**Fframwaith sefydlu Cymru gyfan ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol**

**Esiamplau o atebion da, gwael a gweddol**

**Gweithgaredd dysgu**

Mae’r codau ymddygiad ac ymarfer proffesiynol yn disgrifio’r safonau ymddygiad ac ymarfer proffesiynol sy’n angenrheidiol gan weithwyr iechyd a gofal cymdeithasol yn eu gwaith bob dydd. Gellir defnyddio’r codau mewn llawer o ffyrdd.

Fel gweithiwr iechyd a gofal cymdeithasol gallwch eu defnyddio:

* i roi gwybod i unigolion a gofalwyr eraill am y safon o ofal a chymorth y gallant ei disgwyl gennych chi
* fel canllaw ar gyfer eich gwaith
* fel adnodd i fyfyrio ar eich gwaith a’i wella
* ar gyfer trafod yn eich sesiynau goruchwylio gyda’ch rheolwr
* ar gyfer trafod eich gwaith gyda’ch cydweithwyr a gweithwyr proffesiynol eraill
* i’ch helpu i herio gwaith gwael eraill
* fel canllaw sy’n eich helpu i wybod pa gymorth y gallwch chi ei ddisgwyl gan eich rheolwr, er enghraifft sefydlu, hyfforddiant ac ati.

Gweithwyr gofal cymdeithasol sy’n defnyddio’r Côd Ymarfer Proffesiynol fel arfer, a bydd gweithwyr iechyd yn defnyddio Côd Ymddygiad GIG Cymru ar gyfer Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd yng Nghymru. Mae’n rhaid i rai gweithwyr gofrestru fel gweithwyr proffesiynol gyda Gofal Cymdeithasol Cymru. Os ydych yn gorfod gwneud hyn mae’n rhaid dilyn y Côd Ymarfer Proffesiynol. Bydd canllawiau ymarfer ychwanegol yn dibynnu ar eich rôl, er enghraifft, *y gweithiwr gofal plant preswyl – canllawiau ymarfer*. Bydd gweithgareddau dysgu ar y codau yng ngweithlyfrau 1 a 2 hefyd.

Beth bynnag fo’ch swydd darllenwch y Côd Ymarfer Proffesiynol a Chôd Ymddygiad GIG Cymru ar gyfer Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd yng Nghymru ac ateb y cwestiynau isod.

