



Diogelu Gwent Gwent Safeguarding

Canllawiau Amlasiantaethol ar Weithio
gyda Rhieni Gelyniaethus ac
Anghydweithredol



Cynnwys	Rhif Tudalen
1.1 Cyflwyniad	3
1.2 Diffiniad	3
1.3 Adnabod a Deall	4
1.4 Rhesymau dros Ddiffyg Cydweithredu	5
2.1 Effaith ar yr Asesiad o'r Baban Heb ei Eni/Plant/Teuluoedd	5
2.2 Effaith ar yr Asesiad o'r Plentyn	6
2.3 Effaith ar yr Asesiad o Oedolion	6
3.1 Effaith ar Weithio Amlasiantaethol	7
3.2 Sicrhau Gweithio Amlasiantaethol Effeithiol	8
3.3 Rhannu Gwybodaeth	9
3.4 Goruchwyllo	9
3.5 Cyfarfodydd Amlasiantaethol, Cynadledau Amddiffyn Plant, Grwpiau Craidd	9
4.1 Ymateb i Deuluoedd Anghydweithredol	10
4.2 Parchu Teuluoedd	11
5.1 Ymdrin â Gelyniaeth a Thrais	12
5.2 Deall Ymatebion Gelyniaethus	13
5.3 Effaith Gelyniaeth a Thrais ar Ymarferwyr	14
6.1 Cyfrifoldeb yr Ymarferydd	15
6.2 Cyfrifoldebau'r Rheolwyr	17
7.1 Goruchwyliaeth a Chymorth	18
Atodiad 1: Canllawiau Arfer Da	20

1.1 Cyflwyniad:

Nod y protocol hwn yw rhoi arweiniad i staff mewn asiantaethau sy'n gweithredu yn ardal Bwrdd Diogelu Gwent ar sut mae ymateb wrth weithio gyda theuluoedd amharod ac anghydweithredol.

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

- Cynorthwyo'r staff i ddeall yr ystod o ffyrdd y gall teuluoedd arddangos diffyg cydweithrediad.
- Helpu'r staff i ddeall y rhesymau dros ymatebion o'r fath.
- Cynyddu ymwybyddiaeth o strategaethau y gallai staff eu defnyddio er mwyn lleihau'r tebygolrwydd o ddiffyg cydweithredu.
- Helpu'r staff i gadw rheolaeth o sefyllfaoedd a chadw eu hunain yn ddiogel.
- Hyrwyddo arfer da wrth asesu risg

Mae'r protocol hwn yn adlewyrchu cyd-ymrwymiad yr holl asiantaethau yn ardal Bwrdd Diogelu Gwent i ddarparu gwasanaeth cyson, cydlynus ac integredig i blant.

1.2 Diffiniad:

Mae ystod eang o fathau o ymddygiad anghydweithredol, a bydd pob asiantaeth sy'n gweithio gyda phlant a'u teuluoedd yn dod i gyswllt â theuluoedd sy'n cydymffurfio mewn modd ymddangosiadol yn hytrach na diffuant, neu y mae eu hymagwedd yn amharod, yn wrthwynebol, neu ar adegau yn ddig neu'n elyniaethus. Mewn achosion eithafol, gall ymarferwyr brofi brawychu, camdriniaeth, bygythiadau o drais a thrais gwirioneddol. Mae Adolygiadau Ymarfer Plant wedi dangos bod ymarferwyr i) yn fwy tebygol o oddef diffyg cydweithredu a ii) yn llai tebygol o oddef gelyniaeth gan rieni. Gall y ddau ffactor hwn arwain at or-optimistiaeth a/neu osgoi ar ran yr ymarferydd.

Gall ymarferwyr ymgyswllt a dod yn llai sensitif i ymagwedd anghydweithredol a gelyniaeth, a cholli golwg ar yr effaith ar y plentyn/plant. Fel ym mhob achos, ac yn enwedig yn yr achosion hyn, lles y plentyn ddylai fod yn flaenaf ar bob adeg, ac mae'n rhaid i staff ystyried a ydynt yn ofni wynebu sut mae'r plant sy'n byw yn y math hwn o deulu yn teimlo.

Mae cydymffurfiaeth guddiedig yn golygu rhieni sy'n ymddangos fel petaent yn cydweithredu gydag asiantaethau lles plant er mwyn osgoi codi amheuan ac i dawelu pryderon (NSPCC 2014). Felly, mae'n bwysig bod yn ymwybodol bod cydymffurfiaeth guddiedig yn ffurf ar ymddygiad anghydweithredol a all fod yn heriol i ymarferwyr ei reoli.

1.3 Adnabod a Deall:

Mae pedwar math o ddiffyg cydweithredu y gallai staff ei adnabod neu ei brofi wrth weithio gyda theuluoedd. Serch hynny, yn y rhan fwyaf o deuluoedd, ni chaiff yr ymddygiadau hyn eu harddangos yn gyson. Y pedwar math yw:

Amwysedd: mae hyn i'w weld pan fydd pobl yn hwyr yn rheolaidd ar gyfer apwyntiadau, neu yn gwneud esgusodion am eu methu; pan fyddan nhw'n troi'r sgwrs oddi wrth bynciau anghyfforddus, a phan fyddan nhw'n defnyddio iaith corff ddiystyriol. Amwysedd yw'r ymateb mwyaf cyffredin, ac mae'n bosib na fydd yn arwain at ddiffyg cydweithredu. Mae'n bosib y bydd llawer o bobl yn arddangos amwysedd ar ryw gam yn y broses helpu. Gallai adlewyrchu gwahaniaethau diwylliannol, ansicrwydd ynghylch yr hyn sy'n ddisgwyliedig, neu brofiadau gwael wrth ymwneud ag ymarferwyr yn y gorffennol. Mae angen cydnabod amwysedd, ond mae modd gweithio drwyddo.

Osgoi: dull cyffredin iawn o beidio cydweithredu, gan gynnwys osgoi apwyntiadau, methu apwyntiadau, a gadael apwyntiadau ar eu hanner oherwydd gweithgaredd arall a flaenoriaethir ganddynt (yn aml gan fod y syniad o ymwneud allanol yn peri pryder i'r unigolyn a'u bod yn gobeithio ei osgoi). Mae'n bosib bod anhawster neu rywbeth i'w guddio ganddynt, neu nad ydynt yn hoff o ymwneud allanol, neu eu bod yn ei gweld hi'n anodd rheoli newidiadau staff. Efallai y byddan nhw'n derbyn y cyswllt wrth iddyn nhw sylweddoli bod yr ymarferydd yn benderfynol yn eu bwriad, ac efallai y byddan nhw'n gallu ymgysylltu'n fwy wrth iddyn nhw weld pryder yr ymarferydd drostyn nhw a'u hawydd i helpu:

Gwrthdaro: yn cynnwys herio ymarferwyr, gelyniaeth ar lafar, ac osgoi eithafol; yn aml mae'n awgrymu diffyg ymddiriedaeth dwfn sy'n arwain at ymateb drwy 'ymladd' yn lle 'dianc' o sefyllfaoedd anodd. Efallai y bydd y rhieni yn poeni, am reswm efallai, y bydd eu plant yn cael eu cymryd oddi arnynt neu efallai eu bod nhw'n ymateb i'w plant yn cael eu cymryd. Efallai y byddan nhw'n cael anhawster yn gweld bwriad da yr ymarferydd, ac y byddan nhw'n amheus o'u cymhellion. Mae'n bwysig bod yr ymarferwyr yn glir beth yw eu rôl a'u pwrpas, yn dangos eu bod yn awyddus i helpu, ond ni ddylent ddisgwyl perthynas agored i ddechrau. Serch hynny, mae'n rhaid herio diffyg cydweithredu fel eu bod yn ymwybodol na fydd y gweithiwr proffesiynol/yr asiantaeth yn rhoi'r ffidil yn y to. Efallai y bydd hyn yn golygu bod angen i'r ymarferydd ymdopi â sawl achos o wrthdaro a thrais tan iddynt gydweithredu yn y pen draw.

