

General  
Pharmaceutical  
Council

---

# Rheoli pryderon am weithwyr fferyllol proffesiynol

Ein strategaeth ar gyfer newid  
2021-26

**Gorffennaf  
2021**

Gellir atgynhyrchu testun y ddogfen hon (ond nid y logo a'r brandio) yn rhad ac am ddim mewn unrhyw fformat neu gyfrwng, ar yr amod y caiff ei atgynhyrchu'n fanwl-gywir ac nid mewn cyddestun camarweiniol. Rhaid cydnabod hawlfraint Y Cyngor Fferyllol Cyffredinol ar y deunydd hwn a rhaid cyfeirio at deitl y ddogfen. Os ydym wedi dyfynnu deunydd trydydd parti, mae'n rhaid ichi gael caniatâd gan ddeiliad yr hawlfraint.

Cysylltwch â ni yn [communications@pharmacyregulation.org](mailto:communications@pharmacyregulation.org) os hoffech gael copi o'r ddogfen mewn fformat arall (er enghraifft, mewn teip mwy neu mewn iaith wahanol).

# Cynnwys

<b>Rhagair .....</b>	<b>4</b>
<b>Ein strategaeth ar gyfer newid .....</b>	<b>6</b>
Ein hagwedd bresennol at ffitrwydd i arfer a'r materion yr hoffem roi sylw iddynt .....	7
Ein nodau strategol a sut fyddwn yn eu cyflawni .....	8
Ein deilliannau strategol a sut fyddwn yn gwerthuso effaith y strategaeth.....	17
<b>Atodiad A: Ein prawf ac ymholiadau cychwynnol .....</b>	<b>18</b>
<b>Atodiad B: Ein haddewidion o ran gwasanaethau .....</b>	<b>19</b>

## Rhagair

Mae'n gyfnod pwysig i reoleiddio gofal iechyd yn gyffredinol. Yn fwy penodol, mae'n gyfnod pwysig o ran sut mae rheoleiddwyr gofal iechyd yn rheoli pryderon ffitrwydd i arfer (FfiA), wrth inni ddefnyddio'r hyn a ddysgom o adroddiadau a gyhoeddwyd yn ddiweddar ac edrych ymlaen at newidiadau yn y gyfraith i helpu diwygio rheoleiddio. Mae gennym y cyfle i edrych dros agweddau ar ein trefniadau presennol a newid pethau er gwell.

Gallai gweithiwr fferyllol proffesiynol beidio bod yn ffit i arfer am nifer o resymau. Er enghraifft, gallai eu hymddygiad fod yn rhoi cleifion mewn sefyllfa o risg, neu gallent fod yn arfer mewn ffordd anniogel, neu gallai eu hiechyd fod yn effeithio ar eu gallu i wneud penderfyniadau diogel am eu cleifion. Mae gennym gyfrifoldeb i sicrhau ein bod yn rheoli'r mathau hyn o bryderon mewn ffordd sy'n rhoi gwell gwarchodaeth i gleifion a'r cyhoedd tra'n bod yn deg i weithwyr fferyllol proffesiynol.

Rydym angen ffordd gadarn o weithredu sy'n:

cynnal safonau

cynnal hyder y cyhoedd, a

diogelu cleifion trwy weithredu'n gyflym pan mae materion difrifol yn codi

Ond mae angen i'n ffordd ni o weithredu alluogi gweithwyr proffesiynol i gyflawni'r safonau angenrheidiol, trwy roi cyfle iddynt gywiro pethau a dysgu a gwella pan mae'n iawn iddyn nhw wneud hynny. Gellir cyflawni rhai o'r newidiadau sydd eu hangen yn rhannol trwy newidiadau yn y gyfraith. Ond mae newidiadau i reoliadau'n gallu bod yn araf, ac o'r herwydd



mae ein strategaeth yn disgrifio'r camau y gallwn eu cymryd yn awr nad ydynt yn galw am newidiadau i'n deddfwriaeth.

Mae'r pandemig diweddar wedi atgoffa pob un ohonom pa mor bwysig y mae i ystyried y cyddestun ehangach wrth ddeall natur pryder am weithiwr fferyllol proffesiynol a chytuno'r deiliant neu gam priodol. Yn aml gall ymddygiad gweithiwr proffesiynol unigol amlygu gwendid ehangach yn y system. Dangosodd y pandemig hefyd gymaint y mae cleifion a'r cyhoedd yn dibynnu ar broffesiynoldeb pobl sy'n darparu gofal yn wyneb heriau newydd a ffyrdd gwahanol o weithio. Wrth i fferylliaeth a gofal iechyd barhau i esblygu, ac wrth i'r hyn a ddisgwyllir gan fferylliaeth gynyddu, mae angen inni alluogi gweithwyr proffesiynol i barhau i arfer yn ddiogel.

Mae angen inni herio ein hunain trwy ofyn cwestiynau sylfaenol am bwrpas ffitrwydd i arfer, a beth mae'n olygu i'r cyhoedd rydym yn eu gwarchod a'r gweithwyr proffesiynol ar ein cofrestr. Rydym felly wedi datblygu strategaeth fydd yn esbonio'n glir beth fyddwn yn ei wneud dros y blynyddoedd nesaf.

Mae hyn yn rhan o'n rhaglen ar gyfer newid wrth inni weithio tuag at ddiwygio deddfwriaethol a dechrau cyflawni **ein Gweledigaeth 2030**. Mae hon yn weledigaeth 10 mlynedd uchelgeisiol ar gyfer gofal fferyllol diogel ac effeithiol fydd yn ganolog i gymunedau iachach. Rydym hefyd wedi cyhoeddi ein **cynllun strategol 2020–25**. Mae hon yn disgrifio'r gwaith y bwriadwn ei wneud dros y pum mlynedd nesaf i'n helpu i gyflawni ein gweledigaeth 10 mlynedd, gan gynnwys:

darparu rheoleiddio effeithlon, cyson a theg, a

symud pwyslais ein ffordd o weithio tuag at ddulliau mwy rhagweliadol, cymesur ac wedi'u teilwra o reoleiddio fferylliaeth.

Rydym hefyd wedi cyhoeddi'n ddiweddar ymgynghoriad ar ein *Cyflawni cydraddoldeb, gwella amrywiaeth a meithrin cynhwysiant: Ein strategaeth ar gyfer newid 2021–26*. Mae'r strategaeth FfiA hon yn gydnaws â'r amcanion a amlinellir yn y ddogfen honno ac rydym wedi ymrwymo i arddangos sut fydd ein dynesiad at ffitrwydd i arfer yn cefnogi ein gwaith parhaus ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

## Ein strategaeth ar gyfer newid

Mae gennym gyfrifoldeb i wneud yn siŵr fod ein gwaith ffitrwydd i arfer yn parhau'n berthnasol a'n bod yn parhau i gyflawni ein prif amcan sef diogelu'r cyhoedd. Rydym eisiau symud i ffwrdd o broses sy'n gallu bod yn wrthwynebol ac araf, ac a all gael effaith andwyol anfwriadol ar y bobl dan sylw. Yn hytrach, rydym eisiau gweithredu'n gyflym i ddiogelu cleifion pan mae angen hynny, tra ar yr un pryd yn hyrwyddo ac annog diwylliant o ddysgu sy'n galluogi gweithwyr fferyllol proffesiynol i ddelio ag unrhyw bryderon a mynd yn ôl i arfer mewn amgylchiadau priodol.

