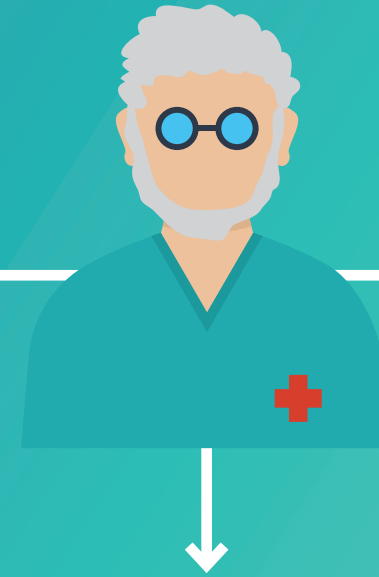


Canllawiau Dirprwyo Cymru Gyfan



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Addysg a Gwella Iechyd
Cymru (AaGIC)
Health Education and
Improvement Wales (HEIW)

Cynnwys

Pwrpas	3
Cyflwyniad	4
Diwylliant y Sefydliad	5
Datblygu Staff	7
Recriwtio a Sefyldu	7
Fframwaith Llywodraeth	8
Goruchwyliaeth	8
Cydsyniad	9
Datblygu Canllawiau	9
Diffiniad ac Egwyddorion	10
Dirprwyo a Chymhwysedd	11
Cynnal Cymhwysedd	12
Egwyddorion Dirprwyo	13
Atebolrwydd	14
Atebolrwydd Dirprwyol	16
Cyflwyniad i'r Model Dirprwyo i Gymru Gyfan	18
Dirprwyo rhwng Sefydliadau Partner	22
Dirprwyo Gwaith i Drydydd Parti	23
Monitro	24
Cyfeiriadau	24
Geirfa	26
Esiamplau Atodiad 1	28

Pwrpas

Mae'r canllawiau cenedlaethol yma wedi eu datblygu i gynorthwyo wrth reoli ac ymarfer pob gweithred o ddirprwyo priodol. Maent wedi eu datblygu yn bennaf er mwyn cynorthwyo staff clinigol, fodd bynnag, gellid defnyddio'r egwyddorion ymhob grŵp staff ar draws iechyd a gofal cymdeithasol.

Nid yw'r canllawiau yma'n berthnasol i ofalwyr di-dâl na gwirfoddolwyr sydd efallai wedi'u haddysgu i gynnal gweithdrefn gan aelod o staff iechyd neu ofal cymdeithasol.

Dylai'r canllawiau yma gael eu darllen ar y cyd â Dirprwyo Gwaith i Drydydd Parti: Y Fframwaith Llywodraethu Gofynnol (Llywodraeth Cymru) a Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant 2014.

Mae datblygu medr a chreffft dirprwyo yn un o'r blociau adeiladu hanfodol i gefnogi cymysgedd o sgiliau ac yn offeryn darparu gwasanaeth allweddol sy'n gallu rhyddhau staff a'u galluogi i roi sylw i waith mwy cymhleth. Bydd y canllawiau cenedlaethol yma yn egluro a chefnogi'r broses ddirprwyo ac yn anelu at:

- Cefnogi staff i ddirprwyo'n briodol
- Cefnogi datblygiad staff
- Cefnogi cydymffuriad â fframweithiau rheoleiddio a llywodraethu
- Darparu cyd-ddealltwriaeth a dull cyffredin o ddirprwyo

- Mynegi atebolrwydd unigol a sefydliadol
- Defnyddio adnoddau a sgiliau'r gweithlu yn fwy priodol
- Datblygu a chynyddu cymhelliant staff
- Cynyddu effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd
- Lleihau gwastraff, amrywiad a niwed
- Ymateb i anghenion newidiol ym maes gofal iechyd



Cyflywniad

Mae galwadau cynyddol ar y ddarpariaeth iechyd a gofal cymdeithasol a chymhlethdod cynyddol yn creu heriau digynsail i systemau iechyd a gofal a'u gweithluoedd. Mae'r angen i weithio mewn timau integredig, ystyriaeth ynghylch lleoli staff, ac ymagweddau at ddatblygu staff yn faterion allweddol i'r dyfodol. Rhaid ystyried rhain ochr yn ochr â'r fframweithiau rheoleiddio a llywodraethu sy'n sail i ofal diogel. Mae'r gallu i ddirprwyo, neilltuo a goruchwyllo yn alluoedd allweddol ac yn sail i ymarfer pob ymarferydd iechyd a gofal cymdeithasol unigol.

Nid yw dirprwyo yn newydd ac mae'n cael ei ymarfer bob dydd mewn ystod o amgylcheddau gwaith. Yn aml mae'n cael ei gyflawni fel swyddogaeth is-ymwybodol. Ei bwrpas yw i sicrhau:

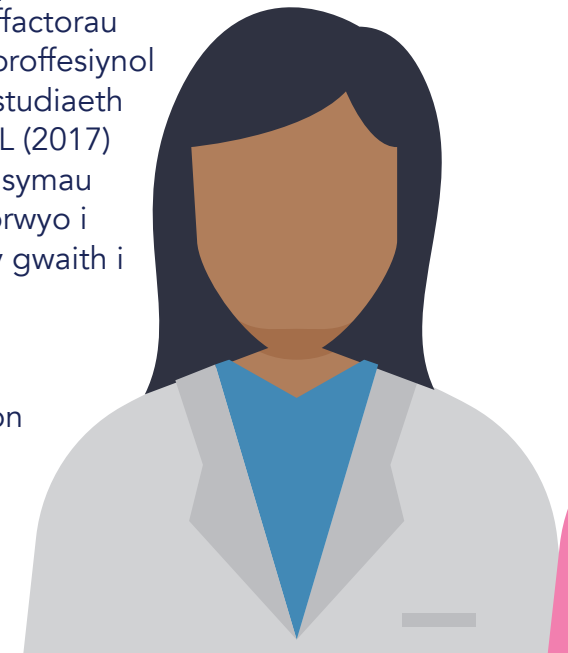
- Bod unigolion yn derbyn gofal amserol, priodol a diogel
- Bod adnoddau staff yn cael eu defnyddio'n effeithiol
- Bod gwaith wedi'i rannu'n deg
- Bod staff yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u cymell
- Y gwneir y mwyaf o gynhyrchiant
- Bod sefydliadau'n llwyddiannus

Mae'r canllawiau yma wedi'u llunio i gefnogi sefydliadau i gwrdd â heriau'r gweithlu ac agendâu polisi'r dyfodol. Eu bwriad hefyd yw cefnogi ymarferwyr unigol i ddeall yn well eu dyletswydd gofal a rheoli risg sy'n ymwneud â dirprwyo. Mae'r canllawiau'n darparu cyd-ddealltwriaeth a dull cyffredin o ddirprwyo ledled Cymru. Mae'n bwysig i sicrhau fod dirprwyo'n cael ei ymarfer yn briodol, a bydd yr adnoddau ynghlwm wrth y canllawiau hyn yn cefnogi'r nod hwnnw. Un o'r ffactorau allweddol i wneud hyn yn llwyddiannus yw bod y dirprwywr a'r dirprwy yn gweithio ar y cyd.

Mae'r canllawiau'n ategu codau ymddygiad rheoliadol a gyhoeddir gan reoleiddwyr proffesiynol ac nid ydynt yn gwrthdaro â nhw.

Mae rhai staff yn amharod i ddirprwyo oherwydd pryderon sy'n ymwneud yn benodol ag atebolrwydd. Mae ffactorau eraill yn cynnwys normau diwylliannol, gogwydd proffesiynol a syrthni sefydliadol. Fel enghraifft, dangosodd astudiaeth gan brifysgolion Middlesex, Surrey, Salford ac UCL (2017) fod ymarferwyr newydd gymhwyso, am amryfal resymau gan gynnwys diffyg hyder, yn aml yn methu â dirprwyo i gynorthwywyr cymorth gofal iechyd, gan wneud y gwaith i gyd eu hunain.

Dangosodd astudiaeth gan Lichtenstein et al (2015) fod dirprwyo i bobol nad ydynt yn feddygon yn gysylltiedig â gofal o ansawdd uwch ar gyfer cyflyrau pobl hyn mewn ymarfer cymunedol. Mae ymgorffori'r theori a chymhwyso egwyddorion



dirprwyo priodol yn rhan hanfodol o ddatblygu'r gweithlu a darparu gwasanaethau.

Bydd yr ymgyrch polisi i ddarparu gofal yn agosach at adref ac i hyrwyddo mwy o annibyniaeth, o reidrwydd, yn ei gwneud yn ofynnol i eraill gymryd mwy o ran (gan gynnwys aelodau'r teulu) i ddarparu/gweinyddu agweddau ar ofal a wneir yn draddodiadol gan weithwyr proffesiynol. Mae hyn eisoes yn digwydd a bydd yn cynyddu yn y dyfodol. Mae Cymru lachach yn rhoi'r pwyslais ar hunanofal/gofal a ddarperir gan deulu/gofalwyr, gan nodi:

'Fel rhan o'r cydweithio i gyflawni ein gweledigaeth at y dyfodol, rhaid i bobl gymryd mwy o gyfrifoldeb, nid yn unig dros eu hiechyd a'u llesiant eu hunain, ond hefyd dros eu teuluoedd a'r bobl y maent yn gofalu amdanynt, efallai hyd yn oed eu ffrindiau a'u cymdogion. Ar gyfer nifer o bobl, bydd y cymorth angenrheidiol yn cael ei ddarparu gan wahanol bobl yn cydweithio'n agos â'i gilydd – gofalwyr proffesiynol a di-dâl, teulu a ffrindiau, gwirfoddolwyr cymunedol, cymdeithasau tai a chymdogion, yn ogystal â'u hunain.' Bydd hyn yn arwain at agweddau newidiol ac agwedd bragmatic tuag at gynyddu lefelau dirprwyo.



Diwylliant y sefyldiad

Er mwyn i'r dirprwyo fod yn briodol, yn effeithiol, yn canolbwyntio ar yr unigolyn ac yn cael ei ymarfer yn ddiogel, rhaid iddo gael ei danategu gan ddiwylliant sefydliadol sy'n caniatáu rhyddid i staff ddirprwyo, cyhyd â'u bod yn gweithredu'n gyfreithlon ac er budd yr unigolyn. Mae diwylliant yn cyfeirio at yr agweddau, yr ymddygiadau a'r gwerthoedd sy'n nodweddiadol o'r sefyldiad ac sy'n dod o'r brig i lawr. Dylai sefydliadau gynnal dadansoddiad diwylliannol i asesu a yw eu sefydliad yn cefnogi neu'n rhwystro dirprwyo priodol trwy arfarnu/goruchwylio, polisi, ymarfer, canllawiau ac ati.

