



Arweinyddiaeth a rheolaeth ar gyfer pob meddyg

Gweithio gyda meddygon Gweithio dros gleifion

Cyngor
Meddygol
Cyffredinol

Dyletswyddau meddyg sydd wedi cofrestru gyda'r Cyngor Meddygol Cyffredinol

Rhaid bod modd i gleifion ymddiried eu bywydau a'u hiechyd gyda meddygon. Er mwyn cyfiawnhau'r ymddiriedaeth honno, rhaid i chi ddangos parch tuag at fywyd dynol a sicrhau bod eich arfer yn bodloni'r safonau a ddisgwylir gennych mewn pedwar maes.

Gwybodaeth, sgiliau a pherfformiad

- Sicrhau eich bod yn rhoi'r pwys mwyaf ar ofal eich claf.
- Darparu gofal a gwaith meddyg o safon da.
 - Sicrhau eich bod yn diweddarau eich sgiliau a'ch gwybodaeth broffesiynol.
 - Cydnabod a gweithio o fewn terfynau eich cymhwysedd.

Diogelwch ac ansawdd

- Gweithredu yn ddi-oed os oes gennych reswm da dros gredu y gallech chi neu gydweithiwr fod yn rhoi cleifion mewn perygl.
- Diogelu a hyrwyddo iechyd cleifion a'r cyhoedd.

Cyfathrebu, partneriaeth a gwaith tîm

- Trin cleifion fel unigolion a pharchu eu hurddas.
 - Trin cleifion mewn ffordd gwrtais ac ystyrlon.
 - Parchu hawl cleifion i gyfrinachedd.
- Gweithio mewn partneriaeth gyda chleifion.
 - Gwrando ar gleifion ac ymateb i'w pryderon a'u dewisiadau.
 - Rhoi'r wybodaeth y maent yn ei dymuno neu'r wybodaeth y mae angen iddynt ei chael i gleifion, mewn ffordd y gallant ei deall.
 - Parchu hawl cleifion i wneud penderfyniadau am eu triniaeth a'u gofal gyda chi.
 - Cynorthwyo cleifion i ofalu am eu hunain er mwyn gwella a chynnal eu hiechyd.
- Gweithio gyda chydweithwyr mewn ffyrdd sy'n diwallu buddiannau cleifion orau.

Cynnal ymddiriedaeth

- Bod yn onest a gweithredu mewn ffordd ddidwyll.
- Ni ddylech fyth wahaniaethu yn erbyn cleifion neu gydweithwyr mewn ffordd annheg.
- Ni ddylech fyth gymryd mantais ar ffydd eich cleifion ynndoch neu ffydd y cyhoedd yn y proffesiwn.

Rydych yn atebol yn bersonol am eich gwaith proffesiynol fel meddyg ac mae'n rhaid i chi fod yn barod i gyfiawnhau eich penderfyniadau a'ch gweithredoedd bob amser.

Arweinyddiaeth a rheolaeth ar gyfer pob meddyg

Cyhoeddwyd Ionawr 2012.

Bydd yn dod i rym ar 12 Mawrth 2012.

Mae modd i chi weld y fersiwn diweddaraf o'r arweiniad hwn ar ein gwefan, sef **www.gmc-uk.org/guidance**.

Am gyfeiriadau gwefan llawn y cyfeiriadau yn y ddogfen arweiniad hon, trowch at y fersiwn ar-lein ar ein gwefan.



Cynnwys

	Paragraff(au)	Tudalen
Am yr arweiniad hwn		04
Sut y mae'r arweiniad hwn yn berthnasol i chi		06
Dyletswyddau meddyg yn y gweithle	1–2	07
Gweithio gyda chydweithwyr	3–21	08
Arweinyddiaeth	3–5	08
Parch tuag at gydweithwyr	6–9	09
Cyfathrebu o fewn timau a rhwng timau	10–15	10
Cyfrifoldeb ac atebolrwydd	16–21	12
Cynnal a gwella safonau gofal	22–47	15
Myfyrio am eich arfer	22–23	15
Sicrhau gofal o safon uchel	24–29	16
Adolygu perfformiad ac ailddilysu	30–38	18
Bod yn ymwybodol o'r wybodaeth ddiweddaraf	39–40	20
Llywodraethu gwybodaeth	41–47	20
Cyflogaeth	48–78	22
Recriwtio, gwobrwyon ac iawndal	49–52	22
Ymsefydlu a mentora	53–59	23
Goruchwyliaeth	60–62	25
Addysgu a hyfforddi	63–65	26
Cwyno, perfformiad ac iechyd	66–77	28
Ysgrifennu geirda	78	30
Cynllunio, defnyddio a rheoli adnoddau	79–92	31
Neilltuo adnoddau	84–88	32
Gonestrwydd, uniondeb a gwrthdaro rhwng buddiannau	89–92	35
Cyfeiriadau		36

Am yr arweiniad hwn

Mae bod yn feddyg da yn golygu mwy na bod yn glinigydd da yn unig. Wrth gyflawni eu rôl o ddydd i ddydd, mae modd i feddygon gynnig arweinyddiaeth i'w cydweithwyr a gweledigaeth ar gyfer y sefydliadau y maent yn gweithio iddynt ac ar gyfer y proffesiwn cyfan. Fodd bynnag, oni bai bod meddygon yn fodlon cyfrannu at wella ansawdd gwasanaethau a chodi eu llais pan fydd pethau anghywir yn digwydd, mae gofal cleifion yn debygol o ddioddef.

Mae'r arweiniad hwn yn nodi cyfrifoldebau rheoli ac arwain ehangach meddygon yn y gweithle, gan gynnwys:

- cyfrifoldebau sy'n ymwneud gyda materion cyflogaeth
- addysgu a hyfforddi
- cynllunio, defnyddio a rheoli adnoddau
- mynegi pryderon a gweithredu yn eu cylch
- helpu i ddatblygu a gwella gwasanaethau.

Mae'r egwyddorion a nodir yn yr arweiniad hwn yn berthnasol i bob meddyg, os ydynt yn gwneud gwaith uniongyrchol gyda chleifion neu os ydynt yn cyflawni rôl rheoli ffurfiol.¹

Bydd y ffordd y bydd yr egwyddorion hyn yn berthnasol i feddyg penodol ar lefel ymarferol yn dibynnu ar eu rôl a'u cyfrifoldeb. Er enghraifft, bydd y ffordd y bydd meddyg iau neu locwm yn dangos arweinyddiaeth neu'n cymryd cyfrifoldeb dros reoli adnoddau yn wahanol i'r ffordd y bydd meddyg y mae'n cyflawni rôl uwch yn gwneud hynny.

Rydych yn parhau i fod yn gyfrifol am ddiogelwch a lles cleifion pan fyddwch yn cyflawni dyletswyddau anghlinigol, gan gynnwys pan fyddwch yn gweithio fel rheolwr. Rydych yn parhau i fod yn atebol i'r Cyngor Meddygol Cyffredinol (CMC) dros eich penderfyniadau a'ch gweithredoedd, hyd yn oed os byddai modd i rywun nad ydynt wedi cael hyfforddiant meddygol gyflawni'ch rôl.

Mae'r arweiniad hwn yn berthnasol ar draws y DU a dylid ei ddehongli yng nghyd-destun y trefniadau cenedlaethol a lleol perthnasol ar gyfer darparu gwasanaethau iechyd. Mae'n nodi:

- y dyletswyddau a'r egwyddorion sy'n berthnasol i bob meddyg
- y cyfrifoldebau ychwanegol a fydd yn berthnasol i rai meddygon yn unig efallai (er enghraifft, meddygon y mae ganddynt gyfrifoldebau rheoli neu arwain ar lefel bersonol, ar lefel tîm, ar lefel sefydliad neu ar lefel bolisi). Gallai hyn gynnwys meddygon y maent yn cyflawni rolau rheoli ffurfiol, fel cyfarwyddwyr clinigol neu feddygol, neu feddygon y maent yn gyfrifol am oruchwyllo a rheoli staff, adnoddau a gwasanaethau.

