

BWRDD DIOGELU GORLLEWIN MORGANNWG

GWEITHIO GYDAG

UNIGOLION, GOFALWYR A THEULUOEDD SY’N AMHAROD I GYDWEITHREDU – Oedolion sy’n Wynebu Risg

**Awdur y Ddogfen: Grŵp Rheoli Polisïau, Ymarfer a Gweithdrefnau**

**Cymeradwywyd gan: Bwrdd Diogelu Gorllewin Morgannwg**

**Dyddiad Cyhoeddi: 22 Mehefin 2022**

**Dyddiad Adolygu: 22 Mehefin 2025**

***Ymwadiad: Mae gweithio gyda fframweithiau cyfreithiol yn wahanol ym maes Oedolion a Phlant***

## CYNNWYS

## Cyflwyniad...…………...….……………………………………………3

## Nodau ac Amcanion ….………………………………………………3

## Diffiniad...………………....…………………………………………….4

## Adnabod a Deall………………………………………………………..4

## Effaith ar Asesiad..……………………………………………………..8

## Effaith ar Waith Amlasiantaethol……………………………………..9

## Ymateb i Deuluoedd sy’n Amharod i Gydweithredu..…………….13

## Delio gydag Agwedd Elyniaethus a Thrais...………………………16

## Cadw Gweithwyr Proffesiynol yn Ddiogel.…………………………20

## Cyfrifoldebau Rheoli………………………………………………….22

## Goruchwyliaeth a Chymorth.………………………………………..24

## Cyflwyniad

## Gall unigolion, gofalwyr a’u teuluoedd amlygu amharodrwydd i gydweithio â gweithwyr proffesiynol mewn llawer o wahanol ffyrdd. Bydd pob asiantaeth, o bryd i’w gilydd, yn dod i gysylltiad â theuluoedd sy’n rhoi’r argraff eu bod yn cydymffurfio, ond nad ydynt yn gwneud hynny mewn gwirionedd, neu sy’n amlwg yn wrthwynebus, yn amharod i gydweithredu, neu weithiau’n flin neu’n elyniaethus tuag at y dulliau gweithredu a ddefnyddir.

## Mewn achosion eithafol, gall gweithwyr proffesiynol gael eu brawychu a’u cam-drin, a gallant wynebu bygythiadau o drais, a hyd yn oed drais go iawn. Dylid rhoi blaenoriaeth bob amser i les unigolion a’u gofalwyr.

## Nod y ddogfen hon yw rhoi arweiniad defnyddiol i staff ym mhob gwasanaeth, beth bynnag eu rôl, wrth iddynt weithio gyda theuluoedd sy’n amharod i gydweithredu. Mae angen i staff fod yn ymwybodol o’u hawdurdod, a’r graddau y mae’n ofynnol iddynt ymgysylltu ag unigolion, gofalwyr a theuluoedd.

## Nodau ac Amcanion

## Pwrpas y ddogfen hon yw sicrhau bod systemau yn eu lle i:

* Helpu staff i ddeall sut y gall amharodrwydd i gydweithredu amlygu ei hun mewn unigolion, gofalwyr a theuluoedd;
* Helpu staff i ddeall achos ymatebion o’r fath;
* Cynyddu ymwybyddiaeth o waith gweithwyr strategol er mwyn lleihau’r tebygolrwydd o amharodrwydd i gydweithredu;
* Helpu gweithwyr i ystyried effaith amharodrwydd i gydweithredu ar y broses asesu;
* Darparu ymwybyddiaeth o’r effaith ar waith amlasiantaethol;
* Helpu gweithwyr i gadw rheolaeth ar sefyllfaoedd a chadw eu hunain yn ddiogel;
* Helpu gweithwyr i fod mewn sefyllfa lle gallant wneud asesiad effeithiol o’r ffactorau risg sy’n effeithio ar unigolion yn y cartref, gan ddiogelu unigolion a hybu eu lles.

## 3. Diffiniad

## Gall ymddygiad heriol neu amharodrwydd i gydweithredu amlygu ei hun mewn gwahanol ffyrdd, er enghraifft:

## Agwedd Ymosodol;

## Hunan-niweidio;

## Tuedd i achosi difrod;

## Tuedd i aflonyddu;

## Cwynion parhaus.

## Dylai pob asiantaeth gefnogi ei staff drwy:

## Sicrhau bod gweithwyr proffesiynol yn cael eu hyfforddi ar gyfer y gwaith y maent yn ei wneud;

## Cyhoeddi datganiad clir ynglŷn ag ymddygiad annerbyniol gan ddefnyddwyr gwasanaethau (fel sydd i’w weld mewn ysbytai ac ar drafnidiaeth gyhoeddus);

## Darparu hyfforddiant i alluogi staff i ymateb mor ddiogel ag sy’n bosibl i ymddygiad peryglus neu elyniaethus yn y grŵp cleientiaid sy’n cael ei dargedu;

## Cynorthwyo staff i ddilyn eu cod ymddygiad proffesiynol eu hunain, neu god ymddygiad eu hasiantaeth, wrth ymateb i ymddygiad peryglus neu elyniaethus yn eu grŵp o gleientiaid.

## 4. Adnabod a Deall

## Mae sawl math o amharodrwydd i gydweithredu, fel y gwelir isod. Nid yw’r rhestr hon yn hollgynhwysfawr:

## Amwysedd: Mae amwysedd i’w weld pan fydd pobl yn cyrraedd apwyntiadau yn hwyr bob amser, neu’n gwneud esgusodion dro ar ôl tro am golli apwyntiadau; pan fyddant yn troi’r sgwrs oddi wrth bynciau anghyfforddus a phan fyddant yn defnyddio iaith corff ddiystyriol. Amwysedd yw’r ymateb mwyaf cyffredin, ac mae’n bosibl na fydd yn cael ei weld fel amharodrwydd i gydweithredu. Mae llawer o ddefnyddwyr gwasanaeth yn amwys ar ryw adeg neu’i gilydd yn y broses helpu sy’n gysylltiedig â’r ddibyniaeth y mae derbyn cymorth gan rywun arall yn ei olygu. Gallai adlewyrchu gwahaniaethau diwylliannol, ansicrwydd ynglŷn â’r hyn a ddisgwylir, neu brofiadau gwael o ymwneud â gweithwyr proffesiynol yn y gorffennol. Efallai y bydd angen cydnabod amwysedd, ond gellir gweithio drwyddo.

## Osgoi: math cyffredin iawn o amharodrwydd i gydweithredu, sy’n cynnwys osgoi apwyntiadau, colli cyfarfodydd, a thorri ymweliadau yn fyr oherwydd gweithgaredd arall sydd mae’n debyg yn bwysig (yn aml oherwydd bod y syniad o gymryd rhan yn gwneud i’r unigolyn deimlo’n orbryderus, a’i fod yn gobeithio gallu dianc rhagddo). Efallai fod ganddo anhawster, bod ganddo rywbeth i’w guddio, nad yw’n hoffi ymyriadau allanol neu ei fod yn gweld newid staff yn golled boenus arall. Efallai y bydd yn dod i allu wynebu’r cyswllt pan fydd yn sylweddoli bod y gweithiwr proffesiynol yn benderfynol o gyflawni ei fwriad, ac efallai y bydd yn dod yn fwy abl i ymgysylltu wrth iddo weld bod y gweithiwr proffesiynol yn malio amdano, a bod arno eisiau ei helpu.

