



Canllawiau ar Weithio gyda Phobl sy'n Amharod i Gydweithredu â'r Broses Ddiogelu

Bwrdd Diogelu Cwm Taf Morgannwg	Dyddiad: Medi 2022	Statws: Wedi'i gymeradwyo Hydref 2022
Awdur: Zarah Newman	Fersiwn blaenorol: Cwm Taf – Rhagfyr 2017	Dyddiad adolygu: Medi 2026

Cynnwys	Tudalen
Diben	3
Ymatebion ac ymddygiadau gelyniaethus nodweddiadol	4-7
Achosion posibl ymddygiad gelyniaethus	7-8
Ymateb i'r ymddygiadau yma	8-9
Effaith bosibl ar y plentyn/oedolyn mewn perygl	9-10
Chwilfrydedd proffesiynol a herio	10-11
Effaith bosibl ar ymarferwyr	11-12
Cadw'ch hun yn ddiogel	12-14
Rôl eich sefydliad	14-15
Rôl y goruchwylwyr/rheolwyr	15-16
Dyletswyddau goruchwylio a chymorth	16
Effaith bosibl ar arferion diogelu amlasiantaeth	17-20
Llunio Cynllun Lleihau Risg/Diogelwch	20

1. **Diben**

Mae'r protocol yma ar gyfer staff mewn asiantaethau sy'n gweithio mewn cyd-destun diogelu yn ardal Bwrdd Diogelu Cwm Taf Morgannwg. Ei nod yw rhoi arweiniad i staff ynglŷn â sut i ymateb i unigolion a theuluoedd sy'n amharod i gydweithredu. Mae'r protocol yn trafod sut i oresgyn rhwystrau i gyfathrebu clir a chynhyrchiol, lleihau ymddygiad gelyniaethus, gwella'r siawns o ddeiliant llwyddiannus i'r plentyn/oedolyn sy'n wynebu risg a chadw staff yn ddiogel.

Mae gan bob asiantaeth ddyletswydd i weithio mewn partneriaeth â phobl i'w hamddiffyn a'u diogelu nhw ac eraill wrth eu gwaith. Rydyn ni hefyd yn gyfrifol am gynnal hawliau plant ac oedolion, clywed eu profiadau bywyd a'u grymuso i wneud newidiadau cadarnhaol i'w bywydau.

Yn hynny o beth, mae'n bwysig cydnabod yr effaith emosiynol a ddaw yn sgil bod naill ai'n destun pryderon diogelu, neu'n rhywun sy'n gofalu am blentyn/oedolyn sy'n destun pryderon diogelu. Mae'n arferol i unigolion gael sioc, cynhyrfu, teimlo'n ddig, bod â chywilydd, embaras a phrofi llu o emosiynau eraill pan fydd ymarferwyr yn ymateb i bryderon diogelu amdanyn nhw neu rywun maen nhw'n gofalu amdano.

Bydd y protocol yma'n cynorthwyo ymarferwyr i wneud y canlynol:

- Meithrin dealltwriaeth o sut mae amharodrwydd pobl yn dangos yn eu hymddygiadau gwahanol
- Meithrin dealltwriaeth o'r hyn sydd wrth wraidd ymddygiad gelyniaethus
- Meithrin ymwybyddiaeth o strategaethau y byddai modd eu defnyddio er mwyn lleihau'r ymddygiad gelyniaethus
- Meithrin dealltwriaeth o'r effaith y byddai modd i'r ymddygiadau yma ei chael arnyn nhw eu hunain, gweithwyr proffesiynol eraill a gwaith diogelu amlasiantaeth.

Mae gan bob asiantaeth ddyletswyddau i amddiffyn a rhoi cymorth i'w staff i reoli materion diogelu ac i'w cadw'n ddiogel wrth eu gwaith. Dydy'r protocol yma ddim yn disodli polisïau a gweithdrefnau asiantaethau unigol sydd eisoes yn bodoli. Yn hytrach, dylai'r protocol gael ei ddefnyddio i ategu'r polisïau a'r gweithdrefnau yma, a hefyd y codau ymddygiad, polisïau rhannu gwybodaeth a pholisïau goruchwyllo.

Mae'r protocol yma felly'n cynnwys yr wybodaeth ganlynol hefyd:



Swyddogaethau/cyfrifoldebau'r goruchwylwyr/rheolwyr a sefydliadau wrth gadw staff yn ddiogel

Cadw'ch hun yn ddiogel

Arfer orau wrth asesu a rheoli risg

Mae'r protocol yma'n adlewyrchu ymrwymiad cyffredin sydd gyda phob asiantaeth sy'n rhan o Fwrdd Diogelu Cwm Taf Morgannwg, sef darparu gwasanaeth sy'n gyson, wedi'i gydlynu ac wedi'i integreiddio i bawb.

2. Ymatebion ac ymddygiadau gelyniaethus nodweddiadol

Bydd llawer o'r bobl y byddwn ni'n dod i gysylltiad â nhw wedi cael Profiadau Niweidiol yn ystod Plentyndod (ACE). Mae modd gweld effaith y profiadau yma arnyn nhw pan maen nhw'n oedolion. Yn aml mae eu hymateb nhw wedi'i wreiddio mewn cyflwr emosiynol uwch.

Pan fyddan nhw'n teimlo'u bod nhw wedi'u llethu gyda'r emosiynau yma, byddan nhw naill ai eisiau ffoi, ymladd yn ôl, swalpio neu rewi. Mae modd gweld hynny yn yr amrywiaeth o ymddygiadau sy'n cael eu trafod isod.

Mae amrywiaeth eang o ymddygiadau'n bosibl, yn enwedig pan mae asiantaethau'n cysylltu am y tro cyntaf. Bydd pob asiantaeth sy'n gweithio gydag oedolion a'u teuluoedd yn dod i gysylltiad â phobl a allai fod yn amharod i ymgysylltu â gwasanaethau ar ryw adeg.

Mae modd i'r ymatebion a'r ymddygiadau yma amlygu eu hunain mewn nifer o ffyrdd ac efallai y byddwch chi'n gweld pob un ohonyn nhw ar yr un pryd:

- Efallai bydd pobl yn hwyr drwy'r amser, neu'n gwneud esgusodion am golli cyfarfodydd. Efallai byddan nhw hefyd yn newid y sgwrs neu'n defnyddio iaith y corff i ddangos eu bod nhw'n diystyru pynciau sy'n gwneud iddyn nhw deimlo'n anghyfforddus. Y math yma o amwysedd yw'r ymateb mwyaf cyffredin, ond dydy e ddim o reidrwydd yn golygu y bydd unigolyn/unigolion yn gwrthod cyfathrebu yn ystyrlon ag asiantaethau.

Efallai y bydd hyn yn adlewyrchu gwahaniaethau diwylliannol, diffyg dealltwriaeth o'r disgwyliadau ohonyn nhw, neu brofiadau gwael o weithio gyda gweithwyr proffesiynol yn y gorffennol. Mae angen cydnabod y teimladau a'r meddyliau yma er mwyn gallu gweithio drwyddyn nhw.

Dylai gweithwyr proffesiynol fod yn effro i'r ffaith efallai bod rhai teuluoedd, gan gynnwys y rheiny sydd wedi ymgartrefu yma o wledydd tramor yn ddiweddar, yn ofnus neu'n ansicr. Mae'n bosibl dydyn nhw ddim yn deall pam fod rhaid iddyn nhw fynd i gyfarfod, a/neu pam mae'r gweithiwr proffesiynol am iddyn nhw ddod i'r swyddfa neu ymweld â nhw yn eu cartrefi. Efallai byddan nhw'n anghyfarwydd â'r gwaith y mae gweithwyr proffesiynol ac asiantaethau gwahanol yn ei gyflawni. Mae'n bosibl eu bod nhw ddim yn gwybod bod yr awdurdod lleol ac asiantaethau gwahanol yn cyflawni rôl statudol o ran diogelu plant sydd, weithiau, yn trechu rôl a hawliau'r rhieni/cynhalwyr.

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

- Dyddiadau allweddol yn ymwneud ag achlysuron ac arferion crefyddol
- Beth sy'n digwydd yn y teulu, e.e. profedigaeth neu ddigwyddiadau eraill sy'n rhoi'r teulu dan bwysau
- Goblygiadau diwylliannol o ran rhywedd
- Rhwystrau o ran iaith/cyfathrebu a chydabod materion sensitif a thabw 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.

