



Diogelu Gwent Gwent Safeguarding

Canllawiau Amlasiantaeth ar gyfer Gweithio
gyda Gofalwyr a Theuluoedd Oedolion
mewn Perygl sy'n Wrthwynebol/Anfodlon



Cynnwys		Rhif Tudalen
1.1	Cyflwyniad	3
1.2	Diffiniad	3
1.3	Cydnabod a Deall	4
1.4	Rhesymau dros Amharodrzydd neu Wrthwynebiad	5
1.5	Hunan-esgeuluso	5
2.1	Cynllunio Ffordd Ymlaen	7
3.1	Effaith ar Weithio Amlasiantaeth	7
3.2	Sicrhau Gweithio Amlasiantaeth Effeithiol	8
3.3	Rhannu Gwybodaeth	8
3.4	Goruchwyliaeth	9
3.5	Cyfarfodydd Amlasiantaeth, Cynadleddau Amddiffyn Plant a Grwpiau Craidd	9
4.1	Ymateb i Unigolion a/neu Deuluoedd Gwrthwynebol/Anfodlon	9
4.2	Parchu Teuluoedd	11
5.1	Delio â Gelyniaeth a Thrais	12
5.2	Gwneud Synnwyr o Ymatebion Gelyniaethus	13
5.3	Effaith Gelyniaeth a Thrais ar Ymarferwyr	13
6.1	Cyfrifoldebau Ymarferwyr	15
6.2	Cyfrifoldebau Rheolwyr	16
7.1	Goruchwyliaeth a Chymorth	18
7.2	Diogelu Data – Mynediad i Gofnodion	19
Atodiad 1: Canllawiau Arfer Da		20

1.1 Cyflwyniad

Nod y protocol hwn yw arwain staff o fewn asiantaethau sy'n gweithredu o fewn ardal Bwrdd Diogelu Gwent ar sut i ymateb wrth weithio gydag oedolion mewn perygl y mae eu teuluoedd a/neu ofalwyr yn amharod neu'n wrthwynebol.

Mae'n bwysig bod oedolion mewn perygl sydd â'r galluedd i wneud penderfyniadau am eu hanghenion gofal a chymorth yn cael eu cynnwys yn eu gofal a bod eu llais yn cael ei glywed. Pan asesir nad oes gan oedolyn y galluedd i wneud penderfyniadau gwybodus am ei anghenion gofal a chymorth, yna mae angen i staff fod yn ymwybodol o ddeddfwriaeth i'w cefnogi gyda hyn.

Mae gan bob asiantaeth ddyletswydd i amddiffyn a chefnogi ei staff ac nid yw'r protocol hwn yn disodli polisïau a gweithdrefnau asiantaethau unigol. Dylid ei ddefnyddio i gefnogi polisïau a gweithdrefnau presennol asiantaethau, ochr yn ochr â chodau ymddygiad proffesiynol, polisïau rhannu gwybodaeth a pholisïau goruchwyllo. Felly, nod y protocol hwn yw:

- Cynorthwyo staff i ddeall yr amrywiaeth o ffyrdd y gall unigolion a'u teuluoedd ddangos amharodrwydd neu wrthwynebiad
- Helpu staff i ddeall achos ymatebion o'r fath
- Cynyddu ymwybyddiaeth o'r strategaethau y gall staff eu defnyddio er mwyn lleihau'r tebygolrwydd o amharodrwydd neu wrthwynebiad
- Helpu staff i gadw rheolaeth ar sefyllfaoedd a chadw eu hunain yn ddiogel
- Hyrwyddo arferion da wrth asesu risg

Mae'r protocol hwn yn adlewyrchu'r ymrwymiad a rennir gan bob asiantaeth yn ardal Bwrdd Diogelu Gwent i ddarparu gwasanaeth cyson, cydgysylltiedig ac integredig i oedolion mewn perygl.

1.2 Diffiniad

Gall fod ystod eang o ymddygiad amharod neu wrthwynebol. Gall hyn amrywio o'r rhai sy'n ymddangos yn gydymffurfiol, amharod neu wrthwynebol (ond nid ydynt yn wirioneddol), i'r rhai sy'n ddig neu'n wrthwynebus yn eu hymateb i gyfranogiad asiantaethau.

Bydd pob asiantaeth sy'n gweithio gydag oedolion mewn perygl a'u teuluoedd yn debygol o ddod i gysylltiad â theuluoedd a gofalwyr o'r fath. Mewn achosion eithafol, gall ymarferwyr fod yn destun bygythion, ymddygiad difriol, bygythiadau o drais a thrais gwirioneddol. Mae dysgu o Adolygiadau Ymarfer Oedolion wedi datgelu bod ymarferwyr yn fwy tebygol o oddef amharodrwydd neu ymddygiad gwrthwynebus ac yn llai tebygol o oddef gelyniaeth gan deuluoedd. Gall y ddau ffactor hyn arwain naill ai at or-optimistiaeth a/neu osgoi ar ran ymarferwyr.

Yn sgil amlygiad uchel, gall ymarferwyr gael eu dadsensiteiddio i ymddygiadau amharod neu wrthwynebol a gelyniaethus, a gallant golli golwg ar yr effaith ar yr oedolyn mewn perygl. Dylai lles yr oedolyn mewn perygl barhau i fod yn hollbwysig bob amser a rhaid i staff ystyried, os oes arnynt ofn wynebu teuluoedd, sut y gallai'r oedolyn mewn perygl sy'n byw yn y math hwn o deulu deimlo hefyd. Mae goruchwyliaeth diogelu mewn achosion o'r fath yn bwysig er mwyn gallu deall effaith ymddygiadau amharod neu wrthwynebol ar yr unigolyn a hefyd ar yr aelod o staff.

1.3 Cydnabod a Deall

Mae pedwar math o ymddygiad anfodlon neu wrthwynebol y gall staff eu hadnabod/profi wrth weithio gyda theuluoedd. Fodd bynnag, nid yw'r ymddygiadau hyn yn cael eu harddangos yn gyson yn y rhan fwyaf o deuluoedd.

Y pedwar math yw:

Deuoliaeth teimlad: gellir ei gweld pan fydd pobl yn hwyr yn rheolaidd ar gyfer apwyntiadau, neu'n gwneud esgusodion dro ar ôl tro am eu colli, pan fyddant yn newid y sgwrs i ffwrdd o bynciau anghyfforddus, a phan fyddant yn defnyddio iaith y corff sy'n ddiystyriol. Deuoliaeth teimlad yw'r ymateb mwyaf cyffredin ac efallai nad yw'n gyfystyr ag amharodrwydd i gydweithio. Gall llawer o ddinasyddion fod â dau feddwl ar ryw adeg yn y broses helpu. Gall adlewyrchu gwahaniaethau diwylliannol, bod yn aneglur o ran yr hyn i'w ddisgwyl, neu brofiadau gwael o ymwneud blaenorol ag ymarferwyr. Mae angen cydnabod deuoliaeth teimlad, ond gellir gweithio drwyddi.

