**Pecyn briffio i gefnogi gweithredu’r Fframwaith Sefydlu Cymru Gyfan ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol**

**Rhagfyr 2019**

**Cyflwyniad**

**Cefndir am y fframwaith sefydlu**

Mae cyfnod sefydlu da yn sicrhau bod gweithwyr yn deall pwysigrwydd ymarfer sy’n canolbwyntio ar yr unigolyn a’r gwerthoedd sy’n sail i waith ym maes iechyd a gofal cymdeithasol. Bydd cyfnod sefydlu sydd wedi’i strwythuro’n dda yn helpu gweithwyr i setlo a bod yn fwy effeithiol yn eu swydd hefyd. Gall wella ymroddiad gweithiwr a boddhad mewn swydd, a chael effaith gadarnhaol ar leihau trosiant staff.[[1]](#footnote-1)

Mae’n rhaid i bob gwasanaeth iechyd neu ofal cymdeithasol, boed fawr neu fach, roi cyfnod sefydlu i’w holl weithwyr newydd. Dylech werthfawrogi pwysigrwydd cyfnod sefydlu sydd wedi’i gynllunio’n dda a’i ystyried yn ofalus, a’r effaith gadarnhaol a gaiff ar ansawdd y gwasanaeth a ddarperir.

Mae *fframwaith sefydlu Cymru gyfan ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol* (y fframwaith sefydlu) yn creu sylfaen gadarn i weithwyr newydd i’w helpu i ddatblygu eu hymarfer a’u gyrfa yn y dyfodol, yn ac ar draws y sectorau iechyd a gofal cymdeithasol. Mae hefyd yn rhoi dealltwriaeth glir i chi o’r wybodaeth, y sgiliau a’r gwerthoedd rydych eu hangen i sicrhau bod gweithwyr newydd yn ddiogel ac yn gymwys i ymarfer, yn y cyfnod hwn o’u datblygiad.

Mae’r fframwaith sefydlu hwn ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol a gweithwyr cymorth gofal iechyd[[2]](#footnote-2). Mae’n cynnwys gofal a chymorth i oedolion, a phlant a phobl ifanc. Mae’n darparu strwythur ar gyfer proses sefydlu gyffredin ym maes iechyd a gofal cymdeithasol ledled Cymru ac yn amlinellu’r wybodaeth a’r sgiliau mae gweithwyr newydd angen eu hennill yn ystod eu chwe mis cyntaf mewn cyflogaeth. Er mwyn sicrhau ei fod yn diwallu anghenion y naill ran o’r sector a’r llall, ychwanegwyd adran newydd ar iechyd a llesiant. Newidiwyd teitl y fframwaith sefydlu hefyd i *Fframwaith sefydlu Cymru gyfan ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol.*

**Beth yw’r pecyn briffio?**

Datblygwyd y pecyn briffio hwn gyda chymorth grŵp ymgynghorol Fframwaith Sefydlu Cymru Gyfan. Y nod yw cefnogi’r gwaith o weithredu fframwaith sefydlu newydd ar gyfer sector iechyd a gofal cymdeithasol Cymru.

Cynlluniwyd y pecyn hwn i gefnogi hwyluswyr i gynnal sesiwn dysgu a gwybodaeth i’r rhai sy’n gyfrifol am ddarparu proses sefydlu.

**Pwy ddylai ei ddefnyddio?**

Y rhai sy’n gyfrifol am gefnogi cyflogwyr, rheolwyr ac eraill sy’n rhan o’r gwaith o ddarparu a chefnogi proses sefydlu i weithwyr newydd.

**Beth mae’r pecyn hwn yn ei gynnwys?**

Mae’r pecyn briffio hwn yn cynnwys nodiadau’r hwylusydd ac atodiadau sy’n cynnwys:

* cyflwyniad gyda thudalennau llawn o nodiadau
* gweithgareddau grŵp
* taflenni
* ffilm

Fe fydd rhain i gyd yn cefnogi gwaith y sesiwn.

**Sut dylid defnyddio’r pecyn?**

Dyluniwyd y pecyn briffio hwn i’w ddarparu mewn sesiwn hanner diwrnod, er bod modd ei addasu ar gyfer gwahanol anghenion.

I’r pecyn hwn gael ei ddarparu’n effeithiol, byddai’n fuddiol i’r rhai sy’n ei ddarparu fod wedi cael sesiwn friffio hefyd. Nid yw hyn yn ofynnol.

**Pa adnoddau sydd eu hangen i ddarparu sesiwn?**

I ddarparu’r sesiwn hon byddwch angen yr adnoddau canlynol.

* gliniadur/cyfrifiadur
* taflunydd a sgrin
* seinyddion
* cyflwyniad PowerPoint gyda nodiadau
* taflenni
* copi o logiau cynnydd, gweithlyfrau, canllawiau a geirfa y Fframwaith Sefydlu Cymru Gyfan
* DVD *Cartref oddi Cartref*
* copïau o wahanol adnoddau:
* gweithlyfr Beth mae’r Ddeddf yn ei olygu i mi?
* gweithlyfr Gofalu â Balchder
* Dulliau cadarnhaol: lleihau arferion cyfyngol ym maes gofal cymdeithasol
* Gonestrwydd a dyletswydd broffesiynol
* Ffiniau proffesiynol: adnodd i reolwyr
* Côd Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol a chanllawiau

**Nod y pecyn briffio hwn yw:**

* darparu sesiynau briffio effeithiol, llawn gwybodaeth i’r rhai sy’n gyfrifol am gefnogi a darparu proses sefydlu
* rhoi gwybodaeth a dealltwriaeth o’r fframwaith sefydlu newydd a’r adnoddau ategol i gyfranogwyr fel y gallant ddarparu’r sesiwn eu hunain
* helpu i sicrhau bod y fframwaith sefydlu’n cael ei weithredu’n ddidrafferth yn y sector iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru.