- Weithiau gall cyfathrebu/rhyngweithio ymddangos yn arwynebol iawn yn hytrach na bod yn ddilys, gan roi'r argraff o gydweithredu er mwyn osgoi codi amheuan a lleihau ymyrraeth broffesiynol. Rydyn ni'n galw hyn yn gydymffurfiaeth gudd/ffug. Yn sicr, bydd meddyliau a theimladau sylfaenol yn ysgogi'r ymddygiad yma, ac fe fydd angen eu datod.
- Yn aml bydd unigolion yn amharod i gydweithredu achos eu bod nhw'n ceisio osgoi rhywbeth. Byddai modd i hynny gynnwys osgoi apwyntiadau, colli cyfarfodydd, a dod ag ymweliadau i ben yn gynnar oherwydd bod gweithgareddau eraill yn cael blaenoriaeth. Serch hynny, dydy'r dangosyddion yma ddim bob tro'n golygu bod unigolyn yn amharod i gydweithredu. Yn aml gall fod achos bod e ofn gwneud. Mae'r sefyllfa'n gwneud yr unigolyn yn bryderus ac mae e'n gobeithio ei osgoi – hynny yw 'ffoi' o'r sefyllfa.

Mae modd i hyn 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 ei chael hi'n anodd ymdopi â newidiadau o ran staffio. Wrth i'r unigolyn sylweddoli bod y gweithiwr proffesiynol yno i'w helpu, efallai y bydd yr unigolyn yn ei gweld hi'n haws i gyfathrebu a rhyngweithio.

- Weithiau, bydd gwrthdaro o ran unigolion yn herio gweithiwr proffesiynol ac yn arddangos ymddygiad anghyfeillgar. Yn aml, mae hyn yn dangos diffyg ymddiriedaeth sylweddol wrth i'r unigolyn ymateb i sefyllfaoedd anodd drwy ffoi yn hytrach na'u hwynebu. Er enghraifft, efallai y bydd gyda rhieni/cynhalwyr ofn y bydd eu plentyn neu'u perthnasau'n cael eu cymryd oddi wrthyn nhw, neu efallai eu bod nhw'n ymateb i hynny.

Efallai y bydd yr unigolyn dan sylw'n ddrwgdybus o'r gweithiwr proffesiynol ac yn amau'r rhesymau pam ei fod yn ceisio helpu. Mae'n bwysig bod gweithwyr proffesiynol yn diffinio'u swydd a'u nod yn glir, gan ddangos eu bod nhw'n barod i helpu. Ddylen nhw ddim disgwyl perthynas agored yn syth.

Dylid trafod y math yma o ymddygiad a'r ffordd ymlaen mewn ffordd sensitif. Un opsiwn i'r gweithiwr proffesiynol fyddai gadael ac aildrefnu'r apwyntiad ond byddai hynny'n dibynnu ar gyd-destun yr amgylchiadau.

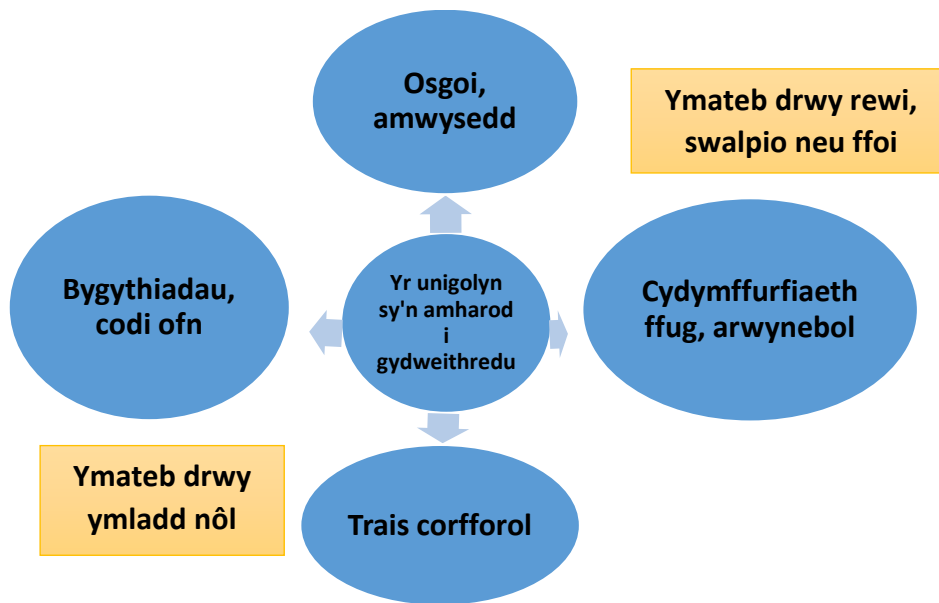
Mae angen i'r berthynas graidd rhwng gweithiwr proffesiynol a phlant neu oedolion fod yn gwbl eglur, gonest a pharchus. Bydd berthynas o'r fath yn meithrin ymddiriedaeth a chydweithio.

- Y peth anos y mae'n rhaid i unrhyw weithiwr proffesiynol ymdrin ag ef, yw ymddygiad bygythiol neu drais go iawn gan nifer fach o unigolion. Efallai bod ymddygiad o'r fath yn adlewyrchu ofn a phryder unigolion o ffigurau awdurdodol.

Mae'n bosibl bod unigolyn wedi dangos ymddygiad bygythiol a threisgar er mwyn atal gweithiwr proffesiynol rhag ymgymryd â gwaith sy'n ymwneud ag ef.

Er y bydd gweithiwr proffesiynol yn parhau i gynnig cymorth, mae angen iddo ystyried y cyd-destun. Mae hefyd angen iddo fod yn effro i batrymau ymddygiad yn y gorffennol, a sut mae profiadau bywyd y person yn effeithio ar ei allu i newid ar yr adeg yma.

Peidiwch ag ymateb mewn ffordd elyniaethus yn ôl, gan fod hyn yn debygol o waethygu'r sefyllfa. Peidiwch â rhoi eich hun mewn sefyllfaoedd peryglus. Peidiwch â chynhyrfu a siaradwch yn dawel. Cerddwch i fwrdd os yw hyn yn ffordd fwy diogel o reoli'r sefyllfa. Ceisiwch gymorth yr heddlu os oes angen.



Mae ymddygiad bygythiol ym amlochrog, nid yw'n ymwneud â bygythiadau geiriol yn unig. Mae modd iddo gynnwys y canlynol hefyd:

- Tawelwch bwriadol
- Bygythiadau ysgrifenedig
- Gormodedd o negeseuon e-bost, negeseuon testun neu alwadau ffôn at weithwyr proffesiynol
- Defnyddio iaith ymosodol neu ddifriol (*derogatory*)
- Agweddau a sylwadau hiliol
- Sylwadau/bygythiadau rhywiol
- Agweddau a sylwadau homoffobig
- Defnyddio iaith y corff ormesol
- Ymddygiad bygythiol gan ddefnyddio cŵn neu anifeiliaid eraill – weithiau mewn ffordd anuniongyrchol
- Rhegi
- Gweiddi
- Taflu gwrthrychau
- Dilyn gweithwyr ac aflonyddu arny'n nhw
- Ceisio cael gafael ar wybodaeth bersonol am weithwyr proffesiynol drwy rwydweithiau cymdeithasol.

3. Achosion posibl ymddygiad gelyniaethus

Mae sawl rheswm pam y gall unigolion fod yn amharod i gyfathrebu a rhyngweithio â gweithwyr proffesiynol.

Efallai na fydd unigolion yn deall pryderon y gweithwyr cymdeithasol amdanyn nhw, na'r hyn sydd i ddisgwyl ohonyn nhw, neu efallai eu bod wedi cael profiadau negyddol yn y gorffennol gyda gweithwyr proffesiynol. Efallai na fyddan nhw'n gweld yr angen am gymorth neu newid.

Efallai y bydd unigolion yn teimlo nad oes ganddyn nhw unrhyw allu i reoli newidiadau sy'n cael eu gwneud i'w hamgylchiadau. Efallai byddan nhw'n gweld gweithwyr proffesiynol yn bobl bwerus iawn.