## Gwrthdaro: yn cynnwys herio gweithwyr proffesiynol, cychwyn dadleuon, osgoi eithafol (e.e. peidio ag ateb y drws, o’i gymharu â pheidio â bod i mewn) ac mae’n aml yn dangos diffyg ymddiriedaeth mewn gweithwyr proffesiynol, a hwnnw wedi ei wreiddio’n ddwfn. Efallai fod unigolyn yn cael anhawster i weld bwriad da’r gweithiwr proffesiynol bob tro, a’i fod yn amau ei gymhellion. Mae’n bwysig bod y gweithiwr proffesiynol yn egluro ei rôl a’i bwrpas yn glir, yn dangos bod arno eisiau helpu, ond yn peidio â disgwyl perthynas agored o’r dechrau un. Er hyn, rhaid herio amharodrwydd i gydweithredu, er mwyn i’r unigolyn ddod yn ymwybodol ei bod yn bosibl y bydd arno angen ymyriadau’r gweithiwr proffesiynol/asiantaeth. Efallai y bydd hyn yn golygu bod angen i’r gweithiwr proffesiynol wynebu nifer o sefyllfaoedd lle mae gwrthdaro ac agweddau ymosodol nes bydd yr unigolyn yn barod i gydweithredu.

## Trais: bygythiadau o drais neu drais go iawn gan leiafrif bach o bobl yw’r enghreifftiau anoddaf o amharodrwydd i gydweithredu y mae’n rhaid i’r gweithiwr proffesiynol / asiantaeth eu hwynebu. Gallai adlewyrchu ofn sydd wedi gwreiddio’n ddwfn ers blynyddoedd a chasineb tuag at bobl sydd mewn awdurdod. Efallai fod pobl wedi gweld eu bod yn gallu cael eu ffordd eu hunain drwy fygwth ac ymddwyn yn dreisgar. Dylai’r gweithiwr proffesiynol/asiantaeth fod yn realistig ynglŷn â gallu unigolion, gofalwyr a theuluoedd i newid yng nghyd-destun cymorth â’r meysydd y mae angen rhoi sylw iddynt.

## Esgus Cydymffurfio: mae hyn yn digwydd pan fydd unigolyn, ei ofalwr, neu ei deulu yn rhoi’r argraff ei fod yn cydweithredu ag asiantaethau er mwyn peidio â chodi amheuaeth, er mwyn lleihau pryderon gweithwyr proffesiynol, ac yn y pen draw, er mwyn gwanhau ymyriad proffesiynol [1].

## Rhesymau dros Amharodrwydd i Gydweithredu

## Mae nifer o wahanol resymau pam y gallai rhai teuluoedd fod yn amharod i gydweithredu â gweithwyr proffesiynol, gan gynnwys y canlynol:

## Ddim eisiau i bobl darfu ar eu preifatrwydd;

## Mae ganddynt rywbeth i’w guddio;

## Maent yn gwrthod derbyn bod ganddynt broblem;

## Mae gweld rhywun o’r tu allan yn ymyrryd yn dân ar eu croen;

## Mae ganddynt wahaniaethau diwylliannol;

## Nid ydynt yn deall beth a ddisgwylir ganddynt;

## Maent wedi cael profiad gwael gyda gweithwyr proffesiynol yn y gorffennol;

## Nid ydynt yn hoffi gweld newid yn y staff;

## Maent yn casáu/ofni pobl sydd mewn awdurdod, neu nid ydynt yn eu trystio;

## Maent yn ofni y bydd y defnyddiwr gwasanaeth yn cael ei gymryd i ffwrdd;

## Mae arnynt ofn cael eu barnu oherwydd cyflwr eu cartref a’u hymddygiad, er enghraifft camddefnyddio sylweddau, problemau iechyd meddwl ac yn y blaen;

## Efallai fod gan Deulu neu Ofalwyr eu cyflwr meddyliol neu gorfforol eu hunain sy’n achosi rhwystr;

## Efallai fod cam-drin domestig wedi’i nodi yng nghartref y teulu, neu heb gael ei nodi, gan gynnwys rheolaeth drwy orfodaeth;

## Mae ffactorau cymdeithasol, diwylliannol a seicolegol amrywiol yn dylanwadu ar ymddygiad rhieni. Po fwyaf amharod i gydweithredu yw’r unigolyn, y gofalwyr a’r teulu, po fwyaf tebygol yw hi bod y prif ddylanwadau yn rhai seicolegol.

## Yn gyffredinol, bydd unigolyn yn ceisio adennill rheolaeth dros ei fywyd, ond gallai poen, iselder, gorbryder ac euogrwydd, yn deillio o golledion cynharach yn ei oes, fod yn ei lethu. Yn eironig, yr adeg y mae’r unigolyn yn amharod i gydweithredu o bosibl yw’r adeg y mae’r unigolyn yn dechrau bod yn agored ynglŷn â’i deimladau, er mai teimladau negyddol ydynt, ynglŷn â’r posibilrwydd o gael help. Mae’n debyg na fydd yn ymwybodol bod hyn yn digwydd.

## Gallai teuluoedd sy’n amharod i gydweithredu fod yn ynysu defnyddiwr gwasanaeth a/neu ei ofalwr oddi wrth gymorth asiantaeth, yn enwedig os ydynt yn ceisio cuddio camdriniaeth neu esgeulustod sy’n digwydd. Gallai arwyddion fod oedolyn yn cael ei ynysu fel hyn gynnwys colli apwyntiadau, peidio ag ymgysylltu â gwasanaethau cymorth, gwrthod ymweliad meddyg teulu, peidio â gadael i weithwyr gofal cartref ddod i’r tŷ, ac yn y blaen.

## Effaith ar Asesiad o’r Unigolyn, Gofalwr a Theuluoedd

## Mae gwybodaeth gywir a dealltwriaeth glir o’r hyn sy’n digwydd i’r unigolyn/gofalwr yn ei deulu yn hanfodol i unrhyw asesiad.

## Mae ymgysylltu ag unigolyn sy’n wrthwynebol neu hyd yn oed yn dreisgar a/neu yn fygythiol yn amlwg yn anos. Gallai’r ymddygiad fod yn cael ei ddefnyddio’n fwriadol i gadw gweithwyr proffesiynol rhag ymgysylltu â’r unigolyn a/neu ofalwr, neu gall gael yr effaith o gadw gweithwyr proffesiynol draw. Mae’n bosibl y bydd rhwystrau ymarferol sy’n amharu ar yr offer asesu arferol (e.e. gweld yr unigolyn ar ei ben ei hun).

