

Ffiniau proffesiynol: Adnodd i reolwyr



Cyswilt

Cyngor Gofal Cymru

South Gate House
Wood Street
Caerdydd CF10 1EW

Ffôn: 0300 30 33 444

Ffacs: (029) 2038 4764

E-bost: gwybodaeth@cgymru.org.uk

www.cgymru.org.uk

© (2016) Cyngor Gofal Cymru

Cedwir pob hawl. Ni cheir atgynhyrchu unrhyw ran o'r cyhoeddiad hwn na'i gadw mewn cyfundrefn adferadwy na'i drosglwyddo mewn unrhyw ddull na thrwy unrhyw gyfrwng heb ganiatâd ysgrifenedig Cyngor Gofal Cymru ymlaen llaw.

Dylai ymholiadau am atgynhyrchu y tu hwnt i'r hyn a ganiateir yn benodol gan y gyfraith gael eu hanfon at Brif Weithredwr Cyngor Gofal Cymru yn y cyfeiriad a roddir uchod.

ISBN 978-1-909867-91-8

Copïau a fformatau eraill

Mae'r ddogfen hon ar gael mewn print bras neu fformatau eraill.

Cyflwyniad

1



Mae perthnasoedd yn rhan annatod o ofal cymdeithasol. Mae'r gallu i feithrin perthnasoedd ystyrlon a boddhaus ag ystod o unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau, gan gynnwys gofalwyr, yn gallu cael effeithiau positif o ran hybu lles y bobl sy'n cyflenwi ac yn derbyn gwasanaethau gofal cymdeithasol.¹

Yn ôl *Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014* rhaid i ymarfer fod yn seiliedig ar sgrysiâu parchus a chynhwysol rhwng unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau a gweithwyr, gyda'r nod o ddiffinio canlyniadau cyffredin yn gysylltiedig â llesiant. Bydd darparu gofal cymdeithasol yn golygu datblygu perthnasoedd rhwng ystod o bobl mewn ystod o gyd-destunau. Mae gweithio sy'n canolbwyntio ar berthnasoedd yn cydnabod pwysigrwydd y we o berthnasoedd i hyrwyddo eu llesiant. Yn union yn yr un ffordd ag y mae'r unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau i gyd yn wahanol, felly hefyd yr unigolion sy'n

Cyflwyniad

1

ffurfio'r gweithlu. Mae angen amser a gwaith i ddatblygu perthnasoedd gweithio da, ac mae diwylliant sy'n helpu'r gweithlu i ddatblygu'r perthnasoedd hyn yn hanfodol.

Gall gweithio sy'n canolbwyntio ar berthnasoedd achosi ansicrwydd i rai ynghylch sut i gyflawni eu rolau a'u cyfrifoldebau. Mae ffiniau proffesiynol yn ein helpu i wneud synnwyr o'r hyn a gellir ei ddisgrifio fel 'y ffin rhwng yr hyn sy'n dderbyniol ac sy'n annerbyniol ar gyfer gweithiwr proffesiynol yn y gwaith a'r tu allan i'r gwaith'.² Bydd sefydlu sylfaen eglur ynglŷn â natur a chyfyngiadau'r berthynas weithio o'r cychwyn yn helpu gweithwyr a'r bobl sy'n defnyddio gwasanaethau i feddwl am eu disgwyliadau ac i ddeall y ffordd orau o weithio â'i gilydd. Bydd cytundeb a rennir rhyngddynt hefyd yn helpu i amddiffyn unigolion, y gweithlu a sefydliadau, rhag unrhyw gamddealltwriaeth am berthnasoedd gweithio.

Mae'r adnodd hwn yn cyflwyno set o egwyddorion i arwain eich gwaith o reoli eich ffiniau proffesiynol eich hun a rhai'r gweithwyr rydych yn eu rheoli. Fe'i bwriadwyd i annog myfyrio a datblygu, ond ni fwriedir iddo fod yn ganllaw rheoliadol. Mae senarios wedi cael eu cynnwys i'ch helpu i drafod ac i edrych ar rai o'r materion a all godi, a sut y gellid gweithredu'r egwyddorion hyn. Gellir eu defnyddio i ddatblygu eich ymarfer eich hun ac i helpu gweithwyr drwy eu cyfnod sefydlu, cymorth parhaus a goruchwyliaeth. Rydym hefyd wedi cynnwys arferion annerbyniol pan fydd yn amlwg bod ffiniau proffesiynol wedi'u croesi.

