdeithasol
9. Rhaid i chi weithredu’n ddidwyll a chynnal hyder y cyhoedd yn y proffesiwn gofal cymdeithasol

**Sylwadau'r rheolwr ar gyfer adran 5.5**

|  |
| --- |
|  |

**5.5 Ymddygiad personol gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol**

**Pwysigrwydd cynnal proffesiwn gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol**

|  |  |
| --- | --- |
| **Drwy gwblhau gweithgareddau'r llyfr gwaith yn yr adran hon, mae'r gweithiwr wedi dangos ei fod yn gwybod y canlynol:** | **Llofnod a dyddiad** |
| Ystyr bod yn esiampl gadarnhaol ym maes iechyd a gofal cymdeithasol |  |
| Pam mae'n bwysig peidio ag ymddwyn mewn ffordd a fyddai’n codi amheuon am eich addasrwydd i weithio yn y proffesiwn iechyd a gofal cymdeithasol, yn y gwaith neu'r tu allan i'r gwaith |  |
| Y berthynas rhwng defnyddio'r cyfryngau cymdeithasol ac ymddygiad personol a phroffesiynol |  |
| Pam mae'n bwysig peidio â datblygu cydberthynas amhriodol ag unigolion, eu teuluoedd, eu gofalwyr, cydweithwyr ac eraill |  |
| Pam mae'n bwysig cydnabod y pŵer sy'n deillio o weithio gydag unigolion a gofalwyr, a'i ddefnyddio mewn ffordd sensitif, gan osgoi gweithredu mewn unrhyw ffordd sy'n camddefnyddio'r pŵer hwn |  |

## 5.6 Datblygiad proffesiynol parhaus

Mae'r [Cod ymarfer proffesiynol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol](https://gofalcymdeithasol.cymru/cms-assets/documents/Cod-Ymarfer-Proffesiynol-2017.pdf) yn amlinellu'r angen i chi ddatblygu eich gwybodaeth a'ch sgiliau yn barhaus er mwyn gwella eich ymarfer.

**Beth yw datblygiad proffesiynol parhaus?**

Datblygiad proffesiynol parhaus (DPP) yw'r broses o gynllunio i ddatblygu eich gwybodaeth a'ch sgiliau proffesiynol yn barhaus drwy gydol eich bywyd gwaith. Mae'n ddull gweithredu sy'n ystyried bod profiadau bob dydd yn gyfleoedd dysgu. Mae DPP yn ymwneud â sicrhau proffesiynoldeb ym mhopeth rydych yn ei wneud. Mae'n ymrwymiad personol i ddiweddaru eich gwybodaeth a'ch sgiliau yn barhaus.

Mae'n bwysig eich bod chi’n ymfalchïo yn eich gwaith, yn derbyn cyfrifoldeb am eich datblygiad proffesiynol ac yn cydnabod sut mae hyn yn gallu eich helpu i wneud eich gwaith yn ddiogel ac yn dda.

Mae DPP yn darparu:

* ysgogiad a theimlad o foddhad mewn swydd. Gall datblygu gwybodaeth a sgiliau sy'n cael effaith gadarnhaol ar eich gwaith eich helpu i deimlo'n fodlon yn eich swydd
* tystiolaeth o'ch dysgu a'ch datblygiad ar gyfer cyflogwyr presennol ac yn y dyfodol
* tystiolaeth o'ch dysgu a'ch datblygiad os ydych chi wedi cofrestru gyda ni
* tystiolaeth eich bod yn buddsoddi amser ac egni yn eich datblygiad personol
* cyfle i feddwl am yr wybodaeth a'r sgiliau sydd eu hangen arnoch i gyflawni eich rôl, eich anghenion dysgu, a’r hyn sydd angen ei wneud i ddiwallu'r anghenion hyn
* cyfleoedd i ddatblygu gyrfa yn y sector
* help i gael yr wybodaeth ddiweddaraf am syniadau newydd ac arferion gorau, gan wella sut rydych yn darparu gofal a chymorth.

