

Senarios i'ch helpu i roi'r Cod ar waith

Cyflwyniad

Rydyn ni wedi nodi 10 senario wahanol i'ch helpu i gefnogi'r broses o ddysgu, myfyrio a thrafod y [Cod Ymarfer Proffesiynol ar gyfer Gweithwyr Gofal Cymdeithasol](#). Mae'n nhw'n seiliedig ar ymarfer o ddydd i ddydd ac yn adlewyrchu'r cymhlethdod, yr ansicrwydd a'r pwysau sy'n wynebu gweithwyr gofal cymdeithasol.

Nid profion yw'r senarios. Bwriad y rhain yw eich helpu i wneud y canlynol:

- meddwl am sut mae'r Cod Ymarfer Proffesiynol yn berthnasol mewn sefyllfaoedd go iawn
- archwilio sut mae canllawiau ymarfer yn cefnogi'r broses o wneud penderfyniadau
- ystyried eich gwerthoedd, eich barn a'ch ymddygiad eich hun
- ystyried gwahanol safbwyntiau, gan gynnwys rhai unigolion, teuluoedd a chydweithwyr.

Mae'r Cod yn amlinellu'r safonau sy'n ddisgwyliedig gan weithwyr gofal cymdeithasol, sy'n cynnwys:

- hyrwyddo llesiant
- parchu hawliau
- cynnal ymddiriedaeth
- gweithredu gydag uniondeb
- bod yn atebol am ymarfer.

Mae canllawiau ymarfer yn eich helpu i ddeall sut mae hyn yn berthnasol i sefyllfaoedd bob dydd, gan gwmpasu meysydd fel cyfrinachedd, ffiniau proffesiynol, diogelu, cymryd risgiau positif a chodi pryderon.

Gallwch chi ddefnyddio'r senarios hyn mewn:

- trafodaethau tîm
- sesiynau goruchwyllo
- hyfforddiant a sesiynau cynefino
- grwpiau ymarfer myfyriol.

Pan fyddwch chi'n eu defnyddio, gall fod yn ddefnyddiol gofyn:

- beth rydyn ni'n ei wybod, a beth sydd ar goll?
- beth yw'r risgiau a'r canlyniadau posib?
- sut gallai gwahanol bobl ystyried y sefyllfa hon?

- sut mae'r Cod yn ein harwain yma?

Senario 1: Cyfrinachedd

Cefndir

Rydych chi'n gweithio fel rhan o dîm o weithwyr gofal cartref yn darparu gofal i Mair, sy'n defnyddio gofal a chymorth. Mae Mair yn 86 oed. Mae ganddi ddementia a symudedd cyfyngedig. Mae angen pedair galwad gofal bob dydd ar Mair i gefnogi ei hanghenion.

Weithiau gall dementia Mair arwain at ymddygiad anghwrtais ac ymosodol ac mae'n gwrthod help i ymolchi. Rydych chi wedi creu grŵp WhatsApp gyda gweithwyr cartref eraill yn eich tîm fel y gallwch chi i gyd gysylltu â'ch gilydd ynglŷn â'r sifftiau, neu os oes un ohonoch chi'n hwyr.

Beth ddigwyddodd?

Mae un o'r gweithwyr cartref wedi postio sylw negyddol am Mair yn y grŵp, yr ymwelodd â hi yn gynharach yn y dydd. Mae'r gofalwr yn dweud bod Mair wedi dweud wrthi ei bod yn dew ac nad oedd hi'n ei hoffi. Mae'r gofalwr hefyd yn feirniadol o deulu Mair, y mae hi'n credu nad ydyn nhw'n gwneud digon i gefnogi Mair.

Mae'r gofalwr wedi postio llun o Mair yn edrych yn anniben ac wedi dweud ei bod hi'n drewi hefyd. Mae aelodau eraill o'r grŵp WhatsApp, gan gynnwys chi, wedi ymateb gyda'u barn am Mair ac am yr hyn y dylai'r teulu ei wneud. Mae'n normal i'r grŵp hwn gael y mathau hyn o sgysiau am bobl maen nhw'n darparu gwasanaethau iddyn nhw - weithiau mae'n ffordd o 'ollwng stêm'.

Rydych chi'n adnabod merch Mair oherwydd mae'n mynd i'r un dosbarth ioga â chi bob wythnos, a rydych chi wastad yn cael sgwrs gyda hi. Rydych chi'n dweud wrthi am y sylwadau a wnaed ar WhatsApp ac am y llun mae un o'ch cydweithwyr wedi'i dynnu. Mae'r ferch yn gwneud cwyn swyddogol amdanoch chi a'ch cydweithwyr.

Materion allweddol

- Torri cyfrinachedd (llun + defnydd o WhatsApp)
- Ymddygiad amharchus tuag at unigolyn
- Ffiniau aneglur
- Diwylliant tîm gwael

Pwyntiau penderfynu

- Herio yn erbyn cymryd rhan mewn WhatsApp



- Uwchgyfeirio pryderon ai peidio
- Rhannu gwybodaeth y tu allan i'r gwaith

Cwestiynau allweddol

- Beth yw cyfathrebu priodol rhwng cydweithwyr?
- Pwy sy'n gyfrifol am gyfrinachedd mewn sgysiau grŵp?
- Sut dylid codi pryderon am deuluoedd?