Dylai sefydliadau hefyd asesu a defnyddio sianelau cyfathrebu ac ymgysylltu cyfredol i raeadru ac ennill cefnogaeth gan staff er mwyn i negeseuon allweddol sy'n gysylltiedig â dirprwyo gael eu cyfleu yn y modd mwyaf effeithiol.

Efallai y bydd rhai staff, o fewn sefydliadau, nad ydynt ac na fyddant yn derbyn tasgau dirprwyedig yn gyson, er iddynt gael eu recriwtio ar fand/gradd benodol a bod y ddirprwyaeth yn briodol ac yn ddiogel. Er mwyn rheoli'r staff hyn rhaid i'r sefydliad sicrhau bod yr holl offer sydd ar gael wedi'u defnyddio a bod pob llwybr wedi'i archwilio e.e. cefnogir staff yn unol â pholisiau'r sefydliad.

Er mwyn datblygu diwylliant lle mae dirprwyo yn cael ei wneud yn rheolaidd ac yn briodol, mae angen i sefydliadau gael strategaethau datblygu cadarn i ysgogi newid ymddygiad ar bob lefel lle bo angen. Gall llunio strategaeth datblygu sefydliadol sy'n cwmpasu dirprwyo helpu i wella

gallu'r gweithlu a meithrin capasiti. Gellir defnyddio'r strategaeth datblygu sefydliadol fel catalydd i sicrhau bod trefniadau dirprwyo ac atebolrwydd priodol wedi'u diffinio'n glir. Drwy gynnwys dirprwyo yn y strategaeth, a'i gysylltu ag amcanion corfforaethol, bydd gweledigaeth, polisiau a deddfwriaeth genedlaethol y sefydliad yn sicrhau bod dirprwyo effeithiol yn dod yn ffordd arferol o weithio, gan sicrhau mwy o hyblygrwydd, effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd.

Gweithredu

Er mwyn cefnogi datblygiadau strategol ac i hyrwyddo'r agenda drawsnewidiol, rhaid i sefydliadau adolygu polisiau ac arferion yn barhaus a/neu gyflwyno polisiau ychwanegol i sicrhau bod Canllawiau Dirprwyo Cymru Gyfan yn rhan o drefniadau llywodraethu corfforaethol y sefydliad.

Mae dirprwyo llwyddiannus yn dibynnu ar ddiwylliant sefydliad a dylai fod yn rhan o'r neges gorfforaethol. Ym maes iechyd a gofal cymdeithasol, mae'r byrddau gweithredol yn gyfrifol am weithredu'r canllawiau hyn a bydd angen iddynt ystyried a sicrhau bod hyn yn cael ei wneud trwy enwebu cyfarwyddwr gweithredol i arwain ar hyn fel rhan o newid diwylliannol ehangach a thrawsnewid y gweithlu.

Ar gyfer gweithwyr proffesiynol gofal cymdeithasol, mae'r sefydliad cyflogi yn gyfrifol am weithredu'r canllawiau hyn, lle cawsant eu mabwysiadu. Gall Gofal Cymdeithasol Cymru, sef rheoleiddwr y gweithlu, ddarparu cyngor ar Godau

Ymarfer Proffesiynol ar gyfer Cyflogwyr a gweithwyr gofal cymdeithasol a Fframweithiau Llywodraethu.

Mae'r codau ymddygiad proffesiynol i gyd yn cefnogi dirprwyo priodol a dylid eu defnyddio fel galluogwr. Mae'r canllawiau hyn yn adnodd hyblyg y gellid ei ddefnyddio mewn sawl ffordd i gefnogi staff a sefydliadau gan gynnwys:

- Helpu staff dibrofiad sydd newydd gymhwyso i ddeall dirprwyo yn ymarferol
- Cefnogi timau clinigol sy'n edrych ar effeithlonrwydd
- Fel rhan o'r broses gyfweld
- Fel rhan o'r broses ailddilysu
- Fel rhan o gefnogaeth i gymheiriaid
- Fel offeryn cefnogol yn ystod goruchwyliaeth
- Fel rhan o'r agendâu datblygiad proffesiynol/hyfforddiant a dysgu ôl-gofrestru parhaus (PRTL) ac yn gysylltiedig â datblygiad proffesiynol e.e. mewn cynadleddau a rhaglenni hyfforddiant rheoli
- Fel rhan o ailgynllunio rôl ac adolygiad cymysgedd sgiliau mewn meysydd lle mae materion recriwtio a chadw penodol

Datblygu Staff

Disgwylir i sefydliadau, timau ac aelodau unigol o staff nodi'r angen am ddirprwyo a sicrhau bod cyfleoedd dysgu a datblygu yn cael eu darparu yn unol â hynny. Maent yn gyfreithiol gyfrifol am sicrhau bod yr holl staff wedi'u hyfforddi'n briodol i gyflawni tasgau dirprwyedig a dylent fod â mecanweithiau ar waith i rannu arfer da.

Mae datblygu staff yn effeithiol yn hanfodol wrth wella perfformiad sefydliadol. Gellir defnyddio dirprwyo priodol fel ffordd effeithiol o ddarparu cyfleoedd dysgu a datblygu i staff a thimau unigol. Mae'n ddyletswydd ar sefydliad i sicrhau bod ei staff yn cael eu hyfforddi, eu cefnogi a'u diweddarau'n rheolaidd i'w galluogi i gyflawni gwaith a gweithgareddau yn ddiogel. Rhaid hefyd bod mecanweithiau gwerthuso/goruchwyllo effeithiol ar waith ochr yn ochr â sgysiau ystyrion parhaus i ddeall cymhwysedd yr unigolyn. Gall dirprwyo priodol weithredu fel offeryn hanfodol yn natblygiad staff ac wrth ddatblygu gyrfa ar yr amod bod hyfforddiant a goruchwyliaeth ddigonol ar waith.

Recriwtio a Sefydlu

Dylai'r broses recriwtio a dethol dynnu sylw at y gofynion ar gyfer dirprwyo tasgau neu ymgymryd â thasgau dirprwyedig fel y nodir yn y disgrifiad swydd.

Dylai prosesau recriwtio a dethol gael eu dilyn gan broses sefydlu gadarn ar gyfer yr holl weithwyr. Dylai dirprwyo ac atebolrwydd dirprwyol fod yn nodwedd o'r broses sefydlu i egluro cyfrifoldebau'r sefydliad a chyfrifoldebau personol.

Os yw dirprwyo yn rhan o'r broses sefydlu gall hyn helpu i atgyfnerthu pwysigrwydd dirprwyo ar lefel unigolyn, tîm, adran a sefydliad. Os yw staff yn deall bod disgwyl dirprwyo priodol, yna bydd hyn yn eu hannog i ddirprwyo'n briodol ac yn effeithiol. Bydd defnyddio'r adnoddau sydd ar gael fel y fframwaith sefydlu ar y cyd ar gyfer lechyd a Gofal Cymdeithasol yn gynyddol bwysig wrth i rolau newydd ddod i'r amlwg fel penodiadau ar y cyd mewn lechyd a Gofal Cymdeithasol.

Dylai'r broses sefydlu amlinellu a rhoi eglurder ar berchnogaeth, atebolrwydd a chyfrifoldeb staff pan fyddant yn dirprwyo. Dylai hefyd roi sicrwydd i ddirprwywyr a dirprwyon ac egluro'r cyfrifoldeb sefydliadol cyffredinol.

Fframwaith Llywodraethu

Diffinnir llywodraethu clinigol fel, "Fframwaith y mae sefydliadau'r GIG yn atebol drwyddo am wella ansawdd eu gwasanaethau yn barhaus a diogelu safonau gofal uchel trwy greu amgylchedd lle y bydd rhagoriaeth mewn gofal clinigol yn ffynnu. Yn fyr, mae'n gwneud y peth iawn, ar yr adeg iawn, gan y person iawn - cymhwyso'r dystiolaeth orau i broblem claf, yn y ffordd y mae'r claf yn dymuno, gan unigolyn neu dîm sydd wedi'i hyfforddi a'i adnodi'n briodol" (BMJ 2005). Mae fframweithiau llywodraethu yn gweithredu fel galluogwr ac nid fel rhwystr i ddirprwyo, dylai adolygiad parhaus o'r arfer cyfredol gefnogi dirprwyo.

Mae'r cysyniad o lywodraethu ac arweinyddiaeth yn cydblethu. Mae llywodraethu ac arweinyddiaeth dda yn hanfodol ar gyfer sicrhau canlyniadau. Dylai sefydliadau sicrhau bod ganddyn nhw reolaeth ac arweinyddiaeth ragorol ar waith i reoli a gwneud y gorau o allu'r gweithlu yn y modd mwyaf effeithiol. Dylai llinellau atebolrwydd clir fod ar waith fel rhan o'r cyfrifoldebau llywodraethu ehangach.

Er mwyn cefnogi dirprwyo ac egluro atebolrwydd mae'n hanfodol bod pob côd ymddygiad proffesiynol yn cael ei ddehongli'n gyson a'i ddeall ar draws y sefydliad. Yn aml mae angen eglurder ar faterion atebolrwydd ac mae angen i sefydliadau ei gwneud yn gyfrifoldeb arnynt eu hunain i ddatrys unrhyw amwysedd sy'n ymwneud â lefelau cyfrifoldeb o fewn rolau er mwyn amddiffyn staff.

Goruchwyliaeth

Bydd dirprwyo, ar brydiau, yn cynnwys goruchwyliaeth uniongyrchol neu anuniongyrchol.

"Mae goruchwyllo yn broses sy'n ceisio cefnogi, sicrhau a datblygu gwybodaeth, sgiliau a gwerthoedd yr unigolyn sy'n cael ei oruchwyllo (goruchwylledig), tîm neu grŵp prosiect. Mae'n darparu atebolrwydd i'r goruchwylwr a'r goruchwylledig wrth archwilio ymarfer a pherfformiad. Mae hefyd yn gwella ac yn darparu tystiolaeth ar gyfer adolygiad neu arfarniad perfformiad blynyddol; mae'n eistedd ochr yn ochr â phroses rheoli perfformiad sefydliad gan ganolbwyntio'n benodol ar ddatblygu pobl mewn ffordd sy'n canolbwyntio ar sicrhau gwell canlyniadau i bobl sy'n defnyddio gwasanaethau a'u gofalwyr" (SSSC)

Goruchwyliaeth uniongyrchol yw lle mae'r dirprwy yn gweithio'n ddigon agos at y dirprwywr i'w

gweithgareddau gael eu monitro'n uniongyrchol, e.e. mae'r gweithiwr proffesiynol goruchwyllo yn gorfforol bresennol ac yn gweithio ochr yn ochr â'r myfyriwr, yr aelod staff rheoledig, neu'r Gweithiwr Cymorth Gofal Iechyd (GCGI) pan fyddant yn ymgymryd â rôl neu weithgaredd ddirprwyedig.