## Dylai gweithwyr proffesiynol o bob asiantaeth nodi a chofnodi pa feysydd asesu sy’n anodd i’w cwblhau a pham.

## Mae angen cynnwys bodolaeth trais neu fygythiadau mewn unrhyw asesiad o unigolyn a/neu ei ofalwr.

## Effaith ar asesiad o’r unigolyn/gofalwr

## Mae angen i’r gweithiwr proffesiynol ystyried yr effaith y gallai agwedd elyniaethus at bobl o’r tu allan fod yn ei gael ar fywyd bob dydd yr unigolyn neu ei ofalwr, ac wrth ystyried beth sy’n cael ei brofi gallai nifer o’r uchod fod yr un mor berthnasol. Gallai’r unigolyn/gofalwr fod:

## Yn ymdopi ag ymddygiad lle mae’n cael ei orfodi a’i reoli yn y cartref;

## Wedi disensiteiddio i drais;

## Wedi dysgu boddhau a lleihau (gan gynnwys gwenu bob amser ym mhresenoldeb gweithwyr proffesiynol);

## Â gormod o ofn i ddweud;

## Yn uniaethu â’r ymosodwr.

## 5. Yr effaith ar eich asesiad

## 5.1 Er mwyn asesu effaith yr agwedd elyniaethus ar yr unigolyn dylai gweithwyr proffesiynol ym mhob asiantaeth ystyried:

## Ydw i’n cynllwynio gyda’r person sy’n arddangos ymddygiad heriol drwy osgoi gwrthdaro, er enghraifft canolbwyntio ar faterion llai dadleuol?

## Ydw i’n newid fy ymddygiad er mwyn osgoi gwrthdaro?

## Ydw i’n didoli neu’n lleihau gwybodaeth negyddol a allai achosi gwrthdaro?

## Oes gen i ofn wynebu aelodau o’r teulu a rhannu fy mhryderon?

## Pa neges rydw i’n ei rhoi os nad ydw i’n herio?

## Ydw i wedi nodi a gweld y bobl allweddol?

## Ydw i wedi cael tystiolaeth gan y bobl allweddol?

## Ydw i wedi gweld yr amgylchedd y mae’r unigolyn yn byw ynddo? A yw’r unigolyn yn cael digon o fwyd? A yw’r amodau byw yn dderbyniol?

## A yw’n bosibl bod hwn yn achos lle mae cam-drin domestig yn digwydd?

## Oes angen i mi rannu gwybodaeth gydag asiantaethau partner?

## Mae angen rhoi sylw i faterion eraill, er enghraifft:

## A yw’r unigolyn yn ddiogel?

## A yw’r unigolyn wedi dysgu boddhau a lleihau ei sefyllfa?

## A yw’r unigolyn yn beio ei hun?

## A yw’r gweithiwr proffesiynol wedi nodi a gweld y bobl allweddol?

## A yw’r gweithiwr proffesiynol wedi gweld tystiolaeth y gallai pobl eraill fod yn byw yn y tŷ?

## 5.2 Gwneud contract ysgrifenedig

Dylai gweithwyr proffesiynol ystyried gwneud contract ysgrifenedig gyda’r unigolyn, y gofalwr a/neu ei deulu:

## Bod yn glir, yn agored ac yn onest ynglŷn â’r disgwyliadau, o ran beth y gellir ei gyflawni, o’r dechrau un;

## Nodi’n union pa ymddygiad sydd, neu a allai fod, yn annerbyniol (e.e. codi llais, rhegi, bygwth, ac yn y blaen);

## Defnyddio recordiadau – teledu cylch cyfyng, y rheolau ar gyfer defnyddio a’r trefniadau storio a sut y cânt eu rhannu (efallai y bydd angen cyngor cyfreithiol ar gyfer hyn);

## Nodi’n glir y bydd hyn yn cael ei ystyried mewn unrhyw asesiad risg yn ymwneud â’r unigolyn;

## Egluro’n glir beth yw canlyniadau ymddygiad gwael parhaus gan unigolyn. Gallai hyn gynnwys gweld yr unigolyn yn y swyddfa yn unig.

## 6. Effaith ar Waith Amlasiantaethol

## 6.1 Mae angen i asiantaethau a theuluoedd weithio mewn partneriaeth er mwyn sicrhau’r canlyniad y cytunwyd arno, ac mae angen i bob parti ddeall ei bod yn bosibl na fydd y bartneriaeth hon yn gyfartal.

## 6.2 Weithiau gallai unigolion, gofalwyr a’u teuluoedd fod yn elyniaethus tuag at asiantaethau neu unigolion penodol. Os nad yw’r agwedd elyniaethus tuag at bawb, dylai’r asiantaethau geisio deall pam, a dysgu gwersi gan ei gilydd.

## 6.3 Pan welir agwedd elyniaethus tuag at y rhan fwyaf o’r asiantaethau, mae angen rheoli hyn fel mater rhyngasiantaethol.

## 6.4 Mae’n debyg mai pan fydd unigolion, gofalwyr a/neu deuluoedd yn elyniaethus tuag at rai gweithwyr proffesiynol / asiantaethau yn unig, neu lle mae gweithwyr proffesiynol yn dod yn dargedau brawychu yn awr ac yn y man, y mae’r risg fwyaf y bydd asiantaethau yn methu â chydweithredu. Mae unrhyw densiynau sy’n bodoli’n barod rhwng gweithwyr proffesiynol ac asiantaethau, neu gamddealltwriaeth ynglŷn â gwahanol rolau, yn debygol o ddod i’r wyneb.

## 6.5 Y risg yw rhaniadau rhwng y gweithwyr proffesiynol / asiantaethau, a’r sylw’n symud oddi wrth yr unigolyn at densiynau ac anghytuno, e.e:-

## Gweithwyr proffesiynol neu asiantaethau yn beio ei gilydd ac yn cynllwynio gyda’r teulu;

## Gall y rhai nad ydynt yn teimlo dan fygythiad ganfod eu hunain yn ysgwyddo’r cyfrifoldeb i gyd ar eu pen eu hunain, a gall hynny yn y pen draw gynyddu’r risg iddyn nhw eu hunain;

## Gallai’r rhai sy’n teimlo eu bod yn cael eu 'derbyn' deimlo boddhad personol gan fod y teulu yn 'cydweithredu' ond methu ag adnabod / derbyn risgiau neu broblemau wedyn;

## Gallai’r rhai sy’n teimlo dan fygythiad deimlo ei fod yn rhywbeth 'personol';

## Nid oes un cynllun cyson.

## Sicrhau Trefniadau Gweithio Amlasiantaethol Effeithiol

## Dylai unrhyw weithiwr proffesiynol neu asiantaeth sy’n wynebu digwyddiadau bygythiol, agweddau gelyniaethus neu drais ystyried fel mater o drefn y goblygiadau posibl i unrhyw weithiwr proffesiynol neu asiantaeth arall sy’n ymwneud â’r teulu, yn ogystal â’r goblygiadau iddo ef/hi ei hun, a dylai dynnu eu sylw at natur y risgiau.

