



Gofal Cymdeithasol **Cymru**
Social Care **Wales**

Côd Ymarfer i Gyflogwyr Gofal Cymdeithasol



Manylion cyswilt

Gofal Cymdeithasol Cymru
Tŷ South Gate
Wood Street
Caerdydd
CF10 1EW

Ffôn: 0300 3033 444
Minicom: 029 2078 0680
E-bost: gwybodaeth@gofalcymdeithasol.cymru
Gewfan: gofalcymdeithasol.cymru
Twitter: [@GofCymdeithasol](https://twitter.com/GofCymdeithasol)

ISBN: 978-1-911463-68-9

© 2018 Gofal Cymdeithasol Cymru

Cedwir pob hawl. Ni cheir atgynhychu unrhyw ran o'r cyhoeddiad hwn na'i gadw mewn cyfundrefn adferadwy na'i drosglwyddo mewn unrhyw ddull na thrwy unrhyw gyfrwng heb ganiatâd ysgrifenedig Gofal Cymdeithasol Cymru ymlaen llaw. Dylai ymholiadau am atgynhychu y tu hwnt i'r hyn a ganiateir yn benodol gan y gyfraith gael eu hanfon at Brif Weithredwr Gofal Cymdeithasol Cymru yn y cyfeiriad a roddir uchod.

Côd Ymarfer i Gyflogwyr Gofal Cymdeithasol

Mae'r Côd Ymarfer hwn i Gyflogwyr Gofal Cymdeithasol (Cod y Cyflogwyr) yn cael ei gyhoeddi gan Gofal Cymdeithasol Cymru o dan Adran 112 o Ddeddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2016 (y Ddeddf).

Rhestr o ddatganiadau yw'r Côd yn disgrifio'r safonau a ddisgwylir gan gyflogwyr gofal cymdeithasol.

Mae Côd y Cyflogwyr yn canolbwyntio ar y safonau sy'n ofynnol gan gyflogwyr i sicrhau gweithlu gofal cymdeithasol diogel, medrus sy'n cael ei gefnogi'n briodol.

Nid oes bwriad iddo roi sylw i bob sefyllfa neu agwedd ar gyfrifoldeb cyflogwyr. Mae'n rhaid i gyflogwyr fodloni amrywiaeth o ofynion eraill sydd wedi'u nodi mewn deddfwriaeth, rheoliadau statudol a chanllawiau.

Mae'r Côd hwn yn disodli'r Côd Ymarfer ar gyfer Cyflogwyr Gofal Cymdeithasol a gyhoeddwyd yn 2002. Mae'r Côd hwn yn dod i rym ar 2 Ebrill 2018.

Sut y defnyddir Côd y Cyflogwyr mewn gwaith rheoleiddio?

Yn achos pobl sy'n cyflogi gweithwyr gofal cymdeithasol mewn gwasanaethau rheoleiddiedig¹ dan Ran 1 o Ddeddf 2016, mae'r rheoliadau gwasanaeth ar y gofynion ar ddarparwyr gwasanaethau ynghylch staffio yn datgan:

Rhaid i'r darparwr gwasanaeth gadw at y côd ymarfer ar y safonau ymddygiad ac ymarfer a ddisgwylir oddi wrth bobl sy'n cyflogi neu sy'n ceisio cyflogi gweithwyr gofal cymdeithasol; mae'n ofynnol i Gofal Cymdeithasol Cymru gyhoeddi'r cod hwn o dan adran 112(1) (b) y Ddeddf.

Gall Arolygiaeth Gofal Cymru (AGC) weithredu os bydd darparwyr yn methu cydymffurfio â'r rheoliadau hyn.

