

Ymgynghoriad cyhoeddus am newidiadau i'n
swyddogaeth addasrwydd i wneud gwaith

**Sicrhau diogelwch
cleifion, galluogi
proffesiynoldeb**

Amdanom ni

Rydym yn bodoli i ddiogelu'r cyhoedd trwy reoleiddio nyrsys a bydwagedd yn y DU.

Byddwn yn gwneud hyn trwy bennu safonau addysg, hyfforddiant, arfer ac ymddygiad, fel y gall nyrsys a bydwagedd ddarparu gofal iechyd o ansawdd uchel trwy gydol eu gyrfaeod.

Rydym yn cynnal cofrestr o nyrsys a bydwagedd sy'n bodloni'r safonau hyn, ac mae gennym brosesau clir a thryloyw er mwyn ymchwilio i nyrsys a bydwagedd nad ydynt yn llwyddo i fodloni ein safonau.

Rhagair

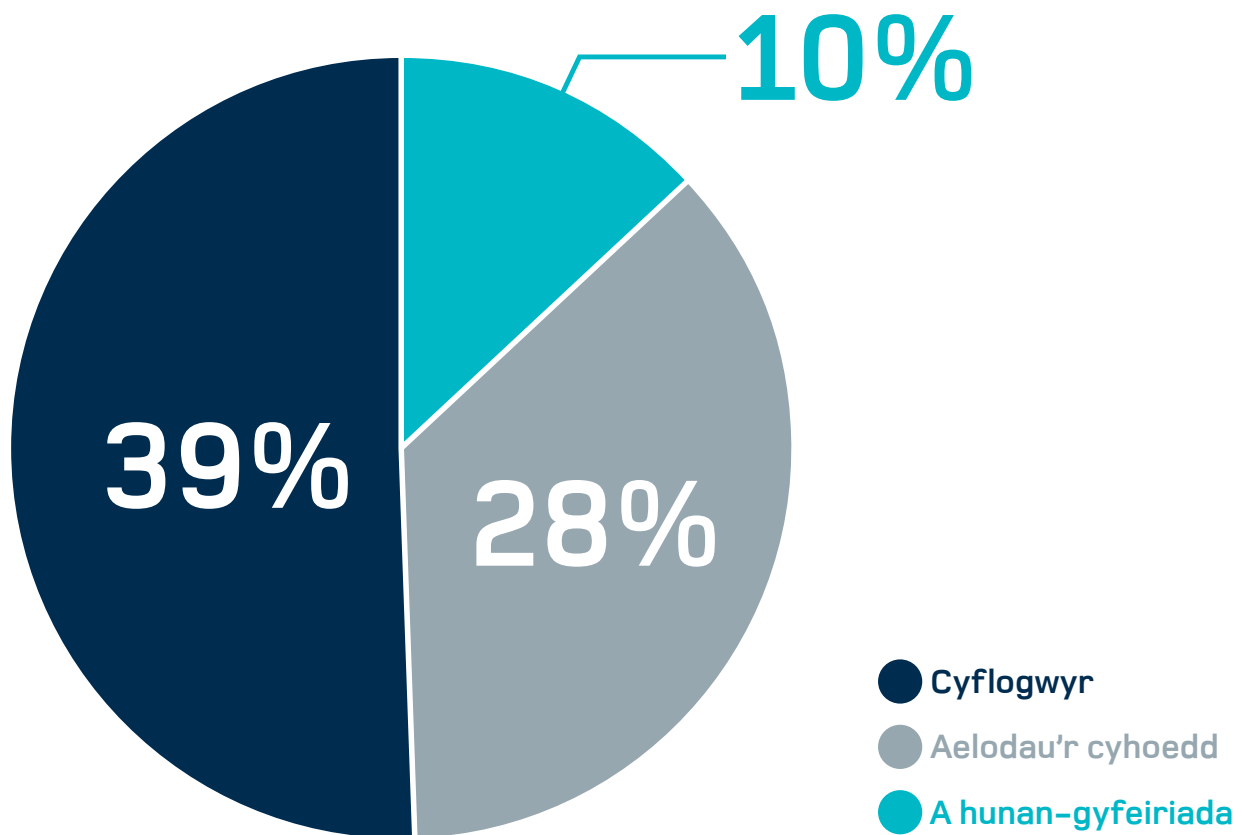
Mae'n Strategaeth 2015–2020 yn ein hymrwymo ni i fod yn rheolydd dynamig, arloesol a blaenllaw. Rydym wedi sicrhau cynnydd arwyddocaol wrth geisio cyflawni'r nod honno, gan gynnwys:

- Yn 2015, lansiom God newydd ar gyfer cofrestreion, a ddatblygwyd ar y cyd â nifer sy'n ymboeni am nyrsio a bydwreigiaeth da. Mae'r Cod yn adlewyrchu'r byd yr ydym yn byw ac yn gweithio ynddo heddiw, a rolau cofrestreion, ynghyd â'r disgwyliadau ohonynt, sy'n newid.
- Yn ystod yr un flwyddyn, ar y cyd â'r Cyngor Meddygol Cyffredinol, cyhoeddodd arweiniad ar y cyd i gofrestreion am ddyletswydd broffesiynol gonestrwydd, sy'n datblygu'r gofynion yn y Cod i gofrestreion fod yn agored ac yn onest pan fydd pethau yn mynd o'i le.
- Yn 2016, lansiom ailddilysu, sy'n golygu bod yn rhaid i bob cofrestrai ar ein cofrestr ddangos yn rheolaidd erbyn hyn eu bod yn gallu darparu gofal mewn ffordd ddiogel, effeithiol a phroffesiynol. Mae ymrwymiad parhaus y proffesiynau a chymorth ein rhanddeiliaid ar draws y DU wedi cyfrannu at lwyddiant ailddilysu.
- Yn 2017, cynorthwyom bedwar prif swyddog nyrsio y DU i gyhoeddi 'Galluogi proffesiynoldeb mewn arfer nyrsio a bydwreigiaeth', sy'n nodi sut y mae canlyniadau iechyd a gofal da yn ddibynnol iawn ar arfer ac ymddygiad proffesiynol nyrsys a bydwragedd.
- Rydym wedi cychwyn ar raglen ddiwygio uchelgeisiol ar gyfer ein swyddogaethau addysg. Ym mis Mawrth 2018, yn dilyn ymgynghoriad cyhoeddus, rydym wedi cytuno ar safonau medrusrwydd newydd i nyrsys a newidiadau i'r ffordd y caiff nyrsys a bydwragedd eu haddysgu yn y dyfodol. Yn ogystal, rydym wedi dechrau adolygu'r safonau medrusrwydd ar gyfer bydwragedd.

Mae'n swyddogaeth addasrwydd i wneud gwaith yn ein helpu i ddiogelu cleifion a'r cyhoedd. Byddwn yn ymchwilio i bryderon am gofrestreion nad ydynt yn llwyddo i fodloni ein safonau. Os bydd rhywun sydd wedi cofrestru gyda ni yn peri risg i gleifion neu i'r cyhoedd, gallwn weithredu i gyfyngu ar neu waredu eu hawl i weithio fel nyrs neu fydwraig.

Rydym yn cael tua 5,500 o gwynion y flwyddyn am weithwyr nyrsio a bydwreigiaeth proffesiynol, ac rydym yn galw'r rhain yn gyfeiriadau. Yn aml, mae cyfeiriadau'n ymwneud â digwyddiadau neu bethau sy'n mynd o'i le mewn lleoliad clinigol, ond gallant gynnwys ymddygiad cofrestreion i ffwrdd o'r gweithle hefyd, er enghraifft, os ydynt wedi bod yn gysylltiedig ag ymddygiad troseddol. Yn ogystal, byddwn yn ymchwilio i gofrestreion nad yw'n ymddangos eu bod yn meddu ar y medr na'r wybodaeth i ddarparu gofal diogel, neu y maent yn peri risgiau i gleifion oherwydd eu bod yn anhwylyd neu'n methu cyfathrebu'n glir yn Saesneg.

Daw mwyafrif y cyfeiriadau o dair ffynhonnell:



Mae gan gleifion ac aelodau'r cyhoedd rôl allweddol i'w gyflawni yn ein proses. Pan fyddant wedi cael eu heffeithio'n uniongyrchol, gallant ddweud wrthym am eu profiad a gallwn ni weithredu yn ei gylch. -Disgwyliwn iddynt barhau i gyflawni rôl pwysig yn ein proses yn y dyfodol.

Rydym yn cwblhau tua **80 y cant** o achosion cyn pen 15 mis.

Yn 2016/17, roedd ein paneli annibynnol wedi cyhoeddi dros **1,200 o sancsiynau**, yr oedd tua hanner ohonynt yn ymwneud â thynnu gweithiwr proffesiynol oddi ar ein cofrestr yn barhaol neu am gyfnod dros dro.

Dros y blynyddoedd diwethaf, rydym wedi gwneud gwelliannau sylweddol i'n proses er mwyn sicrhau ein bod yn canolbwyntio ein hadnoddau ar yr achosion cywir a'n bod yn darparu'r cymorth cywir. Rydym wedi:

- cyflwyno camau gwirfoddol i dynnu rhywun oddi ar y gofrestr a dyfarniadau gan banel cydsyniol er mwyn lleihau'r angen am wrandawiadau llawn dianghenraid
- cyflwyno archwilwyr achosion er mwyn gwella effeithlonrwydd, ansawdd a chysondeb gweithgarwch penderfynu ar ddiwedd y cyfnod ymchwilio
- sefydlu'r Gwasanaeth Cyswllt Cyflogwr (ELS), sy'n offeryn pwysig wrth ymgysylltu â chyflogwyr, cynorthwyo darparwyr gofal iechyd gyda chyfeiriadau, darparu dysgu ac ymsefydlu ar gyfer addasrwydd i wneud gwaith a rhannu gwybodaeth
- sefydlu uned gwybodaeth am risg er mwyn ein helpu i ddeall ffactorau risg a darparu rheoleiddio wedi'i seilio ar dystiolaeth, a rhannu gwybodaeth gydag eraill
- sefydlu'r Tîm Cyswllt Tystion er mwyn cynorthwyo tystion yn ystod ymchwiliadau a gwrandawiadau
- sicrhau pwerau ychwanegol i archwilwyr achosion, a fydd yn caniatáu iddynt gwblhau mathau penodol o achosion yn gynharach, gan sicrhau bod y cyhoedd yn cael eu diogelu heb yr angen am wrandawriad llawn.

