BWRDD PARTNERIAETH RHANBARTHOL
GOGLEDD CYMRU
NORTH WALES
REGIONAL PARTNERSHIP BOARD

Gwella cydweithio

Cynnwys

Gwella cydweithio 1

Cyflwyniad 1

Rhwystrau i gydweithio aml-asiantaethol 2

Pa ffactorau sy'n gwneud cydweithio yn llwyddiannus? 3

Enghreifftiau o gydweithio aml-asiantaeth 6

Cyfathrebu wrth gydweithio 8

Cyfeiriadau 11

Cyflwyniad

Mae'r adroddiad hwn yn amlygu rhai o'r rhwystrau a wynebwyd, a chanllawiau a thystiolaeth i wella cydweithio aml-asiantaeth, gan gynnwys enghreifftiau o gydweithio aml-asiantaeth o bob cwr o'r DU. Mae'r adroddiad hefyd yn edrych ar gyfathrebu o ran cydweithio, gan edrych ar ffyrdd o wella cyfathrebu.

Fe chwiliwyd nifer o ffynonellau gan gynnwys Gofal Cymdeithasol Cymru, Canolfan i Blant a Theuluoedd What Works, SCIE, Google a Scopus. Defnyddiodd y chwiliadau a gynhaliwyd yn Scopus y strategaethau chwilio canlynol.

aml-asiantaeth wedi'i gyfyngu i: 2019-2024
cyfathrebiad NEU cyfathrebu A cydweithrediadol NEU cydweithrediad NEU cydweithredu NEU cydweithio NEU aml-asiantaeth NEU aml-asiantaethau NEU aml-ddisgyblaeth NEU cyd-gynhyrchu A "gofal cymdeithasol" NEU "gwaith cymdeithasol" wedi'i gyfyngu i: 2019-2024*

Ymwadiad: Mae'r grynodeb hon yn cynnwys llenyddiaeth berthnasol a ganfuwyd o'r chwiliadau uchod, nid yw'n rhestr gyflawn, mae'n cyflwyno canfyddiadau allweddol ac nid argymhellion ar gyfer ymarfer.

Rhwystrau i gydweithio aml-asiantaethol

Mae cyhoeddiad gan Lywodraeth yr Alban a phrosiectau cydweithredol amrywiol yn amlygu'r rhwystrau a all atal cydweithio effeithiol[1]. Mae astudiaeth yn edrych ar niwed y tu allan i'r teulu yn amlygu'r methiannau mewn trefniadau aml-asiantaeth[2]. Mae erthyglau ac astudiaethau achos amrywiol hefyd yn amlygu rhwystrau i gydweithio.

Ymhlith y rhwystrau allweddol i gydweithio mae:

- Cyllid tymor byr – gan arwain at amodau gwaith ansefydlog, trosiant staff uchel a cholli gwybodaeth / arbenigedd [1]
- Cyllid anhyblyg – diffyg hyblygrwydd i ymateb i angen, cymhleth ac yn cymryd llawer o amser, yn rhy fiwrocrataidd [1]
- Lleihad mewn cyllid / adnoddau cyfyngedig[1,3]
- Asiantaethau mewn cystadleuaeth neu gamosod rolau [2]
- Cyllid – cyfyngu ar wariant a monitro gwariant yn ddwys[1]
- Diffyg ymddiriedaeth – ddim yn ymddiried mewn asiantaethau eraill, cwestiynu eu cymhwysedd [1,4]
- Dealltwriaeth anfoddhaol o ddyletswyddau a heriau ei gilydd [1]
- Anghydbwysedd o ran pŵer – ddim yn teimlo fel partneriaid cyfartal, gan hyd yn oed gael eu cau allan [1,4,5]
- Diffyg cyfathrebu agored ac onest [1,6]
- Amser i ddatblygu perthnasoedd llawn ymddiriedaeth ac i gynllunio – trosiant staff [1,3,6,7]
- Angen mwy o ymgysylltu a grymuso cymunedau a'r trydydd sector [1]
- Caffael a phrosesau adnoddau [1,8]
- Systemau TG gwahanol / cofnodion personol [8]
- Llywodraethu gwybodaeth a rhannu gwybodaeth [8]
- Mae sefydliadau wedi eu trefnu'n wahanol, mae ganddynt brosesau gwahanol a dulliau gweithio gwahanol [6]
- Mae'n anodd cael dealltwriaeth / gweledigaeth a rennir[4,6]
- Peidio â chynnwys yr holl bartneriaid mewn cyfarfodydd a'r broses o wneud penderfyniadau [4]
- Ymagwedd anghydlynol, dim ymagwedd a gytunwyd ar y cyd [4]

Pa ffactorau sy'n gwneud cydweithio yn llwyddiannus?