Sut y mae'r arweiniad hwn yn berthnasol i chi

Yn yr arweiniad hwn, defnyddir y termau 'rhaid i chi' a 'dylech' yn y ffyrdd canlynol.

- Defnyddir 'Rhaid i chi' ar gyfer egwyddor neu ddyletswydd o'r pwys mwyaf.
- Defnyddir 'Dylech' pan fyddwn yn rhoi esboniad o'r ffordd y byddwch yn cyflawni'r ddyletswydd o'r pwys mwyaf.
- Yn ogystal, defnyddir 'Dylech' pan na fydd y ddyletswydd neu'r egwyddor yn berthnasol ym mhob sefyllfa neu amgylchiad, neu pan fo ffactorau y tu allan i'ch rheolaeth yn effeithio ar sut neu a ydych yn gallu dilyn yr arweiniad hwn.

Er mwyn cynnal eich trwydded i ymarfer, rhaid i chi ddangos, trwy'r broses aiddilysu, eich bod yn gweithio yn unol â'r egwyddorion a'r gwerthoedd a nodir yn y canllaw hwn. Dim ond methiant difrifol neu barhaus i ddilyn ein canllawiau sy'n peri risg i ddiogelwch cleifion neu ymddiriedaeth y cyhoedd mewn meddygon fydd yn peryglu'ch cofrestriad.

Dyletswyddau meddyg yn y gweithle

- 1** Mae meddygon yn gwneud cyfraniad pwysig at arweinyddiaeth a rheolaeth gwasanaethau iechyd a darpariaeth gofal iechyd ar draws y DU, fel rhan o dîm amlddisgyblaethol. Mae gan bob meddyg rai cyfrifoldebau dros ddefnyddio adnoddau; mae nifer yn gyfrifol am arwain timau hefyd, neu maent yn ymwneud gyda gweithgarwch goruchwyllo cydweithwyr.
- 2** Gofal a diogelwch cleifion yw dyletswydd bennaf pob meddyg. Beth bynnag fo eu rôl, rhaid i feddygon gyflawni'r canlynol.
 - a** Ymgysylltu gyda chydweithwyr² er mwyn cynnal a gwella ansawdd a diogelwch gofal cleifion.
 - b** Cyfrannu at drafodaethau a phenderfyniadau ynghylch gwella ansawdd gwasanaethau a chanlyniadau.
 - c** Mynegi pryderon ynghylch diogelwch cleifion a gweithredu yn eu cylch.
 - d** Dangos arweinyddiaeth a gwaith effeithiol fel tîm.
 - e** Hyrwyddo amgylchedd gwaith sy'n rhydd rhag gwahaniaethu annheg, bwlio a phoenyddio, gan ystyried y ffaith bod cydweithwyr a chleifion yn dod o gefndiroedd amrywiol.
 - f** Cyfrannu at addysgu a hyfforddi meddygon a gweithwyr gofal iechyd proffesiynol eraill, gan gynnwys bod yn esiampl cadarnhaol.
 - g** Defnyddio adnoddau mewn ffordd effeithlon er lles cleifion a'r cyhoedd.

Gweithio gyda chydweithwyr

Arweinyddiaeth

Pob meddyg

- 3 Mae'r rhan fwyaf o feddygon yn gweithio mewn timau amlddisgyblaethol. Mae gwaith y timau hyn yn canolbwyntio ar anghenion a diogelwch cleifion yn bennaf. Mae arweinydd ffurfiol y tîm yn gyfrifol am berfformiad y tîm, ond mae'r tîm cyfan yn rhannu'r cyfrifoldeb dros nodi problemau, eu datrys a chymryd y camau priodol.
- 4 Rhaid eich bod yn fodlon gweithio gyda phobl a thimau eraill er mwyn cynnal a gwella perfformiad, gan newid systemau yn ôl yr angen er lles cleifion.
- 5 Dylech barchu rolau arwain a rheoli aelodau eraill y tîm, gan gynnwys cydweithwyr anfeddygol.

Parch tuag at gydweithwyr

Pob meddyg

- 6** Mae'n hanfodol bod meddygon yn gweithio mewn ffordd effeithiol gyda chydweithwyr o ddisgyblaethau iechyd a gofal cymdeithasol eraill, o fewn a rhwng timau a sefydliadau, er mwyn sicrhau gofal da a diogel ar gyfer cleifion. Beth bynnag fo cyfansoddiad y timau yr ydych yn gweithio ynddynt, rhaid i chi barchu a gwerthfawrogi sgiliau a chyfraniad pob unigolyn.
- 7** Rhaid i chi fynd i'r afael gyda gwahaniaethu pan fydd yn codi, gan annog eich cydweithwyr i wneud yr un peth. Rhaid i chi drin eich cydweithwyr mewn ffordd deg a gyda pharch. Ni ddylech eu bwlio neu eu poenydio neu wahaniaethu yn eu herbyn mewn ffordd annheg. Dylech herio ymddygiad cydweithwyr nad ydynt yn cyflawni'r safon hon.
- 8** Rhaid i chi ddilyn polisiau eich sefydliad ynghylch cyflogaeth, cydraddoldeb ac amrywiaeth, a bod yn ymwybodol o'r datblygiadau diweddaraf mewn perthynas â'r rhain. Rhaid i chi sicrhau cyngor am y materion hyn yn ôl yr angen.

Meddygon y mae ganddynt gyfrifoldebau ychwanegol

- 9** Rhaid i chi hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth trwy greu neu gynnal amgylchedd gwaith cadarnhaol sy'n rhydd rhag gwahaniaethu, bwlio ac aflonyddu. Rhaid i chi sicrhau bod polisiau'ch sefydliad am gyflogaeth a chydaddoldeb ac amrywiaeth yn cynnwys y wybodaeth ddiweddaraf a'u bod yn adlewyrchu'r gyfraith.³

Cyfathrebu o fewn timau a rhwng timau

- 10** Mae modd i dimau amlddisgyblaethol gynnig manteision i'r gofal ar gyfer cleifion pan fydd y cyfathrebu yn amserol ac yn berthnasol, ond mae modd i broblemau godi pan fo'r cyfathrebu yn wael neu pan na cheir eglurder ynghylch cyfrifoldebau.

Pob meddyg

- 11** Rhaid i chi sicrhau eich bod yn cyfleu gwybodaeth berthnasol mewn ffordd eglur i:
- a** gydweithwyr yn eich tîm
 - b** cydweithwyr mewn gwasanaethau eraill yr ydych yn gweithio gyda nhw
 - c** cleifion a'r rhai y maent yn agos iddynt mewn ffordd y gallant ei deall, gan nodi pwy y bydd modd iddynt gysylltu â nhw os bydd ganddynt gwestiynau neu bryderon. Mae hyn yn arbennig o bwysig pan rennir gofal cleifion rhwng timau.

- 12 Ni ddylech gymryd y bydd rhywun arall yn y tîm yn trosglwyddo'r wybodaeth angenrheidiol ar gyfer gofal claf. Dylech wneud yn siŵr os nad ydych yn eglur ynghylch y cyfrifoldeb dros gyfleu gwybodaeth, gan gynnwys yn ystod trosglwyddiadau, i aelodau'r tîm gofal iechyd, gwasanaethau eraill sy'n ymwneud gyda darparu gofal a'r rhai sy'n agos atynt.
- 13 Dylech annog aelodau'r tîm i gydweithio a cyfathrebu mewn ffordd effeithiol gyda'i gilydd a gyda thimau neu gydweithwyr eraill y maent yn gweithio gyda nhw. Os byddwch yn nodi problemau sy'n codi oherwydd cyfathrebu gwael neu gyfrifoldebau aneglur o fewn timau neu rhwng timau, dylech gymryd camau i ddelio gyda'r rhain.