Yn ogystal, rydym yn mynd trwy'r broses o sefydlu ein Gwasanaeth Cymorth Cyhoeddus a fydd yn rhagweld ac yn bodloni anghenion cleifion ac aelodau'r cyhoedd sy'n ymwneud ag achosion.

Ceir angen dybryd o hyd i ddiwygio'r drefn ym maes rheoleiddio gofal iechyd. Roedd ymgynghoriad Llywodraeth y DU yn ddiweddar ynghylch diwygio rheoliadol yn gam i'r cyfeiriad cywir a groesawyd. Fodd bynnag, mae'n bryd i ni feddwl mewn ffordd fwy radical nawr am y ffordd yr ydym yn gweithredu mewn perthynas ag addasrwydd i wneud gwaith, heb aros am ddeddfwriaeth newydd. Mae'r ymgynghoriad hwn yn sôn am y ffordd y gallwn wneud hynny. Yn ei hanfod, mae'n ymwneud â:

- **sicrhau diogelwch cleifion:** defnyddio ein pwerau rheoleiddio i annog tegwch, gweithredu mewn ffordd agored a dysgu; cymryd camau rheoliadol pan fydd rheswm da dros wneud hynny; ac osgoi cosbi gweithwyr nyrsio a bydwreigiaeth proffesiynol am wneud camgymeriadau
- **galluogi proffesiynoldeb:** cynorthwyo gweithwyr nyrsio a bydwreigiaeth proffesiynol i roi sylw i bryderon am eu harfer, fel bod aelodau'r cyhoedd yn gallu parhau i gael hyder yn y proffesiynau a hyder ynom ni i hyrwyddo ac amddiffyn safonau uchel.

Rydym yn dymuno clywed gan aelodau'r proffesiynau, y cyhoedd a'n rhanddeiliaid, ac anogwn gymaint o gyfranogiad yn y drafodaeth hon ag y bo modd.

Ymgynghoriad am beth yw hwn?

Mae natur a chyd-destun arfer nyrsio a bydwreigiaeth yn newid yn gyflym. Mae'r ffordd yr ydym yn rheoleiddio yn esblygu, wrth i ni ymateb i dirlun sy'n newid.

Barnwn bod trefniadau addasrwydd i wneud gwaith effeithiol a chymesur yn golygu rhoi'r pwys mwyaf ar ddiogelwch cleifion, ac mai'r ffordd orau o gyflawni hyn yw trwy gael diwylliant agored, tryloyw ac sy'n dysgu. Nid ni yn unig¹sydd o'r farn bod diwylliant o feio a chosbi yn debygol o annog celu, ofn ac ymddieithrio. Rydym yn dymuno i gofrestreion ymgysylltu â'r broses addasrwydd i wneud gwaith mewn ffordd gadarnhaol, a'i hystyried fel cyfle i ddysgu a myfyrio am eu harfer, gan gynyddu diogelwch cleifion ar yr un pryd.

Mae angen i ni ddatblygu ar sail diwygiadau a welwyd yn ddiweddar, er mwyn sicrhau bod ein proses addasrwydd i wneud gwaith yn annog y dull gweithredu hwn. Rydym yn gwybod y gall ein proses fod yn wrthwynebol ac yn hirfaith. Nid yw wastad yn cynnig digon o gymhelliant i gofrestreion ymgysylltu â'r broses yn gynnar. Trwy barhau i esblygu, gallwn ddiogelu'r cyhoedd yn well, ond mae angen i ni fod yn fwy clir am yr hyn yr ydym yn dymuno'i sicrhau gan y broses addasrwydd i wneud gwaith.

Sut y mae addasrwydd i wneud gwaith yn gweithio ar hyn o bryd

Mae bod yn addas i wneud gwaith yn golygu bod cofrestrai yn meddu ar y sgiliau, y wybodaeth, yr iechyd a'r cymeriad i wneud eu gwaith mewn ffordd ddiogel ac effeithiol. Os bydd gan rywun bryderon am addasrwydd cofrestrai i wneud gwaith, gallant eu codi gyda ni a byddwn yn penderfynu pa gamau y bydd angen i ni eu cymryd i ddiogelu'r cyhoedd. Ym mhob achos, ein nod yw sicrhau'r canlyniad sy'n diogelu budd y cyhoedd orau mor gynnar ag y bo modd.

Gall unrhyw un ddweud wrthym ar unrhyw adeg os bydd ganddynt bryderon am addasrwydd cofrestrai i wneud gwaith. Yn ogystal, gallwn agor achosion ein hunain os byddwn o'r farn bod hynny'n angenrheidiol. Byddwn yn gwneud ymholiadau cychwynnol am y pryder. Os byddwn yn penderfynu nad yw'n ddigon difrifol i ni weithredu yn ei gylch, ni fyddwn yn ymchwilio i'r mater ymhellach fel

arfer. Os byddwn wedi ymchwilio i'r pryder, bydd ein harchwilwyr achosion neu'r Pwyllgor Ymchwilio yn penderfynu a oes 'achos i'w ateb'.

Os oes achos i'w ateb, byddwn yn cynnal gwrandawriad neu gyfarfod er mwyn gwneud penderfyniad terfynol, gan benderfynu pa gamau, os o gwbl, i'w cymryd.

Cyn y cynhelir gwrandawriad neu gyfarfod, gall cofrestreion wneud cais i gael eu tynnu oddi ar y gofrestr yn wirfoddol. Rydym yn defnyddio dileu gwirfoddol mewn achosion pan fo cofrestrai yn cyfaddef yr honiad ac nid ydynt yn bwriadu parhau i weithio. Yn ogystal, gall cofrestrai ofyn am benderfyniad panel cydsyniol. Mewn achosion o'r fath, byddwn yn dod i gytundeb am y ffordd y dylid delio â'r pryder, heb yr angen i gynnal gwrandawriad llawn.

Yn ystod cyfarfod neu wrandawriad terfynol, bydd panel y Pwyllgor Addasrwydd i wneud Gwaith yn penderfynu a amharwyd ar addasrwydd cofrestrai i wneud gwaith, ac a oes angen cymryd camau i ddiogelu'r cyhoedd.

I gael gwybod mwy am y ffordd y mae'r broses addasrwydd i wneud gwaith yn gweithio ar hyn o bryd a sut y byddwn yn gwneud penderfyniadau, trowch at ein gwefan.

Ein strategaeth arfaethedig

Credwn bod angen i ni ailystyried y ffordd y mae'r broses addasrwydd i wneud gwaith yn gweithredu, gan sicrhau ein bod wastad yn rhoi diogelu'r cyhoedd wrth wraidd yr hyn a wnawn. Mae angen i ni fod yn glir ynghylch sut y mae hyrwyddo neu gynnal diogelwch y cyhoedd, hyder y cyhoedd yn y proffesiynau a safonau ac ymddygiad proffesiynol yn diogelu'r cyhoedd.

Gwyddom bod rhai achosion lle y bydd yn rhaid tynnu enw cofrestrai oddi ar y gofrestr. Mae hyn yn cynnwys achosion o hyd lle na all cofrestrai adfer neu pan fyddant yn dewis peidio adfer y pryder. Fodd bynnag, cynigiwn hefyd y dylai hyn ddigwydd pan fydd yr ymddygiad y gwneir cwyn amdano yn niweidio ymddiriedaeth y cyhoedd yn y proffesiynau neu'n tanseilio diogelwch y cyhoedd mewn ffordd mor ddifrifol, fel nad oes modd ei adfer.

Rydym yn cydnabod bod angen i ni sicrhau a chynnal hyder y cyhoedd. Fodd bynnag, nid ydym o'r farn bod hyn yn golygu bod angen i ni gymryd camau rheoliadol bob tro y bydd cofrestrai yn gwneud rhywbeth nad yw aelod o'r cyhoedd yn ei gymeradwyo efallai.

Os byddwn yn gweithredu yn unol ag egwyddorion rheoleiddio cyffyrddiad cywir² yr Awdurdod Safonau Proffesiynol (PSA), bydd gan y cyhoedd hyder ynom fel rheolydd.

Mae'r ymgynghoriad hwn yn nodi ein strategaeth arfaethedig yn y maes hwn. Mae'n diffinio ein canlyniadau rheoliadol fel a ganlyn:

- diwylliant proffesiynol sy'n gwerthfawrogi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, ac sy'n rhoi blaenoriaeth i weithredu agored a dysgu er budd diogelwch cleifion
- cofrestreion sy'n addas i wneud gwaith diogel a phroffesiynol

Er mwyn cyflawni'r nodau hyn, mae angen i ni fabwysiadu dull cyson a chymesur tuag at addasrwydd i wneud gwaith. Yn ogystal, mae angen i ni fod yn hollol dryloyw ac atebol. Rydym yn dymuno datblygu'r newidiadau yr ydym eisoes wedi'u gwneud i'n prosesau, gan barhau i gryfhau partneriaethau gyda chyflogwyr, fel eu bod yn teimlo'u bod yn gallu rheoli pryderon mewn ffordd briodol yn lleol. Byddwn yn cynorthwyo cyflogwyr i gynnwys egwyddorion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wrth ystyried gwneud cyfeiriadau, fel bod ein gweithgarwch addasrwydd i wneud gwaith yn cyfrannu at ddiwylliant gofal iechyd sy'n gwerthfawrogi amrywiaeth, cydraddoldeb a chynhwysiant.

Bydd angen i ni ddelio â phryderon pan fyddant yn ddigon difrifol fel bod angen i ni gymryd camau rheoleiddio er mwyn sicrhau diogelwch cleifion, neu oherwydd nad oes modd eu rheoli'n lleol. Yn y mathau hyn o achosion, dylem ystyried y cyd-destun y mae digwyddiadau diogelwch cleifion yn digwydd ynddo, gan alluogi cofrestreion i adfer pryderon mor gynnar ag y bo modd hefyd. Yna, dim ond pan geir meysydd go iawn o anghydfod i'w datrys y dylem gynnal gwrandawiadau.

Rydym wedi datblygu deg egwyddor polisi sy'n crynhoi ein dull gweithredu.

Egwyddorion polisi strategol

1. Mae addasrwydd i wneud gwaith yn ymwneud â rheoli'r risg y mae cofrestrai yn ei beri i gleifion neu aelodau'r cyhoedd yn y dyfodol. Nid yw'n ymwneud â chosbi pobl am ddigwyddiadau'r gorffennol.
2. Y ffordd orau i ni ddiogelu cleifion ac aelodau'r cyhoedd yw trwy wneud penderfyniadau terfynol ynghylch addasrwydd i wneud gwaith yn gyflym, gan gyhoeddi'r rhesymau mewn ffordd agored.
3. Dylai cyflogwyr weithredu yn y lle cyntaf er mwyn delio â phryderon ynghylch arfer cofrestrai, oni bai bod y risg i gleifion a'r cyhoedd mor ddifrifol fel bod angen i ni weithredu ar unwaith.
4. Byddwn wastad yn cymryd camau rheoleiddio pan fydd risg i ddiogelwch cleifion nad yw'n cael ei reoli mewn ffordd effeithiol gan gyflogwr.

