

LLAWLYFR

Dyfarniad Egwyddorion a Gwerthoedd Gofal Cymdeithasol Cymru (oedolion)



CYFLWYNIAD

Pwrpas y llyfryn hwn yw rhoi cymorth i weithwyr gofal cymdeithasol sy'n ymgymryd â Dyfarniad Egwyddorion a Gwerthoedd Gofal Cymdeithasol Cymru (oedolion).

Datblygwyd y llawlyfr gan ymarferwyr gofal cymdeithasol i aelodau Partneriaethau Datblygu Gweithlu Gofal Cymdeithasol.

Mae pob adran o'r llawlyfr yn cyd-fynd â phob rhan o'r dyfarniad ac yn cynnwys y wybodaeth berthnasol a'r cyfeiriadau sydd eu hangen i ymgymryd â'r dyfarniad yn llwyddiannus.

Canllaw cymorth yw'r llawlyfr a ellir ei ddefnyddio ar y cyd â deunyddiau eraill mae rheolwyr wedi eu datblygu i gefnogi addysgu i staff gofal cymdeithasol.

1.1 DEDDFWRIAETH, POLISIÂU CENEDLAETHOL A CHOD YMDDYGIAD AC YMARFER

Bydd y rhan yma'n helpu gweithiwr gofal cymdeithasol, i ddatblygu ymwybyddiaeth o egwyddorion a gwerthoedd gofal iechyd a gofal cymdeithasol sydd wedi eu cynnwys mewn deddfwriaeth, polisiau cenedlaethol, codau ymddygiad ac ymarfer proffesiynol.

Mae Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 yn ddarn o ddeddfwriaeth nodedig i iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru fydd â goblygiadau ar waith gofal cymdeithasol. Daeth yn ddeddf yn 2014, gan ddod i rym yn Ebrill 2016. Mae'n moderneiddio ac yn dod a gwahanol ddarnau o gyfraith gofal cymdeithasol ynghyd. Mae'n ddarn pwysig o ddeddfwriaeth ynglŷn â sut y dylem fod yn darparu a chynllunio gofal a chefnogi gwasanaethau.

Mae'r fframwaith cyfreithiol newydd yma'n cynnwys tair elfen:






- Y Ddeddf ei hun
- Y rheoliadau, sy'n darparu mwy o fanylion am ofynion y Ddeddf
- Y codau ymarfer, sy'n rhoi canllaw ymarferol am sut y dylid ei weithredu.

Mae'r Ddeddf yn cynnwys:

- Oedolion (pobl sy'n 18 oed neu'n hŷn)
- Plant (yn iau na 18 oed)
- Gofalwyr (oedolion neu blant sy'n darparu neu'n bwriadu darparu gofal a chymorth).

Mae'r Ddeddf yn cynnwys 11 rhan, ac wedi ei hadeiladu ar bum egwyddor

Lluniwyd y Ddeddf ar egwyddorion craidd y gwasanaethau a dylent fod yn sail i bopeth a wnawn.

				
<p>LLAIS A RHEOLAETH</p> <p>yn golygu rhoi unigolyn a'i anghenion yn ganolog i'w cefnogaeth a gofal, golyga hyn well rheolaeth am y gofla a dderbyniant</p> <p><i>"nes i ddeud wrth fy ngweithiwr mod i isio newid ein amser siopa i weithio rownd fy mhlania i"</i></p>	<p>ATAL AC YMYRRAETH GYNNAR</p> <p>yn annog unigolion i ofyn am gefnogaeth pan ei angen, dim pan mae hi rhy hwyr</p> <p><i>"wrth ofyn am help yn gynt nag yn hwyrach mi allais aros yn fy nhy fy hun yn hytrach na bod y faich ar y mab"</i></p>	<p>LLESANT</p> <p>adnabod sut i gefnogi unigolion i gyrraedd be sy'n bwysig iddynt ymhob rhan o'i bywyd</p> <p><i>"cefnogwyd fi nol i'm gwaith gan fentor gwaith, mae hyn yn gwneud i mi deimlo yn bwysig ac yn cael fy ngwerthfawrogi"</i></p>	<p>CYG- GYNHYRCHU</p> <p>gweithio gyda unigolion, teulu gofalwyr a ffrindiau i adnabod a diwallu eu anghenion cefnogaeth</p> <p><i>"fe weithiodd fy ngweithiwr cymdeithasol efo mi i wneud yn siŵr fod gen i y gweithiwr iawn oedd yn parchu fy newisiadau i"</i></p>	<p>AML ASIANTAETHOL</p> <p>golyga hyn fod disgwyl i asiantaethau perthnasol weithio gyda'i gilydd i gefnogi iechyd a llesiant unigloyn.</p> <p><i>"wrth weithio efo'r ysgol leol, cynhaliwyd sesiwn stori yn ein cartref preswyl i blant blwyddyn 6 a preswylwyr"</i></p>

1.2 SUT MAE DULLIAU AR SAIL HAWLIAU YN BERTHNASOL I OFAL CYMDEITHASOL

Mae gweithiwr gofal cymdeithasol yn rhoi cymorth i bobl a ddaw o wahanol gefndiroedd, crefyddau a diwylliannau.

Rhaid i weithwyr geisio sicrhau eu bod yn darparu dull cynhwysol ar sail hawliau - mewn geiriau eraill bod eu hymarfer yn hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth, ddim yn gwahaniaethu ac yn dangos parch i gredoau, dewisiadau, diwylliannau, gwerthoedd a hoffterau. Mae'n bwysig bod gweithwyr yn ymwybodol o'u hagwedd eu hunain a sut y gall hyn effeithio ar eu gwaith

Rhaid i weithwyr gadw eu rhagfarnau iddynt eu hunain a chynnal agwedd gadarnhaol tuag at bawb, beth bynnag yw eu gwahaniaethau. Dylai gweithwyr fod yn barchus eu ffordd a dangos i unigolion eu bod yn eu gwerthfawrogi am bwy ydynt. Mae angen i weithwyr adeiladu perthynas gyda unigolion drwy berthynas waith gadarnhaol. Bydd hyn yn sicrhau bod yr holl weithwyr sy'n gweithio gyda unigolyn yn hollol ymwybodol o'u credoau, hoffterau, anghenion a gwerthoedd. Bydd yr agwedd cyd-gynhyrchiol yma'n sicrhau bod yr unigolyn yn derbyn agwedd gyson i'w gofal.

Gall eiriolaeth gefnogi unigolion sydd heb y gallu i sicrhau bod eu llais yn cael ei glywed. Er enghraifft, efallai y byddant yn ofnus neu â diffyg hyder i siarad drostynt eu hunain; efallai eu bod yn sâl, yn ffwondrus a ddim yn gallu cyfathrebu yn effeithiol; mae llawer o unigolion sydd ddim yn ymwybodol o'u hawliau.

Mae eiriolaeth yn cyfrannu at gefnogi dull ar sail hawliau drwy sicrhau bod llais unigolyn yn cael ei glywed, beth bynnag yw ei anghenion cyfathrebu neu ei allu.

Mae gan bobl Hawl

- i gael eu trin fel unigolion
- i gael eu trin yn gyfartal heb unrhyw wahaniaethu
- i gael eu parchu
- i gael preifatrwydd
- i gael eu trin â pharch
- i gael eu hamddiffyn rhag perygl a niwed
- i gael cymorth a gofal mewn ffordd sy'n cwrdd â'u anghenion, yn ystyried eu dewisiadau ac yn eu hamddiffyn
- i gyfathrebu gan ddefnyddio y dulliau cyfathrebu a iaith sydd orau ganddynt
- i gael mynediad at wybodaeth amdanynt eu hunain.