Meddygon y mae ganddynt gyfrifoldebau ychwanegol

- 14 Rhaid i chi ddarparu gwybodaeth angenrheidiol ac amserol i'r rhai yr ydych yn eu rheoli, er mwyn iddynt allu cyflawni eu rolau mewn ffordd effeithiol. Yn ogystal, dylech gyfleu unrhyw wybodaeth berthnasol i reolwyr uwch a sicrhau bod trefniadau yn cael eu gwneud er mwyn trosglwyddo gwybodaeth berthnasol i'r tîm ar fyrder.
- 15 Rhaid i chi deimlo'n fodlon bod systemau mewn grym i gyfleu gwybodaeth am ofal cleifion.

Cyfrifoldeb ac atebolrwydd

16 Os ydych yn cyflawni rôl rheoli neu beidio, mae'ch dyletswydd bennaf tuag at gleifion. Rhaid i chi roi'r pwys mwyaf ar eu gofal, eu hurddas a'u diogelwch nhw. Yn ogystal, mae gennych ddyletswydd tuag at iechyd y gymuned ehangach, eich proffesiwn, eich cydweithwyr a'r sefydliad yr ydych yn gweithio ynddo.

Pob meddyg

17 Ar y cyd gyda'ch cyflogwr, dylech bennu cwmpas eich rôl a'r cyfrifoldebau y mae'ch rôl yn eu cynnwys mewn ffordd eglur, gan gynnwys cyfrifoldebau anghlinigol. Dylech godi unrhyw faterion y ceir ansicrwydd neu amwysedd yn eu cylch ac y maent yn ymwneud gyda chyfrifoldebau, gan gynnwys o fewn timau amlddisgyblaethol neu aml-asiantaeth, er mwyn egluro:

- a** trefniadau goruchwyllo ar gyfer staff a llinellau atebolrwydd ar gyfer y gofal a ddarparir i gleifion unigol (am ragor o wybodaeth am oruchwyliaeth, gweler paragraffau 60-62 yr arweiniad hwn)
- b** pwy ddylai gyflawni rolau arweiniol neu ymgymryd â chyfrifoldebau rheoli llinell
- c** y sawl sy'n gyfrifol am ansawdd a safon y gofal a ddarparir gan y tîm.

Meddygon y mae ganddynt gyfrifoldebau ychwanegol

18 Os ydych yn gyfrifol am arwain neu reoli tîm, rhaid i chi sicrhau bod staff yn eglur ynghylch:

- a** eu rolau a'u hamcanion unigol ac fel tîm
- b** eu cyfrifoldebau personol ac ar y cyd dros ddiogelwch cleifion a'r cyhoedd
- c** eu cyfrifoldebau personol ac ar y cyd dros gofnodi a thrafod problemau mewn ffordd onest.

19 Dylech chi:

- a** gyfrannu at y gwaith o sefydlu a chynnal systemau er mwyn nodi a rheoli risgiau o fewn maes cyfrifoldeb y tîm
- b** sicrhau bod holl aelodau'r tîm yn cael cyfle i gyfrannu at drafodaethau
- c** sicrhau bod aelodau'r tîm yn deall y penderfyniadau sy'n cael eu gwneud a'r broses er mwyn eu gweithredu
- d** sicrhau bod gofal pob claf yn cael ei gydlynu a'i reoli mewn ffordd gywir.

- 20** Rydych yn atebol i CMC dros eich ymddygiad eich hun ac unrhyw gyngor meddygol y byddwch yn ei roi. Mae hyn yn cynnwys adegau pan fyddwch yn aelod o gorff sy'n gwneud penderfyniadau ar gyfer sefydliad iechyd neu ofal cymdeithasol, megis ysbyty neu fwrdd iechyd.
- 21** Os byddwch chi, fel aelod o fwrdd neu gorff tebyg, yn pryderu y byddai penderfyniad yn golygu y byddai cleifion neu iechyd y gymuned ehangach mewn perygl o ddioddef niwed difrifol, dylech godi'r mater gyda'r cadeirydd ar fyrder. Yn ogystal, rhaid i chi ofyn bod eich gwrthwynebiadau yn cael eu cofnodi'n ffurfiol a dylech ystyried cymryd camau pellach yn unol â'n harweiniad yn *Mynegi pryderon am ddiogelwch cleifion, a gweithredu yn eu cylch*⁴.

Cynnal a gwella safonau gofal

Myfyrio am eich arfer

Pob meddyg

22 Dylech fyfyrto am eich perfformiad, eich gwerthoedd proffesiynol a'ch cyfraniad mewn unrhyw dimau yr ydych yn gweithio ynddynt yn rheolaidd. Dylech ofyn am adborth gan gydweithwyr a chleifion, a bod yn barod i weithredu yn sgil unrhyw adborth o'r fath, gan gynnwys trwy gyfrwng canlyniadau archwiliadau, arfarniadau ac adolygiadau perfformiad (gweler paragraffau 30-32), a thrwy gyfrwng cwynion a sylwadau a wneir gan gleifion.

Meddygon y mae ganddynt gyfrifoldebau ychwanegol

23 Gan arwain trwy esiampl, dylech hyrwyddo ac annog diwylliant sy'n caniatáu i'r holl staff gyfrannu a rhoi adborth adeiladol am berfformiad unigolion a thimau. Dylech sicrhau bod systemau mewn grym er mwyn cyflawni hyn.

Sicrhau gofal o safon uchel

24 Mae adnabod problemau neu faterion o ran perfformiad unigolion, timau neu wasanaethau yn gynnar, yn hanfodol er mwyn helpu i ddiogelu cleifion.

Pob meddyg

25 Rhaid i chi gymryd rhan mewn adolygiadau ac archwiliadau rheolaidd o safonau a pherfformiad unrhyw dîm yr ydych yn gweithio ynddo, gan gymryd camau i ddatrys unrhyw broblemau.

26 Dylech fod yn gyfarwydd gyda'r prosesau a'r strwythurau rheoli risg a llywodraethu clinigol o fewn y sefydliadau yr ydych yn gweithio iddynt neu y mae gennych gontract gyda nhw, ynghyd â'u defnydd. Yn ogystal, rhaid i chi ddilyn y weithdrefn yn y man lle'r ydych yn gweithio er mwyn adrodd am ddigwyddiadau niweidiol a digwyddiadau y bu ond y dim iddynt ddigwydd. Mae hyn oherwydd bod nodi digwyddiadau niweidiol neu ddigwyddiadau y bu ond y dim iddynt ddigwydd yn gynnar, yn gallu golygu bod modd delio gyda materion, bod modd cywiro problemau a bod modd dysgu gwersi.

27 Rhaid i chi ddilyn yr arweiniad yn *Arfer meddygol da*⁵ ac yn *Mynegi pryderon am ddiogelwch cleifion, a gweithredu yn eu cylch*⁴ pan fydd gennych reswm dros gredu bod systemau, polisïau, gweithdrefnau neu gydweithwyr yn rhoi cleifion mewn perygl o ddioddef niwed, neu y gallent fod yn rhoi cleifion mewn perygl o ddioddef niwed.

Meddygon y mae ganddynt gyfrifoldebau ychwanegol

- 28** Os oes gennych rôl neu gyfrifoldeb rheoli, rhaid i chi sicrhau bod systemau mewn grym er mwyn rhoi rhybudd cynnar ynghylch unrhyw fethiant, neu fethiant posibl, ym mherfformiad clinigol unigolion neu dimau. Dylai'r rhain gynnwys systemau er mwyn cynnal archwiliadau ac er mwyn ystyried adborth gan gleifion. Rhaid i chi sicrhau bod sylw yn cael ei roi i unrhyw fethiant o'r fath yn gyflym ac mewn ffordd effeithiol.
- 29** Os ydych yn rheoli neu'n arwain tîm, dylech sicrhau bod systemau, gan gynnwys systemau archwilio a meincnodi, mewn grym er mwyn monitro, adolygu a gwella ansawdd gwaith y tîm. Rhaid i chi weithio gydag eraill er mwyn casglu a rhannu gwybodaeth am brofiad a chanlyniadau cleifion. Rhaid i chi sicrhau bod y timau yr ydych yn eu rheoli yn cael eu cynorthwyo a'u datblygu mewn ffordd briodol a'u bod yn eglur ynghylch eu hamcanion.

