

Adolygiad o rolau Arweinydd Cydweithio Fferylliaeth Gymunedol

Crynodeb Gweithredol

1. Nodau a methodoleg ymchwil

- 1.1 Comisiynwyd y Rhaglen Ymchwil Fewnol (Gwasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddi, Llywodraeth Cymru) gan y Gangen Gofal Sylfaenol (Fferylliaeth a Phresgripsiynu) i gynnal adolygiad o rolau Arweinydd Cydweithio Fferylliaeth Gymunedol (CPCL) (y cyfeirir atynt fel arweinwyr neu rolau arweiniol) ar draws pob clwstwr ledled Cymru.
- 1.2 Crëwyd y rolau CPCL ym mis Ebrill 2021 gyda'r nod o ddarparu arweinyddiaeth a chynrychiolaeth ar gyfer fferyllfeydd ym mhob clwstwr. Wrth greu'r rolau hyn, y nod oedd mynd i'r afael â'r dulliau anghyson o gynrychioli fferyllfeydd cymunedol o fewn clystyrau ledled Cymru, er mwyn helpu proffesiynau gofal iechyd gwahanol i gydweithio ac integreiddio fferylliaeth gymunedol ymhellach o fewn clystyrau.
- 1.3 Roedd angen adolygiad o'r cynllun i ddeall profiadau'r arweinwyr yn eu 12 mis cyntaf ac asesu'r broses o recriwtio i'r rôl. Gofynnwyd i'r Rhaglen Ymchwil Fewnol (IRP), uned ymchwil a gwerthuso fewnol, gyflawni'r gwaith hwn. Gan weithio gyda chydweithwyr y Gangen Fferylliaeth a Phresgripsiynu (Llywodraeth Cymru), roedd yr adolygiad yn archwilio'r canlynol;
 - Y broses o recriwtio'r arweinwyr yn y rôl a deall pwrpas a chylch gwaith y rôl.
 - Beth yw'r rhwystrau a'r sbardunau i feithrin perthynas â rhanddeiliaid o fewn y clwstwr.
 - Pa agweddau ar y rôl a'r cymorth a ddarparwyd i'r arweinwyr oedd yn hwyluso cysylltiadau da â rhanddeiliaid eraill o fewn y clwstwr gan gynnwys fferyllfeydd cymunedol.
 - Sut mae'r rôl wedi datblygu dros amser e.e. beth oedd wedi gwella a beth nad oedd mor effeithiol, a'i heffeithiolrwydd
 - Y broses wrth feithrin perthynas ag Arweinwyr Fferylliaeth eraill a rhanddeiliaid allweddol eraill.
 - Canlyniadau 12 mis cyntaf y swyddi Arweinydd Fferylliaeth, pa ganlyniadau posibl y dylid eu hystyried ar gyfer y rolau a sut y gellir mesur canlyniadau gan ddefnyddio data monitro.
- 1.4 Defnyddiwyd canfyddiadau i ddeall a oedd cylch gwaith y rolau a'r cyllid i'w cefnogi yn fodel hyfyw y gellid ei ailadrodd mewn cyd-destunau gofal sylfaenol eraill, fel rolau arweiniol cyfatebol yn y proffesiynau optometreg a deintyddol.
- 1.5 Roedd yr adolygiad yn cynnwys 12 cyfweiliad ansoddol gydag arweinwyr cyfredol. Cynhaliwyd cyfweiliadau dros Microsoft Teams a oedd yn para rhwng 30 munud ac awr.

Gofynnwyd i arweinwyr am agweddau gwahanol ar eu profiad yn y rôl, gan gynnwys; recriwtio i'r swydd, meithrin perthynas o fewn y clwstwr, datblygu cysylltiadau traws-glwstwr, hyfforddiant a datblygiad a sut mae datblygu'r rôl yn y dyfodol. Nod yr ymchwilyr oedd sicrhau bod nifer cyfartal o arweinwyr wedi'u gwasgaru ar hyd a lled y Byrddau Iechyd Lleol. Er gwaethaf ymdrechion recriwtio penodol, ni chafodd unrhyw arweinwyr eu cyfweild o Fae Abertawe, ac mae llai o gynrychiolaeth gan Fyrddau Iechyd Lleol Cwm Taf, Hywel Dda a Phowys o'u cymharu â byrddau iechyd eraill.