Cefnogir yr hawliau yma gan y gyfraith a pholisïau, sy'n greiddiol i waith gweithiwr gofal cymdeithasol

Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 (Gweler Adran 1.1)

Deddf Cydraddoldeb 2010

Mae gwahaniaethu yn golygu cael eich trin yn annheg oherwydd pwy ydych chi.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn amddiffyn rhag gwahaniaethu drwy:

- *fusnesau a mudiadau sy'n darparu nwyddau neu wasanaethau fel banciau, siopau a chwmnïau gwasanaethau*
- *darparwyr gofal iechyd fel ysbytai a chartrefi gofal*

- rhywun yr ydych yn rhentu neu'n prynu eiddo ganddynt fel cymdeithasau tai a chyflogwyr
- colegau ac ysgolion a darparwyr addysg eraill
- cludiant bysiau, trenau a thacsis
- cyrff cyhoeddus fel adrannau'r llywodraeth

Caiff y nodweddion hyn eu hamddiffyn gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010:

- Oedran
- Anabledd
- Ailbennu rhywedd
- Priodas neu bartneriaeth sifil (cyflogaeth yn unig)
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Hil
- Crefydd neu gred
- Rhywedd
- Cyfeiriadedd rhywiol



Ffig 2

Deddf Hawliau Dynol 1998 Yn nodi beth yw'r hawliau sylfaenol a'r rhyddid sydd gan bawb hawl iddynt yn y DG. Anogwyd Llywodraethau i ymgorffori y rhain i'w rhaglenni cenedlaethol ble bynnag fo hynny'n bosib. Mae Datganiad hawliau pobl hŷn Cymru (2014) yn nodi hawliau unigolion hŷn yng Nghymru.

Mae Deddf Iechyd Meddwl (1989) Cod Ymarfer Cymru (2008) Mesur Iechyd Meddwl (Cymru) (2010) yn rhoi dyletswyddau cyfreithiol ar fyrdau iechyd lleol ac awdurdodau lleol ynglŷn ag asesu a thrin problemau iechyd meddwl gan sicrhau bod hawliau unigolyn yn cael eu cynnal drwy fynediad at wasanaethau.

Lluniwyd Ddeddf Gallu Meddyliol 2005 a'r Cod Ymarfer cysylltiedig i amddiffyn a rhoi grym yn ôl i unigolion di-amddiffyn sydd efallai â'r diffyg gallu i wneud rhai penderfyniadau, oherwydd y ffordd mae eu hiechyd meddwl yn cael ei effeithio gan salwch neu anabledd, neu effeithiau cyffuriau neu alcohol.

Mae egwyddor penderfyniad y budd gorau yn Neddf Gallu Meddyliol 2005 yn datgan bod yn rhaid i unrhyw weithred a gyflawnir, neu benderfyniad a wneir, o dan y Ddeddf hon dros neu ar ran person sydd heb allu yn un y mae'n rhaid ei gyflawni, neu ei wneud, er y budd gorau iddo. Gall hyn gynnwys penderfyniadau ariannol, iechyd a gofal cymdeithasol. Mae'n yn dal bwysig cynnwys yr unigolyn yn y penderfyniad gymaint â sy'n bosib, gan geisio canfod beth yw ei farn a'i ddymuniadau, yn cynnwys y rhai cyn iddo golli ei allu i wneud y penderfyniad, gan geisio cynnwys yr unigolyn yn yr holl gyfarfodydd ble mae penderfyniadau yn cael eu gwneud amdanynt.

Mae Trefniadau Diogelu wrth Amddifadu o Ryddid yn ddiwygiad i Ddeddf Gallu Meddyliol 2005. Maent yn gymwys yng Nghymru a Lloegr yn unig. Gellir ond defnyddio DoLS os fydd yr unigolyn yn colli rhyddid, neu ryddid a hawliau, mewn cartref gofal neu ysbyty. Mewn lleoliadau eraill gall y Llys Gwarchod awdurdodi amddifadiad o ryddid. Rhaid i gartrefi gofal neu ysbytai ofyn i awdurdod lleol os ydynt yn gallu amddifadu unrhyw unigolyn o'i ryddid.

Mae Deddfau'r Iaith Gymraeg 1993, Mesur y Gymraeg (2011) 'Mwy Na Geiriau', 2013 yn rhoi statws swyddogol i'r Gymraeg yng Nghymru, ac yn cyflwyno safonau i esbonio sut y disgwylir i sefydliadau defnyddio'r Gymraeg.

Mae 'Mwy na Geiriau' yn gofyn bod darparwyr iechyd a gofal cymdeithasol yn sicrhau bod ganddynt staff gyda'r sgiliau iaith angenrheidiol i ofalu am, a chefnogi unigolion sy'n siarad Cymraeg sy'n aml yn gallu bod yn ddi-amddiffyn.

Mae'r Cynnig Rhagweithiol yn golygu bod gwasanaeth yn cael ei ddarparu yn y Gymraeg heb fod rhywun yn gorfod gofyn amdano. Cyfrifoldeb pawb sy'n darparu gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol i unigolion a'u teuluoedd drwy Gymru yw cyflawni'r Cynnig Rhagweithiol.

1.3 SUT I DDEFNYDDIO DULLIAU SY'N CANOLBWYNTIO AR YR UNIGOLYN

Yn ganolog i ofal a chymorth i unigolion mae dulliau sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, ac mae sail cynllunio gofal a chymorth am eu corff hwy, eu anghysur, eu bywyd, eu gofal a'u cymorth. Mae gofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn yn ffordd o feddwl a gwneud pethau sy'n gweld unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol fel partneriaid cyfartal wrth gynllunio, datblygu a monitro eu gofal a'u cymorth i sicrhau ei fod yn cwrdd â'u anghenion.

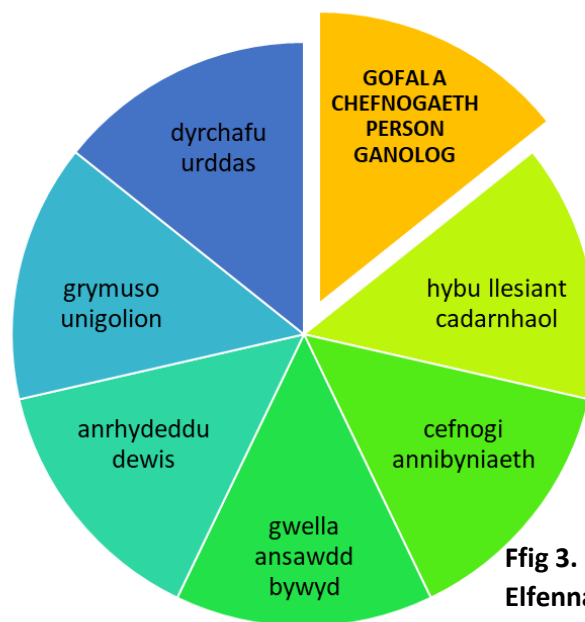
Ysgrifennir y cynllun gofal a chymorth gan weithiwr cymdeithasol gan ddisgrifio mewn ffordd hawdd, hygyrch sut mae gwasanaethau a chymorth yn cael eu darparu. Dylai hwn gael ei lunio a'i gytuno gyda'r unigolyn.

Datblygir cynlluniau unigol gan weithwyr gofal cymdeithasol sy'n rhan o ofal dyddiol yr unigolyn.

Mae'n bwysig bod unigolion yn ganolog i'r broses o gynllunio gofal, fel eu bod yn teimlo fod ganddynt ran weithgar yn eu gofal eu hunain. Gall cynllunio gofal manwl ac effeithiol, sicrhau bod eu holl anghenion, dymuniadau a hoffterau yn cael eu bodloni ac ni ddylid llunio pecynnau gofal heb gynnwys yr unigolyn dan sylw. O ran anghenion a hoffterau iechyd, mae holistig yn golygu gweld yr unigolyn cyfan, dim ei iechyd corfforol yn unig, ond hefyd ei anghenion emosiynol, rhywiol, deallusol, meddyliol ac anghenion ysbrydol a hoffterau.

