

Lefel 2 Iechyd a Gofal Cymdeithasol: Craidd

Uned 001 Egwyddorion a
gwerthoedd iechyd a gofal
cymdeithasol (oedolion)

Deddfwriaeth, polisiau cenedlaethol a Chodau Ymddygiad ac Ymarfer

Cyflwyniad

Mae nifer o egwyddorion allweddol yn ategu gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru. Y rhain yw:

- Mae'r unigolyn wrth wraidd popeth a wnawn.
- Dylai gwasanaethau gael eu dylunio yn seiliedig ar ei anghenion unigol.
- Dylai gweithwyr proffesiynol gydweithio â'r unigolyn er mwyn diwallu ei anghenion.
- Mae llesiant a diogelwch yr unigolyn yn hollbwysig.
- Mae'n rhaid i wasanaethau hybu amrywiaeth, annibyniaeth, dewis, hunaniaeth a diogelwch a grymuso'r unigolyn bob amser.



Sut mae deddfwriaeth a pholisïau cenedlaethol yn sail i iechyd a gofal cymdeithasol a chymorth ar gyfer unigolion

- Mae deddfwriaeth a Chodau Ymarfer wedi cael eu datblygu er mwyn sicrhau bod yr egwyddorion hyn yn ategu'r ffordd y caiff gwasanaethau eu dylunio a'u darparu.
- Mae'r deddfwriaeth hon a'r Codau yn dweud wrth weithwyr sut y dylent gefnogi unigolion a sut y dylid cynllunio gwasanaethau a dylent ategu popeth a wnawn.
- Mae sawl darn o ddeddfwriaeth a Chodau perthnasol y byddwn yn eu hastudio. Y ddeddfwriaeth allweddol yw Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant 2014.



Egwyddorion a gwerthoedd Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014

Newidiodd Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 y ffordd mae gwasanaethau cymdeithasol a gwasanaethau gofal eraill awdurdodau lleol yn cydweithio mewn partneriaeth i helpu a chefnogi unigolion.

Mae'r Ddeddf yn helpu i sicrhau bod unigolion yn mwynhau llesiant ym mhob rhan o'u bywydau, cymaint ag ydynt yn dewis ac yn gallu gwneud. Mae'r Ddeddf yn dwyn ynghyd ac yn moderneiddio gwahanol ddarnau o gyfraith gofal cymdeithasol presennol.

Mae'r fframwaith cyfreithiol newydd hwn yn cynnwys tair elfen:

- y Ddeddf
- y rheoliadau, sy'n rhoi mwy o fanylion am ofynion y Ddeddf
- y codau ymarfer, sy'n rhoi arweiniad ymarferol ynghylch sut y dylai gael ei rhoi ar waith mewn lleoliadau gofal cymdeithasol.



Mae'r Ddeddf yn gymwys i:

- oedolion – unigolion 18 oed neu drosodd
- plant – unigolion o dan 18 oed
- gofalwyr – oedolion neu blant sy'n darparu gofal a chymorth.

Mae'r Ddeddf mewn 11 rhan, gan gynnwys pum egwyddor, ac mae'n nodi'n glir yr unigolion mae'r Ddeddf yn effeithio arnynt.

Mae egwyddorion neu werthoedd y Ddeddf yn bwysig am eu bod yn effeithio ar y ffordd y darperir gwasanaethau, a sut rydym yn gweithio gydag unigolion ac yn eu cefnogi.

Gweithgaredd 1
Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Mae'r Ddeddf yn seiliedig ar yr egwyddorion craidd canlynol:

- Llais a rheolaeth, sy'n golygu rhoi'r unigolyn a'i anghenion wrth wraidd ei ofal a'i gymorth, fel bod ganddynt lais a rheolaeth dros y canlyniadau a wnaiff helpu i ddiwallu ei anghenion.
- Ataliad ac ymyrryd yn gynnar sy'n golygu annog unigolion i ofyn am help neu gefnogaeth pan fo angen hynny arnynt, nid pan ei bod yn rhy hwyr efallai.
- Mae llesiant yn nodi sut i helpu unigolion i sicrhau llesiant ym mhob agwedd ar eu bywydau. Mae hyn yn cynnwys yr holl wasanaethau perthnasol yn cydweithio i gefnogi iechyd a llesiant unigolyn, er enghraifft.
- Mae a wnelo cydgynhyrchu â gweithio gydag unigolion, eu teuluoedd, eu gofalwyr a'u ffrindiau i nodi a diwallu eu hanghenion cymorth.



Y Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant ac Eiriolaeth

- Caiff unigolion reolaeth lawn wrth benderfynu ar y cymorth sydd ei angen arnynt, ac wrth wneud penderfyniadau am eu gofal a'u cymorth fe'u hystyrir yn bartner cyfartal. Gall unigolion ddefnyddio eiriolwr proffesiynol annibynnol i'w helpu i chwarae rhan lawn yn y prosesau asesu, cynllunio gofal a chymorth, adolygu a diogelu. Hefyd, caiff unigolion ddefnyddio eiriolwr proffesiynol annibynnol am ddim os ydynt yn ei chael hi'n anodd mynegi barn, anghenion, dymuniadau a dewisiadau.
- Fel gofalwr, mae hyn yn effeithio ar eich rôl am fod angen i ofal gael ei deilwra i'r unigolyn bellach, drwy gydweithio ag ef, a all olygu cael cymorth eiriolwr.
- Mae eiriolwr yn cynnig cymorth annibynnol i unigolion na chânt eu clywed efallai, er mwyn sicrhau eu bod yn cael eu cymryd o ddifrif a bod eu hawliau yn cael eu parchu. Mae eiriolwyr hefyd yn helpu unigolion i gael gwybodaeth a gwasanaethau priodol, a'u deall.



Gweithgaredd 2

Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Deddfwriaeth allweddol

Mae llawer o ddarnau eraill o ddeddfwriaeth a gaiff eu hategu gan yr egwyddorion a'r gwerthoedd y soniwyd amdanynt yn gynharach hefyd:

- Mae Deddf Hawliau Dynol 1998 yn nodi'r hawliau a'r rhyddid sylfaenol y dylai pawb yn y DU fod yn eu cael. Mae'r Ddeddf yn ymgorffori'r hawliau a nodir yn y Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol yng nghyfraith ddomestig Prydain.
- Mae Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau Pobl ag Anableddau yn gytundeb cyfreithiol rhyngwladol, sy'n bodoli i ddiogelu a hyrwyddo hawliau dynol unigolion anabl.
- Mae Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig ar gyfer Pobl Hŷn 1991 yn cynnwys 18 o egwyddorion, a all gael eu grwpio'n bum thema: annibyniaeth, cyfranogiad, gofal, hunanfodddhad ac urddas. Anogwyd llywodraethau i'w cynnwys yn eu rhaglenni cenedlaethol lle bynnag y bo modd.
- Mae'r datganiad o hawliau pobl hŷn yng Nghymru (2014) yn amlinellu hawliau unigolion hŷn yng Nghymru.
- Mae'r Ddeddf Iechyd Meddwl (1989), Cod Ymarfer Cymru (2008) a'r Mesur Iechyd Meddwl (Cymru) (2010) yn gosod dyletswyddau cyfreithiol ar fyrdau iechyd lleol ac awdurdodau lleol mewn perthynas ag asesu a thrin problemau iechyd meddwl, ac maent yn sicrhau bod hawliau unigolion yn cael eu cynnal wrth iddynt ddefnyddio gwasanaethau.
- Mae Deddf Galluedd Meddyliol 2005 a'r Cod Ymarfer cysylltiedig wedi'u cynllunio i ddiogelu ac ail-rymuso oedolion agored i niwed nad oes ganddynt alluedd efallai i wneud rhai penderfyniadau, oherwydd y ffordd mae salwch neu anabledd, neu effeithiau cyffuriau neu alcohol, yn effeithio ar eu hiechyd meddwl.



- Mae Trefniadau Diogelu wrth Amddifadu o Ryddid (DoLS) yn ddiwygiad i Ddeddf Galluedd Meddyliol 2005. Maent ond yn gymwys yng Nghymru a Lloegr. Dim ond os bydd yr unigolyn yn cael ei amddifadu o'i ryddid, neu ei hawliau, mewn cartref gofal neu ysbyty y defnyddir DoLS. Mewn lleoliadau eraill gall y Llys Amddiffyn awdurdodi amddifadedd o ryddid. Rhaid i gartrefi gofal neu ysbytai ofyn i awdurdod lleol a gânt amddifadu unigolyn o'i ryddid ac mae chwe asesiad y mae'n rhaid eu cynnal cyn y gellir rhoi awdurdodiad safonol.
- Mae Deddf yr Iaith Gymraeg 1993, Mesur y Gymraeg (2011) a Mwy na Geiriau yn rhoi statws swyddogol i'r Gymraeg yng Nghymru, gan gyflwyno safonau i egluro sut y disgwylir i sefydliadau ddefnyddio'r Gymraeg, cynyddu'r defnydd o'r Gymraeg a'i gwneud yn haws i bobl ei defnyddio yn eu bywydau beunyddiol.
- Fframwaith Strategol Llywodraeth Cymru ar gyfer y Gymraeg mewn Iechyd a Gofal Cymdeithasol (2013) yw ymrwymiad Llywodraeth Cymru i wella gwasanaethau Cymraeg i unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol, a'u teuluoedd.



Gweithgaredd 3
Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Egwyddorion Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014

Ei roi ar waith

Mae'n bwysig sicrhau bod cyngor a chymorth amserol ar gael i unigolion er mwyn atal pethau rhag mynd o ddrwg i waeth. Mae cynnig help ar gam cynnar yn hanfodol oherwydd gall leihau neu oedi'r angen am ofal a chymorth tymor hwy.

Mae Siôn yn 84 oed ac yn byw ar ei ben ei hun yng nghefn gwlad Cymru. Bu farw ei wraig 27 mlynedd yn ôl ac mae ei ferch yn byw yn yr Alban. Mae Siôn wedi dechrau colli ei olwg a'i glyw, felly mae angen iddo gael help gyda phob agwedd ar fywyd beunyddiol erbyn hyn.

Gweithgaredd 4
Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Cefnogi Ymarfer

Caiff unigolion reolaeth lawn wrth benderfynu ar y cymorth sydd ei angen arnynt, ac wrth wneud penderfyniadau am eu gofal a'u cymorth fe'u hystyrir yn bartner cyfartal. Gall unigolion ddefnyddio eiriolwr proffesiynol annibynnol i'w helpu i chwarae rhan lawn yn y prosesau asesu, cynllunio gofal a chymorth, adolygu a diogelu. Hefyd, caiff unigolion ddefnyddio eiriolwr proffesiynol annibynnol am ddim os ydynt yn ei chael hi'n anodd mynegi barn, anghenion a dymuniadau.

Fel gweithiwr, mae hyn yn effeithio ar eich rôl yn unol a gofal ac mae'n rhaid i gymorth gael ei deilwra i'r unigolyn drwy gydweithio â nhw, a all olygu cael cymorth eiriolwr.

Mae eiriolwr yn cynnig cymorth annibynnol i unigolion na chânt eu clywed efallai, er mwyn sicrhau eu bod yn cael eu cymryd o ddifrif a bod eu hawlau yn cael eu parchu.

Mae eiriolwyr hefyd yn helpu unigolion i gael gwybodaeth a gwasanaethau priodol, a'u deall.



Gweithgaredd 5
Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Cod Ymarfer

- Mae'r cod yn cynnwys rhestr o ddatganiadau sy'n disgrifio'r safonau ymddygiad ac ymarfer proffesiynol sydd eu hangen ar gyflogeion yn y proffesiwn gofal cymdeithasol yng Nghymru.
- Mae'r cod yn chwarae rhan allweddol wrth godi ymwybyddiaeth o'r safonau hyn. Bwriedir iddo roi canllaw i weithwyr, unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau a rheolwyr gwasanaethau.
- O ran unigolion sy'n derbyn gofal, bydd y Cod yn gwneud yr unigolion yn ymwybodol o sut y dylai gweithwyr gofal cymdeithasol ymddwyn tuag atynt, ynghyd â rôl cyflogwyr wrth helpu gweithwyr gofal cymdeithasol i wneud eu gwaith yn dda.
- Disgwylir i gyflogwyr gweithwyr gofal cymdeithasol hyrwyddo'r defnydd o'r Cod a'i ystyried wrth wneud unrhyw benderfyniadau am ymddygiad ac ymarfer staff.



Cod Ymddygiad GIG Cymru i Weithwyr Cynnal Gofal Iechyd yng Nghymru

Mae Cod Ymddygiad GIG Cymru i Weithwyr Cynnal Gofal Iechyd yng Nghymru yn disgrifio'r hyn a ddisgwylir gan Weithwyr Cymorth Gofal Iechyd a gyflogir gan GIG Cymru o ran safonau ymddygiad ac agweddau disgwyliedig yn y gwaith. Mae'r Cod yn gymwys i bob Gweithiwr Cymorth Gofal Iechyd a gyflogir mewn amgylcheddau clinigol ac anghlinigol yn y GIG, ac fe'i defnyddir mewn cyfeiriadau disgrifiadau swydd.



Mae'r Cod yn rhoi hyder a thawelwch meddwl drwy fframwaith amddiffyn y cyhoedd sy'n cynnwys darparu cymorth ac arweiniad i Weithwyr Cymorth Gofal Iechyd o ran eu hymarfer er mwyn sicrhau eu bod yn deall pa safonau ymddygiad mae cyflogwyr, cydweithwyr, defnyddwyr gwasanaeth a'r cyhoedd yn disgwyl ganddynt.

Mae'r Cod yn nodi safonau, fel y gall Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd fod yn siŵr pa safonau mae disgwyl iddynt eu cyrraedd. Dylai Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd ddefnyddio'r Cod i roi sicrwydd iddynt eu hunain eu bod yn cyrraedd y safon ac, os nad ydynt, newid eu ffordd o weithio.

Gall Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd ddefnyddio'r Cod i adolygu eu hymarfer a nodi meysydd datblygu personol posibl. Mae'r Cod yn helpu Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd i fodloni gofynion eu rôl, ymddwyn yn briodol a dilyn dyletswydd gofal ac arfer da drwy'r amser. Mae hyn yn hanfodol er mwyn amddiffyn defnyddwyr gwasanaeth, y cyhoedd ac eraill rhag niwed a cham-drin.

Mae Cod Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol yn cynnwys saith adran

Fel gweithiwr gofal cymdeithasol, mae'n 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 ar yr un pryd.
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 Cod yn rhan annatod o'u gwaith.



Darllen pellach

(<https://bit.ly/2DzteR8>)

Canllawiau Ymarfer

Mae'r Canllawiau Ymarfer Gofal Preswyl i Blant ar gyfer Gweithwyr sydd wedi Cofrestru â Gofal Cymdeithasol Cymru yn disgrifio'r hyn a ddisgwylir gan weithwyr er mwyn darparu gwasanaeth o ansawdd uchel mewn perthynas â gofal preswyl i blant.

Gall y canllawiau hefyd gael eu defnyddio gan gyflogwyr i asesu p'un a oes trefniadau ar waith ganddynt i sicrhau bod gwasanaeth proffesiynol a diogel yn cael ei ddarparu drwy'r amser. Mae'r canllawiau yn cwmpasu gofal a chymorth sy'n canolbwyntio ar y plentyn, arfer da gofal preswyl i blant, diogelu unigolion, iechyd a diogelwch, datblygiad proffesiynol, diwylliant dysgu a chyfrannu at ddatblygiad pobl eraill a chyfrannu at y gwasanaeth, gan gynnwys codi pryderon. Mae'r canllawiau yn adeiladu ar 'Cod Ymarfer Proffesiynol Iechyd a Gofal Cymdeithasol', a gallai methu â dilyn y canllawiau beryglu cofrestriad gweithwyr.



 **Darllen pellach**
(<https://bit.ly/2kgmD7s>)

Codau Ymddygiad ac Ymarfer Proffesiynol ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol a'u heffaith ar egwyddorion a gwerthoedd iechyd a gofal cymdeithasol

Mae gweithwyr gofal cymdeithasol yn gyfrifol am sicrhau eu bod yn gweithio yn ôl safonau'r Codau Ymddygiad ac Ymarfer Proffesiynol. Rhaid i weithwyr sicrhau bod eu hymddygiad a'u hymarfer yn cyrraedd y safonau, ac nad oes unrhyw weithred na diffyg gweithredu ar eu rhan yn peryglu diogelwch na llesiant unigolion.

Darperir y Codau Ymddygiad ac Ymarfer Proffesiynol feini prawf i lywio ymarfer gweithwyr, a chynnig eglurder ynghylch y safonau ymddygiad mae disgwyl iddynt eu cyrraedd. Anogir gweithwyr i ddefnyddio'r canllawiau hyn i archwilio a myfyrio ar eu hymddygiad a'u hymarfer eu hunain, a nodi meysydd lle gallant wella.



Gweithgaredd 6
Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Elfennau allweddol dull gweithredu seiliedig ar hawliau

Cyflwyniad

Mae lleoliadau iechyd a gofal cymdeithasol yn adlewyrchu amrywiaeth y boblogaeth. Er enghraifft, gall unigolion mewn cartref gofal i unigolion hŷn amrywio mewn oedran o 60 i'w 80au hwyr. Hefyd, bydd dewisiadau, bwyd a cherddoriaeth, er enghraifft, yn amrywio o un unigolyn i'r llall, yn ogystal ag agweddau tuag at staff ac unigolion eraill. Bydd credoau yn amrywio, fel y bydd syniadau gwleidyddol a ffydd grefyddol, statws iechyd a gallu corfforol a deallusol.

Mae'n allweddol bod yr anghenion, y dymuniadau a'r dewisiadau hyn yn cael eu nodi a'u bodloni, a dyna'n union y mae'r ddeddfwriaeth, y polisiau cenedlaethol a'r Cod Ymddygiad ac Ymarfer rydym eisoes wedi'u harchwilio yn ei wneud.

Mewn perthynas â darparu dull gweithredu seiliedig ar hawliau, mae Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 yn sail i hyn. Mae hon yn ddeddf bwysig sy'n ymwneud â'r ffordd y dylai gofalwyr fod yn darparu gofal a chymorth i unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau yng Nghymru.

Hefyd, mae eiriolaeth yn ategu egwyddorion y Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) ac yn ffordd werthfawr o gefnogi llais, dewisiadau a llesiant unigolion. Gall eiriolaeth helpu unigolion i gael gafael ar wybodaeth am wasanaethau, bod yn rhan o benderfyniadau am eu bywydau, ystyried dewisiadau ac opsiynau, a rhoi gwybod beth yw eu hanghenion a'u dymuniadau. Byddwn yn archwilio hyn ymhellach yn nes ymlaen.



Beth yw dull gweithredu seiliedig ar hawliau?

Mae dull gweithredu seiliedig ar hawliau yn golygu darparu gwasanaethau mewn ffordd sy'n sicrhau bod egwyddorion a gwerthoedd wrth wraidd pob agwedd ar y gwaith o gynllunio gwasanaethau, polisiau ac ymarfer. Er enghraifft, disgwylir i weithwyr gofal cymdeithasol drin pob unigolyn fel unigolyn, parchu a hyrwyddo barn a dymuniadau unigolion a chefnogi eu hawl i reoli eu bywydau eu hunain a gwneud dewisiadau yn seiliedig ar wybodaeth. Mae'n ffordd o ddarparu gofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, ac nid dim ond ei anghenion iechyd neu ofal. Mae gwerthoedd sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn yn cefnogi dull gweithredu seiliedig ar hawliau ac yn cwmpasu holl ofal yr unigolyn. Yr unigolyn sydd wrth wraidd ei ofal, felly rhaid ymgynghori ag ef a rhaid rhoi ei farn yn gyntaf bob amser.