|  |
| --- |
| **Nodiadau’r gweithlyfr:**  **5.1.1**   1. **Beth mae’r Côd Ymarfer Proffesiynol a Chôd Ymddygiad GIG Cymru ar gyfer Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd yng Nghymru yn ei ddweud wrthych am eich cyfrifoldebau o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth?**   **Ateb da:**  Mae Adran 1 y Cod Ymarfer (1.1 i 1.5) yn ymwneud â gweithwyr yn parchu safbwyntiau a dymuniadau unigolion, gan ddefnyddio dulliau sy’n canolbwyntio ar yr unigolyn i sicrhau bod pobl yn cael dewisiadau a rheolaeth dros y pethau sy’n bwysig iddynt. Mae hyn yn cynnwys gweithio gydag unigolion a gofalwyr mewn ffyrdd sy’n parchu eu gwerthoedd, credoau, diwylliant, iaith a hawliau ac yn hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.  Mae Adran 2.3 yn sôn am gefnogaeth weithredol i amrywiaeth mewn dulliau cyfathrebu a ffafrir – mae Mwy na geiriau (y cynnig gweithredol o wasanaethau drwy gyfrwng y Gymraeg) hefyd yn sôn am hyn, ac mae’n golygu na ddylem ddisgwyl i rywun ofyn i ni, ond dylem geisio canfod sut mae unigolyn am gyfathrebu gyda ni.  Mae Adran 3 (3.5) yn dweud wrthym ein bod ni’n gyfrifol am roi gwybod i bobl sut i fynegi pryderon neu wneud cwyn os nad ydynt yn cael eu trin yn deg, ac mae 3.7-3.9 yn dweud bod rhaid i ni fod yn barod i herio anghydraddoldeb neu wahaniaethu o unrhyw fath yn y ffordd briodol.  Mae Adran 5 (5.5 a 5.6) yn dweud wrthym fod rhaid i ni weithredu’n broffesiynol a gonest, nid gwahaniaethu yn erbyn pobl ein hunain, na chynllwynio â chydweithwyr neu eraill sy’n gwneud hynny.  Yng Nghod Ymddygiad Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd, mae cyfrifoldebau wedi’u disgrifio yn Adran 2: 6 a 7, ac Adran 7 1-3 sy’n dweud wrth weithwyr fod rhaid iddynt roi gwybod am unrhyw ymarfer gwahaniaethol, a chymryd cwynion o ddifrif, gan barchu unigolrwydd a chyfle cyfartal.  **Ateb gweddol:**  Mae Adran 1 y Cod Ymarfer yn dweud wrthym fod rhaid i ni barchu safbwyntiau a dymuniadau a hyrwyddo hawliau a buddiannau unigolion a gofalwyr, gan sicrhau bod ein gweithredoedd yn hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth a chynhwysiant.  Mae Adran 2 Cod y GIG yn dweud wrthyf i hyrwyddo a chynnal preifatrwydd, urddas, hawliau a llesiant defnyddwyr gwasanaethau a’u gofalwyr bob amser, ac mae Adran 7 yn dweud bod gan bob defnyddiwr gwasanaethau, cydweithiwr ac aelod o’r cyhoedd hawl i gael ei drin yn deg ac yn ddiduedd er mwyn hyrwyddo cydraddoldeb.  **Ateb gwael:**  Maent yn dweud bod rhaid i ni drin pawb yr un fath waeth beth fo’u hil, crefydd neu iaith, a bod pawb yn gallu dewis beth maen nhw am ei wneud. Mae yna bob math o bobl yn y byd ac nid yw’n deg eu trin yn wahanol.  **Nodiadau’r gweithlyfr:**  **5.1.2**   1. **Beth mae’r Côd Ymarfer Proffesiynol a Chôd Ymddygiad GIG Cymru ar gyfer Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd yng Nghymru yn ei ddweud wrthych am fod yn atebol am eich gwaith?**   **Ateb da:**  Mae’r Cod Ymarfer yn dweud wrthym fod yn rhaid i ni ddeall a chadw at y safonau diweddaraf sy’n berthnasol i’n swydd (Adran 6). Mae hyn yn golygu bod yn barod i gael ein hyfforddi neu wella ein sgiliau fel bo angen. Mae’n rhaid i ni fod yn agored a gonest os yw’n gwaith wedi syrthio yn is na’r safonau hynny. Mae’r ddyletswydd gonestrwydd yn egluro’r egwyddor hon hefyd, ac mae’n golygu ein bod ni’n gallu dysgu o’n camgymeriadau a gwneud gwelliannau i’r ffordd o wneud pethau. Mae Adran 6.7 yn dweud wrthym ein bod yn atebol am waith rydym wedi’i ddirprwyo hefyd, felly mae angen i ni sicrhau bod unrhyw un rydym yn dirprwyo gwaith iddo yn gymwys i wneud yr hyn a ofynnwyd.  Mae Cod Ymddygiad Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd yn crynhoi atebolrwydd yn Adran 1 drwy ddatgan bod rhaid i ni allu rhoi cyfrif am ein gweithredoedd neu’r hyn nad ydym ni wedi ei wneud bob amser, a gweithio’n agored, gonest a chydweithredol fel aelod o dîm. Yn Adran 6, mae’r Cod Ymddygiad yn pwysleisio’n cyfrifoldeb i gwblhau hyfforddiant o dan oruchwyliaeth i’r lefel sy’n ofynnol i ymarfer yn ddiogel.  **Ateb gweddol:**  Mae’r Cod Ymddygiad yn dweud bod rhaid i ni fod yn atebol am ansawdd ein gwaith a chymryd cyfrifoldeb am gynnal a datblygu gwybodaeth a sgiliau. Mae Cod y GIG yn dweud bod yn rhaid i fi fod yn atebol drwy sicrhau eich bod yn gallu rhoi cyfrif am eich gweithredoedd neu’r hyn na wnaethoch bob amser.  **Ateb gwael:**  Maent yn dweud y gallem fod mewn trafferth os ydym yn cael pethau yn anghywir, neu wneud pethau na ddylem ni eu gwneud yn ôl ein disgrifiad swydd, ac yn enwedig os ydym yn ceisio cuddio pethau rydym wedi’u gwneud. Mae ein cyflogwyr yn gyfrifol am sicrhau ein bod wedi hyfforddi’n briodol a nhw sydd ar fai os na fyddwn ni wedi cael yr hyfforddiant. |

**Gweithgaredd dysgu**

*Darllenwch yr astudiaeth achos isod ac atebwch y cwestiynau.*

Mae Carolyn wedi bod yn weithiwr gofal cartref ers pum mlynedd. Mae’n mwynhau ei gwaith yn fawr ac yn awyddus i wneud ei gwaith yn dda.