Fe nododd adolygiad tystiolaeth o 75 o astudiaethau yn ymwneud â gweithio aml-asiantaeth gyda phlant mewn gofal gan Ganolfan Polisi Cyhoeddus Cymru ffactorau cyffredin sy'n helpu i sicrhau cydweithio effeithiol[5]. Fe nododd Fframwaith Cymwyseddau Gofal Integredig y DU y rhinweddau allweddol sydd eu hangen i gydweithio[9]. Mae astudiaeth yn edrych ar niwed y tu allan i'r teulu yn amlygu'r methiannau o ran trefniadau aml-asiantaeth[2]. Mae nifer o erthyglau ac astudiaethau achos hefyd yn darparu cyfraniadau yn ymwneud â'r hyn sydd wedi gwneud cydweithio'n llwyddiannus.

Mae ffactorau ar gyfer cydweithio llwyddiannus yn cynnwys:

- Bod â gweithiwr allweddol neu arweinydd tîm - unigolyn dynodedig sy'n gweithredu fel cyswllt rhwng yr asiantaethau gwahanol a sy'n gyfeiriadol pan fo angen [5,10,11]
- Rhannu gwybodaeth - lle gall gweithwyr gael at wybodaeth yn hawdd [5,7]
- Hyfforddiant ar y cyd[5,12]
- Cydleoli – gweithio gyda'i gilydd yn ddyddiol neu gyfarfod yn rheolaidd, i feithrin perthnasoedd ac ymddiriedaeth, a rhannu syniadau / gwybodaeth [1,3,7,9,12–15]
- Mannau diogel i gyfrannu, cael eich clywed, gwrando a gwerthfawrogi mewnbwn eich gilydd [15]
- Cyllid ar y cyd / cyllidebau cyfun [5]
- Grymuso rhieni / gofalwyr – eu cynnwys mewn trafodaethau a'r broses o wneud penderfyniadau, gyda phroses o gylchdroi cadeirydd i dorri unrhyw anghydbwysedd grym [5,10]
- Eglurder dros amcanion / camau gweithredu, diben a gweledigaeth a rennir [1–3,10–12,14,15]
- Dealltwriaeth o gyfrifoldebau pob unigolyn ac atebolrwydd drostynt [5,7,9,14]
- Deall y sgiliau / cyfraniadau mae pob asiantaeth / unigolyn yn eu cyflwyno [91,013]
- Arweinyddiaeth gref sydd wedi ymrwymo i'r weledigaeth [5]
- Rhannu grym rhwng asiantaethau, gwneud penderfyniadau ar y cyd a phob tîm asiantaeth yn cael eu hystyried yn gyfartal a bod ganddynt gynrychiolydd [3,5,15]
- Iaith, prosesau a dealltwriaeth a rennir [5]

- Asesu anghenion a mapio cefnogaeth – hyder cynyddol i gyfeirio [16]
- Rheoli prosiect yn gryf i yrru cydweithio a momentwm [7,13]
- Gallu addasu a hyblygrwydd i alluogi newid [7]
- Gwreiddio gwerthuso effaith gan ddefnyddio canlyniadau mesuradwy [7,10]
- Creu modelau amlwg o gyflawni cydweithio y gellir ei gynyddu neu ei gopïo mewn mannau eraill [7]
- Sefydlu cysylltiadau, penderfyniadau a rennir, torri rhwystrau ac osgoi dyblygu [9]
- Dathlu llwyddiant canlyniadau'r tîm gofal aml-asiantaeth [9]
- Amser pwrpasol [13]
- Bod yn agored a goddefgarwch yn ymwneud â 'pheidio â gwybod' [2]
- Deall manteision / canlyniadau posibl gweithio aml-asiantaeth [2,14]
- Cyfnod myfyrio i'r tîm, gwella cyfathrebu a chryfhau trafodaeth adeiladol rhwng aelodau [10]
- Rheoli gwrthdaro, bod yn agored a chwilfrydig [15]
- Cytuno ar ddulliau penodol o asesu, monitro a gwerthuso cynnydd cynlluniau aml-asiantaeth [11]
- Cyfathrebu clir ar draws y sefydliadau partneriaeth [11]

