

Polisi Arfarnu Meddygol Cymru Gyfan V15 Hydref 2024

Cymeradwywyd gan: Teipiwch yma os gwelwch yn dda

Dyddiad Cyhoeddi: Teipiwch yma os gwelwch yn dda

Dyddiad Adolygu: Teipiwch yma os gwelwch yn dda

C Y N N W Y S

- Datganiad polisi
- Cwmpas y polisi
- Amcanion arfarniad
- Egwyddorion allweddol
- Arfarniad yng nghyd-destun ail-ddilysu
- Atebolrwydd, rolau a chyfrifoldebau
- Rheoli eithriadau
- Integreiddio rhwng arfarnu a systemau ansawdd a diogelwch eraill
- Cyfrinachedd
- Rheoliad Diogelu Data Cyffredinol (GDPR) 2018

11. Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000
12. Cydraddoldeb ac Amrywiaeth
13. Adolygu
14. Monitro
15. Cymeradwyaeth

Nodi: Datblygu'r polisi

Datblygwyd y polisi hwn yn wreiddiol gan is-grŵp sy'n cynrychioli Cymru
Grŵp Arfarnu Ailddilysu (WRAG) ar gais Grŵp Goruchwyllo Ailddilysu Cymru
(WROG)

Yn unol â'r gofynion adolygu (adran 13) mae WRAG wedi cytuno ar fersiynau dilynol
o'r polisi a'u cadarnhau gan WROG.

Fersiynau blaenorol	Cytunwyd gan	Dyddiad	Cadarnhawyd gan	Dyddiad
V06	Cadeirydd WRAG	13 ^{eg} Ebrill 2012	WROG	25 ^{ain} Ebrill 2012
Fersiwn 10	Is-grŵp o WRAG		WROG	17 ^{eg} Mawrth 2016
V12	WRAG	6 Rhag 2018	WROG	26 Mehefin 2019
V14	WRAG		WROG	06 Hydref 2022

1. **Datganiad Polisi**

- 1.1 Polisi'r Corff Dynodedig yw hyrwyddo gwerth arfarniadau ar gyfer yr holl weithwyr meddygol a chontractwyr.
- 1.2 Polisi'r Corff Dynodedig yw sicrhau bod trefniadau effeithiol yn bodoli i hwyluso arfarnu ar gyfer pob gweithiwr o'r fath mewn modd teg a chyson.

2. **Cwmpas y Polisi**

- 2.1 Mae'r polisi hwn yn berthnasol i bob meddyg, a gyflogir gan y Corff Dynodedig, yn ogystal ag i bob contractwr annibynnol meddygol ar restr cyflawnwyr, meddygon mewn hyfforddiant a locwms.
- 2.2 Os yw gweithiwr naill ai'n cael ei gyflogi ar y cyd, neu os nad yw'n cael ei gyflogi gan y Corff Dynodedig, ond yn darparu gwasanaeth i'r Corff Dynodedig, bydd y mater o bwy sy'n gyfrifol am ddarparu'r arfarniad yn cael sylw yn unol ag offeryn 'Dod o hyd i'ch cysylltiad' y GMC yn http://www.gmc-uk.org/doctors/revalidation/designated_body_tool_landing_page.asp [uk.org/doctors/revalidation/designated_body_tool_landing_page.asp](http://www.gmc-uk.org/doctors/revalidation/designated_body_tool_landing_page.asp).
- 2.3 Unrhyw sefydliad lle mae meddyg yn gweithio, ond nad yw'n gyfrifol am arfarniad y meddyg, Efallai y bydd dal yn dymuno bod â diddordeb yng nghanlyniad yr arfarniad i sicrhau bod ei ddyletswyddau fel Corff Dynodedig yn cael eu rhyddhau.