Yn ogystal, o dan adrannau canlynol y Ddeddf, gall Gofal Cymdeithasol Cymru roi cyngor i gyflogwyr:

- Adrannau 69 – gall Gofal Cymdeithasol Cymru roi cyngor i unrhyw berson sy'n darparu gwasanaeth gofal a chymorth neu gymorth arall (gan gynnwys grantiau) at ddiben annog gwelliant wrth ddarparu'r gwasanaeth hwnnw;
- Adran 126 – yn dilyn ymchwiliad addasrwydd i ymarfer yn gysylltiedig â pherson cofrestredig, na chaiff ei atgyfeirio i wrandawriad gan banel addasrwydd i ymarfer, caiff Gofal Cymdeithasol Cymru roi cyngor i unrhyw berson sy'n ymwneud â'r ymchwiliad, mewn cysylltiad ag unrhyw fater sy'n gysylltiedig â'r ymchwiliad;
- Adran 137 – pan fo panel addasrwydd i ymarfer wedi dyfarnu nad oes amhariad ar addasrwydd person cofrestredig i ymarfer, caiff y panel roi cyngor i unrhyw berson sy'n ymwneud â'r achos ynghylch unrhyw fater sy'n gysylltiedig â'r honiad yn erbyn y person cofrestredig, neu'r wybodaeth a arweiniodd at yr achos.

Pwy sy'n 'weithiwr gofal cymdeithasol'?

Mae gweithwyr gofal cymdeithasol yn rheoli, neu'n darparu gofal a chymorth mewn cysylltiad â gwasanaethau rheoleiddiedig o dan y Ddeddf. Mae gweithwyr gofal cymdeithasol yn cynnwys gweithwyr gofal a chymorth, rheolwyr gofal cymdeithasol, gweithwyr cymdeithasol, myfyrwyr gwaith cymdeithasol, unigolion cyfrifol a ddynodir gan ddarparwyr gwasanaethau, arolygwyr AGC, gofalwyr plant a darparwyr gofal dydd sydd wedi cofrestru o dan Ran 2 Mesur Plant a Theuluoedd (Cymru) 2010.

Mae gwybodaeth am restr y gweithwyr gofal cymdeithasol yn:
www.legislation.gov.uk/anaw/2016/2/section/79

Gall y rhestr gweithwyr gofal cymdeithasol newid gydag amser.

I bwy mae Côt y Cyflogwyr yn berthnasol?

Mae Côt y Cyflogwyr yn berthnasol i bersonau sy'n cyflogi neu sy'n ceisio cyflogi gweithwyr gofal cymdeithasol yn ôl diffiniad y Ddeddf.

Gan nad yw gwarchodwyr plant a darparwyr gofal dydd wedi'u cyflogi (maent yn gweithio dan contract i'r rhieni), nid yw Côt y Cyflogwyr yn berthnasol yn ffurfiol iddyn nhw. Fodd bynnag, gan fod Côt y Cyflogwyr yn cynrychioli ymarfer da, disgwylir y bydd gwarchodwyr plant sy'n cyflogi cynorthwyr ac ymarferwyr gofal plant yn ei ddefnyddio i ategu safon staffio 13 y Safonau Gofynnol Cenedlaethol ar gyfer Gofal Plant.

¹ Mae gwasanaethau rheoleiddiedig yn cynnwys: gwasanaeth cartref gofal; gwasanaeth llety diogel; gwasanaeth canolfan breswyl i deuluodd; gwasanaeth mabwysiadu; cynllun lleoli oedolion; gwasanaeth eirioli neu wasanaeth cymorth cartref.

Geirfa

Mae'r eirfa'n darparu esboniad o dermau eraill a ddefnyddir yn y Cod.

