

**Bwrdd Diogelu Gorllewin Morgannwg**

**Gweithio gyda Theuluoedd sy’n Amharod i Gydweithredu**

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

**Cymeradwywyd gan:** Bwrdd Diogelu Gorllewin Morgannwg

**Dyddiad Cyhoeddi:** 30 Tachwedd 2022

**Dyddiad Adolygu:** 30 Tachwedd 2025

## CYNNWYS

[1. Cyflwyniad 3](#_Toc127714839)

[2. Nodau ac Amcanion 3](#_Toc127714840)

[3. Diffiniad 3](#_Toc127714841)

[4. Adnabod a Deall 3](#_Toc127714842)

[5. Effaith ar Asesiad 5](#_Toc127714843)

[6. Effaith ar Waith Amlasiantaethol 7](#_Toc127714844)

[7. Ymateb i Deuluoedd sy’n Amharod i Gydweithredu 10](#_Toc127714845)

[8. Delio gydag Agwedd Elyniaethus a Thrais 13](#_Toc127714846)

[9. Cadw Gweithwyr Proffesiynol yn Ddiogel 16](#_Toc127714847)

[10. Cyfrifoldeb Rheolwyr](#_Toc127714848) 17

[11. Goruchwyliaeth a Chymorth 19](#_Toc127714849)

# Cyflwyniad

* 1. Mae’r ddogfen hon yn amlinellu’r broses ar gyfer ymdrin â theuluoedd sy’n amharod i gydweithredu, er mwyn sicrhau bod anghenion plant yn cael eu diwallu a bod staff yn ddiogel.

# Nodau ac Amcanion

* 1. Pwrpas y ddogfen hon yw sicrhau bod systemau yn eu lle i:
		+ Helpu staff i ddeall amharodrwydd i gydweithredu;
		+ Ystyried effaith amharodrwydd i gydweithredu ar asesiad;
		+ Ystyried yr effaith ar waith amlasiantaethol;
		+ Sicrhau ymateb ystyriol i deuluoedd sy’n amharod i gydweithredu;
		+ Ymdrin â gelyniaeth a thrais mewn ffordd gymesur;
		+ Cadw gweithwyr proffesiynol yn ddiogel;
		+ Sicrhau bod rheolwyr yn derbyn cyfrifoldeb am gadw staff yn ddiogel;
		+ Cefnogi staff drwy oruchwyliaeth.

# Diffiniad

* 1. Gall teuluoedd amlygu amharodrwydd i gydweithredu â gweithwyr proffesiynol mewn llawer o wahanol ffyrdd. Bydd pob asiantaeth, o bryd i’w gilydd, yn dod i gysylltiad â theuluoedd sy’n rhoi’r argraff eu bod yn cydymffurfio, ond nad ydynt yn gwneud hynny mewn gwirionedd, neu sy’n amlwg yn wrthwynebus, yn amharod i gydweithredu, neu weithiau’n flin neu’n elyniaethus tuag at y dulliau gweithredu a ddefnyddir.
	2. Mewn achosion eithafol, gall gweithwyr proffesiynol gael eu brawychu a’u cam-drin, a gallant wynebu bygythiadau o drais, ynghyd â thrais go iawn. Dylid rhoi blaenoriaeth bob amser i les y plentyn, ac os oes gan weithwyr proffesiynol ormod o ofn wynebu’r teulu, rhaid iddynt ystyried sut brofiad yw bod yn blentyn yn y teulu.
	3. Dylai pob asiantaeth gefnogi ei staff drwy:
		+ Sicrhau bod gweithwyr proffesiynol yn cael eu hyfforddi ar gyfer y gwaith y maent yn ei wneud;
		+ Cyhoeddi datganiad clir ynglŷn ag ymddygiad annerbyniol gan ddefnyddwyr gwasanaethau (fel sydd i’w weld mewn ysbytai ac ar drafnidiaeth gyhoeddus);
		+ Darparu hyfforddiant i alluogi staff i ymateb mor ddiogel ag sy’n bosibl i ymddygiad peryglus neu elyniaethus yn y grŵp cleientiaid sy’n cael ei dargedu;
		+ Cynorthwyo staff i ddilyn eu cod ymddygiad proffesiynol eu hunain, neu god ymddygiad eu hasiantaeth, wrth ymateb i ymddygiad peryglus neu elyniaethus yn eu grŵp o gleientiaid.

# Adnabod a Deall

* 1. Mae pum math o amharodrwydd i gydweithredu:
		+ **Amwysedd**: Mae amwysedd i’w weld pan fydd pobl yn cyrraedd apwyntiadau yn hwyr bob amser, neu’n gwneud esgusodion dro ar ôl tro am golli apwyntiadau; pan fyddant yn troi’r sgwrs oddi wrth bynciau anghyfforddus a phan fyddant yn defnyddio iaith corff ddiystyriol. Amwysedd yw’r ymateb mwyaf cyffredin, ac mae’n bosibl na fydd yn cael ei weld fel amharodrwydd i gydweithredu. Mae llawer o ddefnyddwyr gwasanaeth yn amwys ar ryw adeg neu’i gilydd yn y broses helpu sy’n gysylltiedig â’r ddibyniaeth y mae derbyn cymorth gan rywun arall yn ei olygu. Gallai adlewyrchu gwahaniaethau diwylliannol, ansicrwydd ynglŷn â’r hyn a ddisgwylir, neu brofiadau gwael o ymwneud â gweithwyr proffesiynol yn y gorffennol. Efallai y bydd angen cydnabod amwysedd, ond gellir gweithio drwyddo;
		+ **Osgoi:** math cyffredin iawn o amharodrwydd i gydweithredu, sy’n cynnwys osgoi apwyntiadau, colli cyfarfodydd, a thorri ymweliadau yn fyr oherwydd gweithgaredd arall sydd mae’n debyg yn bwysig (yn aml oherwydd bod y syniad o gymryd rhan yn gwneud i’r unigolyn deimlo’n orbryderus, a’i fod yn gobeithio gallu dianc rhagddo). Efallai fod ganddo anhawster, bod ganddo rywbeth i’w guddio, nad yw’n hoffi ymyriadau allanol neu ei fod yn gweld newid staff yn golled boenus arall. Efallai y bydd yn dod i allu wynebu’r cyswllt pan fydd yn sylweddoli bod y gweithiwr proffesiynol yn benderfynol o gyflawni ei fwriad, ac efallai y bydd yn dod yn fwy abl i ymgysylltu wrth iddo weld bod y gweithiwr proffesiynol yn malio amdano, a bod arno eisiau ei helpu;
		+ **Gwrthdaro**: yn cynnwys herio gweithwyr proffesiynol, cychwyn dadleuon, osgoi eithafol (e.e. peidio ag ateb y drws, o’i gymharu â pheidio â bod i mewn) ac mae’n aml yn dangos diffyg ymddiriedaeth mewn gweithwyr proffesiynol, a hwnnw wedi ei wreiddio’n ddwfn, ac yn arwain at ymateb ‘ymladd’ yn hytrach na ‘ffoi’ i sefyllfaoedd anodd. Efallai y bydd gan rieni ofn, a hynny’n realistig o bosibl, y bydd eu plant yn cael eu cymryd oddi arnynt, neu efallai eu bod yn ymateb i gymryd eu plant oddi arnynt. Efallai eu bod yn cael anhawster i weld bwriad da’r gweithiwr proffesiynol bob tro, a’u bod yn amau eu cymhellion. Mae’n bwysig bod y gweithiwr proffesiynol yn egluro ei rôl a’i bwrpas yn glir, yn dangos bod arno eisiau helpu, ond yn peidio â disgwyl perthynas agored o’r dechrau un. Er hyn, rhaid herio amharodrwydd i gydweithredu, er mwyn i’r unigolyn ddod yn ymwybodol na fydd y gweithiwr proffesiynol/asiantaeth yn ildio. Efallai y bydd hyn yn golygu bod angen i’r gweithiwr proffesiynol wynebu nifer o sefyllfaoedd lle mae gwrthdaro ac agweddau ymosodol nes bydd yr unigolyn yn barod i gydweithredu;
		+ **Trais:** bygythiadau o drais neu drais go iawn gan leiafrif bach o bobl yw’r enghreifftiau anoddaf o amharodrwydd i gydweithredu y mae’n rhaid i’r gweithiwr proffesiynol / asiantaeth eu hwynebu. Gallai adlewyrchu ofn sydd wedi gwreiddio’n ddwfn ers blynyddoedd a chasineb tuag at bobl sydd mewn awdurdod. Efallai fod pobl wedi gweld eu bod yn gallu cael eu ffordd eu hunain drwy fygwth ac ymddwyn yn dreisgar. Dylai’r gweithiwr proffesiynol/asiantaeth fod yn realistig ynglŷn â gallu’r plentyn neu’r rhiant i newid yng nghyd-destun cymorth â’r meysydd y mae angen rhoi sylw iddynt;
* **Esgus Cydymffurfio**: mae hyn yn digwydd pan fydd rhiant neu ofalwr yn rhoi’r argraff ei fod yn cydweithredu ag asiantaethau lles plant er mwyn peidio â chodi amheuaeth, er mwyn lleihau pryderon gweithwyr proffesiynol ac yn y pen draw er mwyn gwanhau ymyriad proffesiynol [1].

