Image not found or type unknown

Cyngor ar gyfer sefyllfaoedd staffio brys - cyd-gymorth

Cyhoeddwyd gyntaf: 7 Ebrill 2021

Diweddariad olaf: 28 Hydref 2024

Lawrlwythwyd y ddogfen hon o gofalcymdeithasol.cymru ac efallai nid hwn yw'r fersiwn diweddaraf.
Ewch i http://cynnwys.gofalcymdeithasol.cymru/adnoddau-canllawiau/rheolwyr-a-chyflogwyr-gofal-cymdeithasol/cyngor-ar-gyfer-sefyllfaoedd-staffio-brys-cyd-gymorth am y fersiwn diweddaraf.

Cyngor i awdurdodau lleol a darparwyr gofal cymdeithasol annibynnol a thrydydd sector. Dim ond ar gyfer sefyllfaoedd staffio argyfwng tymor byr y dylid defnyddio'r cyngor hwn ac ar ôl i unrhyw drefniadau cynllunio parhad busnes gael eu cychwyn.

Cyflwyniad a chyd-destun

Mae’r cyngor hwn ar gyd-gymorth yn cael ei ddarparu yng nghyd-destun yr egwyddor gyffredinol o leihau symudiadau staff cymaint â phosibl er mwyn atal croes-heintio.

Mae’r canllawiau mwyaf cyfredol ar gael yn y ddogfen Public Health Wales Guidance to Prevent COVID-19 Among Care Home Residents and Manage Cases, Incidents and Outbreaks in Residential Care Settings in Wales.

Mae Adran 5.6 y canllawiau hyn yn cydnabod y camau y mae darparwyr cartrefi gofal wedi bod yn eu cymryd er mwyn lleihau symudiadau’r gweithlu cymaint â phosibl er mwyn lleihau’r risg o drosglwyddo asymptomatig. Mae Iechyd Cyhoeddus Cymru yn argymell yn gryf bod cartrefi gofal sy’n gofalu am unigolion sy’n eithriadol o fregus yn glinigol ac unigolion sy’n fregus yn glinigol yn gwneud popeth o fewn eu gallu i gyfyngu ar symudiadau staff lle bynnag y bo hynny’n ymarferol.

Dylai awdurdodau lleol a darparwyr sicrhau eu bod yn gwbl ymwybodol o’r rhestr wirio sydd wedi’i chynnwys yn adran 5.6 y canllawiau hyn cyn ymgymryd ag unrhyw drefniadau cyd-gymorth.

Yn y cyd-destun hwn, mae’r dudalen hon yn cynnwys cyngor ar gyfer cyflogwyr sydd, ar ôl dilyn trywydd pob opsiwn arall, angen capasiti ychwanegol

oherwydd bod lefelau staffio’n isel iawn ac y bydd eu trigolion agored i niwed mewn risg heb adnodd staffio ychwanegol.

Yng Nghymru, mae pob awdurdod lleol wedi ymrwymo i’r egwyddor o gynorthwyo a chefnogi ei gilydd mewn argyfwng. O ganlyniad, mae awdurdodau lleol yn cytuno i rannu staff a helpu ei gilydd ar adegau o argyfwng. Darganfyddwch fwy am y cytundeb hwn.

Bydd y trefniadau rhannu staff yn amrywio o le i le yng Nghymru ac o’r naill sefydliad i’r llall. Mae'r dolenni canlynol yn rannu enghreifftiau a mynd i’r afael â rhai cwestiynau y gallech fod am eu gofyn:

- Os ydych chi’n chwilio am gyngor ac adnoddau ar gyfer recriwtio staff.
- Gallwch hefyd hysbysebu unrhyw swyddi sydd ar gael am ddim yma ar wefan Gofalwn Cymru.
- I gael cyngor ar rolau y gellid eu cefnogi trwy wirfoddoli gweler canllawiau gwirfoddoli mewn lleoliadau gofal cymdeithasol.
- Gallwch hefyd ddarganfod mwy am y siarter gwirfoddoli.