Mae gofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn yn golygu teilwra gofal unigolyn i'w ddiddordebau, galluoedd, hanes a phersonoliaeth.

Mae gofal a chymorth sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn yn helpu i sicrhau bod pobl yn gallu cymryd rhan yn y pethau maent yn eu mwynhau.



Ffig 3.
Elfennau allweddol gofal a chefnogaeth sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn

Dylai cynllunio gofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn fod ar ffurf mae'r unigolyn yn ei ddeall e.e. lluniau, fideo neu mewn ysgrifen heb jargon, acronymau na therminoleg ond yn osgoi bod yn nawddoglyd i unigolion wrth ddefnyddio iaith sy'n rhy syml. Mae angen i weithwyr sicrhau bod yr unigolyn yn deall ei gynllun/chynllun ac yn cael cyfle i ofyn cwestiynau.

Mae llesiant unigolyn yn cynnwys eu synnwyr o obaith, hyder a hunan-barch, eu gallu i gyfathrebu beth maent ei eisiau a'i angen, i gymdeithasu ac i brofi a dangos pleser neu fwynhad.

Mae profiad yr unigolyn ei hanes, diwylliant, credoau, hoffterau, teulu, perthnasoedd, rhwydweithiau anffurfiol a'r gymuned i gyd yn allweddol i sefydlu ffordd ymlaen a chwrdd gyda'u anghenion a chynnydd galluogi. Mae angen i deulu, ffrindiau, gweithwyr proffesiynol a gwasanaethau weithio gyda'i gilydd efo'r unigolyn i wneud i hyn ddigwydd

Mae'n bwysig sefydlu bod cydsyniad yn y broses gynllunio - mae'n un ffordd i'r gweithiwr iechyd a gofal cymdeithasol i ddangos eu bod yn parchu'r unigolyn.

Mae cydsynio yn golygu bod un unigolyn yn rhoi caniatâd i rywun arall i wneud rhywbeth, yn aml mae hyn yn golygu bod yr unigolyn yn cydsynio i gymryd rhan mewn gweithgaredd, neu i dderbyn gofal. Mae'n ofyn cyfreithiol bod cydsyniad yn cael ei sefydlu cyn i unrhyw ymyrraeth neu weithgaredd darparu gofal ddigwydd.

Gellir cydsynio mewn sawl ffordd, yn llafar, yn ysgrifenedig neu drwy gamau gweithredu. Gall yr unigolyn hefyd roi caniatâd i unigolyn arall i wneud rhywbeth gyda hwy neu iddynt, efallai drwy godi braich i gael cymorth wrth wisgo, gan felly ddangos ei fod yn cydsynio. Rhoddir caniatâd deallus pan fo'r unigolyn yn deall beth mae yn rhoi caniatâd iddo.

Mae cyfranogiad gweithredol yn golygu galluogi unigolion i gael eu cynnwys yn y gwaith o gynllunio eu gofal eu hunain a chael mwy o lais yn sut maent yn byw eu bywydau, mewn ffyrdd sy'n bwysig iddynt.

Mae cyfranogiad gweithredol yn cydnabod hawl unigolyn i gymryd rhan mewn gweithgareddau a swyddogaethau bywyd bob dydd mor annibynnol â phosib. Trwy wneud hyn, bydd yr unigolyn yn bartner gweithredol yn ei ofal a'i gymorth ei hun, yn hytrach na derbyn gofal a chymorth gan eraill sy'n credu eu bod yn gwybod beth mae ei angen a'i eisiau.

Mae dull canolbwyntio ar yr unigolyn a chynllunio yn galluogi gweithwyr gofal cymdeithasol i fod yn greadigol wrth ddatrys problemau, gan sicrhau bod y cymorth a'r gofal gorau posib yn cael ei roi ar lefel gyson a phriodol.

1.4 CYDRADDOLDEB, AMRYWIAETH A CHYNHWYSIAD

Rydym i gyd yn wahanol; nid oes dau unigolyn yr un fath. Er enghraifft, nid yw'n gywir dweud oherwydd bod gan ddau unigolyn ddementia, bod gan y ddau yr un anghenion gofal a chymorth.

Yn gyfreithiol ac yn foesegol, mae gan bawb yr hawl i gael mynediad i wasanaethau sydd ddim yn gwahaniaethu ar sail crefydd, tarddiad ethnig, cefndir ieithyddol, diwylliant, rhywedd, anabledd neu gyfeiriadedd rhywiol. Golyga hyn y bydd gwasanaethau yn cydnabod ac yn parchu gwahaniaethau penodol gan gwrdd â'u anghenion penodol yn hytrach na bod unigolion i gyd yn derbyn yr un gwasanaeth.

Yn y sector iechyd a gofal cymdeithasol, mae dealltwriaeth o'r termau cydraddoldeb, amrywiaeth, cynhwysiad a gwahaniaethu yn hanfodol i sicrhau bod y gwasanaeth a gyflenwir yn gynhwysol a ddim yn gwahaniaethu.

Mae hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth yn ymwneud ag adnabod y camau ymarferol y gall gweithwyr gofal cymdeithasol eu cymryd mewn gweithgareddau dyddiol i sicrhau bod unigolion yn gallu gwneud penderfyniadau am eu bywydau eu hunain.

Trwy hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth, rhaid i weithwyr gofal cymdeithasol sicrhau dull cynhwysol, addasu eu dull i gwrdd ag anghenion unigolion a thrin pawb yn deg gydag urddas.

Dylid herio arferion nad ydynt yn atgyfnerthu'r dull yma.



Ffig 4

CYDRADDOLDEB

Golyga nad ydych yn cael eich trin yn wahanol, na'n llai ffafriol, ar sail nodweddion gwarchoddedig penodol (gweler uned 1.2)

Mae cydraddoldeb yn golygu trin unigolion yn deg, beth bynnag yw eu gwahaniaethau, drwy sicrhau bod ganddynt fynediad i'r un cyfleoedd bywyd fel tai, cynhesrwydd a chysgod sy'n anghenion dynol sylfaenol, addysg a chyflogaeth, trafndiaeth, iechyd a gofal cymdeithasol, y gallu i brynu nwyddau a gwasanaethau, fel pawb arall, sy'n golygu bod ganddynt gyfleoedd cyfartal.

CYNHWYSIAD

Mae gallu cydnabod ein gwahaniaethau unigol a'u deall yn ein helpu i ddatblygu synnwyr o berthyn, neu gynhwysiad; ac mae rhoi unigolion dan anfantais oherwydd eu bod yn wahanol mewn rhyw fodd yn arwain at eu heithrio. Rhaid i sefydliadau neu fudiadau, gan gynnwys awdurdodau lleol, darparwyr gwasanaeth iechyd a gofal cymdeithasol, sefydliadau addysgol, gwasanaeth yr heddlu, mudiadau gwirfoddol a gweithleoedd, gefnogi a hyrwyddo cynhwysiad a dangos eu bod yn gwerthfawrogi popeth am yr unigolion sy'n rhan o hyn.

GWAHANIAETHU

Mae gwahaniaethu yn golygu trin unigolion yn wahanol neu'n negyddol heb fod â rheswm da i wneud hynny. Dywed y gyfraith y dylai pawb gael eu trin mor ffafriol a phawb arall a rhaid peidio gwahaniaethu yn erbyn unigolyn oherwydd nodweddion personol fel crefydd, rhywedd, oed neu hil. Mae gwahaniaethu'n digwydd pan fo rhywun yn fwriadol yn cael ei drin yn annheg, er enghraifft, aflonyddu ar sail lliw croen neu grefydd. Gall gwahaniaethu ddigwydd pan fo rheolau neu ganllawiau sydd i fod ar gyfer pawb, yn anfwriadol yn effeithio ar rai yn fwy na'i gilydd. Er enghraifft, mae bwydlenni sy'n methu â chynnig dewis o fwydydd yn anuniongyrchol yn gwahaniaethu yn erbyn unigolion gyda anghenion deiet neu hoffterau penodol.

