

Dadansoddi ar gyfer Polisi



Analysis for Policy



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

RHIF YMCHWIL GYMDEITHASOL:

2/2022

DYDDIAD CYHOEDDI:

06/01/2022

Gwerthuso Gofyn a Gweithredu

Mae'r ddogfen yma hefyd ar gael yn Saesneg.

This document is also available in English.

OGL © Hawlfraint y Goron ISBN Digidol 978-1-80391-423-7

Gwerthuso Gofyn a Gweithredu

Awdur(on):

Catherine Harris, Lindsey McCarthy, Beth Speake (Canolfan Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol Rhanbarthol, Prifysgol Sheffield)

Alice Hulbert, Jim Clifford (Sonnet Advisory and Impact)

Adroddiad Ymchwil Llawn: Harris, C., McCarthy, L., Speake, B., Hulbert, A. a Clifford, J. (2021). *Gwerthuso Gofyn a Gweithredu*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru, adroddiad GSR rhif 2/2022.
Ar gael yn: <https://llyw.cymru/gwerthuso-gofyn-gweithredu>

Safbwyntiau'r ymchwilwyr a fynegir yn yr adroddiad hwn nid rhai Llywodraeth Cymru o reidrwydd

Am fwy o wybodaeth cysylltwch ag:

Alyson Lewis

Is-adran Ymchwil Gymdeithasol a Gwybodaeth

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

Ebost: YmchwilCyfiawnderCymdeithasol@llyw.cymru

Tabl cynnwys

Rhestr tablau.....	2
Rhestr ffigurau	3
Rhestr Atodiadau	4
Geirfa 5	
1. Cyflwyniad	8
2. Methodoleg	15
3. Effeithiolrwydd cyflwyno – cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr	26
4. Effeithiolrwydd cyflwyno – Hyfforddiant Ymwybyddiaeth.....	37
5. Cynaliadwyedd model hyfforddiant Gofyn a Gweithredu.....	54
6. Effaith Gofyn a Gweithredu	60
7. Monitro a gwerthuso.....	69
8. Effaith Covid-19.....	71
9. Casgliadau	77
10. Argymhellion	85
11. Cyfeiriadau	89
12. Atodiadau	90

Rhestr tablau

Tabl 1.1: Cwestiynau ymchwil werthuso	13
Tabl 2.1: Nifer y rheiny gafodd gyfweliad yn ôl rôl.....	19
Tabl 2.2: Nifer yr ymatebion i'r arolwg yn ôl awdurdod perthnasol.....	23
Tabl 2.3: Nifer yr ymatebion i'r arolwg yn ôl math o hyfforddiant Hyfforddi'r Hyfforddwr a fynychwyd	24
Tabl 2.4: Nifer yr ymatebion i'r arolwg yn ôl pecyn hyfforddiant a ddefnyddiwyd	24
Tabl 2.5: Nifer yr ymatebion i'r arolwg yn ôl math o hyfforddiant Ymwybyddiaeth a fynychwyd	25

Rhestr ffigurau

Ffigur 2.1: Cyfnodau allweddol gwerthuso	15
Ffigur 4.1: Adborth ar hyfforddiant Ymwybyddiaeth Gofyn a Gweithredu	53
Ffigur 5.1: Pa rai o'r datganiadau canlynol sydd yn cyd-fynd agosaf â'ch safbwynt am y ffordd y mae Gofyn a Gweithredu yn cyd-fynd â hyfforddiant ac ymagweddau eraill sydd ar gael ar gyfer cynorthwyo goroeswyr VAWDASV?	56
Ffigur 6.1: Gwybodaeth ac ymwybyddiaeth o VAWDASV ar ôl cymryd rhan mewn hyfforddiant Gofyn a Gweithredu.....	60
Ffigur 6.2: Hyder a gallu i 'ofyn a gweithredu' ar ôl cymryd rhan mewn hyfforddiant Gofyn a Gweithredu.....	61
Ffigur 6.3: Ers i chi gael hyfforddiant Gofyn a Gweithredu, ydych chi wedi gwneud unrhyw un o'r canlynol?	64
Ffigur 6.4: A yw Gofyn a Gweithredu wedi cael unrhyw effaith arnoch chi yn bersonol?	64
Ffigur 6.5: Effeithiau Gofyn a Gweithredu ar lefel sefydliad – i oroeswyr	65
Ffigur 6.6: Effeithiau Gofyn a Gweithredu ar lefel sefydliad – i ddiwylliant sefydliad	67

Rhestr Atodiadau

Atodiad A: Grwpiau proffesiynol sydd yn cael eu blaenoriaethu ar gyfer hyfforddiant Gofyn a Gweithredu.....	90
Atodiad B: Is-gwestiynau'r ymchwil.....	91
Atodiad C: Cyfranogwyr gweithdai.....	93
Atodiad D: Cyfweledigion.....	94
Atodiad E: Canllaw testunau ar gyfer cyfweiliad sampl (ar gyfer hyfforddwyr anarbenigol) ..	97
Atodiad F: Cwestiynau'r arolwg.....	101
Atodiad G: Nifer yr ymatebion i'r arolwg yn ôl awdurdod perthnasol.....	114

Geirfa¹

Acronym/Gair allweddol	Diffiniad
Gofyn a Gweithredu	Proses o ymchwilio wedi ei dargedu ar draws Gwasanaeth Cyhoeddus Cymru mewn perthynas â thrais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol. Hyfforddiant ar gyfer gweithwyr proffesiynol Grŵp 2 a Grŵp 3.
Hyfforddiant Ymwybyddiaeth Gofyn a Gweithredu	Hyfforddiant a gyflwynir gan hyfforddwyr achrededig i alluogi dysgwyr i 'ofyn a gweithredu'.
Grant Cymhorthdal Gofyn a Gweithredu	Grant Llywodraeth Cymru i gael ei ddefnyddio i ariannu un hyfforddwr sector arbenigol fesul sesiwn fydd yn cyflwyno hyfforddiant Gofyn a Gweithredu ar y cyd â chyflogai yr Awdurdod Perthnasol. Ar gyfer y Grant Cymhorthdal yn 2021-2022 mae amodau blaenorol y grant wedi cael eu diwygio i ganiatáu mwy o hyblygrwydd. Mae'n rhaid defnyddio'r grant i gyflwyno hyfforddiant Grŵp 2 a 3 yn unig.
Cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr Gofyn a Gweithredu	Hyfforddiant achrededig a gyflwynir gan Cymorth i Ferched Cymru i alluogi dysgwyr i 'ofyn a gweithredu' ac i gynllunio a chyflwyno hyfforddiant Ymwybyddiaeth Gofyn a Gweithredu.
Mynychwyr	Pobl sydd wedi mynychu hyfforddiant Gofyn a Gweithredu.
Cam-drin domestig (fel y diffinnir gan y Ddeddf)	Cam-drin lle mae'r dioddefwr yn neu wedi bod yn gysylltiedig â'r camdriniwr. Mae person yn gysylltiedig â pherson arall at ddiben diffiniad "cam-drin domestig" os ydynt yn dod o fewn y diffiniad yn adran 21(2) neu (3) o Ddeddf Trais yn Erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol (Cymru) 2015 (Llywodraeth Cymru, 2016).

¹ Mae llawer o dermau'r eirfa a restrir wedi cael eu cymryd o'r [Strategaeth Genedlaethol ar Drais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol – 2016 - 2021](#)

Grŵp 1 – E-ddysgu	Ar gyfer pob gweithiwr proffesiynol sydd yn gweithio yn y gwasanaeth cyhoeddus. Mae'r hyfforddiant yn rhoi ymwybyddiaeth sylfaenol o'r hyn yw VAWDASV, sut i adnabod cam-drin domestig a thrais rhywiol a'r help sydd ar gael i ddioddefwyr.
Grŵp 2 – Gofyn a Gweithredu	Wedi ei anelu at weithwyr proffesiynol y gallai eu grŵp cleientiaid gael ei effeithio gan VAWDASV, ac sydd mewn sefyllfa i 'ofyn a gweithredu'. Nod yr hyfforddiant yw sicrhau y gall unigolion: adnabod yr arwyddion bod rhywun yn cael eu cam-drin; siarad â'r person hwnnw mewn ffordd sensitif (os yw'n briodol); a chynnig opsiynau a gwasanaethau iddynt yn gyflym ac yn effeithlon.
Grŵp 3 – 'Hyrwyddwyr' Gofyn a Gweithredu	Wedi ei anelu at weithwyr proffesiynol y mae eu rolau yn gofyn iddynt wneud mwy na 'gofyn a gweithredu' a'r rheiny fydd yn cyflawni rôl 'Hyrwyddwr'. Nod yr hyfforddiant yw galluogi pobl i: gynorthwyo cydweithwyr i wneud penderfyniadau'n ymwneud â VAWDASV; helpu i gynnig gwasanaethau i bawb sydd wedi ei effeithio gan VAWDASV; a gweithredu fel hyrwyddwr yn eu sefydliad.
Y rheiny sydd yn cael cyfweiliad	Pobl a gymerodd ran mewn cyfweiliadau ar gyfer y gwerthusiad hwn.
Awdurdod lleol (fel y diffinnir yn y Ddeddf)	Cyngor sir neu gyngor bwrdeistref sirol.
Strategaeth Genedlaethol	Y Strategaeth Genedlaethol ar Drais yn Erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol – 2016-2021 (Llywodraeth Cymru 2016).
Fframwaith Hyfforddi Cenedlaethol	Y Fframwaith Hyfforddi Cenedlaethol ar drais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol. Canllawiau ar y gofynion statudol ar gyfer hyfforddiant ar draws y gwasanaeth cyhoeddus a'r trydydd sector arbenigol. Mae'r fframwaith yn cynnwys chwe grŵp. Bydd pob gweithiwr proffesiynol yn y Gwasanaeth

	Cyhoeddus yn dod o fewn un o'r grwpiau hyn ac mae isafswm hyfforddiant gofynnol yn cael ei amlinellu fesul grŵp.
Cyfranogwyr	Pobl a gymerodd ran yn y gwerthusiad hwn, yn cynnwys y rheiny gafodd gyfweiliad, ymatebwyr yr arolwg a mynychwyr gweithdai.
Gwasanaeth Cyhoeddus	Gwasanaethau cyhoeddus yw gwasanaethau a gyflwynir er budd y cyhoedd. Gall hyn gynnwys gwasanaethau a gyflwynir trwy'r trydydd sector, trwy fenter gymdeithasol neu drwy wasanaethau sydd yn cael eu rhoi ar gontract.
Awdurdodau perthnasol	Awdurdodau perthnasol: cynghorau sir a chynghorau bwrdeistref sirol, Byrddau Iechyd Lleol, awdurdodau Tân ac Achub, ymddiriedolaethau Gwasanaeth Iechyd Gwladol ac Ymddiriedolaeth Gwasanaeth Iechyd Gwladol (GIG) Gwasanaeth Ambiwlans Cymru.
Ymatebwyr	Pobl a gwblhaodd yr arolwg ar gyfer y gwerthusiad hwn.
Trais rhywiol (fel y diffinnir gan y Ddeddf)	Camfanteisio rhywiol, aflonyddu rhywiol, neu fygythiadau o drais o natur rhywiol.
Trydydd sector arbenigol	Gweithwyr proffesiynol y mae eu grŵp cleientiaid yn cynnwys y rheiny wedi eu heffeithio gan VAWDASV yn unig.
SPSS	Pecyn Ystadegol ar gyfer y Gwyddorau Cymdeithasol.
Y Ddeddf	Deddf Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol (Cymru) 2015.
VAWDASV	Trais yn Erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol.

1. Cyflwyniad

Cefndir polisi

- 1.1 Cyhoeddwyd Strategaeth Genedlaethol Llywodraeth Cymru ar Drais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol ym mis Tachwedd 2016 (Llywodraeth Cymru, 2016) yn dilyn Deddf Trais yn Erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol (Cymru) (2015). Mae'r Strategaeth Genedlaethol yn nodi chwe amcan yn seiliedig ar dri diben y Ddeddf – atal; amddiffyn; a chymorth.
- 1.2 Amcanion y strategaeth² yw:
- **amcan 1:** Cynyddu ymwybyddiaeth a herio agweddau ynghylch trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol ar draws Poblogaeth Cymru
 - **amcan 2:** Cynyddu ymwybyddiaeth plant a phobl ifanc o bwysigrwydd perthnasodd diogel, cyfartal ac iach a'r ffaith fod ymddygiad camdriniol yn anghywir bob amser
 - **amcan 3:** Mwy o ffocws ar ddwyn cyflawnwyr i gyfrif a darparu cyfleoedd iddynt newid eu hymddygiad gyda phwyslais ar ddiogelwch dioddefwyr
 - **amcan 4:** Rhoi blaenoriaeth i ymyrryd yn gynnar ac atal
 - **amcan 5:** Hyfforddi gweithwyr proffesiynol perthnasol i ddarparu ymatebion effeithiol, amserol a phriodol i ddioddefwyr a goroeswyr
 - **amcan 6:** Rhoi mynediad cyfartal i ddioddefwyr at wasanaethau ledled Cymru, a'r rheini'n wasanaethau holistaidd o ansawdd uchel y darperir adnoddau priodol ar eu cyfer, sy'n seiliedig ar gryfderau, sy'n cael eu harwain gan anghenion ac sy'n ymatebol i rywedd
- 1.3 Nod y Fframwaith Hyfforddi Cenedlaethol (NTF) (Llywodraeth Cymru, 2019) yw sicrhau bod hyfforddiant parhaus, wedi ei ledaenu'n gymesur, ar gael ar gyfer yr awdurdodau perthnasol a nodwyd yn unol â'r Ddeddf gyda'r egwyddor allweddol o

² Mae Llywodraeth Cymru a rhanddeiliaid allweddol yn adolygu strategaeth VAWDASV ar hyn o bryd ac mae ymgynghoriad cyhoeddus ar Strategaeth Genedlaethol VAWDASV 2022-2027 wedi ei gynllunio. Mae'r Strategaeth yn nodi'r amcanion trosfwaol y bydd Llywodraeth Cymru'n eu cyflwyno mewn partneriaeth â rhanddeiliaid i ddatblygu diben Y Ddeddf. Bydd angen ystyried amcanion sydd wedi eu nodi yn y Strategaeth Genedlaethol ddiwygiedig a bydd angen ystyried datblygu Glasbrint VAWDASV ar gyfer datblygiad rhaglen Gofyn a Gweithredu yn y dyfodol.

wella dealltwriaeth o VAWDASV yn y gweithlu yn gyffredinol, ac felly gwella'r ymateb i oroeswyr. Sefydlwyd yr NTF i ddarparu safon gyson o ofal i'r rheiny sydd yn profi VAWDASV ar draws Cymru. Yn gyffredinol, mae'r NTF yn berthnasol i nifer o awdurdodau perthnasol sydd yn cael eu gwahaniaethu mewn perthynas â'u rôl broffesiynol a chyswllt â dioddefwyr VAWDASV.

- 1.4 Mae'r NTF yn disgrifio Gofyn a Gweithredu fel "Proses o ymchwilio wedi ei dargedu ar draws Gwasanaeth Cyhoeddus Cymru mewn perthynas â thrais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol a phroses o ymchwilio fel mater o drefn o fewn gwasanaethau mamau a bydwreigiaeth, lleoliadau iechyd meddwl a chamdriniaeth plant (Llywodraeth Cymru, 2019, tud.3). Mae Gofyn a Gweithredu yn arbennig o berthnasol i Amcanion 1, 4 a 5 o'r Strategaeth Genedlaethol ac mae'n cynnwys gweithwyr proffesiynol yn dod o dan Grŵp 2 a Grŵp 3 yn yr NTF.
- 1.5 Mae gweithwyr proffesiynol Grŵp 2 a Grŵp 3 yn debygol o ddod i gysylltiad uniongyrchol a chyson â goroeswyr posibl VAWDASV a nod hyfforddiant Gofyn a Gweithredu yw rhoi'r sgiliau a'r wybodaeth angenrheidiol iddynt gyflawni eu dyletswydd o 'ofyn a gweithredu'. Mae hyfforddiant Gofyn a Gweithredu Grŵp 2 wedi ei anelu at weithwyr proffesiynol sydd mewn sefyllfa i 'ofyn a gweithredu' a nod yr hyfforddiant yw sicrhau eu bod yn gallu adnabod arwyddion cam-drin, siarad â goroeswyr posibl yn sensitif a chynnig opsiynau a gwasanaethau yn effeithlon. Mae hyfforddiant Grŵp 3 wedi ei anelu at weithwyr proffesiynol mewn rolau lle mae'n ofynnol iddynt wneud mwy na 'gofyn a gweithredu'. Nod yr hyfforddiant yw eu galluogi i weithredu fel Hyrwyddwr yn eu sefydliad, gan gynorthwyo cydweithwyr i wneud penderfyniadau yn ymwneud â VAWDASV a chynorthwyo goroeswyr i gael mynediad at wasanaethau. Mae rhestr o'r grwpiau proffesiynol sydd yn flaenoriaeth ar gyfer hyfforddiant Gofyn a Gweithredu ar gael yn Atodiad A.
- 1.6 Cafodd Cymorth i Ferched Cymru (WWA) gontract i ddatblygu'r deunyddiau hyfforddiant ar gyfer Gofyn a Gweithredu a chyflwyno'r cyrsiau Hyfforddi'r Hyfforddwr cychwynnol yn 2016. Rhoddwyd Gofyn a Gweithredu ar brawf i ddechrau mewn dau sefydliad 'mabwysiadwr cynnar': Partneriaeth Rhanbarthol y De Ddwyrain (Gwent) a Bwrdd Iechyd Prifysgol Bae Abertawe (Bwrdd Iechyd Prifysgol Abertawe Bro Morgannwg (ABMU) yn flaenorol). Cafodd safleoedd peilot

pellach, Ymddiriedolaeth Gwasanaeth Ambiwylans Cymru (WAST), Cwm Taf³, a Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru eu cynnwys yn 2017. Mae Cymorth i Ferched Cymru yn parhau i ddatblygu a chyflwyno hyfforddiant ar gyfer y cyflwyno ar draws Cymru, yn dilyn adnewyddu eu contract yn 2018. Bydd y contract presennol yn parhau hyd at fis Mawrth 2022.

1.7 Nodau Gofyn a Gweithredu yw:

- cynyddu cyfraddau adnabod y rheiny sydd yn profi VAWDASV
- cynnig atgyfeiriadau ac ymyriadau ar gyfer y rheiny sydd yn cael eu hadnabod sydd yn darparu cymorth arbenigol yn seiliedig ar y risg ac angen defnyddiwr y gwasanaeth
- dechrau creu diwylliant ar draws y sector gwasanaethau cyhoeddus lle mae dealltwriaeth o bwysigrwydd mynd i'r afael â VAWDASV, lle mae datgelu yn dderbyniol ac yn cael ei hwyluso a lle mae cymorth yn briodol ac yn gyson
- gwella ymateb y rheiny sydd yn profi VAWDASV gydag anghenion cymhleth eraill fel camddefnyddio sylweddau ac iechyd meddwl
- ymgysylltu'n rhagweithiol â'r rheiny sydd yn agored i niwed ac yn gudd, ar y cyfle cyntaf, yn hytrach nag ymgysylltu'n adweithiol yn unig gyda'r rheiny sydd mewn argyfwng neu â risg bod niwed difrifol ar fin digwydd.

1.8 Yn 2019, amlinellodd adroddiad cynnydd VAWDASV Llywodraeth Cymru (Llywodraeth Cymru, 2019) gynnydd hyfforddiant Gofyn a Gweithredu, ymrwymiad i gyflwyno'n genedlaethol, a bod Gofyn a Gweithredu'n cael ei wneud yn statudol i bob awdurdod perthnasol. Ar ôl etholiad y Senedd ym Mai 2021, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru eu Rhaglen Lywodraethu (Llywodraeth Cymru, 2021) yn nodi eu prif ymrwymïadau a'u blaenoriaethau ar gyfer y pum mlynedd nesaf. Mae cyfiawnder cymdeithasol yn thema allweddol, ac o fewn hyn mae Llywodraeth Cymru wedi gwneud addewid i gryfhau'r Strategaeth Trais yn Erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol. Nodir parhau i gyflwyno Gofyn a Gweithredu

³ O Ebrill 2019, trosglwyddodd y cyfrifoldeb dros ddarparu gwasanaethau gofal iechyd ar gyfer pobl yn ardal Cyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr o Fwrdd Iechyd Prifysgol Abertawe Bro Morgannwg (ABMU) i Fwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf, gan droi'n Fwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg.

fel prif flaenoriaeth ar gyfer cyflawni'r ymrwymiad hwn. Ar ddiwedd Gorffennaf 2021, roedd 11,834 o weithwyr proffesiynol⁴ wedi cael hyfforddiant Gofyn a Gweithredu.

Effaith Covid-19

- 1.9 Mae Covid-19 wedi effeithio ar adnabod a datgeliadau VAWDASV. Cafwyd heriau o ran mesur os a sut mae lefelau VAWDASV wedi newid, yn arbennig yn ystod cyfnodau clo. Er enghraifft, nododd y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS) fod yn rhaid atal dros dro eu dull dewisol o fesur cam-drin domestig, sef Arolwg Troseddu Cymru a Lloegr, a gynhelir wyneb yn wyneb, ym Mawrth 2020. Er bod fersiwn dros y ffôn wedi cael ei greu, roedd cwestiynau yn ymwneud â cham-drin domestig yn gyfyngedig oherwydd pryderon yn ymwneud â chyfrinachedd a diogelu ymatebwyr (ONS, 2020). Yng Nghymru, o fis Ebrill i fis Mehefin 2020, cafwyd gostyngiad yn nifer y goroeswyr sydd yn defnyddio gwasanaethau lloches, gan adlewyrchu'r heriau o ran darparu cymorth mewn person, ond cynyddodd y galw am wasanaethau cymunedol yn sylweddol yn ystod yr un cyfnod.
- 1.10 Nododd Cymorth i Ferched Cymru gynnydd o 49% mewn galwadau i'r llinell gymorth Byw Heb Ofn yn ystod y cyfnod clo cyntaf, gydag amserau galwadau yn treblu, a goroeswyr yn nodi cam-drin mwy cyson a chyfnodau dwysáu byrrach. Cynyddodd nifer yr ymweliadau â gwefan Byw Heb Ofn hefyd o 690 ym mis Mawrth 2020 i 1,683 ym mis Ebrill 2020 (Cymorth i Ferched Cymru, 2020).

Ymchwil a gwerthuso blaenorol Gofyn a Gweithredu

- 1.11 Mewn ymateb i ddysgu yn ystod dyluniad cychwynnol a pheilot Gofyn a Gweithredu yn ystod 2016 a 2017, gwnaed nifer o newidiadau i'r hyfforddiant. Roedd y newidiadau hyn yn cynnwys:
- ffocws ehangach ar sbectrwm VAWDASV, yn hytrach na ffocws penodol ar gam-drin domestig (gyda chydabyddiaeth ei fod yn anodd cynnwys popeth mewn cwrs byr)
 - rhoi hyfforddiant mewn trefn i sicrhau bod Hyrwyddwyr Grŵp 3 wedi eu sefydlu i gynorthwyo hyfforddwyr Grŵp 2 sydd yn cyflwyno hyfforddiant Ymwybyddiaeth

⁴ Mae hyn yn cynnwys: 143 o weithwyr proffesiynol sydd wedi mynychu cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr Grŵp 2, a 11,626 sydd wedi derbyn hyfforddiant Ymwybyddiaeth Grŵp 2. Mae 10 gweithiwr proffesiynol wedi mynychu cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr Grŵp 3 a 55 wedi cael hyfforddiant Ymwybyddiaeth Grŵp 3.

- newidiadau i gynnwys y cwrs a phrosesau asesu i fynd i'r afael â'r amser sydd ei angen i gwblhau'r asesiad a chael achrediad
- cynnig mwy o hyblygrwydd o amgylch y model, h.y. annog awdurdodau a sefydliadau perthnasol i fireinio ac addasu'r hyfforddiant i sicrhau perthnasedd i'w cohortau (o fewn rheswm).

1.12 Ar ôl y peilot, mae Cymorth i Ferched Cymru yn mabwysiadu ymagwedd datblygiad parhaus lle maent yn gwneud newidiadau bach i'r pecyn hyfforddiant mewn ymateb i adborth gan randdeiliaid a dysgwyr. Maent hefyd yn gweinyddu arolygon cyn ac ar ôl hyfforddiant gyda'r rheiny sydd yn mynychu sesiynau Hyfforddi'r Hyfforddwr.

Mae'r mynychwyr yn adrodd ar lefel eu sgiliau, gwybodaeth a'u hyder yn 'gofyn a gweithredu' cyn ac ar ôl cymryd rhan mewn hyfforddiant. Mae adroddiadau cynnydd yn cael eu cwblhau gan Cymorth i Ferched Cymru ac yn cael eu rhoi i Lywodraeth Cymru yn chwarterol ac yn flynyddol, yn cynnwys gwybodaeth am gynnydd hyfforddiant a chanlyniadau arolygon cyn ac ar ôl hyfforddiant (Gweler Adran 7 am fwy o fanylion).