- 1.6 Cafodd data ei gofnodi a'i drawsgrifio gan ddefnyddio'r swyddogaeth awtomatig ar Teams, gyda chaniatâd cyfranogwyr. Dadansoddwyd data gan ddefnyddio MaxQDA, pecyn meddalwedd dadansoddi data ansoddol.
- 1.7 Roedd yr adolygiad yn cynnwys gweithdy theori newid hefyd gyda staff mewnol Llywodraeth Cymru a rhanddeiliaid allanol i drafod canlyniadau arfaethedig y cynllun. Mae fersiwn symlach o'r model rhesymeg a ddeilliodd o'r gweithdy i'w gweld yn yr adroddiad llawn. Gwnaed hyn er mwyn helpu i werthuso effaith y cynllun yn y dyfodol, yn ogystal â'r posibilrwydd o'i gyflwyno i leoliadau gofal sylfaenol eraill.

2. Prif ganfyddiadau

Recriwtio i'r rôl

- 2.1 Roedd cymhellion i arweinwyr ymgymryd â'r rôl yn cynnwys bod eisiau cyfle i wella lefelau cyfathrebu rhwng fferyllwyr er mwyn nodi problemau a datrys problemau. Fodd bynnag, dywedodd rhai eu bod wedi ymgymryd â'r rôl oherwydd diffyg diddordeb neu argaeledd fferyllwyr eraill yn eu hardal. Teimlwyd bod y rôl yn addas i'r rhai yng nghymau cynnar eu gyrfa yn hytrach na fferyllwyr mwy profiadol, gan y byddai'n cynnig profiad o rwydweithio ac arweinyddiaeth.
- 2.2 Yr her fwyaf o bell ffordd i arweinwyr ymgymryd â'r rôl oedd yr amser sydd ar gael i gyflawni gofynion y rôl. Roedd arweinwyr yn dweud yn aml ei bod hi'n anodd mynychu pob cyfarfod a chyflawni gofynion eu rôl o ddydd i ddydd, gan olygu eu bod yn brin iawn. Roedd y rhan fwyaf yn awgrymu y byddai cynyddu'r amser a neilltuir a'r arian cyfatebol yn fanteisiol i gyflawni'r rôl yn iawn.
- 2.3 Dywedodd y rhan fwyaf o arweinwyr fod COVID-19 wedi cael effaith negyddol o ran pwy sydd ar gael i gyflenwi pan fydd staff yn sâl a'r ffaith bod llai o amser i'w dreulio yn y rôl. Cafodd y cam i weithio o bell ymateb cymysg. Roedd y pandemig wedi cael effaith braidd yn negyddol gan ei fod wedi'u hatal rhag meithrin perthynas ag eraill yn y rôl oherwydd y diffyg rhyngweithio mewn cyfarfodydd Teams. Dywedodd eraill, fodd bynnag, mai gorfod defnyddio Teams ar gyfer cyfarfodydd oedd un o ganlyniadau cadarnhaol y pandemig, gan ei fod yn arbed amser ac yn cynnig cyfleoedd i gael cyfarfodydd min nos yn rhithiol o gartref.
- 2.4 Yr her olaf i rai arweinwyr oedd diffyg cyfarwyddyd yn y rôl. Er bod rhai'n teimlo bod yr elfen o annibyniaeth i siapio'r rôl eu hunain yn beth positif, roedd eraill yn ansicr a oedd y penderfyniadau a wnaed yn rhai cywir.
- 2.5 Roedd y rhan fwyaf o ddeiliaid swyddi'n teimlo bod eu cydweithwyr yn y Bwrdd Iechyd Lleol a Fferylliaeth Gymunedol Cymru'n eu cefnogi.

