|  |  |
| --- | --- |
| Trosolwg | Mae’r safon hon yn ymdrin â’r dasg gymhleth o sefydlu a chynnal perthnasoedd gweithio effeithiol gydag unigolion fel rhan o strategaeth gyffredinol i fynd i’r afael ag ymddygiad gwrthgymdeithasol a hybu ymddygiad sy’n fuddiol yn gymdeithasol. Rhan allweddol o hyn yw gwneud i unigolion gydnabod a chymryd cyfrifoldeb am eu hymddygiad eu hunain a’u hymrwymiadau i bobl eraill. Mae’r safon yn ymdrin â chysylltiad cychwynnol â’r unigolyn, lle caiff y rheolau sylfaenol eu hesbonio a’r hyn a ddisgwylir gan yr unigolyn ei amlinellu’n eglur. Mae’r safon hefyd yn ymdrin â chynnal a datblygu’r berthynas yn ogystal â sut y byddwch yn terfynu eich perthynas ag unigolion yn y pen draw. Mae’r safon hon wedi’i seilio ar fodelu ymddygiad sy’n fuddiol yn gymdeithasol. Gallai’r cysylltiad cychwynnol ddeillio o hunanatgyfeiriad gan yr unigolyn, gallai fod yn rhan o’r broses o reoli achos neu fe allai fod oherwydd bod unigolion neu asiantaethau eraill wedi atgyfeirio’r unigolyn.Mae’r gair ‘unigolion’ yn cyfeirio at y bobl ag anghenion iechyd meddwl yr ydych yn gweithio gyda nhw. Mae’r safon hon yn berthnasol i ymarferwyr iechyd meddwl sy’n cymryd rhan mewn gwaith sydd â’r bwriad o arwain – yn uniongyrchol neu’n anuniongyrchol – at leihau ymddygiad gwrthgymdeithasol gan unigolion ag anghenion iechyd meddwl.Bydd angen i ddefnyddwyr y safon hon sicrhau bod eu harfer yn adlewyrchu gwybodaeth a pholisïau cyfredol. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Meini prawf perfformiad**Mae'n rhaid i chi allu: | 1. casglu ac adolygu gwybodaeth berthnasol er mwyn ymgyfarwyddo â chefndir, amgylchiadau, ymddygiad ac anghenion yr unigolyn cyn y cysylltiad cychwynnol ag ef/hi
2. hysbysu unigolion yn glir ac yn gywir o’ch rôl a’ch cyfrifoldebau a sut mae eich gwaith yn gysylltiedig â gwaith gweithwyr mewn asiantaethau eraill
3. esbonio’n glir:
4. y gwerthoedd a’r amcanion yr ydych yn gweithredu yn unol â nhw
5. natur a ffiniau eich perthynas â’r unigolyn
6. eich disgwyliadau eich hun ynghylch ymddygiad yr unigolyn yn ystod y cysylltiad
7. yr hyn y mae’r asiantaeth yn ei ddisgwyl gan yr unigolyn
8. y canlyniadau a’r camau y gellid eu gweithredu os nad yw’r disgwyliadau’n cael eu bodloni
9. y nodau ymddygiad penodol y mae angen mynd i’r afael â nhw
10. archwilio gydag unigolion yr hyn a ddisgwyliant ohonoch chi a’r asiantaeth
11. rhyngweithio ag unigolion drwy gydol y broses mewn ffordd sydd:
12. yn modelu ymddygiad a chyfathrebu sy’n ddymunol yn gymdeithasol
13. yn briodol i gefndir, diwylliant, amgylchiadau ac anghenion dysgu unigolion
14. yn annog cyfnewid barn yn agored
15. yn lleihau unrhyw gyfyngiadau ar gyfathrebu cymaint â phosibl
16. yn rhydd rhag gwahaniaethu a gormes
17. cadarnhau gydag unigolion eu bod yn deall rhyngweithiadau mewn ffordd sy’n briodol i’w hanghenion
18. herio’n adeiladol agweddau ac ymddygiad sy’n wrthgymdeithasol neu’n wahaniaethol, mewn ffordd sy’n ystyried diogelwch personol ac yn hybu newid a datblygiad gan yr unigolyn
19. cyfathrebu a rhyngweithio ag unigolion mewn modd sydd:
20. yn dangos parch tuag at yr unigolyn
21. yn cydnabod eu hamgylchiadau a’u profiadau ond mewn ffordd nad yw’n barnu
22. yn cynnig enghraifft a model cadarnhaol o ymddygiad