Cysylltiad â'r Cod Ymarfer Proffesiynol

- Parchu urddas a phreifatrwydd (1.1)
- Cynnal cyfrinachedd (2.3, 2.4)
- Gweithredu gydag uniondeb (gan gynnwys ar-lein) (5.1, 5.8)
- Cynnal ffiniau (5.2)

Pwyntiau dysgu a myfyrio

- Pa wybodaeth sy'n briodol i'w rhannu am unigolion, a beth fyddai'n torri cyfrinachedd?
- Sut dylid defnyddio sgysiau grŵp neu gyfryngau cymdeithasol mewn cyddestun proffesiynol?
- Sut mae'r ffordd mae cydweithwyr yn siarad am unigolion yn effeithio ar urddas, parch a gofal?
- Beth ddylech chi ei wneud os byddwch yn gweld sylwadau neu ddelweddau amhriodol yn cael eu rhannu?
- Sut ddylid codi pryderon am unigolion neu deuluoedd yn briodol?

Senario 2: Rhoddion a ffiniau proffesiynol

Cefndir

Mae Brian yn 90 oed ac yn byw mewn cartref gofal preswyl. Mae wedi byw yn y cartref ers tair blynedd, ar ôl sylwi na allai ymdopi ar ei ben ei hun ar ôl marwolaeth ei wraig.

Rydych chi'n weithiwr gofal cartref i oedolion, ac rydych chi wedi gweithio gyda Brian yn ystod y flwyddyn ddiwethaf. Rydych chi wedi sefydlu perthynas glos ac ymddiriedus gydag e ac yn mwynhau gweithio gydag e.

Beth ddigwyddodd?

Wrth weithio gyda Brian, rydych chi'n digwydd sôn ei bod hi'n ben-blwydd arnoch chi wythnos nesaf. Mae Brian yn dod ymlaen yn dda gyda chi ac wedi dweud ei fod eisiau rhoi anrheg i chi ond ddim yn siŵr beth i'w roi. Dydych chi ddim yn gwybod beth i'w ddweud, felly rydych chi'n dweud dim. Mae'n edrych o gwmpas ei ystafell wely ac yn dychwelyd gyda modrwy rydych chi wedi'i hedmygu o'r blaen. Roedd yn berchen i'w wraig, ond byddai'n hoffi i chi ei chael ac mae'n mynnu eich bod yn ei derbyn. Rydych chi'n teimlo embaras ond dydych chi ddim eisiau bod yn anghwrtais, felly dydych chi ddim yn dweud unrhyw beth, ac yn cymryd y fodrwy.

Dydych chi ddim yn siŵr beth i'w wneud am yr anrheg, felly rydych chi'n dangos y fodrwy i'ch rheolwr ar yr un diwrnod ac yn egluro beth sydd wedi digwydd, gan bwysleisio na wnaethoch chi ofyn am yr anrheg. Mae'r rheolwr yn dweud bod yn rhaid dychwelyd y fodrwy ac yn eich atgoffa o bolisi'r sefydliad ar anrhegion. Maen nhw'n dweud wrthyh chi fod yn rhaid i chi roi gwybod am unrhyw ddigwyddiad tebyg ar unwaith.

Materion allweddol

- Derbyn anrheg amhriodol
- Risgiau o ran ffiniau a dylanwad
- Camfanteisio posib (hyd yn oed yn anfwriadol)

Pwyntiau penderfynu

- A ddylid derbyn/gwrthod anrheg
- A ddylid riportio ar unwaith

Cwestiynau allweddol

- A yw gwerth yr anrheg yn bwysig?
- Sut gellid bod wedi delio â hyn yn wahanol?

Cysylltiad â'r Cod Ymarfer Proffesiynol

- Gweithredu'n onest a chynnal ymddiriedaeth (2.1)
- Peidio â chamfanteisio neu gymryd mantais ar bobl (5.1)
- Cynnal ffiniau proffesiynol (5.2)
- Osgoi risg ddiangen (5.7)

Pwyntiau dysgu a myfyrio

- Sut ddylech ymateb i gynigion o anrhegion gan unigolion?
- Pam mae'n bwysig cynnal ffiniau proffesiynol clir?
- Sut ddylai polisïau'r sefydliad arwain eich camau gweithredu yn y sefyllfaoedd hyn?
- Pryd y dylid adrodd am anrhegion neu bryderon, a pham mae hyn yn bwysig?

Senario 3: Pryderon am ymddygiad neu ymarfer

Cefndir

Mae Mary yn 89 oed ac yn byw gyda dementia. Yn ddiweddar, symudodd i ofal preswyl oherwydd nad oedd modd diwallu ei hanghenion yn ddiogel gartref mwyach. Mae ei theulu'n poeni am ei llesiant ac yn dibynnu ar staff i ddarparu gofal tosturiol sy'n canolbwyntio ar y person.

Beth ddigwyddodd?

Rydych chi'n weithiwr gofal sydd wedi gweld gweithiwr gofal arall yn ymddwyn yn annymunol tuag at Mary. Dydyn nhw ddim yn rhyngweithio â hi nac yn ceisio cyfathrebu, a phan nad yw Mary yn cydweithredu wrth wisgo neu ddefnyddio'r toiled, mae'r gweithiwr gofal yn gweiddi arni ac yn galw enwau arni. Rydych chi'n herio'ch cydweithiwr ac yn dweud, "Hei! Dyw hynny ddim yn neis iawn!", ond maen nhw'n diystyru'r peth, gan ddweud na fydd Mary yn cofio, ac nad oes ganddyn nhw amser. Ar adeg arall, mae eich cydweithiwr yn dweud wrthyhch nad yw'n fusnes i chi.