AMRYWIAETH

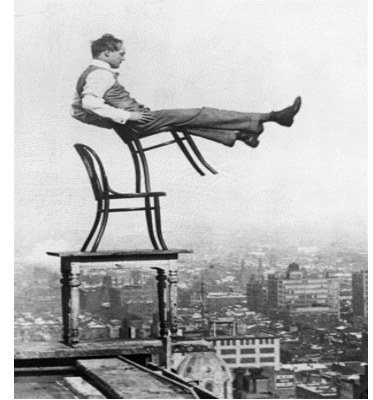
Mae amrywiaeth yn golygu deall ein bod i gyd yn unigryw gan gydnabod ein gwahaniaethau unigol o ran hil, crefydd, oed a rhywedd. Mae amrywiaeth yn golygu amrywioldeb, mae gan bob stryd fawr neu ganolfan siopa ddewis gwahanol o siopau, manau bwyta, banciau a bariau. Gall y gwahaniaethau hyn fod yn oed, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, nodweddion corfforol fel taldra, pwysau a lliw croen, gallu, profiadau personol a nodweddion personol, fel credoau, gwerthoedd a hoffterau.

1.5 CYMRYD RISGIAU CADARNHAOL

Gall cymryd risgiau cadarnhaol gefnogi llesiant, llais, dewis a rheolaeth. Gall cefnogi pobl i wneud dewisiadau ar adegau eu rhoi mewn safle o risg. Rydym angen gweithio mewn ffordd sy'n cydbwysu risgiau a chyfrifoldebau

Mae mesur risg yn golygu cydbwysu y manteision positif a geir o gymryd risgiau yn erbyn effeithiau negyddol ceisio osgoi risgiau yn gyfan gwbl.

Mae cefnogi cymryd risgiau positif yn allweddol i gynllunio a dulliau sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, a'r nod yw cynyddu cynhwysiant a hyrwyddo cyfranogiad pobl yn eu gofal a chyflenwi gwasanaeth.



Mae cymryd risgiau positif yn golygu bod unigolion yn cymryd rheolaeth o'u bywydau eu hunain drwy bwysu a mesur manteision posib a niwed o ymgymryd ag un dewis gweithredu dros un arall. Nid yw cymryd risgiau positif yn golygu anwybyddu unrhyw risgiau posib. Mae risg yn rhan o fywyd bob dydd pawb, ac mae gan bawb yr hawl i gymryd risgiau. Er enghraifft, weithiau nid yw unigolion gyda anabled, salwch meddwl ac unigolion hŷn bob amser yn cael eu hannog i gymryd risgiau.

Rhaid i unigolion gael y gefnogaeth maent ei hangen i gymryd y risgiau maent eu heisiau ac i wneud dewisiadau ar sail gwybodaeth. Mae profiadau newydd a mwy o ran cymunedol yn gallu golygu bod unigolion yn cymryd risgiau sy'n cynnig cyfleoedd i ddatblygu annibyniaeth, hyder a llesiant.

Pan rydym yn edrych ar risgiau, dylem wneud hynny o safbwynt cryfderau, gallu a rhwydweithiau cefnogi unigolion yn hytrach na chanolbwyntio ar eu hanabledau a'r pethau na fedrant eu gwneud. Dylai bawb gael yr hawl i wneud dewisiadau am eu bywydau, ac felly mae'n bwysig ystyried os yw'r risg yn sylweddol, ac os yw'n debygol o ddigwydd. Rhaid i leoliadau iechyd a gofal cymdeithasol fedru dangos bod proses asesu risgiau, proses o feddwl yn ofalus drwy bethau, sy'n cynnwys yr unigolion ac eraill sydd yn eu hadnabod, wedi digwydd.

Mae pawb yn gallu bod yn rhan o wneud penderfyniadau, os ystyrir fod ganddynt y gallu a'i peidio. Tybir fod gan bawb y gallu oni brofir yn wahanol (Deddf Gallu Meddyliol, Ebrill 2005).

Mae'r isod yn enghreifftiau pryd y dylid cwblhau asesiadau risg: wrth gynllunio gweithgareddau, teithiau a digwyddiadau, pan fo arferion gwaith newydd yn cael eu cyflwyno neu pan fo newid i'r anghenion presennol. Yn ychwanegol, dylai fod system i adolygu'r asesiadau risg yn rheolaidd. Dylai asesiadau risg gael eu hysgrifennu gyda dyddiad adolygu, misol, chwarterol, chwe misol neu'n flynyddol, yn dibynnu ar yr angen.

Yn aml, mae risg yn gysylltiedig gyda pherygl, colled, bygythiad, difrod neu anaf. Er hynny, beth bynnag am y nodweddion negyddol posib, gall cymryd risgiau arwain at fuddion cadarnhaol sylweddol i unigolion.

Gellir gostwng risg gyda chymorth eraill, ond, wrth hyrwyddo annibyniaeth, rhaid i'r cyfrifoldeb am gymryd risgiau gydbwysu rhwng diogelu unigolyn rhag niwed a'i alluogi i arwain bywyd mwy annibynnol. Rhaid cael cydbwysedd rhwng dymuniadau unigolion i wneud gweithgareddau bob dydd, dyletswydd gofal gwasanaethau ac unigolion yn cael mynediad at wasanaethau, a dyletswyddau cyfreithiol gwasanaethau statudol. Yn ogystal â meddwl am y peryglon sy'n gysylltiedig gyda risg, rhaid adnabod manteision cymryd risg. Dylai hyn gynnwys pawb sy'n cael eu heffeithio, unigolion sy'n cael mynediad at wasanaethau, eu teuluoedd a gofalwyr.

1.6 PERTHNASOEDD CADARNHAOL A THERFYNAU PROFFESIYNOL

Rhan o berthynas waith lwyddiannus yw cynnal ffiniau proffesiynol wrth ddatblygu perthynas ofalgar.

Nid yw'r ffiniau proffesiynol bob amser yn amlwg ac yn aml iawn gall staff eu croesi er mai budd gorau'r unigolyn sydd yn ganolog iddynt.

Mae'n debyg mai perthnasoedd yw maes mwyaf cymhleth ein bywydau. Rydym yn dechrau ffurfio perthnasoedd wedi i ni gael ein geni. Mae perthnasoedd gwaith effeithiol wedi eu seilio ar ffiniau proffesiynol, sy'n golygu pan fo gofalmwr yn helpu unigolion gyda iechyd ac anghenion gofal, mae'n rhaid iddynt:

- ddangos parch i'w credoau, barn, profiadau bywyd a chefnidiroedd cymdeithasol, diwylliannol ac ethnig gan gyflenwi gwasanaethau ar sail eu dymuniadau, disgwyliadau a hoffterau
- cefnogi eu hawl i urddas, dewis, preifatrwydd, annibyniaeth, cyfrinachedd, cydraddoldeb a thriniaeth deg
- eu gwarchod rhag niwed wrth gefnogi eu hawl i gymryd risgiau gan gyfathrebu drwy ddefnyddio'r dull sydd orau gan yr unigolyn
- eu cefnogi mewn ffordd sy'n cwrdd â'u anghenion penodol
- cofio eu bod yn weithwyr proffesiynol nid 'ffrindiau' ac felly mae'n rhaid iddynt weithredu mewn ffordd broffesiynol bob amser.

Mae cydbwysu'r ffiniau hyn gyda'r angen i weithio a chanolbwyntio ar y berthynas yn bwysig.

Egwyddorion i gynnal ffiniau proffesiynol

Gall y berthynas rhwng gweithiwr a'r unigolyn sy'n defnyddio'r gwasanaeth ymddangos i fod â llawer yn gyffredin gyda chyfeillgarwch neu berthnasoedd eraill. Er hynny, mae'n berthynas proffesiynol gyda phwrpas wedi ei diffinio i hyrwyddo llesiant yr unigolyn sy'n defnyddio'r gwasanaeth.