5. Byddwn yn ystyried y cyd-destun yr oedd y cofrestrai yn gweithredu ynddo wrth benderfynu a oes risg i ddiogelwch cleifion sy'n golygu bod gofyn i ni gymryd camau rheoleiddio.
6. Efallai na fydd angen i ni gymryd camau rheoleiddio ynghylch camgymeriad clinigol, hyd yn oed pan fydd claf neu ddefnyddiwr gwasanaeth wedi dioddef niwed difrifol, os nad oes risg i ddiogelwch cleifion mwyach ac mae'r cofrestrai wedi bod yn agored am yr hyn a aeth o'i le ac maent yn gallu dangos eu bod wedi dysgu ohono.
7. Mae celu bwriadol pan fydd pethau'n mynd o'i le yn tanseilio diogelwch y cyhoedd mewn ffordd ddifrifol ac yn niweidio hyder y cyhoedd yn y proffesiynau. Dylai cofrestrai sy'n gwneud hynny gael eu tynnu oddi ar y gofrestr.
8. Dim ond os bydd y pryder rheoleiddio mor ddifrifol fel y byddai'r cyhoedd yn osgoi defnyddio gwasanaethau cofrestreion y byddwn yn cymryd camau rheoleiddio er mwyn cynnal hyder y cyhoedd.
9. Ni fydd modd unioni rhai pryderon rheoliadol, yn enwedig os byddant yn codi pryderon sylfaenol am broffesiynoldeb y cofrestrai, a bydd gofyn tynnu enw'r cofrestrai oddi ar y gofrestr.
10. Y ffordd orau y mae gwrandawriad yn diogelu cleifion ac aelodau'r cyhoedd yw trwy ddatrys agweddau canolog ar achos nad ydym ni a'r cofrestrai yn cytuno arnynt.

Enghraifft esboniadol

Mae Ffigwr 1 yn enghraifft nodweddiadol o'r ffordd y byddem yn delio ag achosion dan ein dull addasrwydd i wneud gwaith presennol. Yn rhan 2, rydym wedi defnyddio'r sefyllfa hon fel enghraifft er mwyn dangos sut y byddai ein model addasrwydd i wneud gwaith newydd arfaethedig yn gweithio.

Ffigwr 1, Sefyllfa enghreifftiol

Cyfeiriwyd nyrs atom gan berthynas claf a fu farw yn dilyn camgymeriad catastroffig gyda'u meddyginiaeth. Roedd y claf yn cael gofal diwedd oes mewn cartref gofal. Ar y diwrnod pan ddigwyddodd y camgymeriad, roedd y claf i fod cael inswlin am 09:00 ar ôl brecwast. Roedd angen i'r nyrs archwilio'r lefelau siwgr yng ngwaed y claf cyn rhoi inswlin, ond tynnwyd ei sylw gan gynorthwyydd gofal a galwad gan glaf arall. Hi oedd yr unig nyrs ar ddyletswydd ac roedd gan y cartref 20 o breswylwyr.

Ar ôl tynnu ei sylw, anghofiodd y nyrs gynnal yr archwiliadau cyn rhoi'r inswlin i'r preswyllydd. Gan nad oedd wedi cael brecwast, aeth y claf i gyflwr hypoglycemig a bu farw yn fuan wedi hynny. Sylweddolodd y nyrs ei chamgymeriad cyn gynted ag yr oedd wedi rhoi'r pigiad i'r claf, a galwodd am gymorth brys ar unwaith. Diswyddwyd y nyrs yn syth ar ôl y digwyddiad.

Mae'r nyrs wedi mynychu cwrs am ofal diabetes ac mae wedi cael swydd newydd.

Ar ôl i ni ymchwilio i'r mater, mae'r archwilwyr achosion yn darganfod bod achos i'w ateb gan nad yw'r nyrs wedi adfer ym maes rhoi meddyginiaethau a gweithio mewn amgylchedd heriol. Yn ogystal, nid oedd y nyrs wedi darparu unrhyw wybodaeth am yr hyn a ddigwyddodd ar ddiwrnod y digwyddiad.

Cynhelir gwrandawriad am yr achos. Yn ystod y gwrandawriad, mae'r nyrs yn cyfaddef yr honiad ac mae'r cyflogwr newydd yn mynychu'r gwrandawriad er mwyn rhoi geirda cadarnhaol.

Mae'r panel yn penderfynu bod addasrwydd y nyrs i wneud gwaith yn cael ei amharu, gan bod risg i ddiogelwch cleifion o hyd. Mae'r panel yn gwneud gorchymyn amodau gweithio. Mae'r gorchymyn yn nodi mai'r unig adeg y dylai'r nyrs roi meddyginiaethau yw pan fydd hi dan oruchwyliaeth uniongyrchol.

Sut i ymateb i'r ymgynghoriad hwn

Cyflwynir yr ymgynghoriad mewn chwe rhan, ac mae'n nodi ein cyfeiriad strategol arfaethedig ar gyfer swyddogaeth addasrwydd i wneud gwaith.

Yn rhan un, rydym yn agor y drafodaeth ynghylch diogelu'r cyhoedd a hyder y cyhoedd yn y broses reoleiddio. Byddwn yn ystyried hyn yng ngoleuni'r trafodaethau ehangach ynghylch diogelwch cleifion a diwygio rheoliadol. Byddwn yn cyflwyno ac yn diffinio ein canlyniadau rheoliadol.

Yn rhan dau, rydym yn nodi sut yr ydym yn bwriadu cyflawni ein canlyniadau rheoliadol gan ddefnyddio'r pwerau rheoleiddio presennol.

Mae rhan tri yn esbonio newidiadau yr ydym yn eu gwneud i'r ffordd yr ydym yn gweithredu.

Mae rhan pedwar yn gofyn am gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Mae rhan pump yn gyfle i chi ddweud wrthym amdanoch chi.

Mae rhan chwech yn atodiad ac mae'n cynnwys ein geirfa.

Gallwch ymateb trwy'r ddolen ganlynol: www.surveymonkey.co.uk/r/76785T2

Os na allwch gyflwyno'ch ymateb gan ddefnyddio'r arolwg ar-lein, cysylltwch â ni yn consultations@nmc-uk.org i ofyn am ffurf amgen. Gallwch ddefnyddio'r cyfeiriad e-bost hwn hefyd os oes gennych chi unrhyw gwestiynau.

Mae'r holl gwestiynau yn yr ymgynghoriad yn rhai dewisol, ac eithrio cwestiynau 'Amdanoch chi'. Mae hwn yn dangos i ni a ydym wedi ymgysylltu ag ystod amrywiol ac eang o bobl. Dadansoddir ymatebion ar ran sefydliadau ar wahân i ymatebion gan unigolion, felly mae'n bwysig ein bod yn gwybod a ydych yn ymateb fel unigolyn neu fel sefydliad.

Os ydych yn ymateb ar ran sefydliad, byddwn yn gofyn am eich enw ac enw'r sefydliad. Fodd bynnag, gallwch ddewis bod eich ymateb yn cael ei gadw'n ddienw os ydych yn dymuno.

Os ydych yn ymateb fel unigolyn, ni fyddwn yn gofyn i chi nodi'ch enw. Felly, ni fyddwch yn gallu newid eich ymatebion ar ôl i chi eu cyflwyno. Yn ogystal, ni fyddwn yn gallu darparu cofnod o'ch ymatebion.

Bydd yr ymgynghoriad yn cychwyn ar 4 Ebrill ac yn dod i ben ar 8 Mehefin 2018. Ni chaiff unrhyw ymatebion a geir ar ôl yr adeg hon eu cynnwys yn y dadansoddiad o'r ymatebion i'r ymgynghoriad.

Rhan 1

Ein canlyniadau rheoliadol

Ailystyried y ffordd y byddwn yn diogelu'r cyhoedd a'r hyn y mae'r cyhoedd yn ei ddisgwyl gennym

Rydym yn glir mai ein ffocws yw diogelu'r cyhoedd. Beth mae hyn yn gofyn amdano o ran gweithgarwch addasrwydd i wneud gwaith?

Mae rhan fach ond arwyddocaol o'n llwyth achosion cyfredol yn ymwneud â chofrestreion nad ydynt yn peri unrhyw beryglon parhaus i ddiogelwch cleifion. Byddwn yn bwrw ymlaen â'r achosion hyn ar sail 'budd ehangach y cyhoedd' er mwyn cynnal safonau proffesiynol a chynnal hyder yn y proffesiynau.

Ni cheir trothwy a ddiffiniwyd er mwyn bwrw ymlaen ag achosion er mwyn cynnal hyder y cyhoedd yn unig. Gwneir y penderfyniad ar sail achosion unigol, gan gyfeirio at ffeithiau penodol yr achos dan sylw. Gall hyn arwain at y feirniadaeth bod ein proses addasrwydd i wneud gwaith yn anghyson, ein bod yn gweithredu fel 'gwarcheidwad moesol' a'n bod yn rhy gosbol. Mae'n mynd yn anos cyfiawnhau'r dull gweithredu hwn ar gyfer pryderon rheoliadol y byddent yn arwain at sancsiynau llai difrifol neu gwblhau'r achos. Pam ein bod yn cymryd camau rheoliadol yn yr achosion hyn? A yw hyn yn gymesur?

Diogelu'r cyhoedd

Un feirniadaeth bosibl o'r ffordd yr ydym yn gweithredu o ran addasrwydd i wneud gwaith yw bod ein cylch gwaith rheoliadol wedi ehangu y tu hwnt i'r rôl o ddiogelu'r cyhoedd yn unig, a'n bod yn camu i fyd lle'r ydym yn cyflawni gweithgarwch rheoliadol nad yw'n hanfodol efallai. Byddwn yn gwneud hyn ar y sail ein bod o'r farn bod eraill yn disgwyl hyn ohonom. Gall hyn gael effaith arwyddocaol ar ein hadnoddau ac mewn hyder ynom.

Cynigiwn y dylid ailystyried y ffordd y byddwn yn cyflawni gweithgarwch addasrwydd i wneud gwaith trwy roi pwyslais o'r newydd ar ddiogelu'r cyhoedd.