Trais: bygythiadau neu drais gwirioneddol gan y lleiafrif o bobl yw'r ymddygiad anoddaf i'r ymarferydd/asiantaeth ymwneud ag e. Mae'n bosib ei fod yn adlewyrchu pryder dwfn a hanesyddol, a theimlad o gasineb tuag at ffigurau awdurdod. Mae'n bosib y bydd gan bobl brofiad o gael eu ffordd drwy frwyachu ac ymddygiad treisgar. Dylai'r ymarferydd/asiantaeth fod yn realistig am allu'r plentyn neu'r rhiant i newid yng nghyd-destun cynnig cymorth gyda'r meysydd sydd angen mynd i'r afael â nhw:

1.4 Rhesymau dros Ddiffyg Cydweithredu

Mae ystod o resymau pam y gallai rhai teuluoedd fod yn anghydweithredol gydag ymarferwyr, gan gynnwys:

- Dydyn nhw ddim am iddynt darfu ar eu preifatrwydd.
- Mae ganddyn nhw rywbeth i'w guddio.
- Maen nhw'n gwrthod credu bod problem ganddyn nhw.
- Dydyn nhw ddim yn hoffi ymyrraeth o'r tu allan.
- Mae ganddyn nhw wahaniaethau diwylliannol ac ieithyddol.
- Diffyg dealltwriaeth ynghylch yr hyn sy'n ddisgwyliedig ohonyn nhw.
- Maen nhw wedi cael profiad gwael gydag ymarferwyr yn y gorffennol.
- Dydyn nhw ddim yn hoffi newidiadau staff.
- Dydyn nhw ddim yn hoffi/maen nhw'n ofni neu'n methu ymddiried mewn ffigurau awdurdod.
- Maen nhw'n ofni y bydd y plant yn cael eu cymryd oddi arnynt.
- Maen nhw'n ofni y byddan nhw'n cael eu barnu fel rhieni gwael oherwydd camddefnydd o sylweddau, camddefnydd o alcohol ymhlith problemau eraill.
- Maen nhw'n teimlo fel petai dim byd ganddyn nhw i'w golli, er enghraifft os yw'r plant wedi cael eu cymryd oddi arnynt nhw.
- Problemau iechyd meddwl neu Anhwylder Personoliaeth (lle mae problemau iechyd neu emosiynol yn effeithio ar allu personol unigolyn i ymgysylltu).

Mae'n bwysig ystyried hefyd bod ystod o ffactorau cymdeithasol, diwylliannol a seicolegol yn dylanwadu ar ymddygiad rhieni/gofalwyr.

Bydd rhieni/gofalwyr yn ceisio adennill rheolaeth dros eu bywydau, ond mae'n bosib y byddan nhw wedi'u llethu gan boen, iselder, pryder, ac euogrwydd o ganlyniad i'r golled flaenorol. I'r gwrthwyneb i hynny, mae'n bosib mai adeg y diffyg cydweithredu y bydd yr unigolyn yn dangos eu teimladau, er eu bod nhw'n rhai negyddol, am y syniad o gael help. Maen nhw'n annhebygol o fod yn ymwybodol bod y broses hon yn digwydd.

2.1 Effaith ar yr Asesiad o'r Baban Heb ei Eni/Plant/Teuluoedd

Mae gwybodaeth gywir a dealltwriaeth glir o'r hyn sy'n digwydd i blentyn yn eu teulu a'u cymuned yn hanfodol i unrhyw asesiad. Y ffordd arferol a mwyaf effeithiol o gyflawni hyn yw drwy gael y rhieni a'r plant yn rhan o'r broses asesu, gan ddod i safbwynt ar y cyd o'r hyn sydd angen ei newid a pha gymorth sydd ei angen, gan gynllunio'r camau nesaf ar y cyd.

Yn amlwg, mae ymgysylltu â rhiant/gofalwr sy'n wrthwynebus neu'n dreisgar a/neu'n fygythiol yn anoddach. Mae'n bosib bod yr ymddygiad yn cael ei ddefnyddio'n bwrpasol i gadw'r ymarferwyr rhag ymgysylltu gyda'r

rhiant/gofalwr neu'r plentyn, neu gall arwain at gadw ymarferwyr hyd braich. Mae'n bosib y bydd cyfyngiadau ymarferol i'r dulliau asesu arferol – e.e. gweld y plentyn ar ei ben ei hun, arsylwi'r plentyn yn ei gartref ac ati. Mae'n bosib na fydd y ffynonellau gwybodaeth arferol/canfyddiadau amgen gan ymarferwyr eraill neu aelodau teulu ar gael, gan nad oes neb yn gallu mynd yn ddigon agos at y teulu.

Mae'n bwysig datrys pa feysydd asesu penodol sy'n anodd eu cyflawni a pham, a chofnodi hynny.

Mae angen cynnwys presenoldeb trais neu ymddygiad bygythiol mewn unrhyw asesiad risg ar fod y plentyn yn byw mewn amgylchedd o'r fath.

2.2 Effaith ar yr Asesiad o'r Plentyn:

Mae angen i'r ymarferydd ystyried yr effaith y gallai'r elyniaeth tuag at bobl o'r tu allan fod yn ei chael ar fywyd bob dydd y plentyn, ac wrth ystyried beth mae'r plentyn yn ei brofi, gallai llawer o'r uchod fod yr un mor berthnasol. Mae'n bosib bod y plentyn:

- Wedi ymgyfarwyddo a dod yn llai sensitif i'r trais.
- Wedi dysgu cymodi a lliniaru (gan gynnwys gwenu bob amser ym mhresenoldeb ymarferwyr).
- Yn teimlo gormod o ofn i ddweud rhywbeth.
- Yn uniaethu gyda'r ymosodwr.
- Yn bod yn 'wylidwrus ond diymateb'

2.3 Effaith ar yr Asesiad o Oedolion:

Er mwyn asesu i ba raddau y mae gelyniaeth y rhieni/gofalwyr yn effeithio ar yr asesiad o'r plentyn neu'r plentyn heb ei eni, dylai ymarferwyr ym mhob asiantaeth ystyried a ydynt yn:

- Cydgynllwynio gyda'r rhiant/rhieni drwy osgoi gwrthdaro e.e.:
 1. Osgoi cyswllt wyneb yn wyneb (ymweliadau cartref).
 2. Defnyddio dulliau cysylltu o bell (e.e. ffôn, negeseuon testun, e-bost, a llythyrau yn hytrach nag ymweliadau i weld y plentyn).
 3. Derbyn safbwynt y rhieni o'r hyn sy'n digwydd yn ddi-gwestiwn heb dystiolaeth wrthrychol.
 4. Canolbwyntio ar faterion llai cynhennus fel budd-daliadau/materion tai;
 5. Osgoi gofyn i gael edrych o gwmpas y tŷ i sicrhau bod anghenion sylfaenol yn cael eu bodloni, hynny yw, gweld faint o fwyd sydd ar gael, ac arsylwi'r amodau y mae'r plentyn yn cysgu ynddyn nhw ac ati;
 6. Canolbwyntio ar anghenion y rhieni, yn hytrach nag anghenion y plentyn.
 7. Peidio â gofyn i gael gweld y plentyn ar ei ben ei hun.