Mae sawl math o DPP ar gael, gan gynnwys dysgu o weithgareddau bob dydd.

Mae'n bwysig eich bod yn achub y blaen ac yn ymddwyn yn rhagweithiol wrth reoli eich datblygiad eich hun. Beth yw'r man cychwyn i mi? Beth ydw i eisiau ei wneud yn y dyfodol? Sut ydw i'n cyflawni hyn? Mae'r cwestiynau hyn yn hanfodol i DPP ac mae'r atebion yn fan cychwyn i chi gael yr wybodaeth ddiweddaraf am arferion cyfredol a safonau proffesiynol.

Gallai'r broses o nodi eich anghenion dysgu eich hun gynnwys y canlynol:

* nodi eich gwybodaeth, eich sgiliau a'ch profiad presennol
* gwerthuso eich gwybodaeth, eich sgiliau a'ch profiad yn erbyn y safonau ar gyfer eich rôl. Gallai'r rhain gynnwys eich swydd-ddisgrifiad, eich manyleb person neu gyfraith/deddfwriaeth.

Gellir defnyddio'r patrwm hwn o nodi a gwerthuso eich anghenion dysgu am resymau gwahanol:

* yn eich rôl bresennol – a yw’r holl wybodaeth a sgiliau angenrheidiol gennych chi i wneud eich gwaith?
* Mewn rôl newydd, mae’n bosibl y byddwch chi’n ystyried ymgymryd â thasgau newydd y mae eich rheolwr wedi gofyn i chi dderbyn cyfrifoldeb amdanynt
* mae anghenion newidiol yr unigolion rydych yn gweithio gyda nhw yn gofyn am wybodaeth a sgiliau ychwanegol
* gwaith ymchwil newydd sy'n dangos bod angen i arferion newid
* adborth gan unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau, a gan eu teuluoedd neu eu gofalwyr.

Mae yna lawer o ddulliau dysgu gwahanol, ac mae'n bwysig defnyddio amrywiaeth o ddulliau gwahanol. Dyma rai enghreifftiau:

* mynychu cwrs hyfforddi neu weithdy
* cwblhau cymhwyster
* e-ddysgu
* trafod â chydweithwyr neu weithwyr eraill o asiantaethau eraill fel iechyd neu addysg
* mynychu fforymau neu grwpiau rhwydweithio
* sesiynau briffio
* darllen dan arweiniad, megis gwerslyfrau, adroddiadau a chylchgronau proffesiynol
* ymchwil
* mentora
* annog
* cyfeillio – enwebu aelod arall o staff i'ch helpu chi i ddysgu
* ymarfer sgìl
* lleoliad ar safle arall neu mewn swydd arall
* gweithio dros dro mewn swydd uwch neu ddirprwyo
* rhwydweithiau, cyfarfodydd a fforymau
* cysgodi
* arsylwi ar eraill yn y gweithle
* goruchwylio.

**Gweithgaredd dysgu – datblygiad proffesiynol parhaus**

Atebwch y cwestiynau hyn:

|  |
| --- |
| 1. Beth yw datblygiad proffesiynol parhaus? 2. Pam mae datblygiad proffesiynol parhaus yn bwysig yn eich rôl fel gweithiwr gofal cymdeithasol? 3. Rhowch enghraifft o sut rydych chi wedi rhoi dull gweithredu ar waith yr ydych wedi ei ddysgu yn eich ymarfer 4. Rhowch enghraifft o ofyniad deddfwriaethol neu safon sy'n ymwneud â datblygiad proffesiynol parhaus 5. Beth yw cyfrifoldebau:  * cyflogwr wrth sicrhau bod gweithwyr gofal cymdeithasol yn datblygu ac yn dysgu yn eu swydd? * gweithwyr gofal cymdeithasol wrth ddatblygu a dysgu yn eu swydd? |

**Gweithgaredd dysgu – defnyddio adborth**

Mae adborth yn bwysig ar gyfer eich dysgu a'ch datblygiad. Yn ystod eich cyfnod cynefino, dylech dderbyn adborth rheolaidd gan eich rheolwr. Bydd hyn yn eich helpu i ddatblygu ymwybyddiaeth o'ch cryfderau, yn ogystal â meysydd i'w gwella. Mae adborth adeiladol yn helpu i ddatblygu eich hyder a chynllunio ar gyfer datblygiad yn y dyfodol.