Datblygu perthynas o fewn y clwstwr

- 2.6 Roedd y sbardunau allweddol i ddatblygu cysylltiadau da o fewn y clwstwr yn cynnwys y cyfle i feithrin cysylltiadau â fferyllfeydd a gweithwyr iechyd proffesiynol eraill. Roedd hyn yn helpu i gyflawni amcanion allweddol y rôl yn effeithiol a sicrhau bod rhanddeiliaid eraill yn deall buddion y rolau arweiniol. Roedd grŵp WhatsApp arweinwyr fferyllfeydd yn adnodd da hefyd ar gyfer cyngor a datrys problemau.
- 2.7 Y prif rwystr i feithrin cysylltiadau yn y rôl arweiniol oedd y teimlad nad oedd fferyllwyr yn gyfartal â phroffesiynau gofal sylfaenol eraill y clwstwr. Roedd hyn yn amlwg weithiau yn y

canfyddiad bod meddygon teulu yn hawlio'r holl sylw mewn cyfarfodydd clwstwr, er bod cydraddoldeb o ran safbwyntiau yn y lleoliadau hyn yn gwella dros amser.

- 2.8 Dywedodd ychydig o arweinwyr fod pellter rhwng fferyllfeydd neu'r ffaith bod ganddyn nhw lawer o fferyllfeydd yn golygu ei bod hi'n anoddach cyfathrebu. Rhwystr arall i ddatblygu cysylltiadau oedd bod defnyddio Teams yn fwy heriol na chynnal cyfarfod wyneb yn wyneb. Roedd hyn oherwydd bod pobl yn aml yn diffodd eu camerâu, gan wneud rhyngweithio'n anodd. Hefyd, dywedodd rhai arweinwyr ei bod hi'n aml yn anodd ymrwymo i bopeth sy'n rhan o gylch gwaith y rôl oherwydd prinder staff yn sgil COVID-19 a'r diffyg amser oedd ar gael.

Datblygu cysylltiadau traws-glwstwr

- 2.9 Dywedodd arweinwyr yn gyson fod ansawdd y cyfathrebu a'r gefnogaeth gan Fferylliaeth Gymunedol Cymru'n dda iawn, yn enwedig y cyfarfodydd roedden nhw'n eu hwyluso, a ystyriwyd yn gyfle da i rwydweithio.
- 2.10 Roedd rhai'n teimlo y byddai cyswllt mwy rheolaidd ag arweinwyr sy'n gweithio mewn clystyrau cyfagos, neu a oedd yn gweithredu o fewn yr un bwrdd iechyd, yn fwy buddiol. Teimlwyd bod hyn yn ddefnyddiol i ddeall a oedden nhw'n profi'r un problemau â chlystyrau cyfagos ac a allent weithio gyda'i gilydd i gynhyrchu atebion buddiol i bawb.
- 2.11 Roedd y rhwystrau a nodwyd wrth feithrin perthynas traws-glwstwr yn cynnwys anawsterau dod i adnabod eraill e.e. arweinwyr ac unigolion a allai gynnig cymorth, a diffyg cyfarfodydd wyneb yn wyneb. Unwaith eto, fel gydag agweddau eraill ar y rôl, roedd y diffyg amser oedd ar gael a chyfyngiadau staffio'n golygu nad oedd arweinwyr yn gallu neilltuo cymaint o amser ag yr hoffent i feithrin cysylltiadau proffesiynol y tu allan i'w clwstwr.

