



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Iechyd Cyhoeddus
Cymru
Public Health
Wales

Rhif Cyfeirnod: ICC-STP08
Rhif y Fersiwn: F2
Dyddiad yr adolygiad nesaf:
Chwefror 2028

Gweithdrefn ar gyfer Adrodd Pryderon Addasrwydd i Ymarfer Posibl i Gyrrff Rheoleiddio ar gyfer Gweithwyr Gofal Iechyd Proffesiynol cofrestredig

Cyflwyniad a Nod

Mae'r ddogfen hon yn disgrifio'r weithdrefn ar gyfer penderfynu pryd, ac i bwy, y dylid rhoi gwybod am unrhyw bryderon ynghylch Addasrwydd i Ymarfer (FtP). Dylid ei ddarllen ar y cyd â'r polisiau, y gweithdrefnau a'r dogfennau rheoli ysgrifenedig cysylltiedig fel yr amlinellir isod.

Mae'n amlinellu'r cyrff rheoleiddio perthnasol ar gyfer staff a gyflogir yn Iechyd Cyhoeddus Cymru (ICC) a chyfrifoldebau staff. Mae'n manylu ar y trefniadau ar gyfer atgyfeirio unrhyw bryderon yn amserol, sut y cânt eu rheoli a'r gofyniad i'w trafod â'r corff rheoleiddio priodol.

Polisiau, Gweithdrefnau a Dogfennau Rheoli Ysgrifenedig Cysylltiedig

[Mae'r holl bolisiau a gweithdrefnau corfforaethol ar gael ar wefan Iechyd Cyhoeddus Cymru](#)

[Polisi a Gweithdrefn Disgyblu Cymru Gyfan](#)

[Rheoli Pryderon y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth \(NMC\): adnodd i gyflogwyr](#)

[Y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth Y cod. Safonau Ymarfer ac ymddygiad proffesiynol ar gyfer nyrsys, bydwagedd a chymdeithion nyrsio](#)

[Y cyngor proffesiynau iechyd a gofal \(HCPC\) Safonau ymddygiad, perfformiad a moeseg](#)

[Iechyd a Gofal Digidol Cymru yn Cynnal Safonau Proffesiynol yng Nghymru](#)

[Cyngor Meddygol Cyffredinol - Ymddygiad proffesiynol ac addasrwydd i ymarfer](#)

[Y Cyngor Deintyddol Cyffredinol \(GDC\). Addasrwydd i Ymarfer](#)

[Cofrestr Iechyd y Cyhoedd y DU \(UKPHR\) Pryderon ynghylch Cofrestreion UKPHR](#)

Cwmpas	
Bydd y weithdrefn yn berthnasol i reoli unrhyw bryderon ynghylch Addasrwydd i Ymarfer ar gyfer yr holl gofrestreion a reoleiddir ar draws ICC. Mae rhestr o broffesiynau a chyrrff rheoleiddio gofal iechyd ar gael yn y proffesiynau a reoleiddir yn y DU a'u rheolyddion - GOV.UK (www.gov.uk)	
Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac Iechyd	Cwblhawyd Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb, yr Iaith Gymraeg ac Iechyd a gallwch ei weld ar y tudalennau gwe polisi.
Cymeradwywyd gan	Y Pwyllgor Datblygu Sefydliadol a Phobl
Dyddiad Cymeradwyo	17/02/2025
Dyddiad Adolygu	17/02/2028
Dyddiad Cyhoeddi:	17/03/2025
Cyfarwyddwr Gweithredol/Cyfarwyddwr Atebol	Cyfarwyddwr Gweithredol Dros Dro ar gyfer Ansawdd, Nyrsio a Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd Cyfarwyddwr Meddygol Gweithredol
Awduron	Caroline Whittaker, Nyrs Arweiniol Broffesiynol, Rheolwr Bydwreigiaeth a Safonau - Ansawdd, Nyrsio a Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd. Ruth Tofton, Rheolwr Busnes/Datblygu'r Gweithlu, Swyddog y Cyfarwyddwr Meddygol

Ymwadiad

Os yw dyddiad adolygu'r ddogfen hon wedi mynd heibio, sicrhewch mai'r fersiwn rydych yn ei ddefnyddio yw'r fersiwn mwyaf cyfredol, naill ai drwy gysylltu ag awdur y ddogfen neu'r [Uned Fusnes y Bwrdd](#).