23. yn pwysleisio cyfrifoldeb unigolion am eu gweithredoedd a’u hymddygiad eu hunain
24. yn annog eu symbyliad
25. yn rhydd rhag gwahaniaethu a gormes
26. cynnal cysylltiad ag unigolion gan ddefnyddio dulliau sy’n gyson â gofynion eich rôl, gofynion yr asiantaeth a gofynion statudol, a hynny mor aml ag y bo angen yn ôl y gofynion hyn
27. nodi ffactorau y gwyddys eu bod yn sbarduno mathau penodol o ymddygiad gan yr unigolion, cymryd camau priodol i gadw’r sefyllfa’n ddigyffro a diogel a galluogi unigolion i ddod o hyd i ffyrdd eraill o fynegi eu teimladau
28. annog unigolion i adolygu eu hymddygiad a sut maen nhw’n rhyngweithio â phobl eraill a’u cynorthwyo nhw i ymarfer ymddygiad cadarnhaol mewn amgylchedd diogel a chefnogol
29. herio’r unigolyn pan fydd ei ymddygiad a’i iaith yn wrthgymdeithasol, yn wahaniaethol, yn ddifrïol, yn ymosodol neu’n torri ar hawliau pobl eraill, ac awgrymu dulliau cadarnhaol eraill mewn ffordd sy’n annog yr unigolyn i newid
30. mynd ati’n rheolaidd gyda’r unigolyn i adolygu ei nodau a’r camau y mae wedi’u cymryd i gyflawni’r nodau, a chynnig adborth adeiladol yn ddi-oed ynghylch cynnydd
31. archwilio gydag unigolion unrhyw rwystrau rhag cynnydd a sut y gallant fynd i’r afael â’r rhwystrau hyn
32. monitro ac adolygu eich ymddygiad a’ch ffordd o gyfathrebu a rhyngweithio yn barhaus i sicrhau eich bod yn modelu arfer da yn gyson
33. crynhoi’n glir a chywir ganlyniadau’r gwaith a gyflawnwyd gydag unigolion pan fyddwch yn gwybod bod y cysylltiad â nhw’n dod i ben
34. cymharu’r canlyniadau gyda’r cytundebau a’r dibenion gwreiddiol a chynorthwyo unigolion i adolygu a diwygio eu nodau a’u cynlluniau a’u hannog i ddod o hyd i ffyrdd o gynnal y newid yn eu hymddygiad
 |

|  |  |
| --- | --- |
| Gwybodaeth a dealltwriaethMae angen i chi wybod a deall: | 1. sut rydych wedi cymhwyso egwyddorion cydraddoldeb, amrywiaeth ac arfer gwrthwahaniaethol yn eich gwaith
2. sut gall diwylliant, rhyw a chredoau effeithio ar agweddau ac ymddygiad a sut gall pobl eraill ddehongli hyn (e.e. gellid ystyried ei bod yn fwy derbyniol i ddynion fod yn bendant na menywod); pam mae’n bwysig adnabod hyn ynoch chi’ch hun a’i herio
3. y ddeddfwriaeth, canllawiau arfer da, siarteri, protocolau a safonau gwasanaeth penodol sy’n gysylltiedig â’r gwaith a wneir ac effaith y rhain ar y gwaith
4. rôl yr asiantaeth a’i gwasanaethau a sut maent yn gysylltiedig ag asiantaethau a gwasanaethau eraill yn y sector
5. polisi a gweithdrefnau’r asiantaeth ynghylch cyfrinachedd gwybodaeth a datgelu gwybodaeth i drydydd parti, a’r amgylchiadau penodol pryd y gellir datgelu
6. eich rôl a’ch cyfrifoldebau eich hun a phwy y dylech ofyn iddynt am gymorth a chyngor os nad ydych yn siwr
7. ym mha ffyrdd y mae datblygiad a gweithrediad corfforol, cymdeithasol, seicolegol ac emosiynol unigolion yn effeithio ar eu hymddygiad a’i batrymau cysylltiedig
8. ymchwil berthnasol i’r berthynas rhwng ffactorau hysbys sy’n dylanwadu ar ymddygiad a thystiolaeth o arfer effeithiol o ran mynd i’r afael â’r ffactorau hyn
9. ymchwil berthnasol i arfer sy’n effeithiol wrth wynebu ymddygiad gwrthgymdeithasol a hybu ymddygiad sy’n fuddiol yn gymdeithasol; sut rydych wedi defnyddio hyn yn eich gwaith