Barnwn y dylid ystyried diogelwch y cyhoedd, hyder y cyhoedd yn y proffesiynau a'r angen i hyrwyddo a chynnal safonau ac ymddygiad proffesiynol cywir o safbwynt diogelu'r cyhoedd. Pan geir pryderon ynghylch diogelwch y cyhoedd, bydd wastad cyswllt clir gyda diogelu'r cyhoedd. Ond mewn achosion sy'n ymwneud â hyrwyddo a chynnal safonau proffesiynol a hyder y cyhoedd, ni fydd y cyswllt hwnnw yn bodoli bob amser, er enghraifft, pan fydd cofrestrai wedi cael eu heuogfarnu o gyflawni

mân drosedd. Yn yr achosion hynny, nid ydym o'r farn y dylem hyrwyddo a chynnal safonau proffesiynol a hyder y cyhoedd yn y proffesiynau oni bai bod cyswllt clir gyda'n hamcan cyffredinol o ddiogelu'r cyhoedd.

Credwn mai'r ffordd orau o ddiogelu'r cyhoedd yw trwy leihau risg niwed. Wrth ystyried niwed, mae angen i ni wahaniaethu mewn ffordd ofalus rhwng camgymeriadau damweiniol neu fethiannau yn y system, ac ymddygiad bwriadol neu ddiotal a'r rhai sy'n celu pryderon am ddiogelwch y cyhoedd.

Rydym yn ymwybodol o bwysigrwydd cadw ein proses o wneud penderfyniadau yn dryloyw, felly pan fyddwn yn penderfynu peidio cymryd camau rheoliadol ffurfiol, byddwn yn darparu ein rhesymau dros beidio cymryd camau i'r unigolyn neu'r cyflogwr sy'n mynegi'r pryder.

Mae Erthygl 3(4) Gorchymyn Nyrsio a Bydwreigiaeth 2001 yn nodi:

'Amcan cyffredinol y Cyngor wrth gyflawni ei swyddogaethau yw diogelu'r cyhoedd.'

Mae Erthygl 3(4A) yn nodi:

'Mae gweithgarwch y Cyngor i gyflawni ei amcan cyffredinol yn cynnwys canlyn yr amcanion canlynol—

- (a) diogelu, hyrwyddo a chynnal iechyd, diogelwch a lles y cyhoedd;
- (b) hyrwyddo a chynnal hyder y cyhoedd yn y proffesiynau sy'n cael eu rheoleiddio dan y Gorchymyn hwn; a
- (c) hyrwyddo a chynnal ymddygiad a safonau proffesiynol cywir ar gyfer aelodau'r proffesiynau hynny.'

Diogelwch y cyhoedd

Er mwyn i ni weithredu ar sail cynnal iechyd, diogelwch a lles y cyhoedd, mae angen i ni fod yn glir iawn ynghylch pam ein bod yn dweud bod y cofrestrai yn peri risg parhaus mewn perthynas â diogelu'r cyhoedd.

Cynnal hyder y cyhoedd yn y proffesiynau

Rydym yn ymwybodol o'r ffaith bod gwahaniaeth yn gallu bod rhwng yr hyn y mae'r bobl neu'r sefydliad sy'n mynegi'r pryder yn disgwyl i ni ei wneud, a diben addasrwydd i wneud gwaith. Ond nid yw'r ffaith bod aelod o'r cyhoedd yn anghymeradwyo ymddygiad cofrestrai o reidrwydd yn golygu y dylem ni weithredu. Efallai y ceir dymuniad i weld y cofrestrai yn cael eu cosbi, ac mae hyn yn gallu creu rhywfaint o anfodlonrwydd ymhlith y rhai sy'n mynegi pryderon, yn enwedig os byddwn yn penderfynu peidio cymryd unrhyw gamau rheoliadol. Nid yw cynnal hyder y cyhoedd yn y proffesiynau yn golygu bod angen i ni gosbi pobl pan fydd rhywbeth yn mynd o'i le. Byddai gorfodi cofrestrai i fynd trwy broses addasrwydd i wneud gwaith hirfaith er mwyn eu cosbi'n unig, yn wrthgynhyrchiol, o ystyried y ffaith bod diwylliant o roi bai ar rywun yn tanseilio diogelwch y cyhoedd.

Er mwyn sicrhau cyswllt rhwng hyder y cyhoedd a'n hamcan cyffredinol o ddiogelu'r cyhoedd, mae angen i'r pryder rheoliadol gynnwys rhywbeth sydd mor ddifrifol fel y byddai'n cael effaith o bwys ar y tebygolrwydd y byddai aelod o'r cyhoedd yn defnyddio'r gwasanaethau a ddarparir gan gofrestreion yn y dyfodol. Os bydd y cyhoedd yn osgoi defnyddio'r gwasanaethau hynny, gan nad oes ganddynt hyder mewn cofrestreion, mae'r risg y bydd y cyhoedd yn dioddef niwed yn cynyddu.

Cynnal safonau proffesiynol

Rydym yn dymuno hyrwyddo a chynnal safonau proffesiynol er mwyn lleihau'r risg i ddiogelwch cleifion yn y dyfodol. Fodd bynnag, ni ddylai'r angen i gynnal safonau proffesiynol ynddo'i hun gyfiawnhau penderfyniad gennym i gymryd camau addasrwydd i wneud gwaith. Gall y Pwyllgor Addasrwydd i wneud Gwaith ei ystyried wrth benderfynu a amharir ar addasrwydd cofrestrai i wneud gwaith. Ond, nid yw'n ddigon ar ei ben ei hun i bennu bod addasrwydd cofrestrai i wneud gwaith yn cael ei amharu.

Credwn mai'r ffordd orau i ni leihau'r risg i gleifion yw sicrhau bod gennym y safonau cywir mewn grym, a galluogi cofrestreion i hyrwyddo a chynnal safonau uchel. Gallwn gyflawni hyn trwy weithio gyda'r proffesiynau, cyflogwyr a'r cyhoedd er mwyn hyrwyddo gweledigaeth glir o broffesiynoldeb.

- Q1** Credwn y dylai addasrwydd i wneud gwaith ymwneud yn bennaf â rheoli'r risg y mae cofrestrai yn ei beri i gleifion neu aelodau'r cyhoedd yn y dyfodol. A ydych chi'n cytuno?
- Q2** Nid ydym o'r farn bod addasrwydd i wneud gwaith yn ymwneud â chosbi pobl am ddigwyddiadau'r gorffennol. A ydych chi'n cytuno?
- Q3** Rydym yn cynnig mai'r unig adeg y byddwn yn gweithredu yw er mwyn cynnal hyder y cyhoedd pan fo'r ymddygiad mor ddifrifol, fel na fyddai'r cyhoedd yn dymuno defnyddio gwasanaethau cofrestreion mwyach pe na byddem yn gweithredu. A ydych chi'n cytuno?
- Q4** Mae rhai mathau o ymddygiad clinigol, megis celu'r gwir pan fydd pethau yn mynd o'i le, yn niweidio hyder y cyhoedd yn y proffesiynau ac yn tanseilio diogelwch cleifion mewn ffordd ddifrifol. A ydych chi'n cytuno?
- Q5** Yn y mathau hynny o achosion, dylid tynnu enw'r cofrestrai oddi ar y gofrestr. A ydych chi'n cytuno?

Hyder y cyhoedd yn y broses reoliadol

Mae hyder y cyhoedd yn y broses reoliadol yn mynd y tu hwnt i hyder y cyhoedd mewn addasrwydd i wneud gwaith. Mae'n swyddogaethau eraill, gan gynnwys cofrestru, ailddilysu, addysg a safonau, yn rhan fawr o sicrhau diogelwch cleifion a galluogi proffesiynoldeb. Mae angen i ni ystyried sut y gall addasrwydd i wneud gwaith gynnal yr hyder a sefydlwyd gan y swyddogaethau hynny.

Pan fynegir pryder, os oes modd galluogi'r cofrestrai i wneud gwaith diogel ac effeithiol, credwn y dylem wneud hynny. Mae hyn yn cynnwys gweithio gyda chyflogwyr a chofrestreion er mwyn galluogi gweithgarwch myfyrio ac adfer.

Credwn y gall y cyhoedd gael hyder ynom fel rheolydd os byddwn yn dilyn egwyddorion rheoleiddio da PSA:

- cymesur
- cyson
- wedi'i dargedu
- tryloyw
- atebol a
- hyblyg.

Nid yw bod yn dryloyw ac yn atebol yn golygu bod angen i ni gymryd pob pryder y byddwn yn ei gael trwy broses gyfan addasrwydd i wneud gwaith (gan orffen gyda gwrandawriad cyhoeddus a gaiff ei herio'n llawn). Ni fydd angen i ni wneud hyn, ac efallai na fydd angen i ni anfon yr achosion at ein hymchwilyr hyd yn oed, os ydym yn gwybod bod y cofrestrai eisoes wedi unioni unrhyw risg i ddiogelwch cleifion, ac nid yw'r pryder yn un sy'n golygu bod angen tynnu eu henw oddi ar ein cofrestr.

Hyd yn oed pan geir risg i ddiogelwch o hyd, neu pan fo'r pryder mor ddifrifol fel bod gofyn tynnu enw rhywun oddi ar y gofrestr, efallai na fydd angen i ni fynd trwy broses gyfan addasrwydd i wneud gwaith o hyd. Pan na cheir unrhyw anghytundeb ynghylch y materion yn yr achos, nid oes angen i ni gynnal gwrandawriadau cyhoeddus costus ac sy'n llyncu llawer o amser. Gallwn ddatrys achosion yn gynnar yn ystod y broses trwy ddefnyddio ein pwerau presennol i archwilyr achosion gytuno ar ymgymeriadau, rhoi rhybuddion, neu roi cyngor os bydd y cofrestrai yn derbyn ein pryderon. Mae gennym y **pw**er eisoes i ofyn i'r Pwyllgor Addasrwydd i wneud Gwaith i benderfynu ar achosion ar bapur mewn cyfarfod preifat, heb i'r partion fynychu cyfarfod preifat. Rydym yn dymuno ymestyn hwn i bob achos lle nad yw'r cofrestrai yn anghytuno gyda'n hasesiad o'r achos. Gallwn barhau i fod yn dryloyw ac yn atebol trwy gyhoeddi rhesymau'r panel. Bydd hyn yn caniatáu i'r cyhoedd weld y pryderon a fynegwyd a sut y deliwyd â nhw.

Ar hyn o bryd, nid ydym yn cyhoeddi manylion penderfyniadau dileu gwirfoddol a ganiateir gan y Cofrestrydd cyn gwrandawriad. Dan y strategaeth newydd, er mwyn bod yn hollol dryloyw ac atebol, cynigiwn y dylem gyhoeddi'r holl benderfyniadau i ddileu cofrestrai yn wirfoddol, gan dynnu unrhyw wybodaeth breifat allan, megis gwybodaeth am gyflwr iechyd.