Adolygu perfformiad ac ailddilysu

Pob meddyg

- 30 Dylech fod yn gyfarwydd gyda'r broses adolygu perfformiad unigol ym mhob un o'r sefydliadau yr ydych yn gweithio ynddynt.
- 31 Rhaid i chi gymryd rhan mewn arfarniadau blynyddol ac mae'n rhaid i chi sicrhau bod eich arfarniad yn cynnwys eich holl waith, gan gynnwys unrhyw rolau anghlinigol.
- 32 Os ydych yn meddu ar drwydded i wneud gwaith meddygol, rhaid i chi gymryd rhan mewn proses ailddilysu.

Meddygon y mae ganddynt gyfrifoldebau ychwanegol

- 33 Rhaid i chi sicrhau bod y staff yr ydych yn eu rheoli, gan gynnwys meddygon y maent mewn swyddi sesiynol a swyddi eraill nad ydynt yn rhai hyfforddi, yn cael digon o amser i baratoi ar gyfer eu harfarniadau neu eu hadolygiadau perfformiad, a'u bod yn cael y cyfle i'w cwblhau'n llawn ac mewn pryd.
- 34 Rhaid i chi fod yn onest ac yn wrthrychol, gan gadw at egwyddorion cydraddoldeb ac amrywiaeth pan fyddwch yn arfarnu neu'n asesu perfformiad cydweithwyr. Mae hyn yn cynnwys adegau pan fyddwch yn asesu hyfforddeion yn ystod yr Adolygiad Blynyddol o Ddilyniant Cymhwysedd (ARCP) neu broses gyfatebol arall. Gallai diogelwch cleifion a'r cyhoedd fod mewn perygl os byddwch yn gwneud sylwadau anwir, anghyflawn neu wedi'u gorliwio am gymhwysedd neu brofiad gweithiwr proffesiynol arall.

- 35** Dylech gynorthwyo staff yr ydych yn eu rheoli i gwblhau gweithgareddau dysgu a datblygu a nodir gan arfarniadau neu adolygiadau perfformiad.
- 36** Os byddwch yn arfarnu neu'n asesu cydweithwyr, dylech sicrhau eich bod yn meddu ar y wybodaeth a'r sgiliau priodol. Dylech sicrhau bod unrhyw staff yr ydych yn eu rheoli ac y maent yn cyflawni arfarniadau hefyd, yn meddu ar y wybodaeth a'r sgiliau i wneud hynny, a'u bod yn cael adborth rheolaidd ynghylch sut y maent yn cyflawni'r rôl hwn.
- 37** Os ydych yn gyfrifol am gynllunio a darparu gwasanaethau, dylech sicrhau bod proses arfarnu neu adolygu perfformiad priodol yn bodoli, a bod staff yn ei deall ac yn ei dilyn. Yn ogystal, dylech sicrhau bod ffyrdd yn bodoli o ddelio gydag unrhyw broblemau y bydd arfarniadau yn tynnu sylw atynt. Os bydd y broses arfarnu yn cynnwys staff academiaidd clinigol, dylech sicrhau ei bod yn dilyn egwyddorion Follett.⁶
- 38** Os ydych yn gyfrifol am swyddog o fewn corff dynodedig, bydd gennych gyfrifoldebau ychwanegol fel y nodir yn y rheoliadau perthnasol⁷ a bydd yn rhaid i chi ystyried unrhyw arweiniad a gynhyrchir gan yr adrannau iechyd⁸ neu gan eich sefydliad.

Bod yn ymwybodol o'r wybodaeth ddiweddaraf

Pob meddyg

- 39** Rhaid i chi ddiweddarau'ch sgiliau a'ch gwybodaeth ym mhob maes o fewn eich gwaith, boed hynny mewn lleoliad clinigol neu anghlinigol.
- 40** Rhaid i chi fod yn ymwybodol o'r cyfreithiau a'r codau ymarfer statudol sy'n berthnasol i'ch cyfrifoldebau a'ch lleoliad chi⁹ a'u dilyn, a dylech sicrhau cyngor arbenigol yn ôl yr angen. Rhaid i chi fod yn gyfarwydd gyda'r canllawiau a'r datblygiadau perthnasol sy'n effeithio ar eich gwaith, a'u defnyddio er mwyn eich helpu gyda'ch gwaith.

Llywodraethu gwybodaeth

- 41** Mae angen i feddygon gael gwybodaeth fanwl a hygyrch, a'r wybodaeth ddiweddaraf, er mwyn darparu gofal da a diogel i gleifion. Mae angen i gleifion ddeall sut y bydd gwybodaeth amdanynt yn cael ei chasglu, ei storio a'i defnyddio, a sut y caiff eu cyfrinachedd ei ddiogelu. Mae systemau llywodraethu gwybodaeth da yn gallu helpu i gyflawni hyn a chyfrannu at ddarparu gofal diogel ac o ansawdd uchel. Yn ogystal, gallant ddarparu gwybodaeth werthfawr er mwyn galluogi timau a gwasanaethau i wella ansawdd a diogelwch y gofal a ddarparir ganddynt. Mae gan bob meddyg rôl i'w gyflawni wrth gyfrannu at y systemau hyn.

Pob meddyg

- 42** Rhaid i chi gadw cofnodion manwl ac eglur am gleifion, gan ddilyn y cyngor yn *Arfer meddygol da*.² Rhaid i chi sicrhau bod cofnodion anghlinigol yr ydych yn eu cadw, gan gynnwys cofnodion ariannol, yn eglur, yn fanwl ac yn cynnwys y wybodaeth ddiweddaraf.
- 43** Rhaid i chi ddilyn yr arweiniad yn *Cyfrinachedd* ynghylch diogelu gwybodaeth a datgelu gwybodaeth at ddibenion sy'n ymwneud gyda gofal claf neu ddibenion eilaidd.⁶
- 44** Dylech fod yn gyfarwydd gyda'r polisiau a'r gweithdrefnau ynghylch cyfrinachedd, diogelu data a rheoli cofnodion yn y man lle'r ydych yn gweithio, a'u dilyn, a dylech fod yn gwybod ble i gael cyngor am y materion hyn.

Meddygon y mae ganddynt gyfrifoldebau ychwanegol

- 45** Os ydych yn gyfrifol am reoli cofnodion cleifion neu wybodaeth arall am gleifion, rhaid i chi ddilyn yr arweiniad penodol i reolwyr ynghylch diogelu gwybodaeth, a nodir yn nogfen *Cyfrinachedd*.⁷
- 46** Rhaid i chi sicrhau bod unrhyw gofnodion eraill yr ydych yn gyfrifol amdanynt, gan gynnwys cofnodion ariannol, rheoli neu adnoddau dynol, neu gofnodion sy'n ymwneud gyda chwynion, yn cael eu cadw mewn ffordd ddiogel a'u bod yn eglur, yn fanwl ac yn cynnwys y wybodaeth ddiweddaraf.
- 47** Rhaid i chi sicrhau bod y cofnodion yr ydych yn gyfrifol amdanynt yn cael eu creu, eu storio, eu trosglwyddo a'u gwaredu yn unol â Deddf Diogelu Data 1998 a deddfwriaeth berthnasol arall.

Cyflogaeth

48 Os ydych yn ymwneud ag unrhyw agwedd ar gyflogi staff megis recriwtio, dyrchafu neu wobrwyo staff, gan gynnwys eistedd ar bwyllgorau penodi neu wobrwyo, rhaid i chi weithio o fewn eich gwerthoedd proffesiynol ac o fewn polisiau a gweithdrefnau'ch sefydliad, gan arddel egwyddorion tegwch, cydraddoldeb ac amrywiaeth.