### Rhesymau dros Amharodrwydd i Gydweithredu

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

* + - Ddim eisiau i bobl darfu ar eu preifatrwydd;
		- Mae ganddynt rywbeth i’w guddio;
		- Maent yn gwrthod derbyn bod ganddynt broblem;
		- Mae gweld rhywun o’r tu allan yn ymyrryd yn dân ar eu croen;
		- Mae ganddynt wahaniaethau diwylliannol;
		- Nid ydynt yn deall beth a ddisgwylir ganddynt;
		- Maent wedi cael profiad gwael gyda gweithwyr proffesiynol yn y gorffennol;
		- Nid ydynt yn hoffi gweld newid yn y staff;
		- Maent yn casáu/ofni pobl sydd mewn awdurdod, neu nid ydynt yn eu trystio;
		- Maent yn ofni y bydd eu plant yn cael eu cymryd oddi arnynt;
		- Mae arnynt ofn cael eu barnu fel rhieni gwael oherwydd camddefnyddio sylweddau neu broblemau iechyd meddwl;
		- Maent yn teimlo nad oes ganddynt ddim byd i’w golli (e.e. Os yw eu plant wedi cael eu cymryd oddi arnynt yn barod).
	1. Mae nifer o ffactorau cymdeithasol, diwylliannol a seicolegol amrywiol yn dylanwadu ar ymddygiad rhieni. Po fwyaf amharod i gydweithredu yw’r teulu, po fwyaf tebygol yw hi bod y prif ddylanwadau yn rhai seicolegol.
	2. Yn gyffredinol, bydd rhiant yn ceisio adennill rheolaeth dros ei fywyd, ond efallai y bydd yn cael ei lethu gan boen, iselder, gorbryder ac euogrwydd, yn deillio o’r colledion cynharach yn ei fywyd. Yn eironig, yr adeg y mae’r unigolyn yn amharod i gydweithredu o bosibl yw’r adeg y mae’r unigolyn yn dechrau bod yn agored ynglŷn â’i deimladau, er mai teimladau negyddol ydynt, ynglŷn â’r posibilrwydd o gael help. Mae’n debyg na fydd yn ymwybodol bod hyn yn digwydd.

# Effaith ar Asesiad

* 1. Mae gwybodaeth gywir a dealltwriaeth glir o’r hyn sy’n digwydd i blentyn o fewn ei deulu a’i gymuned yn hanfodol i unrhyw asesiad. Y ffordd arferol a mwyaf effeithiol o wneud hyn yw drwy gynnwys rhieni a phlant yn y broses o asesu, dod i gytundeb ynglŷn â beth y mae angen iddo newid, a pha gymorth sydd ei angen, a chynllunio’r camau nesaf ar y cyd.
	2. Mae ymgysylltu â rhiant sy’n wrthwynebol, neu hyd yn oed yn dreisgar a/neu yn fygythiol yn amlwg yn anos. Gallai’r ymddygiad fod yn cael ei ddefnyddio’n fwriadol i atal gweithwyr proffesiynol rhag ymgysylltu â’r rhiant neu’r plentyn, neu gall gael yr effaith o gadw gweithwyr proffesiynol draw. Efallai y bydd cyfyngiadau ymarferol ar yr offer asesu arferol (e.e. gweld y plentyn ar ei ben ei hun, arsylwi ar y plentyn yn ei gartref ei hun, ac yn y blaen). Efallai na fydd y ffynonellau gwybodaeth arferol, canfyddiadau amgen gan weithwyr proffesiynol eraill ac aelodau eraill o’r teulu ar gael gan nad oes neb yn gallu mynd yn ddigon agos at y teulu.
	3. Dylai gweithwyr proffesiynol o bob asiantaeth nodi a gwneud cofnod o’r meysydd asesu sy’n anodd i’w cyflawni a pham.
	4. Mae angen cynnwys presenoldeb trais neu godi braw mewn unrhyw asesiad o risg i’r plentyn sy’n byw mewn amgylchedd o’r fath.
	5. Effaith ar asesiad o’r plentyn

Mae angen i’r gweithiwr proffesiynol ystyried yr effaith y gallai’r agwedd elyniaethus at bobl o’r tu allan fod yn ei gael ar fywyd y plentyn o ddydd i ddydd, ac wrth ystyried beth mae’r plentyn yn ei brofi, gallai nifer o’r uchod fod yr un mor berthnasol. Gallai’r plentyn fod:

* + - Yn ymdopi â’i sefyllfa drwy ymddwyn fel ‘gwystl’
		- Wedi dadsensiteiddio i drais;
		- Wedi dysgu boddhau a lleihau (gan gynnwys gwenu bob amser ym mhresenoldeb gweithwyr proffesiynol);
		- Â gormod o ofn i ddweud;
		- Yn uniaethu â’r person ymosodol.
	1. Effaith ar asesiad o oedolion

Er mwyn asesu i ba raddau y mae agwedd elyniaethus y rhiant/rhieni yn effeithio ar yr asesiad o’r plentyn, dylai gweithwyr proffesiynol ym mhob asiantaeth ystyried a ydynt:

* + - * + Yn cynllwynio gyda’r rhiant/rhieni drwy osgoi gwrthdaro, e.e. Osgoi cyswllt personol (ymweliadau cartref);
				+ Defnyddio dulliau cyswllt o bell (e.e. Cyswllt ffôn a llythyr yn lle ymweliadau i weld y plentyn);
				+ Derbyn fersiwn y rhiant o ddigwyddiadau yn ddigwestiwn yn niffyg tystiolaeth wrthrychol;
				+ Canolbwyntio ar faterion llai dadleuol megis budd-daliadau/tai;
				+ Osgoi gofyn am gael edrych o gwmpas y tŷ, peidio ag edrych i weld faint o fwyd sydd ar gael, peidio ag archwilio amgylchiadau dysgu’r plentyn, ac yn y blaen;
				+ Canolbwyntio ar anghenion y rhiant, yn hytrach nag anghenion y plentyn;
				+ Peidio â gofyn am gael gweld y plentyn ar ei ben ei hun;
			* Newid eu hymddygiad er mwyn osgoi gwrthdaro;
			* Hidlo neu leihau gwybodaeth negyddol;
			* I’r gwrthwyneb, rhoi mwy o bwyslais nag sydd ei angen ar wybodaeth gadarnhaol (‘rheol optimistiaeth’) a chwilio am wybodaeth gadarnhaol yn unig; ofn codi pryderon o flaen aelodau o’r teulu;
			* Cadw’n dawel am bryderon a pheidio â rhannu gwybodaeth am risgiau ac asesiadau gydag eraill yn y rhwydwaith rhyngasiantaethol neu gyda rheolwyr.
	1. Dylai gweithwyr proffesiynol ym mhob asiantaeth ystyried:
		+ A yw’r plentyn yn cadw’n ‘ddiogel’ drwy beidio â dweud pethau wrth weithwyr proffesiynol;
		+ A yw’r plentyn wedi dysgu boddhau a lleihau;
		+ A yw’r plentyn yn beio ei hun;
		+ Pa neges y mae’r teulu’n ei gael os nad yw’r gweithiwr proffesiynol/asiantaeth yn herio’r rhiant/rhieni.
	2. Dylai gweithwyr proffesiynol ym mhob asiantaeth ofyn iddynt eu hunain:
		+ A ydynt yn teimlo rhyddhad pan nad oes neb yn ateb y drws;
		+ A ydynt yn teimlo rhyddhad pan fyddant yn mynd yn ôl allan drwy’r drws;
		+ A ydynt yn dweud, gofyn a gwneud beth bynnag y byddant yn arfer ei ddweud, gofyn a gwneud wrth wneud ymweliad neu asesiad;
		+ A ydynt wedi nodi a gweld y bobl allweddol;
		+ A ydynt wedi gweld tystiolaeth y gallai pobl eraill fod yn byw yn y tŷ;
		+ Mewn achosion o oedolion â lefel uchel o anghenion (e.e. cam-drin domestig, iechyd meddwl, ac yn y blaen) a ydynt yn gweithio gyda’r oedolyn hwnnw yn unig (yn hytrach na’r ddau riant, hyd yn oed pan fydd y rhiant arall yn cyflawni trais domestig).
	3. Dylai gweithwyr proffesiynol a’u goruchwylwyr ddal i ofyn iddynt eu hunain: beth allai’r plentyn fod wedi bod yn ei deimlo wrth i’r drws gau y tu ôl i weithiwr proffesiynol sy’n gadael cartref y teulu?
	4. Gwneud contract ysgrifenedig

Dylai gweithwyr proffesiynol ystyried gwneud contract ysgrifenedig gyda’r teulu:

* + - Nodi pa ymddygiad yn benodol nad yw’n dderbyniol (e.e. Codi llais, rhegi, bygwth ac ati);
		- Egluro y bydd hyn yn cael ei ystyried mewn unrhyw asesiad risg mewn cysylltiad â’r plentyn;
		- Egluro’n glir beth fydd canlyniadau ymddygiad gwael parhaus ar ei ran. Gallai hyn gynnwys gweld yr unigolyn yn y swyddfa yn unig (mae angen ystyried hyn ochr yn ochr â’r angen i weld y plentyn yn amgylchedd y cartref), gwneud cais am orchymyn goruchwylio neu gymryd camau i fynd â’r plentyn/plant o’r cartref.

# Effaith ar Waith Amlasiantaethol

* 1. Mae angen i asiantaethau a theuluoedd weithio mewn partneriaeth er mwyn sicrhau’r canlyniad y cytunwyd arno ac mae angen i bob ochr ddeall bod posibilrwydd na fydd y bartneriaeth hon yn gyfartal.
	2. Weithiau gall rhieni fod yn elyniaethus tuag at asiantaethau neu unigolion penodol. Os nad yw’r agwedd elyniaethus tuag at bawb, yna dylai’r asiantaethau geisio deall pam y gallai hyn fod, a dysgu oddi wrth ei gilydd.
	3. Lle profir agwedd elyniaethus tuag at y rhan fwyaf o asiantaethau, mae angen rheoli hyn ar sail ryngasiantaethol; fel arall gall y canlyniadau fod fel a ganlyn:
		+ Pawb yn ‘camu yn ôl’, gan adael y plentyn yn ddiamddiffyn;
		+ Y teulu yn cael ei ‘gosbi’ drwy gadw gwasanaethau yn ôl gan fod pawb ‘yn gweld pethau fel brwydr’, ar draul asesu a datrys y sefyllfa er budd y plentyn;
		+ Rhaniad rhwng y rhai sydd eisiau boddhau a’r rhai sydd eisiau gwrthwynebu – neu bawb yn cynllwynio.
	4. Mae’n debyg mai pan fydd rhieni yn elyniaethus tuag at rai gweithwyr proffesiynol / asiantaethau yn unig, neu lle mae gweithwyr proffesiynol yn dod yn dargedau brawychu yn awr ac yn y man, y mae’r risg fwyaf y bydd cydweithredu rhwng asiantaethau yn methu. Mae unrhyw densiynau a oedd yn bodoli cynt rhwng gweithwyr proffesiynol ac asiantaethau, neu gamddealltwriaeth ynglŷn â gwahanol rolau, yn debygol o ddod i’r wyneb.
	5. Y risgiau yw y bydd rhaniadau’n ymddangos rhwng y gweithwyr proffesiynol a’r asiantaethau, ac y bydd anghytundeb yn tynnu’r ffocws oddi ar y plentyn, e.e:
		+ Gweithwyr proffesiynol neu asiantaethau yn beio ei gilydd ac yn cynllwynio gyda’r teulu;
		+ Gall y rhai nad ydynt yn teimlo dan fygythiad ganfod eu hunain yn ysgwyddo’r cyfrifoldeb i gyd ar eu pen eu hunain, a gall hynny yn y pen draw gynyddu’r risg iddyn nhw eu hunain;
		+ Gallai’r rhai sy’n teimlo eu bod yn cael eu ‘derbyn’ deimlo boddhad personol gan fod y teulu yn ‘cydweithredu’ ond methu ag adnabod / derbyn risgiau neu broblemau wedyn;
		+ Gallai’r rhai sy’n teimlo dan fygythiad deimlo ei fod yn rhywbeth ‘personol’;
		+ Nid oes un cynllun cyson.
	6. Sicrhau Trefniadau Gweithio Amlasiantaethol Effeithiol