- Newid eu hymddygiad i osgoi gwrthdaro.
- Peidio â chrybwyll neu wneud yn fach o wybodaeth negyddol.
- I'r gwrthwyneb i hyn, gosod pwysau gormodol ar wybodaeth gadarnhaol (rheol optimistiaeth) ac edrych am wybodaeth gadarnhaol yn unig.
- Ofni gofyn i aelodau o'r teulu ynghylch pryderon.
- Cadw'n dawel am bryderon a pheidio â rhannu gwybodaeth am risgiau ac asesiadau gydag eraill yn y rhwydwaith rhyngasiantaethol neu gyda Rheolwyr Llinell.

Dylai ymarferwyr ym mhob asiantaeth ystyried:

- A yw'r plentyn yn cadw'u hunain yn 'ddiogel' drwy beidio â rhannu pethau gyda'r ymarferwyr?
- A yw'r plentyn wedi dysgu cymodi a lliniaru?
- A yw'r plentyn yn beio ei hun?
- Pa neges mae'r teulu'n ei chael os nad yw'r ymarferydd/asiantaeth yn herio'r rhiant/rhieni?

Dylai ymarferwyr ym mhob asiantaeth ofyn iddyn nhw'u hunain:

- A ydyn nhw'n teimlo rhyddhad pan nad oes ateb wrth y drws?
- A ydyn nhw'n teimlo rhyddhad pan maen nhw'n gadael?
- A ydyn nhw wedi nodi a gweld y bobl allweddol, gan gynnwys y plentyn?
- A ydyn nhw wedi gweld tystiolaeth o bobl eraill a allai fod yn byw, yn aros neu'n ymweld â'r tŷ yn rheolaidd?

Dylai ymarferwyr a'u goruchwylwyr ofyn iddyn nhw'u hunain bob amser: sut gallai'r plentyn fod yn teimlo wrth i'r drws gau y tu ôl i ymarferydd wrth iddynt adael cartref y teulu?

2.4. Llunio Cytundeb Ysgrifenedig

Dylai ymarferwyr ystyried llunio cytundeb ysgrifenedig gyda'r teulu sydd yn:

- Manylu ar yr union ymddygiad sy'n annerbyniol (e.e. codi llais, rhegi, bygwth ac ati).
- Egluro y bydd yr ymddygiadau hyn yn cael eu hystyried mewn unrhyw asesiad risg ar gyfer y baban heb ei eni/plentyn e.e. cynllun geni ac ati
- Egluro'n glir beth fydd y canlyniadau os oes diffyg cydweithredu parhaus ar eu rhan nhw, a allai arwain at wneud cais am Orchymyn Llys fel sail i ymyrraeth.

Os ydynt yn methu â chydymffurfio gyda chytundeb ysgrifenedig â llofnod, dylid cymryd camau priodol. Dylai ymarferwyr geisio cyngor Rheolwyr Llinell a/neu adrannau cyfreithiol. Gellid defnyddio'r Canllawiau ar Weithio gyda Rhieni Gelyniaethus ac Anghydweithredol fel canlyniad i dorri'r cytundebau ysgrifenedig neu Gontract Disgwyliadau a ddefnyddir gan Awdurdodau Lleol.

Gall anwybyddu achosion o dorri cytundeb gweithio fod yn symptom o effaith diffyg cydymffurfiaeth neu elyniaeth tuag at ymarferwyr, a all arwain at gydgyllwynio gyda rhieni/gofalwyr a bytholi camdriniaeth ganddynt.

3.1. Effaith ar Weithio Amlasiantaethol:

Mae angen i asiantaethau a theuluoedd weithio mewn partneriaeth i gyflawni'r canlyniad y cytunwyd arno. Weithiau gall rhieni fod yn elyniaethus tuag at asiantaethau neu unigolion penodol. Os nad yw'r elyniaeth tuag at bawb, yna dylai'r asiantaethau geisio deall pam allai hynny fod, a dysgu gan ei gilydd. Os profir agwedd elyniaethus tuag at y rhan fwyaf o asiantaethau, mae angen rheoli hyn ar sail rhyngasiantaethol; fel arall, gall arwain at y canlynol:

- Pawb yn 'camu'n ôl', gan adael y plentyn heb ei amddiffyn.
- Dal gwasanaethau a allai leihau'r risg i blentyn yn ôl.
- Rhaniad rhwng yr ymarferwyr hynny sy'n defnyddio dull o gymodi a'r ymarferwyr hynny sy'n ceisio herio -

Pan fo rhieni yn ymddwyn yn elyniaethus gyda rhai ymarferwyr/asiantaethau yn unig, neu lle mae ymarferwyr yn dod yn darged brawychu yn achlysurol, mae'n debygol bod y risg o fethu o ran cydweithredu rhyngasiantaethol ar ei uchaf. Mae unrhyw densiynau sydd eisoes yn bodoli rhwng ymarferwyr ac asiantaethau neu gamddealltwriaeth am wahanol rolau yn debygol o ddod i'r wyneb.

Mae'r risg o raniad rhwng yr ymarferwyr/asiantaethau gyda thensiynau ac anghytuno yn tynnu'r ffocws oddi ar y plentyn e.e.

- Ymarferwyr neu asiantaethau yn beio ei gilydd ac yn cydgynllwynio gyda'r teulu.
- Gall y rhai nad ydynt yn teimlo dan fygythiad gymryd yr holl gyfrifoldeb, a all yn y pen draw gynyddu'r risg iddyn nhw eu hunain.
- Gall y rhai sy'n teimlo eu bod 'wedi'u derbyn' deimlo boddhad personol fel 'cynghreiriad' i'r teulu, ac yna methu adnabod/derbyn risgiau neu broblemau.
- Mae'n bosib y bydd y rhai sy'n teimlo dan fygythiad yn teimlo bod hyn yn 'bersonol'.
- Diffyg cynllun cyson a chydlynus.

3.2 Sicrhau Gweithio Amlasiantaethol Effeithiol:

Dylai unrhyw ymarferydd neu asiantaeth sy'n wynebu bygythiadau, gelyniaeth neu drais, rannu eu pryderon drwy asesiad risg.

Mae cyfathrebu rhyngasiantaethol rheolaidd, disgwyliadau clir a rennir, ac ymddwyn â pharch ac ymddiriedaeth tuag at ei gilydd, yn greiddiol i weithio rhyngasiantaethol. Wrth weithio gyda rhieni gelyniaethus neu dreisgar, mae'r angen am ymddiriedaeth a chydweithredu rhyngasiantaethol cadarnhaol yn hollbwysig. Mae'n arbennig o bwysig bod pawb:

- Yn ymwybodol o effaith gelyniaeth ar eu hymateb nhw ac ymateb eraill.
- Yn parchu pryderon eraill.
- Yn ymwybodol o'r angen i rannu gwybodaeth berthnasol am bryderon diogelwch.
- Yn mynd ati i gefnogi ei gilydd, ac yn ymwybodol o brotocolau a chyfyngiadau gwahanol rhwng asiantaethau.
- Yn agored ac yn onest wrth anghytuno, a bod anghytuno rhwng ymarferwyr nad oes modd ei ddatrys yn cael ei ddatrys yn unol â dogfen Bwrdd Diogelu Gwent ar anghytuno rhwng ymarferwyr.
- Yn ymwybodol o'r risgiau o gydgyllwynio a thargeddu proffesiynau/asiantaethau penodol.

3.3 Rhannu Gwybodaeth:

Mae ansicrwydd rhesymol ac angen am ofal wrth ystyried datgelu gwybodaeth bersonol am oedolyn. Gall pryderon am y canlyniadau gan rywun sy'n gallu bod yn elyniaethus ac yn fygythiol fod yn rhwystr arall rhag rhannu gwybodaeth. Serch hynny, mae gwybodaeth yn ganolog, a dylai fod yn arfer cyffredin bod pawb yn agored am brofiadau o wynebu ymagwedd elyniaethus/frawychus. Argymhellir bod gan bob Cyfarfod Diogelu Amlasiantaethol eitem agenda sefydlog yn ymwneud â risg i blant ac asiantaethau.