Term	Ystyr
Gofalwr	Mae gofalwr yn darparu gofal a / neu gymorth di-dâl a gallai gynnwys aelodau teulu'r, partneriaid, cymdogion neu ffrindiau.
Côd Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol	Y safonau ymddygiad ac ymarfer proffesiynol a ddisgwylir oddi wrth weithwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru. gofalcymdeithasol.cymru/landing-page/côd-ymarfer-proffesiynol-a-chanllawiau
Unigolyn	Y person sy'n cael gofal a chymorth, boed yn blentyn, yn berson ifanc neu'n oedolyn.
Canllawiau ymarfer	Canllawiau a gyhoeddir gan Gofal Cymdeithasol Cymru i gynorthwyo gweithwyr gofal cymdeithasol â'u hymarfer. gofalcymdeithasol.cymru/landing-page/côd-ymarfer-proffesiynol-a-chanllawiau
Hyfforddiant a dysgu ôl-gofrestru	Mae'n ofynnol i Weithwyr Gofal Cymdeithasol sydd wedi cofrestru gyda ni gyflawni 15 diwrnod neu 90 awr o ddysgu yn ystod pob cyfnod cofrestru 3 blynedd i gynnal eu cofrestriad.
Rheolwr cofrestredig	Mewn gwasanaethau rheoleiddiedig, mae'n ofynnol i reolwr gwasanaeth gofal cymdeithasol gofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru.
Unigolyn cyfrifol	Mewn gwasanaethau wedi'u rheoleiddio, lle mae'r darparwr cofrestredig yn gorff corfforaethol, rhaid dynodi Unigolyn Cyfrifol. Mae'n rhaid i Unigolion Cyfrifol ddiwallu 'prawf person addas a phriodol' a chyflawni dyletswyddau statudol a roddir arnynt o dan reoliadau.

Y Côt

Mae pum rhan i Gôt y Cyflogwyr.

I gyrraedd yr holl safonau, lle bo'r angen mewn gwasanaethau rheoleiddiedig, rhaid i'r cyflogwr benodi Rheolwr Cofrestredig ac Unigolyn Cyfrifol addas a'u cefnogi i gyflawni eu cyfrifoldebau.

Adran 1

Gwneud yn siŵr bod pobl yn addas i ymuno â'r gweithlu gofal cymdeithasol ac yn deall eu rolau a'u cyfrifoldebau

Bydd cyflogwyr:

- 1.1 Yn defnyddio polisiau a phrosesau recriwtio trylwyr i wneud yn siŵr mai dim ond pobl addas yn unig, sydd â gwybodaeth, sgiliau, gwerthoedd a photensial priodol, sy'n ymuno â'r gweithlu. Lle bo'n berthnasol, mae hyn yn cynnwys gwneud yn siŵr bod pobl yn meddu ar gymwysterau a'r cofrestriad proffesiynol sy'n ofynnol ar gyfer eu swydd.
- 1.2 Yn archwilio cofnodion troseddol a chofrestri perthnasol, unrhyw fylchau mewn hanes cyflogaeth ac yn sicrhau bod hawl gyfreithiol gan yr unigolyn i weithio yng Nghymru. Gwneir hyn cyn penodi.
- 1.3 Yn gofyn am eirdaon cywir a phriodol, ac yn eu darparu, er mwyn rhannu gwybodaeth am addasrwydd unigolyn i weithio mewn gofal cymdeithasol ac mewn rôl benodol.
- 1.4 Yn rhoi gwybodaeth glir i weithwyr am eu rôl, cyfrifoldebau, atebolrwydd, deddfwriaeth berthnasol a'r polisiau a'r gweithdrefnau y mae'n rhaid iddynt gadw atynt yn eu gwaith.
- 1.5 Yn rhoi gwybodaeth glir i weithwyr am linellau rheoli, cyfathrebu a chefnogaeth yn y gweithle. Mae hyn yn cynnwys gwybodaeth am gefnogaeth ar gyfer iechyd, diogelwch a llesiant y gweithiwr yn y gweithle.
- 1.6 Yn gwneud yn siŵr bod telerau ac amodau gweithiwr yn gyfreithlon ac yn ddigonol i gynnal gweithlu addas a, hefyd, adolygu telerau ac amodau yn rheolaidd i sicrhau eu bod yn parhau'n gyfreithlon ac yn ddigonol.

Adran 2

Mae polisiau, systemau ac arferion ar waith i alluogi gweithwyr gofal cymdeithasol i fodloni eu Côt Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol

Bydd cyflogwyr:

- 2.1 Yn cynorthwyo gweithwyr gofal cymdeithasol i gyrraedd y safonau yn y Côt Ymarfer Proffesiynol a'r canllawiau ymarfer cysylltiedig.
- 2.2 Os ydynt yn cyflogi gweithwyr o broffesiynau eraill (fel nyrsio neu therapi galwedigaethol), byddant yn eu cynorthwyo i ddiwallu eu codau proffesiynol ac yn rhoi gwybod i'r awdurdod perthnasol am weithwyr y gall fod amhariad ar eu haddasrwydd i ymarfer.
- 2.3 Yn rhoi polisiau a gweithdrefnau ar waith i ymateb i honiadau o niwed, esgeulustod neu gamdriniaeth, ac yn eu monitro. Mae hyn yn cynnwys sicrhau bod gweithwyr yn meddu ar wybodaeth am arwyddion o niwed, esgeulustod neu gamdriniaeth, a'u bod yn gwybod pa gamau y dylent eu cymryd.
- 2.4 Yn rhoi polisiau ysgrifenedig ar gyfrinachedd a chadw cofnodion ar waith, ac yn eu monitro.
- 2.5 Yn meddu ar drefniadau effeithiol ar gyfer rheoli a goruchwyllo gweithwyr er mwyn hybu arfer gorau ac ymddygiad da, a chynorthwyo gweithwyr i wella'u perfformiad. Mae hyn yn cynnwys gwneud yn siŵr bod gweithwyr yn addas i ymarfer.
- 2.6 Wedi rhoi systemau cadarn ar waith i wrando ar adborth gan unigolion a gofalwyr, ac ymateb iddo, i lywio a gwella gwasanaethau a pherfformiad staff.
- 2.7 Wedi rhoi polisiau a systemau ar waith er mwyn i weithwyr godi pryderon am unrhyw fater a allai gael effaith negyddol ar ddarparu gofal a chymorth diogel ac urddasol, ac yn cymryd camau digonol i ymateb i bryderon.
- 2.8 Wedi sefydlu diwylliant a rhoi systemau ar waith i gynorthwyo pob gweithiwr i fod yn agored ac yn onest os aiff pethau o le, i roi gwybod am ddigwyddiadau negyddol ac i ddysgu o gamgymeriadau. Mae hyn yn cynnwys ymdrechion i ddatrys anawsterau yn gynnar, er mwyn lleihau'r posibilrwydd y bydd problem yn gwaethygu. Dylid cefnogi gweithwyr i gyflawni eu 'dyletswydd gonestrwydd'.

Adran 3

Darparu a chefnogi cyfleoedd dysgu a datblygu i alluogi gweithwyr gofal cymdeithasol i ddatblygu eu gwybodaeth a'u medrau

Bydd cyflogwyr:

- 3.1 Yn darparu cyfleoedd sefydlu, dysgu a datblygu trylwyr a hygyrch i helpu gweithwyr i wneud eu swydd yn effeithiol a pharatoi ar gyfer rolau a chyfrifoldebau newydd, sy'n newid. Mae hyn yn cynnwys galluogi gweithwyr i gael at eu cofnod dysgu a datblygu personol.
- 3.2 Yn cyfrannu at ddarparu addysg a dysgu gofal cymdeithasol a gwaith cymdeithasol, gan gynnwys asesu effeithiol yn y gweithle a dysgu ymarfer effeithiol.
- 3.3 Yn cynorthwyo gweithwyr sydd angen cofrestru gyda ni i fodloni a chynnal yr amodau ar gyfer cofrestru proffesiynol a'r gofynion ar gyfer hyfforddiant a dysgu ôl-gofrestru.
- 3.4 Yn ymateb yn briodol i weithwyr sydd angen cymorth gan na theimlant eu bod yn gallu cyflawni eu gwaith, neu sy'n teimlo nad ydynt wedi'u paratoi'n ddigonol i wneud. Mae hyn yn cynnwys gweithwyr newydd a sefydledig.
- 3.5 Yn cynnig goruchwyliaeth reolaidd, effeithiol i weithwyr i'w cynorthwyo i ddatblygu a gwella trwy ymarfer myfyriol.

