

# PROSIECT AMDDIFFYN PLANT YN EFFEITHIOL

## Bwletin 2



Croeso i ail fwletin y prosiect, sy'n sôn yn gyffredinol am y cynnydd a wnaed, rhai o'r pethau a ddysgwyd hyd yn hyn, a'n cynlluniau ar gyfer y dyfodol.

### Beth ydy'r prosiect?

Cychwynnodd prosiect Amddiffyn Plant yn Effeithiol yn ffurfiol ym mis Ebrill 2019 ar ôl penodi mentor ymarfer. Cafodd ei lansio'n ffurfiol ddechrau Mai yn ôl y bwriad yn ardal beilot Meirionnydd – Dwyfor. Dathlwyd y lansiad gyda gweithdy, a oedd yn gyfle gwych i atgoffa pawb am bedair elfen y fframwaith:

- **Sgyrsiau** - cyfathrebu effeithiol drwy ymarfer 'sgyrsiau cydweithredol'
- **Trothwyon** - gwneud penderfyniadau cyson wrth asesu risg
- **Newid** - ffocws clir ar y newid sydd ei angen er mwyn atal niwed
- **Mesur** - mesur cynnydd tuag at ganlyniadau

### Trosolwg (Dafydd Paul, Arweinydd y Prosiect)

Mae cyfnod cyntaf y prosiect trawsnewidiol hwn wedi bod yn llwyddiannus iawn drwyddo draw. Gellir dweud mai sylfaen y prosiect ydy defnyddio adnodd sy'n cefnogi staff i roi'r hyn a drafodir mewn hyfforddiant ar waith. Yn sicr, mae rôl y mentor ymarfer yn hollbwysig i lwyddiant y prosiect. Y bwriad ydy gwneud yn siŵr bod pob gweithiwr yn cael o leiaf dri sesiwn unigol gyda'r mentor. Ar ben hyn, bydd pawb yn ymuno â'u cydweithwyr mewn grŵp ymarfer adlewyrchol, ac yn mynd i dri digwyddiad hyfforddi allweddol sy'n gysylltiedig â'r prosiect. Drwy gynnig y cymorth hwn, y bwriad ydy creu'r amodau gorau un i annog pawb i ddefnyddio'r dull hwn o weithio o ddydd i ddydd.

Y tu ôl i'r llen, mae llawer iawn o bethau eraill yn digwydd, gan gynnwys ail-gynllunio ffurflenni a phrosesau gwaith, creu deunyddiau i gyfleu'r syniadau, a chynllunio hyfforddiant – pethau sy'n cefnogi'r prosiect.

Felly sut mae hi'n mynd? Efallai fod y geiriau hyn yn crisialu'r sefyllfa: "Mae pethau'n anodd iawn yn ngwaith cymdeithasol Plant ar hyn o bryd, ond mae pobl yn llawn brwdfrydedd ac ymrwymiad". Mae ymarfer rheng flaen yn heriol iawn ar hyn o bryd. Oherwydd hyn, mae gweithwyr o dan bwysau'n barod, ac mae'r galw a'r cymhlethdodau sy'n eu hwynebu ar gynydd. Ar yr un pryd, mae'r prosiect hwn yn galw am newid mewn ymarfer; mae'n gofyn iddyn nhw wneud mwy, ac mae angen i'r hyn maen nhw'n ei wneud fod yn fwy ystyrllon hefyd. Ond er bod pethau'n ymddangos yn rhy anodd ar adegau, rhaid canmol positifrwydd pobl. Mae'n brawf o safon y gweithlu; mae pawb yn barod i roi cynnig arni. Ym mhob rhan o'r gwasanaeth, mae gweithwyr a'u rheolwyr yn croesawu'r prosiect ac maen nhw'n eiddgar i fentro a gweld sut mae'n gweithio. Clywir gan staff eu bod yn teimlo'n gyffrous am y cyfle.