Goruchwyliaeth anuniongyrchol yw pan fydd y dirprwy yn gweithio'n fwy annibynnol ond mae'n hawdd cysylltu â'r dirprwywr, neu aelod staff mwy profiadol, sydd yn darparu lefel angenrheidiol o gefnogaeth. Mae goruchwyliaeth anuniongyrchol yn helpu staff i ddatblygu hyder ac annibyniaeth e.e. mae goruchwyliaeth anuniongyrchol yn digwydd pan nad yw'r gweithiwr proffesiynol goruchwyllo yn arsylwi'n uniongyrchol ar y myfyriwr, yr aelod staff

rheoledig neu'r GCGI sy'n ymgymryd â rôl neu weithgaredd ddirprwyedig.

Dylai'r dirprwywr a'r dirprwy gytuno ar lefel yr oruchwyliaeth sydd ei hangen ar sail lefelau cymhwysedd ac yng nghydestun y tîm/amgylchedd.

Cydsyniad

Mae polisi a deddfwriaeth iechyd a gofal cymdeithasol Cymru yn annog unigolion i gydweithio â gwasanaethau ac ymarfer dewis dros y gofal a'r driniaeth a gânt. Weithiau, efallai y bydd angen rheoli disgwyliadau unigolyn o ran pwy sy'n mynd i ddarparu rhai agweddau ar eu gofal a'u cefnogaeth. Dylid ei gwneud yn glir nad yw gofal a ddirprwyir i ac a ddarperir gan aelod staff heb ei reoleiddio yn eilradd i ofal a ddarperir gan aelod o staff rheoledig.

Mewn amgylchiadau o'r fath dylid gwneud yr angen a'r rhesymeg dros ddirprwyo yn glir i'r unigolyn, ac eglurder llwyr o ran pwy fydd yn darparu'r gofal a'r gefnogaeth. Ar yr amod bod y dirprwy yn gymwys i roi'r gofal angenrheidiol i'r unigolyn, ni fydd angen i'r unigolyn roi caniatâd mewn perthynas â phwy sy'n eu trin. Serch hynny, mae gan unigolion yr hawl i wybod pwy sy'n darparu eu gofal a'u cefnogaeth a'u bod yn ddigon gwybodus a chymwys i wneud hynny.

Bydd gan sefydliadau bolisi cydsynio ar waith a dylid cydymffurfio â hwn fel y bo'n briodol ynghyd â pholisïau caniatâd Cymru gyfan neu leol.

Datblygu'r Canllawiau

Defnyddiwyd y dull a nodir isod wrth lunio'r canllawiau hyn. Roedd hyn i geisio sicrhau eu bod yn cael eu datblygu ar sail tystiolaeth gadarn, yn manteisio ar arbenigedd priodol ac yn cydymffurfio â gofynion proffesiynol a chyfreithiol.

- Ffurfiwyd grŵp tasg a gorffen Cymru gyfan a oedd yn cynnwys cynrychiolwyr clinigol ac anghlinigol. Roedd yr aelodaeth yn cynnwys Addysg a Gwellu Iechyd Cymru (AaGIC), Cynrychiolwyr Staff, Gofal Cymdeithasol Cymru, Cymdeithas Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol a chynrychiolwyr cyfreithiol a risg.
- Development of an on-line resource
- Engagement events to support implementation
- Current guidelines were mapped against local and national governance and regulatory frameworks
- Legal advice was sought on the principles of accountability for delegation and on the consequential issues such as vicarious liability and consent.

Diffiniad ac Egwyddorion

Wrth lunio diffiniad Cymru gyfan o ddirprwyo, rhoddwyd ystyriaeth i'r diffiniadau presennol sydd ar gael a gynhyrchwyd gan rai rheoleiddwyr proffesiynol, e.e.

- **Y Cyngor Meddygol Cyffredinol – Arfer Meddygol Da (2013)**
- **Y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (2018)**
- **Cyngor Proffesiynau Iechyd a Gofal (2016)**
- **Gofal Cymdeithasol Cymru (2017)**

Ar ôl ystyried y rhain, mae'r diffiniad canlynol o ddirprwyo wedi'i ddatblygu ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol.

Dirprwyo yw'r broses lle rydych chi (y dirprwywr) yn dyrannu gofal a chymorth clinigol neu anghlinigol i berson cymwys (y dirprwy). Bydd y dirprwywr yn parhau i fod yn gyfrifol am reolaeth gyffredinol yr unigolyn, ac yn atebol am ei benderfyniad i ddirprwyo. Ni fydd y dirprwywr yn atebol am benderfyniadau a gweithredoedd y dirprwy.

Dirprwyo a Phroffesiynoldeb

Professionalism is characterised by autonomous evidence-based decision making, being a good role model and supporting appropriate service and care environments, which includes delegating tasks and duties safely.

Nodweddir proffesiynoldeb gan benderfyniadau ymreolus a wneir ar sail tystiolaeth, bod yn fodel rôl da a chefnogi

amgylcheddau gwasanaeth a gofal priodol, sy'n cynnwys dirprwyo tasgau a dyletswyddau yn ddiogel.

Boed yn y gymuned, ysbyty, gofal cymdeithasol, addysg neu unrhyw leoliadau eraill, mae'r amgylcheddau y mae staff iechyd a gofal cymdeithasol yn gweithio ynddynt yn ganolog i gefnogi ymarfer ac ymddygiadau proffesiynol. Pwrpas eithaf gweithiwr iechyd a gofal proffesiynol yw sicrhau gofal tosturiol, o ansawdd uchel, cyson, effeithiol a diogel.

Mae proffesiynoldeb yn galluogi cydweithio rhyngbroffesiynol cadarnhaol trwy ddulliau partneriaeth o weithio mewn tîm, llinellau atebolrwydd clir a dysgu rhyngbroffesiynol, gan alluogi'r ymarferydd i weithredu yn nherfynau uchaf eu cwmpas ymarfer.

Yn ôl y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (NMC), pwrpas eithaf proffesiynoldeb mewn nyrsio a bydwreigiaeth yw i sicrhau'n gyson ganlyniadau diogel, effeithiol sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn ac sy'n cefnogi pobl, eu teuluoedd a'u gofalwyr i gyflawni'r statws iechyd a lles gorau posibl.

Nododd astudiaeth gan y Cyngor Proffesiynau Iechyd a Gofal (HCPC) y gallai proffesiynoldeb gael ei ystyried yn well fel meta-sgil, yn hytrach na set o sgiliau arwahanol, sy'n cynnwys ymwybyddiaeth o sefyllfa a barn gyd-destunol, sy'n caniatáu i weithwyr proffesiynol dynnu ar y sgiliau cyfathrebu, technegol ac ymarferol sy'n briodol ar gyfer senario proffesiynol

penodol. Efallai nad gwir sgil proffesiynoldeb yw gwybod beth i'w wneud, ond yn hytrach pryd i'w wneud.

Dywed y Cyngor Meddygol Cyffredinol (GMC) yn 'Professionalism in action' bod angen meddygon da ar gleifion. Mae meddygon da yn gosod gofal eu cleifion yn flaenoriaeth: maent yn gymwys, yn cadw eu gwybodaeth a'u sgiliau yn gyfredol, yn sefydlu ac yn cynnal perthnasoedd da â chleifion a chydweithwyr, yn onest ac yn ddibynadwy, ac yn gweithredu gyda gonestrwydd ac o fewn y gyfraith.

Mae Côt Ymarfer Gofal Cymdeithasol Cymru a chanllawiau ymarfer cysylltiedig yn nodi'r safonau ymarfer ac ymddygiad proffesiynol y mae disgwyl i weithwyr gofal cymdeithasol, rheolwyr a chyflogwyr lynu wrthynt.

Cymhwysedd

Mae dewis tasgau i'w cyflawni gan eraill yn weithgaredd cymhleth. Unwaith y bydd yn amlwg pa dasgau sydd i'w dirprwyo, y bloc adeiladu sylfaenol fydd cymhwysedd profedig ac aseddig y dirprwy.

- A yw gallu unigolyn i gymhwyso gwybodaeth, dealltwriaeth, sgiliau a gwerthoedd heb yr angen am oruchwyliaeth uniongyrchol, o fewn cwmpas ymarfer diffiniedig.
- Mae'n ymwneud ag ystod lawn o botensial yr unigolyn a gall fynd y tu hwnt i'w gwmpas ymarfer cyfredol, ac os felly, dylid adolygu'r disgrifiad swydd ac efallai y bydd angen ei ddiweddarau.

Cynnal Cymhwysedd

Mae ymarferydd effeithiol yn dirprwyo lawer gwaith yn ystod ei yrfa. Mae dirprwyo yn gydbwysedd o brofiad, ymwybyddiaeth a gwybodaeth, gan ddefnyddio ymarfer ar sail tystiolaeth a'ch cydweithwyr i'ch tywys.

Ar ôl barnu bod y cymhwysedd yno, cyfrifoldeb yr unigolyn a'r sefydliad yw sicrhau bod prosesau ar waith i fonitro a chynnal y cymhwyseddau. Bydd y rhain yn cynnwys Datblygiad Proffesiynol Parhaus (DPP) unigol, myfyrio a methodolegau fel asesu cymheiriaid. Os yw dirprwy yn dilyn yr egwyddorion a nodir yn y ddogfen hon, dylent fod wedi'i grymuso'n llawn i ddirprwyo tasgau i eraill. Byddant hefyd yn cael cymorth gan yr offer ategol.

Mae Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd a Chanllawiau Cymru Gyfan ar gyfer Byrddau ac Ymddiriedolaethau Iechyd mewn perthynas â meddyginiaethau yn disgrifio'r lefelau ymarfer y gall GCGI roi meddyginiaeth i unigolyn dan ddirprwyaeth ymarferydd cofrestredig.

Yn achos gweithwyr, os yw'r dirprwywr yn barnu bod y dirprwy yn gymwys i gynhyrchu'r cofnod perthnasol yn nodiadau meddygol neu gynllun gofal y claf, mae'n briodol i ddirprwyo cadw cofnodion ac nid oes unrhyw ofyniad i gydlofnodi cofnod y dirprwy.

Mae rhai cyrff rheoleiddio yn mynnu bod goruchwylwyr yn arwyddo'r cofnodion a wneir gan bersonau dan hyfforddiant; bydd angen i oruchwylwyr wirio canllawiau'r rheolyddion perthnasol a sicrhau eu bod yn cydymffurfio â hyn.