10. strategaethau ar gyfer annog unigolion i adnabod a chymryd cyfrifoldeb am eu hymddygiad eu hunain a’u hymrwymiadau i bobl eraill
11. pam mae’n bwysig nodi targedau ymddygiad yn glir gyda’r unigolyn
12. sut i greu a hybu cyfleoedd i unigolion ymarfer yr ymddygiad a ddymunir
13. pwysigrwydd cynnwys amcanion gam wrth gam, cadarnhaol a chyflawnadwy ar gyfer newid mewn cynlluniau
14. pwysigrwydd sicrhau eich bod yn dangos esiampl dda er mwyn atgyfnerthu ymddygiad sy’n fuddiol yn gymdeithasol, a ffyrdd o fonitro’ch effeithiolrwydd eich hun yn barhaus yn hyn o beth
15. dulliau posibl sydd ar gael i alluogi unigolion i newid eu hymddygiad (fel cyfweld mewn ffordd symbylol, dulliau ymddygiadol gwybyddol, dulliau dysgu oedolion, therapi sy’n canolbwyntio ar atebion)
16. tystiolaeth o effeithiolrwydd y dulliau hyn a beth allai effeithio ar addasrwydd y gwahanol opsiynau, a ph’un a yw’r opsiynau ar gael
17. y ffyrdd y gallai diwylliant a rhyw unigolyn ddylanwadu ar y dulliau a ddewisir
18. y gwahanol fathau a’r amrywiaeth o gyfathrebu effeithiol (e.e. cyfathrebu cyflawn)
19. effaith diwylliant ar gyfathrebu (e.e. defnyddio cyswllt synhwyraidd – cyffyrddiad, presenoldeb, cysylltiad, pellter rhwng unigolion wrth gyfathrebu, termau parch a chyfarch a ddefnyddir ac ati)
20. sut i adnabod yr hyn y mae pobl yn ceisio’i gyfleu trwy eu hymddygiad
21. ymddygiad sy’n parchu pobl eraill ac ymddygiad nad yw’n gwneud hynny
22. yr effaith y caiff ymddygiad aflonyddgar ac ymosodol ar unigolion a phobl eraill yn y cyffiniau
23. strategaethau ar gyfer:
24. wynebu ymddygiad gwrthgymdeithasol gan sicrhau diogelwch ar yr un pryd
25. hybu ymddygiad a ffordd o fyw sy’n fuddiol yn gymdeithasol
26. dulliau o dawelu sefyllfaoedd a allai fod yn beryglus (fel lleihau dwyster y risg, tynnu sylw, tawelu pobl)
27. dulliau ac arddulliau gweithio a allai gael eu defnyddio i ddatblygu a chynnal perthnasoedd a galluogi unigolion i symud ymlaen o berthnasoedd
28. sut i roi’r grym i unigolion feithrin perthnasoedd effeithiol yn y dyfodol
29. dulliau ar gyfer:
30. gwerthuso eich cymhwysedd eich hun
31. pennu pryd y mae angen cymorth ac arbenigedd pellach
32. nodi’r mesurau y gallwch eu cymryd i wella’ch cymhwysedd eich hun yn y maes gwaith hwn
33. yr opsiynau yr ydych wedi’u hystyried ar gyfer gweithio gydag unigolion a’r prosesau rhesymu a ddefnyddiwyd gennych wrth bennu’r dull mwyaf priodol ar gyfer yr unigolyn dan sylw
 |

**Gwybodaeth Ychwanegol**

|  |  |
| --- | --- |
| Cysylltiadau Allanol | Mae’r safon hon yn gysylltiedig â’r dimensiwn canlynol yn Fframwaith Sgiliau a Gwybodaeth y GIG (Hydref 2004):Dimensiwn: HWB4 Galluogi i Fynd i’r Afael ag Anghenion Iechyd a Lles |

|  |  |
| --- | --- |
| **Datblygwyd gan** | Sgiliau Iechyd |
| **Rhif fersiwn** | 1 |
| Dyddiad y'i cymeradwywyd | Mehefin 2010 |
| Dyddiad adolygu dangosol | Mehefin 2012 |
| Dilysrwydd | Cyfredol |
| Statws | Gwreiddiol |
| Sefydliad gwreiddiol | Sgiliau Iechyd  |
| URN gwreiddiol  | MH27 |
| Galwedigaethau perthnasol  | Nyrsio a Phynciau a Galwedigaethau sy’n gysylltiedig â Meddygaeth; Gwasanaethau Gofal Iechyd a Phersonol Cysylltiedig |
| Cyfres | Iechyd Meddwl |
| Geiriau allweddol | Iechyd Meddwl, Rhaglenni Gofal, Allgymorth, Defnyddiwr Gwasanaeth, Rheoli Trais, Eiriolaeth |