Osgoi: mae dull cyffredin iawn o amharodrwydd neu wrthwynebiad yn cynnwys osgoi apwyntiadau, colli cyfarfodydd, a thorri ymweliadau'n fyr oherwydd gweithgarwch arall y mae'r unigolyn yn ei flaenoriaethu (yn aml oherwydd bod y posibilrwydd o gymryd rhan yn gwneud yr unigolyn yn bryderus a'i fod yn gobeithio ei osgoi). Efallai y bydd yn cael rhywbeth yn anodd, bydd ganddo rywbeth i'w guddio, bydd ymyrraeth o'r tu allan yn ei ddigio, neu y bydd yn ei chael hi'n anodd ymdopi â newidiadau mewn aelodau o staff. Efallai y bydd yr unigolyn yn peidio ag osgoi'r cyswllt wrth iddo sylweddoli bod yr ymarferydd yn benderfynol yn ei fwriad, ac efallai y bydd mewn gwell lle i ymgysylltu wrth iddo ganfod pryder yr ymarferydd drosto a'i ddymuniad i helpu.

Gwrthdaro: yn cynnwys herio ymarferwyr, gelyniaeth eiriol ac osgoi eithafol, ac yn aml yn dangos diffyg ymddiriedaeth ddofn sy'n arwydd o ymateb 'brwydro' yn hytrach na 'hedfan' i sefyllfaoedd anodd. Efallai y bydd yr unigolyn yn ei chael hi'n anodd gweld bwriad da'r ymarferydd yn gyson a bod yn amheus o'i gymhellion. Mae'n bwysig i ymarferwyr fod yn glir ynghylch eu rôl a'u pwrpas, gan ddangos pryder i helpu, ond iddynt beidio â disgwyl perthynas agored i ddechrau. Fodd bynnag, rhaid herio ymddygiadau sy'n gwrthdaro fel bod yr unigolyn yn ymwybodol na fydd y gweithiwr proffesiynol / asiantaeth yn rhoi'r gorau iddi. Efallai y bydd hyn yn ei gwneud yn ofynnol i'r

ymarferydd ymdopi ag arddangosiadau niferus o wrthdaro ac ymddygiad ymosodol (lle bo'n ddiogel gwneud hynny) cyn y gellir sicrhau cydweithrediad yn y pen draw o bosibl.

Trais: lleiafrif bach o bobl sy'n bygwth trais neu'n cyflawni trais gwirioneddol yw'r sefyllfa fwyaf anodd i'r ymarferydd/asiantaeth ymdopi â hi. Gall adlewyrchu ofn dwfn a hirsefydlog a chasineb at ffigurau awdurdod sy'n cael ei alldaflu. Mae'n bosibl y bydd gan bobl brofiad o gael yr hyn maent ei eisiau drwy fygyly ac ymddygiad treisgar. Dylai'r ymarferydd/asiantaeth fod yn realistig ynghylch gallu'r teulu i newid yng nghyd-destun cynnig o gymorth gyda'r meysydd y mae angen mynd i'r afael â nhw.

1.4 Rhesymau dros Amharodrydd neu Wrthwynebiad

Mae amrywiaeth o resymau pam y gall rhai teuluoedd fod yn amharod neu'n wrthwynebol, gan gynnwys y canlynol:

- Maent eisiau diogelu eu preifatrwydd
- Mae ganddynt rywbeth i'w guddio
- Maent yn gwrthod credu bod ganddyn nhw broblem
- Mae'n gas ganddynt ymyrraeth o'r tu allan
- Mae ganddynt wahaniaethau diwylliannol ac ieithyddol
- Mae ganddynt ddiffyg dealltwriaeth o'r hyn a ddisgwylir ganddynt
- Maent wedi cael profiad gwael yn y gorffennol o gyfranogiad ymarferwyr
- Mae newidiadau ymysg staff wedi eu digio
- Nid ydynt yn hoffi ffigurau awdurdod, neu maent yn eu hofni neu'n eu drwgdybio
- Maent ag ofn cael eu barnu oherwydd camddefnyddio sylweddau ac alcohol, ymhlith materion eraill
- Problemau iechyd meddwl

Mae hefyd yn bwysig cofio bod ystod o ffactorau cymdeithasol, diwylliannol a seicolegol yn dylanwadu ar ymddygiad aelodau teuluoedd / gofalwyr.

Bydd aelodau teuluoedd / gofalwyr yn ceisio adennill rheolaeth dros eu bywydau, ond efallai y byddant yn cael eu llethu gan boen, iselder, gorbryder ac euogrwydd o ganlyniad i'r golled gynharach. Yn baradocsaid, gall ymddygiad amharodrydd neu wrthwynebol ddigwydd ar y foment y mae'r unigolyn yn datgelu ei deimladau, er ar ffurf negyddol, pan fydd gobaith cael cymorth. Mae'n annhebygol y bydd yn ymwybodol bod y broses hon yn mynd rhagddi.

1.5 Hunan-esgeuluso

Gall ymddygiad amharod neu wrthwynebol hefyd fod ar ffurf hunan-esgeulustod fel y disgrifir isod.

Gellir ystyried hunan-esgeulustod fel anallu neu amharodrydd unigolyn i gyflawni tasgau hunanofal hanfodol mewn perthynas ag ef ei hun a'i

amgylchedd byw uniongyrchol. Gall gynnwys ymddygiadau neu ddewisiadau ffordd o fyw sy'n gwrthdaro â normau cymdeithasol a gwerthoedd, agweddau a chredoau pobl eraill.

Gall hunan-esgeuluso ddigwydd o ganlyniad i ddirywiad mewn sgiliau, oherwydd ymddygiad a oedd unwaith yn weithredol ond sydd bellach wedi dod yn broblematic (e.e. storio llawer iawn o nwyddau tun fel amddiffyniad rhag prinder), o ganlyniad i werthoedd personol (e.e. cred mewn hunangynhaliaeth, balchder, drwgdybio gweithwyr proffesiynol), neu, yn achos celcio, yn sgil awydd i gynnal ymdeimlad o barhad neu gysylltiad â phobl neu ddigwyddiadau yn y gorffennol. Mae tystiolaeth i awgrymu bod y risg o hunan-esgeuluso yn cynyddu wrth i rwydweithiau cymdeithasol leihau ac mewn cyfnodau o galedi ariannol (Swydd Gaerwrangon).

Mae SCIE yn rhoi rhai dangosyddion hunan-esgeuluso:

- Hylendid personol gwael iawn
- Ymddangosiad blêr
- Diffyg bwyd, dillad neu loches hanfodol
- Diffyg maethiad a/neu ddadhydradu
- Byw mewn amodau afiach
- Esgeuluso gwaith cynnal a chadw yn y cartref
- Celcio
- Casglu nifer fawr o anifeiliaid dan amodau amhriodol
- Diffyg cydymffurfio â gwasanaethau iechyd neu ofal
- Anallu neu amharoddrwydd i gymryd meddyginiaeth neu drin salwch neu anaf

Mae hunan-esgeulustod yn her arbennig gan y gall arwain at wrthdaro rhwng gwerthoedd proffesiynol craidd, sef hawliau i hunanbenderfyniad a dyletswydd gofal. At hynny, gall hawliau unigolyn wrthdaro'n uniongyrchol â hawliau'r gymuned ehangach pan fydd esgeuluso amgylchedd ei gartref yn peri risg i eraill.

Mae'n cynnwys anwybyddu anghenion gofal meddygol, emosiynol neu gorfforol, methu â darparu mynediad at wasanaethau iechyd, gofal a chymorth neu addysg priodol, ac atal angenrheidiau bywyd, megis meddyginiaeth, maethiad digonol a gwresogi (worchester.gov.uk).