Rheoli a Dirprwyo Meddyginiaethau ym Mhrifysgol Betsi Cadwaladr (PBC)

Rheoli a Dirprwyo Meddyginiaethau ym Mhrifysgol Betsi Cadwaladr (PBC)

Dirprwyo gweinyddiaeth Inswlin i Gynorthwyywyr Gofal Iechyd yn y Lleoliad Cymunedol.

Mae pob tîm Nyrs Ardal (NA) yn wynebu'r her gynyddol o gynyddu nifer y cleifion diabetig nad ydynt bellach yn gallu rheoli eu pigiadau inswlin eu hunain. Fe wnaeth y maes gwaith cynyddol hwn leihau gallu'r tîm nyrsio cymunedol i ymateb i alwadau argyfwng ar adegau penodol o'r dydd gan achosi straen i'n staff a thrallod i gleifion eraill sydd angen ymateb ar frys i'w problem. Er mwyn cynyddu capasiti o fewn timau ar yr adegau allweddol hynny o'r dydd, cychwynwyd uwchsgilio staff Gofal Iechyd Anghofrestredig i weinyddu Inswlin.

Ar y pryd roedd 19 o gleifion diabetig nad oeddent yn gallu rhoi eu pigiadau eu hunain, sy'n cyfateb i 30 o gysylltiadau bob dydd oherwydd y mathau o gyfundrefnau yr oedd eu hangen ar y cleifion.

Er mwyn datblygu'r sgiliau hyn, rhaid bod gan y Cynorthwyydd Gofal Iechyd (CGI)/Ymarferydd Cynorthwyo (YC) NVQ lefel 3 a'i fod wedi cwblhau modiwlau e-ddysgu Meddyginiaethau Diogel a Defnydd Diogel o Inswlin. Rhaid iddynt ymgymryd â hyfforddiant ar y system monitro glwcos yn y gwaed a chael peiriant.

Yna mae ymgeiswyr addas yn ymgymryd â 2 ½ awr o hyfforddiant ffurfiol a ddarperir gan y Tîm Diabetes ac yn mynychu sesiynau diweddarau bob yn ail flwyddyn.

Mae deiliad y llwyth achosion yn cynnal adolygiad o'r holl gleifion diabetig sy'n ddibynnol ar inswlin er mwyn canfod pa gleifion penodol y gallai'r CGI/YC ar ôl cael eu huwchsgilio ymweld â nhw'n annibynnol i weinyddu eu pigiadau inswlin.

Dyrennir mentor i'r CGI/YC o'r tîm hwn, mae'r mentor Nyrs Gyffredinol Gofrestredig (NGG) hwn yn gyfrifol am weithio gyda'r CGI i feithrin cymhwysedd ym mhob elfen sy'n ofynnol o'r broses rhoi inswlin ar gyfer y cleifion hynny a ddynodir yn addas. Cyflawnir hyn trwy gychwyn newidiadau anffurfiol ar y rhestr ddyletswyddau i ddarparu ar gyfer ymweliadau wedi'u hamseru a thrwy system o ymweliadau ar y cyd â'u mentor wrth weithio drwy'r ddogfen cymhwysedd. Mae angen i'r CGI gael oddeutu 10 cadarnhad cymhwysedd ar gyfer pob claf yr ystyrir ei fod yn addas.

Rhaid i'r cleifion yr ystyrir eu bod yn addas fod yn ddiabetig sefydlog.

Enghreifftiau

Mae **Claf A** yn byw mewn ardal wledig ac mae angen pigiadau ddwywaith y dydd arni. Mae ei diabetes yn cael ei reoli'n dda, ond mae ei golwg yn wael, ac nid yw bellach yn gallu rheoli ei phigiadau yn ddiogel. Gan ddefnyddio canllawiau gweinyddu inswlin Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr (BIPBC), gwnaed y penderfyniad y gallid dirprwyo'r gwaith o roi inswlin i'r claf i CGI cymwys addas. Wrth allu dirprwyo'r claf hwn i CGI/YC nid yw'r NGG yn teithio i leoliad gwledig am ymweliad cynnar, gan ganiatáu iddynt ymateb i unrhyw alwadau argyfwng a allai ddod i mewn.

Mae **Claf D** yn byw mewn Cartref Preswyl Lleol. Mae'r cartref yn gweini brecwast am 0830 bob bore ac mae amser te am 1730. Mae ei ddiabetes yn cael ei reoli'n dda ond mae ei arthritis a'i gof yn methu gan olygu na ellir dibynnu arno'n ddiogel mwyach i gymryd ei inswlin yn gywir ddwywaith y dydd. Gall ei ofalwyr gynnal gwiriadau glwcos yn y gwaed os oes ganddynt bryderon amdano y tu allan i amseroedd ymweld arferol NA. Gan ddefnyddio canllawiau gweinyddu inswlin BIPBC, gwnaed y penderfyniad y gallid dirprwyo'r gwaith o roi inswlin i'r claf hwn i CGI cymwys addas. Wrth allu dirprwyo'r claf hwn i CGI/YC gallant drefnu mai hwn yw'r galwad cyntaf yn y dydd, nid yw'n gorfod aros i NGG gyrraedd (a allai fod wedi cael ei dal yn rhywle arall) ac mae'n gallu mwynhau ei brydau bwyd a chymdeithasu yng nghwmni preswylwyr eraill yn y cartref.

Egwyddorion Dirprwyo

Mae dirprwyo yn arfer da, ond nid yw bob amser yn arfer cyffredin. Y rheswm pwysicaf oll dros ddirprwyo gwaith yng nghyd-destun yr holl amgylcheddau gofal yw sicrhau fod unigolion yn derbyn ymatebion amserol o ansawdd uchel i'w anghenion iechyd a'u gofal cymdeithasol personol.

Mae'r egwyddorion canlynol yn sail i ddirprwyo effeithiol:

- Fel rhan o fframwaith llywodraethu ehangach, rhaid i strwythurau rheoli llinell a llinellau atebolwydd fod yn glir;
- Rhaid i bob cam dirprwyo fod yn ddiogel;
- Mae nifer cyfyngedig o dasgau wedi'u cyfyngu gan y gyfraith, na ellir eu dirprwyo e.e.
- Bydwreigiaeth (cynorthwyo i esgor ar fabi)
- Rhoi presgripsiwn am feddyginiaethau
- Ardystio marwolaeth
- Ni all ymarferwyr cofrestredig ddirprwyo asesiad cychwynnol unigolyn a fydd yn pennu'r pecyn gofal y gallai fod ei angen. Wedi hynny, gallant ddirprwyo'r ddarpariaeth o agweddau ar ofal i ymarferydd anghofrestredig a fydd yn gallu gwneud asesiad dilynol yn gysylltiedig â chanlyniadau triniaeth

- Y prif gymhelliant i ddirprwyo yw diwallu anghenion iechyd a gofal cymdeithasol yr unigolyn
- Rhaid bod gan y person a ddirprwywyd i ymgymryd â thasg y lefel gywir o brofiad a chymhwysedd i'w chyflawni
- Rhaid i'r dirprwywr fod yn fodlon bod y dirprwy yn gymwys i gyflawni'r dasg ddirprwyedig.
- Rhaid i staff deimlo eu bod yn gallu gwrthod derbyn tasg sy'n cael ei dirprwyo os ydynt o'r farn ei fod yn amhriodol, yn anniogel neu nad oes ganddynt y cymhwysedd na'r hyder angenrheidiol
- Rhaid darparu goruchwyliaeth ac adborth sy'n briodol i'r dasg sy'n cael ei dirprwyo
- Pan fydd gofynion cymhwysedd ychwanegol wedi'u nodi'n briodol, rhaid i gyflogwyr ddarparu'r hyfforddiant
- Mae gan yr holl staff gyfrifoldeb i ymyrryd os ydyn nhw'n ystyried bod unrhyw dasg a ddirprwywyd yn anniogel
- Rhaid i staff unigol fod yn ymwybodol o raddau eu gallu eu hunain a cheisio cefnogaeth o'r ffynonellau sydd ar gael pan fo hynny'n briodol
- Os oes rhywun wedi dirprwyo tasg i chi, mae cwblhau'r ddogfennaeth yn rhan o'r cyfrifoldeb

Atebolrwydd

Gall atebolrwydd fod ar ffurf atebolrwydd troseddol, sifil, cytundebol a/neu reoleiddiol/proffesiynol. Ar ôl adolygu sefyllfa amrywiol reoleiddwyr proffesiynol mae'n amlwg bod yna ystod o ddatganiadau a allai fod yn berthnasol, mae'r rhain yn cynnwys:

Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (NMC) - Fel gweithwyr proffesiynol cofrestredig, mae nyrsys a bydwreigedd yn atebol am bob agwedd ar eu harfer, gan gynnwys atebolrwydd am yr hyn y maent yn dewis ei ddirprwyo, a chytundeb, neu beidio, i ymgymryd â gweithgareddau a ddirprwyir iddynt.

Cyngor Proffesiynau Iechyd a Gofal (HCPC) - Fel gweithiwr proffesiynol ymreolus ac atebol, mae angen i chi wneud penderfyniadau gwybodus a rhesymol am eich ymarfer i sicrhau eich bod yn cwrdd â'r safonau sy'n berthnasol i'ch ymarfer.

Cyngor Meddygol Cyffredinol (GMC) - Rydych chi'n bersonol atebol am eich ymarfer proffesiynol a rhaid i chi fod yn barod bob amser i gyfiawnhau'ch penderfyniadau a'ch gweithredoedd.

Gofal Cymdeithasol Cymru - Byddwch yn atebol am ansawdd eich gwaith a chymryd cyfrifoldeb am gynnal a datblygu gwybodaeth a sgiliau.

Gan adeiladu ar y diffiniadau hyn, mae'r canllaw hwn yn argymhell bod GIG Cymru a Gofal Cymdeithasol Cymru yn mabwysiadu'r dehongliad canlynol o atebolrwydd:

'Atebolrwydd yw'r egwyddor bod aelodau staff a sefydliadau yn gyfrifol ac yn atebol am eu gweithredoedd. Mae'r dirprwywr yn atebol am sicrhau bod y driniaeth neu'r gofal yn cael ei ddirprwyo'n briodol ac yn ddiogel i unigolyn/ion cymwys.

Mae'r dirprwy yn atebol am dderbyn tasg ddirprwyo briodol ac mae'n gyfrifol am gyflawni'r swyddogaethau hynny.'

Mae'n **ddyletswydd ar yr unigolyn a ddirprwyir i hysbysu'r dirprwywr a/neu ei reolwr llinell** os nad yw'n teimlo'n gymwys i gyflawni'r dasg sy'n cael ei dirprwyo.