Efallai y bydd unigolion yn bryderus iawn bod rhywbeth drwg wedi digwydd, yn ofni cael eu barnu'n rhiant/cynhaliwr gwael, a/neu y bydd y plentyn neu'r oedolyn maen nhw'n gofalu amdano'n cael ei dynnu wrthyn nhw. Mae'n bosibl bod eu barn am wasanaethau wedi'i ffurfio drwy straeon negyddol yn y cyfryngau a phrofiadau pobl eraill.

Ar y dechrau, efallai na fydd pobl mor agored a gonest ag y gallen nhw fod, ond dydy hynny ddim o reidrwydd yn golygu eu bod nhw'n cadw gwybodaeth bryderus yn ôl. O bosibl, maen nhw'n amddiffyn eu hunain rhag embaras, cywilydd neu maen nhw ofn y canlyniadau posibl iddyn nhw eu hunain a'u hanwyliaid.

Ar y cyfan, rydyn ni'n ddieithriaid i'r unigolion rydyn ni'n ceisio ymgysylltu a rhyngweithio â nhw, a dydyn nhw ddim wedi cael y cyfle i fagu perthynas gyda ni nac i ymddiried ynon ni. Mae'n bosibl i unigolion deimlo bod ein cwestiynau ni'n fusneslyd os nag oes perthynas yn bodoli rhyngon ni'n barod.

Mae hi hefyd yn bwysig cofio bod modd i amrywiaeth o ffactorau cymdeithasol, diwylliannol a seicolegol effeithio ar ymddygiad yr unigolion rydyn ni'n gweithio gyda nhw. Efallai bod pobl yn wynebu rhwystrau corfforol a seicolegol sylweddol. Efallai na fydd llawer o bobl sy'n cyrraedd sefyllfa lle mae angen cymorth gwasanaeth arnyn nhw'n gwybod am y broses ddiogelu, neu ar y llaw arall, efallai byddan nhw'n gyfarwydd iawn â hi. Mae'r ffactorau sy'n dylanwadu ar y sefyllfaoedd yma yn cynnwys tlodi, anghenion dysgu ychwanegol a chamddefnyddio sylweddau.

I grynhoi, mae'r ffactorau yma yn aml yn cyfuno i greu ymateb 'goroesi' mewn pobl pan fyddan nhw'n synhwyro 'bygythiad' iddyn nhw eu hunain neu i'w hanwyliaid. Yn aml, mae modd i deimladau o ofn am yr hyn a all ddigwydd achosi ffrwydradau blin ac ymddygiad bygythiol.

Efallai bydd unigolion yn teimlo'n anghyfforddus ac yn amddiffynnol pan fydd gofyn iddyn nhw rannu gwybodaeth sensitif gyda gweithwyr proffesiynol, e.e. trafod pethau sy'n codi cywilydd arnyn nhw, teimladau o euogrwydd neu embaras ynghyd â gwybodaeth am

ddigwyddiadau sydd ddim yn rhoi darlun ffafriol o unigolion. Mae'n bwysig i ymarferwyr fod yn effro i'r ffaith nad yw pobl bob amser yn cuddio gwybodaeth amdany'n nhw eu hunain am resymau maleisus.

Wedi dweud hynny, mae'n bwysig iawn bod ymarferwyr yn effro i nifer fach o bobl sy'n cuddio cam-drin ac esgeulustod ac yn ceisio rhwystro gweithiwr proffesiynol rhag ymyrryd yn y sefyllfa.

Rhaid cadw cydbwysedd rhwng gonestrwydd â rhieni ynglŷn â'r materion sy'n peri pryder, a chydabod a dathlu llwyddiant a chynnydd. Mae hefyd angen ei gwneud yn glir i aelodau o'r teulu ein bod ni ddim yn disgwyl iddyn nhw gytuno â phopeth y mae gweithwyr proffesiynol yn ei ddweud ond bod angen i ni reoli anghydfod mewn ffordd ddiogel.

4. Ymateb i'r ymddygiadau yma

Pan fydd gweithiwr proffesiynol yn dechrau gweithio gydag unigolyn ac yn nodi ymddygiadau sy'n dangos amharodrwydd i gydweithredu, dylai'r gweithiwr proffesiynol wneud pob ymdrech i ddeall pam mae'r person yn cyflwyno yn y modd yma. Rhaid ystyried yr holl wybodaeth sydd ar gael, gan gynnwys holi a yw'r unigolyn neu'r teulu wedi bod yn destun unrhyw asesiadau yn y gorffennol, ac unrhyw ddeilliannau yn dilyn ymyrraeth gan wasanaethau.

Wrth weithio gyda phobl yn y cyd-destun yma, mae modd i bob asiantaeth wella'r tebygolrwydd o sicrhau deilliant ffafriol i'r plentyn/oedolyn mewn perygl drwy wneud a pheidio gwneud y canlynol:

Gwnewch y canlynol:

- Byddwch yn agored, yn onest ac yn barchus
- Nodwch yn glir eich swydd broffesiynol, eglurwch y rheswm pam rydych chi'n siarad â'r person
- Byddwch yn glir, gan roi gwybod mai nod y gwaith yw cyflawni'r deilliannau gorau i'r plentyn/oedolyn sy'n wynebu risg
- Helpwch y rhiant/cynhaliwr i weithio trwy ei deimladau sylfaenol – gwrandewch yn astud ar yr hyn mae'n ei ddweud a sut mae'n teimlo
- Cydnabyddwch fod modd i'r amgylchiadau fod yn anodd iawn i unigolion ac yn aml yn achosi ofn a phryder
- Nodi unrhyw rwystrau i gyfathrebu, e.e. anawsterau deall, materion iechyd meddwl – ystyriwch sut i oresgyn y rhwystrau yma. Efallai y bydd hyn yn golygu gofyn am gyngor arbenigol gan wasanaeth arall
- Rhowch wybod i'r unigolyn fod modd iddo gael mynediad at wasanaeth eiriolaeth (ffurfiol neu anffurfiol) a gwneud cwyn os yw'n dymuno
- Ailadroddwch yr angen i gyflawni'r deilliannau gorau i'r plentyn/oedolyn mewn perygl – cofiwch atgoffa pobl fod gweithwyr proffesiynol eisiau rhoi cymorth i unigolion a theuluoedd, ddim peri niwed iddyn nhw
- Ystyriwch gymhelliant a gallu'r rhiant/rhieni neu'r cynhaliwr/cynhalwyr i weithio gyda chi i ddiogelu'r plentyn/oedolyn mewn perygl
- Cymerwch ran mewn sesiynau 1:1 rheolaidd, rhannwch bryderon am gynnydd gyda rheolwyr
- Gofynnwch am gymorth gan arbenigwyr (e.e. cynghorwyr cyfreithiol, yr heddlu ac arbenigwyr iechyd meddwl)
- Byddwch yn ymarferydd chwilfrydig; cwestiynwch yr wybodaeth y mae teuluoedd yn ei rhoi. Byddai modd i hynny olygu gwirio dilysrwydd gwybodaeth gydag asiantaethau eraill, peidio â bod yn or-obeithiol ynghylch newidiadau sydd heb eu profi eto a chanolbwyntio bob amser ar gyflawni deilliannau ar gyfer y plentyn/oedolyn mewn perygl
- Gadewch y sefyllfa os oes angen, i gadw'ch hun yn ddiogel.