Recriwtio, gwobrwyo ac iawndal

Pob meddyg

49 Wrth ymgeisio am swyddi, rhaid i chi fod yn agored ac yn onest am eich profiad, eich cymwysterau a'ch statws cyflogaeth cyfredol bob amser.

50 Wrth ymgeisio am swyddi a'u derbyn, rhaid i chi ddilyn yr arweiniad yn *Arfer meddygol da*,⁵ gan ystyried sut y gallai'ch penderfyniadau effeithio ar ddiogelwch cleifion.

Meddygon y mae ganddynt gyfrifoldebau ychwanegol

51 Os oes gennych gyfrifoldeb penodol dros recriwtio, dyrchafu neu wobrwyo neu gynnig iawndal i staff eraill, rhaid i chi sicrhau bod y broses yn un deg a thryloyw, a bod penderfyniadau'n cael eu seilio ar feini prawf gwrthrychol.

52 Rhaid i chi sicrhau eich bod chi, ac unrhyw un y byddwch yn eu penodi i gymryd rhan yn y gweithgareddau hyn, yn meddu ar y sgiliau a'r cymhwysedd angenrheidiol a'r cyfle i ymgymryd â hyfforddiant priodol, gan gynnwys mewn perthynas â chydaddoldeb, amrywiaeth ac anwahaniaethu mewn materion cyflogaeth.

Ymsefydlu a mentora

53 Mae deall y systemau sydd mewn grym a sut y mae sefydliad yn gweithredu yn helpu i sicrhau bod modd i feddygon ddarparu gofal diogel, effeithiol ac effeithlon i gleifion cyn gynted ag y byddant yn cychwyn mewn swydd newydd. Mae cynlluniau mentora ac ymsefydlu a'r cyfle i fanteisio ar fecanweithiau cymorth eraill yn ffyrdd pwysig o gyflawni hyn. Er bod hyn yn bwysig i bob meddyg, gallai fod yn arbennig o bwysig i feddygon os yw gwaith clinigol yn brofiad newydd iddynt, os ydynt wedi cael eu hyfforddi y tu allan i'r DU neu os ydynt yn ymgymryd â rôl mewn ardal newydd neu ar lefel uwch.

Ymsefydlu

Pob meddyg

54 Rhaid i chi gymryd rhan mewn gweithgarwch ymsefydlu a gynigir gan eich cyflogwr pan fyddwch yn ymuno â sefydliad neu'n symud i rôl newydd. Yn ogystal, dylech gyfrannu at weithgarwch ymsefydlu cydweithwyr pan ofynnir i chi wneud hynny.

Meddygon y mae ganddynt gyfrifoldebau ychwanegol

55 Rhaid i chi sicrhau bod unrhyw feddyg neu weithiwr gofal iechyd proffesiynol newydd arall yr ydych yn gyfrifol am eu rheoli yn cael cynnig gweithgarwch ymsefydlu perthnasol a bod polisïau a gweithdrefnau ymsefydlu yn cynnwys gwybodaeth sy'n berthnasol, y mae modd troi ati ac y mae'n cyd-fynd gyda rôl y meddyg a hyd eu cyfnod cyflogaeth yn eich sefydliad chi.

Mentora

Pob meddyg

56 Dylech fod yn fodlon cymryd rhan mewn cynllun mentora a gynigir gan eich cyflogwr.

Meddygon y mae ganddynt gyfrifoldebau ychwanegol

57 Dylech fod yn fodlon ymgymryd â rôl mentora ar gyfer meddygon mwy iau a gweithwyr gofal iechyd proffesiynol eraill.

58 Os ydych wedi cytuno cyflawni rôl mentor, rhaid i chi sicrhau eich bod yn gymwys i gyflawni'r rôl a bod modd i chi gyflawni'ch cyfrifoldebau, gan gynnwys sicrhau hyfforddiant priodol a diweddarau'ch sgiliau. Rhaid i chi fod yn eglur ynghylch nodau a diben y gwaith mentora, cwmpas eich rôl fel mentor a'r ffaith y byddwch ar gael i gynnig cyngor a chymorth yn ôl yr angen.

59 Rhaid i chi sicrhau bod staff y maent newydd ymuno â sefydliad neu y maent yn symud ymlaen i gyflawni rôl newydd, yn gallu manteisio ar drefniant mentora priodol,¹³ pan fo hynny'n berthnasol, gan ddibynnu ar natur eu harfer clinigol a'u cyfrifoldebau.¹²

Goruchwyliaeth

Pob meddyg

60 Rhaid i chi gydnabod a gweithio o fewn cyfyngiadau'ch cymhwysedd ac mae'n rhaid i chi sicrhau, hyd eithaf eich gallu, eich bod yn cael eich goruchwyllo mewn ffordd briodol ar gyfer unrhyw dasg y byddwch yn ei chyflawni. Rhaid i chi fod yn fodlon gofyn am gyngor a chymorth gan gydweithwyr yn ôl yr angen.

Meddygon y mae ganddynt gyfrifoldebau ychwanegol

61 Rhaid i chi sicrhau bod y bobl yr ydych yn eu rheoli yn cael eu goruchwyllo mewn ffordd briodol, boed hynny trwy gyfrwng goruchwyliaeth bersonol agos (ar gyfer meddygon iau, er enghraifft) neu thrwy gyfrwng system wedi'i rheoli gyda strwythurau adrodd eglur.

62 Os ydych yn gyfrifol am oruchwyllo staff, beth bynnag fo'ch rôl, rhaid i chi ddeall graddau'ch cyfrifoldebau goruchwyllo, rhoi cyfarwyddiadau eglur am yr hyn a ddisgwylir ac mae'n rhaid i chi fod ar gael i ateb cwestiynau neu ddarparu help yn ôl yr angen. Rhaid i chi gynorthwyo unrhyw gydweithwyr yr ydych yn eu goruchwyllo neu'n eu rheoli i ddatblygu eu rolau a'u cyfrifoldebau trwy ddirprwyo tasgau a chyfrifoldebau mewn ffordd briodol. Rhaid i chi deimlo'n fodlon bod y staff yr ydych yn eu goruchwyllo yn meddu ar y wybodaeth, y sgiliau a'r hyfforddiant angenrheidiol i gyflawni eu rolau.

Addysgu a hyfforddi

Pob meddyg

- 63** Yr unig ffordd o ddysgu nifer o'r sgiliau y bydd angen i feddyg feddu arnynt yw trwy gyfrwng hyfforddiant penodol yn y gwaith yn y lleoliadau gwaith y cychwynwyd arnynt yn yr ysgol feddygol ac y maent yn parhau trwy'r blynyddoedd ôl-raddedig cynnar. Dylai pob meddyg sy'n cael cyswllt gyda meddygon dan hyfforddiant, myfyrwyr meddygol a gweithwyr gofal iechyd proffesiynol eraill dan hyfforddiant fod yn esiampl cadarnhaol iddynt o ran eu hymddygiad tuag at gleifion, cydweithwyr ac eraill.
- 64** Os ydych yn ymwneud ag addysgu yn y gweithle mewn ffordd ffurfiol – er enghraifft, trwy addysgu meddygon dan hyfforddiant ar leoliadau – rhaid i chi ddatblygu sgiliau, agweddau ac arferion athro cymwys. Mae hyn yn cynnwys parchu amrywiaeth ddiwylliannol a gwneud addasiadau rhesymol ar gyfer y rhai y mae ganddynt anabledd, heb i hyn effeithio ar ganlyniadau addysgol neu ar ddiogelwch cleifion.