Hawliau dynol

- Dewis
- Cyfrinachedd
- Diogelwch
- Cydraddoldeb
- Ymgynghoriad

Mae pob un ohonom yn unigryw ac yn wahanol i'n gilydd. Er enghraifft, nid yw'n gywir dweud, am fod gan ddau unigolyn ddementia, fod gan y ddau ohonynt yr un anghenion gofal a chymorth. Mae gwerthoedd sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn yn sicrhau dealltwriaeth gynhwysfawr o anghenion unigolion a bod cynlluniau gofal unigol priodol yn cael eu datblygu ar gyfer pawb.

Gweithgaredd 7
Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Sut y gallwn sicrhau dull gweithredu seiliedig ar hawliau?

Yn aml, bydd gofalwyr yn cefnogi unigolion pan fyddant mewn sefyllfa fregus. Mae ansawdd y gofal a roddir yn dibynnu ar y ffordd y gall gofalwyr gefnogi a diwallu anghenion yr unigolyn yn effeithiol, gan feddu ar wybodaeth gadarn am yr unigolyn a'i ofynion.

Er enghraifft, gall gwybodaeth helpu'r gofalwr i ddeall pam mae unigolion yn ymddwyn fel y maent. Bydd cynllun gofal, sy'n seiliedig ar ddull gweithredu sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, yn helpu i ddeall rhywfaint o hyn.



Mae gwaith cynllunio sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn yn golygu ystyried mai'r unigolyn a gefnogir sydd bwysicaf. Mae angen i ofalwyr ddod o hyd i ffyrdd o gefnogi'r unigolyn, nid darparu'r un gofal i bawb.

Mae dulliau gweithredu seiliedig ar hawliau, sy'n cynnwys gwaith cynllunio sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, yn ffordd o helpu unigolion i feddwl am yr hyn y maent am ei gael nawr ac yn y dyfodol. Y nod yw helpu unigolion i gynllunio eu bywydau, gweithio tuag at gyflawni eu nodau a chael y cymorth cywir. Yr hyn sydd dan sylw yw casgliad o adnoddau a dulliau gweithredu sy'n seiliedig ar gyfres o werthoedd a rennir y gellir eu defnyddio i gynllunio gydag unigolyn, nid ar ei ran. Dylai'r gwaith cynllunio ddatblygu cylch cymorth yr unigolyn a chynnwys yr holl unigolion sy'n bwysig yn ei fywyd.

Mae cynllun gofal yn disgrifio, mewn ffordd syml a hawdd ei deall, y gwasanaeth a'r cymorth a ddarperir, a dylid ei lunio a chytuno arno ar y cyd â'r unigolyn drwy broses cynllunio gofal.

Beth ddylai gael ei gynnwys mewn cynllun gofal a chymorth yn eich barn chi? Meddyliwch am yr hyn yr hoffech i bobl ei wybod amdano chi petai'n rhaid i chi dderbyn gofal. Sut ydych chi'n meddwl y dylid cwblhau hyn ac ar ba ffurf y dylid ei gofnodi?

Sut mae deddfwriaeth a pholisïau cenedlaethol yn sail i ddull gweithredu seiliedig ar hawliau

Deddfwriaeth a pholisïau cenedlaethol sy'n sail i ddull gweithredu seiliedig ar hawliau

Mae peidio â helpu unigolyn i wneud dewisiadau neu sicrhau bod ei anghenion yn cael eu diwallu yn anghyfiawnder sy'n arwain at effeithiau dinistriol.

Yng Nghymru, mae nifer o ddeddfau, rheolau, rheoliadau, polisïau, dogfennau canllaw a chodau ymarfer statudol ar waith, ac mae pob un ohonynt yn hyrwyddo amrywiaeth, yn sicrhau cydraddoldeb ac yn rhoi terfyn ar wahaniaethu. Mae'r rhain ar waith er mwyn hyrwyddo hawl pawb i gael eu trin yn deg ac yn gyfartal, ni waeth beth yw'r gwahaniaethau rhyngddynt.

Y Ddeddf Gwasanaethau a Llesiant yw'r darn allweddol o ddeddfwriaeth sy'n sicrhau bod gwasanaethau yn gweithio mewn ffyrdd person-ganolog er mwyn cefnogi dulliau gweithredu seiliedig ar hawliau.



Er enghraifft, mae Deddf Hawliau Dynol 1998 yn cwmpasu llawer o wahanol fathau o wahaniaethu, gan gynnwys rhai na chânt eu cwmpasu gan ddeddfau eraill mewn perthynas â gwahaniaethu. Dim ond yn erbyn awdurdod cyhoeddus y gellir defnyddio hawliau o dan y Ddeddf; er enghraifft, yr heddlu neu gyngor lleol, ac nid cwmni preifat. Fodd bynnag, rhaid i benderfyniadau llysoedd ynghylch gwahaniaethu fel arfer ystyried yr hyn y mae'r Ddeddf Hawliau Dynol yn ei ddweud.

Er mwyn gwneud Prydain yn decach ac atgyfnerthu deddfau gwrthwahaniaethu, mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn rhoi canllawiau ymarferol dealladwy i gyflogwyr, darparwyr gwasanaethau a chyrrff cyhoeddus er mwyn sicrhau bod hawliau i driniaeth deg yn cael eu hyrwyddo i bawb.

Gweithredu deddfwriaeth a pholisïau cenedlaethol yn ymwneud a iechyd a gofal

Rhaid i bob unigolyn sy'n gweithio ym maes iechyd a gofal cymdeithasol ddangos ei allu i roi amrywiaeth a chydaddoldeb ar waith, gan sicrhau mai'r unigolyn sydd wrth wraidd y gwasanaeth a ddarperir. Drwy ddilyn dull gweithredu seiliedig ar hawliau, bydd yn herio gwahaniaethu yn erbyn yr unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau gofal, eu teuluoedd, a chydweithwyr.

Hanfod dull gweithredu seiliedig ar hawliau yw ei fod yn unigryw i'r unigolyn sy'n cael ei gefnogi ac yn eiddo iddo. Ond sut mae deddfwriaeth a pholisïau cenedlaethol yn cefnogi hyn? Un enghraifft o hyn yw Deddf Galluedd Meddyliol 2005.

Efallai na all yr unigolyn wneud penderfyniadau drosto ei hun bob amser. Bwriad Deddf Galluedd Meddyliol 2005 yw helpu ar adegau fel hyn. Daeth i rym ar 1 Ebrill 2007 ac mae'n gymwys i Gymru a Lloegr. Mae'r Ddeddf yn rhoi fframwaith statudol i unigolion na allant wneud eu penderfyniadau eu hunain oherwydd anabledd meddyliol o bosibl. Mae'n hyrwyddo triniaeth deg i unigolion yr effeithir arnynt ac yn amddiffyn hawliau rhai o'r unigolion mwyaf agored i niwed mewn cymdeithas. Bydd Deddf Galluedd Meddyliol 2005 yn helpu unigolion i wneud eu penderfyniadau eu hunain. Bydd hefyd yn diogelu unigolion na allant wneud eu penderfyniadau eu hunain ynglŷn â rhai pethau. Gelwir hyn yn ddiffyg galluedd.



Mae'r Ddeddf yn dweud wrth unigolion:

- beth i'w wneud er mwyn helpu rhywun i wneud ei benderfyniadau ei hun am rywbeth
- sut i weithio allan a all rhywun wneud ei benderfyniadau ei hun am rywbeth
- beth i'w wneud os na all rhywun wneud penderfyniadau am rywbeth.

Gweithgaredd 8
Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Sut mae deddfwriaeth yn effeithio ar ddull gweithredu seiliedig ar hawliau yn ymarferol?

Dull gweithredu seiliedig ar hawliau

Rhaid i weithwyr anelu at sicrhau eu bod yn dilyn dull gweithredu cynhwysol sy'n seiliedig ar hawliau. Mewn geiriau eraill, rhaid i'w hymarfer hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth, peidio â gwahaniaethu, a dangos parch at greddau, dewisiadau, diwylliannau, gwerthoedd a hoffterau.

Mae'n bwysig bod gweithwyr yn ymwybodol o'u hagweddau eu hunain a sut y gallant effeithio ar eu gwaith. Er enghraifft, os bydd y ffaith eu bod yn labelu neu'n stereoteipio unigolion, neu'n eu rhagfarnu'n negyddol, yn effeithio ar y ffordd y byddant yn rhyngweithio â nhw, mae'n debygol y cânt eu cyhuddo o wahaniaethu. Os ydynt yn gwneud yr holl ddewisiadau ar ran yr unigolyn, nid ydynt yn darparu gwasanaeth seiliedig ar hawliau.

Rhaid i weithwyr gadw eu rhagfarnau iddynt eu hunain a chynnal agwedd gadarnhaol at bawb, ni waeth beth yw'r gwahaniaethau rhyngddynt. Dylai gweithwyr ddangos parch bob amser a dangos i unigolion eu bod yn eu gwerthfawrogi oherwydd pwy ydyn nhw.

Mae angen i weithwyr feithrin cydberthynas waith gadarnhaol ag unigolion. Bydd hyn yn sicrhau bod pob gweithiwr sy'n gweithio gyda'r unigolyn hwnnw yn gwbl ymwybodol o'i greddau, ei ddewisiadau, ei anghenion a'i werthoedd. Bydd y dull gweithredu cydweithredol hwn yn sicrhau bod yr unigolyn yn derbyn gofal mewn ffordd gyson.



Drwy ddeall yn well pam mae unigolion yn meddwl ac yn ymddwyn fel y maent, bydd modd i weithwyr eu cefnogi'n briodol wrth arfer eu hawliau a diwallu eu hanghenion.

Dylai gweithwyr allu rhoi'r polisiâu a'r gweithdrefnau ar waith yn ymarferol er mwyn diwallu anghenion unigolion, gan gynnal eu hawl i ofal a chymorth teg sydd wedi'u teilwra. Drwy ddilyn deddfwriaeth a chodau ymarfer perthnasol, gall tîm gydweithio, ochr yn ochr â sefydliadau eraill, i sicrhau bod anghenion unigol pob unigolyn yn cael eu diwallu.

Gweithgaredd 9
Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Eiriolaeth a sut y gall gefnogi dull gweithredu seiliedig ar hawliau

Rôl eiriolaeth

Nid oes gan lawer o unigolion y gallu i sicrhau bod eu lleisiau eu hunain yn cael eu clywed. Er enghraifft, efallai fod ofn arnynt neu ddiffyg hyder i leisio eu barn; efallai eu bod yn sâl, wedi drysu, neu'n methu â chyfathrebu'n effeithiol; ac, yn syml, nid yw llawer o unigolion yn ymwybodol o'u hawliau.

Gall eiriolwyr fod yn werthfawr o ran grymuso unigolion i allu mynegi eu hunain drwy eu cefnogi neu weithredu ar eu rhan gyda'u cydsyniad.

Eiriolaeth yw'r broses o leisio barn ynghylch mater sy'n bwysig i'r unigolyn. Gall hyn naill ai fod ar ffurf hunaneiriolaeth, lle y bydd yr unigolyn yn siarad drosto ei hun, neu eiriolaeth dinesydd, lle y bydd gwirfoddolwr o grŵp eiriolaeth lleol yn siarad ar ran yr unigolyn.

Oherwydd natur gymhleth a sensitif rhai materion, byddai eiriolwyr yn cael eu defnyddio mewn cymhwyster proffesiynol; er enghraifft, cyfreithiwr neu ymgynghorydd hawliau lles. Nid yw'r math hwn o eiriolaeth yn cymryd lle eiriolaeth dinesydd neu hunaneiriolaeth, ond yn hytrach yn gweithio ochr yn ochr â nhw.



Gweithgaredd 10
Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Pryd y gall eiriolwr helpu

Mae angen i weithwyr proffesiynol, sefydliadau a hyd yn oed gofalwyr teulu gydnabod rôl a gwaith eiriolwr o ran rhoi cymorth annibynnol i unigolion. Gall unigolyn fod yn byw mewn lleoliad gofal neu leoliad â chymorth, neu gyda'i deulu, a gall gael eiriolwr o hyd.

Ym mhob achos, mae'r gydberthynas rhwng yr unigolyn a'i bartner eirioli yn gyfrinachol. Gall partneriaethau o'r fath dyfu'n gyfeillgarwch hirdymor sy'n helpu i gefnogi a diogelu unigolion a'u diddordebau, yn enwedig os ydynt yn byw mewn lleoliad gofal hirdymor. Mae'r gweithgareddau hyn i gyd yn cyfrannu at gefnogi dull gweithredu seiliedig ar hawliau drwy sicrhau bod llais unigolyn yn cael ei glywed, ni waeth beth yw ei anghenion neu alluoedd cyfathrebu.



Cefnogi unigolion a'u teuluoedd neu eu gofalwyr i wneud cwyn neu fynegi pryder

Cwynion a phryderon

Rhaid i leoliadau iechyd a gofal cymdeithasol, fel unrhyw weithle arall, allu addasu, ac mae'n hollbwysig sicrhau bod unigolion yn ymwybodol o system gadarn ar gyfer delio â chwynion a phryderon ac yn gallu ei defnyddio.

Ystyr cwyn yw mynegiad o anfodlonrwydd â gweithredoedd neu ddiffyg gweithredu cyflogaion, neu safon y gwasanaeth a ddarparwyd. Gall cwyn ymwneud ag un o'r canlynol:

- gweithred neu ddiffyg gweithredu gan y sefydliad sy'n effeithio ar unigolyn neu grŵp
- honiad bod y sefydliad wedi methu â dilyn gweithdrefnau priodol
- honiad bod oedi annerbyniol wedi bod wrth ddelio â mater neu y ffordd y mae unigolyn wedi cael ei drin gan aelod o staff.



Yn y sector iechyd a gofal cymdeithasol, ystyr cwyn yw mynegiad o anfodlonrwydd y mae angen ymchwilio ac ymateb iddo. Mae pryderon yn llai difrifol ac yn llai cyhuddgar, a gallent awgrymu sut y gellid gwella neu ddatrys mater.

Manteision cwynion a phryderon

Yn sicr, mae'n well atal cwynion a phryderon cyn iddynt godi yn hytrach na cheisio eu datrys wedyn. Bydd lleoliad trefnus sydd wedi rhoi gweithdrefnau cadarn ac effeithiol ar waith mewn perthynas ag amrywiaeth eang o ddisgwyliadau o ran darparu gwasanaethau a diogelwch yn cael llai o gwynion a phryderon.

Mae cyfathrebu'n dda ag unigolion yn sicrhau bod y wybodaeth sydd ei hangen arnynt ar gael, a dylai unigolion wybod bod ganddynt hawl i gwyno pan fyddant yn mynd i mewn i'r lleoliad ac yn ystod eu cyfnod yno.

Bydd polisïau mewn perthynas ag iechyd a diogelwch a darparu gofal i gyd yn helpu lleoliad i redeg yn esmwyth. Byddant hefyd yn golygu bod achosion o gamddeall neu anfonlonrwydd sy'n arwain at gwynion neu bryderon yn llai tebygol.



Gweithgaredd 11
Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Helpu unigolion a'u teuluoedd neu eu gofalwyr i godi cwynion neu bryderon

Mae'n bwysig i weithwyr gofal ddeall gweithdrefn gwyno eu sefydliad, a'u rôl mewn perthynas â hyn, yn drylwyr. O bryd i'w gilydd, gallai fod yn briodol i'r gweithiwr gofal helpu'r defnyddiwr gwasanaeth i gwyno neu godi pryder yn y lle cyntaf. Mae hyn yn arbennig o bwysig os nad yw'r unigolyn yn ymwybodol o'r gweithdrefnau gwyno neu bryderon, neu os yw'r unigolyn, ei deulu neu ei ofalwyr dan anfantais oherwydd iaith neu anabledd.

Rhoddir cymorth er mwyn ceisio datrys cwynion a phryderon cyn gynted â phosibl, a gallai hyn fod drwy gynnig eiriolaeth neu gymorth i'r unigolyn os oes angen. Os oes modd, bydd angen i'r gweithiwr gofal lunio adroddiad clir yn nodi'r canlyniad a gwybodaeth am yr hyn y dylid ei wneud os nad yw'r unigolyn yn fodlon ar y canlyniad.

Mae gan bob unigolyn a'i deulu hawl i gwyno a chael cymorth i wneud hynny. Ni ddylai deimlo'n anghyfforddus wrth wneud hynny ac ni ddylai hyn effeithio ar y gofal a ddarperir iddo yn sgil codi'r mater.



Caniatewch amser mewn man cyfrinachol i unigolyn a/neu ei deulu esbonio'r pryder dan sylw. Ysgrifennwch, air am air, yr hyn y mae'r mater yn ymwneud ag ef. Ar ôl i'r wybodaeth hon gael ei hanfon at y person perthnasol yn y sefydliad, sicrhewch fod camau dilynol yn cael eu cymryd mewn perthynas â'r gŵyn neu'r pryder a bod pawb yn cael gwybod beth yw'r canlyniadau.

Pwysigrwydd dulliau gweithredu person-ganolog

Cyflwyniad

Ym maes iechyd a gofal cymdeithasol, mae'n hollbwysig i unigolion gael y gofal cywir i ddiwallu eu hanghenion a bodloni eu dymuniadau a'u dewisiadau. Mae'n bwysig dilyn gweithdrefnau er mwyn sicrhau y caiff anghenion eu diwallu. Dylai unigolion fod wrth wraidd y broses hon, er mwyn iddynt deimlo eu bod yn cael eu cynnwys yn eu gofal eu hunain. Gall gwaith cynllunio gofal da ac effeithiol sicrhau y caiff y meini prawf eu bodloni. Ni ddylai pecynnau gofal a chymorth byth gael eu creu er hwylustod na chyfleuster i weithwyr gofal. Dyma ble mae dulliau gweithredu person-ganolog yn berthnasol, oherwydd eu bod yn rhoi'r unigolyn wrth wraidd pob gweithgaredd a gynhelir a phob penderfyniad a wneir.



Beth yw dulliau gweithredu person-ganolog?

Mae'r ymddygiad o fod yn berson-ganolog yn golygu gwrandao ar unigolion a dysgu am yr hyn y maent am ei gael o'u bywydau, a helpu unigolion i feddwl am yr hyn y maent yn ddymuno ei gael nawr ac yn y dyfodol. Mae aelodau o'r teulu, ffrindiau, gweithwyr proffesiynol a gwasanaethau yn cydweithio â'r unigolyn er mwyn sicrhau bod hyn yn digwydd.

Mae dulliau gweithredu person-ganolog yn sicrhau bod yr unigolyn wrth wraidd popeth sy'n digwydd, ac maent yn golygu gwneud pethau sy'n sicrhau bod yr unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol yn cael eu hystyried yn bartneriaid cyfartal yn y gwaith o gynllunio, datblygu a monitro gofal er mwyn gwneud yn siŵr ei fod yn diwallu eu hanghenion.

Yr hyn sy'n bwysig yw ystyried dyheadau pobl, eu gwerthoedd, eu sefyllfaoedd teuluol, eu hamgylchiadau cymdeithasol a'u ffyrdd o fyw, gan weld yr unigolyn fel unigolyn, a chydweithio i ddatblygu atebion priodol.

Rhaid ystyried credoau, gwerthoedd a dewisiadau wrth ddefnyddio dulliau gweithredu sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn i gynllunio ar gyfer diwallu anghenion unigolyn.