PEIDIWCH Â GWNEUD Y CANLYNOL:

- Anghofio y gall pobl deimlo nad oes modd iddyn nhw reoli eu sefyllfa pan fo gweithwyr proffesiynol yn helpu, a bod modd i hynny achosi iddyn nhw deimlo'n grac ac yn amddiffynol
- Anghofio cadw'r plentyn/oedolyn mewn perygl ar flaen eich meddwl
- Rhagfarnu pobl oherwydd natur y pryderon, ble maen nhw'n byw, yr hyn bydden nhw wedi gallu ei wneud – cofiwch gynnal safbwynt cytbwys
- Ymateb i unrhyw wrthdaro ag agwedd elyniaethus – mae hyn yn debygol o waethygu'r sefyllfa a'ch rhoi chi mewn mwy o berygl
- Rhoi eich hun mewn sefyllfaoedd peryglus – e.e. byddwch yn effro i'ch safle corfforol mewn perthynas â'r person, gwnewch nodyn o leoliad yr allanfeydd, peidiwch ag ymweld ar eich pen eich hun os oes tystiolaeth y bydd trais/bygythiadau'n digwydd, meddyliwch am ddiogelwch y lleoliad rydych chi'n ei ddefnyddio
- Diystyru'r hyn y mae'r unigolyn yn ei ddweud, hyd yn oed os ydych chi'n amau ei onestrwydd
- Anwybyddu arwyddion rhybudd bod y person yn cynhyrfu mwy a bod angen dod â'r ymweliad/cyfarfod i ben
- Osgoi sgysiau anodd – meddyliwch am eich diogelwch
- Derbyn fersiwn y rhiant/cynhaliwr o ddigwyddiadau'n syth, gwnewch yn siŵr eich bod chi'n cadarnhau'r hyn maen nhw'n ei ddweud wrthoch chi
- Canolbwyntio ar faterion sy'n llai tebygol o gynhyrfu rhywun, fel materion tai
- Dweud wrth yr unigolyn yr hyn y mae eisiau ei glywed i dawelu ei feddwl neu leihau'r pryderon, hidlo unrhyw elfennau negyddol neu gadw'n dawel am eich pryderon
- Tynnu'n ôl neu newid eich meddwl oherwydd ofn – siaradwch â'ch goruchwyliwr/rheolwr llinell am sut rydych chi'n teimlo a sut i reoli'r sefyllfa'n ddiogel – mae gan eich sefydliad ddyletswydd i'ch cadw chi'n ddiogel
- Bod yn rhy optimistaidd am unrhyw newidiadau sy'n cael eu gwneud; mae ymchwil yn dweud bod angen eu cynnal am o leiaf chwe mis cyn iddyn nhw gael eu gwreiddio.

5. Effaith bosibl ar y plentyn/oedolyn mewn perygl

Mae meddu ar wybodaeth gywir a dealltwriaeth glir o'r hyn sy'n digwydd i blentyn neu oedolyn mewn perygl yn ei deulu a/neu'r gymuned yn rhan hanfodol o unrhyw broses ddiogelu.

Y ffordd arferol, a mwyaf effeithiol, o gyflawni hyn yw drwy gynnwys rhieni, cynhalwyr a'r plentyn/plant neu'r oedolyn/oedolion dan sylw yn y broses. Mae hyn yn gyfle i 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 cyfathrebu a rhyngweithio â rhywun sy'n amharod i gymryd rhan neu sy'n dreisgar a/neu'n fygythiol yn anoddach na hyn. Efallai bod ymddygiad o'r fath yn fwriadol er mwyn atal gweithwyr proffesiynol rhag cyfathrebu a rhyngweithio â nhw. Byddai hynny'n sicrhau bod y gweithiwr proffesiynol yn cadw draw o'r plentyn/oedolyn mewn perygl a phobl eraill yn y sefyllfa.

Efallai bod cyfyngiadau ymarferol yn effeithio ar ffyrdd arferol o weithio gyda phobl, e.e. gweld y plentyn/oedolyn ar ei ben ei hun, arsylwi'r plentyn/oedolyn yn ei gartref ei hun ac ati.

Efallai bod dim modd cael gafael ar y ffynonellau gwybodaeth arferol/safbwyntiau gweithwyr proffesiynol eraill ac aelodau o'r teulu gan fod dim modd i unrhyw un feithrin cydberthynas agos â'r teulu.

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

Awgrymiadau Ymarfer: Asesu Risg i Blentyn/Oedolyn

YSTYRIWCH Y CANLYNOL AR BOB ADEG:

- Beth mae'r ymddygiadau hyn yn ei olygu i ddiogelwch a lles y plentyn/oedolyn mewn perygl?
- Sut mae eu bywydau bob dydd, wrth fyw yn yr amgylcheddau yma, gyda'r rhieni/cynhalwyr yma?
- Beth yw'r effaith debygol ar y plentyn/oedolyn mewn perygl nawr ac yn y dyfodol, o fyw yn y sefyllfa yma a gweld yr ymddygiadau yma?
- Ydy e'n ymddangos yn ofnus? Ydy e'n 'wylidwrus ond yn ddiymateb'?
- Ydy e'n lleihau'r ymddygiad a/neu'n ceisio tawelu meddwl/plesio'r person sy'n ymddwyn yn elyniaethus?
- A yw'r plentyn/oedolyn mewn perygl bellach wedi dysgu peidio ag ymateb yn emosiynol i'r ymddygiadau yma? Ydy e'n ymddwyn fel pe bai hwn yn ymateb arferol gan y person?

5.1 Chwilfrydedd Proffesiynol a Herio:

Chwilfrydedd proffesiynol yw'r gallu i archwilio a deall yr hyn sy'n digwydd yn y teulu, a'r gallu i gyfathrebu hyn, yn hytrach na gwneud rhagdybiaethau neu dderbyn pethau ar yr olwg gyntaf. Mae hyn wedi'i ddisgrifio fel yr angen i ymarferwyr arfer 'ansicrwydd parchus' – drwy werthuso unrhyw wybodaeth maen nhw'n ei derbyn yn feirniadol a chadw meddwl agored.

Mae chwilfrydedd proffesiynol yn ei gwneud yn ofynnol i ymarferwyr feddwl 'yn gwbl agored', y tu hwnt i'w rôl broffesiynol arferol, ac ystyried pob agwedd ar amgylchiadau teuluoedd. Mae hyn yn bwysig wrth weithio gyda theuluoedd sy'n arddangos amharodrwydd i gydweithredu.

Mae rhieni neu gynhalwyr yn arddangos continwmm o ymddygiadau ar raddfa symudol, gyda chydweithrediad llawn ar un pen, ac amharodrwydd i gymryd rhan (wedi'i gynllunio ac yn effeithiol) ar y llall. Mae angen i weithwyr proffesiynol sicrhau eu bod nhw'n cadarnhau gwybodaeth gan rieni/cynhalwyr. Mae modd gwneud hynny drwy drafod â gweithwyr proffesiynol eraill ac aelodau o'r teulu, a thrwy gynnal arsylwadau o sut mae teuluoedd yn gweithredu. Hefyd mae modd ystyried anghenion y plentyn neu'r oedolyn mewn perygl a'r hyn mae'n ei ddweud. Ym mhob achos, rhaid i stori'r plentyn/oedolyn gymryd blaenoriaeth.

Er mwyn tynnu sylw parhaus ar y sefyllfa, mae'n ddefnyddiol i weithwyr proffesiynol wneud y canlynol:

- Canolbwyntio ar anghenion, geiriau a 'phrofiad byw' y plentyn, y person ifanc neu'r oedolyn mewn perygl
- Osgoi canolbwyntio'n ormodol ar anghenion y rhieni neu gynhalwyr a'r ffordd maen nhw'n cyflwyno – waeth bynnag eu hymddygiad

- Canolbwyntio ar newid yn neinamig y teulu a'r effaith y bydd hyn yn ei chael ar fywyd a lles y plentyn neu'r oedolyn mewn perygl.

6. Effaith bosibl ar ymarferwyr

Ddylai bygythiadau a thrais byth cael eu hystyried yn 'rhan o'r swydd'. Mae gweithio yn y cyddestun yma'n gallu bod yn anodd iawn i ymarferwyr beth bynnag fo'u swydd. Rydyn ni hefyd yn fodau dynol gyda phrofiadau byw, teimladau a meddyliau ein hunain. Efallai ein bod ni wedi profi trawma yn ein bywydau ni ein hunain a bydd y gwrthdaro yma'n ein hatgoffa ni o sut roedden ni'n teimlo bryd hynny, gan achosi i ni ymateb drwy ymladd, ffoi, rhewi neu swalpio (parlys).

Gall dod i gysylltiad â gwrthdaro o unrhyw fath effeithio arnon ni'n bersonol ac yn broffesiynol mewn amrywiaeth o ffyrdd. Os ydyn ni'n profi hynny'n aml, mae modd iddo arwain at ymateb ar sail adrenalin, a allai orbwysleisio neu danbriso'r bygythiad. O ganlyniad i hyn, efallai na fyddwn ni'n cymryd pryderon pobl eraill cymaint o ddifrif.