Meddygon y mae ganddynt gyfrifoldebau ychwanegol

65 Os ydych yn gyfrifol am reoli gweithgarwch addysgu a hyfforddi o fewn eich sefydliad, rhaid i chi sicrhau:

- a** Mai dim ond pobl y maent yn meddu ar y wybodaeth, y sgiliau a'r agweddau priodol sy'n cyflawni unrhyw weithgarwch addysgu a hyfforddi yr ydych yn gyfrifol amdano.
- b** Bod digon o staff o ddisgyblaethau priodol, ac y maent yn meddu ar y sgiliau a'r profiad angenrheidiol¹⁴, ar gael i ddarparu addysg a hyfforddiant ac i gynorthwyo dysgu a datblygiad hyfforddeion a myfyrwyr.
- c** Bod systemau yn bodoli i nodi a chofnodi anghenion addysgol a hyfforddiant myfyrwyr, hyfforddeion a staff, gan gynnwys meddygon locwm, er mwyn i'r defnydd gorau gael ei wneud o'r amser a'r adnoddau sydd ar gael er mwyn diweddarau gwybodaeth a sgiliau.
- d** Bod amgylchedd hyfforddi priodol yn cael ei ddarparu, gan gynnwys gwneud addasiadau rhesymol er mwyn bodloni anghenion hyfforddeion unigol yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010.¹⁵
- e** Eich bod yn cynnig cyfleoedd i'r rhai yr ydych yn eu rheoli i fod yn ymwybodol o'r datblygiadau diweddaraf ac i ddatblygu eu sgiliau fel athrawon a hyfforddwyr, gan sicrhau bod systemau mewn grym i ddarparu adborth rheolaidd ac arfarniad o'r sgiliau hynny.

Cwyno, perfformiad ac iechyd

Cwyno

Pob meddyg

- 66** Dylech ddeall y gwahaniaeth rhwng cwyn bersonol, sef cwyn am eich sefyllfa gyflogaeth chi, a phryder ynghylch risg, camymddygiad neu gamweithredu sy'n effeithio ar eraill. Mae hyn yn arbennig o bwysig os bydd cleifion neu aelodau'r cyhoedd mewn perygl o ddioddef niwed.¹⁶ Weithiau, mae'n gallu bod yn anodd gwahanu cwynion personol a phryder ynghylch diogelwch cleifion. Os bydd y rhain yn gorgyffwrdd, dylech gydnabod unrhyw gŵyn bersonol a allai godi o'r sefyllfa, ond dylech ganolbwyntio ar ddiogelwch cleifion.¹⁷ Dylech sicrhau gymaint ag y bo modd eich bod yn defnyddio'r weithdrefn gywir er mwyn cyfleu'ch cwyn bersonol neu fynegi'ch pryder.¹⁸
- 67** Os oes gennych gŵyn bersonol nad oes modd i chi ei datrys mewn ffordd anffurfiol, dylech ddilyn gweithdrefn gwyno eich sefydliad. Os bydd gennych bryder am ddiogelwch cleifion, rhaid i chi ddilyn yr arweiniad yn *Mynegi pryderon am ddiogelwch cleifion, a gweithredu yn eu cylch*⁴.

Meddygon y mae ganddynt gyfrifoldebau ychwanegol

68 Dylech helpu staff yr ydych yn eu rheoli i nodi'r weithdrefn briodol er mwyn delio gyda'u cwyn bersonol neu eu pryder ynghylch diogelwch cleifion.

Perfformiad ac iechyd

Pob meddyg

69 Rhaid i chi sicrhau nad yw'ch iechyd chi yn peryglu cleifion ac mae'n rhaid i chi ddilyn yr arweiniad yn *Arfer meddygol da*⁵ ynghylch gyfrifoldebau meddygon mewn perthynas â'u hiechyd eu hunain.

70 Dylech fod yn ymwybodol o'r ffaith y gallai cydweithwyr sy'n perfformio'n wael fod yn dioddef problemau iechyd, gan ymateb i sefyllfaoedd o'r fath mewn ffordd adeiladol. Dylech annog cydweithwyr o'r fath i geisio ac i ddilyn cyngor proffesiynol, a chynnig help a chymorth priodol iddynt. Ni ddylech wahaniaethu mewn ffordd annheg yn erbyn cydweithwyr oherwydd mater sy'n ymwneud gyda'u hiechyd neu anabledd.

71 Dylech gynorthwyo cydweithwyr y maent yn cael problemau gyda'u perfformiad gymaint ag y bo modd.

72 Ond ym mhob achos, dylech gofio'ch dyletswydd i fynegi pryderon pan fyddwch o'r farn nad yw cydweithiwr yn addas i wneud gwaith meddygol efallai, neu eu bod fel arall yn peri risg niwed difrifol i gleifion.⁴

Meddygon y mae ganddynt gyfrifoldebau ychwanegol

- 73** Rhaid i chi hyrwyddo iechyd a lles y staff yr ydych yn eu rheoli.
- 74** Rhaid i chi sicrhau bod gweithdrefnau eglur ac effeithiol yn bodoli er mwyn ymateb i bryderon ynghylch ymddygiad, perfformiad neu iechyd cydweithwyr. Mae hyn yn cynnwys eu cyfeirio at iechyd galwedigaethol neu wasanaethau eraill, pan fo hynny'n briodol, a sicrhau bod staff yn ymwybodol o'r gweithdrefnau hyn.
- 75** Dylech fod yn barod i drafod unrhyw broblemau gwaith y gallai fod gan y bobl yr ydych yn eu rheoli, mewn ffordd adeiladol a sympathetig. Rhaid i chi ddelio gyda phroblemau sy'n ymwneud ag ymddygiad, perfformiad neu iechyd y bobl yr ydych yn eu rheoli mewn ffordd gefnogol, ac mewn ffordd agored pryd bynnag y bo modd.¹⁹
- 76** Rhaid i chi sicrhau bod y bobl yr ydych yn eu rheoli yn gallu manteisio ar gymorth er mwyn delio ag unrhyw broblemau sydd ganddynt ynghylch eu hiechyd neu eu perfformiad. Rhaid i chi sicrhau na wahaniaethir mewn ffordd annheg yn erbyn pobl oherwydd eu hiechyd neu eu hanabledd.
- 77** Rhaid i chi sicrhau eich bod yn ymateb mewn ffordd briodol i geisiadau am addasiadau rhesymol ar gyfer staff y mae ganddynt anabledd neu gyflwr iechyd, yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010.

Ysgrifennu geirda

- 78** Os gofynnir i chi ysgrifennu geirda ar gyfer cydweithiwr neu os ydych wedi cytuno ysgrifennu geirda ar gyfer cydweithiwr, rhaid i chi ddilyn yr arweiniad yn *Writing references*.²⁰

Cynllunio, defnyddio a rheoli adnoddau

Pob meddyg

- 79** Beth bynnag fo'ch rôl neu'ch lefel o fewn eich sefydliad, os ydych yn feddyg iau, yn feddyg heb fod ar raddfa hyfforddi neu'n feddyg arall, dylech fod yn fodlon dangos arweinyddiaeth wrth reoli a defnyddio adnoddau mewn ffordd effeithiol. Mae hyn yn golygu y dylech fod yn barod i gyfrannu at drafodaethau a phenderfyniadau ynghylch:
- a** neilltuo adnoddau a phennu blaenoriaethau o fewn unrhyw sefydliad yr ydych yn gweithio ynddo
 - b** comisiynu gwasanaethau ar gyfer poblogaeth ehangach y cleifion.
- 80** Dylech fod yn meddu ar ddigon o ddealltwriaeth o'r ffordd y caiff cyllid ei neilltuo a'i reoli o fewn y gwasanaethau yr ydych yn gweithio ynddynt, er mwyn helpu gyda'ch rôl o ymrwymo adnoddau er lles cleifion.
- 81** Er mwyn lleihau gwastraff gymaint ag y bo modd, gwella gwasanaethau a hyrwyddo'r defnydd effeithiol o adnoddau, dylech gymryd cyfrifoldeb ariannol dros ddarparu'ch gwasanaeth ar lefel sy'n briodol i'ch rôl. Dylech fod yn deall rolau a pholisïau asiantaethau lleol, a phan fo hynny'n berthnasol, asiantaethau rhanbarthol a chenedlaethol y maent yn ymwneud gyda gofal iechyd, os byddant yn effeithio ar eich rôl chi fel meddyg.