Rhaid i'r dirprwy, rheolwr llinell neu unrhyw aelod arall o staff (yn cynnwys banc/asiantaeth/locwm) sy'n arsylwi dirprwyo amhriodol ymyrryd os nad yw'r ddirprwyaeth yn ddiogel neu'n peri risg o niwed

Dylai'r holl weithwyr proffesiynol rheoledig (y rhai ar gofrestrau statudol a'r rhai ar gofrestr wirfoddol o dan y PSA) ddehongli a chymhwyso safonau a gofynion eu Codau a'u Safonau Proffesiynol priodol yn gywir. Dylai'r holl staff eraill gydymffurfio â holl Ganllawiau Cymru a pholisïau a gweithdrefnau lleol e.e. Cod Ymddygiad GCGI, Codau Ymarfer ar gyfer y proffesiynau perthnasol a reoleiddir gan Gofal Cymdeithasol Cymru.

Pan ddirprwyir tasgau rhaid i'r dirprwywr a'r dirprwy ystyried y Canllawiau Cymru Gyfan hyn a'r holl bolisïau a

gweithdrefnau lleol perthnasol eraill. Rhaid cymryd camau i sicrhau bod lefel yr oruchwyliaeth a'r adborth yn briodol.

Mae'r astudiaethau achos canlynol yn cynnig enghreifftiau o atebolrwydd:

Mae Liz, radiograffydd, yn gweithio yn yr uned sganio CT ac yn gweinyddu cyfryngau cyferbyniad mewnwythiennol. Mae'r rôl yn rhan o'i disgrifiad swydd (cyfrifoldeb). Mae'r radiolegydd, Dr Bourne, wedi dirprwyo'r dasg (awdurdod) hon iddi gan wybod yn iawn am ei gallu a'i disgrifiad swydd. Mae'r Radiolegydd yn cadw cyfrifoldeb proffesiynol dros ddirprwyo'n briodol ac mae Liz yn atebol am ei gweithredoedd.

Mae Patsy, cynorthwydd gofal iechyd, yn gweithio yn y clinig asthma gyda nyrs y practis. Mae hi'n mesur darllenid llif brig claf sy'n cael ei asesu ar gyfer cildroadedd, ar ôl cael ei asesu o'r blaen fel un sy'n gymwys i wneud hyn yn dilyn hyfforddiant ac addysg mewn profion cildroadedd ac asthma (gallu). Mae'r rôl yn rhan o'i disgrifiad swydd (cyfrifoldeb). Mae nyrs y practis wedi dirprwyo'r gweithgaredd (awdurdod) hwn iddi gan wybod yn iawn am ei gallu a'i disgrifiad swydd. Mae nyrs y practis yn cadw cyfrifoldeb proffesiynol dros ddirprwyo'n briodol ac mae Patsy yn atebol am ei gweithredoedd.



Atebolrwydd Dirprwyol

Bydd cyflogwr yn atebol dros ddirprwyo mewn unrhyw gamwedd sifil, gan gynnwys gweithred esgeulus neu esgeulustod, a gyflawnir gan weithiwr yng nghwrs arferol ei gyflogaeth. Mae "cwrs arferol cyflogaeth" yn cynnwys gweithredoedd y mae'r cyflogwr yn eu hawdurdodi neu sy'n rhesymol atodol i'r gyflogaeth.

Pan gyflogir staff asiantaeth neu locwm, os gellir dangos bod perthynas cyflogwr a gweithiwr yn bodoli i bob pwrpas a/neu fod y weithred dan sylw yn gysylltiedig â dyletswydd y sefydliad i sicrhau bod unigolion yn cael eu trin â sgil a gofal, yna byddai'r cyflogwr yn atebol yn ddirprwyol fel y'i hyrwyddwyd gan y cysyniad o Indemniad y GIG.

Mae hyn yn golygu, yn y rhan fwyaf o achosion, y bydd y sefydliad yn atebol yn ddirprwyol am weithredoedd staff asiantaeth a locwm yn yr un modd ag y mae'n atebol am weithredoedd gweithiwr.



Astudiaeth Achos Enghreifftiol o le mae atebolrwydd dirprwyol yn berthnasol:

Mae Robyn yn ffisiotherapydd sydd wedi'i aseinio i ward adsefydlu. Mae Robyn yn ymwybodol bod llawer o'r staff ar y ward yn gyfarwydd â thechnegau ffisiotherapi sylfaenol gan fod y rhain yn cael eu defnyddio gyda llawer o'r unigolion ar y ward. Mae Robyn yn gofyn i Mat, un o'r cynorthwywyr gofal iechyd, gynnal rhai o'r 'ymarferion arferol'. Nid yw Robyn yn gwirio a oes gan Mat y wybodaeth na'r profiad angenrheidiol i wneud hyn ac nid yw'n ymwybodol mai dim ond ers pedair wythnos y mae Mat wedi bod ar y ward. Mae Mat wedi gweld cynorthwywyr gofal iechyd eraill yn gwneud ymarferion gyda'r cleifion ac yn tybio y bydd yn gallu copio'r hyn y mae wedi'i weld. Wrth gyflawni'r ymarferion, mae Mat yn achosi anaf pellach i Diane.

Bydd y Bwrdd Iechyd Lleol yn atebol yn ddirprwyol am weithredoedd Robyn, am fethu â thrin neu ddirprwyo'n briodol, a Mat, am dderbyn dirprwyaeth amhriodol a darparu triniaeth esgeulus.

Astudiaeth Achos Enghreifftiol o le nad yw atebolrwydd dirprwyol yn berthnasol:

Mae Alice yn Nyrs Ardal a gyflogir gan Fwrdd Iechyd Lleol ac mae Helen yn weithiwr gofal cymdeithasol a gyflogir gan yr Awdurdod Lleol.

Mae Alice a Helen yn ymweld â chlaf allan yn y gymuned. Tra yn nhŷ'r claf, mae Alice yn gofyn i Helen symud y claf o'i chadair olwyn i'w gwely.

Nid yw Alice yn gwirio a yw Helen wedi ymgymryd ag unrhyw hyfforddiant trin â llaw. Nid yw Alice yn ymwybodol mai dim ond ers pythefnos y mae Helen wedi bod yn y swydd ac nad oes ganddi'r profiad angenrheidiol i gyflawni'r dasg hon.

Mae Helen yn mynd rhagddi i godi'r claf yn anghywir ac o ganlyniad, mae'r claf yn cwmpo gan achosi anaf i'w choes.

Yn y senario hwn, ni fyddai'r Bwrdd Iechyd yn atebol yn ddirprwyol am unrhyw hawliad yn honni methiannau ar ran Helen, gan nad eu gweithiwr cyflogedig hwy a gyflawnodd y dasg.

Yn y sefyllfa hon, cyflogwr Helen a fyddai'n atebol yn ddirprwyol am i Helen dderbyn tasg ddirprwyo amhriodol. Fodd bynnag, gallai cyflogwr Helen geisio dadlau y dylid dwyn cyflogwr Alice i achos fel ail ddiffynnydd.



Cyflwyniad i Fodel Dirprwyo Cymru Gyfan

Dyfeisiwyd y model i alluogi gwasanaethau i fabwysiadu dull cyson a safonol ar gyfer dirprwyo effeithiol. Datblygwyd y model yn dilyn adolygiad o'r llenyddiaeth genedlaethol a rhyngwladol bresennol.

Disgwylir i sefydliadau Iechyd a Gofal Cymdeithasol fabwysiadu model Dirprwyo Cymru Gyfan.

Nid yw dirprwyo yn broses linellol, yn hytrach mae'n gydbwysedd o nifer o elfennau cydgysylltiedig, sy'n rhyngweithio â'i gilydd os yw dirprwyo priodol i fod yn effeithiol.

Ffigur 1 yw'r model Dirprwyo Cymru Gyfan. Mae'r model yn dangos yr amgylchedd dirprwyo ehangach ac mae'n cynnwys dau gam gwahanol:

- Cam 1 Asesiad - sy'n cynnwys disgrifyddion;
- Cam 2 Gweithredu ac Adolygu - sy'n rhoi cyfle i'r dirprwywr adolygu canlyniadau'r dasg a gyflawnwyd gan y dirprwy er mwyn iddynt ystyried y camau nesaf ac unrhyw gamau angenrheidiol h.y. nodi angen hyfforddi/cymorth.

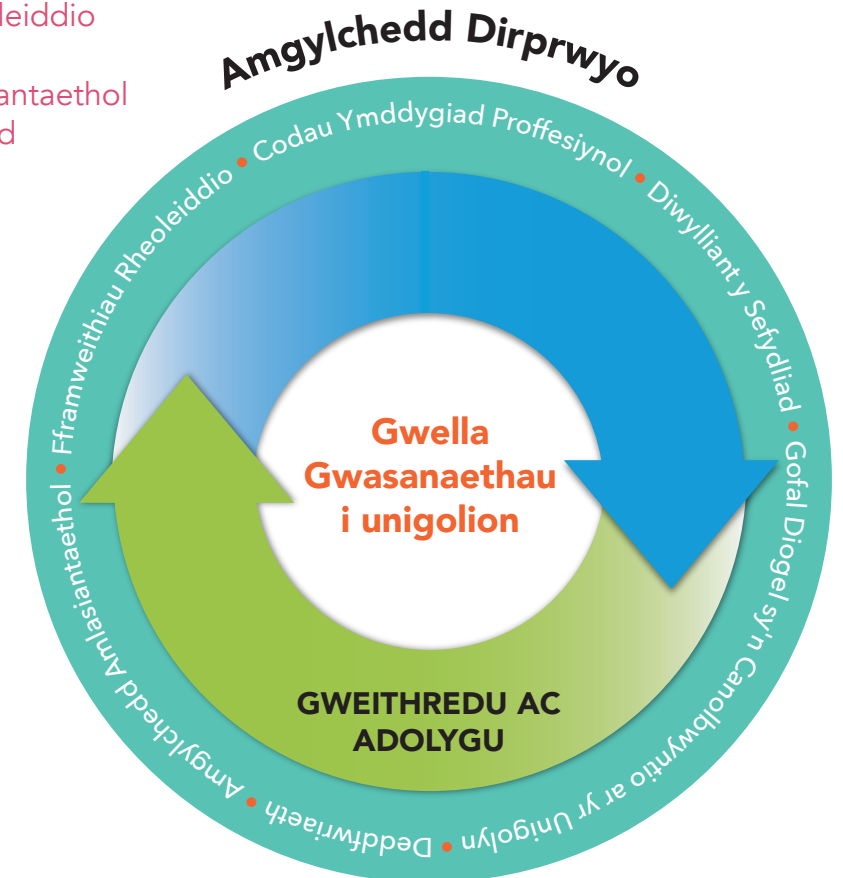
Yn ymarferol, mae'r camau hyn yn gweithio mewn cytgord i hyrwyddo dirprwyo priodol.