Mae modd i weithwyr proffesiynol golli'r gallu i weld y risgiau mae'r rhiant/cynhaliwr yn eu peri i'r plentyn/oedolyn mewn perygl, neu hyd yn oed y risgiau maen nhw'n eu peri i'r gweithiwr.

Efallai y byddwn ni'n cael sioc, ofn, yn profi trallod, dicter, neu'n teimlo fel bod dim gafael gyda ni ar y sefyllfa. Mae modd i hyn ein harwain ni i amau'n hunain a cholli hyder yn ein galluoedd. Ar ben eithaf y sbectrwm gallai hyn hefyd arwain at:

- Methu â chysgu
- Bod yn or-wyliadwrus
- Gormod o ddiddordeb yn y digwyddiad neu mewn digwyddiadau cysylltiedig
- Salwch corfforol a meddyliol
- Symptomau straen wedi trawma eraill.

Yn aml, mae pobl yn tybio bod dynion yn fwy tebygol o ymddwyn yn elyniaethus a threisgar na merched, a bod gweithwyr proffesiynol sy'n ddynion yn llai tebygol o gael eu dychryn. Mae'r rhagdybiaethau camarweiniol yma'n lleihau'r tebygolrwydd y bydd achosion yn cael eu nodi a bod cymorth yn cael ei gynnig i gydweithwyr sy'n ddynion.

Efallai y bydd ymarferwyr sy'n ddynion yn ei chael hi'n fwy anodd cyfaddef eu bod nhw'n teimlo'n anghyfforddus; efallai fydd eu cydweithwyr a'u rheolwyr ddim yn gweld bod angen cymorth emosiynol arny'n nhw. Efallai bod hyn yn arbennig o wir os yw'r sawl sy'n bod yn dreisgar yn fenyw neu'n berson ifanc. Yn ogystal â hynny, efallai y bydd disgwyl i ymarferwyr sy'n ddynion weithio gyda nifer anghymesur o bobl ag agwedd elyniaethus.

Mae modd i ddiffyg 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. Yn ei dro, mae hyn yn arwain at symptomau mwy dwys, gan fod yr ymarferwr proffesiynol yn teimlo bod rhaid iddo ymdopi â'r mater ar ei ben ei hun. Yn ogystal â hynny, mae risg y bydd gweithwyr proffesiynol yn methu ag ymateb i bryderon, boed hynny ynglŷn â'r plentyn/oedolyn mewn perygl neu ei ddiogelwch ei hun.

Mae modd i drais a chamymddwyn yn erbyn gweithwyr proffesiynol ar sail hil, rhywedd, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol tybiedig, oedran ac ati, effeithio ar hunaniaeth unigolyn a'r ffordd mae e'n gweld ei hun. Dylai goruchwylwyr/rheolwyr llinell fod yn effro i angen unigolyn am gymorth yn sgil ymddygiad o'r fath.

Gall teimlo dan fygythiad weithiau achosi i ni 'golli golwg' ar y plentyn/oedolyn mewn perygl ac achosi i ni ymddwyn mewn ffordd sydd ddim yn helpu nac yn iach. Weithiau bydd ein hymateb yn ailadrodd yr ymddygiadau gwrthwynebus rydyn ni'n ceisio'u rheoli. Dyma thema sy'n cael ei nodi'n aml mewn Adolygiadau Ymarfer Plant ac Oedolion.

Byddwch yn effro i'r ymddygiadau canlynol:

- 'Ymbellhau', gan adael y plentyn/oedolyn mewn perygl heb ei ddiogelu
- Peidio â darparu gwasanaethau a fyddai, o bosibl, yn lleihau'r risg i'r plentyn/oedolyn mewn perygl
- Plesio ac awgrymu bod mater yn llai o broblem nag yw hi go iawn er mwyn osgoi gwrthdaro
- Bod yn elyniaethus ac yn wrthdrawiadol oherwydd eich bod chi'n teimlo dan fygythiad
- Gweithwyr proffesiynol neu asiantaethau'n beio'i gilydd ac yn cynllwynio gyda'r teulu
- Efallai y bydd y rheiny sydd ddim yn teimlo dan fygythiad yn cymryd cyfrifoldeb llawn, gan beri rhagor o risg iddyn nhw yn y pen draw
- Efallai y bydd y rheiny sy'n teimlo bod y teulu'n eu hoffi nhw'n ystyried eu hunain yn 'gynghreiriad' i'r teulu. Serch hynny, mae hyn yn eu hatal nhw rhag nodi/derbyn risgiau neu broblemau
- Efallai y bydd y rheiny sy'n teimlo dan fygythiad yn credu ei fod e'n fater 'personol'
- Mae modd i'n dull asesu a chynllunio ni ddatblygu i fod yn anhrefnus, heb ffocws.

6.1 Cadw'ch hun yn ddiogel

Mae gyda gweithwyr proffesiynol gyfrifoldeb i 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 (edrychwch ar weithdrefnau a phrotocolau eich asiantaeth chi eich hun). Dylai asiantaethau lunio 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.

Dylai gweithwyr proffesiynol sy'n gweithio y tu allan i'w canolfan arferol, e.e. ymweld â phobl yn eu cartref wneud y canlynol:

- Ystyried amser yr ymweliad. Cynnal ymweliadau cartref lle mae risg wedi'i nodi, yng ngolau dydd pryd bynnag y bo modd
- Ystyried a ddylid cael cydweithiwr neu oruchwyliwr/rheolwr gyda nhw
- Mynd â ffôn symudol a/neu larwm personol gyda nhw
- Ystyried a ddylai'r ymweliad ddigwydd mewn lleoliad niwtral
- Sicrhau bod cydweithwyr/goruchwylwyr/rheolwyr yn gwybod ble maen nhw'n mynd, pryd y dylen nhw fod yn dychwelyd ac unrhyw wendidau/risgiau penodol sy'n gysylltiedig â'r person/teulu/lleoliad
- Gwneud yn siŵr eu bod nhw'n dilyn gweithdrefnau y tu allan i oriau swyddfa/diwedd y dydd/dechrau'r ymweliadau dydd fel bod modd rhoi mesurau diogelwch ar waith os nad ydyn nhw'n dychwelyd ar yr amser a gytunwyd o ymweliad cartref
- Sicrhau bod gyda eu goruchwyliwr/rheolwr rif ffôn symudol a rhwydwaith ar eu cyfer, rhif cofrestru eu car, cyfeiriad cartref a rhif ffôn
- Sicrhau bod aelodau o'u teulu'n gwybod sut i gysylltu â rhywun o'r gwaith os nad ydyn nhw'n dod adref o'r gwaith ar yr amser a gytunwyd
- Peidio â mynd ar ymweliad heb baratoi'n ddigonol. Bod yn effro i'r sefyllfa a'r ymateb sy'n debygol
- Peidio â gwneud rhagdybiaethau ynglŷn ag ymddygiad y teulu. Hynny yw, dydy'r ffaith bod y person/teulu yma ddim wedi dangos ymddygiad treisgar/bygythiol atyn nhw o'r blaen, ddim yn golygu na fyddan nhw byth yn gwneud hynny
- Peidio â rhoi eu hunain mewn sefyllfa sydd â'r potensial i fod yn un dreisgar – dylen nhw fonitro a rhagweld sefyllfaoedd er mwyn teimlo'n ddiogel ac mewn rheolaeth bob amser
- Gadael sefyllfa os yw hi'n mynd yn rhy fygythiol.

Yn ogystal â hyn, dylai pob gweithiwr proffesiynol ystyried y canlynol:

- Cymryd camau diogelwch sylfaenol fel tynnu ei rhif ffôn gartref allan o'r llyfr ffôn a thynnu ei enw oddi ar adran gyhoeddus y gofrestr etholiadol
- Sicrhau bod unrhyw ddefnydd personol o rwydweithio cymdeithasol yn ddiogel a ddim yn hygyrch i ddefnyddwyr gwasanaeth na'u teuluoedd
- Gofyn am hyfforddiant diogelwch personol gan ei oruchwyliwr/reolwr
- Ystyried p'un a yw hi'n bosibl parhau i weithio'n effeithiol gyda'r teulu dan sylw.