1.13 Cynhaliwyd gwerthusiad o gyflwyno hyfforddiant Gofyn a Gweithredu mewn byrddau iechyd a chafodd ei gyhoeddi yn Ionawr 2021 (Munkley, 2021). Roedd y gwerthusiad yn gofyn am adborth gan gynrychiolydd (o grŵp VAWDASV y GIG) o bob un o'r deg bwrdd iechyd. Mae wyth o'r deg bwrdd iechyd yn defnyddio pecyn Gofyn a Gweithredu'r GIG, tra bod dau yn defnyddio pecyn Cymorth i Ferched Cymru. Roedd y prif ganfyddiadau yn cynnwys:

- lefel uchel o ymrwymiad a blaenoriaeth yn cael ei roi i gyflwyno hyfforddiant Gofyn a Gweithredu
- cydnabyddiaeth o anawsterau yn mesur ar draws Cymru oherwydd amrywiadau mewn offer a dulliau gwerthuso casglu adborth, a'r angen i fynd i'r afael â hyn er mwyn mesur canlyniadau hirdymor Gofyn a Gweithredu
- tystiolaeth o brosesau agos yn cael eu sefydlu mewn byrddau iechyd i gynorthwyo ymwybyddiaeth ac ymateb i VAWDASV
- cydnabyddiaeth o'r heriau o ran cyflwyno oherwydd Covid-19, ac ymatebion byrddau iechyd sydd, i raddau helaeth, wedi caniatáu iddynt barhau i ddatblygu'r cyflwyno

- argymhelliad i ailedrych ar gynnwys pecyn Gofyn a Gweithredu'r GIG er mwyn sicrhau cysondeb ar draws byrddau iechyd a chyd-fynd â chanllawiau terfynol Gofyn a Gweithredu Llywodraeth Cymru pan gânt eu cyhoeddi.

Nodau ac amcanion y gwerthusiad

1.14 Mae'r adroddiad hwn yn amlinellu canlyniadau gwerthuso elfen Gofyn a Gweithredu o'r Fframwaith Hyfforddi Cenedlaethol ar gyfer Strategaeth Genedlaethol Llywodraeth Cymru ar Drais yn Erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol.

1.15 Nodau'r gwerthusiad oedd:

- archwilio effeithiolrwydd rhoi'r hyfforddiant ar waith hyd yn hyn
- archwilio effaith hyfforddiant Gofyn a Gweithredu ar unigolion ac, o ganlyniad, asesu pa mor llwyddiannus y mae'n bodloni nodau Gofyn a Gweithredu
- archwilio pa mor effeithiol y mae'r hyfforddiant yn cyfrannu at amcanion y Strategaeth Genedlaethol.

Cwestiynau ymchwil

1.16 Cafodd y cwestiynau ymchwil (CY) canlynol eu harchwilio er mwyn mynd i'r afael â nodau'r gwerthusiad:

Tabl 1.1: Cwestiynau ymchwil werthuso

Gwerthuso proses	CY1	Pa mor effeithiol yw cyflwyno Gofyn a Gweithredu ar draws yr awdurdodau perthnasol?
	CY2	I ba raddau y mae Gofyn a Gweithredu yn cefnogi, ategu neu wella ymagweddau presennol tuag at gynorthwyo goroeswyr VAWDASV?
	CY3	Pa fathau o fonitro a gwerthuso sydd wedi / allai fod yn ddefnyddiol ar gyfer y rhaglen?
Gwerthuso canlyniadau	CY4	I ba raddau y mae'r rhaglen hyfforddiant yn cyfrannu at nodau Gofyn a Gweithredu?
	CY5	I ba raddau y mae Gofyn a Gweithredu wedi dylanwadu ar y diwylliant yn ymwneud â VAWDASV mewn sefydliadau lle mae staff wedi cael yr hyfforddiant?

	CY6	Pa mor effeithiol yw Gofyn a Gweithredu? Sut gallai hyfforddiant Gofyn a Gweithredu gael ei wella?
	CY7	Sut mae pandemig Covid-19 wedi effeithio ar adnabod a datgeliadau VAWDASV? Pa oblygiadau y mae hyn wedi eu cael ar gyflwyno hyfforddiant ac effaith Gofyn a Gweithredu?

1.17 Am fanylion yr is-gwestiynau sydd yn tanategu'r saith cwestiwn ymchwil, gweler Atodiad B.

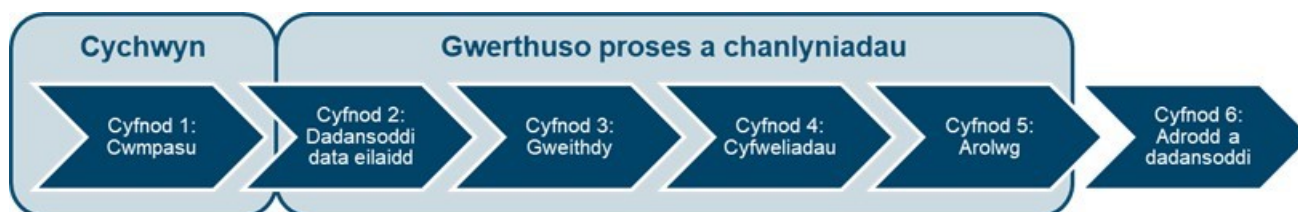
Amlinelliad o'r adroddiad

1.18 Mae'r adrannau canlynol yn amlinellu methodoleg y gwerthusiad (Pennod 2), y canfyddiadau (Penodau 3 i 8), casgliadau (Pennod 9) ac argymhellion (Pennod 10). Mae cyfeiriadau wedi eu cynnwys ar ddiwedd yr adroddiad (Pennod 11), gydag Atodiadau (Pennod 12) yn dilyn, yn cynnwys offer ymchwil a gwybodaeth ddienw am y cyfranogwyr.

2. Methodoleg

2.1 Aed i'r afael â'r cwestiynau ymchwil trwy gyfuniad o ddulliau ansoddol a meintiol yn cynnwys casglu data sylfaenol (gweithdai, arolwg a chyfweiliadau) a dadansoddi data eilaidd. Mae cyfnodau allweddol y gwerthusiad wedi eu nodi yn Ffigur 2.1 a cheir disgrifiad manwl isod. Defnyddiwyd data a gasglwyd yn ystod pob cyfnod o'r gwerthusiad i lywio a ffurfio'r cyfnodau dilynol er mwyn sicrhau cadernid, dilysrwydd a sensitifrwydd y gwerthusiad. Cynhaliwyd gwaith maes ar gyfer y gwerthusiad hwn yn ystod pandemig Covid-19. O ganlyniad i gyfyngiadau ac ansicrwydd yn ymwneud â hyn, defnyddiwyd dulliau ymgysylltu o bell trwy gydol y prosiect. Roedd y dulliau hyn hefyd yn cynyddu gallu'r gweithgareddau ymchwil ac yn gwella hygyrchedd ac ymgysylltu â'r prosiect gan y cyfranogwyr, gan leihau'r baich arnynt, er enghraifft, trwy ddileu yr amser oedd yn cael ei dreulio yn teithio i weithdy neu gyfweiliad wyneb yn wyneb.

Ffigur 2.1: Cyfnodau allweddol gwerthuso



Cychwyn

Cyfnod 1: Cwmpasu

2.2 Roedd y cyfnod cychwynol yn cynnwys gweithgareddau cwmpasu ac roedd y dystiolaeth a gasglwyd yn galluogi'r ymagwedd gwerthuso proses a chanlyniadau i gael ei datblygu a'i mireinio. Cafodd canfyddiadau o'r cyfnod cwmpasu eu cyflwyno i ddechrau mewn adroddiad interim i Lywodraeth Cymru ac maent wedi eu hymgorffori yn yr adroddiad terfynol hwn hefyd.

2.3 Roedd y gweithgareddau allweddol yn cynnwys:

1. Cyfweiliadau cwmpasu gyda rhanddeiliaid strategol ac allweddol oedd yn gysylltiedig â Gofyn a Gweithredu

- 2.4 Cynhaliwyd 10 cyfweiliad ansoddol manwl gyda chynrychiolwyr o Lywodraeth Cymru (4), Cymorth i Ferched Cymru (3) ac awdurdodau perthnasol (3). Roedd y cyfweiliadau yn parhau am ryw 50 munud ac yn cael eu cynnal o bell gan ddefnyddio Microsoft Teams neu dros y ffôn. Cafodd y cyfweiliadau eu trawsgrifio'n llawn (ar wahân i un, y gwnaed nodiadau manwl ar ei gyfer) cyn cael eu dadansoddi yn ôl thema.
- 2.5 Darparodd Llywodraeth Cymru restr o gysylltiadau i'r tîm ymchwil fynd atynt ar gyfer cyfweiliadau cwmpasu. Roedd y rhain yn cynnwys unigolion oedd wedi bod yn gysylltiedig â dylunio a datblygu Gofyn a Gweithredu o'r cyfnod peilot ac oedd ag arolygiaeth eang o weithrediad y rhaglen. Datblygwyd canllawiau testun ar wahân ar gyfer Llywodraeth Cymru, Cymorth i Ferched Cymru a chysylltiadau mewn awdurdodau perthnasol a chytunwyd ar y rhain gyda Llywodraeth Cymru. Mabwysiadwyd ymagwedd ailadroddol tuag at y canllawiau testun yn ystod y cyfnod hwn, oedd yn cynnwys mireinio canllawiau testun ar ôl cyfweiliadau cychwynnol a gwneud addasiadau lle y bo'n briodol i gyd-fynd yn well â'r grŵp o ymatebwyr ac i adlewyrchu materion allweddol oedd yn dod i'r amlwg.

2. Nodi data eilaidd

- 2.6 Nodwyd ffynonellau data eilaidd oedd ar gael trwy sgysrsiau gyda Llywodraeth Cymru a Chymorth i Ferched Cymru oedd yn cynnwys deunyddiau hyfforddi, offer monitro ac adroddiadau gwerthuso. Defnyddiwyd y data yma i lywio datblygiad Damcaniaeth Newid ar gyfer y rhaglen, a mesurau canlyniad ar gyfer y prif werthusiad.

3. Arsylwadau sesiynau hyfforddiant

- 2.7 Yn dilyn trafodaethau gyda Chymorth i Ferched Cymru, mynychwyd tair sesiwn Gofyn a Gweithredu i arsylwi'r ffordd yr oedd hyfforddiant yn cael ei gyflwyno orau yn ymarferol ac i ddyfnhau dealltwriaeth o'r rhaglen. Cynhaliwyd y sesiynau hyn o bell yn ystod Rhagfyr 2020 a Ionawr 2021 gan gynnwys:
- Cwrs 2 ddiwrnod Hyfforddi'r Hyfforddwr Grŵp 2 (wedi ei gyflwyno gan Gymorth i Ferched Cymru)

- Cwrs 2 ddiwrnod Hyfforddi'r Hyfforddwr Grŵp 3 (wedi ei gyflwyno gan Gymorth i Ferched Cymru)
- Cwrs hyfforddiant Ymwybyddiaeth Grŵp 2 (wedi ei gyflwyno gan hyfforddwr lleol).

4. Presenoldeb yng nghyfarfodydd y grŵp llywio

- 2.8 Mynychwyd cyfarfod cychwynnol o grŵp llywio Gofyn a Gweithredu Cymorth i Ferched Cymru i siarad ag aelodau'r grŵp am ddiben y gwerthusiad, a'r hyn y byddai'n ei gynnwys (h.y. cymryd rhan mewn cyfweiliadau a chynorthwyo'r gwaith o recriwtio cyfranogwyr yn eu rhanbarthau).
- 2.9 Mynychwyd cyfarfodydd chwarterol y grŵp llywio er mwyn ffurfio perthynas gyda'r aelodau. Roedd hyn o gymorth i'r ymchwilyr gael y wybodaeth ddiweddaraf am unrhyw ddatblygiadau i'r rhaglen a gwybodaeth berthnasol yn ymwneud â chyflwyno'r hyfforddiant.
- 2.10 Roedd y cyfnod hwn o'r gwerthusiad yn llywio'r prif werthusiad trwy gynyddu dealltwriaeth o:
- hanes a datblygiad Gofyn a Gweithredu
 - prif lwyddiannau a heriau cyflwyno
 - systemau monitro sydd ar gael a data y gellir ei rannu
 - argaeledd llenyddiaeth ehangach
 - gallu'r rheiny sydd yn cael eu cyfweld / sefydliadau i gynorthwyo datblygiad strategaeth samplu a recriwtio
 - parodrwydd y rheiny sydd yn cael eu cyfweld / sefydliadau i adolygu neu gynnal peilot o offer ymchwil (h.y. canllaw testun cyfweiliad, arolwg) ar gyfer y prif werthusiad.
- 2.11 Yn dilyn y gweithgareddau hyn, gwnaed argymhellion yn seiliedig ar dystiolaeth ar gyfer y gwerthusiad o'r broses a'r canlyniadau a chafodd y cynllun gwerthuso ei ddiweddarau a'i fireinio yn amlinellu'r fethodoleg arfaethedig (e.e. gweithgareddau, strategaeth samplu, cynllun recriwtio) a meysydd ffocws oedd yn dod i'r amlwg (e.e. canlyniadau, cwestiynau ymchwil, canllawiau testun drafft / cwestiynau arolygu).

Gwerthuso proses a chanlyniadau

Cyfnod 2: Dadansoddi data eilaidd

- 2.12 Nododd gwaith cwmpasu yng Nghyfnod 1 ystod o ddata eilaidd i gael ei ddadansoddi. Roedd hyn yn cynnwys deunyddiau hyfforddi, offer monitro, adroddiadau gwerthuso a data cyflwyno a nodwyd trwy gyfweiliadau a sgysiau gyda Llywodraeth Cymru a Chymorth i Ferched Cymru. Defnyddiwyd y wybodaeth yma ynghyd â'r gweithdy (Cyfnod 3) i greu Damcaniaeth Newid ar gyfer Gofyn a Gweithredu a mesurau canlyniad ar gyfer prif weithgareddau'r gwerthusiad.

Ymchwil sylfaenol

Cyfnod 3: Gweithdy

- 2.13 Cynhaliwyd gweithdy hanner diwrnod ar-lein gyda chwe chyfranogwr o awdurdodau perthnasol oedd yn brofiadol yn cyflwyno hyfforddiant Ymwybyddiaeth Gofyn a Gweithredu. Mae manylion dienw y cyfranogwyr wedi eu cynnwys yn Atodiad C.
- 2.14 Nod y gweithdy oedd deall sut mae'r hyfforddiant yn gweithio yn ymarferol a beth sydd yn newid mewn gweithleoedd o ganlyniad i hynny. Defnyddiodd y gweithdy ystod o ddulliau cyfranogol i annog cyfranogwyr i ddweud eu stori am eu profiadau o Ofyn a Gweithredu trwy bum cyfnod:
1. sut cafwyd mynediad i'r hyfforddiant
 2. elfennau allweddol a ddysgwyd o'r hyfforddiant
 3. sut aethpwyd â'r hyfforddiant yn ôl i sefydliadau a'i ddefnyddio yn ymarferol
 4. pa effeithiau gafodd yr hyfforddiant ar waith y cyfranogwr, eu sefydliad a goroeswyr VAWDASV
 5. beth weithiodd yn dda ac unrhyw heriau'n ymwneud â derbyn neu raeadru'r hyfforddiant.
- 2.15 Defnyddiwyd themâu allweddol ddaeth i'r amlwg o'r gweithdy i lywio cyfnodau canlynol y gwerthusiad (e.e. meysydd ffocws ar gyfer canllawiau testun cyfweiliadau a chwestiynau arolwg). Cafodd meysydd i'w harchwilio ymhellach eu datblygu ynghyd ag awgrymiadau o fesurau canlyniad.

Cyfnod 4: Cyfweiliadau

- 2.16 Cynhaliwyd cyfanswm o 42 cyfweiliad manwl, lled-strwythuredig gydag unigolion sydd yn gysylltiedig â chydlynu, cyflwyno neu gymryd rhan mewn hyfforddiant Gofyn a Gweithredu (gweler tabl 2.1 isod).

Tabl 2.1: Nifer y rheiny gafodd gyfweiliad yn ôl rôl

Rôl y rheiny gafodd gyfweiliad			Nifer y rheiny gafodd gyfweiliad
Cydlynnydd rhanbarthol			10
Gweithiwr proffesiynol yr awdurdod perthnasol	Arweinydd hyfforddiant (h.y. unigolion a gydlynodd cyflwyno hyfforddiant Gofyn a Gweithredu)		3
	Hyfforddwr (h.y. unigolion a gymerodd ran mewn cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr Gofyn a Gweithredu ac sydd yn cyflwyno hyfforddiant Ymwybyddiaeth yn eu sefydliad/ardal)	Awdurdod lleol	16
		Bwrdd iechyd	4
		Arbenigwr trydydd sector	4
Dysgwr (h.y. unigolion a fynychodd sesiynau hyfforddiant Ymwybyddiaeth)		5	

- 2.17 Ceir mwy o wybodaeth ddiennw ar nodweddion y rheiny gafodd gyfweiliad yn Atodiad D.
- 2.18 Cafodd y strategaeth samplu ei dylunio i sicrhau cyfranogiad gan:
- ystod o ymatebwyr ar draws yr awdurdodau perthnasol⁵
 - ystod o rolau a chefnidiroedd proffesiynol (e.e. VAWDASV a chefnidiroedd hyfforddiant)
 - lledaeniad daearyddol ar draws Cymru

⁵ Er gwaethaf ceisiadau niferus i ymgysylltu, ni allodd y tîm ymchwil gyfweild ag unrhyw hyfforddwyr o'r gwasanaeth Tân ac Achub. Cafodd un cydlynnydd rhanbarthol o'r gwasanaeth Tân ac Achub ei gyfweild.

- sefydliadau yn ystod cyfnodau gwahanol o 'sefydlu' yr hyfforddiant (yn cynnwys y rheiny sydd heb ddechrau cyflwyno Gofyn a Gweithredu eto)
- sefydliadau â chyfrannau gwahanol o Hyrwyddwyr wedi eu hyfforddi
- sefydliadau sydd wedi gwyro o'r pecyn hyfforddi⁶
- partneriaid cyflwyno yn cynnwys Cymorth i Ferched Cymru ac arbenigwyr trydydd sector.

2.19 Cafodd y rheiny gafodd gyfweiliad eu recriwtio gan ddefnyddio ymagwedd fesul cam yn dechrau gyda chydlynwyr rhanbarthol / cyfweledigion cwmpasu / aelodau o'r grŵp llywio. Yn ystod y cyfweiliadau hyn, gofynnwyd i'r cydlynwyr roi'r tîm ymchwil mewn cysylltiad ag arweinwyr hyfforddiant, wnaeth wedyn eu rhoi mewn cysylltiad â hyfforddwyr, ac yn olaf y dysgwyr.

2.20 Cynhaliwyd y cyfweiliadau dros y ffôn neu ar Microsoft Teams. Cafodd y rheiny gafodd gyfweiliad gyfle i gymryd rhan yn Gymraeg neu yn Saesneg, yn ôl eu dewis. Roedd cyfweiliadau gyda chydlynwyr a hyfforddwyr yn parhau am awr a chyfweiliadau gyda dysgwyr yn parhau am ryw 30 munud.

2.21 Roedd y canllawiau testun wedi eu teilwra ar gyfer pob grŵp targed yn cynnwys themâu allweddol, ond yn cynnwys sgysiau anffurfiol, gan alluogi'r rheiny oedd yn cael eu cyfweld i fwydo yn ôl yn eu ffyrdd eu hunain. Cafodd ffocws y cyfweiliadau ei lywio gan y cyfnodau blaenorol a'i ffurfio gan y cwestiynau ymchwil. Cytunwyd ar y canllawiau testun gyda Llywodraeth Cymru a chawsant eu rhannu gyda nifer fach o unigolion (oedd yn gysylltiedig â'r cyfweiliadau cwmpasu) er mwyn cael adborth i sicrhau sensitifrwydd, eglurder a pherthnasedd y cwestiynau.

2.22 Mae enghraifft o ganllaw testun wedi ei gynnwys yn Atodiad E ond mae'r prif themâu gafodd eu cynnwys wedi eu rhestru isod:

- cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr
 - disgwyliadau
 - barn am y pecyn hyfforddi
 - asesu ac ymrwymiad amser

⁶ Er enghraifft, mae byrddau iechyd wedi datblygu eu pecyn hyfforddi eu hunain ('pecyn y GIG') sydd wedi ei deilwra ar gyfer gweithwyr proffesiynol yn gweithio mewn byrddau iechyd, tra'n dal i gynnwys nodau Gofyn a Gweithredu.

- paratoi ar gyfer cyflwyno
- prosesau ar gyfer cydlynu hyfforddiant Ymwybyddiaeth Gofyn a Gweithredu
 - nodi hyfforddwyr
 - addasiadau i'r pecyn hyfforddiant
 - unrhyw heriau
- cyflwyno hyfforddiant Ymwybyddiaeth Gofyn a Gweithredu
 - cynnydd
 - blaenoriaethu grwpiau / rolau staff
 - cyd-gyflwyno
 - effeithiolrwydd a chynaliadwyedd y model
 - Grant Cymhorthdal Gofyn a Gweithredu
 - effaith Covid-19
 - dulliau cymorth
 - unrhyw heriau
- monitro hyfforddiant
- effeithiau Gofyn a Gweithredu
 - ymwybyddiaeth a gwybodaeth am VAWDASV
 - hyder i 'ofyn a gweithredu'
 - diwylliant a phrosesau mewn sefydliadau.

Cyfnod 5: Arolwg

- 2.23 Nod yr arolwg oedd casglu data ar raddfa fawr ar ganlyniadau Gofyn a Gweithredu gan hyfforddwyr sydd wedi mynychu cyrsiau Hyfforddi'r Hyfforddwr Grŵp 2 neu Grŵp 3, yn ogystal â'r rheiny sydd wedi mynychu hyfforddiant Ymwybyddiaeth yn lleol.
- 2.24 Mae cwestiynau'r arolwg wedi eu cynnwys yn Atodiad F. Mae'r prif themâu sydd wedi eu cynnwys yn yr arolwg wedi eu rhestru isod:
- profiadau o hyfforddiant Gofyn a Gweithredu (hyfforddiant Hyfforddi'r Hyfforddwr ac Ymwybyddiaeth fel y bo'n berthnasol)
 - profiadau o gyflwyno hyfforddiant (lle y bo'n berthnasol)
 - effeithiolrwydd Gofyn a Gweithredu yn cynorthwyo goroeswyr VAWDASV
 - canlyniadau hyfforddiant mewn perthynas â nodau Gofyn a Gweithredu.

- 2.25 Cafodd gwybodaeth ddemograffig ei chasglu er mwyn sicrhau bod ymatebion yn cael eu derbyn gan ystod eang o unigolion ac i alluogi'r canlyniadau i gael eu dehongli yn y ffordd fwyaf defnyddiol. Roedd y wybodaeth yma'n cynnwys: maes gwaith, rôl, math o hyfforddiant Gofyn a Gweithredu a fynychwyd, dyddiad a fformat (ar-lein neu mewn person) hyfforddiant a dderbyniwyd.
- 2.26 Roedd yr arolwg ar gael ar-lein (gan ddefnyddio meddalwedd arolygu Snap) yn Gymraeg a Saesneg. Roedd hefyd yn cyd-fynd â dyfeisiadau pen desg, llechen a symudol, ac roedd fersiwn testun plaen ar gael.
- 2.27 Er mwyn lleihau'r baich ar ymatebwyr ac i ganiatáu adrodd a dadansoddi ystadegol, roedd yr arolwg yn cynnwys cwestiynau caeëdig yn bennaf (e.e. graddfeydd Likert, cwestiynau unigol / aml-ddewis). Fodd bynnag, cafodd un neu ddau gwestiwn agored eu cynnwys hefyd i alluogi'r ymatebwyr i ymestyn eu hatebion. Yn ogystal, roedd yr arolwg yn cynnwys trywydd deinamig er mwyn sicrhau bod yr ymatebwyr ond yn cael cwestiynau perthnasol ac i leihau'r baich ar amser yr ymatebwyr.
- 2.28 Cytunwyd ar gynnwys yr arolwg gyda Llywodraeth Cymru cyn cynnal y peilot gyda nifer fach o unigolion (oedd wedi cymryd rhan mewn cyfnodau cynharach o'r ymchwil) er mwyn cael adborth i sicrhau sensitifrwydd, eglurder a pherthnasedd y cwestiynau, a sicrhau bod yr arolwg yn hawdd i'w ddefnyddio.
- 2.29 Cafodd yr arolwg ei ddsbarthu trwy amrywiaeth o sianeli gan ddefnyddio strategaeth samplu pelen eira er mwyn sicrhau ei fod yn cyrraedd cymaint o unigolion cymwys â phosibl. Anfonwyd yr arolwg ar ebost i amrywiaeth o grwpiau cyswllt, a nodwyd trwy gydol y gwerthusiad ac oedd wedi cytuno y gellid cysylltu â nhw am y gwerthusiad. Er enghraifft, yn ystod y cyfweiliadau, cynghorwyd y rheiny gafodd gyfweiliad am yr arolwg arfaethedig a gofynnwyd iddynt a fyddent yn fodlon i ni gysylltu â nhw a dosbarthu'r arolwg ar draws eu rhwydweithiau. Cafodd y cysylltiadau dempledidi ar ebost yn cynnwys gwybodaeth am y gwerthusiad a dolenni i'r arolwg. Roedd y grwpiau cyswllt fel a ganlyn:
- aelodau o grŵp llywio Gofyn a Gweithredu
 - aelodau o grŵp llywio bwrdd iechyd Gofyn a Gweithredu
 - cysylltiadau Llywodraeth Cymru
 - Cymorth i Ferched Cymru

- y rheiny gafodd gyfweiliad yn ystod y cyfnod cwmpasu
- cydlynwyr rhanbarthol
- mynychwyr gweithdy
- y rheiny gafodd gyfweiliad yn ystod y prif gyfnod.