Materion allweddol

- Camdriniaeth emosiynol
- Gofal dementia gwael
- Diwylliant tîm anniogel

Pwyntiau penderfynu

- Herio yn erbyn riportio
- Uwchgyfeirio os caiff ei anwybyddu

Cwestiynau allweddol

- Beth yw eich cyfrifoldeb i riportio?
- Sut rydych chi'n herio'n ddiogel?

Cysylltiad â'r Cod Ymarfer Proffesiynol

- Hyrwyddo llesiant a diogelwch (3.1)
- Herio/riportio ymarfer gwael (3.5, 4.5)
- Sefyll dros hawliau unigolion (1.3)
- Gweithredu'n ddiogel ac osgoi niwed (5.7)

Cysylltiad â'r canllawiau ymarfer

- 1.1 Ymarfer sy'n canolbwyntio ar y person

- 1.2 Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant
- 1.3 Gwahaniaethu
- 1.4 Cefnogi cyfathrebu
- 2.3 Ffiniau proffesiynol
- 5.1 Ymddygiad proffesiynol
- 5.2 Addasrwydd i ymarfer
- 4.2 Diogelu

Pwyntiau dysgu a myfyrio

- Beth ddylech chi ei wneud am yr hyn rydych chi wedi'i weld?
- Ai eich cyfrifoldeb chi yw rhoi gwybod i'ch rheolwr am eich pryderon?
- Sut ddylai eich rheolwr ymateb i'r sefyllfa a sicrhau nad yw ymddygiad o'r fath yn cael ei oddef?

Adnoddau

Mae Gofal Cymdeithasol Cymru yn sefydliad dynodedig y gall unrhyw weithiwr cymdeithasol droi ato i riportio amheuaeth o gamymddwyn neu gamymddwyn hysbys. Gelwir hyn yn 'chwythu'r chwiban' neu wneud datgeliad, y gellir ei wneud [drwy'r wefan](#).

[Mae gan SCIE adnoddau](#) ynglŷn â chodi pryderon am eich diogelwch eich hun neu ddiogelwch rhywun arall.

Mae'r senario hon yn tynnu sylw at bwysigrwydd diwylliant positif ac agored lle:

- mae pawb yn deall bod herio ymarfer gwael yn rhan o'u rôl
- mae gweithwyr yn teimlo eu bod wedi'u grymuso a'u cefnogi i godi llais heb ofni'r goblygiadau
- mae arweinwyr yn frwd o blaid hyrwyddo dim goddefgarwch o niwed ac yn ymateb yn bendant i bryderon
- mae timau'n meithrin amgylchedd o ddysgu, atebolrwydd a gwelliant parhaus

Diwylliant positif yw un lle mae codi pryderon yn cael ei ystyried yn gryfder, nid yn risg, ac mae'n hanfodol i amddiffyn unigolion fel Mary rhag niwed.

Mae'r [canllaw diwylliannau cadarnhaol](#) yn cynnig mwy o wybodaeth am sut mae gwerthoedd ac ymddygiadau yn cefnogi diwylliant cadarnhaol.

Ceir adnoddau pellach yn y [canllaw ymarfer](#).

Senario 4: Risgiau positif ac annibyniaeth

Cefndir

Oedolyn ifanc yw Dafydd sydd ag anabledd dysgu ac sy'n byw mewn llety â chymorth a rennir. Mae'n derbyn cymorth dyddiol ond mae'n cael ei annog i ddatblygu sgiliau annibyniaeth a sgiliau bywyd. Yn ddiweddar mae wedi mynegi diddordeb mewn ffurfio perthynas ramantus.

Beth ddigwyddodd?

Fe wnaeth Dafydd gwrdd â rhywun mewn digwyddiad cymdeithasol lleol i oedolion ifanc ag anableddau dysgu a hoffai fynd â nhw am bryd o fwyd yn y dref. Mae eisiau teithio'n annibynnol ar fws am y tro cyntaf a thalu am y pryd ei hun, er nad yw fel arfer yn cario arian nac yn teithio ar ei ben ei hun.

Materion allweddol

- Cydbwyso annibyniaeth a diogelwch
- Rheoli risg positif yn erbyn cyfyngu

Pwyntiau penderfynu

- Lefel y cymorth sydd ei angen
- Sut i alluogi annibyniaeth ddiogel

Cwestiynau allweddol

- Beth yw ymateb cymesur i risg?
- Sut mae osgoi bod yn rhy gyndyn i gymryd risg?