Os bydd rhywbeth yn digwydd, dylai'r gweithiwr proffesiynol ddilyn y camau canlynol:

- Ceisio peidio â chynhyrfu
- Penderfynu a ddylai aros neu adael yn syth
- Cysylltu â'i oruchwyliwr/reolwr ar unwaith
- Dilyn y gweithdrefnau ar ôl digwyddiad, gan gynnwys cadw unrhyw gofnodion yn ôl yr angen.

Dylai'r gweithiwr proffesiynol beidio â gwneud y canlynol:

- Ystyried unrhyw ddigwyddiad yn fater personol
- Gwylltio
- Ildio gormod neu ddangos gormod o gydymdeimlad
- Cymryd yn ganiataol bod rhaid iddo fynd i'r afael â'r sefyllfa a methu dianc
- Meddwl ei fod ddim angen strategaethau neu gymorth
- Cymryd yn ganiataol mai ef sydd ar fai am y sefyllfa a phe bai wedi gwneud rhywbeth yn wahanol yna fyddai'r digwyddiad ddim wedi digwydd.

6.2 Rôl eich sefydliad

Mae dyletswydd statudol ar sefydliadau i ddarparu amgylchedd gwaith diogel i'w gweithwyr o dan ddeddfwriaeth iechyd a diogelwch. Mae hyn yn cynnwys:

- 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
- Dylid sicrhau bod yr holl staff/gwirfoddolwyr yn effro i'r protocolau a'r gweithdrefnau perthnasol sydd ar waith.

Rhaid i brotocolau a gweithdrefnau sy'n ymwneud ag iechyd a diogelwch staff fod yn eu lle, er enghraifft, gweithio ar eich pen eich hun, defnyddio offer, adrodd am bryderon iechyd a diogelwch/trais.

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

Mae rhaid i'r sefydliad sicrhau diwylliant sy'n galluogi gweithwyr proffesiynol i fynegi eu hofnau a'u pryderon ac sy'n rhoi cymorth parod heb awgrymu bod yr unigolyn dan sylw yn wan neu'n fethiant.

Mae'n rhaid i'r sefydliad sicrhau bod goruchwylwyr/rheolwyr yn cael hyfforddiant sy'n eu galluogi i ymateb mewn ffordd adeiladol a chefnogol pan fydd staff yn mynegi pryderon.

Meysydd y mae angen i bolisiau'r asiantaeth ymdrin â nhw:

- Gweithio ar eich pen eich hun
- Cymorth i weithwyr sy'n gweithio y tu hwnt i oriau arferol
- Asesu Risg
- Trais yn y Gweithle – gan gynnwys sut y tynnir sylw at ymddygiad gelyniaethus a threisgar, a sut mae'n cael ei gofnodi, sut mae asiantaethau/gweithwyr proffesiynol eraill yn cael gwybod am bryder sy'n ymwneud ag ymddygiad gelyniaethus a threisgar a sut mae digwyddiadau priodol (e.e. bygythiadau i ladd) yn cael eu hadrodd i'r heddlu
- Rhannu Gwybodaeth
- Strategaeth Hyfforddi Staff/Gwirfoddolwyr sy'n cynnwys gweithio gyda ymddygiad gelyniaethus.

6.3 Rôl y goruchwylwyr/rheolwyr

Mae goruchwylwyr/rheolwyr yn gyfrifol am waith staff a gwirfoddolwyr o ddydd i ddydd. Mae angen iddyn nhw gael hyfforddiant a chymorth digonol gan uwch reolwyr a swyddogion i'w galluogi nhw i wneud hyn mewn ffordd sy'n cadw oedolion, plant, staff a gwirfoddolwyr yn ddiogel ac yn hybu eu lles.

Mae gan oruchwylwyr/rheolwyr gyfrifoldebau penodol i sicrhau'r canlynol:

- Bod diwylliant agored yn cael ei feithrin o fewn y garfan/maes gwasanaeth maen nhw'n gyfrifol amdano, lle mae cymorth yn cael ei ddarparu a'i gynnal
- Bod yr holl staff/gwirfoddolwyr yn effro i'r protocolau a'r polisiau perthnasol sydd yn eu lle i'w cadw nhw'n ddiogel a'r cymorth sydd ar gael iddyn nhw, e.e. cwnsela, goruchwyliaeth, system bydis ac ati
- Eu bod nhw'n parhau i fod yn effro i wahaniaethau yn y bobl y maen nhw'n eu goruchwylwyo/rheoli, ac yn sensitif iddyn nhw; Bod pobl wahanol angen gwahanol fathau o gymorth gan eu goruchwylwyr/rheolwyr pan fyddan nhw'n cael anawsterau a/neu'n wynebu gwrthwynebiad
- Bod gyda'r staff/gwirfoddolwyr y maen nhw'n gyfrifol amdany'n nhw'r holl hyfforddiant priodol angenrheidiol ar gyfer y gwaith maen nhw'n ei wneud. Dylai hyn gynnwys ymateb i ymddygiad gelyniaethus
- Bod amser yn cael ei neilltuo er mwyn galluogi gweithwyr proffesiynol i weithio'n ddiogel (e.e. cael gafael ar ddigon o wybodaeth gefndir a threfnu i gysylltu; trafod strategaethau diogelwch â'r rheolwr a chytuno arny'n nhw)
- Eu bod nhw'n parhau i fod yn effro i'r ffordd mae digwyddiadau'n effeithio ar aelodau eraill o'r garfan
- Eu bod nhw'n effro i'r ffaith fod llawer o weithwyr ddim yn rhoi gwybod am fygythiadau treisgar, a dylen nhw ymdrechu i ofyn a yw gweithwyr yn teimlo dan fygythiad neu'n orbryderus, ac annog trafodaeth er mwyn osgoi unrhyw broblemau posibl
- Bod protocolau a pholisiau perthnasol yn cael eu dilyn a bod mesurau diogelwch yn cael eu gweithredu ar unwaith pan fydd digwyddiad yn codi
- Bod materion iechyd a diogelwch yn cael eu trafod yn rheolaidd ar agenda cyfarfodydd carfan
- Bod hyfforddiant iechyd a diogelwch yn rhan o gyfnod ymsefydlu i weithwyr newydd
- Bod sylw dyledus yn cael ei roi i arferion gweithio diogel wrth bennu llwythi gwaith a chynllunio'n strategol
- Eu bod nhw'n effro i'r hyn sy'n digwydd mewn cymunedau ac yn eu carfanau eu hunain
- Ystyried rhoi gwybod i asiantaethau eraill am eu pryderon
- Gofyn yn rhagweithiol sut mae staff yn teimlo ac yn siarad yn agored am sut y mae agwedd elyniaethus yn effeithio ar staff fel bod hyn yn dod yn gyffredin ac yn dderbyniol. Sicrhau ar yr un pryd bod pobl yn effro i'r cymorth sydd ar gael

- Bod aelodau o staff yn teimlo'n gyfforddus yn gofyn am gymorth pan fydd ei angen arnyn nhw. Mae hyn yn cynnwys sicrhau diwylliant sydd ddim yn derbyn unrhyw fath o fygwth na bwlio gan ddefnyddwyr gwasanaethau na chydweithwyr.

6.4 Dyletswyddau goruchwyllo a chymorth

Dylai pob asiantaeth roi system oruchwyllo ar waith sy'n hygyrch i weithwyr proffesiynol ac sy'n adlewyrchu anghenion ymarferol. Mae gan weithwyr proffesiynol a'u goruchwylwyr/rheolwyr atebolrwydd proffesiynol i nodi sefyllfaoedd lle yr asesir bod ymddygiad rhieni/cynhalwyr/aelodau eraill o'r teulu yn effeithio ar blentyn/oedolyn sy'n wynebu risg. Dylen nhw hefyd nodi sefyllfaoedd sy'n ymwneud â diogelwch gweithwyr proffesiynol eraill neu eu hunain.

Mae angen i oruchwyliaeth fod yn amgylchedd diogel i'r aelod o staff/gwirfoddolwr ac yn un sy'n blaenoriaethu ei lesiant yn ogystal â llesiant y bobl mae'n eu cefnogi.