¹ Bell a Smerdon (2011) Deep Value: A literature review of the role of effective relationships in public services, Community Links; Imogen Blood (2013) A Better Life: valuing our later years, Joseph Rowntree Foundation; Andrews et al (2015) Developing evidence-enriched practice in health and social care with older people, Joseph Rowntree Foundation

² Professional Boundaries Research Report, Sheffield Hallam University. Ar gael yn: www.gsc.org.uk/cmsFiles/Publications/GSCC_Professional_Boundaries_Research_Report_2009.pdf

Egwyddorion ar gyfer cynnal ffiniau proffesiynol

2



Mae'r egwyddorion canlynol yn rhai cyffredinol sy'n adlewyrchu gwahaniaethau mewn cyd-destun ac amgylchiadau: maent yn berthnasol wrth weithio ag oedolion neu blant. Bydd amgylchiadau unigol yn amrywio ond bydd yr egwyddorion yn parhau'n gyson a byddant yn sail ar gyfer barn broffesiynol:

- Gall y berthynas rhwng gweithiwr ac unigolyn sy'n defnyddio'r gwasanaeth ymddangos yn debyg i gyfeillgarwch neu berthynas arall. Fodd bynnag, mae'n berthynas broffesiynol gyda diben diffiniedig i hybu llesiant yr unigolyn sy'n defnyddio'r gwasanaeth;

Egwyddorion ar gyfer cynnal ffiniau proffesiynol

2

- Mae'r gweithiwr gofal cymdeithasol proffesiynol yn gyfrifol am sefydlu a chynnal perthynas broffesiynol ystyrlon ac effeithiol â'r unigolyn, yn seiliedig ar ddealltwriaeth o'u hanghenion a'u hoffterau unigol mewn cysylltiad ag eraill;
- Dylai anghenion a lles yr unigolyn fod yn flaenllaw. Mae hyn yn cynnwys creu cyfleoedd i'r unigolyn i wneud cyfraniadau ystyrlon at eu bywydau, eu perthnasoedd a'r gofal a'r cymorth maent yn eu cael;
- Mae ffiniau proffesiynol yn berthnasol i bob ffurf ar gyfathrebu rhwng gweithwyr gofal cymdeithasol ac unigolion. Mae hyn yn cynnwys unrhyw ddefnydd o gyfryngau cymdeithasol;
- Mae'r gweithiwr gofal cymdeithasol proffesiynol yn gyfrifol am ofyn am gymorth ac am gymryd camau sensitif os bydd unigolyn yn camddehongli neu'n ansicr ynghylch natur eu perthynas;
- Os nad yw'n briodol i weithiwr gofal cymdeithasol proffesiynol ddarparu, neu barhau i ddarparu, gofal a chymorth o ganlyniad i amwysedd neu groesi ffiniau proffesiynol, rhaid darparu gofal a chymorth amgen;
- Dylai'r gweithiwr gofal cymdeithasol proffesiynol gael cymorth i fyfyrion ar neu i ddeall effaith gofal ar eu lles emosiynol eu hunain. Maent hefyd yn gyfrifol am ofyn am gymorth ychwanegol neu gyngor arbenigol os bydd ymarfer sy'n seiliedig ar berthynas a rheoli ffiniau proffesiynol yn mynd yn anodd iddynt;
- Dylai gweithwyr gofal cymdeithasol proffesiynol weithredu ffiniau proffesiynol mewn ffordd deg, eglur, gyson a thryloyw.

Cynorthwyo gweithwyr i gynnal ffiniau

3



Yn ogystal â'u hymarfer eu hunain, mae gan y rheolwr gofal cymdeithasol rôl allweddol i gynorthwyo gweithwyr i gyflawni'r egwyddorion uchod. Bydd gan oruchwyliaeth rôl allweddol i'w chwarae i helpu i drafod, i fyfyrio ac i edrych ar faterion sy'n gysylltiedig â barn a ffiniau proffesiynol; yn fwyaf penodol, dylai'r rheolwr gofal cymdeithasol:

- Sicrhau bod gweithwyr yn gyfarwydd â'r *Côd Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol*³;
- Sicrhau bod gweithwyr yn ymwybodol o gôd ymddygiad eu sefydliad;

³ Côt Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol (2015) Cyngor Gofal Cymru