Mae Carolyn yn cael anawsterau yn ei bywyd personol. Mae ei gŵr yn gwella ar ôl cael strôc a’i thad newydd gael diagnosis o ddementia. Mae’r pwysau o ofalu am ei gŵr a’i thad wedi golygu bod Carolyn wedi bod yn hwyr i’r gwaith ar sawl achlysur. Mae wedi dechrau bod yn anghofus ac yn cael anhawster canolbwyntio gan ei bod hi wedi blino cymaint.

Mae Carolyn wedi ymddiried yn un o’i chydweithwyr, Julie, ond nid yw wedi siarad â’i rheolwr gan ei bod hi ofn colli ei swydd. Mae Carolyn a Julie’n darparu cymorth i Mrs Hughes. Mae Julie wedi dechrau sylwi nad yw Carolyn wedi bod yn cwblhau’r log trosglwyddo bob tro ond nid yw wedi sôn wrth neb am hyn. Fodd bynnag, yn ddiweddar cwynodd Mrs Hughes wrth Julie ei bod wedi colli apwyntiad gyda’r meddyg gan fod Carolyn yn hwyr yn cyrraedd i fynd â hi.

|  |
| --- |
| **Nodiadau’r gweithlyfr:**  **1. Pa gamau y gall Julie eu cymryd?**  **Ateb da:**  Fe all Julie siarad gyda Carolyn yn uniongyrchol, a gofyn iddi siarad gyda’i rheolwr ynglŷn â bod yn anghofus ac yn flinedig ac yn poeni am y bobl sy’n defnyddio gwasanaethau a diogelwch Carolyn. Fe fydd yn rhaid iddi adael I Carolyn wybod os nad ydy hi’n gadel i’w rheolwr wybod yna fe fydd yn rhaid iddi hi wneud.  Fe all Julie siarad gyda’i rheolwr yn syth (chwythu’r chwiban) gan feddwl fod hi (Julie) hefyd ag ychydig o gyfrifoldeb gan ei wedi bod yn gwarchod drosti ac fe all hyn wedi achosi drwg i Mrs Hughes. Fe all Julie hefyd ddweud wrth Mrs Hughes I leisio ei barn neu i wneud cwyn ac i wneud yn siŵr fod Mrs Hughes yn cael yr holl wybodaeth i wneud hyn.  **Ateb gweddol:**  Fe all Julie ffonio’i rheolwr, neu eu uwch rheolwr, neu’r tîm Diogelu i adael iddyn nhw wybod bod ganddi bryderon diogelu. Mae’n rhaid iddi ddilyn Polisi Diogelu a’r Polisïau a’r Gweithdrefnau ar Amddiffyn Oedolion Agored i Niwed a chofnodi yn syth ac yn gywir, gan gofnodi yn y llwybr Trosglwyddo hefyd.  **Ateb gwael:**  Fe all Julie siarad gyda Carolyn a’i rhybuddio hi fod Mrs Hughes wedi gwneud cwyn ac i fod yn ofalus i beidio â gadael i hyn ddigwydd eto neu fe fydd yna drwbl. Fe all Julie ail drefnu’r apwyntiad gyda Mrs Hughes i geisio helpu pethau.  **2. Sut allai’r codau helpu i ddangos i Julie beth i’w wneud?**  **Ateb da:**  Mae Julie wedi derbyn cwyn ac mae angen iddi gymryd o ddifrif (adran 3.5), ac mae adran 3.8 o’r Cod Ymarfer yn dweud yn benodol os nad yw cydweithwyr yn ddiogel i ymarfer yna mae’n rhaid iddyn nhw gael eu hadroddi i’w cyflogwyr neu rywun priodol.  