Mae angen i staff/gwirfoddolwyr fod yn dawel eu meddwl o wybod bod eu teimladau'n ddilys, beth bynnag ydyn nhw, ac y bydd cymorth ar gael iddyn nhw i sicrhau eu bod nhw'n ddiogel. Rhaid iddyn nhw deimlo'n ddiogel wrth fynegi eu pryderon, gan wybod y bydd rhywun yn gwrandao arnyn nhw ac yn eu cymryd nhw o ddifrif. Rhaid iddyn nhw wybod y bydd gweithredu'n digwydd o ganlyniad i'r wybodaeth maen nhw'n ei rhannu, heb fod hynny'n effeithio'n negyddol ar eu gallu i wneud eu swydd na'u proffesiynoldeb.

Bydd gweithwyr proffesiynol yn gweithio mewn gwahanol leoliadau, gyda rolau a chyfrifoldebau gwahanol ac yn dod â'u profiadau, eu sgiliau a'r wybodaeth sydd ganddyn nhw am wrthdaro rhyngbersonol. Mae hyn yn golygu fod gan weithwyr o bosibl, drothwyon pryder gwahanol i'w cydweithwyr neu oruchwylwyr. Er enghraifft, efallai y bydd un gweithiwr yn ei chael hi'n anodd dros ben dderbyn rhywun yn rhegi, ond bydd gweithiwr arall yn gwbl diystyriol ohono. Dyna pam mae sesiynau goruchwyllo/un wrth un yn cael eu cynnal yn rheolaidd, ac yn amlach os oes sefyllfaoedd yn codi lle mae'r gweithiwr yn wynebu ymddygiadau pobl sy'n amharod i gydweithredu.

Dylid ceisio cyngor hefyd gan bobl yn eich asiantaeth sy'n arweinwyr diogelu neu sydd â phrofiad mewn sefyllfaoedd diogelu.

Mae angen i'r oruchwyliaeth fod yn drafodaeth agored am effaith ymddygiadau gwrthwynebus ar y plentyn/oedolyn mewn perygl a'r aelod o staff/gwirfoddolwr. Dylai'r aelod o staff/gwirfoddolwr baratoi ar gyfer goruchwyliaeth a dod â gwybodaeth yn ymwneud ag unrhyw drais/bygythiadau tuag ato, gydag e. Yn ogystal â hynny, dylai'r aelod o staff/gwirfoddolwr fod yn barod i drafod ei bryderon, hyd yn oed os does dim bygythiadau amlwg wedi cael eu gwneud. Fydd y rheolwyr ddim yn gwybod am unrhyw bryderon oni bai bod y gweithiwr proffesiynol yn rhoi gwybod amdany'n nhw.

Goruchwylio – ychydig o gyngor craff ynglŷn ag effaith yr ymddygiad ar y plentyn/oedolyn mewn perygl

- A ydy rhiant/cynhaliwr neu aelod o'r teulu yma wedi bod yn amharod i gydweithredu ar unrhyw achlysur? Ydy ef wedi ceisio codi ofn, wedi bygwth neu ddangos trais corfforol?
- A oedd yr ymddygiad yn gyffredinol ac wedi'i anelu at bawb, neu wedi digwydd o dan amgylchiadau penodol a/neu gydag unigolyn penodol? Hynny yw, a oedd yr ymddygiad yn ymwneud â cham-drin sylweddau neu broblemau iechyd meddwl sy'n codi'n achlysurol?
- A oedd yr ymddygiadau wedi'u cyfeirio at y plentyn/oedolyn mewn perygl, partneriaid?
- Beth mae hyn yn ei olygu i ddiogelwch a lles y plentyn/oedolyn sy'n wynebu risg ac eraill yn y teulu?
- Pa fesurau diogelwch sydd ar waith gyda ni'n barod neu y byddai modd i ni eu rhoi ar waith?

Goruchwylio – ychydig o gyngor craff ynglŷn ag effaith yr ymddygiad ar yr aelod o staff/gwirfoddolwr

- A ydych chi wedi bod yn destun ymddygiad gelyniaethus, neu ydy unigolyn wedi ceisio cod ofn arnoch chi, wedi eich bygwth chi neu wedi dangos trais corfforol atoch chi?
- A yw ymddygiad y person yma'n fygythiol yn eich barn chi? A yw'r ymddygiad yn atal yr asiantaeth rhag cwblhau ei thasg?
- Sut mae hyn yn effeithio ar eich teimladau, yn bersonol ac yn eich swydd yn weithiwr proffesiynol? Ydych chi'n gallu cael sgysiau anodd gyda'r person?
- Sut ydych chi wedi rheoli sefyllfaoedd rydych chi wedi'u harsylwi neu wedi bod yn destun iddyn nhw? Pa fathau o fesurau diogelwch ydych chi eisoes wedi'u rhoi ar waith? A oes angen i ni roi rhagor o fesurau diogelwch ar waith?
- Pa fesurau diogelwch a fyddai modd i ni eu rhoi ar waith er mwyn gwneud i chi deimlo'n fwy diogel wrth i chi weithio gyda'r person/teulu yma?

Dylai'r rheolwr lunio cynllun lleihau perygl/diogelu sy'n nodi sut y mae modd rheoli neu leihau unrhyw risg sy'n cael ei nodi. Dylai hyn gael ei gofnodi'n glir yn y nodiadau goruchwylio. (Canllaw ar ddatblygu cynlluniau yn Adran 8).

7. Effaith bosibl ar arferion diogelu amlasiantaeth

Mae osgoi pobl sy'n amharod i gydweithredu'n ymateb gwbl naturiol. Serch hynny, gall hyn fod yn niweidiol iawn i'r gwaith sydd angen ei gyflawni rhwng asiantaethau er mwyn diogelu plant/oedolion mewn perygl. Mae'r gwaith yma yn gofyn i bob gweithiwr proffesiynol wneud ymdrech i ymgysylltu â'r teulu. Mae modd lleihau achosion o gynllwynio a rhwygau rhwng gweithwyr proffesiynol ac asiantaethau drwy wneud y canlynol:

- Pennu cytundebau clir y mae pob asiantaeth a'r teuluoedd yn gwybod amdany'n nhw, gan nodi manylion rôl pob gweithiwr proffesiynol a'r tasgau y byddan nhw'n eu cyflawni
- Sicrhau bod pob gweithiwr proffesiynol yn mynd i gyfarfodydd amlasiantaeth, cyfarfodydd grŵp craidd a chynadleddau diogelu plant, a'u bod nhw'n cymryd rhan lawn yn y cyfarfodydd yma. Yn ogystal â hynny, dylai pob asiantaeth gymryd cyfrifoldeb dros y pryderon am y plentyn/oedolyn mewn perygl yn ogystal â rheoli ymddygiad sy'n amharod i gydweithredu ar y cyd.

Er ei bod hi'n 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. Mae modd i weithwyr proffesiynol ystyried yr opsiynau canlynol wrth gymryd rhan mewn cyfarfod amlasiantaeth:

- Trafod yr opsiwn o wahardd y person (yn gyfan gwbl neu am ran o'r cyfarfod) gyda Chadeirydd y cyfarfod, pan fydd posibilrwydd bod yr wybodaeth sy'n cael ei rhannu'n debygol o arwain at y person yn ymddwyn yn fygythiol neu dreisgar
- Rhannu pryderon, gwybodaeth a strategaethau, yn ogystal â llunio cynllun effeithiol sy'n cadw pawb yn ddiogel, a phob un yn rhannu cyfrifoldebau a'r gwaith o wneud penderfyniadau
- Pan fydd cyfarfodydd o'r fath yn cael eu cynnal, rhaid cael trafodaeth fanwl sy'n nodi'r hyn a ddylai gael ei rannu â'r teulu a sut a phryd i wneud hynny. Mae trafodaethau cyfrinachol yn annhebygol o aros yn gyfrinachol ac mae rhwymedigaethau cyfreithiol i'w hystyried beth bynnag. Y nod bob amser ddylai fod grymuso gweithwyr proffesiynol i allu trafod y teulu mewn ffordd uniongyrchol a phendant heb beryglu eu diogelwch eu hunain
- Llunio ac adolygu'r cynllun lleihau risg/diogelwch yn rheolaidd
- Rhoi gwybod i asiantaethau eraill pan fydd gweithwyr proffesiynol wedi cael eu bygwth neu wedi profi trais corfforol

Dylai unrhyw weithiwr proffesiynol neu asiantaeth sy'n wynebu bygythiadau, ymddygiad gelyniaethus neu drais, fynd ati'n rheolaidd i ystyried y goblygiadau posibl ar gyfer unrhyw weithiwr proffesiynol neu asiantaeth arall sy'n ymwneud â'r teulu. Dylai'r gweithiwr proffesiynol neu asiantaeth roi gwybod i eraill am natur y risgiau yma wrth iddyn nhw godi.

