



Gofal Cymdeithasol **Cymru**
Social Care **Wales**

Y gweithiwr cymdeithasol

Canllawiau ymarfer ar gyfer gweithwyr
cymdeithasol sydd wedi cofrestru gyda
Gofal Cymdeithasol Cymru



Noddir gan
Lywodraeth Cymru
Sponsored by
Welsh Government

Manylion cyswllt

Gofal Cymdeithasol Cymru

South Gate House
Wood Street
Caerdydd
CF10 1EW

Ffôn: 0300 303 3444

Minicom: 029 2078 0680

E-bost: gwybodaeth
gofalcymdeithasol.
cymru

Gwefan: gofalcymdeithsol.cymru

   @GofCymdeithasol

ISBN: 978-1-911463-33-7

© 2017 Gofal Cymdeithasol Cymru

Cedwir pob hawl. Ni cheir atgynhyrchu unrhyw ran o'r cyhoeddiad hwn na'i gadw mewn system adferadwy na'i drosglwyddo mewn unrhyw ddull na thrwy unrhyw gyfrwng heb ganiatâd ysgrifenedig Gofal Cymdeithasol 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 Gofal Cymdeithasol Cymru yn y cyfeiriad a roddir uchod.

Fformatau eraill

Mae'r ddogfen hon ar gael mewn pront bras neu fformatau eraill os oes angen.

Mae'r ddogfen hefyd ar gael yn Saesneg.

Côd Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol

Y Côd

Mae Gofal Cymdeithasol Cymru yn disgwyl i weithwyr gofal cymdeithasol, sy'n cynnwys gweithwyr cymdeithasol, lynnu wrth y Côd Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol a gall gymryd camau yn erbyn unrhyw weithwyr cofrestredig sy'n methu â gwneud hynny.

Mae hi'n ofynnol i gyflogwyr gweithwyr gofal cymdeithasol ystyried y Côd wrth ddod i unrhyw benderfyniad ynghylch ymddygiad eu staff.

Fel gweithiwr cymdeithasol, mae rhaid:

- 1 Parchu safbwyntiau a dymuniadau, a hyrwyddo hawliau a buddiannau, unigolion a gofalwyr.
- 2 Ymdrechu i sefydlu a chynnal ymddiriedaeth a hyder unigolion a gofalwyr.
- 3 Hyrwyddo llesiant,, llais a rheolaeth unigolion a gofalwyr gan eu cefnogi i'w cadw eu hunain yn ddiogel.
- 4 Parchu hawliau unigolion gan geisio sicrhau nad yw eu hymddygiad yn niweidio'u hunain na phobl eraill.
- 5 Gweithredu'n ddidwyll a chynnal ymddiriedaeth a hyder y cyhoedd yn y proffesiwn gofal cymdeithasol.
- 6 Bod yn atebol am ansawdd eich gwaith a chymryd cyfrifoldeb dros gynnal a datblygu gwybodaeth a sgiliau.
- 7 Yn ogystal ag adrannau 1 - 6, os ydych yn gyfrifol am reoli neu arwain staff, mae'n rhaid i chi sicrhau bod y Côd yn rhan annatod o'u gwaith.

	PARA	PAGE
Y canllawiau ymarfer hyn		6
Sut mae'r canllawiau hyn yn berthnasol i chi	1	7
Y proffesiwn gwaith cymdeithasol	2	8
Gwaith cymdeithasol sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn	3	9
Safonau ymddygiad	4	9
Cyfathrebu da	5	10
Ymateb i anghenion y Gymraeg	6	10
Plant a phobl ifanc	7	11
Cyfrinachedd	8	12
Teuluoedd, gofalwyr a phartneriaid	9	12
Perthnasau priodol a ffiniau personol	10	13
Deddfwriaeth a chanllawiau	11	13
Ymarfer gwaith cymdeithasol da	12	14
Asesu a chynllunio	13	14
Gweithredu i gyflawni newid	14	16
Adnoddau	15	17
Adolygu a gwerthuso	16	17
Eiriolaeth ar ran eraill	17	17
Cofnodion ac adroddiadau	18	18
Sylwadau a chwynion am wasanaethau	19	19
Gorffen perthynas broffesiynol gydag unigolyn neu deulu	20	20
Diogelu unigolion	21	21
Deall diogelu mewn perthynas â niwed a chamdriniaeth	22	21
Ymchwilio i niwed neu gamdriniaeth	23	22
Cynlluniau rheoli risg	24	23
Cynorthwyo pobl i gadw'u hunain yn ddiogel	25	25
Anffurfio organau cenhedlu benywod	26	25
Atal pobl rhag cael eu denu at derfysgaeth	27	25

	PARA	PAGE
Datblygu a rheoli eich hun	28	25
Cadw i fyny â'r datblygiadau diweddaraf	29	25
Defnyddio ymchwil	30	26
Goruchwyliaeth a myfyrio	31	26
Rheoli llwyth gwaith	32	26
Diogelwch, llesiant a gwydnwch	33	27
Gweithio gyda chydweithwyr	34	27
Gweithio mewn tîm	35	27
Gweithio mewn cyd-destun amlddisgyblaethol	36	28
Rhannu gwybodaeth	37	28
Dirprwyo tasgau i eraill	38	28
Helpu pobl eraill i ddatblygu	39	29
Diwylliant o ddysgu	40	29
Cynorthwyo cydweithwyr a myfyrwyr i ddysgu	41	29
Cyfrannu at y gwasanaeth	42	30
Iechyd a diogelwch	43	30
Datblygu'r gwasanaeth	44	30
Mynegi pryderon i'ch cyflogwr	45	30
Uniondeb	46	31
Cofrestru proffesiynol	47	31
Gwneud gwaith ymchwil	48	31
Anrhegion a rhoddion	49	32
Ymddygiad a gwefannau cyfryngau cymdeithasu	50	32
Gwybodaeth ychwanegol		34

Y canllawiau ymarfer hyn

Mae'r canllawiau ymarfer hyn ar gyfer gweithwyr cymdeithasol sydd wedi cofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru

Nod y canllawiau, sy'n adeiladu ar y Côt Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol, yw:

- Disgrifio'r hyn a ddisgwylir gan weithwyr cymdeithasol
- Rhoi adnodd ymarferol a fydd yn helpu gweithwyr cymdeithasol gyda'u hymarfer
- Rhoi canllawiau sy'n cynorthwyo gweithwyr cymdeithasol i ddarparu gwasanaeth gwaith cymdeithasol o ansawdd uchel sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn¹
- Rhoi sail i ddatblygu canllawiau ymarfer manylach i gefnogi ymarfer da.

Mae'r canllawiau'n cynnwys dolenni i wybodaeth arall a fydd yn helpu gweithwyr cymdeithasol gyda'u hymarfer hefyd.

Cyfeiriwyd at y Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol ar gyfer Gweithwyr Cymdeithasol a gyhoeddwyd yn 2011 wrth ddatblygu'r canllawiau hyn.

Dogfen ddeinamig yw hon a fydd yn cael ei hadolygu a'i diweddarau yn gyfnodol. Nid oes bwriad iddi drin a thrafod pob sefyllfa neu faes ymarfer. Disgwylir i weithwyr cymdeithasol ddefnyddio'u barn broffesiynol, gan gymhwyso'r egwyddorion cyffredinol a'r Côt Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol. Rhaid i weithwyr cymdeithasol gydymffurfio â'r gofynion a nodir ar eu cyfer mewn deddfwriaeth, rheoliadau statudol a chanllawiau.

¹Mae gwasanaethau sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn yn un o themâu allweddol Gwasanaethau Cymdeithasol Cynaliadwy i Gymru: Fframwaith Gweithredu. Mae'n rhoi llais cryf i ddefnyddwyr gwasanaethau a gofalwyr wrth gynllunio a darparu gwasanaethau cymdeithasol. Mae'n cynnwys oedolion a phlant a phobl ifanc.

1

Sut mae'r canllawiau hyn yn berthnasol i chi

Canllawiau ar gyfer gweithwyr cymdeithasol yng Nghymru yw'r rhain. Maent yn berthnasol i gyflogwyr gwaith cymdeithasol hefyd a gellir eu defnyddio i asesu a oes trefniadau priodol ar waith i sicrhau gwasanaeth proffesiynol a diogel sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn. Gellir eu defnyddio i roi gwybod i unigolion, teuluoedd, gofalwyr, grwpiau a'r cyhoedd beth y gallant ei ddisgwyl gan weithwyr cymdeithasol.

Cyfrifoldeb y gweithiwr cymdeithasol yw bod yn gyfarwydd â chynnwys y canllawiau a chydymffurfio â nhw. Rhaid i weithwyr cymdeithasol ddefnyddio'u barn i gymhwyso'r canllawiau mewn gwahanol sefyllfaoedd.