Sut i nodi dewisiadau a chefnidiroedd unigolion, beth sy'n bwysig iddynt a'r canlyniadau maent yn eu dymuno

Wrth asesu a chynllunio, mae'n hollbwysig mai'r unigolyn sy'n arwain y broses. Rhaid i weithwyr gofal proffesiynol gofio bod yr unigolyn wrth wraidd gwaith cynllunio gofal; ei gorff, ei anghysur, ei fywyd a'i ofal ei hun sydd dan sylw. Mae gwaith cynllunio gofal nad yw'n berson-ganolog yn ddiystyr ac yn annerbyniol. Nid yw'n dderbyniol darparu gofal y mae gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol yn meddwl sydd ei angen ar unigolion. Rhaid i weithwyr iechyd a gofal cymdeithasol werthfawrogi rôl unigolyn yn y broses hon – dyma'r arfer gorau. Mae'n hanfodol grymuso'r unigolyn yn ei ofal ei hun.



Wrth ganfod dewisiadau a chefnidiroedd unigolion, mae'n hollbwysig gofyn i'r plentyn neu'r person ifanc beth mae am ei gael a beth mae'n credu yw ei anghenion. Dylid osgoi cwestiynau arweiniol, er enghraifft: 'Mae dy drefniadau ar ôl ysgol yn diwallu dy anghenion i gyd yn llawn, onid ydyn nhw?' Gall hyn wneud i'r unigolyn gytuno er nad yw'n teimlo hynny mewn gwirionedd. Mae'n well defnyddio cwestiynau agored yn hytrach na rhai caeedig felly, yn lle gofyn 'Wyt ti'n hapus?', gellid aralleirio'r cwestiwn fel hyn, 'Dweda wrtha i sut rwyd ti'n teimlo ar hyn o bryd.'

Gweithgaredd 12
Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Dylai gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol gwrdd ag unigolion wyneb yn wyneb. Dylent ddweud yn glir y bydd unrhyw beth a drafodir yn cael ei gadw'n gyfrinachol. Bydd hyn yn tawelu meddwl yr unigolyn ei bod yn iawn datgelu unrhyw wybodaeth angenrheidiol.

Dylai trafodaethau fod yn syml. Ni fydd drysu unigolion ag acronymau, jargon a therminoleg dechnegol yn eu helpu i arwain yr asesiad. Fodd bynnag, dylai gweithwyr osgoi bod yn nawddoglyd ag unigolion drwy ddefnyddio iaith sy'n rhy syml. Mae'n bwysig taro cydbwysedd rhwng gwybodaeth glir a manwl.

Os bydd angen ailadrodd unrhyw beth, dylid gwneud hynny'n amyneddgar ac yn glir. Dylai gweithwyr gofal egluro a chrynhai er mwyn sicrhau bod yr unigolyn yn deall popeth, a hefyd er mwyn sicrhau cyn lleied â phosibl o gamgymeriadau.

Lle y bo'n bosibl, dylai dogfennau fod mewn fformat y mae'r unigolyn yn ei ddeall e.e. lluniau, fideo neu'n ysgrifenedig. Mae angen i weithwyr sicrhau bod yr unigolyn yn deall y rhain ac yn cael y cyfle i ofyn unrhyw gwestiynau sydd ganddo.

Sefydlu cydsyniad a pham mae hyn yn bwysig

Cydsyniad yw pan fydd unigolyn yn rhoi caniatâd i unigolyn arall i wneud rhywbeth.

Mewn lleoliadau iechyd a gofal cymdeithasol, mae hyn yn aml yn golygu bod yr unigolyn yn cydsynio i gymryd rhan mewn gweithgaredd, neu i gael gofal neu driniaeth. Mae'n ofynnol yn ôl y gyfraith cael cydsyniad cyn i unrhyw ymyriad neu weithgaredd rhoi gofal ddigwydd.

Mewn perthynas â darparu gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol, mae'n bwysig cofio'r canlynol:

- Mae'n ofynnol yn ôl y gyfraith cael cydsyniad cyn rhoi cymorth i unigolyn.
- Mae cael cydsyniad yn ffordd y gall gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol ddangos eu bod yn parchu'r unigolyn.
- Mae'r broses o gael cydsyniad yn rhan o'r broses o feithrin ymddiriedaeth rhwng gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol a'r unigolyn.



Gellir rhoi cydsyniad mewn nifer o ffyrdd, boed drwy gyfathrebu geiriol, yn ysgrifenedig neu drwy weithredoedd neu symudiadau. Gallai'r unigolyn hefyd ganiatáu i unigolyn arall wneud rhywbeth iddo neu gydag ef, efallai drwy godi braich i gael cymorth wrth wisgo, sydd felly'n dangos cydsyniad. Rhoddir cydsyniad ar sail gwybodaeth pan fydd yr unigolyn yn deall beth mae'n cydsynio iddo.

Profiadau a gweithgareddau ystyrion a phleserus

Mae dulliau gweithredu person-ganolog yn sicrhau bod pawb yn awyddus i wireddu ei botensial personol. Mae'n bwysig darparu rhywle diogel, tosturiol lle nad oes barnu, lle y gellir helpu'r unigolyn i feddwl am yr hyn sy'n bwysig iddo a gwneud y penderfyniadau gorau.

Mae llesiant unigolyn yn cynnwys ei ymdeimlad o obaith, hyder a hunan-barch, a'i allu i gyfleu'r hyn sydd ei eisiau a'i angen arno, i gymdeithasu ac i gael a dangos pleser neu fwynhad. Gall hyn gynnwys y gweithgareddau a'r profiadau y bydd unigolyn yn dewis cymryd rhan ynddynt. Er mwyn hybu llesiant unigolyn, bydd angen iddo fod yn hapus â chynifer o agweddau ar ei fywyd â phosibl. Os bydd yr unigolyn o'r farn y byddai rhywbeth yn ei helpu i deimlo'n well, mae angen i weithwyr iechyd a gofal cymdeithasol fod yn gadarnhaol, yn amyneddgar ac yn empathig, a pheidio â barnu. Dylent wrando ar yr hyn sy'n bwysig i'r unigolyn yn ei fywyd, a'i helpu i wneud y newidiadau y mae am eu gwneud, fel gallu ymuno mewn gweithgareddau neu grwpiau penodol, er enghraifft.



Gweithgaredd 13
Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Cyd-gynhyrchu a llais, dewis a rheolaeth

Beth yw cyd-gynhyrchu?

Dull gweithredu lle y bydd gweithwyr proffesiynol ac unigolion yn cydweithio fel partneriaid cyfartal i gynllunio eu gofal, gan sicrhau eu bod yn wneuthurwyr penderfyniadau allweddol yn y broses, a chydabod bod gan y naill a'r llall gyfraniadau hollbwysig i'w gwneud er mwyn gwella ansawdd bywyd yr unigolyn yw cyd-gynhyrchu.

Ysgogir cyd-gynhyrchu gan werthoedd ac mae'n seiliedig ar yr egwyddor mai'r rhai sy'n defnyddio gwasanaeth sydd yn y sefyllfa orau i helpu i'w gynllunio.



Beth yw llais, dewis a rheolaeth?

Rhoi llais, dewis a rheolaeth ym maes iechyd a gofal cymdeithasol yw'r dull y bydd staff mewn lleoliadau yn ei ddefnyddio er mwyn sicrhau bod unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau yn cael gofal a chymorth wedi'u teilwra ar eu cyfer.

Mae angen i farn a phrofiadau unigolion gael eu hystyried yn barhaus er mwyn iddynt gael 'dewis' a 'rheolaeth' mewn penderfyniadau sy'n effeithio arnynt. Mae angen iddynt gael eu gweld fel unigolion a chael 'llais' i fynegi pwy ydyn nhw a beth maen nhw am ei gael.

Er mwyn galluogi unigolion i gael llais, dewis a rheolaeth, mae angen cydberthnasau rhyngbersonol da rhwng unigolion, eu perthnasau, eu gofawyr a staff iechyd a gofal cymdeithasol, a rhwng y lleoliad a'r system iechyd a gofal cymdeithasol ehangach.



Gwyliwch y fideo

(<https://www.youtube.com/watch?v=bkpgITvRYil>)

Cefndir unigolyn a'r hyn sy'n well ganddo

Deall cefndir a'r hyn sy'n well gan yr unigolyn

Ym maes iechyd a gofal cymdeithasol, mae cefndir unigolyn yn ffactor pwysig i'w ystyried oherwydd gall bod yn ymwybodol o ffactorau economaidd gymdeithasol lywio'r ymarfer a helpu i deilwra'r gofal sydd ei angen.

Mae'n bwysig bod unigolion wrth wraidd y broses cynllunio gofal, er mwyn iddynt deimlo eu bod yn cael eu cynnwys yn eu gofal eu hunain. Gall gwaith cynllunio gofal manwl ac effeithiol sicrhau bod eu holl anghenion, dymuniadau a dewisiadau'n cael eu bodloni, ac ni ddylid byth creu pecynnau gofal heb gynnwys yr unigolyn dan sylw.

Mewn perthynas ag anghenion a dewisiadau iechyd, mae holistaidd yn golygu gweld yr unigolyn cyfan, nid dim ond ei iechyd corfforol, ond hefyd ei anghenion a'i ddewisiadau o ran iechyd meddwl ac iechyd emosiynol, rhywiol, cymdeithasol, deallusol ac ysbrydol. Mae'r wybodaeth hon yn werthfawr wrth greu'r cynllun gofal.

Yn draddodiadol, mae iechyd wedi cael ei weld fel rhywbeth corfforol yn bennaf, ond mae'n dod yn fwyfwy arferol ac yn arfer da ystyried iechyd holistaidd unigolyn. Gallai canolbwyntio ar agweddau corfforol ar ofal yn unig olygu bod anghenion pwysig yn cael eu colli, ac o ganlyniad i hynny, yn ogystal â pheidio â gofalu am yr agwedd honno ar iechyd yr unigolyn, mae'n bosibl na fydd ei iechyd corfforol yn gwella chwaith.



Pwysigrwydd deall cefndir unigolyn

Mae gweithredu mewn ffordd berson-ganolog yn golygu gwrandao ar unigolion a dysgu am yr hyn y maent am ei gael o'u bywydau, yr hyn a wnaethant a'r hyn y gwnaethant ei fwynhau yn y gorffennol, a'u helpu i feddwl am yr hyn y maent yn ddymuno ei gael nawr ac yn y dyfodol. Mae profiad, hanes, diwylliant, credoau, dewisiadau, teulu, cydberthynas, rhwydweithiau anffurfiol a chymuned y plentyn neu'r person ifanc i gyd yn allweddol i ganfod ffordd ymlaen a diwallu ei anghenion er mwyn galluogi cynnydd cadarnhaol. Mae angen i aelodau o'r teulu, ffrindiau, gweithwyr proffesiynol a gwasanaethau gydweithio â'r unigolyn er mwyn sicrhau bod hyn digwydd.



Trin pobl ag urddas a pharch

Beth mae trin unigolion ag urddas a pharch yn ei olygu a pham mae hyn yn ganolog i rôl gweithiwr iechyd a gofal cymdeithasol?

Mae unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol yn ymddiried mewn gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol, yn rhoi eu ffydd ynddynt ac yn disgwyl cael eu diogelu.

Dylai gweithwyr bob amser drin unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau yn y ffordd y byddent am gael eu trin eu hunain. Mae hyn yn berthnasol i bob rhan o'r gweithlu ac ym mhob lleoliad.

Rydym i gyd yn disgwyl cael ein trin ag urddas a pharch, ac nid yw unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol yn wahanol.

Mae ymddwyn ag urddas a pharch tuag at unigolion yn golygu parchu eu barn, eu dewisiadau a'u penderfyniadau, peidio â rhagdybio sut maent am gael eu trin, a gweithio mewn modd gofalgwr a thosturiol.

Mae ymddwyn ag urddas a pharch tuag at unigolion yn sicrhau y gall unigolion sy'n cael gofal a chymorth wneud dewisiadau ynglŷn â'r gofal a roddir iddynt. Mae hyn yn cynnwys penderfyniadau ynglŷn â'u hanghenion gofal beunyddiol. Os na all unigolion wneud dewisiadau, neu os na chânt eu cefnogi i wneud dewisiadau, ni chaiff eu hanghenion eu diwallu. Rhaid i weithwyr iechyd a gofal cymdeithasol sicrhau eu bod yn ymddwyn ag urddas a pharch tuag at unigolion er mwyn sicrhau bod unigolion yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, yn cael eu hystyried yn unigolion â'u hanghenion penodol eu hunain ac y gallant ymddiried y bydd eu hanghenion yn cael eu nodi, y bydd rhywun yn gwrandao arnynt ac y byddant yn cael eu diwallu.



Ffyrdd o weithio sy'n cefnogi dulliau gweithredu person-ganolog

Dulliau gweithredu person-ganolog

Dulliau gweithredu person-ganolog yw'r egwyddorion arweiniol sy'n helpu i sicrhau bod buddiannau'r unigolyn sy'n derbyn gofal neu gymorth wrth wraidd popeth a wnawn. Maent yn cynnwys bod yn unigolyn, annibyniaeth, preifatrwydd, partneriaeth, dewis, urddas, parch a hawliau.

Mae dulliau gweithredu person-ganolog yn golygu gweithio mewn partneriaeth â'r unigolyn i gynllunio ar gyfer ei ofal a'i gymorth. Yr unigolyn sydd wrth wraidd y broses cynllunio gofal a dylai fod â rheolaeth dros yr holl ddewisiadau a phenderfyniadau a wneir ynglŷn â'i fywyd. Mae gwerthoedd tosturi, urddas a pharch yn bwysig wrth gynnwys unigolion yn eu gofal eu hunain. Ni ddylai penderfyniadau gael eu gwneud gan weithwyr iechyd a gofal cymdeithasol yn unig – mae angen ystyried bod yr unigolyn yn bartner cyfartal yn ei ofal.



Mae gwaith cynllunio sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn yn golygu darganfod yr hyn sy'n bwysig i'r unigolyn a'r hyn sydd bwysicaf iddo yn ei fywyd, a gweithredu ar sail hynny.

Gweithgaredd 14
Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Fe ddylai unigolyn allu penderfynu pa ofal a chymorth sydd ei angen arnynt. Trwy weithio gyda'r unigolyn i nodi ei gryfderau a'i alluoedd, gallant wneud eu penderfyniadau eu hunain. Er enghraifft, efallai y bydd unigolyn am wneud ei benderfyniadau ei hun am y gweithgareddau y gallant ac y maent yn bwriadu cymryd rhan ynddynt.

Mae gan yr unigolyn gymaint o reolaeth â phosibl dros y dewisiadau a wnânt. Er enghraifft, bydd unigolyn yn cael ei gefnogi i geisio defnyddio'r ffrâm gerdded.

Mae'r cynllun gofal yn cael ei arwain gan anghenion, nid gwasanaeth neu staff. Mae hyn yn golygu bod cefnogaeth yn cael ei nodi i ddiwallu anghenion penodol yr unigolyn i wneud eu bywyd yn well, ac nid o gwmpas yr hyn sydd ar gael eisoes neu beth sy'n haws i staff. Er enghraifft, y deiet sydd wedi'i gynllunio yw'r hyn sydd orau i'r unigolyn, nid yr hyn sydd eisoes wedi'i ddewis gan eraill.

Cyfranogiad gweithredol

Beth yw cyfranogiad gweithredol?

Mae cyfranogiad gweithredol yn golygu galluogi unigolion i gael eu cynnwys yn y gwaith o gynllunio eu gofal eu hunain ac i gael mwy o lais yn y ffordd maent yn byw eu bywyd, mewn ffyrdd sydd o bwys iddynt.

Mae cyfranogiad gweithredol yn cydnabod hawl unigolyn i gymryd rhan mewn gweithgareddau a thasgau bywyd bob dydd mor annibynnol â phosibl. Drwy wneud hyn, mae'r unigolyn yn bartner gweithredol yn ei ofal a'i gymorth ei hun, yn hytrach na'i fod yn cael y gofal a'r cymorth y mae pobl eraill yn credu y mae eu heisiau a'u hangen arno. Ymhlith y manteision allweddol i'r unigolyn fel partner gweithredol yn ei ofal neu ei gymorth ei hun, mae manteision corfforol a seicolegol, agweddau cymdeithasol a llesiant gwell.



Sut y gallwn sicrhau dull gweithredu seiliedig ar hawliau?

Yn aml, bydd gofalmwyr yn cefnogi unigolion pan fyddant mewn sefyllfa fregus. Bydd safon y gofal y gellir ei ddarparu yn well os bydd gan ofalmwyr wybodaeth am yr unigolyn cyfan, nid dim ond yr amgylchiadau presennol. Er enghraifft, gall gwybodaeth helpu i ddeall yn well pam mae unigolion yn ymddwyn fel y maent.

Mae gwaith cynllunio sy'n berson-ganolog yn golygu ystyried mai'r unigolyn a gefnogir sydd bwysicaf. Mae angen i ofalmwyr ddod o hyd i ffyrdd o roi gofal a chymorth i bob unigolyn mewn ffordd sy'n benodol i'w anghenion.

Mae dull gweithredu seiliedig ar hawliau, sy'n cynnwys gwaith cynllunio sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, yn ffordd o helpu unigolion i feddwl am yr hyn y maent am ei gael nawr ac yn y dyfodol. Y nod yw helpu unigolion i gynllunio eu bywydau, gweithio tuag at gyflawni eu nodau a chael y cymorth cywir. Yr hyn sydd dan sylw yw casgliad o adnoddau a dulliau gweithredu sy'n seiliedig ar gyfres o werthoedd a rennir y gellir eu defnyddio i gynllunio gydag unigolyn, nid ar ei ran. Dylai'r gwaith cynllunio ddatblygu cylch cymorth yr unigolyn a chynnwys yr holl unigolion sy'n bwysig yn ei fywyd.



Gweithgaredd 15
Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Sut mae dulliau gweithredu person-ganolog yn cael eu defnyddio i gefnogi cyfranogiad gweithredol a chynhwysiant

Sut mae dulliau gweithredu person-ganolog yn cael eu defnyddio i gefnogi cyfranogiad gweithredol a chynhwysiant?

Mae ffyrdd o feddwl ac adnoddau cynllunio sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn yn galluogi gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol i ddatrys problemau mewn ffordd greadigol, gan sicrhau bod y gofal a'r cymorth gorau posibl, ar lefel gyson a phriodol, yn cael eu darparu.

Wrth gefnogi unigolion, mae'n hollbwysig bod yr unigolyn yn cael ei gynnwys wrth wneud unrhyw benderfyniadau ac mewn unrhyw waith cynllunio mewn perthynas â'u bywydau a'u hanghenion gofal. Rhaid i weithwyr iechyd a gofal cymdeithasol gofio bod yr unigolyn wrth wraidd gwaith cynllunio gofal a phob agwedd ar ei fywyd beunyddiol. Ei gorff, ei fywyd a'i ofal ei hun sydd dan sylw. Nid yw gwaith cynllunio nac ymarfer ym maes gofal nad ydynt yn person-ganolog yn cefnogi cyfranogiad gweithredol nac yn gynhwysol. Rhaid i weithwyr iechyd a gofal



cymdeithasol roi gwerth ar rôl unigolyn yn y broses hon – gwneud hyn yw'r arfer gorau. Mae hyn yn hanfodol er mwyn grymuso unigolion yn eu gofal eu hunain a sicrhau eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu cynnwys ar bob cam. Wedyn, bydd unigolion yn gyfranogwyr gweithredol yn eu bywydau eu hunain, yn eu gofal ac wrth wneud penderfyniadau.

Gweithgaredd 16
Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Diben cynlluniau personol

Beth yw cynlluniau personol?