Crynodeb o adolygiadau/diwygiadau				
Rhif y fersiwn	Dyddiad yr Adolygiad	Dyddiad Cymeradwyo	Dyddiad cyhoeddi	Crynodeb o'r Diwygiadau
1	2022	08.12.22	21.12.22	Y Weithdrefn Gyntaf
2	2023	17.02.25	13.03.25	Diwygio'r weithdrefn gyfan i gyd-fynd â Pholisi a Gweithdrefn Ddisgyblu Cymru Gyfan ac amrywiol brosesau Addasrwydd i Ymarfer y cyrrff rheoleiddio.

1. Cyflwyniad

Bwriad rheoleiddio proffesiynol yw diogelu'r cyhoedd, gan wneud yn siŵr bod y rhai sy'n ymarfer fel gweithwyr gofal iechyd proffesiynol yn gwneud hynny'n ddiogel. Mae'n amod cytundebol cyflogaeth bod gweithiwr iechyd proffesiynol yn cynnal ei gofrestrriad drwy gydol ei gyflogaeth gydag Iechyd Cyhoeddus Cymru (ICC), a'i gyfrifoldeb personol yw cadw ei gofrestrriad proffesiynol yn gyfredol.

Yn ogystal, mae gan ICC gyfrifoldeb i sicrhau bod prosesau recriwtio ac adnoddau dynol parhaus ar waith i sicrhau cydymffurfiaeth â **chofrestriad** proffesiynol. Mae'n gwneud hyn trwy ystod eang o drefniadau sefydliadol a gynlluniwyd i gefnogi gweithwyr gofal iechyd proffesiynol cofrestredig i gyflawni eu rôl yn ddiogel ac yn effeithiol. Mae ICC yn cyflawni'r ymrwymadau hyn drwy'r canlynol:

- Prosesau i recriwtio ac ymsefydlu gweithwyr newydd yn ddiogel.
- Prosesau perfformiad a gwerthuso.
- Archwiliad cofrestru misol o gofrestrriad proffesiynol
- Archwiliad blynyddol yn gwirio cofrestrriad proffesiynol gweithredol gyda'r cyrff rheoleiddio perthnasol.

Lle codir pryderon am ymarfer proffesiynol gweithwyr gofal iechyd proffesiynol cofrestredig, y cyfeirir ato yma fel Addasrwydd i Ymarfer (FtP), bydd ICC yn sicrhau bod proses deg, gyson a chadarn yn cael ei dilyn i ymateb yn gyflym ac yn effeithiol i fynd i'r afael â'r pryderon hyn yn unol â throthwyon a gofynion perthnasol cyrff rheoleiddio ar gyfer atgyfeirio atynt.

2. Beth yw Addasrwydd i Ymarfer (FtP)?

Mae bod yn addas i ymarfer yn ei gwneud yn ofynnol i weithwyr gofal iechyd proffesiynol cofrestredig feddu ar y sgiliau, yr wybodaeth, yr iechyd a'r cymeriad i wneud eu gwaith yn ddiogel ac yn effeithiol. Gall hyn hefyd gynnwys ymddygiad y tu allan i'r amgylchedd gwaith, os gallai hyn effeithio neu danseilio hyder y cyhoedd.

Ceir rhagor o fanylion am safonau'r corff rheoleiddio perthnasol ar gyfer Addasrwydd i Ymarfer yma:

[Y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth \(NMC\)/ Y Cyngor Proffesiynau Gofal ac Iechyd \(HCPC\) – Gorchymyn Proffesiynau Iechyd 2001](#)

[Y Cyngor Meddygol Cyffredinol \(GMC\) – Arferion Meddygol Da](#)

[Y Cyngor Deintyddol Cyffredinol \(GDC\) – Safonau ar gyfer y Tîm Deintyddol](#)

[UKPHR – Rheolau Addasrwydd i Ymarfer](#)

2.1 Pryd ddylai pryderon gael eu huwchgyfeirio?

I ddechrau, dylid mynd i'r afael yn anffurfiol â phryderon ynghylch gallu, ymddygiad neu berfformiad gweithiwr gofal iechyd proffesiynol cofrestredig drwy fecanweithiau lleol e.e. arfarniad rheolwyr a/neu gyfarfod un i un gyda rheolwr llinell/ymgyngorydd/clinigydd arweiniol y gweithiwr proffesiynol. Yn y mwyafrif o achosion, gellir ymdrin â materion yn anffurfiol a heb orfod troi at weithdrefnau ffurfiol.