Adran 4

Mae polisïau a systemau ar waith sy'n amddiffyn pobl rhag sefyllfaoedd, ymddygiad ac ymarfer niweidiol neu beryglus

Bydd cyflogwyr:

- 4.1 Yn rhoi polisïau a gweithdrefnau ar waith sy'n hybu iechyd, llesiant a chydraddoldeb gweithwyr ac sy'n parchu amrywiaeth.
- 4.2 Yn rhoi polisïau a gweithdrefnau ar waith i sicrhau cydymffurfiaeth â gofynion iechyd, diogelwch a diogeled perthnasol. Mae hyn yn cynnwys gwneud yn siŵr bod gweithwyr yn ymwybodol o'r rhain, gan gynnwys unrhyw newidiadau neu ddiweddariadau, monitro cydymffurfiaeth a chymryd camau priodol lle na chedwir at bolisïau a gweithdrefnau.
- 4.3 Yn rhoi polisïau a gweithdrefnau ar waith i ymchwilio i faterion disgyblu ac ymdrin â nhw'n ddigonol, gan gynnwys pan fydd y gweithiwr yn gadael y sefydliad.
- 4.4 Yn ei gwneud hi'n glir i weithwyr nad yw bwlio, aflonyddu nac unrhyw fath o wahaniaethu yn dderbyniol ac yn cymryd camau i ymdrin ag ymddygiad o'r fath.
- 4.5 Wedi sefydlu gweithdrefnau i weithwyr roi gwybod am ymddygiad ac ymarfer sy'n beryglus, yn gwahaniaethu neu'n ddifriol, ac yn ymdrin yn brydlon, yn effeithiol ac yn agored ag adroddiadau.
- 4.6 Yn ei gwneud hi'n glir i weithwyr, unigolion a gofalwyr nad yw trais, bygythiadau na cham-drin yn dderbyniol. Mae hyn yn cynnwys cael polisïau a gweithdrefnau ar gyfer lleihau risg trais a rheoli digwyddiadau treisgar.
- 4.7 Yn cefnogi gweithwyr sy'n dioddef trawma neu drais yn eu gwaith.
- 4.8 Yn rhoi cymorth i weithwyr y gall fod amhariad ar eu haddasrwydd i ymarfer a rhoi arweiniad clir ar unrhyw gyfyngiadau ar eu gwaith tra byddant yn cael cymorth. Tra'n gwneud hyn, sicrhau mai gofal a diogelwch unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau yw'r flaenoriaeth.

Adran 5

Hybu Côt Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol a chydweithredu ag achosion Gofal Cymdeithasol Cymru

Bydd cyflogwyr:

- 5.1 Yn rhoi gwybod i weithwyr gofal cymdeithasol am y Côt hwn ar gyfer cyflogwyr a'r cyfrifoldeb am gadw ato.
- 5.2 Yn rhoi gwybod i weithwyr gofal cymdeithasol am eu Côt Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol a'u cyfrifoldeb proffesiynol am gadw ato.
- 5.3 Yn cynorthwyo rheolwyr gofal cymdeithasol i ddiwallu eu cyfrifoldebau ychwanegol yn Adran 7 Côt Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol.
- 5.4 Yn tynnu sylw unigolion a gofaluwr at y Codau Ymarfer ar gyfer cyflogwyr a gweithwyr gofal cymdeithasol a rhoi gwybod iddynt sut i godi unrhyw fater yn ymwneud â'r Codau, gan gynnwys sut i gysylltu â Gofal Cymdeithasol Cymru.
- 5.5 Ystyried Côt Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol wrth wneud unrhyw benderfyniad yn ymwneud ag addasrwydd gweithiwr i ymarfer.
- 5.6 Dilyn canllawiau ar sut i gyflwyno atgyfeiriad i Gofal Cymdeithasol Cymru am weithiwr y gallai fod amhariad ar ei addasrwydd i ymarfer ac, os yw'n briodol, dweud wrth y gweithiwr am yr atgyfeiriad.
- 5.7 Cydweithredu ag ymchwiliadau a gwrandawiadau Gofal Cymdeithasol Cymru, gan gynnwys darparu dogfennau a mynychu gwrandawiadau.
- 5.8 Ymateb yn briodol i ganfyddiadau a phenderfyniadau Gofal Cymdeithasol Cymru am addasrwydd gweithiwr i ymarfer.

I gael rhagor o wybodaeth am y Côt hwn, Côt Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol, canllawiau ymarfer a deunyddiau hyfforddi, ewch i www.gofalcymdeithasol.cymru