I gael rhagor o wybodaeth, dylid cyfeirio at ganllawiau'r asiantaeth unigol, Gweithdrefnau Diogelu Cymru, Diogelu Plant: Gweithio gyda'n Gilydd o dan Ddeddf Plant 2004.

3.4 Goruchwyllo:

Mae gan ymarferwyr a'u Rheolwyr Llinell atebolrwydd proffesiynol i nodi teuluoedd lle mae ymddygiad y rhieni/gofalwyr yn effeithio ar blentyn neu ddiogelwch proffesiynol. Felly, wrth oruchwyllo, dylid ystyried y canlynol:

- Ydych chi wedi profi oedolyn yn bod yn elyniaethus, yn frawychus, yn fygythiol neu'n dreisgar?
- A yw hyn yn gyffredinol neu mewn amgylchiadau penodol? Er enghraifft, a yw'n ymwneud â sylweddau/yn gysylltiedig â phroblemau iechyd meddwl achlysurol?
- Ydych chi'n teimlo wedi'ch brawychu neu'n ofni'r oedolyn?
- Ydych chi'n teimlo eich bod wedi bod gyda'r teulu i osgoi gwrthdaro?
- Yn eu sefyllfa nhw, fyddech chi eisiau cael gwybod am y pryderon hyn?

Mae'n bosib bod gan ymarferwyr mewn gwahanol leoliadau a rolau cyfrifoldeb drothwy gwahanol o ran pryder a phrofiad gwahanol o orfod wynebu ymddygiad

anodd. Felly, mae'n hanfodol bod y risgiau a'r pwysau gwahanol yn cael eu cydnabod a'u cefnogi, ac os oes unrhyw broblemau, dylid ceisio cyngor ar wrthdaro gan eich Rheolwr Llinell.

Gweler hefyd Adran 7.1 - Goruchwyliaeth a Chymorth.

3.5 Cyfarfodydd Amlasiantaethol, Cynadleddau Amddiffyn Plant a Grwpiau Craidd:

Mae osgoi pobl sy'n elyniaethus yn ymateb dynol arferol. Serch hynny, gall fod yn niweidiol iawn i'r gwaith rhyngasiantaethol effeithiol sydd ei angen i ddiogelu plant, sy'n dibynnu ar ymgysylltiad rhagweithiol gyda'r teulu gan yr holl ymarferwyr. Bydd cydgynllwynio a rhwygiadau rhwng ymarferwyr ac asiantaethau yn cael eu lleihau gyda'r canlynol:

- Cytundebau clir, sy'n hysbys i'r holl asiantaethau ac i'r teulu, sy'n manylu ar rôl pob ymarferydd a'r tasgau i'w cyflawni ganddynt.
- Cyfranogiad llawn mewn cyfarfodydd amlasiantaethol rheolaidd, cyfarfodydd grŵp craidd, a chynadleddau amddiffyn plant, gyda phob asiantaeth yn perchnogi'r pryderon am y plentyn/baban heb ei eni, ac yn rheoli ymddygiad anghydweithredol a gelyniaethus gyda'i gilydd.

Er ei bod yn bwysig cynnal perthynas gadarnhaol gyda'r teulu cyn belled ag y bo modd, ni ddylai hyn fod ar draul y gallu i rannu pryderon go iawn ynghylch ymddygiad brawychus a bygythiadau o drais. Dyma opsiynau y gall ymarferwyr eu hystyried pan maent yn rhan o gyfarfod amlasiantaethol:

- Trafod gyda Chadeirydd y cyfarfod a ddylid eithrio'r rhieni os yw presenoldeb oedolion bygythiol yn debygol o effeithio ar gynnwys y wybodaeth a rennir (ar gyfer Cynadleddau Amddiffyn Plant, defnyddiwch Weithdrefnau Diogelu Cymru, ar gyfer Adolygiadau Plant sy'n Derbyn Gofal, defnyddiwch Ganllawiau Swyddogion Adolygu Annibynnol Cymru, rheoliadau 2004).
- Llunio cynllun asesu risg pwrpasol y dylid ei adolygu mewn modd amserol.

Er y gall gweithio gyda theuluoedd gelyniaethus fod yn arbennig o heriol, mae diogelwch y plentyn yn hollbwysig. Os oes gormod o ofn ar ymarferwyr i wynebu'r teulu, ystyriwch sut beth yw bywyd i'r plentyn.

4.1 Ymateb i Deuluoedd Anghydweithredol:

Pan fydd ymarferydd yn dechrau gweithio gyda theulu y mae'n hysbys, neu y mae'n dod i'r amlwg, eu bod yn anghydweithredol, dylai'r ymarferydd wneud pob ymdrech i ddeall pam. Mae hyn yn cynnwys ystyried yr holl wybodaeth sydd ar gael, gan gynnwys a oes asesiadau blaenorol wedi'u cwblhau ar gyfer yr unigolion neu'r teulu.

Wrth weithio gyda rhieni anghydweithredol, gall ymarferwyr ym mhob asiantaeth wella'r siawns o gael canlyniad ffafriol ar gyfer y plant/plentyn/baban heb ei eni drwy:

- Gadw'r berthynas yn ffurfiol, rhoi arwyddion clir i nodi mai nod y gwaith yw cael y gorau ar gyfer eu plant/plentyn/baban heb ei eni.
- Datgan yn glir eu rôl fel ymarferydd a/neu awdurdod cyfreithiol.
- Asesu cymhellion a gallu'r rhiant/rhieni yn barhaus er mwyn ymateb yn gydweithredol er budd eu plant/plentyn/baban heb ei eni.
- Rheoli diffyg cydweithredu pan mae'n codi, yng nghyd-destun gwella'r siawns o ganlyniad ffafriol i'r plant/plentyn/baban heb ei eni.
- Cymryd rhan mewn goruchwyliaeth reolaidd i rannu pryderon am gynnydd neu ddiffyg cynnydd.
- Ceisio cyngor gan arbenigwyr (e.e. Heddlu, arbenigwyr iechyd meddwl)
- Helpu'r rhiant i weithio drwy eu teimladau dan yr wyneb, gan eu cefnogi ar yr un pryd i ymwneud â'r dasg o ofalu am eu plant mewn modd cyfrifol.
- Bod yn ymwybodol o wrthiant gwaelodol llwyr (sydd o bosib wedi'i guddio gan gydymffurfiaeth arwynebol), er gwaethaf pob ymdrech i ddeall ac ymgysylltu â'r rhiant/rhieni.
- Bod yn barod, mewn achosion o'r fath, i gymryd camau priodol i ddiogelu'r plant/plentyn/baban heb ei eni.
- Sefydlu amcanion clir a mesuradwy sy'n canolbwyntio ar y plentyn, sy'n galluogi gwaith monitro cynnydd

Gyda chymorth eu Rheolwyr Llinell, dylai ymarferwyr fod yn ymwybodol o'r ymatebion canlynol, eu deall a'u hosgoi:

- Ystyried bod pob sefyllfa yn fygythiad posib, a datblygu ymateb o 'frwydro' neu ddod yn or-heriol a chynyddu'r tensiwn rhwng yr ymarferydd a'r teulu. Gallai hyn ddiogelu'r ymarferydd yn gorfforol ac yn emosiynol neu eu rhoi mewn perygl pellach. Gall arwain at yr ymarferydd hwnnw'n ymgyfarwyddo a dod yn llai sensitif i brofiad byw y plentyn ac i'r lefel o drais yn y cartref;
- Cydgyllwynio gyda'r rhieni drwy addasu a'u bodloni er mwyn osgoi ennyn ymateb;
- Dod yn or-ymwybodol o'r bygythiad personol nes bod yr ymarferydd yn methu â gwrando cystal ar yr hyn mae'r oedolyn yn ei ddweud, a bod eu sylw'n cael ei dynnu o arsylwi ymatebion pwysig y plentyn neu ryngweithiadau rhwng y plentyn a'r oedolion;
- Hidlo gwybodaeth negyddol neu wneud yn fach o sylwedd ac effaith profiadau'r plentyn er mwyn osgoi gorfod herio. Ar ei fwyaf eithafol, gall hyn arwain ymarferwyr i osgoi gwneud ymweliadau anodd neu osgoi cwrdd â'r oedolion hynny yn eu cartref, gan fethu gwybodaeth bwysig am amgylchedd y cartref. Dylai Rheolwyr Llinell fonitro gweithredoedd eu staff er mwyn sicrhau eu bod yn sylwi ar y math hwn o ymddygiad ar gam cynnar. Bydd archwiliadau rheolaidd o ffeiliau achos yn cynorthwyo â'r gwaith o ganfod yr achosion (prin iawn) hyn, lle mae ymarferwr wedi'u dadrymuso i'r fath raddau nes eu bod yn ffugio cofnodion (e.e. cofnodion o ymweliadau na ddigwyddodd);

- Teimlo'n ddiymadferth/wedi'u parlysu wrth benderfynu ar yr ymagwedd orau o gael ymgysylltiad â'r rhieni, os dylid 'rhoi pwysau' neu 'gamu'n ôl'. Gallai hyn fod wrth wynebu pryderon cynyddol am blentyn, neu pan fo rhwystr gelyniaethus rhwng y teulu a'r tu allan yn golygu mai prin yw'r dystiolaeth am sefyllfa'r plentyn.

4.2 Parchu Teuluoedd:

Mae'n bosib y bydd teuluoedd yn datblygu neu'n cynyddu amharodrwydd neu elyniaeth tuag at ymyrraeth os ydynt yn ystyried bod yr ymarferwydd yn amharchus neu'n annibynadwy, neu os ydynt yn credu bod cyfrinachedd wedi'i dorri y tu hwnt i'r ffiniau y cytunwyd arnynt.

Dylai ymarferwyr leihau amharodrwydd neu elyniaeth drwy gydymffurfio â chod ymddygiad, polisiau a gweithdrefnau'r asiantaeth mewn perthynas â'r ymagwedd briodol tuag at blant a'u teuluoedd.

Dylai ymarferwyr fod yn ymwybodol efallai y bydd teuluoedd yn ofnus neu'n ansicr pam y gofynnwyd iddynt ddod i gyfarfod, pam fod yr ymarferwyr am eu gweld nhw yn y swyddfa, neu ymweld â nhw yn y cartref. Efallai na fyddan nhw'n ymwybodol o'r rolau y mae ymarferwyr ac asiantaethau gwahanol yn ei chwarae, ac efallai na fyddan nhw'n ymwybodol bod gan yr awdurdod lleol a'r asiantaethau partner rôl yn diogelu plant, sydd mewn rhai amgylchiadau yn trechu rôl a hawliau'r rhieni (e.e. Amddiffyn Plant).

Dylai ymarferwyr geisio cyngor i gael dealltwriaeth well os oes posibilrwydd bod ffactorau diwylliannol yn golygu bod teulu yn amharod i gael ymarferwyr yn ymwneud â nhw. Mae angen i ymarferwyr fod:

- Yn ymwybodol o ddyddiadau digwyddiadau ac arferion crefyddol allweddol.
- Yn ymwybodol o'r hyn sy'n digwydd yn y teulu, fel profedigaeth neu ddigwyddiadau eraill sy'n achosi straen.
- Yn ymwybodol o oblygiadau diwylliannol rhywedd.
- Yn cydnabod materion sensitif i ddiwylliannau e.e. codau gwisg.
- Yn ymwybodol o rwystr iaith/cyfathrebu

Efallai y bydd ymarferwyr yn ystyried gofyn am gyngor gan unigolion/gwasanaethau sydd â dealltwriaeth o'r diwylliant. Mewn trafodaethau o'r fath, rhaid parchu cyfrinachedd y teulu dan sylw.

Mae'n bosib y bydd ymarferwyr sy'n disgwyl anawsterau wrth ymgysylltu â theulu yn dymuno ystyried y posibilrwydd o gael cyswllt â'r teulu ar y cyd a rhywun arall y mae'r teulu'n ymddiried ynddynt. Mae'n rhaid i unrhyw drafodaethau am drefniant o'r fath fod yn seiliedig ar yr angen am gyfrinachedd mewn ymgynghoriad â'r teulu.

Mae angen i ymarferwyr sicrhau bod rhieni'n deall yr hyn sy'n ofynnol ohonynt, a'r canlyniadau os na chaiff y gofynion hyn eu cyflawni, bob amser. Mae'n rhaid i ymarferwyr ystyried:

- A oes gan riant lefel llythrennedd isel ac oes arnynt angen cyfathrebu ar lafar yn hytrach nag yn ysgrifenedig?
- A oes ar riant angen cyfieithu a chyfieithu ar y pryd i'w hiaith eu hunain ar gyfer rhywfaint o'r ohebiaeth?
- A fyddai'n ddefnyddiol i'r rhiant pe cai pob cysylltiad ei gloi gyda chrynodeb o beth oedd y diben, beth a gyflawnwyd, a beth sy'n ofynnol gan bwy ac erbyn pryd?
- A yw'r rhiant yn ymwybodol bod gwybodaeth berthnasol/sgwrs lafar yn cael ei chofnodi ac y gallent weld y cofnodion ysgrifenedig amdanyn nhw?

5.1 Ymdrin â Gelyniaeth a Thrais:

Er gwaethaf ymagweddau sensitif gan ymarferwyr, mae'n bosib y bydd rhai teuluoedd yn ymateb â gelyniaeth, ac weithiau gall hyn arwain at fygwth trais a thrais gwirioneddol. Felly, mae'n bwysig ceisio deall y rhesymau dros yr elyniaeth a'r lefel risg wirioneddol.

Mae'n hanfodol, er diogelwch personol yr ymarferydd a diogelwch y plentyn, y caiff risgiau eu hasesu a'u rheoli'n gywir. Gall ymddygiad bygythiol gynnwys:

- Defnydd pwrpasol o dawelwch;
- Defnyddio bygythiadau ysgrifenedig;
- Gorlwytho'r ymarferwyr gydag e-byst, negeseuon testun, galwadau ffôn neu ymweliadau â'r swyddfa;
- Defnyddio iaith ddirmygus neu frawychus;
- Agweddau a sylwadau hiliol;
- Brawychu/Sylwadau Rhywiol;
- Agweddau a sylwadau homoffobaidd;
- Defnyddio iaith corff ormesol;
- Defnyddio cŵn neu anifeiliaid eraill fel bygythiad - weithiau'n guddiedig;
- Rhegi;
- Gweiddi;
- Taflu pethau;
- Trais corfforol;
- Dilyn ac aflonyddu gweithwyr;
- Ceisio cael mynediad at wybodaeth personol am ymarferwyr ar y cyfryngau cymdeithasol;

Nid yw'r uchod yn rhestr gynhwysfawr.