Cysylltiad â'r [Cod Ymarfer Proffesiynol](#)

- Hyrwyddo dewis a rheolaeth (3.3)
- Cefnogi cyfathrebu a phenderfyniadau (1.4)
- Cydbwyso risg a hawliau (4.1, 4.3)
- Cefnogi llesiant a diogelwch (3.1)

Cysylltiad â'r canllawiau ymarfer

- 1.1 Ymarfer sy'n canolbwyntio ar y person
- 3.1 Deall llesiant
- 3.2 Ymarfer sy'n seiliedig ar gryfderau ac wedi'i gyd-gynhyrchu
- 3.4 Gweithio ar y cyd
- 4.1 Cymryd risgiau positif



- 4.2 Diogelu
- 5.4 Osgoi risg ddiangen

Adnoddau

Gellir dod o hyd i adnoddau am gydbwysu risgiau, hawliau a chyfrifoldebau [fan hyn](#). Mae gan y [canllawiau ymarfer](#) wybodaeth ac adnoddau pellach.

Senario 5: Ymddygiad sy'n effeithio ar waith

Cefndir

Rydych chi'n gweithio fel gweithiwr gofal plant preswyl yn cefnogi pedwar person ifanc rhwng 9 a 15 oed, sy'n byw yn y cartref. Rydych chi wedi gweithio yn y cartref ers sawl blwyddyn ac wedi datblygu perthnasoedd gwaith clos gyda'ch cydweithwyr, y bobl ifanc a'u teuluoedd.

Mae eich chwaer Carys newydd ddechrau gweithio yn y cartref.

Beth ddigwyddodd?

Daw Carys i'r gwaith ar fore Llun yn edrych yn flinedig ac yn jocian ei bod hi'n dal i wella ar ôl penwythnos o bartio ac yfed alcohol.

Nes ymlaen yn y dydd, mae Carys yn eich tynnu chi a chydweithiwr arall i'r naill ochr ac yn dweud wrthyh chi'n fanwl am yr hyn ddigwyddodd yn y parti. Mae'n dangos fideo i chi y mae hi wedi'i bostio ar y cyfryngau cymdeithasol, lle gallwch ei chlywed yn glir yn rhegi yn y cefndir.

Yna mae Carys yn mynd yn ei blaen i ddweud wrth y ddau ohonoch chi am rywun gwrddodd hi yn y parti a'r negeseuon rhywiol maen nhw wedi'u cyfnewid ers hynny.

Mae'r sgysiau hyn yn digwydd o flaen y bobl ifanc sy'n byw yn y cartref. Mae aelod o'r teulu sy'n ymweld yno hefyd, sy'n clywed y sgwrs. Mae aelod o'r teulu mewn sioc ac yn riportio eu pryder i reolwr y cartref gofal.

Materion allweddol

- Ymddygiad amhriodol yn y gweithle
- Pryderon diogelu
- Gwrthdaro buddiannau

Pwyntiau penderfynu

- Herio ymddygiad
- Rheoli ffiniau personol/proffesiynol

Cwestiynau allweddol

- Sut mae ymddygiad personol yn effeithio ar rôl broffesiynol?
- Beth yw eich cyfrifoldebau fel cydweithiwr?

Cysylltiad â'r [Cod Ymarfer Proffesiynol](#)

- Cynnal ffiniau proffesiynol (5.2)



- Datgan gwrthdaro buddiannau (5.4)
- Gweithredu'n briodol bob amser (5.8)
- Diogelu unigolion rhag niwed (5.1)

Cysylltiad â'r canllawiau ymarfer

- 2.3 Ffiniau proffesiynol
- 2.4 Gwrthdaro buddiannau
- 4.2 Diogelu
- 5.1 Ymddygiad proffesiynol
- 5.2 Addasrwydd i ymarfer
- 5.3 Gweithio gyda chydweithwyr

Pwyntiau dysgu a myfyrio

Mae'r senario hon yn cefnogi'r broses o fyfyrio ar:

- Sut rydych chi'n cynnal ffiniau rhwng eich bywyd personol a chymdeithasol a'ch bywyd gwaith?
- Sut fydddech chi'n ymateb pe bydddech chi'n poeni am ymddygiad cydweithiwr?
- Pam mae'n bwysig rhoi gwybod i'ch cyflogwr os oes gwrthdaro buddiannau a allai ddylanwadu ar eich ymarfer a'ch penderfyniadau?

Senario 6: Perthnasoedd proffesiynol amhriodol

*Canllawiau i reolwyr

Cefndir

Chi yw rheolwr cofrestredig darparwr gofal cartref bach. Mae'r gwasanaeth yn boblogaidd gydag unigolion ac mae'r staff gofal cymdeithasol yn darparu gofal o ansawdd uchel sydd wedi'i bersonoli.

Mae Gethin yn 45 oed ac wedi bod yn arweinydd tîm ers ychydig dros flwyddyn, er ei fod wedi gweithio i'r darparwr ers bron i 20 mlynedd. Dechreuodd yn y cwmni fel gweithiwr gofal cymdeithasol a dros y blyneddau mae wedi gwneud ffrindiau gyda chydweithwyr. Yn ystod y chwe mis diwethaf mae'r gwasanaeth wedi ehangu, ac rydych chi wedi recriwtio dau weithiwr gofal cymdeithasol newydd i dîm Gethin, sef Angharad a Maya, y ddwy yn eu hugeiniau cynnar.

Beth ddigwyddodd?

Mae un o'ch aelodau staff yn dweud wrthyfch fod Angharad a Maya wedi sôn eu bod nhw'n teimlo'n anghyfforddus pan maen nhw yn y swyddfa, oherwydd bod Gethin yn gwneud sylwadau gor-gyfarwydd am eu hymddangosiad personol. Mae hefyd yn gofyn cwestiynau am eu bywydau y tu allan i'r gwaith, fel 'oes gen ti gariad?'