Mae cynlluniau personol yn nodi sut bydd gofal unigolyn yn cael ei ddarparu. Maent yn seiliedig ar wybodaeth asesu a chynlluniau gofal a chymorth a byddan nhw'n cwmpasu dymuniadau, dyheadau ac anghenion gofal a chymorth personol yr unigolyn. Mae'r cynllun gofal a chymorth yn cael ei ysgrifennu gan weithiwr cymdeithasol ac o hyn mae'r cynlluniau personol yn cael eu datblygu gan y gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol sy'n ymwneud â gofal yr unigolyn o ddydd i ddydd.

Cydnabyddir ers tro bod rôl yr unigolyn yn y gwaith o gynllunio ei ofal a chymorth personol yn bwysig. Yr arfer gorau yw rhoi blaenoriaeth i rôl yr unigolyn, ac mae hyn wedi bod yn datblygu fel ffordd ymlaen ar gyfer pob math o waith cynllunio gofal a chymorth yn y dyfodol.



Mae cynllun personol yn nodi anghenion gofal unigolyn, y mathau o wasanaethau y bydd yn eu cael er mwyn diwallu'r anghenion hynny, a phwy fydd yn darparu'r gwasanaethau a phryd.

Fodd bynnag, y syniad yw y dylai unigolion y mae angen gofal arnynt gael eu cynnwys ar bob cam o'r broses gynllunio. Mae angen i'r broses hon fod yn gylch parhaus, oherwydd gall anghenion newid. Efallai na fydd cynllun personol sy'n diwallu anghenion holistaidd unigolyn pan gaiff ei roi ar waith yn bodloni'r gofynion chwe mis yn ddiweddarach.

Mewn perthynas ag iechyd, mae holistaidd yn golygu gweld yr unigolyn cyfan, nid dim ond ei iechyd corfforol, ond hefyd ei iechyd meddwl a'i iechyd emosiynol, rhywiol, cymdeithasol, deallusol ac ysbrydol. Pan fyddwn yn gofalu am rywun, bydd angen i ni ystyried yr holl ofynion hyn, a all fod yn gysylltiedig.

Gweithgaredd 17
Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Cydraddoldeb, amrywiaeth, cynhwysiant a gwahaniaethu

Cyflwyniad

Mae hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth yn golygu nodi'r camau ymarferol y gall gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol eu cymryd mewn gweithgareddau beunyddiol er mwyn sicrhau y gall unigolion wneud penderfyniadau ynglŷn â'u bywydau eu hunain.

Rhaid i weithwyr iechyd a gofal cymdeithasol hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth ym mhob agwedd ar eu rôl, gan herio unrhyw ymarfer nad yw'n atgyfnerthu'r dull hwn yn eu barn nhw.

Wrth hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth, rhaid i weithwyr iechyd a gofal cymdeithasol sicrhau dull gweithredu cynhwysol, gan addasu eu dull gweithredu i ddiwallu anghenion unigolion a thrin pob un â thegwch ac urddas.



Beth yw cydraddoldeb?

Yn y sector iechyd a gofal cymdeithasol, mae deall y termau cydraddoldeb, amrywiaeth, cynhwysiant a gwahaniaethu yn hollbwysig er mwyn sicrhau bod gwasanaethau'n cael eu darparu mewn ffordd gynhwysol lle na cheir gwahaniaethu.

Mae cydraddoldeb yn golygu trin unigolion yn deg, waeth beth yw'r gwahaniaethau rhyngddynt, drwy sicrhau eu bod yn cael yr un cyfleoedd mewn bywyd â phawb arall, sy'n golygu eu bod yn cael cyfle cyfartal.

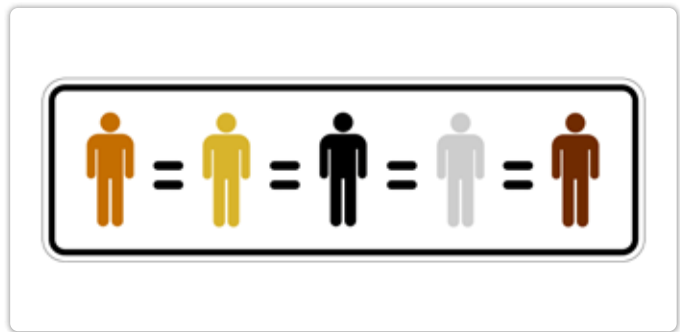
Mae cyfleoedd mewn bywyd yn cynnwys:

- tai – mae gwres a lloches yn anghenion dynol sylfaenol
- addysg a chyflogaeth
- cludiant
- iechyd a gofal cymdeithasol
- y gallu i brynu nwyddau a gwasanaethau.



Beth yw amrywiaeth?

Mae amrywiaeth yn golygu gwahaniaethau. Er enghraifft, mae detholiad amrywiol o siopau, bwytai, banciau a thafarndai ar bob stryd fawr neu ym mhob canolfan siopa. Mae gan dimau pêl-droed, hyd yn oed, amrywiaeth o rolau, gan gynnwys cefnwr, gôl-geidwad, blaenwr canol ac asgellwr. Rydym yn byw mewn cymdeithas amrywiol, lle mae unigolion yn amrywio mewn llawer o ffyrdd. Gall yr amrywiaethau hyn fod ar sail oedran, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, nodweddion corfforol fel taldra, pwysau a lliw croen, gallu, profiadau personol a rhinweddau personol, fel credoau, gwerthoedd a dewisiadau.



Mae lleoliadau iechyd a gofal cymdeithasol yn adlewyrchu amrywiaeth y boblogaeth. Bydd gan bob unigolyn ei brofiadau ei hun a gall ddod o amrywiaeth o wahanol wledydd. Er enghraifft, bydd hoff fwyd neu gerddoriaeth yn amrywio o un unigolyn i'r llall.

Gweithgaredd 18
Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Beth yw cynhwysiant?

Os bydd ein gwahaniaethau unigol yn cael eu cydnabod a'u deall, bydd hyn yn ein helpu i feithrin ymdeimlad o berthyn, neu gynhwysiant; a bydd rhoi unigolion dan anfantais am eu bod yn wahanol mewn rhyw ffordd yn arwain at eu hallgáu.

Mae cynhwysiant yn golygu derbyn pawb, ni waeth beth yw'r gwahaniaethau rhyngddynt. Mae hefyd yn golygu deall gwahaniaethau a bod yn oddefgar ohonynt, a rhoi cymorth a chefnogaeth lle bo hynny'n briodol.

Rhaid i unrhyw sefydliad, gan gynnwys awdurdodau lleol, darparwyr gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol, sefydliadau addysg, gwasanaeth yr heddlu, sefydliadau gwirfoddol a gweithleoedd sy'n cefnogi ac yn hyrwyddo cynhwysiant, ddangos ei fod yn gwerthfawrogi popeth ynglŷn â'r unigolion sydd ynghlwm wrtho. Mae cynhwysiant yn rhoi ymdeimlad o lesiant i unigolion, yn ogystal â hyder yn ei hunaniaeth a'i alluoedd ei hun.



Beth yw gwahaniaethu?

Mae gwahaniaethu yn golygu trin unigolion yn wahanol neu mewn ffordd negyddol heb fod rheswm da dros wneud hynny. Noda'r gyfraith y dylai pawb gael eu trin mor ffafriol â'i gilydd ac na ddylid gwahaniaethu yn erbyn unigolyn oherwydd nodwedd bersonol fel crefydd, rhywedd, oedran neu hil.

Gall gwahaniaethu gynnwys:

- peidio â chynnig swydd i rywun sy'n bodloni'r holl feini prawf
- dewis unigolyn ar gyfer dileu swydd ac nid pobl eraill
- talu llai i un unigolyn nag unigolyn arall heb reswm da.



Mae dau fath o wahaniaethu – uniongyrchol ac anuniongyrchol. Bydd gwahaniaethu uniongyrchol yn digwydd pan fydd rhywun yn cael ei drin yn annheg yn fwriadol, er enghraifft aflonyddu ar sail lliw croen neu grefydd. Bydd gwahaniaethu anuniongyrchol yn digwydd pan fydd rheolau neu ganllawiau sydd wedi'u bwriadu i fod yn berthnasol i bawb yn effeithio ar un grŵp o unigolion yn fwy na grwpiau eraill yn anfwriadol. Er enghraifft, mae polisi cwmni sy'n ei gwneud yn ofynnol i bawb weithio sifftiau nos yn gwahaniaethu'n anuniongyrchol yn erbyn rhieni sengl neu unigolion sy'n gofalu am berthnasau oedrannus, ac mae bwydlenni nad ydynt yn cynnig detholiad o fwyd yn gwahaniaethu'n anuniongyrchol yn erbyn unigolion ag anghenion neu ddewisiadau deietegol penodol.

Beth yw 'nodweddion gwarchodedig'?

Disodlwyd Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995, yn ogystal ag amrywiaeth o ddeddfau gwahaniaethu eraill, gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn diogelu unigolion rhag cael eu trin yn annheg drwy ddwyn ynghyd ddeddfau gwrthwahaniaethu sydd wedi cael eu defnyddio dros y 40 mlynedd diwethaf er mwyn ei gwneud hi'n haws i unigolion ddeall eu hawliau a'u cyfrifoldebau a herio gwahaniaethu.

Cyflwynodd Deddf Cydraddoldeb 2010 y term "nodweddion gwarchodedig" i gyfeirio at grwpiau a ddiogelir o dan y Ddeddf. Y naw grŵp a ddiogelir o dan y Ddeddf yw:

- Oedran
- Anabledd
- Ailbennu rhywedd
- Priodas a phartneriaeth sifil
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Hil
- Crefydd neu gred
- Rhyw
- Cyfeiriadedd rhywiol.

Gweithgaredd 19
Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Sut mae dulliau gweithredu person-ganolog yn hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

Mae dulliau gweithredu sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn yn cynnwys yr agweddau a'r dulliau a ddilynir i sicrhau na chaiff unigolion eu hallgáu na'u neilltuo o unrhyw wasanaeth, triniaeth neu weithgaredd. Mae'n golygu cefnogi amrywiaeth drwy dderbyn gwahaniaethau unigolion a hyrwyddo cydraddoldeb drwy sicrhau cyfle cyfartal i bawb.

Ymarfer cynhwysol yw'r ymarfer gorau. Gall gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol ddangos ymarfer cynhwysol drwy weithio mewn ffyrdd sy'n cydnabod, yn parchu, yn gwerthfawrogi ac yn gwneud y gorau o bob agwedd ar amrywiaeth. Mae meddu ar ddealltwriaeth ac ymwybyddiaeth dda o anghenion amrywiol unigolyn, ac ymateb yn sensitif iddynt, yn eu helpu i feithrin ymdeimlad o berthyn, llesiant a hyder yn eu hunaniaeth a'u galluoedd.



Effaith peidio â hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

Ystyr rhagfarn yw agwedd neu ffordd o feddwl sy'n seiliedig ar farn ddi-sail ac afresymol a ffurfiwyd ymlaen llaw mewn perthynas ag unigolyn, grŵp penodol o unigolion neu sefyllfa, yn hytrach nag ar asesiad ffeithiol. Nid yw hyn yn hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth na chynhwysiant.

Mae ymarfer cynhwysol yn golygu deall yr effaith drychinebus y gall gwahaniaethu, anghydraddoldeb ac allgáu cymdeithasol ei chael ar iechyd corfforol ac iechyd meddwl unigolyn. Mae meddu ar ddealltwriaeth o'r fath yn sicrhau gofal a chymorth priodol sydd wedi'u teilwra i'r unigolyn, a thrwy hynny alluogi unigolyn i feithrin hunan-barch a chynnal rôl werthfawr mewn cymdeithas.

Yn aml, nid yw unigolion sy'n methu â chefnogi amrywiaeth neu hyrwyddo cydraddoldeb yn ymwybodol o'u hagweddau ac effaith eu hymddygiad, felly mae ymarfer cynhwysol yn golygu myfyrio ar ein rhagfarnau, ein hymddygiad a'n harferion gwaith ein hunain, a'u herio. Mae hefyd yn golygu herio rhagfarnau, ymddygiad ac arferion gwaith cydweithwyr a darparwyr gwasanaethau eraill, gyda'r nod o addasu ffyrdd o feddwl a gweithio a newid gwasanaethau er mwyn adeiladu ar arfer da a chefnogi amrywiaeth a hyrwyddo cydraddoldeb yn well.



Cefndiroedd diwylliannol, crefyddol ac ieithyddol

Yn gyfreithiol, ac yn foesol, mae gan bawb hawl i allu cael gafael ar wasanaethau nad ydynt yn gwahaniaethu ar sail crefydd, tarddiad ethnig, cefndir ieithyddol, diwylliant, rhywedd, anabledd neu gyfeiriadedd rhywiol. Mae hyn yn golygu y bydd gwasanaethau'n cydnabod ac yn parchu gwahaniaethau penodol unigolion a diwallu eu hanghenion penodol yn hytrach na bod unigolion i gyd yn cael yr un gwasanaeth. Mae gallu deall anghenion, dewisiadau a gwerthoedd unigolion yn helpu i sefydlu partneriaeth gadarnhaol sy'n llawn parch.

Mae'n anghyfreithlon gwahaniaethu yn erbyn unigolion, neu gynnig gwasanaeth o ansawdd gwaeth iddynt, os ydyn yn perthyn i'r grwpiau canlynol, a ddiogelir gan ddeddfwriaeth: hil, anabledd, rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd a chred.

Mae llawer o agweddau cadarnhaol ar ddiwylliant – mae'n rhoi patrwm a chyneffindra i fywyd sy'n gwneud i unigolion deimlo'n gartrefol ac yn ddiogel. Mae'n helpu pobl i feithrin ymdeimlad o hanes a'u gwreiddiau, ac mae'n bwysig ar gyfer ffurfio hunaniaeth gadarnhaol. Gall helpu pob un ohonom i feithrin gwybodaeth am gelfyddydau cerddorol, gweledol a choginiol, a gwerthfawrogiad ohonynt.

Mae cynnal digwyddiadau arbennig i nodi achlysuron diwylliannol neu grefyddol neu ddysgu geiriau newydd mewn iaith arall yn ffyrdd o gynyddu gwerth a pharch tuag at yr amrywiaeth eang o gefndiroedd a all fod gan blant ac unigolion ifanc.

Mae iaith a'r gallu i gyfathrebu'n dda yn rhan bwysig o hunaniaeth a hunan-barch unigolyn. Os yw unigolion neu ofalwyr yn siarad Saesneg fel ail iaith, bydd angen cyfieithydd neu gyfieithydd ar y pryd arnynt er mwyn eu galluogi i leisio eu barn a'u hanghenion. Lle bo unigolion a gofalwyr yn cyfathrebu mewn iaith wahanol, rhaid i wybodaeth gael ei chyfieithu i'r iaith y maent yn gyfarwydd â hi.



Nodi ymarfer sy'n gwahaniaethu

Mae ymarfer sy'n gwahaniaethu, neu ymarfer nad yw'n cefnogi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, yn digwydd mewn amrywiaeth o leoliadau.

Er enghraifft:

- mewn ysgolion neu golegau, pan na chaiff dysgwyr eu cefnogi na'u hannog os tybir bod eu hanabledd neu eu diffyg diddordeb yn effeithio ar eu gallu i ddysgu a chyflawni
- yn y gweithle, pan gaiff unigolion eu herlid ar sail lliw eu croen neu eu cyfeiriadedd rhywiol
- ym maes tai, pan fydd landlordiaid yn gwrthod gosod eu heiddo i unigolyn oherwydd ei statws fel ffoadur neu ei gefndir ethnig, ac ym maes iechyd a gofal cymdeithasol, pan na all unigolion gael gafael ar ofal oherwydd lle maent yn byw, a elwir yn loteri cod post.



Gweithgaredd 20
Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Herio ymarfer sy'n gwahaniaethu

Mae cyfrifoldeb ar weithwyr iechyd a gofal cymdeithasol i ddarparu gofal o safon uchel i'r unigolion y maent yn gweithio gyda nhw, i ddiogelu eu hawliau a hyrwyddo eu buddiannau. Byddai unrhyw beth arall yn gyfystyr ag esgeulustod. Nid yw siarad ag unigolion am wahaniaethu yn sicrhau y byddant yn newid eu ffordd o feddwl ac, o ganlyniad, eu hymddygiad. Nid yw bodolaeth deddfwriaeth, polisiau a gweithdrefnau a Chodau Ymarfer yn sicrhau y bydd unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau yn cael eu trin yn deg ac y bydd eu hawliau'n cael eu parchu.

Rhaid i weithwyr iechyd a gofal cymdeithasol geisio dangos a modelu arfer da bob amser. Yn ogystal ag arwain drwy esiampl, dylent fod yn barod i gefnogi cydraddoldeb a hawliau unigolion y maent yn gweithio gyda nhw drwy siarad ar eu rhan. Nid yw llawer o unigolion yn gallu sicrhau bod eu lleisiau eu hunain yn cael eu clywed, er enghraifft, efallai fod ofn arnynt neu ddiffyg hyder i leisio eu barn; efallai eu bod yn sâl, wedi drysu, neu'n methu â chyfathrebu'n effeithiol; ac, yn syml, nid yw llawer o unigolion yn ymwybodol o'u hawliau.



Dylai gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol fod yn barod i siarad â'u rheolwyr, neu aelodau uwch o staff, ynglŷn ag ymddygiad pobl eraill os yw'n methu â hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau neu os yw'n gwahaniaethu. Dylai gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol fod yn agored i gael adborth ar eu harferion gwaith eu hunain, ac ymateb iddo os bydd angen.

Gweithgaredd 21

Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Cymryd risgiau mewn ffordd gadarnhaol a phwysigrwydd gallu cymryd risgiau mewn ffordd gadarnhaol i lesiant unigolion

Cyflwyniad



Mae helpu pobl i gymryd risgiau cadarnhaol yn allweddol er mwyn dilyn cynlluniau a dulliau gweithredu sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, sydd â'r nod o gynyddu cynhwysiant a hyrwyddo cyfranogiad pobl yn eu gofal a'r gwasanaethau a ddarperir iddynt.

Gwerth cymryd risgiau cadarnhaol i unigolion

Mae gwasanaethau cyfrifol ac ymatebol yn ceisio dod o hyd i ffyrdd o gydbwysu eu cyfrifoldebau fel cyflogwyr â'r gwaith o helpu unigolion i fyw eu bywydau mewn ffordd sy'n addas iddyn nhw.

Mae cymryd risgiau cadarnhaol yn golygu bod unigolion yn cymryd rheolaeth dros eu bywydau eu hunain drwy bwysu a mesur manteision a niweidiau posibl dewis un ffordd o weithredu yn hytrach na ffordd arall. Nid yw cymryd risgiau cadarnhaol yn golygu anwybyddu unrhyw risgiau posibl. Mae risg yn rhan o fywyd bob dydd pawb, ac mae gan bawb hawl i gymryd risgiau.



Rhaid rhoi'r cymorth sydd ei angen ar unigolion i gymryd y risgiau y maent am eu cymryd ac i wneud dewisiadau ar sail gwybodaeth. Gallai profiadau newydd a chynnydd yng nghyfranogiad y gymuned olygu y bydd unigolion yn cymryd risgiau mewn ffyrdd sy'n cynnig cyfleoedd i feithrin annibyniaeth, hyder, llesiant, llais ac ymreolaeth.

Gweithgaredd 22

Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Yr hawliau sydd gan unigolion i wneud dewisiadau a chymryd risgiau

Dewisiadau a chymryd risgiau

Dylid rhoi'r cymorth sydd ei angen ar unigolion i gymryd y risgiau y maent am eu cymryd ac i wneud dewisiadau ar sail gwybodaeth. Mae hyn yn cefnogi eu datblygiad ac yn hyrwyddo ymdeimlad o gyflawniad a hunan-barch.