Q6 Rydym yn cynnig y dylid datrys achosion yn gynnar yn ystod y broses os bydd cofrestrai wedi adfer eu methiannau clinigol yn llawn, hyd yn oed pan fo'r methiannau clinigol hynny wedi arwain at niwed difrifol i glaf. A ydych chi'n cytuno?

Q7 Rydym yn cynnig y dylid cyhoeddi pob penderfyniad sy'n ymwneud â gosod cyfyngiad ar arfer cofrestrai (gan gynnwys dileu gwirfoddol). A ydych chi'n cytuno?

Canlyniadau rheoliadol

Ym mhob achos addasrwydd i wneud gwaith, byddwn yn ceisio diogelu'r cyhoedd. Credwn hefyd y dylem ystyried yn ehangach pa ganlyniadau rheoliadol yr ydym yn disgwyl eu gweld o ganlyniad i'n proses addasrwydd i wneud gwaith. Rydym yn cynnig dau ganlyniad rheoliadol sy'n adlewyrchu ein rôl arbennig fel rhan o system ehangach i sicrhau diogelwch cleifion a galluogi proffesiynoldeb.

Canlyniad rheoliadol un

Diwylliant proffesiynol sy'n gwerthfawrogi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac sy'n rhoi blaenoriaeth i weithredu agored a dysgu er budd diogelwch cleifion.

Er mwyn sicrhau diwylliant dysgu a chynhwysol o fewn y sector gofal iechyd, mae angen i ni ystyried sut y mae cyflogwyr yn delio â phryderon yn lleol, a'r cyd-destun y mae digwyddiadau diogelwch cleifion yn digwydd ynddo.

Credwn y dylai addasrwydd i wneud gwaith ymwneud â rheoli'r risg y mae cofrestrai yn ei beri i gleifion neu aelodau'r cyhoedd yn y dyfodol. Nid ydym o'r farn ei fod yn ymwneud â chosbi pobl am ddigwyddiadau'r gorffennol. Rydym yn cydnabod, os bydd pobl yn barnu bod diwylliant o gosbi o fewn y proffesiwn, y gallai hyn atal diwylliant dysgu agored. Gall arwain at wadu a chelu ac nid yw'n rhoi'r pwys mwyaf ar ddiogelwch cleifion.

Mae astudiaethau academaidd³ ynghylch sut y mae addasrwydd i wneud gwaith yn effeithio ar weithwyr proffesiynol wedi darganfod, os bydd pobl yn credu bod eu rheolydd yn un cosbol neu'n canolbwyntio ar feio pobl, maent yn fwy tebygol o fod yn ofidus neu o ymgolli yn y ffordd y gallai eu rheolydd ystyried eu gwaith. Gall hyn arwain at sefyllfa lle y byddant yn fwy tebygol o gelu digwyddiadau y gallent effeithio ar ddiogelwch cleifion. Mae gwaith a wnaethpwyd yn ddiweddar⁴ wedi darganfod bod diwylliannau beio pobl yn 'hollbresennol' ym maes gofal iechyd. Rydym yn ymwybodol o'r broblem hon ac yn dymuno i'r ffordd yr ydym yn rheoleiddio ganolbwyntio ar helpu i ddatrys hyn.

Mae ymchwil yn dweud wrthym hefyd nad yw ein prosesau addasrwydd i wneud gwaith cyfredol yn cyfrannu at ddiwylliant gofal iechyd sy'n gwerthfawrogi amrywiaeth, cydraddoldeb a chynhwysiant. Ceir gorgynrychiolaeth cofrestreion

o'r tu allan i UE ac o gefndiroedd du a lleiafrifoedd ethnig (BME) mewn achosion addasrwydd i wneud gwaith, a ysgogir gan gyfeiriadau anghymesur gan gyflogwyr.⁵ Mae hyn yn bryder mewn rhannau eraill o'r sector rheoliadol. Canfu gwaith ymchwil gan y Cyngor Meddygol Cyffredinol bod gorgynrychiolaeth o ran meddygon BME a meddygon heb fod o'r DU mewn ymchwiliadau,⁶ ac roedd gwerth pum mlynedd o ddata ynghylch gwrandawiadau'r Cyngor Deintyddiaeth Cyffredinol a adolygwyd gan Gyfnodolyn Deintyddol Prydain yn 2009 yn dangos bod 42 o'r cofrestreion a gyhuddwyd yn ddeintyddion a oedd wedi hyfforddi y tu allan i'r DU.⁷

Q8 Rydym yn cynnig y dylai addasrwydd i wneud gwaith gynorthwyo diwylliant proffesiynol sy'n gwerthfawrogi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, ac sy'n rhoi blaenoriaeth i weithredu agored a dysgu er budd diogelwch cleifion. A ydych chi o'r farn mai hwn yw'r canlyniad rheoliadol cywir?

Canlyniad rheoliadol dau

Cofrestreion sy'n addas i wneud gwaith diogel a phroffesiynol.

Dros y blynyddoedd diwethaf, rydym wedi gwella ein gallu i ddiogelu'r cyhoedd trwy gyfrwng newidiadau deddfwriaethol a gwelliannau i'n gweithredoedd gryn dipyn. Fodd bynnag, mae'n prosesau yn canolbwyntio ar gyfyngu ar arfer cofrestrai, maent yn gymhleth ac yn cymryd cryn amser. Caiff nifer o achosion eu datrys yn ystod gwrandawiadau llawn, y mae eu natur yn wrthwynebol ac y maent yn gallu cael effaith negyddol ar bobl sy'n ymwneud â'r broses, megis tystion, cyflogwyr a chofrestreion.

Er mwyn sicrhau bod cofrestreion y cânt eu cyfeirio atom yn gallu gwneud gwaith diogel ac effeithiol, dylem alluogi cofrestreion i adfer pryderon rheoliadol mor gynnar ag y bo modd ac, yn ôl yr angen, dod i gytundeb gyda ni ynghylch sut y dylid delio â'r pryder. Mae hyn yn golygu mai dim ond mewn amgylchiadau arbennig y byddem yn cynnal gwrandawiadau llawn.

Os byddwn yn gwneud hyn, byddai llai o achosion yn mynd trwy broses lawn addasrwydd i wneud gwaith. Rhoddir sylw i'r materion hynny a fydd yn mynd trwyddi mewn ffordd a gynlluniwyd i ysgogi gweithredu agored ac adfer gan y cofrestreion ac sy'n annog ymgysylltu.

Q9 Rydym yn cynnig y dylai addasrwydd i wneud gwaith sicrhau bod cofrestreion yn addas i wneud gwaith diogel a phroffesiynol. Ai hwn yw'r canlyniad rheoliadol cywir yn eich barn chi?

Q10 Mynegwch eich barn i ni am ein canlyniadau rheoliadol fel yr ydym wedi'u nodi yn yr ymgynghoriad hwn.

Rhan 2

Sut y byddwn yn rheoleiddio

Cyflawni canlyniadau rheoliadol

Rydym wedi nodi pedair gwahanol ffordd y gallwn gyflawni ein canlyniadau rheoliadol trwy ddefnyddio ein pwerau rheoliadol presennol:

Blaenoriaethu gweithredu lleol effeithiol gan gyflogwyr

Pan fydd rhywbeth yn mynd o'i le, yn gyffredinol, mae aelodau'r cyhoedd yn dymuno gwybod y rhoddir sylw cyflym ac effeithiol i'r mater, fel na fydd yn digwydd eto. Fel arfer, mae cyflogwyr yn y sefyllfa orau i roi sylw i bryderon yn syth, cyn iddynt waethygu a datblygu i fod yn faterion mwy difrifol.

Fel arfer, bydd gan gyflogwyr systemau a phrosesau sefydledig er mwyn ymchwilio i ddigwyddiadau a chwynion gan aelodau'r cyhoedd. Os byddant yn penderfynu bod cofrestrai yn peri risg i gleifion, gallant roi sylw i hyn yn gyflym ac mewn ffordd effeithiol trwy gyfrwng hyfforddiant neu oruchwyliaeth. Os bydd angen cymryd camau disgyblu, gallant gyfyngu cofrestreion i wneud gwaith nad yw'n ymwneud â chleifion, neu eu hatal dros dro.

Byddem yn disgwyl i gyflogwyr gymryd y camau hyn cyn iddynt wneud cyfeiriad i ni. Yn ogystal, gallant ystyried problemau systemau ehangach hefyd yn ôl yr angen. Gallwn ystyried a yw cofrestrai yn bodloni ein safonau proffesiynol; ni allwn ddatrys cwynion gan aelodau'r cyhoedd, neu roi sylw i faterion sy'n ymwneud â system o fewn cyflogwyr.

Trwy flaenoriaethu gweithredu lleol effeithiol gan gyflogwyr, byddwn yn:

- Gofyn i gyflogwyr ymchwilio'n lleol yn gyntaf os byddwn yn cael cyfeiriad gan aelod o'r cyhoedd nad yw'r cyflogwr wedi cael cyfle i'w ystyried yn gyntaf. Byddwn yn disgwyl i'r cyflogwr ddelio â'r pryder dan eu gweithdrefnau lleol yn gyntaf, oni bai ein bod o'r farn bod angen gosod cyfyngiad interim ar waith y cofrestrai yn syth.
- Nodi mewn ffordd glir iawn i gyflogwyr yr hyn yr ydym yn ei ddisgwyl gan gyfeiriad. Bydd angen i reolwr uwch sy'n gyfrifol am lywodraethu clinigol gymeradwyo pob cyfeiriad.

- Gweithio gyda'n Huned Gwybodaeth Reoliadol er mwyn casglu gwybodaeth o'r cyfeiriadau a gawn a defnyddio'r wybodaeth honno pan fyddwn yn ymchwilio i bryderon.

Bydd hyn yn gwella ansawdd cyfeiriadau oherwydd y byddwn yn gallu eu hasesu pan fyddwn yn eu cael. Ni fydd gofyn i ni gael gwybodaeth gychwynnol ychwanegol.

Byddwn yn sicrhau gweithredu tryloyw trwy weithio gyda chyflogwyr ar brosesau lleol er mwyn delio â chwynion, er mwyn sicrhau bod y broses a gaiff ei mabwysiadu yn dryloyw, yn hawdd i'w defnyddio ac yn cael ei chyfleu i aelodau'r cyhoedd.