Bydd y strategaeth hon yn adeiladu ar welliannau a wnaethom yn barod i'r ffordd rydym yn rheoli pryderon, ac a roddodd ystyriaeth i'r canlynol:

- ymgysylltu â budd-ddeiliaid a ddigwyddodd yn yr haf 2019. Er enghraifft, siaradasom â mudiadau cleifion, cyrff gweithwyr proffesiynol, mudiadau amddiffyniad cyfreithiol, cyrff cynrychioliadol, cyflogwyr a rheoleiddwyr iechyd eraill
- adolygiad o sut mae nifer o reoleiddwyr oddi fewn ac oddi allan i reoleiddio gofal iechyd wedi newid eu trefniadau ar gyfer rheoli pryderon. Mae hyn yn cynnwys safbwyntiau ar ddyfodol rheoleiddio a gyflwynwyd gan Social Work England (SWE)
- nifer o adroddiadau, gan gynnwys adroddiad Lessons Learned yr Awdurdod Safonau Proffesiynol am y ffordd yr ymdriniodd y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth â'r achosion yn ymwneud â marwolaethau mamolaeth Morecambe Bay (Mai 2018); casgliadau'r adroddiad i farwolaethau cleifion yn Ysbyty Coffa Gosport (Mehefin 2018); adolygiad Williams o ddynladdiad esgeulustra difrifol (Mehefin 2018); ac adroddiad y PSA How is public confidence maintained when fitness to practise decisions are made?
- canllawiau cyhoeddus y PSA Right-touch reform: A new framework for assurance of professions
- yr hyn a ddysgom o'n hymateb ein hunain i effaith pandemig COVID-19, gan gynnwys defnyddio gwrandawriadau o bell
- y rhaglen welliannau rydym yn ei chynnal er mwyn inni fodloni Safonau Rheoleiddio Da y PSA, gan gynnwys gwella faint o amser a gymer i ymchwilio pryderon
- y cynigion ar gyfer diwygio ffitrwydd i arfer a amlinellwyd yn nogfen ymgynghori'r Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol Regulating healthcare professionals, protecting the public
- yr ymgynghoriad cyhoeddus ac ymarferiad ymgysylltu diweddar ar ein drafft strategaeth

## Ein hagwedd bresennol at ffitrwydd i arfer a'r materion yr hoffem roi sylw iddynt

Mae'r broses ffitrwydd i arfer yn dal i gael ei gweld yn or gyfreithgar a gwrthwynebol. Mae'n tueddu bod yn anhyblyg ac adweithiol pan mae angen iddi fod yn hyblyg a rhagweithiol. I'r cleifion, teuluoedd, tystion a gweithwyr proffesiynol dan sylw, mae'r drefn bresennol yn gallu bod yn ddryslyd, anghyson ac araf. I gyflogwyr, nid yw bob tro'n glir beth ddylid ei ystyried yn bryder y dylid ei gyfeirio at y rheoleidddydd.

Mae ymchwiliadau i bryderon am weithwyr proffesiynol yn cymryd llawer o amser a gall fod yn rhwystredig i bawb dan sylw. Mae sut rydym yn cysylltu â phobl, a dull a naws ein cyfathrebu, yn gallu arwain at ganlyniadau anfwriadol megis effaith andwyol ar iechyd meddwl y bobl rydym yn eu hymchwilio. Mae pobl fregus yn gallu ei chael yn anodd dod o hyd i gymorth.

Mae angen inni wneud mwy o gynnydd ar leihau'r amser a gymer i gwblhau achosion. Rydym yn derbyn, er mwyn tegwch, y bydd rhai achosion yn galw am ymchwilio manylach. Mae'n anochel y bydd hynny'n cymryd amser. Ond mae angen inni sicrhau cydbwysedd a chwtogi'r broses lle y gallwn, a pheidio cymryd mwy o amser nac sydd angen i gyrraedd y canlyniad cywir.

Rydym eisoes wedi dechrau gwneud gwelliannau i'r ffordd rydym yn rheoli pryderon. Er mwyn gwneud yn siwr ein bod yn ffocysu ein hadnoddau ar y pryderon iawn, mae ein hasesiad o bryderon newydd erbyn hyn yn cynnwys pobl ar lefel uwch yn y CFC. Rhoddodd hyn fwy o sicrwydd inni ein bod yn ymchwilio

pryderon, neu'n eu cau, gan ddefnyddio'r llwybr mwyaf priodol. Rydym hefyd yn defnyddio 'meini prawf trothwy' newydd i'n helpu i benderfynu pa bryderon a ddylid eu cyfeirio at ein Pwyllgor Ymchwilio.

Rydym wedi dechrau gweithio i helpu pobl i gael dealltwriaeth o'n prosesau ffitrwydd i arfer a'r canlyniadau posib allai ddeillio ohonynt. Mae hyn yn cynnwys gwella ein cyfathrebu gyda phobl sy'n rhan o'r broses a gwella'r rhesymau a roddwn am ein penderfyniadau.

Mae angen inni ddeall yn well pam ein bod yn cael nifer uwch o bryderon am weithwyr proffesiynol du, Asiaidd ac o leiafrifoedd ethnig (BAME) nac y dylem ei ddisgwyl yn ystadegol. Hefyd, wrth inni ymchwilio pryder, mae angen inni fod yn siwr ein bod yn lleihau a delio â rhagfarnau posib yn y ffordd y gwnawn ein penderfyniadau.

Mae angen inni ddeall mwy am effaith gweithiwr proffesiynol yn peidio cael cynrychiolaeth gyfreithiol neu ddim yn mynychu gwrandawriad, gan fod ein dadansoddiad yn dangos y gall hyn arwain at ganlyniad mwy difrifol. Mae angen inni edrych ar beth allwn ei wneud i helpu gweithwyr proffesiynol i ddeall y cymorth sydd ar gael yn ystod y broses a gwneud defnydd ohono.

Buom hefyd yn siarad â budd-ddeiliaid am reoli pryderon am fyfyrwyr fferylliaeth a thechnegwyr dan hyfforddiant. Mae proffesiynoldeb yn gonglfaen pwysig i ddarparu weithwyr fferyllol proffesiynol hefyd. Bydd deall beth mae'n ei olygu i fod yn weithiwr proffesiynol yn gynnar yn eu gyrfaedd fferyllol yn helpu myfyrwyr i baratoi ar gyfer y dyfodol a rheoli unrhyw bryderon posib yn well.

Rydym eisiau adeiladu ar y gwelliannau hyn er mwyn delio â'r materion ehangach rydym wedi'u hadnabod trwy ein gwaith ar ddatblygu ein strategaeth.

### Ein nodau strategol a sut fyddwn yn eu cyflawni

Esboniwn isod beth mae pob nod strategol yn ei olygu, a beth fyddwn yn ei wneud i gyflawni pob un ohonynt.