3. **Amcanion arfarniad**

- 3.1 Mae arfarniad meddygol yn broses o hunan-adolygiad wedi'i hwyluso a gefnogir gan wybodaeth a gasglwyd o gwmpas llawn gwaith meddyg.¹ Mae arfarnu yn broses broffesiynol, ffurfiannol a datblygiadol. Mae'n ymwneud â nodi anghenion datblygu, nid rheoli perfformiad.
- 3.2 Yn ystod eu harfarniadau blynyddol, bydd meddygon yn defnyddio gwybodaeth ategol i ddangos eu bod yn parhau i gyflawni'r egwyddorion a'r gwerthoedd a nodir yn *Ymarfer meddygol da*²
- 3.3 Amcanion arfarniad meddygol yng Nghymru yw:

3.3.1 Rhoi cyfle i unigolion i:

- Myfyrio ar eu hymarfer a'u hymagwedd at feddygaeth

¹ <https://www.england.nhs.uk/professional-standards/medical-revalidation/appraisers/medapp/#:~:text=Medical%20appraisal%20is%20a%20process,on%20their%20scope%20of%20work.>

² GMC *Fframwaith ymarfer meddygol da ar gyfer gwerthuso ac ailddilysu 2013*

- Myfyrio ar y wybodaeth ategol y maent wedi'i chasglu a'r hyn y mae'r wybodaeth honno'n ei ddangos am eu hymarfer
- Myfyrio ar eu hiechyd a'u lles yng nghyd-destun eu hymarfer proffesiynol³
- Nodi meysydd ymarfer lle gallent wneud gwelliannau neu ymgymryd â datblygiad pellach
- Cofnodi materion personol, tîm neu lefel gwasanaeth sydd wedi cyfyngu ar eu darpariaeth neu ddatblygiad gwasanaeth
- Dangos eu bod yn gyfoes.

3.3.2 Rhoi sicrwydd i'w sefydliad/sefydliadau eu bod yn parhau i fod yn gyfredol ar draws eu hymarfer cyfan.

3.3.3 Darparu llwybr at ail-ddilysu sy'n adeiladu ar ac yn cryfhau systemau presennol gyda'r fiwrocratiaeth leiaf.

3.4 Nid yw'r arfarniad yn:

- Y mecanwaith lle mae pryderon difrifol ynghylch iechyd, gallu, ymddygiad neu agwedd yn cael sylw. Dylid rheoli pryderon o'r fath mewn modd priodol ac amserol y tu allan i arfarniad.
- Mecanwaith lle mae cyflogwyr yn adolygu neu'n barnu perfformiad yn erbyn contract cyflogaeth, cynllun swydd neu amcanion gwasanaeth. Mae gwerthuso a chynllunio swyddi yn brosesau ar wahân, er y bydd yr allbynnau o bob un yn hysbysu'r llall⁴.

4. Egwyddorion Allweddol

4.1 Mae arfarnu yn ofyniad blynyddol (yn y rhan fwyaf o achosion yn gytundebol) ar gyfer pob meddyg. Dylai fod yn broses gadarnhaol sy'n ychwanegu gwerth i'r meddyg a'r sefydliad heb fod yn ddiangen.

4.2 Bydd arfarniad blynyddol ar gyfer pob meddyg yn seiliedig ar system sy'n adlewyrchu fframwaith *Ymarfer Meddygol Da* y GMC ar gyfer arfarnu ac ailddilysu⁵ ac yn ymgorffori set graidd y GMC o wybodaeth ategol ar gyfer gwerthuso ac ail-ddilysu. Mae'r set graidd hon o wybodaeth ategol sy'n ofynnol i'w gwerthuso at ddibenion ailddilysu yn cael ei diffinio gan y GMC yn eu dogfen 2018 *Canllawiau ar gefnogi gwybodaeth ar gyfer gwerthuso ac ailddilysu*. Mae unrhyw ganllawiau ychwanegol a ddarperir, er enghraifft gan y Colegau Brenhinol, yn cael eu cynghori at ddibenion ailddilysu yn unig, er yng nghyd-destun ehangach y

Gall meddygon arfarnu proffesiynol ddewis cynnwys gwybodaeth ychwanegol sy'n berthnasol i'w rôl/au.