Sefyllfaoedd lle gall cyd-gymorth fod yn berthnasol

Os nad ydych chi’n siŵr a yw hyn yn berthnasol i chi, defnyddiwch y meini prawf canlynol fel canllaw:

- Os nad ydych chi bellach yn gallu darparu gofal yn ddiogel
- Os ydych chi wedi ystyried yr holl opsiynau gyda’ch staff cyfredol
- Os nad oes modd i chi adleoli staff neu gael gafael ar staff asiantaeth
- Rydych chi wedi rhoi’r gorau i dderbyn unrhyw waith neu gontractau ychwanegol
- Rydych chi wedi dihysbyddu’r holl opsiynau yn eich cynlluniau argyfwng neu barhad.

Pecyn cymorth

Rydym wedi llunio pecyn o gytundebau a dogfennau enghreifftiol a allai fod o gymorth i chi eu defnyddio’n uniongyrchol neu eu haddasu at eich dibenion eich hun.

Mae’r pecyn yn cynnwys

- Cytundeb lefel gwasanaeth enghreifftiol rhwng sefydliadau
- Cytundeb cydweithredu enghreifftiol rhwng sefydliadau
- Memorandwm cyd-ddealltwriaeth enghreifftiol rhwng sefydliadau
- Un enghraifft o gytundeb cyd-gymorth rhwng awdurdodau lleol
- Ffurflen gais enghreifftiol ar gyfer staff banc.

Lawrlwytho’r pecyn cytundebau a dogfennau enghreifftiol (pecyn ar gael yn Saesneg yn unig).

Pwyntiau i’w hystyried ar gyfer trefniadau staffio tymor byr

Dyma bwyntiau i chi eu hystyried i’ch helpu i gynllunio eich ymateb eich hun. Maen nhw’n seiliedig ar egwyddorion adleoli presennol y GIG ac astudiaethau achos cyfredol. Dim ond ar gyfer sefyllfaoedd lle ceir argyfwng tymor byr y mae hyn yn berthnasol. Nid yw hyn yn berthnasol i faterion staffio mynych a hirdymor.

- Dylai ansawdd y gofal barhau yr un fath. Gwnewch yn siŵr eich bod yn gwirio pwy yw eich partner yn y trefniant, a’u hanes.
- Dylai’r unigolyn sy’n derbyn y gofal fod yn ganolog i’r holl drefniadau. Ystyriwch bob unigolyn a’u teuluoedd a allai gael eu heffeithio gan y

trefniadau dros dro, a sicrhau eu bod yn ymwybodol o'r newidiadau hynny ac am ba hyd y byddant yn eu lle.

- Dylech wybod pwy rydych chi'n ei ddisgwyl. Gwnewch yn siŵr eich bod yn gwirio hunaniaeth y gweithiwr rydych chi'n ei ddisgwyl, er enghraifft, gwirio enw, rhif adnabod neu rif cofrestru os yw'n berthnasol. Dylech hefyd ystyried sut bydd staff eraill a phobl y maen nhw'n gofalu amdanynt yn gwybod pwy yw'r person hwnnw, er enghraifft drwy iwnifform neu fathodyn adnabod.
- Ewch ati i ddatblygu perthynas a meithrin unrhyw berthynas sydd gennych eisoes, fel eich partneriaethau lleol a rhanbarthol presennol. Mae perthynas agored, llawn ymddiriedaeth rhwng sefydliadau yn hanfodol os am gael ymateb cyflym.
- Dylid paru staff â rolau sy'n galw am brofiad a sgiliau tebyg. Mae hyn yn cynnwys unrhyw swyddi sy'n gofyn am wiriad penodol y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (DBS). Rhaid i unrhyw wiriadau DBS y byddwch eu hangen fod ar lefel gyfatebol ar gyfer y trefniadau dros dro hyn, er enghraifft ni fyddai gwiriad oedolyn yn berthnasol i leoliad plant.
- Gorau oll os dechreuwch chi'r trefniadau newydd gyda staff sy'n llawn awydd a brwdfrydedd. Byddan nhw'n fwy parod i rannu straeon cadarnhaol gyda staff eraill sydd o bosibl heb fawr o awydd i newid.
- Dylid darparu hyfforddiant a gwybodaeth sefydlu briodol. Dylai hyn gynnwys tynnu sylw at unrhyw bolisïau a gweithdrefnau perthnasol, gan gynnwys diogelu ac iechyd a diogelwch. Fodd bynnag, dylai'r hyfforddiant a'r sefydlu fod yn gymesur â hyd unrhyw adleoli dros dro.
- Dylid sicrhau bod system weinyddol effeithlon ar waith i nodi, rheoli a chydlynu staff. Nid oes angen i hyn fod yn gymhleth ond dylai fod yn hawdd darganfod pwy yw'r staff, i ba leoliadau y cawsant eu dyrannu a chadw cofnod o unrhyw ofal y maen nhw wedi'i ddarparu.
- Rhowch wybodaeth glir am eich mesurau atal a rheoli heintiau, gan gynnwys sut a phryd i gael gafael ar brofion a Chyfarpar Diogelu Personol (PPE). Gwiriwch yr adran isod ar sut i reoli hyn.