2.30 Cafodd yr ymatebion i'r arolwg eu monitro'n barhaus yn ystod cyfnod yr arolwg, er mwyn nodi unrhyw feysydd oedd wedi eu tangynrychioli a chanolbwyntio ar hybu ymatebion gan grwpiau penodol. Er enghraifft, anfonwyd negeseuon atgoffa ar ebost i gysylltiadau penodol mewn awdurdodau lleol, byrddau iechyd neu wasanaethau tân ac achub lle cafwyd nifer isel o ymatebion i ofyn am gymorth yn hybu ymatebion (ynghyd â negeseuon atgoffa cyffredinol ar ebost). Yn yr un modd, roedd rhai cyfathrebiadau atgoffa yn canolbwyntio ar hybu ymatebion gan bobl oedd wedi cael hyfforddiant Ymwybyddiaeth gan fod yr ymatebion gan yr unigolion hyn yn is i ddechrau. Yn ogystal, rhannwyd y dolenni i'r arolwg ar dudalennau Twitter a Facebook Byw Heb Ofn ar ddau achlysur yn ystod cyfnod yr arolwg i gynyddu'r cyrhaeddiad.

2.31 Roedd yr arolwg ar agor o 6 Mehefin i 30 Gorffennaf 2021. Cafwyd 382 o ymatebion i'r arolwg i gyd, sydd yn cynrychioli cyfradd ymateb o ryw 3%. Roedd 45% o'r ymatebion gan staff awdurdod lleol (170 o ymatebwyr), roedd 38% gan iechyd / byrddau iechyd (114), 12% gan bobl sydd yn gweithio yn y gwasanaeth tân ac achub (45) a 5% gan y trydydd sector / staff arbenigol (18).

Tabl 2.2: Nifer yr ymatebion i'r arolwg yn ôl awdurdod perthnasol

Math o ymatebydd	Nifer yr ymatebion	Canran y sampl
Awdurdod lleol	170	45%
Bwrdd iechyd	144	38%
Gwasanaeth tân ac achub	45	12%
Trydydd sector / arbenigol	18	5%
Arall	5	1%

2.32 Daeth cyfran uchaf yr ymatebion gan awdurdodau lleol o Gaerdydd (17%, 28 o ymatebwyr), Ceredigion (15%, 25), Conwy (13%, 22) a Bro Morgannwg (8%, 14). Daeth cyfran uchaf yr ymatebion gan fyrddau iechyd o Fwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan (31%, 45 o ymatebwyr), wedi ei ddilyn gan Fwrdd Iechyd Prifysgol

Hywel Dda (28%, 40) ac Ymddiriedolaeth Gwasanaeth Ambiwlans Cymru (15%, 21). Daeth 64% o'r ymatebion gan staff gwasanaeth tân ac achub o Wasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru (29 o ymatebwyr) a 36% o Wasanaeth Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru (16)⁷.

- 2.33 Mae Atodiad G yn rhoi dadansoddiad o'r ymatebion gan yr awdurdodau perthnasol.
- 2.34 Nododd 36% (138 o ymatebwyr) fod eu rôl o ddydd i ddydd yn cynnwys cyflwyno hyfforddiant, tra bod 31% (117 o ymatebwyr) yn cydlynu hyfforddiant. Dywedodd 35% (131 o ymatebwyr) eu bod yn gweithio gyda goroeswyr a/neu gyflawnwyr VAWDASV.
- 2.35 Roedd 18% (69 o ymatebwyr) eisoes yn cyflwyno hyfforddiant Gofyn a Gweithredu a nododd 5% arall (20 o ymatebwyr) y byddent yn cyflwyno hyfforddiant Gofyn a Gweithredu yn y dyfodol. O'r rhain, roedd 83% (73 o ymatebwyr) wedi mynychu cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr Grŵp 2 a 42% (37 o ymatebwyr) wedi mynychu cwrs Hyrwyddwyr Hyfforddi'r Hyfforddwr Grŵp 3. Nid oedd 16% (14 o ymatebwyr) wedi mynychu cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr⁸. Roedd y rhan fwyaf o hyfforddwyr yn defnyddio pecyn hyfforddiant Cymorth i Ferched Cymru (71%, 62), tra bod 21% (18 o ymatebwyr) yn defnyddio pecyn y GIG ac nid oedd 9% (8 ymatebydd) yn gwybod.

Tabl 2.3: Nifer yr ymatebion i'r arolwg yn ôl math o hyfforddiant Hyfforddi'r Hyfforddwr a fynychwyd

Hyfforddiant a fynychwyd	Nifer yr ymatebion	Canran yr hyfforddwyr
Hyfforddi'r Hyfforddwr Grŵp 2	73	83%
Hyfforddi'r Hyfforddwr Grŵp 3	37	42%
Heb fynychu cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr	14	16%

Tabl 2.4: Nifer yr ymatebion i'r arolwg yn ôl pecyn hyfforddiant a ddefnyddiwyd

⁷ Nid yw Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru wedi cynnal unrhyw hyfforddiant Gofyn a Gweithredu eto felly nid oedd unrhyw ymatebion gan weithwyr proffesiynol yn yr ardal hon.

⁸ Mae canllawiau Llywodraeth Cymru sydd wedi eu diweddarau ar y rhagofynion ar gyfer cyflwyno hyfforddiant Gofyn a Gweithredu yn datgan os oes gan berson 6 mis neu fwy o brofiad o gyflwyno hyfforddiant nad oes angen iddynt gwblhau cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr.

Pecyn hyfforddiant a ddefnyddiwyd	Nifer yr ymatebion	Canran yr hyfforddwyr
Cymorth i Ferched Cymru	62	71%
GIG	18	21%
Ddim yn gwybod	8	9%

2.36 Nododd 240 o ymatebwyr yr arolwg eu bod wedi mynychu hyfforddiant Ymwybyddiaeth Gofyn a Gweithredu. Roedd bob un o'r rhain bron wedi cymryd rhan mewn hyfforddiant Grŵp 2 a dim ond nifer isel iawn oedd wedi cymryd rhan mewn hyfforddiant Grŵp 3 (gweler Tabl 2.5).

Tabl 2.5: Nifer yr ymatebion i'r arolwg yn ôl math o hyfforddiant Ymwybyddiaeth a fynychwyd

Hyfforddiant ymwybyddiaeth a fynychwyd	Nifer yr ymatebion	Canran y dysgwyr
Grŵp 2	237	99%
Grŵp 3	14	6%

2.37 Roedd hyfforddwyr wedi cwblhau'r hyfforddiant Hyfforddi'r Hyfforddwr ar draws amrywiaeth o ddyddiadau yn bennaf o 2018 ymlaen. Roedd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr oedd wedi mynychu hyfforddiant Ymwybyddiaeth Grŵp 2 wedi gwneud hynny yn 2021 (72%, 153 o ymatebwyr) ac felly roedd y rhan fwyaf wedi gwneud yr hyfforddiant hwn ar-lein (73%, 172).

Dadansoddi data

2.38 Cafodd sain y cyfweiliadau ei recordio (gyda chaniatâd) a'i drawsgrifio. Cafodd y trawsgrifiadau o'r cyfweiliadau eu dadansoddi yn ôl thema. Trafodir y themâu yn yr adran canfyddiadau (Penodau 3 i 8) a'i ddarlunio gyda dyfyniadau gair am air dienw. Cafodd data'r arolwg ei ddadansoddi gan ddefnyddio Excel a SPSS gan greu ystadegau disgrifiadol ac archwilio gwahaniaethau, er enghraifft, rhwng yr awdurdodau neu'r grwpiau proffesiynol perthnasol.

3. Effeithiolrwydd cyflwyno – cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr

Diben a chynnwys

- 3.1 Gwelodd y rhan fwyaf o hyfforddwr nad oeddent yn arbenigwyr werth a'r angen am gwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr fel paratoad ar gyfer cyflwyno hyfforddiant Gofyn a Gweithredu eu hunain. Fodd bynnag, amlygodd ymatebwyr gafodd gyfweiliad feysydd ar gyfer gwella hefyd yn ymwneud â ffurf, cynnwys a threfniadaeth benodol y cwrs. Roedd un mater yn deillio o'r angen i ddarparu'r cwrs ar gyfer dau fath gwahanol o gynulleidfa – y rheiny â rolau hyfforddi (heb gefndir VAWDASV arbenigol yn bennaf) a'r rheiny â gwybodaeth arbenigol am VAWDASV (mewn awdurdodau lleol ac yn y trydydd sector, nid mewn rôl hyfforddi o reidrwydd). O'r 19 o hyfforddwr ac arweinwyr hyfforddiant awdurdodau lleol gafodd gyfweiliad, roedd 15 o gefndir gofal cymdeithasol neu berthnasol neu â rhywfaint o brofiad ym maes VAWDASV ac roedd pedwar o gefndir yn canolbwyntio ar hyfforddiant yn unig. Nododd rhai ymatebwyr fod ceisio cael cydbwysedd rhwng y ddau grŵp wedi gadael y ddau eisiau'r cwrs i gynnwys pethau ychydig yn wahanol; roedd yr hyfforddwr eisiau mwy o gynnwys VAWDASV, a'r arbenigwyr VAWDASV eisiau mwy o gyfeiriad ynghylch sut i gyflwyno'r hyfforddiant Gofyn a Gweithredu. Dyweodd un arweinydd rhanbarthol:

'Rwy'n credu bod Gofyn a Gweithredu fel rhaglen yn ceisio gwneud gormod a dim digon, felly mae'n sefydlu ei hun fel cwrs VAWDASV ond nid yw hynny am nad yw'n rhoi digon o wybodaeth i chi ddeall y broses ond wedyn mae'n ceisio bod yn gwrs 'sut i ymateb', [ond] os nad ydych yn deall gwir natur yr agenda mae'n anodd ymateb' (Cydlynnydd Rhanbarthol 5).

'Nid wyf yn credu ei fod wedi eich paratoi i gyflwyno'r cwrs oherwydd, rwy'n credu, pe byddwn i yn gwneud cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr, byddwn i wedi rhoi'r deunydd, gofyn iddynt ei ymarfer, cael rhywun i'w gyflwyno, rhywun arall i'w wyllo, ni ddigwyddodd hynny' (Hyfforddwr 14, arbenigwr trydydd sector).

- 3.2 Cafodd rheoli disgwyliadau am ddiben y cwrs ei amlygu gan Gymorth i Ferched Cymru, wnaeth hi'n glir nad cwrs ar hyfforddiant na VAWDASV oedd hwn ond ar 'ofyn a gweithredu'. Eto, roedd y rheiny mewn rolau hyfforddi yn cyfaddef teimlo'n

'nerfus' am gyflwyno sesiynau ar destun mor sensitif â VAWDASV na chafodd ei leihau gan y cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr yn unig.

'Rhai o'r swyddogion hyfforddi yr wyf yn gweithio gyda nhw, dywedasant o'r dechrau 'rydym yn teimlo braidd yn anghyfforddus yn cyflwyno'r hyfforddiant hwn am nad ydym yn ei ddeall mewn gwirionedd' (Hyfforddwr 1, anarbenigol).

'Nid wyf yn credu ei fod yn eu paratoi ddigon, a, i rywun newydd sydd yn dod i mewn, os ydych wedi gweithio yn y maes trais domestig a rhywiol am dipyn yna bara menyn ydyw, ond os nad ydych, nid dyna ydyw' (Cydlynnydd Rhanbarthol 10).

'Rwy'n eithaf hyderus a galluog fel hyfforddwr ond rwy'n credu bod deunydd y pwnc a'r holl awgrymiadau y mae hynny'n ei gyflwyno yn anodd iawn i unrhyw un sydd heb ddealltwriaeth ddofn a phrofiad allu mynd trwy'r hyfforddiant yn iawn' (Hyfforddwr 15, anarbenigol).

3.3 Fodd bynnag, amlygodd canlyniadau o'r arolwg fod y rhan fwyaf o ymatebwyr wedi cytuno ar ôl cwblhau'r cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr eu bod:

- yn teimlo'n hyderus yn cynorthwyo dysgwyr yn ystod hyfforddiant Ymwybyddiaeth Gofyn a Gweithredu (74%, 55 o ymatebwyr)
- yn teimlo'n gadarnhaol am gyflwyno Gofyn a Gweithredu (69%, 50 o ymatebwyr)
- â phopeth oedd ei angen arnynt i esbonio'r cwrs i eraill (64%, 47 o ymatebwyr)
- yn teimlo'n hyderus yn cynllunio a chyflwyno hyfforddiant Ymwybyddiaeth Gofyn a Gweithredu (63%, 46 o ymatebwyr).

3.4 Er gwaethaf hyn, roedd rhai ymatebwyr yn anghytuno â'r datganiadau hyn. Roedd isafswm sylweddol (19%, 14) yn teimlo nad oedd ganddynt bopeth oedd ei angen arnynt i gyflwyno'r hyfforddiant ac nid oedd 18% (13 o ymatebwyr) yn teimlo'n hyderus yn cynllunio a chyflwyno Gofyn a Gweithredu ar ôl yr hyfforddiant.

3.5 Ehangodd y rheiny gafodd gyfweliad ar hyn gan ddweud, i raddau, bod y pryderon hyn yn cael eu lleddfu trwy gyflwyno hyfforddwr arbenigol y trydydd sector:

'Pe byddai rhywun wedi dweud wrthyf i 'rwyf ti'n mynd i'w gyflwyno i gyd ar dy ben dy hun' byddwn wedi dweud 'nid wyf yn siŵr fy mod yn barod am hynny'.

Rwy'n credu am fod gennym y sail wybodaeth gan yr arbenigwr, gan fy mod yn fwy cyfarwydd â hyfforddiant o ran hynny, nid oedd mor wael i mi, ond roeddwn yn teimlo bod yr ychydig droeon cyntaf yn frawychus' (Hyfforddwr 3, anarbenigol).

- 3.6 Ymddengys bod cael rhyw fath o gefndir ym maes VAWDASV neu bwnc cysylltiedig yn rhoi mwy o hyder i hyfforddwyr gyflwyno'r hyfforddiant. Pan oedd gan hyfforddwyr brofiadau personol o VAWDASV eu hunain, dywedasant fod hyn yn rhoi safbwynt unigryw iddynt. I ategu eu dealltwriaeth o VAWDASV, gwnaeth sawl hyfforddwr ymchwil ychwanegol ar y pwnc yn eu hamser eu hunain er nad oedd gan bob un yr amser i wneud hynny. Dywedodd un hyfforddwr arbenigol bod darllen trwy'r dogfennau polisi ar Ofyn a Gweithredu wedi helpu i ychwanegu at y cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr.

'Darllenais hynny i gyd [dogfennau polisi Gofyn a Gweithredu] a gwneud nodiadau ac yna gwnes y trydydd hyfforddiant ac roeddwn yn teimlo'n llawer mwy hyderus yn ei wneud, am fy mod yn teimlo fy mod yn deall pam yr oeddem yn ei wneud, yr hyn yr oedd yn ei drin ac roeddwn yn teimlo'n fwy brwdfrydig amdano hefyd' (Hyfforddwr 18, arbenigwr trydydd sector).

- 3.7 Er gwaethaf cael hwylusydd arbenigol gyda nhw, roedd yr hyfforddwyr yn dal i deimlo y dylai fod ganddynt hyder yn y pwnc yr oeddent yn ei gyflwyno, yn arbennig un mor gymhleth a sensitif â VAWDASV. Mewn rhai achosion, nid oedd y cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr a'r mesurau eraill oedd yn eu lle (fel y cyd-hyfforddwr arbenigol) yn ddigon i wella hyder os nad oedd gan yr unigolyn hwnnw gefndir ym maes VAWDASV.

'O'r holl hyfforddiant yr wyf yn ei gyflwyno, dyma'r un nad wyf yn ei hoffi fwyaf am nad wyf yn teimlo'n hyderus fy mod yn gwybod deunydd y pwnc mor fanwl ag sydd ei angen. Felly, o ran yr hyfforddiant yn gallu gwneud hynny i mi, nid wyf yn credu y gallai unrhyw Hyfforddi'r Hyfforddwr wneud hynny i mi' (Hyfforddwr 15, anarbenigol).

- 3.8 Roedd nifer o'r rheiny gafodd gyfweiliad yn teimlo y dylai Gofyn a Gweithredu ond gael ei gyflwyno gan hyfforddwyr oedd yn meddu ar rywfaint o wybodaeth arbenigol neu oedd â chefnid mewn VAWDASV, gofal cymdeithasol neu ddiogelu. Roeddent

o'r farn bod hyn yn hanfodol oherwydd pwysigrwydd a sensitifrwydd y testun a'r ffordd y gallai gael ei dderbyn gan ddysgwyr pe byddai gan yr hyfforddwr ddiffyg hyder ac arbenigedd. Mewn awdurdodau lle nad yw hyn yn bosibl efallai (lle mae prinder o'r rolau hynny, er enghraifft), gallai fod yn angenrheidiol cynnig cymorth dilynol, manylach i'r hyfforddwyr hynny sydd heb gefndir VAWDASV cyn ac yn ystod cyflwyno hyfforddiant Gofyn a Gweithredu.

- 3.9 O ran cynnwys y cwrs, canfu ymatebwyr yr arolwg oedd wedi cwblhau cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr Grŵp 2 mai elfennau canlynol y cwrs oedd fwyaf defnyddiol:
1. rhannu syniadau a phrofiadau gyda mynychwyr eraill (42%, 30 o ymatebwyr)
 2. cael y deunyddiau hyfforddi i fynd gyda nhw i'w gyflwyno (38%, 27 o ymatebwyr)
 3. gwybodaeth am VAWDASV (33%, 24 o ymatebwyr)
 4. enghreifftiau ymarferol ac astudiaethau i'w trafod (29%, 21 o ymatebwyr).
- 3.10 Roedd yr ymatebwyr hefyd yn teimlo y gallai'r hyfforddiant gael ei wella mewn ffyrdd gwahanol, gyda'r atebion mwyaf poblogaidd fel a ganlyn:
1. mwy o ffocws ar sut i ymdrin â datgeliadau (42%, 30 o ymatebwyr)
 2. mwy o enghreifftiau ymarferol ac astudiaethau achos i'w trafod (41%, 29 o ymatebwyr)
 3. mwy o ddeunyddiau neu fodiwlau penodol wedi eu teilwra i fy sector / sefydliad i (37%, 26 o ymatebwyr)
 4. mwy o ffocws ar sut i gyflwyno hyfforddiant (34%, 24 o ymatebwyr).
- 3.11 Mae'r ystod o awgrymiadau ar gyfer gwella yn adleisio materion o godwyd gan y rheiny gafodd gyfweiliad ar heriau targedu'r hyfforddiant at arbenigwyr VAWDASV a gweithwyr hyfforddiant proffesiynol.
- 3.12 Nododd rhai gafodd gyfweiliad oedd yn hyfforddwyr fylchau y byddent wedi hoffi i'r hyfforddiant fynd i'r afael â nhw. Roedd y bylchau a nodwyd yn cynnwys trais rhywiol, effaith y gwyliwr a chael mwy o wybodaeth ynghylch beth i'w wneud mewn sefyllfa o argyfwng lle mae angen cymorth ar unwaith.
- 'Er mwyn parhau i wneud [Hyfforddi'r Hyfforddwr Gofyn a Gweithredu], mae angen iddo sicrhau nad yw'n ymwneud â cham-drin domestig yn unig, ei fod am

fathau eraill o drais yn erbyn menywod a thrais rhywiol' (Hyfforddwr 14, arbenigwr trydydd sector).

- 3.13 Cadarnhaodd cyfweiliadau gyda Chymorth i Ferched Cymru y byddai adborth a'r hyn a ddysgwyd yn cael eu hystyried. Yn dilyn y peilot, mae Cymorth i Ferched Cymru wedi ymdrechu i fabwysiadu ymagwedd o ddatblygiad parhaus lle maent yn gwneud newidiadau bach i'r pecyn hyfforddi mewn ymateb i adborth gan randdeiliaid a dysgwyr. Er enghraifft, mae cydlynwyr rhanbarthol yn cael eu hannog i godi materion mewn cyfarfodydd chwarterol y grŵp llywio (wedi eu cadeirio gan Gymorth i Ferched Cymru) sydd wedyn yn cael eu trafod a'u hymgorffori:

'Ar hyn o bryd, rydym yn edrych ar y ffordd y gallwn gynnwys mwy o wybodaeth am fathau eraill o drais yn erbyn menywod fel priodas dan orfod ac anffurfio organau cenhedlu benywod i'w wneud ychydig yn fwy cytbwys am ein bod wedi teimlo yn ddiweddar ei fod yn canolbwyntio ychydig yn ormod ar gam-drin domestig. Felly, gallech ddweud bod addasu parhaus yn digwydd mewn ymateb i adborth yr ydym yn ei dderbyn' (Ymatebydd Cymorth i Ferched Cymru 6).

Asesiad

- 3.14 Er bod yr holl hyfforddwyr wedi dweud bod eu sefydliad yn gwneud darpariaethau iddynt fynychu'r cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr, dywedodd llawer eu bod wedi gorfod dod o hyd i amser y tu hwnt i oriau gwaith i gwblhau'r asesiad. Er bod y rhan fwyaf o hyfforddwyr yn derbyn bod cwblhau'r hyfforddiant a'r asesiad yn 'rhan o'r swydd', disgrifiwyd hefyd yr her o'i gynnwys yn eu llwyth gwaith arferol. Roedd hyn hefyd yn wir am hyfforddwyr arbenigol trydydd sector oedd yn cael anhawster yn cynnwys asesu yn eu rolau prysur o ddydd i ddydd a hefyd yn gorfod ei gwblhau yn eu hamser eu hunain. Dywedodd arweinwyr rhanbarthol os oedd sefydliadau wedi caniatáu amser ychwanegol i'w staff i adael eu dyletswyddau arferol i gwblhau'r asesiad, fod hyn wedi eu helpu i ddenu gwirfoddolwyr i ddod ymlaen ac ymuno â'r cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr.
- 3.15 Roedd rhan o'r broses asesu ar gyfer cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr Grŵp 2 yn cynnwys 'microaddysgu' lle'r oedd disgwyl i fynychwyr y cwrs gynllunio a chyflwyno sesiwn hyfforddi fer (20 munud) ar bwnc penodol yn ymwneud â VAWDASV. Roedd adborth ar yr elfen hon o'r asesiad yn gymysg, gyda rhai'n gwerthfawrogi'r cyfle i

ymchwilio pwnc penodol ymhellach, ac eraill yn awgrymu ffyrdd o'i wneud yn fwy gwerth chweil, fel gwneud microaddysgu fel rhan o'r cwrs Gofyn a Gweithredu y byddent yn mynd ymlaen i'w gyflwyno yn hytrach nag elfen o VAWDASV. Roedd rhai, yn arbennig y rheiny nad oedd eu cefndir ym maes VAWDASV, yn cael anhawster gyda'r dasg o roi'r microaddysgu ei hun at ei gilydd am nad oeddent wedi cwblhau'r cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr eto. Yn ogystal, lle'r oedd hyfforddwyr wedi mynychu sesiynau ar ddiwrnodau dilynol (pan oedd y cwrs yn cael ei gyflwyno mewn person) nodwyd bod angen iddynt baratoi eu sesiwn microaddysgu mewn un noson oedd yn anodd ar ben teithio, ymrwymadau personol a gofalu. Roedd yr ymatebwyr yn cael budd o fwy o fwch rhwng y ddwy sesiwn hyfforddi oedd yn rhoi mwy o amser iddynt baratoi.