Cynorthwyo gweithwyr i gynnal ffiniau

3

- Mynd ati i hyrwyddo diwylliant agored lle mae gweithwyr yn cael cyfle rheolaidd i drafod ymarfer da, i godi pryderon a materion eraill ac i ddysgu trwy gamgymeriadau;
- Cynnig arweinyddiaeth a bod yn ddelfryd ymddwyn da i weithwyr ar reoli ffiniau proffesiynol;
- Sicrhau bod swydd ddisgrifiadau'n amlinellu rolau a chyfrifoldebau'n eglur;
- Sefydlu a chynnal prosesau clir ar gyfer asesiad sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, asesiadau risg, cynllunio gofal a chymorth ac adolygiadau;
- Sicrhau bod gan unigolion gynllun gofal a chymorth cyfoes sy'n adlewyrchu eu cryfderau, eu hanghenion unigryw a'r canlyniadau maent yn eu dymuno, a bod gweithwyr yn deall y cynllun a'u rôl o fewn y cynllun hwnnw;



Cynorthwyo gweithwyr i gynnal ffiniau

3

- Darparu cymorth ac arweiniad drwy oruchwyliaeth ac arfarniadau gyda gweithwyr i edrych ar ac i fyfyrio ar natur ac ansawdd eu perthnasoedd ag unigolion. Os bydd angen, herio gweithwyr mewn ffordd adeiladol i roi sylw i achosion o wrthdaro a chyfyng-gyngor;
- Rheoli ymddygiad a gweithredoedd gweithwyr a allai o bosibl groesi ffiniau proffesiynol, sicrhau bod gweithredoedd yn dryloyw, bod cytundeb ar y cyd arnynt a'u bod yn cael eu cofnodi. Er enghraifft, rheoli ceisiadau am gymorth personol y tu allan i gontract cyflogaeth y gweithiwr;
- Gweithredu newidiadau i systemau, gweithdrefnau neu ymarfer pan fyddant yn cael eu nodi fel meysydd i'w gwella;
- Ei gwneud yn ofynnol bod gweithwyr yn rhoi gwybod am unrhyw berthynas flaenorol neu bresennol ag unigolyn y tu allan i'r gwaith, er enghraifft, cymydog, ffrind neu aelod o'r teulu. Ni fyddai hyn o reidrwydd yn rhwystro eu cysylltiad proffesiynol, ond bydd yn golygu y byddai modd rheoli unrhyw broblemau posibl;
- Ei gwneud yn ofynnol bod gweithwyr yn rhoi gwybod am unrhyw berthynas sydd ganddynt ag unigolyn y tu allan i'r gwaith, gan gynnwys trwy gyfryngau cymdeithasol. Ni fyddai hyn o reidrwydd yn rhwystro eu cysylltiad proffesiynol, ond bydd yn golygu y byddai modd rheoli unrhyw broblemau posibl;
- Os bydd angen, trefnu hyfforddiant a chyflleoedd datblygu i weithwyr i'w cynorthwyo i fyfyrio ar, ac i reoli perthnasoedd a ffiniau proffesiynol;
- Sicrhau bod gweithwyr yn deall eu cyfrifoldebau i roi gwybod am bryderon a phroblemau sy'n ymwneud â'u ffiniau proffesiynol eu hunain neu rai pobl eraill;

Cynorthwyo gweithwyr i gynnal ffiniau

3

- Sicrhau bod unigolion sy'n defnyddio'r gwasanaeth yn cael gwybodaeth am ei athroniaeth, ei nodau a'i amcanion, ac am rolau, cyfrifoldebau a chyfyngiadau'r gweithlu;
- Sicrhau bod gweithwyr yn gwybod sut i gael gafael ar wybodaeth, gofal a chymorth i unigolyn nad ydynt yn gymwysedig nac wedi'u cyflogi i'w ddarparu, er enghraifft, cwnsela, cyngor ac yn y blaen;
- Sicrhau bod gweithwyr yn gwybod sut i helpu unigolion i sefydlu a chynnal cyfeillgarwch a pherthnasoedd personol a'u lle yn y gymuned;
- Sicrhau bod aelodau'r teulu ac eraill sy'n agos at yr unigolyn yn gwybod am y sianelau priodol i gyfathrebu â'r gwasanaeth a bod gweithwyr yn gwybod sut i ymateb i sylwadau, pryderon a chwynion.