- Ni ddylid newid cyflog ac amodau. Dylid trafod a chytuno ar unrhyw newid i batrymau gwaith gyda'r unigolyn.
- Dylech ystyried a oes unrhyw oblygiadau neu gostau ychwanegol i'r cyflogai o ran teithio a bod yn glir pwy fydd yn ad-dalu'r costau hynny a'r broses ar gyfer gwneud hynny.
- Gwnewch yn siŵr bod y staff yn deall yn glir y trefniadau rheoli llinell ac at bwy i droi i gael cymorth. Os oes gan staff sydd wedi'u hadleoli unrhyw bryderon, dylent allu codi'r rhain gyda'u rheolwr llinell yn eu swydd barhaol.
- Gwnewch yn siŵr bod staff sydd wedi'u hadleoli yn cael gwybodaeth glir a diweddar am y bobl y maen nhw'n eu cefnogi, a chynlluniau lle bo hynny'n berthnasol. Bydd hyn yn sicrhau bod yr aelod staff yn ymwybodol o anghenion a dewisiadau unigol y person hwnnw ac yn cefnogi gofal parhaus ar ei gyfer. Mae hefyd yn helpu i ddiogelu'r aelod staff rhag unrhyw beryglon hysbys gan leihau unrhyw bosibiliadau o drallod i'r unigolyn sy'n derbyn gofal.
- Os oes modd, rhowch gynnig ar gadw'r un staff, er mwyn cyfyngu ar berygl o heintiau a chefnogi parhad i'r bobl yr ydych yn gofalu amdanynt. Er enghraifft, mae'n well cael pedwar aelod staff llawn amser nag wyth aelod staff rhan-amser er mwyn lleihau'r risg o groes-heintio.
- Rhaid i'r holl staff gofal cymdeithasol gadw at y cod ymarfer proffesiynol waeth pa rôl y byddant yn ymgymryd â hi.
- Ystyriwch y trefniadau gadael. Cytunwch fel partneriaeth ar yr amgylchiadau ar gyfer gadael trefniadau tymor byr yn ddiogel. Nodwch y camau a'r amserlenni ar gyfer gadael sy'n achosi cyn lleied o darfu â phosibl. Dylech ystyried hefyd a oes unrhyw risgiau i'r unigolyn sy'n derbyn gofal o ganlyniad i ddod â'r trefniadau tymor byr i ben.

Rheolaeth atal a rheoli heintiau

Mae yna risg o groes-heintio pan fo staff yn symud rhwng lleoliadau. Er mwyn lleihau'r risg, dylech wneud y canlynol:

- Cyfyngu ar nifer yr aelodau staff sy'n ymuno â'ch gwasanaeth dros dro.
- Sicrhewch fod yr holl staff yn deall y canllawiau cyffredinol ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol gan Iechyd Cyhoeddus Cymru.

Dylai unigolion sy'n gweithio'n uniongyrchol gyda'r rhai sy'n derbyn gwasanaethau gofal a chymorth fod bellach yn rhan o raglen brofi asymptomatig LFD arferol a gynhelir ddwywaith yr wythnos. Mae hyn yn cynnwys gofal cartref a lleoliadau cartref gofal. Mae'n rhaid i unrhyw un sy'n ymuno mewn trefniant tymor byr ddilyn yr un gweithdrefnau profi â'r holl staff eraill sy'n gweithio yn y sefydliad cynnal.