O edrych ar y model ei hun, mae gen i ychydig o sylwadau cychwynol am y pedair nodwedd sy'n allweddol i'r fframwaith:

- **Ydym ni'n gweithio mewn ffordd fwy cydweithredol?** Mae staff wedi cael hyfforddiant i ddysgu sut mae gweithio fel hyn, ac mae'r cyfleoedd mentora'n eu helpu i adlewyrchu a phwysu a mesur sut mae pethau'n mynd. Mae gweithwyr unigol yn sôn am eu profiadau nhw, am y llwyddiannau maen nhw wedi'u cael ac am yr adegau ym maes amddiffyn plant lle mae'n anodd gwneud hyn. Mae sgysiau cydweithredol yn dal yn newydd iawn ym maes amddiffyn plant, a dim ond dyddiau cynnar ydy hi.
- **Ydyn ni'n rhoi ffocws ar wneud penderfyniadau da?** Mae'r Model Risg wedi cael ei wreiddio'n dda. Oherwydd hyn, mae angen i ni wneud yn siŵr nad ydym yn llaesu dwylo. Wrth i bwysau gwaith gynyddu, hawdd iawn ydy cymryd y 'llwybr byr' wrth wneud penderfyniadau a dangos tystiolaeth.. Mae sesiynau atgoffa'n cael eu cynnig, ac mae'r mentor ymarfer yn rhoi pwyslais ar ddefnyddio'r Model Risg mewn trafodaethau unigol gyda staff.
- **Ydym ni'n rhoi ffocws clir ar y newid sy'n allweddol er mwyn atal niwed?** Rydw i'n bersonol yn teimlo mai hwn ydy ein llwyddiant mwyaf ni hyd yn hyn mewn llawer o ffyrdd. Ein nod oedd creu'r ffocws hwn ym mhob proses. Mae hyn i'w weld yn barod mewn adroddiadau a chynadleddau achos. Fel cysyniad, mae wedi bod yn ymarferol iawn i staff. Gallwn siarad am wella ffocws o hyd ac o hyd. Rydw i'n meddwl ein bod ni'n gweld hyn yn barod.
- **Ydyn ni'n mesur cynnydd tuag at ganlyniadau?** Mae'n debyg mai hon yw'r elfen anoddaf i staff ei rhoi ar waith wrth ymarfer. Mae deall y dechneg hon a'i defnyddio yn dipyn o gamp, ac mae gofyn treulio dipyn o amser gyda theuluoedd er mwyn ei datblygu. Mae'n ymddangos nad ydy pob Grŵp Craidd yn addas ar gyfer y drafodaeth hon. Wrth siarad am newid, gallwn ddatgan ein bod yn rhoi pwyslais cynyddol ar newid. Wrth siarad am fesur cynnydd, mae'n gwestiwn llawer mwy absoliwt. Rydym naill ai'n mesur neu ddim yn mesur. Mewn achosion lle mae staff wedi defnyddio'r dull hwn, maent yn teimlo'i bod yn anodd cynnal y gweithgarwch ar draws prosesau. Er enghraifft, erbyn yr ail Grŵp Craidd yn aml mae llwyddo i wneud fawr mwy na cadw ffocws ar y newid yn gryn her. Wedi dweud hyn, rydym ni'n dal yn uchelgeisiol ac yn ffyddiog iawn. Gallaf gofio'r her o gyflwyno Risg 2, ac roedd yr un petruster yn amlwg yn y dyddiau cynnar hynny hefyd.

## Beth rydym ni wedi'i ddysgu?

Mae rhannu gwybodaeth a chefnogi dysg ein gilydd wedi bod yn amlwg iawn drwy gydol y prosiect. Mae cydweithio a chyd-gynhyrchu wedi bod yn hollbwysig wrth gynllunio llawer o'r pethau sy'n gysylltiedig â'r prosiect, fel prosesau, ffurflenni a gwefannau.

Mae'n anodd iawn cynnal sgysiau cydweithredol ym maes amddiffyn plant. Er bod mentora'n rhoi cyfle diogel i weithwyr edrych yn ôl ac adlewyrchu, mae'n bwysig bod rheolwyr tîm ac uwch reolwyr yn barod eu cefnogaeth hefyd. Mae eu rôl fel arweinwyr yn hollbwysig er mwyn pwysleisio mai dyma sut mae disgwyl i weithwyr wneud eu gwaith o ddydd i ddydd, pryd bynnag y bo modd.