Fodd bynnag, os bydd gweithdrefnau ffurfiol yn cael eu rhoi ar waith, dylai'r cofrestreion hynny a gyflogir o dan y contract Agenda ar gyfer Newid gael eu rheoli i ddechrau o dan Bolisi a Gweithdrefn Ddisgyblu Cymru Gyfan. Ar gyfer yr holl gofrestreion eraill (nad ydynt yn rhai Agenda ar gyfer Newid), dylid dilyn proses y Corff Rheoleiddio priodol.

Os bernir bod atgyfeiriad i'r Corff Rheoleiddio yn briodol, rhaid i'r Cyfarwyddwr Gweithredol, Nyrsio, Ansawdd a Llywodraethu Integredig (NQIG) a/neu'r Cyfarwyddwr Meddygol Gweithredol gael ei hysbysu gan y rheolwr llinell drwy'r Rheolwr ac Arweinydd Proffesiynol Bydwreigiaeth, Nyrsio a Safonau / Swyddfa'r Cyfarwyddwr Meddygol (OMD) - phw.omb@wales.nhs.uk yn ôl eu trefn, a gwneir penderfyniad terfynol ar briodoldeb atgyfeiriad i'r Corff Rheoleiddio.

Yn dilyn unrhyw atgyfeiriad o'r fath, dylai ymchwiliadau Addasrwydd i Ymarfer gydymffurfio â gweithdrefn y Corff Rheoleiddio (ceir dolenni yn 'Polisiau, Gweithdrefnau a Dogfennau Rheoli Ysgrifenedig Cysylltiedig', Tudalen 1). Rhoddir arweiniad pellach yn y siart llif yn Atodiad A.

2.2 Asesu ac adolygu risg FtP

Os, ar ôl asesiad cychwynnol o'r sefyllfa, fod pryder yn parhau ynghylch Addasrwydd i Ymarfer y gweithiwr gofal iechyd proffesiynol cofrestredig, dylid cynnal asesiad risg (Atodiad B) i benderfynu ar gamau gweithredu/penderfyniad priodol. Dylai asesiadau risg fod yn gadarn, wedi'u dogfennu a'u cwblhau gan y rheolwr llinell, neu'r Arweinydd Proffesiynol, gyda chefnogaeth y Tîm Pobl a Datblygu Sefydliadol (POD). Dylid hysbysu'r Cyfarwyddwr Gweithredol QNAHP a/neu'r Cyfarwyddwr Meddygol Gweithredol cyn gynted â phosibl.

Mae gan ICC gyfrifoldeb, fel y cyflogwr, i sicrhau bod pryderon yn cael eu trosglwyddo i'r corff rheoleiddio perthnasol yn ogystal â sicrhau tegwch a chydaddoldeb i'r gweithiwr gofal iechyd proffesiynol.

Gan ddibynnu ar natur yr wybodaeth neu'r dystiolaeth, gellir gwneud penderfyniad:

- Nid oes angen gweithredu
- Mae angen gweithredu'n anffurfiol
- Mae angen ymchwiliad ffurfiol

- Gofyn am gyngor gan y Corff Rheoleiddio.
- Atgyfeiriad ar unwaith i'r Corff Rheoleiddio.

Bydd yr aelod o staff dan sylw wedyn yn cael ei hysbysu gan ei reolwr llinell o unrhyw benderfyniad neu ganlyniad cyn gynted â phosibl.

3. Cyfyngu ar Ymarfer a Gwahardd o'r Gwaith

Pan godir pryderon difrifol am weithiwr gofal iechyd proffesiynol, mae'n bosibl y bydd gofyniad i ystyried a yw cyfyngu ar ymarfer yn briodol, yn lle gwahardd. Pan fo hyn yn cael ei ystyried, dylid ceisio cyngor gan y corff rheoleiddio priodol gyda chymorth gan Bobl a Datblygu Sefydliadol.