Gall bygythiadau fod yn guddiedig neu'n awgrymedig (e.e. trafodaeth am niweidio rhywun arall), ynghyd â rhai amlwg. Er mwyn gwneud synnwyr o'r hyn sy'n digwydd mewn sgwrs anghyfforddus gyda rhiant, mae'n bwysig bod ymarferwyr yn ymwybodol o'r sgiliau a'r strategaethau a allai helpu mewn sefyllfa anodd ac a allai fod yn dreisgar. Mae hefyd yn bwysig bod ymarferwyr

yn ymgynghori â chanllawiau eu hasiantaeth, a bod ganddynt fynediad at hyfforddiant a goruchwyliaeth bellach.

5.2 Deall Ymatebion Gelyniaethus:

Dylai ymarferwyr ystyried y canlynol:

- A ydynt yn barod ar gyfer ymateb gelyniaethus posib? Dylent sicrhau eu bod wedi trafod hyn â'u Rheolwr Llinell a bod ganddynt strategaethau i'w defnyddio os oes bygythiad rhagweladwy (e.e. ymweliad cyntaf gyda'r heddlu i sefydlu awdurdod).
- A yw'r elyniaeth yn ymateb i rwystredigaeth, boed yn gysylltiedig neu'n anghysylltiedig ag ymweliad yr ymarferydd?
- A yw'r rhiant am gwyno, gyda rheswm o bosib?
- A yw ymddygiad y rhiant yn bwrpasol fygythiol/rhwystrol/camdriniol neu dreisgar?
- A yw'r rhiant yn ymwybodol o'r effaith maen nhw'n ei chael ar yr ymarferydd?
- A ydyn nhw mor gyfarwydd ag ymddygiad ymosodol, nes nad ydyn nhw'n sylweddoli beth yw effaith eu hymddygiad?
- A yw'r ymddygiad hwn yn arferol ar gyfer yr unigolyn hwn (nid yw hyn yn ei wneud yn dderbyniol)?
- A yw anghyfforddusrwydd yr ymarferydd yn anghymesur i'r hyn a ddywedwyd neu a wnaed?
- A yw'r ymarferydd yn cymryd hyn yn bersonol mewn sefyllfa lle mae'r elyniaeth wedi'i hanelu at yr asiantaeth?

5.3 Effaith Gelyniaeth a Thrais ar Ymarferwyr:

Gall gweithio gyda theuluoedd gelyniaethus a threisgar roi ymarferwyr o dan lawer o straen a gall arwain at ganlyniadau corfforol, emosiynol a seicolegol. Gall hefyd ddylanwadu ar farn yr ymarferydd neu beri iddyn nhw deimlo'n bersonol gyfrifol am ganiatáu i'r trais ddigwydd, gan arwain at ymddygiad ymaddasol o bosib.

Mae'n bosib y bydd yr effaith ar ymarferydd yn ymddangos yn y ffyrdd canlynol e.e.

- Syndod
- Cywilydd
- Gwadu
- Trallod
- Sioc
- Ofn
- Hunan-amheuaeth
- Dicter
- Euogrwydd
- Dideimladrwydd

- Colli hunan-barch a hyder personol a/neu hyder i ymarfer
- Teimlo'n ddiymadferth
- Aflonyddwch i'w cwsgr a'u breuddwydion
- Gor-wyliadwriaeth
- Rhoi sylw gormodol i'r digwyddiad neu ddigwyddiadau cysylltiedig
- Salwch corfforol neu feddyliol
- Straen ôl-drawmatig

Nid yw'r rhestr hon yn gynhwysfawr.

Mae ffactorau sy'n cynyddu'r effaith ar ymarferwyr yn cynnwys:

- Profiadau trawmatig blaenorol yn eu bywyd personol neu yn eu bywyd fel ymarferydd yn cael eu hadfywio a chynyddu ofnau e.e. Camdriniaeth Ddomestig.
- Gweithio'n rheolaidd mewn sefyllfaoedd lle mae trais/bygythiadau yn bodoli - gall ymarferwyr sy'n gweithio yn y sefyllfaoedd hyn ddatblygu ymateb sy'n seiliedig ar adrenalin, a all newid eu gallu i farnu lefel y bygythiad. Mae'n bosib y bydd ymarferwyr sy'n goddef bygythiadau yn anwybyddu anghenion/teimladau staff eraill ac aelodau o'r cyhoedd. Gall ymarferydd ymgyswrtio a dod yn llai sensitif i'r risgiau a gyflwynir gan y gofalwr i'r plentyn, neu hyd yn oed y risgiau a gyflwynir gan yr oedolion iddyn nhw eu hunain (hynny yw, yr ymarferydd).
- Pan fyddan nhw'n wynebu ofnau sylweddol i'w diogelwch eu hunain, mae'n bosib y bydd ymarferwyr yn addasu neu'n bodloni aelodau teulu er mwyn cadw eu hunain yn ddiogel.
- Tybir yn aml bod lefel risg uwch o elyniaeth gan ddynion na menywod, a bod ymarferwyr gwrywaidd yn llai tebygol o gael eu brawychu. Mae'r rhagdybiaethau ffug hyn yn lleihau'r siawns o gydnabod y broblem a chael cymorth. Mae'n bosib y bydd ymarferwyr gwrywaidd yn ei chael yn anoddach cyfaddef eu bod yn teimlo wedi'u cyfaddawdu; mae'n bosib na fydd cydweithwyr neu reolwyr llinell yn adnabod eu hangen am gymorth emosiynol. Gall hyn fod yn arbennig o wir os mai menyw neu berson ifanc sy'n achosi'r trais. Yn ogystal, mae'n bosib bod disgwyl i ymarferwyr gwrywaidd gyflawni nifer anghymesur o achosion gyda defnyddwyr gwasanaeth bygythiol;
- Mae diffyg cefnogaeth briodol a diwylliant o wadu neu wneud yn fach o benodau treisgar fel rhywbeth sy'n 'rhan o'r swydd' yn gallu arwain at ddiffyg adrodd am ddigwyddiadau treisgar neu fygythiol, ac at symptomau mwy dwys, wrth i'r ymarferydd deimlo bod yn rhaid iddynt ddelio â'r mater ar eu pennau eu hunain. Mae risg hefyd bod ymarferwyr yn methu ag ymateb i bryderon, ar gyfer y plentyn neu eu diogelwch eu hunain.

- Dylai Rheolwyr Llinell fod yn sensitif i faterion a godwyd drwy ddefnyddio cwynion gan rieni/gofalwyr, a rhaid iddynt ystyried angen yr ymarferwyr am gefnogaeth. Gall cwynion am ymarferwyr dynnu sylw oddi ar y risgiau i'r plentyn/plant.
- Mae trais a chamdriniaeth tuag at ymarferwyr sy'n seiliedig ar eu hil, rhywedd, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol tybiedig ac ati yn gallu effeithio ar hunaniaeth a hunan-ddelwedd unigolion. Dylai Rheolwyr Llinell ystyried angen unigolion am gymorth yng ngoleuni hyn.
- Gall rhai ymarferwyr ymateb i rieni anghydweithredol mewn ffordd sy'n awgrymu nad ydynt yn cael eu poenydio gan wrthdaro o'r fath. Yn wir, mae rhai ymarferwyr yn ffynnu wrth weithio gyda heriau diffyg cydweithredu.

6.1 Cyfrifoldeb yr Ymarferydd:

Mae gan ymarferwyr gyfrifoldeb i gynllunio ar gyfer eu diogelwch eu hunain, yn yr un ffordd ag y mae gan yr asiantaeth gyfrifoldeb dros geisio sicrhau eu diogelwch. Dylai ymarferwyr ymgynghori â'u Rheolwr Llinell i lunio cynlluniau rheoli risg a strategaethau i ddiogelu eu hunain a chydweithwyr eraill (dylid cyfeirio at weithdrefnau a phrotocolau'r asiantaeth). Dylai fod protocolau clir ar gyfer rhannu gwybodaeth (yn fewnol ac yn allanol). Dylai asiantaethau sicrhau bod staff a Rheolwr Llinell yn gwybod o ble gellir cael gafael ar gyngor pellach.

