

Adroddiad Arolygu Rheoliadau Ymbelydredd Ïoneiddio (Cysylltiad Meddygol)

(Lle Rhoddwyd Rhybudd)

Adran Delweddu Diagnostig,
Ysbyty Bae Caerdydd Nuffield Health

Dyddiad yr arolygiad: 7 a 8 Hydref 2025

Dyddiad cyhoeddi: 8 Ionawr 2026



Gellir darparu'r cyhoeddiad hwn a gwybodaeth arall gan AGIC mewn fformatau neu ieithoedd amgen ar gais. Bydd oedi byr wrth i ieithoedd a fformatau eraill gael eu cynhyrchu pan ofynnir amdanynt i ddiwallu anghenion unigol. Cysylltwch â ni am gymorth.

Bydd copïau o'r holl adroddiadau, pan gânt eu cyhoeddi, ar gael ar ein [gwefan](#) neu drwy gysylltu â ni:

Yn ysgrifenedig:

Rheolwr Cyfathrebu
Arolygiaeth Gofal Iechyd Cymru
Llywodraeth Cymru
Parc Busnes Rhyd-y-car
Merthyr Tudful
CF48 1UZ

Neu

Ffôn: 0300 062 8163
E-bost: agic@llyw.cymru
Gwefan: www.agic.org.uk

Arolygiaeth Gofal Iechyd Cymru (AGIC) yw arolygiaeth a rheoleiddiwr annibynnol gofal iechyd yng Nghymru

Ein diben

Gwirio bod gwasanaethau gofal iechyd yn cael eu darparu mewn ffordd sy'n mwyafu iechyd a llesiant pobl.

Ein gwerthoedd

Rydym yn rhoi pobl wrth wraidd yr hyn a wnawn. Rydym yn:

- Annibynnol - rydym yn ddiduedd, yn penderfynu pa waith rydym yn ei wneud a lle rydym yn ei wneud
- Gwrthrychol - rydym yn rhesymol ac yn deg ac yn gweithredu ar sail tystiolaeth
- Pendant - rydym yn gwneud dyfarniadau clir ac yn cymryd camau i wella safonau gwael ac amlygu'r arferion da rydym yn dod ar eu traws
- Cynhwysol - rydym yn gwerthfawrogi ac yn annog cydraddoldeb ac amrywiaeth drwy ein gwaith
- Cymesur - rydym yn ystwyth ac yn gwneud ein gwaith lle mae o'r pwys mwyaf

Ein nod

Bod yn llais dibynadwy sy'n ysgogi gwelliant mewn gofal iechyd ac yn dylanwadu arno

Ein blaenoriaethau

- Byddwn yn canolbwyntio ar ansawdd y gofal iechyd a ddarperir i bobl a chymunedau wrth iddynt gyrchu gwasanaethau, eu defnyddio a symud rhyngddynt
- Byddwn yn addasu ein dull gweithredu i sicrhau ein bod yn ymatebol i risgiau i ddiogelwch cleifion sy'n dod i'r amlwg
- Byddwn yn cydweithio er mwyn ysgogi'r gwaith o wella systemau a gwasanaethau ym maes gofal iechyd
- Byddwn yn cefnogi ac yn datblygu ein gweithlu i'w galluogi nhw, a'r sefydliad, i gyflawni ein blaenoriaethau.



Cynnwys

1.	Yr hyn a wnaethom	5
2.	Crynodeb o'r arolygiad	6
3.	Yr hyn a nodwyd gennym	10
	• Ansawdd Profiad y Claf	10
	• Darparu Gofal Diogel ac Effeithiol	13
	• Ansawdd Rheolaeth ac Arweinyddiaeth	25
4.	Y camau nesaf	31
	Atodiad A - Crynodeb o bryderon a ddatryswyd yn ystod yr arolygiad	32
	Atodiad B - Cynllun gwella ar unwaith	33
	Atodiad C - Cynllun gwella.....	34

1. Yr hyn a wnaethom

Ceir manylion llawn am y ffordd rydym yn cynnal arolygiadau o dan y Rheoliadau Ymbelydredd Ïoneiddio (Cysylltiad Meddygol) ar ein [gwefan](#).

Cwblhaodd Arolygiaeth Gofal Iechyd Cymru (AGIC) arolygiad lle rhoddwyd rhybudd o dan y Rheoliadau Ymbelydredd Ïoneiddio (Cysylltiad Meddygol) o'r Adran Delweddu Diagnostig yn Ysbyty Bae Caerdydd Nuffield Health ar 7 a 8 Hydref 2025. Yn ystod ein harolygiad, gwnaethom ystyried y ffordd roedd yr adran yn cydymffurfio â'r Rheoliadau ac yn bodloni'r Safonau Gofynnol Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Gofal Iechyd Annibynnol yng Nghymru.

Roedd ein tîm ar gyfer yr arolygiad yn cynnwys dau o arolygwyr gofal iechyd AGIC a dau Swyddog Clinigol Arbenigol o Grŵp Cysylltiadau Meddygol Asiantaeth Diogelwch Iechyd y DU (UKHSA), a gyflawnodd swyddogaeth gynghori.

Yn ystod yr arolygiad, gwnaethom wahodd y cleifion neu eu gofalwyr i gwblhau holiadur er mwyn dweud wrthym am eu profiad o ddefnyddio'r gwasanaeth. Gwnaethom hefyd wahodd y staff i gwblhau holiadur er mwyn rhoi eu barn ar weithio i'r gwasanaeth i ni. Dim ond un holiadur a gwblhawyd gan glaf neu ei ofalwr, a chwblhawyd 12 o holiaduron gan aelodau o'r staff. Mae'r adborth a rhai o'r sylwadau a gafwyd yn ymddangos yn yr adroddiad.

Lle bo dyfyniadau yn y cyhoeddiad hwn, mae'n bosibl eu bod wedi cael eu cyfieithu o'u hiaith wreiddiol.

Noder bod canfyddiadau'r arolygiad yn ymwneud â'r adeg y cynhaliwyd yr arolygiad.

2. Crynodeb o'r arolygiad

Ansawdd Profiad y Claf

Crynodeb cyffredinol:

Roedd yr adran yn darparu rhai adnoddau hybu iechyd, gan gynnwys taflenni ar fwyta ac yfed yn iach ac un cerdyn rhoi'r gorau i smygu, a ddylai fod wedi'u harddangos yn amlycach. Roedd y deunyddiau allweddol yn cynnwys poster a oedd yn rhoi cyngor ar feichiogrwydd a bwydo ar y fron.

Roedd cynllun y dderbynfa'n cefnogi preifatrwydd ac roedd unrhyw drafodaethau cyfrinachol yn digwydd mewn ystafelloedd trin neu swyddfeydd. Roedd drysau'r ystafelloedd trin yn cael eu cau pan oeddent yn cael eu defnyddio ac roedd cyfleusterau newid wedi'u lleoli'n gyfleus. Roedd yr ardal aros yn lân, yn fawr ac yn cynnwys lluniaeth. Cadarnhaodd ymatebion yr arolwg staff fod preifatrwydd ac urddas yn cael eu cynnal, fod y cleifion yn cael eu cynnwys mewn penderfyniadau, a bod yr adnoddau'n ddigonol.

Roedd apwyntiadau'n rhedeg ar amser fel arfer ac roedd y staff yn rhoi gwybod am unrhyw achosion o oedi mewn modd rhagweithiol. Dywedodd y rhan fwyaf o'r staff fod ganddynt fynediad da at systemau a chymorth sefydliadol, a bod gofal cleifion yn cael ei flaenoriaethu. Roedd yr uwch-reolwyr yn weladwy ac yn ymrwymedig.

Roedd yr opsiynau adborth yn cynnwys codau ymateb cyflym (QR), ffurflenni ac adolygiadau ar-lein, ac roedd tystiolaeth "Dywedoch chi, gwnaethom ni" yn cael ei harddangos. Roedd y wybodaeth am gŵynion yn anghyson, ac er bod llyfryn cynhwysfawr ar gael, roedd gofyn safoni'r wybodaeth. Roedd hygyrchedd yn cael ei gefnogi drwy ddolenni clyw, deunyddiau dwyieithog, a gwasanaethau cyfieithu.

Roedd y cyfleusterau'n gwbl hygyrch, ac roedd arferion cynhwysol ar waith ar gyfer cleifion trawsryweddol yn ogystal â hyfforddiant cydraddoldeb i'r staff. Roedd amrywiaeth yn cael ei hybu drwy e-ddysgu, Pride Cymru a mentrau cynhwysiant rhywedd.

Rydym yn argymhell y gall y gwasanaeth wella'r canlynol:

- Sicrhau bod y wybodaeth am gŵynion sydd ar gael i'r cleifion yn cael ei safoni ym mhob rhan o'r adran.

Dyma beth roedd y gwasanaeth yn ei wneud yn dda:

- Roedd y staff yn trin y cleifion â charedigrwydd a disgresiwn
- Roedd nifer o opsiynau adborth ar gael ac roedd y cleifion yn cael gwybod am ganlyniadau'r adborth
- Hygyrchedd y cyfleusterau.

Darparu Gofal Diogel ac Effeithiol

Crynodeb cyffredinol:

Datgelodd yr arolygiad fylchau sylweddol o ran cydymffurfiaeth ag IR(ME)R, yn enwedig o ran cyfrifoldebau'r cyflogwr a llywodraethu. Er bod yr arweinyddiaeth leol wedi cymryd camau rhagweithiol drwy ddrafftio dwy Weithdrefn y Cyflogwr i fynd i'r afael â diwygiadau rheoliadol diweddar, roedd yr oruchwyliaeth gorfforaethol yn wan. Nid oedd y staff yn glir ynghylch dynodiad y Cyflogwr IR(ME)R ac roedd y dystiolaeth yn awgrymu nad oedd y Prif Swyddog Gweithredol yn ymwybodol o'i ddyletswyddau statudol.

Nid oedd llawer o'r materion a nodwyd yn adroddiad AGIC yn 2015 wedi cael eu datrys o hyd, gan gynnwys yr angen am ddogfennau cywir a strwythurau llywodraethu cadarn. Nid oedd gweithdrefnau'r cyflogwr yn cynnwys trefniadau rheoli fersiynau, ac nid oeddent yn cyd-fynd ag arferion lleol, nac yn cynnwys cyfeiriadau cywir at Arolygiaeth Gofal Iechyd Cymru fel y rheoleiddiwr, ac roedd rhai dogfennau'n cyfeirio'n anghywir at y Comisiwn Ansawdd Gofal.

Roedd y canllawiau atgyfeirio'n seiliedig ar iRefer, ond roedd anghysondebau o ran y prosesau derbyn a'r trefniadau rheoli dogfennaeth. Nid oedd gan atgyfeirwyr allanol fynediad at weithdrefnau'r cyflogwr, sy'n ofynnol o dan IR(ME)R. Roedd y gweithdrefnau hawliau yn aneglur, a gwelsom restrau deiliaid dyletswydd anghywir a phrosesau annigonol ar gyfer Arbenigwyr Ffiseg Feddygol, a oedd â hawliau grŵp drwy sefydliad allanol yn hytrach nag yn unigol drwy'r cyflogwr.

Roedd yr arferion clinigol yn dangos cryfderau o ran adnabod cleifion a phrosesau holi am feichiogrwydd, a oedd yn gynhwysol ac yn cael eu cefnogi gan bosteri ac ymwybyddiaeth y staff, ond nid oedd y dogfennau llwybr beichiogrwydd yn cynnwys cysylltiad uniongyrchol â'r polisi diogelu. Nid oedd y dogfennau ar gyfer gwerthuso clinigol a chysylltiadau delweddu anfeddygol yn eglur, yn enwedig yn achos prosesau y tu allan i oriau.

Roedd y trefniadau archwilio yn gadarnhaol, ac roedd radiograffwyr yn arwain yr archwiliadau ac roedd cynlluniau gweithredu'n cael eu holrhain, ond nid oedd archwiliadau'n cael eu neilltuo i radiolegwyr ac nid oedd yr archwiliadau IR(ME)R blynyddol gan yr arbenigwyr ffiseg feddygol yn ddigonol, ac roeddent yn methu â nodi materion allweddol o ran cydymffurfiaeth. Roedd y broses o roi gwybod am ddigwyddiadau yn gryf, ac roedd yna ddiwylliant cadarnhaol o ddiogelwch ynghyd â sawl ffordd o rannu gwersi a ddysgwyd, ond nid oedd gweithdrefnau'r cyflogwr ar gyfer cysylltiadau damweiniol yn cynnwys digon o ddiffiniadau ac roedd yn cyfeirio at y rheoleiddiwr anghywir.

Roedd y trefniadau rheoli heintiau yn effeithiol ar y cyfan, ac roedd cyfarpar diogelu personol da ar gael yn ogystal ag amgylcheddau glân.

Roedd y cofnodion a oedd yn cael eu cadw yn cydymffurfio i raddau helaeth ond roeddent yn dangos anghysondebau o ran gwiriadau manylion adnabod a chymeradwyaeth ymarferwyr. Roedd rhaglenni sicrhau ansawdd cyfarpar ar waith, ond nid oedd gweithdrefnau'r cyflogwr yn cynnwys digon o fanylion.

Rydym yn argymhell y gall y gwasanaeth wella'r canlynol:

- Diweddaru gweithdrefnau'r cyflogwr i adlewyrchu gofynion rheoliadol
- Gwellu prosesau sicrhau ansawdd, egluro cyfrifoldebau'r cyflogwr
- Cryfhau gweithdrefnau hawliau
- Cynnwys arbenigwyr ffiseg feddygol mewn prosesau optimeiddio ac archwiliadau
- Adolygu'r gwasanaethau delweddu pediatriig

Dyma beth roedd y gwasanaeth yn ei wneud yn dda:

- Roedd y lefelau cyfeirio diagnostig yn dangos bod dosau'n cael eu hoptimeiddio'n dda
- Roedd yr amgylchedd yn lân ac mewn cyflwr da
- Ystyriwyd bod yr ystod o archwiliadau a oedd yn cael eu cynnal yn gadarnhaol.

Ansawdd Rheolaeth ac Arweinyddiaeth

Crynodeb cyffredinol:

Roedd yr adborth gan y staff yn gadarnhaol. Roedd pawb a ymatebodd yn fodlon ar ansawdd y gofal a'r cymorth roeddent yn eu rhoi i gleifion, a byddai pob ymatebydd ond un yn argymhell y sefydliad fel man i weithio ynddo. Cytunodd y rhan fwyaf o'r staff y byddent yn fodlon ar safon y gofal a ddarperir ar eu cyfer nhw eu hunain, neu eu teulu.

Dywedodd y staff eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi'n dda gan y rheolwyr, a dywedwyd bod yr uwch-reolwyr yn weladwy ac yn hawdd mynd atynt. Dywedwyd bod y cyfathrebu'n effeithiol, a bod gwybodaeth yn cael ei rhannu drwy e-bost, diweddariadau llafar, platfformau ar-lein a chylchlythyrau wythnosol. Roedd cyfarfodydd staff, sgrymiau dyddiol a fforymau'n rhoi cyfleodd i ymgysylltu, a chafodd y rheolwyr eu canmol am gynnwys y staff wrth wneud penderfyniadau. Roedd llinellau arweinyddiaeth ac atebolrwydd clir yn amlwg, a chafodd hyn ei ategu gan ganlyniadau'r holiaduron a ddangosodd gryn gytundeb o ran gwelededd y rheolwyr a'u dulliau cyfathrebu.

Roedd y cofnodion hyfforddiant a chymhwysedd yn dangos bod y staff wedi cwblhau hyfforddiant priodol ar ddiogelu rhag ymbelydredd a rhwymedigaethau statudol. Fodd bynnag, nodwyd rhai bylchau yn y dogfennau, er enghraifft llofnodion aseswyr ar goll a rhestri rolau IR(ME)R anghywir. Roedd cydymffurfiaeth â hyfforddiant gorfodol yn uchel. Cadarnhaodd y staff fod anghenion hyfforddiant yn cael eu monitro drwy system gadarn a bod arfarniadau'n cael eu cynnal yn rheolaidd.

Roedd y broses o gynllunio'r gweithlu yn effeithiol, a dywedodd y staff fod niferoedd y staff a'r cymysgedd sgiliau'n ddigonol i gyflawni eu dyletswyddau'n ddiogel. Tynnodd y staff sylw hefyd at ymdrechion y sefydliad i gefnogi llesiant, a nodwyd nad oedd eu rolau'n cael effaith andwyol ar eu hiechyd a bod cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. Roedd pawb a ymatebodd yn ymwybodol bod cymorth iechyd galwedigaethol ar gael, ac yn teimlo'n hyderus yn mynegi pryderon o dan y ddyletswydd gonestrwydd, ac yn ei deall yn dda.