Os yw gweithiwr cymdeithasol yn gyfrifol am arwain, rheoli, goruchwyllo, mentora neu gefnogi gweithwyr cymdeithasol eraill, yn cynnwys myfyrwyr gwaith cymdeithasol, dylent annog yr un disgwyliadau ymysg yr aelodau staff hyn a mynd i'r afael ag unrhyw bryderon.

Er mai'r Côt Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol (y Côt) yw'r brif ddogfen o hyd sy'n nodi'r egwyddorion craidd a fyddai'n sail i honiadau o gamymddwyn neu ddiffyg addasrwydd i ymarfer, gellir defnyddio'r canllawiau hyn i ddangos methiant posibl i gynnal safonau'r Côt. Felly, gall methiant difrifol neu gyson i ddilyn y canllawiau hyn arwain at dynnu eich enw oddi ar y Gofrestr.

Defnyddir y termau '**rhaid i chi**' a '**dylech**' yn y canllawiau fel a ganlyn:

Mae '**rhaid i chi**' yn brif egwyddor sy'n trechu pob dim arall.

Defnyddir '**dylech**' wrth egluro sut byddwch yn cyflawni prif egwyddor.

Defnyddir '**dylech**' hefyd pan na fydd yr egwyddor yn berthnasol ym mhob sefyllfa, neu pan fydd ffactorau y tu hwnt i'ch rheolaeth yn effeithio ar sut gallwch chi ddilyn y canllawiau.

2

Y proffesiwn gwaith cymdeithasol

Man cychwyn y canllawiau hyn yw'r diffiniad rhyngwladol o waith cymdeithasol:

'Mae gwaith cymdeithasol yn broffesiwn sy'n seiliedig ar ymarfer ac yn ddisgyblaeth academaidd sy'n hybu newid a datblygu mewn cymdeithas, cydlyniad cymdeithasol, a rhoi grym a rhyddhad i bobl. Mae egwyddorion cyfiawnder cymdeithasol, hawliau dynol, cydgyfrifoldeb a pharchu amrywiaeth yn ganolog i waith cymdeithasol. Wedi'i ategu gan ddamcaniaethau gwaith cymdeithasol, gwyddorau cymdeithasol, y dyniaethau a gwybodaeth frodorol, mae gwaith cymdeithasol yn sbarduno pobl a strwythurau i ddod i'r afael â heriau bywyd a gwella llesiant.'

Cymdeithas Ryngwladol Ysgolion Gwaith Cymdeithasol a Ffederasiwn Rhyngwladol y Gweithwyr Cymdeithasol.

Er mwyn ymarfer fel gweithiwr cymdeithasol yng Nghymru neu er mwyn galw eich hun yn weithiwr cymdeithasol yng Nghymru, mae'n rhaid i chi gofrestru gyda'r Gofal Cymdeithasol Cymru (Cyflwynwyd Amddiffyniad o'r Teitl ym mis Ebrill 2005).

Mae'n rhaid i fyfyrwyr sy'n dilyn cwrs gradd gwaith cymdeithasol a gymeradwyir gofrestru gyda'r Gofal Cymdeithasol Cymru.

3

Gwaith cymdeithasol sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn

Mae gwaith cymdeithasol sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn yn golygu sicrhau bod pob unigolyn a grŵp sy'n defnyddio'r gwasanaeth yn gallu dweud eu dweud ar faterion sy'n effeithio arnynt. Mae'r berthynas â'r gweithiwr cymdeithasol yn fodd o alluogi pobl i wneud y newidiadau angenrheidiol yn eu bywydau, gan gydnabod ar yr un pryd arbenigedd unigolion mewn perthynas â'u sefyllfaoedd unigryw eu hunain. Mae'n cynnwys gweithio mewn partneriaeth a dod o hyd i ffyrdd creadigol o gyflawni amcanion, heb gyfyngu ymyriadau trwy baru pobl â gwasanaethau traddodiadol neu gyfredol. Mae ymddygiad ac ymarfer o safon uchel a chyfathrebu da yn hollbwysig ac yn sail i ddull gweithredu sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn. Fel gweithiwr cymdeithasol, rydych yn gyfrifol am sicrhau bod eich ymarfer yn canolbwyntio ar yr unigolyn a'ch bod yn arwain ac yn hyrwyddo'r dull hwn gydag eraill.

4

Safonau ymddygiad

Mae'r Côt yn disgrifio'r safonau ymddygiad ac ymarfer proffesiynol y mae'n rhaid i weithwyr cymdeithasol eu harddel er mwyn darparu gwasanaeth sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn. Mae'r Côt yn sicrhau bod cyflogwyr, cydweithwyr, defnyddwyr gwasanaethau, gofawyr a'r cyhoedd yn gwybod beth allant ei ddisgwyl gan weithwyr cymdeithasol. Rhaid i chi sicrhau eich bod yn bodloni'r safonau yn y Côt ac nad oes unrhyw beth rydych chi'n ei wneud neu nad ydych chi'n ei wneud yn niweidio llesiant defnyddwyr gwasanaethau.

Dylech ddefnyddio'r Côt i:

- a. archwilio a myfrio ar eich ymddygiad ac ymarfer, gan nodi a mynd i'r afael â'r meysydd y gallwch eu gwella yn sgîl eich profiadau
- b. hyrwyddo ymddygiad ac ymarfer o safon uchel gyda chydweithwyr
- c. hyrwyddo ymarfer o safon uchel, urddas a pharch mewn unrhyw wasanaeth a drefnir gennych chi ar ran pobl
- ch. herio ymddygiad ac ymarfer gwael a lleisio eich pryderon ymhellach lle y bo angen
- d. hysbysu pobl sy'n defnyddio'r gwasanaeth am y safonau i'w disgwyl.

5

Cyfathrebu da

Er mwyn cyfathrebu'n effeithiol â phobl, rhaid i chi:

- a. baratoi'n llawn ar gyfer ymyriad gwaith cymdeithasol
- b. bod yn agored, yn gywir ac yn glir
- c. ystyried anghenion a dewis pobl o ran iaith
- ch. siarad â phobl gan barchu eu hoedran, eu hethnigrwydd, eu diwylliant, eu cyfeiriadedd rhywiol, eu hunaniaeth o ran rhyw, eu crefydd neu eu credo, eu dealltwriaeth a'u hanghenion
- d. defnyddio ciwiau llafar a ciwiau eraill i annog dealltwriaeth
- dd. esbonio'ch rôl a diben y cysylltiad mewn modd y gellir ei ddeall
- e. defnyddio awdurdod eich rôl mewn ffordd gyfrifol a pharchus
- f. gwrando ar bobl, gofyn am eu safbwyntiau ar eu cryfderau, anghenion, risgiau ac amgylchiadau, a pharchu'r safbwyntiau hynny
- ff. cynorthwyo pobl i ganfod ffyrdd effeithiol o gyfleu eu safbwyntiau, eu hanghenion a'u dewisiadau
- g. mynd ati'n ddyfal i ganfod gwybodaeth y mae pobl ei heisiau neu ei hangen am eu gofal a'u cymorth, eu hawliau a'u hawliadau a'i rannu â nhw mewn ffordd y gallant ei deall
- ng. ymateb i gwestiynau a phryderon pobl
- h. sicrhau bod pobl yn cael gwybod sut gall gwybodaeth gael ei rhannu ac yn cael gwybod am gyfrinachedd.

Rhaid i chi sicrhau, lle bynnag y bo modd, bod trefniadau'n cael eu gwneud i ddiwallu anghenion cyfathrebu unigryw pobl.

6

Ymateb i anghenion y Gymraeg

Mae 'dewis' iaith yn gysyniad cyfarwydd i ddarparwyr gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru. Mae deddfwriaeth iaith Gymraeg yn golygu bod gan sefydliadau cyhoeddus ddyletswydd i drin y Gymraeg a'r Saesneg yn gyfartal wrth ddarparu gwasanaethau, gan sicrhau dewis iaith i ddefnyddwyr. Ystyrir iaith yn elfen graidd wrth ddarparu gwasanaethau sensitif a hygyrch. Yng nghyd-destun iechyd a gofal cymdeithasol, mae'n bwysig cydnabod nad yw'r unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau mewn sefyllfa, bob amser, i fynegi eu dewis. Yn aml iawn, mae pobl yn agored i niwed, ac nid oes ganddynt yr hyder i ofyn am wasanaethau yn y Gymraeg. Golyga hyn symud y cyfrifoldeb oddi wrth yr unigolyn sy'n gofyn am wasanaethau drwy gyfrwng y Gymraeg, i'r gwasanaeth er mwyn gwneud 'cynnig rhagweithiol'². Dylech gefnogi eich cyflogwr er mwyn rhoi'r egwyddor 'cynnig rhagweithiol' ar waith.