Dylai gwaharddiad o'r gweithle fod yn eithriad a dylid ystyried/defnyddio opsiynau eraill yn gyntaf megis adleoli i rôl addas arall neu roi oruchwyliaeth ar waith fel y gall yr unigolyn aros yn ei rôl yn ystod unrhyw achos.

Yn gyffredinol, dim ond os oes cred resymol y byddai'n diogelu'r canlynol y dylid ystyried a rhoi gwaharddiad ar waith:

- Yr ymchwiliad, e.e. mae pryder ynghylch tystiolaeth yn cael ei difrodi neu dystion yn cael eu dylanwadu a/neu ragfarn i unrhyw ymchwiliad
- Y sefydliad, e.e. mae perygl gwirioneddol o niwed i'r cyhoedd, cleifion, cydweithwyr, eiddo neu enw da'r sefydliad
- Cydweithwyr eraill
- Yr ymarferydd gofal iechyd sy'n destun ymchwiliad

Mewn amgylchiadau eithriadol, gall fod angen gwaharddiad ar unwaith am gyfnod penodol o amser, yn dilyn digwyddiad difrifol neu ddigwyddiad arall sy'n golygu bod rhaid i unigolyn awdurdodedig wahardd yr ymarferydd gofal iechyd o'r gweithle ar unwaith. Dylid gwneud hyn gyda chefnogaeth y Tîm Pobl a Datblygu Sefydliadol, a dogfennu'r broses yn ofalus (gweler yn ddiweddarach).

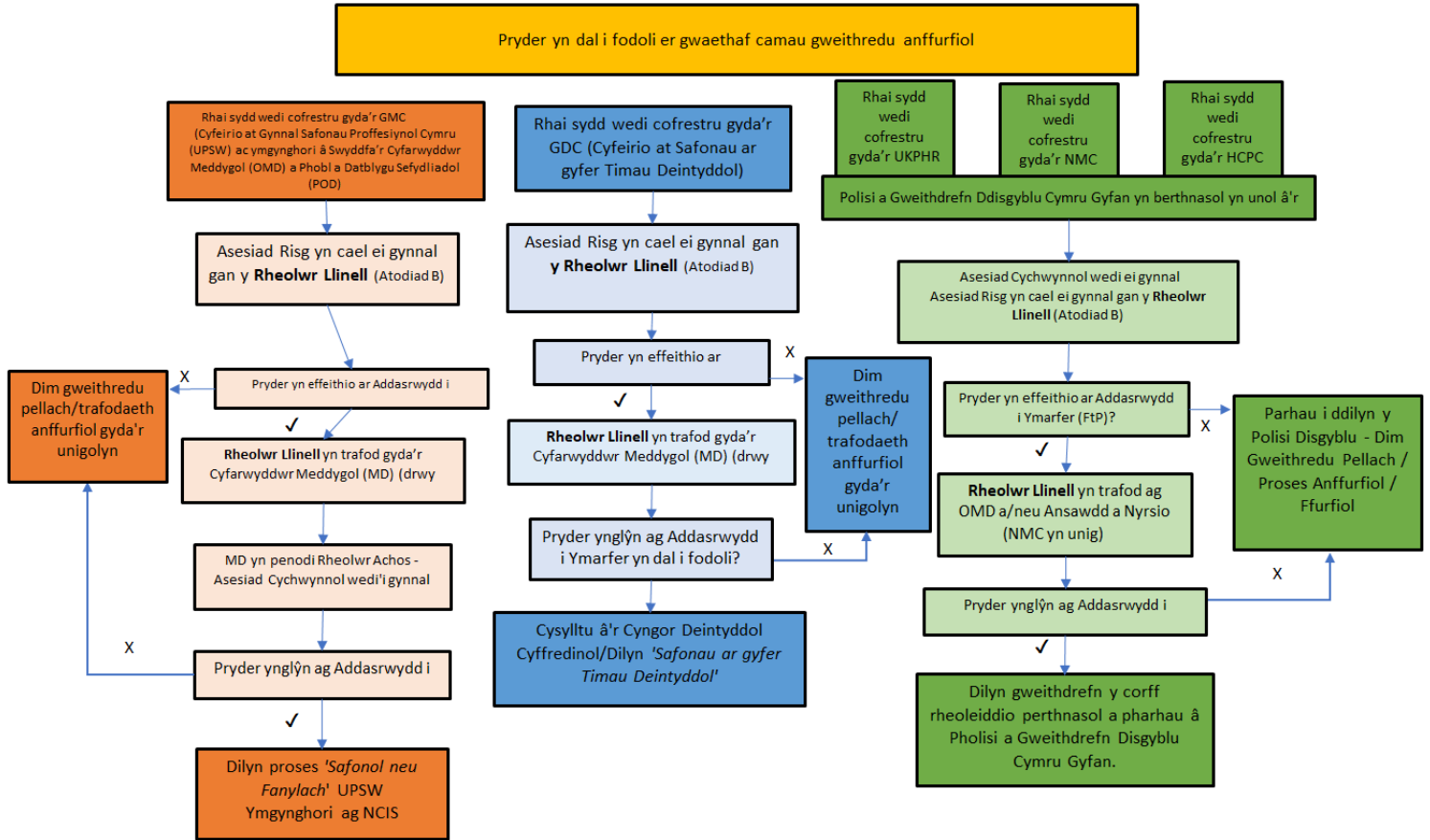
Bydd rheolwr llinell yr ymarferydd gofal iechyd yn gyfrifol am gynnal yr asesiad risg a gwneud penderfyniad (gyda chefnogaeth y Tîm Pobl a Datblygu Sefydliadol a'r Arweinydd Proffesiynol) mewn perthynas â gwaharddiad o'r gweithle. Os codir pryderon difrifol mewn sefyllfa y Tu Allan i Oriau, dylai'r uwch unigolyn sydd ar gael gynnal yr asesiad risg a gwneud penderfyniad i gyfarwyddo'r ymarferydd i roi'r gorau i weithio. Yna dylid trafod hyn gyda'r Rheolwr Llinell a'r Tîm Pobl a Datblygu Sefydliadol cyn gynted â phosibl a all wedyn wneud penderfyniad ynghylch gwaharddiad ffurfiol.