Sefydlu a chynnal cronfa o hyfforddwyr

- 3.16 Roedd sefydlu a chynnal cronfa o hyfforddwyr gweithredol yn her a amlygwyd ar draws yr holl ran barthau, oherwydd gallu, trosiant a symudiadau staff. Roedd hyn hefyd yn ymddangos i fod yn rhannol oherwydd yr ymagwedd fesul cam o gyflwyno'r cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr fesul rhanbarth. Roedd hyn yn golygu bod yn rhaid i ranbarthau aros 'eu tro' i gynnwys staff i gael eu hyfforddi fel hyfforddwyr Gofyn a Gweithredu, a chan fod yr hyfforddiant yn cael ei gyflwyno fesul rhanbarth, roedd yn rhaid iddynt hefyd aros hyd nes bod ganddynt ddigon o ddiddordeb i lenwi sesiwn gyfan. Yn aml, dim ond angen un neu ddau hyfforddwr ychwanegol oedd ar y rhanbarthau i gymryd lle hyfforddwyr oedd wedi symud ymlaen, fel y mae'r dyfyniadau canlynol yn dangos:

'Pan fyddwch ond eisiau hyfforddi un neu ddau berson nid ydych eisiau aros o gwmpas. Felly, rydym wedi cael pobl sydd wedi bod yn barod i gael eu hyfforddi ond rwyf wedi gorfod aros er mwyn cael digon o bobl ynghyd ar gyfer y grŵp ac mae hynny wedi achosi problemau enfawr i ni am ein bod yn ardal fawr o ran cyflwyno' (Cydlynnydd Rhanbarthol 2).

'Roeddent yn dweud 'dyma'r rhanbarthau blaenoriaeth ar gyfer eleni, y rhain fydd y flwyddyn nesaf ac rydych chi ar ôl hynny', felly unwaith eich bod wedi cael eich slot penodol, roedd cael un arall yn brin iawn, ddim yn opsiwn â bod yn onest' (Cydlynnydd Rhanbarthol 1).

3.17 Roedd yr angen am hyblygrwydd i ymuno â chwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr yn hanfodol oherwydd trosiant staff a symudiadau i rolau neu sefydliadau eraill. Cafodd mynediad mwy parod i raglen dreigl Hyfforddi'r Hyfforddwr, yn cynnwys opsiwn i ddewis dyddiadau presennol hyd yn oed os oedd hynny'n golygu rhanbarthau gwahanol mewn un sesiwn, ei awgrymu fel ateb posibl. Cafwyd awgrym y gallai cymysgu rhanbarthau ychwanegu gwerth i sesiwn o ran rhwydweithio a dysgu oddi wrth eich gilydd. Mater arall gyda chyflwyno yn ôl rhanbarth oedd, mewn rhanbarthau oedd yn dechrau cyflwyno Grŵp 2 a 3, bod y staff wedi anghofio cynnwys Grŵp 1 neu a oeddent wedi ei gwblhau o gwbl. Cafodd cwrs diweddarau byr ar-lein ei awgrymu fel ateb yma.

'Y diffyg gyda Hyfforddi'r Hyfforddwr yw ein bod wedi hyfforddi'r wyth person yna nawr, mae ganddynt swydd o ddydd i ddydd felly mae'n rhaid iddynt gael amser i ffwrdd i fynychu'r hyfforddiant ac yna cyflwyno'r sesiynau, mae un ar gyfnod mamolaeth, bydd o leiaf pedwar neu bump ohonynt yn gadael y sefydliad dros y flwyddyn nesaf, felly rydych bob amser yn disodli pobl' (Cydlynnydd Rhanbarthol 3).

3.18 Dywedodd y rheiny oedd yn cydlynu'r cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr yn y rhanbarthau fod y broses archebu yn gymharol gymhleth, yn cynnwys mwy o bobl nag oedd angen yn lle mynd yn uniongyrchol i Gymorth i Ferched Cymru.

'Rwyf wedyn yn anfon yr holl wybodaeth yma i'm merched gweinyddol sydd wedyn yn ei dosbarthu i'n rhestr ddosbarthu, mae'n rhaid i'r rhestr ddosbarthu wedyn gael caniatâd gan eu rheolwyr llinell, mae'n rhaid iddyn nhw cael llofnod ar y ffurflen archebu, mae honno'n gorfod mynd yn ôl at X, mae X wedyn yn ei hanfon yn ôl ataf i, rwyf i wedyn yn ei hanfon draw at Y ac rwy'n meddwl, pam gwneud hyn i gyd' (Hyfforddwr 21, arweinydd hyfforddiant awdurdod lleol).

3.19 Sylw arall oedd, hyd yn oed pe byddai staff wedi cwblhau'r cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr, nid oedd hyn o reidrwydd yn eu harwain at fod yn hyfforddwr gweithredol; cafodd hyn ei gadarnhau gan gyfweiliadau gyda hyfforddwyr, arweinwyr hyfforddiant ac arweinwyr rhanbarthol oedd yn dweud mai nhw yn aml oedd yr unig hyfforddwr Gofyn a Gweithredu, neu'n un o ddau neu dri, yn yr holl sefydliad. Cafodd hyn ei briodoli i hyder, yn ogystal â gallu a diffyg ysgogiad i dderbyn llwyth

gwaith ychwanegol heb amser neu dâl ychwanegol. Daeth y mater hwn yn arbennig o berthnasol yn ystod pandemig Covid-19 pan welodd staff fod pwysau ychwanegol ar eu hamser. Nododd hyfforddwr mai'r cyfrifoldebau oedd yn dod gyda bod yn hyfforddwr gweithredol yn hytrach na mynychu cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr oedd y prif rwystr o ran dod yn hyfforddwr i'r rhan fwyaf o staff. Roedd y disgwyliad i gynnwys y rôl hyfforddi mewn llwyth gwaith amser llawn neu a oedd eisoes yn brysur yn cael ei ystyried yn 'ofyn mawr'. Roedd yna deimlad o ildio gan rai o ran sefydliadau yn gallu recriwtio mwy o hyfforddwr ar lefel Grŵp 2 neu Grŵp 3 yn bennaf am eu bod yn gweld bod staff eisoes yn gweithio hyd at uchafswm (neu'r tu hwnt) i'w gallu:

'Mae'n anodd recriwtio pobl, nid oes unrhyw ysgogiad oni bai eich bod eisiau mynd yn ôl i hyfforddi, sef yr hyn yr oeddwn i eisiau ei wneud, ac roedd y cyfleoedd hynny yno i mi, ond mae'n anodd os ydych yn gweithio'n llawn amser ac mae rhywun yn sydyn yn dweud eich bod yn gorfod mynd trwy eich achrediad a'ch hyfforddiant, dim mwy o arian ac, yn bwysicach, dim mwy o amser [...] byddai mwy o hyfforddwr yn ddelfrydol ond sut ydych yn gwneud i bobl hyfforddi pan maent wedi cyrraedd yr uchafswm y maent yn gallu ei wneud yn barod?' (Hyfforddwr 4, anarbenigol).

'Yn aml, mae llawer o ymdrech yn mynd i mewn i ddewis pobl, gofyn i bobl fod yn rhan ohono, eu tywys drwy'r hyfforddiant i ganfod nad oes ganddynt y gallu i hyfforddi, neu eu bod yn newid rôl' (Hyfforddwr 6, anarbenigol).

'Rwy'n credu mai'r anhawster oedd yr hyn sydd yn dod ar ei ôl, y disgwyliadau, cwblhau'r llyfr gwaith a faint o sesiynau y maent yn gorfod eu gwneud oherwydd ar ddiwedd y dydd, mae'n eilaidd i'w prif swydd felly maent yn gorfod rheoli hynny' (Cydlynnydd Rhanbarthol 10).

'...daeth rhai pobl o X a phan wnaethant sylweddoli ei anferthedd [yr hyfforddiant] fe wnaethant ei adael am nad oeddent yn gallu gweld sut byddai'n cyd-fynd â'u llwyth gwaith' (Hyfforddwr 8, anarbenigol).

- 3.20 Roedd teimlad bod ymuno i gwblhau'r cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr a dod yn hyfforddwr gweithredol yn ymwneud gymaint ag angerdd ac ewyllys unigol yn fwy nag unrhyw beth arall, fel y dywedodd un arweinydd rhanbarthol...

'Peth arall sydd mwy na thebyg yn bwysig i'w fwydo yn ôl yw bod llawer o hyn yn gwneud cynnydd yn seiliedig ar ewyllys unigol pobl [...] llawer o'r amser mae gennym bobl ar draws yr awdurdod sydd yn angerddol am y pwnc ac yn barod i helpu ond heb yr unigolion allweddol hynny byddem yn cael anhawster yn symud hyn ymlaen' (Cydlynedd Rhanbarthol 9).

3.21 Mynegodd y rheiny oedd yn hyfforddwr gweithredol raddfa uchel o fuddsoddiad yn y pwnc a nodau Gofyn a Gweithredu. Os oedd awdurdodau lleol yn gweithio mewn ffordd fwy cydgysylltiedig ar draws cyfarwyddiaethau, roedd hyn yn cael ei weld fel ffactor galluogi arall i staff ymuno a dod yn hyfforddwr gweithredol, yn yr un modd ag ymrwymiad gan arweinwyr rhanbarthol oedd yn sicrhau bod rheolwyr wedi ymrwymo i bwysigrwydd cyflwyno. Mewn achosion eraill – ar gyfer y rheiny sydd eisoes mewn rolau hyfforddi, er enghraifft – roedd cwblhau'r hyfforddiant a chyflwyno Gofyn a Gweithredu yn cael ei ystyried yn ofyniad ond os oedd hyn yn wir, roedd pryder hefyd na fyddai staff yn ei gyflwyno'n effeithiol os oeddent yn teimlo wedi eu gorfodi:

'am wn i, yr effaith fwyaf y mae wedi ei gael arnaf i yw fy nheimplad o fodlonrwydd swydd am nad wyf yn hyfforddi proses yn unig, mae'n bwnc emosiynol allai gael effaith wirioneddol ar fywyd rhywun' (Hyfforddwr 8, anarbenigol).

'Mae'n ffin denau rhwng 'dyma dy swydd' ac yna 'mae'n rhaid i ti ei wneud yn iawn' hefyd' (Hyfforddwr 5, anarbenigol).

3.22 Y prif fater i sefydliadau â phrinder hyfforddwr oedd pan oedd yr unigolion hynny'n symud rolau neu ar absenoldeb salwch. Fel y dywedodd un hyfforddwr, os oedd hi yn absennol oherwydd salwch, nid oedd unrhyw un arall yn yr awdurdod lleol â'r wybodaeth neu'r hyfforddiant iawn mewn Gofyn a Gweithredu i lanw'r swydd. Y sefyllfa ddelfrydol fyddai i sefydliadau gael mynediad at ddigon o hyfforddwr gweithredol. Yn hytrach na dibynnu ar ewyllys unigol, byddai'r opsiwn hwn ond yn bosibl pe byddai mesurau'n cael eu sefydlu i ddileu rhwystrau i staff ymuno ac ysgogi derbyn y cyfrifoldebau sydd yn dod gyda bod yn hyfforddwr ar gyfer Gofyn a Gweithredu.

3.23 Fel y soniwyd yn flaenorol, cododd yr ymatebwyr y mater o bwy yr oeddent yn eu targedu i ddod yn hyfforddwr, gan bwysleisio pwysigrwydd Gofyn a Gweithredu, ac

felly cymhwysedd yr hyfforddwr unigol fel y dangosir yn y dyfyniad canlynol. Fodd bynnag, cafodd pwysigrwydd hyfforddi trawstoriad o'r gweithlu ei amlygu hefyd am y gallai staff gysylltu'n haws â'r rheiny mewn rolau tebyg.

'Pan fyddwch yn hyfforddi gweithwyr proffesiynol eraill, mae angen ymwybyddiaeth arnoch o'r holl bethau hyn [annog datgeliadau i'r lle iawn, sicrhau bod cymorth yn ei le] ac nid oes gennych gymaint o bobl â'r set sgiliau yna' [...] 'Mae'n rhaid i ni gael trawstoriad gwirioneddol o staff sydd yn fedrus yn y maes hwn, ac rwy'n credu wrth edrych ar Hyfforddi'r Hyfforddwr, pe byddem yn cael trawstoriad da o'n staff ar draws yr holl gyfarwyddiaethau, mae hynny'n golygu'r cysylltiad uniongyrchol yna gyda phobl hefyd.' (Hyfforddwr 5, anarbenigol).

- 3.24 Mater arall yn ymwneud â chymhwysedd a'r awgrym bod gan y rheiny sy'n ymuno â'r cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr gefndir hyfforddiant o chwe mis⁹ ac mewn swydd rheng flaen yn ddelfrydol; yn y rhan fwyaf o sefydliadau, nid oedd y rolau hynny'n bodoli.

'Y prif bobl sydd wedi eu hyfforddi yn y gwasanaethau cymdeithasol yw eu harweinwyr hyfforddi, felly nid ydynt yn wasanaethau rheng flaen, sef yr hyn y mae'r canllawiau yn ei awgrymu, os ydych yn weithiwr cymdeithasol rydych yn gweithio gyda gweithwyr cymdeithasol ac yn eu hyfforddi, nid oes gennym y bobl hynny, felly y bobl sy'n datblygu'r gweithlu sydd yno i sefydlu hyfforddiant ar gyfer gwasanaethau cymdeithasol sy'n tueddu i fod yn ei gyflwyno' (Cydllynydd Rhanbarthol 4).

- 3.25 Cododd nifer o ymatebwyr y mater, hyd yn oed pe byddai mwy o'u staff yn gallu cwblhau'r cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr ac yn barod i ddod yn hyfforddwyr gweithredol, byddai nifer y sesiynau hyfforddiant Ymwybyddiaeth y byddent yn gallu eu cynnal, serch hynny, wedi eu cyfyngu gan y cyllid yr oeddent yn ei dderbyn trwy Grant Cymhorthdal Gofyn a Gweithredu (gweler 4.1 ymlaen) i dalu am gydhyfforddwyr arbenigol, yr oedd sawl sefydliad wedi canfod ei fod yn gadael diffyg sylweddol.

⁹ Nid oes angen i'r rheiny sydd yn ymuno â'r cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr fod â chefnid mewn hyfforddiant, yn ôl canllawiau Llywodraeth Cymru. Fodd bynnag, roedd rhywfaint o ddryswch yn ymwneud â hyn ymysg y cyfranogwyr.

3.26 Roedd cyfathrebu hefyd yn gweithredu fel rhwystr ar gyfer recriwtio hyfforddwyr. Roedd hyn yn ymddangos i fod oherwydd yr haenau o gyfranogiad mewn Gofyn a Gweithredu. Cafodd gwybodaeth am y cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr ei drosglwyddo o Gymorth i Ferched Cymru i arweinwyr rhanbarthol yna i arweinwyr sefydliadol a rheolwyr a wnaeth wedyn ebostio timau staff, ond gyda phob haen, roedd dealltwriaeth ac ymwybyddiaeth yn ymwneud â Gofyn a Gweithredu yn lleihau a'r neges yn gwanhau. Roedd llawer o'r hyfforddwyr gafodd gyfweiliad ond yn cyflwyno hyfforddiant Grŵp 2, yn bennaf am nad oedd eu sefydliadau wedi dechrau cyflwyno Grŵp 3. Ond roedd yn ymddangos hefyd bod dryswch cyffredinol am gwmpas a diben Grŵp 3 a phwy fyddai'n gymwys i'w gwblhau yn ogystal â'r hyn yr oedd yn galluogi'r rheiny ag achrediad i'w wneud. Roedd rhai yn credu bod angen achrediad Hyfforddi'r Hyfforddwr Grŵp 2 a Grŵp 3 er mwyn cyflwyno hyfforddiant Ymwybyddiaeth Grŵp 2.

'Nid wyf yn credu ein bod yn eu targedu'n iawn. Rwy'n credu nad yw ein gwybodaeth sydd yn mynd allan yn gywir. Wythnos diwethaf, anfonais ddyddiadau Hyfforddi'r Hyfforddwr allan a chefais ebost gan ddyn gwahanol o'r adran dai yn dweud 'sut gallaf roi fy ngweithlu ar y cwrs hwn?' a dywedais 'ydych chi'n sylweddoli mai sesiwn Hyfforddi'r Hyfforddwr' ydyw? Mae yn dweud Hyfforddi'r Hyfforddwr yn yr ebost ond nid oes gymaint â hynny o wybodaeth a dywedodd 'o, roeddwn o'r farn mai cwrs cam-drin domestig ydoedd' (Hyfforddwr 21, arweinydd hyfforddi awdurdod lleol).

3.27 Er mwyn dechrau mynd i'r afael â'r materion hyn, roedd rhai rhanbarthau wedi llunio proffiliau rôl ar gyfer 'Hyrwyddwyr', a dweud o ganlyniad bod staff yn teimlo'n fwy gwybodus am Ofyn a Gweithredu cyn iddynt ymuno. Yn gyffredinol, fodd bynnag, gallai tasg debyg gael ei gwneud ar gyfer elfennau eraill o Ofyn a Gweithredu, er mwyn cyfathrebu ei nodau a'i amcanion, yn ogystal â'i fodel cyflwyno, yn well i'r holl staff ond yn arbennig i'r rheiny sydd yn gysylltiedig â'i gyflwyno.

4. Effeithiolrwydd cyflwyno – Hyfforddiant Ymwybyddiaeth

Cynllunio a chydlynu

- 4.1 Mae Grant Cymhorthdal Gofyn a Gweithredu a ddarperir gan Lywodraeth Cymru wedi ei ddylunio i alluogi awdurdodau perthnasol i dalu am gyfranogiad trydydd sector mewn cyd-gyflwyno ac mae felly'n pennu faint o hyfforddiant y gellir ei gyflwyno'n rhanbarthol. Mae Llywodraeth Cymru yn aml yn adrodd nad yw'r grant yn cael ei ddefnyddio ddigon, ond cododd y rhanbarthau broblemau gyda'r maint y gwnaethant ei dderbyn a'r ffordd yr oedd y grant yn cael ei weinyddu. Cafodd y ddadl nad oedd y grant yn cael ei ddefnyddio ddigon ei ateb gan ranbarthau ac awdurdodau nad oeddent yn gysylltiedig neu oedd heb ddechrau cyflwyno Gofyn a Gweithredu ar y cyfnod hwnnw, neu gyfyngiadau'r model oedd yn golygu nad oeddent yn gallu cyflwyno'r hyn yr oeddent wedi ei gynllunio. Nododd rhanbarthau'r ansicrwydd yn ymwneud â faint o gyllid y byddent yn ei dderbyn gan y grant yn flynyddol, nad oeddent yn cael gwybod faint y byddent yn ei dderbyn nes eu bod wedi cwblhau eu cynlluniau hyfforddi ac felly'n gorfod dyfalu faint o hyfforddiant y gallent ei gyflwyno.

'Pe byddem yn cael digon o rybudd, hyd yn oed os nad oedd gennym yr arian ei hun, ond digon o rybudd, dyma'r swm yr ydych yn mynd i'w gael, byddem yn gallu eistedd i lawr a dweud, 'sut ydym yn mynd i wneud i hyn weithio, sut ydym yn mynd i rannu hyn, pa sesiynau ydym yn mynd i'w gwneud'. Rydym yn ei wneud i'r gwrthwyneb ac yn ceisio gwneud i sesiynau gyd-fynd â'r hyn sydd gennym, ac mae hynny'n gwneud bywyd yn llawer mwy cymhleth' (Cydlynnydd Rhanbarthol 9).

'Rydym yn credu ein bod wedi cyrraedd y man cywir gyda'r arian. Ar y dechrau nid oeddem yn gallu ei wario i gyd [...] Ac roedd hynny eto nid am nad oedd angen yr hyfforddiant arnom, ond oherwydd cyfyngiadau'r model mewn gwirionedd sydd yn golygu [nad oeddem yn gallu] cyflwyno fel oedd yn ofynnol' (Cydlynnydd Rhanbarthol 6).

- 4.2 Nododd rhai arweinwyr rhanbarthol eu bod wedi gweld gostyngiad yn y Grant Cymhorthdal dros y blynyddoedd diweddar fel bod rhanbarthau oedd wedi dechrau cyflwyno yn nes ymlaen wedi derbyn llai o gymorth ariannol. Roedd y rhan fwyaf

wedi gorfod cyfrannu'r gwahaniaeth eu hunain neu ddefnyddio arbenigwyr mewnlol i leihau costau. Roedd canslo sesiynau oherwydd, er enghraifft, tywydd gwael, yn creu problem fawr lle'r oedd yn rhaid talu hyfforddwyr arbenigol trydydd sector o hyd ond nid oeddent yn gallu hawlio'r arian yma yn ôl. Dywedodd un arweinydd rhanbarthol fod y gronfa o hyfforddwyr arbenigol trydydd sector oedd yn barod i gydgyflwyno Gofyn a Gweithredu gyda nhw yn mynd yn llai ac yn llai. Amlygodd cyfweiliadau gyda hyfforddwyr arbenigol trydydd sector fod y taliad gan Grant Cymhorthdal Gofyn a Gweithredu yn cael ei ystyried yn is na'r cyfartaledd ac roedd elfen o gyfrannu at y rhaglen am fod iddo werth cymdeithasol yn hytrach nag ariannol:

'Roedd gennym dri sefydliad a bellach dim ond un ac mae hynny oherwydd dymuniad ac angerdd gwirioneddol y person sydd yn rhedeg yr adran hyfforddi yno i barhau i weithredu neu fel arall byddai wedi chwalu yn ein rhanbarth ni am nad oes gennym yr hyfforddwyr, yn fewnol nac yn allanol' (Cydylynydd Rhanbarthol 5).

'Yr unig reswm yr wyf yn ei wneud ac mae fy hyfforddwyr yn ei wneud yw am fy mod yn teimlo y dylwn gyfrannu ato am fod iddo werth, ond fel sefydliad, yr incwm sydd yn cael ei greu o hyfforddiant, ni allaf fforddio gwneud gormod ohonynt' (Hyfforddwr 14, arbenigwr trydydd sector).

- 4.3 Os oedd awdurdodau lleol yn cyflwyno mwy o sesiynau nag oedd y Grant Cymhorthdal yn eu caniatáu, roedd hyn yn rhoi mwy o bwysau ar gyllidebau lleol yn ogystal â staff.

'Felly mae hynny'n broblem fawr oherwydd pan ddaeth ein person rhanbarthol atom ni a dweud dim ond y cyllid hwn sydd gennym sydd yn gyfwerth â rhyw 12 cwrs Gofyn a Gweithredu, rwyf wedi rhoi tua 40 cwrs i mewn, felly ar gyfer y gweddill, mae'n rhaid i'n hawdurdod lleol ddod o hyd i'r cyllid ar eu cyfer ac mae hynny wedi bod yn broblem oherwydd bydd yn gorfod dod allan o gyllidebau hyfforddiant eraill sydd yn rhoi mwy o bwysau arnaf i am ein bod i gyd yn cael ein gwasgu i'r eithaf mewn adrannau llywodraeth leol ar hyn o bryd' (Hyfforddwr 1, anarbenigol).

- 4.4 O ystyried nodau Gofyn a Gweithredu o ran cyrhaeddiad, roedd Grant Cymhorthdal Gofyn a Gweithredu yn cael ei ystyried yn annigonol o ran gallu bodloni targedau o'r fath. Er mwyn o Ofyn a Gweithredu barhau ar ei ffurf bresennol (cyrchu arbenigwyr trydydd sector fel cydhwyluswyr) byddai angen ailedrych ar faint o gyllid sydd yn cael ei ddyrannu i sefydliadau er mwyn osgoi effaith fawr ar adnoddau sefydliadau. Byddai rhoi mwy o rybudd ymlaen llaw i symiau cyllid hefyd o gymorth i sefydliadau gynllunio'r gwaith o gyflwyno Gofyn a Gweithredu yn fwy cywir.
- 4.5 Cydlynwyd hyfforddiant Ymwybyddiaeth gan arweinwyr rhanbarthol, gyda rhai yn datganoli rhywfaint o gyfrifondeb i arweinwyr sefydliadau, unedau hyfforddiant lleol neu arweinwyr hyfforddi, yn y drefn honno. Roedd archebu a hysbysebu'r hyfforddiant yn cael ei gydlynu gan yr hyfforddwyr a staff cymorth busnes/gweinyddol (os oedd y cymorth hwnnw ar gael). Roedd yr hyfforddwyr yn gwerthfawrogi cael math o gymorth busnes/gweinyddol ychwanegol ac roedd hyn yn eu galluogi i ganolbwyntio ar baratoi a chyflwyno hyfforddiant. Cynorthwyodd staff cymorth gyda thasgau fel gweinyddu holiaduron cyn ac ar ôl hyfforddiant, gan anfon rhestrau presenoldeb i hyfforddwyr, anfon tystysgrifau allan a chadw cofnodion o'r nifer y staff a hyfforddwyd. Roedd hysbysebion a dolenni archebu ar gyfer yr hyfforddiant yn cael eu rhannu'n aml ar fewnrwydi awdurdodau lleol, cylchlythyrau, rhwydweithiau dysgu a datblygu a/neu fwletinau hyfforddiant. Mewn rhai sefydliadau roedd yr arweinydd(wyr) hyfforddi yn cyflwyno'r hyfforddiant hefyd; mewn eraill, cydlynu yn unig oedd eu rôl.
- 4.6 Datgelodd cyfweiliadau gydag arweinwyr hyfforddi gyda rhywfaint o gyfrifoldeb datganoledig broblemau yn ymwneud â'r ffordd yr oedd Gofyn a Gweithredu a'i gyflwyno wedi cael ei gyfathrebu wrth iddo gael ei raeadru iddynt. Nododd rhai eu bod yn teimlo bod cyfrifoldeb dros Ofyn a Gweithredu wedi cael ei roi arnynt yn ddirybudd heb y cyfathrebu angenrheidiol na dulliau cymorth yn eu lle, fel yr awgrymwyd gan un hyfforddwr anarbenigol a ddywedodd:

'I mi, mae'n teimlo fel pe bai Gofyn a Gweithredu yn daten boeth y mae pawb yn ceisio ei thafllu oddi ar eu desg. Nid oes unrhyw un yn gwybod beth i'w wneud â hi ac mae wedi glanio gyda fi a'm pennaeth ac nid ydym yn gwybod beth i'w

wneud â hi, rydym yn ceisio dod o hyd i ffordd o ymdrin â'r mater' (Hyfforddwr 4, anarbenigol).