7

Plant a phobl ifanc

Mae Deddf Hawliau Dynol 1998 yn berthnasol i blant a phobl ifanc ac oedolion. Mae confensiynau a phrotocolau cysylltiedig gan y Cenhedloedd Unedig ar gyfer grwpiau penodol (gweler paragraff 11 isod). Os ydych chi'n gweithio gyda phlant a phobl ifanc, mae'n hanfodol eich bod chi'n cydnabod yn llawn eu hanghenion gwahanol a'u hawliau penodol a allai fod yn wahanol i'r rhai ar gyfer oedolion. Yn arbennig, rhaid i chi fod yn gyfarwydd â Chonfensiwn y Cenhedloedd Unedig (CU) ar Hawliau'r Plentyn (UNCRC) a'i gymhwyso yn eich ymarfer. Bydd hyn yn sicrhau bod plant a phobl ifanc sy'n derbyn gwasanaethau yn cael y cymorth sydd ei angen arnynt er mwyn sicrhau eu llesiant fel eu cyfoedion, a bod eu hawliau dan y Confensiwn (UNCRC) yn cael eu gwireddu.

Mae'r saith nod craidd a ddatblygwyd gan Lywodraeth Cymru yn crynhoi'r Confensiwn (UNCRC) ac maent yn sail i benderfyniadau cenedlaethol ar flaenoriaethau ac amcanion. Dylent fod yn sail hefyd i benderfyniadau lleol ar strategaethau, darparu gwasanaethau ac ymarfer. Y saith nod craidd yw bod plant a phobl ifanc:

- 1 yn cael dechrau teg mewn bywyd
- 2 yn cael amrywiaeth gynhwysfawr o gyfleoedd addysg a dysgu

² Mae'r 'cynnig rhagweithiol' yn un o brif egwyddorion y ddogfen Mwy na Geiriau - Fframwaith Strategol ar gyfer Gwasanaethau Cymraeg mewn Iechyd, Gwasanaethau Cymdeithasol a Gofal Cymdeithasol, Llywodraeth Cymru 2012 ac y fframwaith strategol ar gyfer gwasanaethau Cymraeg mewn Iechyd, Gwasanaethau Cymdeithasol a Gofal Cymdeithasol 2016-2019

- 3 yn mwynhau'r iechyd gorau posibl ac nad ydynt yn cael eu cam-drin, eu fictimeiddio na chamfanteisio arnynt
- 4 yn cael mynediad at weithgareddau chwarae, hamdden, chwaraeon a diwylliannol
- 5 yn cael eu clywed, eu trin â pharch, a bod eu hil a'u hunaniaeth ddiwylliannol yn cael eu cydnabod
- 6 yn cael cartref diogel a chymuned sy'n cefnogi llesiant corfforol ac emosiynol
- 7 yn osgoi cael eu rhoi dan anfantais oherwydd tlodi.

8

Cyfrinachedd

Rhaid i chi drin gwybodaeth bersonol unigolyn yn ofalus. Dylech fod yn gyfarwydd â gofynion cyfreithiol a pholisïau a gweithdrefnau lleol sy'n gysylltiedig â chyfrinachedd a rhannu gwybodaeth a chydymffurfio â nhw (gweler paragraff 37 hefyd). Ni ddylid datgelu gwybodaeth oni bai bod y gyfraith yn caniatáu hynny.

Dylech fod yn gyfarwydd â'r broses o rannu gwybodaeth oherwydd risg difrifol i les unigolion neu eraill a chymryd y camau angenrheidiol mewn perthynas â hynny.

9

Teuluoedd, gofalwyr a phartneriaid

Rhaid i chi ddangos parch tuag at aelodau teuluoedd, gofalwyr a phartneriaid, a phobl eraill sy'n agos neu'n bwysig i'r unigolyn sy'n defnyddio'r gwasanaeth. Dylech roi gwybodaeth a chymorth mewn ffordd sensitif ac ymatebol.

Dylech sicrhau bod y bobl sy'n defnyddio'r gwasanaeth yn cael cymorth i fynegi eu safbwyntiau a'u dyheadau o ran cynnwys aelodau'r teulu, gofalwyr a phartneriaid yn eu bywyd a bod y safbwyntiau hyn yn cael eu parchu. Dylai'ch ymarfer werthfawrogi'r cyfraniad y gall aelodau'r teulu, gofalwyr a phartneriaid ei wneud i ganlyniadau cadarnhaol ar gyfer pobl.

Dylech nodi a mynd i'r afael ag unrhyw gyfyng-gyngor neu wrthdaro moesegol sy'n ymwneud â gweithio gydag aelodau'r teulu, gofalwyr a phartneriaid, yn cynnwys cael cyngor a chymorth priodol ar gyfer eich ymarfer chi. Yn arbennig, mae'n bosibl y bydd angen cyngor a

chymorth arnoch pan fydd gwrthdaro ynghylch yr hyn sydd orau i'r unigolyn dan sylw.

Rhaid i chi ymgyswrtio â deddfwriaeth a chanllawiau sy'n ymwneud â chefnogi gofalu, a'u cymhwysu yn eich ymarfer. Maent yn cynnwys hawl cynhaliwr i gael asesiad o'i anghenion a'i amgylchiadau, a chael gwybodaeth, cymorth neu wasanaethau ei hun, fel sy'n briodol.



Perthnasau priodol a ffiniau personol

Yn aml iawn, ni fydd y pŵer mewn perthynas rhwng gweithiwr cymdeithasol a defnyddiwr gwasanaeth wedi'i rannu'n gyfartal. Gall hyn ddigwydd, er enghraifft, am fod y gweithiwr cymdeithasol yn gallu cael gafael ar wybodaeth neu adnoddau, neu am fod yr unigolyn mewn sefyllfa fregus.

Gan gydnabod y diffyg cydbwysedd hwn, rhaid i chi beidio â:

- a. defnyddio'ch sefyllfa broffesiynol i feithrin neu gynnal perthynas rywiol neu amhriodol â'r sawl sy'n defnyddio'r gwasanaeth neu rywun agos ato
- b. mynegi i bobl sy'n defnyddio'r gwasanaeth eich credoau personol, yn cynnwys credoau gwleidyddol, crefyddol neu foesol, mewn ffyrdd sy'n camfanteisio ar bobl fregus neu sy'n debygol o achosi gofid iddynt.

Rhaid i chi roi gwybod i'ch rheolwr a gofyn iddo / i am gymorth os yw unigolyn sy'n defnyddio'r gwasanaeth yn gwneud awgrymiadau amhriodol i chi.



Deddfwriaeth a chanllawiau

Rhaid i chi ymgyswrtio â pholisïau a gweithdrefnau sefydliadol, deddfwriaeth a chanllawiau perthnasol a chydymffurfio â nhw, yn cynnwys Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014; Deddf Cydraddoldeb 2010; Deddf Hawliau Dynol 1998 a chonfensiynau a phrotocolau cysylltiedig fel Confensiwn y CU ar Hawliau'r Plentyn, Confensiwn y CU ar Hawliau Pobl ag Anableddau, ac Egwyddorion y CU ar gyfer Pobl Hŷn; Deddf Galluedd Meddyliol

2005 a'r Còd Ymarfer cysylltiedig; Trefniadau Diogelu Rhag Colli Rhyddid; Deddf yr Iaith Gymraeg 1993; Mesur y Gymraeg 2011 a Deddf Diogelu Data 1998.

Rhaid i chi hyrwyddo cyfle cyfartal a'r broses o gynnwys pobl, gan gynnwys y rhai o grwpiau â nodweddion gwarchoddedig. Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cynnwys y grwpiau canlynol – oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu gred, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, priodas a phartneriaeth sifil, a beichiogrwydd a mamolaeth.



Ymarfer gwaith cymdeithasol da

Mae ymarfer gwaith cymdeithasol da yn seiliedig ar ddull gweithio sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, yn seiliedig ar dystiolaeth, yn systematig a myfyriol. Mae gallu defnyddio barn broffesiynol a gwneud penderfyniadau cadarn yn hanfodol ac yn sail i bob agwedd ar ymarfer. Wrth ymarfer gwaith cymdeithasol, rhaid i chi bob amser gydnabod a gweithio o fewn ffiniau eich cymhwysedd, ymgynghori a chymryd cyngor gan reolwyr a chydweithwyr, fel y bo'n briodol. Rhaid i chi ofyn am gymorth os na allwch chi gyflawni agwedd ar y gwaith, neu os nad ydych chi'n si wr beth i'w wneud nesaf. Os ydych chi'n gwneud camgymeriad, rhaid i chi fod yn onest ac agored amdano, gan gynnwys rhoi eglurhad llawn a phrydlon am y mater i'ch cyflogwr. Dylech fod yn barod i fyfrio ar y camgymeriadau a dysgu oddi wrthynt. Mae canllawiau ar gonestrwydd a dyletswydd broffesiynol³ o'n gwefan.