Atebwch y cwestiynau hyn:

|  |
| --- |
| 1. Ar wahân i'ch rheolwr, pwy arall allai roi adborth i chi ar eich ymarfer? 2. Rhowch enghraifft o sut rydych wedi defnyddio adborth i wella eich ymarfer |

**Goruchwylio ac arfarnu**

Mae goruchwylio ac arfarnu yn gyfle i chi dderbyn adborth ar eich gwaith, gosod nodau ac amcanion ar gyfer eich datblygiad, a thrafod cynnydd a phryderon. Er bod arfarniadau'n cael eu cwblhau unwaith y flwyddyn fel arfer, mae goruchwyliaeth yn digwydd yn fwy rheolaidd.

Mae goruchwyliaeth yn gyfle i chi gael adborth, arweiniad a chymorth, ac mae'n eich helpu i wneud y canlynol:

* myfyrio ar eich ymarfer
* canolbwyntio ar eich cryfderau
* nodi ac adolygu meysydd datblygiad personol
* teimlo'n ddiogel yn eich ymarfer, yn enwedig wrth wynebu sefyllfaoedd anodd a heriol.

Dylai goruchwyliaeth fod yn ddefnyddiol ac yn bleserus, gan roi'r cymorth sydd ei angen arnoch i gyflawni eich rôl hyd eithaf eich gallu.

Mae arfarniad yn adolygiad mwy ffurfiol o'ch perfformiad a'ch gwelliant dros amser. Fel arfer, bydd arfarniadau'n cael eu cynnal unwaith y flwyddyn. Mae'n gyfle i wneud y canlynol:

* gwerthuso eich amcanion gwaith
* cydnabod a dathlu eich llwyddiannau a'ch cyflawniadau
* eich ysbrydoli a datblygu eich cryfderau
* nodi meysydd i'w gwella a sut y bydd eich anghenion hyfforddi yn cael eu diwallu.

Mae myfyrio ar eich ymarfer yn bwysig ar gyfer eich DPP hefyd. Mae'n eich galluogi i feddwl am eich ymarfer, eich agweddau a'ch gwerthoedd. Mae'n gyfle i wneud y canlynol:

* gwerthuso pa mor dda yn ei wneud, gan gynnwys meddwl am yr hyn sy'n gweithio'n dda a’r hyn sydd ddim yn gweithio mor dda
* trafod unrhyw broblemau neu anawsterau, a sut y gellir eu hosgoi
* meddwl am unrhyw wrthdaro a chyfyng-gyngor
* nodi unrhyw straen neu bryderon yn ymwneud â gwaith
* sicrhau eich bod yn cyflawni'r canlyniadau gorau posibl ar gyfer unigolion
* nodi unrhyw gyfleoedd dysgu a datblygu i wella ymarfer
* meddwl am rwystrau posibl i ddulliau gweithio gwahanol a sut y gellid eu goresgyn.