Mae SCIE yn darparu rhai enghreifftiau pellach o hunan-esgeuluso:

- Diffyg hunanofal i'r graddau ei fod yn bygwth iechyd a diogelwch personol
- Esgeuluso gofalu am hylendid, iechyd neu amgylchoedd personol
- Anallu i osgoi hunan-niwed
- Peidio â cheisio cymorth neu gael mynediad at wasanaethau i ddiwallu anghenion iechyd a gofal cymdeithasol
- Anallu neu amharoddrwydd i reoli materion personol

O ystyried bod gwrthwynebiad i gymorth yn elfen ganolog o hunan-esgeuluso, gall ymyriadau cychwynnol syml a bach fod yn arwyddocaol iawn ac ni ddylid eu hanwybyddu na'u tanbriso. Gall cymorth syml ar ffurf siopa, coginio neu gwmnïaeth arwain at welliannau a chreu amgylchedd ar gyfer datblygu

cefnogaeth ehangach. Gall meithrin perthnasoedd da a chynnal cyswllt alluogi ymyriadau i gael eu derbyn a sefyllfaoedd i gael eu monitro.

2.1 Cynllunio Ffordd Ymlaen

Gallai ymarferwyr ystyried llunio contract disgwyliadau gyda'r teulu sy'n gwneud y canlynol:

- Pennu'n union pa ymddygiadau sy'n annerbyniol (e.e. codi llais, rhegi, ymddygiad bygythiol ac ati)
- Egluro y bydd yr ymddygiadau hyn yn cael eu hystyried mewn unrhyw asesiad risg a allai lywio'r cynllun gofal
- Egluro'n glir ganlyniadau ymddygiad amharod neu wrthwynebol parhaus ar eu rhan, a allai arwain at gais am orchymyn llys fel sail i unrhyw ymyriad

Dylid dilyn methiant i gydymffurfio â chynllun gofal neu gynllun amddiffyn gofal a chymorth, neu ofynion cyfreithiol gorfodol eraill, â chmau priodol.

Dylai ymarferwyr geisio cyngor gan reolwyr llinell a/neu adrannau cyfreithiol. Gall defnyddio'r Canllawiau Amlasiantaeth ar gyfer Gweithio gyda Gofalwyr a Theuluoedd Oedolion mewn Perygl sy'n Wrthwynebol/Anfodlon fod yn ganlyniad i dorri'r contract disgwyliadau a ddefnyddir gan awdurdodau lleol.

Gall anwybyddu achosion o dorri'r cytundebau gwaith fod yn symptomatig o effaith diffyg cydymffurfio neu elyniaeth ar ymarferwyr a gall arwain at gydgyllwynio â'r gamdriniaeth, a'i pharhau, yn erbyn yr oedolyn mewn perygl.

3.1 Effaith ar Weithio Amlasiantaeth

Mae angen i asiantaethau a theuluoedd weithio mewn partneriaeth i gyflawni'r canlyniad y cytunwyd arno. Weithiau gall teuluoedd fod yn elyniaethus i asiantaethau neu unigolion penodol. Os nad yw'r elyniaeth yn gyffredinol, yna dylai asiantaethau geisio deall pam y gallai hyn fod yn digwydd a dysgu oddi wrth ei gilydd. Lle ceir gelyniaeth tuag at y rhan fwyaf o asiantaethau, mae angen rheoli hyn ar sail ryngasiantaethol, neu fel arall gall y canlyniadau fod fel a ganlyn:

- Mae pawb yn 'sefyll draw', gan adael yr oedolyn heb ei amddiffyn
- Mae gwasanaethau a allai leihau'r risg i oedolyn yn cael eu hatal
- Mae rhwyg ac anghysondebau rhwng yr ymarferwyr hynny sy'n mabwysiadu dull o geisio cymodi â'r teulu a'r ymarferwyr hynny sy'n ceisio eu herio

Pan fo teuluoedd ond yn elyniaethus i rai ymarferwyr/asiantaethau neu lle mae ymarferwyr yn dod yn dargedau brawychiad yn ysbeidiol, mae'n debyg bod y risg o fethiant mewn cydweithrediad rhyngasiantaethol ar ei mwyaf. Mae unrhyw densiynau sydd eisoes yn bodoli rhwng ymarferwyr ac

asiantaethau neu gamddealltwriaeth ynghylch rolau gwahanol yn debygol o ddod i'r amlwg.

Y peryglon yw y bydd yr ymarferwyr/asiantaethau'n ymwahanu, gyda thensiynau ac anghytundeb yn symud y ffocws oddi ar yr oedolyn, fel a ganlyn:

- Mae ymarferwyr neu asiantaethau yn beio'i gilydd ac yn cydgynllwynio gyda'r teulu
- Gall y rhai nad ydynt yn teimlo dan fygythiad ganfod eu hunain yn cymryd cyfrifoldeb yn unig, a all yn y pen draw gynyddu'r risg iddynt eu hunain
- Efallai y bydd y rhai sy'n teimlo eu bod yn cael eu 'cymeradwyo' yn teimlo boddhad personol fel 'cynghreiriaid' y teulu ond wedyn yn methu ag adnabod/derbyn risgiau neu broblemau
- Gall y rhai sy'n teimlo dan fygythiad deimlo ei fod yn 'bersonol'
- Nid oes cynllun unedig a chyson

3.2 Sicrhau Gweithio Amlasiantaeth Effeithiol

Dylai unrhyw ymarferydd neu asiantaeth sy'n wynebu digwyddiadau o fygythiadau, gelyniaeth neu drais rannu eu pryderon trwy asesiad risg.

Mae cyfathrebu rhyngasiantaethol rheolaidd, disgwyliadau clir ar y ddwy ochr, ac agweddau o barch ac ymddiriedaeth yn greiddiol i waith rhyngasiantaethol. Wrth weithio gyda rhieni gelyniaethus neu dreisgar, mae'r angen am gydweithio ac ymddiriedaeth gadarnhaol rhwng asiantaethau yn hollbwysig. Mae'n dod yn arbennig o bwysig bod pawb:

- Yn ymwybodol o effaith gelyniaeth ar eu hymateb eu hunain ac ymateb eraill
- Yn parchu pryderon eraill
- Yn effro i'r angen i rannu gwybodaeth berthnasol am bryderon diogelwch
- Yn cefnogi ei gilydd yn weithredol ac yn ymwybodol o brotocolau a chyfyngiadau gwahanol o fewn asiantaethau
- Yn agored ac yn onest wrth anghytuno, ac yr ymdrinnir wedyn ag anghytundebau rhwng ymarferwyr na ellir eu datrys ac iddynt gael eu huwchgyfeirio yn unol â dogfen Bwrdd Diogelu Gwent sy'n ymwneud ag anghytundebau ymarferwyr
- Yn ymwybodol o risgiau cydgynllwynio ac o unrhyw achosion o dargedu proffesiynau/asiantaethau penodol

3.3 Rhannu Gwybodaeth

Mae ansicrwydd ac angen gofal wrth ystyried datgelu gwybodaeth bersonol am oedolyn. Gall pryderon am yr ôl-ffeithiau gan rywun a all fod yn elyniaethus a bygythiol ddod yn rhwystr ychwanegol i rannu gwybodaeth. Fodd bynnag, mae rhannu gwybodaeth yn hollbwysig a dylai fod yn eglur

ynghylch profiadau o wynebu gelyniaeth/bygythiad neu drais fod yn arfer safonol. Argymhellir bod gan bob cyfarfod diogelu amlasiantaeth eitem sefydlog ar yr agenda ynghylch risgiau i oedolion ac asiantaethau.

