



**YMDRIN Â 'GWAHANOL SAFBWyNTIAU'  
ARWEINIAD I WEITHWYR IECHYD A GOFAL  
CYMDEITHASOL SY'N GWEITHIO GYDAG  
OEDOLION SY'N WYNEBU RISG YNG  
NGOGLEDD CYMRU**

## Cyflwyniad:

Mae'r canllawiau hyn wedi'u bwriadu ar gyfer gweithwyr proffesiynol sy'n gweithio ym maes iechyd a gofal cymdeithasol ac sy'n dod i gysylltiad â theuluoedd sydd â safbwynt gwahanol tra'n gweithio gydag oedolion mewn perygl. Diffinnir Oedolyn sy'n Wynebu Risg yn Neddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant 2014 fel oedolyn (h.y. dros 18):

- sy'n cael, neu sy'n wynebu risg o gael, ei gam-drin neu ei esgeuluso;
- y mae arno anghenion am ofal a chymorth (p'un a yw'r awdurdod yn diwallu unrhyw un neu rai o'r anghenion hynny ai peidio); ac
- nad yw'n gallu, o ganlyniad i'r anghenion hynny, amddiffyn ei hun rhag cael, neu'r risg o gael, ei gam-drin neu ei esgeuluso.

Mae'r Ddeddf yn diffinio camdriniaeth a cham-drin fel "camdriniaeth gorfforol, rywiol, seicolegol, emosiynol neu ariannol" ac yn cynnwys camdriniaeth sy'n digwydd mewn unrhyw leoliad. Mae camdriniaeth ariannol yn cynnwys dwyn, twyllo, rhoi rhywun o dan bwysau mewn perthynas ag arian a chamddefnyddio arian. Diffinnir esgeulustod fel "methiant i ddiwallu anghenion corfforol, emosiynol, cymdeithasol neu seicolegol sylfaenol person, sy'n debygol o arwain at amharu ar lesiant y person".

Weithiau, bydd gweithwyr proffesiynol sy'n gweithio ag oedolyn sy'n wynebu risg yn gwrthdaro ag un neu ragor o aelodau teulu sy'n darparu gofal neu gymorth i'r oedolyn hwnnw. Yn yr achosion hyn, mae'n bwysig rhoi oedolion sy'n wynebu risg wrth wraidd yr holl waith cynllunio a thrafodaethau, wrth gydnabod a cheisio deall cymhelliant yr aelod teulu a'r modd y mae'n gweithredu. Nid yw ceisio pwyso a mesur p'un a yw ymddygiad aelod teulu'n golygu ei fod yn cam-drin neu'n esgeuluso'r oedolyn sy'n wynebu risg bob amser yn syml, ac felly dylid bob amser meddwl am y diffiniadau o gamdriniaeth ac esgeulustod wrth ystyried y cyngor a roir yn y nodyn arweiniol hwn. Lle ceir amheuaeth o gamdriniaeth neu esgeulustod, dylid defnyddio'r broses ddiogelu bob amser.

Os nad oes gan yr oedolyn sy'n wynebu risg y capasiti i wneud penderfyniadau sylweddol am ei anghenion ei hun o ran gofal a lles, rhaid defnyddio egwyddorion y Ddeddf Galluedd Meddyliol er ei fudd pennaf. Mae'n arwyddocaol na fydd y rhain bob amser yr un peth a budd pennaf aelod teulu. Rhaid cynnal asesiad o alluedd meddyliol a phennu p'un a oes diffyg capasiti o ran y penderfyniad penodol dan sylw, cyn y gellir ystyried budd pennaf yr oedolyn sy'n wynebu risg. Os ceir anghytundeb na ellir ei ddatrys o ran beth yw budd pennaf yr unigolyn dan sylw, gellir gwneud cais i'r Llys Gwarchod wrando ar bob ochr a gwneud penderfyniad er budd pennaf yr oedolyn.

Weithiau, bydd gan oedolyn sy'n wynebu risg y capasiti i wneud ei benderfyniadau ei hun, ond ei fod yn cael ei ddylanwadu neu ei orfodi gan aelod teulu arall i wneud penderfyniadau y gellir eu hystyried yn annoeth. Mewn achosion lle mae'r ar yr oedolyn sy'n wynebu risg angen gofal personol er enghraifft, efallai nad yw'r aelod teulu sydd

wedi cymryd y rôl ofalu yn barod i dderbyn cyngor ac arweiniad gan weithwyr proffesiynol, a'i fod yn defnyddio ei bŵer dros yr oedolyn sy'n wynebu risg mewn modd sy'n ei reoli, ac yn ei gam-drin. Diffinnir ymddygiad sy'n rheoli neu'n gorfodi fel "a purposeful pattern of behaviour which takes place over time in order for one individual to exert power, control or coercion over another" (Home Office Statutory Guidance Framework on Controlling or Coercive behaviour in an intimate or family relationship, 2015). Mewn rhai achosion, gellir cyflawni trosedd o dan adran 76 o'r Ddeddf Troseddau Difrifol, a chanddo uchafswm dedfryd o 5 mlynedd o garchar, dirwy, neu'r ddau. Mae hyn yn dangos pa mor o ddifrif y dylid ystyried y math hwn o ymddygiad sy'n rheoli.

Os ceir pryderon bod aelod teulu'n rhwystro mynediad at yr oedolyn sy'n wynebu risg, ac nad oes modd cynnal asesiad diogel o lefel y risg i'r oedolyn sy'n wynebu risg, dylid ystyried Gorchymyn Amddiffyn a Chynorthwyo Oedolyn. Mae hwn yn orchymyn (nad yw ond ar gael yng Nghymru) y gellir ei ddefnyddio i alluogi swyddog awdurdodedig, ac unrhyw unigolyn arall a nodir yn y gorchymyn, i siarad ag oedolyn yr amheuir ei fod yn wynebu risg o gamdriniaeth neu esgeulustod yn breifat, er mwyn canfod p'un a yw'r unigolyn yn rhydd i wneud penderfyniadau, er mwyn asesu p'un a yw'r unigolyn yn oedolyn sy'n wynebu risg, ac i ganfod a ddylid cymryd unrhyw gamau gweithredu.

Mabwysiadwyd yr arweiniad a ganlyn o arweiniad a baratowyd gan Gyngor Sir Swydd Lincoln ar gyfer gweithwyr proffesiynol sy'n gweithio gyda phlant a theuluoedd, ac mae yr un mor berthnasol i weithwyr proffesiynol sy'n gweithio gydag oedolion sy'n wynebu risg a'u teuluoedd. Gellir defnyddio'r arweiniad mewn sawl lleoliad, gydag oedolion sy'n wynebu risg ac aelodau teulu o bob oed a sefyllfa. Lle bo angen, ychwanegwyd cyfeiriadau at ddeddfwriaeth ac arweiniad sy'n ymwneud yn benodol ag oedolion. Mae'r term "aelod teulu" ac "aelodau teulu" yn cyfeirio at yr unigolion yr ymddengys fod eu hymddygiad yn heriol i'r gweithwyr proffesiynol sy'n gweithio gyda'r oedolyn sy'n wynebu risg.

Dylai ymarferwyr gyfeirio at bolisiau eu sefydliadau eu hunain mewn perthynas â hysbysu lechyd a Diogelwch ynghylch sefyllfaoedd peryglus / digwyddiadau gwirioneddol neu bosibl, ynghyd â'u cofnodi. Dylid gwneud cysylltiadau â Chofrestrau Risgiau Niweidiol ac ati eu sefydliadau eu hunain i wirio p'un a oes unrhyw wybodaeth flaenorol o ran ymgysylltiad unigolyn â rhannau eraill o'r awdurdod/sefydliad.

Cynnwys	Rhif Tudalen
1. <b>Diffiniad</b>	<b>3</b>
2. <b>Cydnabyddiaeth a Dealltwriaeth</b>	<b>4</b>
3. <b>Yr Effaith ar Asesiadau</b>	<b>5</b>
4. <b>Yr Effaith ar Waith Amlasiantaeth</b>	<b>7</b>
5. <b>Ymateb i Deuluoedd Anghydweithredol</b>	<b>11</b>
6. <b>Ymdrin ag Ymddygiad Gelyniaethus a Thrais</b>	<b>13</b>
7. <b>Cadw Gweithwyr Proffesiynol yn Ddiogel</b>	<b>17</b>
8. <b>Cyfrifoldebau Rheoli</b>	<b>19</b>
9. <b>Goruchwyliaeth a Chymorth</b>	<b>20</b>

## 1. Diffiniad

Mae modd i deuluoedd arddangos ystod eang o ymddygiad anghydweithredol tuag at weithwyr proffesiynol. O bryd i'w gilydd, bydd pob asiantaeth yn dod i gysylltiad â theuluoedd sy'n ymddangos eu bod yn cydymffurfio yn hytrach na bod yn ddidwyll, neu sydd yn fwy amlwg yn anfodlon, yn wrthwynebol neu weithiau'n flin neu'n elyniaethus tuag at eu hymdrechion i gysylltu â nhw.