**Nod y sesiwn friffio yw i gefnogi cyfranogwyr i:**

* ddeall y fframwaith sefydlu newydd a’i gynnwys
* allu pwysleisio pwysigrwydd proses sefydlu dda
* werthfawrogi rhai o’r gweithgareddau dysgu a sut i gefnogi dysgwyr drwy’r broses sefydlu
* ddeall y cysylltiadau rhwng cwblhau’r gweithlyfrau a chymwysterau
* allu darparu’r sesiwn friffio hon i eraill yn hyderus
* allu dosbarthu’r wybodaeth hon i eraill sy’n gyfrifol am sefydlu.

**Hyd y sesiwn friffio (awgrymir)**

3 awr 30 munud, gydag amser ar gyfer egwyl.

**Cynnwys**

1. **Cyflwyniad…………………………………………………………………… 6**
2. **Pwysigrwydd proses sefydlu dda……………………………………….. 7**
3. **Y fframwaith sefydlu ac adnoddau ategol……………………………… 11**
4. **Gweithgareddau gweithlyfrau…………………………………………….. 13**
5. **Cwestiynau ‘Beth os…?’…………………………………………………… 19**
6. **Y da, y gwael a’r gweddol………………………………………………….. 23**
7. **Cynllun gweithredu / cynllun dysgu personol…………………………. 36**
8. **Beth nesaf?.............................................................................................. 39**
9. **– Cyflwyniad**

**Tua faint o amser sydd ei angen:**

15 munud.

**Nod y cyflwyniad hwn yw:**

* darparu gwybodaeth gefndir, cyd-destun a beth sydd wedi newid yn y fersiwn hon o’r fframwaith sefydlu.

**Bydd cyfranogwyr yn:**

* gwybod am gefndir y fframwaith sefydlu
* gwybod beth oedd pwrpas adolygiad y fframwaith sefydlu a’r cyd-destun ehangach
* ymwybodol o’r gwahanol adnoddau sydd ar gael i gefnogi proses sefydlu
* deall pwysigrwydd rhaglen sefydlu dda.

**Nodiadau’r hwylusydd**

* cyflwyniad a sleidiau ar gael
* tudalennau nodiadau helaeth y gall eraill eu defnyddio.

**Adnoddau angenrheidiol**

* cyflwyniad, gliniadur, taflunydd
* tudalenau nodiadau
* copïau o weithlyfrau a logiau cynnydd
* copïau o wahanol adnoddau:

* [gweithlyfr](https://gofalcymdeithasol.cymru/cms_assets/hub-downloads/Gweithlyfr-Beth-maer-Ddeddf-yn-ei-feddwl-i-fi.pdf) *[Beth mae’r Ddeddf yn ei olygu i mi?](https://gofalcymdeithasol.cymru/cms_assets/hub-downloads/Gweithlyfr-Beth-maer-Ddeddf-yn-ei-feddwl-i-fi.pdf)*
* DVD *Cartref oddi cartref*
* [*Dulliau cadarnhaol: lleihau arferion cyfyngol ym maes gofal cymdeithasol*](https://gofalcymdeithasol.cymru/adnoddau/dulliau-cadarnhaol-lleihau-arferion-cyfyngol-ym-maes-gofal-cymdeithasol)
* [*Gonestrwydd a dyletswydd broffesiynol*](https://gofalcymdeithasol.cymru/adnoddau/gweithredu-mewn-ffordd-agored-a-gonest-pan-fydd-pethau-yn-mynd-o-le-gonestrwydd-a-dyletswydd-broffesiynol---canllawiau-esboniadol)
* [*Ffiniau proffesiynol: adnodd i reolwyr*](https://gofalcymdeithasol.cymru/dysgu-a-datblygu/professional-boundaries-a-resource-for-managers)
* [*Côd Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol* a chanllawiau](https://gofalcymdeithasol.cymru/addasrwydd-i-ymarfer/codau-ymarfer-a-chanllawiau)
* taflen gyda dolenni uniongyrchol i adnoddau

**Nodiadau ychwanegol i’w hystyried**

* pwysig sicrhau bod pawb yn dechrau ar yr un lefel o ddealltwriaeth
* gellir addasu, newid a gwneud y cyflwyniad yn fwy perthnasol a phenodol, yn dibynnu ar y gynulleidfa.

**2 – Pwysigrwydd trefniadau sefydlu da a pham ddylai pobl ymrwymo i hynny?**

**Amser i’w bennu:**

Naill ai:

opsiwn a) 30 munud

**neu**

opsiwn b) 20 munud (DVD *Cartref oddi cartref*) a 30 munud.

**Nod y gweithgaredd hwn yw:**

* dangos pwysigrwydd sefydlu da a’r gwahaniaeth a all ei wneud
* cael pobl i drafod a meddwl am fanteision pellach sefydlu da.

\*Mae’n bwysig i wneud hyn tuag at ddechrau’r sesiwn am fod y fframwaith newydd yn fwy ac fe fydd angen fwy o amser ac ymdrech gan reolwyr. Fe fyddant angen coelio mewn pwysigrwydd buddsoddi amser ac adnoddau.

**Bydd cyfranogwyr yn:**

* ystyried beth yw sefydlu da
* deall manteision sefydlu da i’r unigolyn sy’n defnyddio’r gwasanaeth
* deall manteision sefydlu da i’r gweithiwr newydd
* datblygu dealltwriaeth o’r cysylltiad rhwng proses sefydlu dda a’r defnydd o ddulliau sy’n canolbwyntio ar yr unigolyn.