I gael rhagor o wybodaeth, cyfeiriwch at ganllawiau asiantaethau unigol, Gweithdrefnau Diogelu Cymru, a Gweithio Gyda'n Gilydd i Ddiogelu Pobl.

3.4 Goruchwyliaeth

Mae gan ymarferwyr a'u rheolwr llinell atebolrwydd proffesiynol i nodi teuluoedd y mae eu hymddygiad yn effeithio ar ddiogelwch proffesiynol. Felly, yn ystod goruchwyliaeth, dylid ystyried y canlynol:

- A oes gennych chi brofiad o'r oedolyn neu'r teulu'n bod yn elyniaethus, yn fygythiol, neu'n dreisgar?
- A yw hyn yn digwydd yn gyffredinol neu o dan amgylchiadau penodol? Er enghraifft, a yw'n gysylltiedig â sylweddau / â phroblemau iechyd meddwl ysbeidiol?
- A ydych yn cael eich dychryn neu ag ofn yr aelod o'r teulu?
- A ydych yn teimlo efallai eich bod wedi cydgyllwynio neu wedi osgoi mynd i'r afael â mater gyda'r teulu er mwyn osgoi gwrthdaro?
- Yn sefyllfa'r oedolyn mewn perygl, a fydech am i eraill fod yn ymwybodol o'r pryderon hyn?
- Beth ydych chi'n meddwl yw profiad bywyd beunyddiol yr oedolyn mewn perygl?

Gall fod gan ymarferwyr mewn gwahanol leoliadau ac â rolau cyfrifoldeb gwahanol drothwyon gwahanol ar gyfer pryder a phrofiad gwahanol o orfod wynebu ymddygiad anodd. Mae'n hanfodol felly bod y risgiau a'r pwysau gwahanol yn cael eu cydnabod a'u cefnogi ac, os oes unrhyw broblemau, dylid ceisio cyngor gwrthdaro gan eich rheolwr llinell.

Gweler hefyd Adran 7.1, Goruchwyliaeth a Chymorth

3.5 Cyfarfodydd Amlasiantaeth, Cynadleddau Amddiffyn Plant a Grwpiau Craidd

Mae yna gyfleoedd lluosog i drafod y ffordd orau o fynd at yr unigolyn a/neu ei deulu, er enghraifft cyfarfod strategaeth diogelu, cyfarfod rhannu gwybodaeth adran 115, a chyfarfodydd amlddisgyblaeth. O fewn y cyfarfodydd hyn, gellir ystyried y ffordd fwyaf effeithiol o oresgyn y rhwystrau i ymgysylltu. Mae'n anochel y bydd angen rhoi rhywfaint o ystyriaeth i gyfryngu a chanlyniadau cyffredin. Mae angen i ran o'r broses gynnwys deialog agored a thryloyw am y pryderon sy'n ymwneud â'r unigolyn, gan rannu barn broffesiynol gyda'r nod o leihau risg.

4.1 Ymateb i Unigolion a/neu Deuluoedd Gwrthwynebol/Anfodlon

Pan fydd ymarferydd yn dechrau gweithio gyda theulu y gwyddys, neu y canfyddir, ei fod yn anghydweithredol, dylai'r ymarferydd wneud pob ymdrech i ddeall pam. Mae hyn yn golygu ystyried yr holl wybodaeth sydd ar gael, gan gynnwys a oes unrhyw asesiadau blaenorol wedi'u cwblhau ar yr unigolyn neu'r teulu.

Wrth weithio gyda theuluoedd anghydweithredol, gall ymarferwyr ym mhob asiantaeth wella'r siawns o ganlyniad ffafriol i'r oedolyn mewn perygl drwy wneud y canlynol:

- Darparu arwyddion clir mai nod y gwaith yw cyflawni'r gorau i'r oedolyn mewn perygl
- Datgan yn glir eu rôl fel ymarferydd a/neu eu hawdurdod cyfreithiol
- Asesu cymhellion a galluoedd aelodau'r teulu yn barhaus i ymateb yn gydweithredol er budd yr oedolyn mewn perygl
- Rheoli diffyg cydweithredu pan fydd yn codi, yng nghyd-destun gwella'r siawns o ganlyniad ffafriol i'r oedolyn mewn perygl
- Cymryd rhan mewn goruchwyliaeth reolaidd i rannu pryderon am gynnydd neu ddiffyg cynnydd
- Ceisio cyngor gan arbenigwyr (e.e. yr heddlu, arbenigwyr iechyd meddwl)
- Helpu'r unigolyn a/neu aelod o'r teulu i weithio drwy ei deimladau a'i gymhellion sylfaenol, gan ei gefnogi ar yr un pryd i gymryd rhan mewn cynllun y cytunwyd arno
- Bod yn effro i wrthwynebiad llwyr sylfaenol (o bosibl wedi'i guddio gan gydymffurfedd arwynebol), er gwaethaf pob ymdrech i ddeall ac ymgysylltu ag aelodau'r teulu
- Bod yn fodlon, mewn achosion o'r fath, i gymryd camau priodol i amddiffyn yr oedolyn mewn perygl
- Sefydlu amcanion clir a mesuradwy sy'n canolbwyntio ar yr oedolyn sy'n caniatáu i gynnydd gael ei fonitro

Gyda chymorth eu rheolwyr llinell, dylai ymarferwyr fod yn effro i'r ymatebion canlynol a'u deall a'u hosgoi:

- Gweld pob sefyllfa fel bygythiad posibl a datblygu ymateb 'brwydro' neu fynd yn or-heriol a chynyddu'r tensiwn rhwng yr ymarferydd a'r teulu. Gall hyn amddiffyn yr ymarferydd yn gorfforol ac emosiynol neu ei roi mewn mwy o berygl. Gall arwain at ddadsensiteiddio'r ymarferydd hwnnw i brofiad bywyd yr oedolyn ac i lefelau trais yn y cartref.
- Cydgynllwynio gyda theuluoedd trwy geisio eu bodloni a'u cymodi er mwyn osgoi ysgogi ymateb.
- Dod yn or-effro i'r bygythiad personol fel nad yw'r ymarferydd yn gallu gwrandao mor gywir ar yr hyn y mae'r oedolyn mewn perygl yn ei ddweud, ac yn cael ei dynnu oddi wrth ystyried ymatebion pwysig yr oedolyn mewn perygl.

- Anwybyddu gwybodaeth negyddol neu leihau graddau ac effaith profiadau'r oedolyn mewn perygl er mwyn osgoi gorfod herio. Ar ei fwyaf eithafol, gall hyn arwain at ymarferwyr yn osgoi cynnal ymweliadau anodd neu'n osgoi cyfarfod â'r oedolion hynny yn eu cartref, gan gollu gwybodaeth bwysig am amgylchedd y cartref. Dylai rheolwyr llinell fonitro gweithredoedd eu staff i sicrhau eu bod yn sylwi ar y math hwn o ymddygiad yn gynnar. Bydd archwiliadau rheolaidd o ffeiliau achos o gymorth i ganfod yr achosion (prin iawn) hynny lle mae ymarferydd mor ddi-rym fel ei fod yn ffugio cofnodion (e.e. cofnodion ymweliadau na ddigwyddodd mewn gwirionedd).
- Teimlo'n ddiymadferth / wedi'ch parlysu gan gyfyng-gyngor y dull gorau o ymgysylltu â'r teuluoedd, sef penderfynu a ddylid 'ymateb yn galed' neu 'sefyll draw'. Gall hyn fod naill ai wrth wynebu pryderon cynyddol am oedolyn mewn perygl neu pan fo'r rhwystr gelyniaethus rhwng y teulu a phobl allanol yn golygu mai dim ond ychydig iawn o dystiolaeth sydd ar gael am sefyllfa'r oedolyn mewn perygl.