Mewn achosion eithafol, gall gweithwyr proffesiynol wynebu cael eu dychryn, eu camdrin, a phrofi bygythiadau treisgar a thrais. Dylai lles yr oedolyn sy'n wynebu risg fod yn flaenoriaeth bob amser, ac os yw gweithiwr proffesiynol yn ofni wynebu'r teulu, dylai ystyried sut fywyd sydd gan yr oedolyn dan sylw, yn gorfod byw o fewn y teulu hwnnw.

Dylai pob asiantaeth gefnogi eu staff drwy:

- Sicrhau bod gweithwyr proffesiynol yn cael eu hyfforddi ar gyfer lefel y gwaith a wneir ganddynt
- Cyhoeddi datganiad clir am ymddygiad annerbyniol gan y rheiny sy'n defnyddio eu gwasanaethau (fel y rhai a welir mewn ysbytai neu ar drafnidiaeth gyhoeddus)
- Darparu hyfforddiant i alluogi staff i ymateb mor ddiogel ag y bo modd i ymddygiad peryglus neu elyniaethus o fewn eu grŵp cleient.
- Rhoi cymorth i staff weithio yn ôl eu cod ymddygiad proffesiynol eu hunain neu god ymddygiad eu hasiantaeth wrth ymateb i ymddygiad peryglus neu elyniaethus o fewn eu grŵp cleient.

## 2. Cydnabyddiaeth a Dealltwriaeth

Ceir pum math o ymddygiad anghydweithredol:

**Amwysedd:** gellir gweld hyn pan mae pobl yn hwyr yn gyson, neu'n gwneud esgusodion am golli apwyntiadau; yn newid y sgwrs wrth drafod pynciau sy'n peri iddynt deimlo'n anghyfforddus neu'n defnyddio iaith gorfforol i ymddwyn yn ddiystyriol. Amwysedd yw'r ymateb mwyaf cyffredin, ac mae'n bosibl na fydd hyn yn arwain at wrthod cydweithredu. Efallai y bydd hyn yn adlewyrchu gwahaniaethau diwylliannol, diffyg dealltwriaeth o'r disgwyliadau neu brofiadau gwael o ymwneud â gweithwyr proffesiynol yn y gorffennol. Rhaid cydnabod amwysedd, ond gellir gweithio trwyddo.

**Osgoi:** dull cyffredin iawn o beidio â chydweithredu. Mae'n cynnwys osgoi apwyntiadau, colli cyfarfodydd a chwtdogi ymweliadau er mwyn gwneud pethau sy'n ymddangos yn fwy pwysig, yn aml am fod yr unigolyn yn teimlo'n bryderus am y syniad o gydweithredu â'r gwasanaeth ac yn gobeithio y gall osgoi hyn. Gall olygu fod yr unigolyn mewn trafferth, neu'n ceisio cuddio rhywbeth. Efallai ei fod yn gwrthwynebu ymyrraeth gan bobl o'r tu allan neu'n cael trafferth ymdopi gyda newidiadau o ran staffio sy'n golled boenus arall iddo. Efallai y bydd yr unigolyn yn dod yn fwy parod i dderbyn y cyswllt unwaith iddo sylweddoli bod y gweithiwr proffesiynol yn benderfynol o gyflawni'r gwaith, ac yn dod i ddeall pryderon y gweithiwr proffesiynol amdano a'r ffaith ei fod yn ceisio helpu.

**Gwrthdaro:** mae hyn yn cynnwys herio gweithiwr proffesiynol, creu ffræ neu gymryd camau eithafol er mwyn osgoi'r gweithiwr proffesiynol (e.e. peidio ag agor y drws o'i gyferbynnu â pheidio bod adref). Yn aml, mae hyn yn dangos diffyg ymddiriedaeth sylweddol wrth i'r unigolyn ymateb i sefyllfaoedd anodd drwy redeg i ffwrdd yn hytrach na'u hwynebu. Efallai y bydd aelod teulu'n ofni, hwyrach yn o ddifrif, y caiff yr oedolyn sy'n wynebu risg ei gymryd i ffwrdd, neu efallai eu bod yn ymateb i hynny. Efallai y bydd yr unigolyn dan sylw yn ei chael yn anodd gweld bod y gweithiwr proffesiynol yn ceisio helpu ac yn amau ei gymhelliant. Mae'n bwysig fod gweithwyr proffesiynol yn diffinio eu rôl a'u pwrpas yn glir, gan ddangos eu bod yn barod i helpu ond ni ddylent ddisgwyl perthynas agored yn syth. Fodd bynnag, rhaid herio ymddygiad anghydweithredol yr aelod teulu fel bod yr unigolion dan sylw yn sylweddoli bod y gweithiwr proffesiynol/yr asiantaeth o ddifrif. Efallai y bydd hyn yn gofyn i'r gweithiwr proffesiynol ymdopi â nifer o achosion o wrthdaro a gwylltineb cyn i'r unigolyn benderfynu cydweithredu.

**Cydymffurfiaeth Gudd:** mae hyn yn golygu bod aelod teulu'n rhoi'r argraff ei fod yn cydweithredu gydag asiantaethau er mwyn osgoi codi amheuan, tawelu pryderon gweithwyr proffesiynol ac yn y diwedd atal ymyrraeth broffesiynol.

**Trais:** ymddygiad bygythiol neu dreisgar gan nifer fechan o bobl yw'r math mwyaf anodd o ymddygiad anghydweithredol y mae rhaid i weithiwr proffesiynol/asiantaeth ymdrin ag ef. Efallai y bydd hyn yn adlewyrchu ofn dwys a hirsefydlog o bobl mewn awdurdod, a chasineb tuag atynt. Efallai bod pobl wedi defnyddio ymddygiad bygythiol a threisgar i geisio rheoli gweithwyr proffesiynol yn y gorffennol. Dylai'r gweithiwr

proffesiynol/yr asiantaeth fod yn realistig ynghylch gallu'r unigolyn i newid os caiff gynnig cymorth ar gyfer y meysydd y mae angen mynd i'r afael â nhw.

### **Rhesymau Dros Ymddygiad Anghydweithredol**

Mae amrywiaeth o resymau pam y byddai rhai teuluoedd yn ymddwyn yn anghydweithredol gyda gweithwyr proffesiynol. Mae hyn yn cynnwys:

- Nid ydynt eisiau i rywun darfu ar eu preifatrwydd.
- Mae ganddynt rywbeth i'w guddio.
- Maent yn gwrthod credu bod ganddynt broblem.
- Maent yn gwrthwynebu ymyrraeth o'r tu allan.
- Mae gwahaniaethau o ran diwylliant.
- Mae diffyg dealltwriaeth ynglŷn â'r hyn mae disgwyl iddynt ei wneud.
- Mae ganddynt brofiadau gwael o ymyrraeth blaenorol gweithwyr proffesiynol.
- Maent yn gwrthwynebu newidiadau o ran staffio.
- Nid ydynt yn hoffi pobl mewn awdurdod, neu'n eu hofni.
- Ofn y caiff yr oedolyn sy'n wynebu risg ei gymryd i ffwrdd.
- Ofn cael eu barnu eu hunain oherwydd eu bod yn camddefnyddio sylweddau neu fod ganddynt broblemau iechyd meddwl.
- Teimlo nad oes ganddynt unrhyw beth i'w golli (e.e. yn achos bod yr oedolyn sy'n wynebu risg wedi'i gymryd i ffwrdd eisoes).
- Amrywiaeth o ffactorau cymdeithasol, diwylliannol a seicolegol sy'n dylanwadu ar ymddygiad aelodau teulu.

Yn gyffredinol, bydd aelodau teulu'n ceisio adennill rheolaeth dros eu bywydau, ond efallai y cânt eu trechu gan boen, iselder, gorbryder ac euogrwydd o ganlyniad i gollodion blaenorol yn eu bywydau. Ond, yng ngolwg y ffaith bod rhywun yn ceisio eu helpu, mae'n bosibl mai'r ymddygiad anghydweithredol hwn yw'r adeg pan fydd yr unigolyn dan sylw yn mynegi ei wir deimladau, hyd yn oed os yw'r rheiny'n deimladau negyddol. Mae'n debyg na fyddant yn ymwybodol o'r broses sy'n cael ei chyflawni.