Asesu a chynllunio

Mae asesu yn weithgarwch proffesiynol ym maes gwaith cymdeithasol. Mae asesu cywir a chymesur sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn yn helpu i sicrhau y bydd gwaith cymdeithasol dilynol yn cyd-fynd â bywydau ac amgylchiadau pobl. Dylai'r broses asesu gydnabod mai'r unigolion eu hunain yw'r arbenigwyr ar eu bywydau a chydabod bod gwybodaeth y mae eraill yn ei chadw, gan gynnwys gwybodaeth sydd mewn asiantaethau neu ddisgyblaethau eraill, yn bwysig. Ni all y gwaith cynllunio ddechrau hyd nes y bydd yr asesiad wedi'i gwblhau.

Rhaid i asesu da gynnwys:

- a. asesu'n ddigonol gryfderau, anghenion, risgiau ac amgylchiadau pobl
- b. gwranddo ar yr hyn sydd gan bobl i ddweud am eu sefyllfa nhw'u hunain
- c. cynorthwyo pobl i nodi beth fyddai'n eu helpu i adeiladu ar eu cryfderau, eu galluoedd a'u cyflawniadau
- ch. cynorthwyo pobl i nodi'r amcanion maent am eu cyflawni
- d. gweithio gydag eraill i gasglu gwybodaeth bellach a ffurfio barn wybodus sy'n berthnasol i'r asesiad
- dd. dadansoddi natur, lefel, brys a goblygiadau unrhyw risgiau a nodir
- e. asesu'r cydbwysedd rhwng hawliau a chyfrifoldebau pobl ac unrhyw risgiau a nodwyd
- f. gwneud penderfyniadau proffesiynol am anghenion, risgiau a ffactorau diogelu i lywio gwaith cynllunio
- ff. dweud wrth bobl pa gamau yr ydych yn mynd i gymryd a dweud beth yw eu hawliau
- g. chofnodi gwybodaeth yr asesiad yn gywir ac yn unol â gofynion eich sefydliad.

Mae cynllunio ym maes gwaith cymdeithasol yn golygu dod o hyd i ffyrdd creadigol o gyflawni amcanion, yn hytrach na pharu pobl â gwasanaethau traddodiadol neu gyfredol a chreu dibyniaeth ar wasanaethau. Efallai y cewch yr atebion gan yr unigolyn ei hun neu ei rwydweithiau personol, y gymuned ehangach, drwy gyfuno gwasanaethau sydd wedi eu sefydlu'n barod mewn ffyrdd newydd, neu drwy ddangos beth allai cymorth sydd wedi'i deilwra'n arbennig ar gyfer yr unigolyn ei gynnwys.

Rhaid i gynllunio ar gyfer canlyniadau da gynnwys:

- a. cynorthwyo pobl i ddeall y broses gynllunio a'u hawliau a'u cyfrifoldebau yn y broses honno
- b. gweithio gyda phobl i gytuno ar y canlyniadau y dylai'r cynllun eu cyflawni a sut caiff y rhain eu mesur
- c. mynd ati gyda phobl i bwysu a mesur ystod o atebion posibl a pha mor ymarferol ydynt

- ch. adeiladu ar gryfderau ac annog dyheadau, dewisiadau a gwneud penderfyniadau
- d. hyrwyddo sefydlogrwydd mewn perthnasau a gweithredu cymunedol
- dd. cefnogi pobl i addasu i amgylchiadau newydd, pan fydd angen
- e. gweld pan fydd angen rhagor o gymorth ar bobl, er enghraifft yn ystod cyfnodau pontio a digwyddiadau pwysig bywyd
- f. llunio cynllun ar sail y wybodaeth a gasglwyd
- ff. egluro a chytuno ar y cynllun gyda'r bobl sy'n rhan ohono neu'n cael eu heffeithio ganddo
- g. cytuno ar yr amserlenni a sut bydd y cynllun yn cael ei roi ar waith, ei fonitro a'i adolygu a gan bwy
- ng. cynnwys pobl a rhoi gwybod iddynt os gwneir newidiadau
- h. cytuno ar sut bydd y cyswllt yn cael ei gynnal
- i. chofnodi'r cynllun ac unrhyw faterion neu anghenion nad yw'r cynllun yn ceisio mynd i'r afael â nhw.

Dylech gymryd unrhyw gamau gofynnol er mwyn rhoi'r cynllun ar waith, fel trefnu gwasanaethau, dod o hyd i wybodaeth neu gyfeirio at sefydliadau eraill yn amserol.

Dylech nodi unrhyw achosion o gyfyng-gyngor, gwrthdaro neu anghydfod sy'n gysylltiedig â phrosesau asesu neu gynllunio a mynd i'r afael â nhw. Dylech allu cyfiawnhau eich safbwynt proffesiynol, a gallu addasu eich safbwynt pan gyflwynir tystiolaeth newydd a chymryd cyngor proffesiynol, pan fo angen.

Pan fo unigolyn yn ei chael yn anodd cymryd rhan yn y prosesau asesu a chynllunio, dylech gynnwys eraill sy'n gallu cynrychioli eu buddiannau gorau.



Gweithredu i gyflawni newid

Mae gwybodaeth drylwyr am amrywiaeth o ymyriadau seiliedig ar dystiolaeth, ynghyd â defnydd y gweithiwr cymdeithasol ohono'i hun wrth eu cymhwyso, yn adnodd allweddol mewn ymarfer gwaith cymdeithasol. Bydd angen dewis ymyriadau gwahanol ar gyfer sefyllfaoedd gwahanol, ac esbonio'r dewis os oes angen.

Dylai'ch ymyriad gwaith cymdeithasol fod yn seiliedig ar ymchwil i, neu ystyriaeth o, ystod o ddulliau a modelau ymyrryd a dylai gynnwys:

- a. ffocws ar atal a galluogi, cynorthwyo pobl i ddatblygu a / neu gynnal ymreolaeth, annibyniaeth, iechyd a llesiant
- b. rheoli risgiau yn gadarnhaol a deallus
- c. rhesymau clir dros ddewis ymyriad arbennig
- ch. monitro effeithiolrwydd yr ymyriad
- d. myfyrio ar effeithiolrwydd yr ymyriad
- dd. diwygio'r ymyriad i ystyried y gwaith monitro a myfyrio.

Dylech fod yn barod i ddysgu am ddulliau a modelau ymyrryd newydd.

15

Adnoddau

Rhaid i chi gadarnhau gyda phobl y canlyniadau arfaethedig y mae'n rhaid i'r adnoddau eu cyflawni. Dylech gymryd unrhyw gamau gweithredu sydd eu hangen i sicrhau adnoddau, gan hysbysu pobl am gynnydd y gwaith, unrhyw oedi neu broblemau eraill. Dylech fod yn agored a gonest am unrhyw gyfyngiadau o ran adnoddau. Os oes gwrthdaro, dylech hysbysu pobl am eu hawliau a beth y gallant ei wneud i sicrhau'r adnoddau sydd eu hangen arnynt.

Dylech fod yn ymwybodol o'ch cyfrifoldeb i wneud defnydd effeithiol o adnoddau prin.

16

Adolygu a gwerthuso

Rhaid i chi adolygu a gwerthuso canlyniadau eich ymarfer gwaith cymdeithasol ar gyfer pobl sy'n defnyddio'r gwasanaeth, eu teuluoedd a'u cymunedau, fel sy'n briodol. Dylai hyn gynnwys adolygu'r asesiad a'r cynllun (sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau) gyda'r unigolyn a'i deulu, fel y bo'n briodol, yn ogystal â pha mor effeithiol fu'r adnoddau yn cyflawni'r canlyniadau. Dylech ddiwygio'ch cynlluniau ar gyfer eich ymarfer ac ymyriadau yn sgîl y broses adolygu a gwerthuso.

17

Eiriolaeth ar ran eraill

Mewn sefyllfa arbennig neu dros gyfnod hwy, mae'n bosibl y bydd angen cynrychioli barn, anghenion neu ddymuniadau pobl pan na fyddant mewn sefyllfa i wneud hynny eu hunain. Os bydd angen eiriolaeth ar rywun, eich tasg gyntaf fydd cydweithio â'r unigolyn er mwyn pennu dull priodol. Mae gan eiriolaeth annibynnol sawl mantais bosibl, a dylech gefnogi pobl i gael gafael ar wybodaeth am y dewis hwn a mynd ati'n rhagweithiol i wneud trefniadau, lle y bo'n briodol.

Mewn rhai achosion, a lle nad oes achos o fuddiannau'n gwrthdaro, efallai ei bod yn briodol i chi wneud y gwaith eiriolaeth eich hun. Os byddwch yn gwneud hyn, rhaid i chi:

- a. egluro canlyniadau dymunol a chanlyniadau posibl eraill yr eiriolaeth
- b. cefnogi pobl i gymryd rhan cymaint ag y gallant
- c. cydweithio gyda phobl i baratoi achos sy'n cynrychioli eu lles gorau
- ch. cyflwyno achos i gyflawni'r canlyniadau dymunol
- d. cyfleu canlyniadau'r eiriolaeth mewn ffyrdd y gellir eu deall
- dd. adolygu effeithiolrwydd yr eiriolaeth.