Cyn cysylltu â'r teulu, dylai ymarferwyr ystyried y cwestiynau canlynol:

- Pam ydw i'n gwneud yr ymweliad hwn ar ddiwedd y dydd, pan mae'n dywyll ac mae pawb arall wedi mynd adre? (Dylid cynnal ymweliadau risg uchel yng ngolau dydd lle bo'n bosib).
- A ddylwn i wneud yr ymweliad hwn gyda chydweithiwr neu Rheolwr Llinell?
- Ydy fy nghar yn debygol o gael ei dargedu / ei ddilyn? Dylech ystyried cael trafodaeth bellach gyda'r Rheolwr Llinell am fesurau diogelu ymarferwyr neu asesiad risg.
- Oes gen i ffôn symudol gyda fi, neu ffordd arall o geisio cymorth (e.e. larwm personol)?
- A fyddai modd trefnu'r ymweliad hwn mewn safle niwtral?
- Ydy fy nghydweithwyr / Rheolwr Llinell yn gwybod i ble rydw i'n mynd a phryd dylwn i fod yn ôl? Ydyn nhw'n gwybod efallai y bydda i'n arbennig o agored i niwed / mewn perygl yn ystod yr ymweliad hwn?
- Oes gweithdrefnau clir ar gyfer beth ddylid ei wneud os nad yw ymarferydd yn dychwelyd neu'n adrodd yn ôl o fewn yr amser cytunedig ar ôl ymweliad â chartref?
- Ydy fy Rheolwr Llinell yn gwybod fy rhif ffôn a fy rhwydwaith, rhif cofrestru fy nghar, a fy nghyfeiriad a rhif ffôn cartref?
- Ydy aelodau fy nheulu yn gwybod sut mae cysylltu â rhywun o'r gwaith os nad ydw i'n dod adref pan mae disgwyl i fi wneud?

- Ydw i wedi cymryd camau rhagofalus sylfaenol, fel tynnu fy manylion o'r cyfeirlyfr a thynnu fy enw oddi ar adran gyhoeddus y gofrestr etholiadol?
- Ydy fy nefnydd personol o rwydweithiau cymdeithasol yn ddiogel? (hynny yw, allai plant a theuluoedd gael mynediad at wybodaeth personol a allai arwain at risg neu beryglu fy rôl)
- Ydw i wedi cael hyfforddiant diogelwch personol?
- Ydy hi'n bosib i fi barhau i weithio'n effeithiol gyda'r teulu hwn?

Os yw bygythiadau a thrais wedi bod yn broblem sylweddol i ymarferydd, dylai'r Rheolwr Llinell ystyried sut gellid parhau â'r gwaith yn ddiogel; dylid cofnodi eu penderfyniad a'r rhesymau drosto.

Dylai ymarferwyr:

- Ymgyfarwyddo â gweithdrefnau cytunedig yr asiantaeth (e.e. efallai bod gofyniad i sicrhau bod yr Heddlu'n gwybod am sefyllfaoedd penodol).
- Peidio â mynd heb baratoi, bod yn ymwybodol o'r sefyllfa a'r ymateb tebygol.
- Peidio â gwneud rhagdybiaethau na fydd sefyllfa ddim yn elyniaethus gan nad oedd sefyllfaoedd blaenorol fel hynny.
- Peidio â rhoi eu hunain mewn sefyllfa sydd o bosib yn dreisgar - dylent bob amser fonitro a rhagweld sefyllfaoedd er mwyn teimlo'n ddiogel ac mewn rheolaeth.
- Gadael sefyllfa os yw'n rhy fygythiol.

Os oes digwyddiad, dylai ymarferwyr:

- Aros yn ddigynnwrf a rheoli eu teimladau;
- Gwneud penderfyniad a ddylid aros neu adael yn syth;
- Cysylltu â'r Rheolwr Llinell yn syth ac ystyried cysylltu â'r Heddlu;
- Dilyn y gweithdrefnau ôl-ddigwyddiad cytunedig, gan gynnwys cofnodi fel sy'n ofynnol.

Ni ddylai ymarferwyr:

- Gymryd digwyddiad yn personol.
- Mynd yn grac.
- Bod yn rhy barod i dderbyn a deall.
- Cymryd bod yn rhaid iddyn nhw ymdrin â'r sefyllfa ac yna methu â gadael.
- Meddwl nad oes angen strategaeth neu gefnogaeth arnynt.
- Cymryd yn ganiataol mai eu bai nhw yw'r sefyllfa, a phe baen nhw wedi dweud neu wneud rhywbeth yn wahanol, na fyddai'r digwyddiad wedi digwydd.

6.2 Cyfrifoldebau'r Rheolwyr:

Mae gan Reolwyr Llinell ddyletswydd statudol i ddarparu amgylchedd gweithio diogel ar gyfer eu gweithwyr o dan y ddeddfwriaeth Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith. Mae hyn yn cynnwys:

- Cynnal asesiadau i nodi a rheoli'r risgiau sy'n rhan o bob agwedd ar y gwaith.
- Darparu amgylchedd gweithio diogel.
- Darparu offer ac adnoddau diogel i alluogi staff i weithio'n ddiogel.
- Darparu hyfforddiant penodol i baratoi ymarferwyr gyda'r wybodaeth a'r sgiliau angenrheidiol i gyflawni'r swydd.
- Sicrhau diwylliant sy'n caniatáu i ymarferwyr fynegi ofnau a phryderon, a lle mae cefnogaeth yn hygyrch heb ensynio gwendid.
- Sicrhau bod staff yn ymwybodol o bolisiau gweithio unigol yn yr ardal gwasanaeth, a bod y polisiau hyn yn cael eu gweithredu.
- Rhoi amser i ymarferwyr weithio'n ddiogel (e.e. cael digon o wybodaeth gefndirol a chynllunio cyswllt; trafod a chytuno ar strategaethau diogelwch gyda'u Rheolwr Llinell).
- Sicrhau bod strategaethau a chymorth digonol ar waith i ymdrin ag unrhyw sefyllfaoedd a allai godi.
- Wrth ddyrannu gwaith, mae angen i Reolwyr Llinell ystyried sgiliau ac arbenigedd eu tîm, ac unrhyw ffactorau a allai effeithio ar hyn. Mae angen iddynt ganfod ffyrdd effeithiol a chefnogol o alluogi ymarferwyr newydd, sydd o bosib yn amhrofiadol, i nodi a datblygu'r sgiliau a'r arbenigedd sydd eu hangen i ymateb i deuluoedd anghydweithredol.
- Yn yr un modd, mae'n bosib y bydd staff mwy profiadol yn ymgyfarwyddo a dod yn llai sensitif, ac yn gwneud rhagdybiaethau am deuluoedd a sefyllfaoedd.
- Ymwybyddiaeth o effaith digwyddiadau ar aelodau eraill o'r tîm.
- Os oes digwyddiad, mae angen i Reolwyr Llinell geisio archwilio'r achos (e.e. a oedd yn ddigwyddiad hiliol neu ar sail diwylliant).
- Ymwybyddiaeth bod bygwth trais yn drosedd, a bod rhaid i'r asiantaeth weithredu ar ran y staff (hynny yw, gwneud cwyn i'r heddlu).
- Gofyn yn bwrpasol am deimladau o fraw neu orbryder, fel bod ymarferwyr yn teimlo bod hyn yn deimlad derbyniol.