### **3. Yr Effaith ar Aseidiadau**

Mae meddu ar wybodaeth gywir a dealltwriaeth glir o'r hyn sy'n digwydd i oedolyn sy'n wynebu risg o fewn ei deulu a'i gymuned yn rhan hanfodol o unrhyw asesiad. Y ffordd arferol, a mwyaf effeithiol, o gyflawni hyn yw drwy gynnwys y teulu cyfan yn y broses asesu, gan ffurfio barn gyffredin am yr hyn sydd angen ei newid a'r cymorth sydd ei angen, yn ogystal â chynllunio'r camau nesaf ar y cyd.

Yn amlwg, mae cynnwys aelod teulu sy'n amharod i gymryd rhan neu sydd hyd yn oed yn dreisgar a/neu'n fygythiol yn fwy anodd. Mae'n bosibl y gellir defnyddio'r ymddygiad hwn yn fwriadol er mwyn atal gweithwyr proffesiynol rhag ymgysylltu â'r oedolyn sy'n wynebu risg, neu mae modd i'r ymddygiad gadw gweithwyr proffesiynol i ffwrdd. Efallai

bod cyfyngiadau ymarferol yn effeithio ar yr adnoddau asesu arferol, (e.e. gweld yr oedolyn ar ei ben ei hun, arsylwi'r unigolyn yn ei gartref ei hun ac ati.) Efallai nad oes modd cael gafael ar y ffynonellau gwybodaeth arferol/safbwyntiau gweithwyr proffesiynol eraill, ac efallai nad oes aelodau teulu eraill ar gael gan nad oes modd i unrhyw un feithrin cydberthynas digon agos â'r teulu.

Dylai gweithwyr proffesiynol o bob asiantaeth fynd ati i ganfod pa feysydd asesu sy'n anodd eu cyflawni a pham, yn ogystal â chadw cofnod o hyn.

Rhaid sôn am unrhyw ymddygiad treisgar neu fygythiol mewn unrhyw asesiad risg ar gyfer oedolyn sy'n byw yn yr amgylchedd hwn.

### **Yr Effaith ar yr Asesiad o'r Oedolyn sy'n Wynebu Risg**

Rhaid i'r gweithiwr proffesiynol fod yn ymwybodol o effaith bosibl yr agwedd elyniaethus hon tuag at bobl o'r tu allan ar fywyd beunyddiol yr oedolyn sy'n wynebu risg, wrth ystyried profiadau'r oedolyn sy'n wynebu risg. Efallai y bydd sawl un o'r uchod yr un mor berthnasol.

Mae'n bosibl fod yr oedolyn sy'n wynebu risg:

Yn ymdopi â'i sefyllfa drwy ymddwyn fel gwystl ('hostage')

Wedi'i ddad-sensiteiddio i ymddygiad treisgar

Wedi dysgu i dawelu aelod teulu a chuddio'r effaith (gan gynnwys gwenu bob amser yng nghwmni gweithwyr proffesiynol).

Yn rhy ofnus i ddweud wrth unrhyw un am ei brofiadau

Yn uniaethu gyda'r sawl sy'n bod yn dreisgar

### **Yr Effaith ar yr Asesiad o'r Aelod/Aelodau Teulu**

Er mwyn asesu i ba raddau y mae ymddygiad gelyniaethus yr aelod teulu'n ei gael ar yr asesiad o'r oedolyn sy'n wynebu risg, dylai gweithwyr proffesiynol ym mhob asiantaeth ystyried p'un a ydynt yn:

- Ildio i'r aelod teulu drwy osgoi gwrthdaro, e.e:
- Osgoi cyswllt wyneb yn wyneb (ymweliadau â'r cartref).
- Defnyddio dulliau cysylltu o bell (e.e. cysylltu drwy alwadau ffôn a llythyrau yn lle ymweliadau i weld yr oedolyn sy'n wynebu risg).
- Derbyn stori'r aelod teulu am y digwyddiadau heb amheuaeth, er nad oes tystiolaeth wrthrychol ar gael.
- Canolbwyntio ar faterion llai dadleuol fel budd-daliadau/tai.
- Osgoi gofyn am gael edrych o amgylch y tŷ, peidio ag edrych i weld faint o fwyd sydd ar gael, neu lle mae'r oedolyn sy'n wynebu risg yn cysgu ac ati.
- Canolbwyntio ar anghenion yr aelod teulu yn hytrach nag anghenion yr oedolyn sy'n wynebu risg.
- Newid eu hymddygiad er mwyn osgoi gwrthdaro.
- Diystyru gwybodaeth ddifrifol, neu beidio â thalu digon o sylw iddi.

- I'r gwrthwyneb, rhoi gormod o bwyslais ar wybodaeth gadarnhaol ('rheol optimistiaeth') a chwilio am wybodaeth gadarnhaol yn unig.
- Ofn trafod eu pryderon gydag aelodau'r teulu.
- Cadw'n dawel am bryderon a pheidio â rhannu gwybodaeth am risg ac asesiadau gydag eraill yn y rhwydwaith rhwng asiantaethau neu gyda rheolwyr.

Dylai gweithwyr proffesiynol ym mhob asiantaeth ystyried:

- P'un a yw'r oedolyn sy'n wynebu risg yn cadw ei hun yn 'ddiogel' drwy beidio â rhannu pethau gyda'r gweithwyr proffesiynol.
- P'un a yw'r oedolyn sy'n wynebu risg wedi dysgu i dawelu aelod teulu a chuddio'r effaith.
- P'un a yw'r oedolyn sy'n wynebu risg yn beio ei hun.
- Y neges y mae'r oedolyn sy'n wynebu risg yn ei chael os nad yw'r gweithiwr proffesiynol/asiantaeth yn herio'r aelod teulu.

Dylai gweithwyr proffesiynol ym mhob asiantaeth ofyn iddynt eu hunain p'un a ydynt:

- Yn falch pan nad oes unrhyw un yn ateb y drws.
- Yn falch pan fyddant yn cael mynd yn ôl allan drwy'r drws.
- Yn dweud, gofyn a gwneud beth y byddant yn ei ddweud, gofyn a'i wneud fel arfer wrth gynnal ymweliad neu asesiad.
- Wedi canfod a gweld y bobl allweddol.
- Wedi gweld tystiolaeth o bobl eraill a allai fod yn byw yn y tŷ.
- Os oes mwy nag un aelod teulu'n rhoi cymorth i'r oedolyn sy'n wynebu risg, nad ydynt ond yn gweithio gyda'r aelod teulu sy'n "gyfeillgar".

Dylai gweithwyr proffesiynol a'u goruchwylwyr ofyn y cwestiwn iddynt eu hunain yn gyson: sut y byddai'r oedolyn sy'n wynebu'r risg yn teimlo efallai wrth i'r drws gau, pan fydd gweithiwr proffesiynol yn gadael cartref y teulu?

## **Llunio Cytundeb Ysgrifenedig**

Dylai gweithwyr proffesiynol ystyried llunio cytundeb ysgrifenedig gyda'r teulu sy'n:

- Nodi'n union pa fath o ymddygiad sy'n annerbyniol (e.e. gweiddi, rhegi bygwth ac ati).
- Egluro yr ystyrir hyn mewn unrhyw asesiad risg o'r oedolyn sy'n wynebu risg.
- Egluro'n glir beth fydd canlyniad ymddygiad anghydweithredol parhaus ar eu rhan nhw.



## 4. Yr Effaith ar Waith Amlasiantaeth

Rhaid i asiantaethau a theuluoedd weithio mewn partneriaeth er mwyn cyflawni'r hyn y maent wedi'i gytuno, a rhaid i bawb ddeall nad yw'r bartneriaeth bob amser yn gyfartal.

Weithiau mae modd i aelodau teulu ymddwyn yn elyniaethus yn erbyn asiantaethau neu unigolion penodol. Os nad ydynt yn ymddwyn yn elyniaethus yn erbyn pawb, yna dylai'r asiantaethau geisio deall pam fod hyn yn digwydd, a dysgu gan ei gilydd.

Os profir ymddygiad gelyniaethus yn erbyn y rhan fwyaf o asiantaethau, rhaid i'r asiantaethau reoli'r mater rhwng ei gilydd. Fel arall, mae modd i'r canlynol ddigwydd:

- Mae pawb yn pellhau, yn gadael yr oedolyn sy'n wynebu risg heb ei amddiffyn;
- Mae'r teulu'n cael ei 'gosbi' drwy beidio â darparu gwasanaethau am fod pawb 'yn ei weld fel brwydr', yn lle asesu a datrys problem yr oedolyn sy'n wynebu risg.
- Rhwyg rhwng y gweithwyr proffesiynol hynny sy'n ceisio tawelu'r unigolion dan sylw a'r rheiny sy'n ceisio'u herio – neu mae pawb yn cynllwynio.