Mae gallu'r mentor i weithio'n hyblyg wedi bod yn bwysig hefyd. Mae gweithwyr rheng flaen yn gorfod delio gyda sefyllfaoedd ac argyfyngau annisgwyl ac amhosibl eu hosgoi yn eu gwaith bob dydd. Mae'n rhaid i'r mentor fod yn fodlon gweithio o gwmpas hyn. Mae'n rhaid iddi wneud yn siŵr bod staff yn cael digon o gyfle heb i hyn gymryd gormod o'i amser. Mae'n rhaid cael y cydbwysedd priodol rhwng cefnogi staff a sicrhau bod y prosiect yn datblygu ac yn gwella.

## Rhannu ein profiadau gydag eraill

Wrth i'r prosiect fynd rhagddo, rydym ni wedi manteisio ar gyfleoedd i rannu gwybodaeth drwy roi cyflwyniadau i awdurdodau ac asiantaethau ehangach. Mae awdurdodau eraill wedi bod yn awyddus i glywed am yr hyn sy'n digwydd yn y prosiect ac am gynlluniau eraill sydd ar y gweill ledled Cymru. Mae newid prosesau a diwylliannau gweithio yn gallu cymryd amser, a dydy hyn ddim yn hawdd bob tro. Mae pobl wedi bod yn awyddus i ddysgu mwy am sut rydym ni'n ceisio gwneud hyn; pa heriau sydd wedi dod i'n rhan a sut rydym ninnau wedi mynd ati i'w datrys. Maent wedi dangos diddordeb yn y gwersi sy'n berthnasol iddyn nhw mewn cynlluniau tebyg sy'n anelu at wella ymarfer. Maent hefyd wedi dangos diddordeb yn y manteision posibl y gallai elfennau eraill o'r model eu dwyn i'w hasiantaeth neu'u hawdurdod. Wrth i ni symud ymlaen, rydym ni'n dal yn awyddus iawn i rannu ein profiadau gydag unrhyw un sydd am wybod mwy. Rydym ni hefyd yn sylweddoli ei bod yn well gan ambell un aros i weld canlyniadau'r prosiect er mwyn gweld a allai fod yn fuddiol iddyn nhw fel system gyfan.

## Y camau nesaf

Mae'r gwaith wedi cychwyn yn Nhîm Plant Meirionnydd a Dwyfor. Yn ôl y bwriad, byddwn yn awr yn troi ein golygon at ardal Arfon. Byddwn yn canolbwyntio ar y Tîm Plant i ddechrau arni ac yna'n symud ymlaen at y Tîm Integredig ar gyfer Plant Anabl a'r Tîm 16+.

Mae'r broses o gyflwyno'r prosiect yn rhoi cyfle i gydweithio gyda gweithwyr ac asiantaethau, i gasglu adborth ar brosesau a ffurflenni, ac i bwysu a mesur unrhyw faterion neu broblemau wrth iddynt godi. Rydym ni'n dal i ddysgu wrth fynd drwy wahanol gamau, ac mae'n gyffrous iawn gweld y prosiect yn datblygu.

Rydym ni'n dal i feddwl ymlaen i geisio deall beth fydd yn fuddiol i helpu gweithwyr i roi'r hyn maen nhw wedi'i ddysgu ar waith ac i rannu gwybodaeth yn hwylus gydag eraill. Mae gennym wefan a safle mewnwyd i hybu hyn. Ar hyn o bryd, rydym ni'n ystyried datblygu canllawiau a deunyddiau hyfforddi gweledol, er enghraifft fideos bwrdd gwyn, fideos hyfforddi a modiwlau eDdysgu.

Mae'r adborth a gafwyd yn sgil trafodaethau gyda gweithwyr ac asiantaethau ehangach wedi bod yn gadarnhaol, gyda phobl yn teimlo bod y ffocws ar newid yn cynnig eglurder a chysondeb ar gyfer teuluoedd ac ar gyfer gweithwyr. Rydym ni wedi cael negeseuon cadarnhaol am y teclyn 'Camau tuag at Newid' a'r ffordd y mae'n helpu teuluoedd i ddeall y newidiadau sydd eu hangen i ddiogelu eu plentyn mewn ffordd weledol. Efallai fod cynllunio cynnydd mewn camau llai yn ei wneud yn haws ei ddilyn. Ar y llaw arall, yn ôl gweithwyr mae hyn yn gallu arwain at her hefyd; gan olygu bod angen iddyn nhw wneud mwy o waith papur ar y pwynt yma.