Mae'r gweithiwr gofal cymdeithasol yn gyfrifol am sefydlu a chynnal perthynas ystyrlon ac effeithiol gyda'r unigolyn, ar sail dealltwriaeth o'i anghenion unigol a'i hoffterau mewn perthynas ac eraill.



Mae ffiniau proffesiynol yn gymwys i'r holl ffurfiau o gyfathrebu rhwng gweithwyr gofal proffesiynol ac unigolion, mae hyn yn cynnwys unrhyw ddefnydd o'r cyfryngau cymdeithasol.

Mae'r gweithiwr gofal cymdeithasol yn gyfrifol am geisio cymorth a chymryd camau gweithredu sensitif ble fo unigolyn yn camddarllen neu'n mynd yn ddryslyd am eu perthynas.

Ble nad yw'n briodol i weithiwr gofal cymdeithasol i ddarparu, neu barhau i ddarparu, gofal a chymorth oherwydd bod ffiniau proffesiynol yn aneglur neu wedi eu croesi, rhaid darparu gofal a chymorth amgen.

Dylai'r gweithiwr gofal cymdeithasol gael cymorth i ystyried a deall effaith gofalu ar eu llesiant emosiynol eu hunain.

Arferion annerbyniol

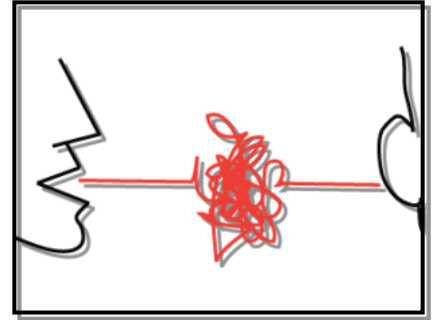
Er na fedrwn ddarparu rhestr gyflawn, fanwl, mae arferion annerbyniol yn cynnwys:

- Cyswllt rhywiol gyda unigolyn sy'n defnyddio'r gwasanaeth
- Achosi niwed corfforol neu anaf i unigolion
- Gwneud sylwadau ymosodol neu sarhaus, ystumiau neu awgrymiadau
- Ceisio gwybodaeth am hanes personol pan nad oes angen neu phan nad yw'n berthnasol
- Gwylio unigolyn yn dadwisgo pan nad oes angen
- Rhannu eich gwybodaeth preifat neu bersonol eich hun pan fo hynny'n ddiangen
- Cyffwrdd, cofleidio neu anwesu amhriodol
- Cuddio gwybodaeth am unigolion oddi wrth gydweithwyr, er enghraifft, peidio adrodd am ddigwyddiadau a phryderon, materion diogelu, ddim yn cwblhau cofnodion, cyd-dwylo drwy weithredu troseddol
- Derbyn rhoddion a lletygarwch am gael gwell triniaeth
- Lledu sibrydion neu straeon am unigolyn neu eraill sy'n agos atynt
- Camddefnyddio arian neu eiddo unigolyn
- Annog unigolion i ddod yn ddibynnol neu i ddibynnu ar y gweithiwr er mantais y gweithiwr
- Rhoi breintiau arbennig i 'hoff' unigolion, er enghraifft treulio gormod o amser gyda rhywun, gorymrwymiad, neu ddefnyddio dylanwad er budd un unigolyn yn fwy nac eraill
- Darparu ffurfiau gofal na fydd yn cyflawni'r canlyniad a gynlluniwyd.
- Darparu cyngor arbenigol neu gwrsela ble nad yw'r gweithiwr yn gymwys i wneud hyn
- Methu darparu'r gofal a'r gefnogaeth a gytunwyd neu wrthod unigolyn, er enghraifft, oherwydd teimladau negyddol am unigolyn
- Ceisio gwthio credoau crefyddol, moesegol neu wleidyddol ei hun ar unigolyn
- Methu hyrwyddo urddas a pharch
- Unrhyw arferion gaiff eu hatal yn benodol mewn deddfwriaeth berthnasol, rheoliadau statudol, safonau a chanllawiau.

Nid yw cydsyniad unigolyn byth yn amddiffyniad i unrhyw un o'r arferion hyn.

1.7 CYFATHREBU

Mae'n bwysig bod gan weithwyr gofal cymdeithasol sgiliau cyfathrebu da. Gall cyfathrebu effeithiol sicrhau bod gan ofalwyr ddealltwriaeth fanwl o anghenion yr unigolyn, fel eu bod yn gallu darparu gwasanaeth o ansawdd uchel ac effeithiol i unigolion. Mae cyfathrebu yn iaith ddewisol yr unigolyn yn ffactor pwysig i'w ystyried wrth gynllunio a darparu gofal a chymorth.



Bydd dod i adnabod unigolion drwy siarad a gwranddo arnynt yn galluogi gofalwyr i ddatblygu dealltwriaeth ac ymwybyddiaeth fydd yn arwain at berthnasoedd cryfach yn yr hirdymor. Caiff perthnasoedd cadarnhaol eu datblygu rhwng gweithwyr ac unigolion pan fyddant yn cyfathrebu'n effeithiol a bod ymddiriedaeth wedi ei sefydlu.

Nodweddion allweddol cyfathrebu effeithiol

Gwranddo yn ofalus

Siarad yn eglur

Mae cyfathrebu effeithiol yn golygu mwy na dim ond trosglwyddo gwybodaeth, mae'n golygu cynnwys neu ymgysylltu â'r unigolyn neu'r unigolion eraill yr ydych yn rhyngweithio gyda hwy.

Mae cyfathrebu llwyddiannus yn dibynnu ar pa mor dda yr ydym yn gwranddo ac yn ymateb i eraill.

Sut i gyfathrebu'n effeithiol

Mae cyfathrebu yn broses ddwy ffordd ble mae pob person yn ceisio deall a dehongli, neu wneud synnwyr o'r hyn mae'r unigolyn arall yn ei ddweud.

Weithiau mewn ymarfer gofal cymdeithasol mae angen i ni addasu ein dull o gyfathrebu i gwrdd ag anghenion yr unigolyn yr ydym yn ei gefnogi. Mae angen i ni sicrhau ein bod yn siarad yn glir a ddim yn defnyddio jargon neu derminoleg a fedrai fod yn anodd i'w ddeall. Mae'n bwysig dangos bod gweithiwr yn gwranddo yn astud ar yr unigolyn, a'i fod wedi clywed a deall yr hyn a ddywedwyd. Mae gwenu cadarnhaol a chyswllt llygad yn sicrhau bod yr unigolion yn deall bod gan y gweithwyr ddiddordeb yn yr hyn a ddywedir, gall defnyddio ystumiau hefyd fod o gymorth. Mae dangos diddordeb yn yr hyn gaiff ei ddweud yn annog unigolion i gyfathrebu. Ni ddylid brysio cyfathrebu, gan y gallai hyn wneud i unigolyn deimlo nad yw'n bwysig, neu mai ychydig iawn o barch sydd iddo.

Cyfathrebu ac anghenion iaith, dymuniadau a hoffterau

Mae angen i weithwyr gofal cymdeithasol addasu eu dulliau a thechnegau cyfathrebu i ganfod gwybodaeth heb roi'r unigolion dan bwysau. Wrth geisio darganfod sut mae unigolyn yn dymuno cyfathrebu, mae'n bwysig dewis yr eiliad iawn a'r lle iawn. Gall methiant mewn cyfathrebu gyfrannu at ymddygiad heriol, felly mae'n bwysig deall dull unigolyn o gyfathrebu a gweithio i ddeall yn well beth maent yn ceisio ei ddweud neu ei arwyddo.

Rhwysterau i gyfathrebu da

Pa bynnag ffordd yr ydym yn dewis cyfathrebu, rhaid i ni geisio sicrhau bod unigolion sy'n derbyn gwybodaeth yn gallu ei ddeall yn llawn ac yn ymateb.