Pan fydd aelodau teulu'n ymddwyn yn elyniaethus tuag at rai gweithwyr proffesiynol/asiantaethau yn unig, neu pan gaiff gweithwyr proffesiynol eu targedu gan ymddygiad bygythiol yn gyson, dyma pryd y bydd yn fwyaf tebygol i gydweithrediad rhwng asiantaethau fethu. Mae'n debygol y bydd unrhyw densiynau sy'n bodoli eisoes rhwng gweithwyr proffesiynol ac asiantaethau, neu gamddealltwriaeth ynglŷn â rolau gwahanol, yn dod i'r wyneb.

Y peryglon yw y bydd y berthynas rhwng gweithwyr proffesiynol/asiantaethau'n rhwygo, a thensiynau ac anghytundebau'n tynnu'r sylw oddi ar yr oedolyn sy'n wynebu risg, e.e.:

- Gweithwyr proffesiynol neu asiantaethau'n beio ei gilydd ac yn cynllwynio gyda'r aelodau teulu.
- Efallai y bydd y rheiny nad ydynt yn teimlo dan fygythiad yn cymryd cyfrifoldeb llawn, sy'n gallu peri rhagor o risg iddynt yn y pen draw.
- Gall rhai sy'n teimlo bod y teulu'n eu hoffi yn ystyried eu hunain yn 'gynghreiriad' i'r teulu, ond gall eu hatal rhag adnabod/derbyn risgiau neu broblemau.
- Gall y rheiny sy'n teimlo dan fygythiad gredu ei fod yn fater 'personol'.
- Nid oes cynllun unffurf a chyson.

### Sicrhau Cydweithio Effeithiol Rhwng Asiantaethau

Dylai unrhyw weithiwr proffesiynol neu asiantaeth sy'n wynebu bygythiadau, ymddygiad gelyniaethus neu drais fynd ati'n rheolaidd i ystyried y goblygiadau posibl i unrhyw

weithiwr proffesiynol neu asiantaeth arall sy'n ymwneud â'r aelod teulu, yn ogystal â'r goblygiadau ar ei gyfer ei hun, a dylai roi gwybod iddo am natur y risgiau hyn.

Mae cyfathrebu rheolaidd rhwng asiantaethau, pennu disgwyliadau clir a chyffredin a thrin ei gilydd â pharch ac ymddiriedaeth yn rhan hanfodol o waith rhwng asiantaethau. Wrth weithio ag aelodau teulu sy'n ymddwyn yn elyniaethus neu'n dreisgar, mae'n hanfodol i asiantaethau weithio gyda'i gilydd yn dda ac ymddiried yn ei gilydd, ac mae'n debygol y bydd hyn yn cael ei brofi i'r eithaf. Bydd yn arbennig o bwysig i bawb fod yn:

Ymwybodol o effaith ymddygiad gelyniaethus ar eu hymateb nhw ac ymateb pobl eraill;

- Parchu pryderon pobl eraill;
- Bod yn ddiuedd er mwyn gallu ystyried barnau pobl eraill;
- Yn effro i'r angen i rannu gwybodaeth berthnasol am bryderon o ran diogelwch;
- Mynd ati i gefnogi'i gilydd a bod yn ymwybodol o wahanol broblemau sydd gan wahanol asiantaethau o ran gweithio o fewn y mathau hyn o amgylchiadau;
- Bod yn agored ac yn onest wrth anghytuno;
- Bod yn ymwybodol o'r risgiau o ran cynllwynio a thargeddu gweithwyr proffesiynol/asiantaethau penodol;
- Bod yn barod i drafod strategaethau os nad yw un asiantaeth yn gallu gweithio gydag aelod teulu.

O dan amgylchiadau fel hyn, rhaid i weithwyr proffesiynol y rhwydwaith amlasiantaeth gytuno p'un a oes modd casglu gwybodaeth neu fonitro lles yr oedolyn ai peidio. Yn y bôn, a oes modd rhoi cynllun amlasiantaeth effeithiol ar waith?

## **Rhannu Gwybodaeth**

Rhaid ystyried ansicrwydd rhesymol a'r angen am ofal wrth ystyried datgelu gwybodaeth bersonol ynglŷn ag aelod teulu oedolyn sy'n wynebu risg.

Mae modd i bryderon ynglŷn ag ymateb rhywun sydd weithiau'n ymddwyn yn elyniaethus ac yn fygythiol hefyd atal pobl rhag rhannu gwybodaeth. Fodd bynnag, mae rhannu gwybodaeth yn hanfodol, a dylai rhannu profiadau o wynebu ymddygiad gelyniaethus/bygythiol neu drais gael ei ystyried yn arfer safonol.

## **Goruchwyliaeth**

Dylai gweithwyr proffesiynol a'u rheolwyr llinell ystyried y cwestiynau a ganlyn. Os mai'r ateb yw 'oes' / 'ydw' / 'ydy' / 'byddwn' i unrhyw un ohonynt, dylid rhannu'r wybodaeth gydag unrhyw weithwyr proffesiynol eraill sy'n ymwneud â'r teulu:

- Oes gennych chi brofiad o'r aelod teulu'n ymddwyn yn elyniaethus, yn fygythiol neu'n dreisgar?
- A ydyw'n digwydd yn gyffredinol neu o dan amgylchiadau penodol? Er enghraifft, ydy'r ymddygiad yn ymwneud ag yfed/problemau iechyd meddwl achlysurol?
- Ydy'r aelod teulu'n codi ofn arnoch chi?
- Ydych chi'n teimlo nad ydych wedi bod yn gwbl onest gyda'r aelod teulu er mwyn osgoi gwrthdaro?
- Ydych chi bellach mewn sefyllfa lle bydd rhaid i chi gydnabod eich pryderon am y tro cyntaf/ Ydych chi'n ofni sut y bydd yr aelod teulu yn ymateb i chi?
- A fydddech yn awyddus i gael gwybod am y pryderon hyn os yn yr un sefyllfa?

Gall fod gan weithwyr proffesiynol mewn lleoliadau ac ar haenau gwahanol o ran cyfrifoldebau, drothwyon gwahanol a phrofiadau gwahanol o ymdrin ag ymddygiad anodd. Mae'n hanfodol cydnabod y risgiau a'r pwysau amrywiol, a rhoi cymorth.

### **Cyfarfodydd Amlasiantaeth**

Mae osgoi pobl sy'n ymddwyn yn elyniaethus yn ymateb cwbl naturiol. Ond gall fod yn niweidiol iawn i'r gwaith effeithiol rhwng asiantaethau i ddiogelu oedolion sy'n wynebu risg, sy'n dibynnu ar ymdrechion rhagweithiol gweithwyr proffesiynol i ymgysylltu â'r aelod teulu dan sylw a'r oedolyn sy'n wynebu risg. Gellir lleihau achosion o gynllwynio a rhwygau rhwng gweithwyr proffesiynol ac asiantaethau drwy wneud y canlynol:

- Pennu cytundebau clir y mae pob asiantaeth a'r teulu yn ymwybodol ohonynt, gan nodi rôl pob gweithiwr proffesiynol a'r tasgau y byddant yn eu cyflawni;
- Cymryd rhan lawn mewn cyfarfodydd amlasiantaeth. Dylid cymryd cyfrifoldeb dros y pryderon am yr oedolyn sy'n wynebu risg, yn hytrach na gadael i ambell unigolyn orfod wynebu ymddygiad anghydweithredol a gelyniaethus y teulu.

Er ei bod yn bwysig cynnal cydberthynas gadarnhaol â'r teulu cyn hired ag y bo hynny'n bosibl, ddylai hyn ddim peryglu gallu'r gweithiwr proffesiynol i rannu pryderon gwirioneddol ynglŷn ag ymddygiad bygythiol.

Dylai gweithwyr proffesiynol yn y rhwydwaith amlasiantaeth ystyried y canlynol:

Trafod yr opsiwn o ddefnyddio deddfwriaeth er mwyn cael gweld yr unigolyn sy'n wynebu risg ar ei ben ei hun, os yw ansawdd y wybodaeth a rennir yn debygol o gael ei effeithio gan bresenoldeb aelod teulu bygythiol. Dylid ystyried Gorchymyn Amddiffyn a Chynorthwyo Oedolyn, os oes angen.

- Galw cyfarfod o'r asiantaethau dan sylw i rannu pryderon, gwybodaeth a strategaethau, a llunio cynllun gweithio effeithiol sy'n rhannu'r gwaith o wneud

penderfyniadau a chyfrifoldebau'n glir. Os cynhelir cyfarfodydd o'r fath, rhaid llunio cynllun manwl sy'n nodi beth ddylai gael ei rannu â'r aelod teulu, a sut a phryd i wneud hynny. Mae'n annhebygol y bydd trafodaethau cyfrinachol yn aros yn gyfrinachol, rhaid ystyried goblygiadau cyfreithiol pob achos (e.e. *GDPR*), a cheisio grymuso gweithwyr proffesiynol er mwyn eu galluogi i fod yn fwy uniongyrchol a phendant gyda'r aelod teulu, heb beryglu eu diogelwch hunain.