4.2 Parchu Teuluoedd

Gall teuluoedd ddatblygu neu gynyddu gwrthwynebiad neu elyniaeth i gyfranogiad os ydynt yn gweld yr ymarferydd yn amharchus ac yn annibynadwy neu os ydynt yn credu bod cyfrinachedd wedi'i dorri y tu allan i'r paramedrau y cytunwyd arnynt.

Dylai ymarferwyr leihau gwrthwynebiad neu elyniaeth trwy gydymffurfio â chod ymddygiad, polisïau a gweithdrefnau eu hasiantaeth mewn perthynas â'r ymagwedd briodol at oedolion mewn perygl a'u teuluoedd.

Dylai ymarferwyr fod yn ymwybodol y gall rhai teuluoedd fod yn ofnus neu'n aneglur ynghylch pam y gofynnwyd iddynt fynychu cyfarfod, neu pam mae ymarferwyr am eu gweld yn y swyddfa neu ymweld â nhw gartref. Efallai na fyddant yn ymwybodol o rolau ymarferwyr ac asiantaethau gwahanol, ac efallai na fyddant yn ymwybodol bod gan yr awdurdod lleol ac asiantaethau partner rôl statudol mewn diogelu oedolion mewn perygl sydd o dan rai amgylchiadau yn diystyru rôl a hawliau rhieni'r oedolyn mewn perygl (e.e. diogelu oedolion).

Dylai ymarferwyr ofyn am gyngor i gael gwell dealltwriaeth pan fo posibilrwydd bod ffactorau diwylliannol yn gwneud teulu'n amharod i gynnwys ymarferwyr. Dylai ymarferwyr wneud y canlynol:

- Bod yn ymwybodol o ddyddiadau digwyddiadau ac arferion crefyddol allweddol
- Bod yn ymwybodol o'r hyn sy'n digwydd yn y teulu, fel profedigaeth neu ddigwyddiadau dirdynnol eraill
- Bod yn ymwybodol o oblygiadau diwylliannol rhywedd
- Cydnabod sensitifrwydd diwylliannol, e.e. codau gwisg
- Bod yn ymwybodol o rwystr iaith/cyfathrebu

Gall ymarferwyr ystyried gofyn am gyngor gan unigolion/gwasanaethau sy'n sensitif i'r diwylliant perthnasol, ond mewn trafodaethau o'r fath rhaid parchu cyfrinachedd y teulu dan sylw.

Efallai y bydd ymarferwyr sy'n rhagweld anawsterau wrth ymgysylltu â theulu am ystyried y posibilrwydd o gysylltu â'r teulu ar y cyd â rhywun arall neu weithiwr proffesiynol arall y mae'r teulu'n ymddiried ynddo. Yn yr un modd, rhaid i unrhyw drafodaethau am drefniant o'r fath gael eu tanategu gan yr angen am gyfrinachedd mewn ymgynghoriad â'r teulu.

Mae angen i ymarferwyr sicrhau bod unigolion a/neu deuluoedd yn deall yr hyn sy'n ofynnol ganddynt, a chanlyniadau peidio â bodloni'r gofynion hyn, drwy gydol y broses. Rhaid i ymarferwyr ystyried:

- A yw gan unigolyn a/neu aelod o'r teulu lefel isel o lythrennedd ac a oes angen cyfathrebu ag ef ar lafar yn hytrach nag yn ysgrifenedig
- A oes angen cyfieithu a dehongli pob cyfathrebiad neu rai ohonynt ar gyfer unigolyn a/neu aelod o'r teulu i'w iaith ei hun

5.1 Delio â Gelyniaeth a Thrais

Er gwaethaf ymagweddau sensitif gan ymarferwyr, gall rhai teuluoedd ymateb yn elyniaethus ac weithiau gall hyn arwain at fygythiadau o drais a thrais gwirioneddol. Felly mae'n bwysig ceisio deall y rhesymau dros yr elyniaeth a lefel wirioneddol y risg dan sylw.

Mae'n hollbwysig i ddiogelwch personol yr ymarferydd a diogelwch yr oedolyn mewn perygl bod risgiau'n cael eu hasesu a'u rheoli'n gywir. Gall ymddygiad bygythiol gynnwys:

- Y defnydd bwriadol o dawelwch
- Defnyddio bygythiadau ysgrifenedig
- Peledu ymarferwyr ag e-byst, negeseuon testun neu alwadau ffôn neu'n gwneud ymweliadau niferus â'r swyddfa
- Defnyddio iaith fygythiol neu ddirmygus
- Agweddau a sylwadau hiliol
- Sylwadau/brawychu rhywiol
- Agweddau a sylwadau homoffobig
- Defnyddio iaith y corff sy'n ddominyddol
- Defnyddio cŵn neu anifeiliaid eraill fel bygythiad – weithiau trwy awgrym
- Rhegi
- Gweiddi
- Taflu pethau
- Trais corfforol
- Dilyn ac aflonyddu gweithwyr
- Ceisio cael mynediad at wybodaeth bersonol am ymarferwyr trwy'r cyfryngau cymdeithasol

Nid yw'r uchod yn rhestr derfynol.

Gall bygythiadau fod yn gudd neu'n oblygedig (e.e. trafodaeth am niweidio rhywun arall), yn ogystal â bod yn amlwg. Er mwyn gwneud synnwyr o'r hyn sy'n digwydd mewn unrhyw achos anghyfforddus o ffeirio geiriau â theulu, mae'n bwysig bod ymarferwyr yn ymwybodol o'r sgiliau a'r strategaethau a allai fod o gymorth mewn sefyllfaoedd anodd a allai fod yn dreisgar. Mae hefyd yn bwysig bod ymarferwyr yn edrych ar ganllawiau eu hasiantaethau eu hunain ac yn cael mynediad at ragor o hyfforddiant a goruchwyliaeth.