Ond weithiau gall fod adegau pan fo neges yn cael ei chamddehongli oherwydd nad yw'r rhwystrau i'r broses gyfathrebu wedi cael sylw.

Gall y rhwystrau hyn gynnwys: amgylcheddol, iaith, colli'r defnydd o synhwyrâu neu ddiwylliant.

Ar adegau, gellir creu rhwystrau cyfathrebu pan fo unigolion yn camddeall negeseuon. Er enghraifft, gall bod yn hawdd camddehongli llythyr, galwad ffôn, neges tecst neu ebost gan nad yw'r math yma o ddulliau cyfathrebu yn cynnwys unrhyw iaith corff i'w cefnogi a'u cadarnhau. Mae gallu cyfathrebu wyneb yn wyneb yn medru darparu cliwiau gweledol am y wybodaeth gaiff ei chyfathrebu.

Rhwysterau amgylcheddol

Gall amgylchedd gofal cymdeithasol weithiau fod yn swmllyd gyda phethau eraill yn tynnu sylw. Dylai trefniadau gael eu gwneud i gael manau mwy tawel i hybu cyfathrebu effeithiol pan fo angen. Mae'n bwysig hefyd bod y gweithiwr yn sicrhau bod yr amgylchedd yn hygyrch a hawdd. Bydd hyn nid yn unig yn annog sgwrs rhwng unigolion ond bydd hefyd yn eu galluogi i gymdeithasu.

Iaith a rhwystrau diwylliannol

Gall unigolyn ddominyddu'r broses gyfathrebu, daw cyfathrebu yn broses un ffordd. Gall rhegi fod yn rymus ar adegau, ond fel arfer nid yw'n apelio at eraill. Mae pobl yn aml yn defnyddio jargon, geiriau sy'n perthyn yn benodol i'w maes arbenigedd. Bydd defnyddio geiriau nawddoglyd, tŵn neu ymddygiad yn gwneud i unigolion a'u teuluoedd deimlo'n flin ac yn amddiffynol. Nid yw'n arfer derbynol i ddefnyddio bygythiadau, sy'n ymhlyg neu'n benodol i berswadio unigolyn i wneud rhywbeth nad ydynt eisiau ei wneud, bod yn ddideimlad, ansensitif neu ddim yn ymwybodol o deimladau eich hun a theimladau eraill. Mae'n rhaid iddynt sicrhau bod ganddynt ddigon o wybodaeth am arferion diwylliannol a hefyd sut i gefnogi unigolyn i gyfathrebu yn yr iaith o'i ddewis.

Nam synhwyrdd

Gall gweithwyr gofal cymdeithasol gefnogi unigolion sydd â nam gweld drwy sicrhau bod eu golwg yn cael ei brofi'n rheolaidd, bod eu sbectol yn lân ac wedi ei gwisgo'n iawn, bod eu heiddo yn cael ei gadw yn yr un lle, cyfarwydd. Gall gofalywyr gefnogi unigolion sydd â nam clyw drwy sicrhau bod eu clyw yn cael ei brofi'n rheolaidd, bod eu teclyn clyw yn lân ac wedi ei wisgo'n iawn, a bod y batri'n gweithio.

Mae eiriolaeth yn cynnig cymorth annibynnol i unigolion sydd efallai heb lais, i sicrhau eu bod yn cael eu cymryd o ddifrif a bod eu hawliau'n cael eu parhau. Mae eiriolywyr hefyd yn helpu unigolion i gael mynediad a deall y wybodaeth a'r gwasanaethau priodol.

Gall unigolion ddefnyddio eiriolydd proffesiynol annibynnol i'w helpu i gymryd rhan lawn yn yr asesiad, cynllunio gofal a chymorth, prosesau adolygu a diogelu. Mae gan unigolion hefyd hawl i eiriolydd proffesiynol annibynnol a ddarperir yn rhad ac am ddim, os ydynt yn cael trafferth i fynegi eu barn, anghenion, dymuniadau a hoffterau.

Mae eiriolaeth yn sail i holl egwyddorion Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014, gall roi llais a rheolaeth i bobl wrth benderfynu ar y cymorth maent ei angen, ac o ran gwneud penderfyniadau am eu gofal a'u cymorth maent yn cael eu hystyried fel partner cyfartal.

1.8 YR IAITH GYMRAEG A DIWYLLIANT

Er mwyn cyflawni gwasanaeth sy'n cwrdd ag anghenion unigol pobl a pharchu eu hamrywiaeth, rhaid i wasanaethau hefyd fedru cefnogi'r iaith Gymraeg a'i diwylliant a medru cyfathrebu gyda phobl sydd â Chymraeg yn iaith gyntaf. Roedd deddfwriaeth ddiweddar ynglŷn â'r Gymraeg a datblygiadau mewn polisi iaith yng Nghymru yn gofyn bod darparwyr iechyd a gofal cymdeithasol yn sicrhau bod ganddynt drefniadau staff priodol a digonol yn eu lle i ddarparu gwasanaethau dwyieithog yn y Gymraeg a'r Saesneg i bobl sy'n defnyddio eu gwasanaethau.

Mae cydnabod bod y gallu i siarad Cymraeg yn sgil ar ben ei hun, a ddylai gael ei gwerthfawrogi a'i defnyddio mewn ffordd gadarnhaol yn y gweithle yn sicrhau bod hyn yn cael ei weld fel sgil proffesiynol.

Sefydlodd Mesur Iaith Gymraeg (Cymru) 2011 swydd Comisiynydd y Gymraeg.

Mae dwy egwyddor yn sail i waith Comisiynydd y Gymraeg:

- yng Nghymru, ni ddylid trin y Gymraeg yn llai ffafriol na'r Saesneg
- dylai unigolion yng Nghymru fedru byw eu bywydau drwy gyfrwng y Gymraeg os ydynt yn dymuno hynny.

Cyflwynodd Deddf yr Iaith Gymraeg 1993, Mesur y Gymraeg (2011) a Mwy na Geiriau/More than Just Words safonau i esbonio sut y disgwylir i sefydliadau defnyddio'r Gymraeg.

'Mwy na Geiriau' yw fframwaith statudol Llywodraeth Cymru ar gyfer y Gymraeg mewn Iechyd a Gofal Cymdeithasol (2013) a'i nod yw

- sicrhau bod anghenion iaith siaradwyr Cymraeg yn cael eu cwrdd
- darparu gwasanaethau Cymraeg i'r rhai sydd eu hangen
- dangos bod yr iaith yn chwarae rhan bwysig mewn ansawdd gofal ac nad yw'n cael ei hystyried fel 'ychwanegiad'.



Yn dilyn deddfwriaeth a datblygiadau mewn polisi iaith, mae angen i ddarparwyr gwasanaeth gymryd camau rhesymol i sicrhau bod ganddynt drefniadau staff cymesur, priodol a digonol yn eu lle i ddarparu gwasanaeth gofal dwyieithog.

Nid yw hi bellach yn iawn i sefydliadau i dybio mai Saesneg yw'r iaith ddewisol wrth ddarparu gwasanaethau. Mae hyn yn adlewyrchu egwyddor y 'Cynnig Rhagweithiol' gaiff ei eirioli mewn iechyd, gwasanaethau cymdeithasol a gofal cymdeithasol, fel a amlinellwyd yn fframwaith strategol Llywodraeth Cymru i'r Gymraeg.

Rwyf yn darparu 'Cynnig Rhagweithiol' drwy ddefnyddio brawddegau Cymraeg syml gyda thrigolion/defnyddwyr gwasanaeth i wneud iddynt deimlo'n fwy cyfforddus gyda'r gwasanaeth

"Rwyf yn gwneud 'Cynnig Rhagweithiol' drwy gyfarch pobl yn ddwyieithog. Mae gwybod pwy sy'n siarad Cymraeg yn fy nhim yn golygu fy mod i'n gallu gofyn am eu cymorth os yw defnyddiwr gwasanaeth angen siarad Cymraeg."