- Galw cyfarfod i lunio cynllun pendant i leihau risg ar gyfer gweithwyr proffesiynol, ac mewn amgylchiadau eithafol, cynnal cyfarfodydd pellach i fynd ati i adolygu'r risgiau i weithwyr proffesiynol a rhoi strategaethau ar waith i leihau'r risgiau hyn;
- Cynnal ymweliadau ar y cyd â'r Heddlu, cydweithwyr neu weithwyr proffesiynol o asiantaethau eraill;
- Rhoi gwybod i asiantaethau eraill pan fo gweithwyr proffesiynol wedi wynebu digwyddiad sydd wedi codi ofn arnynt.

Gall gweithio gyda theuluoedd sy'n ymddwyn yn elyniaethus fod yn arbennig o heriol, ond diogelwch yr oedolyn sy'n wynebu risg yw'r flaenoriaeth. Os yw gweithwyr proffesiynol yn rhy ofnus i wynebu'r teulu, ystyriwch fywyd yr oedolyn sy'n wynebu risg.

## 5. Ymateb i Deuluoedd Anghydweithredol

Pan fydd gweithiwr proffesiynol yn dechrau gweithio gydag aelod teulu y maent yn gwybod neu'n canfod ei fod yn anghydweithredol, dylai'r gweithiwr wneud pob ymdrech i ddeall pam fod yr aelod teulu'n anghydweithredol neu'n elyniaethus. Wrth weithio gydag aelod teulu sy'n anghydweithredol, gall gweithwyr proffesiynol ym mhob asiantaeth wella'r tebygolrwydd o sicrhau canlyniad ffafriol i'r oedolyn sy'n wynebu risg drwy wneud y canlynol:

- Cadw'r berthynas yn ffurfiol ond cynnes, drwy nodi'n glir mai nod y gwaith yw sicrhau'r canlyniad gorau ar gyfer yr oedolyn sy'n wynebu risg;
- Nodi ei rôl broffesiynol a/neu ei awdurdod cyfreithiol yn glir;
- Mynd ati'n barhaus i asesu cymhelliant a gallu'r aelod teulu i ymateb yn gydweithredol, er budd yr oedolyn sy'n wynebu'r risg;
- Mynd i'r afael ag anghydweithrediad pan fo'n codi, a hynny yng nghyd-destun gwella'r siawns o sicrhau canlyniad cadarnhaol i'r oedolyn sy'n wynebu risg;
- Cymryd rhan mewn goruchwyliaeth reolaidd gan ei reolwr i sicrhau bod cynnydd yn cael ei wneud gyda'r teulu, a bod hwnnw'n briodol;
- Gofyn am gymorth gan arbenigwyr (e.e. yr heddlu, arbenigwyr iechyd meddwl) i sicrhau cynnydd priodol gyda'r teulu;
- Helpu'r aelod teulu i wynebu'r teimladau sy'n sail i'r ymddygiad hwn, a'i helpu i fod yn rhan o'r gwaith o ofalu am yr oedolyn sy'n wynebu risg ar yr un pryd;

- Bod yn effro i'r ffaith y gallant fod yn gwbl amharod i gydymffurfio (er eu bod efallai'n cuddio hyn drwy ymddangos fel eu bod yn cydymffurfio), a hynny er gwaethaf yr holl ymdrechion i ddeall yr aelod teulu ac ymgysylltu ag ef;
- Bod yn barod i gymryd camau priodol er mwyn diogelu'r oedolyn sy'n wynebu risg mewn achosion o'r fath (er bod y cam hwn yn gwneud i'r gweithiwr proffesiynol deimlo methiant personol o ran ei dasg o ymgysylltu â'r aelod teulu).

Gyda chymorth eu rheolwyr, dylai gweithwyr proffesiynol fod yn effro i'r ymatebion a ganlyn, yn ogystal â'u deall a'u hosgoi:

- Gweld pob sefyllfa yn fygythiad posibl, ac ymateb mewn modd ymosodol neu drwy fod yn or-heriol a chynyddu'r tensiwn rhwng y gweithiwr proffesiynol a'r aelod teulu. Gall hyn amddiffyn y gweithiwr proffesiynol o safbwynt corfforol ac emosiynol, ond ei beryglu ymhellach hefyd. Mae modd i hyn wneud y gweithiwr proffesiynol yn ansensitif i'r risgiau i'r oedolyn sy'n wynebu risg.
- Ildio i'r aelod teulu drwy addasu'r sefyllfa a'i dawelu i osgoi ymateb gwael.
- Bod yn rhy effro i'r bygythiad personol, gan amharu ar allu'r gweithiwr proffesiynol i wrando'n gywir ar yr hyn y mae'r aelod teulu'n ei ddweud, a thynnu ei sylw oddi ar arsylwi ymatebion pwysig yr oedolyn sy'n wynebu risg, neu ryngweithio rhwng yr oedolyn sy'n wynebu risg a'r aelod teulu;
- Hidlo gwybodaeth negyddol neu beidio â rhoi ystyriaeth ddigonol i ddifrifoldeb ac effaith profiadau'r oedolyn sy'n wynebu risg er mwyn osgoi herio'r teulu. Mewn achosion eithafol, mae modd i hyn beri i weithwyr proffesiynol osgoi gwneud ymweliadau anodd neu gwrdd â'r oedolyn sy'n wynebu risg yn ei gartref. Mae modd i hyn arwain at golli gwybodaeth bwysig am amgylchedd y cartref. Dylai rheolwyr fonitro gwaith eu staff er mwyn sicrhau eu bod yn nodi'r math hwn o ymddygiad yn gynnar - bydd archwilio ffeiliau achosion yn rheolaidd yn helpu i nodi achosion (prin iawn) lle mae'r gweithiwr proffesiynol yn teimlo mor ddi-rym fel ei fod yn llunio cofnodion ffug (e.e. cofnodion o ymweliadau nad ydynt wedi digwydd mewn gwirionedd).
- Teimlo'n ddiymadferth wrth geisio penderfynu a ddylai fod yn llawdrwm neu adael i bethau fod. Mae modd i hyn godi naill ai pan fydd y gweithiwr dan sylw'n cyfeirio ei bryderon am oedolyn sy'n wynebu risg at rywun uwch, neu pan fydd y rhwystr gelyniaethus rhwng y teulu a'r tu allan yn golygu nad oes fawr ddim tystiolaeth ynglŷn â sefyllfa'r oedolyn sy'n wynebu risg ar gael.

## **Parchu Teuluoedd**

Gall aelodau teulu ymddwyn yn fwy amharod neu elyniaethus os ydynt o'r farn fod y gweithiwr proffesiynol yn amharchus neu'n annibynadwy, neu os ydynt yn credu bod cyfrinachedd wedi'i dorri y tu hwnt i'r ffiniau y maent wedi'u cytuno.

Dylai gweithwyr proffesiynol sicrhau bod cyn lleied o amharodrwydd ac ymddygiad gelyniaethus â phosibl drwy gydymffurfio â chod ymddygiad, polisïau a gweithdrefnau eu hasiantaethau mewn perthynas â thrin defnyddwyr gwasanaeth yn briodol.

Dylai gweithwyr proffesiynol fod yn ymwybodol o'r ffaith efallai bod rhai teuluoedd, gan gynnwys y rheiny sydd wedi ymgartrefu yma o wledydd tramor yn ddiweddar, yn ansicr ynglŷn â pham fod gofyn iddynt ddod i gyfarfod, pam fod y gweithiwr proffesiynol am iddynt ddod i'r swyddfa neu ymweld â nhw yn eu cartrefi. Efallai y byddent yn anghyfarwydd â'r gwaith y mae gweithwyr proffesiynol ac asiantaethau gwahanol yn ei gyflawni. Efallai na fyddent yn gwybod fod yr awdurdod lleol ac asiantaethau gwahanol yn cyflawni rôl statudol o ran diogelu oedolion sy'n wynebu risg sydd, weithiau, yn diystyru rôl a hawliau aelodau teulu (o dan y Ddeddf Galluedd Meddyliol er enghraifft).

Dylai gweithwyr proffesiynol geisio cymorth a chyngor arbenigol er mwyn gwella eu dealltwriaeth os yw hi'n bosibl bod ffactorau diwylliannol yn gwneud i'r teulu deimlo'n amharod i gydweithredu â gweithwyr proffesiynol. Dylai gweithwyr proffesiynol fod yn:

- Ymwybodol o ddyddiadau allweddol o ran achlysuron ac arferion crefyddol;
- Ymwybodol o oblygiadau diwylliannol o ran rhywedd;
- Cydnabod materion sensitif a thabŵs diwylliannol e.e. gwisg.