#### **Nod strategol 1: Cadw cleifion a'r cyhoedd yn ddiogel, a chynnal hyder y cyhoedd mewn fferylliaeth, trwy ddefnyddio ein hystod lawn o arfau rheoleiddiol i rwystro, rhagweld a datrys pryderon**

Mae ffitrwydd i arfer yn fater o ddiogelwch cleifion a diogelu'r cyhoedd, yn ogystal â hyder y cyhoedd, a byddwn yn gweithredu'n gyflym i ofalu am y materion hyn pan mae sefyllfa ddifrifol yn codi. Sylweddolwn y bydd yna sefyllfaoedd pan mai'r unig ganlyniad posib yw cyfyngiadau ar arfer gweithiwr fferyllol proffesiynol neu eu rhwystro rhag gweithio. Ond nid ydym yn credu mai'r achosion hyn yw'r norm. Byddwn yn gofalu mai dim ond y pryderon mwyaf difrifol, a'r rhai y mae anghytundeb yn eu cylch, fydd yn cyrraedd gwrandawriad.

Ni fyddwn ond yn defnyddio prosesau ffitrwydd i arfer ffurfiol pan mae hynny'n gwbl angenrheidiol. Pan allwn, byddwn yn anelu at ddatrysiad buan ac adferiad (gan roi'r cyfle i'r gweithiwr proffesiynol gywiro pethau). Mae'r rhan fwyaf o weithwyr fferyllol proffesiynol sy'n cael anawsterau yn eu harfer yn fodlon ac yn gallu gwella a chywiro'r broblem. Bydd rheoli rhai mathau o bryderon iechyd a pherfformiad

yn wahanol yn caniatáu i weithiwr fferyllol proffesiynol – sydd wedi ymadfer, dysgu a myfyrio – fynd yn ôl i arfer yn ddiogel cyn gynted ag y mae'n iawn iddynt wneud hynny. I helpu gyda hyn, bydd gweithwyr fferyllol proffesiynol yn cael eu hannog i fod yn agored am yr hyn a ddigwyddodd ac i siarad â ni cyn gynted ag y gallant am yr hyn a wnaethant i gywiro pethau.

Gall ymchwiliadau lleol, sy'n canolbwyntio ar ddysgu a myfyrio, yn hytrach na beio, reoli risgiau yn well ac arwain at welliannau i ddiogelwch cleifion. Yn aml, cyflogwyr sydd yn y sefyllfa orau i adnabod a rheoli rhai pryderon.

Gallai fod rhai pryderon nad ydynt yn creu risg barhaus neu lle y cafodd y risg i'r cyhoedd ei dileu yn barod. Efallai nad oes angen ymchwilio'r pryderon hyn. Gallai fod er lles y cyhoedd i gymryd agwedd 'adferol': sef caniatáu'r gweithiwr fferyllol proffesiynol i barhau i weithio neu fynd yn ôl i weithio, unwaith y gellir rheoli sefyllfa o'r fath yn ddiogel.

Weithiau bydd pryder yn datgelu methiant ehangach yn y system a mater diogelu'r cyhoedd allai godi yn y dyfodol. Byddwn yn ystyried yr holl ffactorau a risgiau perthnasol o ran beth aeth o'i le, gan gynnwys asesu a oes methiannau sylfaenol yn y system.

#### **Sut fyddwn yn cyflawni hyn**

##### **Gwneud mwy o ymholiadau pan dderbyniwn bryderon yn y lle cyntaf**

Byddwn yn gwneud mwy o ymholiadau yng nghyfnodau cynnar ein proses ar ôl derbyn pryder. Bydd hyn yn ein helpu sicrhau ein bod yn ymchwilio'r pryderon iawn, a bod y rhai y gellir eu datrys mewn ffyrdd eraill yn cael sylw



yn gyflymach. Bydd hyn yn cynnwys y prawf a'r ymholiadau a amlinellir yn Atodiad A.

Byddwn hefyd yn ychwanegu gwiriad arall yn y cyfnod cynnar hwn. Byddwn yn cyflwyno'r angen i gyflogwyr roi gwybod inni a yw'r gweithiwr proffesiynol y maent yn ei g/chyfeirio, neu un gafodd eu hatgyfeirio gan gydweithiwr yn gweithio yn yr un safle, wedi lleisio pryder eu hunain gyda'u cyflogydd yn ddiweddar. Bydd hyn yn ychwanegu at ein dealltwriaeth ynghylch pam leisiwyd rhai pryderon a bydd yn helpu cyfrannu at ddiwylliant cyfiawn sy'n annog pobl i leisio eu barn.

Bydd defnyddio'r drefn hon yn ein helpu i weithredu'n gyflym ar y pryderon mwyaf difrifol. Byddwn yn gallu adnabod unrhyw risg i ddiogelwch cleifion yn gyflym a'u cyfeirio'n syth ar gyfer ymchwiliad cyflym neu ystyried gorchymyn atal interim. Bydd hefyd yn ein helpu i ddeall beth sy'n dylanwadu ar bobl i wneud yr atgyfeiriadau a dderbyniwn.

Nid ein rôl ni yw datrys cwynion neu anghydfodau. Ond rydym yn sylweddoli fod yna rai pryderon, nad ydynt yn codi amheuan am ffitrwydd i arfer gweithiwr proffesiynol nac yn cyflwyno risg i ddiogelwch cleifion, lle y gallem wneud mwy i helpu'r person a leisiodd y pryder i'w ddatrys yn lleol. Byddwn yn edrych ar beth yn rhagor allwn ei wneud i gefnogi datrysiadau lleol anffurfiol pan mae'n briodol a llesol gwneud hynny.

### **Cyflwyno ystod hyblyg o ddeilliannau i reoli rhai pryderon y tu allan i'n prosesau ffurfiol**

Wedi inni gwblhau ein hymholiadau, efallai y byddwn, gan ddibynnu ar amgylchiadau'r pryder, yn gofyn i'r gweithiwr proffesiynol lenwi **datganiad dysgu ac adolygu**. Bydd hwn yn ymwneud yn benodol â natur y pryder, os oes

materion iechyd a pherfformiad, a byddwn yn annog myfyrio a dysgu. Er enghraifft, efallai y gofynnwn i'r gweithiwr proffesiynol roi gwybod inni sut maen nhw'n bwriadu delio gyda rhai diffygion yn eu perfformiad neu beth maent wedi'i ddysgu o fater arbennig. Byddem yn ceisio cynnwys y cyflogydd fel y gall pawb yn yr amgylchedd gwaith ddysgu ohono. Bydd hwn yn ymarferiad ar wahân i fyfyrion adeg ail-ddilysu. Byddwn yn datblygu canllawiau a phroses i gefnogi'r ffordd hon o weithio ac yn sicrhau bod dysgu a myfyrio gwirioneddol wedi digwydd, ac y cawsant eu rhannu gyda thîm ehangach y fferyllfa mewn amgylchiadau priodol.

Byddwn yn codi ymwybyddiaeth am **gytundebau gwirfoddol**. Rydym yn defnyddio'r rhain i gefnogi gweithwyr proffesiynol i ddelio'n wirfoddol â materion fel y gallant barhau i weithio tra'n gofalu nad yw unrhyw risg bosib yn datblygu'n fater diogelwch cleifion yn y dyfodol.

Byddwn yn cyflwyno **pecyn gwybodaeth** ar gyfer gweithwyr proffesiynol a chanddynt faterion iechyd nad ydynt yn cyflwyno risg i ddiogelwch cleifion. Bydd y pecyn yn cynnwys deunyddiau i gefnogi gweithwyr proffesiynol gyda materion iechyd, a chynghor manwl ar ble i fynd i gael cymorth: er enghraifft Pharmacist Support. Bydd hefyd yn cynnwys pwyntiau dysgu gan weithwyr proffesiynol sydd wedi rheoli pryderon tebyg.