Roedd ymgysylltiad y staff ag adborth gan gleifion yn gryf, ac roedd y canlyniadau'n cael eu harddangos yn yr adran a'u rhannu drwy gyfarfodydd. Roedd cwynion yn cael eu cofnodi a'u hadolygu, a chadarnhaodd y staff fod adborth yn llywio gwelliannau i'r gwasanaeth.

Rydym yn argymhell y gall y gwasanaeth wella'r canlynol:

- Bylchau yn y dogfennau hyfforddiant
- Cydymffurfiaeth â hyfforddiant ar silindrau ocsigen cludadwy

Dyma beth roedd y gwasanaeth yn ei wneud yn dda:

- Roedd pob aelod o'r staff yn fodlon ar ansawdd y gofal roeddent yn ei roi, a byddent yn argymhell y sefydliad fel man i weithio ynddo
- Arweinyddiaeth weladwy, sianeli cyfathrebu effeithiol, a chyfleoedd i gyfrannu at benderfyniadau drwy gyfarfodydd a fforymau
- Cymorth sefydliadol da o ran iechyd a llesiant, lefelau staffio priodol, a chydbwysedd cadarnhaol rhwng bywyd a gwaith.

3. Yr hyn a nodwyd gennym

Ansawdd Profiad y Claf

Adborth gan gleifion

Cyhoeddodd AGIC holiaduron ar-lein ac ar bapur er mwyn casglu safbwyntiau cleifion ar y gwasanaethau a ddarperir gan Ysbyty Bae Caerdydd, Nuffield Health i ategu arolygiad AGIC ym mis Hydref 2025. Gan mai dim ond un ymateb a gawsom, nid oeddem yn gallu dod i unrhyw gasgliad na gweld unrhyw themâu o'r ymateb hwn. Fodd bynnag, roedd adborth gan gleifion yn cael ei gasglu'n rheolaidd gan yr ysbyty.

Hybu, diogelu a gwella iechyd

Roedd yr ysbyty'n cynnig peth deunyddiau hybu iechyd. Roedd taflenni ar fwyta ac yfed yn iach ar gael, yn ogystal ag un cerdyn gwybodaeth am roi'r gorau i smygu. Dywedwyd wrth yr adran y dylai deunyddiau ynghylch rhoi'r gorau i smygu gael eu harddangos yn amlycach yn yr ardal aros. Yn hytrach na dibynnu ar bosteri neu arwyddion i gasglu gwybodaeth feddygol, dywedwyd wrthym fod y staff yn holi'r cleifion am eu cyflyrau meddygol pan fyddant yn trefnu apwyntiad.

Roedd y poster a oedd yn cynghori cleifion i roi gwybod i'r staff os oeddent yn feichiog neu'n bwydo ar y fron yn cael ei arddangos yn amlwg mewn sawl ardal yn yr adran. Roedd yr adnoddau ychwanegol yn cynnwys llyfr "Ready, Teddy, Go" i egluro'r broses sganio Delweddu Cyseinnedd Magnetig (MRI) i blant a phoster ymwybyddiaeth o sepsis. Roedd symbolau'n cael eu harddangos ynghyd â chardiau iaith i helpu gyda chyfathrebu. Roedd y canllaw i gleifion a datganiad o ddiben yr ysbyty, sy'n ofynnol gan Reoliadau Gofal Iechyd Annibynnol (Cymru) 2011, hefyd ar gael i'r cleifion.

Urddas a pharch

Gwelwyd y staff yn trin y cleifion â charedigrwydd a pharch. Roedd staff y dderbynfa'n siarad yn gwrtais ac yn dawel, gan sicrhau nad oedd modd i neb arall glywed eu sgysiau. Roedd desg y dderbynfa wedi'i lleoli yn yr un ystafell â'r ardal aros, ond roedd y cynllun siâp-L a'r trefniadau eistedd yn helpu i gynnal preifatrwydd. Ar gyfer trafodaethau cyfrinachol, aethpwyd â'r cleifion i ystafelloedd trin, neu i swyddfeydd os oedd y sgwrs dros y ffôn.

Ni nodwyd unrhyw faterion amgylcheddol a oedd yn effeithio ar urddas y cleifion. Roedd drysau'r ystafelloedd trin yn cael eu cadw ar gau yn ystod triniaethau ac roedd ystafelloedd newid wedi'u lleoli'n agos i'r ystafelloedd delweddu. Roedd yr

ardal aros yn lân, yn daclus, o faint priodol, ac yn cynnwys digon o seddi. Roedd ardal fach ar gyfer lluniaeth ger y dderbynfa.

Roedd pob aelod o'r staff a gwblhaodd yr holiadur yn teimlo bod preifatrwydd ac urddas y cleifion yn cael eu cynnal ac roeddent yn cytuno bod y cleifion yn cael gwybodaeth am benderfyniadau am eu gofal a'u cynnwys yn y penderfyniadau hyn. Roedd pob un o'r ymatebwyr ond un yn teimlo bod digon o staff i'w galluogi i wneud eu gwaith yn iawn a dywedodd pob un ohonynt fod digon o ddeunyddiau, cyflenwadau a chyfarpar ar gael iddynt wneud eu gwaith.

Cynllunio a darparu gofal

Gwelsom fod apwyntiadau'n rhedeg ar amser fel arfer. Dywedwyd wrthym fod archwiliadau pelydr-X ar gael ar yr un diwrnod fel arfer a sganiau tomograffeg gyfrifiadurol (CT) cyn pen saith diwrnod. Roedd y staff yn mynd ati mewn modd rhagweithiol i roi gwybod i'r cleifion am unrhyw oedi, ac roedd staff y dderbynfa'n monitro'r amseroedd aros ac yn tynnu sylw'r staff clinigol os oedd angen.

Yn yr holiadur, dywedodd y rhan fwyaf o'r staff eu bod yn gallu cael gafael ar y systemau gofynnol a darparu gofal a chymorth da i'r cleifion, ac roeddent yn cytuno bod eu sefydliad yn gefnogol, yn cymryd camau ar unwaith i wella, ac yn blaenoriaethu gofal cleifion. Yn yr un modd, roedd y rhan fwyaf o'r staff yn argymhell eu sefydliad fel lle da i weithio ynddo ac roeddent yn fodlon ar y safonau gofal.

Roedd y rhan fwyaf o'r staff yn meddwl mai gofalu am gleifion oedd prif flaenoriaeth y sefydliad ac, ar y cyfan, roeddent yn fodlon ar ymdrechion y sefydliad i'w cadw nhw neu eu cleifion yn ddiogel. Ystyriwyd bod yr uwch-reolwyr yn weladwy ac yn ymrwymedig i ofal cleifion, ac roedd 83% o'r staff yn cytuno bod yr uwch-reolwyr yn ymrwymedig i ofal cleifion.

Gwybodaeth i gleifion a chydsyniad cleifion

Roedd gwybodaeth am y modd y gallai cleifion a theuluoedd roi adborth yn cael ei harddangos ar hyd a lled yr adran. Roedd posteri adborth a oedd yn cynnwys codau QR ar gael yn yr ystafell aros, ynghyd â blwch arolygon a ffurflenni boddhad cleifion radioleg. Roedd adolygiadau'n cael eu casglu drwy blatfformau ar-lein hefyd. Roedd tystiolaeth ar boster "Dywedoch chi, gwnaethom ni" i ddangos sut roedd yr ysbyty wedi ymateb i adborth.

Cyfathrebu'n effeithiol

Roedd gwybodaeth am gŵynion wedi'i chynnwys yn y canllaw i gleifion, ond nid oedd yn cynnwys manylion ynghylch cysylltu ag AGIC pe na fyddai'r sefyllfa wedi'i datrys. Roedd siart lif a gwybodaeth sylfaenol am gŵynion ar gael gan y dderbynfa, ond nid oedd y rhain chwaith yn cynnwys amserlenni na manylion cyswllt allanol.

Fodd bynnag, roedd llyfryn cwynion mwy cynhwysfawr ar gael yn yr ystafell aros, a oedd yn amlinellu'r broses, o ddatrysiad lleol i uwchgyfeiriad i'r brif swyddfa a chyrrff allanol, gan gynnwys AGIC.

Rhaid i gyfarwyddwr yr ysbyty sicrhau bod y wybodaeth am gŵynion sydd ar gael i gleifion yn cael ei safoni ledled yr adran, i gynnwys amserlenni, gwybodaeth am AGIC, a'r cymorth uwchgyfeirio sydd ar gael.

Roedd hygyrchedd yn cael ei gefnogi drwy ddolenni clyw, arwyddion ar ffurf lluniau, a chardiau iaith arwyddion. Roedd posteri megis "Eich archwiliad pelydr-X a Chi" yn rhoi cyngor ar gyfer y cyfnod cyn ac ar ôl yr archwiliad, ac roedd ar gael yn ddwyieithog. Ymhlith y posteri eraill roedd "Eich Prawf Pelydr-X" a "Profion a Thriniaethau gan Ddefnyddio Fflworosgopeg". Roedd y staff yn gwisgo bathodynau iaith Gwaith er mwyn dangos eu bod yn siarad Cymraeg, ac roedd meddygon ymgynghorol a radiolegwyr Cymraeg eu hiaith ar gael.

Roedd yr aelodau o'r staff y gwnaethom siarad â nhw yn gwybod am adnoddau i gefnogi cleifion ag anawsterau o ran eu clyw, eu golwg neu ddarllen. Roedd gwasanaethau cyfieithu ar gael drwy blatfform ar-lein.

Hawliau pobl

Roedd yr ysbyty'n sicrhau hygyrchedd i bob claf. Roedd poster pasbort iechyd wedi'i arddangos yn yr ardal aros, a oedd yn annog defnyddio'r adran. Roedd pob ardal yn hygyrch i gadeiriau olwyn ac yn cynnwys toiledau addas ac ynddynt gortynnau argyfwng a chanllawiau. Roedd gwybodaeth am hebryngwyr ar gael ar ddesg y dderbynfa.

Roedd gan y staff fynediad at ffolder hygyrchedd a oedd yn cynnwys gwybodaeth yn egluro terminoleg cyfeiriadedd rhywiol, arwyddion ar ffurf lluniau, cymhorthion iaith arwyddion, a phasbortau iechyd gwag yn Gymraeg a Saesneg. Roedd gwybodaeth am awtistiaeth a dementia wedi'i chynnwys hefyd. Roedd cydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael eu hybu hefyd drwy fodiwlau e-ddysgu, arolwg a chyfathrebiadau ynghylch barn y cleifion. Roedd hyfforddiant staff yn cael ei fonitro drwy blatfform ar-lein, ac roedd yn cynnwys cwisiau, cyflwyniadau, a hyfforddiant ar gynhwysiant o ran rhywedd.

Roedd yr adran yn sicrhau bod cleifion trawsryweddol yn cael eu lleoli'n briodol, gan barchu eu hawliau cydraddoldeb drwy archwiliadau beichiogrwydd cynhwysol. Roedd y staff hefyd yn cymryd rhan mewn hyfforddiant Pride Cymru a rhaglen Trac, gan gefnogi arferion cynhwysol ledled y sefydliad.

Darparu Gofal Diogel ac Effeithiol

Cydymffurfio â Rheoliadau Ymbelydredd Ïoneiddio (Cysylltiad Meddygol) 2017 (fel y'u diwygiwyd)¹

Dyletswyddau'r cyflogwr: sefydlu gweithdrefnau, protocolau a rhaglenni sicrhau ansawdd cyffredinol

IR(ME)R Ar lefel leol, roedd y rheolwyr yn sicrhau bod Gweithdrefnau'r Cyflogwr o dan IR(ME)R a dogfennau a chanllawiau eraill a gyhoeddir gan brif swyddfa Nuffield Health yn cael eu gweithredu ar y cyd â chanllawiau lleol. Nid oedd y canllawiau lleol hyn bob amser wedi'u dogfennu yng ngweithdrefnau'r cyflogwr, a gyhoeddir yn gorfforaethol, er mwyn sicrhau eu bod yn adlewyrchu arferion lleol yn gywir. Yn ogystal, dywedodd y rheolwyr wrthym fod Bae Caerdydd Nuffield Health yn dal i aros i Nuffield Health ddarparu'r gweithdrefnau ychwanegol gan y cyflogwr sy'n ofynnol o dan atodlen 2 IR(ME)R mewn perthynas â'r diwygiadau a lansiwyd ym mis Medi 2024. Drwy arweinyddiaeth leol ragweithiol, cafodd y ddwy weithdrefn i gyflogwr mewn perthynas â diwygiadau i IR(ME)R eu drafftio a'u gweithredu'n lleol i sicrhau bod y lleoliad yn cydymffurfio'n llawn â'r rheoliadau.

Nododd yr arolygiad, er bod arweinyddiaeth leol yn weladwy ac yn ymatebol, fod bylchau sylweddol o ran llywodraethu corfforaethol ac eglurder cyfrifoldebau o dan IR(ME)R. Nid oedd y staff yn glir ynghylch dynodiad y Cyflogwr IR(ME)R, a nodwyd dryswch ar draws pob lefel, o wasanaeth yr Arbenigwyr Ffiseg Feddygol i Gyfarwyddwr yr Ysbyty a thimau corfforaethol ehangach. Nodwyd mai Prif Swyddog Gweithredol Nuffield Health oedd y Cyflogwr IR(ME)R, ond nid oedd unrhyw dystiolaeth ar gael i ddangos ei fod yn ymwybodol o'i gyfrifoldebau statudol o dan y rheoliadau.

Roedd y dogfennau a ddarparwyd yn nodi mai'r Cyflogwr o dan IR(ME)R yw Prif Swyddog Gweithredol Nuffield Health, ac roedd yn ymddangos bod llawer o weithdrefnau'r cyflogwr a oedd ar waith yn lleol wedi'u hysgrifennu gan gydweithwyr Nuffield Health nad ydynt wedi'u lleoli yng Nghymru. Dywedwyd wrthym nad oedd cydweithwyr o sefydliad ehangach Nuffield Health ar gael am gyfweliad yn ystod yr arolygiad.

Roedd yn siomedig nodi bod llawer o'r camau gweithredu a oedd yn ofynnol yn sgil yr arolygiad IR(ME)R hwn wedi'u nodi hefyd, ynghyd â chamau gweithredu tebyg, yn adroddiad arolygu IR(ME)R AGIC ar gyfer Bae Caerdydd Nuffield Health yn 2015.

¹ Fel y'u diwygiwyd gan Reoliadau Ymbelydredd Ïoneiddio (Cysylltiad Meddygol) (Diwygio) 2018 a Rheoliadau Ymbelydredd Ïoneiddio (Cysylltiad Meddygol) (Diwygio) 2024

Roedd y cynllun gweithredu ar y pryd yn nodi y byddai'r holl gamau gweithredu o 2015 yn cael eu cwblhau erbyn mis Chwefror 2016 fan bellaf. Roedd y dystiolaeth a welsom yn ystod yr arolygiad hwn yn 2025 yn awgrymu nad oedd hyn wedi digwydd gan fod nifer ohonynt heb eu datrys o hyd. Rhaid nodi bod rhai o weithdrefnau'r cyflogwr a gadarnhawyd yn datgan mai'r Comisiwn Ansawdd Gofal yw'r rheoleiddiwr ar gyfer IR(ME)R; mae hyn yn anghywir oherwydd Arolygiaeth Gofal Iechyd Cymru sy'n rheoleiddio IR(ME)R ar gyfer lleoliadau yng Nghymru.

Rhaid i'r cyflogwr wneud y canlynol:

- Diweddaru'r dogfennau ysgrifenedig ar gyfer Caerdydd Nuffield Health er mwyn sicrhau bod yr awdurdod rheoliadol cywir a'r prosesau hysbysu a'r trothwyon digwyddiadau cysylltiedig wedi'u nodi
- Darparu tystiolaeth ei fod yn ymwybodol o'i gyfrifoldebau statudol o dan IR(ME)R, gan gynnwys sefydlu gweithdrefnau ysgrifenedig cadarn a goruchwyllo rolau deiliaid dyletswydd
- Darparu cynllun ar gyfer y ffordd y bydd yn egluro ac yn cyfleu ei rôl ledled y sefydliad
- Cwblhau a dogfennu'r prosesau o gadarnhau a chymeradwyo diweddariadau neu ddiwygiadau i unrhyw weithdrefnau'r cyflogwr a ddefnyddir yng Nghaerdydd Nuffield Health.