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

* 1. Mae cyfathrebu rheolaidd rhwng asiantaethau, disgwyliadau clir ar gyfer y ddwy ochr a pharch ac ymddiriedaeth rhwng y ddwy ochr yn greiddiol i waith rhyngasiantaethol. Wrth weithio gyda rhieni gelyniaethus neu dreisgar, mae’r angen am ymddiriedaeth a chydweithredu da rhwng asiantaethau yn hollbwysig, ac mae hefyd yn debygol o gael ei roi dan fwy o bwysau na dim byd arall. Mae’n arbennig o bwysig bod pawb:
		+ yn ymwybodol o effaith agwedd elyniaethus ar ei ymateb ei hun ac ymateb pobl eraill;
		+ yn parchu pryderon pobl eraill;
		+ yn effro i’r angen i rannu gwybodaeth berthnasol am bryderon diogelwch;
		+ yn cefnogi ei gilydd ac yn ymwybodol o’r problemau gwahanol sydd gan wahanol asiantaethau wrth weithio mewn amgylchiadau o’r fath;
		+ yn agored ac yn onest pan fydd anghytundeb;
		+ yn ymwybodol o risgiau cynllwynio a thargedu proffesiynau / asiantaethau penodol;
		+ yn barod i drafod strategaethau os bydd un asiantaeth (e.e. ymwelydd iechyd) yn methu â gweithio gyda theulu. Mewn amgylchiadau o’r fath, rhaid i weithwyr proffesiynol yn y rhwydwaith amlasiantaethol gytuno a oes modd casglu gwybodaeth neu fonitro lles y plentyn, ac yn y pen draw a oes modd cael cynllun gwirioneddol amlasiantaethol?
	2. Rhannu Gwybodaeth

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

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

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

* + - A oes gennych brofiad o’r oedolyn sy’n gysylltiedig â’r plentyn yn bod yn elyniaethus, yn codi ofn, yn bygwth neu’n ymddwyn yn dreisgar?
		- A yw hyn yn gyffredinol ynteu mewn amgylchiadau penodol? Er enghraifft, a yw’n gysylltiedig â diod/problemau iechyd meddwl yn awr ac yn y man?
		- A yw’r oedolyn yn eich dychryn neu a oes arnoch ei ofn?
		- A ydych yn teimlo eich bod o bosibl heb fod yn gwbl onest â’r teulu er mwyn osgoi gwrthdaro?
		- A ydych yn awr mewn sefyllfa lle bydd yn rhaid i chi gydnabod pryderon am y tro cyntaf? Ac a ydych yn ofni sut y bydd yn ymateb i chi?
		- Pe baech yn ei sefyllfa ef, a fyddech eisiau cael gwybod am y pryderon hyn?
	1. Gallai gweithwyr proffesiynol mewn gwahanol leoliadau a haenau o gyfrifoldebau fod â gwahanol drothwyon ar gyfer pryder a gwahanol brofiadau o orfod wynebu ymddygiad anodd. Mae’n hanfodol bod y gwahanol risgiau a phwysau yn cael eu cydnabod a’u cefnogi.
	2. Cyfarfodydd Amlasiantaethol

Mae osgoi pobl sy’n elyniaethus yn ymateb normal. Fodd bynnag, gall fod yn niweidiol iawn i’r gwaith rhyngasiantaethol effeithiol sydd ei angen i amddiffyn plant, sy’n dibynnu ar ymgysylltu rhagweithiol gyda’r teulu gan bob gweithiwr proffesiynol. Bydd cynllwynio a rhaniadau rhwng gweithwyr proffesiynol ac asiantaethau yn cael ei leihau drwy:

* + - Gytundebau clir, sy’n hysbys i bob asiantaeth ac i’r teulu, ac sy’n nodi rôl pob gweithiwr proffesiynol a’r tasgau a gyflawnir ganddynt;
		- Cyfranogiad llawn mewn grwpiau craidd ac mewn cynadleddau amddiffyn plant, gyda phob asiantaeth yn perchnogi’r pryderon ynglŷn â’r plentyn yn hytrach na gadael i nifer fach wynebu amharodrwydd y teulu i gydweithredu ac agwedd elyniaethus.
	1. Er ei bod yn bwysig cynnal perthynas gadarnhaol gyda’r teulu, i’r graddau y mae hynny’n bosibl, ni ddylai hyn fod ar draul gallu rhannu pryderon go iawn ynglŷn â brawychu a bygwth trais.
	2. Yr opsiynau y dylai gweithwyr proffesiynol mewn gwaith amlasiantaethol eu hystyried yw:
		+ Trafod gyda Chadeirydd cyfarfod yr opsiwn o beidio â chynnwys y rhieni os yw presenoldeb oedolion bygythiol yn debygol o amharu ar ansawdd gwybodaeth a rennir;
		+ Galw cyfarfod o’r asiantaethau dan sylw er mwyn rhannu pryderon, gwybodaeth a strategaethau, a llunio cynllun gwaith effeithiol sy’n rhannu penderfyniadau a chyfrifoldebau yn glir. Os cynhelir cyfarfodydd o’r fath, rhaid cael cynllun clir bob amser yn nodi beth, sut a phryd i rannu beth sydd wedi bod yn digwydd gyda’r teulu. Nid yw trafodaethau cyfrinachol yn debygol o barhau’n gyfrinachol, ac mae goblygiadau cyfreithiol i’w hystyried pa un bynnag (e.e. Deddf Diogelu Data 1998), a dylid anelu bob amser at rymuso gweithwyr proffesiynol i fod yn fwy abl i fynd yn syth at y pwynt a bod yn bendant gyda’r teulu, heb roi eu diogelwch eu hunain yn y fantol;
		+ Galw cyfarfod i lunio cynllun pendant i leihau risg ar gyfer gweithwyr proffesiynol, ac mewn sefyllfaoedd eithafol, sefydlu cyfarfodydd rheolaidd yn benodol er mwyn adolygu’r risgiau i weithwyr proffesiynol a rhoi strategaethau ar waith i leihau’r risgiau hyn;
		+ Ymweliadau ar y cyd â’r heddlu, cydweithwyr neu weithwyr proffesiynol o asiantaethau eraill;
		+ Ôl-drafodaeth gydag asiantaethau eraill pan fydd gweithwyr proffesiynol wedi profi digwyddiad brawychus.
	3. Er bod gweithio gyda theuluoedd gelyniaethus yn gallu bod yn heriol iawn, diogelwch y plentyn yw’r ystyriaeth bwysicaf. Os oes ar weithwyr proffesiynol ormod o ofn wynebu’r teulu, dylent ystyried sut fywyd y mae’r plentyn yn ei gael.