Byddwn yn cynhyrchu canllawiau ar pryd fyddwn yn ystyried defnyddio **ymadael yn wirfoddol** â'r gofrestr. Bydd hyn yn golygu y gellir tynnu allan weithwyr proffesiynol sydd eisiau ymadael mewn achosion priodol. Ni fyddai hyn ond yn berthnasol i achosion lle nad oedd unrhyw fudd i'r cyhoedd yn ymchwilio'r pryder trwy'r prosesau ffitrwydd i arfer arferol:

er enghraifft, os oedd mater iechyd meddwl neu bersonol difrifol.

### Cefnogi cyflogwyr sy'n gwneud atgyfeiriadau

Byddwn yn gweithio gyda chyflogwyr i ddatblygu a chyhoeddi canllawiau, arfau atgyfeirio, templedi ac astudiaethau enghreifftiol i gyflogwyr. Bydd hyn yn eu helpu i:

- ddeall pa achosion ddylent eu cyfeirio atom ni, a
- phenderfynu pryd mai nhw sydd yn y sefyllfa orau i reoli a datrys pryderon yn gyflym ar lefel leol pan nad oes unrhyw risg i ddiogelwch cleifion neu'r cyhoedd ar y pryd.

### Nod strategol 2: Gweithio mewn ffordd sy'n rhoi'r person yn gyntaf ac mewn ffordd sy'n deg, cynhwysol ac yn rhydd o wahaniaethu a rhagfarn

Bydd gweithio mewn ffordd sy'n rhoi'r person yn gyntaf yn ein helpu i gydnabod fod pawb yn unigolyn a chanddynt anghenion gwahanol. Mae'n golygu y byddwn yn gallu cael gwell dealltwriaeth o'r pryder am y gweithiwr fferyllol proffesiynol. A bydd yn ein helpu i ddeall effaith ein ffordd o weithio ar y bobl sy'n cael eu heffeithio'n uniongyrchol: cleifion, eu teuluoedd a gofalwyr, yn ogystal â'r cyhoedd a gweithwyr fferyllol proffesiynol yn gyffredinol.

Mae gennym gyfrifoldeb i sicrhau bod pawb yn deall ein proses FfIA fel bod ganddynt ddisgwyliad clir o beth a all, ac a ddylai, ei wneud iddynt a beth na all ei wneud. Os ydym yn agored a chlr am hyn – ac yn trin pawb dan sylw gydag urddas, parch, empathi a thrugaredd – bydd hyn yn helpu cynnal hyder y cyhoedd mewn fferylliaeth a'r ffordd rydym yn ei rheoleiddio.

Pan mae pryder yn cael ei godi am weithiwr fferyllol proffesiynol, gwyddom y gall effeithio ar eu hiechyd meddwl, yn enwedig os yw ymchwiliad yn parhau am amser hir. Gall ffordd o weithio sy'n rhoi'r person yn gyntaf, gan gynnwys datrys pryderon mor brydlon ag y gallwn, helpu lleihau effaith ymchwiliad ar weithwyr fferyllol proffesiynol.

Mae bod yn deg a chynhwysol drwy'r amser yn bwysig. Mae hynny nid yn unig oherwydd bod hynny'n ofyniad statudol a rheoleiddiol, ond hefyd oherwydd ein bod fel rheoleidddydd yn gallu – a'n bod yn gwneud ein gorau i – wneud yn siwr fod pob agwedd ar hyfforddiant fferyllol, cyflogaeth a darparu gwasanaethau yn deg, priodol a chynhwysol. Nid ydym eisiau gweld unrhyw rwystrau rhag delio â ni unwaith y lleisiwyd pryder. Nid ydym ychwaith eisiau gweld unrhyw rwystrau pan mae gan rywun bryder y maent am roi gwybod amdano'i hunain, megis mater iechyd.

Rydym yn cydnabod fod gweithwyr fferyllol proffesiynol o gefndiroedd BAME yn cael eu gorgynrychioli mewn achosion ffitrwydd i arfer, a bod hynny oherwydd y derbyniwn fwy o atgyfeiriadau – ar draws nifer o ffynonellau gwahanol – sy'n effeithio'r grwpiau hyn. Mae angen inni wneud yn siwr ein bod yn lleihau a delio â risg rhagfarnau posib wrth wneud ein penderfyniadau. Mae angen hefyd inni ddeall yn well pam ein bod yn derbyn nifer anghymesur o atgyfeiriadau yn y lle cyntaf. Rydym yn delio â'r pwynt hwn isod o dan nod strategol 4.

## Sut fyddwn yn cyflawni hyn

### Ein gwefan a chyfathrebu

Rydym wrthi ar hyn o bryd yn diweddarau ein gwefan. Fel rhan o'r gwaith hwn byddwn yn darparu gwell gwybodaeth am y mathau o bryderon rydym yn ymdrin â nhw a sut rydym yn delio â nhw. Byddwn hefyd yn gwella'r adran yn ein gwefan y mae pobl yn ei defnyddio i gyflwyno pryderon, gan gynnwys y gwasanaeth ar-lein ar gyfer cyflwyno pryderon.

Rydym eisoes wedi dechrau gweithio i ddiwygio ein holl gyfathrebiadau 'templed' yn unol â'n canllaw naws ac arddull, a dysgu oddi wrth bobl a fu ynghlwm wrth bryder. Byddwn yn cyflwyno templedi eraill pan welwn fylchau: er enghraifft, templedi penodol ar gyfer cyfathrebu gyda phobl sydd wedi lleisio, neu hunan-atgyfeirio, pryderon iechyd.

### Ein haddewidion o ran gwasanaethau

Er mwyn ein helpu i ddarparu lefel uchel o wasanaeth i'r bobl y deunw i gysylltiad â nhw trwy gydol y broses, byddwn yn cyflwyno rhai addewidion gwasanaeth. Cyhoeddir yr addewidion hyn mewn dogfen *Rhoi'r person yn gyntaf mewn ffitrwydd i arfer* sy'n dangos sut fydd yr addewidion hyn yn cael eu hadeiladu mewn nifer o feysydd gan gynnwys: cyfathrebu, rhoi rhesymau am benderfyniadau a chefnogi pobl fregus. Mae'r addewidion hyn yn arddangos ein hymrwymiad i wneud y person yn ganolog i'r hyn a wnawn. Gallwch weld yr addewidion yn Atodiad B.

### Prydlondeb

Mae rheoli pryderon yn brydlon yn rhan bwysig o roi'r person yn gyntaf. Byddwn yn gweithredu i wella pa mor brydlon ac amserol yr ymdriniwn â phryderon. Byddwn yn:

- gwneud yn siwr fod gan ein staff y sgiliau iawn a'u bod yn gallu cael gafael ar wybodaeth arbenigol i weithredu'n gyflym ac addasu i ymateb i newidiadau mewn fferylliaeth ac anghenion y cyhoedd yn y dyfodol
- gwneud gwelliannau parhaus i ba mor effeithlon y rheolwn gymhlethdod a natur newidiol ein llwyth gwaith, gan ddefnyddio technoleg uwch i wella effeithlonrwydd a phrofiad y cwsmer

### 'Asesiad o anghenion' unwaith y cawn wybod am bryder

Byddwn yn cyflwyno *asesiad o anghenion* i wneud yn siwr fod pobl yn ganolog i'r pryder unwaith y caiff ei dderbyn.