Gweithdrefnau a phrotocolau

Roedd set lawn o weithdrefnau'r cyflogwr, sy'n ofynnol o dan atodlen 2 IR(ME)R, ar waith, ac roedd hyn yn cynnwys gweithdrefnau'r cyflogwr a gyhoeddwyd yn lleol mewn perthynas â'r ddau ddiwygiad diweddar i IR(ME)R. Roedd angen adolygu a diweddaru pob un o weithdrefnau'r cyflogwr i sicrhau eu bod yn gyson ag arferion lleol ac yn cydnabod gofynion rheoliadol Cymru.

Roedd gweithdrefnau'r cyflogwr ysgrifenedig ar waith ac ar gael i'r staff drwy system rhannu ffeiliau a ffeiliau IR(ME)R wedi'u hargraffu. Cadarnhaodd y staff y gwnaethom siarad â nhw fod trefniadau ar gael i roi gwybod iddynt am ddiweddariadau. Roedd y prosesau rheoli fersiynau a sicrhau ansawdd yn anghyson. Nid oedd rhai dogfennau'n ddigon clir ac nid oedd diweddariadau bob amser yn cael eu cyfleu mewn modd effeithiol i'r staff. Roedd angen datblygu siart sefydliadol i amlinellu strwythurau llywodraethu a chyfrifoldebau IR(ME)R, o'r lefel gorfforaethol i'r lefel leol, mewn modd clir.

Rhaid i'r cyflogwr gryfhau'r systemau llywodraethu o dan IR(ME)R, gan gynnwys datblygu siart sefydliadol glir sy'n cysylltu strwythurau llywodraethu corfforaethol a lleol.

Nid oedd gweithdrefn y cyflogwr ar gyfer sicrhau ansawdd yn cynnwys digon o fanylion na threfniadau rheoli fersiynau. Dylid ychwanegu canllawiau atodol a dolenni er mwyn gwella eglurder a defnyddioldeb.

Rhaid i'r cyflogwr wneud y canlynol:

- **Gwella'r broses sicrhau ansawdd ar gyfer dogfennu, gan gynnwys rheoli fersiynau, cylchoedd adolygu, a rhoi gwybod i'r staff am ddiweddariadau**
- **Diweddarau gweithdrefn y cyflogwr ar gyfer sicrhau ansawdd**

Canllawiau atgyfeirio

Roedd y meini prawf atgyfeirio'n seiliedig ar ganllawiau iRefer ac ar gael i bob atgyfeiriwr. Fodd bynnag, nodwyd anghysondebau o ran y prosesau derbyn atgyfeiriadau a rheoli dogfennaeth. Dywedodd y rheolwyr wrthym nad oedd gan atgyfeirwyr allanol fynediad at weithdrefnau'r cyflogwr, sy'n ofynnol o dan IR(ME)R. Nodwyd hyn yn yr arolygiad blaenorol, lle'r oedd angen rhoi gwybod i atgyfeirwyr allanol am y canllawiau atgyfeirio sydd ar waith, a'u hatgoffa o'u cyfrifoldebau fel y'u disgrifir yng ngweithdrefnau'r cyflogwr. Yn ogystal, nododd yr adroddiad yr angen i adolygu cynnwys rhai o'r gweithdrefnau i sicrhau eu bod yn adlewyrchu'r hyn sy'n digwydd yn ymarferol.

Rhaid i'r cyflogwr adolygu a diweddarau'r broses atgyfeirio i sicrhau eglurder a'i bod yn adlewyrchu arferion lleol. Rhaid i'r diweddariad hwn hefyd gynnwys proses ar gyfer y modd y mae gweithdrefnau'r cyflogwr yn cael eu rhannu â'r holl atgyfeirwyr.

Lefelau cyfeirio diagnostig

Disgrifiodd y staff y gwnaethom siarad â nhw y camau y byddent yn eu cymryd pe baent yn gweld bod dosau yn uwch na'r lefelau cyfeirio diagnostig yn gyson. Roedd lefelau cyfeirio diagnostig lleol wedi'u pennu ac yn cael eu monitro, ac roedd archwiliadau'n cael eu cynnal er mwyn sicrhau cydymffurfiaeth. Roedd rhai lefelau cyfeirio diagnostig lleol yn uwch na'r lefelau cenedlaethol oherwydd amrywiaeth mewn technegau. Cadarnhaodd y staff ystod o ffyrdd o optimeiddio dosau i sicrhau eu bod mor isel ag sy'n rhesymol ymarferol (ALARP).

Ymchwil feddygol

Nid oedd unrhyw ymchwil sy'n cynnwys cysylltiadau meddygol yn cael ei gwneud ar y safle hwn ar hyn o bryd.

Hawliau

Dywedodd y staff y gwnaethom siarad â nhw wrthym sut roeddent wedi cael gwybod am eu dyletswyddau a chwmpas eu hawliau o dan IR(ME)R.

Roedd gweithdrefn y cyflogwr ar waith i nodi unigolion sydd â hawl i fod yn atgyfeiriwr, yn ymarferydd neu'n weithredwr o fewn maes ymarfer penodedig. Fodd bynnag, nid oedd y broses ar gyfer hawliau yng ngweithdrefn y cyflogwr yn glir ac nid oedd yn cynnwys pob grŵp staff. Roedd angen cymryd camau ar lefel gorfforaethol i sicrhau bod y dogfennau a oedd yn cael eu darparu i safleoedd yn addas at y diben a bod y broses yn glir.

Roedd cofnodion hawliau yn cael eu cadw'n dda ar y cyfan, yn lleol. Fodd bynnag, roedd rhai deiliaid dyletswydd wedi'u rhestru'n anghywir (e.e. ymarferwyr yn cyflawni tasgau gweithredwyr). Nid oedd proses gyson ar waith i roi hawliau i Arbenigwyr Ffiseg Feddygol mewn modd priodol. Roedd y dystiolaeth a welsom yn cadarnhau bod arbenigwyr ffiseg feddygol yn cael hawliau grŵp gan eu cyflogwr, Ymddiriedolaeth Sefydledig y GIG Ysbytai Prifysgol St George (Ymddiriedolaeth St George), yn hytrach na'r hyn sy'n gyson â gofynion rheoliadol, sef gan y Cyflogwr, IR(ME)R Nuffield, ynghyd â hawliau unigol i adlewyrchu eu maes ymarfer penodol yn well. Rhaid i'r broses ar gyfer rhoi hawliau i arbenigwyr ffiseg feddygol gael ei hadolygu a'i diweddarau. Roedd yr adroddiad blaenorol wedi nodi bod angen adolygu a diwygio'r weithdrefn hawliau er mwyn egluro'r modd y caiff deiliaid dyletswydd eu hawliau a chyfeirio at eu maes ymarfer.

Rhaid i'r cyflogwr sicrhau bod gweithdrefn y cyflogwr ar gyfer hawliau Rheoliad 6 Atodlen 2 1 (b) yn cynnwys:

- Proses glir sy'n cynnwys pob grŵp staff yn gweithredu mewn rolau deiliaid dyletswydd
- Dogfennau ar lefel gorfforaethol sy'n addas at y diben ac sy'n sicrhau bod y broses yn glir
- Gweithdrefnau sy'n defnyddio'r derminoleg a'r diffiniadau cywir o ran IR(ME)R
- Hawliau grwpiau megis atgyfeirwyr, sy'n gadarn ac yn cynnwys mynediad i'r canllawiau atgyfeirio
- Cofnodion a dogfennau clir sy'n cadarnhau nad yw atgyfeirwyr anfeddygol yn cyflawni gwerthusiadau clinigol.

Rhaid i'r cyflogwr hefyd sicrhau'r canlynol:

- **Bod y matrices hawliau yn adlewyrchu'r deiliaid dyletswydd unigol ac yn cynnwys dyddiadau adolygu**
- **Bod llythyrau hawliau yn cael eu hanfon gan y Cyflogwr IR(ME)R priodol, a'u bod yn adlewyrchu maes ymarfer cywir pob deiliad dyletswydd.**

Adnabod cleifion

Roedd gweithdrefn y cyflogwr ar waith i adnabod yr unigolyn a fyddai'n dod i gysylltiad ag ymbelydredd ïoneiddio yn gywir. Roedd prosesau ar waith i adnabod unigolion, gan gynnwys defnyddio tair dyfais adnabod ac 'Oedi a Gwirio', a gwelsom bosteri ynglŷn â hyn o amgylch yr adran. Roedd y staff y gwnaethom siarad â nhw hefyd yn deall y broses gywir ar gyfer adnabod cleifion yn glir. Nid oedd y weithdrefn yn cynnwys y camau i'w cymryd mewn achosion o anghysondeb wrth adnabod cleifion. Byddai'r manylion hyn yn sicrhau bod y staff yn gwybod pryd y gallent fwrw ymlaen a phryd roedd angen iddynt fynd yn ôl at yr atgyfeiriwr.

Gwelsom dystiolaeth yn ymwneud â gwneud, diwygio a chanslo atgyfeiriad, lle'r oedd y gweithredwr yn gallu newid ochredd yr archwiliad heb wirio gyda'r atgyfeiriwr. Nid oedd hyn wedi'i nodi'n glir yng ngweithdrefn berthnasol y cyflogwr. Nodwyd gennym hefyd fod y cofnodion a gedwir o ran adnabod cleifion yn anghyson mewn rhai meysydd.

Rhaid i'r cyflogwr ddiweddarau gweithdrefn y cyflogwr ar gyfer adnabod cleifion er mwyn sicrhau ei bod yn nodi'n llawn pryd y gall ac na all aelod o'r staff fwrw ymlaen os oes anghysondebau, ac i fanylu ar y broses wirio.

Unigolion o oedran beichiogi (holi am feichiogrwydd)

Roedd gan y cyflogwr weithdrefn ysgrifenedig ar waith ar gyfer holi unigolion o oedran beichiogi er mwyn canfod a yw'r unigolyn yn feichiog, neu o bosibl yn feichiog, neu'n bwydo ar y fron. Cadarnhaodd y staff fod gweithdrefnau cynhwysol ar waith ar gyfer holi am feichiogrwydd, a bod hyfforddiant yn cael ei ddarparu. Roeddem o'r farn bod hyn yn arfer canmoladwy. Gwelsom fod posterï wedi'u harddangos mewn ystafelloedd aros ac ardaloedd eraill o'r adran ddelweddu i amlygu pwysigrwydd datgelu'r posibilrwydd o feichiogrwydd ac i roi gwybod i gleifion am statws beichiogrwydd cynhwysol. Byddai'n fuddiol ychwanegu dolenni diogelu at weithdrefn y cyflogwr ar gyfer pobl ifanc dan oed a allai fod yn feichiog. Roedd yr adroddiad blaenorol yn cynnwys cam gweithredu ar gyfer llunio'r weithdrefn beichiogrwydd newydd, a fydd yn cael ei diwygio fel yr argymhellwyd i gynnwys y weithdrefn amddiffyn plant a gweithdrefn diogelu Nuffield.

Rhaid i'r cyflogwr sicrhau bod gweithdrefn y cyflogwr yn cynnwys dolenni i'r polisi diogelu, ynghyd â'r angen i sicrhau bod y timau diogelu lleol yn cael gwybod pan fydd plentyn yn rhoi ymateb cadarnhaol i'r cwestiwn am feichiogrwydd.

Manteision a risgiau

Roedd gwybodaeth am y manteision a risgiau ymbelydredd yn cael ei rhannu â chleifion drwy daflenni, posteri a thrafodaeth lafar. Dangosodd y staff ymwybyddiaeth a gwnaethant gadarnhau y byddent yn cyfeirio at reolwr pe byddai angen rhagor o wybodaeth neu eglurhad.

Gwerthusiadau clinigol

Roedd gwerthusiadau clinigol wedi'u dogfennu'n dda ar y cyfan. Wrth i ni fwrw golwg dros gofnodion nodwyd rhai bylchau o ran cymeradwyaeth ymarferwyr a gwiriadau manylion adnabod. Yn ogystal, nid oedd yn glir o'r dogfennau a welsom, pwy oedd yn cyflawni gwerthusiadau clinigol y tu allan i oriau, na lle roedd hyn yn cael ei ddogfennu.

Rhaid i'r cyflogwr ddiweddarau proses y cyflogwr ar gyfer gwerthusiadau clinigol. Rhaid i hyn bennu tasgau'r gweithredwr a sicrhau bod y broses ar gyfer cyflawni gwerthusiadau clinigol y tu allan i oriau yn glir, yn cael ei dogfennau'n briodol, ac yn adlewyrchu arferion clinigol.

Cysylltiadau delweddu anfeddygol

Cadarnhaodd yr uwch-aelodau o'r staff fod cysylltiadau delweddu anfeddygol yn cael eu cynnal yn yr adran. Roedd gan y cyflogwr weithdrefn ar waith ar gyfer y cysylltiadau hyn. Fodd bynnag, roedd y weithdrefn yn aneglur ac nid oedd yn pennu sut oedd yr atgyfeiriadau hyn yn cael eu gwneud, pwy oedd yn cael atgyfeirio, ac a oedd hanes clinigol blaenorol neu ddelweddu blaenorol yn cael eu gwirio cyn gweithredu'r cysylltiad.

Rhaid i'r cyflogwr adolygu a diweddarau gweithdrefn y cyflogwr ar gyfer delweddu anfeddygol a sicrhau ei bod yn adlewyrchu arferion clinigol lleol yn iawn ac yn gywir.

Dyletswyddau'r cyflogwr - archwiliad clinigol

Roedd amserlen archwiliadau ar waith a gwelsom dystiolaeth o amrywiaeth o archwiliadau gwahanol a ddarperir, gan gynnwys archwiliadau clinigol. Roedd radiograffwyr yn cymryd cyfrifoldeb am o leiaf un archwiliad yn yr adran a oedd yn cefnogi datblygiad proffesiynol parhaus, atebolrwydd, a safonau'r Cyngor Proffesiynau Iechyd a Gofal. Roedd cynlluniau gweithredu yn cael eu datblygu a'u holrhain, a'r canlyniadau'n cael eu rhannu ar draws timau. Bob chwech mis roedd adroddiad archwilio a oedd yn crynhoi'r archwiliadau clinigol ac IR(ME)R a

gynhaliwyd yn cael ei lunio a'i rannu â staff yr adran a'r tîm llywodraethu clinigol. Er bod yr ystod o archwiliadau a gynhelir yn gadarnhaol, gwnaethom nodi nad oedd archwiliadau'n cael eu neilltuo i'w harwain gan radiolegwyr. Yr arfer gorau fyddai cynnwys radiolegwyr yn y broses archwilio.

Yn ystod yr arolygiad, gwnaethom edrych ar adroddiad blynyddol o archwiliad cydymffurfiaeth ag IR(ME)R a gwblhawyd gan y gwasanaeth arbenigwyr ffiseg feddygol ym mis Awst 2025. Nid oedd yr adroddiad hwn yn nodi'r mwyafrif o'r materion a nodwyd yn ystod yr arolygiad IR(ME)R hwn.

Rhaid i'r cyflogwr sicrhau bod unrhyw archwiliad IR(ME)R blynyddol a gomisiynir yn addas at y diben ac yn sicrhau bod y deddfwriaethau IR(ME)R cyfredol, canllawiau'r rheoleiddiwr, a'r arferion gorau yn cael eu harchwilio. (IR(ME)R, Rheoliad 14)

Dyletswyddau'r cyflogwr - cysylltiadau damweiniol neu anfwriadol

Roedd yr aelodau o staff y gwnaethom siarad â nhw yn gallu disgrifio'r prosesau ar gyfer rhoi gwybod am ddigwyddiadau yn ymwneud â chysylltiadau damweiniol neu anfwriadol, a oedd yn cynnwys cofnodi'r manylion ar y system rheoli ansawdd o'r enw RADAR.

Roedd yr arfer o roi gwybod am ddigwyddiadau yn sefydledig iawn ac yn cael ei annog, ac roedd diwylliant cryf o ddiogelwch. Roedd y staff yn ymwybodol o'r gweithdrefnau ac roedd gwersi a ddysgwyd yn cael eu rhannu'n effeithiol. Roedd sawl dull ar waith ar gyfer rhannu'r hyn a ddysgwyd o ddigwyddiadau a chamgymeriadau a fu bron â digwydd.