Mae cyfathrebu'n rheolaidd rhwng asiantaethau, pennu disgwyliadau clir a chyffredin a thrin ein gilydd â pharch ac ymddiriedaeth yn rhan hanfodol o waith amlasiantaeth. Wrth weithio gyda phobl sy'n amharod i gydymffurfio â'r broses ddiogelu, mae'r angen am gydweithredu ac ymddiriedaeth hyd yn oed yn bwysicach.

Mae'n arbennig o bwysig fod pawb yn gwneud y canlynol:

- Rhannu'r holl wybodaeth berthnasol yn brydlon
- Sicrhau eu bod nhw'n effro i effaith ymddygiad gelyniaethus ar y ffordd maen nhw ac eraill yn ymateb
- Parchu a pheidio â diystyru pryderon pobl eraill
- Mynd ati i fod yn gefn i'n gilydd a bod yn effro i brotocolau a chyfyngiadau gwahanol rhwng asiantaethau
- Yn agored ac yn onest wrth anghytuno ac os nad oes modd datrys problem, rhaid i ymarferwyr gyfeirio at brotocol BDCTM ar gyfer Pryderon mewn Perthynas ag Ymarfer Diogelu Rhyngasiantaethol (CRISP)
- Bod yn effro i risgiau o ran cynllwynio a thargeddu gweithwyr proffesiynol/asiantaethau penodol
- Bod yn barod i drafod strategaethau os does dim modd i asiantaeth weithio gyda theulu.

Yn yr un modd ag y gall gweithwyr proffesiynol unigol ymateb yn ddiarwybod mewn ffordd ddi-fudd wrth wynebu ymddygiad gelyniaethus, gall yr effaith ar rwydwaith aml-asiantaeth fod yn andwyol. Mae angen i'r rhwydwaith amlasiantaethol fod yn effro i arwyddion o'r canlynol:

- Ymbellhau, gan adael y plentyn/oedolyn mewn perygl heb ei ddiogelu
- Peidio â darparu gwasanaethau a fyddai, o bosibl, yn lleihau'r risg i'r plentyn/oedolyn mewn perygl
- Plesio, plygu i ddymuniadau rhywun a lleihau pwysigrwydd er mwyn osgoi gwrthdaro
- Ymddygiad sy'n elyniaethus ac yn ddadleuol sy'n deillio o'r teimlad o fod dan fygythiad
- Gweithwyr proffesiynol yn beio ei gilydd ac yn cynllwynio gyda'r teulu
- Efallai y bydd y rheiny sydd ddim yn teimlo dan fygythiad yn cymryd cyfrifoldeb llawn – gall hyn beri rhagor o risg iddyn nhw yn y pen draw
- Efallai y bydd y rheiny sy'n teimlo bod y teulu'n eu hoffi yn ystyried eu hunain yn 'gynghreiriad' i'r teulu. Serch hynny, mae hyn yn eu hatal nhw rhag nodi/derbyn risgiau neu broblemau
- Efallai y bydd y rheiny sy'n teimlo dan fygythiad yn credu ei fod e'n fater 'personol'
- Bod ein dull o asesu a chynllunio yn mynd yn anhrefnus a heb ffocws.

Mewn amgylchiadau o'r fath, rhaid i weithwyr proffesiynol yn y rhwydwaith amlasiantaeth gytuno a yw'n bosibl casglu'r wybodaeth sydd ei hangen ar gyfer asesiad o anghenion, neu a yw'r cynllun sydd ar waith yn diogelu'r plentyn/oedolyn sy'n wynebu risg yn effeithiol.

Yn y pen draw, rhaid iddyn nhw gwestiynu a oes modd gweithredu cynllun amlasiantaeth yn effeithiol ac os does dim modd gwneud hynny, rhaid ystyried pa gamau pellach mae angen eu cymryd. Byddai modd i hyn gynnwys uwchgyfeirio pryderon drwy [protocol CRISP](#) neu'r asiantaeth arweiniol ar gyfer y cynllun. Byddai'n cynnwys ceisio cyngor cyfreithiol ynghylch sut i amddiffyn y plentyn/oedolyn mewn perygl yn well.

Dylai trafodaethau mewn cyfarfodydd amlasiantaeth, er enghraifft, grŵp craidd neu gyfarfod gofal a chymorth, ganolbwyntio ar yr hyn y mae pobl yn poeni amdano, pam eu bod nhw'n poeni amdano, beth allai'r effaith fod yn awr/yn y dyfodol a pha fesurau byddai modd eu rhoi ar waith i leihau risg a gwella diogelwch. Mae'r drafodaeth yma'n ymwneud â'r plentyn/oedolyn sy'n wynebu risg, ond pan mae risgiau i staff, mae'r cwestiynau hyn yr un mor berthnasol.

Os oes cynllun amlasiantaeth megis cynllun Amddiffyn Gofal a Chymorth, eisoes yn ei le, dylai'r ddogfen honno gynnwys y mesurau diogelwch sydd angen eu gweithredu. Os nad oes dogfen o'r fath yn bodoli, dylai dogfen lleihau risg/cynllunio diogelwch ar wahân fod ar gael i'w rhannu â'r holl weithwyr perthnasol.

Cyngor ar Rannu Gwybodaeth

Rhaid ystyried yn ofalus p'un a ddylid datgelu gwybodaeth bersonol am unigolyn, ai peidio. Yn wir, os ydych chi'n amau bod plentyn neu oedolyn mewn perygl, does dim cyfraith yn eich rhwystro chi rhag rhannu unrhyw wybodaeth sy'n peri pryder i chi.

Mae modd i bryderon ynglŷn ag ymateb rhywun sydd weithiau'n ymddwyn yn elyniaethus ac yn fygythiol hefyd atal pobl rhag rhannu gwybodaeth. Serch hynny, mae rhannu gwybodaeth yn hollbwysig er mwyn sicrhau diogelwch y plentyn/oedolyn mewn perygl a'r gweithwyr proffesiynol sy'n rhoi cymorth iddo.

8. Llunio Cynllun Lleihau Risg/Diogelwch

Yn ddelfrydol, bydd amser i ystyried risgiau posibl ymddygiadau unigolion cyn y cyswllt cyntaf, ond rhaid cydnabod ar adegau mai prin yw'r wybodaeth sydd ar gael, ac mae angen ymateb ar unwaith mewn sefyllfa brys. Mewn amgylchiadau o'r fath, y peth lleiaf dylai staff/gwirfoddolwyr ei wneud bob amser yw gwirio cofnodion eu hasiantaeth eu hunain i weld a oes unrhyw risgiau wedi'u nodi a chynllunio yn unol â hynny gyda'u goruchwyliwr/rheolwr.

Wrth lunio cynllun lleihau risg/diogelwch sy'n cynnwys risg bosibl iddyn nhw eu hunain ac i eraill, mae angen i weithwyr proffesiynol ystyried:

- Beth ddigwyddodd? Am beth ydyn ni'n poeni? Disgrifiad o'r ymddygiadau, yr hyn a ddwedwyd ac ati
- Pryd digwyddodd hyn?
- Ble digwyddodd hyn? I bwy digwyddodd hyn?
- Beth oedd yr amgylchiadau/cyd-destun y digwyddiad?
- Beth yw'r tebygolrwydd y bydd hyn yn digwydd eto?
- Pa ganlyniadau sy'n bosibl os bydd hyn yn digwydd eto?
- Pwy all fod mewn perygl a sut?
- Pa fesurau sydd angen eu rhoi ar waith i gadw pawb yn ddiogel?
- Pwy sy'n gyfrifol a phryd bydd y rhain yn cael eu cwblhau?

Bydd gan rai asiantaethau fformat ar gyfer asesu risg iechyd a diogelwch staff. Bydd angen cwblhau'r asesiad yma hefyd, ei adolygu'n rheolaidd a'i gadw ar ffeil bersonol yr aelod o staff.