- 4.3** Bydd pob arfarniad yn arwain at grynodedb cytûn a Chynllun Datblygu Personol a fydd yn hygyrch i Gorff Dynodedig y meddyg i lywio eu hargymhelliad ailddilysu. Mae cyfrifoldeb a rennir rhwng y meddyg a'r Corff Dynodedig i gefnogi a datblygu canlyniadau'r arfarniad, gan gynnwys y Cynllun Datblygu Personol.
- 4.4** Mae arfarnu yn broses broffesiynol. Mae'n rhaid i bob arfarnwr fod wedi derbyn hyfforddiant gwerthuso priodol a rhaid iddynt roi'r wybodaeth ddiweddaraf am y sgiliau hyn trwy hyfforddiant diweddarau rheolaidd.
- 4.5** Mae arfarnu a chynllunio swyddi yn brosesau ar wahân, er y dylai pob proses hysbysu'r llall a bydd angen i rywfaent o wybodaeth lifo rhyngddynt. Yn gyffredinol, y meddyg sy'n gyfrifol am y llif gwybodaeth hwn.
- 4.6** Er mwyn sicrhau bod gofynion ailddilysu yn cael eu bodloni, bydd yr arfarniad blynyddol yn ystyried holl ymarfer y meddyg.
- 4.7** Mae'n rhaid i'r meddyg a'r Swyddog Cyfrifol (RO) fod yn fodlon â'r gêm rhwng y meddyg a'r arfarnwr. Yn ddelfrydol, bydd meddygon yn gallu dewis eu harfarnwr o restr o arfarnwyr hyfforddedig. Ni ddylai fod unrhyw wrthdaro buddiannau rhwng yr arfarnwr a'r arfarnwr
- 4.8** Er mwyn sicrhau bod pob meddyg yn cael cyfle i brofi arfarniadau gwahanol a darparu tystiolaeth gadarn ar gyfer ailddilysu, lle bynnag y bo'n bosib, bydd unrhyw feddyg ond yn cael ei werthuso gan yr un arfarnwr ddwywaith o fewn unrhyw gyfnod treigl o bum mlynedd.
- 4.9** Bydd arfarniad yn amodol ar reolaeth ansawdd system gyfan a fydd yn cynnwys lefelau lleiafswm o sicrwydd ansawdd.
- 4.10** Rhaid i bob Corff Dynodedig ddilyn y polisi hwn a dangos sut y bydd yn cael ei gyflwyno i safonau priodol.

5. Arfarniad yng nghyd-destun ailddilysu

5.1 *NHS England's Medical Appraisal Guide (England) describes appraisal in the context of revalidation⁷:*

Ailddilysu yw'r broses y bydd meddyg yn cael cyfle i ddangos ei fod yn gyfredol ac yn addas i ymarfer. Bydd ailddilysu yn seiliedig ar brosesau llywodraethu ac arfarnu clinigol lleol. Bydd arfarniad meddygol effeithiol ac ailddilysu dilynol yn bodloni gofynion

6. Canllaw Arfarnu Meddygol RST Canllaw i Arfarniad Meddygol ar gyfer ailddilysu yn Lloegr v4 2014
Ymarfer Meddygol Da (GMP) ac yn cefnogi datblygiad proffesiynol y meddyg.

Fel rhan o arfarniad blynyddol, bydd y portffolio o wybodaeth ategol yn seiliedig ar fframwaith y GMP ar gyfer gwerthuso ac ailddilysu yn cael ei adolygu a'i drafod, a gwerthusiad o ymarfer proffesiynol y meddyg yn ôl Arfer Meddygol Da. Mae'r broses hon i'w goruchwyllo gan swyddog cyfrifol. Bob pum mlynedd bydd y swyddog cyfrifol yn argymhell i'r GMC fod y meddyg yn addas i'w ailddilysu gan y GMC.