## 6.7 Mae cyfathrebu rheolaidd rhwng asiantaethau, disgwyliadau clir ar gyfer y ddwy ochr a pharch ac ymddiriedaeth rhwng y ddwy ochr yn greiddiol i waith rhyngasiantaethol. Wrth weithio gyda rhieni gelyniaethus neu dreisgar, mae’r angen am ymddiriedaeth a chydweithredu da rhwng asiantaethau yn hollbwysig, ac mae hefyd yn debygol o gael ei roi dan fwy o bwysau na dim byd arall. Mae’n arbennig o bwysig bod pawb:

## Yn ymwybodol o effaith agwedd elyniaethus ar ei ymateb ei hun ac ymateb pobl eraill;

## Yn parchu pryderon pobl eraill;

## Yn effro i’r angen i rannu gwybodaeth berthnasol am bryderon diogelwch;

## Yn cefnogi ei gilydd ac yn ymwybodol o’r problemau gwahanol sydd gan wahanol asiantaethau wrth weithio mewn amgylchiadau o’r fath;

## Yn agored ac yn onest pan fydd anghytundeb;

## Yn cefnogi ei gilydd ac yn ymwybodol o’r problemau gwahanol gyda gwahanol asiantaethau;

## Yn barod i gael trafodaethau a chynllunio strategaeth amlasiantaethol.

##

## 6.8 Rhannu Gwybodaeth

Mae ansicrwydd rhesymol wrth ystyried datgelu gwybodaeth bersonol am oedolyn, ac mae angen bod yn ofalus.

## 6.9 Gall pryderon ynglŷn â’r sgil-effeithiau gan rywun sy’n gallu bod yn elyniaethus a bygythiol ddod yn ffactor arall sy’n gwneud i rywun fod yn amharod i rannu gwybodaeth. Er hyn, mae rhannu gwybodaeth yn hollbwysig, a hefyd dylai bod yn glir ynglŷn â phrofiadau o wynebu agwedd elyniaethus/bygythiadau neu drais fod yn arfer safonol.

## Goruchwylio

## 6.11 Dylai gweithwyr proffesiynol a’u rheolwyr llinell cyntaf ystyried y cwestiynau a ganlyn. Os yw’r ateb i unrhyw un ohonynt yn un cadarnhaol, dylid rhannu’r wybodaeth gyda gweithwyr proffesiynol eraill sy’n ymwneud â’r teulu:

## A oes gennych brofiad o’r oedolyn sy’n gysylltiedig â’r unigolyn yn bod yn elyniaethus, yn codi ofn, yn bygwth neu’n ymddwyn yn dreisgar?

## A yw hyn yn gyffredinol ynteu mewn amgylchiadau penodol? Er enghraifft, a yw’n gysylltiedig â diod/problemau iechyd meddwl yn awr ac yn y man?

## A yw’r oedolyn yn eich dychryn neu a oes arnoch ei ofn?

## A ydych yn teimlo eich bod o bosibl heb fod yn gwbl onest â’r teulu er mwyn osgoi gwrthdaro?

## A ydych yn awr mewn sefyllfa lle bydd yn rhaid i chi gydnabod pryderon am y tro cyntaf? Ac a ydych yn ofni sut y bydd yn ymateb i chi? A fyddech eisiau cael gwybod am y pryderon hyn?

## Gallai gweithwyr proffesiynol mewn gwahanol leoliadau a haenau o gyfrifoldebau fod â gwahanol drothwyon ar gyfer pryder a gwahanol brofiadau o orfod wynebu ymddygiad anodd. Mae’n hanfodol bod y gwahanol risgiau a phwysau yn cael eu cydnabod a’u cefnogi.

## Cyfarfodydd Amlasiantaeth

## Gall gweithio gydag unigolion gelyniaethus fod yn heriol. O ganlyniad, mae angen datblygu dull gweithredu rhyngasiantaethol effeithiol ar gyfer rhannu gwybodaeth, a dylai’r holl weithwyr proffesiynol allweddol sy’n rhan o’r achos fod yn bresennol.

## Mae’n bwysig cadw perthynas gadarnhaol gyda’r unigolion, y gofalwyr a’r teulu, os yw hynny’n bosibl, ond ni ddylai fod ar draul y gallu i rannu pryderon go iawn ynglŷn â chodi ofn a bygwth trais.

## Yr opsiynau y dylai gweithwyr proffesiynol mewn gwaith amlasiantaethol eu hystyried yw:

## Trafod gyda Chadeirydd cyfarfod yr opsiwn o beidio â chynnwys yr unigolion, y gofalwyr a’r teulu os yw presenoldeb oedolion bygythiol yn debygol o amharu ar ansawdd gwybodaeth a rennir;

## Galw cyfarfod o’r asiantaethau dan sylw er mwyn rhannu pryderon, gwybodaeth a strategaethau, a llunio cynllun gwaith effeithiol sy’n rhannu penderfyniadau a chyfrifoldebau yn glir. Os cynhelir cyfarfodydd o’r fath, rhaid cael cynllun clir bob amser yn nodi beth, sut a phryd i rannu’r hyn sydd wedi bod yn digwydd gyda’r teulu. Nid yw trafodaethau cyfrinachol yn debygol o barhau’n gyfrinachol, ac mae goblygiadau cyfreithiol i'w hystyried pa un bynnag (e.e. Deddf Diogelu Data 1998), a dylid anelu bob amser at rymuso gweithwyr proffesiynol i fod yn fwy abl i fynd yn syth at y pwynt a bod yn bendant gyda’r unigolyn, y gofalwr a’i deulu heb roi eu diogelwch eu hunain yn y fantol;

## Galw cyfarfod i lunio cynllun pendant i leihau risg ar gyfer gweithwyr proffesiynol, ac mewn sefyllfaoedd eithafol, sefydlu cyfarfodydd rheolaidd yn benodol er mwyn adolygu’r risgiau i weithwyr proffesiynol a rhoi strategaethau ar waith i leihau’r risgiau hyn;

## Ymweliadau ar y cyd â’r heddlu, cydweithwyr neu weithwyr proffesiynol o asiantaethau eraill;

## Ôl-drafodaeth gydag asiantaethau eraill pan fydd gweithwyr proffesiynol wedi profi digwyddiad brawychus.

## Er bod gweithio gydag unigolion, gofalwyr a theuluoedd gelyniaethus yn gallu bod yn heriol iawn, mae diogelwch yr unigolyn yn bwysicach na dim.

## Ymateb i Unigolion, Gofalwyr a Theuluoedd sy’n Amharod i Gydweithredu

## 7.1 Pan fydd gweithiwr proffesiynol yn dechrau gweithio gydag unigolion, gofalwyr a theulu y gwyddys, neu y canfyddir, eu bod yn amharod i gydweithredu, dylai’r gweithiwr proffesiynol wneud pob ymdrech i ddeall pam y gallai unigolion, y gofalwyr a’r teulu fod yn amharod i gydweithredu neu’n elyniaethus. Mae hyn yn golygu ystyried pob gwybodaeth sydd ar gael, gan gynnwys a oes asesiad cyffredin wedi’i gwblhau ac a oes gweithiwr proffesiynol arweiniol wedi’i benodi.