Mae'r model yn dangos sut mae'r broses ddirprwyo yn digwydd mewn cyd-destun lle mae'n rhaid ystyried ystod o ffactorau eraill. Er mwyn dirprwyo'n effeithiol ac yn briodol, mae'n rhaid ystyried yr elfennau hyn fel rhan o'r broses

gyffredinol. Mae'r amgylchedd ddirprwyo yn ymgorffori nifer o wahanol ffactorau a fydd bob amser yn bodoli yng nghyd-destun yr amgylchedd gwaith. Bydd y ffactorau hyn yn bresennol ni waeth beth a dylid eu hystyried wrth ddirprwyo.

Mae'r elfennau allweddol o fewn yr amgylchedd ddirprwyo'n cynnwys:

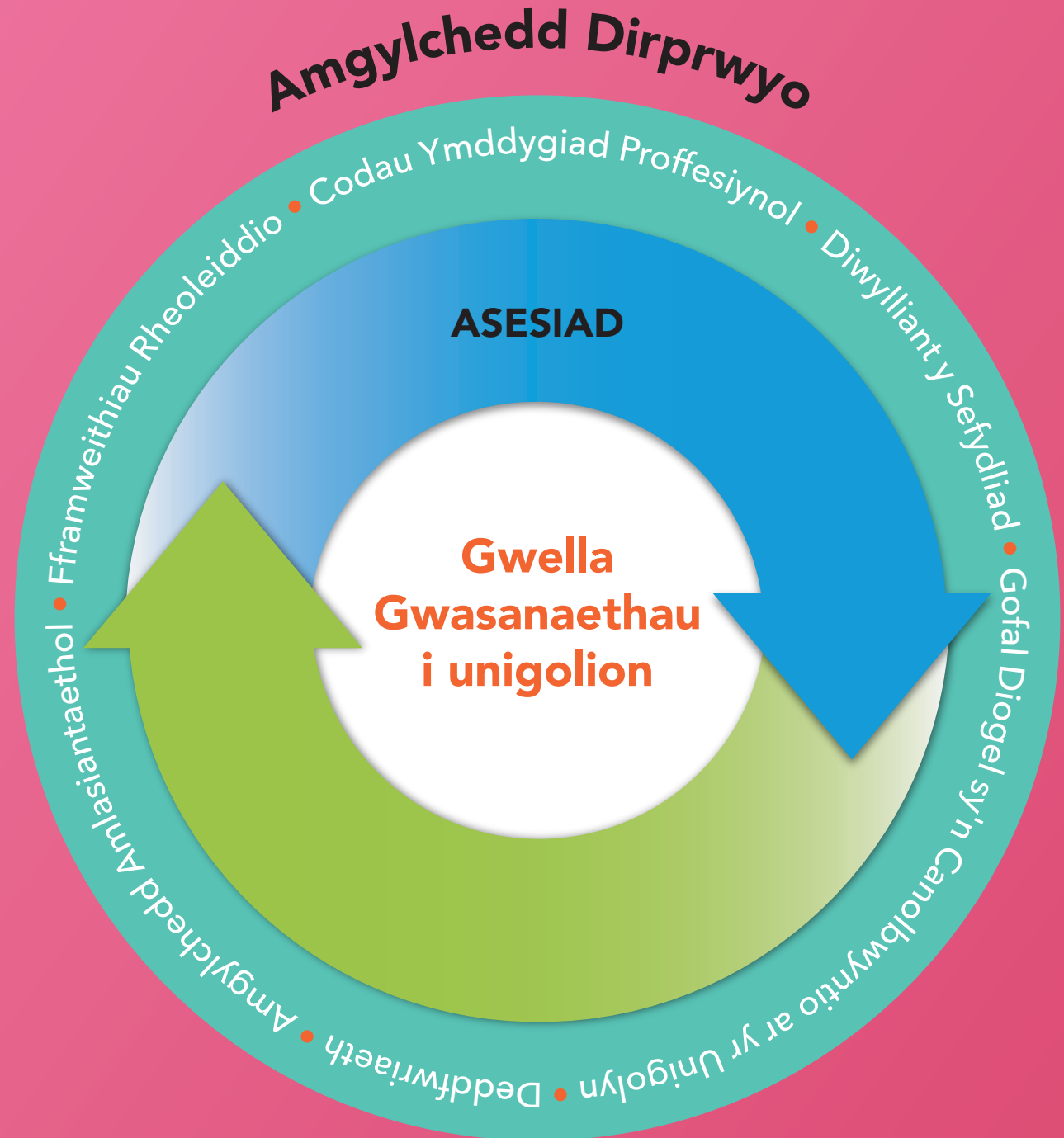
- Gofal diogel sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn
- Codau ymddygiad proffesiynol
- Fframweithiau Rheoleiddio
- Deddfwriaeth
- Amgylchedd amlasiantaethol
- Diwylliant y Sefydliad



Cam Un - Aseu

Mae'r cam aseu yn cynnwys

- Aseu'r dasg i'w dirprwyo
- Aseu'r unigolyn i gyflawni'r dasg.



Asesiad o'r Dasg

Asesiad Cychwynnol y Model Dirprwyo

Bydd y cam hwn yn cynorthwyo dirprwywyr i benderfynu a ellir dirprwyo'r dasg ai peidio

Stage	Descriptor
A ellir dirprwyo'r dasg yn ddiogel?	Wrth ystyried a ellir dirprwyo'r dasg yn ddiogel, mae nifer o bethau i'w hystyried, gan gynnwys: <ul style="list-style-type: none"> • Lefel y dasg • Pa sgiliau fyddai eu hangen ar yr unigolyn i gyflawni'r dasg • Os yw hon yn dasg mae angen ei dirprwyo • Y Codau Ymddygiad Proffesiynol
A ellir dirprwyo'r dasg hon yn gyfreithiol?	Cyn dirprwyo'r dasg hon, mae angen ystyried a oes cyfyngiad cyfreithiol ar bwy all ei chyflawni.
A oes manteision o ddirprwyo'r dasg?	Gall manteision gynnwys gwneud y defnydd gorau o adnoddau trwy ddarparu gofal amserol.
A allwch chi nodi unrhyw risg uwch i'r unigolyn trwy ddirprwyo'r dasg?	Os oes cynnydd yn y risgiau i'r unigolyn, yr aelod staff neu'r sefydliad ni ddylid dirprwyo'r dasg.

Asesiad y Dirprwy

Bydd y cam hwn yn eich galluogi i adnabod y dirprwy cywir i ddirprwyo'r dasg iddo

Stage	Descriptor
Adnabod y dirprwy	Ar ôl penderfynu bod y dasg yn addas i'w dirprwyo, mae'n bwysig i nodi a oes rhywun ar gael i gyflawni'r dasg yn ddiogel.
A yw'r dirprwy ar gael i gyflawni'r dasg?	Ar ôl clustnodi'r dirprwy, a ydyn nhw ar gael yn rhwydd i gyflawni'r dasg?
A oes gan yr unigolyn wybodaeth, sgiliau a hyfforddiant digonol i gyflawni'r dasg?	Wrth benderfynu a oes gan y dirprwy wybodaeth, sgiliau a hyfforddiant digonol i gyflawni'r dasg, cofiwch y canlynol; a yw'r dirprwy wedi'i hyfforddi i gyflawni'r dasg hon o'r blaen; pryd y rhoddwyd yr hyfforddiant hwn ddiwethaf; a yw'r dasg wedi newid ers rhoi hyfforddiant ac a yw hyfforddiant y dirprwy wedi'i ddiweddararu ers eu sesiwn hyfforddi ddiwethaf?
A yw'r person yn gymwys ac yn hyderus i gyflawni'r dasg?	Wrth ystyried a yw'r dirprwy yn gymwys ac yn hyderus i gyflawni'r dasg, nodwch y canlynol; a yw'r dirprwy wedi mynegi pryderon am y dasg; a ydych chi'n credu bod y dirprwy yn gymwys i gyflawni'r dasg ac a yw'r dirprwy yn hyderus ynndo'i hun i gyflawni'r dasg? Os nad yw'r dirprwy yn credu ei fod yn gymwys i gyflawni'r dasg, dylent deimlo y gallant wrthod gwneud hynny.
A oes gweithdrefnau ysgrifenedig ar gael i gyflawni'r dasg yn iawn?	Before the delegatee is given the delegated task please check to see if there are written procedure documents available to assist the delegatee when carrying out the task.
Is supervision required?	Cyn i'r dirprwy dderbyn y dasg ddirprwyedig, gwiriwch i weld a oes dogfennau gweithdrefn ysgrifenedig ar gael i gynorthwyo'r dirprwy wrth gyflawni'r dasg.
A oes angen goruchwyliaeth?	Wrth gyflawni'r dasg ddirprwyedig a fydd gan y dirprwy fodd i dderbyn cefnogaeth os oes angen?

Cam Dau - Adolygiad

Mae cam adolygu'r diagram yn galluogi dirprwywyr i adolygu pa mor dda y cyflawnodd y dirprwy y dasg.