Mae'r Sefydliad Gofal Cymdeithasol er Rhagoriaeth hefyd yn cynnwys dolenni i wybodaeth ar alluogwyr amrywiol i ofal integredig fel arweinyddiaeth system, ymagweddau seiliedig ar asedau ac ymagweddau'n ymwneud â'r boblogaeth. Hefyd mae yna ddolenni i weithgareddau i helpu i gyflawni gofal integredig gan gynnwys; asesiadau o anghenion a chynllunio gofal ar y cyd, gwasanaethau integredig wedi eu lleoli yn y gymuned ayb.[10]

Mae'r System Ddysgu Dynol yn ymagwedd sy'n ymgorffori cydweithio ac mae eu canllaw yn egluro sut i weithredu'r dull hwn o weithio, gan roi manylion ar bob cam sydd ei angen a phethau y dylid eu hystyried ar bob cam. Dyma'r camau yn gryno:

- Cam I: Deall y system – egluro'r diben, actorion yn y system, meithrin ymddiriedaeth, nodi'r ffactorau sydd ynghlwm â hyn, meithrin gwybodaeth a dealltwriaeth a rennir.
- Cam II: Cyd-ddylunio archwiliadau - mathau o archwiliadau, sefydlu cwestiynau i'r ymchwiliad, dylunio camau gweithredu mewn ymateb, dylunio dulliau ar gyfer casglu data / dadansoddi a chreu amgylcheddau sy'n galluogi.

- Cam III: Cynnal arbrofion - amddiffyn arbrawf rhag ‘busnes fel arfer’, dysgu o’r system, ailadrodd a dysgu.
- Cam IV: Gwreiddio / dylanwadu – gwreiddio newidiadau, dylanwadu ar gylchoedd eraill a pharhau gyda chylchoedd dysgu.
- Cam V: Stiwardiaeth system – rheoli a llywodraethu’r cylch dysgu.[17]

Enghreifftiau o gydweithio aml-asiantaeth

Astudiaeth yn edrych ar ymagwedd aml-asiantaeth tuag at leihau cyfraddau o ddiffyg presenoldeb yn yr ysgol ar sail emosiwn, gan ddefnyddio'r model Ymchwil a Datblygu mewn Sefydliadau i strwythuro'r broses ymchwil gweithredu, sy'n cynnwys cylchoedd o weithredu a myfyrio.[3]

Fe wnaed astudiaeth ansoddol a ymchwiliodd i brofiadau'r heddlu a gweithwyr cymdeithasol ar hyd a lled yr Alban a weithiodd yn agos gyda Phlant sy'n Derbyn Gofal a gyda'i gilydd mewn capasiti rhyng-astiantaethol.[4]

Fe archwiliodd menter o gydweithio rhwng y GIG a'r trydydd sector, i wella darpariaeth y gwasanaeth iechyd meddwl mewn argyfwng ar gyfer pobl ifanc ym Manceinion Fwyaf, y manteision a heriau'r cydweithio ac mae'n awgrymu sut y gallai'r cydweithio rhwng y GIG a'r trydydd sector gael ei wella ar gyfer prosiectau yn y dyfodol.[6]

Mae yna gasgliad o astudiaethau achos ar y cyd o'r sector ôl 16 oed yng Nghymru.[7]

Prosiect peilot aml-asiantaeth yn Llundain gyda phobl ifanc yn trosglwyddo o CAHMS i wasanaethau oedolion, roedd yn mynd ati i ddylunio a darparu grŵp yn defnyddio dull Therapi Ymddygiad Dialectig ar gyfer pobl ifanc 16-24 oed a oedd ag anawsterau rheoli emosiwn ac nad ydynt yn bodloni'r meini prawf ar gyfer gwasanaethau iechyd meddwl cyffredinol. Maent yn gosod cytundebau lefel gwasanaeth a disgwyliadau ar y dechrau, gan gyfarfod mewn gwahanol leoliadau a nodi gwerthoedd a rennir.[8]