# Ymateb i Deuluoedd sy’n Amharod i Gydweithredu

* 1. Pan fydd gweithiwr proffesiynol yn dechrau gweithio gyda theulu y gwyddys, neu y canfyddir, eu bod yn amharod i gydweithredu, dylai’r gweithiwr proffesiynol wneud pob ymdrech i ddeall pam y gallai teulu fod yn amharod i gydweithredu neu’n elyniaethus. Mae hyn yn golygu ystyried pob gwybodaeth sydd ar gael, gan gynnwys a oes asesiad cyffredin wedi’i gwblhau, ac a oes gweithiwr proffesiynol arweiniol wedi’i benodi.
	2. Wrth weithio gyda rhieni sy’n amharod i gydweithredu, gall gweithwyr proffesiynol ym mhob asiantaeth wella eu siawns o gael canlyniad ffafriol i’r plentyn/plant drwy:
		+ Gadw’r berthynas yn ffurfiol ond yn gynnes, a nodi’n glir mai pwrpas y gwaith yw sicrhau’r canlyniad gorau i’w plentyn/plant;
		+ Datgan eu hawdurdod proffesiynol a/neu gyfreithiol yn glir;
		+ Asesu cymhellion a galluedd y rhiant/rhieni i ymateb yn gydweithredol er budd eu plentyn/plant;
		+ Herio amharodrwydd i gydweithredu pan fydd yn codi, yng nghyd-destun gwella’r siawns o ganlyniad ffafriol i’r plentyn/plant;
		+ Bod yn rhan o drefniadau goruchwylio rheolaidd er mwyn sicrhau bod cynnydd yn cael ei wneud gyda’r teulu, a bod y cynnydd yn briodol;
		+ Gofyn am gyngor gan arbenigwyr (e.e. yr Heddlu, arbenigwyr iechyd meddwl, yr uned diogelu plant) er mwyn sicrhau bod cynnydd a wneir gyda’r teulu yn briodol;
		+ Helpu’r rhiant i weithio drwy ei deimladau sylfaenol yr un pryd â’i gefnogi i gyflawni tasgau gofal plant cyfrifol;
		+ Bod yn effro i wrthwynebiad llwyr sylfaenol (o bosibl yn cael ei guddio gan gydymffurfiad ar yr wyneb) er bod pob ymdrech yn cael ei gwneud i ddeall ac ymgysylltu â’r rhiant/rhieni;
		+ Bod yn barod, mewn achosion o’r fath, i gymryd camau priodol i amddiffyn y plentyn/plant (er bod y camau hyn yn arwain at deimlad o fethiant personol gan y gweithiwr proffesiynol yn ei dasg o ymgysylltu â’r rhiant/rhieni).
		+ Sefydlu amcanion clir, mesuradwy, sy’n gogwyddo tuag at y plentyn, ac sy’n sicrhau bod modd monitro cynnydd.
	3. Gyda chymorth eu rheolwr, dylai gweithwyr proffesiynol fod yn deall, osgoi a bod yn effro i’r ymatebion a ganlyn:
		+ Gweld pob sefyllfa fel bygythiad posibl a datblygu ymateb ‘ymladd’ neu fod yn or-heriol a chynyddu’r tensiwn rhwng y gweithiwr proffesiynol a’r teulu. Gallai hyn amddiffyn y gweithiwr proffesiynol yn gorfforol ac yn emosiynol neu ei roi mewn mwy o berygl. Gall achosi i’r gweithiwr proffesiynol hwnnw gael ei ddisensiteiddio i boen y plentyn ac i lefelau o drais yn y cartref;
		+ Cynllwynio gyda rhieni drwy fod yn barod i gydweithio a cheisio eu boddhau er mwyn peidio â phryfocio ymateb;
		+ Bod yn or-effro i’r bygythiad personol fel bod y gweithiwr proffesiynol yn llai abl i wrando’n iawn ar yr hyn y mae’r oedolyn yn ei ddweud, a’i sylw’n cael ei dynnu oddi wrth y dasg o arsylwi ar ymatebion pwysig y plentyn neu ryngweithiadau rhwng y plentyn ac oedolion;
		+ ‘Hidlo’ gwybodaeth negyddol allan, neu leihau maint ac effaith profiadau’r plentyn, er mwyn osgoi gorfod herio. Yn ei ffurf fwyaf eithafol, gall hyn olygu bod gweithwyr proffesiynol yn osgoi gwneud ymweliadau anodd neu’n osgoi cyfarfod â’r oedolion hynny yn eu cartref, gan golli gwybodaeth bwysig am amgylchedd y cartref – dylai rheolwyr fonitro gweithredoedd eu staff er mwyn sicrhau eu bod yn sylwi ar y math hwn o ymddygiad yn gynnar – bydd archwilio ffeiliau achosion yn rheolaidd yn helpu i weld yr achosion (anghyffredin iawn) hynny lle mae gweithiwr proffesiynol yn colli grym i’r fath raddau nes ei fod yn ffugio cofnodion (e.e. Cofnodion ymweliadau nad ydynt wedi digwydd);
		+ Teimlo’n analluog / diymadferth wrth orfod penderfynu a ddylid ‘mynd i mewn yn galed’ neu ‘gamu yn ôl’. Gallai hyn fod wrth wynebu pryderon cynyddol am blentyn neu pan fydd y rhwystr gelyniaethus rhwng y teulu a’r tu allan yn golygu mai ychydig iawn o dystiolaeth sydd ar gael am sefyllfa’r plentyn.
	4. Parchu Teuluoedd

Gallai teuluoedd ddatblygu neu gynyddu gwrthwynebiad neu agwedd elyniaethus tuag at gymryd rhan os ydynt yn credu bod y gweithiwr proffesiynol yn amharchus ac yn annibynadwy neu os ydynt yn credu bod cyfrinachedd wedi’i dorri y tu allan i’r ffiniau cytunedig.

* 1. Dylai gweithwyr proffesiynol leihau gwrthwynebiad neu agwedd elyniaethus drwy gydymffurfio â chod ymddygiad, polisïau a gweithdrefnau eu hasiantaeth mewn perthynas â dulliau priodol o drin defnyddwyr gwasanaeth.
	2. Dylai gweithwyr proffesiynol fod yn ymwybodol y gallai rhai teuluoedd, gan gynnwys y rhai sydd wedi cyrraedd yn ddiweddar o wlad dramor, fod yn ofnus neu’n ansicr ynglŷn â pham y gofynnwyd iddynt ddod i gyfarfod, pam y mae ar y gweithiwr proffesiynol eisiau eu gweld yn y swyddfa, neu ymweld â hwy yn eu cartref. Efallai na fyddant yn ymwybodol o’r rolau y mae gwahanol weithwyr proffesiynol ac asiantaethau yn eu chwarae, ac nad ydynt yn ymwybodol bod gan yr awdurdod lleol ac asiantaethau partner rôl statudol yng nghyswllt diogelu plant, sydd mewn rhai amgylchiadau yn mynd y tu hwnt i rôl a hawliau rhieni (e.e. amddiffyn plant).
	3. Dylai gweithwyr proffesiynol ofyn am gymorth a chyngor arbenigol er mwyn cael gwell dealltwriaeth pan mae posibilrwydd bod ffactorau diwylliannol yn achosi i deulu wrthwynebu ymwneud â gweithwyr proffesiynol. Dylai gweithwyr proffesiynol fod:
		+ Yn ymwybodol o ddyddiadau’r prif ddigwyddiadau a defodau crefyddol;
		+ Yn ymwybodol o oblygiadau diwylliannol rhywedd;
		+ Yn cydnabod sensitifrwydd diwylliannol a thabŵs e.e. codau gwisg.

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

* 1. Efallai y byddai gweithwyr proffesiynol sy’n rhagweld anawsterau wrth ymgysylltu â theulu yn dymuno ystyried y posibilrwydd o gael cyswllt â’r teulu ar y cyd â pherson arall y mae’r teulu’n ymddiried ynddo. Yn yr un modd, rhaid i unrhyw drafodaethau ynglŷn â threfniant o’r fath fod yn seiliedig ar yr angen am gyfrinachedd wrth ymgynghori â’r teulu.
	2. Mae angen i weithwyr proffesiynol sicrhau bod rhieni yn deall drwy’r adeg beth y mae angen iddynt ei wneud a beth yw canlyniadau peidio â chyflawni’r gofynion hyn. Rhaid i weithwyr proffesiynol ystyried:
		+ A oes gan unigolyn lythrennedd isel, ac a oes arno angen cyfathrebu llafar yn hytrach nag ysgrifenedig;
		+ A oes ar unigolyn angen cyfieithydd i gyfieithu rhai pethau, os nad popeth, i’w iaith ei hun;
		+ A fyddai o fudd i’r rhiant pe bai modd gorffen pob cyfarfod â chrynodeb byr o bwrpas y cyfarfod, beth sydd wedi cael ei wneud, beth sy’n ofynnol gan bwy, ac erbyn pryd;
		+ A yw’r unigolyn yn ymwybodol bod gwybodaeth berthnasol / geiriau sy’n cael eu cyfnewid yn cael eu cofnodi, ac y gall weld cofnodion ysgrifenedig amdano.