Efallai y bydd gweithwyr proffesiynol yn ystyried gofyn am gyngor gan arbenigwyr lleol sy'n ymwneud â'r diwylliant. Rhaid parchu cyfrinachedd y teulu dan sylw mewn trafodaethau o'r fath.

Efallai y bydd gweithwyr proffesiynol sy'n rhagweld trafferthion wrth weithio gyda theulu yn awyddus i ystyried cysylltu â'r teulu ar y cyd â rhywun arall y mae'r teulu yn ymddiried ynddo. Rhaid i unrhyw gyd-drafodaethau ynglŷn â threfniant o'r fath fod yn seiliedig ar yr angen am gyfrinachedd wrth ymgynghori â'r teulu.

Rhaid i weithwyr proffesiynol sicrhau bod aelodau teulu'n deall beth y mae gofyn iddynt ei wneud, yn ogystal â'r goblygiadau os nad ydynt yn bodloni'r gofynion hyn, drwy gydol y broses. Rhaid i weithwyr proffesiynol ystyried y canlynol:

- P'un a oes gan yr aelod teulu lefel llythrennedd isel sy'n galw am gyfathrebu llafar yn hytrach nag ysgrifenedig.
- P'un a oes angen cyfieithu neu ddehongli'r cyfathrebiadau yn ôl iaith gyntaf yr aelod teulu.
- Byddai'n ddefnyddiol pe byddai modd i'r aelod teulu orffen pob cysylltiad gyda chrynodeb o ddiben y cysylltiad hwnnw, beth sydd wedi'i gyflawni a beth sydd angen i bwy ei wneud, ac erbyn pryd.
- Mae'r aelod teulu'n ymwybodol y caiff gwybodaeth ei chofnodi a bod modd iddo gael gweld unrhyw gofnodion a gaiff eu hysgrifennu amdano.

## 6. Ymdrin ag Ymddygiad Gelyniaethus a Thrais

Er dulliau gweithredu sensitif gweithwyr proffesiynol, efallai y bydd rhai aelodau teulu'n ymateb mewn modd gelyniaethus, a gall hyn arwain at fygythiadau a thrais. Mae felly'n bwysig ceisio deall y rhesymau dros yr ymateb gelyniaethus hwn a'r risg gwirioneddol sydd ynghlwm â'r gwaith.

Er diogelwch personol y gweithiwr proffesiynol a'r oedolyn sy'n wynebu risg, mae'n hanfodol fod y risgiau yn cael eu hasesu a'u rheoli'n gywir.

Mae modd i ymddygiad gelyniaethus gynnwys:

- Bod yn dawel yn fwriadol
- Defnyddio bygythiadau ysgrifenedig
- Anfon gormodedd o negeseuon e-bost at weithwyr proffesiynol, neu eu ffonio'n ormodol
- Defnyddio iaith ymosodol neu ddifriol ('derogatory')
- Agweddau a sylwadau hiliol
- Agweddau a sylwadau homoffobig
- Defnyddio iaith gorfforol ormesol
- Defnyddio cŵn neu anifeiliaid eraill fel bygythiad - weithiau'n anuniongyrchol
- Rhegi
- Gweiddi
- Taflu pethau
- Trais corfforol

Gellir bygwth mewn modd anuniongyrchol neu awgrymedig (e.e. trafod niweidio rhywun arall), yn ogystal ag amlwg. Er mwyn gwneud synnwyr o unrhyw beth sy'n digwydd mewn sgwrs anghyfforddus gydag aelod teulu, mae'n bwysig fod gweithwyr proffesiynol yn ymwybodol o'r sgiliau a'r strategaethau y mae modd eu defnyddio er mwyn helpu mewn sefyllfaoedd sy'n anodd ac, o bosibl, yn dreisgar.

### **Gwneud Synnwyr o Ymatebion Gelyniaethus**

Dylai gweithwyr proffesiynol ystyried y canlynol:

- P'un a ydynt yn barod am ymateb blin neu elyniaethus posibl gan yr aelod teulu. Dylent sicrhau eu bod wedi trafod hyn gyda'u rheolwr ac wedi cynllunio strategaethau i'w defnyddio os ydynt yn rhagweld y bydd bygythiad (e.e. cynnal ymweliad cyntaf gyda'r heddlu i sefydlu eu hawdurdod).
- Yr argraff y byddai'r unigolyn yn ei gael o'u camau gweithredu, pa safbwyntiau eraill all fodoli. Gallant fod wedi gwaethygu'r sefyllfa drwy fod yn flin neu ymddwyn mewn modd y gellir ei ddehongli i fod yn nawddoglyd neu'n ddiystyriol.
- Mae'r ymddygiad gelyniaethus hwn yn ymateb i rwystredigaeth sydd naill ai'n gysylltiedig â'r ymweliad proffesiynol, neu ddim yn gysylltiedig ag ef.
- Mae angen i'r aelod teulu gwyno, a hynny efallai gyda rheswm.
- Mae'r aelod teulu'n ymwybodol o'r effaith y mae'n ei gael ar y gweithiwr proffesiynol.
- Mae wedi arfer cymaint ag ymddygiad ymosodol fel nad yw'n gwerthfawrogi effaith ei ymddygiad.
- Mae'r ymddygiad hwn yn normal i'r unigolyn dan sylw (er nad yw hynny'n golygu bod yr ymddygiad yn dderbyniol).
- Mae'r gweithiwr proffesiynol yn teimlo'n rhy anesmwyth o ystyried yr hyn a gafodd ei ddweud neu ei wneud.
- Mae'r gweithiwr proffesiynol yn cymryd pethau'n bersonol mewn sefyllfa lle mae'r unigolyn yn ymddwyn yn elyniaethus tuag at yr asiantaeth.

### **Effaith Ymddygiad Gelyniaethus a Thrais ar Weithwyr Proffesiynol**

Gall gweithio gyda theuluoedd sydd efallai'n elyniaethus ac yn dreisgar roi gweithwyr proffesiynol o dan lawer o straen, ac mae modd iddo gael effaith corfforol, emosiynol a seicolegol. Yn ogystal â hynny, gall hyn effeithio ar farn broffesiynol, neu beri i'r gweithiwr proffesiynol deimlo cyfrifoldeb personol dros ganiatáu i'r trais fynd rhagddo. Gall wneud i'r gweithiwr addasu ei ymddygiad, gan beri iddo ymddwyn fel gwystl yn ddiarwybod iddo, a chreu amryw symptomau corfforol, emosiynol a seicolegol gofidus.

Mae modd i weithwyr proffesiynol arddangos effaith yr ymddygiad hwn yn y ffyrdd canlynol, e.e.:

- Braw
- Embaras
- Gwrthod
- Gofid
- Sioc



- Ofn
- Hunanamheuaeth
- Dicter
- Euogrwydd
- Diffwythdra
- Colli hunanhyder a hyder personol/proffesiynol
- Teimlo'n aneffeithiol
- Aflonyddu ar gwsg a chael breuddwydion
- Bod yn or-wyliadwrus
- Gormod o ddiddordeb yn y digwyddiad neu mewn digwyddiadau cysylltiedig
- Meddyliau, delweddau ac emosiynau straenus ac ailadroddus
- Salwch
- Straen wedi trawma

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

- Profiadau proffesiynol a phersonol trawmatig a gaiff eu hatgyfodi ac sy'n gwaethygu'r ofn.
- Gweithio mewn sefyllfaoedd lle mae trais/bygythiadau'n digwydd yn barhaol - mae'n bosibl y bydd gweithwyr proffesiynol yn y sefyllfaoedd hyn yn meithrin ymateb yn seiliedig ar adrenalin. Mae modd i hyn beri iddynt ymateb yn ormodol i'r bygythiad, neu beidio ag ymateb ddigon. Efallai y bydd gweithwyr proffesiynol sy'n dygymod â bygythiadau yn anwybyddu anghenion/teimladau aelodau eraill o staff a'r cyhoedd. Mae modd i weithwyr proffesiynol fod yn ansensitif i'r risgiau y mae'r aelod teulu'n eu hachosi i'r oedolyn sy'n wynebu risg, neu hyd yn oed y risgiau y maent yn eu hachosi i'r gweithiwr proffesiynol.
- Ymateb fel gwystlon - wrth wynebu ofnau sylweddol dros eu diogelwch eu hunain, gall gweithwyr proffesiynol ymateb fel gwystlon. Mae hyn yn cynnwys ildio i'r unigolyn sy'n eu gwystlo, ei dawelu neu uniaethu ag ef i gadw'n ddiogel.
- Yn aml, mae pobl yn tybio fod dynion yn fwy tebygol o ymddwyn yn elyniaethus na merched, a bod gweithwyr proffesiynol sy'n ddynion yn llai tebygol o gael eu dychryn. Mae'r rhagdybiaethau camarweiniol hyn yn lleihau'r tebygolrwydd y caiff achosion eu nodi a chymorth ei gynnig. Efallai y bydd gweithwyr proffesiynol sy'n ddynion yn ei chael hi'n anoddach cyfaddef eu bod yn teimlo'n anghyfforddus; efallai na fydd eu cydweithwyr a'u rheolwyr yn gweld fod angen iddynt gael cymorth emosiynol. Efallai bod hyn yn arbennig o wir os yw'r sawl sy'n bod yn

dreisgar yn fenyw neu'n unigolyn ifanc. Hefyd, efallai y bydd disgwyl i weithwyr proffesiynol sy'n ddynion fod yn gyfrifol am nifer anghymesur o achosion sy'n ymwneud â defnyddwyr gwasanaeth bygythiol.