Pan na fydd, pan na all neu pan fydd cyflogwyr yn gwrthod delio â mater sy'n ymwneud â diogelwch claf (neu pan na cheir cyflogwr), byddwn yn ystyried pam gamau rheoliadol y bydd angen i ni eu cymryd ein hunain. Yn ogystal, efallai y byddwn yn cyfeirio'r mater at reolydd arall os byddwn o'r farn bod hynny'n angenrheidiol er mwyn sicrhau na chaiff materion eu gadael heb eu datrys.

Q11 Credwn bod cyflogwyr yn y sefyllfa orau i ddatrys pryderon ar unwaith fel arfer, a'r unig adeg y dylem ni gymryd camau rheoliadol yw os bydd y pryder eisoes wedi cael ei godi gyda'r cyflogwr (pan geir un) a'i ymchwilio ganddo, oni bai bod risg uniongyrchol i ddiogelwch cleifion y mae'n rhaid i ni ddelio ag ef. A ydych chi'n cytuno?

Yn ein sefyllfa, diswyddwyd y nyrs gan ei chyflogwyr ar unwaith. Trwy roi blaenoriaeth i weithredu lleol, gallai'r cyflogwr yn y sefyllfa hon fod wedi rholi'r sefyllfa hon, gan ymchwilio'n llawn a hyfforddi'r nyrs mewn rhoi meddyginiaethau. Yn ogystal, byddai'r ymchwiliad wedi amlygu unrhyw broblemau yn y cartref gofal a'r amgylchedd yr oedd y nyrs yn gweithio ynddo, gan sicrhau bod y cartref yn fwy diogel i'r holl gleifion.

Ystyried y cyd-destun

Mae'r cyd-destun y mae digwyddiadau diogelwch cleifion yn digwydd ynddo yn hynod o bwysig. Trwy ystyried y cyd-destun, rydym yn gofyn beth sydd wedi achosi digwyddiad, yn hytrach na dweud pwy sydd ar fai. Er ein bod yn ystyried y cyd-destun fesul achos ar hyn o bryd, nid oes gennym fethodoleg gyson er mwyn gwneud hynny.

Trwy ystyried y cyd-destun, byddwn yn:

- cyflwyno arweiniad sy'n nodi pam bod y cyd-destun yn berthnasol a sut y byddwn yn ystyried hyn pan fyddwn yn gwneud penderfyniadau
- cyflwyno offeryn er mwyn safoni'r ffordd yr ydym yn asesu cyd-destun, gan gynnwys hyn yn ein proses o wneud penderfyniadau
- rhannu gwybodaeth am gyd-destun gyda chyflogwyr a rheolyddion eraill.

Bydd hyn yn ein cynorthwyo i ddatblygu diwylliant dysgu ac agored yn y gweithle, gan sicrhau ein bod yn canolbwyntio ar faterion sy'n codi pryderon rheoliadol go iawn yn unig.

Q12 A ydych chi'n cytuno y dylem wastad ystyried y cyd-destun y mae digwyddiad diogelwch claf yn digwydd ynddo wrth benderfynu pa gamau rheoliadol sy'n briodol?

Ar ôl rhoi sylw i'r mater yn lleol, os bydd y cyflogwr yn cyfeirio'r mater i ni o hyd, byddem yn ystyried y cyd-destun yr oedd y nyrs wedi gweithredu ynddo. Roedd y nyrs yn gweithio fel yr unig nyrs oedolion gofrestredig mewn cartref gofal a oedd yn cynnwys 20 gwely. Galwyd arni i ofalu am breswlydd arall. Byddem yn dymuno ystyried y lefelau staffio yn y cartref a'r cymorth a roddwyd i'r nyrs. Ni fydd hwn yn gamymddwyn os byddwn yn penderfynu bod y nyrs yn gweithio mewn system a allai fod wedi peri i unrhyw weithiwr proffesiynol wneud yr un camgymeriad. Ni fyddem yn cymryd camau pellach mewn perthynas â'r achos. Yn hytrach, efallai y byddwn yn cyfeirio'r cartref at reolydd systemau.

Galluogi cofrestreion i adfer pryderon rheoliadol mor gynnar ag y bo modd

Mae'n amlwg ei fod er budd diogelwch cleifion bod cofrestreion yn adfer meysydd o wendid yn eu harfer cyn gynted ag y bo modd. Ond rydym yn nodi bod rhai mathau o ymddygiad mor ddifrifol fel eu bod yn anghydnaws â sicrhau cofrestriad mewn ffordd sylfaenol – ni ellir eu hadfer.

Mae ein penderfynwyr yn ystyried adfer trwy gydol ein proses. Yn aml, bydd ystyriaethau adfer yn penderfynu a fydd angen cymryd camau rheoliadol mewn achos.

Trwy alluogi cofrestreion i adfer pryderon rheoliadol mor gynnar ag y bo modd, byddwn yn:

- annog adfer cynnar trwy ymgysylltu'n fwy â'r cofrestrai ar ddechrau'r broses
- cynnig cyngor i gyflogwyr a chofrestreion am adfer, sy'n benodol i'r cofrestrai
- cyfeirio'r holl achosion lle nad oes modd eu hadfer, at y pwyllgor Addasrwydd i wneud Gwaith yn uniongyrchol.

Q13 A ydych chi'n cytuno y dylem fod yn archwilio ffyrdd eraill o alluogi cofrestreion i adfer mor gynnar ag y bo modd?

Os byddwn yn penderfynu y dylem ddelio â'r pryder, byddem yn cysylltu â'r nyrs, gan nodi beth yw'r pryder rheoliadol yn ein barn ni. Yna, byddem yn ei chyngori ynghylch sut y byddai modd adfer ei phryder. Ar ôl cael cyngor, os bydd y nyrs yn dangos i ni ei bod wedi adfer, ni fyddai'r achos yn mynd ymhellach gan na fyddai unrhyw bryderon yn weddill ynghylch diogelu'r cyhoedd.

Cynnal gwrandawiadau llawn mewn amgylchiadau arbennig yn unig

Ar hyn o bryd, pan fydd archwilwyr achosion wedi canfod bod achos i'w ateb, bydd y rhan fwyaf o achosion yn mynd gerbron gwrandawriad llawn. Caiff tua 25 y cant o achosion eu datrys mewn ffyrdd amgen: cyfarfodydd (h.y. gwrandawiadau am y papurau), cwblhau gan banel cydsyniol, a dileu gwirfoddol.

Nid ydym o'r farn bod gofyn cael gwrandawiadau cyhoeddus llawn bob amser er mwyn gwneud penderfyniad sy'n diogelu'r cyhoedd. Yn aml, bydd eu natur gwrthwynebol yn cael effaith negyddol ar gyfeirwyr, tystion a chofrestreion, ac maent yn araf ac yn defnyddio cryn dipyn o adnoddau.

Pan na fyddwn yn cytuno gyda'r cofrestrai am yr hyn a ddigwyddodd, bydd angen i'n panel brofi'r dystiolaeth, a fydd wastad yn golygu y bydd angen gofyn cwestiynau anodd efallai. Fodd bynnag, credwn bod profiad tribiwnlysoedd a systemau cyfiawnder eraill yn dangos y gallwn ganolbwyntio ein gwrandawiadau'n well ar bwyntiau go iawn y ceir anghytundeb yn eu cylch, gan gyfyngu'r materion y mae'n rhaid i'n paneli wneud penderfyniadau amdanynt.

Trwy gynnal gwrandawiadau llawn mewn amgylchiadau arbennig yn unig, byddwn:

- Mor gynnar ag y bo modd, yn creu penderfyniad drafft, gan gynnwys canfyddiadau amodol ynghylch cyhuddiadau, amhariad a sancsiwn. Byddwn yn defnyddio hyn fel sail gweithgarwch ymgysylltu gyda'r cofrestrai, gan geisio datrys cymaint o agweddau ag y bo modd o'r achos trwy sicrhau caniatâd.
- Yn defnyddio gwrandawiadau er mwyn penderfynu am y materion sy'n weddill ac y ceir anghydfod yn eu cylch. Ni fyddai hyn yn atal cofrestrai rhag gofyn am wrandawriad llawn ar yr adeg briodol.
- Yn gwneud mwy o ddefnydd o gyfarfodydd (h.y. gwrandawiadau am y papurau), yn hytrach na gwrandawiadau llawn, pan na cheir anghydfod am faterion neu pan na fydd y cofrestrai yn ymgysylltu â ni.

Bydd hyn yn gwella'r ffordd yr ydym yn gweithio, fel mai prif swyddogaeth gwrandawiadau yw datrys materion sy'n weddill ac y ceir anghydfod amdanynt, gan ganolbwyntio ar ddod i gytundeb gyda'r cofrestrai am y sefyllfa.

Q14 Oni bai bod anghydfod difrifol am y ffeithiau neu ynghylch sut y dylid cwblhau achos, neu bod cofrestrai wedi gofyn am wrandawriad, cynigiwn y dylid delio â phob achos mewn cyfarfod. A ydych chi'n cytuno?

Q15 Mynegwch eich barn i ni am ein cynigion ac a fyddai modd i ni fabwysiadu unrhyw ddulliau gweithredu eraill.

Ar ôl ymgysylltu â ni mor gynnar ag y bo modd, rydym yn gwybod bod y pryder rheoliadol wedi cael ei adfer ac nad oes unrhyw feysydd y ceir anghydfod amdanynt. Ni fyddai angen cynnal gwrandawriad gan na fyddai'n cyflawni unrhyw beth.

Os bydd gwaith adfer i'w wneud eto, gallem gymryd y cam amgen o gael cytundeb CPD, gan gytuno ar amodau gwaith.

Rhan 3

Sut yr ydym yn gweithredu

Rydym wedi nodi tri maes lle y gallwn wella'r ffordd yr ydym yn gweithredu. Rydym wedi canolbwyntio ar y meysydd hyn gan eu bod yn cyd-fynd â materion yr ydym yn gwybod amdanynt yn ein proses gyfredol, gwersi yr ydym wedi'u dysgu o ddigwyddiadau yn y gorffennol, a'r newidiadau arfaethedig i'r ffordd yr ydym yn rheoleiddio.

Rheoli disgwyliadau'r cyhoedd a chynorthwyo rhanddeiliaid agored i niwed yn well

Rydym wedi gwella'r wybodaeth yr ydym yn ei darparu i aelodau'r cyhoedd. Yn ogystal, rydym wedi gwella'r cymorth yr ydym yn ei ddarparu i dystion sy'n mynychu ein gwrandawriadau yn sylweddol.