Maen nhw'n dweud bod Gethin weithiau'n anfon negeseuon gwaith ar WhatsApp ond yn cynnwys 'xx' ar ôl ei enw, neu'n anfon negeseuon drwy WhatsApp sydd ddim i'w wneud â gwaith. Mae'n dilyn eu cyfrifon personol ar gyfryngau cymdeithasol, ac mae'r ddwy yn teimlo bod hyn yn "annifyr" ac yn anghywir.

Maen nhw wedi gofyn i'w cydweithwyr am gyngor ynghylch a ddylen nhw ei riportio, oherwydd Gethin yw eu rheolwr llinell, mae e wedi bod gyda'r sefydliad ers tro, ac maen nhw'n staff newydd. Dywedodd rhai o'r cydweithwyr "o, dyna ffordd Gethin, peidiwch â chymryd unrhyw sylw."

Mae Angharad a Maya yn ystyried gadael eu swyddi oherwydd yr effaith y mae ymddygiad Gethin yn ei chael ar eu gallu i gyflawni eu gwaith.

Materion allweddol

- Aflonyddu / anghydbwysedd pŵer
- Diwylliant anniogel
- Diffyg hyder wrth riportio

Pwyntiau penderfynu

- Riportio pryderon



- Ymateb y rheolwr

Cwestiynau allweddol

- Pam na fydd staff yn codi llais?
- Beth yw cyfrifoldeb arweinwyr?

Cysylltiad â'r Cod Ymarfer Proffesiynol

- Cynnal ffiniau proffesiynol (5.2, 5.3)
- Peidio â chamfanteisio ar gydweithwyr (5.1)
- Creu diwylliant diogel ac agored (7.1)
- Gweithredu ar bryderon yn brydlon (7.6)

Cysylltiad â'r canllawiau ymarfer

- 2.3 Ffiniau proffesiynol
- 5.1 Ymddygiad proffesiynol
- 5.2 Addasrwydd i ymateb
- 5.3 Gweithio gyda chydweithwyr
- 7.1 Arweinyddiaeth dosturiol

Pwyntiau dysgu a myfyrio

- Pa gamau fyddech chi'n eu cymryd pe byddech chi'n ymwybodol o'r ymddygiad hwn tuag at staff yn eich sefydliad?
- Beth yw polisïau a gweithdrefnau eich sefydliad mewn perthynas â'r sefyllfa hon?
- Sut rydych chi'n cefnogi diwylliant agored, diogel a chynhwysol lle gall staff godi pryderon?

Adnoddau

Mae eich [llesiant yn bwysig](#), a dylai'r gweithlu gofal cymdeithasol gael amgylcheddau gwaith diogel gyda thriniaeth deg, urddas a pharch i bawb. Mae hyn yn cynnwys peidio â bod yn destun aflonyddu, cam-drin na thriniaeth annynol a diraddiol. Gallwch chi ddod o hyd i fwy o wybodaeth am aflonyddu rhywiol yn y gwaith [fan hyn](#).

Senario 7: Osgoi risg ddiangen

Cefndir

Mae leuan yn gweithio mewn tîm gofal cartref yn cefnogi Alex, sy'n byw ar eu pen eu hunain ac yn gwerthfawrogi eu hannibyniaeth. Yn aml, maen nhw'n mynegi rhwystredigaeth am fethu â gallu cynnal a chadw eu cartref a'u gardd oherwydd problemau symudedd. Mae'r gwasanaeth dan bwysau, a phrin yw'r opsiynau cymorth ffurfiol sydd ar gael yn hawdd.

Beth ddigwyddodd?

Mae Alex yn gofyn am help i drefnu i rywun dacluso eu gardd a gwneud mân waith atgyweirio. Eisiau helpu'n gyflym, mae leuan yn awgrymu Gareth, gweithiwr sy'n gyfarwydd yn anffurfiol drwy gysylltiadau teuluol. Mae leuan yn rhoi cod y blwch allwedd i Gareth er mwyn iddo allu mynd i mewn i'r tŷ. Mae Gareth yn cwblhau'r gwaith, yn mynd ag Alex i dynnu arian parod er mwyn talu, ac yn cysylltu ag leuan yn ddiweddarach yn gofyn yn uniongyrchol a oes "mwy o waith ar gael".

Materion allweddol

- Person heb ei wirio yn y cartref
- Risg ddiogelu ac ariannol
- Gwrthdaro buddiannau

Pwyntiau penderfynu

- Defnyddio atebion anffurfiol
- Rhannu gwybodaeth bersonol/diogelwch

Cwestiynau allweddol

- Pryd mae helpu'n dod yn anniogel?
- Beth yw'r dewisiadau amgen mwy diogel?