Bydd hwn yn asesiad byr sy'n cofnodi anghenion unrhyw berson sy'n rhan o'r pryder: er enghraifft, a yw'r person a leisiodd y pryder yn aelod o deulu rhywun a gafodd eu niweidio; neu a oes gan y gweithiwr proffesiynol fater iechyd meddwl neu anghenion cyfathrebu penodol. Bydd hefyd yn rhoi rhybudd cynnar inni am unrhyw dystion allai fod mewn sefyllfa fregus y mae angen inni eu trin yn fwy sensitif.

### Bod yn gynhwysol

Byddwn yn siarad â chyrff proffesiynol a chynrychioliadol a gweithwyr fferyllol proffesiynol i wella ein dealltwriaeth o'r rhwystrau posib allai atal grwpiau ac unigolion rhag gallu ymgysylltu yn effeithiol gyda ni oherwydd un neu ragor o nodweddion gwarchoddedig. Bydd hyn ein helpu i adnabod ffyrdd effeithiol o ddelio gyda'r rhwystrau hyn.

Rydym yn edrych ar ddarparu gwasanaethau eiriol lle ydych chi'n cleifion, gofawyr neu dystion all fod eu hangen. Rydym hefyd yn ystyried

dewisiadau ar gyfer darparu cefnogaeth emosiynol annibynnol ar gyfer tystion trwy edrych ar y gwasanaethau y mae rheoleiddwyr eraill yn eu defnyddio.

Byddwn yn cynhyrchu canllawiau ar gyfer gweithwyr proffesiynol ar bwysigrwydd cael eu cynrychioli, gan gynnwys gwybodaeth am ffynonellau cymorth a mudiadau sy'n darparu gwasanaethau cynrychiolaeth. Byddwn yn gweithio gyda mudiadau eraill, megis yr Association of Pharmacy Technicians UK, i sicrhau bod gweithwyr proffesiynol yn ymwybodol o bwysigrwydd cymorth a lle y gallant gael gafael arno. Byddwn yn edrych ar sut allwn dargedu gweithwyr fferyllol proffesiynol locwm a theilwra deunyddiau cymorth ar gyfer y grŵp hwn.

Rydym wedi llwyddo cynnal rhai gwrandawriadau o bell trwy gyswllt fideo yn ystod y pandemig. Cawsom gydsyniad pawb dan sylw, a bu'r ymateb yn gadarnhaol a llwyddwyd i ddiogelu lles y cyhoedd. Mae'n amlwg fod gwrandawriadau o bell yn cynnig rhai manteision, gan gynnwys lleihau'r amser y mae'n rhaid i weithwyr proffesiynol ei gymryd o'r gwaith, a lleihau'r teithio y mae aelodau'r cyhoedd yn gorfod ei wneud i Lundain ac yn ôl. Mae'n amlwg hefyd y dylid penderfynu a ddylid cynnal achos o bell fesul achos er mwyn rhoi ystyriaeth i anghenion penodol y person dan sylw. Mae'n bwysig hefyd deall goblygiadau posib yr anawsterau all rhai pobl eu cael wrth ddefnyddio'r dechnoleg, ac effaith defnyddio cyswllt fideo ar gyfathrebu aneiriol. Mae angen hefyd inni roi ystyriaeth i bobl a chanddynt amhariadau gweld neu glywed.

Byddwn yn parhau yn ystod y pandemig i gynnal cymysgedd o wrandawriadau personol ac o bell

gan benderfynu ar hynny fesul achos. Byddwn yn defnyddio'r ymatebion o'n hymgyngoriad diweddar i'n helpu i benderfynu faint o ddefnydd allem ei wneud o wrandawriadau o bell wedi i'r pandemig ddod i ben.

### **Delio â gwahaniaethu a chael gwared â rhagfarn**

Rydym wedi cyhoeddi'n ddiweddar ein strategaeth cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant sy'n rhoi ystyriaeth i'r heriau a amlygir yn y strategaeth hon am reoli pryderon. Byddwn yn parhau i weithio gyda chydweithwyr EDI i gasglu data, gwella dealltwriaeth a darparu datrysiadau. Mae hyn yn cynnwys cymryd camau priodol pan leisir pryderon am ymddygiad gwahaniaethol gan weithwyr fferyllol proffesiynol, gan gymryd cyngor arbenigol allanol pan mae angen inni.

Byddwn yn cefnogi pobl i wneud penderfyniadau rheoleiddiol anwahaniaethol, ar draws pob rhan o'n sefydliad, trwy gael rhaglen newydd o sesiynau hyfforddiant ar gydraddoldebau. Byddant yn cynnwys sesiynau pwrpasol ar fathau gwahanol o ragfarn a gwahaniaethu.

Byddwn hefyd yn cynnal prosiect peilot i brofi a oes ffordd o leihau rhagfarn ddiarwybod wrth wneud penderfyniadau. Bydd hyn yn cynnwys tynnu allan gyfeiriadau at nodweddion personol megis hil ac ethnigrwydd o ddogfennau a welir gan y Pwyllgor Ymchwilio.

### **Rheoli pryderon am weithwyr fferyllol proffesiynol a chanddynt gyflyrau iechyd meddwl**

Byddwn yn hyfforddi staff i ddeall natur materion iechyd meddwl ac i reoli sgysiau yn sensitif pan gaiff pryder ei leisio, neu pan mae gweithiwr proffesiynol yn hunan-atgyfeirio. Fel

rhan o'n hymchwiliadau cychwynnol byddwn yn ystyried a ellir datrys mater yn briodol y tu allan i'r prosesau FfiA ffurfiol tra'n llwyddo hefyd i reoli unrhyw risg i ddiogelwch cleifion. Gallai hynny ddigwydd trwy gytundeb gwirfoddol, gan ofyn i'r gweithiwr proffesiynol gwblhau ymarferiad adolygu a dysgu, rhoi pecyn gwybodaeth iddynt, neu trwy gamau cefnogi lleol wedi'u trefnu gan gyflogydd.

Fodd bynnag, os yw ymddygiad gweithiwr fferyllol proffesiynol yn codi amheuan am eu ffitrwydd i arfer ac os oes ganddynt hefyd gyflwr iechyd meddwl efallai y bydd angen defnyddio prosesau FfiA yn ogystal â chefnogaeth er mwyn mynd i'r afael â'u hymddygiad.

### **Datganiadau profiad personol**

Mae'n bwysig fod y claf neu aelod o'r teulu yn cael cyfle i ddweud sut cawsant eu heffeithio gan bryder ac y gwrandewir arnynt yn ystod y broses ffitrwydd i arfer. Byddwn yn cyflwyno datganiadau profiad personol i wella ein dealltwriaeth o'r effaith gafodd pryder ar y bobl dan sylw. Bydd hyn yn ein helpu i ddeall y niwed corfforol ac emosiynol y gallent fod wedi'i ddioddef a difrifoldeb unrhyw bryder.