Fe greodd Cilgwri raglen hyfforddi aml-asiantaeth a gwella gweithio mewn partneriaeth i helpu gweithwyr proffesiynol gefnogi rhieni mewn perthnasoedd trallodus yn gyfrinachol. Cynhaliwyd gweithdy aml-asiantaeth i godi ymwybyddiaeth ar gyfer uwch arweinwyr a rheolwyr ar draws y sector plant a theuluoedd i ysgogi ymrwymiad i ddatblygu'r gweithlu a hyfforddi. Darparwyd hyfforddiant yn yr ystafell ddosbarth i weithwyr proffesiynol o'r sector gwirfoddol a chymunedol, addysg, iechyd a gwasanaethau plant awdurdod lleol ac i swyddogion cymorth cymunedol yr heddlu a benodwyd ar gyfer cymorth cynnar. Penodwyd Rheolwr Partneriaeth Gwasanaethau Plant a sefydlwyd grŵp llywio lleihau gwrthdaro rhwng rhieni.[11]

Sefydlodd Hartlepool bartneriaeth leol i gynyddu capasiti'r gweithlu ymarferwyr cymorth cynnar i fynd i'r afael ag ansawdd y berthynas rhwng rhieni.[12]

Astudiaeth achos Gweithgor Lleihau Gwrthdaro Rhwng Rhieni Dwyrain Canolbarth Lloegr. Roedd y prosiect yn cynnwys tri phrif weithgaredd, asesiad o anghenion, ymyrraeth a mapio cymorth, a chreu theori newid. Roedd gan y grŵp hwn berthynas waith gref eisoes gan eu bod yn gweithio'n rheolaidd ar brosiectau ar y cyd.[13]

Fe weithiodd Ymddiriedolaeth Plant Birmingham gyda phartneriaid lleol i gasglu data, cwblhau asesiad o anghenion y boblogaeth a mapio gwasanaethau presennol. Fe ddefnyddiwyd y wybodaeth ganddynt i nodi bylchau yn eu darpariaeth bresennol.[16]

Roedd 'stori Andy' yn astudiaeth achos am ddyn a oedd yn ddigartref, yn ddioddefwr camdriniaeth ariannol a gyda'i iechyd yn wael. Fe weithiodd tîm o bobl o sefydliadau amrywiol i gefnogi Andy. Aethant ati i nodi ei anghenion a'r hyn roedd yn ei hoffi / nad oedd yn ei hoffi er mwyn helpu i fodloni ei anghenion a adolygwyd yn rheolaidd.[18]

Roedd gweithio aml-asiantaeth ar y cyd yn cefnogi datblygu a chyflawni'r rhaglen Gwên am Byth i gefnogi hylendid a gofal y geg i bobl hŷn sy'n byw mewn cartrefi gofal. Fodd bynnag manylion cyfyngedig a ddarparwyd ar sut maent yn gweithio ar y cyd.[19]

Mae gwasanaeth iechyd meddwl a niwroddatblygiadol digidol yn honni fod gweithio ar-lein wedi helpu i hwyluso cydweithio aml-asiantaeth yn yr astudiaeth hon.[20]

Ymgysylltodd Sefton gyda budd-ddeiliaid i ddatblygu fframwaith canlyniadau lleol ar gyfer lleihau gwrthdaro rhwng rhieni, cynnal gweithdai i drafod, datblygu a chytuno ar y canlyniadau ar gyfer y fframwaith.[21]

Mapiodd Walsall y gweithlu lleol a oedd yn ymwneud â lleihau gwrthdaro rhwng rhieni i asesu lefelau sgiliau'r gweithlu ac effaith y cynnig hyfforddi presennol, fel cam un prosiect pedwar cam i werthuso lleihau gwrthdaro rhwng rhieni.[22]

Mae yna astudiaethau achos niferus yn defnyddio'r ymagwedd Systemau Dysgu Dynol ar gael ar eu gwefan. Mae'r Systemau Dysgu Dynol yn canolbwyntio ar ffurfio perthnasoedd dynol effeithiol, cydweithio a dysgu ac esblygu'n barhaus.[23]