5.2 Gwneud Synnwyr o Ymatebion Gelyniaethus

Dylai ymarferwyr ystyried:

- A ydynt yn barod ar gyfer ymateb gelyniaethus posibl, gan sicrhau eu bod wedi trafod hyn gyda'u rheolwyr llinell a bod ganddynt strategaethau wedi'u cynllunio i'w defnyddio os oes bygythiad rhagweladwy (e.e. ymweliad cychwynnol â'r heddlu i sefydlu awdurdod)
- A yw'r elyniaeth yn ymateb i rwystredigaeth, naill ai'n gysylltiedig ag ymweliad yr ymarferydd neu'n amherthnasol iddo
- A oes angen i'r aelod o'r teulu godi cwyn, efallai gyda rheswm
- A yw ymddygiad yr aelod o'r teulu yn fwriadol fygythiol/rhwystrol/yмосodol neu dreisgar
- A yw'r aelod o'r teulu yn ymwybodol o'r effaith y mae'n ei chael ar yr ymarferydd
- A yw'r aelod o'r teulu mor gyfarwydd ag ymddygiad ymosodol nad yw'n gwerthfawrogi effaith ei ymddygiad
- A yw'r ymddygiad hwn yn arferol ar gyfer yr unigolyn hwn (nad yw, serch hynny, yn ei wneud yn dderbyniol)
- A yw anghysur yr ymarferydd yn anghymesur â'r hyn a ddywedwyd neu a wnaethpwyd
- A yw'r ymarferydd yn cymryd pethau'n bersonol mewn sefyllfa lle mae gelyniaeth wedi'i hanelu at yr asiantaeth

5.3 Effaith Gelyniaeth a Thrais ar Ymarferwyr

Gall gweithio gyda theuluoedd a allai fod yn elyniaethus a threisgar roi ymarferwyr dan lawer iawn o straen a gall gael canlyniadau corfforol, emosiynol a seicolegol. Gall hefyd ddylanwadu ar farn ymarferwyr neu wneud iddynt deimlo'n bersonol gyfrifol am ganiatáu i'r trais ddigwydd, gan arwain o bosibl at ymddygiad ymaddasol.

Gall yr effaith ar ymarferwyr ddod i'r amlwg mewn unrhyw rai o'r ffyrdd canlynol:

- Syndod
- Embaras
- Gwadu

- Trallod
- Sioc
- Ofn
- Hunan-amheuaeth
- Dicter
- Euogrwydd
- Dideimladrwydd
- Colli hunan-barch a hyder personol a/neu fel ymarferydd
- Ymdeimlad o ddiymadferthedd
- Aflonyddwch ar gwsg a breuddwydion
- Gor-wyliadwriaeth
- Pryder am y digwyddiad neu ddigwyddiadau cysylltiedig
- Salwch corfforol a meddyliol
- Straen ôl-drawmatig

Nid yw hon yn rhestr derfynol.

Dyma rai ffactorau sy'n cynyddu'r effaith ar ymarferwyr:

- Gall profiadau trawmatig blaenorol, ym mywyd fel ymarferydd a bywyd personol, gael eu hadfywio a chynyddu ofnau, e.e. cam-drin domestig.
- Gweithio'n rheolaidd mewn sefyllfaoedd lle mae trais/bygythiadau'n hollbresennol – gall ymarferwyr yn y sefyllfaoedd hyn ddatblygu ymateb wedi'i arwain gan adrenalin, a all orliwio neu danbrisiu'r bygythiad. Gall ymarferwyr sy'n goddef bygythiadau anwybyddu anghenion/teimladau staff eraill ac aelodau'r cyhoedd. Gall ymarferwyr gael eu dadsensiteiddio i'r risgiau a gyflwynir gan y gofalwr i'r oedolyn mewn perygl, neu hyd yn oed y risgiau a gyflwynir gan yr oedolion iddynt eu hunain (h.y. yr ymarferydd).
- Pan fyddant yn wynebu ofnau sylweddol am eu diogelwch eu hunain, gall ymarferwyr geisio bodloni neu gymodi aelodau'r teulu er mwyn cadw eu hunain yn ddiogel.
- Tybir yn aml fod yna lefel uwch o risg o elyniaeth gan ddynion na merched a bod ymarferwyr gwrywaidd yn llai tebygol o gael eu bygylu. Mae'r rhagdybiaethau ffug hyn yn lleihau'r siawns o gydnabyddiaeth a chefnogaeth. Gall ymarferwyr gwrywaidd ei chael yn fwy anodd cyfaddef eu bod yn teimlo dan fygythiad, ac efallai na fydd cydweithwyr a rheolwyr llinell yn cydnabod eu hangen am gymorth emosiynol. Gall hyn fod yn arbennig o wir os menyw neu unigolyn ifanc yw'r sawl sy'n cyflawni'r trais. Yn ogystal, efallai y bydd disgwyl i ymarferwyr gwrywaidd fod yn gyfrifol am nifer anghymesur o achosion ag unigolion bygythiol.
- Gall diffyg cefnogaeth briodol a diwylliant o wadu neu leihau cyfnodau treisgar fel 'rhan o'r swydd' arwain at dangofnodi digwyddiadau treisgar neu fygythiol ac at symptomau mwy dwys, gan fod yr ymarferydd yn

teimlo rheidrwydd i ddelio ag ef ar ei ben ei hun. Mae risg hefyd y bydd ymarferwyr yn methu ag ymateb i bryderon, boed hynny ar gyfer yr oedolyn mewn perygl neu er mwyn eu hamddiffyn eu hunain.

- Dylai rheolwyr llinell fod yn sensitif i'r materion a godir gan y defnydd o gwynion gan deuluoedd/gofalwyr a rhaid iddynt fod yn ymwybodol o'r angen sydd ar yr ymarferydd am gymorth. Gall cwynion am ymarferwyr arwain at dynnu sylw oddi ar y risgiau i'r oedolion mewn perygl.
- Gall trais ac ymddygiad difrïol tuag at ymarferwyr ar sail eu hil, rhyw, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol canfyddedig ac yn y blaen effeithio ar hunaniaeth a hunanddelwedd unigolyn. Dylai rheolwyr llinell fod yn ymwybodol o angen unigolyn am gymorth yng ngoleuni hyn.
- Gall rhai ymarferwyr ymateb i deuluoedd anghydweithredol mewn ffordd sy'n dangos nad ydynt yn cael eu cythryblu gan wrthdaro o'r fath. Yn wir, mae rhai ymarferwyr yn ffynnu wrth weithio gyda heriau diffyg cydweithredu.

6.1 Cyfrifoldebau Ymarferwyr

Mae gan ymarferwyr gyfrifoldeb i gynllunio ar gyfer eu diogelwch eu hunain, yn union fel yr asiantaeth sy'n gyfrifol am geisio sicrhau eu diogelwch. Dylai ymarferwyr ymgynghori â'u rheolwr llinell i lunio cynlluniau a strategaethau rheoli risg i amddiffyn eu diogelwch eu hunain a diogelwch cydweithwyr eraill (cyfeiriwch at weithdrefnau a phrotocolau'r asiantaethau eu hunain). Dylai fod protocolau clir ar gyfer rhannu gwybodaeth (mewnol ac allanol). Dylai asiantaethau sicrhau bod staff a rheolwyr llinell yn ymwybodol o ble y gellir dod o hyd i gyngor pellach.

Cyn cysylltu â theulu, dylai ymarferwyr ystyried y cwestiynau canlynol:

- Pam ydw i'n cynnal yr ymweliad hwn ar ddiwedd y dydd pan fo'n dywyll ac mae pawb arall wedi mynd adref? (Dylid cynnal ymweliadau peryglus yng ngolau dydd pryd bynnag y bo modd.)
- A ddylid cynnal yr ymweliad hwn ar y cyd â chydweithiwr neu reolwr llinell?
- A yw fy nghar yn debygol o gael ei dargedu/dilyn? Ystyriwch drafodaeth bellach gyda'r rheolwr llinell ynghylch mesurau diogelu i ymarferwyr neu asesiadau risg.
- A oes gennyf ffôn symudol gyda mi neu ryw ddull arall o alw am help (e.e. larwm personol)?
- A ellid trefnu'r ymweliad hwn mewn lleoliad niwtral?
- A yw fy nghydweithwyr / rheolwr llinell yn ymwybodol o ble rydw i'n mynd a phryd y dylwn fod yn ôl? A ydynt yn gwybod y gallaf fod yn arbennig o agored i niwed / mewn perygl arbennig yn ystod yr ymweliad hwn?
- A oes gweithdrefnau clir ar gyfer yr hyn y dylid ei wneud os na fydd ymarferydd yn dychwelyd neu'n adrodd yn ôl o fewn yr amser y cytunwyd arno ar ôl ymweliad cartref?