**Nodiadau’r hwylusydd**

Rydyn ni wedi creu ffilm fer sy’n cyflwyno ystod eang o wahanol safbwyntiau ar bwysigrwydd sefydlu i weithiwr newydd, i’r sefydliad, i ofalwyr ac i’r bobl sy’n defnyddio gwasanaethau, gyda’r bwriad o ddal yr hyn sy’n gwneud sefydlu yn bwysig. Mae’r ffilm yn cynnwys safbwyntiau gwahanol fathau o wasanaethau, gweithwyr, gofalwyr, y rhai sy’n gyfrifol am sefydlu a rheolwyr gwasanaethau. Mae’r ffilm hefyd yn dal safbwyntiau pobl sy’n defnyddio gwasanaethau gofalwyr a’u teuluoedd. Mae’r ffilm yn cynnwys safbwynt a phrofiadau gweithwyr sydd wedi cwblhau proses sefydlu da ac yn dangos y ffaith fod sefydlu da wedi bod yn sylfaen cadarn i’w gyrfa. Nod y ffilm yw dangos pam mae proses sefydlu dda yn bwysig. Gallwch wneud hyn gyda rhai o’r gweithgareddau isod.

Rydym hefyd wedi cynnwys taflen ar y fframwaith synhwyrau. Fe all hwn fod yn ddefnyddiol i gefnogi rheolwyr i ddeall pwysigrwydd sefydlu ar gyfer gweithwyr a unigolion sy’n derbyn gofal a chymorth.

Dewiswch un o’r ymarferion a amlinellwyd isod, yn dibynnu ar y sefyllfa, amser a chefndir y dysgwyr:

1. Rhestrwch fanteision sefydlu a pham mae cael proses sefydlu dda yn fanteisiol i wasanaethau, y gweithiwr a’r bobl sy’n derbyn gofal a chymorth.

**neu**

1. Chwarae’r DVD *Cartref oddi cartref*. Gofynnwch i gyfranogwyr ystyried effaith sefydlu da a gwael ar Sarah fel gweithiwr newydd ac ar Betsan.

**Adnoddau angenrheidiol**

* gliniadur
* DVD *Cartref oddi cartref*
* taflunydd
* sgrin
* seinyddion
* pwyntiau trafod

**Nodiadau ychwanegol i’w hystyried**

Ffilm yw *Cartref oddi cartref* sy’n cynnwys cyfres o olygfeydd a gomisiynodd Cyngor Gofal Cymru gan y sefydliad celfyddydau proffesiynol Re-Live. Eu nod yw dangos pa effaith mae trefniadau sefydlu priodol i weithwyr newydd a defnyddio dulliau sy’n canolbwyntio ar yr unigolyn yn ei chael ar weithwyr gofal cymdeithasol a phobl sy’n defnyddio gwasanaethau gofal cymdeithasol.

Er ei fod wedi’i leoli mewn cartref gofal preswyl i bobl hŷn, byddai’r neges sylfaenol yr un fath i unrhyw unigolyn – oedolyn, plentyn neu berson ifanc, sy’n derbyn gofal a chymorth mewn lleoliad gofal preswyl.

**Buddion sefydlu da**

Opsiwn gweithgaredd a)

|  |
| --- |
| 1. Rhestrwch fanteision proses sefydlu dda ar gyfer  * y gweithiwr newydd * pobl sy’n defnyddio’r gwasanaeth gofal a chymorth * gofalwyr * y sefydliad/gwasanaeth |

Opsiwn gweithgaredd b)

|  |
| --- |
| 1. Wrth ystyried yr enghreifftiau o’r ffilm *Cartref oddi cartref*, sut mae proses sefydlu dda wedi helpu Sarah i gefnogi Betsan? 2. Sut mae Betsan yn teimlo yn yr ail gartref gofal o gymharu â’r cyntaf? |

**3 – Y fframwaith sefydlu a’r adnoddau**

**Tua faint o amser sydd ei angen:**

30 munud.

**Nod y cyflwyniad a’r arddangosiad hwn yw:**

* dangos ac arddangos y fframwaith sefydlu newydd
* cael pobl i fod yn fwy cyfarwydd â’i gynnwys a’r cysylltiadau rhwng y logiau cynnydd a’r gweithlyfrau
* egluro gwahanol fformatau’r fframwaith (word, pdf, ar-lein) a sut gellir defnyddio pob un.

**Bydd cyfranogwyr yn:**

* dechrau ymgyfarwyddo gyda’r fframwaith sefydlu, y logiau cynnydd, gweithlyfrau, geirfa, adnoddau a’r canllawiau cyflwyno
* dechrau gweld y cysylltiadau rhwng cwblhau’r gweithlyfrau a chwblhau’r logiau cynnydd
* deall beth yw cyfrifoldeb y rheolwr
* deall y cysylltiadau rhwng y gweithlyfrau a’r cymwysterau.

**Nodiadau’r hwylusydd**

Mae’r gweithgaredd yma yn gyfle i ddangos i reolwyr sut mae’r fframwaith sefydlu yn edrych, ac i ddod yn gyfarwydd gydag edrychiad y dogfennau. Yn dibynnu ar amgylchiadau (fel gallu cysylltu â’r rhyngrwyd neu’r gallu i brintio copïau called), mae hwn yn gallu cael ei wneud fel arddangosiad ar sgrin neu wrth fynd trwy gopïau caled o’r adnoddau gyda rheolwyr. Fe fydd hyn yn dangos i reolwyr y cysylltiadau rhwng cwblhau’r gweithlyfrau a sut mae hyn yn gallu cefnogi arwyddo’r logiau cynnydd.