Cyfathrebu wrth gydweithio

Fe nododd adolygiad cwmpasu fod cydweithio proffesiynol effeithiol yn dibynnu ar gyfathrebu rheolaidd, effeithiol a pharhaus. Dylai cyfathrebu:

- Ddefnyddio iaith gadarnhaol sy'n seiliedig ar gryfder
- Osgoi jargon sy'n ymwneud yn benodol â disgyblaeth
- Meddwl agored a pharch ar y cyd
- Rhannu gwybodaeth
- Gall rhwydweithiau rhithiol / adnoddau teleiechyd hybu cydweithio [24]

Astudiaeth achos yn ymwneud â gwella menter gofal integredig presennol yn yr Iseldiroedd gan ddefnyddio ymagwedd gyfranogol i wella cydweithio rhwng gweithwyr proffesiynol iechyd a chymdeithasol ymhellach. Roedd gweithgareddau gwella yn cynnwys cyfarfodydd rhyngbroffesiynol yn canolbwyntio ar fyfyrio a dysgu ar y cyd ac ymweliadau â'r gweithle. Yn ôl gweithwyr proffesiynol a gymrodd ran, fe wellodd y gweithgareddau gwella eu cyfathrebu a chydweithio drwy sefydlu dealltwriaeth ac ymddiriedaeth ar y cyd. Roedd ffactorau galluogi yn cynnwys y lleoliad diogel ac anffurfiol lle cynhaliwyd y cyfarfodydd a'r perthnasoedd personol a ddatblygwyd yn ystod y prosiect. Roedd y diwylliannau a diddordebau sefydliadol gwahanol a'r diffyg perchnogaeth ac atebolrwydd ymhlith rheolwyr yn atal y broses wella, tra roedd materion fel prinder staff, cyfyngiadau amser a rheoliadau preifatrwydd yn ei gwneud yn anodd i weithredu gwelliannau ar raddfa fwy.[25]

Amlygodd un astudiaeth yr agweddau cadarnhaol mae gweithwyr cymdeithasol yn eu cyflwyno i'r tîm cydweithio, un o'r rhain oedd cyfathrebu gweithredol. Nodwyd fod cyfathrebu gweithredol yn cynnwys tair rhinwedd wahanol:

- Meithrin perthnasoedd – gallu ymddiried ynddynt, bod yn ddibynadwy, hygyrch a gweladwy
- Cadw gwybodaeth – nid dim ond cofnod copi caled, mae hefyd yn gyfathrebiad anffurfiol.
- Llenwi bylchau gofal – symud tasgau / rolau i lenwi bylchau, gwybod beth yw rolau / sgiliau'r tîm.

Mae'r rhinweddau hyn yn amlygu agweddau o gyfathrebu sy'n ddefnyddiol ar gyfer cydweithio.[26]

Nododd adolygiad cwmpasu gyfathrebu fel maes blaenoriaeth wrth weithredu systemau gofal integredig. Nododd yr adroddiad rwystrau cyffredin o ran cyfathrebu gan gynnwys ffactorau systemig (strwythur tameidiog o lwybrau gofal a pherthnasoedd tameidiog o fewn llwybrau gofal) a materion technolegol (adnoddau cyfathrebu TG annigonol neu anhygyrch). Mae hyrwyddo cyfathrebu yn cynnwys ymdrechion ymwybodol i feithrin perthnasoedd cryf a llawn ymddiriedaeth rhwng budd-ddeiliaid, gan annog cyfranogiad y defnyddiwr gwasanaeth o ran dylunio modelau gofal a hunan-ofal, mwy o gyfranogiad staff gyda chymunedau defnyddwyr gwasanaeth ac adnoddau TG effeithlon sydd ar gael yn helaeth a sy'n benodol i ymgynghori â defnyddwyr gwasanaeth, trosglwyddo defnyddwyr gwasanaeth yn ddiogel a gweithgareddau tîm gofal cyffredinol.[27]