- A yw fy rheolwr llinell yn gwybod rhif a rhwydwaith fy ffôn symudol, rhif cofrestru fy nghar, a fy nghyfeiriad a rhif ffôn cartref?
- A yw aelodau fy nheulu yn gwybod sut i gysylltu â rhywun o'r gwaith os na fyddaf yn dod adref yn ôl y disgwyl?
- A wyf wedi cymryd rhagofalon sylfaenol, fel peidio â bod yn y llyfr ffôn gartref a chael tynnu fy enw oddi ar adran gyhoeddus y gofrestr etholiadol?
- A yw fy nefnydd personol o rwydweithiau cymdeithasol yn ddiogel (h.y. a allai plant a theuluoedd gyrchu gwybodaeth bersonol a allai achosi risg neu beryglu fy rôl)?
- A wyf wedi cael mynediad i hyfforddiant diogelwch personol?
- A yw'n bosibl i mi barhau i weithio'n effeithiol gyda'r teulu hwn?

Os yw bygythiadau a thrais wedi dod yn broblem sylweddol i ymarferydd, dylai'r rheolwr llinell ystyried sut y gellid symud ymlaen â'r gwaith yn ddiogel, gan gofnodi ei benderfyniad a'r rhesymau drosto.

Dylai ymarferwyr wneud y canlynol:

- Ymglyfarwyddo eu hunain â gweithdrefnau cytunedig yr asiantaeth (e.e. efallai y bydd gofyniad i sicrhau bod yr heddlu'n cael gwybod am rai sefyllfaoedd)
- Peidio â mynd heb baratoi, a bod yn ymwybodol o'r sefyllfa a'r ymateb tebygol
- Peidio â rhagdybio y bydd sefyllfaoedd nad oeddent yn elyniaethus yn flaenorol yn parhau fel hyn bob amser
- Peidio â rhoi eu hunain mewn sefyllfa a allai fod yn dreisgar – dylent bob amser fonitro a rhagweld sefyllfaoedd i deimlo'n ddiogel ac mewn rheolaeth
- Gadael sefyllfa os bydd yn mynd yn rhy fygythiol

Os bydd digwyddiad, dylai ymarferwyr wneud y canlynol:

- Gwneud ymdrech i beidio â chynhyrfu ac i reoli eu teimladau
- Penderfynu a ddylid aros neu adael yn ddi-oed
- Cysylltu â'r rheolwr llinell ar unwaith ac ystyried cysylltu â'r heddlu
- Dilyn gweithdrefnau y cytunwyd arnynt ar ôl digwyddiad, gan gynnwys unrhyw gofnodion sydd eu hangen

Ni ddylai ymarferwyr wneud y canlynol:

- Meddwl am ddigwyddiad fel rhywbeth sy'n bersonol
- Mynd yn ddig eu hunain
- Bod yn rhy gymwynasgar a deallgar
- Cymryd bod yn rhaid iddynt ddelio â'r sefyllfa ac yna methu â gadael
- Meddwl nad oes angen strategaethau na chefnogaeth arnyn nhw
- Tybio'n awtomatig mai eu bai nhw yw'r sefyllfa a phe byddent wedi dweud neu wneud rhywbeth yn wahanol, ni fyddai wedi digwydd

6.2 Cyfrifoldebau Rheolwyr

Mae gan reolwyr llinell ddyletswydd statudol i ddarparu amgylchedd gwaith diogel ar gyfer eu gweithwyr dan ddeddfwriaeth Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith. Mae hyn yn cynnwys gwneud y canlynol:

- Cynnal asesiadau i nodi a rheoli'r risgiau sy'n gynhenid ym mhob agwedd ar y gwaith.
- Darparu amgylchedd gwaith diogel.
- Darparu offer ac adnoddau digonol i alluogi staff i weithio'n ddiogel.
- Darparu hyfforddiant penodol i roi'r wybodaeth a sgiliau angenrheidiol i ymarferwyr gyflawni'r swydd.
- Sicrhau diwylliant sy'n galluogi ymarferwyr i fynegi ofnau a phryderon a lle ceir cymorth heb ensyniadau o fod yn wan.
- Sicrhau bod eu staff yn ymwybodol o unrhyw bolisïau gweithio unigol yn eu maes gwasanaeth a bod y polisïau hyn yn cael eu gweithredu.
- Caniatáu amser i ymarferwyr weithio'n ddiogel (e.e. cael digon o wybodaeth gefndir a chynllunio cyswllt; trafod a chytuno ar strategaethau diogelwch gyda'u rheolwr llinell).
- Sicrhau bod strategaethau a chefnogaeth ddigonol yn eu lle i ddelio ag unrhyw sefyllfaoedd a all godi.
- Wrth ddyrannu gwaith, mae angen i reolwyr llinell fod yn ymwybodol o sgiliau ac arbenigedd eu tîm ac unrhyw ffactorau a allai effeithio ar hyn. Mae angen iddynt chwilio am ffyrdd effeithiol a chefnogol o alluogi ymarferwyr newydd, a all fod yn ddibrofiad, i nodi a datblygu'r sgiliau ac arbenigedd angenrheidiol i ymateb i deuluoedd nad ydynt yn cydweithredu.
- Yn yr un modd, gall staff mwy profiadol gael eu dadsensiteiddio a gallant wneud rhagdybiaethau am deuluoedd a sefyllfaoedd.
- Bod yn ymwybodol o effaith digwyddiadau ar aelodau eraill o'r tîm.
- Yn sgil digwyddiadau, mae angen i reolwyr llinell geisio archwilio'r achos (e.e. a oedd y digwyddiad wedi'i ysgogi gan hiliaeth neu resymau diwylliannol).
- Bod yn ymwybodol fod bygythiadau o drais yn drosedd a rhaid i'r asiantaeth weithredu ar ran aelodau staff (h.y. gwneud cwyn i'r heddlu).
- Gofyn yn rhagweithiol am deimladau o fygythiad neu bryder fel bod ymarferwyr yn teimlo bod hwn yn deimlad derbyniol.