Arferion annerbyniol

4



Mewn llawer o amgylchiadau, bydd gweithredu'r egwyddorion ar gyfer cynnal ffiniau proffesiynol yn helpu i ganfod arferion annerbyniol ac yn helpu gweithwyr cymorth i fyfyrio ar eu rôl. Fodd bynnag, bydd rhai arferion yn amlwg yn croesi ffiniau proffesiynol derbyniol, y côd ymarfer a / neu'r gyfraith. Rhaid i reolwyr gymryd camau priodol ar unwaith i roi sylw i'r rhai fel y disgrifir yn *Y Rheolwr Gofal Cymdeithasol*.⁴

Er na allwn roi rhestr gyflawn na manwl, mae arferion annerbyniol yn cynnwys:

- Cysylltiad rhywiol ag unigolyn sy'n defnyddio'r gwasanaeth;
- Achos niwed neu anaf corfforol i unigolion;

⁴ Y Rheolwr Gofal Cymdeithasol (2013), adran 40, Perfformiad anfodddhaol a chamymddwyn; Cyngor Gofal Cymru

Arferion annerbyniol

4

- Gwneud sylwadau, ystumiau neu awgrymiadau ymosodol neu sarhaus;
- Chwilio am wybodaeth am hanes personol os nad yw hynny'n angenrheidiol nac yn berthnasol;
- Edrych ar unigolyn yn dadwisgo pan nad yw hynny'n angenrheidiol;
- Rhannu eich gwybodaeth breifat neu bersonol eich hun pan fo hynny'n ddiangen;
- Cyffwrdd, cofleidio neu anwesu amhriodol;
- Celu gwybodaeth am unigolion oddi wrth gydweithwyr, er enghraifft, peidio rhoi gwybod am ddigwyddiadau neu bryderon, materion diogelu, peidio cwblhau cofnodion, cydgyllwynio â gweithredoedd troseddol;



Arferion annerbyniol

4

- Derbyn rhoddion a lletygarwch yn gyfnewid am driniaeth well;
- Lledaenu sibrydion neu achlust am unigolyn neu eraill sy'n agos atynt;
- Camddefnyddio arian neu eiddo unigolyn;
- Annog unigolion i fod yn ddibynnol fel y byddai'r gweithiwr yn elwa;
- Rhoi breintiau i 'hoff' unigolion; er enghraifft treulio amser gormodol â rhywun, bod â chysylltiad gormodol, neu ddefnyddio dylanwad er budd unigolyn ar draul eraill;
- Darparu mathau o ofal na fydd yn cyflawni'r canlyniad a gynlluniwyd;
- Darparu cyngor neu gwnsela arbenigol pan nad yw'r gweithwyr wedi'i gymhwyso i wneud hynny;
- Methu â darparu gofal a chymorth y cytunwyd arno neu wrthod unigolyn, er enghraifft oherwydd teimladau negyddol tuag at yr unigolyn;
- Ceisio gorfodi credoau crefyddol, moesol neu wleidyddol ar unigolyn;
- Methu â hybu urddas a pharch (gweler *Y Rheolwr Gofal Cymdeithasol, adran 4, Urddas a pharch*);⁵
- Unrhyw arferion sydd wedi'u gwahardd yn benodol mewn deddfwriaeth, rheoliadau statudol, safonau a chanllawiau perthnasol.

Ni fydd cydsyniad yr unigolyn byth yn amddiffyniad dros unrhyw rai o'r arferion hyn.

⁵ Y rheolwr gofal cymdeithasol: Canllawiau ymarfer ar gyfer Rheolwyr sydd wedi cofrestru gyda Chyngor Gofal Cymru (2013), adran 4, Urddas a pharch; Cyngor Gofal Cymru

Yr hyn rydym yn ei ddweud yn y *Côd Ymarfer Proffesiynol ac yn Y Rheolwr Gofal Cymdeithasol*

5



Mae cysylltiad agos rhwng yr egwyddorion ar gyfer datblygu ffiniau proffesiynol a'r *Côd Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol*,⁶ sy'n disgrifio safonau ymddygiad ac ymarfer proffesiynol a ddisgwylir gan y sawl sydd wedi'u cyflogi yn y proffesiwn gofal cymdeithasol yng Nghymru. Mae rhannau canlynol y Côt yn arbennig o berthnasol:

- Cydnabod a defnyddio'n sensitif a chyfrifol y pŵer a ddaw o'ch gwaith gydag unigolion a gofalwyr;
- Cadw at bolisiâu a gweithdrefnau ynghylch derbyn rhoddion ac arian gan unigolion, eu teuluoedd a'u gofalwyr;
- Rhaid i chi beidio â meithrin perthnasoedd personol amhriodol gydag unigolion, eu teuluoedd neu ofalwyr;
- Os ydych yn gyfrifol am reoli neu arwain staff, mae'n rhaid i chi sicrhau bod y Côt yn rhan annatod o'u gwaith.