Cysylltiad â'r Cod Ymarfer Proffesiynol

- Cynnal ymddiriedaeth a chyfrinachedd (2.3, 2.4)
- Rheoli risg yn briodol (4.1–4.4)
- Codi pryderon (3.5, 4.5)
- Osgoi gwrthdaro buddiannau (2.7, 5.4)

Cysylltiad â'r canllawiau ymarfer

- 2.1 Gonestrwydd, bod yn ddibynadwy, uniondeb
- 2.3 Ffiniau proffesiynol
- 4.0 Cydbwysu risg a diogelwch



- 5.1 Ymddygiad proffesiynol
- 5.2 Addasrwydd i ymarfer
- 5.3 Gweithio gyda chydweithwyr

Pwyntiau dysgu a myfyrio

- Pryd mae ceisio helpu rhywun yn gyflym yn troi'n annoeth neu y tu allan i'ch rôl broffesiynol?
- Pa risgiau sy'n codi o gynnwys unigolion nad ydynt wedi'u gwirio neu rannu gwybodaeth fel codau allwedd-saff?
- Sut gallai perthnasoedd personol neu drefniadau anffurfiol arwain at wrthdaro buddiannau?
- Pa opsiynau mwy diogel ac addas y gallech eu defnyddio i gefnogi anghenion yr unigolyn?
- Sut fyddech yn adnabod ac yn ymateb i risgiau diogelu neu ariannol posibl yn y sefyllfa hon?

Adnoddau

Gallwch chi ddod o hyd i adnoddau am gydbwysu risgiau, hawliau a chyfrifoldebau [fan hyn](#). Mae gan y [canllawiau ymarfer](#) fwy o wybodaeth ac adnoddau.

Senario 8: Cofnodi ymarfer, pwysau a chyfrifoldeb ar y cyd

Cefndir

Rydych chi'n gweithio fel rhan o dîm gofal cartref yn cefnogi Mr Hughes, sy'n byw gyda phoen cronig a symudedd cyfyngedig. Mae'n derbyn ymweliadau rheolaidd i gael cymorth gyda meddyginiaeth, gofal personol a phrydau bwyd. Mae'r gwasanaeth wedi bod yn brin o staff ers sawl wythnos, ac mae amserlen yr ymweliadau yn dynn heb lawer o hyblygrwydd.

Mae'r tîm yn dibynnu ar system cofnodi gofal electronig. Yn aml, mae staff yn cwblhau cofnodion ar ddiwedd ymweliadau neu ar ôl hynny os ydyn nhw ar ei hôl hi.

Beth ddigwyddodd?

Yn ystod ymweliad y bore, mae gweithiwr gofal (Sam) yn cynnig y feddyginiaeth poen y mae Mr Hughes yn ei gael ar bresgripsiwn. Mae Mr Hughes yn gwrthod, gan ddweud ei fod yn teimlo'n sâl ac nad yw eisiau cymryd tabledi ar y pryd.

Mae Sam yn ei annog yn frysiog ond mae'n ymwybodol ei fod eisoes yn hwyr ar gyfer eu galwad nesaf. Mae Sam yn gadael y feddyginiaeth ar y bwrdd, gyda'r bwriad y gallai Mr Hughes ei gymryd yn hwyrach. Wrth gwblhau'r cofnod electronig, mae Sam yn dewis "meddyginiaeth wedi'i rhoi" yn hytrach na "gwrthodwyd", gan ddweud wrthyn nhw eu hunain fod hyn yn dderbyniol oherwydd bod y feddyginiaeth wedi'i rhoi a'i bod yn bosib y bydd yn cael ei chymryd o hyd.

Nes ymlaen y diwrnod hwnnw, mae gweithiwr arall (Leanne) yn ymweld â Mr Hughes ac yn sylwi bod y feddyginiaeth dal heb ei chyffwrdd. Mae'r cofnod yn dangos i'r feddyginiaeth gael ei rhoi yn gynharach. Nid yw Leanne yn siŵr beth sydd wedi digwydd.

Ar yr un pryd, mae trydydd cydweithiwr yn sôn bod Sam wedi gofyn iddyn nhw'n gynharach i "gofnodi'r ymweliad yn gyflym" ar y system oherwydd bod batri eu ffôn wedi marw. Nid yw'n glir a gwblhawyd y cofnod gan Sam neu gan rywun arall ar eu rhan. Pan mae'r rheolwr yn adolygu'r nodiadau, maen nhw'n nodi anghysondebau. Eglura Sam eu bod o dan bwysau a ddim eisiau troi un dos coll "yn broblem fawr". Maen nhw hefyd yn dweud bod y math hwn o "hyblygrwydd" yn digwydd weithiau pan fydd staff yn brysur.

Materion allweddol

- Cofnodion anghywir
- Pwysau sy'n dylanwadu ar benderfyniadau
- Dryswch ynglŷn ag atebolrwydd a rennir

Pwyntiau penderfynu



- Cofnodi gwybodaeth yn gywir yn erbyn cofnodi'n gyflym
- Dirprwyo'r broses gofnodi

Cwestiynau allweddol

- Beth yw risgiau cofnodion anghywir?
- Pwy sy'n gyfrifol am gofnodion?