**Gweithgaredd dysgu – defnyddio myfyrdod i wella eich ymarfer**

Myfyriwch ar rywbeth rydych chi wedi'i wneud yn y gwaith yn ddiweddar ac atebwch y cwestiynau hyn:

|  |
| --- |
| 1. Meddyliwch am eich gweithredoedd neu weithredoedd pobl eraill. Beth ddigwyddodd? 2. A oedd y canlyniad yn ddisgwyliedig neu'n annisgwyl? 3. Pa ganlyniad oeddech yn dymuno ei gael? 4. Allech chi neu bobl eraill fod wedi gweithredu'n wahanol? 5. Beth allech fod wedi'i wneud? 6. Pe bai'r cyfle gennych i ail-fyw'r foment, a fyddech chi wedi gwneud yr un peth neu wedi gweithredu'n wahanol? |

**Gweithgaredd dysgu – defnyddio myfyrdod i wella eich ymarfer**

Gofynnwch i'ch rheolwr roi adborth i chi am sut rydych chi’n defnyddio myfyrdod yn eich goruchwyliaeth i'ch helpu i ddatblygu eich ymarfer. Ysgrifennwch nodiadau yma:

|  |
| --- |
|  |

**Gweithgaredd dysgu – llythrennedd, rhifedd a chymhwysedd digidol**

Beth bynnag yw eich swydd ym maes gofal cymdeithasol, mae'n bwysig bod y lefel gywir o sgiliau llythrennedd, rhifedd a chymhwysedd digidol gennych i gefnogi'ch ymarfer proffesiynol.

Disgrifiwch sut y bydd angen i chi ddefnyddio'r sgiliau hyn yn eich swydd:

|  |
| --- |
| 1. Bydd angen i mi ddefnyddio fy sgiliau llythrennedd pan fyddaf yn … 2. Bydd angen i mi ddefnyddio fy sgiliau rhifedd pan fyddaf yn … 3. Bydd angen i mi ddefnyddio fy sgiliau cyfathrebu pan fyddaf yn … 4. Bydd angen i mi ddefnyddio fy sgiliau digidol pan fyddaf yn … 5. Siaradwch â'ch rheolwr am sut y gallech ddatblygu'r sgiliau hyn a gwnewch nodiadau yma |

**Beth am adolygu'r hyn rydyn ni wedi'i ddysgu yn yr adran hon.**

**Cwis**

1. Mae DPP yn acronym ar gyfer:
2. Datblygiad proffesiynol parhaol
3. Datblygiad proffesiynol yn parhau
4. Datblygiad proffesiynol parhaus
5. Cywir neu Anghywir?

Prif ddiben goruchwylio yw sicrhau eich bod yn gwneud eich gwaith yn iawn

1. Cywir neu Anghywir?

Dim ond pan fydd pethau wedi mynd o'i le y mae angen mynd ati i fyfyrio

**5.6 Datblygiad proffesiynol parhaus**

**Sut mae datblygiad proffesiynol parhaus yn cyfrannu at ymarfer proffesiynol**

|  |  |
| --- | --- |
| **Drwy gwblhau gweithgareddau'r llyfr gwaith yn yr adran hon, mae'r gweithiwr wedi dangos ei fod yn gwybod y canlynol:** | **Llofnod a dyddiad** |
| Ystyr y term ‘datblygiad proffesiynol parhaus’ |  |
| Gofynion deddfwriaethol, safonau a chodau ymddygiad ac ymarfer proffesiynol sy'n ymwneud â datblygiad proffesiynol parhaus |  |
| Sut i werthuso eich gwybodaeth, eich dealltwriaeth a'ch ymarfer eich hun yn erbyn safonau a gwybodaeth berthnasol |  |
| Cyfrifoldebau cyflogwyr a gweithwyr ar gyfer datblygiad proffesiynol parhaus |  |
| Ystod y cyfleoedd dysgu a sut y gellir eu defnyddio i wella gwybodaeth ac ymarfer |  |
| Sut i gael gafael ar a defnyddio gwybodaeth a chymorth yn ymwneud â gwybodaeth ac arferion gorau sy'n berthnasol i'r swydd |  |
| Sut i gymhwyso dysgu i ymarfer a throsglwyddo gwybodaeth a sgiliau i sefyllfaoedd newydd |  |
| Pam y mae'n bwysig gofyn am adborth ar ymarfer gan unigolion, teuluoedd a gofalwyr, cydweithwyr a gweithwyr proffesiynol eraill, a dysgu o'r adborth hwn |  |
| Egwyddorion **ymarfer myfyriol** a pham mae hyn yn bwysig |  |
| Diben goruchwylio ac arfarnu |  |
| Rôl a chyfrifoldebau cyflogwyr a gweithwyr ar gyfer gwaith goruchwylio ac arfarnu |  |
| Defnyddio ymarfer myfyriol ym maes goruchwylio ac arfarnu |  |
| Pwysigrwydd goruchwyliaeth effeithiol, ymarfer myfyriol a chyfleoedd dysgu perthnasol ar gyfer llesiant unigolion |  |
| Meysydd gwaith ble mae angen sgiliau llythrennedd, rhifedd a **chymhwysedd digidol** yr unigolyn i gefnogi ymarfer proffesiynol a dulliau o'u datblygu |  |