18

Cofnodion ac adroddiadau

Mae gan bobl yr hawl i ddisgwyl bod gwybodaeth amdanynt yn cael ei chofnodi a'i hadrodd yn gywir a'i defnyddio'n briodol. Rhaid i chi sicrhau eich bod yn cadw at bolisiâu a gweithdrefnau cyfreithiol a'r rhai y cytunwyd arnynt ar gyfer cwblhau cofnodion ac adroddiadau. Dylech sicrhau bod y cofnodion ac adroddiadau a baratowch:

- a. yn gywir, yn gydlynol, yn gyflawn ac yn gyfredol
- b. yn cynnwys lefel briodol o ddadansoddi i ategu'r penderfyniadau a wnaed
- c. yn dangos tystiolaeth o farn broffesiynol a phrosesau penderfynu cadarn
- ch. yn cynnwys hanes a chronoleg gywir a chyfredol

- d. yn gallu cael eu deall gan y bobl sydd â hawl eu gweld
- dd. yn cydymffurfio â gofynion cyfreithiol a sefydliadol
- e. yn cael eu cyflwyno i eraill sydd angen gwneud penderfyniadau neu weithredu
- f. yn cael eu storio, eu rhannu a'u cadw yn unol â chytundebau cyfrinachedd a gofynion cyfreithiol, yn cynnwys deddfwriaeth diogelu data.

Rhaid i chi beidio ffugio, ystumio neu ôl-ddyddio cofnodion nac adroddiadau.



Sylwadau a chwynion am wasanaethau

Rhaid i chi fod yn gyfarwydd â'r gweithdrefnau cwyno yn lleol. Dylech sicrhau bod gan bobl wybodaeth am sut i gyflwyno sylwadau a chwynion, gan gynnwys sut gallant fynd â'u cwyn ymhellach os nad ydynt yn fodlon ag ymateb.

Dylech fod yn gyfarwydd â rôl Ombwdsman Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru a ffynonellau eraill a allai fod o gymorth gyda chwynion. Mae gan Gomisiynydd Pobl Hŷn Cymru a Chomisiynydd Plant Cymru bwerau deddfwriaethol i ddarparu cymorth i ddefnyddwyr gwasanaethau, rhieni, gofalwyr a gweithwyr proffesiynol.

Os bydd cwyn am eich ymarfer, dylech gydweithredu â'r ymchwiliad. Dylech fod yn barod i fyfyrto ar sylwadau a chwynion am eich ymarfer a dysgu ganddynt.

Os ydych chi'n gyfrifol am ymchwilio i gwynion, rhaid i chi drin cwynion / y bobl sy'n gwneud cwynion yn deg a dilyn gweithdrefnau ymchwilio priodol. Dylech hybu a hwyluso mynediad at drefniadau eiriolaeth annibynnol briodol, os oes angen.



Gorffen perthynas broffesiynol gydag unigolyn neu deulu

Gall eich perthynas broffesiynol gydag unigolyn neu deulu orffen oherwydd bod eu hamgylchiadau'n newid, oherwydd bod y canlyniadau arfaethedig wedi'u cyflawni neu nad ydynt yn briodol mwyach, neu oherwydd bod y gweithiwr cymdeithasol wedi newid. Mae gorffen perthynas mewn modd sensitif, ar ôl cynllunio o flaen llaw, yn dangos parch i'r bobl dan sylw ac mae darparu gwybodaeth glir yn rhoi sicrwydd iddynt.

Dylech:

- a. gytuno ar gynllun i orffen eich cysylltiad
- b. egluro i'r bobl y rhesymau dros orffen eich cysylltiad
- c. rhoi gwybodaeth i bobl am ddiwedd neu barhad y cymorth fydd ar gael iddynt
- ch. rhoi gwybod i bobl am ffynonellau eraill o gymorth, fel y sector cymunedol neu wirfoddol, fel sy'n briodol
- d. rhoi gwybod i bobl sut y gallant roi adborth am y gwasanaeth, lle y bo'n briodol
- dd. trefnu i drosglwyddo neu ddiweddu gwybodaeth yn ymwneud â chysylltiad gwaith cymdeithasol
- e. chwblhau dogfennau gofynnol i ddod â'ch cysylltiad i ben.

21

Diogelu unigolion

Mae ymarfer gwaith cymdeithasol sy'n hyrwyddo diogelu pobl yn treiddio i bob rhan o'ch gwaith. Mae'n cynnwys deall diogelu a'r camau sy'n rhaid eu cymryd mewn achosion o niwed neu gam-drin gwirioneddol neu bosibl. Mae'n cynnwys cefnogi perthnasau sy'n hyrwyddo diogelu ac arwain ymarfer sy'n hybu hawliau, cynhwysiant a llesiant pobl a chadw'u hunain yn ddiogel.

Mae Llywodraeth Cymru wedi cyhoeddi canllawiau statudol mewn perthynas â diogelu oedolion a phlant³.

22

Deall diogelu mewn perthynas â niwed a chamdriniaeth

Rhaid i chi gynnal ac adnewyddu eich dealltwriaeth eich hun o niwed, camdriniaeth a diogelu drwy gyflawni hyfforddiant a dysgu am:

- a. y ffactorau, yr ymddygiad a'r amgylcheddau a all arwain at niwed neu gamdriniaeth
- b. gofynion cyfreithiol, rheoliadau statudol perthnasol a gweithdrefnau cenedlaethol a lleol
- c. eich cyfrifoldeb a'ch atebolrwydd lle mae unigolyn wedi cael ei niweidio neu ei gam-drin, neu mewn perygl o hynny.

³Llywodaeth Cymru canllawiau statudol diogelu gofalcymdeithaol.cymru/hyb

23

Ymchwilio i niwed neu gamdriniaeth

Mae ymchwilio i niwed neu gamdriniaeth yn waith cymhleth ac anodd, ac mae diogelu oedolyn agored i niwed, person ifanc neu blentyn yn greiddiol i'r gwaith hwn. Mae'n golygu gweithio'n agos gyda disgyblaethau ac asiantaethau eraill; ymarfer pendantrwydd proffesiynol mewn sefyllfaoedd lle mae atgasedd amlwg neu o dan y wyneb; gwneud penderfyniadau anodd a datblygu opsiynau ar gyfer camau gweithredu a allai gael canlyniadau pellgyrhaeddol. Rhaid gwneud hyn oll yng nghyd-destun gofynion cyfreithiol a sefydliadol, a gofynion rhwymol eraill. Yn ddieithriad, rhaid i weithwyr cymdeithasol ganolbwyntio ar y sawl sydd mewn perygl, waeth pa anghenion neu faterion eraill a ddaw i'r amlwg yn ystod yr ymchwiliad.

Os ydych chi'n gyfrifol am ymchwilio i amheuron o niwed neu gamdriniaeth, gan naill ai arwain y broses neu gyfrannu ati, rhaid i chi:

- a. weithio yn unol â gweithdrefnau'ch sefydliad ac mewn partneriaeth ag eraill i gynllunio ymchwiliad
- b. canolbwyntio ar ddiogelu'r unigolyn mewn perygl
- c. defnyddio dyfalbarhad a phendantrwydd i gasglu tystiolaeth
- ch. cyd-gysylltu tystiolaeth o amrywiaeth o ffynonellau a disgyblaethau i asesu lefel y risg
- d. gwneud barn broffesiynol mewn partneriaeth ag eraill ar lefel a natur yr ymyriad sydd ei angen
- dd. datblygu opsiynau ar gyfer cyflawni canlyniadau brys a chanlyniadau mwy hirdymor
- e. gwneud argymhellion mewn partneriaeth ag eraill ar yr ymyriad sydd ei angen
- f. cofnodi gwybodaeth yn ymwneud â'r ymchwiliad yn gywir ac yn unol â gofynion sefydliadol a chyfreithiol.

24

Cynlluniau rheoli risg

Pan fydd ymchwiliad i risg o niwed neu gamdriniaeth wedi'i gynnal ac wedi cadarnhau'r risg honno, rhaid cytuno ar gynlluniau i fynd i'r afael â'r risg ar frys o fewn fframwaith aml-asiantaeth. Er mai'r dasg gyntaf fydd sicrhau diogelwch yn y tymor byr, rhaid edrych ar amcanion eraill hefyd. Byddant yn cynnwys canfod y cynllun gweithredu lleiaf niweidiol ar gyfer y tymor byr a chynllunio ar gyfer dulliau gweithredu adferol, os yw'n bosibl, yn y tymor hwy.