Yn achos cofrestreion GMC/GDC, rhaid i'r Cyfarwyddwr Meddygol Gweithredol hysbysu Llywodraeth Cymru cyn gynted ag y bydd penderfyniad i wahardd cofrestrai wedi'i wneud, gan ddarparu manylion penodol gan gynnwys enw a gradd yr ymarferydd, a'r rheswm dros y gwaharddiad. Rhaid diweddarau'r wybodaeth hon bob 3 mis.

Sicrhewch fod cofnodion cynhwysfawr yn cael eu cadw a gweithdrefnau'n cael eu dilyn yn gadarn ac, ar gyfer unrhyw atgyfeiriad sy'n ymwneud ag Addasrwydd i Ymarfer posibl, rhaid i lesiant y gweithiwr gael ei reoli gyda chefnogaeth berthnasol ac atgyfeiriadau i wasanaethau priodol.

Atodiad A

Y BROSES AR GYFER RHEOLI PRYDERON FtP - GWEITHWYR GOFAL IECHYD WEDI'U RHEOLEIDDIO, ICC



Atodiad B

ASESIAD RISG - PRYDERON AM YMARFERYDD GOFAL IECHYD COFRESTREDIG

ENW:

Canllawiau Gwneud Penderfyniadau'r Asesiad Risg

Ar gyfer pob un o'r pum categori a restrir yn y daflen sgôr asesiad risg, dylech ystyried y dystiolaeth/pryder yn ofalus a phennu lefel y difrifoldeb gan ddefnyddio'r arweiniad manwl yn y manylion 'Y Dystiolaeth a'r Mewnwelediad sy'n bresennol'. Dylai pob categori gynnwys sylwebaeth gadarn o'r lefel a ddewiswyd.