## 5.7 Myfyrio ar y llyfr gwaith

**Gweithgaredd dysgu**

Mae myfyrio yn rhan hanfodol o ymarfer iechyd a gofal cymdeithasol. Yn y gofod isod, nodwch dri pheth rydych wedi'u dysgu trwy gwblhau'r llyfr gwaith hwn a sut y byddwch yn eu rhoi ar waith.

|  |
| --- |
| a)  b)  c) |

|  |
| --- |
| **Datganiad gweithiwr newydd**  Rwy’n cadarnhau bod y dystiolaeth a restrir ar gyfer y llyfr gwaith yn ddilys ac mai fi sy’n gyfrifol am y gwaith.  Llofnod dysgwr:  Dyddiad:  **Datganiad y rheolwr**  Rwy’n cadarnhau bod y gweithiwr newydd wedi cyflawni holl ofynion y llyfr gwaith gyda'r dystiolaeth a gyflwynwyd.  Llofnod y rheolwr:  Dyddiad: |

## Deilliannau dysgu ymarfer

Dyma’r deilliannau dysgu ymarfer ar gyfer Fframwaith sefydlu Cymru gyfan (FfSCG). Gallai fod yn ddefnyddiol gofyn i'ch rheolwr gwblhau’r rhain yma yn hytrach na chael dogfen ar wahân i gofnodi tystiolaeth o sut rydych yn defnyddio eich gwybodaeth yn eich gwaith o ddydd i ddydd.

**5.1 Rôl a chyfrifoldebau'r gweithiwr iechyd a gofal cymdeithasol**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **5.1b Deilliannau dysgu ymarfer FfSCG:** **Rydych chi’n gallu gweithio mewn ffyrdd sy'n:** | **Tystiolaeth a ddefnyddiwyd** | **Llofnodion a dyddiad** |
| Ymgorffori ethos a strwythur y sefydliad rydych yn gweithio iddo a'ch rôl yn y sefydliad |  |  |
| Ystyried eich swydd-ddisgrifiad eich hun,yr hyn y mae'n gofyn i chi ei wneud a chyfyngiadau eich rôl |  |  |
| Manteisio ar gymorth i chi eich hun wrth ymgymryd â'ch rôl |  |  |
| Hyrwyddo arferion da drwy adrodd ar faterion sy'n effeithio ar lesiant a diogelwch unigolion neu eu gofalwyr, neu arferion sy'n anniogel neu sy'n gwrthdaro ag ethos, polisïau a gweithdrefnau'r sefydliad |  |  |
| Dilyn polisïau a gweithdrefnau'r **gweithle** |  |  |