Meddygon y mae ganddynt gyfrifoldebau ychwanegol

- 82** Os ydych yn gyfrifol am reoli adnoddau neu am gomisiynu neu ddarparu gwasanaethau iechyd, dylech fod yn meddu ar wybodaeth fanwl ynghylch sut y mae prosesau rheoli yn gweithio, a sut y maent yn effeithio ar y broses o ddarparu gofal ar gyfer cleifion.
- 83** Rhaid i chi sicrhau eich bod yn gymwys a'ch bod wedi cael yr hyfforddiant neu'r cyngor angenrheidiol ar gyfer unrhyw gyfrifoldebau ariannol y maent yn rhan o'ch rôl. Rhaid i chi sicrhau bod y sawl yr ydych yn eu rheoli yn meddu ar y sgiliau a'r cyngor angenrheidiol er mwyn cyflawni eu rolau.

Neilltuo adnoddau

- 84** Rhaid i bob meddyg sicrhau eu bod yn rhoi'r pwys mwyaf ar ofal eu cleifion. Fodd bynnag, gallai cyfyngiadau ar adnoddau effeithio ar y dewisiadau o ran triniaeth y bydd modd eu cynnig i gleifion.

Pob meddyg

- 85** Os byddwch yn gwneud penderfyniadau ynghylch manteisio ar driniaethau fesul achos, heb gyfeirio at bolisi neu ganllawiau y cytunwyd arnynt, byddwch mewn perygl o gyflwyno elfennau o wahaniaethu annheg neu efallai na fyddwch yn ystyried hawliau cyfreithiol eraill y claf mewn ffordd gywir. Wrth wneud penderfyniadau ynghylch defnyddio adnoddau, rhaid i chi gyflawni'r canlynol.
- a** Darparu'r gwasanaeth gorau ag y bo modd gan ddefnyddio'r adnoddau sydd ar gael, a chan ystyried eich cyfrifoldebau tuag at eich cleifion a'r boblogaeth ehangach.

- b** Bod yn gyfarwydd gydag unrhyw bolisiau lleol a chenedlaethol y maent yn nodi meini prawf cytunedig ynghylch manteisio ar driniaeth benodol.²¹
- c** Sicrhau bod penderfyniadau ynghylch pennu blaenoriaethau sy'n effeithio ar gleifion yn deg ac yn cael eu seilio ar angen clinigol ac effeithiolrwydd tebygol triniaethau, ac nad ydynt wedi cael eu seilio ar ffactorau a allai gyflwyno unrhyw wahaniaethu wrth fanteisio ar ofal.²²
- d** Bod yn agored ac yn onest gyda chleifion²³ a gweddill y tîm gofal iechyd ynghylch y broses o wneud penderfyniadau a'r meini prawf ar gyfer gosod blaenoriaethau mewn achosion unigol.

86 Dylech gynnwys cydweithwyr, gan gynnwys gweithwyr gofal iechyd proffesiynol eraill, mewn trafodaethau ynghylch sut y dylid neilltuo adnoddau ehangach. Os bydd materion neu anghydfodau yn codi ynghylch neilltuo adnoddau, dylech geisio'u datrys trwy drafod dewisiadau gydag, er enghraifft, cleifion, y tîm gofal iechyd, cydweithwyr eraill (gan gynnwys gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol proffesiynol eraill) a rheolwyr. Dylech fod yn onest ag yn agored gyda chleifion pan allai cyfyngiadau ar adnoddau effeithio ar y dewisiadau sydd ar gael o ran triniaethau.²⁴

Meddygon y mae ganddynt gyfrifoldebau ychwanegol

- 87** Os oes gennych chi gyfrifoldeb neu rôl rheoli, bydd yn rhaid i chi ffurfio barn yn aml am ofynion sy'n cystadlu yn erbyn ei gilydd am yr adnoddau sydd ar gael. Wrth wneud y penderfyniadau hyn, rhaid i chi ystyried eich dyletswydd bennaf dros ofal a diogelwch cleifion. Rhaid i chi ystyried unrhyw bolisiau lleol a chenedlaethol sy'n nodi meini prawf cytunedig er mwyn manteisio ar driniaethau penodol a neilltuo adnoddau, gan sicrhau bod y polisiau hyn ar gael i staff clinigol.
- 88** Os ydych yn pryderu am y ffordd y gallai penderfyniadau rheoli wrthdaro gyda'ch dyletswydd bennaf tuag at gleifion, rhaid i chi gymryd camau i reoli neu i ddelio gydag unrhyw wrthdaro; er enghraifft, trwy:
- a** ofyn am gyngor cydweithwyr
 - b** datgelu'r gwrthdaro i'ch bwrdd neu i gorff arall sy'n gyfrifol am wneud penderfyniadau
 - c** gofyn am gyngor cyrff proffesiynol neu reoleiddio allanol, gan gynnwys sefydliadau amddiffyn, yn ôl yr angen.

Gonestrwydd, uniondeb a gwrthdaro rhwng buddiannau

Pob meddyg

89 Os oes gennych chi fuddiannau ariannol neu fuddiannau personol eraill mewn sefydliadau sy'n darparu iechyd neu ofal cymdeithasol, neu mewn cynhyrchion a ddefnyddir ym maes iechyd neu ofal cymdeithasol, rhaid i chi ddilyn y cyngor yn *Conflicts of interest*²⁴ ac yn *Arfer meddygol da*.⁵

Meddygon y mae ganddynt gyfrifoldebau ychwanegol

90 Os ydych yn gyfrifol am reoli a neilltuo cronfeydd neu adnoddau, rhaid i chi sicrhau eu bod yn cael eu defnyddio at y dibenion y bwriadwyd iddynt gael eu defnyddio, a bod cyfrif eglur a chywir yn cael eu gwneud ohonynt. Yn ogystal, dylech sicrhau bod gwasanaethau proffesiynol priodol, gan gynnwys archwiliadau, yn cael eu comisiynu yn ôl yr angen.

91 Dylech sicrhau bod systemau digonol yn bodoli er mwyn monitro gwybodaeth ariannol a gwybodaeth reoli. Dylech chi a'r rhai yr ydych yn eu rheoli wneud defnydd llawn o'r systemau hyn, gan gynnwys pan fyddwch yn dyfarnu contractau ac yn rheoli rhestrau aros a chynlluniau gwasanaeth.

92 Rhaid i chi sicrhau bod systemau priodol yn bodoli er mwyn gwneud yn siŵr bod unrhyw wrthdaro go iawn rhwng buddiannau, neu wrthdaro ymddangosiadol rhwng buddiannau, yn cael ei reoli mewn ffordd agored, ac yn unol â'r arweiniad yn *Conflicts of interest*²⁴ ac yn *Arfer meddygol da*.⁵

Cyfeiriadau

- 1 Er bod yr egwyddorion hyn yn berthnasol i bob meddyg, beth bynnag fo'r rôl y maent yn ei gyflawni, roedd y dyfarniad yn Remedy UK Ltd, R (on the application of Remedy UK Ltd) v Cyngor Meddygol Cyffredinol [2010] EWHC 1245 (Admin) wedi canfod bod rhai rolau mor wahanol i rôl gwneud gwaith meddygol fel nad yw gweithdrefnau CMC ynghylch addasrwydd i wneud gwaith meddygol yn berthnasol iddynt. Fodd bynnag, mae meddygon yn parhau i fod yn atebol i CMC pan fyddant yn cyflawni ystod eang o rolau ym maes rheolaeth glinigol (er enghraifft, fel cyfarwyddwr clinigol neu feddygol) neu rolau anghlinigol eraill (er enghraifft, fel ymchwilydd neu addysgwr meddygol), hyd yn oed os na fydd angen gwybodaeth neu arbenigedd meddygol ar gyfer y rolau (er enghraifft, fel prif weithredwr ysbyty).
- 2 Y rhai yr ydych yn gweithio gyda nhw, gan gynnwys rheolwyr gwasanaethau, os ydynt yn feddygon hefyd neu beidio.
- 3 Er enghraifft, rhaid i chi sicrhau bod polisiau yn adlewyrchu deddfwriaeth cyflogaeth a deddfwriaeth gysylltiedig yn fanwl, gan gynnwys Deddf Cydraddoldeb 2010 – www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15. Os ydych yn gweithio yng Ngogledd Iwerddon, trowch at *The Gaps between GB and NI Equality Law* (Ionawr 2011), sy'n nodi'r gwahaniaethau rhwng y fframwaith deddfwriaethol a'r amddiffyniadau yng Ngogledd Iwerddon – www.equalityni.org/archive/pdf/equalityact2010gapsinNI2011.pdf.
- 4 Cyngor Meddygol Cyffredinol (2012) Mynegi pryderon am ddiogelwch cleifion a gweithredu yn eu cylch Llundain, CMC.