Yn syml, ystyr Cynnig Rhagweithiol yw darparu gwasanaeth yn Gymraeg heb i rywun orfod gofyn amdano. Ni ddylai siaradwyr Cymraeg orfod gofyn am wasanaeth yn Gymraeg. Mae gweithredu system gweithiwr allweddol yn sicrhau bod aelodau staff 'wedi'u henwi' wedi eu 'paru' gyda unigolion sy'n siarad

Cymraeg neu'n dangos bod lleoliad y gwasanaeth yn cefnogi cyfeiriadedd defnyddwyr sy'n siaradwyr Cymraeg. Yn ychwanegol, mae llyfrau Cymraeg, papurau newydd ac adnoddau eraill ar gael, neu gellir eu darparu mewn lleoliadau iechyd a gofal cymdeithasol.

1.9 DULLIAU CADARNAOL I OSTWNG ARFERION CYFYNGOL MEWN GOFAL CYMDEITHASOL

Gall gweithio mewn gofal cymdeithasol roi llawer o foddhad, drwy gynnig cyngor a chymorth i bobl fregus, sydd efallai yn ofidus, yn ofnus, yn flin, dan bwysau, yn ddryslyd a sy'n gallu dangos ymddygiad sy'n herio gan adael i ninnau deimlo'n ofnus, yn flin, yn betrusgar ac allan o'n dyfnder.

Mae'n bwysig ystyried beth sy'n digwydd o'ch cwmpas ar yr adegau yma, sut ydych chi'n teimlo a pha gymorth ydych chi ei angen.

Gan fwyaf, mae yna reswm pam fod ymddygiad sy'n herio gwasanaethau yn digwydd ac efallai mai dyma'r unig ffordd y bydd unigolyn yn gallu cyfathrebu. Gall yr ymddygiad yma ddigwydd am wahanol resymau, sy'n benodol i'r unigolyn. Efallai y bydd unigolion sy'n arddangos, neu mewn peryg o arddangos, ymddygiad a fedrai fod yn heriol, angen gofal a chymorth sy'n cynnwys cefnogaeth ymddygiadol cadarnhaol a rhyw ffurf o arferion cyfyngol neu ymyrraeth. Mae'n bwysig bod hyn yn canolbwyntio ar yr unigolyn, yn cwrdd gyda anghenion unigol gydag urddas a pharch, sy'n lleihau'r risgiau i'r unigolyn sy'n derbyn gofal a'r unigolyn sy'n ymgymryd â'r ymyrraeth gorfforol.

Mae sawl ffactor sy'n helpu i esbonio pam fod unigolion yn ymddwyn yn wahanol hyd yn oed pan maent i weld yn yr un sefyllfa ac yn cael yr un profiadau, er enghraifft ffactorau personol neu amgylcheddol.

Gallai achosion dan yr wyneb gynnwys poen, nam synhwyrol, anaf i'r ymennydd neu gyflwr niwrolegol arall, trafferthion cyfathrebu, amgylchedd, ofn a phryder, anhapusrwydd, diflastod, unigrwydd, anghenion heb eu cwrdd, newid, digwyddiadau sylweddol diweddar fel marwolaeth aelod o'r teulu, digwyddiadau neu brofiadau yn y gorffennol, cam-drin neu drawma, bwlio, gofal sy'n gor-reoli neu anwybyddu.

Mae dulliau cadarnhaol wedi eu seilio ar egwyddorion gofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn:

- dod i adnabod unigolyn
- parchu a gwerthfawrogi eu hanes a'u cefndir .
- deall beth maent yn ei hoffi a ddim yn ei hoffi, eu sgiliau a'u gallu, y dull cyfathrebu sydd orau ganddynt a strwythurau cefnogi
- deall effaith eu hamgylchedd arnynt a defnyddio hyn i adnabod ffyrdd i gefnogi unigolion yn gyson ymhob agwedd o'r gofal maent yn ei dderbyn.

Mae dulliau cadarnhaol yn golygu gweithio gyda unigolyn a'i systemau cefnogi i geisio deall beth mae'n ei deimlo a pham ei fod yn ymateb yn y ffordd a wna.

Dulliau cadarnhaol y gellid eu defnyddio i ostwng arferion cyfyngol a hyrwyddo ymddygiad cadarnhaol

Yn ei hanfod, mae deall a gweithio mewn ffordd sy'n hyrwyddo dulliau cadarnhaol a rhagweithiol yn gofyn bod gweithwyr gofal cymdeithasol:

- ag ymddygiad cadarnhaol tuag at y bobl maent yn eu cefnogi
- â'r sgiliau a'r wybodaeth gywir
- sydd wedi eu hyfforddi yn dda ac yn cael cefnogaeth drwy oruchwyliaeth reolaidd

Arferion cyfyngol yw ystod eang o weithgareddau sy'n cyfyngu ar allu unigolyn i wneud beth mae ei eisiau heb rhyw ffurf o ymyrraeth neu'n eu hannog i wneud pethau nad ydynt eisiau eu gwneud. Gallant fod yn amlwg iawn neu'n gynnil iawn.

Arferion cyfyngol yw pethau sy'n cyfyngu ar hawl unigolyn, fel gallu symud o gwmpas yn rhydd, sef

- Ataliaeth gemegol - defnydd amhriodol o feddyginiaeth
- Ataliaeth gorfforol -
- Neilltuaeth -
- Gorfodaeth ataliaeth amgylcheddol



1.10 NEWID A THRAWSNEIDIDAU MEWN IECHYD A GOFAL CYMDEITHASOL

Proses raddol o newid yw trawsnewid, sy'n rhoi amser i bawb sicrhau bod unigolion a'u teuluoedd wedi paratoi ac yn teimlo'n barod i wneud y newid.

Gall newidiadau sy'n digwydd o ganlyniad i ddigwyddiadau bywyd sylweddol gynnwys gwell iechyd a llesiant.

Mae digwyddiadau bywyd sylweddol yn cynnwys newidiadau pwysig ym mywyd unigolyn fel marwolaeth rhywun annwyl, salwch/damwain sy'n newid bywyd, ysgariad neu ddiswyddiad. I unigolion gyda rhai cyflyrau gall fod newidiadau a tharfu ar eu trefn arferol; i eraill efallai y byddant yn cychwyn cyflwr sy'n dirywio fel nam synhwyrol neu ddementia; i eraill gallai fod yn argyfwng sy'n eu heffeithio. Gall trawsnewid neu newidiadau gynnwys unigolion yn symud i neu allan o ddarpariaeth gwasanaeth, geni, priodi, cyflogaeth, diswyddo, ymddeol, trosglwyddo rhwng blynyddoedd mewn ysgolion neu golegau, trosglwyddo rhwng sefydliadau addysg, newidiadau corfforol fel dechrau glasoed, mynd yn oedolyn neu ddod yn ofalwr.

Gall newid sy'n digwydd oherwydd digwyddiadau bywyd sylweddol neu drawsnewid fod yn gadarnhaol a negyddol. Er enghraifft, gall unigolyn symud i leoliad preswyl i gwrdd â'u anghenion cefnogi gofal sy'n newid. Gall hyn fod yn gadarnhaol gan y bydd yr unigolyn yn cael cymorth priodol, ond gallant hefyd gael eu gweld fel pethau negyddol oherwydd y posibilrwydd o golli annibyniaeth, colli cartref a pheth eiddo er mwyn cwrdd â rhai gofynion rheoleiddio e.e. rheoliadau tân.

Gall trawsnewid fod yn amser i ddathlu, neu amser o bryder mawr a phoeni, newid a heriau i unigolion. Mae'n amser pan fo unigolion yn ystyried ac yn gwneud penderfyniadau am eu gyrfa, parhad eu haddysg, eu bywyd cymdeithasol a ble byddant yn byw. Gall y cymorth sydd ar gael yn ystod y cyfnod newid amrywio'n arw, gall dealltwriaeth unigolyn o'r rhesymau dros y newid eu cynnal drwy hyn.