Mae nifer o bobl sy'n ymgysylltu â'n proses wedi bod yn gysylltiedig â digwyddiadau gofidus a thrawmatig, felly mae gofyn iddynt gael mwy o gymorth na'r hyn yr ydym yn ei ddarparu ar hyn o bryd.

Yn ogystal, nid yw rhai o aelodau'r cyhoedd yn glir am yr hyn y gall y broses addasrwydd i wneud gwaith ei gyflawni, a'r hyn na all ei gyflawni. Ar hyn o bryd, nid oes gennym system sy'n caniatáu i ni reoli eu disgwyliadau mewn ffordd ragweithiol. Gall hyn arwain at ofid pellach iddynt, gan niweidio'r hyder ynom ni fel rheolydd.

Rydym yn sefydlu gwasanaeth cymorth i'r cyhoedd sy'n ceisio rhagweld a bodloni anghenion aelodau'r cyhoedd sy'n ymwneud ag achosion. Yn ogystal, bydd yn cynorthwyo pobl agored i niwed, gan gynnwys pobl sydd wedi cael profiad o brofedigaeth neu drawma, neu y mae angen cymorth arnynt oherwydd anabledd, neu eu hoedran. Byddwn yn ceisio mewnbyn gan grwpiau cleifion a rhanddeiliaid perthnasol eraill er mwyn cyfrannu at ddatblygiad y gwasanaeth.

Byddwn yn sicrhau gwelliant pellach trwy:

- gyflwyno strategaeth er mwyn cysylltu mewn ffordd ragweithiol ag aelodau'r cyhoedd ar yr adeg pan fyddwn yn agor ymchwiliad
- esbonio'n well sut y mae ein proses yn gweithio a phennu disgwyliadau mewn ffordd fwy effeithiol
- gwella'r ffordd yr ydym yn cyfathrebu gydag aelodau'r cyhoedd
- esbonio penderfyniadau allweddol i aelodau'r cyhoedd y mae ganddynt ddiddordeb yn yr achos a cheisio eu mewnbyn nhw pan fydd hi'n briodol gwneud hynny.

Gweithio mewn ffordd effeithiol gyda rheolyddion a rhanddeiliaid allweddol eraill o fewn terfynau a ddiffiniwyd mewn ffordd glir

Dros y blynyddoedd diwethaf, rydym wedi gwella'r ffordd yr ydym yn gweithio ac yn rhannu gwybodaeth gyda rheolyddion a rhanddeiliaid eraill er budd diogelu'r cyhoedd. Byddwn yn rhannu gwybodaeth gyda'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd, Disclosure Scotland, a gyda rheolyddion proffesiynol a system ar draws y DU fel mater o drefn.

Byddwn yn sicrhau gwelliant pellach trwy:

- ddiffinio mewn ffordd fwy clir y rhyngweithio arferol yr ydym yn disgwyl ei gael, a'r wybodaeth yr ydym yn disgwyl ei rhannu, gyda sefydliadau eraill er budd diogelu'r cyhoedd
- cyfeirio pryderon at sefydliadau eraill pan fyddan nhw mewn sefyllfa well i ddelio â nhw nag yr ydym ni
- archwilio cyfleoedd i gydweithio pan fyddant er budd diogelu'r cyhoedd.

Sicrhau gwelliant parhaus

Gallem elwa mwy o welliannau trwy ddefnyddio methodoleg gwella ansawdd gyson a'i hymgorffori yn y ffordd y byddwn yn dylunio ac yn rhedeg ein prosesau. Mae dysgu o'r ffordd yr ydym yn delio ag achosion ar hyn o bryd yn dweud wrthym y dylem fanteisio ar y cyfle i gael safbwynt mwy systematig o wella proses.

Byddwn yn sicrhau gwelliant pellach trwy:

- fabwysiadu methodoleg gwella ansawdd gyson a'i hymgorffori yn ein diwylliant rheoli
- adolygu ein prosesau er mwyn nodi cyfleoedd i wella ansawdd ac effeithlonrwydd
- datblygu cynllun gwella sy'n cyd-fynd â chynllun ein sefydliad cyfan i ddisodli ein systemau technoleg gwybodaeth.

Q16 Mynegwch eich barn i ni am ein cynigion i wella ein prosesau. A oes ffyrdd eraill y gallem roi mwy o gymorth i aelodau'r cyhoedd, neu wella'r ffordd yr ydym yn.

Rhan 4

Effaith ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

Q17 A ydych chi'n cytuno y gallai cael proses addasrwydd i wneud gwaith sy'n gwerthfawrogi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant arwain at ganlyniadau tecach?

Q18 A ydych chi'n cytuno y dylem gynorthwyo cyflogwyr i gynnwys egwyddorion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wrth ystyried gwneud cyfeiriadau?

Q19 Y nodweddion gwarchoddedig yw:

- Oedran
- Anabledd
- Ailbennu rhywedd
- Priodas a phartneriaeth sifil
- Hil
- Crefydd neu greddo
- Rhyw
- Cyfeiriadedd rhywiol
- Beichiogrwydd a mamolaeth

A fydd unrhyw rai o'r cynigion hyn yn cael effaith benodol ar bobl sy'n rhannu'r nodweddion gwarchoddedig hyn (gan gynnwys nyrsys, bydwragedd, cleifion a'r cyhoedd)?

- Rhagwelir effeithiau cadarnhaol yn bennaf
- Rhagwelir effeithiau negyddol yn bennaf
- Ni ragwelir unrhyw effeithiau
- Dim syniad
- Nodwch reswm dros eich ateb.

Q20 Sut allwn ni ddiwygio'r cynigion i hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin perthnasoedd da rhwng grwpiau?

Rhowch reswm dros eich ateb

Rhan 5

Amdanoch chi

Rydym wedi ymrwymo i drin pawb yn deg ac i gyflawni ein cyfrifoldebau cyfreithiol dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a deddfwriaeth gysylltiedig (megis Deddf Hawliau Dynol 1998) a byddwn yn defnyddio'r wybodaeth hon er mwyn deall yn well a ydym yn ymgysylltu ag ystod amrywiol ac eang o bobl.

Q1 A ydych chi'n ymateb fel unigolyn neu ar ran grŵp neu sefydliad?

- Fel unigolyn (atebwch gwestiynau 2-9)
- Ar ran grŵp neu sefydliad (atebwch gwestiynau 10-16)

Unigolyn:

Q2 A ydych chi yn:

- Nyrs gofrestredig yn y DU
- Bydwraig gofrestredig yn y DU
- Nyrs a/neu fydwraig sydd wedi cofrestru mewn gwlad dramor
- Gweithiwr gofal iechyd proffesiynol arall
- Cyflogwr neu reolwr
- Addysgwr
- Myfyriwr nyrsio neu fydwreigiaeth
- Hyfforddai cydymaith nyrsio
- Aelod o'r cyhoedd, defnyddiwr gwasanaeth neu ofalwr
- Arall – nodwch
- Byddai'n well gennyf beidio dweud

Q3 Yn eich prif swydd, a ydych chi'n gwneud gwaith:

- Amser llawn (30 awr yr wythnos neu fwy)
- Rhan-amser (llai na 30 awr yr wythnos)
- Byddai'n well gennyf beidio dweud

Q4 Rhyw

- Benyw
- Gwryw
- Anneuaidd
- Byddai'n well gennyf beidio dweud

Q5 Oedran

- Dan 25
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55-64
- 65 a throsodd
- Byddai'n well gennyf beidio dweud

Q6 Anabledd – Dewiswch un dewis er mwyn dynodi a ydych chi'n ystyried bod gennych chi anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn diffinio anabledd fel amhariad corfforol neu feddyliol sy'n cael effaith hirdymor sylweddol (o leiaf 12 mis) ar allu rhywun i gyflawni gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd.

- Oes
- Nac oes
- Byddai'n well gennyf beidio dweud

Q7 Ethnigrwydd

A: Gwyn

- Prydeiniwr, Sais/Saesnes, Gwyddel/Gwyddeles o Ogledd Iwerddon, Albanwr/Albanes neu Gymro/Cymraes
- Gwyddel/Gwyddeles
- Sipsi neu deithiwr Gwyddelig
- Unrhyw gefndir gwyn arall, nodwch

B: Grwpiau ethnig lluosog neu gymysg

- Gwyn a Du Caribiaidd
- Gwyn a Du Affricanaidd
- Gwyn ac Asiaidd
- Unrhyw gefndir ethnig lluosog neu gymysg arall

C: Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig

- Indiaidd
- Pacistanaidd
- Bangladeshaid
- Tsieineaidd
- Unrhyw gefndir Asiaidd arall

D: Du, Affricanaidd, Caribiaidd neu ddu Prydeinig

- Caribiaidd
- Affricanaidd
- Unrhyw gefndir du, Affricanaidd neu Garibiaidd arall

E: Grŵp ethnig arall

- Arab
- Any other ethnic group

F: Byddai'n well gennyf beidio dweud

- Byddai'n well gennyf beidio dweud

Q8 Crefydd

- Dim crefydd
- Bwdhydd
- Cristion
- Hindŷ
- Iddew
- Mwslim
- Sikh
- Unrhyw grefydd arall
- Byddai'n well gennyf beidio dweud

Q9 Cyfeiriadedd rhywiol

- Deurywiol
- Dyn hoyw
- Menyw hoyw neu lesbiad
- Heterorywiol neu strêr
- Byddai'n well gennyf beidio dweud

Grŷp neu sefydliad:

Q10 Pa un sy'n disgrifio'r math o sefydliad yr ydych yn gweithio iddo orau?

- Corff cyhoeddus neu'r llywodraeth
- Rheolydd
- Sefydliad proffesiynol neu undeb llafur
- Cyflogwr GIG nyrsys neu fydwragedd
- Cyflogwr nyrsys a bydwagedd yn y sector annibynnol neu asiantaeth nyrsys a bydwagedd
- Darparwr addysg
- Sefydliad cleifion neu ddefnyddwyr
- Elusen/sector gwirfoddol
- Arall – nodwch

Q11 Nodwch enw eich sefydliad.

Q12 A fydddech yn fodlon i'ch sylwadau gael eu priodoli i'ch sefydliad chi wrth adrodd?

- Byddwn. Rydw i'n fodlon i'm sylwadau gael eu priodoli i'm sefydliad.
- Na fyddwn. A fydddech gystal â chadw fy ymatebion yn ddienw.

Q13 Nodwch eich enw.

Q14 Nodwch deitl eich swydd.

Q15 Nodwch ble y mae'ch sefydliad yn gweithredu ynddo yn bennaf.