Cod Ymddygiad GIG Cymru ar gyfer Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd yng Nghymru yn dweud yn benodol bod unrhyw esgeulustod gan gydweithwyr angen ei adroddi (Adran 1.9), a bod unrhyw gŵyn angen ei chymryd o ddifrif drwy adael i aelod o uwch staff wybod (2.7).  **Ateb gweddol:**  Mae’r codau yn dweud wrthym ni beth rydyn ni angen ei wneud i fod yn ofalwyr da ac i ymddwyn yn broffesiynol. Mae angen i ni wybod fod codau ar gyfer ein swyddi ac mae’n rhaid i ni eu dilyn, a hefyd y ddeddfwriaeth, polisïau a gweithdrefnau ein sefydliad.  **Ateb drwg:**  Mae’r codau yn dweud wrth Julie beth mae hi’n gallu gwneud os mae hi angen gwneud cwyn am Carolyn achos mae dwywaith y gwaith os nad yw Carolyn yn dod i’r gwaith ar amser ac mae hi’n an-dibynadwy.  **3. Pa adran o bob côd sydd heb ei dilyn gan Carolyn?**  **Ateb da:**  Nid yw Carolyn wedi datgelu gwrthdrawiad diddordeb (ei sefyllfa deuluol) sy’n ei gwneud hi’n anodd iddi ddefnyddio ei barn broffesiynol (adran 2:7 o’r Cod Ymarfer) a dydy h ddim wedi bod yn ymddwyn mewn ffordd ddibynadwy (Adran 2.5). Gan fod Mrs Hughes wedi methu ei apwyntiad doctor nid ydyw wedi gweithio i sicrhau ei diogelwch (Adran 3:5). Mae’r Cod hefyd yn dweud i gefnogi yn ddibynadwy, ond nid yw Carolyn wedi bod yn gwneud hyn (Adran 3:6).  Mae’r Cod Ymddygiad GIG Cymru ar gyfer Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd yng Nghymru yn berthnasol i Carolyn gan ei bod angen adroddi unrhyw anawsterau a all effeithio hi’n gwneud ei swydd yn ddiogel (Adran 1:5), gwneud yn siŵr ei bod yn cyfranni at iechyd a lles Mrs Hughes ac i fod yn ddibynadwy ac yn ddibynnol (Adran 3:4). Yn ogystal mae’n rhaid i Carolyn gadw adroddiadau a chofnodion o’r gofal (Adran 4.4).  **Ateb gweddol:**  Nid yw Carolyn wedi bod yn parchu barn na dymuniadau nag yn hyrwyddo hawliau Mrs Hughes ac nid ydyw wedi bod yn hyrwyddo llesian, llais a dewis unigolion tra’n eu cefnogi nhw i fod yn ddiogel.  **Ateb drwg:**  Nid yw Carolyn wedi bod yn cadw at unrhyw un ohonyn nhw yn iawn ac mae darnau ymhob un adran dydy hi ddim wedi gwneud. Mae angen iddi hi ddarllen rhain eto ac wedyn cael Julie i helpu hi i sortio Mrs Hughes oherwydd dyna ydy’r peth pwysicaf. |

**Gweithgaredd dysgu**

Mae gennych ddyletswydd gofal i unigolion sy’n derbyn gofal a chymorth yn eich **gweithle** ac i weithwyr eraill hefyd. Mae’n ofyniad cyfreithiol ac ni allwch ddewis a ydych am ei gyflawni ai peidio. Mae wedi’i chynnwys yn y codau ymddygiad ac ymarfer proffesiynol.

Atebwch y cwestiynau isod i ddangos eich bod yn deall beth yw ystyr y term hwn:

|  |
| --- |
| **Nodiadau’r gweithlyfr:**  **1. Beth yw dyletswydd gofal Julie i Mrs. Hughes?**  **Ateb da:**  Mae dyletswydd gofal Mrs Hughes yn meddwl ei bod yn rhaid iddi wneud yn siŵr, fel person mewn sefyllfa o ymddiried, fod ei gweithredoedd neu esgeulustod ddim yn arwain at safon gofal sydd o dan yr hyn mae Mrs Hughes yn ei ddisgwyl. Mae hyn yn cynnwys diogelu Mrs Hughes rhag niwed neu esgeulustod.  **Ateb gweddol:**  Mae **dyletswydd gofal** yn rhwymedigaeth gyfreithiol neu foesol i wneud yn siwr fod llesiant neu ddiogelwch eraill yn ddiogel. Mae gan Julie dyletswydd gofal cyfreithiol am ei bod hi’n aelod o staff sy’n cael ei thalu i ofalu am Mrs Hughes.  **Ateb gwael:**  Mae gan Julie dyletswydd gofal i wneud yn siwr fod Mrs Hughes yn gallu cyrraedd ei apwyntiad doctor ar amser, a bod ei llyfr gofal yn cael ei lenwi.  **2. Beth yw dyletswydd gofal Julie i Carolyn?**  **Ateb da:**  Mae gan Julie dyletswydd gofal tuag at ei chydweithiwr sy’n cynnwys syniadau o’r ddeddf Iechyd a Diogelwch yn y Gweithle - Cyfrifoldeb i wneud yn siwr fod gweithredoedd neu segurdod ddim yn effeithio gweithwyr eraill. Os ydy Carolyn wedi blino, neu o dan bwysau, efallai fydd hi’n cael damwain ar y ffordd, neu yn y gwaith, gall Julie wedi atal.  **Ateb gweddol:**  Mae **dyletswydd gofal** yn rhwymedigaeth gyfreithiol neu foesol i wneud yn siwr diogelwch a llesiant eraill. Mae gan Julie dyletswydd gofal cyfreithiol am ei bod hi’n aelod o staff sy’n cael ei thalu i ofalu am Mrs Hughes ac mae Carolyn yn gydweithiwr iddi.  **Ateb gwael:**  Nid oes gan Julie yr un ddyletswydd gofal tuag at Carolyn am ei bod yn ffrind, ond mae angen iddi helpu dygymod yr amseroedd drwg yma'r gorau mae’n gallu.   1. **Ar adegau fe ellir cael gwrthdaro neu gyfyng-gyngor rhwng dyletswydd gofal a hawliau unigolion, rhowch ddwy enghraifft o bryd y gallai hyn ddigwydd.**   **Ateb da:**   * Fe all unigolyn benderfynu ei bod eisiau yfed alcohol pan mae’r label ar ei meddyginiaethau (rydych chi wedi gweinyddu) yn dweud yn glir dylen nhw ddim, a dydych chi ddim yn siwr os ydyn nhw’n deall pa mor ddifrifol ydy hyn. Fe fydd yn rhaid i chi roi'r holl wybodaeth maen nhw angen mewn ffordd maen nhw’n gallu deall, a gofyn iddyn nhw i siarad gyda’i meddyg teulu. Os maen nhw’n gwrthod, dydych chi ddim yn gallu stopio nhw, yn enwedig os rydych chi’n meddwl ei bod gyda’r galluedd meddwl ac yn deall y risgiau, ond mae’n rhaid i chi adrodd hwn i’ch rheolwr. * Mae unigolyn yn dweud wrthoch chi ei bod yn mynd i gymryd gorddos am ei bod wedi gorffen perthynas ac yn teimlo’n isel. Mae nhw’n dweud wrthoch chi ei bod nhw’n ymddiried ynoch chi yn unig ac i beidio â dweud wrth unrhyw un arall. Mae gennych chi ddyletswydd gofal i adrodd hwn hyd yn oed os nad ydyn nhw yn rhoi caniatâd. Fe all y person fod yn isel neu’n sâl, ac mae’n bosib nad oes gennych chi’r holl wybodaeth berthnasol, felly rydych chi angen arweiniad gan rywun uwch.   **Ateb gweddol:**  **•** Gwrthdaro potential yw’r tebygoliaeth o unrhyw broblemau’n codi i’r unigolyn a gall gynnwys: Ddim yn gallu mwynhau gweithgareddau e.e. methu aros i fyny yn hwyr i wylio teledu; ddim yn gallu aros yn y gwely trwy’r dydd.  **Ateb gwael:**   * Rydych chi wedi cefnogi rhywun i fynd i’r dafarn ac mae nhw’n gwrthod gadael am 10pm. Mae’n rhaid i chi adael am bod eich shifft yn gorffen, felly rydych chi’n dwued wrthyn nhw fe fydd yn rhaid i chi adael nhw yna os nad ydyn nhw am ddod gyda chi. * Mae person yn gwrthod cael cawod neu fath am y 5ed diwrnod yn olynol. Mae ganddyn friwiau ac yn drewi, ond ei dweis nhw ydy hi, ac nid yw’n bosib i chi i wneud wneud unrhywbeth, felly rydych chi’n gadael nodyn yn y llyfr ar gyfer y person nesaf. |