Pan nodir hyn, bydd y swyddog cyfrifol yn hysbysu'r GMC am unrhyw bryderon ynghylch addasrwydd meddyg i ymarfer, neu wrthod meddyg i gymryd rhan yn y prosesau sy'n llywio'r broses ailddilysu.

Dylid mynd i'r afael â'r materion hyn wrth iddynt godi ac nid dim ond pan fydd ailddilysu yn ddyledus

5.2 Mae'r GMC wedi cynhyrchu nifer o ddogfennau sy'n disgrifio ailddilysu a gofynion arfarnu yn y cyd-destun hwn:

- *Ymarfer meddygol da* - yn diffinio'r egwyddorion a'r gwerthoedd y dylai meddygon seilio eu hymarfer arnynt
- *Fframwaith ar gyfer Arfarnu ac Ailddilysu* –Trosi *Ymarfer meddygol da* i mewn i_fformat sy'n addas i'w arddangos mewn arfarniad
- *Canllawiau ar gefnogi gwybodaeth ar gyfer arfarnu ac ailddilysu* – disgrifio'r wybodaeth sy'n ofynnol gan feddygon at ddibenion arfarnu ac ailddilysu
- *Llywodraethu effeithiol ar gyfer y proffesiwn meddygol* - Adnodd i gefnogi sefydliadau i werthuso effeithiolrwydd eu trefniadau lleol ar gyfer meddygon, gan gynnwys llywodraethu clinigol, ailddilysu, pryderon am feddygon a gwiriadau cyn cyflogaeth

Mae'r holl ddogfennau hyn ar gael trwy wefan y GMC, www.gmc-uk.org

6. Atebolrwydd, rolau a chyfrifoldebau

6.1 I bob meddyg, mae arfarniad blynyddol yn gyfrifoldeb proffesiynol. Mae'n ofyniad ailddilysu. I'r rhan fwyaf o feddygon, mae'n ofyniad cytundebol, neu'n ofyniad cyflogaeth neu gynhwysiant parhaus ar y Rhestr Perfformwyr Meddygol (MPL).

6.1.1 Mae'r gofyniad i gynnal arfarniad blynyddol yr un mor berthnasol i feddygon locwm. Mae'n ofynnol i Ymarferwyr Cyffredinol Locwm gymryd rhan mewn arfarniad fel gofyniad i'w cynnwys parhaus ar yr MPL. Bydd meddygon locwm sy'n cael eu cyflogi mewn gofal eilaidd yn cael cyfle i gynnal arfarniad o fewn y Corff Dynodedig y mae ganddynt gysylltiad rhagnodedig ag ef. Bydd Meddygon locwm gyda chysylltiad rhagnodedig â asiantaeth yn cael cyfle i gynnal arfarniad gan yr asiantaeth.

6.1.2 Y Swyddog Cyfrifol ar gyfer yr holl feddygon sy'n hyfforddi yng Nghymru yw'r Cyfarwyddwr Meddygol, AaGIC. Darperir arfarniad ar gyfer meddygon mewn hyfforddiant drwy eu rhaglen hyfforddi. Mae argymhellion ailddilysu yn seiliedig ar ymgysylltu â'r broses Adolygiad Blynyddol o Ddilyniant Cymhwysedd (ARCP). Mae'n hanfodol bod cysylltiadau cyfathrebu clir rhwng y Bwrdd Iechyd ac AaGIC ynghylch materion llywodraethu clinigol fel y gellir gwneud yr argymhelliad ailddilysu. Mae canllawiau ar ailddilysu ar gyfer hyfforddeion ar gael ar wahân i AaGIC.