## 7.2 Wrth weithio gydag unigolion, gofalwyr a theuluoedd sy’n amharod i gydweithredu, gall gweithwyr proffesiynol ym mhob asiantaeth wella eu siawns o gael canlyniad ffafriol i’r unigolyn a/neu ei ofalwr a’i deulu drwy:

## Gadw’r berthynas yn ffurfiol ond yn gynnes, a nodi’n glir beth yw pwrpas yr ymyriad;

## Datgan eu hawdurdod proffesiynol a/neu gyfreithiol yn glir;

## Asesu cymhellion a galluedd y sawl sy’n gyfrifol am yr agwedd elyniaethus yn barhaus;

## Herio amharodrwydd i gydweithredu pan fydd yn codi, yng nghyd-destun gwella’r siawns o ganlyniad ffafriol i’r unigolyn/gofalwr;

## Bod yn rhan o drefniadau goruchwylio rheolaidd er mwyn sicrhau bod cynnydd yn cael ei wneud â’r unigolyn, y gofalwr a’r teulu, a bod y cynnydd yn briodol;

## Gofyn am gyngor gan arbenigwyr (e.e. yr Heddlu, arbenigwyr iechyd meddwl, y timau diogelu, gweithwyr cyfreithiol a phartneriaid) er mwyn sicrhau bod cynnydd a wneir â’r unigolion, gofalwyr a’r teulu yn briodol;

## Helpu’r unigolion i weithio drwy eu teimladau sylfaenol, a’u cynorthwyo i gymryd rhan mewn trafodaeth ynglŷn â’r defnyddiwr gwasanaeth.

## Parchu unigolion, gofalwyr a’u teuluoedd

## Gallai unigolion, gofalwyr a’u teuluoedd ddatblygu neu gynyddu gwrthwynebiad neu elyniaeth tuag at ymyriad os ydynt yn meddwl bod y gweithiwr proffesiynol yn amharchus neu’n annibynadwy, neu os ydynt yn credu bod y gweithiwr proffesiynol wedi torri cyfrinachedd.

## Dylai gweithwyr proffesiynol leihau gwrthwynebiad neu elyniaeth drwy gydymffurfio â chod ymddygiad, polisïau a gweithdrefnau eu hasiantaeth ar gyfer trin defnyddwyr gwasanaeth yn briodol.

## Dylai gweithwyr proffesiynol fod yn ymwybodol y gallai rhai unigolion, gofalwyr a’u teuluoedd, gan gynnwys y rhai sydd wedi cyrraedd yn ddiweddar o wlad dramor, fod yn ofnus neu’n ansicr ynglŷn â pham y gofynnwyd iddynt ddod i gyfarfod, pam y mae ar y gweithiwr proffesiynol eisiau eu gweld yn y swyddfa neu ymweld â hwy yn eu cartref. Efallai na fyddant yn ymwybodol o rolau gwahanol weithwyr proffesiynol ac asiantaethau, ac nad ydynt yn ymwybodol bod gan yr awdurdod lleol ac asiantaethau partner rôl statudol wrth ddiogelu oedolion a phlant, sydd mewn rhai amgylchiadau yn mynd y tu hwnt i rôl a hawliau unigolion, rhieni, gofalwyr a’u teuluoedd (e.e. amddiffyn oedolion).

## Dylai gweithwyr proffesiynol ofyn am gymorth a chyngor arbenigol er mwyn cael gwell dealltwriaeth pan mae posibilrwydd bod ffactorau diwylliannol yn achosi i unigolion, gofalwyr a’u teuluoedd fod yn gyndyn i ymwneud â gweithwyr proffesiynol. Dylai gweithwyr proffesiynol fod:

## Yn ymwybodol o ddyddiadau’r prif ddigwyddiadau a defodau crefyddol;

## Yn ymwybodol o oblygiadau diwylliannol rhywedd;

## Yn cydnabod sensitifrwydd diwylliannol a thabŵs e.e. codau gwisg.

## Gallai gweithwyr proffesiynol ystyried gofyn am gyngor gan arbenigwyr lleol sydd â chysylltiadau â’r diwylliant. Mewn trafodaethau o’r fath rhaid parchu cyfrinachedd yr unigolion, y gofalwyr a’r teulu.

## Efallai y byddai gweithwyr proffesiynol sy’n rhagweld anawsterau wrth ymgysylltu ag unigolion, gofalwyr a theuluoedd yn hoffi ystyried y posibilrwydd o gael cyswllt â pherson arall y maent yn ymddiried ynddo. Yn yr un modd, rhaid i unrhyw drafodaethau ynglŷn â chytundeb o’r fath fod yn seiliedig ar yr angen am gyfrinachedd wrth ymgynghori â’r unigolion, gofalwyr a theuluoedd.

## Mae angen i weithwyr proffesiynol sicrhau bod unigolion, gofalwyr a’u teuluoedd yn deall beth y mae angen iddynt ei wneud a beth yw canlyniadau peidio â chyflawni’r gofynion hyn, drwy’r adeg. Rhaid i weithwyr proffesiynol ystyried:

## A oes gan unigolyn lythrennedd isel, ac a oes arno angen cyfathrebu llafar yn hytrach nag ysgrifenedig;

## A oes ar unigolyn angen cyfieithydd i gyfieithu rhai pethau, os nad popeth, i’w iaith ei hun;

## A fyddai o fudd i’r rhiant pe bai modd gorffen pob cyfarfod â chrynodeb byr o bwrpas y cyfarfod, beth sydd wedi cael ei wneud, beth sy’n ofynnol gan bwy, ac erbyn pryd;

## A yw’r unigolyn yn ymwybodol bod gwybodaeth berthnasol / geiriau sy’n cael eu cyfnewid yn cael eu cofnodi, ac y gall weld cofnodion ysgrifenedig amdano.

## Delio gydag Agwedd Elyniaethus a Thrais

## 8.1 Er gwaethaf dulliau sensitif gan weithwyr proffesiynol, gall rhai unigolion, gofalwyr a theuluoedd ymateb yn elyniaethus, a gall hyn weithiau arwain at fygythiadau o drais, ac at drais go iawn. Mae’n bwysig felly ceisio deall y rhesymau dros yr agwedd elyniaethus a faint yw’r risg wirioneddol.

## 8.2 Mae’n hollbwysig, er diogelwch personol y gweithiwr proffesiynol a’r unigolyn/gofalwr a’i deulu bod risgiau’n cael eu hasesu a’u rheoli’n gywir. Gall ymddygiad bygythiol gynnwys:

## Defnydd bwriadol o dawelwch;

## Defnyddio bygythiadau ysgrifenedig;

## Peledu gweithwyr proffesiynol â negeseuon ebost a galwadau ffôn;

## Defnyddio iaith fygythiol neu fychanol;

## Agweddau neu sylwadau hiliol;

## Agweddau a sylwadau homoffobig;

## Defnyddio iaith corff ormesol;

## Defnyddio cŵn neu anifeiliaid eraill fel bygythiad – yn anuniongyrchol weithiau;

## Rhegi;

## Gweiddi;

## Taflu pethau;

## Trais corfforol;

## Brawychu emosiynol e.e. bygwth hunan-niweidio;

## Cwynion blinderus e.e. bygwth rhannu ar y cyfryngau cymdeithasol, mynd at y wasg, gwleidyddion a phrif weithredwyr;

## Camgyfleu.

## 8.3 Gall bygythiadau fod yn agored neu ymhlyg (e.e. trafod niweidio rhywun arall), yn ogystal ag yn amlwg. Er mwyn gwneud synnwyr o’r hyn sy’n digwydd mewn unrhyw sgwrs anghyfforddus gydag unigolion, gofalwyr a’u teuluoedd, mae’n bwysig bod gweithwyr proffesiynol yn ymwybodol o’r sgiliau a’r strategaethau a allai helpu mewn sefyllfaoedd anodd a allai fod yn dreisgar.