4.7 Roedd Llywodraeth Cymru yn ymwybodol o'r mater hwn mewn rhai ardaloedd a chafodd ei olrhain yn ôl i gefnogaeth uwch ac ymrwymiad, lle byddai ymgysylltu ehangach mewn Gofyn a Gweithredu yn dioddef hebddynt. Er mwyn ceisio goresgyn y mater hwn, cyfarfu Llywodraeth Cymru a Chymorth i Ferched Cymru ag uwch arweinwyr mewn rhai ardaloedd i gyfathrebu nodau ac amcanion Gofyn a Gweithredu ymhellach.

4.8 Daeth mater cyfathrebu i'r amlwg lle nad oedd arweinwyr hyfforddi wedi cwblhau'r cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr eu hunain ac o ganlyniad, yn teimlo 'yn y tywyllwch' ynghylch Gofyn a Gweithredu a sut i'w gyfathrebu'n dda i eraill:

'Rydym bob amser wedi gweithio'n dda yn y tywyllwch. Felly rwyf yn teimlo pan fyddaf yn anfon negeseuon ebost, enghraifft nawr yw ein bod wedi cael dyddiadau Hyfforddi'r Hyfforddwr i geisio recriwtio pobl arnynt, nid oes digon o wybodaeth yno, nid yw'r wybodaeth yn glir iawn ac nid wyf y math o berson i anfon ebost annigonol allan. Rwy'n hoffi i bethau fod yn drefnus iawn ac dyma un peth nad wyf yn hyderus amdano o gwbl' (Hyfforddwr 21, arweinydd hyfforddi awdurdod lleol).

4.9 Roedd dyddiadau hyfforddiant fel arfer yn cael eu cynllunio ymlaen llaw ar gyfer y flwyddyn i ddod. Mewn rhai sefydliadau, roedd y dyddiadau hyn yn cael eu rhaedru trwy rwydweithiau dysgu a datblygu i gynrychiolwyr o gyfarwyddiaethau gwahanol hyd at y tîm rheoli a'r staff. Roedd amllder hyfforddiant Ymwybyddiaeth yn gwahaniaethu yn ôl sefydliad, ond roedd yn gyffredin i hyfforddiant gael ei gyflwyno unwaith y mis neu bob yn ail fis (neu wyth i ddeuddeg sesiwn y flwyddyn. Mewn rhai achosion, roedd nifer y sesiynau'n cael ei bennu mewn ymgynghoriad â hyfforddwyr unigol ac roedd yn seiliedig ar faint y gallent eu cynnwys yn eu llwyth gwaith arferol. Y broblem gyda hyfforddwyr yn cyflwyno yn weddol anghyson (lle'r oedd gan awdurdodau gronfa o wyth hyfforddwr a chyllideb ar gyfer naw sesiwn y flwyddyn, er enghraifft) oedd ei fod yn anodd cadw'r momentwm, gwella hyder a sgiliau gyda phob sesiwn, ac felly 'parhau ar flaen y gad' a chyflwyno'r hyfforddiant yn effeithiol. Roedd rhai hyfforddwyr yn teimlo eu bod yn cael cyfarwyddyd gwael ynghylch yr

hyn fyddai'n ofynnol ganddynt fel hyfforddwr ar ôl cwblhau'r cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr, o ran faint o sesiynau y byddai'n rhaid iddynt eu cyflwyno.

'Mae hyn yn cael ei arwain gennyf i, i fod yn deg, yn hytrach na'r ffordd arall a'r hyn y gallaf i ei wneud. Mae fy mhenaethiaid wedi bod yn gefnogol ac yn llawn cymorth am eu bod yn gwybod ei fod yn waith caled pan wyf yn gweithio tri diwrnod i ychwanegu at y llwyth gwaith' (Hyfforddwr 4, anarbenigol).

'Gyda'r grant mor fach, os oes gennyf bellach wyth hyfforddwr ac rwyf ond yn gallu gwneud naw sesiwn, gallwch chi weithio hynny allan, nid yw un sesiwn y flwyddyn yn ddigon i'ch cadw ar flaen y gad' (Hyfforddwr 5, anarbenigol).

'Yna'r disgwyliadau wedi hynny, roeddem yn gwybod ein bod yn mynd i orfod cyflwyno hyfforddiant i'n timau, er na wnes i freuddwydio y byddwn yn cyflwyno cymaint o sesiynau ag wyf wedi gwneud a maent yn dal i barhau' (Hyfforddwr 9, anarbenigol).

- 4.10 Fe wnaeth Gofyn a Gweithredu yn anochel effeithio ar adnoddau sefydliadau, yn cynnwys amser a gallu staff. Roedd y rheiny oedd yn cydlynu ac yn cyflwyno Gofyn a Gweithredu, yn benodol, yn teimlo bod llwyth gwaith presennol yn gorfod cael ei wasgu i wneud lle ar gyfer eu rôl Gofyn a Gweithredu. Y canlyniad yn aml oedd bod ganddynt lai o amser i'w neilltuo naill ai i Ofyn a Gweithredu neu elfennau eraill o'u rôl. Roedd llwyth gwaith wedi lleddfu ychydig os oedd rhanbarthau wedi cyflogi staff cymorth busnes neu weinyddol gan ddefnyddio eu cyllidebau eu hunain. Roedd dymuniad hefyd am fwy o gymorth gan Gymorth i Ferched Cymru sydd ar hyn o bryd yn torri i ffwrdd ar ôl y cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr; roedd rhanbarthau yn teimlo ar eu pen eu hunain i ryw raddau wrth gyflwyno'r hyfforddiant Ymwybyddiaeth. Nododd ymatebwyr y dylid digolledi amser hyfforddwyr anarbenigol mewn rhyw ffordd gan gwestiynu pam yr oedd Grant Cymhorthdal Gofyn a Gweithredu ond yn cynnwys yr hyfforddwyr arbenigol.
- 4.11 Nododd llawer o hyfforddwyr a gwblhaodd yr arolwg fod y prif heriau yr oeddent yn eu hwynebu yn cyflwyno hyfforddiant Ymwybyddiaeth Grŵp 2 yn gysylltiedig â phroblemau adnoddau a gallu. Yr heriau a nodwyd amlaf oedd y gwaith ychwanegol oedd yn ofynnol i addasu'r deunydd hyfforddi i gyd-fynd ag anghenion eu sefydliad /

cydweithwyr (37%, 22), prinder gallu i gyflwyno hyfforddiant (32%, 19) a phrinder gallu staff i fynychu hyfforddiant (25%, 15).

- 4.12 Amlygodd niferoedd is o ymatebwyr faterion yn ymwneud â'r sesiynau hyfforddiant eu hunain, fel rheoli lefelau sgiliau a gwybodaeth wahanol mewn grŵp hyfforddiant (19%, 11), rheoli datgeliadau gan oroeswyr (15%, 9) ac ymdrin ag ymddygiad neu safbwyntiau heriol (14%, 8).
- 4.13 Awgrymodd y canlyniadau hefyd fod lefel uchel o gymorth a galw am yr hyfforddiant Ymwybyddiaeth yn lleol: dim ond 9% (5 o'r ymatebwyr) ddywedodd eu bod wedi dod ar draws prinder cymorth gan reolwyr / goruchwylwyr yn sefydlu hyfforddiant a dim ond 5% (3 o'r ymatebwyr) nododd brinder galw yn eu sefydliad / ardal.
- 4.14 Mae'r uchod yn ymwneud â'r angen am strategaeth gyfathrebu gliriach ar gyfer Gofyn a Gweithredu ac i sicrhau bod gwybodaeth yn cyrraedd staff ar bob lefel a rôl. Mae angen hefyd am ddulliau cymorth gwell i'r holl staff sydd yn gysylltiedig â chyflwyno Gofyn a Gweithredu, nid y rheiny mewn swyddi arweinyddiaeth ranbarthol yn unig, a dylai hyn gynnwys y cyfle i hyfforddwyr ac arweinwyr hyfforddiant rannu'r hyn a ddysgwyd, codi materion a gofyn cwestiynau, a chymorth busnes a gweinyddol i hyfforddwyr.

Gweithio gyda'r pecyn hyfforddiant

- 4.15 Roedd yr ymatebwyr yn teimlo bod y gallu i addasu'r pecyn hyfforddiant i gyd-fynd â'u cyd-destun lleol a sefydliadol (cyhyd â'i fod yn dal i fodloni nodau ac amcanion troswaol y rhaglen) yn ddefnyddiol, ac yn well na bod angen cyflwyno model rhy gaeth. Fodd bynnag, nid oedd yn ymddangos bod y neges am allu addasu deunyddiau ychydig yn gyson ar draws pob rhanbarth a sefydliad, gan fod rhai yn egluro nad oeddent yn gallu dileu unrhyw ran o'r cynnwys gwreiddiol gan Gymorth i Ferched Cymru.
- 4.16 Roedd sawl rhanbarth wedi addasu'r deunydd hyfforddi, yn arbennig i gyd-fynd â chyflwyno ar-lein. Nodwyd bod angen cael cydbwysedd gofalus rhwng gwneud y sleidiau yn ddigon penodol ar gyfer y gynulleidfa/proffesiynau oedd yn mynychu tra'n cydnabod hefyd bod staff yn mynychu fel cymdogion ac aelodau o'r cyhoedd (h.y. mewn rhinwedd proffesiynol a rhinwedd personol). Byddai'r hyfforddwyr hefyd

yn cael eu harwain gan drafodaeth a chwestiynau ar ddiwrnod yr hyfforddiant oedd yn gwahaniaethu yn ôl proffesiwn ac ardal gwasanaeth.

'Felly ie wrth gwrs teilwra trafodaethau o amgylch y bobl sydd gennych ond rwy'n credu bod yn rhaid i ni fod yn ofalus iawn nad ydym yn dweud wrth bobl mewn addysg 'dyma eich sleid chi, dyma'r hyn yr ydych yn edrych amdano', oherwydd gallai fod pethau eraill sydd yn cael eu dweud wrthy ch mewn sgwrs gyda rhiant sydd yn dweud wrthy ch eu bod yn cael anhawster gydag arian na fyddech wedi ei synhwyro' (Cydllynydd Rhanbarthol 2).

- 4.17 Roedd hyfforddwyr yn cael mwy o deimlad o berchnogaeth ynghylch deunyddiau yr oeddent wedi eu mabwysiadu a'u gwneud yn fwy perthnasol, ac felly'n teimlo'n fwy hyderus yn ei gyflwyno. Fodd bynnag, roedd rhai yn teimlo eu bod angen mwy o reolaeth dros gynnwys nag oedd yn cael ei ganiatáu ar y pryd er mwyn teimlo mwy o berchnogaeth.

'Rwyf wedi symud rhai sleidiau o gwmpas am eich bod yn gorfod teimlo'n gyfforddus gyda'r hyn yr ydych yn ei gyflwyno' (Hyfforddwr 2, anarbenigol).

- 4.18 Cafodd pwysigrwydd ymreolaeth yr hyfforddwr wrth addasu deunyddiau hyfforddi ei amlygu ymhellach mewn rhanbarthau lle nad oedd hyn yn digwydd. Mewn rhanbarthau o'r fath, mynegodd yr hyfforddwyr deimlad o ddadrymuso a rhwystredigaeth ac nid oeddent yn teimlo unrhyw hyder yn y cwrs yr oedd yn rhaid iddynt ei gyflwyno.

- 4.19 Roedd sawl awdurdod lleol yn gweithio'n agos gyda'u partneriaid trydydd sector i ychwanegu mwy o ddeunydd (astudiaethau achos bywyd go iawn, fideos, mwy o wybodaeth am reolaeth drwy orfodaeth, trais domestig yn erbyn dynion ac ati) i gefnogi cynnwys Cymorth i Ferched Cymru. Nododd cyfweiliadau gyda dysgwyr y byddent wedi dymuno i'r cwrs dreulio mwy o amser ar 'ofyn a gweithredu' ac yn trafod y rhwystrau cysylltiedig i weithwyr proffesiynol a sut i'w goresgyn. Byddai'r dysgwyr wedi dymuno gweld mwy o eiriau gan oroeswyr eu hunain yn y cwrs, p'un ai ar ffurf fideos, dyfyniadau, neu glipliau sain.

- 4.20 Lle gofynnwyd i awdurdodau am yr hyfforddiant yn Gymraeg, roedd yr hyfforddwyr wedi sylwi bod rhywfaint o ddeunydd Gofyn a Gweithredu heb gael ei gyfieithu'n

llawn (fel fideos ac adnoddau eraill) felly roedd yn rhaid iddynt neilltuo amser i gyfieithu'n fewnol.

- 4.21 Roedd hyd y sesiynau Ymwybyddiaeth yn amrywio o ddwy i dair awr, er bod unrhyw beth llai na thair awr yn cael ei ystyried yn heriol o ran cynnwys popeth mewn pryd. Roedd gan awdurdodau ymagweddau gwahanol tuag at isafswm ac uchafswm niferoedd oedd yn bresennol ym mhob sesiwn gyda'r niferoedd cyfartalog tua 18. Roedd rhywfaint o hyblygrwydd yma cyhyd â bod y niferoedd yn cael eu hystyried yn ddigon uchel i'r sesiwn fynd yn ei blaen (dros 7 o bobl yn gyffredinol), a ddim yn rhy uchel i fod yn anodd ei rheoli. Os oedd presenoldeb yn rhy isel, roedd y mynychwyr yn cael eu symud ymlaen i sesiynau wedi hynny ac ystafelloedd trafod yn cael eu defnyddio i reoli'r niferoedd uwch.
- 4.22 Pan ofynnwyd a oedd unrhyw beth fyddai'n eu cynorthwyo i gyflwyno Gofyn a Gweithredu yn fwy effeithiol, nododd yr hyfforddwyr nifer o feysydd yn cynnwys: cyfathrebu parhaus ar unrhyw ddiweddariadau a newidiadau i'r hyfforddiant (37%, 30); sesiynau wedi eu recordio ymlaen llaw neu opsiynau e-ddysgu (37%, 30); mwy o gyfleoedd ar gyfer hyfforddiant diweddarau (37%, 30); a mwy o gyllid ar gyfer cymorth arbenigol yn cyflwyno'r hyfforddiant (32%, 26).

Grwpiau staff blaenoriaeth

- 4.23 Fel y nodwyd yn y Fframwaith Hyfforddi Cenedlaethol, roedd y rheiny oedd wedi eu blaenoriaethu ar gyfer hyfforddiant Grŵp 2 yn fwy tebygol o fod yn weithwyr proffesiynol mewn swyddi rheng flaen sydd yn debygol o ddod i gysylltiad uniongyrchol (naill ai wyneb yn wyneb neu dros y ffôn) â dioddefwyr posibl VAWDASV. Fodd bynnag, canfu'r gwerthusiad hwn fod rhanbarthau'n dehongli'r canllawiau yn y Fframwaith yn llac ac yn aml yn mynd y tu hwnt i'r grwpiau proffesiynol yr awgrymir y dylid eu hyfforddi. Roedd hyn yn amlwg o ganlyniadau'r arolwg lle dewisodd cyfran uchel o'r ymatebwyr nad oedd eu rôl yn cyd-fynd â'r rheiny yn y rhestr o broffesiynau a nodwyd. Mewn awdurdodau lleol, nododd 42% (72 o ymatebwyr) nad oedd eu rôl wedi ei rhestru, ond roedd llawer yn gweithio mewn meysydd cysylltiedig, fel ymyrraeth gynnar a gwasanaethau cymorth i deuluoedd. Ar gyfer ymatebwyr ieched, nododd 70% (101 o ymatebwyr) nad oedd

eu rôl wedi ei rhestru, ond unwaith eto roeddent yn tueddu i weithio mewn meysydd cysylltiedig, fel nyrsio a gwaith cymorth.

- 4.24 Yn ogystal â thimau Gwaith Cymdeithasol a Thai, roedd rhai o'r rheiny gafodd gyfweiliad hefyd yn cyflwyno hyfforddiant Grŵp 2 i staff ysgol ac addysg, timau corfforaethol, neu unrhyw un mewn swydd rheng flaen (roedd enghreifftiau eraill yn cynnwys llyfrgellwyr, tiwtoriaid sgiliau oedolion, cofrestryddion ac aelodau tîm Tracio ac Olrhain). Roedd rhai awdurdodau yn galluogi staff i ddewis eu hunain ar gyfer hyfforddiant pan oeddent o'r farn ei fod yn berthnasol i'w rolau.

'Rwyf wedi caniatáu iddynt wneud hynny [rhoi ei hun arno] yn hytrach na dweud 'mae angen i'r swydd hon a hon ei wneud' (Hyfforddwr 1, anarbenigol).

'Ond yr hyn na wnaethom yw ei wneud fesul adran, mae'n anodd dweud mai dim ond athrawon sydd gennym ar ôl neu dim ond hyn sydd gennym ar ôl am fod pobl wahanol o ardaloedd wahanol' (Cydlynnydd Rhanbarthol 5).

'Rwy'n credu, ar y dechrau, cafodd staff gwasanaethau cymdeithasol eu targedu oherwydd yn amlwg maent ar y rheng flaen, pobl sydd yn gweithio ym maes tai, rwy'n credu gofal cymdeithasol a thai yn bennaf, wedi dweud hynny nid wyf yn credu y byddem yn gadael unrhyw un oedd eisiau ei wneud allan' (Hyfforddwr 8, anarbenigol).

- 4.25 Ar draws y rhanbarthau roedd teimlad y dylai Gofyn a Gweithredu fod yn 'flaenoriaeth i bawb' am fod bron pob rôl yn y cyngor yn cynnwys cyswllt â'r cyhoedd mewn rhyw ffordd. Roedd rhanbarthau yn meddwl am y ffordd y gallent wneud yr hyfforddiant yn agored i grŵp ehangach hyd yn oed. Roedd dysgwyr yn tueddu i gytuno â'r ymagwedd eang hon ac yn gweld pwysigrwydd yr hyfforddiant hyd yn oed os nad oeddent wedi dod ar draws sefyllfa o VAWDASV.
- 4.26 Fodd bynnag, roedd rhai anfanteision i wneud Grŵp 2 yn agored i bawb, oedd yn cynnwys gallu sicrhau bod pawb ar hyfforddiant Grŵp 2 wedi cwblhau Grŵp 1 (roedd yn rhaid gwneud hyn â llaw). Ystyriaeth arall oedd a fyddai pob aelod o'r staff oedd yn cael cysylltiad â'r cyhoedd mewn sefyllfa briodol i 'ofyn a gweithredu'. Rhoddodd Cydlynnydd Rhanbarthol 4 yr enghraifft o swyddogion iechyd yr amgylchedd a allai fynychu lleoedd cyhoeddus i wirio safonau ond sydd heb y math

o berthynas ag aelodau'r cyhoedd i ofyn cwestiynau am amheuaeth o VAWDASV. Felly, roedd rhai rhanbarthau yn fwy dethol yn cyflwyno'r hyfforddiant i grwpiau penodol o staff, fel y gwasanaethau cymdeithasol, addysg, a thai, oedd yn cael eu dewis am eu bod yn ymgysylltu'n llawn â goroeswyr a chyflawnwyr yn eu rolau. Ar yr un pryd, roedd rolau llai amlwg eraill lle'r oedd staff yn gweld cwsmeriaid yn rheolaidd hefyd yn cael eu hystyried yn hanfodol (fel staff canolfannau hamdden neu diwtoriaid dosbarthiadau nos). Roedd rhyw fath o gysylltiad a pherthynas bresennol yn cael ei ystyried yn angenrheidiol gan rai i ddechrau gofyn y cwestiynau hynny, er bod hyn yn cael ei wrth-ddweud gan arweinwyr rhanbarthol eraill oedd yn teimlo y dylai Gofyn a Gweithredu gael ei gyflwyno mor eang â phosibl.

'Rydym bob amser yn dweud bod hyn yn fusnes i bawb, anaml y byddwch yn dod ar draws rhywun sydd heb gael ei effeithio'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol gan ryw fath o gam-drin domestig felly mae'n rhaid i ni gydnabod hynny gyda'n gweithlu hefyd am fod y rhan fwyaf o'n staff yn byw yn y fwrdeistref a pha bynnag gyfarwyddiaeth yr ydych ynddi bydd gennych gyswllt â'r cyhoedd, hyd yn oed os ydych yn sgubo'r ffyrdd neu'n gwacáu'r biniau, os ydych yn athro, yn weithiwr cymdeithasol, os ydych yn un o fy nhîm i ac allan ar stondin yn ymgysylltu â'r gymuned, beth bynnag' (Cydlinydd Rhanbarthol 9).

'Ar y gweill rydym yn sôn am hyfforddiant ar gyfer athrawon a staff ysgol ac aelodau o'r cyngor hefyd' (Hyfforddwr 8, anarbenigol).

'Rwy'n credu unrhyw un sydd naill ai'n ymdrin ag unrhyw aelod o'r cyhoedd neu os oes ganddynt staff, aelodau o'r teulu hyd yn oed, mae'n dda i bawb gael dealltwriaeth o'r hyn y mae Gofyn a Gweithredu'n ei olygu' (Cydlinydd Rhanbarthol 10).

- 4.27 Roedd rhai hyfforddwyr yn ystyried Gofyn a Gweithredu yn berthnasol i bob maes gwasanaeth a rôl am y gallai VAWDASV fod yn effeithio ar gydweithwyr, ffrindiau neu aelodau o'r teulu. Awgrymodd eraill y gallai'r hyfforddiant gael ei ymestyn i blant ysgol (cynradd ac uwchradd) er mwyn iddo fod yn wirioneddol ataliol. Roedd yr Heddlu hefyd yn cael eu hystyried yn ymgeisydd hanfodol ar gyfer yr hyfforddiant yn yr un modd â staff gofal preswyl a gofalgwyr maeth, er y gallai fod angen addasu

rhywfaint o'r pecyn hyfforddi. Yn hytrach na chael proffesiynau blaenoriaeth a grwpiau staff ar gyfer yr hyfforddiant, roedd llawer o ymatebwyr yn gweld yr angen iddo fod yn agored i'r holl aelodau o'r staff mewn sefydliad ond yn cydnabod y byddai angen mwy o gyllid yn yr achos hwn.

'Yr holl beth am Ofyn a Gweithredu yw nad yw ar gyfer pobl yr ydym yn dod i gysylltiad â nhw yn broffesiynol yn unig, y defnyddwyr gwasanaeth yr ydym yn dod i gysylltiad â nhw, mae ar gyfer ein ffrindiau, teulu, cydweithwyr ac rwyf wedi cael fy synnu faint o gyflogeion sydd wedi cael eu heffeithio gan gam-drin domestig, mae o leiaf un neu ddau berson ym mhob sesiwn hyfforddiant' (Hyfforddwr 9, anarbenigol).

4.28 Roedd sesiynau Grŵp 2 eu hunain yn aml yn gymysg o ran proffesiynau a rolau ac roedd yr ymagwedd aml-asiantaeth yma yn cael ei gweld fel mantais am ei bod yn creu mwy o drafodaeth a dysgu. Ar yr un pryd, pe byddai mwy o staff o'r un tîm yn mynychu'r hyfforddiant, teimlwyd y byddai o fydd i'r diwylliant i fynd i'r afael â VAWDASV yn lleol.