6.2 Mae'r GMC yn disgwyl i feddygon ddarparu tystiolaeth o arfarniad ymarfer cyfan, h.y. dod â gwybodaeth ategol arfarniadol flynyddol yn ymwneud â'r holl rolau y mae angen eu cymhwyster proffesiynol ar eu cyfer. Mae gan gyflogwyr a chyrff contractio cyfrifoldeb i sicrhau bod data a thystiolaeth o'r fath ar gael i'r meddyg lle bo hynny'n bosib. Bydd y Swyddog Cyfrifol yn gwneud argymhelliad i'r GMC ynghylch addasrwydd meddyg i ymarfer ar draws ei holl ymarfer proffesiynol, bob pum mlynedd fel arfer. Er mwyn gwneud hyn, bydd angen i'r Swyddog Cyfrifol fod yn fodlon bod arfarniad wedi cynnwys holl rolau proffesiynol y meddyg. Mae angen i'r system arfarnu allu dangos bod meddyg yn gymwys i ymgymryd â'r rolau ychwanegol, ymgymryd â datblygiad priodol o fewn y rolau hyn a'i fod yn ymarfer yn ddiogel. Bydd hyn fel arfer yn cael ei ddal drwy ddod â thystiolaeth berthnasol i bob rôl i un arfarniad blynyddol, neu gan feddyg sy'n dod â thystiolaeth o arfarniad neu adolygiad perfformiad o'r rolau ychwanegol i'w prif arfarniad.

Mae canllawiau Cymru Gyfan sy'n ymwneud ag arfarnu arferion cyfan ar gael drwy [Arfarniad Ymarfer Cyfan | Ailddilysu yng Nghymru](#)

6.2.1 Pan fydd arfarniad neu adolygiad perfformiad ar wahân wedi'i gynnwys yn y prif arfarniad meddygol, ni ellir dal y prif Arfarnwr yn atebol am gamgymeriadau yn y ddogfennaeth honno. RHAIID i'r sefydliad ymdrin â phryderon perfformiad y gellir eu codi yn y ddogfennaeth honno gan ddarparu'r arfarniad/adolygiad perfformiad hwnnw. Mae gan yr Arfarnwr gyfrifoldeb i adrodd bod yr arfarniad/adolygiad perfformiad wedi digwydd ond ni ddylid disgwyl (fel arfer) ddarllen na rhoi sylwadau ar feysydd ymarfer y tu allan i'w cylch gwaith fel Arfarnwr yn y rôl y maent yn ymgymryd ag ef.

6.2.2 I feddygon a gyflogir gan y Brifysgol, daeth adolygiad Follet i'r casgliad y dylai 'prifysgolion a chyrff y GIG gydweithio i ddatblygu proses arfarnu ac adolygu perfformiad blynyddol y cytunwyd arni ar y cyd yn seiliedig ar hynny i ymgynghorwyr y GIG ddiwallu anghenion y ddau bartner⁹ Dylid adnabod y Swyddog Cyfrifol (RO) ar gyfer y meddygon hyn gan ddefnyddio'r GMC¹⁰ a chanllawiau DH (Lloegr), er y rhagwelir mai RO GIG fydd hyn yn y rhan fwyaf o achosion. Mae ffurflen enghreifftiol ar gyfer ac arweiniad ar y broses arfarnu ar gyfer academyddion meddygol a

gynhyrchwyd ar y cyd gan y BMA a Chymdeithas Cyflogwyr Prifysgolion a Cholegau (UCEA) ac a gyhoeddwyd gan UCEA¹¹.

Bydd y Corff Dynodedig yn cymryd camau i hwyluso'r broses hon mewn partneriaeth â'r Brifysgol berthnasol. Fodd bynnag, cyfrifoldeb y meddyg o hyd yw sicrhau eu bod yn cael eu paru ag arfarnwyr addas; eu bod yn darparu tystiolaeth sy'n berthnasol i'r ddwy rôl; eu bod yn cytuno ar ddyddiad cyfarfod addas ac yn cytuno ar grynodedig arfarnu unigol trwy MARS. Mae'r cyflogwyr a'r contractwyr yn parhau i fod yn gyfrifol am sicrhau bod data a gwybodaeth berthnasol ar gael i'r meddyg lle bo hynny'n bosib. Dylid nodi, yn unol â'r amcanion a ddisgrifir yn adran 3 uchod, bod yr arfarniad meddygol yn parhau i fod yn broses ffurfiannol nad yw'n golygu rheoli perfformiad, ac sydd ar wahân i gynllunio swyddi.