Canllaw Gwneud Penderfyniadau'r Asesiad Risg				
Lefel o Ddifrifoldeb				
Tystiolaeth a Mewnwelediad yn Bresennol	Tystiolaeth gref i gefnogi pryder, nid oes gan yr unigolyn unrhyw fewnwelediad na pharodrwydd i 'unioni pethau'	Tystiolaeth gref i gefnogi pryder, mae gan yr unigolyn fewnwelediad a pharodrwydd i 'unioni pethau'	Mae dystiolaeth yn bresennol i gefnogi'r pryder	Dim dystiolaeth neu dystiolaeth fach iawn o'r pryder
Angen i'r Rheolwr Llinell Weithredu	Trafodwch gyda'r Tîm Pobl a Datblygu Sefydliadol a'r Arweinydd Proffesiynol, hysbysu'r Cyfarwyddwyr Gweithredol	Trafodwch gyda'r Tîm Pobl a Datblygu Sefydliadol a'r Arweinydd Proffesiynol, Hysbysu'r Cyfarwyddwyr Gweithredol	Trafodwch gyda'r Tîm Pobl a Datblygu Sefydliadol a'r Arweinydd Proffesiynol Ystyriwch atgyfeirio at Iechyd Galwedigaethol	Trafodwch gyda'r Tîm Pobl a Datblygu Sefydliadol Ystyriwch atgyfeirio at Iechyd Galwedigaethol
Angen Penderfyniad gan y Rheolwr Llinell	Angen Ymchwiliad Ffurfiol? Atgyfeiriad i Gorff Rheoleiddio? Eithrio o'r rôl?	Angen Ymchwiliad Ffurfiol? Wedi gofyn am gyngor gan y Corff Rheoleiddio?	Angen Ymchwiliad Ffurfiol? Dad-ddwysáu i weithredu'n anffurfiol? Ystyried cael cyngor gan y Corff Rheoleiddio?	Angen gweithredu'n anffurfiol? Dim gweithredu pellach? Uwchgyfeirio i Ymchwiliad Ffurfiol?

Noder: Dylai Gweithredu a Phenderfyniad fod yn seiliedig ar y lefel uchaf o ddifrifoldeb a gofnodwyd ar draws unrhyw un o'r categorïau. e.e. dim ond un o'r categorïau sydd angen sgorio yn y 'lefel coch o ddifrifoldeb' er mwyn i'r rheolwr llinell ystyried ymchwiliad ffurfiol, atgyfeirio at gorff rheoleiddio ac eithrio o'r rôl.

Ymddygiad – Mae ymddygiad yn cyfeirio at agwedd neu ymddygiad y cofrestrai yn y gwaith, lle mae gan yr unigolyn reolaeth gyffredinol dros ei weithredoedd a'i ymddygiad. Ystyriwch a yw'r cofrestrai yn 'camymddwyn' yn fwriadol. Gall ymddygiad gynnwys materion yn ymwneud ag uniondeb, honiadau o fwlio/aflonyddu, methiant bwriadol i ddilyn arferion cydnabyddedig a pholisïau sefydliadol, absenoldeb awdurdodedig yn ogystal â niwed i gleifion a chleientiaid.

Gallu - Mae gallu yn cyfeirio at sgiliau, gallu, dawn a gwybodaeth gweithiwr mewn perthynas â'r rôl y maent yn cael eu cyflogi i'w gwneud. Pryder ynghylch gallu yw pan nad yw gweithiwr yn gallu cyrraedd y safonau perfformiad disgwyliedig oherwydd diffyg sgil, gallu neu hyfforddiant. Gallai enghreifftiau gynnwys ymarfer clinigol gwael, anawsterau iaith, gweithio islaw'r lefel ddisgwyliedig.

Iechyd – Dylai ymarferwyr gofal iechyd cofrestredig sicrhau eu bod yn gofalu am eu hiechyd corfforol a meddyliol ac ni ddylent ymgymryd â gweithgareddau y maent yn ymwybodol eu bod yn ddigon anhwylyd i'w cyflawni. Rhaid iddynt beidio â rhoi eu cleifion nac aelodau'r cyhoedd mewn perygl oherwydd eu problemau iechyd eu hunain. Enghraifft o hyn fyddai peidio â datgelu cyflwr gan roi cleifion/y cyhoedd mewn perygl.

Proffesiynoldeb – Mae ymarferwyr gofal iechyd cofrestredig yn cynrychioli eu cyflogwr ac maent hefyd yn cynrychioli'u Corff Rheoleiddiol Proffesiynol a dylent ymarfer eu proffesiwn yn unol â'r safonau gofynnol. Gallai enghreifftiau gynnwys ymddygiad amhriodol, cwynion gan gydweithwyr/cleifion, cam-drin eu pŵer a/neu eu safle, atal gwybodaeth yn fwriadol, camau camarweiniol.