Mae rhoi dewis a rheolaeth go iawn i unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol yn golygu galluogi unigolion i gymryd y risgiau a ddewisir ganddynt. Mae gan bawb hawl i gymryd risgiau a gwneud dewisiadau, ond os oes gan unigolion ddealltwriaeth fwy cyfyngedig o'r risgiau sy'n gysylltiedig â gweithgaredd y maent am gymryd rhan ynddo, rhaid eu helpu i wneud penderfyniadau ar sail gwybodaeth.



Pan fyddwn yn ystyried risgiau, dylem wneud hynny mewn perthynas â chryfderau, galluoedd a rhwydweithiau cymorth unigolion. Dylai fod gan bawb hawl i wneud dewisiadau ynglŷn â'u bywydau, felly mae'n bwysig canfod p'un a yw risg yn sylweddol, a ph'un a yw'n debygol o ddigwydd.

Rhaid i leoliadau iechyd a gofal cymdeithasol allu dangos bod proses asesu risg, sef proses o bwyso a mesur pethau'n ofalus, gan gynnwys yr unigolion a phobl eraill sy'n eu hadnabod, wedi digwydd. Mae'n bosibl y gall hyn arwain at lunio asesiad risg ysgrifenedig ffurfiol.

Cydbwyso hawliau, risgiau a chyfrifoldebau

Sut mae cydbwyso hawliau, risgiau a chyfrifoldebau yn cefnogi dulliau gweithredu person-ganolog

Tybir bod gan bawb alluedd, oni phrofir fel arall (Y Ddeddf Galluedd Meddyliol, mis Ebrill 2005). Mae pawb yn gallu cael eu cynnwys wrth wneud penderfyniadau, ni waeth a dybir bod ganddynt alluedd ai peidio.

Dylid cwblhau asesiad risg ar yr achlysuron canlynol:

- wrth gynllunio gweithgareddau, teithiau a digwyddiadau
- wrth gynllunio a phrynu cyfleusterau newydd
- pan gyflwynir arferion gwaith newydd
- pan fydd unigolyn yn datblygu angen arbennig, neu lle bo newid sylweddol i'r anghenion sydd ganddo eisoes.



Hefyd, dylid bod system ar gyfer adolygu'r asesiadau risg yn rheolaidd. Ni ddylid ysgrifennu unrhyw asesiad risg heb gynnwys dyddiad adolygu, boed yn fisol, yn chwarterol, bob chwe mis neu'n flynyddol, yn dibynnu ar yr angen. Mae hyn yn sicrhau bod gan unigolyn reolaeth, cyfrifoldeb a llais llawn dros benderfyniadau sy'n effeithio arno, gan ddilyn arfer da ar ffurf dulliau gweithredu sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn.

Cynhelir asesiad risg, wedyn caiff yr unigolyn ei hysbysu a'i arwain wrth bwysu a mesur y risg a'r manteision, neu'r anfanteision, sy'n gysylltiedig â chyflawni'r gweithgaredd dan sylw. Mae gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol yn helpu unigolion i gydbwyso eu hawliau, y risgiau a'u cyfrifoldebau.

Gweithgaredd 23
Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Cynorthwyo unigolion i gymryd risgiau cadarnhaol

Yr hyn y dylid ei ystyried wrth gynorthwyo unigolion i gymryd risgiau cadarnhaol

Y dyddiau hyn, caiff pob un ohonom ein hannog i deithio, i gymryd rhan mewn gweithgareddau hamdden a chwaraeon, i fynd i'r coleg, i ddatblygu gyrfaedd ac i gael ein teuluoedd ein hunain. Nid yw'r gweithgareddau hyn yn digwydd yn awtomatig – rhaid i unigolion gymryd risgiau i gyflawni eu nodau.

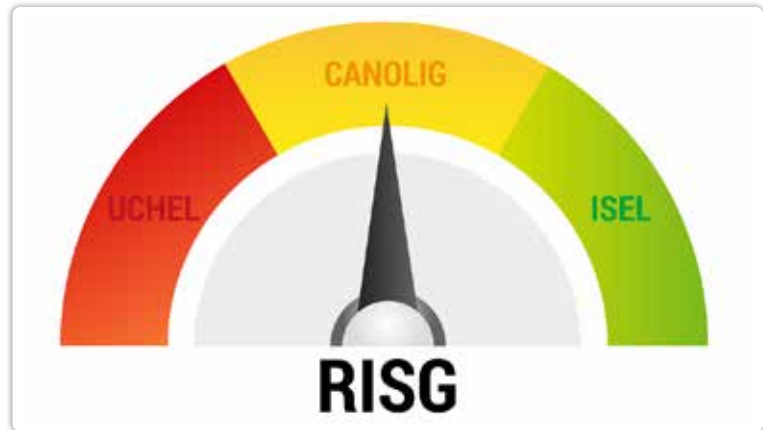
I lawer o unigolion, mae cymryd risgiau yn rhan o fywyd bob dydd. Fodd bynnag, ni chaiff unigolion ag anabledd neu salwch meddwl, neu unigolion hŷn er enghraifft, eu hannog i gymryd risgiau bob amser. Gallai hyn fod oherwydd eu cyfyngiadau canfyddedig, neu oherwydd ofn y gallen nhw neu bobl eraill gael niwed. Mae newidiadau yn agwedd cymdeithas tuag at anabledd, gofal cymdeithasol a phroblemau iechyd bellach yn golygu bod unigolion yn cael eu hannog i fod yn fwy annibynnol yn eu gweithgareddau bob dydd ac mewn penderfyniadau ynglŷn â'r gwasanaethau a ddarperir iddynt. Rhoddir mwy o ffocws bellach ar wella galluoedd unigolion yn hytrach na chanolbwyntio ar eu hanableddau a'r pethau na allant eu gwneud.



Lleihau risgiau cymaint â phosibl

Mae risg yn aml yn gysylltiedig â pherygl, colled, bygythiad, difrod neu anaf. Ond, yn ogystal â'r nodweddion negyddol, gall cymryd risgiau arwain at fuddiannau cadarnhaol i unigolion.

Gellir lleihau risg drwy gael cymorth gan bobl eraill ond, wrth hybu annibyniaeth, rhaid i gyfrifoldeb unigolion dros gymryd risgiau daro cydbwysedd rhwng diogelu unigolyn rhag niwed a'i alluogi i fyw bywyd mwy annibynnol lle y bydd yn rheoli risgiau ar ei ben ei hun. Rhaid taro cydbwysedd rhwng dymuniadau unigolion i wneud gweithgareddau bob dydd, dyletswydd gofal gwasanaethau i unigolion sy'n eu defnyddio, a dyletswyddau cyfreithiol gwasanaethau statudol.



Yn ogystal â meddwl am y peryglon sy'n gysylltiedig â risg, rhaid nodi manteision cymryd risgiau. Dylai hyn gynnwys pawb yr effeithir arnynt, unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau, eu teuluoedd a'u gofalwyr.

Gweithgaredd 24
Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Penderfyniadau budd gorau

Beth yw penderfyniadau budd gorau?

Mae egwyddor penderfyniadau budd gorau Deddf Galluedd Meddyliol 2005 yn nodi bod yn rhaid i unrhyw weithred neu benderfyniad a wneir ar ran oedolyn â diffyg galluedd fod er budd gorau'r unigolyn. Gall hyn olygu penderfyniadau ariannol a phenderfyniadau mewn perthynas ag iechyd a gofal cymdeithasol. Gelwir y sawl sy'n gwneud y penderfyniad yn wneuthurwr penderfyniadau ac mae'n debygol mai hwn yw'r person sy'n gofalu am yr unigolyn neu'n ei gefnogi, y meddyg neu aelod arall o'r staff gofal iechyd sy'n gyfrifol am roi'r driniaeth benodol, neu atwrneiaeth arhosol neu ddirprwy'r Llys Gwarchod.

Mae'n dal i fod yn bwysig cynnwys yr unigolyn yn y penderfyniad cymaint â phosibl. Rhaid ceisio canfod beth yw ei farn a'i ddymuniadau, gan gynnwys y rhai oedd ganddo cyn iddo golli'r galluedd i wneud y penderfyniad, a cheisio cynnwys yr unigolyn ym mhob cyfarfod lle caiff penderfyniadau eu gwneud amdano.



Gweithio perthnasoedd-ganolog

Cyflwyniad



Mae'r arfer gorau mewn unrhyw leoliad gwaith yn seiliedig ar gydberthnasau gwaith effeithiol, gallu i ddilyn ffyrdd o weithio y cytunwyd arnynt a gallu i weithio mewn partneriaeth ag eraill.

Cydberthnasau gwaith effeithiol

Mewn lleoliadau iechyd a gofal cymdeithasol, mae cydberthnasau gwaith effeithiol yn seiliedig ar broffesiynoldeb ac egwyddorion gofal, sy'n ei gwneud yn ofynnol i weithwyr iechyd a gofal cymdeithasol barchu a hyrwyddo hawliau pawb y maent yn gweithio gyda nhw.

Mae gwaith sy'n canolbwyntio ar berthnasoedd-ganolog yn ddull wedi'i deilwra i ffurfio a chynnal cydberthnasau pwysig yn ogystal â chydabod pwysigrwydd y cydberthnasau hyn wrth ddarparu gofal a chymorth effeithiol a diogel. Mae hyn yn cynnwys aelodau o'r tîm, cydweithwyr, gweithwyr proffesiynol eraill, yr unigolyn y mae angen gofal a chymorth arnynt a phawb sy'n bwysig iddynt. Er enghraifft, caiff eu teuluoedd, eu ffrindiau a'u heiriolwyr gymorth pellach gan waith sy'n canolbwyntio ar gydberthnasau.



Mae'r dull gweithredu perthnasoedd-ganolog yn cydnabod pwysigrwydd y cydberthnasau rhyngpersonol a phersonol sy'n bodoli rhwng yr unigolyn ac eraill o'i gwmpas. Y gydberthynas sy'n ffurfio'r cyd-destun ar gyfer darparu gofal a chymorth.

Gweithgaredd 25
Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Pwysigrwydd meithrin perthynas gadarnhaol ac unigolion, eu teuluoedd a'u gofalwyr

Pwysigrwydd meithrin cydberthnasau cadarnhaol

Mae'n bwysig meithrin cydberthynas gadarnhaol ag unigolion, eu teuluoedd a'u gofalwyr mewn lleoliadau iechyd a gofal cymdeithasol. Er mwyn gwneud hyn, mae angen mewnbwn gan aelodau'r tîm, cydweithwyr a gweithwyr proffesiynol eraill sydd i gyd yn rhanddeiliaid yn y gwaith o ddiwallu anghenion gofal a chymorth unigolion a'u teuluoedd a'u gofalwyr. Mae gweithio mewn partneriaeth drwy feithrin cydberthnasau cadarnhaol yn sicrhau bod anghenion gofal a chymorth yn cael eu diwallu mewn modd holistaidd gan ddilyn yr arfer gorau.



Mae cydberthnasau cadarnhaol yn seiliedig ar ymddiriedaeth, sy'n allweddol er mwyn sicrhau y caiff unigolion eu diogelu a'u bod yn derbyn y gofal a'r cymorth y maent yn gofyn amdanynt ac sydd eu hangen arnynt. Os nad yw cydberthynas yn un gadarnhaol, ni fydd unigolion yn teimlo y gallant gyfathrebu'n effeithiol â staff a phobl eraill, ac ni fyddant yn gallu cyfleu eu hanghenion, eu pryderon a'u dewisiadau.

Ffiniau proffesiynol a sut i gydbwysu'r rhain a gwaith perthynas-ganolog

Ffiniau proffesiynol

Cydberthnasau yw'r agwedd fwyaf cymhleth ar ein bywydau, fwy na thebyg. Byddwn yn dechrau ffurfio cydberthnasau pan gawn ein geni. Mae cydberthnasau gwaith effeithiol yn seiliedig ar ffiniau proffesiynol, sy'n golygu, pan fydd gofalmwr yn cefnogi unigolion ag anghenion iechyd a gofal, rhaid iddynt wneud y canlynol:

- dangos parch tuag at eu credoau, eu barn, eu profiadau bywyd a'u cefndiroedd cymdeithasol ac ethnig
- darparu gwasanaethau yn seiliedig ar eu dymuniadau, eu disgwyliadau a'u dewisiadau
- cefnogi eu hawliau mewn perthynas ag urddas, dewis, preifatrwydd, annibyniaeth, cyfrinachedd, cydraddoldeb a thriniaeth deg
- eu diogelu rhag niwed gan gefnogi eu hawl i gymryd risgiau ar yr un pryd
- cyfathrebu gan ddefnyddio'r dull sydd orau gan yr unigolyn
- eu cefnogi mewn ffordd sy'n diwallu eu hanghenion penodol
- cofiwch mai gweithwyr proffesiynol ydynt ac nid 'ffrindiau' felly mae'n rhaid iddynt ymddwyn mewn ffordd broffesiynol ar bob adeg.

Mae'n bwysig taro cydbwysedd rhwng y ffiniau hyn a'r angen am waith sy'n canolbwyntio ar gydberthnasau er mwyn darparu gwasanaethau'n effeithiol. Os na fydd unigolyn yn teimlo ei fod yn cael ei werthfawrogi a'i gynnwys, ni fydd yn fodlon mynegi ei anghenion, ei ddymuniadau a'i bryderon.

Mathau o arferion annerbyniol a all ddigwydd o fewn perthnasoedd

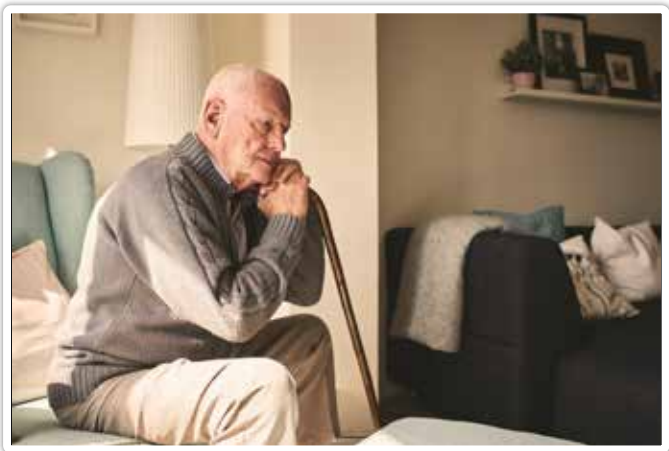
Beth yw arferion annerbyniol?

Os yw gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol am sicrhau y caiff gwasanaethau diogel ac effeithiol eu darparu, mae'n bwysig bod yn sylwgar a chwestiynu'r pethau sy'n gwneud iddynt deimlo'n anghyfforddus neu'n annigol.

Mae arfer da ym maes iechyd a gofal cymdeithasol yn golygu bod staff yn gweithio mewn ffordd sy'n rhoi blaenoriaeth i anghenion yr unigolion y maent yn eu cefnogi er mwyn iddynt gael gofal urddasol a diogel.

Mae arfer annerbyniol yn golygu nad yw'r unigolyn yn derbyn gofal a thriniaeth briodol a'u bod yn teimlo eu bod yn cael eu methu gan y system.

Enghraifft arall o arfer annerbyniol yw pan fydd unigolion mewn perygl ac yn gwadu gwasanaethau y mae ganddynt hawl i'w cael, yn cael eu trin yn annheg a / neu wedi eu gwahaniaethu yn eu herbyn ac nad ydynt yn cael eu cefnogi i ddiwallu eu hanghenion. Gallai olygu cymryd mantais o unigolion er budd ariannol, neu ofyn iddynt ymgymryd â dyletswyddau nad ydynt wedi'u hyfforddi i'w gwneud.



Byddai arferion annerbyniol yn cynnwys:

- cyswllt rhywiol ag unigolyn sy'n defnyddio'r gwasanaeth
- achosi niwed corfforol neu anaf i unigolion
- gwneud sylwadau, ystumiau neu awgrymiadau sarhaus neu ymosodol
- ceisio cael gwybodaeth am hanes personol lle nad yw'n angenrheidiol nac yn berthnasol
- gwylio unigolyn yn dadwisgo pan nad yw'n angenrheidiol
- rhannu gwybodaeth bersonol neu breifat amdano chi lle nad yw'n angenrheidiol
- cyffwrdd, cofleidio ac anwesu amhriodol
- cuddio gwybodaeth am unigolion oddi wrth gydweithwyr; er enghraifft, peidio â chwblhau cofnodion, cynllwynio mewn gweithredoedd troseddol
- derbyn rhoddion a lletygarwch yn gyfnewid am well triniaeth
- rhannu sibrydion am unigolion neu eraill sy'n agos iddo
- camddefnyddio arian neu eiddo unigolyn
- annog unigolion i ddod yn ddibynnol er budd y gweithiwr ei hun
- cynnig breintiau arbennig i 'hoff unigolion'; er enghraifft treulio gormod o amser gyda rhywun, dod yn rhy agos, neu ddefnyddio dylanwad er mwyn bod o fudd i un unigolyn yn fwy nag eraill
- darparu mathau o ofal na fyddant yn cyflawni'r canlyniad a gynlluniwyd
- darparu cyngor neu gwnsela arbenigol lle nad yw'r gweithiwr yn gymwysedig i wneud hyn
- methu â darparu gofal a chymorth cytûn i unigolyn, neu ei wrthod, er enghraifft; oherwydd teimladau negyddol tuag at unigolyn
- ceisio gwrthio eich credoau crefyddol, moesol neu wleidyddol eich hun ar unigolyn
- methu â hyrwyddo parch nac urddas
- unrhyw arferion a waherddir yn benodol mewn deddfwriaeth, rheoliadau statudol, safonau a chanllawiau perthnasol.

Gweithgaredd 26

Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Pwysigrwydd cyfathrebu effeithiol ar gyfer llesiant unigolion

Cyflwyniad



Mae gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol yn helpu unigolion i ddeall y cymorth sydd ar gael i ddiwallu eu hanghenion. Maent yn gwneud hyn drwy sicrhau bod y wybodaeth y mae ei hangen ar yr unigolyn yn hygyrch. Mae cyfnewid gwybodaeth yn bwysig i feithrin dealltwriaeth o anghenion unigolyn, er mwyn cefnogi'r unigolion y mae angen gofal arnynt a gwella ansawdd y gwasanaeth a ddarperir.

Pam mae cyfathrebu clir ac effeithiol yn bwysig?

Wrth gyfathrebu ym maes iechyd a gofal cymdeithasol, os yw'r wybodaeth a gaiff ei chyfnwio yn anghywir, gellir gwneud camgymeriadau. Er enghraifft, gellid rhoi presgripsiwn ar gyfer y feddyginiaeth anghywir i unigolyn os nad yw'r meddyg teulu yn gwybod bod gan yr unigolyn alergedd iddo. Os na chaiff gwybodaeth ei rhannu'n briodol, mae'n bosibl na fydd unigolion yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi ac ni fydd gweithwyr yn gallu cyflawni eu rolau mor effeithiol ag y gallent pe bai gwybodaeth yn cael ei chynnal.

Bydd gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol yn ffurfio llawer o gydberthnasau gwahanol yn eu rôl – bydd rhai yn ffurfiol ac eraill yn anffurfiol. Mae angen cyfathrebu'r ddwy ffordd yn y cydberthnasau hyn, a phennu'r ffiniau ar eu cyfer. Bydd hyn hefyd yn helpu i sicrhau bod pawb dan sylw yn deall diben y gydberthnas a'r hyn y mae pawb am ei gyflawni.

Mae'r cydberthnasau rhwng gweithwyr ac unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau, a rhwng cydweithwyr, yn effeithio ar y gallu i ddarparu gofal a chymorth effeithiol. Gellir meithrin parch at ei gilydd drwy gyfathrebu'n dda. Bydd dod i adnabod unigolion drwy siarad â nhw a gwrando arnynt yn galluogi gofalmwyr i feithrin dealltwriaeth ac ymwybyddiaeth a fydd yn arwain at gydberthnasau cryfach yn yr hirdymor.