Edrychodd tîm gofal sylfaenol yng Nghanada ar weithredu Model Meithrin Perthnasoedd ar y Cyd Rhyngbroffesiynol (adnodd ar gyfer deall y camau o ran datblygu meithrin perthnasoedd y tîm rhyngbroffesiynol). Mae'r canlyniadau'n disgrifio sut y datblygodd y tîm berthnasoedd rhyngbroffesiynol mewn tri o bedwar cam y model: chwilio am gymorth, cyd-fynd a meithrin dwyochredd. Fodd bynnag, nodwyd nad oedd cyd-leoli yn gam ond yn gyd-destun lle roedd meithrin perthnasoedd ar y cyd yn digwydd.[28]

Edrychodd astudiaeth arall a oedd yn defnyddio'r model cydweithio rhyngbroffesiynol ar gydweithio rhyngbroffesiynol rhwng sefydliadau gwaith cymdeithasol, ariannol a gwasanaeth cyflogaeth yn yr Iseldiroedd. Yr agweddau a nodwyd fel rhai a oedd o fudd i gyfathrebu oedd cyfathrebu'n agored, dod i adnabod ei gilydd a chyfarfodydd ar y cyd. Nodwyd fod cael cydlynydd hefyd o fudd i gydweithio.[29]

Archwiliodd astudiaeth o Sweden brofiadau clinigwyr cleifion allanol seiciatrig o gyfathrebu rhyngbroffesiynol a nodwyd elfennau pwysig yn ymwneud â chyfathrebu da. Roedd yr elfennau'n ymwneud â chyfathrebu da yn cynnwys:

- Ffurfio neges a chael adborth i gadarnhau dealltwriaeth
- Amrywiaeth o ddulliau cyfathrebu (sgyrsiau, cyfarfodydd tîm, cynadleddau, platfformau digidol)
- Addasu cyfathrebu yn dibynnu ar y derbynnydd, er enghraifft wedi ei symleiddio ar gyfer y rhai hynny sy'n wynebu cyfyngiadau amser
- Gosod negeseuon atgoffa er mwyn rhannu gwybodaeth ar gyfnodau priodol
- Deall diben y cyfathrebu a bod yn barod ar gyfer y rhyngweithio
- Gwerthfawrogi cyfleoedd ar gyfer cyfathrebu (drysau agored)

- Bod â chymuned waith gydag ymddiriedaeth ar y cyd, bod yn agored pan ofynnir cwestiynau, rhannu mewnwelediadau a chynnig cymorth.
- Synnwyr o gymuned a chyfrifoldeb ar y cyd yn ymwneud â gofal sy'n canolbwyntio ar y claf
- Ystyriwyd fod pawb yr un mor bwysig â'i gilydd o ran eu cyfathrebu
- Agosrwydd corfforol yn y gweithle [30]

Gofal Cymdeithasol Cymru - rhaglen sgiliau cyfathrebu ar y cyd

Mae'r rhaglen hyfforddi yn datblygu sgiliau a galluoedd y gweithle i gyflawni ymarfer seiliedig ar gryfderau sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau. Mae'r hyfforddiant hefyd yn ystyried y goblygiadau sefydliadol ehangach ac ymarferoldeb gwreiddio'r dull hwn o weithio gan fod angen ymagwedd system gyfan.[31]

Mae'r hyfforddiant yn cynnwys:

- Theorïau yn ymwneud ag ymddygiad dynol sy'n llywio ymatebion effeithiol
- Egwyddorion sy'n sail i'n hymatebion proffesiynol
- Sgiliau a strategaethau gall ymarferwyr eu defnyddio i ymgysylltu gyda phobl ar adegau o heriau a straen
- Sut all systemau sefydliadol gefnogi ymarfer effeithiol[31]

Cyfeiriadau

(1) *4. Cydweithio ystyrlon*. http://www.gov.scot/publications/supporting-collaboration-between-third-public-sectors-review-current-evidence/pages/5/ (mynediad 2024-06-12).

(2) *From behaviour-based to ecological: Multi-agency partnership responses to extra-familial harm - Rachael Owens, Jenny Lloyd, 2023*. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/14680173231162553 (mynediad 2024-06-13).

(3) *Emotionally based school non‐attendance: Development of a local authority, multi‐agency approach to supporting regular attendance - Corcoran - 2024 - British Journal of Special Education - Llyfrgell Ar-lein Wiley*. https://nasenjournals.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1467-8578.12497 (mynediad 2024-06-13).