6.2.3 Bydd yn ofynnol o hyd i feddygon a gyflogir yn llawn amser neu'n sylweddol mewn rheolaeth gynnal arfarniad at ddibenion ailddilysu. Mae safonau cynghori ar gyfer cefnogi gwybodaeth ar gyfer rheolwyr meddygol wedi cael eu datblygu gan y Gyfadran Arweinyddiaeth a Rheolaeth Feddygol (www.fmlm.ac.uk)¹². Bydd adolygiadau perfformiad sydd eisoes ar waith mewn perthynas â'r rôl hon yn bwydo i mewn i'r arfarniad at ddibenion ailddilysu.

6.3 Yn unol â Rheoliadau Proffesiwn Meddygol (Swyddog Cyfrifol) 2010¹³ Mae dyletswydd ar ROs i sicrhau bod systemau gwerthuso priodol a sicr o ansawdd ar waith o fewn eu sefydliadau ac ar gael yn gyfartal i bob meddyg sy'n gweithio i'r sefydliadau hynny¹⁴. Mewn perthynas ag ailddilysu ROs hefyd

⁹ Follet and Ellis, *A review of appraisal, disciplinary and reporting arrangements for senior NHS and university staff with academic and clinical duties*, Department for Education and Skills, London 2001 ¹⁰<https://www.gmc-uk.org/registration-and-licensing/managing-your-registration/revalidation#x4>

¹¹

https://www.exeter.ac.uk/media/universityofexeter/humanresources/documents/clinicalacademics/clinical_academic_staff_appraisal_-_guidance_notes_76921.pdf

¹²

https://www.fmlm.ac.uk/sites/default/files/content/page/attachments/Leadership%20and%20Management%20Standards%20for%20Medical%20Professionals%202nd%20Edition%20-%20digital%20format_0.pdf

¹³ <http://www.legislation.gov.uk/ukdsi/2010/9780111500286/contents>

¹⁴ Mae hyn yn cynnwys pob meddyg, beth bynnag fo'u lleoliad neu gangen o ymarfer.

bod â rôl wrth sicrhau bod systemau ar gael i alluogi meddygon i gasglu'r wybodaeth ategol sydd ei hangen ar gyfer ailddilysu.

6.4 Er mwyn osgoi gwrthdaro buddiannau, ni fydd ROs fel arfer yn cynnal arfarniadau o feddygon y bydd gofyn iddynt wneud argymhelliad ailddilysu amdanynt.

6.5 Mae arfarnwyr yn gyfrifol am gynnal eu sgiliau eu hunain yn y rôl hon (e.e. drwy dderbyn hyfforddiant cymeradwy), paratoi ar gyfer a hwyluso trafodaethau

arfarnu a chynhyrchu'r crynodeb arfarnu a'r CDP yn unol â meini prawf ansawdd y cytunwyd arnynt.

6.6 Mae Arweinwyr Arfarnu, lle cawsant eu penodi, yn darparu cymorth ynghylch rheoli a llywodraethu arfarniad. Rheoli Arfarnwyr yn lleol a chefnogi'r tîm ailddilysu o fewn strwythur eu sefydliadau. Mae Arweinwyr Arfarnu yn gyfrifol am gynnal eu sgiliau eu hunain yn y rôl hon yn ôl yr angen.

6.7 Bydd arweinyddiaeth, cefnogaeth a datblygiad parhaus priodol yn cael eu darparu ar gyfer arfarnwyr ac Arweinwyr Arfarnu, fel arfer gan y sefydliad sy'n eu cyflogi yn y rôl hon.