- 5 Cyngor Meddygol Cyffredinol (2013) Arfer Meddygol Da Llundain, CMC .
- 6 Follett B, Paulson-Ellis M (2001) A review of appraisal, disciplinary and reporting arrangements for senior NHS and university staff with academic and clinical duties Llundain, Adran Addysg a Sgiliau.
- 7 Rheoliadau'r Proffesiwn Meddygol (Swyddogion Cyfrifol) 2010 (sy'n cynnwys Cymru, Lloegr a'r Alban) neu Medical Profession (Responsible Officers) Regulations (Northern Ireland) 2010.
- 8 Adran Iechyd (Lloegr 2010) The Role of the Responsible Officer - Closing the gap in Medical Regulation - Responsible Officer Guidance (pdf), Adran Iechyd. Adran Iechyd, Gwasanaethau Cymdeithasol a Diogelwch y Cyhoedd (2011) Confidence in care: Guidance on the role of responsible officers for doctors and employers (pdf) Belfast, Adran Iechyd, Gwasanaethau Cymdeithasol a Diogelwch y Cyhoedd. Adeg argraffu hwn, nid oedd yr adrannau Iechyd yng Nghymru a'r Alban wedi cyhoeddi arweiniad ychwanegol.
- 9 Er enghraifft, rhaid i chi fod yn gyfarwydd gyda Deddf Cydraddoldeb 2010, Deddf Diogelu Data 1998 a deddfwriaeth gyflogaeth berthnasol.
- 10 Cyngor Meddygol Cyffredinol (2009) Cyfrinachedd Llundain, CMC, paragraffau 12-16 (Diogelu gwybodaeth) a pharagraffau 24-32 (Datgelu gwybodaeth).
- 11 Cyngor Meddygol Cyffredinol (2009) Cyfrinachedd Llundain, CMC, paragraff 15 (Diogelu gwybodaeth).

- 12 Slowther A et al (2009) *Non UK qualified doctors and Good Medical Practice: the experience of working within a different professional framework* Prifysgol Warwick.
- 13 Gwnaeth y Pwyllgor Sefydlog ar Addysg Feddygol a Deintyddol Ôl-raddedig (1998) Supporting doctors and dentists at work: an inquiry into mentoring Llundain, SCOPME, ddisgrifio mentora fel: 'Y broses lle y mae unigolyn profiadol, uchel eu parch ac empathig (y mentor) yn tywys unigolyn arall (y sawl sy'n cael eu mentora) trwy'r broses o ddatblygu ac ailystyried eu syniadau, eu dysgu a'u datblygiad personol a phroffesiynol eu hunain. Bydd y mentor, y maent yn aml, ond nid o reidrwydd, yn gweithio o fewn yr un sefydliad neu faes ag y mae'r sawl y maent cael eu mentora yn gweithio ynddo, yn cyflawni hyn trwy wrando a siarad gyda'r sawl sy'n cael eu mentora dan drefniant cyfrinachol.'
- 14 Mae gofyn i hyfforddwyr Meddygon Teulu gael eu cymeradwyo dan adran 34I(1) Deddf Meddygol 1983.
- 15 Cyngor Meddygol Cyffredinol (2011) Pyrth i'r proffesiynau: cynghori ysgolion meddygol: annog myfyrwyr anabl Llundain, Cyngor Meddygol Cyffredinol.
- 16 Mae modd gweld trafodaeth fanylach am y gwahaniaeth rhwng cwyn personol a mynegi pryder trwy droi at *Speak up for a healthy NHS*.
- 17 Am wybodaeth bellach, gweler Mynegi pryderon am ddiogelwch cleifion, a gweithredu yn eu cylch.¹
- 18 Am wybodaeth bellach, gweler *Speak up for a healthy NHS*.

- 19 Cyngor Meddygol Cyffredinol (2009) Cyfrinachedd Llundain, CMC.
- 20 Cyngor Meddygol Cyffredinol (2012) Ysgrifennu geirda Llundain, CMC.
- 21 Er enghraifft, fframweithiau gwasanaeth cenedlaethol a chanllawiau'r Sefydliad Cenedlaethol dros Iechyd a Rhagoriaeth Glinigol (NICE) a Rhwydwaith Canllawiau Rhyng-golegol yr Alban (SIGN).
- 22 Er enghraifft, oedran, lliw, diwylliant, anabled, cefndir ethnig neu genedlaethol, rhyw, ffordd o fyw, statws priodasol neu statws rhiant, hil, crefydd neu greddau, cyfeiriadedd rhywiol neu statws cymdeithasol-economaidd claf. Am wybodaeth bellach, trowch at Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Os ydych yn gweithio yng Ngogledd Iwerddon, trowch at *The Gaps between GB and NI Equality Law* (Ionawr 2011), sy'n nodi'r gwahaniaethau rhwng y fframwaith deddfwriaethol a'r amddiffyniadau yng Ngogledd Iwerddon.
- 23 A'r rhai y maent yn agos i'r claf, pan na fydd claf yn meddu ar alluedd, neu pan fyddant wedi gofyn i chi gyfathrebu gydag aelod o'r teulu, gofalwr neu ffrind.
- 24 (2020) *Gwneud penderfyniadau a chaniatâd*, paragraff 13.
- 25 Cyngor Meddygol Cyffredinol (2008) Gwrthdaro rhwng buddiannau Llundain, CMC.

E-bost: gmc@gmc-uk.org

Gwefan: www.gmc-uk.org

Ffôn: **0161 923 6602**

Cyngor Meddygol Cyffredinol, 3 Hardman Street, Manchester M3 3AW

Ffôn testun: **deialwch y rhifau cyntaf 18001** yna **0161 923 6602** er mwyn defnyddio'r gwasanaeth Trosglwyddo Testun

Ymunwch â'r sgwrs

 [@gmcuk](https://twitter.com/gmcuk)

 facebook.com/gmcuk

 linkd.in/gmcuk

 youtube.com/gmcuktv

I ofyn am y cyhoeddiad hwn mewn iaith neu ffurf arall, ffoniwch ni ar **0161 923 6602**, neu anfonwch e-bost atom, at publications@gmc-uk.org.

Cyhoeddwyd Ionawr 2012, diweddarwyd Tachwedd 2020

© 2020 Cyngor Meddygol Cyffredinol

Gellir atgynhychu'r testun yn y ddogfen hon yn rhad ac am ddim mewn unrhyw ffurf neu gyfrwng, ar yr amod ei bod yn cael ei hatgynhychu'n gywir, ac nid mewn cyd-destun camarweiniol. Rhaid cydnabod hawlfraint CMC dros y deunydd a nodi teitl y ddogfen.

ISBN: 978-0-901458-63-6

Mae CMC yn elusen wedi'i chofrestru yng Nghymru a Lloegr (1089278)
a'r Alban (SC037750)

Cod: GMC/LMAD-W/1120

Cyngor
Meddygol
Cyffredinol