Rydym yn argymell fod log cynnydd a *llyfr gwaith 5: ymarfer proffesiynol fel gweithiwr gofal cymdeithasol* yn cael ei ddefnyddio ynghyd a dangos y cyflwyniad a’r canllawiau ar gyfer gweithwyr, rhestr termau a thudalen adnoddau.

**Adnoddau angenrheidiol:**

* enghraifft o fersiwn word o’r logiau cynnydd a’r gweithlyfrau
* enghraifft o fersiwn pdf o’r logiau cynnydd a’r gweithlyfrau
* gliniadur a thaflunydd
* cyflwyniad a chanllawiau ar gyfer rheolwyr a gweithwyr, rhestr termau a thudalen adnoddau.

**Gwybodaeth a dolenni ychwanegol**

* Fframwaith sefydlu Cymru gyfan ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol [gofalcymdeithasol.cymru/casgliadau/adnoddau-fframwaith-sefydlu-cymru-gyfan-fersiwn-2018](https://gofalcymdeithasol.cymru/casgliadau/adnoddau-fframwaith-sefydlu-cymru-gyfan-fersiwn-2018)
* llyfr gwaith rhaglen sefydlu GIG Cymru ar gyfer gweithwyr cymorth gofal iechyd clinigol

[www.nhswalesdevelopinghealthcare.com/downloads/NHS-Wales-Induction-Workbook.pdf](http://www.nhswalesdevelopinghealthcare.com/downloads/NHS-Wales-Induction-Workbook.pdf)

* Côd Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol a chanllawiau [gofalcymdeithasol.cymru/casgliadau/côd-ymarfer-ar-gyfer-gofal-cymdeithasol---adnoddau](https://gofalcymdeithasol.cymru/casgliadau/côd-ymarfer-ar-gyfer-gofal-cymdeithasol---adnoddau)
* Deddfwriaeth gofal cymdeithasol yng Nghymru – Hyb gwybodaeth a dysgu [gofalcymdeithasol.cymru/hyb/hafan](https://gofalcymdeithasol.cymru/hyb/hafan)
* Beth mae’r Ddeddf yn ei olygu i fi?

[gofalcymdeithasol.cymru/hub/hub-resource-sub-categories/egwyddorion-y-ddeddf](https://gofalcymdeithasol.cymru/hub/hub-resource-sub-categories/egwyddorion-y-ddeddf)

* DVD Cartref oddi Cartref

Ar gael fel DVD gan Ofal Cymdeithasol Cymru ar gais

* Dulliau cadarnhaol: lleihau arferion cyfyngol ym maes gofal cymdeithasol [gofalcymdeithasol.cymru/adnoddau/dulliau-cadarnhaol-lleihau-arferion-cyfyngol-ym-maes-gofal-cymdeithasol](https://gofalcymdeithasol.cymru/adnoddau/dulliau-cadarnhaol-lleihau-arferion-cyfyngol-ym-maes-gofal-cymdeithasol)
* Gweithredu mewn ffordd agored a gonest pan fydd pethau yn mynd o le: gonestrwydd a dyletswydd broffesiynol – canllawiau esboniadol [gofalcymdeithasol.cymru/adnoddau/gweithredu-mewn-ffordd-agored-a-gonest-pan-fydd-pethau-yn-mynd-o-le-gonestrwydd-a-dyletswydd-broffesiynol---canllawiau-esboniadol](https://gofalcymdeithasol.cymru/adnoddau/gweithredu-mewn-ffordd-agored-a-gonest-pan-fydd-pethau-yn-mynd-o-le-gonestrwydd-a-dyletswydd-broffesiynol---canllawiau-esboniadol)
* Ffiniau proffesiynol: Adnodd i reolwyr

[gofalcymdeithasol.cymru/dysgu-a-datblygu/professional-boundaries-a-resource-for-managers](https://gofalcymdeithasol.cymru/dysgu-a-datblygu/professional-boundaries-a-resource-for-managers)

* Goruchwylio ac Arfarnu da

[gofalcymdeithasol.cymru/cms\_assets/file-uploads/Goruchwylio-ac-arfarnu-da-gofal-cymdeithsol.pdf](https://gofalcymdeithasol.cymru/cms_assets/file-uploads/Goruchwylio-ac-arfarnu-da-gofal-cymdeithsol.pdf)

* Rhaglen Sefydlu GIG Cymru ar gyfer gweithwyr cymorth gofal iechyd clinigol – cwestiynau cyffredin

**4 – Gweithgareddau gweithlyfr**

**Tua faint o amser sydd ei angen:**

30 munud.

**Nod y gweithgaredd hwn yw:**

* rhoi enghraifft o sut mae’r gweithgareddau dysgu yn edrych. Mae amryw o wahanol fathau o weithgareddau yn y gweithlyfrau, gan gynnwys, clipiau ffilm a chwestiynnau ac ateb
* rhoi arddangosid ymarferol o enghraifft o gwblhau gweithgaredd dysgu
* rhoi syniad i bobl o wahanol ddulliau dysgu ac asesu er mwyn cwblhau gweithgaredd.

**Bydd cyfranogwyr yn:**

* deall beth yw’r gweithgareddau dysgu
* dechrau gweld y cysylltiadau rhwng cwblhau’r gweithgareddau yn y gweithlyfr a chwblhau’r log cynnydd
* deall sut gellir defnyddio gwahanol ddulliau dysgu ac asesu i gwblhau gwahanol weithgareddau.