# Delio gydag Agwedd Elyniaethus a Thrais

* 1. Er gwaethaf dulliau sensitif gan weithwyr proffesiynol, gall rhai teuluoedd ymateb ag agwedd elyniaethus, a gall hyn weithiau arwain at fygythiadau o drais, ac at drais go iawn. O ganlyniad, mae’n bwysig ceisio deall y rhesymau dros yr agwedd elyniaethus a faint yw’r risg wirioneddol.
	2. Mae’n hollbwysig, er diogelwch personol y gweithiwr proffesiynol a’r plentyn, bod risgiau’n cael eu hasesu a’u rheoli’n gywir. Gall ymddygiad bygythiol gynnwys:
		+ Defnydd bwriadol o dawelwch;
		+ Defnyddio bygythiadau ysgrifenedig;
		+ Peledu gweithwyr proffesiynol â negeseuon ebost a galwadau ffôn;
		+ Defnyddio iaith fygythiol neu fychanol;
		+ Agweddau neu sylwadau hiliol;
		+ Agweddau a sylwadau homoffobig;
		+ Defnyddio iaith corff ormesol;
		+ Defnyddio cŵn neu anifeiliaid eraill fel bygythiad – yn anuniongyrchol weithiau;
		+ Rhegi;
		+ Gweiddi;
		+ Taflu pethau;
		+ Trais corfforol.
	3. Gall bygythiadau fod yn agored neu ymhlyg (e.e. trafod niweidio rhywun arall), yn ogystal ag yn amlwg. Er mwyn gwneud synnwyr o’r hyn sy’n digwydd mewn unrhyw sgwrs anghyfforddus gyda rhiant, mae’n bwysig bod gweithwyr proffesiynol yn ymwybodol o’r sgiliau a’r strategaethau a allai helpu mewn sefyllfaoedd anodd a allai fod yn dreisgar.
		+ Gwneud synnwyr o ymatebion gelyniaethus. Dylai gweithwyr proffesiynol ystyried: A ydynt yn ymwybodol y gallai ymateb y teulu fod yn flin neu’n elyniaethus. Dylent sicrhau eu bod wedi trafod hyn gyda’u Rheolwr a chynllunio strategaethau i’w defnyddio os oes bygythiad y gellir ei ragweld (e.e. Ymweliad cychwynnol gyda’r heddlu i sefydlu awdurdod);
		+ Gallai fod wedi gwneud y sefyllfa’n waeth drwy wylltio neu weithredu mewn ffordd a allai gael ei gweld fel ffordd nawddoglyd neu ddibrisiol;
		+ Mae’r ymddygiad gelyniaethus yn ymateb i rwystredigaeth, pa un a yw’n gysylltiedig â’r ymweliad proffesiynol ai peidio;
		+ Mae angen i’r rhiant gwyno, ac mae’n bosibl bod rheswm dros gwyno;
		+ Mae ymddygiad y rhiant yn fwriadol fygythiol / rhwystrol / camdriniol neu dreisgar;
		+ Mae’r rhiant yn ymwybodol o’r effaith y mae’n ei gael ar y gweithiwr proffesiynol;
		+ Maent wedi arfer cymaint ag ymddygiad ymosodol fel nad ydynt yn sylweddoli effaith eu hymddygiad;
		+ Mae’r ymddygiad hwn yn normal i’r person hwn (ond nid yw hynny’n ei wneud yn dderbyniol);
		+ Mae anesmwythdra’r gweithiwr proffesiynol yn anghymesur â’r hyn gafodd ei ddweud neu ei wneud;
		+ Mae’r gweithiwr proffesiynol yn cymryd hyn yn bersonol mewn sefyllfa lle mae’r agwedd elyniaethus wedi’i hanelu at yr asiantaeth.
	4. Effaith ymddygiad gelyniaethus a thrais ar weithwyr proffesiynol

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

* 1. Gall yr effaith ar weithwyr proffesiynol gael ei theimlo a’i mynegi mewn gwahanol ffyrdd e.e.:
		+ Syndod;
		+ Embaras;
		+ Gwadu;
		+ Gofid;
		+ Sioc;
		+ Ofn;
		+ Hunan-amheuaeth;
		+ Dicter;
		+ Euogrwydd;
		+ Methu â theimlo dim;
		+ Colli hunan-barch a hyder personol a/neu broffesiynol;
		+ Teimlad o fethu â gwneud dim;
		+ Amharu ar gwsg a breuddwydion;
		+ Bod yn orwyliadwrus;
		+ Methu â meddwl am ddim byd arall ar wahân i’r digwyddiad neu ddigwyddiadau cysylltiedig;
		+ Meddyliau, delweddau ac emosiynau llawn straen yn codi o hyd;
		+ Salwch;
		+ Straen ar ôl trawma.
	2. Mae’r ffactorau sy’n cynyddu’r effaith ar weithwyr proffesiynol yn cynnwys y canlynol:
		+ Gall profiadau trawmatig blaenorol mewn bywyd proffesiynol a phersonol gael eu hatgyfodi a chynyddu’r ofnau;
		+ Gweithio’n rheolaidd mewn sefyllfaoedd lle mae trais / bygythiadau yn bresennol o hyd – gall gweithwyr proffesiynol yn y sefyllfaoedd hyn ddatblygu ymateb sy’n cael ei arwain gan adrenalin, a allai or- neu dan-chwarae’r bygythiad. Gallai gweithwyr proffesiynol sy’n goddef bygythiadau anwybyddu anghenion / teimladau aelodau eraill o’r staff ac aelodau o’r cyhoedd. Gall gweithwyr proffesiynol gael eu dadsensiteiddio i’r risgiau y mae’r gofalwr yn eu hachosi i’r plentyn, neu hyd yn oed i’r risgiau sy’n cael eu hachosi gan yr oedolion iddyn nhw eu hunain (h.y. y gweithiwr proffesiynol);
		+ Ymatebion tebyg i ‘wystl’ – wrth wynebu ofn sylweddol am eu diogelwch eu hunain, gallai gweithwyr proffesiynol ddatblygu ymateb tebyg i ‘wystl’. Nodweddir hyn gan barodrwydd i helpu, boddhau neu uniaethu â’r ‘sawl sy’n dal gwystl’ er mwyn cadw’n ddiogel.
	3. Bygythiadau sy’n ymestyn i fywyd y gweithiwr proffesiynol y tu allan i’r gwaith:
		+ Yn aml iawn cymerir yn ganiataol bod mwy o risg gan ddynion na chan fenywod, a bod gweithwyr proffesiynol gwrywaidd yn llai tebygol o gael eu brawychu. Mae’r tybiaethau anghywir hyn yn lleihau’r siawns o gydnabod a chael cefnogaeth. Efallai y bydd gweithwyr proffesiynol gwrywaidd yn teimlo ei bod yn anos cyfaddef bod ganddynt ofn; efallai na fydd cydweithwyr a rheolwyr yn cydnabod bod arnynt angen cefnogaeth emosiynol. Mae hyn yn arbennig o wir os yw’r sawl sy’n cyflawni’r trais yn fenyw neu’n berson ifanc. Yn ychwanegol at hyn, efallai y bydd disgwyl i weithwyr proffesiynol gwrywaidd fod yng ngofal nifer anghymesur o achosion sydd â defnyddwyr gwasanaeth bygythiol;
		+ Gall diffyg cefnogaeth briodol a diwylliant o wadu digwyddiadau treisgar neu ddweud eu bod yn ‘rhan o’r gwaith’ olygu nad yw pob digwyddiad treisgar neu fygythiol yn cael ei riportio, ac arwain at symptomau mwy dwys, gan fod y gweithiwr proffesiynol yn teimlo bod yn rhaid iddo ddelio gyda hyn ar ei ben ei hun. Mae risg hefyd na fydd gweithwyr proffesiynol yn ymateb i bryderon, ynglŷn â’r plentyn neu ynglŷn â’i ddiogelwch ei hun.
	4. Gall trais a chamdriniaeth tuag at weithwyr proffesiynol ar sail eu hil, rhywedd, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol tybiedig ac ati effeithio ar hunaniaeth a hunanddelwedd greiddiol unigolyn. Os yw’r gweithiwr proffesiynol eisoes yn teimlo ei fod ar ei ben ei hun yn ei weithle o ran y ffactorau hyn, gallai’r effaith fod yn ddwys iawn ac efallai y bydd yn anos cael cefnogaeth briodol.
	5. Mae rhai gweithwyr proffesiynol yn gallu ymateb i rieni sy’n amharod i gydweithredu mewn ffordd sy’n awgrymu nad yw gwrthdaro o’r fath yn eu poeni. Bydd rhai hyd yn oed yn rhoi’r argraff i’w cydweithwyr eu bod yn ‘mwynhau’ y cyfle i fynd benben. O ganlyniad, ni fydd pob gweithiwr proffesiynol yn gweld herio fel profiad negyddol, a gallai ymddangos yn gyffredinol fel pe na bai’n cael ei effeithio.