Nid oedd gweithdrefn y cyflogwr mewn perthynas â chysylltiadau damweiniol neu anfwriadol yn cynnwys unrhyw ddiffiniadau ar gyfer cysylltiadau damweiniol neu anfwriadol, ac roedd o natur generig, gan gwmpasu Rheoliadau Ymbelydriadau Ïoneiddio 2017 yn ogystal ag IR(ME)R. Roedd gweithdrefn y cyflogwr yn cyfeirio gwasanaethau at reoleiddiwr Lloegr yn hytrach nag AGIC at ddibenion adrodd. Nid oedd unrhyw sôn am roi gwybod i'r claf na lle roedd yr wybodaeth honno'n cael ei chofnodi. Yn ogystal, roedd y tabl canllawiau ar gyfer cysylltiad damweiniol neu anfwriadol arwyddocaol ar ddiwedd y ddogfen hon wedi darfod.

Rhaid i'r cyflogwr wneud y canlynol

- **Adolygu a diweddarau gweithdrefn y cyflogwr ar gyfer cysylltiad damweiniol neu anfwriadol yn llawn. Dylai hyn gynnwys diffiniadau, manylion ynghylch yr hyn yw cysylltiad damweiniol neu anfwriadol, a chyfeiriadau a manylion cyfredol o ran y rheoleiddiwr priodol yng Nghymru**

- **Gwella'r broses o ddadansoddi tueddiadau yn achos cysylltiad damweiniol neu anfwriadol arwyddocaol a chysylltiad damweiniol neu anfwriadol arwyddocaol clinigol, a chymharu canfyddiadau lleol a chorfforaethol. (IR(ME)R, Rheoliad 8 ac Atodlen 2 (1) (k))**

Dywedodd pob un o'r staff a gwblhaodd holiadur fod eu sefydliad yn eu hannog i roi gwybod am gamgymeriadau, camgymeriadau a fu bron â digwydd neu ddigwyddiadau, a dywedodd pob aelod o'r staff dan sylw ond un ohonynt eu bod yn cael eu trin yn deg. Roedd pob un ohonynt hefyd yn teimlo, pan fo camgymeriadau, camgymeriadau a fu bron â digwydd neu ddigwyddiadau yn cael eu cofnodi, fod y sefydliad yn cymryd camau i sicrhau nad oeddent yn digwydd eto, a dywedodd pob aelod o'r staff ond un ohonynt eu bod yn cael adborth am newidiadau a wnaed mewn ymateb i gamgymeriadau, camgymeriadau a fu bron â digwydd a digwyddiadau.

Dywedodd pob aelod o'r staff ond un eu bod yn teimlo'n ddiogel yn mynegi pryderon am arferion clinigol anniogel, a'u bod yn hyderus y byddai camau'n cael eu cymryd i fynd i'r afael â'u pryderon. Dywedodd pob aelod o'r staff hefyd pe bai ganddynt bryderon am ymarfer anniogel, y byddent yn gwybod sut i roi gwybod amdano.

Dyletswyddau'r ymarferydd, y gweithredwr a'r atgyfeiriwr

Roedd y staff y gwnaethom siarad â nhw yn deall eu rolau ar y cyfan, ond roedd dryswch o hyd ynghylch y gwahaniaeth rhwng cyfrifoldebau'r ymarferydd a'r gweithredwr. Dylid adolygu'r dogfennau er mwyn sicrhau bod rolau wedi'u neilltuo'n gywir.

Rhaid i'r cyflogwr adolygu a diweddarau'r holl ddogfennau i sicrhau bod rolau IR(ME)R yn cael eu neilltuo a'u deall yn gywir. Rhaid i hyn gynnwys hyfforddiant ychwanegol i sicrhau bod pob deiliad dyletswydd yn gwbl ymwybodol o'r rolau IR(ME)R. (IR(ME)R, Rheoliad 10, Rheoliad 17 ac Atodlen 2 1 (b))

Cyfiawnhad dros gysylltiadau unigol

Roedd y ffurflen hunanasesu a ddarparwyd cyn yr arolygiad yn egluro'r broses ar gyfer cyfiawnhau cysylltiad a sut a ble roedd awdurdodiad yn cael ei gofnodi. Roedd prosesau cyfiawnhau ar waith, ond roedd y canllawiau awdurdodi wedi'u hymgorffori ar hyn o bryd o fewn protocolau archwilio ac roedd angen ychwanegu rhagor o fanylion atynt o ran eu hamcan a'u cwrmpas.

Rhaid i'r cyflogwr adolygu'r canllawiau awdurdodi a'u diweddarau i sicrhau bod y derminoleg IR(ME)R gywir yn cael ei defnyddio a bod diben y canllawiau'n glir i

ddeiliaid dyletswydd ac yn adlewyrchu arferion lleol. (IR(ME)R, Rheoliad 6 (5) (a) ac 11)

Optimeiddio

Cadarnhaodd trafodaethau â'r staff eu bod yn defnyddio amrywiaeth o dechnegau i sicrhau bod dosau mor isel ag sy'n rhesymol ymarferol (ALARP). Ar hyn o bryd, roedd unrhyw lefelau cyfeirio diagnostig lleol a bennwyd yn cyd-fynd â'r lefelau cyfeirio diagnostig cenedlaethol neu'n is na'r lefelau hynny, a oedd yn dangos bod dosau'n cael eu hoptimeiddio'n dda. Roedd y staff y gwnaethom siarad â nhw yn gallu disgrifio sut roeddent yn sicrhau bod dosau mor isel ag sy'n rhesymol ymarferol (ALARP).

Roedd cyfraniad yr arbenigwr ffiseg feddygol at optimeiddio yn gyfyngedig a gellid ei wella.

Pediatreg

Roedd y lefelau cyfeirio diagnostig a welwyd wedi'u teilwra i ddelweddu diagnostig ac yn cael eu hadolygu gan arbenigwyr priodol.

Gofalwyr neu gysurwyr

Roedd gweithdrefnau ar waith i reoli gofalwyr a chysurwyr, gan gynnwys cydsyniad a dogfennu.

Cyngor arbenigol

Roedd gwasanaethau arbenigwyr ffiseg feddygol yn cael eu darparu gan Ymddiriedolaeth St George i Nuffield Healthcare. Roedd yn ymddangos bod dryswch ynglŷn â'r cysylltiadau rhwng prosesau lleol a chorfforaethol. Ni wnaethom lwyddo i gadarnhau o unrhyw un o'r dogfennau a welsom sut roedd yr arbenigwyr ffiseg feddygol yn cael eu hawliau na pha wasanaethau ychwanegol roeddent yn eu darparu. Dywedodd y staff wrthym fod yr arbenigwyr ffiseg feddygol yn darparu cymorth archwilio a hyfforddi ond nad oeddent yn ymwneud yn gyson â chaffael cyfarpar nac adolygu gweithdrefnau'r cyflogwr. Gwnaethom edrych ar y ddogfennaeth archwilio IR(ME)R a ddarparwyd gan y gwasanaeth arbenigwyr ffiseg feddygol, nad oedd yn nodi rhai o'r materion o ran cydymffurfiaeth ag IR(ME)R a nodwyd yn yr arolygiad hwn. Roedd dogfennau'r archwiliad hwn yn cyfeirio at wybodaeth a oedd wedi dyddio, ac nid oeddent yn rhoi unrhyw wybodaeth am y diwygiadau i IR(ME)R a gyflwynwyd ym mis Hydref 2024.

Roedd angen gwneud y dogfennau hawliau ar gyfer arbenigwyr ffiseg feddygol yn gliriach gan fod y ffurflenni hawliau a ddarparwyd yn nodi mai Ymddiriedolaeth St George sy'n rhoi hawliau i'r grŵp hwn ac nid Nuffield Health.

Nid oedd yr arbenigwyr ffiseg feddygol yn cyfrannu llawer at weithgareddau gwella ansawdd. Er bod yr arbenigwyr ffiseg feddygol yn darparu templedi a chynghor cyffredinol, nid oedd unrhyw dystiolaeth o gymorth gweithredol mewn meysydd megis optimeiddio neu adolygu dogfennau.

Rhaid i'r cyflogwr adolygu'r cymorth a ddarperir i'r arbenigwyr ffiseg feddygol ar hyn o bryd a sicrhau ei fod yn bodloni gofynion ac yn dogfennu'n briodol. (IR(ME)R, Rheoliad 14)

Cyfarpar: dyletswyddau cyffredinol y cyflogwr

Cadarnhaodd y staff y gwnaethom siarad â nhw fod rhaglen newid cyfarpar ar waith. Roedd yr arbenigwyr ffiseg feddygol yn ymwneud â chomisiynu a derbyn profion cyfarpar newydd. Roedd y rhestr cyfarpar a welsom yn cydymffurfio ag IR(ME)R. Gwelsom fod rhaglenni sicrhau ansawdd ar waith, ynghyd â phroffion rheolaidd a dogfennaeth. Fodd bynnag, nid oedd digon o fanylion yn nogfennau sicrhau ansawdd gweithdrefnau'r cyflogwr, a dylid eu cryfhau i sicrhau eu bod yn adlewyrchu arferion lleol.

Rhaid i'r cyflogwr adolygu a diweddarau dogfennau sicrhau ansawdd gweithdrefnau'r cyflogwr i sicrhau eu bod yn adlewyrchu arferion lleol a bod yr arbenigwyr ffiseg feddygol yn cael eu cynnwys yn briodol. (IR(ME)R - Atodlen 2 1 (d))

Diogel

Rheoli risg ac iechyd a diogelwch

Roedd yr ysbyty yn hygyrch ac yn hawdd ei ganfod, gyda mynediad i bobl anabl a chyfleusterau i bobl ag anawsterau symudedd. Roedd arwyddion clir yn yr adran gyda drysau dwbl agored. Roedd yr holl ddrysau ar gyfer mynd i mewn i'r adeilad yn cael eu gweithredu gan system botwm gwthio ar uchder isel, ac roedd rhai ohonynt yn awtomatig. Roedd toiledau hygyrch a desgiau isel yn y dderbynfa yn ogystal â llwybrau cerdded eang a lle yn yr ystafelloedd aros.

Roedd yr amgylchedd yn lân ac mewn cyflwr da ar y cyfan. Roedd y dodrefn yn lân ac mewn cyflwr da, ac roedd y ffitiadau a'r gosodiadau yn eu lle ac yn gweithio'n briodol. Roedd yr ystafelloedd trin yn fawr a gwelwyd cymhorthion symudedd ynddynt. Roedd siasbis a chodwyr coesau ar gael i helpu'r cleifion yn yr ystafelloedd trin. Roedd arwyddion wrth fynedfa'r adeilad yn cyfeirio cleifion at brif ddesg dderbynfa yr adran radioleg. Roedd arwyddion clir yn hysbysu'r cleifion ac ymwelwyr na ddylid mynd i mewn i'r ardaloedd a reolir pan oedd ymbelydredd ïoneiddio yn cael ei ddefnyddio.

Atal a rheoli heintiau a dihalogi

Roedd cyfleusterau golchi a sychu dwylo addas ar gael a gwelwyd y staff yn defnyddio cyfarpar diogelu personol perthnasol, a oedd ar gael yn hawdd ac yr oedd stoc dda ohono ar gael. Roedd pob ardal a welwyd yn yr adran yn lân ac mewn cyflwr da.

Roedd y staff yn ymwybodol o'r trefniadau penodol a oedd ar waith ar gyfer cleifion â symptomau neu gleifion â heintiau a gadarnhawyd pan oeddent yn dod i'r uned. Roeddent hefyd yn gwybod sut i gael mynediad at y polisiau a'r gweithdrefnau addas ar fewnwyd yr ysbyty. Roedd biniau offer miniog ar gael ac yn cael eu defnyddio'n briodol. Roedd y staff yn ymwybodol o'r nyrs arweiniol atal a rheoli heintiau enwebedig.

Roedd yr uwch-aelodau o'r staff yn gallu disgrifio'r trefniadau ar gyfer dihalogi dyfeisiau meddygol, cyfarpar ac ardaloedd perthnasol o'r uned. Roedd y cyfarpar a welwyd yn lân. Roedd y staff y gwnaethom siarad â nhw yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau mewn perthynas ag atal a rheoli heintiau a dihalogi. Disgrifiwyd hefyd y trefniadau penodol a oedd ar waith i drin cleifion â symptomau neu gleifion â heintiau a gadarnhawyd pan fyddent yn dod i'r uned.

Roedd pob un o'r staff a gwblhaodd yr holiadur o'r farn bod gweithdrefnau atal a rheoli heintiau effeithiol ar waith a bod cyfarpar diogelu personol priodol yn cael ei gyflenwi a'i ddefnyddio. Roedd pob un o'r staff o'r farn bod amserlen lanhau effeithiol ar waith a bod yr amgylchedd yn eu galluogi i reoli heintiau yn effeithiol.

Diogelu plant a diogelu oedolion sy'n agored i niwed

Dywedodd y staff wrthym fod gweithdrefnau diogelu ar waith ac roeddent yn dangos ymwybyddiaeth o gyfrifoldebau diogelu. Roedd lefelau cydymffurfiaeth â hyfforddiant diogelu gorfodol yn uchel, ac roedd y staff yn gallu cadarnhau lle y byddent yn dod o hyd i wybodaeth i gwblhau atgyfeiriad diogelu, roedd hyn yn cynnwys siart lif y byddai'r staff yn ei dilyn. Roedd y polisi diogelu a welsom yn ddogfen a gyhoeddir yn gorfforaethol ac nid oedd yn cynnwys manylion lleol.

**Rhaid i'r cyflogwr sicrhau bod y polisi a'r broses diogelu sydd ar waith yn adlewyrchu arferion lleol ac yn cyfeirio at ganllawiau a chymorth lleol.
(Safonau Gofynnol Cenedlaethol - Diogelu)**

Dywedodd y staff y gwnaethom siarad â nhw y byddent yn uwchgyfeirio unrhyw bryderon diogelu at y rheolwyr.

Effeithiol

Rheoli cofnodion

Gwelsom sampl o bum cofnod ac roeddent yn cael eu cadw'n dda ar y cyfan, er y nodwyd anghysondebau o ran dogfennu gwiriadau manylion adnabod a chymeradwyaeth ymarferwyr.

Roedd y dogfennau atgyfeirio a welwyd yn electronig. Yn achos un o'r pum cofnod a welwyd, nid oedd atgyfeiriwr wedi'i restru ar y brif system ond roedd wedi'i restru ar ddogfen ar wahân.

Roedd yr atgyfeiriadau a wiriwyd yn cynnwys tair dyfais adnabod cleifion unigryw ac yn cynnwys digon o fanylion clinigol ac wedi'u cwblhau'n briodol. Roedd statws beichiogrwydd yn cael ei gadarnhau lle bo angen.

Roedd y ffurflenni wedi'u llofnodi gan atgyfeiriwr sydd â hawliau priodol. Mewn un achos nid oedd y ffurflen wedi'i llofnodi gan ymarferydd â hawl, ond roedd tystiolaeth o lofnod a phrotocol gan radiolegydd mewn man arall. Roedd y dosau wedi'u cofnodi yn achos pob cofnod y gwnaethom ei wirio.

Ansawdd Rheolaeth ac Arweinyddiaeth

Adborth gan Staff

Rhannodd AGIC holiadur ar-lein er mwyn cael barn y staff am y gwasanaethau a ddarperir yn yr adran delweddu diagnostig yn Ysbyty Bae Caerdydd Nuffield Health a'u profiad o weithio yno. Roedd yr holiadur yn ategu arolygiad AGIC a gynhaliwyd ym mis Hydref 2025. Cafwyd cyfanswm o 12 o ymatebion gan aelodau o'r staff.

Roedd ymatebion y staff yn gadarnhaol iawn ar y cyfan. Roedd yr ymatebwyr i gyd yn fodlon ar ansawdd y gofal a'r cymorth roeddent yn eu rhoi i gleifion. Roedd pob un o'r staff yn cytuno y byddent yn fodlon ar safon y gofal a ddarparwyd gan eu hysbyty iddyn nhw eu hunain neu eu ffrindiau a'u teulu, a byddai pob aelod o'r staff ond un yn argymhell eu sefydliad fel man gwaith. Cawsom y sylwadau canlynol am y gwasanaeth:

"Rwy'n credu bod fy rheolwr yn gwneud beth mae'n gallu i gefnogi ein hadran, mae'n deg ac yn gwrando ar beth sydd gennym i'w ddweud. Rydym wedi cael anawsterau o ran staffio eleni, fodd bynnag, bydd staff newydd yn ymuno â'n hadran cyn hir, a bydd hynny'n helpu. Mae'r adran radioleg yn adran rwy'n mwynhau gweithio ynddi ac mae'n dîm cryf. Mae'n amlwg nad canolbwyntio ar y cleifion yw blaenoriaeth y sefydliad. Dyna yw blaenoriaeth ein hadran ni, ac rydym yn cael ein harwain gan reolwr sy'n credu'n gryf mai cleifion a'u diogelwch nhw a'n diogelwch ni sy'n dod gyntaf."