7. Rheoli eithriadau

7.1 Bydd prosesau cytunedig ar waith ar gyfer cefnogi a rheoli meddygon a Chyrff Dynodedig sy'n methu â chwblhau'r arfarniad o fewn yr amserlenni gofynnol. Bydd Llwybrau Eithriadau Arfarnu Cymru yn cael eu diweddarau a'u cyhoeddi yn 2022

7.2 Bydd Llwybrau Eithriadau Arfarnu Cymru yn cael eu gwella i gynnwys canllawiau ar reoli sefyllfaoedd gwrthdaro buddiannau a/neu anffodlonrwydd â'r broses, er enghraifft methu â chytuno ar grynodedb yr arfarniad.

8. Integreiddio rhwng arfarnu a systemau ansawdd a diogelwch eraill

8.1 Mae gwybodaeth am lywodraethu clinigol yn chwarae rhan allweddol yn y wybodaeth ategol ar gyfer gwerthuso ac ailddilysu. Mae'n ofynnol i feddygon gynnwys; gweithgaredd gwella ansawdd, a all gynnwys archwiliad clinigol, dadansoddi digwyddiadau sylweddol, data perfformiad clinigol lle mae hwn ar gael neu weithgaredd gwella ansawdd arall fel yr awgrymir gan y GMC. Rôl y meddyg yw sicrhau bod y wybodaeth hon yn cael ei chynnwys yn eu gwybodaeth ategol, ond mae gan y Corff Dynodedig rôl i'w chwarae hefyd wrth sicrhau bod y wybodaeth hon mor hygyrch â phosibl.

8.2 Mae gwerthuso, rheoli perfformiad ac adsefydlu/adfer yn systemau ar wahân sy'n cyflawni dibenion ar wahân, tra bod pob un yn cyfrannu at lywodraethu clinigol cyffredinol a'r agenda ansawdd a diogelwch ehangach. Fodd bynnag, er mwyn i feddygon gael eu cefnogi'n addas ac i ailddilysu yn ei gyfanrwydd weithredu'n effeithiol ac yn deg mae'n hanfodol bod cysylltiadau a gwybodaeth glir, cyson a thryloyw yn llifo rhwng y systemau hyn.

8.3 Dylai meddygon gael cyfle i drafod wrth arfarnu unrhyw ffactorau sy'n cyfyngu ar eu gallu i gyflawni eu rolau neu ddatblygu eu CDP. Mae'n arfer gorau i Gyrff Dynodedig gasglu'r cyfyngiadau a'r materion hyn o lywodraethu yn y gweithle a adroddwyd mewn crynodebau gwerthuso, a'u bwydo i'w prosesau llywodraethu yn y gweithle.

8.4 Mae arfarnu a Datblygiad Proffesiynol Parhaus (DPP) wedi'u cysylltu'n agos. Mae'n ofynnol i feddygon ddod â thystiolaeth o DPP yn ymwneud â'u hymarfer i'w harfarnu, ac un o allbynnau allweddol gwerthuso yw'r Cynllun Datblygu Personol. Mae'n arfer gorau i Gyrrff Dynodedig gasglu'r anghenion datblygu y cytunwyd arnynt a adroddwyd mewn crynodebau gwerthuso, ac i ddisgrifio yn eu strategaethau hyfforddi lleol y cysylltiadau rhwng yr anghenion datblygu a nodwyd hyn, gweithgaredd datblygu sefydliadol a gwyliau astudio.

8.5 Bydd cydweithiwr a systemau adborth cleifion yn cydymffurfio â GMC *Canllawiau ar holiaduron cydweithiwr a chleifion*³.

9. Cyfrinachedd

9.1 Mae'r drafodaeth arfarnu, fel trafodaeth broffesiynol rhwng cydweithwyr ynghylch datblygiad yr arfarnwr, yn parhau'n gyfrinachol.

9.2 Bydd sampl o allbynnau arfarnu (crynodeb arfarnu a CDP) yn cael ei hadolygu'n ddiennw at ddibenion sicrhau ansawdd trwy ymarfer cenedlaethol a/neu brosesau lleol.