4.29 Roedd rhai dysgwyr yn teimlo bod hyfforddwyr wedi rhoi llai o ystyriaeth i'w rolau penodol nag yr oeddent wedi gobeithio ac y byddent wedi hoffi i'r drafodaeth ar 'ofyn a gweithredu' fod wedi ei theilwra'n fwy i'w rolau a rhwystrau cysylltiedig y gallent eu hwynebu.

'Y fenyw o'r sefydliad, yr hyfforddwr, nid yr un o'r awdurdod lleol, dydw i ddim yn credu ei bod yn deall ein rôl mewn gwirionedd, am ein bod i gyd yn dweud am y gwrthdaro hwn ac yn gofyn iddi ein helpu ni i oresgyn hynny ac roeddem i gyd yn dal i gael ein cau i lawr' (Dysgwr 3).

Grŵp 3

4.30 Er bod rhanbarthau wedi hyfforddi nifer fach o hyfforddwyr Grŵp 3, nid oedd hyfforddiant Ymwybyddiaeth Grŵp 3 wedi dechrau yn iawn yn y rhan fwyaf o awdurdodau, tra bod rhai awdurdodau wedi cytuno i gynnal grŵp 3 yn rhanbarthol gyda byrddau iechyd rhanbarthol yn cynnal.

4.31 Byddai arweinwyr rhanbarthol wedi hoffi mwy o gyfeiriad ac arweiniad o ran cyflwyno o'r dechrau, a byddai sawl un wedi dymuno mynd ati i drefnu Grŵp 2 a

Grŵp 3 yn wahanol, h.y. sicrhau bod Hyrwyddwyr Grŵp 3 wedi eu sefydlu cyn cyflwyno Grŵp 2.

'Byddai wedi gwneud mwy o synnwyr i hyfforddi pobl grŵp 3 yn gyntaf achos wedyn pe byddech wedi gwneud Hyfforddi'r Hyfforddwr ar gyfer Grŵp 2 byddech yn gwybod pwy oedd eich Hyrwyddwr Grŵp 3' (Cydlynnydd Rhanbarthol 4).

4.32 Roedd rhywfaint o ddryswch ymysg hyfforddwyr presennol Grŵp 2 gafodd gyfweiliad ynghylch rôl a chyfrifoldebau Hyrwyddwr Grŵp 3, ac felly roedd yn rhywbeth yr oedd angen ei egluro cyn iddynt ymuno. Roedd hyfforddwyr Grŵp 2 gyda chefnidir hyfforddi yn unig yn cymryd na fyddai rôl Hyrwyddwr Grŵp 3 yn agored iddynt pe na byddai ganddynt arbenigedd mewn VAWDASV. Roedd rhai, yn eu hanfod, wedi dod yn Hyrwyddwyr Grŵp 3 heb gwblhau cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr Grŵp 3 na chyflwyno hyfforddiant Grŵp 3 am mai nhw oedd y person 'mynd atynt' ar gyfer Gofyn a Gweithredu yn eu sefydliad.

4.33 Roedd eraill yn teimlo bod ganddynt faich gwaith llawn yn barod yn cyflwyno Grŵp 2 ac ni allent weld sut byddai ganddynt ddigon o allu i gymryd rôl Grŵp 3. Dywedodd y rheiny oedd wedi cwblhau Grŵp 2 a 3 mai eu hysgogiad ar gyfer derbyn y ddau oedd i gael mwy o wybodaeth ynghylch VAWDASV, yn arbennig mewn sefyllfaoedd lle byddent yn hyfforddi gweithwyr proffesiynol, fel Gweithwyr Cymdeithasol, sydd eisoes â gwybodaeth ddofn o VAWDASV. Cafodd rhai hyfforddwyr Grŵp 2 o'r rhanbarthau oedd wedi mynychu'r cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr yn ei fformat cynharach (h.y. yn ystod y cyfnodau peilot yn 2016 a 2017) eu hatal rhag ymuno i gwblhau cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr Grŵp 3 oherwydd eu siom yn Hyfforddi'r Hyfforddwr Grŵp 2 ar ei ffurf gynharach.

'Mewn ffordd, roeddem eisiau gwneud grŵp tri i gael gwybodaeth sylfaenol ychwanegol, rydym yn teimlo, os ydym yn hyfforddi, bod angen i ni wybod mwy na'r hyn yr ydym yn ei hyfforddi' (Hyfforddwr 9, anarbenigol).

'Nid oeddwn yn teimlo ar y pryd bod gennyf yr amser i ymrwymo iddo ac nid oeddwn eisiau ei wneud am nad oedd gennyf hyder yn y broses' (Hyfforddwr 16, anarbenigol).

4.34 Cwestiynodd nifer fach o ymatebwyr yr angen am Hyrwyddwyr Grŵp 3, gan awgrymu y byddai staff yn fwy tebygol o ofyn am gyngor gan eu rheolwr neu arweinydd diogelu, ac y byddai hyfforddwyr Grŵp 2 yn y pen draw yn cronni'r un lefel o wybodaeth trwy gyflwyno (er, o ystyried bod hyfforddwyr Grŵp 2 ond yn cyflwyno nifer gyfyngedig o sesiynau eleni, efallai na fyddai hyn yn bosibl). Roedd rhai hyfforddwyr yn ansicr am yr hyn yr oedd hyfforddiant Grŵp 3 yn ei olygu a sut roedd hyn yn wahanol i Grŵp 2:

'Nid wyf 100% yn glir beth yw'r gwahaniaeth rhyngddynt [Grŵp 2 a 3] i fod yn onest' (Hyfforddwr 11, anarbenigol).

'Roeddem yn teimlo bod angen i ni gael y rhan fwyaf o'r staff wedi eu hyfforddi yng ngrŵp dau mewn gwirionedd er mwyn wedyn gallu cynnig hynny i dimau ar gyfer grŵp tri. Nid oes digon o eglurder o hyd ynghylch grŵp tri' (Hyfforddwr 9, anarbenigol).

Cyd-gyflwyno gydag arbenigwr trydydd sector

4.35 Roedd cyd-gyflwyno gydag arbenigwr trydydd sector yn cael ei werthfawrogi gan y rhan fwyaf o hyfforddwyr anarbenigol. Roedd cost hyfforddwyr arbenigol yn cael ei dalu gyda chyllid gan Grant Cymhorthdal Gofyn a Gweithredu ac roeddent o sefydliadau partner ag arbenigedd mewn VAWDASV.

4.36 Roedd hyfforddwyr arbenigol ac anarbenigol yn ei chael hi'n haws gweithio gyda'r un cyd-hyfforddwyr yn hytrach na pherson newydd bob tro. Roedd gan rai rhanbarthau bartneriaethau gyda mwy nag un darparwr arbenigol yr oeddent yn gallu eu defnyddio i gyd-gyflwyno Gofyn a Gweithredu oedd â manteiion am fod rhai rhanbarthau'n ei chael hi'n anodd cyrchu arbenigwyr. Fodd bynnag, os oedd sefydliadau yn defnyddio cronfa fwy o ddarparwyr arbenigol, roedd hyfforddwyr yn aml yn cyflwyno gyda hyfforddwr arbenigol gwahanol bob tro, oedd yn gofyn am gyfnod paratoi hwy cyn cyflwyno. I arbed amser, gwnaeth rhai hyfforddwyr anarbenigol y penderfyniad i fod yn fwy rhagnodol am rannu'r hyfforddiant.

'Felly gwnes i benderfyniad gweithredol wrth gyflwyno am yr ail waith, edrychais ar y cyflwyniad a dweud rwy'n gwneud 1 i 10, gwnewch chi hyn, fe wna i hyn, a gwnewch chi hynny, neu fel arall, roedd gormod o waith cynllunio ac i mi, roedd

yn newid y pethau yr oeddwn yn eu cyflwyno bob tro, oedd yn creu mwy o waith i mi am fy mod yn teimlo y byddai'n rhaid fy mod wedi gorfod gwneud mwy o ymchwil ar bethau' (Hyfforddwr 2, anarbenigol).

'Rwy'n credu ei fod yn haws am ein bod yn adnabod ein gilydd ac nid ydym yn gorfod dod yn gyfarwydd â rhywun arall' (Hyfforddwr 3, anarbenigol).

'Os ydych yn jyglo o amgylch hyfforddwyr drwy'r amser mae'n waith caled, ond os yw'n rhywun yr ydych yn hyfforddi gyda nhw yn rheolaidd a'ch bod yn mynd i batrwm, mae hynny'n iawn' (Hyfforddwr 14, arbenigwr trydydd sector).

- 4.37 Roedd yr ymagwedd tuag at rannu'r cyflwyno yn un cydweithredol yn aml, lle byddai pob hyfforddwr yn cytuno ar y sleidiau yr oeddent yn gyfforddus yn eu cyflwyno. Weithiau byddai hyn yn golygu bod yr hyfforddwr arbenigol yn arwain gyda'r person nad oedd yn arbenigwr yn cyflwyno'r sesiwn ac yn arwain gydag unrhyw sleidiau sefydliadol. Mewn awdurdodau eraill, y person anarbenigol oedd yn arwain gyda'r arbenigwr yn cyfrannu. Mewn rhai achosion, byddai'n well gan yr hyfforddwr arbenigol fod wedi cael mwy o fewnbwn ynghylch y cynnwys a'r cyflwyno am fod ganddynt y wybodaeth arbenigol hynny:

'Dyna un o'n problemau gyda phartneriaid arbenigol, os ydych yn hyfforddi gyda phartner arbenigol gwahanol bob tro a bod gennych hyfforddwr gwahanol, rydych yn mynd i ychwanegu galwad helo ar Teams o leiaf. Gallaf gyrraedd y pwynt lle'r wyf yn treulio bron gymaint o amser yn paratoi gyda hyfforddwr ag yr wyf yn cyflwyno'r hyfforddiant, sydd ddim yn gost effeithiol' (Hyfforddwr 5, anarbenigol).

'Rwyf wedi ei wneud gyda phobl wahanol ac rydym fel arfer yn penderfynu pwy sydd yn gwneud beth ond mae'n tueddu i fod am eu bod yn arbenigwr yn y maes hwnnw, maent yn tueddu i arwain yr hyfforddiant, nid ein bod ddim yn ei rannu, ond nid wyf yn cymryd y rôl arweiniol' (Hyfforddwr 6, anarbenigol).

'Er fy mod yn gallu newid y sleidiau ychydig i'm geiriad fy hun, efallai ei bod yn cyflwyno pethau na fyddwn wedi eu cyflwyno yn benodol. Mae'n rhyfedd achos mewn ffordd mae ein gwybodaeth ni o gam-drin domestig yn mynd i fod yn well na'i gwybodaeth hi oherwydd dyma ein harbenigedd ond ni oedd yn cyflwyno'r sleidiau arno' (Hyfforddwr 18, arbenigwr trydydd sector).

4.38 Soniodd hyfforddwyr anarbenigol am yr arbenigwyr oedd yn cyflwyno profiadau 'bywyd go iawn' ac enghreifftiau o astudiaethau achos o ymarfer, ystadegau diweddar a gwybodaeth bolisi, yn ogystal â chyfeirio asiantaethau cymorth allanol lleol ac adnoddau. Roedd yr hyfforddwyr anarbenigol yn teimlo bod yr arbenigwyr yn rhoi lefel ychwanegol o gymorth o ganlyniad i'w gwybodaeth, eu profiad a'u hangerdd tuag at y pwnc, oedd yn gwneud iddynt deimlo'n fwy hyderus yn cyflwyno'r hyfforddiant. Roeddent hefyd yn cael eu hystyried yn gymorth gwerthfawr yn ateb cwestiynau gan fynychwyr oedd o natur arbenigol neu, yn bwysig iawn, yn rhoi cymorth os oedd datgeliad yn cael ei wneud yn y sesiwn. O safbwynt y dysgwyr, roedd y ddau hyfforddwr yn gweithio'n dda gyda'i gilydd ac yn cyflwyno ymagwedd gydweithredol, gydgysylltiedig.

'Unwaith eto, mae'n wych cael yr arbenigwr yno oherwydd os oes rhywbeth yn codi mewn sesiwn, gallwn siarad amdano ar ôl hynny a sicrhau bod popeth yn ei le sydd angen bod yn ei le, nid bod hynny wedi digwydd llawer i mi ond rwy'n gwybod bod fy nghyd-hyfforddwyr wedi cael rhai problemau sydd wedi dod i'r amlwg yn ystod y sesiwn' (Hyfforddwr 8, anarbenigol).

'Pan mae'r arbenigwr yn ei wneud, maent yn angerddol yn ei gylch, mae ganddynt yr arbenigedd, mae ganddynt y wybodaeth, gallant ateb y cwestiynau neu os oes rhywun yn codi sefyllfa, gallant helpu i'w tywys drwy'r hyn nad wyf yn gwybod o reidrwydd a fyddai pawb sydd wedi gwneud Hyfforddi'r Hyfforddwr yn gallu gwneud' (Hyfforddwr 9, anarbenigol).

'Roedd yn gysur gwybod fy mod yn ei wneud gydag arbenigwr a chyn y cyfnod clo fe wnes i gyflwyno dwy raglen hyfforddi mewn person, ond ni wnes i lawer ac yna daeth y cyfnod clo a symudodd ar-lein ac nid yw hynny yr un peth ond roedd yn rhaid i ni ei fabwysiadu y gorau y gallem. Felly roeddwn yn teimlo'n barod ond roedd yn dda gwybod fy mod yn ei gyflwyno gydag arbenigwr' (Hyfforddwr 10, anarbenigol).

'Roedd yn fwy o fenter ar y cyd; nid oedd yn teimlo mai darparwr o asiantaeth allanol oedd hwn ac mai asiantaeth fewnol yw hon o gwbl' (Dysgwr 1).

4.39 Roedd gweithio gydag arbenigwyr hefyd yn cael ei ystyried o fudd o ran datblygu rhwydweithiau. O safbwynt yr arbenigwyr, roeddent hefyd yn gweld gwerth mewn

ymagwedd gydwethredol tuag at gyflwyno. Pe byddai'r arbenigwr yn arwain yr hyfforddiant, roedd yn ddefnyddiol cael rhywun yno mewn rôl gefnogol. Roeddent hefyd yn gweld hyfforddwyr awdurdod lleol fel arbenigwyr yn eu rhinwedd eu hunain.

'Maent yn arbenigwyr yn eu maes eu hunain hefyd felly nid ydynt yno i ddarparu cymorth gweinyddol yn unig, ond maent yn gwneud eu cyfraniadau eu hunain ac mae wedi bod o fudd mawr am eich bod yn cael arbenigedd gwasanaeth arall. Er enghraifft, un o'r cyflwyniadau cyntaf y gwnes i oedd gyda rhywun oedd yn gweithio yn y SARC [Canolfan Atgyfeirio Ymosodiadau Rhywiol] felly roedd yn ddefnyddiol iawn pan oeddem yn sôn am ochr trais rhywiol yr hyfforddiant, roeddent yn gallu rhoi mewnbwn da iawn i hynny' (Hyfforddwr 12, arbenigwr trydydd sector).

- 4.40 Fodd bynnag, roedd cyflwyno gydag arbenigwr hefyd yn cyflwyno nifer o heriau. Cydnabu Llywodraeth Cymru a nifer o ranbarthau'r heriau o ran galw. Mae arbenigwyr mewn meysydd penodol, fel anffurfio organau cenhedlu benywod neu drais ar sail anrhydedd, yn tueddu i ddod o sefydliadau llai felly roedd logisteg cyflwyno'r hyfforddiant yn aml yn ymrwymiad mawr o ran amser a chost teithio i sesiynau:

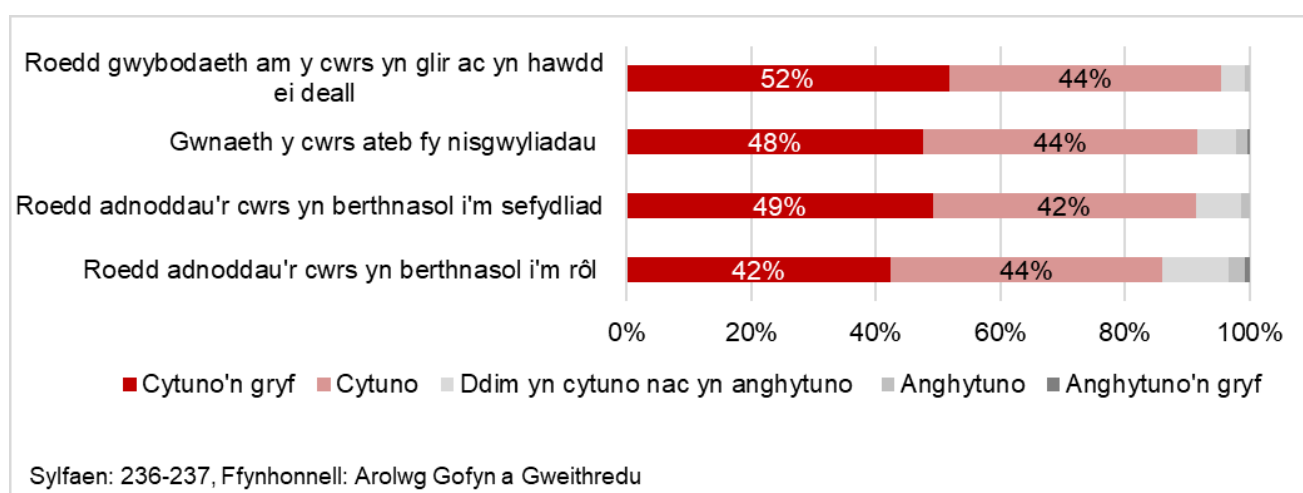
'Rwy'n credu yn sicr mai un o'r pethau diwethaf i mi glywed oedd bod y ffordd yr oedd y model ariannu wedi ei sefydlu yn ei wneud yn eithaf anodd, yn arbennig i'r gwasanaethau arbenigol os oedd yn rhaid iddynt deithio, felly roeddent yn teithio i ganolbarth a gogledd Cymru ac yn ôl yn benodol sydd yn cymryd diwrnod o leiaf ac weithiau mwy. Felly roedd y mater hynny yn ymwneud â gwerth am arian a fforddiadwyedd o'u safbwynt nhw a'u gallu' (Llywodraeth Cymru, ymatebydd 3).

- 4.41 Roedd un Gwasanaeth Tân ac Achub yn ei gael yn anodd dod ag arbenigwr i mewn bob tro yr oeddent yn cyflwyno am eu bod weithiau'n cyflwyno y tu allan i oriau gwaith, gyda'r nos ac ar benwythnosau. Roedd rhanbarthau eraill wedi cael eu gorfodi i ganslo sesiynau hyfforddiant pan oedd arbenigwr yn absennol o'r gwaith oherwydd salwch. Roedd hwn yn fater yn benodol lle'r oedd gan ranbarthau brinder hyfforddwyr arbenigol allai lenwi bwlch.

Profiad y dysgwr

4.42 Roedd mwyafrif helaeth ymatebwyr yr arolwg oedd wedi mynychu'r hyfforddiant Ymwybyddiaeth wedi canfod y broses o gael lle ar gwrs Ymwybyddiaeth Gofyn a Gweithredu yn hawdd (96%, 149). Roedd adborth ar y cwrs ei hun yn gadarnhaol iawn hefyd gyda 95% (226 o'r ymatebwyr) yn cytuno bod gwybodaeth y cwrs yn glir ac yn hawdd i'w deall a 92% (217 o ymatebwyr) yn cytuno bod y cwrs yn bodloni eu disgwyliadau. Nododd y rhan fwyaf o ymatebwyr hefyd fod adnoddau'r cwrs yn berthnasol i'w sefydliad (92%, 216) a'r rôl (86%, 203).

Ffigur 4.1: Adborth ar hyfforddiant Ymwybyddiaeth Gofyn a Gweithredu



4.43 Nodwyd mai elfennau mwyaf defnyddiol hyfforddiant Ymwybyddiaeth Gofyn a Gweithredu oedd:

1. gwybodaeth ynghylch sut i ofyn cwestiynau a chael sgysiau am VAWDASV (45%, 105 o ymatebwyr)
2. gwybodaeth ynghylch sut i ymdrin â datgeliadau (45%, 105 o ymatebwyr)
3. gwybodaeth am VAWDASV (43%, 101 o ymatebwyr)
4. enghreifftiau ymarferol ac astudiaethau achos i'w trafod (39%, 91 o ymatebwyr)
5. gwybodaeth am wasanaethau eraill sydd ar gael (e.e. gwasanaethau arbenigol) i gynorthwyo gyda Gofyn a Gweithredu (34%, 79 o ymatebwyr).

4.44 Y prif ffyrdd yr oedd yr ymatebwyr yn teimlo y gallai'r hyfforddiant Ymwybyddiaeth gael ei wella oedd:

1. enghreifftiau mwy ymarferol ac astudiaethau achos i'w trafod (49%, 93 o ymatebwyr)
2. mwy o ffocws ar y ffordd i ymdrin â datgeliadau (40%, 76 o ymatebwyr)
3. mwy o ffocws ar sut i ofyn cwestiynau a chael sgysiau am VAWDASV (39%, 74 o ymatebwyr)
4. deunyddiau mwy penodol neu fodiwlau wedi eu teilwra i fy sector / sefydliad i (34%, 64 o ymatebwyr).

5. Cynaliadwyedd model hyfforddiant Gofyn a Gweithredu

Nodau ac amcanion

- 5.1 Roedd yr holl ymatebwyr gafodd gyfweiliad yn cytuno bod angen pendant am Ofyn a Gweithredu ac yn gwerthfawrogi ei werth. Teimlwyd bod rhoi VAWDASV ar yr agenda mewn sefydliadau yn flaenoriaeth, ac roedd llawer yn gweld Gofyn a Gweithredu fel ffordd effeithiol o gyflawni'r dasg hon. Awgrymodd adborth gan hyfforddwyr fod dysgwyr yn gyffredinol yn ansicr ynghylch sut i wynebu amheuaeth o VAWDASV – gwybod y cwestiwn iawn i ofyn a chodi materion yn ymwneud â phreifatrwydd – ac felly'n gweld angen clir am hyfforddiant Gofyn a Gweithredu. Ynghyd â hyn oedd y sylw bod ffigurau diogelu plant ac atgyfeiriadau VAWDASV yn cynyddu ar draws Cymru.

'Roedd llawer ohonynt yn ymwybodol o'r ffaith mai hawl pobl i fywyd teuluol a'u dewisiadau eu hunain a phethau fel hynny ydyw ac roedd yn ceisio eu hargyhoeddi, ac rwy'n gobeithio bod yr hyfforddiant wedi helpu i gael gwared ar hynny i ryw raddau, o ran meddwl ei fod yn iawn i ofyn' (Hyfforddwr 19, anarbenigol).

'Fel dywed yr hyfforddiant nid ydym eisiau iddo fod yn bwnc tabw rhagor, nid ydym eisiau bod stigma yn ei gylch, rydym eisiau i bobl siarad amdano yn agored ac yn onest a'r unig ffordd o wneud hynny yw ei gadw ar yr agenda a chadw meddwl amdano' (Hyfforddwr 9, anarbenigol).

Bylchau mewn hyfforddiant

- 5.2 Roedd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr yn cydnabod y bwllch mewn hyfforddiant yr oedd Gofyn a Gweithredu yn ei lenwi o ran VAWDASV. Mae Cymorth i Ferched Cymru

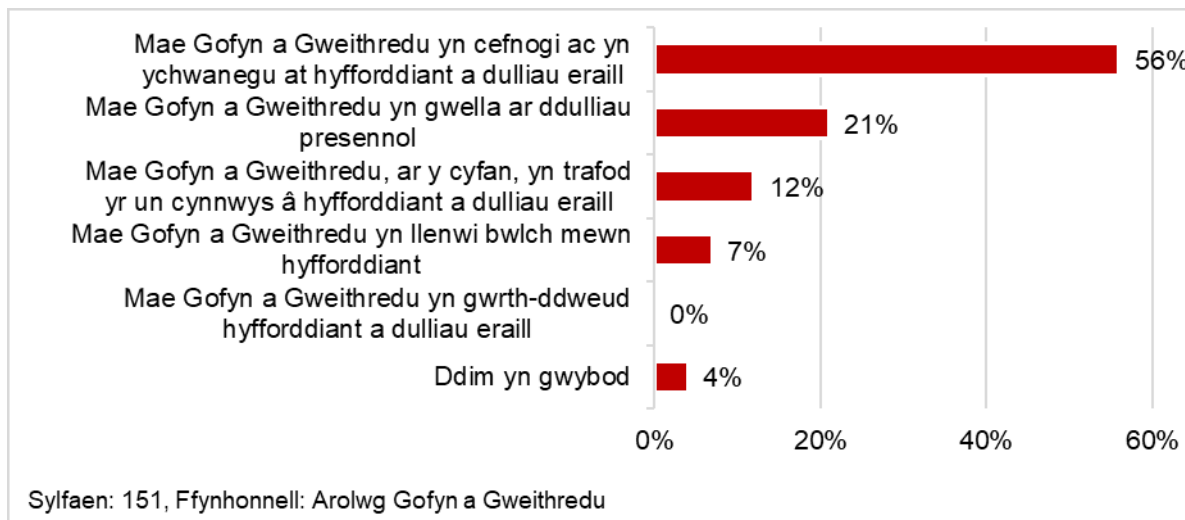
yn cyflwyno cyfres o gyrsiau eraill ar VAWDASV, ond fe wnaethant amlygu mai'r gwahaniaeth allweddol gyda Gofyn a Gweithredu yw ei ffocws ar ddatblygu sgiliau 'gofyn a gweithredu' ac adnabod yn gynnar, yn hytrach na bod yn gwrs ar VAWDASV.