"Mae ein rheolwr presennol yn yr adran Radioleg yn drylwyr iawn ac yn gweithio'n galed. Mae'r polisiâu a'r gweithdrefnau'n sicr wedi gwella ers iddi ddechrau."

"Mae fy rheolwr yn gefnogol iawn, fodd bynnag, nid yw'r uwch-reolwr felly. Byddwn wedi gadael y cwmni pe na fyddai fy rheolwr wedi cael ei phenodi. Mae'n gwneud gwaith gwych o ran ein cefnogi ni i gyd, ond mae'n ymddangos bod ganddi dasg anodd wrth geisio codi materion ymhellach i fyny'r gadwyn pan fydd angen mynd i'r afael â nhw. Mae yna ymateb difeddwl i unrhyw broblemau. Mae'r uwch-reolwr yn cynnal diwylliant o fwrw bai, ac maent yn aml yn diystyru'r posibilrwydd y gallent fod yn anghywir. Maent yn edrych ar fanylion camgymeriadau er mwyn bwrw bai ar aelodau unigol o staff yn hytrach na derbyn bod yr arweinwyr ar fai. Caiff risgiau eu hasesu'n seiliedig ar enw da'r cwmni yn hytrach nag

aelodau o staff yn gweithio mor galed ag y gallant i wneud gwaith da."

"Mae'r cyfathrebu rhwng yr uwch-dîm rheoli a'r staff yn dda - mae yna gyfarfod bob bore lle rydym yn trafod unrhyw faterion - felly mae pob aelod o'r staff yn ymwybodol o unrhyw faterion y dylent eu hystyried yn ystod eu diwrnod gwaith."

Fframwaith llywodraethu ac atebolrwydd

Roedd y staff y gwnaethom siarad â nhw yn teimlo bod y rheolwyr yn eu cefnogi a'u bod yn weladwy yn yr adran. Gwnaethant ddweud eu bod bob amser yn cael digon o wybodaeth yn dilyn digwyddiadau ac am drafodaethau a gafwyd yn ystod cyfarfodydd rheolwyr. Roedd gwybodaeth yn cael ei darparu drwy e-bost neu ar lafar yn ogystal â thrwy raglenni ar-lein. Roedd cyfarfodydd staff a sesiynau dal i fyny rheolaidd hefyd, yn ogystal â chynrychiolwyr staff yn y fforwm staff bob bore a chylchlythyr wythnosol gan gyfarwyddwr yr ysbyty.

Dywedodd y staff wrthym eu bod yn gwybod lle i ddod o hyd i bolisiau a gweithdrefnau cyffredinol perthnasol i'w hymarfer ar y gyriant a rennir ac ar y fewnrwyd. Roedd y staff yn cael gwybod am unrhyw newidiadau i bolisiau a gweithdrefnau gan y rheolwr radioleg drwy e-bost yn bennaf. Yna roedd gofyn i'r staff lofnodi i ddweud eu bod yn deall y newidiadau.

Dywedodd yr uwch-aelodau o staff y gwnaethom siarad â nhw eu bod yn ymgysylltu â'r staff yn rheolaidd drwy sgrymiau dyddiol, cyfarfodydd tîm ac arfarniadau. Pwysleisiodd yr uwch-staff bwysigrwydd parch a charedigrwydd yn ogystal â diogelwch seicolegol a hyrwyddwyr llesiant, ac roeddent yn gweithredu polisi drws agored. Gwnaethant hefyd ddisgrifio'r ffordd roedd gwybodaeth yn cael ei rhannu rhwng y rheolwyr a'r staff.

Nodwyd llinellau arweinyddiaeth a chyfrifoldeb clir yn yr adran, a chafodd hyn ei ategu gan sylwadau'r staff yn yr holiaduron. Roedd y canrannau a oedd yn cytuno â'r sylwadau am y sefydliad fel a glyn:

- Mae'r sefydliad yn gefnogol - 92%
- Mae'r sefydliad yn cefnogi staff i nodi a datrys problemau - 92%
- Mae'r sefydliad yn cymryd camau cyflym i wella pan fo angen - 92%.

Roedd y rheolwyr uniongyrchol yn cael eu parchu'n fawr am eu cymorth a'u hadborth clir, ac roedd y rhan fwyaf ohonynt yn cynnwys y staff mewn

penderfyniadau. Roedd y ganran a oedd yn cytuno â'r cwestiynau isod am reolwyr uniongyrchol ac uwch-reolwyr y staff fel a ganlyn:

- Gellid dibynnu ar y rheolwyr uniongyrchol i roi cymorth gyda thasg anodd yn y gwaith - 100%
- Mae'r rheolwyr uniongyrchol yn rhoi adborth clir ar eu gwaith - 100%
- Mae'r rheolwyr uniongyrchol yn gofyn am eu barn cyn gwneud penderfyniadau sy'n cael effaith ar eu gwaith - 92%
- Mae'r uwch-reolwyr yn weladwy - 92%
- Mae'r cyfathrebu rhwng yr uwch-reolwyr a'r staff yn effeithiol - 83%.

Cynllunio'r gweithlu, hyfforddiant a datblygiad sefydliadol

Gwnaethom edrych ar sampl o bum cofnod hyfforddiant a chymhwysedd. Roedd tystiolaeth glir fod y staff radioleg wedi cwblhau hyfforddiant addas ar gyfarpar, diogelu rhag ymbelydredd a rhwymedigaethau statudol mewn perthynas ag ymbelydredd ìoneiddio. Roedd hyn yn cynnwys tystiolaeth o asesu cymhwysedd. Fodd bynnag, nid oedd y cofnod wedi'i lofnodi gan yr asesydd ac nid oedd lle ar y ffurflen ar gyfer llofnod yr asesydd.

Roedd y maes ymarfer yn glir ar y cofnodion a wiriwyd ym mhedwar allan o bum achos, ond ar un cofnod roedd angen ychwanegu dyddiadau i ddangos pryd y cafodd yr hawl ei rhoi a'i hadolygu.

Yn achos gwiriadau cymhwysedd y radiolegwyr, er bod cofnod hyfforddiant yr ystafell yn cael ei lofnodi gan y radiolegydd, roedd angen y llofnod ychwanegol gan yr hyfforddwr.

Nodwyd hefyd fod staff wedi'u rhestru fel ymarferwyr pan ddylent fod yn weithredwyr.

Rhaid i'r cyflogwr sicrhau bod cofnodion hyfforddiant a chymhwysedd yn cael eu cwblhau'n llawn, gan gynnwys pob llofnod perthnasol, a bod y staff yn cael eu rhestru gyda'u rôl IR(ME)R gywir. (IR(ME)R, Rheoliad 6 (3) (b) Atodlen 3)

Gwnaethom edrych ar hyfforddiant gorfodol pum aelod o'r staff, a gwelsom dystiolaeth bod y staff wedi cwblhau hyfforddiant gorfodol perthnasol i'r lefel ofynnol. Roedd hyn yn cynnwys hyfforddiant diogelu, symud a thrafod yn ddiogel, ac atal a rheoli heintiau.

Roedd y cofnodion hyfforddiant a welsom yn glir ac roedd system briodol i nodi pryd roedd angen ymgymryd â hyfforddiant. Byddai'r rheolwr radioleg yn cael gwybod am unrhyw gyrsiau hyfforddiant a oedd wedi dyddio, a byddai neges e-bost yn cael ei hanfon at yr aelod perthnasol o'r staff. Roedd yr adran yn defnyddio ei system dysgu ei hun, ac roedd y matrices a oedd yn cael ei ddefnyddio yn enghraifft dda o fatrics hyfforddiant.

Dywedodd y staff y gwnaethom siarad â nhw fod niferoedd y staff a'r cymysgedd sgiliau yn yr adran yn briodol a'u bod yn cael digon o amser i gyflawni eu ddyletswyddau. Cadarnhaodd y staff hefyd fod sesiynau goruchwyllo ac arfarniadau yn cael eu cynnal yn rheolaidd bob chwe mis ac yn flynyddol.

Roedd pob aelod o'r staff a gwblhaodd yr holiadur yn teimlo eu bod wedi cael hyfforddiant priodol ac wedi cael arfarniad neu adolygiad datblygu o fewn y 12 mis diwethaf.

Ar y cyfan, nid oedd y staff yn teimlo bod eu swydd yn cael effaith andwyol ar eu hiechyd, ac roeddent yn cydnabod ymdrechion y sefydliad i gefnogi llesiant. Wrth ystyried eu hiechyd a'u llesiant yn y gwaith yn yr holiadur staff, roedd y rhan fwyaf o'r staff yn cytuno, ar y cyfan, nad oedd eu gwaith yn cael effaith andwyol ar eu hiechyd a bod eu sefydliad yn gweithredu'n gadarnhaol mewn perthynas ag ieuchyd a llesiant. Dywedodd pob un ohonynt fod eu patrwm gweithio ac oddi ar ddyletswydd presennol yn sicrhau cydbwysedd da rhwng gwaith a bywyd ac roedd pob un ohonynt yn ymwybodol o'r cymorth ieuchyd galwedigaethol a oedd ar gael iddynt.

Roedd pob un o'r staff a gwblhaodd yr holiadur o'r farn eu bod wedi cael hyfforddiant priodol i gyflawni eu rôl, a dywedodd un aelod o'r staff:

"Yn fy mhrif faes gwaith, ydy, mae fy hyfforddiant o safon uchel."

Roedd y staff y gwnaethom siarad â nhw yn gallu disgrifio'r ddyletswydd gonestrwydd, a gwnaethant ddweud eu bod wedi cael hyfforddiant ar y ddyletswydd. O ran y cwestiynau yn yr holiadur am y ddyletswydd gonestrwydd, roedd pob un o'r staff yn cytuno eu bod yn ymwybodol o'r ddyletswydd gonestrwydd a'u rôl ac yn eu deall o ran bodloni safonau'r ddyletswydd gonestrwydd. Dywedodd pob un ohonynt fod eu sefydliad yn eu hannog i godi pryderon pan oedd rhywbeth wedi mynd o'i le ac i rannu hyn â'r claf.

Ymgysylltu â dinasyddion a'u hadborth

Dywedodd y rhan fwyaf o'r staff nad oeddent yn wynebu unrhyw wahaniaethu yn y gwaith, a gwnaethant gadarnhau eu bod yn cael mynediad teg at gyfleoedd a bod y

gweithle'n gefnogol ac yn gynhwysol. Fodd bynnag, nodwyd pryder ynghylch sylwadau amhriodol ac ymateb yr uwch-reolwyr. Nododd un aelod o'r staff:

"Cafwyd sylwadau amhriodol ar grŵp Facebook y gweithle gan ddau {wedi'i ddileu} ynghylch credoau crefyddol. Pan godwyd hyn ar yr arolwg Peakon, ni wnaethant ymgysylltu."

Cadarnhaodd yr arweinwyr fod y grŵp Facebook yn cael ei reoleiddio'n ofalus a bod rheolaethau gweinyddol trylwyr ar waith i sicrhau cydymffurfiaeth â safonau'r sefydliad. Yn dilyn yr adolygiad hwn, ni welsom unrhyw dystiolaeth o staff yn mynegi pryderon yn ymwneud â sylwadau amhriodol drwy Peakon nac unrhyw sylwadau am gredoau crefyddol ar y grŵp Facebook. Mae'r arweinwyr yn parhau i fod yn ymrwymedig i amgylchedd cynhwysol a pharchus yn y gweithle.

Pan ofynnwyd i'r staff a oedd ganddynt fynediad teg a chyfartal i gyfleoedd yn y gweithle, heb ystyried unrhyw nodweddion gwarchodedig, roedd pob un ohonynt ond un yn cytuno. Roedd pob aelod o'r staff ond un yn cytuno bod y gweithle yn cefnogi cydraddoldeb ac amrywiaeth, ticiodd y llall 'mae'n well gennyf beidio â dweud'. Nododd un aelod o'r staff:

"Yn yr adran radioleg rydym yn cefnogi ein gilydd."

Gwelsom fod canlyniadau arolwg boddhad cleifion yr ysbyty ar gyfer mis Awst yn cael eu harddangos. Roedd llythyrau a chardiau yn cael eu harddangos yn yr ysbyty a oedd yn dangos canmoliaeth gan lawer o gleifion.

Roedd y staff y gwnaethom siarad â nhw yn gallu egluro'r broses ar gyfer cofnodi cwynion anffurfiol ac ar lafar. Byddai'r wybodaeth o gŵynion yn cael ei rhannu â'r staff drwy ddulliau amrywiol.

Roedd gwybodaeth yn cael ei harddangos yn glir ym mhob rhan o'r adran am sut y gallai cleifion a'u teuluoedd roi adborth am eu gofal. Roedd canlyniadau hynny'n cael eu hadolygu'n fisol. Roedd cofnod yn cael ei gadw o gŵynion llafar ac ysgrifenedig y cleifion. Pedair cwyn a gafwyd yn ystod y 12 mis diwethaf ac nid oedd unrhyw themâu i'r cwynion hyn.

Roedd pob aelod o'r staff yn cytuno yn yr holiadur fod yr adran yn casglu adborth am brofiad cleifion a defnyddwyr y gwasanaeth. Dywedodd pob un o'r staff ond un eu bod yn cael diweddariadau rheolaidd am adborth cleifion a defnyddwyr gwasanaethau ar eu profiad. Dywedodd pob un o'r staff oedd â barn fod adborth gan gleifion a defnyddwyr gwasanaethau yn cael ei ddefnyddio i wneud penderfyniadau gwybodus yn yr adran.

Roedd ymatebion staff a gwblhaodd yr holiadur fel a ganlyn:

- Roedd y staff yn cael eu cynnwys yn y broses o wneud penderfyniadau am newidiadau sy'n effeithio ar eu maes gwaith - 75%
- Roedd y staff yn gallu ymdopi â'r holl ofynion croes o ran eu hamser yn y gwaith - 100%.

4. Y camau nesaf

Lle rydym wedi nodi gwelliannau a phryderon uniongyrchol yn ystod ein harolygiad y mae'n ofynnol i'r gwasanaeth gymryd camau yn eu cylch, nodir y rhain yn y ffyrdd canlynol yn atodiadau'r adroddiad hwn (lle y bônt yn gymwys):

- Atodiad A: Yn cynnwys crynodeb o unrhyw bryderon am ddiogelwch cleifion a gafodd eu huwchgysfeirio a'u datrys yn ystod yr arolygiad
- Atodiad B: Yn cynnwys unrhyw bryderon uniongyrchol am ddiogelwch cleifion lle rydym yn gofyn i'r gwasanaeth gwblhau cynllun gwella ar unwaith yn dweud wrthym am y camau brys y mae'n eu cymryd
- Atodiad C: Yn cynnwys unrhyw welliannau eraill a nodwyd yn ystod yr arolygiad, lle rydym yn gofyn i'r gwasanaeth gwblhau cynllun gwella sy'n dweud wrthym am y camau y mae'n eu cymryd i fynd i'r afael â'r meysydd hyn.

Dylai'r cynlluniau gwella wneud y canlynol:

- Nodi'n glir sut yr ymdrinnir â'r canfyddiadau a nodwyd
- Sicrhau bod y camau a gymerir mewn ymateb i'r materion a nodwyd yn benodol, yn fesuradwy, yn gyflawnadwy, yn realistig ac wedi'u hamseru
- Cynnwys digon o fanylion er mwyn rhoi sicrwydd i AGIC a'r cyhoedd yr ymdrinnir â'r canfyddiadau a nodwyd yn ddigonol
- Sicrhau bod y dystiolaeth ofynnol yn erbyn y camau a nodwyd yn cael ei rhoi i AGIC o fewn tri mis i'r arolygiad.

O ganlyniad i ganfyddiadau'r arolygiad hwn, dylai'r gwasanaeth wneud y canlynol:

- Sicrhau nad yw'r canfyddiadau yn systemig ar draws rhannau eraill o'r sefydliad ehangach
- Rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i AGIC pan fydd camau yn dal i fod heb eu cymryd a/neu ar y gweill, er mwyn cadarnhau pan fyddant wedi cael eu cwblhau.

Caiff y cynllun gwella, ar ôl cytuno arno, ei gyhoeddi ar [wefan](#) AGIC.