**Nodiadau’r hwylusydd**

Rydych angen enghraifft o daflen gweithgaredd dysgu. Awgrymwn weithgaredd gweithlyfr 5.5 a gweithgaredd gweithlyfr 5.4.

Gan edrych ar y ddau weithgaredd, beth yw’r gwahanol ddulliau dysgu y gellir eu defnyddio i gefnogi gweithwyr newydd i gefnogi cwblhau'r rhain? Sut ydych chi’n meddwl bydd cwblhau'r gweithgareddau yma yn helpu ymarfer gweithwyr? Sut ddylai hwn gael ei recordio yn y log cynnydd?

**Adnoddau angenrheidiol:**

* gwahanol weithgareddau dysgu
* rhestr o ddulliau dysgu ac asesu posibl
* logiau cynnydd, i gael gweld y cysylltiad rhwng cwblhau’r gweithgareddau ac arwyddo’r logiau cynnydd.

**Nodiadau ychwanegol i’w hystyried:**

Gellir ailadrodd y gweithgaredd hwn gyda gweithgareddau dysgu eraill yn y gweithlyfrau sy’n addas i’r gynulleidfa.

Dyma rhai o esiamplau o ddulliau dysgu a all helpu’r gweithiwr i gwblhau gweithgareddau 5.4 a 5.5 yn y gweithlyfrau.

**Esiamplau o ddulliau dysgu**

|  |  |
| --- | --- |
| **Gweithgaredd gweithlyfr 5.4** | **Gweithgaredd gweithlyfr 5.5** |
| Darllen dan arweiniad | Gwaith grŵp |
| Defnydd strwythuredig o oruchwyliaeth | Ymarfer myfyriol |
| Profiad ymarferol | Defnydd strwythuredig o oruchwyliaeth |
|  | Profiad ymarferol |

**Gweithgaredd gweithlyfr 5.5**

Gan edrych ar y ddau weithgaredd:

* Beth yw’r gwahanol ddulliau dysgu y gellir eu defnyddio i gefnogi gweithwyr newydd i gwblhau'r rhain?
* Sut ydych chi’n meddwl bydd cwblhau'r gweithgareddau yma yn helpu ymarfer gweithwyr?
* Sut ddylai hwn gael ei recordio yn y log cynnydd?
  1. **Ymddygiad personol gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol**

Fel gweithiwr iechyd a gofal cymdeithasol mae gennych gyfrifoldeb i wneud yn siŵr nad yw eich ymddygiad yn is na’r safonau sydd i’w gweld 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**

Darllenwch yr astudiaethau achos isod ac atebwch y cwestiynau.

**Astudiaeth achos – Amy**

Ar ôl bod ar benwythnos i ffwrdd ar barti plu mae Amy, gweithiwr cymorth gofal iechyd sy’n gweithio ar ward plant, wedi rhoi lluniau o’i hun gyda’i ffrindiau wedi meddwi ar Facebook. Ar ôl dod adref mae’n diweddaru ei statws ar Facebook gan ddweud rhywbeth amhriodol am fod wedi yfed gormod dros y penwythnos.

Mae ei ffrindiau ar Facebook yn cynnwys tair gweithiwr cymorth gofal iechyd arall y mae’n gweithio gyda nhw yn ogystal â Jane, un o’r bobl ifanc ar y ward. Mae Jane yn ‘hoffi’ statws a lluniau Amy ac yn eu dangos i’r bobl ifanc eraill ar y ward. Cyn pen dim maen nhw’n sôn wrth y staff i gyd bod Amy wedi meddwi ar y penwythnos ac mae un o’r plant yn dangos y lluniau i’w rhieni.

|  |
| --- |
| **Nodiadau’r gweithlyfr:**   1. Eglurwch pa rannau o’r codau ymddygiad ac ymarfer proffesiynol mae Amy wedi’u torri a sut. 2. Pa effaith allai ymddygiad Amy a’r defnydd o Facebook ei chael:  * ar y bobl ifanc mae’n gweithio gyda nhw? * ar ei chydweithwyr? * ar y rhieni?  1. Beth ddylech chi gofio bob amser wrth ddefnyddio cyfryngau cymdeithasol mewn perthynas â’ch gwaith fel gweithiwr iechyd a gofal cymdeithasol? 2. Beth yw ystyr y term ‘rôl-fodel cadarnhaol’ a pham mae’n bwysig? |

Mae perthnasoedd cadarnhaol yn rhan hanfodol o ymarfer sy’n canolbwyntio ar yr unigolyn. Fodd bynnag, mae peidio â ffurfio perthnasoedd amhriodol gydag unigolion, aelodau teulu neu ofalwyr yr un mor bwysig. Edrychwch ar yr astudiaeth achos ganlynol a meddyliwch am ymddygiad Bethan.

**Astudiaeth achos – Bethan**

Mae gan Jan glefyd Parkinson’s ac mae’n byw gyda’i gŵr Dafydd. Tan yn ddiweddar mae Dafydd wedi bod yn ymdopi’n dda wrth ofalu am ei wraig. Ond fe syrthiodd yn yr ardd ac mae wedi ysigo’i ffêr yn wael. Mae eu mab, Mark, yn symud i mewn i helpu ei rieni yn ystod y cyfnod hwn.