Datblygiad Personol

- 2.12 Dywedodd y rhai a oedd wedi cael hyfforddiant ei fod wedi bod yn ddefnyddiol, gan gynnwys hyfforddiant ar sut i ddefnyddio Microsoft Teams. Roedd yr arweinwyr yn ymwybodol o blatfform arweinyddiaeth ar-lein AaGIC, ond nid oedd y mwyafrif wedi ei ddefnyddio oherwydd cyfyngiadau amser. Roedd yr ychydig rai a oedd wedi manteisio ar yr hyfforddiant hwn yn meddwl ei fod wedi bod yn ddefnyddiol.
- 2.13 Unwaith eto, prinder amser oedd yn cael y bai am rwystrau i ymgymryd â hyfforddiant a datblygu; gyda rhai arweinwyr yn dweud y byddent wedi elwa ar neilltuo amser penodol i ddysgu a datblygu er mwyn atal y gweithgareddau hynny rhag bod yn eilbeth i dasgau eraill.
- 2.14 O ran cymorth anffurfiol, nododd arweinwyr fanteision rhydwethio pan gafwyd cyfle i wneud hynny.

Datblygu'r rôl i'r dyfodol

- 2.15 Daeth y themâu canlynol i'r amlwg wrth drafod sut i ddatblygu'r rôl i'r dyfodol;
- **Gwella cysylltiadau ag eraill yn y clwstwr**; mynegodd nifer yr awydd i feithrin cysylltiadau gwell â fferyllwyr eraill yn eu clwstwr er mwyn deall yn well y prif broblemau roedden nhw'n eu hwynebu ac a oedd y problemau hynny'n gyffredin iddynt.
 - **Gwella prosesau**; roedd arweinwyr wedi nodi'r meysydd lle gellid gwneud prosesau'n fwy effeithlon, er enghraifft, ysgwyddo rhywfaint o gyfrifoldebau meddygon teulu, gan fod peth o'u gwaith o fewn cylch gwaith fferylliaeth. Byddai hyn yn lleihau'r baich ar feddygon teulu e.e. ar roi'r gorau i ysmegu.
 - **Gwell TGCh**; dywedodd arweinwyr yn aml fod llawer o faterion diogelwch yn systemau TG y GIG a oedd yn rhwystr i gyfathrebu effeithiol yn aml. Byddai datrys y materion hyn yn gwella effeithlonrwydd.
 - **Neilltuo mwy o amser i'r rôl**; pan holwyd arweinwyr am welliannau i'r cynllun, yr ateb mwyaf cyffredin oedd bod angen neilltuo mwy o amser i gyflawni gofynion y rôl, gan gynnwys dysgu a datblygu.

- **Mwy o gyllid;** yn benodol, mwy o arian i dalu cost ôl-lenwi sy'n adlewyrchu pris locwm ar hyn o bryd. Awgrymodd un arweinydd y gellid gwella'r rôl trwy dalu arian yn uniongyrchol i'r fferyllwyr, gan fod hyn yn rhoi mwy o hyblygrwydd iddyn nhw ddewis beth sydd fwyaf addas – ai ôl-lenwi neu weithio yn eu hamser eu hunain.
- **Cael adborth;** esboniodd rhai arweinwyr yr hoffon nhw gael adborth gan Fferylliaeth Gymunedol Cymru i weld ai'r dull gweithredu hwn sy'n ofynnol ar gyfer y rôl. Gellid hwyluso hyn trwy gynnal mwy o sesiynau rhannu gwybodaeth anffurfiol.

3. Casgliadau/Argymhellion

- 3.1 Gwnaed yr argymhellion canlynol ar gyfer addasu'r cynllun a'i gyflwyno i broffesiynau gofal sylfaenol eraill;

Argymhelliad 1: Dylai Llywodraeth Cymru ystyried adolygu'r amser a'r cyllid a ddyrennir ar gyfer rolau arweiniol fferyllfeydd. Opsiwn posib fyddai arolygu'r arweinwyr i gael dealltwriaeth glir o'r amser sy'n cael ei dreulio yn y rôl ac addasu disgwyliadau amser a chyllido'n unol â hynny. Hefyd, dylid adolygu'r negeseuon am y berthynas rhwng y cyllid a ddarperir a'r hyn mae'r arian ar ei gyfer, er mwyn ategu barn llawer o arweinwyr bod y cyllid yn gyfystyr â nifer penodol o oriau.

Argymhelliad 2: Dylai Llywodraeth Cymru ystyried a fyddai darparu cyllid ar gyfer y rôl i'r arweinydd ei hun yn hytrach na'r fferyllfa yn caniatáu mwy o hyblygrwydd o ran sut i gyflawni'r rolau.