Os ydych chi'n gyfrifol am gymeradwyo cynlluniau lle mae risg o niwed neu gamdriniaeth, naill ai drwy arwain neu gyfrannu at y broses, rhaid i chi:

- a. ddefnyddio canlyniad yr ymchwiliad i ddadansoddi maint y risg i unigolyn, ei rwydwaith agos neu ehangach, neu'r gymuned
- b. cydweithio â'r unigolyn, y bobl sy'n agos ato, cydweithwyr a gweithwyr proffesiynol o ddisgyblaethau eraill i ddatblygu cynllun a fydd yn amddiffyn yr unigolyn, y bobl yn ei rwydweithiau a'r gymuned
- c. cynorthwyo'r unigolyn i gyfrannu cymaint â phosibl at y broses gynllunio
- ch. cael cytundeb ar y cynllun gweithredu lleiaf cyfyngus a lleiaf niweidiol a fydd yn sicrhau diogelwch tymor byr mewn perthynas â'r risgiau dan sylw
- d. datblygu cynllun hirdymor i ailsefydlu neu barhau i ddarparu amddiffyniad
- dd. adolygu cynlluniau gydag eraill yn unol â'r amserlen y cytunwyd arni
- e. gwneud newidiadau i'r cynllun mewn ymateb i drywydd yr ymyriad gan ymgynghori ag eraill
- f. paratoi cofnodion ac adroddiadau proffesiynol i nodi cynlluniau, cynnydd, newidiadau i gynlluniau a chanlyniadau.

25

Cynorthwyo pobl i gadw’u hunain yn ddiogel

Rhaid i chi ymarfer gwaith cymdeithasol sy’n cynorthwyo pobl i gadw’u hunain yn ddiogel neu sy’n hybu eu diogelwch. Bydd hyn yn cynnwys:

- a. hybu gofal a chymorth sy’n canolbwyntio ar yr unigolyn
- b. asesu gallu’r unigolyn i wneud penderfyniadau ynglŷn â risg
- c. gweithio gyda’r unigolyn a’r bobl sy’n rhoi gofal a chymorth iddo i ddatblygu cynlluniau rheoli risg
- ch. cynorthwyo pobl i allu gweld pan fydd ymddygiad tuag atynt yn amhriodol neu’n annerbyniol, lle bo’n bosibl
- d. cynorthwyo unigolion i fynegi pryderon neu gwyno os oes ganddynt y gallu i wneud hynny
- dd. ymateb i bryderon neu gwynion yn brydlon, agored, gonest a theg.

26

Anffurfio Organau Cenhedlu Benywod

Mae Anffurfio Organau Cenhedlu Benywod (FGM) yn anghyfreithlon yng Nghymru a Lloegr dan Ddeddf Anffurfio Organau Cenhedlu Benywod 2003. Mae’n fath o gam-drin plant a thrais yn erbyn menywod. Mae Adran 5B o’r Ddeddf yn cyflwyno dyletswydd orfodol i hysbysu sy’n ei gwneud yn ofynnol i weithwyr iechyd a gofal cymdeithasol proffesiynol ac athrawon hysbysu’r heddlu ynghylch achosion hysbys o Anffurfio Organau Cenhedlu Benywod ymhlith merched dan 18 oed y maent yn eu canfod wrth wneud eu gwaith. Mae canllawiau pellach ynghylch y ddyletswydd hon ar gael gan Lywodraeth y DU⁴.

⁴Multi-agency statutory guidance on female genital mutilation <https://www.gov.uk/government/publications/multi-agency-statutory-guidance-on-female-genital-mutilation>

27

Atal pobl rhag cael eu denu at derfysgaeth

Mae Deddf Gwrthderfysgaeth a Diogelwch 2015 yn gosod dyletswydd ar gyrrff penodol (gan gynnwys awdurdodau lleol) i roi sylw dyledus i'r angen i atal pobl rhag cael eu denu at derfysgaeth. Mae Llywodraeth y DU wedi cyhoeddi canllawiau ynghylch ar y pwnc yma. Mae'r canllawiau'n cynnwys gofynion i hyfforddi staff. Dylech gynorthwyo eich cyflogwr i roi'r canllawiau ar waith.

28

Datblygu a rheoli eich hun

Er mwyn gallu ymarfer yn ddiogel ac yn broffesiynol, rhaid i weithwyr cymdeithasol wneud yn siwr bod ganddynt wybodaeth a thystiolaeth sy'n seiliedig ar lenyddiaeth academaidd, gwaith ymchwil, deddfwriaeth, a dealltwriaeth o'r amgylchiadau lleol. Mae gwaith cymdeithasol yn dreth ar alluoedd personol hefyd a rhaid i weithwyr cymdeithasol gynllunio'r ffordd orau o ddefnyddio'u hamser, eu hegri a'u harbenigedd, ynghyd â'r ffordd orau o gadw'n ddiogel mewn sefyllfaoedd peryglus. Mae gan gyflogwyr gyfrifoldebau i gefnogi gweithwyr cymdeithasol yn y meysydd hyn.

29

Cadw i fyny â'r datblygiadau diweddaraf

Rhaid i chi ddiweddarau eich gwybodaeth, eich sgiliau a'ch cymwyseddau drwy gydol eich gyrfa, gan fynd ati eich hun i ganfod cyfleoedd datblygu sy'n addas i'ch anghenion a'ch blaenoriaethau dysgu.

Dylech:

- a fel mater o drefn, adolygu a diweddarau eich gwybodaeth am fframweithiau cyfreithiol, ymarfer, polisi, rheoleiddio, a gweithdrefnol
- b. adolygu canlyniadau ymarfer gwaith cymdeithasol blaenorol
- c. adolygu eich gwybodaeth am faterion cydraddoldeb, tegwch, mynediad ac ymarfer gwrth-wahaniaethol
- ch. gofyn am gymorth i fynd i'r afael â bylchau arwyddocaol yn eich gwybodaeth a'ch sgiliau
- d. defnyddio eich dysgu i helpu i wella ymarfer a gwasanaethau.

Dylech ddiweddarau eich gwybodaeth mewn sawl ffordd wahanol fel: darllen, mynd ar gyrsiau, dilyn y Fframwaith Dysgu ac Addysg Proffesiynol Parhaus ar gyfer Gweithwyr Cymdeithasol yng Nghymru, dysgu gan weithwyr proffesiynol eraill, ymweliadau a lleoliadau gwaith, cyfrannu at grwpiau a fforymau proffesiynol, dod o hyd i waith ymchwil neu gyfrannu ato.

Dylech gael y wybodaeth ddiweddaraf am wasanaethau lleol a allai fod yn berthnasol i'r bobl rydych chi'n gweithio gyda nhw.

Os ydych chi'n gyfrifol am arwain, rheoli neu oruchwylio staff gwaith cymdeithasol neu staff proffesiynol eraill, yn cynnwys myfyrwyr, dylech wneud ymdrech arbennig i ddatblygu eich gwybodaeth a'ch sgiliau fel rheolwr ac arweinydd ymarfer gwaith cymdeithasol / gofal cymdeithasol rhagorol.

30

Defnyddio ymchwil

Er mwyn gwella ansawdd a chyfanswm yr ymchwil gwaith cymdeithasol a gofal cymdeithasol yng Nghymru, mae cyfrannu at ymarfer cyfoethocach seiliedig ar dystiolaeth yn flaenoriaeth. Dylech chwilio am y gwaith ymchwil cyfredol gorau sydd ar gael a'i ymgorffori yn eich ymarfer chi'ch hun. Dylech ofyn am gymorth pobl eraill i gyflawni hyn yn ôl yr angen.

Dylech fod yn fodlon cyfrannu at weithgareddau ymchwil (gweler hefyd baragraff 48).

31

Goruchwyliaeth a myfyrio

Mae goruchwyliaeth broffesiynol a myfyrio personol yn hanfodol i ddatblygu ymarfer, a rhaid i weithwyr cymdeithasol ddefnyddio'r ddau yn effeithiol. Dylai'r rhain gael eu llywio gan adborth gan eraill, a'u hategu gan gymorth llai ffurfiol pan fydd hyn yn ddefnyddiol neu'n angenrheidiol.

Rhaid i chi ddefnyddio goruchwyliaeth broffesiynol i ddatblygu ymarfer gwaith cymdeithasol atebol. Dylech:

- a. baratoi ar gyfer goruchwyliaeth fel ei bod mor effeithiol â phosibl
- b. defnyddio ffynonellau ychwanegol o gymorth sy'n gydnaws ag egwyddorion gwaith cymdeithasol proffesiynol

- c. defnyddio adborth o'r oruchwyliaeth a ffynonellau eraill i lywio myfyrio beirniadol a gwerthusiad o'ch ymarfer
- ch. integreiddio dysgu yn sgîl goruchwyliaeth a myfyrio yn eich ymarfer.