'Ei brif amcan yn fy marn i yw rhoi caniatâd a'r hyder i weithwyr proffesiynol ac felly ymyrryd yn gynt na sefyllfa o argyfwng i gynyddu atgyfeiriadau i gymorth arbenigol ac er mwyn i ddioddefwyr wybod y gallant siarad â phobl, â gweithwyr proffesiynol' (Ymatebydd Cymorth i Ferched Cymru 6).

'Mae Cymorth i Ferched Cymru eisoes yn ein cynorthwyo i ddarparu diwrnod llawn o hyfforddiant cam-drin domestig ar sail aml-asiantaeth ac maent yn gwneud hynny chwe gwaith y flwyddyn efallai ac maent hefyd yn cynnal hyfforddiant hanner diwrnod ar reolaeth drwy orfodaeth, rydym wedi cael hynny ers peth amser. Felly rwy'n credu bod Gofyn a Gweithredu yn ategu hynny am ei fod yn fwy penodol [...] rwy'n credu cyn Gofyn a Gweithredu ni fyddent wedi ystyried mai nhw oedd y person iawn i ofyn y cwestiynau hynny, byddent wedi meddwl mai busnes rhywun arall oedd hynny' (Hyfforddwr 6, anarbenigol).

- 5.3 Derbyniodd rhai sefydliadau fathau eraill o hyfforddiant yn ymwneud â VAWDASV (fel diogelu, amddiffyn plant, cam-drin domestig, neu reolaeth drwy orfodaeth). Nododd bron hanner ymatebwyr yr arolwg eu bod wedi cymryd rhan mewn hyfforddiant arall (ar wahân i Ofyn a Gweithredu) yn ymwneud â VAWDASV (48%, 151). O'r rhain, pan ofynnwyd iddynt ddewis pa ddatganiad oedd yn cyd-fynd agosaf â'u safbwynt am Ofyn a Gweithredu, roedd dros hanner yn teimlo ei fod yn cefnogi ac yn ychwanegu at hyfforddiant ac ymagweddau eraill (56%, 85), ac roedd 21% arall (31 o ymatebwyr) yn teimlo ei fod yn gwella ymagweddau presennol.

Ffigur 5.1: Pa rai o'r datganiadau canlynol sydd yn cyd-fynd agosaf â'ch safbwynt am y ffordd y mae Gofyn a Gweithredu yn cyd-fynd â hyfforddiant ac ymagweddau eraill sydd ar gael ar gyfer cynorthwyo goroeswyr VAWDASV?



5.4 Roedd rhywfaint o amrywiad yn y ffordd yr oedd y rheiny gafodd gyfweiliad yn dirnad Gofyn a Gweithredu o ran ei debygrwydd i fathau eraill o hyfforddiant; roedd rhai yn ei weld yn rhy debyg i hyfforddiant diogelu ac eisiau mwy o ffocws ar 'ofyn a gweithredu'. Ond roedd Gofyn a Gweithredu yn cael ei weld yn gyffredinol i fod yn fwy penodol ac yn datblygu hyfforddiant blaenorol. Rhoddwyd y pwyslais ar y ffordd y mae Gofyn a Gweithredu yn cryfhau yn hytrach na disodli hyfforddiant tebyg, fel diogelu, a phwysigrwydd cyfathrebu'r neges hon i staff fel bod hyfforddiant yn y gorffennol yn cadw ei berthnasedd. Safbwynt arall oedd bod angen i Ofyn a Gweithredu fod o fewn sbectrwm ehangach o hyfforddiant yn ymwneud â VAWDASV ynghyd â chyrtsiau eraill sydd yn trin testunau penodol yn ddyfnach.

'Rwy'n credu bod angen dealltwriaeth well o'r gwahaniaeth rhwng diogelu a Gofyn a Gweithredu, mae pobl wedi drysu rwy'n credu o ran pam nad yw rhywun sydd yn dioddef cam-drin domestig o reidrwydd yn bodloni'r ffiniau diogelu, felly rwy'n credu y byddai'n ddefnyddiol iawn i hynny gael ei ymgorffori ynddo' (Hyfforddwr 15, anarbenigol).

5.5 Cytunodd yr hyfforddwyr ei fod o fudd i ddysgwyr gael rhywfaint o wybodaeth flaenorol o VAWDASV cyn cwblhau Gofyn a Gweithredu fel nad oedd angen iddynt dreulio amser ar ddiffiniadau ond yn gallu canolbwyntio ar y 'gofyn a'r gweithredu'.

Er ei fod yn bwysig, roedd Gofyn a Gweithredu hefyd yn cael ei ystyried yn sylfaenol ac anogodd sawl hyfforddwr fynychwyr i gael mwy o hyfforddiant yn ymwneud â VAWDASV.

‘Rwy’n credu ei fod yn adeiladol, gyda fy nghefnidir i, rydym bob amser wedi gwneud hyfforddiant diogelu, mae cam-drin domestig bob amser wedi bod yn rhan o hynny ond pan wyf wedi ei wneud o’r blaen mae wedi canolbwyntio i raddau helaeth iawn, yn amlwg, ar yr unigolyn a’r goroeswr, ond i raddau helaeth o safbwynt diogelu’r plentyn hefyd. Mae hyn yn ychwanegol, rwy’n credu ei fod yn bwysig iawn’ (Hyfforddwr 10, anarbenigol).

- 5.6 Roedd y rheiny gafodd gyfweiliad hefyd yn gwerthfawrogi bod Gofyn a Gweithredu yn cynnig rhaglen hyfforddiant barhaus ar draws awdurdodau perthnasol yng Nghymru fel bod pawb yn cael yr un wybodaeth ac yn mabwysiadu’r un ymagwedd. Mae Llywodraeth Cymru yn awyddus i gynnal egwyddorion craidd Gofyn a Gweithredu tra’n rhoi rhywfaint o hyblygrwydd i ranbarthau hefyd:

‘Rwy’n gwybod ei fod yn canolbwyntio ar egwyddorion craidd, fel bod rhywbeth ynghylch cadw uniondeb ond mae rhywbeth hefyd am sicrhau nad ydym yn rhy haearnaidd’ (Llywodraeth Cymru, ymatebydd 3).

Model cyflwyno

- 5.7 Roedd yr ymatebwyr yn gyffredinol yn gweld gwerth yr ymagwedd cyd-gyflwyno ac yn teimlo bod hyfforddwyr anarbenigol awdurdodau perthnasol a hyfforddwyr arbenigol trydydd sector yn dod â nodweddion gwahanol. Roedd y cyntaf yn gweithredu fel pwynt cyswllt cyfarwydd yn yr un sefydliad a’r olaf yn dod â gwybodaeth arbenigol am VAWDASV. Roedd yr elfen o gael rhyw fath o berchnogaeth leol o Ofyn a Gweithredu yn cael ei ystyried yn bwysig i gael staff i ymrwymo a theimlo eu bod wedi buddsoddi. Roedd yr hyfforddwyr arbenigol yn gwerthfawrogi sgiliau gwahanol y rheiny nad oeddent yn arbenigwyr, oedd â chefnidir VAWDASV a hyfforddi yn unig; roedd y cyntaf yn llai dibynnol arnynt am eu mewnbwn o ran gwybodaeth arbenigol tra bod yr olaf yn hyderus ac yn fedrus yn cyflwyno hyfforddiant. Teimlwyd hefyd ei fod yn bwysig cael dau hyfforddwr yn cyflwyno’r hyfforddiant allai gefnogi ei gilydd yn ogystal â rheoli cwestiynau neu ddatgeliadau yn well. Fodd bynnag, roedd cynaliadwyedd yr ymagwedd hon yn cael

ei ystyried i fod yn ddibynnol ar faint o hyfforddwy'r anarbenigol gweithredol oedd gan bob sefydliad, a chanfuwyd bod hyn yn bryder mawr oherwydd gallu a'r prinder amser ychwanegol oedd yn cael ei roi i hyfforddi ar ben rolau presennol.

'Yr adborth yr oeddwn yn ei gael gan staff oedd "chi yw'r person delfrydol i'w gael yn gwneud y swydd hon" ac mae'n braf, mae'n hawdd cysylltu â mi ac mae pobl yn gwybod y gallant ddod ataf i' (Hyfforddwr 1, anarbenigol).

'Rwy'n gwybod ble maent yn gweithio a sut maent yn gweithio ac rwy'n rhoi fy hun yn eu sefyllfa nhw [...] ond nid oes gan yr arbenigwyr y wybodaeth yna o weithio mewn awdurdod lleol, nid ydynt yn deall yr hyn y mae angen i ni ei wneud' (Hyfforddwr 1, anarbenigol).

'Rwy'n credu ei fod yn dda cael enw a wyneb i'w cysylltu â nhw' (Hyfforddwr 3, anarbenigol).

'Mae X [cydlynnydd rhanbarthol] yn gorfod cyd-gyflwyno hyfforddiant gyda'r arbenigwr ar hyn o bryd, ar gyfer eleni dyma'r unig adnodd hyfforddi yr ydym wedi ei gael. Nid yw hynny'n gynaliadwy ac nid yw'n mynd i fynd â ni i'r man lle mae angen i ni fod' (Cydlynnydd Rhanbarthol 5).

- 5.8 Er i rai hyfforddwy'r ddamcaniaethu y byddai dod ag arbenigwyr allanol i mewn i gyflwyno'r hyfforddiant yn unig yn cymryd llai o amser na'r model Hyfforddi'r Hyfforddwr, roeddent hefyd yn cydnabod goblygiadau'r ymagwedd hon o ran cost. Cwestiynodd nifer fach o arweinwyr rhanbarthol yr angen am ymagwedd cyd-gyflwyno gan gredu bod digon o wybodaeth arbenigol yn bodoli'n fewnol heb orfod dod â gwasanaethau allanol i mewn gan sefydliadau VAWDASV arbenigol. Fodd bynnag, gwrthwynebwyd y pwynt yma gan y mwyafrif o hyfforddwy'r oedd yn teimlo bod cymorth trydydd sector arbenigol yn hanfodol wrth gyflwyno, yn arbennig i'r rheiny heb gefndir VAWDASV, ac roedd llawer yn poeni am adeg yn y dyfodol pan na fyddai'r cyllid ar gael i dalu am y cymorth hwn efallai. Nododd rhanbarthau eraill oedd yn cael anhawster yn recriwtio hyfforddwy'r anarbenigol y gallai ymagwedd yn defnyddio llai o lafur gynnwys rhoi tîm o hyfforddwy'r at ei gilydd sydd yn cyflwyno'r holl hyfforddiant yn ymwneud â VAWDASV ar draws awdurdodau. Awgrymwyd y byddai hyn hefyd yn helpu cysondeb, ond y gallai leihau'r elfen o berchnogaeth leol ac argaeledd cymorth parhaus ar gyfer staff sydd yn gwneud hyfforddiant.

- 5.9 Roedd y rhan fwyaf o ymatebwyr yr arolwg oedd yn hyfforddwyr yn teimlo bod yr ymagwedd Hyfforddi'r Hyfforddwr yn gweithio'n dda. Yn yr un modd, er nad oedd rhai ymatebwyr oedd wedi cael hyfforddiant Ymwybyddiaeth yn teimlo eu bod yn gallu rhoi sylw ar effeithiolrwydd yr ymagwedd, o'r rheiny a wnaeth, roedd 93% (142 o ymatebwyr) yn teimlo ei fod yn gweithio'n dda. Roedd y rheiny gafodd gyfweiliad ar y cyfan yn ystyried yr ymagwedd hon yn angenrheidiol i sicrhau mai dim ond hyfforddwyr achrededig a gwybodus oedd yn cyflwyno'r cwrs, ond fe wnaeth rhai hefyd gydnabod nad oedd yr amser yr oedd yn ei gymryd i gwblhau'r cwrs a'r asesiad yn ysgogiad i rai. Roedd y model yn cael ei ystyried gan sawl ymatebydd i fod yn ddiangen o gymhleth ac felly'n arafu'r cyflwyno ac nad oedd yn ffordd dda o hyfforddi nifer fawr o bobl yn gyflym. Gallai cael ymagwedd fwy hyblyg tuag at ymuno a dyrannu mwy o amser i staff gwblhau'r asesiad fel yr awgrymir yn 3.14 helpu i leddfu'r mater hwn.
- 5.10 Amlygodd yr ymatebwyr bwysigrwydd parhau'r cyllid a'r rhaglen hyfforddi ar gyfer Gofyn a Gweithredu, gyda newidiadau'n cael eu gwneud i faint o gyllid oedd ar gael a'r ffordd yr oedd yn cael ei weinyddu fel y trafodir yn 4.1 ymlaen. Y teimlad oedd bod cymorth parhaus gan contract Llywodraeth Cymru yn hanfodol i gynorthwyo rhanbarthau i barhau i gyflwyno Gofyn a Gweithredu.

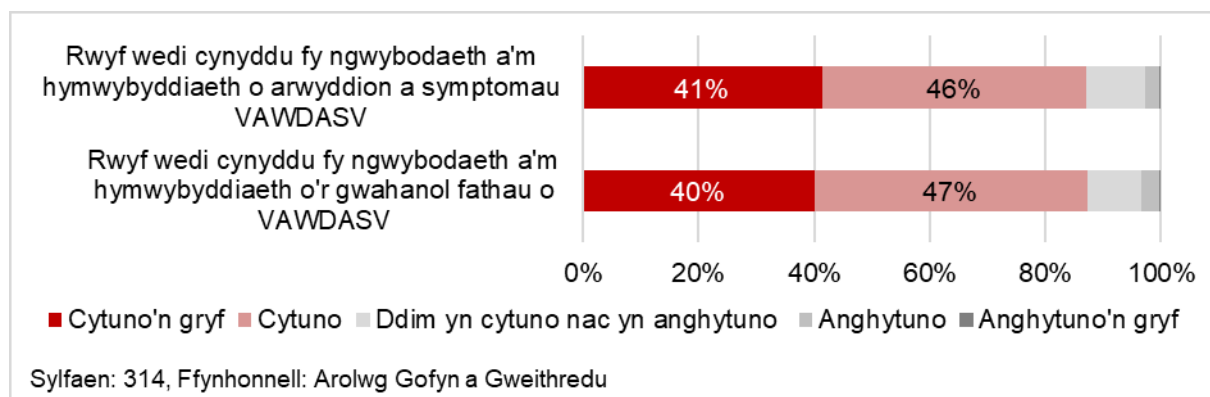
6. Effaith Gofyn a Gweithredu

6.1 Mae'r gallu i gofnodi a mesur effeithiau tymor canolig a hirdymor a'u priodoli i Ofyn a Gweithredu yn dal yn her sylweddol (a drafodir ymhellach yn 7.6). Mae anhawster pellach yn asesu effeithiau'n ymwneud â chyd-destun Covid-19 gan fod y rhan fwyaf o staff yn gweithio gartref ac felly'n llai tebygol o weld newidiadau yn eu sefydliad. Mae'r adran hon yn crynhoi canfyddiadau ymatebwyr yr arolwg a'r rheiny gafodd gyfweiliad sydd yn adrodd ar yr effeithiau y mae Gofyn a Gweithredu wedi eu cael arnynt a'u hamgyffrediad o'i effaith ehangach yn eu sefydliad, sector ac i oroeswyr VAWDASV.

Gwybodaeth a dealltwriaeth

6.2 Ar y cyfan, roedd ymatebwyr yr arolwg yn gadarnhaol iawn am effaith Gofyn a Gweithredu gyda'r rhan fwyaf yn cytuno bod yr hyfforddiant wedi cynyddu eu gwybodaeth a'u hymwybyddiaeth o arwyddion a symptomau VAWDASV (87%, 273) ac o fathau gwahanol o VAWDASV (87%, 274).

Ffigur 6.1: Gwybodaeth ac ymwybyddiaeth o VAWDASV ar ôl cymryd rhan mewn hyfforddiant Gofyn a Gweithredu



6.3 I lawer o'r dysgwyr gafodd gyfweiliad, roedd hyfforddiant Ymwybyddiaeth yn cynnwys testunau nad oedd erioed wedi cael eu harchwilio'n llawn o'r blaen, a nododd llawer fwy o ddealltwriaeth mewn nifer o feysydd newydd, yn arbennig yn ymwneud ag adnabod arwyddion o VAWDASV a rheolaeth drwy orfodaeth. Roedd cael amser neilltuol i feddwl am y materion hyn a'u trafod mewn sesiwn hyfforddi yn cael ei werthfawrogi.

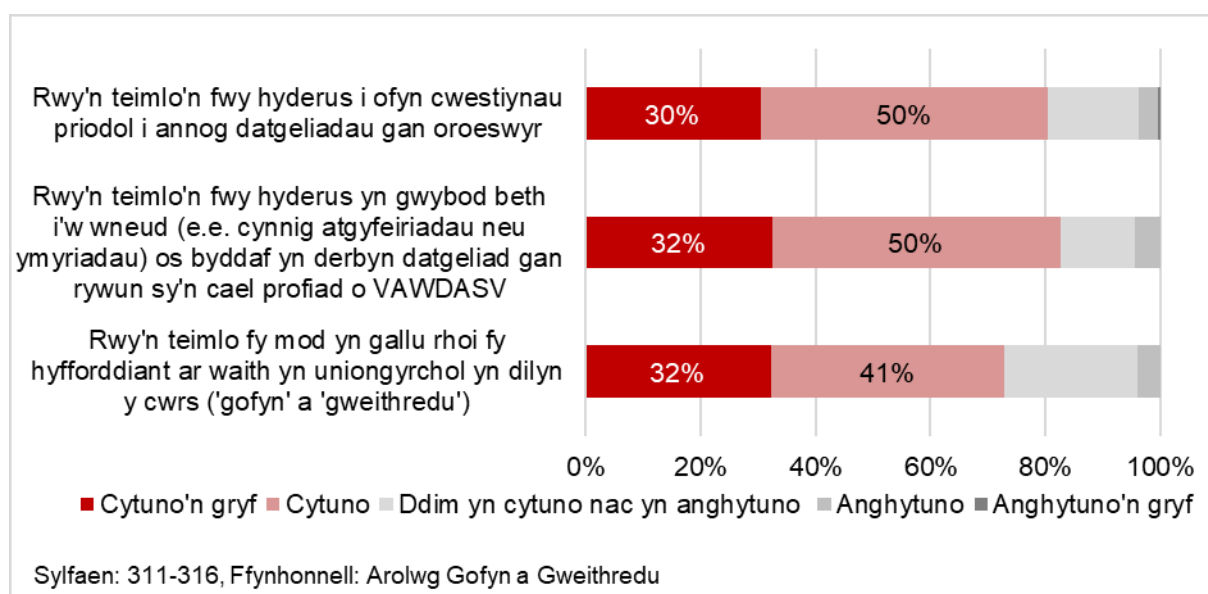
'Fe wnaethom siarad cryn dipyn am reolaeth drwy orfodaeth a phethau fel hynny ac nid yw'n rhywbeth y byddech o reidrwydd yn meddwl amdano hyd nes eich bod yn siarad am y peth' (Dysgwr 1).

6.4 Damcaniaethodd rhai hyfforddwyr fod yr effeithiau ar ymwybyddiaeth a dealltwriaeth yn debygol o amrywio yn ôl rôl neu broffesiwn. Er enghraifft, gall fod gan y rheiny sydd yn gweithio mewn rôl ddiogelu neu waith cymdeithasol ddealltwriaeth sylfaenol uchel o VAWDASV yn barod ac yn 'gofyn a gweithredu' oherwydd hyfforddiant a phrofiad blaenorol.

Hyder

6.5 Nododd y rhan fwyaf o ymatebwyr yr arolwg, yn dilyn hyfforddiant Gofyn a Gweithredu, eu bod yn teimlo'n fwy hyderus yn gofyn cwestiynau priodol i annog datgeliadau gan oroeswyr (80%, 254) a mwy o hyder yn gwybod beth i'w wneud os nad ydynt yn cael datgeliad (83%, 260). Roedd y rhan fwyaf o ymatebwyr yn gwybod eu bod yn gallu rhoi eu hyfforddiant ar waith yn syth ar ôl y cwrs (73%, 227).

Ffigur 6.2: Hyder a gallu i 'ofyn a gweithredu' ar ôl cymryd rhan mewn hyfforddiant Gofyn a Gweithredu



6.6 Roedd y dysgwyr gafodd gyfweiliad yn teimlo mai un o'r rhwystrau pennaf i fynd i'r afael â VAWDASV oedd cael yr hyder i wybod sut i 'ofyn a gweithredu'. Oherwydd

sensitifrwydd ymddangosiadol y pwnc, roedd dysgwyr eisiau gwybod sut i gael sgysiau a sut i eirio pethau mewn ffordd sensitif. Er iddynt gyfaddef nad oeddent yn teimlo'n 'gwbl hyderus' o hyd am y materion hyn ar ôl yr hyfforddiant, dywedodd y dysgwyr ei fod yn rhoi 'hwb i'w hyder' i wybod sut i ymdrin â thrafodaethau:

'Mae cael rhywun yn dweud ei fod yn iawn ei eirio fel hyn neu i ddweud hyn yn rhoi'r hwb yna i'ch hyder sydd ei angen rwy'n credu wrth siarad am destun mor sensitif' (Dysgwr 1).

- 6.7 Byddai dysgwyr eraill wedi dymuno i fwy o'r hyfforddiant Ymwybyddiaeth ganolbwyntio ar 'ofyn a gweithredu' ac yn teimlo bod y fersiwn presennol yn rhoi gormod o amlygrwydd i feysydd sydd eisoes yn cael eu cynnwys mewn hyfforddiant diogelu, fel diffiniadau o fathau gwahanol o gam-drin. Roedd hyn yn fwy gwir am y rheiny â chefnidir mewn VAWDASV fel staff gwasanaethau cymdeithasol, lle'r oedd y rheiny a llai o brofiad yn gwerthfawrogi'r cynnwys mwy cyflwyniadol yn ymwneud â VAWDASV. Esboniodd un dysgwr â chefnidir mewn gwaith cymdeithasol y ffordd yr oedd realaeth gofyn i gleient am amheuaeth o VAWDASV yn cael ei 'ledgyffwrdd' yn yr hyfforddiant a'u bod wedi gorffen yn teimlo nad oedd y rhwystrau wedi cael eu trin yn ddigonol.

'Rydych yn ceisio datblygu perthynas gyda menyw ac efallai mai dim ond amser penodol sydd gennych i ddatblygu'r berthynas honno oherwydd gall fod rhyw fath o ddyletswydd statudol, yn arbennig os oes yna blant, felly sut ydych yn gofyn y cwestiynau hynny pan y gall fod mor anodd i'r fenyw ymddiried ynoch os bydd yna sgil-ffeithiau posibl. Cafodd y gwrthdaro hwn ei gydnabod a chafodd ei ledgyffwrdd, 'ydym rydym yn gwybod bod gweithwyr proffesiynol yn cael yr anawsterau hynny'. Yr hyn yr hoffwn ei weld yn yr hyfforddiant hwn, nid yw'n ddigon da dweud 'ydym, mae'r rhwystrau hynny bob amser yn mynd i fod yno', mae angen i ni symud ymlaen gan gydnabod yn iawn, ymgysylltu mewn trafodaethau agored am hynny a symud ymlaen o ran sut gallwn oresgyn hynny' (Dysgwr 3).

- 6.8 Roedd y dysgwyr hefyd eisiau clywed mwy am y ddeddfwriaeth y tu ôl i Gofyn a Gweithredu er mwyn deall sut oedd wedi dod i fod. Er gwaetha'r ffaith nad oeddent yn teimlo bod y cwrs wedi eu paratoi'n llawn i 'ofyn a gweithredu' roeddent yn honni

ei fod wedi dod â'r cwestiynau hyn i flaen eu meddwl o leiaf ac roedd rhai wedi mynd ymaith a gwneud ymchwil bellach ynghylch sut i 'ofyn a gweithredu' yn seiliedig ar yr hyn a gyflwynwyd yn y cwrs.