Atodiad A - Crynodeb o bryderon a ddatryswyd yn ystod yr arolygiad

Mae'r tabl isod yn crynhoi'r pryderon a gafodd eu nodi a'u huwchgyfeirio yn ystod ein harolygiad. Oherwydd yr effaith/effaith bosibl ar ofal a thriniaeth cleifion, roedd angen rhoi sylw i'r pryderon hyn ar unwaith, yn ystod yr arolygiad.

Pryderon uniongyrchol a nodwyd	Effaith/effaith bosibl ar ofal a thriniaeth y cleifion	Sut gwnaeth AGIC uwchgyfeirio'r pryder	Sut cafodd y pryder ei ddatrys
Ni nodwyd unrhyw bryderon uniongyrchol yn ystod yr arolygiad hwn.			

Atodiad B - Cynllun gwella ar unwaith

Gwasanaeth: Yr Adran Delweddu Diagnostig yn Ysbyty Bae Caerdydd Nuffield Health

Dyddiad yr arolygiad: 7 a 8 Hydref 2025

Mae'r tabl isod yn cynnwys unrhyw bryderon uniongyrchol am ddiffyg cydymffurfio sy'n ymwneud â diogelwch cleifion a nodwyd yn ystod yr arolygiad lle rydym yn gofyn i'r gwasanaeth gwblhau cynllun gwella ar unwaith sy'n nodi'r camau brys y mae'n eu cymryd.

Risg/canfyddiad/mater		Yr hyn sydd angen ei wella	Safon / Rheoliad	Camau gweithredu gan y gwasanaeth	Swyddog cyfrifol	Amserlen
1.	Nid oedd unrhyw faterion uniongyrchol yn ymwneud â diffyg cydymffurfio.					

Rhaid i'r adran ganlynol gael ei chwblhau gan gynrychiolydd y gwasanaeth sydd â chyfrifoldeb ac atebolrwydd cyffredinol am sicrhau bod y cynllun gwella yn cael ei roi ar waith.

Cynrychiolydd y gwasanaeth:

Enw (priflythrennau):

Teitl swydd:

Dyddiad:

Atodiad C - Cynllun gwella

Gwasanaeth: Yr Adran Delweddu Diagnostig yn Ysbyty Bae Caerdydd Nuffield Health

Dyddiad yr arolygiad: 7 a 8 Hydref 2025

Mae'r tabl isod yn cynnwys unrhyw welliannau eraill a nodwyd yn ystod yr arolygiad, lle rydym yn gofyn i'r gwasanaeth gwblhau cynllun gwella sy'n dweud wrthym am y camau y mae'n eu cymryd i fynd i'r afael â'r meysydd hyn.

Risg/canfyddiad/mater		Yr hyn sydd angen ei wella	Safon / Rheoliad	Camau gweithredu gan y gwasanaeth	Swyddog cyfrifol	Amserlen
1.	Roedd gwybodaeth am gŵynion wedi'i chynnwys yn y canllaw i gleifion, ond nid oedd yn cynnwys manylion ynghylch cysylltu ag AGIC pe na fyddai'r sefyllfa wedi'i datrys. Roedd siart lif a gwybodaeth sylfaenol am gŵynion ar gael gan y dderbynfa, ond nid oedd y rhain chwaith yn cynnwys amserlenni na manylion cyswllt allanol.	Rhaid i gyfarwyddwr yr ysbyty sicrhau bod y wybodaeth am gŵynion sydd ar gael i gleifion yn cael ei safoni ledled yr adran, i gynnwys amserlenni, gwybodaeth am AGIC, a'r cymorth uwchgyfeirio sydd ar gael.	Safonau Gofynnol Cenedlaethol - Cyfathrebu	Dylai'r Canllaw i Gleifion yn nerbynfa'r ysbyty adlewyrchu'r daflen gŵynion ynghylch uwchgyfeirio i AGIC; i gynnwys amserlenni a manylion cyswllt allanol.	Arweinydd Llywodraethu Clinigol	Wedi'i gwblhau

2.	Nid oedd y canllawiau lleol bob amser wedi'u dogfennu yng ngweithdrefnau'r cyflogwr, a gyhoeddir yn gorfforaethol, er mwyn sicrhau eu bod yn adlewyrchu arferion lleol yn gywir. Yn ogystal, dywedodd y rheolwyr wrthym fod Bae Caerdydd Nuffield Health yn dal i aros i Nuffield Health ddarparu'r gweithdrefnau ychwanegol gan y cyflogwr sy'n ofynnol o dan atodlen 2 IR(ME)R mewn perthynas â'r diwygiadau a lansiwyd ym mis Medi 2024. Roedd bylchau sylweddol o ran llywodraethu corfforaethol ac eglurder	Rhaid i'r cyflogwr wneud y canlynol: • Diweddarau'r dogfennau ysgrifenedig ar gyfer Caerdydd Nuffield Health er mwyn sicrhau bod yr awdurdod rheoliadol cywir a'r prosesau hysbysu a'r trothwyon digwyddiadau cysylltiedig wedi'u nodi • Darparu tystiolaeth ei fod yn ymwybodol o'i	Ddeddf Safonau Gofal 2000 a Rheoliadau Ymbelydredd Ïoneiddio (Cysylltiad Meddygol) 2017 (IR(ME)R) Rheoliad 8 IR(ME)R Rheoliad 6	Dylai'r arbenigwyr ffiseg feddygol ddiweddarau a chroesgyfeirio atodlen Atodiad 2 i gynnwys 2 weithdrefn y cyflogwr newydd. Bydd angen cwblhau 2 weithdrefn y cyflogwr ychwanegol a'u rhannu â phob safle yn dilyn cymeradwyaeth y Grŵp Cyngori Arbenigol a'r Pwyllgor Diogelwch Ansawdd Gweithredol. Diweddarau Gweithdrefnau'r Cyflogwr i gynnwys cyfeiriad at AGIC fel y rheoleiddiwr ar gyfer IR(ME)R yng Nghymru. Dylid cynnwys siart lif yn nodi cyfrifoldebau	Arbenigwr Ffiseg Feddygol Nuffield Health Arweinydd Cenedlaethol -	Diwedd Ch1 2026 Diwedd Ch1 2026

cyfrifoldebau o dan IR(ME)R. Nid oedd y staff yn glir ynghylch dynodiad y Cyflogwr IR(ME)R, a nodwyd dryswch ar draws pob lefel, o wasanaeth yr Arbenigwyr Ffiseg Feddygol i Gyfarwyddwr yr Ysbyty a thimau corfforaethol ehangach. Nodwyd mai Prif Swyddog Gweithredol Nuffield Health oedd y Cyflogwr IR(ME)R, ond nid oedd unrhyw dystiolaeth ar gael i ddangos ei fod yn ymwybodol o'i gyfrifoldebau statudol o dan y rheoliadau.	gyfrifoldebau statudol o dan IR(ME)R, gan gynnwys sefydlu gweithdrefnau ysgrifenedig cadarn a goruchwyllo rolau deiliaid dyletswydd Darparu cynllun ar gyfer y ffordd y bydd yn egluro ac yn cyfleu ei rôl ledled y sefydliad	IR(ME)R, Rheoliad 6	corfforaethol a dirprwyad yn RAD01. Diweddarau templedi IR(ME)R corfforaethol i nodi amrywiadau lleol a'r awdur lleol. Cadarnhad a chymeradwyaeth ar lefel leol ynghyd â chadarnhad o'r trefniadau llywodraethu. Bydd gweithdrefnau gweithredu safonol yn cael eu lanlwytho i'r system rheoli polisiau a gyflwynwyd ym mis Tachwedd 2025	Delweddu Diagnostig Arweinydd Llywodraethu Clinigol	Diwedd Ch1 2026
Roedd yn ymddangos bod llawer o weithdrefnau'r cyflogwr a oedd ar waith yn lleol wedi'u hysgrifennu gan gydweithwyr Nuffield	Cwblhau a dogfennu'r prosesau o gadarnhau a chymeradwyo diweddariadau neu	IR(ME)R, Rheoliad 6 ac Atodlen 2, 1 (d)	Diweddarau templedi IR(ME)R corfforaethol i nodi amrywiadau lleol a'r awdur lleol. Cadarnhad a chymeradwyaeth ar lefel leol ynghyd â chadarnhad	Arweinydd Llywodraethu Clinigol	Diwedd Ch1 2026

	Health nad ydynt wedi'u lleoli yng Nghymru. Rhaid nodi bod rhai o weithdrefnau'r cyflogwr a gadarnhawyd yn datgan mai'r Comisiwn Ansawdd Gofal yw'r rheoleiddiwr ar gyfer IR(ME)R; mae hyn yn anghywir oherwydd Arolygiaeth Gofal Iechyd Cymru sy'n rheoleiddio IR(ME)R ar gyfer lleoliadau yng Nghymru.	ddiwygiadau i unrhyw weithdrefnau'r cyflogwr a ddefnyddir ym Mae Caerdydd Nuffield Health.		o'r trefniadau llywodraethu. Bydd gweithdrefnau gweithredu safonol yn cael eu lanlwytho i'r system rheoli polisiau a gyflwynwyd ym mis Tachwedd 2025		
3.	Roedd angen adolygu a diweddarau pob un o weithdrefnau'r cyflogwr i sicrhau eu bod yn gyson ag arferion lleol ac yn cydnabod gofynion rheoliadol Cymru. Roedd y prosesau rheoli fersiynau a sicrhau ansawdd yn anghyson. Nid	Rhaid i'r cyflogwr gryfhau'r systemau llywodraethu o dan IR(ME)R, gan gynnwys datblygu siart sefydliadol glir sy'n cysylltu strwythurau llywodraethu corfforaethol a lleol.	IR(ME)R, Rheoliad 6	Diweddarau Gweithdrefnau'r Cyflogwr i gynnwys cyfeiriad at AGIC fel y rheoleiddiwr ar gyfer IR(ME)R yng Nghymru. Cydnabyddir bod rhai o weithdrefnau'r cyflogwr wedi'u cyflwyno ar hen fformatau, yn hytrach na fersiynau mwy newydd Sharepoint. Roedd cynnwys	Arbenigwr Ffiseg Feddygol / Pennaeth Llywodraethu Clinigol Nuffield Health	Diwedd Ch1 2026

oedd rhai dogfennau'n ddigon clir ac nid oedd diweddariadau bob amser yn cael eu cyfleu mewn modd effeithiol i'r staff. Roedd angen datblygu siart sefydliadol i amlinellu strwythurau llywodraethu a chyfrifoldebau IR(ME)R, o'r lefel gorfforaethol i'r lefel leol, mewn modd clir.			y ddau yn dal i fod yr un peth ac felly penderfynwyd peidio ag atgynhyrchu nes bod y cynnwys yn cael ei newid neu nes y dyddiad adolygu gofynnol. Roedd pob un o weithdrefnau'r cyflogwr wedi cael eu hadolygu ac roedd hanes y dogfennau'n cadarnhau hyn. Roedd yr hen fersiynau'n cynnwys siart hanes rheoli newid, a oedd wedi'i hepgor o'r fersiynau mwy newydd; bydd y siart hanes rheoli newid hon yn cael ei hychwanegu'n ôl at y gweithdrefnau gweithredu safonol yn ogystal â'r polisiau - mae Nuffield Health wedi cydnabod hyn a bydd hyn yn cael ei ddiwygio - mae'r newid hwn wedi cael ei gyflwyno i'r Pwyllgor Diogelwch Ansawdd Gweithredol ar gyfer cymeradwyaeth. Bydd y system rheoli polisiau	
--	--	--	--	--

				newydd, a roddwyd ar waith ar 25 Tachwedd 2025, yn gwella'r prosesau rheoli fersiynau a chydymffurfio gan y bydd pob aelod o'r tîm yn gallu dod o hyd i'n polisïau a'r dogfennau cysylltiedig mewn un man canolog. Mynediad ar unwaith at ddogfennau cyfredol. Yn cael gwared ar ffolderi papur sydd wedi dyddio a diweddariadau â llaw Llwybrau archwilio clir ar gyfer cydymffurfiaeth ac atebolrwydd Adolygu ac olrhain dyddiadau dod i ben yn awtomatig		
4.	Nid oedd gweithdrefn y cyflogwr ar gyfer sicrhau ansawdd yn cynnwys digon o fanylion na threfniadau rheoli fersiynau. Dylid	Rhaid i'r cyflogwr wneud y canlynol: Gwella'r broses sicrhau ansawdd ar gyfer dogfennu, gan	IR(ME)R, Rheoliad 6 (2) ac Atodlen 2, 1 (d)	Bydd yr Arweinydd Delweddu Cenedlaethol yn ychwanegu cyfeiriad at lawlyfr Sicrhau Ansawdd RAD03 ar gyfer Delweddu Diagnostig, sef llawlyfr	Arweinydd Cenedlaethol - Delweddu Diagnostig	Diwedd Ionawr 2026

	ychwanegu canllawiau atodol a dolenni er mwyn gwella eglurder a defnyddioldeb.	gynnwys rheoli fersiynau, cylchoedd adolygu, a rhoi gwybod i'r staff am ddiweddariadau • Diweddaru gweithdrefn y cyflogwr ar gyfer sicrhau ansawdd.		cynhwysfawr sy'n rhestru'r prosesau sicrhau ansawdd llawn. Gofynnir am gymeradwyaeth gan y Grŵp Atebolrwydd Allanol a'r Pwyllgor Diogelwch Ansawdd Gweithredol, yna gweithredir hyn ar bob safle.		
5.	Nodwyd anghysondebau o ran y prosesau derbyn atgyfeiriadau a rheoli dogfennaeth. Dywedodd y rheolwyr wrthym nad oedd gan atgyfeirwyr fynediad at weithdrefnau'r cyflogwr, sy'n ofynnol o dan IR(ME)R.	Rhaid i'r cyflogwr adolygu a diweddaru'r broses atgyfeirio i sicrhau eglurder a'i bod yn adlewyrchu arferion lleol. Rhaid i'r diweddariad hwn hefyd gynnwys proses ar gyfer y modd y mae gweithdrefnau'r cyflogwr yn cael eu rhannu â'r holl ag atgyfeirwyr.	IR(ME)R, Rheoliad 6 (2) a (5)	Byddwn yn darparu: 1. Mynediad Ar-lein Pwrpasol i Weithwyr Gofal Iechyd Proffesiynol Byddwn yn creu tudalen we wedi'i labelu'n glir o'r enw Canllawiau Atgyfeirio ar gyfer Gweithwyr Gofal Iechyd Proffesiynol yn adran Ysbyty Bae Caerdydd ar wefan Nuffield Health. Bydd y dudalen hon yn cynnwys: • Canllawiau atgyfeirio a gweithdrefnau'r cyflogwr	Tîm y We Nuffield Health	Ch2 2026

				perthnasol i gysylltiadau delweddu • ymwadiadau clir: "l'w ddefnyddio gan atgyfeirwyr sydd â hawliau yn unig - nid yw'n wybodaeth i gleifion" • Dangosyddion rheoli fersiynau (y dyddiad diweddarau diwethaf) a manylion cyswllt ar gyfer ymholiadau Mae hyn yn sicrhau bod y canllawiau'n hygyrch i bob atgyfeiriwr sydd â hawliau, fel sy'n ofynnol gan IR(ME)R, heb osod dulliau dosbarthu anymarferol. 2. Cyfathrebu strwythuredig Bydd pob practis meddygon teulu yn cael hysbysiad ffurfiol erbyn Chwefror 2026, yn rhoi'r ddolen a chyfarwyddiadau ar gyfer cyrchu'r canllawiau. Bydd diweddariadau'n cael eu rhannu drwy'r un sianel ddiogel.	
--	--	--	--	--	--

				3. Aliniad Proffesiynol Bydd ein canllawiau'n ymgorffori argymhellion gan Goleg Brenhinol y Radiolegwyr, wedi'u hanodi ar gyfer y cyd-destun lleol, fel yr awgrymir yng nghanllawiau IR(ME)R. 4. Llywodraethu ac Archwilio Bydd prosesau rheoli fersiynau a chofnodlyfrau'n cael eu cynnal. Bydd ein Pwyllgor Diogelwch Ymbelydredd yn goruchwyllo, a chynhelir adolygiad bob dwy flynedd neu'n gynharach os bydd y rheoliadau'n newid. Cyfiawnhad dros y Dull Gweithredu Mae IR(ME)R, Rheoliad 6(5)(a), yn ei gwneud yn ofynnol bod canllawiau atgyfeirio ar gael i bob atgyfeiriwr sydd â hawliau, ond nid yw'n rhagnodi'r dulliau dosbarthu. Mae		
--	--	--	--	---	--	--

				cyhoeddi canllawiau ar dudalen we bwrpasol, hwylus ynghyd â chyfathrebu strwythuredig, yn bodloni'r gofyniad cyfreithiol ac yn adlewyrchu arferion cydymffurfiaeth cyffredin ledled y GIG a darparwyr annibynnol. Mae'r dull gweithredu hwn yn osgoi'r anymarferoldeb a'r risg o gael fersiynau sydd wedi dyddio, sy'n gysylltiedig â dosbarthu copïau caled i filoedd o feddygon teulu. Rydym o'r farn bod y cynllun hwn yn gymesur, yn cydymffurfio â'r gyfraith, ac yn cyd-fynd ag arfer gorau. Byddwn yn rhoi diweddariadau ar gynnydd i AGIC ac yn cadarnhau bod y broses wedi'i chwblhau erbyn Ch2 2026.		
6.						