⁶ Côt Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol (2015) Cyngor Gofal Cymru

Yr hyn rydym yn ei ddweud yn y *Côd Ymarfer Proffesiynol* ac yn *Y Rheolwr Gofal Cymdeithasol*

5

Hefyd, yn *Y Rheolwr Gofal Cymdeithasol*⁷ rydym yn dweud:

Perthnasoedd priodol a ffiniau personol

Bydd y berthynas rhwng gweithiwr proffesiynol ym maes gofal cymdeithasol ac unigolyn sy'n defnyddio gwasanaethau yn aml yn cynnwys anghydbwysedd mewn grym. Mae hyn yn codi, er enghraifft, oherwydd bod gan y gweithiwr proffesiynol fwy o fynediad at wybodaeth neu adnoddau neu oherwydd bod yr unigolyn mewn sefyllfa fregus.

Wrth gydnabod yr anghydbwysedd hwn mewn grym, mae'n rhaid i chi beidio â:

- a. defnyddio eich swydd broffesiynol i sefydlu neu ddilyn perthynas rywiol neu amhriodol gydag unigolyn sy'n defnyddio gwasanaethau neu rywun sy'n agos atynt;
- b. mynegi eich daliadau personol i unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau, gan gynnwys daliadau gwleidyddol, crefyddol neu foesol, mewn ffyrdd sy'n manteisio ar ba mor agored i niwed yw'r unigolion neu mewn ffordd a fyddai'n debygol o beri gofid iddynt.

Dylech gynorthwyo staff i gynnal ffiniau personol priodol gydag unigolion gan hefyd feithrin a chynnal perthynas gadarnhaol â nhw. Mae'n rhaid i chi fynd i'r afael ag unrhyw bryderon.

Rhoddion a chyfraniadau

Mae'n rhaid i chi beidio annog unigolion, perthnasau na gofawyr i roi, benthyg neu gymynroddi arian neu roddion y byddech chi'n elwa'n bersonol arnynt, yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol.

Ni ddylech roi pwysau ar unigolion, perthnasau neu ofalwyr i roi cyfraniadau i bobl neu sefydliadau eraill.

⁷ Y rheolwr gofal cymdeithasol: Canllawiau Ymarfer ar gyfer Rheolwyr Gofal Cymdeithasol wedi'u cofrestru â Chyngor Gofal Cymru (2013) Cyngor Gofal Cymru

Senarios

6

Mae'n rhaid i chi gydymffurfio â rheoliadau statudol perthnasol mewn perthynas â rhoddion, cyfraniadau a chymynroddion.

Mae'r senarios isod wedi cael eu cynnwys i'ch helpu i feddwl sut y gallech wneud penderfyniad ynghylch ffiniau proffesiynol. Bwriedir iddynt annog myfyrdod a thrafodaeth; gennych chi neu fel adnodd mewn trafodaethau â chydweithwyr, gweithwyr unigol neu dimau.

1. Mae Rebecca yn ei harddegau ac mae'n byw mewn cartref preswyl i blant sy'n cael ei reoli gennych chi. Yn ddiweddar, gofynnodd i un o'r gweithwyr cymorth, Paul, fod yn ffrind iddi ar Facebook. Mae Rebecca wedi bod yn rhannu ei theimladau â Paul ers marwolaeth ei ffrind, a dywedodd mai Paul oedd un o'r ychydig a oedd yn gwrandao arni. Mae gan y ddau ohonynt ddiddordeb brwd mewn cerddoriaeth ac mi hoffai Rebecca pe baent yn rhannu eu diddordeb mewn cerddoriaeth drwy Facebook, ac mae'n teimlo y byddai hynny'n ei helpu i wella ar ôl marwolaeth ei ffrind. Mae hefyd wedi awgrymu eu bod yn cyfnewid rhifau ffôn symudol: pe bai ganddi broblem gyda'i gofal mae'n teimlo y gallai Paul ddatrys pethau'n gyflymach na neb arall. Dyma'r tro cyntaf iddi ddangos unrhyw awydd gwirioneddol i symud ymlaen â'i bywyd ers marwolaeth ei ffrind.