Rydym yn deall fod yna faterion cymhleth a sensitif i'w hystyried wrth gasglu a defnyddio datganiadau profiad personol mewn ffordd sy'n deg a chynhwysol i bawb perthnasol. Felly, byddwn yn ymgysylltu eto gyda budd-ddeiliaid er mwyn datblygu ein ffordd o weithio. Gobeithiwn gyflwyno'r drefn newydd hon unwaith y mae'r fframwaith deddfwriaethol newydd ar waith ac, wedi ymgynghori, gobeithiwn symud at ddefnyddio model 'archwilydd achos'.

### **Nod strategol 3: Hyrwyddo gwerthoedd ac ymddygiadau proffesiynol sy'n annog agwedd agored, dysgu a gwella mewn fferylliaeth**

Dangosodd ein sgysiau gyda budd-ddeiliaid yn glir fod:

- canfyddiad o gosbi a beio ynghlwm wrth y broses FfiA, ac
- amharodrwydd ymhlith gweithwyr proffesiynol i gysylltu â'r rheoleidddydd.

Golyga hyn fod gweithwyr fferyllol proffesiynol yn debygol o fod yn bryderus am sut fydd y rheoleidddydd yn edrych ar eu ffitrwydd i arfer, waeth beth yw natur unrhyw bryder. Er enghraifft, gallent fod yn amharod i roi gwybod am gamgymeriad wrth roi cyffuriau neu hunan-adrodd am bryder iechyd.

Os yw gweithwyr proffesiynol yn cuddio, neu ddim yn rhoi gwybod am, ddigwyddiadau gall hyn effeithio diogelwch cleifion. Nid yw ychwaith yn hyrwyddo diwylliant bod yn agored, dysgu a gwella ymhlith gweithwyr proffesiynol.

Rydym am i weithwyr fferyllol proffesiynol ddeall fod dysgu ac arfer myfyrgar yn rhan sylfaenol o broffesiynoldeb. Gwyddom, pan mae gweithwyr proffesiynol yn agored a gonest, ac yn dangos eu bod wedi dysgu o gamgymeriadau, ei fod yn helpu hyrwyddo diwylliant proffesiynol, cyfiawn fydd yn cyfrannu at wella diogelwch cleifion.

### Sut fyddwn yn cyflawni hyn

#### Hwb gwybodaeth ar gyfer astudiaethau enghreifftiol, mewnwelediadau a rhannu dysgu

Er mwyn helpu hyrwyddo diwylliant o ddysgu, myfyrio a gwella pan aeth rhywbeth o'i le, byddwn yn datblygu 'hwb gwybodaeth' i rannu mewnwelediadau a dysgu o sawl agwedd ar ffitrwydd i arfer. Bydd hyn yn cynnwys astudiaethau enghreifftiol i gyflogwyr am atgyfeiriadau, camau a gymerwyd i osgoi'r angen am atgyfeiriad, a'r pethau a ddysgw'n o'r pryderon a welwn. Byddwn hefyd yn cyhoeddi achosion dienw lle nad ydym wedi cymryd unrhyw gamau rheoleiddiol, oherwydd:

- y cymerwyd camau adfer lleol effeithiol, neu
- eu bod yn enghreifftiau o ddysgu da pan aeth rhywbeth o'i le.

#### Gwelliant parhaus

Byddwn yn cynnwys pobl fu ynghlwm wrth bryder i'n helpu ni i wella. Byddwn yn gofyn am eu hadborth. Bydd hyn yn cynnwys adborth dienw ac adborth a gasglwyd gan drydydd partïon rydym yn eu comisiynu, ar adegau gwahanol a chan bobl amrywiol, gan gynnwys tystion. Fel rhan o hyn, byddwn yn gofyn am adborth ar ddiwedd achos. Bydd hyn yn gwneud yn siwr ein bod yn gwerthuso a gwella'n barhaus ein ffordd o weithio a'r wybodaeth a rannwn.

#### Ymgysylltu gydag addysgwyr a chyflogwyr

Rydym eisiau helpu rhwystro pethau rhag mynd o le yn y lle cyntaf. Gwnawn hynny trwy hyrwyddo gwell dealltwriaeth o ffitrwydd i arfer, ac o broffesiynoldeb ac o bwysigrwydd dysgu a myfyrio. Byddwn yn cyflwyno rhaglen o

ymgysylltu gyda gweithwyr proffesiynol, cyflogwyr, addysgwyr, myfyrwyr a hyfforddeion i gefnogi dealltwriaeth fras o broffesiynoldeb a ffitrwydd i arfer. Bydd hyn yn cynnwys gweminarau ar broffesiynoldeb a ffitrwydd i arfer wedi'u teilwra ar gyfer cynulleidfaoedd gwahanol.

#### Nod strategol 4: Rhoi ystyriaeth i gyd-destun a gweithio gydag eraill i fynd i'r afael â phroblemau yn y systemau fferyllol a gofal iechyd

Mae angen inni edrych y tu hwnt i'r unigolyn a gweld y cyd-destun ehangach wrth inni asesu pryderon. Efallai na fydd camau rheoleiddiol yn erbyn gweithiwr proffesiynol unigol yn ddigon, neu hyd yn oed eu hangen, i wneud yn siwr y cafodd problem ehangach a mater diogelu'r cyhoedd i'r dyfodol sylw digonol. Gallai achos sylfaenol digwyddiad fod yn fethiant system ehangach yn hytrach nac ymddygiad gweithiwr proffesiynol unigol. Mae'n bwysig ein bod yn ystyried yr holl ffactorau a risgiau perthnasol o ran yr hyn aeth o'i le, gan gynnwys asesu a oes methiannau system sylfaenol.

Mae'r cyd-destun ehangach hefyd yn cynnwys newidiadau yn rôl y gweithiwr fferyllol proffesiynol, cwmpas a lleoliad arferion fferyllol, a sut mae gwasanaethau fferyllol yn cael eu darparu. Mae arloesiadau technolegol, megis symud at wasanaethau ar-lein, a gweithwyr proffesiynol yn gweithio gyda'i gilydd yn amlach mewn timau amlddisgyblaethol, yn dangos fod fferylliaeth yn dal i esblygu. Mae angen inni ragweld effaith y newidiadau hyn a bod yn barod i reoli unrhyw faterion newydd all ymddangos.

Pan mae'n briodol, mae angen inni weithio gydag eraill i fynd i'r afael â materion system



ehangach. Er enghraifft, rydym yn gweithio gyda nifer o reoleiddwyr eraill i wneud yn siwr ein bod oll yn chwarae ein rhan yn sicrhau bod gwasanaethau fferyllol ar-lein yn cael eu rheoleiddio'n effeithiol. Nid ni yw'r unig reoleiddydd sy'n wynebu heriau wrth ddatblygu arfer da o ran sut rydym yn ystyried cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae rheoleiddwyr eraill yn wynebu heriau tebyg. Mae angen inni ddysgu o'r pryderon a gyfeiriwyd atom ni, a rhannu hyn gydag eraill o fewn fferylliaeth a'r sector gofal iechyd yn gyffredinol, er mwyn dylanwadu arnynt a dod o hyd i atebion i broblemau cyffredin a rannwn.

## Sut fyddwn yn cyflawni hyn

### Ystyried y cyd-destun fferyllol ehangach

Wrth asesu pryder, byddwn yn ystyried y cyd-destun ehangach y mae'r gweithiwr proffesiynol yn gweithio oddi fewn iddo ac yn penderfynu ar y ffordd fwyaf priodol o reoli'r pryder. Bydd hyn yn ein helpu i ddeall a oes unrhyw gamau eraill y gallem eu cymryd, neu unrhyw gamau y gallem eu cymryd ar yr un pryd â'n proses arferol.