Roedd gweithdrefn y cyflogwr ar waith i nodi unigolion sydd â hawl i fod yn atgyfeiriwr, yn ymarferydd neu'n weithredwr o fewn maes ymarfer penodedig. Fodd bynnag, nid oedd y broses ar gyfer hawliau yng ngweithdrefn y cyflogwr yn glir ac nid oedd yn cynnwys pob grŵp staff. Roedd angen cymryd camau ar lefel gorfforaethol i sicrhau bod y dogfennau a oedd yn cael eu darparu i safleoedd yn addas at y diben a bod y broses yn glir. Roedd cofnodion hawliau yn cael eu cadw'n dda ar y cyfan, yn lleol. Fodd bynnag, roedd rhai deiliaid dyletswydd wedi'u rhestru'n anghywir (e.e. ymarferwyr yn cyflawni	Rhaid i'r cyflogwr sicrhau bod gweithdrefn y cyflogwr ar gyfer hawliau Rheoliad 6 Atodlen 2 1 (b) yn cynnwys: • Proses glir sy'n cynnwys pob grŵp staff yn gweithredu mewn rolau deiliaid dyletswydd • Dogfennau ar lefel gorfforaethol sy'n addas at y diben ac sy'n sicrhau bod y broses yn glir • Gweithdrefnau sy'n defnyddio'r derminoleg a'r diffiniadau cywir o ran IR(ME)R • Hawliau grwpiau, megis atgyfeirwyr, sy'n	IR(ME)R, Rheoliad 6 ac Atodlen 2, 1 (b)	Bydd yr arbenigwr ffiseg feddygol yn diwygio IR(ME)R 05, IR(ME)R 06 ac IR(ME)R 07: Mae angen i'r broses ar gyfer rhoi hawliau fod yn glir, ac mae angen i bob grŵp staff gael eu cynnwys yng ngweithdrefnau'r cyflogwr. Dylai'r arbenigwyr ffiseg feddygol roi'r maes ymarfer a'r cofnodion hyfforddiant i dîm canolog Nuffield Health i alluogi hawliau erbyn D31). Bydd yr arbenigwyr ffiseg feddygol yn cael llythyr hawl unigol. Bydd y rhain yn cael eu rhannu â phob safle, a fydd yn dogfennu cwrpas hawliau'r arbenigwyr ffiseg feddygol o fewn matrices hawliau a gedwir yn lleol. Bydd mynediad at y dystiolaeth hon a llythyrau hawl ar gael i bob Rheolwr Radioleg drwy Sharepoint.	Arweinwyr Ansawdd Rhanbarthol Nuffield Health	Diwedd Ch1 2026
--	---	--	--	--	------------------------

tasgau gweithredwyr). Nid oedd proses gyson ar waith i roi hawliau i Arbenigwyr Ffiseg Feddygol mewn modd priodol. Roedd y dystiolaeth a welsom yn cadarnhau bod arbenigwyr ffiseg feddygol yn cael hawliau grŵp gan eu cyflogwr, Ymddiriedolaeth Sefydledig y GIG Ysbytai Prifysgol St George (Ymddiriedolaeth St George), yn hytrach na'r hyn sy'n gyson â gofynion rheoliadol, sef gan y Cyflogwr, IR(ME)R Nuffield, ynghyd â hawliau unigol i adlewyrchu eu maes ymarfer penodol yn well. Rhaid i'r broses ar gyfer rhoi hawliau i arbenigwyr ffiseg feddygol gael ei hadolygu a'i diweddarau.	gadarn ac yn cynnwys mynediad i'r canllawiau atgyfeirio • Cofnodion a dogfennau clir sy'n cadarnhau nad yw atgyfeirwyr anfeddygol yn cyflawni gwerthusiadau clinigol.		Mynediad at ganllawiau atgyfeirio i atgyfeirwyr allanol fel y trafodwyd ym mhwynt 5. Bydd ffurflen derbyn atgyfeirwyr anfeddygol IRMER App 01 Gweithdrefn derbyn ar gyfer atgyfeirwyr nad ydynt wedi'u cymhwyso'n feddygol yn cael ei diweddarau i adlewyrchu arferion yn gywir - Anfeddygol; nid yw atgyfeirwyr yn ymgymryd â gwerthuso clinigol		
---	--	--	---	--	--

7.	Fel uchod	Rhaid i'r cyflogwr hefyd sicrhau'r canlynol: • Bod y matrices hawliau yn adlewyrchu'r deiliaid dyletswydd unigol ac yn cynnwys dyddiadau adolygu • Bod llythyrau hawliau yn cael eu hanfon gan y Cyflogwr IR(ME)R priodol, a'u bod yn adlewyrchu maes ymarfer cywir pob deiliad dyletswydd.	IR(ME)R - Atodlen 2, 1 (b)	Bydd y matrices hawliau yn cael ei ddiweddarau i gofnodi dyddiadau hawliau'r Radiolegwyr. Mae dyddiadau hawliau meddygon teulu iechyd galwedigaethol wedi'u hychwanegu at y matrices hawliau. Bydd meddygon ymgynghorol sgrinio iechyd ac arbenigwyr ffiseg feddygol yn cael eu hawliau'n ffurfiol gan y tîm canolog a bydd llythyrau hawl a maes ymarfer yn cael eu rhannu â phob safle fel sy'n briodol. Bydd Swyddogion Meddygol Rhanbarthol yn cael hawliau unigol yn hytrach na hawliau grŵp.	Arweinydd Cenedlaethol - Delweddu Diagnostig	Diwedd Ionawr 2026
8.	Nid oedd y weithdrefn yn cynnwys y camau i'w cymryd mewn achosion o	Rhaid i'r cyflogwr ddiweddarau gweithdrefn y cyflogwr ar gyfer	IR(ME)R Atodlen 2, 1 (a)	IRMER 01 Adnabod Cleifion - bydd cyfeiriad penodol at y camau y byddai'r staff yn eu	Arbenigwr Ffiseg Feddygol	Diwedd Ch1 2026

anghysondeb wrth adnabod cleifion. Byddai'r manylion hyn yn sicrhau bod y staff yn gwybod pryd y gallent fwrw ymlaen a phryd roedd angen iddynt fynd yn ôl at yr atgyfeiriwr. Gwelsom dystiolaeth yn ymwneud â gwneud, diwygio a chanslo atgyfeiriad, lle'r oedd y gweithredwr yn gallu newid ochredd yr archwiliad heb wirio gyda'r atgyfeiriwr. Nid oedd hyn wedi'i nodi'n glir yng ngweithdrefn berthnasol y cyflogwr. Nodwyd gennym hefyd fod y cofnodion a gedwir o ran adnabod cleifion yn anghyson mewn rhai meysydd.	adnabod cleifion er mwyn sicrhau ei bod yn nodi'n llawn pryd y gall ac na all aelod o'r staff fwrw ymlaen os oes anghysondebau, ac i fanylu ar y broses wirio.		cymryd pe byddai achos o anghysondeb o ran ochredd neu safle. Bydd gweithdrefn y cyflogwr ychwanegol ynghylch gwneud, diwygio a chanslo atgyfeiriadau yn cael ei llunio a'i rhannu ledled Nuffield, a bydd yn cynnwys manylion i arwain y staff o ran yr hyn y dylent ei wneud os bydd anghysondebau, ac ym mha sefyllfa y gallant/na allant fwrw ymlaen ag archwiliad. Bydd y weithdrefn hon gan y cyflogwr yn nodi'r hyn y mae'n rhaid i'r staff ei wneud os bydd atgyfeiriad sy'n dod i law yn cynnwys anghysondeb, er enghraifft ochredd.	Nuffield Health	
--	---	--	--	------------------------	--

9.	Byddai'n fuddiol ychwanegu dolenni diogelu at weithdrefn y cyflogwr ar gyfer pobl ifanc dan oed a allai fod yn feichiog.	Rhaid i'r cyflogwr sicrhau bod gweithdrefn y cyflogwr yn cynnwys dolenni i'r polisi diogelu, ynghyd â'r angen i sicrhau bod y timau diogelu lleol yn cael gwybod pan fydd plentyn yn rhoi ymateb cadarnhaol i'r cwestiwn am feichiogrwydd.	IR(ME)R Rheoliad 11 (1) (f) ac Atodlen 2, 1 (c) Safonau Gofynnol Cenedlaethol - Diogelu	Bydd dolen i'r polisi diogelu yn cael ei hychwanegu at RAD02 IRMER SOP09	Arbenigwr Ffiseg Feddygol Nuffield Health	Diwedd Ch1 2026
10.	Roedd gwerthusiadau clinigol wedi'u dogfennu'n dda ar y cyfan. Wrth i ni fwrw golwg dros gofnodion nodwyd rhai bylchau o ran cymeradwyaeth ymarferwyr a gwiriadau manylion adnabod. Yn ogystal, nid oedd yn glir o'r dogfennau a welsom, pwy oedd yn cyflawni gwerthusiadau clinigol y	Rhaid i'r cyflogwr ddiweddarau proses y cyflogwr ar gyfer gwerthusiadau clinigol. Rhaid i hyn bennu tasgau'r gweithredwr a sicrhau bod y broses ar gyfer cyflawni gwerthusiadau clinigol y tu allan i oriau yn glir, yn cael ei dogfennau'n briodol, ac yn	IR(ME)R, Rheoliad 12 (9) ac Atodlen 2, 1 (j)	Bydd y weithdrefn weithredu safonol ar gyfer y tu allan i oriau, a lunnir yn lleol, yn cael ei diweddarau i nodi pwy fyddai'n cyflawni gwerthusiad clinigol y tu allan i oriau pe byddai archwiliad pelydr-X brys yn cael ei gynnal. Bydd y weithdrefn weithredu safonol yn cynnwys manylion o ran pwy fydd yn	Rheolwr Radioleg	Diwedd Ch1 2026

	tu allan i oriau, na lle roedd hyn yn cael ei ddogfennu.	adlewyrchu arferion clinigol.		cyflawni gwerthusiad clinigol a lle y bydd yn cael ei ddogfennu.		
11.	Cadarnhaodd yr uwch-aelodau o'r staff fod cysylltiadau delweddu anfeddygol yn cael eu cynnal yn yr adran. Roedd gan y cyflogwr weithdrefn ar waith ar gyfer y cysylltiadau hyn. Fodd bynnag, roedd y weithdrefn yn aneglur ac nid oedd yn pennu sut oedd yr atgyfeiriadau hyn yn cael eu gwneud, pwy oedd yn cael atgyfeirio, ac a oedd hanes clinigol blaenorol neu ddelweddu blaenorol yn cael eu gwirio cyn gweithredu'r cysylltiad.	Rhaid i'r cyflogwr adolygu a diweddarau gweithdrefn y cyflogwr ar gyfer delweddu anfeddygol a sicrhau ei bod yn adlewyrchu arferion clinigol lleol yn iawn ac yn gywir.	IR(ME)R, Rheoliad 6 (4) ac Atodlen 2, 1 (m)	Bydd RAD02 IRMER SOP04 yn cael eu diweddarau i nodi y bydd atgyfeiriadau'n cael eu trin a'u cyflawni yn yr un ffordd ag atgyfeiriadau cysylltiad delweddu meddygol'. Bydd gweithdrefn leol y cyflogwr yn cael ei diwygio tan fod fersiwn gorfforaethol yn cael ei llunio. Bydd RAD 02 IRMER SOP04 yn nodi'r modd y bydd atgyfeiriadau'n cael eu gwneud a'u derbyn, pwy fydd yn eu gwneud, pwy all atgyfeirio, a'r modd y bydd hanes clinigol yn cael ei	Arbenigwr Ffiseg Feddygol Nuffield Health Rheolwr Radioleg Arbenigwr Ffiseg Feddygol Nuffield Health	Diwedd Ch1 2026 Diwedd Ionawr 2026 Diwedd Ch1 2026

				wirio - yn unol â chysylltiadau meddygol		
12.	Yn ystod yr arolygiad, gwnaethom edrych ar adroddiad blynyddol o archwiliad cydymffurfiaeth ag IR(ME)R a gwblhawyd gan y gwasanaeth arbenigwyr ffiseg feddygol ym mis Awst 2025. Nid oedd yr adroddiad hwn yn nodi'r mwyafrif o'r materion a nodwyd yn ystod yr arolygiad IR(ME)R hwn.	Rhaid i'r cyflogwr sicrhau bod unrhyw archwiliad IR(ME)R blynyddol a gomisiynir yn addas at y diben ac yn sicrhau bod y deddfwriaethau IR(ME)R cyfredol, canllawiau'r rheoleiddiwr, a'r arferion gorau yn cael eu harchwilio.	IR(ME)R, Rheoliad 14	Mae Nuffield Health wedi penodi Cynghorydd Diogelu rhag Ymbelydredd newydd a fydd yn dechrau yn ei swydd ym mis Ionawr 2026. Mae'r cytundeb lefel gwasanaeth sydd ar waith gydag Ymddiriedolaeth St George wedi cael ei adolygu ac mae'n bodloni meini prawf IR(ME)R Rheoliad 14	Cyfarwyddwr Elusen a Meddygol, Swyddog Cyfrifol	Diwedd Ch1 2026
13.	Nid oedd gweithdrefn y cyflogwr mewn perthynas â chysylltiadau damweiniol neu anfwriadol yn cynnwys unrhyw ddiffiniadau ar gyfer cysylltiadau damweiniol neu anfwriadol, ac roedd o	Rhaid i'r cyflogwr wneud y canlynol Adolygu a diweddarau gweithdrefn y cyflogwr ar gyfer cysylltiad damweiniol neu anfwriadol yn llawn. Dylai hyn gynnwys	IR(ME)R, Rheoliad 8 ac Atodlen 2, 1 (k)	Bydd Gweithdrefn y Cyflogwr yn cael ei diweddarau i gynnwys diffiniadau ar gyfer cysylltiadau damweiniol neu anfwriadol, yn ogystal â'r hyn yw cysylltiad damweiniol neu anfwriadol.	Arbenigwr Ffiseg Feddygol Nuffield Health	Diwedd Ch1 2026

natur generig, gan gwmpasu Rheoliadau Ymbelydriadau Ioneiddio 2017 yn ogystal ag IR(ME)R. Roedd gweithdrefn y cyflogwr yn cyfeirio gwasanaethau at reoleiddiwr Lloegr yn hytrach nag AGIC at ddibenion adrodd. Nid oedd unrhyw sôn am roi gwybod i'r claf na lle roedd yr wybodaeth honno'n cael ei chofnodi. Yn ogystal, roedd y tabl canllawiau ar gyfer cysylltiad damweiniol neu anfwriadol arwyddocaol ar ddiwedd y ddogfen hon wedi darfod.	diffiniadau, manylion ynghylch yr hyn yw cysylltiad damweiniol neu anfwriadol, a chyfeiriadau a manylion cyfredol o ran y rheoleiddiwr priodol yng Nghymru • Gwella'r broses o ddadansoddi tueddiadau yn achos cysylltiad damweiniol neu anfwriadol arwyddocaol a chysylltiad damweiniol neu anfwriadol arwyddocaol clinigol, a chymharu canfyddiadau lleol a chorfforaethol.		Bydd y cyfeiriadau at gysylltiad damweiniol neu anfwriadol arwyddocaol yn cael eu diweddarau i gynnwys cyfeiriadau wedi'u diweddarau ac i nodi rheoliadau AGIC a sut i gyflwyno hysbysiad am ddigwyddiad. Bydd gweithdrefn y cyflogwr a ddiweddarir yn cyfeirio at bolisi Nuffield a ran Dyletswydd Gonestrwydd, ac yn cofnodi lle y cedwir y dystiolaeth bod y ddyletswydd gonestrwydd wedi'i harfer. Mae mynediad at adroddiadau dadansoddi tueddiadau corfforaethol drwy Tableau wedi cael ei rannu ledled Nuffield, gan alluogi Rheolwyr Radioleg i rannu a chymharu ar bob safle. Bydd adolygiadau thematig sy'n ystyried	Arbenigwr Ffiseg Feddygol Nuffield Health Arweinydd Cenedlaethol - Delweddu Diagnostig Arweinydd Cenedlaethol - Delweddu Diagnostig	Diwedd Ch1 2026 Diwedd Ch1 2026 Wedi'i gwblhau 21/11/2025
--	--	--	---	--	--