# Cadw Gweithwyr Proffesiynol yn Ddiogel

* 1. Cyfrifoldeb Gweithwyr Proffesiynol

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

* 1. Cyn cysylltu â theulu, dylai gweithwyr proffesiynol ystyried y cwestiynau a ganlyn:
		+ Pam rydw i’n gwneud yr ymweliad hwn ar ddiwedd y dydd pan mae’n dywyll a phawb arall wedi mynd adref? (Dylid gwneud ymweliadau sydd â risg yng ngolau dydd os oes modd);
		+ A ddylai’r ymweliad hwn gael ei wneud gyda chydweithiwr neu reolwr?
		+ A yw fy nghar yn debygol o gael ei dargedu / ei ddilyn? Os yw, efallai y byddai’n well mynd mewn tacsi a gofyn i’r tacsi aros y tu allan i’r tŷ;
		+ Oes gen i ffôn symudol gyda mi neu ryw ffordd arall o alw am help (e.e. larwm personol)?
		+ A ellid trefnu’r ymweliad hwn mewn lleoliad niwtral?
		+ A yw fy nghydweithwyr / rheolwyr llinell yn gwybod i ble rydw i’n mynd a phryd y dylwn i fod yn ôl? A ydynt yn gwybod y gallwn i fod yn agored iawn i niwed / risg yn ystod yr ymweliad hwn ?
		+ A oes gweithdrefnau clir yn nodi beth ddylai ddigwydd os nad yw gweithiwr proffesiynol yn dod yn ôl neu’n adrodd yn ôl erbyn yr amser cytunedig yn dilyn ymweliad cartref?
		+ A yw fy rheolwr yn gwybod fy rhif ffôn symudol a’m rhwydwaith, rhif cofrestru fy nghar a’m cyfeiriad a rhif ffôn cartref?
		+ A yw aelodau o’m teulu yn gwybod sut i gysylltu â rhywun o’r gwaith os na fyddaf i’n dod adref pan mae disgwyl i mi ddod adref?
		+ A ydw i wedi cymryd rhagofalon sylfaenol, er enghraifft peidio â chael fy rhif ffôn cartref yn y llyfr ffôn a thynnu fy enw o adran gyhoeddus y gofrestr etholwyr?
		+ A ydw i wedi cael hyfforddiant diogelwch personol?
		+ A yw’n bosibl i mi ddal i weithio’n effeithiol gyda’r teulu hwn?
	2. Os yw bygythiadau a thrais wedi mynd yn broblem fawr i weithiwr proffesiynol, dylai’r rheolwr llinell ystyried sut y gellid gwneud y gwaith yn ddiogel; dylid cofnodi’r penderfyniad a’r rhesymau drosto.
	3. Dylai gweithwyr proffesiynol:
		+ Ymgyfarwyddo ag achos yr unigolyn a gweithdrefnau cytunedig yr asiantaeth (e.e. Efallai y bydd angen sicrhau bod yr heddlu’n cael gwybod am rai sefyllfaoedd);
		+ Paratoi ar gyfer yr ymweliad, bod yn ymwybodol o’r sefyllfa a’r ymateb tebygol;
		+ Peidio â thybio y bydd sefyllfaoedd nad oeddent yn elyniaethus yn y gorffennol yr un fath bob amser;
		+ Peidio â rhoi eu hunain mewn sefyllfa a allai fod yn dreisgar – dylent fonitro a rhagweld sefyllfaoedd er mwyn teimlo’n ddiogel ac â rheolaeth o’r sefyllfa bob amser;
		+ Mynd allan os yw sefyllfa yn mynd yn rhy fygythiol.
	4. Os bydd rhywbeth yn digwydd, dylai gweithwyr proffesiynol:
		+ Geisio peidio â chynhyrfu, a chadw eu teimladau dan reolaeth;
		+ Penderfynu a ddylent aros ynteu adael yn ddi-oed;
		+ Cysylltu â’r rheolwr ar unwaith;
		+ Dilyn gweithdrefnau cytunedig ar ôl digwyddiad, gan gynnwys unrhyw recordiad sy’n ofynnol.
	5. Ni ddylai gweithwyr proffesiynol:
		+ Gymryd digwyddiad yn bersonol;
		+ Gwylltio;
		+ Bod yn rhy barod i gymodi a deall;
		+ Cymryd bod yn rhaid iddynt ddelio â’r sefyllfa yna methu â mynd allan;
		+ Meddwl nad oes arnynt angen strategaethau neu gefnogaeth;
		+ Cymryd yn awtomatig mai arnynt hwy mae’r bai am y sefyllfa ac na fyddai’r digwyddiad wedi digwydd pe baent wedi dweud neu wneud rhywbeth yn wahanol.

# Cyfrifoldeb Rheolwyr

* 1. Mae gan reolwyr ddyletswydd statudol i ddarparu amgylchedd gweithio diogel i’w gweithwyr dan y ddeddfwriaeth Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith. Mae hyn yn cynnwys:
		+ Gwneud asesiadau i nodi a rheoli’r risgiau sydd ynghlwm wrth bob agwedd ar y gwaith;
		+ Darparu amgylchedd gweithio diogel;
		+ Darparu digon o gyfarpar ac adnoddau i alluogi staff i weithio’n ddiogel;
		+ Darparu hyfforddiant penodol i sicrhau bod gweithwyr proffesiynol yn meddu ar yr wybodaeth a’r sgiliau angenrheidiol i wneud y gwaith;
		+ Sicrhau diwylliant sy’n caniatáu i weithwyr proffesiynol fynegi ofnau a phryderon, a lle gellir cael cymorth heb awgrymu gwendid.