Bydd angen i unrhyw un sy'n ceisio cael mynediad i gartref gofal gael prawf LFD yn safle'r cartref gofal cyn cael mynediad. Yr unig eithriad i hyn fyddai os oedd modd iddynt ddangos eu bod eisoes yn rhan o raglen brofi arferol neu os yw'r sefyllfa yn un o argyfwng h.y. criw ambiwlans neu sefyllfa diwedd oes

Enghraifft astudiaeth achos

Mae'r astudiaeth achos ganlynol yn rhoi enghraifft o sut y bu i asiantaeth ofal ad-drefnu fel eu bod yn gallu blaenoriaethu sefyllfaoedd staffio brys mewn cartrefi gofal yn ystod y pandemig. Os hoffech chi rannu enghreifftiau o'ch un chi, cysylltwch â rebecca.cicero@gofalcymdeithasol.cymru.

Tîm ymateb cyflym Covid 19

'Mae *Ultra-care* yn asiantaeth sy'n darparu staff i gartrefi gofal. Wrth i'r pandemig afael, daeth rheolwr yr asiantaeth yn ymwybodol o broblemau staffio

cynyddol mewn cartrefi gofal yr oeddent yn eu cefnogi. Roedd y rheolwr yn cydnabod y gallai hyn arwain at darfu sylweddol ar y cartrefi gofal, felly dechreuodd gael sgyrsiau gyda staff i ddarganfod pwy fyddai'n fodlon gweithio mewn cartref lle'r oedd covid. O ganlyniad, cytunwyd y byddai'r gofalwyr a oedd yn fodlon darparu gofal mewn cartrefi lle'r oedd covid yn ffurfio tîm ar gyfer ymateb yn gyflym.

Ar ôl sefydlu'r tîm, siaradodd rheolwr yr asiantaeth â chartrefi i ofyn sut y byddent yn sicrhau bod staff yr asiantaeth yn ddiogel ac yn cael eu cefnogi, gan gynnwys cael gafael ar brofion rheolaidd. Roedd y dull tîm hefyd yn golygu y gallai staff aros mewn un lleoliad am gyfnod penodol o amser, gan gyfyngu ar y risg o haint.

Pan ddaeth galwad oddi wrth un o'r cartrefi, galwodd rheolwr yr asiantaeth y tîm ymateb. Yn ogystal â sefyllfa'r covid, roedd rheolwr yr asiantaeth yn gallu defnyddio'r wybodaeth a'r ddealltwriaeth a oedd ganddi eisoes am bob un o'r cartrefi gofal i friffio staff am y math o amgylchedd y byddent yn gweithio ynddo.

Yn ystod eu hamser mewn cartref, cafodd y tîm ymateb cyflym gyswllt a diweddariadau dyddiol gan reolwr yr asiantaeth ar y sefyllfa yn y cartref, gan gynnwys a oedd unrhyw un newydd wedi profi'n bositif a'u lleoliad yn y cartref. Yna rhoddwyd dewis i'r staff a fyddent yn cefnogi'r preswylydd hwnnw neu yn aros mewn rhan arall o'r cartref. Drwy gydol eu hamser yn y cartref, roedd yr asiantaeth yn parhau i fod yn bwynt cyswllt canolog i'w staff ac yn cysylltu â rheolwr y cartref gofal ar eu rhan. Byddai'r tîm yn aros yn y cartref am dair i bedair wythnos ar gyfartaledd, ond roeddent hefyd yn gallu bod yn hyblyg ac aros am gyfnod hwy yn dibynnu ar yr amgylchiadau.'

Beth ddywedodd y cartrefi gofal am Ultra-care

> “Mae Ultra-care wedi bod yn ased i mi a’r tîm yn y cartref yn ystod ein hachos diweddar o Covid-19.Fe wnaethant sicrhau pan fyddaf yn bloc bwcio staff asiantaeth wneath sicrhau bod yr un staff yn dod i'r cartref. Helpodd hyn yn fawr gyda pharhad y gofal a ddarperir i'm preswylwyr a rhoddodd hyder i'm staff hefyd, gan eu bod yn gwybod pwy oedd yn dod i weithio gan yr asiantaeth. Roedd hyn hefyd yn golygu bod staff yn barod i weithio gyda'r staff hynny, pan oeddent yn gwybod mai yr un bobl fyddai hynny. "

> *“*Gweithiodd staff asiantaeth i safon uchel iawn ac roeddent yn wyliadwrus iawn wrth ddilyn cyfarwyddyd ar wisgo PPE. Cawsom ein hysbysu hefyd am ganlyniadau profion covid staff asiantaeth bob amser, a oedd yn lleddfu ein llwyth gwaith fel cartref.”