Beth yw'r risgiau sy'n gysylltiedig â'r sefyllfa hon?

A oes buddiannau posibl?

Sut allech chi ddefnyddio'r egwyddorion sydd wedi'u rhoi yn yr adrannau blaenorol?

Pa gyngor fydddech chi'n ei roi i Paul?

Pa gamau fydddech chi'n eu cymryd?

Senarios

6

2. Mae Pauline yn fam i bedwar o blant sydd bellach yn oedolion ac mae wedi bod yn byw am bum mlynedd yn y cartref gofal lle'r ydych yn gweithio. Ers i Lisa ddechrau gweithio yn y cartref, mae hi a Pauline wedi datblygu perthynas weithio dda. Un diwrnod, mae aelod o'r tîm yn dod atoch gan ei bod yn bryderus bod Lisa yn rhannu gwybodaeth bersonol â Pauline ynglŷn â rhai o'r problemau mae'n eu cael wrth fagu ei phlant. Mae Pauline yn ymddangos yn hapus bod Lisa yn gofyn iddi am gyngor.

Beth yw'r risgiau sy'n gysylltiedig â'r sefyllfa hon?

A oes buddiannau posibl?

Sut allech chi ddefnyddio'r egwyddorion sydd wedi'u rhoi yn yr adrannau blaenorol?

Pa gyngor fydddech chi'n ei roi i Lisa?

Pa gyngor fydddech chi'n ei roi i'r aelod arall o'r tîm?

Pa gamau fydddech chi'n eu cymryd?

3. Mae Gwyneth yn aelod profiadol ac uchel ei pharch o'ch tîm gofal cartref. Yn ddiweddar rydych wedi dod i wybod bod Gwyneth yn codi arian o'r peiriant twll yn y wal i Mr Edwards, un o'r bobl sy'n cael cymorth gan y gwasanaeth. Dywed Mr Edwards na fyddai ganddo ddim arian ar gyfer yr wythnos heb help Gwyneth. Mae Mr Edwards yn poeni am arian ac mae hefyd wedi gofyn i Gwyneth am gyngor ar symud ei arian i gyfrif arall. Nid ydych chi'n amau dim byd anonest ar ran Gwyneth. .

Beth yw'r risgiau sy'n gysylltiedig â'r sefyllfa hon?

A oes buddiannau posibl?

Sut allech chi ddefnyddio'r egwyddorion sydd wedi'u rhoi yn yr adrannau blaenorol?

Pa gyngor fydddech chi'n ei roi i Gwyneth?

Pa gamau fydddech chi'n eu cymryd?

Senarios

6

4. Mae Mr Reynolds wedi symud yn ddiweddar i gynllun gofal ychwanegol yn dilyn marwolaeth ei wraig, a oedd yn gweithredu fel ei brif ofalwr. Mae Louise yn gweithio yn y cynllun ac mae'n gofyn i chi, fel ei rheolwr, os gall hi fynd â Mr Reynolds adref i gwrdd â'i phlant. Mae hefyd am ddangos ei hoffer ffotograffig i Mr Reynolds fel ffordd o'i annog a'i helpu i gael diddordeb newydd.

Beth yw'r risgiau sy'n gysylltiedig â'r sefyllfa hon?

A oes buddiannau posibl?

Sut allech chi ddefnyddio'r egwyddorion sydd wedi'u rhoi yn yr adrannau blaenorol?

Pa gyngor fydddech chi'n ei roi i Louise?

Pa gamau fydddech chi'n eu cymryd?

5. Mae Dylan yn uwch weithiwr cymorth gyda gwasanaeth iechyd meddwl gwirfoddol. Yn ddiweddar dechreuodd weithio â Megan, ac maent wedi datblygu perthynas dda a pherthynas weithio effeithiol. Mae Megan a Dylan ill dau'n siarad Cymraeg ac mae eu perthynas wedi'i chryfhau gan iaith gyffredin. Cafodd Dylan gynnis dyrchafiad yn ddiweddar i swydd Arweinydd Tîm, a fydd yn golygu llawer llai o waith cymorth rheng flaen. Pan eglurodd Dylan y newid yn ei swydd wrth Megan, roedd hi wedi'i siomi'n fawr, gan ddweud wrth Dylan ei bod yn edrych arno fel ei ffrind gorau ac y bydd wedi 'torri'i chalon' am na all ei weld yn y dyfodol. Mae Dylan yn mynd at ei reolwr llinell am gymorth.