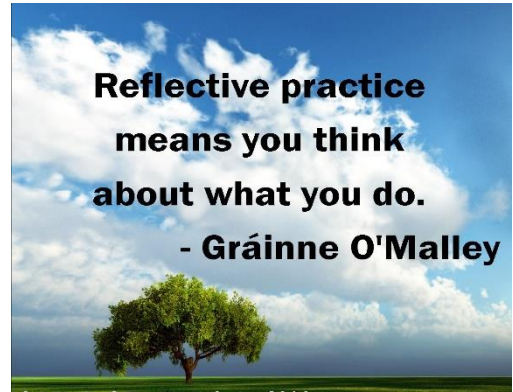


1.11 ADLEWYRCHU

Mae ein credoau, gwerthoedd a'n profiadau bywyd ni yn gallu effeithio ar ein hagwedd a'n hymddygiad tuag at eraill, ac yn unol â'r natur ddynol byddwn yn ymateb i'r ffordd mae pobl yn ymddwyn tuag atom.

“Smile and the world smiles with you”

Wrth gefnogi unigolion yn y sector gofal cymdeithasol, mae'n bwysig nad yw'r ffactorau hyn yn effeithio ar eich ymarfer drwy agwedd ac ymddygiad personol.



Yn ystod ein bywydau mae credoau, gwerthoedd a phrofiadau bywyd yn datblygu o ganlyniad i brofiadau newydd a ffactorau dylanwadol fel modelau rôl, grwpiau cyfoedion, addysg, sefydliadau crefyddol a'r cyfryngau. Mae nodweddion personol a ddatblygwyd trwy gydol bywyd yn hybu datblygiad hunaniaeth a'r ffordd mae unigolion eisiau cael eu gweld. Mae gweithio gyda a dod i adnabod ystod amrywiol o unigolion fel y rhai sydd â mynediad at wasanaethau, eu ffrindiau a'u teulu, cydweithwyr a gweithwyr proffesiynol eraill, yn galluogi gweithwyr gofal cymdeithasol i ddatblygu eu gwybodaeth a'u dealltwriaeth o wahanol ffyrdd o feddwl a byw a'r rhesymau dros wahanol gredoau, gwerthoedd ac ymddygiad. O ganlyniad, mae goddefgarwch a pharch i eraill yn datblygu, ac mae'r ddau yn bwysig wrth gwrdd ag anghenion a hoffterau unigolyn. Mae cydnabod eu gwahaniaethau a'u deall yn helpu unigolion i ddatblygu synnwyr o berthyn, gan gynyddu eu hunan barch a gwella eu llesiant. O ganlyniad, gall gweithwyr feithrin meddwl mwy agored i brofiadau newydd, cyfleoedd a heriau. Efallai na fydd gweithiwr gofal cymdeithasol yn cytuno gyda agwedd ac ymddygiad yr unigolion maent yn gweithio gyda hwy, a ddim yn rhannu eu hoffterau, ond mae gwaith ymarfer cynhwysol yn golygu parchu a hyrwyddo: ·

- yr hawl i ryddid meddwl a chrefydd
- yr hawl i ryddid i fynegi eu credoau fel maent yn ei ddymuno
- yr hawl i ryddid cydwybod, h.y. i werthoedd personol a synnwyr o beth sy'n iawn ac yn anghywir

Mae ymarfer sydd ddim yn dangos ymarfer cynhwysol, er enghraifft, gwadu cyfle i rywun addoli yn y ffordd y dywed eu crefydd neu i ddewis beth i'w fwyta a'i yfed, yn ormes. Mae ymddygiad gormesol yn atal rhyddid i unigolion ac yn fath o gam-driniaeth

1.12 LLYFR GWAITH ADLEWYRCHU

Bwriad y ffilm fer hon yw dangos sut beth yw ymarfer da. Caiff ei gosod mewn cartref gofal preswyl i bobl hŷn ond mae'r neges yr un peth i leoliadau gofal eraill. Mae hyn yn cynnwys oedolion, plant neu bobl ifanc. Mae wedi ei ddylunio i reolwyr ac eraill i gefnogi dysgu a hyfforddiant.



1.13. POLISIÂU A GWEITHDREFNAU

Mae polisiau a gweithdrefnau yn eu lle i gefnogi gweithiwr gofal cymdeithasol i weithio mewn ffordd sydd yn wir werthfawrogi pobl mewn ffordd egwyddorol.

Mae polisiau a gweithdrefnau yn eu lle o ran darpariaeth iechyd a diogelwch a gofal sy'n cefnogi gwaith gweithiwr gofal cymdeithasol i gynnal arferion gwaith diogel.

Bydd gan gyflogwyr arferion polisiau a gweithdrefnau yn eu lle y disgwylir i bob gweithiwr gydymffurfio â hwy.

Sail ymarfer pob gweithiwr gofal cymdeithasol yw'r Cod Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol.

Mae'r cod yn cynnwys rhestr o ddatganiadau sy'n disgrifio safonau ymddygiad ac ymarfer proffesiynol sy'n ofynnol gan weithwyr mewn proffesiynau iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Bydd y cod yn gwneud yr unigolion yn ymwybodol o sut y dylai gweithwyr gofal ymddwyn tuag atynt, a hefyd rhan cyflogwyr yn cefnogi gweithwyr gofal i wneud eu gwaith yn dda. * Disgwylir i gyflogwyr gweithwyr gofal i hyrwyddo defnydd y Cod a'i ystyried wrth wneud penderfyniadau am ymddygiad ac ymarfer staff.

Rhaid i weithwyr gofal cymdeithasol sicrhau nad yw eu hymddygiad a'u harferion yn syrthio o dan y safon a ddisgwylir ganddynt, ac nad yw unrhyw gamau gweithredu neu ddiffyg ar eu rhan hwy yn niweidio llesiant unigolion.

Anogir chi i ddefnyddio'r Cod i edrych yn fanwl ar eich ymddygiad a'ch ymarfer gan edrych am unrhyw feysydd y gallech eu gwella.

Dywed y Cod bod yn rhaid i'r gweithwyr:

- Barchu safbwyntiau a dymuniadau, a hyrwyddo hawliau a buddiannau, unigolion a gofalwyr.
- Ymdrechu i sefydlu a chynnal ymddiriedaeth a hyder unigolion a gofalwyr.
- Hyrwyddo llesiant, llais a rheolaeth unigolion a gofalwyr wrth eu cefnogi i gadw eu hunain yn ddiogel.
- Parchu hawliau unigolion gan geisio sicrhau nad yw eu hymddygiad yn niweidio eu hunain na phobl eraill.
- Gweithredu'n ddidwyll a chynnal ymddiriedaeth a hyder y cyhoedd yn y proffesiwn gofal cymdeithasol.
- Bod yn atebol am ansawdd eich gwaith a chymryd cyfrifoldeb am gynnal a datblygu gwybodaeth a sgiliau.
- Yn ychwanegol i adrannau 1-6, os ydych yn gyfrifol am reoli neu arwain staff, rhaid i chi wreiddio'r Cod yn eu gwaith.

Rydym i gyd yn disgwyl cael ein trin gydag urddas a pharch, ac nid yw unigolion sy'n cael mynediad i wasanaethau gofal cymdeithasol yn ddim gwahanol. Mae ymddwyn gydag urddas a pharch tuag at unigolion yn golygu parchu eu barn, eu dewisiadau a'u penderfyniadau, a pheidio tybio sut maent am gael eu trin gan weithio gyda gofal a thrugaredd. Mae ymddwyn gydag urddas a pharch tuag at oedolion yn sicrhau bod unigolion sy'n derbyn gofal a chymorth yn gallu gwneud dewisiadau am y gofal maent yn ei dderbyn.