> “Nid busnes yn unig yw Ultra-care, mae'n deulu.”

> “Mae'r Gofalwyr o Ultra-care sydd wedi gweithio ochr yn ochr â ni o safon uchel iawn yn bennaf, mae gan bob un y cymhwyster angenrheidiol i ymarfer yn ddiogel yn y Cartref ac maen nhw'n dangos agwedd ofalgar hyfryd tuag at ein preswylwyr, sy'n bwysig iawn i ni yma.”

> “Gwnaeth y tîm yn Ultra-care ein preswylwyr yn ddiogel ac yn gyffyrddus, gyda safon broffesiynol a rhagorol o ofal, gan weithio’n ddi-dor ochr yn ochr â’n staff sydd eisoes dan straen ac yn cefnogi eu pryderon yn eu traed.”

Cynghorion da

- Cofiwch barchu’ch staff trwy roi’r wybodaeth ddiweddaraf i staff asiantaeth am unrhyw ddatblygiadau fel y bydd pethau’n digwydd.
- Trefnwch un pwynt cyswllt canolog i staff er mwyn osgoi unrhyw ddryswch.

- Rhannwch unrhyw wybodaeth flaenorol sydd gennych am gartrefi ymlaen llaw gyda staff fel eu bod yn gwybod beth i’w ddisgwyl, a’r hyn sy’n ddisgwyliedig ganddyn nhw.
- Byddwch yn broffesiynol ond hefyd yn dosturiol ac yn caredig.
- Sicrhau bod staff yn deall pwysigrwydd rheoli atal heintiau ac yn gwneud i'r cartref deimlo'n ddiogel.
- Croesawu staff dros dro fel rhan o'r tîm, byddwch yno i gefnogi ei gilydd.

Cwestiynau cyffredin

Pa gamau ydw i’n eu cymryd os oes angen i mi ofyn am help?

Os ydych chi wedi ystyried eich opsiynau, a’ch bod yn poeni am gynnal lefelau staffio diogel, dylech roi gwybod i’r awdurdod lleol (a’r bwrdd iechyd os ydynt hefyd yn comisiynu gofal) cyn gynted â phosibl. Dylech hefyd hysbysu AGC gan ddefnyddio hysbysiad ar-lein a gallwch hefyd ffonio am gyngor.

Dylai penderfyniadau gael eu hasesu a’u gwneud er lles pobl sy’n derbyn gofal a dylid eu cofnodi’n glir, gan gynnwys y camau a gymerwyd.

Sut mae modd i mi ddarganfod beth sydd eisoes ar waith ar gyfer fy sefydliad?

Dylech holi uwch reolwyr a oes unrhyw gynlluniau argyfwng, cynlluniau busnes wrth gefn neu gynlluniau parhad wedi’u llunio ar gyfer amgylchiadau tebyg, megis cynlluniau tywydd garw.

Beth am dasgau nyrsio?

Rhaid darparu cymorth nyrsio cofrestredig os asesir bod gan bobl anghenion nyrsio.

A oes angen cytundeb cyfreithiol arnaf?

Gall y trefniadau fod yn ffurfiol neu'n anffurfiol. Os na wneir cytundeb ffurfiol, y corff sy'n cyflogi sy'n ysgwyddo'r holl gyfrifoldebau.

Pwy sy'n atebol am indemniadau ac yswiriant?

Yn y lle cyntaf, dylech wirio gyda'ch yswiriwr os ydych yn ansicr ynghylch unrhyw drefniadau tymor byr.

Byddai Staff Gofal Cymdeithasol sy'n cael eu tynnu i mewn i fyrddau iechyd ac ymddiriedolaethau i ymgymryd â gwaith yn cael eu gwarantu gan Indemniad y GIG. Fel arfer, byddai disgwyl i staff y Bwrdd Iechyd a'r Ymddiriedolaeth sy'n gweithio mewn lleoliadau gofal cymdeithasol ddod o dan indemniad y corff sy'n eu cynnal (yn ymarferol, wedi'u gwarantu gan yr yswiriant cyfredol).