Caiff cydberthnasau cadarnhaol eu meithrin rhwng gweithwyr ac unigolion pan fyddant yn cyfathrebu'n effeithiol a phan sefydlir ymddiriedaeth. Er mwyn cynnal cymorth effeithiol a chael llwyddiant, dylai pob unigolyn sy'n rhan o gydberthnas wybod yn glir beth yw ei gyfrifoldebau a beth yw disgwyliadau'r unigolyn arall.

Gweithgaredd 27

Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Nodweddion allweddol cyfathrebu effeithiol

Nodweddion allweddol cyfathrebu effeithiol

Mae cyfathrebu effeithiol yn golygu mwy na dim ond rhannu gwybodaeth, mae'n golygu cynnwys yr unigolyn arall neu'r unigolion eraill rydych yn rhyngweithio ag ef neu â nhw, ac ymgysylltu ag ef neu â nhw.

Mae cyfathrebu geiriol yn ddull cyfathrebu pwysig rhwng gofalwyr ac unigolion. Bydd unigolion yn siarad â'i gilydd a chael sgysiau'n rheolaidd, gan dderbyn a rhoi gwybodaeth yn gyflym ac yn effeithiol. Dyma pryd y gellir cyfnewid syniadau a gwneud penderfyniadau yn y fan a'r lle. Os bydd unrhyw ddrysych ynglŷn â'r hyn sydd wedi cael ei ddweud, gellir egluro hynny ar y pryd fel bod pawb yn gwybod ac yn deall beth yn union sydd wedi digwydd neu a fydd yn digwydd yn y dyfodol.



Bydd unigolion yn gallu dysgu am y gofal neu gymorth sydd eu hangen arnynt neu y bydd eu hangen arnynt yn y dyfodol. Gellir rhoi cyfarwyddiadau i weithwyr iechyd a gofal cymdeithasol er mwyn iddynt wybod beth yw eu dyletswyddau. Yn ychwanegol i hyn, gellir cyflawni gweithgareddau a datrys problemau, gan ddefnyddio dull addas i gyfathrebu ar gyfer yr unigolyn. Mae cydweithrediad yn dibynnu ar gyfathrebu effeithiol rhwng y timau.

Gweithgaredd 28
Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Sgiliau sydd eu hangen i gyfathrebu'n effeithiol

Sut i gyfathrebu'n effeithiol

Proses ddwyffordd yw cyfathrebu, lle mae'r naill unigolyn yn ceisio deall a dehongli'r hyn y mae'r llall yn ei ddweud, neu wneud synnwyr ohono.

O fewn maes iechyd a gofal cymdeithasol bydd angen ar adegau addasu dulliau cyfathrebu er mwyn cwrdd ag anghenion yr unigolyn sydd angen gofal. Mae'n rhaid siarad yn eglur ac osgoi defnyddio jargon neu derminoleg a all fod yn anodd i'r unigolyn ei ddeall.

Mae gwrando gweithredol yn helpu i wneud y gorau o'r rhyngweithio wrth gyfathrebu. Mae'n bwysig i weithwyr ddangos eu bod yn gwrando ar yr unigolyn, a'u bod wedi clywed a deall yr hyn sydd wedi cael ei ddweud. Gall gwên galonogol a chyswllt llygaid sicrhau bod unigolion yn deall bod gan weithwyr ddiddordeb yn yr hyn y maent yn ei ddweud.

Dylai gofalmwyr ddefnyddio iaith corff agored, a gall defnyddio ystumiau fod yn ddefnyddiol hefyd. Mae dangos diddordeb yn yr hyn sy'n cael ei ddweud yn annog unigolion i gyfathrebu mwy, a gall olygu eu bod yn fodlon rhoi mwy o fanylion. Ni ddylid rhuthro wrth gyfathrebu, oherwydd gall hyn wneud i unigolyn deimlo nad yw'n bwysig, neu nad yw'n cael ei barchu rhyw lawer.



Gweithgaredd 29
Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Sut i ddysgu beth yw anghenion, dymuniadau a dewisiadau cyfathrebu ac iaith unigolyn

Anghenion, dymuniadau a dewisiadau cyfathrebu

Caiff gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol eu hannog i ddefnyddio technegau gwranddo gweithredol er mwyn gwneud y gorau o'r broses gyfathrebu a nodi anghenion, dymuniadau a dewisiadau cyfathrebu ac iaith unigolyn.

Dim ond tua deg y cant o'n cyfathrebu sydd ar lafar mewn gwirionedd, a thrwy'r broses gyfathrebu ddwyffordd hon bydd hyn yn galluogi gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol i weithio gyda unigolion a'u teuluoedd i ffurfio cydberthnasau a nodi eu hanghenion a'r hyn sydd angen ei wneud i'w cefnogi.

Yn ystod y broses hon, mae'n bwysig gadael i'r unigolion siarad heb gwestiynu gormod arnynt. Gall hyn eu llorio. Mae'n rhaid i weithwyr iechyd a gofal cymdeithasol ystyried y gwahanol dechnegau y gellid eu defnyddio i gasglu gwybodaeth yn gywir ac yn effeithiol heb beri gormod o ofid i'r unigolion.



Wrth gael gwybod sut mae unigolyn yn dymuno cyfathrebu, mae'n bwysig dewis yr adeg gywir a'r lle cywir. Os oes angen trafod rhywbeth yn gyfrinachol ag unigolyn, mae'n hollbwysig sicrhau bod lleoliad preifat yn cael ei ddewis ac nad oes unrhyw un yn teimlo'n anghyfforddus ynglŷn â'r posibilrwydd y bydd rhywun arall yn clywed.

Er y gall ffrindiau a theulu fod yn gymorth yn y broses hon, ar adegau gall gwasanaethau eiriolaeth gael eu galw i helpu mewn rhai achosion.

Gweithgaredd 30
Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Rhwystrau posibl rhag cyfathrebu'n effeithiol a ffyrdd o fynd i'r afael â nhw

Rhwystrau rhag cyfathrebu da

Sut bynnag y byddwn yn dewis cyfathrebu, rhaid i ni geisio sicrhau bod unigolion sy'n derbyn gwybodaeth yn gallu ei deall yn llawn ac ymateb iddi. Ond gall fod adegau pan gaiff neges ei chamddechongli am nad ymdriniwyd â rhwystrau sy'n effeithio ar y broses gyfathrebu. Gallai'r rhwystrau hyn gynnwys:

- amgylcheddol
- iaith
- colli synhwyrdd
- diwylliannol.



Ar adegau, gall rhwystrau rhag cyfathrebu gael eu creu pan fydd unigolyn yn camddeall negeseuon. Er enghraifft, gall fod yn hawdd camddechongli llythyr, galwad ffôn, neges destun neu e-bost am nad yw'r dulliau cyfathrebu hyn yn cynnwys unrhyw iaith y corff i'w ategu a'u hatgyfnerthu. Mae cyfathrebu wyneb yn wyneb yn cynnig cliwiau gweledol o'r wybodaeth sy'n cael ei chyfathrebu.

Rhwystrau amgylcheddol

Fe all amgylchedd iechyd a gofal cymdeithasol fod yn swmlyd a gall fod yn anodd canolbwyntio ynddo. Mae'n bwysig i weithwyr iechyd a gofal cymdeithasol wybod hyn a gweithio i leihau unrhyw sŵn cefndir cymaint â phosibl. Mae hefyd yn bwysig bod y gweithiwr yn sicrhau bod yr amgylchedd gofal yn hygyrch, a bod lleoliad y dodrefn yn annog unigolion i ryngweithio â'i gilydd.

Dylid gwneud trefniadau i gael mannau tawelach i hyrwyddo cyfathrebu effeithiol pan fo angen. Mae hefyd yn bwysig bod y gweithiwr yn sicrhau bod yr amgylchedd yn hygyrch. Bydd hyn nid yn unig yn annog sgwrs rhwng yr unigolion ond yn eu galluogi i gymdeithasu.



Rhwystrau ieithyddol a diwylliannol

Mae cyfathrebu effeithiol yn dibynnu ar ba mor dda y byddwn yn gwrando ar eraill ac yn ymateb iddynt.

Ymddygiadau ieithyddol a diwylliannol a all llesteirio'r broses gyfathrebu:

- os bydd unigolyn yn goruchafu ar y broses gyfathrebu, bydd yn mynd yn broses unffordd lle y caiff ymatebion unigolion eu llesteirio
- os bydd unigolyn yn siarad gormod amdano ei hun, yna bydd pwnc neu ffocws y broses gyfathrebu'n newid
- gall rhegi fod yn bwerus ar adegau, ond nid yw fel arfer yn apelio at bobl eraill
- defnyddio jargon: bydd pobl yn aml yn defnyddio geiriau sydd ond yn perthyn i'w maes arbenigedd
- bydd defnyddio geiriau, goslef neu ymddygiad nawddoglyd yn gwneud i unigolion a'u teuluoedd deimlo'n ddig ac yn amddiffynol
- bygwth unigolyn, boed yn amlwg neu drwy awgrym, er mwyn ei berswadio i wneud rhywbeth nad yw am ei wneud
- bod yn ddidostur neu'n ansensitif, neu beidio â bod yn ymwybodol o'ch teimladau eich hun a theimladau pobl eraill.

Gweithgaredd 31

Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Nam ar y synhwyrâu

Gall gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol gefnogi unigolion sydd â nam ar y synhwyrâu drwy wneud yn siŵr bod eu golwg yn cael ei brofi'n rheolaidd, bod eu sbectol yn lân ac yn cael ei gwisgo'n gywir, a bod eu heiddo'n cael eu cadw yn yr un lle cyfarwydd. Gallai unigolyn hefyd ddysgu beth yw'r ffordd gywir o dywys a chynorthwyo rhywun rhannol ddall wrth gerdded a dysgu pa gymhorthion gweledol sydd ar gael.



Gall gofalmwr gefnogi unigolion â nam ar y clyw drwy wneud yn siŵr bod eu clyw yn cael ei brofi'n rheolaidd, bod eu teclyn clyw yn lân ac yn cael ei wisgo'n iawn a bod y batri'n gweithio. Gall gofalmwr hefyd ddysgu'r ffordd gywir o osod batri newydd mewn teclyn clyw.

Goresgyn rhwystrau rhag cyfathrebu

Gall rhai unigolion ei chael hi'n anodd cyfathrebu am fod eu golwg neu eu clyw yn wael.

Fel gweithiwr iechyd a gofal cymdeithasol, mae'n bwysig sicrhau bod yr amgylchedd ffisegol yn dawel, wedi'i oleuo'n dda, yn gynnes ac yn gyfforddus. Mae hefyd yn bwysig gwybod a deall sut mae angen i unigolion gyfathrebu, a defnyddio dull cyfathrebu a ddewisir ganddynt. Os yw'n briodol, efallai y bydd yr unigolyn am ddefnyddio cymhorthion cyfathrebu neu gymhorthion dynol fel eiriolwyr, dehonglwyr, cyfieithwyr ac arwyddwyr.

Dylai gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol siarad yn glir, defnyddio iaith corff briodol a gwrandao'n weithredol er mwyn dangos bod ganddynt ddiddordeb a'u bod yn ceisio deall yr hyn sy'n cael ei ddweud wrthynt. Mae hefyd yn bwysig iddynt gadarnhau bod yr unigolyn yn eu deall yn iawn ac eu bod yn medru cadarnhau'r neges trwy ei hadrodd yn ôl.



Mae angen i weithwyr ddod yn gyfarwydd ag anghenion unigolion sydd â chredoau diwylliannol gwahanol. Mae angen iddynt sicrhau bod eu gwybodaeth am arferion diwylliannol yn dda yn ogystal â gwybod sut i gefnogi unigolyn i gyfathrebu yn eu dewis iaith. Bydd angen iddynt wneud pob ymdrech i ddarparu adnoddau ac addasu dulliau cyfathrebu i ddiwallu anghenion unigol.

Gweithgaredd 32

Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Pwysigrwydd cydnabod a chefnogi'r Gymraeg a diwylliant Cymru

Cyflwyniad



Er mwyn darparu gwasanaeth sy'n diwallu anghenion unigol pobl ac yn parchu eu hamrywiaeth, mae'n rhaid i wasanaethau allu cefnogi'r Gymraeg a diwylliant Cymru drwy allu cyfathrebu â phobl y mae'r Gymraeg yn iaith gyntaf iddynt.

Mae deddfwriaeth ddiweddar mewn perthynas â'r iaith Gymraeg a datblygiadau mewn polisi iaith yng Nghymru wedi'i gwneud yn ofynnol i ddarparwyr gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol sicrhau eu bod wedi rhoi trefniadau staffio priodol a digonol ar waith i ddarparu gwasanaethau dwyieithog Cymraeg a Saesneg ar gyfer y bobl sy'n defnyddio'r gwasanaethau.

Y Gymraeg a diwylliant Cymru

Mae'n hollbwysig bod gan staff iechyd a gofal cymdeithasol sgiliau cyfathrebu da. Gall cyfathrebu effeithiol sicrhau bod gan ofalwyr ddealltwriaeth fanwl o anghenion unigolyn, er mwyn iddynt allu darparu gwasanaeth effeithiol o safon uchel i unigolion. Mae cyfathrebu gan ddefnyddio dewis iaith yr unigolyn yn ffactor pwysig i'w ystyried wrth gynllunio a darparu gofal a chymorth.

Er mwyn darparu gwasanaeth sy'n diwallu anghenion unigol pobl ac yn parchu eu hamrywiaeth, mae'n rhaid i wasanaethau allu cefnogi'r Gymraeg a diwylliant Cymru drwy allu cyfathrebu â phobl y mae'r Gymraeg yn iaith gyntaf iddynt.

Bydd cydnabod bod y gallu i siarad Cymraeg yn sgil ynddo'i hun, a dylid ei werthfawrogi a'i ddefnyddio mewn modd cadarnhaol yn y gweithlu, yn sicrhau y caiff ei weld fel sgil proffesiynol. Yn y sector iechyd a gofal cymdeithasol, mae'n sgil cyfathrebu sy'n hanfodol ar gyfer rhai swyddi ac yn ddymunol ar gyfer rhai eraill. Mewn llawer o achosion, fel y nodir yn strategaeth **Mwy na Geiriau**, mae'n sgil hollbwysig ar gyfer gweithio gydag unigolion a theuluoedd.



Deddfwriaeth a strategaethau cenedlaethol ar gyfer y Gymraeg

Deddfwriaeth a strategaethau cenedlaethol

Sefydlwyd swydd Comisiynydd y Gymraeg gan Fesur y Gymraeg (Cymru) 2011. Mae gwaith y Comisiynydd yn seiliedig ar ddwy egwyddor:

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

Mae Deddf yr Iaith Gymraeg 1993, Mesur y Gymraeg 2011 a Mwy na Geiriau yn cyflwyno safonau i esbonio sut y disgwylir i sefydliadau ddefnyddio'r Gymraeg. Nod y ddeddfwriaeth yw cynyddu'r defnydd o'r Gymraeg a'i gwneud yn haws i unigolion gael eu cefnogi i siarad Cymraeg yn eu bywydau pob dydd.

Fframwaith Strategol Llywodraeth Cymru ar gyfer y Gymraeg mewn Iechyd a Gofal Cymdeithasol (2013) yw ymrwymiad Llywodraeth Cymru i wella gwasanaethau Cymraeg i unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol, a'u teuluoedd.



Darllen pellach

(<https://bit.ly/2FNHEOk>)

Egwyddorion Mwy na Geiriau / More than Words

Beth yw Mwy na Geiriau / More than Just Words?

Mae Mwy na Geiriau yn ei gwneud yn ofynnol i ddarparu gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol sicrhau bod ganddynt staff sydd â'r sgiliau iaith angenrheidiol er mwyn darparu gofal a chymorth i unigolion sy'n siarad Cymraeg, a all fod yn agored i niwed yn aml.

Nid yw'n iawn mwyach i sefydliadau dybio mai Saesneg yw'r dewis iaith wrth ddarparu gwasanaethau. Wrth ddarparu gwasanaethau i unigolion sy'n siarad Cymraeg fel arfer, dylai darparwyr dybio y byddai'n well ganddynt siarad Cymraeg wrth ddefnyddio gwasanaethau.

Mae Mwy na Geiriau yn nodi na ddylai fod angen i siaradwyr Cymraeg ofyn am wasanaeth yn Gymraeg, ond y dylai'r gwasanaeth gael ei ddarparu yn yr iaith a ddefnyddir gan yr unigolyn fel arfer. Gallai hyn fod yn Gymraeg, yn Saesneg neu yn y ddwy iaith. Mae hyn yn adlewyrchu egwyddor y 'Cynnig Rhagweithiol' sydd bellach yn cael ei hyrwyddo ym meysydd iechyd, gwasanaethau cymdeithasol a gofal cymdeithasol, fel yr amlinellir yn fframwaith strategol Llywodraeth Cymru ar gyfer y Gymraeg. Mae 'Cynnig Gweithredol' yn golygu y caiff gwasanaeth ei ddarparu yn Gymraeg heb fod angen i rywun ofyn am hynny.



Gweithgaredd 33
Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Y Cynnig Rhagweithiol

Beth yw'r Cynnig Rhagweithiol?

Nod Mwy na Geiriau: Fframwaith Strategol ar gyfer Gwasanaethau Cymraeg mewn Iechyd, Gwasanaethau Cymdeithasol a Gofal Cymdeithasol' oedd sicrhau bod sefydliadau'n cydnabod bod iaith yn rhan hanfodol o ddarpariaeth gofal a bod gwasanaethau Cymraeg yn cael eu cynnig i unigolion y mae eu hangen arnynt. Dyma'r 'Cynnig Rhagweithiol'.

Mae 'Cynnig Rhagweithiol' yn golygu y caiff gwasanaeth ei ddarparu yn Gymraeg heb fod angen i rywun ofyn am hynny. Mae cyfrifoldeb ar bawb sy'n darparu gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol i unigolion a'u teuluoedd ledled Cymru i ddarparu'r 'Cynnig Rhagweithiol'. Er enghraifft, rhoi system gweithiwr allweddol ar waith yn sicrhau y caiff aelodau 'a enwir' o staff eu 'paru' â phlant ac oedolion sy'n siarad Cymraeg neu sicrhau bod arwyddion yn y gwasanaeth yn helpu defnyddwyr sy'n siarad Cymraeg i ganfod eu ffordd o gwmpas. Hefyd, mae llyfrau, papurau newydd ac adnoddau eraill ar gael, neu gallant fod ar gael, mewn lleoliad iechyd a gofal cymdeithasol i blant ac oedolion sy'n siarad Cymraeg.



Gweithgaredd 34
Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Dulliau gweithredu cadarnhaol a fyddai'n gallu cael eu defnyddio i leihau arferion cyfyngol

Cyflwyniad

Mae ymddygiadau sy'n herio gwasanaethau yn digwydd am reswm, ac mae'n bosibl mai dyma'r unig ffordd y gall unigolyn gyfathrebu. Gall yr ymddygiad hwn ddigwydd am wahanol resymau sy'n benodol i'r unigolyn.

Efallai fod angen darparu gofal a chymorth i unigolion sy'n ymddwyn mewn ffyrdd a allai fod yn heriol, neu sydd mewn perygl o wneud hynny, gan gynnwys cymorth ymddygiad cadarnhaol a rhyw fath o ymarfer neu ymyriad cyfyngol. Mae'n hollbwysig ei fod yn canolbwyntio ar yr unigolyn, yn diwallu anghenion unigolyn ag urddas a pharch ac yn sicrhau cyn lleied â phosibl o risgiau i'r unigolyn sy'n derbyn gofal a'r unigolyn sy'n cyflawni'r ymyriad corfforol.