**5.2 Gweithio mewn partneriaeth**

**Sut i ddatblygu a pharhau'r broses o weithio'n effeithiol mewn partneriaeth ag eraill ym maes iechyd a gofal cymdeithasol**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **5.2b Deilliannau dysgu ymarfer FfSCG:** **Rydych chi’n gallu gweithio mewn ffyrdd sy'n:** | **Tystiolaeth a ddefnyddiwyd** | **Llofnodion a dyddiad** |
| Cydnabod ystod a rolau gweithwyr eraill yn eich sefydliad ac asiantaethau eraill y gallech ddod i gysylltiad â nhw |  |  |
| Cymhwyso egwyddorion gweithio mewn partneriaeth a chydgynhyrchu yn eich gwaith gydag eraill |  |  |
| Cymhwyso egwyddorion cyfrinachedd wrth gyfathrebu ag eraill |  |  |
| Datblygu perthynas waith dda gyda gweithwyr a gweithwyr proffesiynol eraill a chynnal ffiniau proffesiynol clir |  |  |
| Cydnabod ystod a rolau gweithwyr eraill yn eich sefydliad ac asiantaethau eraill y gallech ddod i gysylltiad â nhw |  |  |

**5.3 Gwaith tîm**

**Sut mae gwaith tîm effeithiol yn cefnogi ymarfer da ym maes iechyd a gofal cymdeithasol**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **5.3b Deilliannau dysgu ymarfer FfSCG:** **Rydych chi’n gallu gweithio mewn ffyrdd sy'n:** | **Tystiolaeth a ddefnyddiwyd** | **Llofnodion a dyddiad** |
| Cyfrannu at waith eich tîm |  |  |
| Cyflawni eich rôl a'ch cyfrifoldebau yn eich tîm eich hun |  |  |
| Cefnogi dulliau cyfathrebu effeithiol gydag aelodau eraill y tîm |  |  |
| Myfyrio ar eich perfformiad eich hun, perfformiad aelodau eraill y tîm a'r tîm cyfan |  |  |

**5.4 Trin gwybodaeth**

**Sut i drin gwybodaeth**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **5.4b Deilliannau dysgu ymarfer FfSCG:** **Rydych chi’n gallu gweithio mewn ffyrdd sy'n:** | **Tystiolaeth a ddefnyddiwyd** | **Llofnodion a dyddiad** |
| Dilyn polisïau a gweithdrefnau eich gweithle ar gyfer trin gwybodaeth, gan gynnwys: storio, cofnodi, cyfrinachedd a rhannu |  |  |
| Cofnodi gwybodaeth ysgrifenedig yn brydlon mewn ffordd gywir, eglur, perthnasol ac â lefel briodol o fanylder |  |  |

**5.5 Ymddygiad personol gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol**

**Pwysigrwydd cynnal proffesiwn gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **5.5b Deilliannau dysgu ymarfer FfSCG:** **Rydych chi’n gallu gweithio mewn ffyrdd sy'n:** | **Tystiolaeth a ddefnyddiwyd** | **Llofnodion a dyddiad** |
| Cynnal proffesiwn gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol a bod yn esiampl o ran arferion gorau yn eich gwaith |  |  |

**5.6 Datblygiad proffesiynol parhaus**

**Sut mae datblygiad proffesiynol parhaus yn cyfrannu at ymarfer proffesiynol**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **5.6b Deilliannau dysgu ymarfer FfSCG:** **Rydych chi’n gallu gweithio mewn ffyrdd sy'n:** | **Tystiolaeth a ddefnyddiwyd** | **Llofnodion a dyddiad** |
| Bodloni gofynion eich gweithle ar gyfer dysgu a datblygu yn eich swydd |  |  |
| Mynd ati i nodi eich anghenion dysgu a chymorth eich hun a gweithio gyda'ch rheolwr i ddatblygu a dilyn cynllun datblygu personol i ddiwallu'r anghenion hyn |  |  |
| Mynd ati i baratoi ar gyfer goruchwyliaeth ac arfarnu, gan gyfrannu at y broses |  |  |
| Myfyrio ar eich ymarfer i gefnogi eich datblygiad proffesiynol |  |  |
| Datblygu'r sgiliau llythrennedd, rhifedd a chymhwysedd digidol sydd eu hangen i fodloni gofynion eich swydd |  |  |