Yn ymarferol felly mae angen i reolwyr wneud yn siŵr nad yw swyddogion yn dod i gysylltiad â risgiau diangen drwy sicrhau:

* + - * Bod gweithwyr proffesiynol yn ymwybodol o unrhyw bolisïau ymweld â chartrefi a ddefnyddir yn eu maes gwasanaeth a bod y polisïau hynny’n cael eu gweithredu;
			* Bod amser yn cael ei ganiatáu i weithwyr proffesiynol weithio’n ddiogel (e.e. cael digon o wybodaeth gefndir a chynllunio cyswllt; trafod a chytuno ar strategaethau diogelwch gyda’r rheolwr);
		- Bod strategaethau a chefnogaeth ddigonol yn eu lle i ddelio gydag unrhyw sefyllfaoedd a allai godi;
		- Wrth ddyrannu gwaith, mae angen i reolwyr ystyried sgiliau ac arbenigedd eu tîm ac unrhyw ffactorau a allai effeithio ar hyn. Mae angen iddynt chwilio am ffyrdd effeithiol a chefnogol o alluogi gweithwyr proffesiynol newydd, a allai fod heb lawer o brofiad, i adnabod a datblygu’r sgiliau a’r arbenigedd angenrheidiol i ymateb i deuluoedd sy’n amharod i gydweithredu;
		- Yn yr un modd, gallai staff mwy profiadol golli sensitifrwydd a gwneud tybiaethau am deuluoedd a sefyllfaoedd;
		- Ymwybyddiaeth o effaith digwyddiadau ar aelodau eraill o’r tîm;
		- Os oes digwyddiad wedi bod, mae angen i reolwyr geisio ymchwilio i’r achos (e.e. A oedd cymhelliant hiliol neu ddiwylliannol?);
		- Ymwybyddiaeth bod bygythiadau o drais yn drosedd a bod yn rhaid i’r asiantaeth weithredu ar ran staff (h.y. Gwneud cwyn i’r heddlu);
		- Holi’n rhagweithiol ynglŷn â theimladau o frawychu neu orbryder fel bod gweithwyr proffesiynol yn teimlo bod hwn yn deimlad derbyniol.
	1. Dylai rheolwyr:
		+ Gadw iechyd a diogelwch ar agenda cyfarfodydd tîm yn rheolaidd;
		+ Sicrhau bod iechyd a diogelwch yn rhan o sesiynau cynefino pob gweithiwr newydd;
		+ Sicrhau bod staff yn ddigon hyderus i siarad am unrhyw bryderon yn ymwneud â theuluoedd;
		+ Rhoi blaenoriaeth i sesiynau goruchwylio achosion yn rheolaidd a pheidio â’u canslo;
		+ Sicrhau bod ganddynt system fonitro ar gyfer ymweliadau cartref ac ar gyfer hysbysu’r swyddfa pan fydd ymweliad wedi’i gwblhau;
		+ Dadansoddi anghenion hyfforddi tîm a sicrhau bod pawb yn gwybod sut i ymateb mewn argyfwng;
		+ Sicrhau bod hyfforddiant yn cael ei ddiweddaru’n rheolaidd;
		+ Grymuso staff i fod yn gyfrifol am sefyllfaoedd a chael hyder yn eu gweithredoedd;
		+ Adnabod dynameg unigolion;
		+ Talu sylw i weithio diogel wrth ddyrannu llwythi gwaith a chynllunio strategol;
		+ Cadw 'clust ar y ddaear' – bod yn ymwybodol o’r hyn sy’n digwydd mewn cymunedau ac yn eu timau staff eu hunain;
		+ Delio gyda sefyllfaoedd yn sensitif. Cydnabod yr effaith ar unigolion, gofalwyr a’u teuluoedd.

# Goruchwyliaeth a Chymorth

* 1. Dylai pob asiantaeth gael system oruchwylio sy’n hygyrch i’r gweithiwr proffesiynol ac sy’n adlewyrchu anghenion ymarfer. Dylai trafodaethau goruchwylio ganolbwyntio ar unrhyw elyniaeth a brofir gan weithwyr proffesiynol neu a ragwelir ganddynt wrth weithio gyda theuluoedd, a dylent fynd i’r afael â’r effaith ar y gweithiwr proffesiynol a’r effaith ar y gwaith gyda’r teulu.
	2. Dylai rheolwyr annog diwylliant o fod yn agored, lle mae eu gweithwyr proffesiynol yn ymwybodol o’r gefnogaeth sydd ar gael yn y tîm, ac yn ymwybodol o’r gwasanaethau lles sydd ar gael iddynt yn eu hasiantaeth. Rhaid i reolwyr sicrhau bod aelodau o’r staff yn teimlo’n ddigon cyfforddus i ofyn am y gefnogaeth hon pan mae arnynt ei hangen. Mae hyn yn cynnwys sicrhau diwylliant nad yw’n derbyn brawychu neu fwlio gan ddefnyddwyr gwasanaeth na chydweithwyr. Gellid ystyried system 'bydi' mewn timau fel ffordd o gefnogi gweithwyr proffesiynol.
	3. Rhaid i weithwyr proffesiynol deimlo’n ddigon diogel i gyfaddef eu pryderon gan wybod y bydd y rhain yn cael eu cymryd o ddifri ac y bydd camau’n cael eu cymryd heb adlewyrchu’n negyddol ar eu gallu na’u proffesiynoldeb.
	4. Dylai’r drafodaeth mewn sesiynau goruchwylio ystyried a yw ymddygiad y defnyddiwr gwasanaeth yn atal gwaith rhag cael ei wneud yn effeithiol. Dylai ganolbwyntio ar y ffactorau risg i’r plentyn mewn teulu gelyniaethus neu dreisgar ac ar effeithiau byw yn yr amgylchedd gelyniaethus neu ymosodol hwnnw ar y plentyn.
	5. Dylid llunio cynllun gweithredu cytunedig yn nodi sut y gellir rheoli neu leihau unrhyw risg a nodwyd. Dylid cofnodi hyn yn glir yn y nodiadau goruchwylio. Dylid cytuno ar y cynllun gweithredu cyn i’r ymweliad ddigwydd.
	6. Dylai’r gweithiwr proffesiynol baratoi ar gyfer sesiwn goruchwylio a dod â chofnodion achos yn ymwneud ag unrhyw drais / bygythiadau a wnaethpwyd. Dylai hefyd fod yn barod i drafod teimladau ‘anesmwyth’, hyd yn oed lle nad oes bygythiadau agored wedi’u gwneud. Ni fydd rheolwyr yn gwybod am y pryderon onid yw’r gweithiwr proffesiynol yn rhoi gwybod amdanynt. Yn yr un modd, dylai rheolwyr fod yn ymwybodol bod nifer fawr o fygythiadau o drais nad ydynt yn cael eu riportio, a dylent fod yn rhagweithiol wrth holi ynglŷn â theimladau o ofn a gorbryder, gan annog trafodaeth ynglŷn â hyn fel problem bosibl.
	7. Dylai iechyd a diogelwch fod yn eitem reolaidd ar agenda cyfarfodydd tîm a sesiynau goruchwylio. Yn ogystal, gall sesiynau goruchwylio grŵp neu drafodaethau tîm fod yn ddefnyddiol iawn er mwyn rhannu’r broblem a thrafod opsiynau a chyfrifoldebau.
	8. Dylai ffeiliau a chofnodion cyfrifiadurol nodi’n glir beth yw’r risgiau i weithwyr proffesiynol, a dylai mecanweithiau i dynnu sylw cydweithwyr at risgiau posibl fod i’w gweld yn glir ar ffeiliau achos.

**Cysylltu**

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

Rebecca Shepherd

Rheolwr Busnes – Bwrdd Diogelu Gorllewin Morgannwg

Ffôn: 01639 686049

Symudol: 07964 246849

Ebost: r.shepherd@npt.gov.uk

Gwefan – www.wgsb.wales