Beth yw 'dulliau gweithredu cadarnhaol'?

Mae'n hanfodol meithrin cydberthnasau da, a dylid gweithredu mewn ffordd gadarnhaol drwy'r amser. Maent yn hanfodol pan fydd rhywun dan bwysau, yn ofidus, ag ofn, yn orbryderus neu'n ddig ac mewn perygl o ymddwyn mewn ffordd sy'n heriol i'w ddiogelwch ef neu hi a / neu ddiogelwch eraill.

Mae dulliau gweithredu cadarnhaol yn seiliedig ar egwyddorion gofal person-ganolog:

- dod i adnabod unigolyn
- parchu a gwerthfawrogi ei hanes a'i gefndir, a'i ddealltwriaeth:
 - ei hoff bethau a'i gas bethau
 - ei sgiliau a'i allu
 - yr hyn sy'n well ganddo o ran dull cyfathrebu a strwythurau cymorth
- deall effaith ei amgylchedd arno a defnyddio hyn i nodi ffyrdd o gynorthwyo unigolion yn gyson ym mhob agwedd ar y gofal maent yn ei gael.



Mae dulliau gweithredu cadarnhaol yn cynnwys gweithio gydag unigolyn a'i systemau cymorth er mwyn:

- ceisio deall beth mae rhywun yn ei deimlo a pham ei fod yn ymateb fel y mae
- lle bo modd, gwneud unrhyw newidiadau sydd eu hangen ac ymyrryd ar gam cynnar er mwyn ceisio atal sefyllfaoedd anodd yn y lle cyntaf
- deall beth sydd angen ei gynllunio a'i gyflwyno er mwyn cynorthwyo'r unigolyn i reoli gofid a dicter mewn ffordd sy'n lleihau'r angen i ymddwyn mewn ffordd sy'n herio unrhyw gyfyngiadau.

Beth yw arferion cyfyngol?



Mae arferion cyfyngol yn ystod eang o weithgareddau sy'n cyfyngu ar allu unigolyn i wneud yr hyn y mae am ei wneud heb ryw fath o ymyriad neu sy'n eu hannog i wneud pethau nad ydynt am eu gwneud. Gallant fod yn amlwg iawn neu'r mymryn lleiaf. Dylid eu deall fel rhan o gontinwwm, o gyfyngu ar ddewis, i ymateb adweithiol i ddigwyddiad neu argyfwng, neu os yw unigolyn yn mynd i niweidio ei hun neu eraill yn ddifrifol.

Achosion sylfaenol a all effeithio ar ymddygiad unigolyn

Beth sy'n dylanwadu ar ymddygiad unigolyn?

Meddylwch am rai rhesymau pam y gall unigolyn fod yn drist neu'n ofidus a allai effeithio ar ei ymddygiad.

Mae llawer o ffactorau sy'n helpu i esbonio pam mae unigolion yn ymddwyn yn wahanol, hyd yn oed os yw'n ymddangos eu bod yn yr un sefyllfa ac yn cael yr un profiadau, er enghraifft ffactorau personol neu amgylcheddol.

Gallai achosion sylfaenol gynnwys:

- poen cronig neu aciwt
- haint neu boen corfforol arall
- colli synhwyrâu
- anaf i'r ymennydd neu gyflwr niwrolegol arall
- anawsterau cyfathrebu
- yr amgylchedd
- ofn a gorbryder
- anhapusrwydd
- diflastod
- unigrwydd
- anghenion sydd heb eu diwallu
- gofynion
- newid
- cyfnodau o bontio
- digwyddiadau arwyddocaol diweddar fel marwolaeth aelod o'r teulu
- digwyddiadau neu brofiadau blaenorol
- camdriniaeth neu drawma
- bwlio
- gofal sy'n rheoli gormod
- anwybyddu.

Dulliau gweithredu cadarnhaol a all gael eu defnyddio i leihau arferion cyfyngol

Dulliau gweithredu cadarnhaol

Wrth weithio gydag unigolyn sydd â syndrom, anabledd neu gyflwr penodol, mae'n bwysig deall effaith hynny ar ei ymddygiad yn llawn. Er enghraifft, gall unigolyn ag awtistiaeth ac anabledd dysgu ymddwyn mewn ffordd y mae aelodau o'i deulu a gweithwyr cymorth yn ei chael hi'n anodd ei deall ac sy'n heriol yn eu barn nhw. Bydd dealltwriaeth well o'r unigolyn yn galluogi gweithwyr i fod mewn sefyllfa well i wybod beth i'w wneud a sut i atal ymatebion penodol ar achlysuron eraill.

Mae'n haws deall ymddygiad unigolyn os oes gan weithwyr ddealltwriaeth well o'i brofiadau. Gall hyn gynnwys ystyried y ffordd mae syndrom, anabledd neu gyflwr penodol wedi effeithio ar ei allu i gyfathrebu, ei ryngweithio cymdeithasol a'i ymwybyddiaeth synhwyrdd.

Yn aml, mae'r hyn sy'n digwydd yn yr amgylchedd o gwmpas yr unigolyn o dan reolaeth yr unigolion sy'n ei gefnogi. Er enghraifft, os bydd unigolyn yn ei chael hi'n anodd bod gyda llawer o unigolion eraill mewn ystafell fach, yna gellir lleihau effaith hyn drwy sicrhau nad yw'r unigolyn yn treulio amser mewn lleoedd cyfyng gyda llawer o unigolion.

Gall problemau cyfathrebu gyfrannu at ymddygiad heriol, felly mae'n bwysig deall y ffordd mae'r unigolyn yn cyfathrebu a gweithio i ddeall yr hyn y mae'n ceisio ei ddweud neu ei fynegi yn well.

Gweithgaredd 35
Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Newidiadau i fywyd unigolyn o ganlyniad i ddigwyddiad arwyddocaol neu gyfnodau o bontio

Cyflwyniad



Mae'r term 'pontio' yn disgrifio'r broses o newid, cynllunio, paratoi a symud, er enghraifft o wasanaethau gofal iechyd plant i wasanaethau gofal iechyd oedolion, neu o wasanaethau iechyd meddwl plant i wasanaethau iechyd meddwl oedolion. Proses raddol o newid yw trawsnewidiad, sy'n rhoi amser i bawb sicrhau bod unigolion a'u teuluoedd wedi'u paratoi ac yn teimlo'n barod i wneud y newid.

Digwyddiadau arwyddocaol mewn bywyd neu gyfnodau o bontio

Gall newidiadau sy'n digwydd o ganlyniad i ddigwyddiadau arwyddocaol mewn bywyd neu gyfnodau o bontio gynnwys gwell iechyd a llesiant o ganlyniad i ymddeoliad, neu lai o annibyniaeth o ganlyniad i ddod yn ofalwr.

Mae digwyddiadau arwyddocaol mewn bywyd yn cynnwys newidiadau pwysig ym mywyd unigolyn, yn gadarnhaol ac yn negyddol. I unigolion â rhai cyflyrau, gall fod newidiadau i'w trefn arferol ac amharu arno; i eraill gall fod yn gychwyn cyflwr dirywiol fel colli'r synhwyrdd neu ddementia; i eraill gallant fod mewn argyfwng. Gallai cyfnodau o bontio neu newid gynnwys unigolion yn symud i mewn neu allan o'r ddarpariaeth gwasanaeth, genedigaethau, marwolaethau, priodas, cyflogaeth, ymddiswyddo, ymddeol, symud rhwng blynyddoedd mewn ysgol neu goleg, symud rhwng sefydliadau addysg, newidiadau ffisegol fel y glasoed, dod yn oedolyn neu ddod yn ofalwr.



Ffactorau sy'n gwneud newidiadau yn gadarnhaol neu'n negyddol

Beth sy'n gallu gwneud newid yn gadarnhaol neu'n negyddol?

Gall newid sy'n deillio o ddigwyddiadau arwyddocaol mewn bywyd neu gyfnodau o bontio fod yn gadarnhaol ac yn negyddol. Er enghraifft, gall unigolyn symud i mewn i leoliad preswyl er mwyn diwallu ei newidiadau gofal a chymorth sy'n newid. Gall hyn fod yn gadarnhaol gan y bydd yr unigolyn yn cael y cymorth priodol, ond gellir ystyried bod y newidiadau hyn yn negyddol hefyd am fod yr unigolyn yn colli annibyniaeth, ei gartref a rhywfaint o'i eiddo er mwyn bodloni gofynion rheoliadol penodol, e.e. rheoliadau tân.

Gall cyfnod o bontio fod yn amser i ddathlu, neu'n gyfnod o lawer o bryder a gofid, newid a heriau i unigolion. Mae'n gyfnod pan fydd unigolion yn ystyried ac yn gwneud penderfyniadau ynglŷn â'u gyrfa, eu haddysg barhaus, eu bywyd cymdeithasol a ble y byddant yn byw. Nid yw hyn yn ddim gwahanol i unigolion ifanc, ar wahân i'r ffaith na fydd yr opsiynau sydd ar gael iddynt mor hawdd cael gafael arnynt ac y gall gwneud cynlluniau ar gyfer y dyfodol fod yn fwy heriol.



Gall y cymorth sydd ar waith wneud y newidiadau hyn yn gadarnhaol neu'n negyddol, er enghraifft gellir cael gafael ar adnoddau ar gyfer rôl newydd fel gofalwr, neu gall fod mwy o arian ar gael oherwydd swydd newydd neu swydd gyntaf.

Gall y cymorth sydd ar gael yn ystod y newid amrywio'n fawr. Gall dealltwriaeth unigolyn o'r rhesymau dros newid ei helpu drwy gydol y broses.

Effaith agwedd ac ymddygiad ar unigolion a'u gofalwyr

Cyflwyniad



Mae gan bob un ohonom greddau, gwerthoedd a phrofiadau bywyd gwahanol, ond wrth gefnogi unigolion yn y sector iechyd a gofal cymdeithasol, mae'n bwysig nad yw'r ffactorau hyn yn effeithio ar yr ymarfer o ganlyniad i agwedd ac ymddygiad personol.

Beth yw credoau, gwerthoedd a phrofiadau bywyd?

Ar wahân i wahaniaethau o ran oedran, rhyw a rhywedd, nodweddion corfforol, gallu, profiadau a rhinweddau personol, mae unigolion hefyd yn wahanol i'w gilydd o ran eu deiet, eu credoau crefyddol a'u ffydd, a'u hanghenion a'u dewisiadau cyfathrebu.

Gydol oes, mae credoau, gwerthoedd a phrofiadau bywyd yn datblygu.

Yn blant, mae unigolion yn ddibynnol ar deulu agos a gofalcwyr wrth iddynt gyfarwyddo a llywio eu syniadau a'u hymddygiad. Maent hefyd yn annog ac yn gwobrwyo'r rhai sy'n cyd-fynd ag arferion diwylliannol, traddodiadau a disgwyliadau mewn perthynas â moesau a pharch.

Wrth dyfu'n hŷn, daw unigolion i gysylltiad cynyddol â chymdeithas. Bydd dewisiadau, agweddau, gwerthoedd a chredoau'n datblygu o ganlyniad i brofiadau newydd a dylanwad ffactorau fel modelau rôl, grwpiau cyfoedion, addysg, sefydliadau crefyddol a'r cyfryngau. Mae'r rhinweddau personol a ddatblygir gydol oes yn helpu unigolion i ddatblygu eu hunaniaeth a'r ffordd y maent am gael eu gweld. Dyma sy'n gwneud unigolyn fel y mae.



Gweithgaredd 36
Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Agwedd ac ymddygiad personol

Mae gweithio gydag amrywiaeth eang o unigolion, fel y rhai sy'n defnyddio gwasanaethau, eu ffrindiau a'u teuluoedd, cydweithwyr a gweithwyr proffesiynol eraill, a dod i'w hadnabod, yn galluogi gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol i feithrin eu gwybodaeth a'u dealltwriaeth o wahanol ffyrdd o feddwl a byw a'r rhesymau dros wahanol gredoau, gwerthoedd ac ymddygiadau. O ganlyniad i hynny, bydd goddefgarwch a pharch tuag at eraill yn datblygu, sy'n bwysig wrth ddiwallu anghenion a bodloni dewisiadau unigolion. Bydd cydnabod a deall gwahaniaethau unigolion yn eu helpu i feithrin ymdeimlad o berthyn ac i wella eu hunan-werth a'u llesiant.



O ganlyniad i hynny, gall gweithwyr ddod yn fwy agored i brofiadau, cyfleoedd a heriau newydd, a gallu meithrin cydberthnasau newydd.

Gweithgaredd 37
Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Er ei bod yn bosibl na fydd gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol yn cytuno ag agweddau ac ymddygiad yr unigolion y maent yn gweithio gyda nhw, nac yn rhannu'r un dewisiadau, mae ymarfer gwaith cynhwysol yn golygu parchu a hyrwyddo:

- yr hawl i ryddid meddwl a chrefydd
- yr hawl i ryddid i fynegi eu credoau fel y dymunant
- yr hawl i ryddid cydwybod, h.y. i werthoedd personol ac ymdeimlad o'r hyn sy'n iawn a'r hyn sy'n anghywir
- parchu dewisiadau personol, eu hyrwyddo ac ymateb iddynt.

Mae ymarfer nad yw'n gynhwysol, er enghraifft peidio â rhoi cyfle i rywun addoli yn unol â'i grefydd neu ddewis beth i'w fwyta neu ei wisgo, yn gyfystyr â gormes. Mae ymddygiad gormesol yn amddifadu unigolion o'u rhyddid, ac mae'n fath o gam-drin.

Gweithgaredd 38
Cwblhewch y gweithgaredd ar y daflen.

Taflen

Gweithgaredd 1



Gwylwch y fideo

(<https://www.youtube.com/watch?v=a2KiTnsv5ZM>)

Beth mae'r Ddeddf yn ei olygu i'r unigolion rydym yn eu cefnogi?

Rhowch ateb yma...

Gweithgaredd 2

Ei roi ar waith - Y Ddeddf a'ch rôl chi.

Rydych newydd ddechrau gweithio yn y sector iechyd a gofal cymdeithasol. Eglurwch brif bwyntiau Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 fel petaech yn dweud wrth unigolyn rydych yn ei gynorthwyo.

Rhowch ateb yma...

Gweithgaredd 3



Gwylwch y fideo

(https://www.youtube.com/watch?v=Uuldq_ftQY8)

- Nodwch yr hawliau mae'r Ddeddf yn eu cefnogi ac yn eu hyrwyddo.
- Ysgrifennwch grynoded byr o'r ffordd mae'r Ddeddf yn gwneud hyn.

Rhowch ateb yma...

Gweithgaredd 4

1. Beth yw'r peth cyntaf mae angen i Siôn gael help gydag ef?

Rhowch ateb yma...

2. Sut y gallai cyngor a chymorth amserol helpu Siôn?

Rhowch ateb yma...

Gweithgaredd 5

Yng Nghymru, y Cod Ymarfer ar gyfer Cyflogwyr Gofal Cymdeithasol (Cod Cyflogwyr) sy'n pennu safonau cyflogwyr. Mae canllawiau ymarfer yn rhoi canllawiau i weithwyr cofrestredig sy'n gysylltiedig â'u rôl. Ymhlith y codau eraill mae Cod Ymddygiad GIG Cymru i Weithwyr Cynnal Gofal Iechyd yng Nghymru, a'r Cod Ymarfer ar gyfer Cyflogwyr GIG Cymru a chanllawiau ymarfer fel Canllawiau Ymarfer Gofal Preswyl i Blant ar gyfer Gweithwyr sydd wedi Cofrestru â Gofal Cymdeithasol Cymru.

Ewch i'r ddolen isod a gwnewch nodyn o bedwar gofyniad ar gyfer gweithwyr a eglurir yn y Cod.

Cod Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol: <https://bit.ly/2L1bpjL>

Rhowch ateb yma...

Gweithgaredd 6

Dylai gweithwyr gofal cymdeithasol gael eu cefnogi a'u hannog i ddilyn Codau Ymddygiad ac Ymarfer Proffesiynol. Pa rai o'r datganiadau isod a all helpu gweithwyr gofal cymdeithasol i ddilyn Codau Ymddygiad ac Ymarfer?

Cymorth rheolwyr	
Hyfforddiant	
Egwyl ginio hirach	
Cyfarfodydd tîm rheolaidd	
Dim ond gweithio sifft gyda ffrindiau	
Bod yn gyfeillgar iawn gydag unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau	

Gweithgaredd 7

Beth rydych chi'n mwynhau ei wneud yn eich amser hamdden? Cymharwch hyn â'r hyn y mae eich ffrind gorau neu eich partner yn hoffi ei wneud. Ydych chi'n gweld gwahaniaeth rhwng eich diddordebau?

Ni fydddech am orfod gwneud popeth yn yr un ffordd â'ch partner felly mae'n bwysig edrych ar wahaniaethau unigol mewn dull gweithredu sy'n seiliedig ar hawliau.

Rhowch ateb yma...

Gweithgaredd 8

Sut mae deddfwriaeth a pholisïau cenedlaethol eraill yn sail i ddull gweithredu seiliedig ar hawliau?

Edrychwch ar un o'r canlynol a gwnewch nodiadau ar ei effaith ar ddilyn dull gweithredu seiliedig ar hawliau ym maes iechyd a gofal cymdeithasol yn eich barn chi.

- Datganiad o Hawliau Pobl Hŷn yng Nghymru (2014)
- Mesur y Gymraeg (2011) a Mwy na Geiriau
- Fframwaith ar gyfer y Gymraeg mewn Iechyd a Gofal Cymdeithasol (2013).

Rhowch ateb yma...

Gweithgaredd 9

Gwnewch nodyn o'r holl bethau rydych yn eu gwneud ac y gallech eu gwneud er mwyn rhoi dewis i unigolion gan ddefnyddio dull gweithredu seiliedig ar hawliau. Cadwch ddyddiadur i ddangos sut yr ydych yn eu rhoi ar waith.

Rhowch ateb yma...

Gweithgaredd 10

Meddyliwch am adeg y byddai eiriolwr yn cael ei ddefnyddio a'r hyn y gall ei wneud i helpu rhywun. Gwnewch nodiadau ar eich canfyddiadau.

Rhowch ateb yma...

Gweithgaredd 11

Mae cwynion neu bryderon yn codi anfodlonrwydd â gwasanaeth. Bydd hyn o fudd i'r unigolion oherwydd gellir tynnu sylw at rywbeth nad oedd gofalwr yn ymwybodol ohono, er mwyn iddo wneud newidiadau yn unol â hynny.

Meddylwch am adeg pan wnaethoch chi gwyno am wasanaeth neu gynnyrch a gawsoch

- Sut gwnaethoch chi hyn?
- Beth oedd y canlyniad?
- Oeddech chi'n hapus â'r canlyniad?
- Beth mae hyn yn ei ddweud wrthym am sut i ymdrin â chwynion?

Rhowch ateb yma...

Gweithgaredd 12

Beth yw'r effaith bosibl ar unigolion os na ddilynir dulliau gweithredu person-ganolog?

Rhowch ateb yma...

Gweithgaredd 13

Pam mae'n bwysig gwybod beth yw hanes, dewisiadau, dymuniadau ac anghenion unigolyn er mwyn helpu mewn ffordd sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn?

Rhowch ateb yma...

Gweithgaredd 14

Beth sy'n bwysig i chi? A yw hyn yn wahanol i'r hyn sy'n bwysig i'ch ffrindiau? Os yw'n wahanol, sut y bydddech yn teimlo pe bai'r ddau ohonoch yn cael eich trin yn yr un ffordd yn union, heb i'ch anghenion a'ch dewisiadau unigol gael eu hystyried?