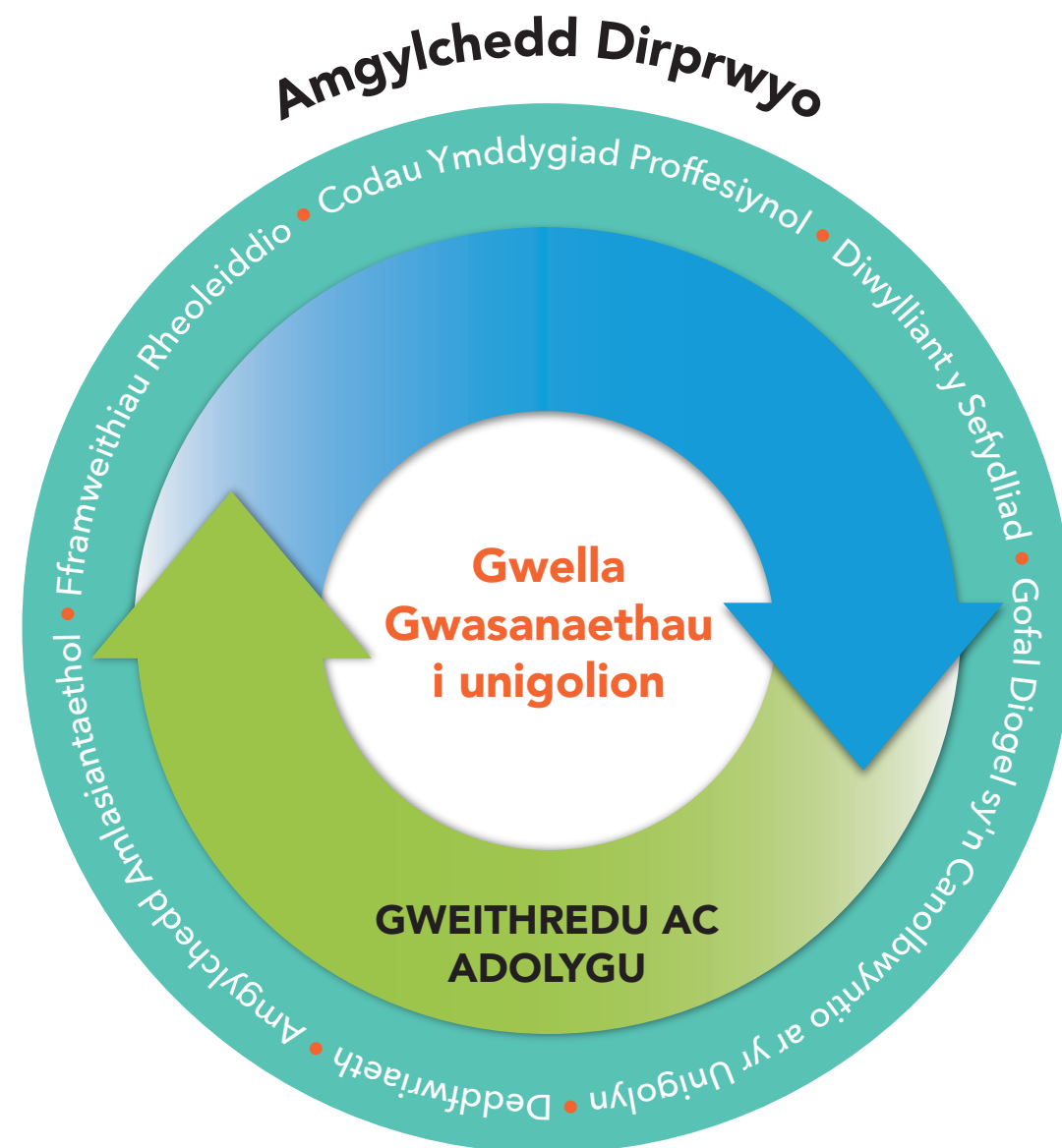
Mae'r adolygiad yn sicrhau y gall dirprwywyr archwilio canlyniadau'r dasg a gweithredoedd dilynol y dirprwy. Bydd hyn yn galluogi adnabod a gweithredu anghenion datblygu ar gyfer y dyfodol.

Dirprwyo rhwng sefydliadau partner

Mae yna enghreifftiau da o le mae datblygu dulliau integredig wedi cael ei gefnogi gan drefniadau llywodraethu priodol sy'n diffinio'r rolau ac yn pennu'r llwybr priodol ar gyfer goruchwylio a rheoli. Lle bo hynny'n briodol, dylai staff geisio enghreifftiau o le mae hyn wedi gweithio.

Mae'r cyfrifoldeb rheoli cyffredinol am y broses ddirprwyo a'r atebolrwydd dirprwyol sy'n deillio o hynny yn gorwedd gyda'r cyrff cyflogi priodol.

Mae dirprwyo yn cynnwys gweithio'n dda mewn tîm, arweinyddiaeth gadarn ar bob lefel a rhannu cyfrifoldebau. Dylai'r canllawiau gynnwys disgrifiadau llawn a manwl o sut mae dirprwyo'n gweithio'n ymarferol yn yr achosion hyn. Dylai rheolwyr weithio gyda staff i drosi hyn yn arfer gan ystyried contractau cyflogaeth, cymhwysedd a gofynion rheoliadol unigol.



Dirprwyo i drydydd parti

Mae dogfen Llywodraeth Cymru 'Dirprwyo Gwaith i Drydydd Parti; Y Fframwaith gofynnol' wedi'i llunio i helpu i asesu a oes trefniadau llywodraethu cadarn ar waith ar gyfer dirprwyo gofal gan weithwyr proffesiynol cofrestredig cyflogedig GIG Cymru i weithwyr cymorth trydydd parti nad ydynt yn cael eu cyflogi gan GIG Cymru neu sydd ddim wedi'u contractio/comisiynu'n uniongyrchol ganddynt. Mae'r canllawiau'n nodi 'Bydd angen i bartneriaid sicrhau trefniadau cytundebol gyda thrydydd parti'n fel darparwyr gofal cartref sy'n cydnabod y gofynion i weithio'n unol â'r fframwaith llywodraethu hwn neu dylent fod â Pholisi / Cytundeb Dirprwyo cydbartneriaeth ar waith'

ydyn nhw'n helpu'r unigolyn â gofal personol. Mae hyn yn ategol ac yn atodol os oes gan y person anghenion gofal personol ar yr adeg y mae angen meddyginiaeth, e.e. meddyginiaeth yn y bore yn cael ei roi wrth ddarparu cymorth yn y bore i olchi a gwisgo, (yn amodol ar godi tâl). Pe bai angen meddyginiaeth gyda'r nos ar yr unigolyn hefyd ac nad oedd ganddo unrhyw anghenion gofal yn ystod y nos, ni fyddai'n ategol a byddai'n dod yn anghyfreithlon i ofal cymdeithasol ddarparu hyn felly byddai'n rhaid iddo gael ei gomisiynu gan ieuchyd (dim tâl).

Enghraifft o Ddirprwyo Gwaith i Drydydd Parti

Mae Fred yn ei 50au hwyr ac mae ganddo boen cronig yn ei gefn ac nid yw'n symudol iawn yn dilyn damwain. Roedd y tîm nyrsio ardal yn ymweld bob 3 diwrnod i amnewid ei rwymyn analgesig. Ar ôl cysylltu â'r tîm rheoli meddyginiaeth, llwyddodd y tîm nyrsio ardal i ddarparu'r hyfforddiant a'r oruchwyliaeth briodol i'w ofalwyr wneud hyn. Roedd hyn yn dilyn cytundeb rhwng yr holl bartïon h.y. y bwrdd ieuchyd, yr awdurdod lleol a'r darparwr 3edd parti. Bellach dim ond bob 8 wythnos y mae'r tîm nyrsio ardal yn galw i fonitro'r gofal a ddarperir a'i fannau gwasgu.

Monitro

Mae'r adnodd hwn yn gysylltiedig â modiwl e-ddysgu a fydd yn galluogi sefydliadau i fonitro'r nifer a lefel y staff sydd wedi ymgymryd â'r hyfforddiant. Dylai pwyllgorau ansawdd a diogelwch y sefydliadau unigol graffu ar ganlyniadau sy'n adrodd ar weithredu'r canllawiau dirprwyo.

Mae cysylltiadau cydnabyddedig rhwng hyfforddiant a chanlyniadau cleifion. Canfu adroddiad gan Gyflogwyr y GIG (2014) fod canlyniadau cleifion ar eu gorau pan oedd hinsawdd o barch ac urddas, pan oedd staff yn glir ynghylch eu nodau a'u hamcanion a lle roedd arferion rheoli da gan gynnwys hyfforddiant.

Mae cysylltiad agos rhwng dirprwyo a diwylliant y sefydliad, mae yna lawer o offer ac adnoddau i gynorthwyo sefydliadau i fonitro gweithrediad a defnydd y canllawiau hyn ar lefel feicro a macro gan gynnwys:

- Arolwg Staff
- Arolwg 'curiad' lleol
- Asesiad anghenion iechyd, sy'n monitro lles
- Asesiad risg Cymru gyfan mewn perthynas â straen a ddefnyddir mewn Byrddau Iechyd

Cyfeiriadau

Grŵp Strategaeth Meddyginiaethau Cymru Gyfan (2015) Canllawiau Cymru Gyfan ar gyfer Byrddau/Ymddiriedolaethau Iechyd mewn perthynas â Meddyginiaethau a Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd.

<http://www.awmsg.org/docs/awmsg/medman/All%20Wales%20Guidance%20for%20Health%20Boards%20and%20Trusts%20in%20Respect%20of%20Medicines%20and%20HCSWs.pdf>

BMJ (2005) What is clinical governance?

<https://www.bmj.com/content/330/7506/s254.3>

Y Cyngor Meddygol Cyffredinol (2013) Delegation and Referral

Y Cyngor Meddygol Cyffredinol (h/dd) Professionalism in action.

<https://www.gmc-uk.org/ethical>

HCPC (2016) Your duties as a registrant. Standards of conduct, performance and ethics

HCPC (2014) Adroddiad ymchwil: Professionalism in healthcare professionals

Lichenstein BJ, Reuben DB, Kanlamangla AS et al. Effect of physician delegation to other healthcare providers on the quality of care for geriatric conditions. American Geriatric Society (2015) 63 (10) 2164-70

Geriatric Society (2015) 63 (10)2164-70

Merrifield N (2017) More delegation training needed for new nurses who often try 'to do it all' themselves. Nursing Times (ar-lein)

<https://www.nursingtimes.7016197.article>

Asiantaeth Genedlaethol Arweinyddiaeth ac Arloesi ar gyfer Gofal Iechyd a Chyngor Gofal Cymru (2012) Fframwaith Llywodraethu ar gyfer datblygu Rolau Gweithwyr Cymorth Iechyd a Gofal mewn Gwasanaethau Oedolion

Y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth. (2010). Safonau ar gyfer addysg nyrsio cyn-gofrestru.

Y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (2018) Dirprwyo ac Atebolrwydd.

Y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (h/dd) Galluogi Proffesiynoldeb mewn ymarfer nyrsio a bydwreigiaeth

Gofal Cymdeithasol Cymru (2018) Cod Ymarfer ar gyfer Cyflogwyr Gofal Cymdeithasol

Gofal Cymdeithasol Cymru (2017) Cod Ymarfer Proffesiynol ar gyfer Gofal Cymdeithasol

SSSC (h/dd) Step into Leadership.