Gall amgylcheddau gwaith a ffactorau eraill yng nghefndir pryder chwarae rôl allweddol mewn pryderon neu gael effaith sylweddol ar ymddygiadau ac arfer gweithwyr fferyllol proffesiynol. Mae'n bwysig deall y cyd-destun yr oedd y gweithiwr proffesiynol yn gweithio ynddo wrth inni benderfynu pa gamau rheoleiddiol i'w cymryd. Mae hyn yn arbennig o bwysig wrth i rôl y gweithiwr fferyllol proffesiynol esblygu ac wrth i dimau amlddisgyblaethol gael eu ffurfio.

Byddwn yn defnyddio'r holl ffynonellau gwybodaeth sydd ar gael wrth asesu'r risg i'r claf ac i ddiogelwch y cyhoedd. Mae hyn yn cynnwys

sicrhau bod risgiau diogelu'r cyhoedd yn cael eu rheoli'n effeithiol gan y bobl iawn, gan gynnwys ein tîm o archwilwyr. Gwnawn hyn trwy gymryd camau fydd yn anelu at gael gwared ag unrhyw risg a achoswyd gan y ffordd y mae fferyllfa'n gweithio.

Unwaith y daw pryder i ben byddwn yn rhannu gwybodaeth a gasglwn am y cyd-destun ehangach gyda chyflogwyr er mwyn cefnogi ein gwaith yn datblygu diwylliant o fod yn agored, o ddysgu ac o wella.

### Gweithio gyda rheoleiddwyr eraill

Byddwn yn mabwysiadu, fel rhan o'n hymchwiliadau cychwynnol, yr angen inni rannu gwybodaeth sy'n berthnasol i reoleiddydd neu gorff ymchwiliol arall.

Byddwn hefyd yn dysgu o ac yn rhannu arfer da gyda rheoleiddwyr eraill ar adeiladu EDI yn ein dynesiad at ffitrwydd i arfer. Bydd hyn yn cynnwys dysgu o adroddiadau perthnasol, er enghraifft: adroddiad *Fair to refer* a gyhoeddwyd gan y GMC, ac adroddiad *Ambitious for change* yr NMC. A byddwn yn archwilio cyfleoedd ar gyfer cydweithio pan maen nhw er lles diogelu'r cyhoedd.

Byddwn yn gwella ein dealltwriaeth o pam rydym yn derbyn nifer anghymesur o uchel o bryderon am weithwyr proffesiynol BAME, ac ym mha gyd-destun y lleisr y pryderon hynny. Byddwn yn casglu mwy o ddata am ffynonellau pryderon, gan gynnwys proffil y sawl sy'n lleisio pryderon, rôl a lleoliad y gweithwyr proffesiynol dan sylw a natur y pryderon hynny, i'n helpu i gymryd y camau priodol i ddelio gydag unrhyw ragfarn a ddarganfyddwn.

Byddwn yn:

- asesu a gwella'r data amrywiaeth a gasglwn mewn achosion ffitrwydd i arfer ac yn cyhoeddi'n rheolaidd y data amrywiaeth sy'n cyfeirio at bob rhan o'r broses, i gefnogi tryloywder, gwelededd a rhannu gwybodaeth
- defnyddio ein data amrywiaeth i adnabod a monitro unrhyw effeithiau anghymesur ar grwpiau gwahanol, a chymryd camau i ddeall a mynd i'r afael â deilliannau allai fod yn rhai gwahaniaethol – er enghraifft, trwy fentrau megis y peilot gwneud penderfyniadau di-enw

Byddwn yn gweithio gyda sefydliadau eraill sy'n wynebu heriau tebyg. Rydym eisiau dysgu a mabwysiadu arferion gorau ar gyfer delio â'r gynrychiolaeth anghymesur hon, pan mae pryderon yn cael eu lleisio a thrwy gydol y broses.

Byddwn yn parhau i wella ein dealltwriaeth o effaith ein ffordd o weithio a dysgu mwy am y dulliau a ddefnyddir gan broffesiynau gofaliach rheoledig eraill. Bydd hyn yn ein helpu i wella a bod yn gyson lle y gallwn. Er enghraifft, byddwn yn gweithio gyda rheoleiddwyr eraill i ddeall a dysgu am beth maen nhw'n ei wneud i gefnogi proffesiynoldeb a gwaith ataliol. Wrth inni weithio drwy'r cynigion ar gyfer diwygio rheoleiddiol, byddwn yn parhau hefyd i rannu arfer da rheoleiddiol a gwneud ein ffordd o weithio yn gydnaws â rheoleiddwyr eraill, lle y gallwn.

Byddwn yn defnyddio ein data i ddarganfod tueddiadau a ffactorau sy'n ymddangos yn aml mewn pryderon. Byddwn yn rhannu'r rhain gydag eraill, gan gynnwys cyflogwyr a rheoleiddwyr eraill, trwy ein hwb gwybodaeth a

chylchlythyron, i helpu rhwystro materion rhag digwydd, neu ddigwydd eto. Byddwn hefyd yn rhannu gyda rheoleiddwyr eraill yr hyn a ddysgw'n o bryderon os oes gwaith tîm amlddisgyblaethol yn digwydd, neu pan mae gweithwyr fferyllol proffesiynol yn gweithio yn yr hyn sydd iddyn nhw yn lleoliadau cymharol newydd - er enghraifft, meddygfeydd teulu.



## Ein deilliannau strategol a sut fyddwn yn gwerthuso effaith y strategaeth

Mae'r strategaeth hon yn amlinellu ein dyheadau dros gyfnod o bum mlynedd. Byddwn yn adrodd ar y cynnydd a wnaethom ar flaenoriaethau blynyddol, a bwriadwn werthuso effaith tymor byr y strategaeth unwaith y mae'r newidiadau wedi gwreiddio. Mae ein blaenoriaethau'n hyblyg rhag ofn fod angen inni addasu ein ffordd o weithio i gyflawni ein nodau a'n deilliannau strategol. Bydd hyn hefyd yn helpu sicrhau bod mentrau yn cael eu hadeiladu'n llawn ac effeithiol yn ein gwaith a bod yr effaith yn cael ei mesur yn glir.

I'n helpu i werthuso a mesur llwyddiant unrhyw newidiadau a wnawn, rydym wedi dynodi'r deilliannau strategol canlynol. Dyma beth y gobeithiwn ei gyflawni trwy weithredu yn unol â'r strategaeth hon:

- Mae cleifion a'r cyhoedd yn cael gofal diogel ac effeithiol oherwydd bod gweithwyr fferyllol proffesiynol yn ddiogel i arfer ac y gallant gael y gefnogaeth iawn allai fod ei hangen arnynt i'w helpu i fodloni ein safonau.
- Mae gweithwyr proffesiynol yn deall pwysigrwydd bod yn agored a gonest, ac os ydynt yn cydnabod, ac yn mynd i'r afael, ag unrhyw gamgymeriadau yn gyflym y gall hynny leihau'r angen am ymchwiliad ffitrwydd i arfer.
- Mae'n amlwg pryd ddylid lleisio pryder, ac yn rhwydd gwneud hynny, ac i ddeall y broses a beth mae'n olygu i bawb dan sylw.