Rhowch ateb yma...

Gweithgaredd 15

Ymchwiliwch i gynlluniau gofal ar y rhynggrwyd a'u cymharu.

Beth yw'r gwahaniaethau, a pha rai sy'n cynnig mwy o ddewisiadau i unigolion yn eich barn chi?

Pa rai sy'n cefnogi dull gweithredu seiliedig ar hawlau yn fwyaf effeithiol yn eich barn chi?

Rhowch ateb yma...

Gweithgaredd 16

Esboniwch sut y gellir addasu'r broses neu'r ddogfennaeth asesu a chynllunio er mwyn cynyddu cyfranogiad gweithredol, cynhwysiant a rheolaeth unigolyn i'r eithaf.

Rhowch ateb yma...

Gweithgaredd 17

Meddylwch am unigolyn rydych yn ei adnabod a, gyda'i ganiatâd, disgrifiwch ei anghenion mewn modd holistaidd.

Rhowch ateb yma...

Gweithgaredd 18

Meddylwch am eich teulu, eich ffrindiau a'ch cydweithwyr. Ym mha ffyrdd y maent yn dangos amrywiaeth?

Rhowch ateb yma...

Gweithgaredd 19

Siaradwch ag unigolion ac ymchwiliwch i'r cyfryngau, er enghraifft y wasg, y teledu a'r radio, er mwyn dod o hyd i achosion lle y credir bod hawliau wedi cael eu torri.

Disgrifiwch yr hawliau a'r ddeddfwriaeth a dorrwyd.

Rhowch ateb yma...

Gweithgaredd 20

Dychmygwch eich bod yn wahanol yn un o'r ffyrdd sy'n gwneud unigolion yn agored i gael eu trin yn annheg ac yn anghyfiawn. Dychmygwch, er enghraifft, nad Saesneg yw eich iaith gyntaf, neu eich bod o wlad arall. Disgrifiwch sut y gallai gwahaniaethu effeithio arnoch chi.

Rhowch ateb yma...

Gweithgaredd 21

Meddyliwch am gyrsiau hyfforddi rydych chi wedi bod arnynt a'r llyfrau a'r llawlyfrau rydych chi wedi'u darllen a oedd wedi'u bwriadu ar gyfer gwella eich arferion gwaith.

Sut y gwnaeth eich ymarfer neu'ch ffordd o feddwl newid o ganlyniad iddynt?

Rhowch ateb yma...

Gweithgaredd 22

Sut y gall cymryd risgiau fod yn beth cadarnhaol?

Meddyliwch am rai enghreifftiau o hyn.

Rhowch ateb yma...

Gweithgaredd 23

Beth yw camau sylfaenol y broses o gynnal asesiad risg?

Lluniwch ffurflen asesiad risg syml.

Gweithgaredd 24

Gan ddefnyddio'r asesiad risg a luniwyd gennych, cynhaliwch asesiad risg byr o berygl a nodir gennych yn eich gweithle neu yn y gymuned. Cofnodwch eich canfyddiadau.

Rhowch ateb yma...

Gweithgaredd 25

Meddyliwch am y cydberthnasau personol rydych wedi'u profi yn ystod eich bywyd.

1. Pam y daeth y person yn fwy na chydabod i chi?
2. Pa fath o gydberthnasau personol oedden nhw?
3. Pa rai ohonynt sydd wedi goroesi?
4. Pam hynny, yn eich barn chi?

Rhowch ateb yma...

Gweithgaredd 26

Pa un o'r gweithgareddau hyn sy'n cael eu cysidro fel arfer dderbyniol?

Trafod safbwyntiau crefyddol personol gydag unigolyn	
Arferion symud a thrin diogel	
Trafod gyda'ch ffrindiau yr hyn yr ydych yn wneud yn eich gwaith	
Cyfeirio unigolyn at gynghorwr	

Gweithgaredd 27

Meddyliwch am y gwahanol resymau pam rydym yn cyfathrebu a rhestrwch chwech ohonynt.

Rhowch ateb yma...

Gweithgaredd 28

Mae gweithiwr yn dychwelyd i'w waith ar ôl cymryd gwyliau ac nid oes neb wedi gadael iddo wybod beth sydd wedi digwydd tra ei fod wedi bod i ffwrdd. Mae'r wybodaeth ddiweddaraf yn cael ei drosglwyddo iddo yn sydyn iawn ac mae'n parhau gyda'i ddyletswyddau.

Disgrifiwch ddwy enghraifft o'r ffyrdd y gall cyfathrebu aneffeithiol effeithio ar unigolion.

Rhowch ateb yma...

Gweithgaredd 29

Pa sgiliau neu ddulliau sydd eu hangen pan yn siarad gydag unigolion a pham bod rhain yn bwysig?

Rhowch ateb yma...

Gweithgaredd 30

Meddyliwch am y dulliau cyfathrebu gwahanol y gellid eu defnyddio gyda phobl sydd ag anghenion cyfathrebu gwahanol.

Pa ddulliau y gellid eu defnyddio?

Rhowch ateb yma...

Gweithgaredd 31

Meddylwch am adeg pan oeddech ar eich gwyliau neu'n siarad â rhywun nad Cymraeg na Saesneg yw ei hiaith gyntaf.

Sut roeddech chi'n teimlo?

Pa newidiadau a wnaethoch i'ch dull cyfathrebu?

Rhowch ateb yma...

Gweithgaredd 32

Mae gallu Marc i gyfathrebu yn gyfyngedig gan fod ganddo nam ar y clyw.

Pa ddulliau allwch chi eu defnyddio i gyfathrebu â Marc?

Rhowch ateb yma...

Gweithgaredd 33

Rhowch ddau reswm pam ei bod yn bwysig darparu gwasanaethau gan ddefnyddio'r Gymraeg yn eich barn chi.

Rhowch ateb yma...

Gweithgaredd 34

Sut mae'r 'Cynnig Rhagweithiol' yn gwella gwasanaethau i unigolion?

Rhowch ateb yma...

Gweithgaredd 35

Meddyliwch am unigolyn rydych wedi'i gefnogi yn y gorffennol neu rydych yn ei gefnogi ar hyn o bryd.

A allwch nodi unrhyw ffactorau posibl a all gyfrannu at y ffaith ei fod yn ymddwyn mewn ffordd sy'n anodd i unigolion ei deall a'i rheoli neu a all beri niwed i'r unigolyn ei hun neu i unigolion eraill?

Rhowch ateb yma...

Gweithgaredd 36

Meddylwch am ddau leoliad iechyd a gofal cymdeithasol, er enghraifft lleoliad preswyl a chanolfan gofal dydd i unigolion ag anableddau dysgu.

1. Ym mha ffyrdd y gallai'r unigolion sy'n mynychu'r naill leoliad a'r llall fod yn wahanol i'w gilydd?

Rhowch ateb yma...

2. Pam ei bod yn bwysig bod agwedd ac ymddygiad y gweithwyr eu hunain tuag at gredoau, gwerthoedd a phrofiadau bywyd yr unigolion yn gadarnhaol?

Rhowch ateb yma...

Gweithgaredd 37

1. Meddyliwch am y dylanwadau ar eich datblygiad, o'r gorffennol a'r presennol. Pwy a beth oedden nhw, a phwy a beth ydyn nhw nawr?

Rhowch ateb yma...

2. Sut y byddech yn disgrifio eich hun nawr o ran eich credoau, eich gwerthoedd a'r dewisiadau?

Rhowch ateb yma...

3. Sut yr hoffech i bobl eraill eich gweld?

Rhowch ateb yma...

4. Pa arferion diwylliannol, traddodiadau a disgwyliadau y mae eich teulu wedi'u trosglwyddo i chi? Pa rai ohonynt rydych wedi rhoi'r gorau iddynt neu eu gwrthod? Meddyliwch am y rhesymau dros hyn.

Rhowch ateb yma...

Gweithgaredd 38

Meddyliwch am eich ymarfer a sut y gallech ei wella. Ewch ati i fonitro gwelliannau yn eich ymarfer drwy gadarnhau ag unigolion rydych yn eu cefnogi eich bod yn dangos parch at eu credoau, eu gwerthoedd, eu dewisiadau a'u cefndir diwylliannol. Mewn geiriau eraill, eich bod yn datblygu arferion gwaith cynhwysol, a bod eich agwedd a'ch ymddygiad yn dangos parch at y gwahaniaethau unigol hyn.

Rhowch ateb yma...

Atebion

Gweithgaredd 3

Ymateb awgrymedig:

- diogelu unigolion rhag gwahaniaethu yn y gweithle, a hynny o dan y gyfraith
- darparu diogelwch cyfreithiol mewn cymdeithas yn ehangach
- cyflwyno un Ddeddf yn lle cyfreithiau gwrthgwahaniaethu blaenorol
- gwneud y gyfraith yn haws ei deall
- cryfhau diogelwch mewn rhai sefyllfaoedd
- diogelu unigolion rhag gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth.

Gweithgaredd 4

Ymateb awgrymedig:

1. Nam ar y synhwyrddau. Bydd hyn yn helpu ei annibyniaeth ac yn ei wneud yn fwy hyderus. Bydd hefyd yn ei alluogi i gyflawni gweithgareddau bob dydd yn well.
2. Byddai'n gwneud iddo deimlo'n llai ynysig a phryderus o ran ei allu i fyw ar ei ben ei hun. Byddai cymorth rheolaidd yn ei alluogi i barhau i fyw'n annibynnol.

Gweithgaredd 5

Cymorth rheolwyr	✓
Hyfforddiant	✓
Egwyl ginio hirach	
Cyfarfodydd tîm rheolaidd	✓
Dim ond gweithio sifft gyda ffrindiau	
Bod yn gyfeillgar iawn gydag unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau	

Gweithgaredd 8

Ymateb awgrymedig:

Datganiad o Hawliau Pobl Hŷn yng Nghymru (2014) – ei nod yw helpu unigolion hŷn i ddeall eu hawliau yn fwy effeithiol a'r ffordd y maent yn gysylltiedig â deddfau cydraddoldeb a hawliau dynol presennol yng Nghymru. Mae'n nodi sut y gellir cefnogi unigolion hŷn.

Mesur y Gymraeg (2011) a Mwy na Geiriau – maent yn nodi darpariaeth mewn perthynas â statws swyddogol y Gymraeg. Arweiniodd at sefydlu swyddfa Comisiynydd y Gymraeg. Nod y Comisiynydd yw hyrwyddo a hwyluso'r defnydd o'r Gymraeg, gan weithio tuag at sicrhau nad yw'r Gymraeg yn cael ei thrin yn llai ffafriol na'r Saesneg.

Fframwaith ar gyfer y Gymraeg mewn Iechyd a Gofal Cymdeithasol (2013) – mae'n amlinellu'r dull gweithredu ar gyfer gwella gwasanaethau i'r bobl y mae angen iddynt dderbyn eu gofal yn Gymraeg neu sy'n dewis gwneud hynny.

Gweithgaredd 9

Ymateb awgrymedig:

- cyfathrebu'n glir
- dysgu beth yw anghenion, dymuniadau a dewisiadau unigolyn
- annog annibyniaeth
- cyfarch yr unigolyn gan ddefnyddio'r enw sydd orau ganddo
- cynnig cymaint o ddewis â phosibl
- rhoi adborth cadarnhaol.

Gweithgaredd 10

Ymateb awgrymedig:

Os bydd unigolyn yn ei chael hi'n anodd deall ei ofal a'i gymorth neu'n ei chael hi'n anodd lleisio ei farn, mae unigolion ar gael a all weithredu fel llefarydd ar ei ran. Maent yn sicrhau bod yr unigolyn yn cael ei glywed ac yn cael eiriolwr. Er enghraifft, gall eiriolwyr helpu unigolyn i wneud y canlynol:

- deall y broses gofal a chymorth
- siarad am ei deimladau ynglŷn â'i ofal
- gwneud penderfyniadau
- herio penderfyniadau ynghylch ei ofal a'i gymorth os nad yw'n cytuno â nhw
- dadlau dros hawliau unigolyn.

Gweithgaredd 12

Ymateb awgrymedig:

Nid yw'r unigolyn yn:

- cael y gofal a'r cymorth sydd eu heisiau a'u hangen arno
- gwneud y dewisiadau y dylai gael ei gynnwys ynddynt
- byw'r bywyd y dylai fod yn ei fyw
- ffynnu, tyfu a datblygu fel y dylai wneud.

Gweithgaredd 13

Ymateb awgrymedig:

- er mwyn diwallu anghenion a bodloni dymuniadau a dewisiadau
- er mwyn cydnabod hanes yr unigolyn
- er mwyn nodi gweithgareddau a all fod o ddiddordeb iddo
- er mwyn annog cyfathrebu a rhyngweithio.

Gweithgaredd 15

Ymateb awgrymedig:

Chwiliwch am y canlynol:

- canllawiau clir
- iaith glir
- cynnwys yr unigolyn
- penawdau sy'n diwallu anghenion unigolion
- lle i adolygu a diwygio.

Gweithgaredd 16

Ymateb awgrymedig:

- terminoleg glir
- defnyddio symbolau/lluniau
- cynnwys yr unigolyn i raddau sy'n briodol i'w allu
- defnyddio dulliau cyfathrebu a ffefrir
- mynediad i leoliadau
- defnyddio cyfieithwyr/dehonglwyr, eiriolwyr.

Gweithgaredd 20

Ymateb awgrymedig:

Gallech deimlo'n ddig, dan fygythiad neu'n bryderus, ac efallai y bydd eich hunan-barch a'ch hyder yn lleihau.

Gweithgaredd 21

Ymateb awgrymedig:

Roedd yr ymarfer yn cynnwys ffyrdd newydd o weithio, gan gynnwys ystyried mwy o agweddau ar ddarparu gwasanaethau er mwyn diwallu anghenion a ffyrdd mwy diogel o weithio.

Gweithgaredd 22

Ymateb awgrymedig:

Pan fyddwn yn meddwl am gymryd risgiau, byddwn yn meddwl am berygl, ofn ac ansicrwydd. Ond gall cymryd risgiau hefyd arwain at lawer o ganlyniadau cadarnhaol. Er enghraifft, os bydd yn llwyddiant, gallai unigolyn ag anabledd gael hwb enfawr i'w hyder, ac ymdeimlad o foddhad sy'n llawer mwy na'r risg wreiddiol, neu gall unigolyn feithrin sgiliau nad oedd yn ymwybodol ei fod yn meddu arnynt.

Gweithgaredd 25

Ymateb awgrymedig:

1. Gallai hyn fod am eich bod wedi dod yn ffrindiau neu oherwydd newid i'r gydberthynas oherwydd gwaith, cymdeithasu.
2. Ffrindiau, cymdogion, cwsmeriaid.
3. Pob un ohonynt, rhai ohonynt neu ddim un ohonynt o bosibl.
4. Symud i ffwrdd, newid diddordebau, problemau.

Gweithgaredd 26

Trafod safbwyntiau crefyddol personol gydag unigolyn	
Arferion symud a thrin diogel	✓
Trafod gyda'ch ffrindiau yr hyn yr ydych yn wneud yn eich gwaith	
Cyfeirio unigolyn at gynghorwr	✓

Gweithgaredd 27

Ymateb awgrymedig:

- i ryngweithio
- i fynegi syniadau a theimladau
- i fynegi poen
- i fynegi hapusrwydd/tristwch
- i wneud ffrindiau
- i rannu safbwyntiau.

Gweithgaredd 28

Ymateb awgrymedig:

- efallai na chaiff anghenion eu nodi na'u diwallu
- gall gwallau ddigwydd wrth roi'r driniaeth neu ddarparu'r gwasanaeth os nad yw'r wybodaeth yn gywir
- gall arwain at gamddealltwriaeth, ddiffyg hyder, y gofal neu driniaeth anghywir yn cael ei gynnig
- gwybodaeth anghywir neu wallus yn cael ei rannu, gan arwain at bryder a straen.

Gweithgaredd 29

Ymateb awgrymedig:

- sgiliau gwrando
- cyswllt llygaid
- amser
- cwestiynu
- gwrando gweithredol.

Gweithgaredd 30

Ymateb awgrymedig:

Ysgrifenedig, llafar, lluniau, fideos, Braille, cyfrifiadur, gwrthrychau cyfeirio e.e. pwyntio at debot er mwyn cyfleu yr hoffech gael paned.

Gweithgaredd 32

Ymateb awgrymedig:

Siaradwch yn glir, yn araf, yn amlwg, ond yn naturiol, heb weiddi neu orliwio symudiad y geg, wynebwcw Marc yn uniongyrchol, dywedwch enw Marc yn gyntaf i gael ei sylw, cadwch eich dwylo oddi wrth eich wyneb fel y gall Marc weld yr hyn yr ydych yn ei ddweud.

Gweithgaredd 33

Ymatebion awgrymedig:

- i hyrwyddo cynhwysiant a chyfranogiad
- i hyrwyddo annibyniaeth
- i gydnabod iaith a diwylliant
- i sicrhau bod pawb yn deall gwasanaethau
- i ddiwallu anghenion y siaradwyr Cymraeg.

Gweithgaredd 34

Ymatebion awgrymedig:

- darparu gwell canlyniadau
- yn cael ei arwain gan y defnyddiwr
- yn cael ei arwain gan yr anghenion
- cynhwysiant
- darparu cyfrwng Cymraeg heb orfod gofyn amdano.

Gweithgaredd 35

Ymateb awgrymedig:

- dull cyfathrebu
- rhwystredigaeth
- gorbryder
- poen
- anghenion heb eu cwrdd
- colled
- trawsnewidiad.

Gweithgaredd 36

Ymateb awgrymedig:

1. Bydd eu hanghenion, eu galluoedd, eu dymuniadau a'u dewisiadau yn wahanol. Gall fod gan bob un ohonynt werthoedd, moesau a chredoau gwahanol, fel eu trefn ddyddiol, y ffordd yr hoffent gael eu cyfarch e.e. Mr, Mrs neu gan ddefnyddio eu henw cyntaf, eu harferion bwyta ac ati.
2. Er mwyn cefnogi rhyngweithio cadarnhaol, darparu gwasanaeth o ansawdd da ac annog unigolion i gyfathrebu a rhyngweithio.

Gweithgaredd 37

Ymateb awgrymedig:

1. Gallai hyn gynnwys teulu, ffrindiau, gofalwyr, cydweithwyr, ffrindiau ysgol; gallai'r un pethau fod yr un peth nawr neu efallai bod eich rhwydwaith cymdeithasol wedi newid ac mae bellach yn cynnwys pobl â gwahanol safbwyntiau a delfrydau.
2. Gall credoau, gwerthoedd a dewisiadau fod yn fwy penodol wrth i ni dyfu i fyny ac efallai y bydd ein teulu, ein ffrindiau ac ati yn dylanwadu arnynt.
3. Yn aml hoffem i eraill ein gweld fel rhai sy'n gofalu, gyda gwerthoedd da a systemau cred.
4. Gall hyn gynnwys arferion crefyddol, cymdeithasol neu ddiwylliannol, traddodiadau a disgwyliadau, er enghraifft. Efallai na fyddwch am fynychu seremonïau crefyddol mwyach, er enghraifft. Neu efallai y byddwch chi'n dewis peidio â bwyta cig mwyach, ond mae'ch teulu'n gwneud hynny.

Gweithgaredd 38

Ymateb awgrymedig:

Gallai newidiadau neu welliannau gynnwys cynyddu eich gwybodaeth am agweddau penodol ar ddarparu gwasanaeth. Gallai hyn fod yn ddiabetes, awtistiaeth neu agweddau diwylliannol. Gallai unigolion roi adborth eich bod gennych ddealltwriaeth, neu'n fwy ymwybodol o'u hanghenion unigol.