Cysylltiad â'r Cod Ymarfer Proffesiynol

- Bod yn onest ac yn ddibynadwy (2.1)
- Cadw cofnodion cywir (6.3)
- Codi pryderon ynglŷn ag arfer anniogel (3.5)
- Cymryd cyfrifoldeb am waith sydd wedi'i ddirprwyo (6.10)

Cysylltiad â'r canllawiau ymarfer

- 2.2 Cyfrinachedd a thrin gwybodaeth
- 2.3 Ffiniau proffesiynol
- 3.5 Asesu, cynllunio a darparu gofal
- 3.7 Codi pryderon a chwynion
- 5.1 Ymddygiad proffesiynol
- 6.1 Ymarfer diogel ac effeithiol

Pwyntiau dysgu a myfyrio

Mae'r senario hon yn cefnogi'r broses o fyfyrto ar y canlynol:

- Beth yw'r risgiau o gadw cofnodion anghywir neu anghyflawn?
- Sut mae pwysau yn dylanwadu ar wneud penderfyniadau a barn broffesiynol?
- Pwy sy'n atebol am gofnodion gofal, yn enwedig pan fo tasgau'n cael eu rhannu neu eu dirprwyo?
- Sut dylid cofnodi a chyfathrebu gwrthodiadau neu newidiadau i feddyginiaeth?
- Pryd y dylid codi pryderon am arferion cofnodi?

Senario 9: Y Gymraeg

Cefndir

Rydych chi'n gweithio mewn cartref gofal preswyl yn cefnogi oedolion hŷn, gan gynnwys unigolion sy'n byw gyda dementia. Mae Gwen newydd symud i'r cartref, ar ôl dod yn fwyfwy ynysig yn ei chartref. Cymraeg yw iaith gyntaf Gwen. Wrth i'w dementia ddatblygu, roedd hi'n ei chael hi'n anoddach cyfathrebu yn Saesneg ac aeth yn dawelach ac yn llai siaradus nag eraill. Saesneg yw iaith gyntaf y rhan fwyaf o staff y cartref gofal, er bod gan rai sgiliau Cymraeg sylfaenol, ac mae gan y gwasanaeth fynediad at adnoddau Cymraeg.

Beth ddigwyddodd?

Pan symudodd Gwen i'r cartref gyntaf, roeddech chi'n sylwi mai prin roedd hi'n ymuno â sgysiau neu weithgareddau ac y byddai'n ymddangos yn bryderus neu'n rhwystredig yn aml. Ar y cychwyn, roedd staff yn credu bod Gwen wedi encilio oherwydd ei dementia, a doedden nhw ddim yn gwybod y ffordd orau o gefnogi ei hanghenion cyfathrebu a'i llesiant.

Yn ystod ymweliad, mae merch Gwen yn egluro mai Cymraeg yw dewis iaith Gwen, ac mae'n aml yn troi at y Gymraeg pan fydd yn teimlo'n ofidus, yn ddrislyd neu'n emosiynol.

Rydych chi a'r tîm yn ystyried sut gallech chi gefnogi cyfathrebu a llesiant Gwen yn well drwy gynnig rhagweithiol y Gymraeg. Mae staff yn dechrau defnyddio cyfarchion ac ymadroddion syml yn Gymraeg, arwyddion dwyieithog, cerddoriaeth Gymraeg a gweithgareddau Cymraeg i helpu Gwen i deimlo'n fwy cyfforddus a'i bod yn cael ei chynnwys.

Dros amser, daw Gwen yn fwy brwd yn ei sgysiau a'i gweithgareddau ac mae'n ymddangos yn fwy hamddenol a hyderus. Mae ei theulu hefyd yn sylwi ar welliannau yn ei hwyliau, ei chyfathrebu a'i llesiant cyffredinol.

Materion allweddol

- Rhwystrau cyfathrebu
- Risg o fod yn ynysig
- Anghenion diwylliannol heb eu diwallu

Pwyntiau penderfynu

- Adnabod anghenion cyfathrebu
- Addasu'r dull gofal

Cwestiynau allweddol

- Sut mae iaith yn effeithio ar lesiant?



- Beth yw'r cynnig rhagweithiol yn ymarferol?

Cysylltiad â'r Cod Ymarfer Proffesiynol

- Darparu gofal sy'n canolbwyntio ar y person (1.1)
- Hyrwyddo cydraddoldeb a chynhwysiant (1.2)
- Cefnogi cyfathrebu (1.4)
- Hyrwyddo llesiant (3.1)

Cysylltiad â'r canllawiau ymarfer

- 1.1 Ymarfer sy'n canolbwyntio ar y person
- 1.2 Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant
- 1.3 Gwahaniaethu
- 1.4 Cefnogi cyfathrebu

Pwyntiau dysgu a myfyrio

- Sut effeithiodd rhwystrau iaith ar lesiant ac ymddygiad Gwen?
- Pa ragdybiaethau a wnaed, a sut gellid bod wedi'u herio'n gynharach?
- Sut mae defnyddio iaith ddewisol unigolyn yn cefnogi urddas a gofal person-ganolog?
- Pa gamau ymarferol all ddangos y Cynnig Rhagweithiol Cymraeg mewn lleoliadau gofal?
- Sut gall staff adnabod ac ymateb yn well i anghenion cyfathrebu o'r cychwyn?

Senario 10: Gwahaniaethu, stigma a ffiniau proffesiynol yn y gweithlu

Cefndir

Rydych chi'n rhan o dîm gofal cymdeithasol amlddisgyblaethol sy'n gweithio ar draws gwasanaethau cymunedol. Mae'r tîm yn cynnwys pobl o amrywiaeth o gefndiroedd a rolau, ac fel nifer o dimau, mae staff weithiau'n cysylltu drwy grwpiau cyfryngau cymdeithasol anffurfiol yn ogystal â sianeli cyfathrebu ffurfiol.