Hanes – Ystyried a yw'r pryder hwn yn ddigwyddiad 'tro cyntaf'. A yw'n digwydd dro ar ôl tro a beth oedd yr amser rhwng pob achlysur. Ystyried a oes patrwm o ymddygiad ac a oes unrhyw gamau anffurfiol/ffurfiol wedi'u cymryd yn y gorffennol.

Taflen Sgorio'r Aseiad Risg

Ymddygiad	
Lefel Difrifoldeb	<div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100px;"> <div style="width: 20%; background-color: #f08080;"></div> <div style="width: 20%; background-color: #f4a460;"></div> <div style="width: 20%; background-color: #fff2cc;"></div> <div style="width: 20%; background-color: #c6e0b4;"></div> <div style="width: 20%;"></div> </div>
Sylwadau	
Gallu/Cymhwysedd	
Lefel Difrifoldeb	<div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100px;"> <div style="width: 20%; background-color: #f08080;"></div> <div style="width: 20%; background-color: #f4a460;"></div> <div style="width: 20%; background-color: #fff2cc;"></div> <div style="width: 20%; background-color: #c6e0b4;"></div> <div style="width: 20%;"></div> </div>
Sylwadau	
Iechyd	
Lefel Difrifoldeb	<div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100px;"> <div style="width: 20%; background-color: #f08080;"></div> <div style="width: 20%; background-color: #f4a460;"></div> <div style="width: 20%; background-color: #fff2cc;"></div> <div style="width: 20%; background-color: #c6e0b4;"></div> <div style="width: 20%;"></div> </div>
Sylwadau	
Proffesiynoldeb	
Lefel Difrifoldeb	<div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100px;"> <div style="width: 20%; background-color: #f08080;"></div> <div style="width: 20%; background-color: #f4a460;"></div> <div style="width: 20%; background-color: #fff2cc;"></div> <div style="width: 20%; background-color: #c6e0b4;"></div> <div style="width: 20%;"></div> </div>
Sylwadau	
Hanes	
Lefel Difrifoldeb	<div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100px;"> <div style="width: 20%; background-color: #f08080;"></div> <div style="width: 20%; background-color: #f4a460;"></div> <div style="width: 20%; background-color: #fff2cc;"></div> <div style="width: 20%; background-color: #c6e0b4;"></div> <div style="width: 20%;"></div> </div>
Sylwadau	

Pryderon/Ystyriaethau Eraill

A oes mater diogelu? Oes/Nac oes
Os 'Oes', rhowch fanylion:
A oes Cyfranogiad yr Heddlu? Oes/Nac oes
Os 'Oes', rhowch fanylion am y canlynol: A dderbyniwyd hysbysiad cyfraith gwlad o gyfranogiad yr heddlu ar gyfer yr unigolyn? A oes cyfarfod strategaeth proffesiynol wedi'i gynnull o dan adran 5 o Weithdrefnau Diogelu Cymru? Beth oedd y canlyniad? A oedd argymhelliad i atgyfeirio at gorff rheoleiddio?
A ddylid cysylltu â Gwasanaeth Atal Twyll y GIG? Oes/Nac oes
Os 'Oes', rhowch fanylion:
A ddylai'r ymarferydd gael ei wahardd o'r gweithle? Oes/Nac oes
Os 'Dylai', rhowch y resymau cadarn dros y penderfyniad i wahardd:
A ellid rhoi cymorth/goruchwyliaeth i'r gweithiwr yn ystod cyfnod unrhyw broses Addasrwydd i Ymarfer gan ganiatáu iddo aros yn y gweithle? Oes/Nac oes
Angen sylw ar gyfer ateb 'Gellid' (disgrifiwch y trefniadau) a 'Na ellid':
Gwasanaethau cymorth wedi'u trafod/atgyfeirio atynt?
Rhaglen Cymorth i Weithwyr yr Holl Staff – Vivup (0800 023 9387) vivup.co.uk (Cod Mynediad Gweithwyr: 108611) Holl staff gofal iechyd – Canopi (0800 058 2738) canopi.nhs.wales Gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol - 0300 123 9850 Meddyg Teulu

Cam Gweithredu a Argymhellir:

Llofnod:
(Rheolwr Llinell)

Dyddiad:

Anfonwch gopi o'r Asesiad Risg hwn i'r Tîm Pobl a Datblygu Sefydliadol a chadwch gopi ar ffeil electronig y gweithiwr (a gedwir gan y Rheolwr Llinell)