Mae Bethan yn un o’r tîm o weithwyr gofal cymdeithasol sy’n ymweld â Jan bob dydd i’w helpu gyda’i gofal personol. Mae Bethan a Mark yn dod ymlaen â’i gilydd yn syth. Pan mae Bethan ar ei phen ei hun gyda Jan mae’n gofyn iddi am Mark a’i fywyd personol. Ychydig o ddyddiau wedyn mae Mark yn gofyn i Bethan fynd allan am ddiod gydag ef ac mae’n cytuno i hynny.

|  |
| --- |
| **Nodiadau’r gweithlyfr:**   1. Ym mha ffordd oedd ymddygiad Bethan yn amhriodol? 2. Yng ngweithlyfr 1 a 2 rydych chi’n ystyried pwysigrwydd cynnal ffiniau proffesiynol. Pam ei bod hi’n bwysig peidio â ffurfio perthnasoedd amhriodol gydag unigolion, eu teuluoedd neu ofalwyr? 3. Beth mae’r codau’n ei ddweud am berthnasoedd amhriodol? |

**Gweithgaredd gweithlyfr 5.4**

Gan edrych ar y ddau weithgaredd:

* Beth yw’r gwahanol ddulliau dysgu y gellir eu defnyddio i gefnogi gweithwyr newydd i gwblhau'r rhain?
* Sut fydd cwblhau'r gweithgareddau yma yn helpu ymarfer gweithwyr?
* Sut ddylai hwn gael ei recordio yn y log cynnydd?

**Gweithgaredd dysgu**

Atebwch y cwestiynau isod am wybodaeth a gofnodir.

|  |
| --- |
| **Nodiadau’r gweithlyfr:**   1. Beth yw’r pethau pwysig i’w cofio wrth gofnodi yn eich gwaith bob dydd? Rhestrwch nhw isod:    1. Beth yw’r gwahaniaeth rhwng ffaith, barn a phenderfyniad? (Efallai y byddai’n syniad da edrych ar yr astudiaeth achos ar ymarfer cofnodi da yng *ngweithlyfr 6 – diogelu unigolion*) 2. Pam ddylai unigolion gael gweld y wybodaeth sydd wedi’i chofnodi amdanynt? 3. Pryd na fyddech chi’n gallu rhannu gwybodaeth sydd wedi’i chofnodi gydag unigolion? |

**Dulliau dysgu ac asesu**

**Rhai o’r dulliau dysgu ac asesu:**

* mentora gan gydweithiwr mwy profiadol
* hyfforddi
* dysgu o bell
* e-ddysgu
* defnydd strwythuredig o oruchwyliaeth
* cysgodi
* rhaglenni a addysgir / hyfforddiant
* gwaith grŵp
* profiad ymarferol
* ymarfer myfyriol
* cwblhau’r gweithlyfrau
* cwestiynau ysgrifenedig neu lafar
* aseiniadau
* astudiaethau achos gyda chwestiynau
* cyflwyniadau
* profion
* arsylwi uniongyrchol ar ymarfer
* adborth gan eraill – er enghraifft, unigolion, gofalwyr, gweithwyr eraill
* hunanasesu / adroddiadau myfyriol
* tystiolaeth o hyfforddiant / cymwysterau achrededig.

**Cwestiynau dilynol:** Efallai y byddwch angen defnyddio cwestiynau ‘dilynol’ i brofi dealltwriaeth gweithiwr newydd yn fanylach. Yn ddelfrydol, dylid gwneud hyn mewn ffordd sy’n gwneud iddynt feddwl ac yn eu helpu i drafod eu meddyliau.

**Arsylwi’n uniongyrchol ar ymarfer:** Bydd yr agwedd hon ar asesu’n darparu tystiolaeth o sut mae gweithiwr newydd yn cyflawni yn ei swydd a sut mae’n defnyddio ei wybodaeth a’i ddealltwriaeth yn ei ymarfer. Bydd adborth adeiladol am eu hymarfer yn helpu gweithwyr newydd i wybod sut maent yn cyflawni a deall y meysydd y mae angen iddynt eu gwella mewn ffordd gefnogol.

**Adborth gan eraill:** Gall adborth gan unigolion, gofalwyr a gweithwyr eraill fod yn werthfawr fel ffordd o weld pa mor dda mae’r gweithiwr newydd yn gweithio. Mae’n bwysig bod hyn yn cael ei wneud mewn ffordd agored sy’n cefnogi dysgu.

**Myfyrio:** Gellir gofyn i’r gweithiwr newydd roi enghraifft gysylltiedig â gwaith o rywbeth mae wedi’i wneud oedd wedi mynd yn dda yn ei farn ef, beth oedd y canlyniadau a beth oedd wedi’i ddysgu o hyn. Mae’n ffordd dda o farnu a all gweithiwr feddwl wrth iddo ymgymryd â thasgau a dysgu drwy fyfyrio a dadansoddi.

**5 – Cwestiynau ‘Beth os…?’**

**Tua faint o amser sydd ei angen:**

30 munud.

**Nod y gweithgaredd hwn yw:**

* helpu pobl i feddwl am y gwahanol sefyllfaoedd a senarios allai godi
* mynd i’r afael â rhai o’r ystyriaethau cyffredin cyn iddynt ddatblygu’n broblem.

**Bydd cyfranogwyr yn:**

* gallu ateb rhai o’r cwestiynau ‘beth os…?’ mwyaf cyffredin a ofynnir
* gallu meddwl am ffyrdd gwahanol o gefnogi dysgwyr i gwblhau eu proses sefydlu
* gallu cynnig dulliau arloesol o gefnogi dysgwyr
* gallu meddwl am a mynd i’r afael ag unrhyw gwestiynau ‘beth os…?’ eraill sy’n codi.

**Nodiadau’r hwylusydd**

Mewn grwpiau, dewiswch ddau gwestiwn ‘beth os…?’ a thrafod atebion posibl neu beth fyddech chi’n ei wneud yn y sefyllfaoedd hyn.