<http://www.stepintoleadership.info/frontline.html>

Gwasanaethau Addysg a Datblygu'r Gweithlu (2015) Fframwaith HCSW

Llywodraeth Cymru (2014) Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant

Llywodraeth Cymru (2016) Dirprwyo Gwaith i Drydydd Parti. Y fframwaith Llywodraethu gofynnol. <http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/documents/1064/Request%20No%2043%20%20WHC%20-%20Third%20Party%20Delegation%20-%20The%20required%20governance%20framework%20-%20%20Web%20-%20Welsh1.pdf>

Cyflogwyr y GIG (2014) Profiad staff a chanlyniadau cleifion: beth ydym ni'n ei wybod? <https://www.nhsemployers.org/-/media/Employers/Publications/Research-report-Staff>

Glossary	Description
Atebolrwydd	Y cyflwr o fod yn atebol i blaid benodol, gan rai rheolau neu strwythur sefydliadol, ar gyfer penderfyniadau a gweithredoedd rhywun.
Priodol	Yn addas neu'n briodol o dan yr amgylchiadau
Gallu	Y grym neu'r gallu i wneud rhywbeth.
Capasiti	Y gallu neu'r grym i wneud neu i ddeall rhywbeth.
Cymhwysedd	Y wybodaeth, y sgiliau, yr agweddau a'r gallu i ymarfer yn ddiogel ac yn effeithiol heb yr angen am oruchwyliaeth uniongyrchol.
Cymwyseddau	Gwybodaeth, sgiliau, barn a nodweddion personol penodol sy'n ofynnol i weithiwr gofal iechyd proffesiynol i'w meddu ar gyfer ymarfer yn ddiogel ac yn foesebol mewn rôl a lleoliad dynodedig.
Cymwys	Meddu ar y gallu, y wybodaeth neu'r sgil angenrheidiol i gyflawni rhywbeth yn llwyddiannus.
Cydsyniad	Caniatâd i rywbeth ddigwydd neu gytundeb i wneud rhywbeth.
Diwylliant	Yr agweddau a'r ymddygiad sy'n nodweddiadol o grŵp neu sefydliad cymdeithasol penodol.
Dirprwyo	Ymddiried tasg neu gyfrifoldeb i berson arall, yn nodweddiadol, un sydd o radd is na chi'ch hun.
Dirprwy	Y person sy'n cael ei ddirprwyo.
Dirprwyo	Neilltuo awdurdod a chyfrifoldeb i berson arall i gyflawni gweithgareddau penodol. Ni ellir dirprwyo'r cyfrifoldeb eithaf - mae'r dirprwywr yn parhau i fod yn atebol am y ddirprwyaeth.
Dirprwywr	Y person sy'n perfformio'r ddirprwyaeth.
Dibynadwy	Yn gywir a sicr
Unigolyn	Person sy'n defnyddio gwasanaethau gweithiwr iechyd proffesiynol neu ofal cymdeithasol, neu unrhyw wasanaeth perthnasol arall.

Glossary	Description
Sefydlu	Y broses lle mae gweithwyr yn addasu neu'n ymgylchedd â'u swyddi a'u hamgylchedd gwaith. Mae'n rhoi cyfle i sicrhau bod gweithwyr newydd yn deall eu rôl ac yn cael gwybod am eu cyfrifoldebau.
Sefydliadau Partner	Sefydliadau sy'n cydweithio'n agos e.e. iechyd, gofal cymdeithasol, addysg a'r heddlu.
Polisi	Cynllun neu ffordd o weithredu, yn enwedig un sefydliad neu lywodraeth
Protocol	Y cod gweithdrefn neu ymddygiad a dderbynnir neu a sefydlwyd mewn unrhyw grŵp, sefydliad neu sefyllfa.
Cyfeirio	Gweithred o atgyfeirio rhywun neu rywbeth ar gyfer ymgynghori, adolygu, neu weithredu pellach.
Dibynadwy	Yn gyson dda o ran ansawdd neu berfformiad; gallu ymddiried ynddo.
Cyfrifol	Bod â rheidrwydd i wneud rhywbeth, neu fod â rheolaeth neu ofal am rywun, fel rhan o swydd neu rôl. Yn foesol atebol am ymddygiad rhywun.
Cwmpas yr Ymarfer	Rychwant proffesiwn person y mae ganddo'r wybodaeth, y sgiliau a'r profiad i ymarfer yn ddiogel ac yn effeithiol ynddo, mewn ffordd sy'n cwrdd â safonau'r rheoleiddiwr a/neu'r cyflogwr ac nad yw'n cyflwyno unrhyw risg i'r cyhoedd nac i'r gweithiwr iechyd proffesiynol.
Sgil	Y gallu i wneud rhywbeth yn dda; arbenigedd.
Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) (2014)	Mae'r Ddeddf yn darparu'r fframwaith cyfreithiol ar gyfer gwella llesiant pobl sydd angen gofal a chefnogaeth, a gofalywyr sydd angen cefnogaeth, ac ar gyfer trawsnewid gwasanaethau cymdeithasol yng Nghymru.
Goruchwyliaeth	Y broses weithredol o gyfarwyddo, arwain a dylanwadu ar ganlyniad perfformiad aelod staff o dasg.
Tasg	Darn o waith i'w wneud neu i'w ymgymryd ag ef

Atodiad 1

Dirprwyo gwaith i drydydd parti

Lluniwyd dogfen Llywodraeth Cymru 'Dirprwyo Gwaith i Drydydd Parti; y Fframwaith gofynnol' i helpu i asesu a oes trefniadau llywodraethu cadarn ar waith ar gyfer dirprwyo gofal gan weithwyr proffesiynol cofrestredig cyflogedig GIG Cymru i weithwyr cymorth trydydd parti nad ydynt yn cael eu cyflogi gan GIG Cymru neu sydd ddim wedi'u contractio/comisiynu'n uniongyrchol ganddynt. Mae'r canllawiau'n nodi 'Bydd angen i bartneriaid sicrhau trefniadau cytundebol gyda thrydydd parti fel darparwyr gofal cartref sy'n cydnabod y gofynion i weithio'n unol â'r fframwaith llywodraethu hwn neu dylent fod â Pholisi / Cytundeb Dirprwyo cydbartneriaeth ar waith'.

Wrth ddirprwyo rhwng sefydliadau partner mae'n bwysig cofio Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (2014). Mae'r Ddeddf yn ddiamwys ynglŷn â dirprwyo ac na all gwasanaethau cymdeithasol ddarparu gofal

iechyd oni bai ei fod yn ategol ac yn atodol i'r gofal cymdeithasol sy'n cael ei ddarparu.

Enghraifft dda o hyn yn ymarferol yw rheoli meddyginiaethau lle mae gofalwyr yn helpu i weinyddu meddyginiaeth os ydyn nhw'n helpu unigolyn â gofal personol. Mae hyn yn ategol ac yn atodol os oes gan y person anghenion gofal personol ar yr adeg y mae angen meddyginiaethau, e.e. meddyginiaeth yn y bore yn cael ei rhoi wrth ddarparu cymorth yn y bore i olchi a gwisgo, (yn amodol ar godi tâl). Pe bai angen meddyginiaeth gyda'r nos ar yr unigolyn hefyd ac nad oedd ganddo unrhyw anghenion gofal yn ystod y nos, ni fyddai'n ategol a byddai'n dod yn anghyfreithlon i ofal cymdeithasol ddarparu hwn felly byddai'n rhaid iddo gael ei gomisiynu gan iechyd (dim tâl).

Astudiaethau achos o unigolyn cofrestredig yn cynnal asesiad cychwynnol ac wedi hynny'n cael ei wneud gan weithiwr cynnal gofal iechyd (HCSW)

Derbyniodd staff cartrefi Gofal Plant yng Nghasnewydd hyfforddiant gan Nyrsio Cymunedol ar fwydo PEG. Cafodd y staff gyfle i ddangos eu cymhwysedd ac roeddent yn gallu darparu hyn fel rhan o'u tasg gofal dyddiol. Roedd hyn yn golygu bod y tasgau wedi'u dirprwyo i'r rhai a oedd â chymhwysedd. Roedd yn rhaid i unrhyw staff newydd dderbyn hyfforddiant gan y nyrsys cymunedol nid gan y staff.

Mae Nyrsys Ardal yn dirprwyo mân orchuddion, arsylwadau sylfaenol fel monitro pwysedd gwaed, cymryd tymheredd, casglu samplau wrin a throchi, a diferion llygaid i weithwyr gofal a lles Gofal Brys yn y Cartref, sy'n rhan o'r Tîm Adnoddau Cymunedol. Mae ychydig o'r staff wedi'u hyfforddi mewn venepuncture a chefnogaeth gyda gwaed yn ôl yr angen.

Llinell Gymorth Triniaeth Canser

Mae Mrs. A yn fenyw 48 oed sy'n derbyn triniaeth am ganser y fron gyda chemotherapi mewnwythiennol. Dau ddiwrnod cyn ei 2il driniaeth cemotherapi, caiff ei hasesu yn yr adran cleifion allanol gan nyrs arbenigol sy'n rhagnodydd anfeddygol. Ar ôl adolygiad o ganlyniadau'r gwaed ac asesiad llawn o'r claf gan gynnwys unrhyw wenwyndra triniaeth (sgîl-effeithiau), mae'r nyrs arbenigol yn rhagnodi'r cemotherapi. Ar ddiwrnod y driniaeth, mae'r nyrs staff yn yr uned dydd cemotherapi yn cwblhau asesiad pellach o addasrwydd i driniaeth trwy gwblhau sgôr NEWS a chadarnhau nad oes gan y claf unrhyw symptomau clinigol newydd ers ei hadolygiad gan y nyrs arbenigol ac mae'n rhoi'r cemotherapi fel y'i rhagnodir.

Wythnos yn ddiweddarach, mae Mrs. A yn cysylltu â'r llinell gymorth gan ei bod yn

teimlo'n sâl ac yn siarad ag atebwr galwadau ffôn band 3. Mae'r atebwr galwadau'n cwblhau asesiad o'r claf gan ddefnyddio teclyn brysbennu UKONS a ddefnyddir i raddio ystod o sgîl-effeithiau posibl sy'n gysylltiedig â thriniaeth gan ddefnyddio system sgorio coch, oren a gwyrdd. Mae'r sawl sy'n delio â galwadau wedi cael ei hyfforddi a'i asesu fel un sy'n gymwys i ddefnyddio teclyn brysbennu UKONS ac mae'n gweithio o dan ddirprwyaeth a goruchwyliaeth ymarferydd cofrestredig sy'n adolygu asesiad yr atebwr galwadau. Yr ymarferydd cofrestredig sydd hefyd yn gyfrifol am wneud unrhyw benderfyniadau clinigol, rhoi cyngor clinigol a chynnal asesiad pellach ar gyfer unrhyw glaf sy'n sâl nad yw'n ffonio gydag ymholiad cyffredinol y gellir ei ateb gan yr atebwr galwadau drwy ddilyn canllawiau y cytunwyd arnynt.



Mae'r adnodd hwn ar gael ar-lein:
<https://weds.heiw.wales/cy/dirprwyo>



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Addysg a Gwella Iechyd
Cymru (AaGIC)
Health Education and
Improvement Wales (HEIW)

Am wybodaeth bellach cysylltwch:

Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC),
Tŷ Dysgu, Cefn Coed, Nantgarw, CF15 7QQ
Tel: 03300 585005