- Mae ein penderfyniadau yn glir, amserol, yn rhydd o ragfarn, yn gymesur ac yn delio ag achos y pryder rheoleiddiol.
- Mae gweithwyr proffesiynol, cleifion, y cyhoedd ac unrhyw dystion yn teimlo fod ganddynt yr hyder a'r gefnogaeth i gymryd rhan yn y broses.
- Mae ein budd-ddeiliaid yn hyderus ein bod yn cymryd camau priodol i ddelio â phryderon, hyd yn oed os nad ydym yn cychwyn ymchwiliad ffitrwydd i arfer ffurfiol.
- Mae mwy o bryderon yn cael eu datrys yn ddiogel yn gynharach trwy gefnogaeth, myfyrio a dysgu, heb yr angen am wrandawriad.
- Dim ond y pryderon mwyaf difrifol sy'n cyrraedd gwrandawriad.

# Atodiad A: Ein prawf ac ymholiadau cychwynnol

## Y prawf

Wedi inni orffen ein hymholiadau byddwn yn defnyddio'r prawf canlynol i benderfynu a ddylid cyfeirio'r pryder i'w ymchwilio neu a yw ffordd arall o weithredu yn briodol yn yr amgylchiadau:

*A yw'r wybodaeth yn awgrymu y gallai ffitrwydd i arfer gweithiwr fferyllol proffesiynol fod yn ddiffygiol ar hyn o bryd?*

## Ein hymholiadau

Bydd yr ymholiadau a wnawn yn edrych ar:

- effaith y pryder ar ddiogelwch cleifion a'r cyhoedd
- effaith y pryder ar gydweithwyr neu'r tîm fferyllol ehangach
- yr angen i gynnal hyder y cyhoedd neu gynnal safonau proffesiynol
- y tebygrwydd y caiff yr ymddygiad ei ailadrodd
- a oes tystiolaeth y cafodd yr ymddygiad ei gywiro
- a oes digon o dystiolaeth i gefnogi honiad o ddiffyg ffitrwydd i arfer
- a yw'r pryder yn awgrymu fod gweithiwr fferyllol proffesiynol wedi methu bodloni safonau neu ganllawiau cyhoeddedig proffesiynol perthnasol
- canlyniad unrhyw ymchwiliad gan gorff arall megis cyflogydd neu'r heddlu

- a oes gan y gweithiwr fferyllol proffesiynol unrhyw hanes o bryderon ffitrwydd i arfer
- a yw'n ymddangos fod y mater yn rhan o batrwm ehangach o bryder
- a oes angen rhannu'r pryder gyda chorff ymchwiliol arall
- a oes unrhyw faterion system ehangach neu ffactorau cyd-destunol allai fod yn berthnasol i'r pryder
- os cyfeirir y gweithiwr proffesiynol gan gyflogydd, neu gan gydweithiwr yn gweithio yn yr un safle, a yw'r gweithiwr proffesiynol wedi lleisio pryder eu hunain gyda'r cyflogydd hwnnw'n ddiweddar

# Atodiad B: Ein haddewidion o ran gwasanaethau

## Cyfathrebu gyda chi'n glir a theilwra ein cyfathrebu i'ch anghenion

Rydym yn cydnabod fod cyfathrebu yn broses ddwy ffordd ac rydym am ei gwneud mor rhwydd ag y gallwn ichi ddeall pob agwedd ar y broses ffitrwydd i arfer.

Byddwn yn gwrando arnoch ac yn addasu ein dulliau cyfathrebu yn ôl eich anghenion chi, gofynion hygyrchedd a dewsiadau.

Byddwn yn ceisio cysylltu â chi ar adeg ac mewn lle sy'n addas ichi.

Os codwyd pryder amdanoch chi, neu os ydych chi wedi lleisio pryderon am rywun arall, caiff aelod penodol o staff ei aseinio ichi. Nhw fydd eich prif gyswllt i ateb unrhyw gwestiynau allai fod gennych.

Byddwn yn rhoi gwybod ichi beth yw'r cyfnodau amser perthnasol tebygol ar ddechrau'r ymchwiliad ac yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf ichi trwy gydol y broses.

## Esbonio beth allwch ei ddisgwyl gennym

Rydym eisiau eich helpu i ddatrys eich pryderon yn briodol ac effeithiol. Fodd bynnag, weithiau gallai fod pryder na allwn ddelio ag ef yn uniongyrchol. Pan mae hynny'n digwydd, byddwn yn esbonio'n glir pam mae hynny a

byddwn yn helpu eich cyfeirio at fudiad all helpu.

## Trin eich gwybodaeth yn ofalus

Byddwn yn cadw'r holl wybodaeth bersonol a sensitif yn gyfrinachol yn unol â deddfwriaeth diogelu data. Byddwn yn cymryd gofal ychwanegol wrth drin gwybodaeth am iechyd a nodweddion gwarchoddedig.

Efallai y byddwn yn rhannu gwybodaeth ynghylch iechyd gyda mudiadau a sefydliadau eraill all gynnig mwy o gefnogaeth, ond byddwn yn trafod hynny gyda chi cyn inni wneud hynny.

## Ymddwyn yn broffesiynol, yn garedig a chyda pharch drwy'r amser

Caiff ein staff eu hyfforddi i ymddwyn yn gwrtais, gydag empathi a phroffesiynoldeb i helpu gwneud yn siwr fod pryderon yn cael eu rheoli'n briodol ac effeithiol.

### **Darparu gwasanaeth hygyrch i bawb dan sylw**

Rydym am i bawb dan sylw gael gwasanaeth tryloyw, hygyrch ac o ansawdd uchel, a theimlo fod ein prosesau ffitrwydd i arfer yn effeithlon ac effeithiol. Yn unol â'n hymrwymiad Cydraddoldeb Amrywiaeth a Chynhwysiant, byddwn yn gwneud yn siwr fod ein gwasanaethau yn hygyrch a phriodol i bawb dan sylw.

### **Gwrando ac ymateb i adborth a defnyddio hynny i ddysgu ac i wella ein gwasanaethau**

Rydym wedi ymrwymo i ddarparu gwasanaeth o ansawdd uchel. Ond os aiff rhywbeth o'i le neu os methwn â chyrraedd y safonau disgwylidig rydym am ichi roi gwybod inni. Bydd hyn yn ein helpu i ddysgu o'n camgymeriadau a gwella ein safonau. Nid ydym yn ystyried hyn yn niwsans, ond yn hytrach yn adborth gwerthfawr ar ansawdd ein gwasanaethau. Yn yr un modd, os cawsoch wasanaeth arbennig gan ein sefydliad, neu os ydych yn teimlo fod rhywun yn haeddu canmoliaeth, rydym yn eich annog i roi gwybod inni.





---

**General Pharmaceutical Council**  
25 Canada Square, London E14 5LQ  
F 020 3713 8000  
E [info@pharmacyregulation.org](mailto:info@pharmacyregulation.org)

 [@TheCFFC](https://twitter.com/TheCFFC)  
 [TheCFFC](https://www.facebook.com/TheCFFC)  
 [/company/general-pharmaceutical-council](https://www.linkedin.com/company/general-pharmaceutical-council)  
[www.pharmacyregulation.org](http://www.pharmacyregulation.org)