Argymhelliad 3: Un o gryfderau'r cynllun oedd ansawdd y cymorth a ddarparwyd ar gyfer y rôl. Gellid datblygu'r cymorth hwn i gynnwys set glir gyson o amcanion ar gyfer pob arweinydd, ac er mwyn rhoi cyfle i arweinwyr a'u clystyrau roi adborth yn fwy ffurfiol ar y rolau.

Argymhelliad 4: Dylai Llywodraeth Cymru ystyried clustnodi amser gwarchoddedig ar gyfer anghenion datblygu penodol yr unigolyn sy'n cyflawni'r rôl. Dylai hyn gynnwys cyfeirio'n rheolaidd at gyrsiau hyfforddi penodol a'u deilliannau dysgu, er mwyn hwyluso'r broses o ddeall ac ymdrin â'r holl gyfleoedd hyfforddi sydd ar gael.

Argymhelliad 5: Dylai'r rhai sy'n helpu fferyllwyr yn y rôl CPCL roi rhywfaint o arweiniad ar allu'r dechnoleg a ddefnyddir i gyflawni'r rôl, ac archwilio dichonoldeb cymorth digidol. Er enghraifft, mae mesurau diogelwch amrywiol sydd gan rai sy'n cyflogi fferyllwyr yn golygu bod defnyddio Microsoft Teams a rhaglenni eraill yn fwy o her. Byddai sicrhau bod arweinwyr yn ymwybodol o hyn ymlaen llaw, yn ogystal â dulliau o oresgyn y problemau hyn yn helpu i sicrhau bod cyfarfodydd a dyletswyddau eraill yn mynd rhagddynt yn haws.

Argymhelliad 6: Dylai Llywodraeth Cymru ystyried pa gymorth sydd ei angen ar arweinwyr i'w helpu i gael cyfarfodydd mwy cynhwysol gyda gweithwyr gofal iechyd proffesiynol yn eu clwstwr. Gallai cynyddu ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o fuddion disgwylid y rolau arweiniol ymhlith gweithwyr gofal iechyd proffesiynol eraill helpu i godi proffil arweinwyr yn eu clystyrau.

Argymhelliad 7: Dylai Llywodraeth Cymru gymryd camau i roi fframwaith gwerthuso ar waith er mwyn darparu strwythur ar gyfer asesu gweithrediad ac effaith y cynllun hwn a chynlluniau cyfatebol ar gyfer y proffesiynau optometreg a deintyddol, y disgwylir iddynt gael eu cyflwyno yn 2023 a 2024 ar gyfer y naill a'r llall. Gellir defnyddio'r model rhesymeg a gynhyrchwyd fel rhan o'r adolygiad hwn fel man cychwyn. Hefyd, awgrymir bod yr arweinwyr optometreg a deintyddol yn rhan o'r cynllun gwerthuso o'r cychwyn cyntaf, fel y mae cydweithwyr Llywodraeth Cymru yn y Gwasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddi.

Awduron yr Adroddiad: Williams, Z, Coates, J

Adroddiad ymchwil llawn: Adolygiad o rolau Arweinydd Cydweithio Fferylliaeth Gymunedol

Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/adolygiad-o-rolau-arweinydd-cydweithio-fferylliaeth-gymunedol>

Safbwyntiau'r ymchwilwyr, ac nid rhai Llywodraeth Cymru o reidrwydd, a fynegir yn yr adroddiad hwn.

Rhagor o wybodaeth:

Yr Is-adran Ymchwil Gymdeithasol a Gwybodaeth

Gwasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddi

Llywodraeth Cymru, Parc Cathays

Caerdydd, CF10 3NQ

E-bost: RhYF.IRP@llyw.cymru

Mae'r ddogfen hon ar gael yn Saesneg hefyd.

This document is also available in English.

OGL © Hawlfraint y Goron ISBN Digidol 978-1-83504-946-4