32

Rheoli llwyth gwaith

Dylech flaenoriaethu'ch gwaith er mwyn defnyddio'ch amser yn effeithiol, gan gadw at bolisiâu'ch sefydliad wrth weithio. Dylech fod yn brydlon, gan weithio i amserlenni a gytunwyd, a mynd ati'n ddyfal i reoli achosion ac atal unrhyw oedi diangen. Dylech ymarfer yn rhesymegol ac yn systematig, hyd yn oed pan fydd amser yn dynn a dylech allu dangos tystiolaeth o hyn. Dylech ofyn am gymorth i reoli'ch amser a'ch llwyth gwaith, fel y bo'n briodol.

Dylech hysbysu eich cyflogwr os oes gennych unrhyw bryderon am reoli eich amser a'ch llwyth gwaith yn ddiogel (gweler hefyd baragraff 45).

33

Diogelwch, llesiant a gwydnwch

Rhaid i chi gymryd camau i sicrhau eich bod yn cadw'n ddiogel mewn sefyllfaoedd lle mae perygl i chi gael niwed. Mae hyn yn cynnwys cydweithio â'ch cyflogwr wrth iddo gyflawni ei ddyletswydd gofal tuag atoch, gan sicrhau eich bod yn ymwybodol o bolisiâu a gweithdrefnau sefydliadol perthnasol fel rheoli ymddygiad, trais yn erbyn staff, gweithio ar eich pen eich hun a rheoli pwysau gwaith, ac yn rhoi'r polisiâu a'r gweithdrefnau hynny ar waith.

Dylech sylweddoli'r effaith y gall sefyllfaoedd gwaith anodd ei chael ar eich llesiant a'ch ymarfer. Dylech fynd ati i ganfod a gweithredu strategaethau i gefnogi eich llesiant a datblygu'ch gwydnwch personol a phroffesiynol.

34

Gweithio gyda chydweithwyr

Mae'r rhan fwyaf o weithwyr cymdeithasol yn gweithio mewn timau gyda chydweithwyr, yn cynnwys rhai o broffesiynau eraill. Mae cydweithio effeithiol yn elfen annatod o ymarfer gwaith cymdeithasol – mae'n helpu i wneud y defnydd gorau posibl o sgiliau ac adnoddau er lles y bobl sy'n defnyddio'r gwasanaeth.

35

Gweithio mewn tîm

Mae gwaith tîm effeithiol yn gyfrifoldeb i bob aelod o'r tîm, nid rheolwr / arweinydd y tîm yn unig. Pan fyddwch yn gweithio mewn tîm, dylech fod yn esiampl gadarnhaol i'ch cydweithwyr a cheisio eu hysgogi a'u hysbrydoli.

Rhaid i chi:

- a. wneud pob ymdrech i ddeall rolau a chyfrifoldebau cydweithwyr allweddol a'r hyn maent yn atebol amdano
- b. cyfathrebu'n effeithiol
- c. hyrwyddo hawliau'r unigolyn / unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau
- ch. parchu sgiliau, arbenigedd a chyfraniadau'ch cydweithwyr
- d. ymdrechu i reoli gwrthdaro mewn ffordd adeiladol
- dd. pharatoi ar gyfer cyfarfodydd a chyfrannu atynt yn gadarnhaol.

Dylech fod yn agored i ystyried syniadau a ffyrdd newydd o gydweithio.

36

Gweithio mewn cyd-destun aml-ddisgyblaethol

Wrth weithio mewn cyd-destun aml-ddisgyblaethol, yn ogystal ag a-dd uchod, dylech:

- e. arddel rôl a swyddogaeth gwaith cymdeithasol, gan gynnwys ymarfer barn broffesiynol annibynnol
- f. sicrhau bod egwyddorion gwaith cymdeithasol, y Còd a gwerthoedd yn cael eu hybu

- ff. Cyfrannu at nodi a chytuno ar nodau ac amcanion gwaith amlddisgyblaethol
- g. herio penderfyniadau gan bobl eraill sydd fel petaent yn mynd yn groes i'r dystiolaeth neu os nad dyna sydd orau i les pobl
- ng. cymhwysu gwybodaeth, sgiliau a gwerthoedd gwaith cymdeithasol wrth fynd i'r afael yn gadarnhaol ag achosion o anghydweld ac anghydfod
- h. chyfrannu at werthuso effeithiolrwydd gwaith amlddisgyblaeth.

37

Rhannu gwybodaeth

Mae rhannu gwybodaeth yn briodol gyda chydweithwyr, gweithwyr proffesiynol a thimau eraill yn rhan bwysig o ymarfer gwaith cymdeithasol. Rhaid i chi sicrhau eich bod yn gyfarwydd â'r systemau a gytunwyd ar gyfer cyfnewid gwybodaeth. Rhaid i chi gadw at brotocolau rhannu gwybodaeth a gytunwyd. Os oes gennych bryderon am effeithiolrwydd protocolau neu ymarferion rhannu gwybodaeth, dylech godi'r rhain gyda'ch cyflogwr.

38

Dirprwyo tasgau i eraill

Mae dirprwyo yn golygu gofyn i gydweithiwr gwblhau tasg ar eich rhan. Dan yr amgylchiadau cywir, gall dirprwyo helpu i gyflawni gwasanaethau a chyfrannu at ddatblygiad staff. Er na fyddwch yn atebol am benderfyniadau a gweithredoedd y rhai rydych yn dirprwyo iddynt, chi fydd yn gyfrifol am reoli'r dasg yn gyffredinol, ac yn atebol am eich penderfyniad i ddirprwyo. Wrth ddirprwyo tasg, rhaid i chi fod yn fodlon bod dirprwyo'r dasg yn cyd-fynd â gofynion cyfreithiol, rheoleiddiol a sefydliadol.

Dylech:

- a. fod yn fodlon bod gennych chi'r awdurdod i ddirprwyo'r dasg
- b. bod yn fodlon bod manteision dirprwyo'r dasg yn fwy na'r risgiau
- c. bod yn fodlon bod gan y sawl rydych yn dirprwyo iddo'r cymwysterau, y profiad, y wybodaeth a'r sgiliau gofynnol
- ch. rhoi digon o wybodaeth am y dasg i'r sawl rydych yn ei dirprwyo iddo

- d. sicrhau bod y sawl rydych yn dirprwyo iddo yn gallu cael goruchwyliaeth briodol
- dd. sicrhau eich bod yn cael caniatâd yr unigolyn sy'n defnyddio gwasanaethau, lle bo angen
- e. monitro ymarfer ac ymyrryd os nad yw'r sawl rydych wedi dirprwyo'r dasg iddo yn gallu ei chyflawni'n ddiogel.



Helpu pobl eraill i ddatblygu

Yn ogystal â mynd i'r afael â'u hanghenion dysgu eu hunain, mae gan bob gweithiwr cymdeithasol gyfrifoldeb i helpu pobl eraill i ddysgu a datblygu, gan gynnwys y gwaith o hyfforddi darpar weithwyr cymdeithasol proffesiynol. Gellir gwneud hyn mewn sawl ffordd, yn cynnwys rhannu gwybodaeth a chyfrannu at gyfarfodydd a thrafodaethau tîm, ynghyd â gweithgareddau mwy ffurfiol fel darparu hyfforddiant, cyflawni rôl asesydd ymarfer, hyfforddi, mentora ac ymgynghori.



Diwylliant o ddysgu

Dylech wneud pob dim o fewn eich gallu i hyrwyddo diwylliant o ddysgu yn y gweithle. Dylech gyfrannu at amgylchedd lle mae pawb yn cael cyfle i rannu a lledaenu ymarfer da, dysgu a syniadau; dod o hyd i ymchwil; myfrio'n feirniadol ar ymarfer; a bod yn greadigol ac arloesol.



Cynorthwyo cydweithwyr a myfyrwyr i ddysgu

Mae annog, mentora, hyfforddi ac asesu cydweithwyr a myfyrwyr, yn cynnwys y rhai sy'n astudio am gymwysterau, yn hanfodol ar gyfer y proffesiwn heddiw ac yn y dyfodol. Dylech fod yn barod i allu cyfrannu at y gweithgareddau hyn a datblygu'r cymwyseddau sy'n angenrheidiol i wneud hynny.

42

Cyfrannu at y gwasanaeth

Gall gweithwyr cymdeithasol gyflawni amrywiaeth o dasgau i sicrhau bod gwasanaethau'n cael eu darparu'n ddiogel ac yn effeithiol. Gallant gynnwys, er enghraifft, gweithredu polisïau a gytunwyd; cyfrannu at gynllunio a datblygu polisïau; rheoli adnoddau; adolygu a gwerthuso; a thasgau rheoli perfformiad. Rydych yn gyfrifol am gynnal safonau proffesiynol ac ansawdd y gwaith yn y meysydd hyn.

43

Iechyd a diogelwch

Rhaid i chi fod yn gyfarwydd â gofynion iechyd, diogelwch a diogeliad yn cynnwys, ymhlith eraill, Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974, a chydymffurfio â nhw.