9.3 Bydd yr holl allbynnau gwerthuso (crynodeb arfarnu a CDP) yn destun sicrwydd ansawdd priodol, a bydd y Swyddog Cyfrifol a'i swyddogion dirprwyedig yn ei ddefnyddio i lywio'r argymhelliad ailddilysu.

9.4 Mae'n parhau'n wir pe bai gwybodaeth yn dod i'r amlwg yn y drafodaeth arfarnu sy'n codi pryderon ynghylch addasrwydd i ymarfer neu ddiogelwch cleifion, mae gan yr arfarnwr gyfrifoldeb proffesiynol i gyfeirio at y mater yn unol â Llwybrau Eithriadau Arfarnu Cymru.

9.5 Yng Nghymru, mae'n ofynnol i bob meddyg sydd â chysylltiad rhagnodedig â Swyddog Cyfrifol y GIG, ac eithrio'r rhai sy'n hyfforddi neu'n cael eu cyflogi gan asiantaethau locwm, ddefnyddio'r System Ailddilysu Arfarnu Meddygol ar-lein (MARS)⁴

sy'n cael ei lywodraethu gan delerau ac amodau defnydd penodol ar gyfer MARS⁵, gan gynnwys cyfrinachedd, y mae'r holl ddefnyddwyr yn cytuno iddynt wrth gofrestru, ac wrth ddyrannu rolau ychwanegol o fewn y system e.e. rôl Swyddog Cyfrifol.

10. Rheoliad Diogelu Data Cyffredinol (GDPR) 2018

³ https://www.gmc-uk.org/-/media/documents/guidance-on-colleague-and-patient-questionnaire_pdf72399762.pdf

⁴ <https://marswales.org/>

⁵ <https://marswales.org/>

I'w fathodynu â phenawdau sefydliadau

Bydd Polisi Diogelu Data'r Corff Dynodedig yn ymdrin ag arfarnu ac ailddilysu.

11. Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000

Gall holl gofnodion a dogfennau Corff Dynodedig, ar wahân i rai eithriadau cyfyngedig, fod yn destun datgeliad o dan Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth 2000. Byddai cofnodion a dogfennau sydd wedi'u heithrio rhag cael eu datgelu, o dan y rhan fwyaf o amgylchiadau, yn cynnwys y rhai sy'n ymwneud ag unigolion adnabyddadwy sy'n codi mewn cyd-destun personél neu ddatblygiad staff. Manylion cymhwyso

Deddf Rhyddid Gwybodaeth o fewn y Corff Dynodedig ar wefan y Corff Dynodedig.

12. Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

12.1 Bydd Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y Corff Dynodedig yn berthnasol i arfarnu ac ailddilysu.

12.2 Mae'r polisi hwn wedi cael ei asesu effaith i sicrhau ei fod yn hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol. Cynhaliwyd yr asesiad gan ddefnyddio pecyn cymorth Canolfan Cydraddoldeb a Hawliau Dynol y GIG a'i gwblhau ar Mae'r adroddiad canlyniadau asesiad effaith cydraddoldeb ar gael i'w lawrlwytho yn

13. Adolygu

Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu bob pum mlynedd. Efallai y bydd angen adolygiad cynharach mewn ymateb i amgylchiadau eithriadol, newid sefydliadol neu newidiadau perthnasol mewn deddfwriaeth neu ganllawiau.

14. Monitro

Cyfrifoldeb y Corff Dynodedig yw monitro cydymffurfiaeth leol â'r polisi hwn, ac adrodd ar hyn i Lywodraeth Cymru a Grŵp Goruchwylio Ailddilysu Cymru yn ôl yr angen.

15. Cymeradwyaeth Corff Dynodedig

Mae'r adran hon i'w chwblhau gan y Corff Dynodedig fel y bo'n briodol

Llofnodion / Dyddiadau