## Rhestr wirio ar gyfer polisïau a gweithdrefnau perthnasol y gweithle

☐ Cod ymddygiad ac ymarfer

☐ Cyfrinachedd / diogelu data

☐ Gwaith tîm

☐ Datblygiad proffesiynol parhaus

## Geirfa

Dylai'r **codau ymddygiad ac ymarfer** **proffesiynol** gynnwys:

* *Cod Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol*
* *Cod Ymddygiad GIG Cymru ar gyfer Gweithwyr Cynnal Gofal Iechyd yng Nghymru*
* *Cod Ymarfer ar gyfer Cyflogwyr GIG Cymru*
* unrhyw ganllawiau ymarfer ychwanegol sydd wedi’u cyhoeddi gan GIG Cymru neu gan reoleiddwyr iechyd neu ofal cymdeithasol yng Nghymru, fel y *Canllawiau ymarfer ar gyfer gweithwyr gofal preswyl plant sydd wedi cofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru*.

Cyfeirir at **cymhwysedd digidol** felllythrennedd digidol neu dechnoleg gwybodaeth a chyfathrebu hefyd.

**Y Ddyletswydd gonestrwydd** fel y'i nodir yn:

*Gweithredu mewn ffordd agored a gonest pan fydd pethau yn mynd o le: gonestrwydd a dyletswydd broffesiynol– Canllawiau esboniadol i weithwyr gofal cymdeithasol proffesiynol sydd wedi cofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru*.

Yr **unigolyn** yw'r person rydych yn ei gefnogi neu'n gofalu amdano yn eich gwaith. Gallai hwn fod yn blentyn neu'n oedolyn.

Mae **polisïau a gweithdrefnau** yn ddulliau gweithio sydd wedi'u cytuno ac yn ymrwymiadau rhwymol, ac maent yn berthnasol mewn llawer o leoliadau. Os nad yw polisïau a gweithdrefnau yn bodoli, mae'r term yn cynnwys dulliau gweithio eraill y cytunwyd arnynt.

Mae **ymarfer myfyriol** yn ymwneud â'r gallu i fyfyrio ar weithredoedd a dysgu ohonynt er mwyn gwella ymarfer.

1. [https://gofalcymdeithasol.cymru/delio-a-phryderon/codau-ymarfer-a-chanllawiau](https://socialcare.wales/dealing-with-concerns/codes-of-practice-and-guidance) [↑](#footnote-ref-1)
2. [https://gofalcymdeithasol.cymru/delio-a-phryderon/codau-ymarfer-a-chanllawiau](https://socialcare.wales/dealing-with-concerns/codes-of-practice-and-guidance) [↑](#footnote-ref-2)
3. [Canllawiau statudol i ddarparwyr gwasanaethau (llyw.cymru)](C:\\Users\\gethinwhite\\AppData\\Local\\Microsoft\\Windows\\INetCache\\Content.Outlook\\MPSH0BPX\\Canllawiau statudol i ddarparwyr gwasanaethau (llyw.cymru)) <https://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2019-04/canllawiau-ar-gyfer-darparwyr-ac-unigolion-cyfrifol.pdf> [↑](#footnote-ref-3)
4. [Rheoliadau Gwasanaethau Rheoledig (Darparwyr Gwasanaethau ac Unigolion Cyfrifol) (Cymru) 2017 (legislation.gov.uk)](https://www.legislation.gov.uk/cy/wsi/2017/1264/contents/made) <https://www.legislation.gov.uk/cy/wsi/2017/1264/contents/made> [↑](#footnote-ref-4)
5. [Deddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2016 (legislation.gov.uk)](https://www.legislation.gov.uk/cy/anaw/2016/2/contents/enacted)  [Deddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2016 (legislation.gov.uk)](https://www.legislation.gov.uk/anaw/2016/2/contents/enacted) [↑](#footnote-ref-5)
6. Gwefan:<https://gofalcymdeithasol.cymru/delio-a-phryderon/codau-ymarfer-a-chanllawiau> [↑](#footnote-ref-6)
7. <https://youtu.be/SJSEvUupinM> [↑](#footnote-ref-7)