44

Datblygu'r gwasanaeth

Dylech gyfrannu'n frwd at ddatblygu gwasanaeth gwaith cymdeithasol effeithiol yn eich ardal. Wrth gyfrannu at ddatblygu'r gwasanaeth, dylech:

- a. arddel gwerthoedd gwaith cymdeithasol drwy hyrwyddo a chydymffurfio â'r Còd
- b. sicrhau bod eich cyfraniad yn canolbwyntio ar ansawdd a gwella, yn arbennig hawliau, diogelwch a llesiant pobl sy'n defnyddio'r gwasanaeth
- c. defnyddio adborth gan bobl sy'n defnyddio'r gwasanaeth i lywio'r dasg.

45

Mynegi pryderon i'ch cyflogwr

Rhaid i chi roi gwybod i'ch cyflogwr os oes gennych bryderon am bolisïau, gweithdrefnau neu ymarferion aneffeithiol, neu unrhyw fylchau ynddynt.

Yn yr un modd, rhaid i chi fynd i'r afael ag unrhyw bryderon, er enghraifft, am systemau gwael, yr adnoddau sydd ar gael,

llwyth gwaith rhy drwm, bwlio, cyfleusterau ac offer, cymysgedd sgiliau, torri codau neu safonau rheoleiddio, pryderon moesegol, ymddygiad neu ymarfer gwael neu anghyfreithlon. Dylech fod yn gyfarwydd â'r polisiau a'r gweithdrefnau perthnasol ar gyfer adrodd am bryderon.

Os nad yw'ch cyflogwr yn cymryd camau digonol, dylech gael cyngor annibynnol gan gorff rheoleiddio neu gynghori priodol fel cymdeithas broffesiynol neu undeb. Dylech gofnodi'ch pryderon a'r camau rydych wedi'u cymryd i geisio eu datrys.



Uniondeb

Ystyr uniondeb yw bod yn rhywun gonest y gellir ymddiried ynddo a gweithredu'n ddidwyll. Mae'n elfen annatod o broffesiynoldeb gwaith cymdeithasol. Rhaid i chi ymddwyn bob amser (gan gynnwys y tu allan i'r gwaith) mewn ffordd sy'n cyfiawnhau ymddiriedaeth unigolion, perthnasau, gofawyr, staff a'r cyhoedd ynddoch.



Cofrestru proffesiynol

Rhaid i chi gynnal eich cofrestriad proffesiynol a chydymffurfio â gofynion dysgu a hyfforddi, dysgu ac addysg proffesiynol parhaus, ac addaswydd i ymarfer ar ôl cofrestru.

Dylech roi gwybod i ni yn ddi-oed am unrhyw faterion a allai godi amheuan ynghylch eich addaswydd i weithio ym maes gwaith cymdeithasol, yn cynnwys (ond heb ei gyfyngu i):

Y gweithiwr cymdeithasol

- a. achosion troseddol sydd ar y gweill
- b. rhybuddion, cosbau penodedig neu gollfarnau
- c. achosion disgyblu sydd ar y gweill neu wedi'u cynnal a / neu
- ch. unrhyw newid yng nghyflwr eich iechyd corfforol neu feddyliol a allai effeithio ar eich gallu i gyflawni'ch gwaith ym maes gofal cymdeithasol.

Noder: Ni fydd dweud wrth Gofal Cymdeithasol Cymru am y materion hyn, o reidrwydd, yn eich atal rhag cofrestru nac yn effeithio ar eich cofrestriad cyfredol.

Dylech hysbysu Gofal Cymdeithasol Cymru o unrhyw newidiadau i'ch manylion cyswllt gan gynnwys enw, teitl, cyfeiriad cartref, cyfeiriad gwaith, manylion e-bost a chyflogaeth.

48

Gwneud gwaith ymchwil

Mae gwaith ymchwil sy'n cynnwys pobl sy'n defnyddio gwasanaethau'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol yn hanfodol i wella gwasanaethau ac ymarfer. Os ydych chi'n cynllunio, yn trefnu neu'n cynnal gwaith ymchwil, rhaid i chi:

- roi blaenoriaeth i ddiogelu buddiannau'r cyfranogwyr bob amser
- ymddwyn yn onest a didwyll
- chwilio am ganllawiau priodol ar lywodraethu ymchwil a moesau, a'u dilyn.

49

Anrhegion a rhoddion

Rhaid i chi beidio ag annog pobl sy'n defnyddio'r gwasanaeth, eu partneriaid, perthnasau neu ofalwyr i roi, benthyg neu gymynroddi arian, nwyddau neu anrhegion y byddwch chi'n bersonol yn elwa arnynt yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol.

Rhaid i chi beidio â rhoi pwysau ar bobl sy'n defnyddio'r gwasanaeth, eu partneriaid, perthnasau neu ofalwyr i roi rhoddion ariannol i bobl neu sefydliadau eraill.

Rhaid i chi gydymffurfio â rheoliadau statudol perthnasol ar anrhegion, rhoddion ariannol a chymynroddion.

50

Ymddygiad a gwefannau cyfryngau cymdeithasu

Cydnabyddir y gall gweithwyr cymdeithasol gyfathrebu â chydweithwyr drwy wefannau cyfryngau cymdeithasu fel Facebook, LinkedIn neu Twitter; gall y gwefannau hyn fod yn ffynhonnell ddefnyddiol o gymorth gan gydweithwyr ac er mwyn rhannu gwybodaeth. Fodd bynnag, ni ddylech drafod nac anfon sylwadau ar-lein am unigolion sy'n gysylltiedig â'ch gwaith er mwyn diogelu cyfrinachedd a didwylledd personol a phroffesiynol pawb dan sylw. Dylech hefyd ystyried yn ofalus sut rydych chi'n cynrychioli'ch hun ar wefannau cyfryngau cymdeithasu a sut gall pobl eraill, yn cynnwys aelodau'r cyhoedd a gweithwyr proffesiynol eraill, ffurfio barn ar sail eich presenoldeb chi ar-lein.

Ni ddylech gysylltu â phobl sy'n defnyddio gwasanaethau drwy eich cyfrifon cyfryngau cymdeithasol personol.

Gwybodaeth ychwanegol

Gofalwyr

Carers Trust Cymru www.carersuk.org/wales

Carers Wales www.carersuk.org/wales

Plant a phobl ifanc

Comisiynydd Plant Cymru www.complantcymru.org.uk/

Cwynion

Ombwdsman Gwasanaethau
Cyhoeddus Cymru www.ombudsman-wales.org.uk/cy-GB.aspx

Ymgysylltu ag unigolion

Y Safonau Cenedlaethol ar gyfer
Cyfranogiad Plant a Phobl Ifanc gov.wales/%20topics/childreneyoungpeople/publications/participationstandards/?lang=cy

Cyfranogaeth Cymru www.participationcymru.org.uk/principles

Cydraddoldeb

Comisiwn Cydraddoldeb
a Hawliau Dynol www.equalityhumanrights.com/en/commission-wales

Llywodraeth Cymru gov.wales/topics/people-and-communities/equalitydiversity/?lang=cy

Iechyd a diogelwch

Yr Awdurdod Gweithredol
Iechyd a Diogelwch www.hse.gov.uk

Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol

Gofal Cymdeithasol Cymru gofalcymdeithasol.cymru

Pobl Hŷn

Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru www.olderpeoplewales.com/wl/Home.aspx

Cymdeithasau proffesiynol ac undebau llafur

Cymdeithas Gweithwyr Cymdeithasol Prydain Cymru (BASW) www.basw.co.uk/wales/

Undeb Llafur GMB www.gmb.org.uk

UNSAIN www.unison.org.uk

Rheoleiddio gwasanaethau

Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru www.aggcc.org.uk

Rheoleiddio'r gweithlu

Gofal Cymdeithasol Cymru gofalcymdeithasol.cymru

Diogelu

Gofal Cymdeithasol Cymru gofalcymdeithasol.cymru/hyb

Datblygu gwasanaethau ac ymchwil

Sefydliad Cenedlaethol ar gyfer Ymchwil Gofal Cymdeithasol ac Iechyd www.wales.nhs.uk/sites3/w-home.cfm?orgid=952

Y Sefydliad Gofal Cymdeithasol er Rhagoriaeth www.scie.org.uk

Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 gofalcymdeithasol.cymru/hyb

Y sector gwirfoddol

Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru www.wcva.org.uk

Y Gymraeg

Y Comisiynydd Iaith www.comisiynyddygyymraeg.org

Datblygu'r gweithlu

Gofal Cymdeithasol Cymru gofalcymdeithasol.cymru



Am fwy o wybodaeth ewch i
gofalcymdeithasol.cymru

South Gate House, Wood Street, Caerdydd, CF10 1EW



Noddir gan
Lywodraeth Cymru
Sponsored by
Welsh Government