- Gall diffyg cymorth priodol a diwylliant o wadu, neu ystyried digwyddiadau treisgar yn 'rhan o'r swydd', arwain at ddiffyg rhoi gwybod am ddigwyddiadau treisgar neu fygythiol a symptomau dwysach, gan fod y gweithiwr proffesiynol yn teimlo bod rhaid iddo ymdopi â'r mater ar ei ben ei hun. Yn ogystal â hynny, mae risg y bydd gweithiwr proffesiynol yn methu ag ymateb i bryderon, boed hynny ynglŷn â'r oedolyn sy'n wynebu risg neu ei ddiogelwch ei hun.

Gall trais a chamymddwyn yn erbyn gweithwyr proffesiynol ar sail eu hil, eu rhywedd, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol tybiedig ac ati, effeithio ar graidd hunaniaeth unigolyn a'r ffordd mae'n gweld ei hun. Os yw'r gweithiwr proffesiynol eisoes yn teimlo'n ynysig yn ei weithle yn nhermau'r ffactorau hyn, gall yr effaith fod yn arbennig o ddwys, a gall fod yn anoddach cael mynediad i gymorth priodol.

Gall rhai gweithwyr proffesiynol ymateb i aelodau teulu anghydweithredol mewn modd sy'n dangos nad yw gwrthdaro o'r fath yn eu poeni.

Gall rhai hyd yn oed roi'r argraff i gydweithwyr eu bod yn 'mwynhau' gwrthdaro o'r fath. O ganlyniad, ni fydd pob gweithiwr proffesiynol yn gweld gwrthdaro fel profiad negyddol a gall ymddangos nad yw'n cael ei effeithio.

## **7. Cadw Gweithwyr Proffesiynol yn Ddiogel**

### **Cyfrifoldeb Gweithwyr Proffesiynol**

Mae gweithwyr proffesiynol yn gyfrifol dros gynllunio ar gyfer eu diogelwch eu hunain, yn yr un modd ag y mae'r asiantaeth yn gyfrifol am geisio sicrhau eu diogelwch. Dylai gweithwyr proffesiynol ymgynghori â'u rheolwyr llinell er mwyn llunio cynlluniau a strategaethau rheoli risg i sicrhau eu diogelwch personol a diogelwch cydweithwyr eraill. Dylai bod protocolau clir ar gyfer rhannu gwybodaeth (yn fewnol ac yn allanol). Dylai asiantaethau sicrhau bod staff a rheolwyr yn gwybod sut i gael gafael ar ragor o gyngor.

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

- Pam ydw i'n cynnal yr ymweliad hwn ar ddiwedd y dydd pan mae hi'n dywyll a phan mae pawb arall wedi mynd adref? (Dylech gynnal ymweliadau sy'n peri risg yng ngolau dydd, pryd bynnag y bo modd gwneud hynny).
- A ddylai'r ymweliad hwn gael ei gynnal ar y cyd â chydweithiwr neu reolwr?
- A yw fy nghar yn debygol o gael ei dargedu/ei ddilyn? Os felly, efallai y byddai'n well mynd mewn tacsi a gofyn iddo aros y tu allan i'r tŷ.

- Oes gen i ffôn symudol neu unrhyw ddull arall o geisio cymorth (e.e. larwm personol)?
- A fyddai modd trefnu'r cyfarfod hwn mewn lleoliad niwtral?
- A yw fy nghydweithwyr/rheolwyr llinell yn gwybod lle ydw i'n mynd a phryd y dylwn fod yn ôl? Ydyn nhw'n gwybod fy mod yn arbennig o agored i niwed/yn wynebu risg yn ystod yr ymweliad hwn?
- A oes gweithdrefnau clir ynglŷn â beth y dylid ei wneud os nad yw gweithiwr proffesiynol yn dychwelyd o ymweliad â chartref neu'n rhoi gwybod am hynny erbyn yr amser sydd wedi'i bennu?
- A yw fy rheolwr yn gwybod beth yw fy rhif ffôn a'm rhwydwaith, rhif cofrestru fy nghar, cyfeiriad fy nghartref a'm rhif ffôn?
- A yw aelodau o'm teulu yn gwybod sut i gysylltu â rhywun o'r gwaith os dydw i ddim yn dychwelyd adref yn ôl y disgwyl?
- Ydw i wedi cymryd camau diogelwch sylfaenol fel tynnu rhif ffôn fy nghartref allan o'r llyfr ffôn a thynnu fy enw oddi ar yr adran gyhoeddus o'r gofrestr etholiadol?
- Ydw i wedi cael hyfforddiant diogelwch personol?
- A yw hi'n bosibl i mi barhau i weithio'n effeithiol gyda'r teulu hwn?

Os yw bygythiadau a thrais yn peri problem sylweddol i'r gweithiwr proffesiynol, dylai'r rheolwr llinell ystyried sut mae modd bwrw ymlaen â'r gwaith yn ddiogel, gan wneud cofnod o'u penderfyniad a'r rhesymau dros hynny.

Dylai gweithwyr proffesiynol wneud y canlynol:

- Ymgysylltu â'r gweithdrefnau polisi sydd wedi'u cytuno (e.e. efallai ei bod yn ofynnol i staff sicrhau bod yr Heddlu yn ymwybodol o rai sefyllfaoedd).
- Peidio â mynd ar ymweliad heb baratoi'n ddigonol. Bod yn effro i'r sefyllfa a'r ymateb sy'n debygol.
- Peidio â chymryd yn ganiataol na fydd sefyllfa na fu'n elyniaethus yn y gorffennol yn troi'n elyniaethus.
- Peidio â rhoi eu hunain mewn sefyllfa all fod yn dreisgar - dylent fonitro a rhagweld sefyllfaoedd er mwyn teimlo'n ddiogel ac mewn rheolaeth bob amser.
- Gadael sefyllfa os yw hi'n mynd yn rhy fygythiol

Os bydd rhywbeth yn digwydd, dylai gweithwyr proffesiynol ddilyn y camau canlynol:

- Ceisio peidio â chynhyrfu a rheoli'u teimladau;

- Penderfynu a ddylent aros ai peidio, yn syth;
- Cysylltu â'r rheolwr ar unwaith;
- Dilyn y gweithdrefnau ar ôl digwyddiad, a chadw unrhyw gofnodion a fynnir.

Dylai gweithwyr proffesiynol beidio â gwneud y canlynol:

- Ystyried y digwyddiad yn fater personol
- Dangos eu bod wedi gwylltio gyda'r teulu ei hun
- Ildio gormod neu ddangos gormod o gydymdeimlad
- Cymryd yn ganiataol bod *rhaid* iddynt ddelio â'r sefyllfa a methu â dianc
- Meddwl nad ydynt angen strategaethau neu gymorth
- Cymryd yn ganiataol mai nhw sydd ar fai am y sefyllfa, ac os byddent wedi gwneud rhywbeth yn wahanol, ni fyddai'r digwyddiad wedi digwydd

## 8. Cyfrifoldebau Rheoli

Mae dyletswydd statudol ar reolwyr i ddarparu amgylchedd gwaith diogel i'w gweithwyr o dan ddeddfwriaeth Iechyd a Diogelwch. Mae hyn yn cynnwys y canlynol:

- Cynnal asesiadau i nodi'r risgiau sy'n ymwneud â phob agwedd ar y gwaith a'u rheoli.
- Darparu amgylchedd gwaith diogel.
- Darparu cyfarpar ac adnoddau digonol er mwyn galluogi staff i weithio'n ddiogel.
- Darparu hyfforddiant arbennig er mwyn darparu'r wybodaeth a'r sgiliau sydd eu hangen ar weithwyr proffesiynol i gyflawni'r swydd.
- Sicrhau diwylliant sy'n galluogi gweithwyr proffesiynol i fynegi eu hofnau a'u pryderon ac sy'n rhoi cefnogaeth barod heb awgrymu eu bod yn wan.
- Yn ymarferol, mae angen i reolwyr felly sicrhau nad yw swyddogion yn agored i risgiau diangen:
  - Drwy sicrhau bod gweithwyr proffesiynol yn ymwybodol o unrhyw bolisiau yng nghyswllt ymweld â chartrefi a ddefnyddir yn eu maes gwasanaeth, ac y caiff y polisiau hyn eu rhoi ar waith.
  - Caiff amser ei neilltuo er mwyn galluogi gweithwyr proffesiynol i weithio'n ddiogel (e.e. cael gafael ar ddigon o wybodaeth gefndir a threfnu'r cyswllt; trafod strategaethau diogelwch â'r rheolwr a chytuno arnynt).