## Y weledigaeth ar gyfer 2020

Wrth i ni edrych ymlaen at 2020 a gweld y prosiect yn aeddfedu, disgwyliwn weld budd o lawer o'r adnoddau cefnogol. Bydd y gwefannau a'r safleoedd mewnwyd sy'n barod i fynd yn fyw yn ei gwneud yn haws o lawer i staff a chynulleidfaoedd ehangach gael gafael ar ddeunyddiau. Wrth i ni edrych yn fanylach ar fentora, gweithio'n unigol a gweithio mewn grwpiau adlewyrchol, bydd ein hyder a'n sgiliau'n datblygu. Mae 'adlewyrchol' yn air da i ddisgrifio tîm y prosiect. Mae gennym lawer o uchelgais a darlun o sut dylai pethau fod, ond rydym ni hefyd yn deall beth mae'r realiti o roi'r prosiect ar waith yn ei olygu, ac o'r herwydd yn credu'n gryf mewn cefnogi heb feirniadu. Does dim posibl i bopeth fod yn berffaith bob tro, a dydy hi ddim yn bosibl mesur canlyniadau bob amser chwaith. Byddwn yn dal ati i feddwl fel hyn, gan gofio bod anawsterau hyd yn oed yn gallu arwain at ddysg a thwf.



Am fwy o wybodaeth, ewch i'r wefan:  
[www.amddiffynplanteffeithiol.cymru](http://www.amddiffynplanteffeithiol.cymru)



*"Mae cael cyfle i ail-edrych ar brif elfennau'r prosiect a sut mae rhoi'r hyn a ddysgwyd ar waith wrth ymarfer yn werthfawr tu hwnt. Gallwch weld y ddealltwriaeth yn datblygu yn ystod y sgysiau cyntaf a'r sesiynau gyda grwpiau ac unigolion; rhywbeth na fyddai'n digwydd mor hawdd o bosibl heb fuddsoddi yn hyn."*

**Mentor Ymarfer**

*Fel rhywun sy'n mynd i gynadleddau achos amddiffyn plant yn gyson fel rhan o 'ngwaith, ers i'r prosiect gael ei gyflwyno, rydw i wedi sylwi bod mwy a mwy o bwyslais yn adroddiadau'r gweithwyr cymdeithasol ar y newidiadau sydd eu hangen yn amgylchiadau'r plentyn i leihau'r risg o niwed. Mae hyn, yn ei dro, yn cael effaith bositif ar drafodaethau'r cynadleddau achos ac yn rhoi fframwaith i aelodau'r grŵp craidd, gan gynnwys y teulu, ar gyfer datblygu cynllun amddiffyn y plentyn."*

**Pediatreg Cymunedol**

*"Mae Cynadleddau Achos Amddiffyn Plant yn trafod sefyllfaoedd sensitif, emosiynol a heriol sy'n codi mewn bywyd go iawn, lle mae risgiau'n cael eu hadnabod a chynlluniau'n cael eu gwneud. Maen nhw bob amser yn cynnwys llawer iawn o wybodaeth sy'n gallu bod yn llethol neu'n ddryslyd iawn i'r rhieni. Weithiau, dydy gweithwyr proffesiynol a rhieni ddim ar yr un donfedd fel petai, ac mae'r sefyllfa'n edrych yn bur amhosibl. Wrth gadeirio cynadleddau cychwynnol a chynadleddau adolygol, rydw i wedi gweld effaith diffinio meysydd ar gyfer newid, sgorio beth "sydd ddim yn ddigon da ar hyn o bryd" ac egluro "beth fyddai'r sefyllfa pe bai pethau'n ddigon da" gan fod hyn yn rhoi llwybr clir i rieni a gweithwyr proffesiynol mewn grwpiau craidd a chynadleddau, a syniad o'r hyn yr anelir ato yn y pen draw. Rydw i hefyd wedi gweld effaith ymarfer cyson a phenodol gan weithwyr cymdeithasol, cydweithwyr a theuluoedd sydd wedi arwain at leihau niwed arwyddocaol a thynnu enwau plant oddi ar y gofrestr."*

**Cydlynedd Amddiffyn Plant  
Gwynedd**