Dylai Rheolwyr Llinell:

- Gadw iechyd a diogelwch ar agenda reolaidd cyfarfodydd tîm.
- Sicrhau bod ymwybyddiaeth iechyd a diogelwch wedi'i gynnwys ym mhecyn cynefino staff newydd.
- Sicrhau bod gan y staff hyder i drafod unrhyw bryderon yn ymwneud â theuluoedd.
- Blaenoriaethu'r gwaith o oruchwylio achosion yn rheolaidd, ac os cânt eu gohirio, mae angen eu hail-drefnu'n syth.
- Sicrhau bod ganddyn nhw system fonitro ar gyfer ymweliadau cartref ac ar gyfer rhoi gwybod i'r swyddfa pan fydd ymweliad wedi dod i ben.
- Dadansoddi anghenion hyfforddi'r tîm, a sicrhau bod pawb yn gwybod sut mae ymateb mewn argyfwng.
- Sicrhau y caiff hyfforddiant ei ddiweddarau'n rheolaidd.

- Grymuso staff i gymryd rheolaeth mewn sefyllfaoedd, ac i fod â hyder yn eu gweithredoedd.
- Adnabod dymameg unigol.
- Rhoi sylw i weithio diogel wrth ddyrannu llwyth gwaith a chynllunio strategol.
- Bod yn effro i bob si - bod yn ymwybodol o'r hyn sy'n digwydd mewn cymunedau ac yn eu timau staff.
- Ymdrin â sefyllfaoedd mewn modd sensitif. Cydnabod effaith ar unigolion.
- Ystyried rhoi gwybod i asiantaethau eraill am bryderon.

7.1 GORUCHWYLIAETH A CHYMORTH:

Dylai fod gan bob asiantaeth system oruchwylio ar waith sy'n hygyrch i'r ymarferydd ac sy'n adlewyrchu anghenion ymarfer. Dylai trafodaethau goruchwylio ganolbwyntio ar unrhyw elyniaeth a brofir gan ymarferwyr neu y maent yn ei disgwyl wrth weithio gyda theuluoedd, a dylid trafod yr 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 gefnogaeth sydd ar gael o fewn y tîm, ac yn ymwybodol o'r gwasanaethau llesiant sydd ar gael iddynt yn eu hasiantaeth. Mae'n rhaid i Reolwyr Llinell sicrhau bod aelodau staff yn teimlo'n gyfforddus yn gofyn am y gefnogaeth hon. Mae hyn yn cynnwys sicrhau diwylliant nad yw'n goddef ymddygiad brawychus neu fwlio gan blant a'u teuluoedd neu gydweithwyr. Gellid ystyried system 'gyfeillio' mewn 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 bydd camau'n cael eu cymryd, heb adlewyrchu'n negyddol ar eu gallu na'u proffesiynoldeb.

Dylai trafodaeth mewn sesiwn oruchwylio archwilio a yw ymddygiad y plentyn neu'r teulu yn rhwystro gwaith rhag cael ei gyflawni'n effeithiol. Dylai ganolbwyntio ar y ffactorau risg ar gyfer y plentyn/baban heb ei eni mewn teulu gelyniaethus neu dreisgar, a'r effaith y gallai ei chael ar eu llesiant corfforol ac emosiynol.

Dylid ystyried cynnal cyfarfodydd gyda'r ymarferwyr er mwyn ystyried cyfraniad y rhiant i'r diffyg cynnydd yn y cynllun gofal a chymorth, yn unol â'r prosesau lleol.

Dylid llunio cynllun gweithredu/asesiad risg cytunedig, yn manylu sut gellir rheoli neu leihau unrhyw risg a nodir. Dylid cofnodi hyn yn glir yn y nodiadau goruchwylio. Dylid cytuno ar y cynllun gweithredu cyn cynnal ymweliad.

Dylai'r ymarferydd baratoi ar gyfer sesiwn oruchwylio a dod â chofnodion achos sy'n ymwneud ag unrhyw drais / bygythiadau. Dylen nhw hefyd fod yn barod i archwilio pryderon, lle nad oes bygythiadau uniongyrchol wedi'u gwneud. Ni fydd y Rheolwyr Llinell yn gwybod am bryderon oni bai bod yr

ymarferydd yn adrodd arnynt. Dylai'r Rheolwyr Llinell fod yn ymwybodol o ba mor gyffredin yw diffyg adrodd am fygythiadau o drais, a dylent fod yn rhagweithiol wrth ofyn am deimladau o fraw a phryder, gan annog trafodaeth er mwyn ymdrin ag unrhyw broblemau posib

Dylai iechyd a diogelwch fod yn eitem reolaidd ar agenda cyfarfodydd tîm a chyfarfodydd goruchwyllo. Yn ogystal, gall trafodaethau tîm neu gyfarfodydd goruchwyllo grŵp fod yn arbennig o ddefnyddiol er mwyn trafod y broblem a nodi opsiynau a datrysiadau.

Dylai ffeiliau a chofnodion cyfrifiadurol nodi'n glir beth yw'r risgiau i ymarferwyr, a dylai mecanweithiau ar gyfer rhybuddio cydweithwyr o'r risgiau posib fod yn amlwg ar bob ffeil achos.

ATODIAD 1:

CANLLAWIAU ARFER DA

Mae gan bob asiantaeth ddyletswydd i ddiogelu a chefnogi eu staff, ac nid yw'r protocol hwn yn disodli polisïau a gweithdrefnau asiantaethau unigol. Dylid ei ddefnyddio i gefnogi polisïau a gweithdrefnau presennol asiantaethau, ynghyd â chodau ymddygiad proffesiynol, polisïau rhannu gwybodaeth a pholisïau goruchwyllo. Meysydd awgrymedig y mae angen i bolisi'r asiantaeth eu trin:

- Gweithio Unigol.
- Cefnogi Gweithwyr sy'n gweithio y tu allan i oriau gweithio arferol.
- Asesu Risg.
- Trais yn y Gwaith.
- Sut caiff ymddygiad gelyniaethus a threisgar ei amlygu a'i gofnodi.
- Sut caiff pryder am ymddygiad gelyniaethus a threisgar ei hysbysu i asiantaethau/ymarferwyr eraill.

- Pa ddigwyddiadau (bygythiadau i ladd) gaiff eu hadrodd wrth yr heddlu, a sut mae gwneud.
- Rhannu Gwybodaeth.
- Strategaeth Hyfforddi sy'n cynnwys gweithio gyda theuluoedd nad ydynt yn cydweithredu gyda materion diogelu.

Byddai hefyd yn arfer da bod staff:

- Yn cael datganiad clir gan eu hasiantaeth/sefydliad yn nodi beth y dylid ei ystyried yn ymddygiad derbyniol gan y rhai sy'n defnyddio eu gwasanaethau.
- Yn cael datganiad clir gan eu hasiantaeth/sefydliad am gludo plant a'u teuluoedd.
- Yn ymwybodol o'r gwasanaethau sydd ar gael iddynt drwy eu sefydliad nhw neu sefydliad partner, a fydd yn cynnig cefnogaeth ar ôl iddynt brofi ymddygiad gelyniaethus neu dreisgar e.e. gwasanaethau cwnsela, gwasanaethau iechyd.
- Yn cael gwybod pwy yn eu sefydliad y gallan nhw gysylltu â nhw yn syth pan fyddan nhw wedi profi ymddygiad gelyniaethus neu dreisgar.
- Yn gwybod lle gellir cael Cyngor Cyfreithiol i archwilio pob llwybr posib pan nad yw pobl yn cydweithredu.
- Yn ymwybodol o dan ba amgylchiadau y byddai asiantaethau partner yn cytuno i gynnal ymweliadau ar y cyd.