## 8.4. Gwneud synnwyr o ymatebion gelyniaethus

## Dylai gweithwyr proffesiynol ystyried:

## A ydynt yn ymwybodol y gallai ymateb unigolion, gofalwyr a’r teulu fod yn flin neu’n elyniaethus;

## Dylent sicrhau eu bod wedi trafod hyn gyda’u Rheolwr a chynllunio strategaethau i’w defnyddio os oes bygythiad y gellir ei ragweld (e.e. Ymweliad cychwynnol gyda’r heddlu i sefydlu awdurdod);

## A ydynt wedi gwneud y sefyllfa’n waeth drwy wylltio neu weithredu mewn ffordd a allai gael ei gweld fel ffordd nawddoglyd neu ddibrisiol;

## A yw’r agwedd elyniaethus yn ymateb i rwystredigaeth, yn gysylltiedig â’r ymweliad proffesiynol, neu heb fod yn gysylltiedig ag ef.

## 8.5 Effaith ymddygiad gelyniaethus a thrais ar weithwyr proffesiynol

## 8.6 Gall gweithio gydag unigolion, gofalwyr a theuluoedd a allai fod yn elyniaethus ac yn dreisgar roi gweithwyr proffesiynol dan bwysau mawr a gall gael canlyniadau corfforol, emosiynol a seicolegol. Gall hefyd gyfyngu ar yr hyn y gall y gweithiwr/gweithwyr proffesiynol adael iddynt hwy eu hunain gredu, gwneud iddynt deimlo’n gyfrifol am adael i’r trais ddigwydd, arwain at ymddygiad addasol, sydd yn ddiarwybod ac yn ymwybodol yn gorfodi ac yn rheoli, a gall hefyd arwain at nifer o wahanol symptomau corfforol, emosiynol a seicolegol sy’n peri gofid.

## Gall yr effaith ar weithwyr proffesiynol gael ei theimlo a’i mynegi mewn gwahanol ffyrdd e.e.

## Syndod;

## Embaras;

## Gwadu;

## Gofid;

## Sioc;

## Ofn;

## Hunanamheuaeth;

## Dicter;

## Euogrwydd;

## Methu â theimlo dim;

## Colli hunan-barch a hyder personol a/neu broffesiynol;

## Teimlad o fethu â gwneud dim;

## Amharu ar gwsg a breuddwydion;

## Bod yn orwyliadwrus;

## Methu â meddwl am ddim byd arall ar wahân i’r digwyddiad neu ddigwyddiadau cysylltiedig;

## Meddyliau, delweddau ac emosiynau llawn straen yn codi o hyd;

## Salwch;

## Straen ar ôl trawma.

## Mae’r ffactorau sy’n cynyddu’r effaith ar weithwyr proffesiynol yn cynnwys y canlynol:

## Gall profiadau trawmatig blaenorol mewn bywyd proffesiynol a phersonol gael eu hatgyfodi a chynyddu’r ofnau;

## Gweithio’n rheolaidd mewn sefyllfaoedd lle mae trais / bygythiadau yn bresennol o hyd – gall gweithwyr proffesiynol golli sensitifrwydd i’r risgiau cysylltiedig;

## Ymatebion sy’n gorfodi ac yn rheoli – wrth wynebu ofn sylweddol ynglŷn â’u diogelwch eu hunain, gall gweithwyr proffesiynol ddatblygu ymateb sy’n gorfodi ac yn rheoli. Nodweddir hyn gan barodrwydd i helpu, boddhau neu uniaethu â’r 'sawl sy’n dal gwystl' er mwyn cadw’n ddiogel;

## Bygythiadau sy’n ymestyn i fywyd y gweithiwr proffesiynol y tu allan i’w waith.

## Yn aml iawn cymerir yn ganiataol bod mwy o risg gan ddynion na chan fenywod, a bod gweithwyr proffesiynol gwrywaidd yn llai tebygol o gael eu brawychu. Mae’r tybiaethau anghywir hyn yn lleihau’r siawns o gydnabod a chael cefnogaeth. Efallai y bydd gweithwyr proffesiynol gwrywaidd yn teimlo ei bod yn anos cyfaddef bod ganddynt ofn; efallai na fydd cydweithwyr a rheolwyr yn cydnabod bod arnynt angen cefnogaeth emosiynol. Mae hyn yn arbennig o wir os yw’r sawl sy’n cyflawni’r trais yn fenyw neu’n berson ifanc. Yn ychwanegol at hyn, efallai y bydd disgwyl i weithwyr proffesiynol gwrywaidd fod yng ngofal nifer anghymesur o achosion sydd â defnyddwyr gwasanaeth bygythiol;

## Gall diffyg cefnogaeth briodol a diwylliant o wadu digwyddiadau treisgar neu ddweud eu bod yn 'rhan o’r gwaith' olygu nad yw pob digwyddiad treisgar neu fygythiol yn cael ei riportio, ac arwain at symptomau mwy dwys, gan fod y gweithiwr proffesiynol yn teimlo bod yn rhaid iddo ddelio gyda hyn ar ei ben ei hun. Mae risg hefyd na fydd gweithwyr proffesiynol yn ymateb i bryderon, ynglŷn â’r unigolion, y gofalwyr a’r teulu, neu ynglŷn â’i ddiogelwch ei hun.

## Gall trais a chamdriniaeth tuag at weithwyr proffesiynol ar sail eu hil, rhywedd, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol tybiedig ac ati, effeithio ar hunaniaeth a hunanddelwedd greiddiol unigolyn. Os yw’r gweithiwr proffesiynol eisoes yn teimlo ei fod ar ei ben ei hun yn ei weithle oherwydd y ffactorau hyn, gallai’r effaith fod yn ddwys iawn, ac efallai y bydd yn anos cael cefnogaeth briodol.

## Mae rhai gweithwyr proffesiynol yn gallu ymateb i unigolion, gofalwyr a theuluoedd sy’n amharod i gydweithredu mewn ffordd sy’n awgrymu nad yw gwrthdaro o’r fath yn eu poeni. Bydd rhai hyd yn oed yn rhoi’r argraff i’w cydweithwyr eu bod yn 'mwynhau' y cyfle i herio. O ganlyniad, ni fydd pob gweithiwr proffesiynol yn gweld herio fel profiad negyddol, a gallai ymddangos yn gyffredinol fel pe na bai’n cael ei effeithio.

## 9. Cadw Gweithwyr Proffesiynol yn Ddiogel

## Cyfrifoldeb Gweithwyr Proffesiynol

## 9.1 Mae gan weithwyr proffesiynol gyfrifoldeb i gynllunio ar gyfer eu diogelwch eu hunain, yn union fel y mae gan yr asiantaeth gyfrifoldeb i geisio sicrhau eu diogelwch. Dylai gweithwyr proffesiynol gysylltu â’u rheolwr llinell er mwyn llunio cynlluniau a strategaethau i sicrhau eu diogelwch hwy eu hunain a’u cydweithwyr. Dylid cael protocolau clir (mewnol ac allanol) ar gyfer rhannu gwybodaeth. Dylai asiantaethau sicrhau bod staff a rheolwyr yn gwybod ble i fynd er mwyn cael mwy o gyngor.