				tueddiadau corfforaethol yn cael eu hymgorffori mewn cyfarfodydd staff lleol, yn ogystal â'r dadansoddiadau presennol o dueddiadau lleol, sy'n rhan o'r arfer presennol		
14.	Roedd y staff y gwnaethom siarad â nhw yn deall eu rolau ar y cyfan, ond roedd dryswch o hyd ynghylch y gwahaniaeth rhwng cyfrifoldebau'r ymarferydd a'r gweithredwr. Dylid adolygu'r dogfennau er mwyn sicrhau bod rolau wedi'u neilltuo'n gywir.	Rhaid i'r cyflogwr adolygu a diweddarau'r holl ddogfennau i sicrhau bod rolau IR(ME)R yn cael eu neilltuo a'u deall yn gywir. Rhaid i hyn gynnwys hyfforddiant ychwanegol i sicrhau bod pob deiliad dyletswydd yn gwbl ymwybodol o'r rolau IR(ME)R	IR(ME)R, Rheoliad 10, Rheoliad 17 ac Atodlen 2, 1 (b)	Mae gweithdrefnau'r cyflogwr sy'n nodi rolau deiliaid dyletswydd wedi cael eu hadolygu a gofynnwyd am eglurhad gan Gynghorydd Diogelu rhag Ymbelydredd Nuffield Ymddiriedolaeth St George. Er mwyn cefnogi'r deiliaid dyletswydd penodol hwn, mae hyfforddiant ymarferydd wedi cael ei drefnu gyda'r arbenigwr ffiseg feddygol ar gyfer sefydliad Nuffield Ionawr 2026. Mae Polisi Diogelu Rhag Ymbelydredd RAD 01 wedi	Arbenigwr Ffiseg Feddygol / Arweinydd Cenedlaethol - Delweddu Diagnostig/ Addysgwr Clinigol (radiograffeg) Arbenigwr Ffiseg	Diwedd Chwefror 2026

				cael ei adolygu; mae hwn yn nwylo'r Grŵp Atebolrwydd Allanol ar hyn o bryd cyn cael ei gyflwyno i'r Pwyllgor Diogelwch Ansawdd Gweithredol, gan ei fod yn newid mawr. Ar ôl cael cymeradwyaeth bydd hyn yn cael ei rannu ym mhob rhan o'r sefydliad ac ar bob safle. Yn benodol, bydd y ffurflen atodol sydd ar waith i gadarnhau y derbynnir atgyfeirwr sy'n dymuno gwerthuso ei ddelweddau ei hun yn y theatr yn cael ei hadolygu a bydd y geiriad yn cael ei ddiwygio i adlewyrchu rôl y deiliaid dyletswydd yn gywir.	Feddygol Nuffield Health	Diwedd Chwefror 2026
15.	Roedd prosesau cyfiawnhau ar waith, ond roedd y canllawiau awdurdodi wedi'u hymgorffori ar hyn o bryd	Rhaid i'r cyflogwr adolygu'r canllawiau awdurdodi a'u diweddarau i sicrhau bod y derminoleg IR(ME)R	IR(ME)R, Rheoliad 6 (5) (a) a Rheoliad 11	Bydd Canllawiau Awdurdodi yn cael eu llunio ar gyfer archwiliadau pelydr-X.	Arweinwyr Ansawdd Rhanbarthol	Diwedd Ch1 2026

	o fewn protocolau archwilio ac roedd angen ychwanegu rhagor o fanylion atynt o ran eu hamcan a'u cwmpas.	gywir yn cael ei defnyddio a bod diben y canllawiau'n glir i ddeiliaid dyletswydd ac yn adlewyrchu arferion lleol.				
16.	<i>Dilëwyd gwella yn dilyn sylwadau ynghylch cywirdeb ffeithiol.</i>			.		
17.	Roedd yn ymddangos bod dryswch ynglŷn â'r cysylltiadau rhwng prosesau lleol a chorfforaethol. Ni wnaethom lwyddo i gadarnhau o unrhyw un o'r dogfennau a welsom sut roedd yr arbenigwyr ffiseg feddygol yn cael eu hawliau na pha wasanaethau ychwanegol roeddent yn eu darparu. Dywedodd y staff wrthym fod yr arbenigwyr ffiseg	Rhaid i'r cyflogwr adolygu'r cymorth a ddarperir i'r arbenigwyr ffiseg feddygol ar hyn o bryd a sicrhau ei fod yn bodloni gofynion ac yn dogfennu'n briodol.	IR(ME)R, Rheoliad 14	- Hawliau corfforaethol i arbenigwyr ffiseg feddygol; bydd y safleoedd yn cael gweld y dogfennau hyfforddiant a dadansoddiad o hawliau gwahanol yr arbenigwyr ffiseg feddygol Mae Nuffield Health wedi penodi Cynghorydd Diogelu rhag Ymbelydredd newydd a fydd yn dechrau yn ei swydd ym mis Ionawr 2026. Mae'r cytundeb lefel gwasanaeth sydd ar waith	Arweinydd Cenedlaethol - Delweddu Diagnostig / Cyfarwyddwr Elusen a Meddygol, Swyddog Cyfrifol	Diwedd Ch1 2026

feddygol yn darparu cymorth archwilio a hyfforddi ond nad oeddent yn ymwneud yn gyson â chaffael cyfarpar nac adolygu gweithdrefnau'r cyflogwr. Gwnaethom edrych ar y dogfennau archwilio IR(ME)R a ddarparwyd gan y gwasanaeth arbenigwyr ffiseg feddygol, nad oeddent yn nodi rhai o'r materion o ran cydymffurfiaeth ag IR(ME)R a nodwyd yn yr arolygiad hwn. Roedd dogfennau'r archwiliad hwn yn cyfeirio at wybodaeth a oedd wedi dyddio, ac nid oeddent yn rhoi unrhyw wybodaeth am y diwygiadau i IR(ME)R a gyflwynwyd ym mis Hydref 2024. Roedd angen gwneud y dogfennau hawliau ar			gydag Ymddiriedolaeth St George wedi cael ei adolygu ac mae'n bodloni meini prawf IR(ME)R Rheoliad 14 Darperir gwasanaethau'r arbenigwyr ffiseg feddygol gan Ymddiriedolaeth St George, sydd wedi'i chynnwys yn yr holl brosesau caffael cyfarpar, ac sy'n rhan o'r bartneriaeth GE fel rhan o'i chytundeb lefel gwasanaeth. Roedd y Cynghorydd Diogelu rhag Ymbelydredd yn gyfrifol am adolygu holl weithdrefnau'r cyflogwr, ac roedd Dropbox yn cael ei ddefnyddio ar gyfer diweddariadau a mynediad at y tîm canolog.		
---	--	--	--	--	--

	gyfer arbenigwyr ffiseg feddygol yn gliriach gan fod y ffurflenni hawliau a ddarparwyd yn nodi mai Ymddiriedolaeth St George sy'n rhoi hawliau i'r grŵp hwn ac nid Nuffield Health. Nid oedd yr arbenigwyr ffiseg feddygol yn cyfrannu llawer at weithgareddau gwella ansawdd. Er bod yr arbenigwyr ffiseg feddygol yn darparu templedi a chynghor cyffredinol, nid oedd unrhyw dystiolaeth o gymorth gweithredol mewn meysydd megis optimeiddio neu adolygu dogfennau.			Hawliau corfforaethol i arbenigwyr ffiseg feddygol; bydd y safleoedd yn cael gweld y dogfennau hyfforddiant a dadansoddiad o hawliau gwahanol yr arbenigwyr ffiseg feddygol Mae Nuffield Health wedi penodi Cynghorydd Diogelu rhag Ymbelydredd newydd a fydd yn dechrau yn ei swydd ym mis Ionawr 2026. Mae'r cytundeb lefel gwasanaeth sydd ar waith gydag Ymddiriedolaeth St George wedi cael ei adolygu ac mae'n bodloni meini prawf IR(ME)R Rheoliad 14	Arweinydd Cenedlaethol - Delweddu Diagnostig / Cyfarwyddwr Elusen a Meddygol, Swyddog Cyfrifol Cyfarwyddwr Elusen a Meddygol, Swyddog Cyfrifol / Cyfarwyddwr Caffael	Diwedd Ch1 2026 Diwedd Ch1 2026
18.	Nid oedd digon o fanylion yn nogfennau sicrhau	Rhaid i'r cyflogwr adolygu a diweddarau	IR(ME)R - Atodlen 2, 1 (d)	Bydd yr Arweinydd Delweddu Cenedlaethol yn	Arweinydd Cenedlaethol -	Diwedd Ch1 2026

	ansawdd gweithdrefnau'r cyflogwr, a dylid eu cryfhau i sicrhau eu bod yn adlewyrchu arferion lleol.	dogfennau sicrhau ansawdd gweithdrefnau'r cyflogwr i sicrhau eu bod yn adlewyrchu arferion lleol a bod yr arbenigwyr ffiseg feddygol yn cael eu cynnwys yn briodol.		ychwanegu cyfeiriad at lawlyfr Sicrhau Ansawdd RAD03 ar gyfer Delweddu Diagnostig, sef llawlyfr cynhwysfawr sy'n rhestru'r prosesau sicrhau ansawdd llawn. Gofynnir am gymeradwyaeth gan y Grŵp Atebolrwydd Allanol a'r Pwyllgor Diogelwch Ansawdd Gweithredol, yna gweithredir hyn ar bob safle	Delweddu Diagnostig	
19.	Roedd y polisi diogelu a welsom yn ddogfen a gyhoeddir yn gorfforaethol ac nid oedd yn cynnwys manylion lleol.	Rhaid i'r cyflogwr sicrhau bod y polisi a'r broses diogelu sydd ar waith yn adlewyrchu arferion lleol ac yn cyfeirio at ganllawiau a chymorth lleol.	Safonau Gofynnol Cenedlaethol - Diogelu	Bydd y polisi diogelu corfforaethol yn cynnwys cyfeiriad at y broses leol - bydd manylion yn cael eu hychwanegu yn nodi bod siartiau llif yn cael eu harddangos ar bob safle	Arweinydd Diogelu Cenedlaethol	Diwedd Ch1 2026
20.	Gwnaethom edrych ar sampl o bum cofnod hyfforddiant a chymhwysedd. Roedd hyn	Rhaid i'r cyflogwr sicrhau bod cofnodion hyfforddiant a chymhwysedd yn cael eu	IR(ME)R, Rheoliad 6 (3) (b) ac Atodlen 3	Bydd asesiadau gan gymheiriaid yn cael eu cyflwyno ar gyfer hyfforddiant ar gyfarpar	Rheolwr Radioleg	Diwedd Ionawr 2026

yn cynnwys tystiolaeth o asesu cymhwysedd. Fodd bynnag, nid oedd y cofnod wedi'i lofnodi gan yr asesydd ac nid oedd lle ar y ffurflen ar gyfer llofnod yr asesydd. Roedd y maes ymarfer yn glir ar y cofnodion a wiriwyd ym mhedwar allan o bum achos, ond ar un cofnod roedd angen ychwanegu dyddiadau i ddangos pryd y cafodd yr hawl ei rhoi a'i hadolygu. Yn achos gwiriadau cymhwysedd y radiolegwyr, er bod cofnod hyfforddiant yr ystafell yn cael ei lofnodi gan y radiolegydd, roedd angen y llofnod	cwblhau'n llawn, gan gynnwys pob llofnod perthnasol, a bod y staff yn cael eu rhestru gyda'u rôl IR(ME)R gywir.		radiolegwyr i gryfhau'r cofnodion hyfforddiant mewn achosion lle nad oedd modd cynnal hyfforddiant penodol ar gyfarpar Uwchsain a Fflworosgopeg. Bydd y ffurflen hyfforddiant Cymhwysedd Radiolegwyr yn cael ei diweddarau i gynnwys llofnod yr aseswyr adolygu cymheiriaid. Bydd y Rheolwr Radioleg yn adolygu holl feysydd ymarfer y Radiograffwyr er mwyn cadarnhau bod dyddiadau'r hawliau'n glir. Bydd asesiadau gan gymheiriaid yn cael eu cyflwyno ar gyfer hyfforddiant ar gyfarpar radiolegwyr i gryfhau'r	Rheolwr Radioleg Rheolwr Radioleg	Diwedd Ch1 2026 Diwedd Ch1 2026
--	--	--	--	---	---

ychwanegol gan yr hyfforddwr. Nodwyd hefyd fod staff wedi'u rhestru fel ymarferwyr pan ddylent fod yn weithredwyr.			cofnodion hyfforddiant mewn achosion lle nad oedd modd cynnal hyfforddiant penodol ar gyfarpar Uwchsain a Fflworosgopeg. Bydd y ffurflen hyfforddiant Cymhwysedd Radiolegwyr yn cael ei diweddarau i gynnwys llofnod yr aseswyr. Bydd y matrices hawliau'n cael ei ddiweddarau i adlewyrchu rolau deiliaid dyletswydd cywir. Rydym wedi adolygu'r sylw ynghylch rôl y Radiograffwyr o dan reoliadau IR(ME)R, ac yn cydnabod pwysigrwydd eglurder ynghylch rolau deiliaid dyletswydd. O dan IR(ME)R (2017/2024), Ymarferydd yw'r deiliad dyletswydd sy'n gyfrifol am gyfiawnhau cysylltiadau meddygol. Gall radiograffwyr weithredu fel	Rheolwr Radioleg	Diwedd Ch1 2026
--	--	--	--	-------------------------	------------------------

				Ymarferwyr os ydynt wedi cael hawl ffurfiol gan eu cyflogwr a'u bod wedi cwblhau'r hyfforddiant gofynnol fel yr amlinellir yn Atodlen 3. Heb hawl ysgrifenedig a chofnod o'i hyfforddiant, bydd Radiograffydd yn dal i fod yn Weithredwr. Rydym wedi ystyried y datganiad hwn yn ofalus, ac er mwyn sicrhau dealltwriaeth lwyr ym mhob rhan o'r tîm, bydd y staff yn dilyn hyfforddiant DPP sy'n canolbwyntio ar rolau a chyfrifoldebau'r deiliaid dyletswydd IR(ME)R. Bydd hyn yn atgyfnerthu cydymffurfiaeth ac yn cefnogi arferion diogel, sy'n gadarn yn gyfreithiol.		
21.	Nodwyd nad oedd y staff wedi cwblhau	Rhaid i'r cyflogwr sicrhau bod pob aelod	Silindrau ocsigen:	Gwnaeth y Rheolwr Radioleg gais am gyfrif BOC	Rheolwr Radioleg	Wedi'i

hyfforddiant ar ddefnyddio silindrau ocsigen cludadwy, sydd ar gael ar-lein. Yn ystod yr arolygiad, creodd y rheolwr radioleg gyfrif ar-lein gyda'r cwmni ocsigen er mwyn i'r staff gwblhau'r hyfforddiant perthnasol.	perthnasol o'r staff yn cwblhau'r hyfforddiant perthnasol ar gyfer silindrau ocsigen cludadwy.	adroddiad rheoliad 28 a nodyn atgoffa hysbysiad 041 ynglŷn â diogelwch cleifion Cylchlythyr Iechyd Cymru	ar-lein yn ystod diwrnod yr arolygiad, a gofynnwyd i bob aelod o'r staff, gan gynnwys gweithwyr banc, i gwblhau'r hyfforddiant ar silindrau ocsigen		gwblhau 24/11/2025
--	--	--	---	--	-----------------------

Rhaid i'r adran ganlynol gael ei chwblhau gan gynrychiolydd y gwasanaeth sydd â chyfrifoldeb ac atebolrwydd cyffredinol am sicrhau bod y cynllun gwella yn cael ei roi ar waith.

Cynrychiolydd y gwasanaeth

Enw (priflythrennau): **Rob Thomas**

Teitl swydd: **Cyfarwyddwr yr Ysbyty**

Dyddiad: **3 Rhagfyr 2026**