Dylai rheolwyr llinell wneud y canlynol:

- Cadw iechyd a diogelwch yn rheolaidd ar agenda cyfarfodydd tîm
- Sicrhau bod ymwybyddiaeth iechyd a diogelwch yn cael ei chynnwys ym mhob rhaglen gynefino i weithwyr newydd
- Sicrhau bod gan staff yr hyder i siarad am unrhyw bryderon sy'n ymwneud â theuluoedd
- Blaenoriaethu goruchwyliaeth achos yn rheolaidd ac, os caiff sesiynau eu canslo, eu haildrefnu ar unwaith fel mater o angen

- Sicrhau bod ganddynt system fonitro ar gyfer ymweliadau cartref ac ar gyfer hysbysu'r swyddfa pan fydd ymweliad wedi'i gwblhau
- Dadansoddi anghenion hyfforddi'r tîm a sicrhau bod pawb yn gwybod sut i ymateb mewn argyfwng
- Sicrhau bod hyfforddiant yn cael ei ddiweddarau'n rheolaidd
- Grymuso staff i fod yn gyfrifol am sefyllfaoedd a bod yn hyderus yn eu gweithredoedd
- Adnabod deinameg unigol
- Rhoi sylw i weithio'n ddiogel wrth ddyrannu llwythi gwaith a chynllunio'n strategol
- Cadw 'clust i'r llawr', gan fod yn ymwybodol o'r hyn sy'n digwydd mewn cymunedau ac o fewn eu timau staff eu hunain
- Delio â sefyllfaoedd yn sensitif a chydabod eu heffaith ar unigolion
- Ystyried hysbysu asiantaethau eraill am bryderon

7.1 Goruchwyliaeth a Chymorth

Dylai fod gan bob asiantaeth system oruchwyllo ar waith sy'n hygyrch i'r ymarferydd ac sy'n adlewyrchu anghenion ymarfer. Dylai trafodaethau goruchwyllo ganolbwyntio ar unrhyw elyniaeth a brofir gan ymarferwyr neu a ragwelir ganddynt wrth weithio gyda theuluoedd a dylent fynd i'r afael â'r effaith ar yr ymarferydd a'r effaith ar y gwaith gyda'r teulu.

Dylai rheolwyr llinell annog diwylliant o fod yn agored, lle mae eu hymarferwyr yn ymwybodol o'r cymorth sydd ar gael o fewn y tîm ac yn ymwybodol o'r gwasanaethau llesiant sydd ar gael iddynt yn eu hasiantaeth. Rhaid i reolwyr llinell sicrhau bod aelodau staff yn teimlo'n gyfforddus yn gofyn am y cymorth hwn pan gaiff ei nodi. Mae hyn yn cynnwys sicrhau diwylliant nad yw'n derbyn unrhyw fygythiad neu fwlio gan unigolion neu aelodau o'u teulu neu gydweithwyr. Gellir ystyried system 'gyfeillio' o fewn timau fel ffordd o gefnogi ymarferwyr.

Mae'n rhaid i ymarferwyr deimlo'n ddiogel i drafod eu pryderon, gan wybod y bydd y rhain yn cael eu gwerthfawrogi ac y gweithredir arnynt heb adlewyrchu'n negyddol ar eu gallu na'u proffesiynoldeb.

Dylid trafod y ffactorau risg ar gyfer yr oedolyn mewn perygl sy'n byw o fewn teulu gelyniaethus neu dreisgar yn ystod goruchwyliaeth i benderfynu a all staff weithio'n effeithiol gyda'r unigolyn a'i deulu.

Dylid llunio cynllun gweithredu / asesiad risg y cytunwyd arno yn manylu ar sut y gellir rheoli neu leihau unrhyw risg a nodwyd. Dylid cofnodi hyn yn glir yn y nodiadau goruchwyllo. Dylid cytuno ar y cynllun gweithredu cyn cynnal ymweliad.

Dylai'r ymarferydd baratoi ar gyfer goruchwyliaeth a dod â chofnodion achos yn ymwneud ag unrhyw drais/bygythiadau a wnaed. Dylai hefyd fod yn barod i archwilio pryderon, hyd yn oed pan nad oes bygythiadau amlwg wedi'u gwneud. Ni fydd rheolwyr llinell yn gwybod am unrhyw bryderon oni bai fod yr ymarferydd yn rhoi gwybod amdanynt. Dylai rheolwyr llinell fod yn ymwybodol

hefyd o'r achosion uchel o dangofnodi bygythiadau o drais a dylent fod yn rhagweithiol wrth ofyn am deimladau o fygythiad a phryder, gan annog trafodaeth er mwyn atal unrhyw broblemau posibl.

Dylai iechyd a diogelwch fod yn eitem reolaidd ar agenda cyfarfodydd tîm a sesiynau goruchwyllo. Yn ogystal, gall goruchwyliaeth grŵp neu drafodaethau tîm fod yn arbennig o ddefnyddiol i drafod y broblem a nodi opsiynau ac atebion.

Dylai ffeiliau a chofnodion cyfrifiadurol ddangos yn glir y risgiau i ymarferwyr, a dylai mecanweithiau i rybuddio cydweithwyr eraill am risgiau posibl fod yn amlwg ym mhob ffeil achos.

7.2 Diogelu Data – Mynediad i Gofnodion

Dylid hysbysu'r unigolyn a/neu aelod teulu y bydd gwybodaeth berthnasol / cyfnewidiadau llafar yn cael eu cofnodi a'u bod yn gallu cael mynediad at gofnodion ysgrifenedig amdanynt.

Mae gan bob sefydliad ei broses ac unigolyn penodol ei hun i gynorthwyo gydag unrhyw geisiadau am fynediad at ddata gan y testun o ran gwybodaeth a gedwir am unigolion a/neu deuluoedd.

Bydd rhannu'r wybodaeth hon â theuluoedd yn helpu i greu perthynas dryloyw a chydweithredol.

ATODIAD 1

CANLLAWIAU ARFER DA

Mae gan bob asiantaeth ddyletswydd i amddiffyn a chefnogi ei staff ac nid yw'r protocol hwn yn disodli polisïau a gweithdrefnau asiantaethau unigol. Dylid ei ddefnyddio i gefnogi polisïau a gweithdrefnau presennol asiantaethau, ochr yn ochr â chodau ymddygiad proffesiynol, polisïau rhannu gwybodaeth a pholisïau goruchwylio. Dyma rai meysydd awgrymedig y mae angen i bolisïau asiantaethau eu cwmpasu:

- Gweithwyr unigol
- Cefnogaeth i weithwyr sy'n gweithio y tu allan i oriau gwaith arferol
- Asesu risg
- Trais yn y gwaith
- Sut mae ymddygiad gelyniaethus a threisgar yn cael ei gofnodi a'i amlygu
- Sut yr hysbysir asiantaethau/ymarferwyr eraill am bryder ynghylch ymddygiad gelyniaethus a threisgar
- Pa ddigwyddiadau priodol (bygythiadau i ladd) sy'n cael eu hadrodd i'r heddlu, a sut mae gwneud hyn
- Rhannu gwybodaeth

Byddai hefyd yn arfer da i roi'r canlynol i staff:

- Datganiad clir gan eu hasiantaethau/sefydliadau am yr hyn a ystyrir yn ymddygiad derbyniol gan y rhai sy'n defnyddio eu gwasanaethau
- Ymwybyddiaeth o'r gwasanaethau y gallant gael mynediad atynt drwy eu sefydliadau eu hunain neu sefydliadau partner a fydd yn cynnig cymorth ar ôl iddynt brofi ymddygiad gelyniaethus neu dreisgar, e.e. gwasanaethau cwnsela, gwasanaethau iechyd
- Ymwybyddiaeth o'r bobl y gallant gysylltu â nhw ar unwaith o fewn eu sefydliad pan fyddant wedi profi gelyniaeth neu ymddygiad treisgar
- Gwybodaeth am ble y gall staff gael cyngor cyfreithiol i archwilio pob llwybr posibl pan fydd cydweithrediad yn cael ei atal
- Gwybodaeth am yr amgylchiadau pan fyddai asiantaethau partner yn cytuno i gynnal ymweliadau ar y cyd