(4) Kaip, D.; Ireland, L.; Harvey, J. ”I Don’t Think a Lot of People Respect Us” – Police and Social Worker Experiences of Interagency Working with Looked-after Children. *Journal of Social Work Practice* **2023**, *37* (1), 29–44. https://doi.org/10.1080/02650533.2022.2036109.

(5) *Gwaith amlasiantaeth a deilliannau i blant sy'n derbyn gofal* https://wcpp.org.uk/cy/cyhoeddi/gwaith-amlasiantaeth-a-deilliannau-i-blant-syn-derbyn-gofal/ (mynediad 2024-06-24).

(6) Dutton, B.; Humphrey, N.; Qualter, P. Getting the Pieces to Fit: NHS and Third Sector Collaboration to Enhance Crisis Mental Health Service Provision for Young People. *Ymchwil Gwasanaethau Iechyd y BMC* **2023**, *23* (1), 307 https://doi.org/10.1186/s12913-023-09198-w.

(7) *Ymagweddau ar y cyd yn y sector ôl-16 oed yng Nghymru*. Jisc. https://beta.jisc.ac.uk/reports/collaborative-approaches-in-the-welsh-post-16-sector (mynediad 2024-06-13).

(8) Brown, H.; O’Neill, W. A Multi-Agency Mash up – a DBT Informed Transitions Pilot Project. *Fforwm Seicoleg Clinigol* **2023**, *1* (369), 107–113. https://doi.org/10.53841/bpscpf.2023.1.369.107.

(9) *Developing a competency framework for integrated care working across healthcare, social care and allied professions | British Journal of Healthcare*

Management. https://www.magonlinelibrary.com/doi/full/10.12968/bjhc.2023.0106 (mynediad 2024-06-13).

(10) *Timau amlddisgyblaeth yn gweithio ar gyfer gofal integredig*. SCIE. https://www.scie.org.uk/integrated-care/research-practice/activities/multidisciplinary-teams/ (mynediad 2024-06-12).

(11) *Wirral: Making reducing parental conflict part of everyday business for frontline professionals - Foundations*. https://foundations.org.uk/our-work/publications/wirral-making-reducing-parental-conflict-part-of-everyday-business-for-frontline-professionals/ (mynediad 2024-06-12).

(12) *Hartlepool: Opening a can of worms? Building capacity among practitioners across the early help system - Foundations*. https://foundations.org.uk/our-work/publications/hartlepool-opening-a-can-of-worms-building-capacity-among-practitioners-across-the-early-help-system/ (mynediad 2024-06-12).

(13) *East Midlands: Working as a region on reducing parental conflict - Foundations*. https://foundations.org.uk/our-work/publications/east-midlands-working-as-a-region-on-reducing-parental-conflict/ (mynediad 2024-06-12).

(14) Waardenburg, M.; Groenleer, M.; de Jong, J.; Keijser, B. Paradoxes of Collaborative Governance: Investigating the Real-Life Dynamics of Multi-Agency Collaborations Using a Quasi-Experimental Action-Research Approach. *Public Management Review* **2020**, *22* (3), 386–407. https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1599056.

(15) *The Practice Of Collaborative Leadership*. The King's Fund. https://www.kingsfund.org.uk/insight-and-analysis/reports/practice-collaborative-leadership (mynediad 2024-06-12).

(16) *Birmingham: Engaging partners and wider services in developing a needs assessment - Foundations*. https://foundations.org.uk/our-work/publications/birmingham-engaging-partners-and-wider-services-in-developing-a-needs-assessment/ (mynediad 2024-06-12).

(17) *Human Learning Systems - A practical guide to doing public management differently*. Y Ganolfan Effaith Cyhoeddus (CPI). https://www.centreforpublicimpact.org/insights/human-learning-systems-a-practical-guide-to-doing-public-management-differently (mynediad 2024-07-02).

(18) *Stori Andy – enghraifft wych o gydweithio yn effeithiol*. https://gofalcymdeithasol.cymru/adnoddau/stori-andy-esiampl-gwych-o-cydweithio-yn-effeithiol?_gl=1*4n3kem*_ga*NDk0OTA3NjUwLjE3Mjg0NjExNTE.*_ga_NZV6WMW0HJ*MTczMDkwNTkwOS40LjAuMTczMDkwNTkwOS4wLjAuMA.. (mynediad 2024-06-12).