Beth os…

* nad oes yna fynediad i’r rhyngrwyd/cyfrifiadur
* yw’r gweithiwr newydd yn methu cwblhau’r broses sefydlu o fewn chwe mis
* yw gweithiwr yn gadael / ymuno hanner ffordd drwy gwblhau’r broses sefydlu
* yw’r rheolwr yn cymeradwyo’r broses sefydlu, ond pan mae asesydd yn edrych ar y dystiolaeth a gyflwynwyd, nad yw’n credu ei fod yn ddigonol neu’n ddigon cadarn i fodloni’r safonau ar gyfer y cymwysterau
* yw gweithiwr yn dechrau ac eisoes wedi cwblhau’r fframwaith sefydlu a’r gweithlyfrau gyda chyflogwr arall
* yw gweithiwr yn dechrau nad yw’n weithiwr newydd i’r sector gofal cymdeithasol
* yw gweithiwr yn dechrau sydd wedi cwblhau’r gweithlyfrau cyn cael ei gyflogi
* yw gweithiwr yn symud o un gyflogwr i un arall – beth sydd angen ei ail asesu?

Parhewch yn eich grwpiau, allwch chi feddwl am unrhyw gwestiynau ‘beth os…?’ eraill a allai godi, a sut fyddech chi’n ceisio mynd ati i’w hateb?

**Adnoddau angenrheidiol:**

* taflen gyda rhestr o gwestiynau ‘beth os…?’ a thaflen i gofnodi’r atebion
* cwestiynau cyffredin iechyd <https://socialcare.wales/cms_assets/file-uploads/AWIF-briefing-pack-Appendix-O-frequently-asked-questions.pdf>
* cwestiynau cyffredin cofrestru <https://gofalcymdeithasol.cymru/cofrestru/cofrestru-gweithwyr-gofal-cartref>

**Nodiadau ychwanegol i’w hystyried:**

* Efallai fod cyfle yma i ddatblygu canllaw o’r holl gwestiynau posibl a allai godi a’u rhannu ag eraill.
* Gallai hyn fod yn ffordd dda o rannu ymarfer da, beth sy’n gweithio’n dda a syniadau eraill ar sut i gynnal proses sefydlu dda.

**Cwestiynau ‘Beth os…?’**

**Rhestr o questiynau ‘beth os…?’ i feddwl am:**

* does dim mynediad i’r rhyngrwyd neu gyfrifiadur
* mae’r gweithiwr newydd yn methu gorffen y fframwaith o fewn y chwe mis?
* mae gweithiwr yn dechrau / yn gadael swydd hanner ffordd drwy orffen eu hymsefydliad
* mae rheolwr yn arwyddo’r fframwaith i ddweud ei fod yn iawn, ond pan mae’r aseswr yn edrych arno, dydyn nhw ddim yn meddwl fod y dystiolaeth yn ddigonol neu’n ddigon cadarn
* mae gweithiwr yn dechrau sydd eisioes wedi cwblhau y fframwaith sefydlu a’r gweithlyfrau gyda chyflogwr arall
* mae gweithiwr yn dechrau sydd ddim yn newydd i’r sector gofal cymdeithasol
* mae gweithiwr yn dechrau sydd wedi cwblhau’r gweithlyfrau cyn-gwaith
* mae rheolwr yn ffeindio hi’n anodd i gael yr amser i allu darparu ymsefydliad
* os ydy gweithiwr yn symud at gyflogwr arall, ydy’r rheolwr angen gweld tystiolaeth o’r gwaith sydd wedi’i gwblhau neu ydy derbyn y dystysgrif yn ddigon?
* mae cyflogwr yn gwrthod rhuddhau y llyfrau gwaith / tystiolaeth mae’r gweithiwr wedi cwblhau os ydynt yn symud i sefydliad arall

|  |
| --- |
| 1. Dewiswch dri o’r cwestiynau ‘Beth os…?’ a meddyliwch am sut mae’n bosib goresgyn rhain. 2. Ydych chi’n gallu meddwl am fwy o gwestiynau ‘beth os…?’? 3. Sut fyddech chi’n argymell i fynd o gwmpas hyn? |

**6 – Y da, y gwael a’r gweddol**

**Tua faint o amser sydd ei angen:**

30 munud.

**Nod y gweithgaredd hwn yw:**

* helpu pobl i feddwl beth yw ateb da, gwael a gweddol i weithgaredd dysgu
* helpu pobl i feddwl pa gymorth fyddai dysgwyr ei angen i ddatblygu eu hatebion ymhellach
* ceisio safoni atebion gan ddysgwyr fel y gellid eu defnyddio wrth asesu cymwysterau o bosibl.

**Bydd cyfranogwyr yn:**

* gallu adnabod pam mae ateb yn dda, yn wael ac yn weddol
* gallu gweithio gyda’r dysgwyr i ddatblygu eu hatebion ymhellach
* gallu mynd i’r afael â rhai o’r materion sy’n gysylltiedig â safoni atebion fel y gellir eu defnyddio wrth asesu cymwysterau.

**Adnoddau angenrheidiol:**

* esiamplau o fersiynau o atebion da, gwael a gweddol o’r un gweithgaredd, gyda pwyntiau trafod
* sut mae rheolwr yn gallu cefnogi dysgwyr i ddatblygu eu hatebion.