## 9.2 Cyn cysylltu â theulu, dylai gweithwyr proffesiynol ystyried y cwestiynau a ganlyn:

## Pam rydw i’n gwneud yr ymweliad hwn ar ddiwedd y dydd pan mae’n dywyll a phawb arall wedi mynd adref? (Dylid gwneud ymweliadau sydd ag elfen o risg yng ngolau dydd os oes modd)

## A ddylai’r ymweliad hwn gael ei wneud gyda chydweithiwr neu reolwr?

## A yw fy nghar yn debygol o gael ei dargedu / ei ddilyn? Os yw, efallai y byddai’n well mynd mewn tacsi a gofyn i’r tacsi aros y tu allan i’r tŷ.

## Oes gen i ffôn symudol gyda mi neu ryw ffordd arall o alw am help (e.e. larwm personol)?

## A ellid trefnu’r ymweliad hwn mewn lleoliad niwtral neu yn rhithiol, drwy Teams ac ati?

## A yw fy nghydweithwyr / rheolwyr llinell yn gwybod i ble rydw i’n mynd a phryd y dylwn i fod yn ôl? A ydynt yn gwybod y gallwn i fod yn agored iawn i niwed / risg yn ystod yr ymweliad hwn?

## A oes gweithdrefnau clir yn nodi beth ddylai ddigwydd os nad yw gweithiwr proffesiynol yn dod yn ôl neu’n adrodd yn ôl erbyn yr amser cytunedig yn dilyn ymweliad cartref?

## A yw fy rheolwr yn gwybod fy rhif ffôn symudol a’m rhwydwaith, rhif cofrestru fy nghar a’m cyfeiriad a rhif ffôn cartref?

## A yw fy nheulu yn gwybod sut i gysylltu â rhywun o’r gwaith os na fyddaf i’n dod adref pan mae disgwyl i mi ddod adref?

## A ydw i wedi cymryd rhagofalon sylfaenol, er enghraifft peidio â chael fy rhif ffôn cartref yn y llyfr ffôn a thynnu fy enw o adran gyhoeddus y gofrestr etholwyr?

## A ydw i’n hawdd i’m gweld ar y cyfryngau cymdeithasol?

## A ydw i wedi cael hyfforddiant diogelwch personol?

## A yw’n bosibl i mi ddal i weithio’n effeithiol gyda’r unigolyn hwn, ei ofalwyr a’i deulu?

## 9.3 Os bydd bygythiadau a thrais yn dod yn broblem fawr i weithiwr proffesiynol, dylai’r rheolwr llinell ystyried sut y gellid gwneud y gwaith yn ddiogel; dylid cofnodi’r penderfyniad a’r rhesymau drosto.

## Dylai gweithwyr proffesiynol:

## Ymgyfarwyddo ag achos yr unigolyn a gweithdrefnau cytunedig yr asiantaeth (e.e. Efallai y bydd angen sicrhau bod yr heddlu’n cael gwybod am rai sefyllfaoedd);

## Dylai gweithwyr proffesiynol sicrhau eu bod yn cydymffurfio ag asesiadau risg, ac os oes angen dylid gwneud asesiad risg dynamig yn y cyfarfod;

## Paratoi ar gyfer yr ymweliad, bod yn ymwybodol o’r sefyllfa a’r ymateb tebygol;

## Peidio â thybio y bydd sefyllfaoedd nad oeddent yn elyniaethus yn y gorffennol yr un fath bob amser;

## Peidio â rhoi eu hunain mewn sefyllfa a allai fod yn dreisgar – dylent fonitro a rhagweld sefyllfaoedd er mwyn teimlo’n ddiogel ac â rheolaeth o’r sefyllfa bob amser;

## Mynd allan os yw sefyllfa yn mynd yn rhy fygythiol.

## 9.4 Os bydd rhywbeth yn digwydd, dylai gweithwyr proffesiynol:

## Geisio peidio â chynhyrfu a chadw eu teimladau dan reolaeth;

## Penderfynu a ddylent aros ynteu adael yn ddi-oed;

## Cysylltu â’r rheolwr ar unwaith;

## Dilyn gweithdrefnau cytunedig ar ôl digwyddiad, gan gynnwys unrhyw recordiad sy’n ofynnol.

## 9.5 Ni ddylai gweithwyr proffesiynol:

## Gymryd digwyddiad yn bersonol;

## Gwylltio;

## Bod yn rhy barod i gymodi a deall;

## Cymryd bod yn rhaid iddynt ddelio gyda’r sefyllfa yna methu â mynd allan;

## Meddwl nad oes arnynt angen strategaethau neu gefnogaeth;

## Cymryd yn awtomatig mai arnynt hwy mae’r bai am y sefyllfa ac na fyddai’r digwyddiad wedi digwydd pe baent wedi dweud neu wneud rhywbeth yn wahanol.

## 10. Cyfrifoldeb Rheolwyr

## 10.1 Mae gan reolwyr ddyletswydd statudol i ddarparu amgylchedd gweithio diogel i’w gweithwyr dan y ddeddfwriaeth Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith. Mae hyn yn cynnwys:

## 10.2 Gwneud asesiadau i nodi a rheoli’r risgiau sydd ynghlwm wrth bob agwedd ar y gwaith;

## Darparu amgylchedd gweithio diogel;

## Darparu digon o gyfarpar ac adnoddau i alluogi staff i weithio’n ddiogel;

## Darparu hyfforddiant penodol i sicrhau bod gweithwyr proffesiynol yn meddu ar yr wybodaeth a’r sgiliau angenrheidiol i wneud y gwaith;

## Sicrhau diwylliant sy’n caniatáu i weithwyr proffesiynol fynegi ofnau a phryderon, a lle gellir cael cymorth heb awgrymu gwendid.

## 10.3 Yn ymarferol felly mae angen i reolwyr wneud yn siŵr nad yw swyddogion yn wynebu risgiau diangen drwy sicrhau:

## Bod gweithwyr proffesiynol yn ymwybodol o unrhyw bolisïau ymweld â chartrefi a ddefnyddir yn eu maes gwasanaeth a bod y polisïau hynny’n cael eu gweithredu;

## Bod amser yn cael ei ganiatáu i weithwyr proffesiynol weithio’n ddiogel (e.e. cael digon o wybodaeth gefndir a chynllunio cyswllt; trafod a chytuno ar strategaethau diogelwch gyda’r rheolwr);

## Bod strategaethau a chefnogaeth ddigonol yn eu lle i ddelio gydag unrhyw sefyllfaoedd a allai godi;

## Wrth ddyrannu gwaith, mae angen i reolwyr ystyried sgiliau ac arbenigedd eu tîm ac unrhyw ffactorau a allai effeithio ar hyn. Mae angen iddynt chwilio am ffyrdd effeithiol a chefnogol o alluogi gweithwyr proffesiynol newydd, a allai fod heb lawer o brofiad, i adnabod a datblygu’r sgiliau a’r arbenigedd angenrheidiol i ymateb i unigolion, gofalwyr a’u teuluoedd;

## Yn yr un modd, gallai staff mwy profiadol golli sensitifrwydd a gwneud tybiaethau am unigolion, gofalwyr a’u teuluoedd a sefyllfaoedd;

## Ymwybyddiaeth o effaith digwyddiadau ar aelodau eraill o’r tîm;

## Os oes digwyddiad wedi bod, mae angen i reolwyr geisio ymchwilio i’r achos (e.e. A oedd cymhelliant hiliol neu ddiwylliannol?);

## Ymwybyddiaeth bod bygythiadau o drais yn drosedd a bod yn rhaid i’r asiantaeth weithredu ar ran staff (h.y. Gwneud cwyn i’r heddlu);

## Holi’n rhagweithiol ynglŷn â theimladau o frawychu neu orbryder fel bod gweithwyr proffesiynol yn teimlo bod hwn yn deimlad derbyniol.