(19) Howells, E. P.; Davies, R.; Jones, V.; Morgan, M. Z. Gwên Am Byth: A Programme Introduced to Improve the Oral Health of Older People Living in Care Homes in Wales - from Anecdote, through Policy into Action. *Br Dent J* **2020**, *229* (12), 793–799. https://doi.org/10.1038/s41415-020-2400-2.

(20) JMIR Formative Research - Digital Mental Health and Neurodevelopmental Services: Case-Based Realist Evaluation. https://formative.jmir.org/2021/9/e29845 (mynediad 2024-06-13).

(21) Sefton: Using a local outcomes framework to promote service integration across Reducing Parental Conflict and Early Help - Foundations. https://foundations.org.uk/our-work/publications/sefton-using-a-local-outcomes-framework-to-promote-service-integration-across-reducing-parental-conflict-and-early-help/ (mynediad 2024-06-12).

(22) *Walsall: Mapping the local workforce involved in reducing parental conflict - Foundations*. https://foundations.org.uk/our-work/publications/walsall-mapping-the-local-workforce-involved-in-reducing-parental-conflict/ (mynediad 2024-06-12).

(23) *Astudiaethau Achos Systemau Dysgu Dynol*. Systemau Dysgu Dynol. https://www.humanlearning.systems/case-studies/ (mynediad 2024-07-02).

(24) Salminen, J.; Laasanen, M.; Leinonen, L.; Karukivi, M.; Vornanen, R.; Alin, M.; Kyttälä, M. Professional Collaboration for Children and Adolescents with Neurodevelopmental Disorders: A Scoping Review. *European Journal of Special Needs Education* **2024**, *0* (0), 1–19. https://doi.org/10.1080/08856257.2024.2314422.

(25) Lette, M.; Boorsma, M.; Lemmens, L.; Stoop, A.; Nijpels, G.; Baan, C.; de Bruin, S. Unknown Makes Unloved—A Case Study on Improving Integrated Health and Social Care in the Netherlands Using a Participatory Approach. *Health & Social Care in the Community* **2020**, *28* (2), 670–680. https://doi.org/10.1111/hsc.12901.

(26) Craig, S. L.; Eaton, A. D.; Belitzky, M.; Kates, L. E.; Dimitropoulos, G.; Tobin, J. Empowering the Team: A Social Work Model of Interprofessional Collaboration in Hospitals. *Journal of Interprofessional Education & Practice* **2020**, *19*, 100,327 https://doi.org/10.1016/j.xjep.2020.100327.

(27) Burke, C.; Broughan, J.; McCombe, G.; Fawsitt, R.; Carroll, Á.; Cullen, W. What Are the Priorities for the Future Development of Integrated Care? A Scoping Review. *Journal of Integrated Care* **2021**, *30* (5), 12–26. https://doi.org/10.1108/JICA-01-2021-0002.

(28) Wener, P.; Leclair, L.; Fricke, M.; Brown, C. Interprofessional Collaborative Relationship-Building Model in Action in Primary Care: A Secondary Analysis. *Front. Rehabil. Sci.* **2022**, *3*. https://doi.org/10.3389/fresc.2022.890001.

(29) Nouwen, C.; Driesen, I.; Verharen, L.; Van Regenmortel, T. Breaking down Barriers of Interprofessional Collaboration between Social Work and Financial and Employment Service Organizations. *International Journal of Organizational Analysis* **2023**, *31* (8), 92–105. https://doi.org/10.1108/IJOA-03-2023-3659.

(30) Rudberg, I.; Olsson, A.; Thunborg, C.; Salzmann-Erikson, M. Adjustments in Interprofessional Communication: A Focus Group Study in Psychiatric Outpatient Units. *Issues in Mental Health Nursing* **2024**, *45* (4), 417–428. https://doi.org/10.1080/01612840.2024.2308556.

(31) *Outcomes training and developing the skills of… | Gofal Cymdeithasol Cymru*. https://socialcare.wales/resources-guidance/improving-care-and-support/personal-outcomes/outcomes-training-and-developing-the-skills-of-our-workforce (mynediad 2024-06-12).