Mae cydweithiwr, Aisha, wedi ymuno â'r tîm yn ddiweddar. Mae'n weithiwr profiadol ac mae wedi rhannu bod ei ffydd, ei chefnid diwylliannol, a'i hunaniaeth yn elfennau pwysig o'i bywyd. Mae'n uchel ei pharch ymhlith unigolion y mae'n eu cefnogi ond mae hi'n dal i feithrin perthnasoedd â chydweithwyr.

Beth ddigwyddodd?

Dros amser, rydych chi'n sylwi ar wahaniaethau cynnil yn y ffordd y mae Aisha yn cael ei thrin. Mae rhai cydweithwyr yn gwneud sylwadau am ei gwisg ac yn gofyn cwestiynau am ei chred mewn ffyrdd sy'n teimlo'n fusneslyd neu'n stereoteipio. Mae eraill yn ei heithrio o sgwrsiau anffurfiol neu gynlluniau cymdeithasol.

Yn fwy diweddar, rhannwyd memyn yng ngrŵp sgwrsio cyfryngau cymdeithasol y tîm sy'n ymddangos fel petai'n cyfeirio at stereoteip sy'n gysylltiedig â chefnid Aisha. Er nad oes neb yn cael ei enwi'n uniongyrchol, mae sawl person yn ymateb gydag emojis chwerthin. Nid yw Aisha yn ymateb.

Yn ddiweddarach, mae Aisha yn postio ar ei chyfrif cyfryngau cymdeithasol personol ynglŷn â theimlo ei bod yn cael ei "haralleiddio" ac yn ynysig yn y gwaith, heb enwi'r unigolion na'r sefydliad. Mae cydweithiwr arall yn gweld y neges ac yn sôn am y peth yn anffurfiol wrth reolwr, gan awgrymu bod Aisha yn "amhroffesiynol" yn trafod materion gwaith ar-lein. Nid yw Aisha wedi codi pryder ffurfiol ond mae wedi bod yn dawelach mewn cyfarfodydd tîm. Mae hi'n parhau i gyflawni ei rôl, ond rydych chi'n sylwi ei bod hi'n ymddangos yn llai hyderus i gyfrannu.

Materion allweddol

- Micro-ymosodiadau ac allgáu
- Diwylliant tîm anniogel
- Cymhlethdodau cyfryngau cymdeithasol

Mae safbwyntiau gwahanol yn debygol:

- gallai Aisha deimlo ei bod wedi'i hymylu ac yn ansicr ynglŷn â pha mor ddiogel yw codi llais

- efallai na fydd cydweithwyr yn cydnabod effaith eu hymddygiad
- gall rheolwyr ganolbwyntio ar broffesiynoldeb ac enw da yn hytrach na'r diwylliant sylfaenol.

Pwyntiau penderfynu

Ar gyfer y gweithiwr:

- herio ymddygiad neu beidio
- codi pryderon yn ffurfiol/anffurfiol

Ar gyfer y rheolwr:

- sut i ymateb - p'un a ddylid canolbwyntio ar y neges ar y cyfryngau cymdeithasol, diwylliant y tîm, neu'r ddau

Cwestiynau allweddol

- Beth yw effaith gwahaniaethu cynnil?
- Beth yw cyfrifoldebau cydweithwyr?
- Beth yw'r risgiau os na chaiff y sefyllfa hon ei datrys - i Aisha, y tîm a'r bobl maen nhw'n eu cefnogi?
- Sut mae defnyddio cyfryngau cymdeithasol yn cymhlethu'r sefyllfa hon?
- Beth fyddai'n helpu i greu amgylchedd tîm mwy cynhwysol a diogel yn seicolegol?

Cysylltiad â'r Cod Ymarfer Proffesiynol

- Hyrwyddo cydraddoldeb a herio gwahaniaethu (1.2, 1.3)
- Cyfathrebu'n barchus (2.2)
- Codi pryderon ynglŷn ag arferion anniogel (3.5)
- Cynnal proffesiynoldeb (gan gynnwys ar-lein) (5.2, 5.8)

Cysylltiad â'r canllawiau ymarfer

- 1.2 Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant
- 1.3 Gwahaniaethu
- 2.2 Cyfrinachedd a thrin gwybodaeth (cyd-destun digidol)
- 2.3 Ffiniau proffesiynol
- 3.7 Codi pryderon a chwynion
- 5.1 Ymddygiad proffesiynol (gan gynnwys cyfryngau cymdeithasol)
- 5.3 Gweithio gyda chydweithwyr
- 7.1 Arweinyddiaeth dosturiol a diwylliant cynhwysol

Pwyntiau dysgu a myfyrio

Yn benodol, mae'r senario hon yn cefnogi'r broses o fyfrio ar y canlynol:

- sut mae gwahaniaethu cynnil neu “wahaniaethu drwy greu ‘eraill” yn ymddangos yn ymarferol?
- sut gall ymddygiadau bach ymddangos yn effeithio ar unigolion a diwylliant y tîm?
- pa gyfrifoldeb sydd gennych i herio gwahaniaethu neu allgáu?
- sut dylid defnyddio cyfryngau cymdeithasol mewn ffordd sy'n cynnal proffesiynoldeb?
- beth ellir ei wneud i greu amgylchedd tîm mwy cynhwysol a diogel yn seicolegol?