Dim ond mewn amgylchiadau eithriadol y byddai Indemniad y GIG yn cael ei gymhwyso i sefyllfa lle mae aelod o staff y GIG yn cael ei adleoli i sector arall.

Fodd bynnag, nid yw hyn yn effeithio ar y rheolau ynghylch atebolrwydd mechnïol sy'n berthnasol i'r corff sef y cyflogwr. Mwy o wybodaeth am indemniadau'r GIG.

Beth am dâl ac amodau?

Ni ddylai unrhyw gyflogai weld unrhyw newid i dâl ac amodau o ganlyniad i drefniadau tymor byr; hefyd ni ddylai unrhyw gyflogai fod ar ei golled am dreuliau ychwanegol, megis costau teithio ychwanegol

Beth sy'n digwydd pan fo'r sefydliad arall angen eu staff yn ôl?

Dylai trefniadau gynnwys pwynt clir ar gyfer gadael a dylai pawb sy’n ymwneud â’r bartneriaeth gytuno ar y dechrau beth fydd yn digwydd mewn sefyllfaoedd penodol fel hyn.

A oes angen i mi wneud unrhyw wiriadau DBS?

Dylid cymharu unrhyw rolau sydd angen tystysgrifau DBS. Sicrhewch eich bod chi fel sefydliad cynnal yn gwirio lefel yr ardystiad sydd gan y person. Mwy o wybodaeth ar wirio DBS a Covid-19.

A oes angen i mi roi gwybod i AGC?

Ar gyfer unrhyw newidiadau dros dro, rhowch wybod i ni trwy ddarparu disgrifiad byr ar borth gwasanaeth ar-lein CIW.

Os ydych mewn sefyllfa lle mae perygl na ellir cynnal diogelwch y gwasanaeth, bydd angen i chi roi gwybod i AGC. Mae hyn yn cynnwys, ond heb fod yn gyfyngedig i’r canlynol: nifer annigonol o staff cymwys, hyfforddedig, medrus, a phrofiadol sydd â chymwysterau addas i weithio yn y gwasanaeth.

Gwnewch yn siŵr eich bod yn rhoi’r wybodaeth ddiweddaraf i’ch Unigolyn Cyfrifol am unrhyw ddatblygiadau. Dylent fod yn rhan o unrhyw drefniadau o’r fath gan eu bod yn atebol am gynnal diogelwch y gwasanaeth.

A oes angen i gyflogwyr / gweithwyr hysbysu Gofal Cymdeithasol Cymru pan fo gweithiwr wedi’i gofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru?

Nac oes, nid oes angen rhoi gwybod i ni am unrhyw drefniadau tymor byr. Dim ond os bydd person yn dod yn gyflogedig gan y sefydliad hwnnw y mae angen i chi roi gwybod i ni.

Sut y byddaf yn gwybod bod gan weithiwr unrhyw broblemau ynghylch eu hymarfer?

Ar gyfer unrhyw weithwyr cofrestredig, gallwch wirio'r Gofrestr. I ddarganfod a yw gweithiwr wedi'i atal neu ei symud, gweler delio â phryderon.

A oes angen i mi roi gwybod i'm comisiynydd/wyr?

Gwiriwch delerau ac amodau eich contract gwasanaeth. Os bydd angen i chi wneud newidiadau dros dro i'ch galluogi i ddarparu gofal a chymorth, rhowch wybod i'ch comisiynwyr/wyr.

Dolenni defnyddiol

Dyma rai dolenni defnyddiol i wefannau eraill a allai fod yn ddefnyddiol.

- Mae gan Sgiliau Gofal amrywiaeth o astudiaethau achos ac adnoddau ategol
- Mae Cytundeb Cyd-gymorth y GIG yn cynnwys manylion cyswllt ar gyfer pob bwrdd iechyd
- Canllawiau ar Drefniadau Indemniad yn Ystod y Pandemig Coronafirws - Cronfa Risg Cymru.

Cysylltu â ni

Os oes gennych gwestiwn neu os na allwch ddod o hyd i'r hyn yr ydych yn edrych amdano, cysylltwch â ni.