## 10.4 Dylai rheolwyr:

## Gadw iechyd a diogelwch ar agenda cyfarfodydd tîm yn rheolaidd;

## Sicrhau bod iechyd a diogelwch yn rhan o sesiynau cynefino pob gweithiwr newydd;

## Sicrhau bod staff yn ddigon hyderus i siarad am unrhyw bryderon yn ymwneud ag unigolion, gofalwyr a’u teuluoedd;

## Rhoi blaenoriaeth i sesiynau goruchwylio achosion yn rheolaidd a pheidio â’u canslo;

## Sicrhau bod ganddynt system fonitro ar gyfer ymweliadau cartref ac ar gyfer hysbysu’r swyddfa pan fydd ymweliad wedi’i gwblhau;

## Dadansoddi anghenion hyfforddi tîm a sicrhau bod pawb yn gwybod sut i ymateb mewn argyfwng;

## Sicrhau bod hyfforddiant yn cael ei ddiweddaru’n rheolaidd;

## Grymuso staff i fod yn gyfrifol am sefyllfaoedd a chael hyder yn eu gweithredoedd;

## Adnabod dynameg unigolion;

## Talu sylw i weithio diogel wrth ddyrannu llwythi gwaith a chynllunio strategol;

## Cadw 'clust ar y ddaear' – bod yn ymwybodol o’r hyn sy’n digwydd mewn cymunedau ac yn eu timau staff eu hunain;

## Delio gyda sefyllfaoedd yn sensitif. Cydnabod yr effaith ar unigolion, gofalwyr a’u teuluoedd.

## Goruchwyliaeth a Chymorth

## 11.1 Dylai pob asiantaeth gael system oruchwylio yn ei lle sy’n hygyrch i’r gweithiwr proffesiynol ac sy’n adlewyrchu anghenion ymarfer. Dylai trafodaethau goruchwylio ganolbwyntio ar unrhyw elyniaeth a brofir gan weithwyr proffesiynol neu a ragwelir ganddynt wrth weithio gyda theuluoedd, a dylent fynd i’r afael â’r effaith ar y gweithiwr proffesiynol a’r effaith ar y gwaith gydag unigolion, gofalwyr a’u teulu.

## 11.2 Dylai rheolwyr annog diwylliant o fod yn agored, lle mae eu gweithwyr proffesiynol yn ymwybodol o’r gefnogaeth sydd ar gael yn y tîm ac yn ymwybodol o’r gwasanaethau lles sydd ar gael iddynt yn eu hasiantaeth. Rhaid i reolwyr sicrhau bod aelodau o’r staff yn teimlo’n ddigon cyfforddus i ofyn am y gefnogaeth hon pan mae arnynt ei hangen. Mae hyn yn cynnwys sicrhau diwylliant nad yw’n derbyn brawychu neu fwlio gan ddefnyddwyr gwasanaeth na chydweithwyr. Gellid ystyried system 'bydi' mewn timau fel ffordd o gefnogi gweithwyr proffesiynol.

## 11.3 Rhaid i weithwyr proffesiynol deimlo’n ddigon diogel i gyfaddef eu pryderon gan wybod y bydd y rhain yn cael eu cymryd o ddifri ac y bydd camau’n cael eu cymryd heb adlewyrchu’n negyddol ar eu gallu na’u proffesiynoldeb.

## 11.4 Dylai’r drafodaeth mewn sesiynau goruchwylio ystyried a yw ymddygiad y defnyddiwr gwasanaeth yn atal gwaith rhag cael ei wneud yn effeithiol. Dylai ganolbwyntio ar y ffactorau risg i’r unigolyn / gofalwr mewn teulu gelyniaethus neu dreisgar ac ar effeithiau byw yn yr amgylchedd gelyniaethus neu ymosodol hwnnw.

## 11.5 Dylid llunio cynllun gweithredu cytunedig yn nodi sut y gellir rheoli neu leihau unrhyw risg a nodwyd. Dylid cofnodi hyn yn glir yn y nodiadau goruchwylio. Dylid cytuno ar y cynllun gweithredu cyn i’r ymweliad ddigwydd.

## 11.6. Dylai’r gweithiwr proffesiynol baratoi ar gyfer sesiwn goruchwylio a dod â chofnodion achos yn ymwneud ag unrhyw drais / bygythiadau a wnaethpwyd. Dylai hefyd fod yn barod i drafod teimladau ‘anesmwyth’, hyd yn oed lle nad oes bygythiadau agored wedi’u gwneud. Ni fydd rheolwyr yn gwybod am y pryderon onid yw’r gweithiwr proffesiynol yn rhoi gwybod amdanynt. Yn yr un modd, dylai rheolwyr fod yn ymwybodol bod nifer fawr o fygythiadau o drais nad ydynt yn cael eu riportio, a dylent fod yn rhagweithiol wrth holi ynglŷn â theimladau o ofn a gorbryder, gan annog trafodaeth ynglŷn â hyn fel problem bosibl.

## 11.7 Dylai iechyd a diogelwch fod yn eitem reolaidd ar agenda cyfarfodydd tîm a sesiynau goruchwylio. Yn ogystal, gall sesiynau goruchwylio grŵp neu drafodaethau tîm fod yn ddefnyddiol iawn er mwyn rhannu’r broblem a thrafod opsiynau a chyfrifoldebau (e.e. dylid rhoi gwybod am drais ac ymosodiadau drwy system riportio’r asiantaeth).

## 11.8 Dylai ffeiliau a chofnodion cyfrifiadurol nodi’n glir beth yw’r risgiau i weithwyr proffesiynol, a dylai mecanweithiau i dynnu sylw cydweithwyr at risgiau posibl fod i’w gweld yn glir ar ffeiliau achos.

## Cysylltu

## Os oes gennych unrhyw ymholiadau ynglŷn â chynnwys y ddogfen ynghlwm, cysylltwch â:

## Rebecca Shepherd

## Rheolwr Busnes – Bwrdd Diogelu Gorllewin Morgannwg

## Ffôn: 01639 686049

## Symudol: 07964 246849

## Ebost: r.shepherd@npt.gov.uk

## Gwefan – www.wgsb.wales