Beth yw'r risgiau sy'n gysylltiedig â'r sefyllfa hon?

A oes buddiannau posibl?

Sut allech chi ddefnyddio'r egwyddorion sydd wedi'u rhoi yn yr adrannau blaenorol?

Pa gyngor fydddech chi'n ei roi i Dylan?

Pa gamau fydddech chi'n eu cymryd?

Senarios

6

6. Mae Stephen yn fachgen 10 oed sy'n cael cymorth gan y tîm rydych yn ei reoli. Mae Stephen yn cyd-dynnu'n dda ag un o'r gweithwyr cymorth, Bob. Mae Stephen yn dweud bod Bob yn garedig wrtho a'i fod yn siarad ag ef am bêl droed. Mae mam Stephen hefyd yn hoff o Bob am ei fod yn dangos diddordeb yn Stephen. Yn eich cyfarfod goruchwyllo diweddaraf â Bob, dywed e wrthydych ei fod yn teimlo bod mam Stephen yn rhy amddiffynnol o'i mab, nad yw'n fodlon gadael iddo gymryd unrhyw risgiau am fod ganddo anabledd dysgu. Dywed Bob yr hoffai allu mynd â Stephen i gêm bêl droed ond nid yw'n credu y byddai mam Stephen yn caniatáu hynny. Dywed ei fod yn teimlo'n fwyfwyrhwystredig am hyn a'i fod yn teimlo ei bod yn mynd yn fwyfwy anodd i weithio â mam Stephen.

Beth yw'r risgiau sy'n gysylltiedig â'r sefyllfa hon?

A oes buddiannau posibl?

Sut allech chi ddefnyddio'r egwyddorion sydd wedi'u rhoi yn yr adrannau blaenorol?

Pa gyngor fydddech chi'n ei roi i Bob?

Pa gamau fydddech chi'n eu cymryd?

7. Mae Manon yn byw gyda'i gŵr ar gyrion tref fawr. Mae aelod o'ch tîm, Sarah, wedi datblygu perthynas dda â Manon a'i theulu. Mae dementia ar Manon ac mae'n sicr yn dawelach yng nghwmni Sarah ac mae'n ymateb yn dda i'w phresenoldeb. Mae'r teulu wedi disgrifio Sarah fel 'yr unig un sy'n gallu cael trwodd ati'. I fynegi eu diolch, mae mab Manon wedi cynnig cyngor cyfreithiol di-dâl iddi ar anghydfod rhyngddi ac un o'i chymdogion y digwyddodd Sarah sôn amdano (mae'r mab yn gyfreithiwr). Mae'n awgrymu mynd allan am bryd gyda Sarah i drafod yr achos.

Beth yw'r risgiau sy'n gysylltiedig â'r sefyllfa hon?

A oes buddiannau posibl?

Senarios

6

Sut allech chi ddefnyddio'r egwyddorion sydd wedi'u rhoi yn yr adrannau blaenorol?

Pa gyngor fydddech chi'n ei roi i Sarah?

Pa gamau fydddech chi'n eu cymryd?

8. Mae Mrs Griffiths yn 82 blwydd oed ac mae'n byw ar ei phen ei hun mewn bwthyn mewn tref farchnad fach. Bu Mrs Griffiths yn aelod gweithgar o'i heglwys ers blynyddoedd lawer. Yn ddiweddar cafodd ddiagnosis o ddementia, sy'n golygu ei bod yn cael gwasanaeth gan dîm gofal cartref sy'n ei helpu drwy ei hatgoffa am dasgau domestig a thrwy roi peth cymorth ymarferol iddi. Mae Joy yn un aelod o'r tîm sydd wedi bod yn gweithio â Mrs Griffiths. Mae'n byw yn y dref nesaf ac maent yn mynd i'r un eglwys. Mae Joy wedi cynnig hebrwng Mrs Griffiths i'r eglwys a chynnig iddi eistedd gyda hi a'i gŵr.

Beth yw'r risgiau sy'n gysylltiedig â'r sefyllfa hon?

A oes buddiannau posibl?

Sut allech chi ddefnyddio'r egwyddorion sydd wedi'u rhoi yn yr adrannau blaenorol?

Pa gyngor fydddech chi'n ei roi i Joy?

Pa gamau fydddech chi'n eu cymryd?