- Ar draws y DU
- Prydain
- Lloegr
- Gogledd Iwerddon
- Yr Alban
- Cymru
- Arall – nodwch

Q16 A yw'ch sefydliad yn cynrychioli safbwyntiau nyrsys/bydwragedd a/neu'r cyhoedd sy'n rhannu unrhyw rai o'r nodweddion gwarchoddedig canlynol, mewn ffordd swyddogol?

- Hŷn
- Iau
- Anabl
- Lleiafrifoedd ethnig
- Rhyw
- Pobl Lesbiaidd, Hoyw a Deurywiol
- Trawsrywiol
- Beichiogrwydd/mamolaeth
- Crefydd neu gredo

Rhan 6

Geirfa

Addasrwydd i wneud gwaith: meddu ar y sgiliau, y wybodaeth, yr iechyd da a'r cymeriad da i weithio fel nyrs neu fydwraig mewn ffordd ddiogel ac effeithiol.

Adfer: pan fydd nyrsys a bydwragedd yn unioni pryderon am eu hymddygiad, eu perfformiad, eu hiechyd neu eu hiaith trwy gyfrwng hyfforddiant, arfer dan oruchwyliaeth, myfyrio, neu waith arall.

Amhariad: amharir ar addasrwydd nyrs neu fydwraig i wneud gwaith os na allant gyflawni eu swydd mewn ffordd ddiogel ac effeithiol, neu os byddant wedi ymddwyn mewn ffordd sydd wedi tanseilio hyder y cyhoedd yn y proffesiynau.

Archwilwyr achosion: penderfynwyr sy'n gweithio mewn parau i ystyried y dystiolaeth mewn achos, gan benderfynu beth ddylai ddigwydd ar ddiwedd ein hymchwiliad. Ym mhob achos, bydd un aelod o'r pâr yn nyrs neu'n fydwraig ac ni fydd un ohonynt yn nyrs neu'n fydwraig.

Awdurdod Safonau Proffesiynol (PSA): sefydliad sy'n goruchwyllo gwaith y rheolyddion gweithwyr iechyd a gofal proffesiynol.

Canlyniadau rheoliadol: yr hyn y dylai'r gyfundrefn o reoleiddio nyrsys a bydwragedd fod yn ei gyflawni ar draws y proffesiynau yn ein barn ni.

Cofrestrai: nyrs neu fydwraig sydd wedi cofrestru gyda ni.

Cyfarfod: pan fydd panel yn gwneud penderfyniadau am achos mewn ffordd breifat gan ddefnyddio'r dogfennau yn yr achos. Ni fydd y nyrs neu'r fydwraig yn mynychu, ond gallant anfon cyflwyniadau ymlaen llaw. Byddwn wastad yn cyhoeddi'r canlyniad ar ein gwefan. Oni bai bod yr achos yn ymwneud ag iechyd y nyrs neu'r fydwraig, byddwn yn cyhoeddi rhesymau'r panel hefyd fel arfer.

Cyhuddiadau: yr honiadau sy'n dangos pam y gallai nyrs neu fydwraig beri perygl i gleifion neu aelodau'r cyhoedd, neu danseilio hyder y cyhoedd yn y proffesiynau.

Cyngor: arweiniad preifat y gallwn ei roi i nyrs neu fydwraig er mwyn eu helpu i gadw eu harfer yn ddiogel pan fyddant yn cyfaddef eu bod wedi torri'r Cod mewn ffordd fân.

Dileu gwirfoddol: pan fydd nyrs neu fydwraig sy'n destun achos addasrwydd i wneud gwaith yn gwneud cais i gael eu dileu o'r gofrestr. Bydd hyn yn dirwyn yr achos i ben os byddwn yn ei gymeradwyo.

Dyfarnu: gwneud penderfyniad annibynnol a rhwymol am rywbeth yr ydym ni a nyrs neu fydwraig yn anghytuno amdano.

Ffactorau dynol: ffactorau amgylcheddol, sefydliadol a swydd, a nodweddion dynol ac unigol, sy'n dylanwadu ar ymddygiad yn y gwaith mewn ffordd sy'n gallu effeithio ar iechyd a diogelwch.

Gonestrwydd: bod yn agored ac yn onest gyda chleifion pan fydd pethau yn mynd o'i le.

Gorchymyn amodau ar arfer: gorchymyn sy'n caniatáu i rywun barhau i weithio fel nyrs neu fydwraig, ond yn unol ag amodau. Gallai'r amodau, er enghraifft, atal y nyrs neu'r fydwraig rhag cyflawni tasgau penodol, neu gallent fod yn ofynion megis bod yn destun goruchwyliaeth, cael hyfforddiant, neu adrodd i ni.

Gwrandawriad: pan fydd panel Pwyllgor Addasrwydd i wneud Gwaith yn cyfarfod i wrando ar achos ynghylch addasrwydd nyrs neu fydwraig i wneud gwaith, y ceir anghydfod yn ei gylch. Mae'r gwrandawriad yn cynnwys tri cham: y cam ffeithiau, y cam amhariad a'r cam sancsiwn. Mae angen i'r panel wneud penderfyniad hollol rhesymegol yn ystod pob cam. Mae gan y nyrs neu'r fydwraig yr hawl i fynychu. Esbonnir ein hachos gan gyflwynydd achos, ac mae gan y panel aseswr cyfreithiol i'w helpu gyda phwyntiau cyfreithiol.

Penderfyniad panel cydsyniol: ffordd o ddelio gydag achos trwy ddod i gytundeb gyda'r nyrs neu'r fydwraig. Byddwn yn cytuno ar sancsiwn a datganiad o'r ffeithiau, yna byddwn yn gofyn i'r Pwyllgor Addasrwydd i wneud Gwaith i gymeradwyo'r cytundeb.

Pobl: unigolion neu grwpiau sy'n cael gwasanaethau gan nyrsys a bydwagedd, pobl iach a sâl, rhieni, plant, teuluoedd, gofalwyr a chynrychiolwyr.

Pryder rheoliadol: rhywbeth am arfer neu ymddygiad nyrs neu fydwraig a allai beri risg i gleifion neu effeithio ar hyder y cyhoedd yn y proffesiynau.

Pwyllgor Addasrwydd i wneud Gwaith: un o'n dau bwyllgor arfer annibynnol. Mae'n gwneud penderfyniadau mewn gwrandawriadau ynghylch a yw nyrs neu fydwraig yn addas i weithio. Mae paneli yn cynnwys tri aelod. Rhaid bod un aelod yn nyrs neu'n fydwraig ac mae'n rhaid bod un aelod yn unigolyn lleyg.

Pwyllgor Ymchwilio: un o'n dau bwyllgor arfer annibynnol. Mae'n penderfynu ar yr hyn ddylai ddigwydd ar ddiwedd ymchwiliad os na fydd yr archwilwyr achosion yn gallu cytuno. Yn ogystal, gall wneud gorchymynion interim sy'n cyfyngu ar arfer rhywun wrth i ni ymchwilio i honiadau amdanynt.

Rhybudd: ffordd o gofnodi mewn ffordd gyhoeddus y bu ymddygiad nyrs neu fydwraig yn y gorffennol yn annerbyniol, heb yr angen i gynnal gwrandawriad.

Safonau medrusrwydd: safonau sy'n nodi'r sgiliau a'r wybodaeth y mae eu hangen ar nyrsys a bydwagedd cyn y gallant ymuno â'n cofrestr.

Sancsiwn: gorchymyn y bydd y Pwyllgor Addasrwydd i wneud Gwaith yn ei wneud yn erbyn nyrs neu fydwraig ar ôl gwrandawriad llawn. Gallai hwn fod yn rhybudd, yn amodau ar arfer, yn waharddiad dros dro neu'n orchymyn dileu.

Y Cod: y safonau proffesiynol y mae'n rhaid i nyrsys a bydwagedd eu cynnal er mwyn cofrestru i wneud gwaith yn y DU.

Ymgymeriadau: mesurau a gytunir rhyngom ni a'r nyrs neu'r fydwraig i roi sylw i'r problemau yn eu harfer sy'n peri risg i gleifion ar hyn o bryd.

Ôl-nodion

- ¹ Gweler, er enghraifft, Berwick, D. (2013). A promise to learn—a commitment to act: improving the safety of patients in England. Llundain: Adran Iechyd, 6, Francis, R. (2013). Report of the Mid Staffordshire NHS Foundation Trust public inquiry: executive summary (Cyf. 947). Llyfrfa Ei Mawrhydi. Roedd Adroddiad Francis ei hun yn dyfynnu adroddiad Athro Ian Kennedy am Ysbyty Brenhinol Bryste (Inquiry, B. R. I., & Kennedy, I. (2001). The report of the public inquiry into children’s heart surgery at the Bristol Royal Infirmary 1984-1995. Llyfrfa Ei Mawrhydi.) ac adroddiad Athro Syr Liam Donaldson, An organisation with a memory (Donaldson, L. (2002). Clinical Medicine, 2(5), 452-457) fel adroddiadau a gyhoeddwyd ymhell dros ddegawd yn ôl, a oedd yn galw am symud i ffwrdd o ddiwylliant o feio pobl, ac y mae'r dystiolaeth yn awgrymu nad yw maes gofal iechyd wedi sicrhau hynny eto.
- ² PSA, egwyddorion rheoleiddio cyffyrddiad cywir, 2015 a Gweithrediaeth Gwell Rheoleiddio, egwyddorion rheoleiddio da, 2000.
- ³ McGivern, Gerry, a Michael Fischer. “Medical regulation, spectacular transparency and the blame business.” Journal of health organization and management 24.6 (2010): 597-610. McGivern, Gerry, et al. “Exploring and explaining the dynamics of osteopathic regulation, professionalism and compliance with standards in practice.” (2015).
- ³ Armstrong, N., Brewster, L., Tarrant, C., Dixon, R., Willars, J., Power, M., & Dixon-Woods, M. (2018). Taking the heat or taking the temperature? A qualitative study of a large-scale exercise in seeking to measure for improvement, not blame. Social Science & Medicine.
- ⁵ West, Elizabeth, a Shoba Nayar. ‘A Review of the Literature on the Experiences of Black, Minority and Internationally Recruited Nurses and Midwives in the UK Healthcare system.’ (2016).
- ⁶ Cyngor Meddygol Cyffredinol: ‘Cyflwr addysg ac arfer meddygol yn y DU 2015’ http://www.gmc-uk.org/SOMEIP_2015.pdf_63501874.pdf (tud. 58-83)
- ⁷ Singh et al ‘A five-year review of cases appearing before the General Dental Council’s Professional Conduct Committee’ Cyfnodolyn Deintyddol Prydain cyf. 206 rhif. 4 Chwefror 28 2009