**Nodiadau’r hwylusydd**

Gellid datblygu cronfa o’r atebion hyn fel eu bod yn cwmpasu’r rhan fwyaf o fathau o gwestiynau, er enghraifft:

* defnyddiwch y gofod isod i nodi…
* siaradwch â’ch rheolwr am… a chofnodwch nodiadau
* beth yw ystyr y term… a pham ei fod yn bwysig
* yn y gofod isod, atebwch y cwestiynau i ddangos eich dealltwriaeth o…

**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. |

**Taflen cofnodi ar gyfer atebion da, gwael a gweddol**

|  |
| --- |
| Darllenwch rhai o’r esiamplau o’r gweithgareddau/cwestiynau a ddarparwyd. Nodwch rhif y weithgaredd/cwestiwn a’r atebion (5.11 i 5.17).   1. Ar gyfer yr esiampl dewiswyd, pam fod hwn yn ateb da, gweddol neu wael?   2. Pa gefnogaeth gellir ei rhoi i helpu gweithwyr i ddatblygu eu hatebion o wael / gweddol i dda?  3. Sut fysech chi’n rhoi adborth i’r gweithiwr os ydy eu hatebion yn wael neu’n weddol?  4. Oes yna adnoddau, canllawiau neu wybodaeth ychwanegol mae’r gweithiwr yn gallu ei ddefnyddio i’w cefnogi nhw i roi ateb gwell yn y lle cyntaf?  5. Fyddech chi’n disgwyl gwahaniaeth yn lefel yr atebion yn dibynnu ar bryd mae’r llyfrau gwaith yn cael eu rhoi allan, er enghraifft:   * hyfforddiant cyn ffurfiol (dosbarth) neu ar ôl hyfforddiant ffurfiol? * cyn neu ar ôl cysgodi shifftiau? * gweithwyr profiadol neu amhrofiadol?   6. Pa ragdybiau gallem ei wneud am weithwyr sy’n rhoi’r atebion (a fydd hyn yn effeithio’r ffordd rydyn ni’n datblygu cynllun gweithredu er mwyn gwella, hynny yw ymyrraeth academaidd neu ymarferol)?   1. Beth yw’r risgiau o basio / cyfeirio unrhyw un o’r tri ateb yma? (atebolrwydd tiwtor/aseswr/rheolwr cofrestredig/cyflogwr) |

**7 – Cynllun gweithredu / dysgu personol**

**Tua faint o amser sydd ei angen:**

15 munud.

**Nod y cynllun gweithredu / dysgu hwn yw:**

* datblygu cynllun gweithredu / dysgu y gellir ei ddefnyddio i gefnogi gweithredu’r fframwaith sefydlu.

**Bydd cyfranogwyr yn:**

* meddwl am y sesiwn a’r prif bethau y gallan nhw eu cael ohoni
* meddwl sut y gallant roi’r dysgu hwn ar waith a gweithredu’r fframwaith
* meddwl am yr heriau posibl
* ystyried pa gymorth a chefnogaeth a allai fod yn angenrheidiol i fynd i’r afael â’r rhain.

**Nodiadau’r hwylusydd**

Mae’n bwysig cael y cyfranogwyr i ddeall pwysigrwydd y rhan hon o’r dydd ac nad ‘proses’ ar ddiwedd y sesiwn yn unig ydyw. Mae hyn yn bwysig gan fod ganddynt gyfrifoldeb i ledaenu’r wybodaeth hon wrth ddarparu’r sesiwn i eraill. Bydd hyn yn sicrhau bod negeseuon yn gyson ac yn helpu i godi lefel gwybodaeth a dealltwriaeth y rhai sy’n darparu proses sefydlu.

Bydd angen taflen gyda’r cwestiynau i gyfranogwyr feddwl beth maent wedi’i ddysgu o’r sesiwn, sut gallant weithredu’r fframwaith, sut byddant yn rhoi’r hyn a ddysgwyd ar waith, beth yw’r heriau posibl a beth fydd yn eu helpu i fynd i’r afael â’r rhain?

**Adnoddau angenrheidiol:**

* templed cynllun gweithredu.

**Templed cynllun gweithredu**

|  |
| --- |
| 1. Beth yw’r tri peth mwyaf pwysig rydych chi wedi’i ddysgu o’r sesiwn heddiw? 2. Sut ydych chi yn mynd i weithredu’r dysgu yma a implementeiddio’r fframwaith sefydlu? 3. Beth ydych chi’n meddwl fydd y heriau? 4. Pa gymorth ychwanegol fyddech chi angen i oresgyn rhain? |

**8 – Beth nesaf?**

**Tua faint o amser sydd ei angen:**

10 munud.

**Nod y rhan hon o’r dydd yw i:**

Gysylltu yn ôl â nodau ac amcanion y sesiwn friffio. Rhain oedd i gyfranogwyr i:

* gwybod a deall cynnwys y fframwaith sefydlu newydd a’r adnoddau cysylltiedig yn well a sut i ddefnyddio’r rhain
* deall cyfrifoldebau gwahanol bobl gydol y broses sefydlu a’r cysylltiadau gyda chymwysterau
* gwybod rhywfaint am y materion posibl a allai godi yn ystod y broses sefydlu a’r atebion posibl i fynd i’r afael â’r rhain
* deall y mathau o atebion i’w disgwyl yn well a sut i gynorthwyo dysgwyr i gyflawni hyn
* meddwl am ffyrdd a dulliau eraill a allai weithio dan rai amgylchiadau.

**Nodiadau’r hwylusydd**

Bydd hwn yn gyfle i hwyluswyr wirio dealltwriaeth cyfranogwyr ddwywaith. Fe all hefyd fod yn gyfle da i wneud ychydig o adborth mewn grŵp er enghraifft, beth mae cyfranogwyr wedi’u cynnwys ar eu cynllun gweithredu.

1. Induction Factsheet, CIPD [↑](#footnote-ref-1)
2. Cyflogwyd gan GIG Cymru [↑](#footnote-ref-2)