- Sicrhau y caiff strategaethau a chymorth digonol eu rhoi ar waith er mwyn mynd i'r afael ag unrhyw sefyllfaoedd sy'n codi.
- Wrth ddyrannu gwaith, rhaid i reolwyr fod yn ymwybodol o sgiliau ac arbenigedd eu tîm, yn ogystal ag unrhyw ffactorau all effeithio ar hyn. Mae angen iddynt chwilio am ddulliau effeithiol a chefnogol o alluogi gweithwyr proffesiynol newydd sydd, o bosibl, yn ddibrofiad, i nodi'r sgiliau a'r arbenigedd sy'n hanfodol er mwyn ymateb i deuluoedd anghydweithredol, a'u meithrin.
- Yn yr un modd, efallai y bydd staff mwy profiadol yn cael eu dad-sensiteiddio ac yn gwneud rhagdybiaethau ynglŷn â theuluoedd a sefyllfaoedd.
- Bod yn ymwybodol o sut y mae digwyddiadau'n effeithio ar aelodau eraill o'r tîm.
- Os oes digwyddiad, mae angen i reolwyr geisio ymchwilio i'r achos (e.e. a oedd sail hiliol neu ddiwylliannol iddo).
- Bod yn ymwybodol bod bygythiadau treisgar yn drosedd a bod rhaid i'r asiantaeth gymryd camau ar ran ei staff (hynny yw, cwyno i'r Heddlu).
- Mynd ati'n rhagweithiol i holi am deimlo dan fygythiad neu'n bryderus, fel bod y gweithwyr proffesiynol yn gwybod bod y teimladau hyn yn dderbyniol.

Dylai rheolwyr wneud y canlynol:

- Sicrhau bod iechyd a diogelwch yn cael ei drafod yn rheolaidd ar agenda cyfarfodydd tîm.
- Sicrhau bod iechyd a diogelwch yn rhan o gyfnod sefydlu pob gweithiwr newydd.
- Sicrhau bod y staff yn teimlo'n hyderus ynglŷn â siarad am unrhyw bryderon sy'n ymwneud â theuluoedd.
- Blaenoriaethu gwaith goruchwyllo achosion yn rheolaidd a pheidio â'i ohirio.
- Sicrhau eu bod yn rhoi system fonitro ar waith ar gyfer ymweliadau â'r cartref ac o ran rhoi gwybod i'r swyddfa pan fydd ymweliad ar ben.
- Dadansoddi anghenion y tîm o ran hyfforddiant a sicrhau bod pawb yn gwybod sut i ymateb mewn argyfwng.
- Sicrhau y caiff hyfforddiant ei ddiweddarau'n rheolaidd.
- Grymuso staff i gymryd rheolaeth o'u sefyllfaoedd a chael hyder yn yr hyn y maent yn ei wneud.
- Cydnabod deinameg unigol.
- Talu sylw i arferion gweithio diogel wrth bennu llwythi gwaith a chynllunio'n strategol.

- Bod yn effro i'r hyn sy'n digwydd mewn cymunedau ac o fewn eu timau staff eu hunain.
- Ymdrin â sefyllfaoedd mewn modd sensitif. Cydnabod yr effaith ar unigolion.

## 9. Goruchwyliaeth a Chymorth

Dylai pob asiantaeth roi system oruchwyllo ar waith sy'n hygyrch i weithwyr proffesiynol ac sy'n adlewyrchu anghenion ymarferol.

Dylai trafodaethau ynglŷn â goruchwyllo ganolbwyntio ar unrhyw ymddygiad gelyniaethus mae'r gweithwyr proffesiynol yn ei wynebu neu'n ei ragweld wrth weithio gyda theuluoedd. Dylent hefyd drafod effaith hyn ar y gweithiwr proffesiynol a'r effaith ar y gwaith gyda'r teulu.

Dylai rheolwyr annog diwylliant agored, lle mae eu gweithwyr proffesiynol yn ymwybodol o'r cymorth sydd ar gael o fewn eu tîm ac o'r gwasanaethau lles y mae modd iddynt fanteisio arnynt o fewn eu hasiantaeth. Rhaid i reolwyr sicrhau bod staff yn teimlo'n gyfforddus wrth ofyn am y cymorth hwn yn ôl yr angen. Mae hyn yn cynnwys sicrhau diwylliant nad yw'n derbyn unrhyw fath o fygwth na bwlio gan ddefnyddwyr gwasanaethau na chydweithwyr. Gellir ystyried rhoi system 'bydi' ar waith mewn timau er mwyn cefnogi gweithwyr proffesiynol.

Rhaid i weithwyr proffesiynol deimlo'n ddiogel i gyfaddef eu pryderon, gan wybod y caiff y rhain eu gwerthfawrogi ac y cymerir camau i fynd i'r afael â nhw, ac na fydd hynny'n gwneud iddynt edrych yn wael o safbwynt eu gallu a'u proffesiynoldeb.

Dylai'r drafodaeth wrth oruchwyllo ystyried a yw ymddygiad y defnyddiwr gwasanaeth yn atal gwaith rhag cael ei gyflawni mewn modd effeithiol. Dylai ganolbwyntio ar y ffactorau risg i'r oedolyn sy'n wynebu risg mewn teulu gelyniaethus neu dreisgar, ynghyd ag effaith byw mewn amgylchedd gelyniaethus neu dreisgar ar yr oedolyn sy'n wynebu risg.

Dylid llunio cynllun gweithredu manwl sy'n nodi sut y mae modd rheoli neu leihau unrhyw risg a gaiff ei nodi. Dylai hyn gael ei gofnodi'n glir yn y nodiadau goruchwyllo. Dylai'r cynllun gweithredu gael ei gytuno cyn mynd ar ymweliad.

Dylai'r gweithiwr proffesiynol baratoi i gael ei oruchwyllo a dod â chofnodion achosion sy'n ymwneud ag unrhyw drais/bygythiadau a wnaed. Yn ogystal â hynny, dylai fod yn barod i drafod ei bryderon, hyd yn oed os nad oes bygythiadau amlwg wedi cael eu gwneud. Ni fydd rheolwyr yn gwybod am unrhyw bryderon oni bai fod y gweithiwr proffesiynol yn rhoi gwybod amdanynt. Yn ogystal â hynny, dylai rheolwyr fod yn ymwybodol o'r ffaith na fydd llawer o weithwyr yn rhoi gwybod am fygythiadau treisgar, a dylent annog trafodaeth er mwyn osgoi unrhyw broblemau posibl.

Dylai iechyd a diogelwch fod yn bwnc trafod rheolaidd ar yr agenda mewn cyfarfodydd tîm a chyfarfodydd goruchwyllo. Yn ogystal â hynny, gall gwaith goruchwyllo mewn grŵp neu drafodaethau tîm fod yn fodd defnyddiol o drafod y broblem ac ystyried dewisiadau a chyfrifoldebau.

Dylai ffeiliau a chofnodion cyfrifiadurol nodi'n glir y risgiau i weithwyr proffesiynol, a dylai'r systemau er mwyn rhoi gwybod i gydweithwyr eraill am risgiau posibl fod yn weladwy ar bob ffeil achos.

**Dyddiad:** 12/06/2019  
**Rhif y Fersiwn:** Drafft 1  
**Rheswm:** Yn destun ymgynghori gyda'r LPG  
**Dyddiad Adolygu:** 19/08/2019  
**Cymeradwywyd gan y Bwrdd:**

**Dyddiad:** 20/08/2019  
**Rhif y Fersiwn:** Drafft 2  
**Rheswm:** Wedi derbyn y newidiadau  
**Dyddiad Adolygu:** 20/08/2019  
**Cymeradwywyd gan y Bwrdd:** 22/08/2019