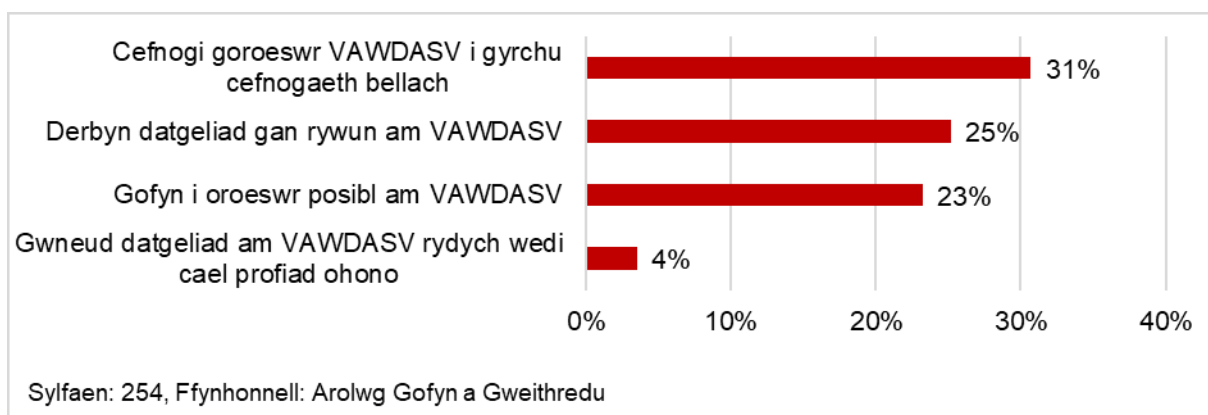
Atgyfeiriadau ac ymyrraeth

- 6.9 Yn aml, nid oedd llawer o'r hyfforddwyd gafodd gyfweiliad yn gweithio mewn swyddi rheng flaen felly ni wnaethant nodi angen i orfod cymhwyso eu hyfforddiant Gofyn a Gweithredu yn y gweithle hyd yn hyn. Fodd bynnag, soniodd nifer o hyfforddwyd eu bod yn defnyddio eu hyfforddiant mewn rhinwedd y tu allan i'r gwaith gyda ffrindiau, perthnasau neu ffrindiau i ffrindiau. Ar yr adegau hyn, roedd hyfforddwyd wedi trosglwyddo manylion cyswllt ar gyfer sefydliadau cymorth trydydd sector. Dyma un o brif fuddion yr hyfforddiant Ymwybyddiaeth a ddyfynnwyd gan ddysgwyr: cyswllt a chysylltiadau ag asiantaethau allanol (yn cynnwys sefydliad cyd-gyflenwi y trydydd sector) lle gallent gyfeirio cwsmeriaid neu y byddent yn gallu cysylltu â nhw eu hunain am gyngor ar ran cwsmer. Roedd un dysgwr wedi gwneud teulu yn ymwybodol o'r cymorth oedd ar gael ar ôl dysgu amdano trwy Ofyn a Gweithredu ar ôl iddynt ddatgelu cam-drin domestig yn y gorffennol.

'Mae'n rhoi rhai cyfleoedd i mi pe byddwn yn gweld rhywbeth ac yn meddwl y gallaf edrych yn ôl a gweld os gallaf eu ffonio neu eu ebostio neu gysylltu â nhw, gallai fod yn ddefnyddiol iawn' (Dysgwr 2).

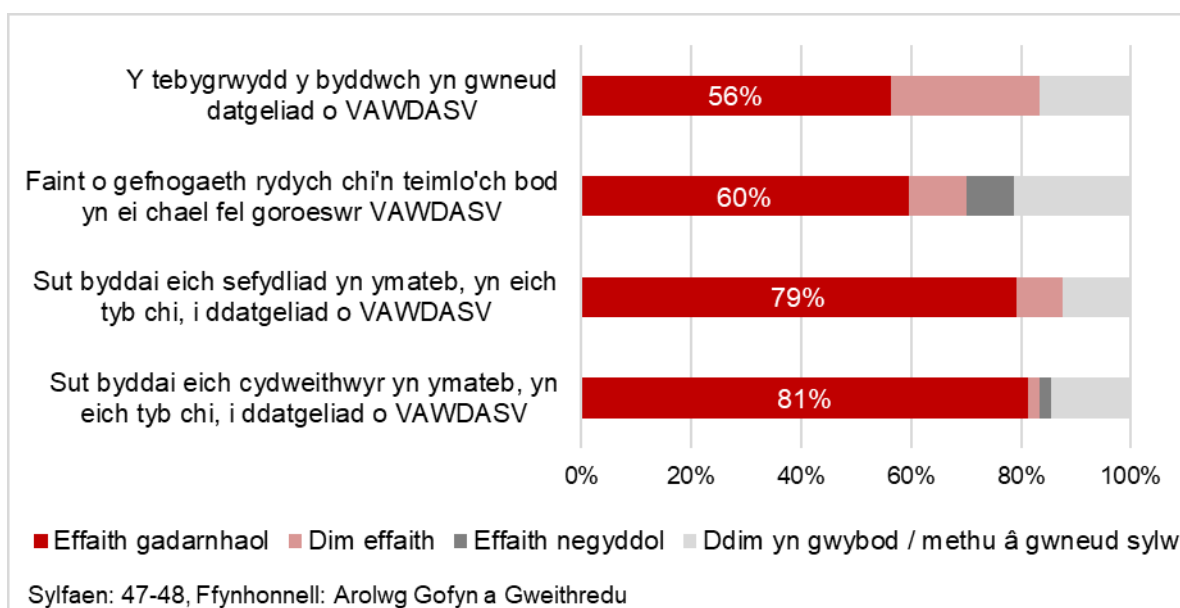
- 6.10 Roedd yr hyfforddwyd arbenigol gafodd gyfweiliad wedi gweld cynnydd mewn atgyfeiriadau ond ni allent briodoli hyn i Gofyn a Gweithredu. Awgrymwyd ceisio olrhain o ble yr oedd atgyfeiriadau wedi dod yn y dyfodol ac ychwanegu 'Gofyn a Gweithredu' i'r rhestr o opsiynau.
- 6.11 Ers cael yr hyfforddiant, nododd nifer sylweddol o ymatebwyr yr arolwg eu bod wedi rhoi cymorth uniongyrchol i oroeswyr neu oroeswyr posibl: roedd 31% (78 o'r ymatebwyr) wedi cynorthwyo goroeswr i cael cymorth pellach, roedd 25% (64 o ymatebwyr) wedi cael datgeliad gan rywun am VAWDASV, ac roedd 23% (59 o ymatebwyr) wedi gofyn i oroeswr posibl am VAWDASV. Roedd 9 ymatebydd (4%) wedi gwneud datgeliad am VAWDASV yr oeddent wedi ei brofi'n bersonol.

Ffigur 6.3: Ers i chi gael hyfforddiant Gofyn a Gweithredu, ydych chi wedi gwneud unrhyw un o'r canlynol?



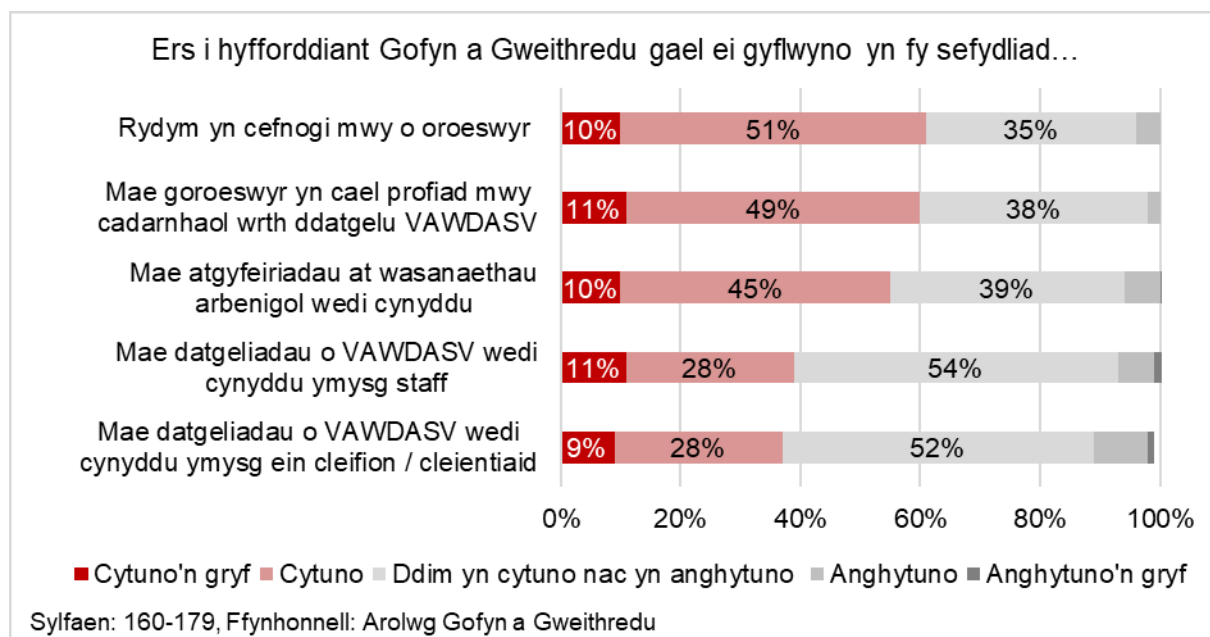
6.12 Roedd 15% o ymatebwyr yr arolwg yn oroeswyr VAWDASV eu hunain (48 o ymatebwyr). O'r goroeswyr hyn, roedd 56% (27 o'r ymatebwyr) yn teimlo bod Gofyn a Gweithredu wedi cael effaith gadarnhaol ar eu tebygolrwydd o wneud datgeliad o VAWDASV a dywedodd 60% (28 o ymatebwyr) ei fod wedi gwneud gwahaniaeth cadarnhaol i'r graddau yr oeddent yn teimlo eu bod yn cael eu cynorthwyo fel goroeswr. Yn ogystal, dywedodd tua 80% o oroeswyr bod Gofyn a Gweithredu wedi cael effaith gadarnhaol ar y ffordd y maent yn credu y byddai eu cydweithwyr a'u sefydliad yn ymateb i ddatgeliad o VAWDASV (38 a 39 o ymatebwyr yn y drefn honno).

Ffigur 6.4: A yw Gofyn a Gweithredu wedi cael unrhyw effaith arnoch chi yn bersonol?



6.13 Cytunodd ymatebwyr yr arolwg, o ganlyniad i Ofyn a Gweithredu, eu bod yn cynorthwyo mwy o oroeswyr (61%, 109), bod goroeswyr yn cael profiad mwy cadarnhaol wrth ddatgelu VAWDASV (60%, 101) a bod atgyfeiriadau i wasanaethau arbenigol wedi cynyddu (55%, 95). Fodd bynnag, roedd cyfrannau is yn cytuno bod datgeliadau o VAWDASV gan gleifion / cleientiaid neu ymysg staff wedi cynyddu, gyda thros hanner yn dewis 'ddim yn cytuno nac yn anghytuno' ar y cwestiynau hyn.

Ffigur 6.5: Effeithiau Gofyn a Gweithredu ar lefel sefydliad – i oroeswyr



6.14 Nid oedd y nifer fach o ddysgwyr gafodd gyfweiliad wedi rhoi'r hyn a ddysgwyd ar waith eto, yn syml am nad oedd unrhyw sefyllfa wedi codi eto, ond nodwyd eu bod yn teimlo'n fwy parod i wybod beth i'w wneud pe byddai sefyllfa yn codi neu pe byddai rhywun yn gwneud datgeliad. Roedd nifer o ddysgwyr yn gweithio mewn rolau lle'r oeddent mewn cysylltiad â'r cyhoedd lle'r oedd dod ar draws amheuaeth o VAWDASV yn debygol ac roeddent yn croesawu hyfforddiant ar y ffordd orau o ymgysylltu â goroeswyr pan ac os byddai'r sefyllfa yn codi yn ogystal â gallu adnabod sefyllfa bosibl o VAWDASV.

6.15 O safbwynt yr hyfforddwyr, dylai mwy o gwrs Gofyn a Gweithredu gael ei neilltuo i roi cyfarwyddyd i ddysgwyr ar 'ofyn a gweithredu' mewn gwirionedd, a allai gynnwys proses siart llif, deall mathau o gwestiynau i'w gofyn, ac ymarferion yn seiliedig ar sefyllfaoedd.

'Rwy'n credu eich bod yn cael yr offer; nid ydych yn cael yr amser i'w harchwilio ac nid ydych yn cael yr amser i ddatblygu eich gwybodaeth a'ch dealltwriaeth ohonynt i deimlo'n hyderus fel ymarferydd i'w defnyddio' (Hyfforddwr 15, anarbenigol).

- 6.16 Roedd hyfforddwyr anarbenigol eu hunain hefyd wedi cymhwyso'r hyn a ddysgwyd gan Gofyn a Gweithredu i ofyn cwestiynau i gleientiaid. Nododd un hyfforddwr oedd wedi gwneud hynny, er nad oedd gofyn wedi arwain at ddatgeliad, ei fod yn 'agor y drws' i ddatgeliadau posibl yn y dyfodol ac yn rhoi hyder i'r cleient ynghylch pwy y gallai fynd atynt am gymorth.

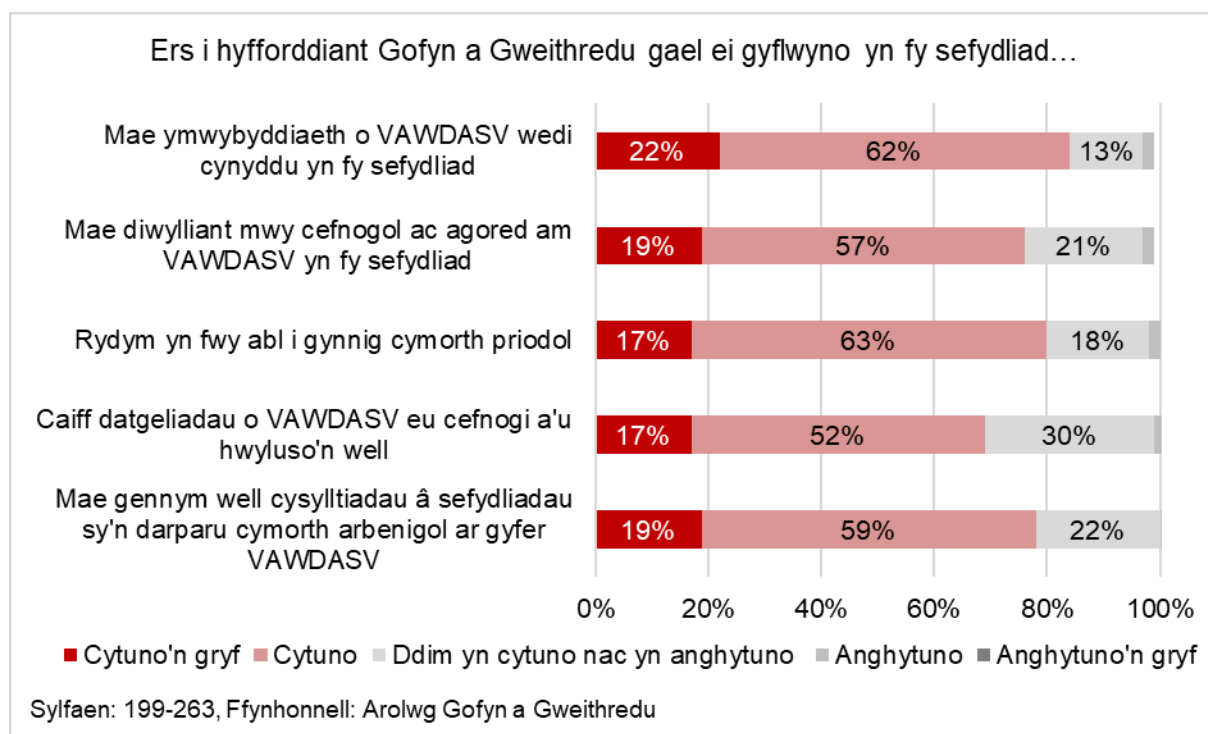
'Ar ôl gwneud yr hyfforddiant, ysgogodd fi i feddwl, fe wna i ofyn y cwestiwn hwnnw ac fe wnes i hynny ac ni chefais ddatgeliad ac mae hi'n dal yn eithaf caeëdig fel mam ynghylch rhai o'r materion hynny, ond rwy'n teimlo fy mod wedi agor y drws a gall ddod trwyddo pryd bynnag y mae'n dymuno' (Hyfforddwr 19, anarbenigol).

Diwylliant sefydliadol

- 6.17 Amlygodd ymatebwyr yr arolwg nifer o ganlyniadau cadarnhaol yn sgil Gofyn a Gweithredu yn ehangach¹⁰, e.e. ar lefel sefydliadol. Cytunodd 84% (222 o ymatebwyr) ers i hyfforddiant Gofyn a Gweithredu gael ei gyflwyno bod mwy o ymwybyddiaeth o VAWDASV yn eu sefydliad ac roedd 76% (187 o ymatebwyr) yn teimlo bod mwy o gefnogaeth a diwylliant agored ynghylch VAWDASV yn eu sefydliad. Nododd y rhan fwyaf o ymatebwyr, ers i'r hyfforddiant gael ei gyflwyno, eu bod yn gallu cynnig cymorth priodol yn well (80%, 201) a bod datgeliadau o VAWDASV yn cael eu cynorthwyo a'u hwyluso yn well (69%, 137). Cytunodd yr ymatebwyr hefyd fod ganddynt bellach gysylltiadau gwell gyda sefydliadau sydd yn darparu cymorth ar gyfer VAWDASV (78%, 184).

¹⁰ Ar gyfer rhai o'r cwestiynau hyn, dewisodd cyfrannau cymharol fawr (yn agos at 50%) 'ddim yn gwybod / methu rhoi sylw'. Mae'r ymatebion hyn wedi cael eu dileu yn y dadansoddiad.

Ffigur 6.6: Effeithiau Gofyn a Gweithredu ar lefel sefydliad – i ddiwylliant sefydliad



- 6.18 Nododd y rhan fwyaf o ymatebwyr yr arolwg eu bod wedi trafod y cynnwys gyda'u cydweithwyr ar ôl yr arolwg (78%, 197), a bod 19% (49 o ymatebwyr) wedi trafod cyfleoedd eraill i roi'r hyfforddiant ar waith yn eu sefydliad, e.e. trwy newidiadau polisi.
- 6.19 Fodd bynnag, roedd rhai gafodd gyfweiliad yn teimlo ei fod yn rhy gynnar i ddweud a oedd Gofyn a Gweithredu wedi effeithio ar ddiwylliant eu sefydliadau o ran y pwysigrwydd yr oeddent yn ei roi ar fynd i'r afael â VAWDASV a mwy o ymwybyddiaeth a dealltwriaeth yn gyffredinol ymysg staff; ac roedd hyn yn anodd i'w ddirnad ar ôl cyfnod hir o weithio gartref trwy gydol y pandemig. Fodd bynnag, roedd arwyddion o gyfweiliadau rheolwyr o fod eisiau cynorthwyo eu timau yn well yn ogystal â'u cwsmeriaid.
- 6.20 Credwyd bod yr hyfforddiant yn gwella cydberthynas, agweddau a diwylliant yn y gwaith a'r tu allan; roedd dysgwyr yn awyddus i ddefnyddio'r hyn yr oeddent wedi ei ddysgu ym mhob agwedd ar eu bywydau bob dydd, nid gyda chwsmeriaid / cleientiaid yn unig. Dylid ystyried a ddylid ymestyn fersiwn presennol yr hyfforddiant i gynnwys sefyllfaoedd yn y gweithle o ystyried yr awydd amlwg gan nifer o ymatebwyr.

6.21 Roedd rhai ymatebwyr yn teimlo bod gormod o bwyslais wedi cael ei roi ar gael yr hyfforddiant wedi ei wneud heb lawer o ystyriaeth o newid diwylliannol, e.e. rhoi strwythurau cymorth ar waith i staff deimlo eu bod yn gallu 'gofyn a gweithredu' (fel Hyrwyddwyr Grŵp 3) a sicrhau bod uwch reolwyr yn cael eu hyfforddi i allu cynorthwyo eu staff yn well.

'Rwy'n credu nad yw cefnogi polisiâu gweithle ac ati wedi gweithio cystal ag y dylai, mae wedi canolbwyntio ar yr hyfforddiant yn hytrach na'r diwylliant o ran hynny' (Cydlynnydd Rhanbarthol 5).

6.22 O ystyried nad oedd y rhan fwyaf o ranbarthau wedi dechrau cyflwyno'r hyfforddiant Grŵp 3, roedd llawer o sefydliadau yn dal heb Hyrwyddwyr, a allai fod wedi effeithio ar y ffordd yr oedd staff yn amgyffred diwylliant eu gweithle o ran mynd i'r afael â VAWDASV. Soniodd rhai ymatebwyr am ddiffyg ymwybyddiaeth cyffredinol o Ofyn a Gweithredu ymysg eu cydweithwyr oedd yn dal heb gwblhau'r hyfforddiant.

7. Monitro a gwerthuso

Hyfforddi'r Hyfforddwr

- 7.1 Amlygodd canfyddiadau cychwynnol o'r cyfweiliadau cwmpasu fod dysgwyr wedi cael eu gofyn i gwblhau holiaduron cyn ac ar ôl hyfforddiant i asesu unrhyw newidiadau yn lefelau eu gwybodaeth, sgiliau a'u hyder yn gofyn a gweithredu. Mae Cymorth i Ferched Cymru yn dadansoddi ac yn adrodd y canlyniadau i Lywodraeth Cymru, ynghyd ag ystadegau cyflwyno mewn adroddiadau blynyddol. Cyn y pandemig, pan oedd hyfforddiant yn cael ei gyflwyno wyneb yn wyneb, byddai'r hyfforddwyr yn gofyn i'r dysgwyr gwblhau'r adran 'cyn' ar ddechrau'r sesiwn a'r adran 'ar ôl' ar y diwedd. Fodd bynnag, weithiau byddai'r ffurflen gyfan yn cael ei chwblhau ar y diwedd os oedd amser yn brin. Ers i'r hyfforddiant ddechrau cael ei gyflwyno ar-lein, nid yw Cymorth i Ferched Cymru wedi sefydlu fersiwn ar-lein o'r holiadur. Mae hyn wedi cael effaith ar gyfraddau ymateb sydd, yn anochel, yn is – amcangyfrifodd Cymorth i Ferched Cymru eu bod yn gallu cael tua 50 y cant o'r holiaduron yn ôl (er bod y data'n cael ei gadw gan y tîm data ar hyn o bryd ac nid oes gan y tîm cyflwyno fynediad ato nes ei fod yn cael ei wneud yn anhysbys). Yn ogystal, mae'r cwestiynau ar y fersiwn ar-lein o'r arolwg wedi cael eu cywasgu gyda data am wybodaeth, sgiliau a hyder cyn ac ar ôl y cwrs yn cael eu casglu gyda'i gilydd (h.y. gofyn i fynychwyr adrodd ar eu hamgyffrediaadau cyn yr hyfforddiant trwy edrych yn ôl).
- 7.2 Dywedodd y rheiny gafodd gyfweiliad o Gymorth i Ferched Cymru y byddai'n fuddiol cael mwy o adborth ar ôl iddynt gyflwyno hyfforddiant Grŵp 2 a Grŵp 3, h.y. unwaith mae'r hyfforddiant Ymwybyddiaeth wedi dechrau cael ei gyflwyno'n lleol. Fodd bynnag, maent yn cael adborth trwy gydlynwyr rhanbarthol yng nghyfarfodydd y grŵp llywio, sydd yn ddefnyddiol ac maent yn ei ddefnyddio mewn adolygiadau parhaus o'r rhaglen. Amlygodd un ymatebydd, er eu bod yn ceisio ymateb i adborth gyda diweddariadau a diwygiadau i'r rhaglen, bod hyn yn gallu bod yn heriol pan maent yn cael adborth gwrthgyferbyniol gan ranbarthau ac awdurdodau perthnasol gwahanol sydd ag anghenion a disgwyliadau gwahanol.

Hyfforddiant Ymwybyddiaeth

- 7.3 Cafodd adborth gan fynychwyr hyfforddiant Ymwybyddiaeth ei gasglu trwy holiaduron cyn ac ar ôl hyfforddiant. Pan symudodd yr hyfforddiant ar-lein oherwydd y pandemig, cafodd yr holiaduron eu hanfon yn electronig hefyd (trwy Microsoft Forms). Ar draws yr hyfforddwyr gafodd gyfweiliad, roedd cydnabyddiaeth ei fod yn anoddach casglu adborth ar-lein ac roedd y niferoedd oedd yn cael eu dychwelyd yn isel. Gofynnodd un sefydliad i fynychwyr y cwrs gwblhau eu ffurflenni gwerthuso yn y sesiwn ar-lein ac mae 100 y cant o'r ffurflenni'n cael eu dychwelyd bellach.
- 'Nawr fel adran hyfforddi rydym yn anfon holiadur allan trwy Microsoft Forms, unwaith eto, mae'r niferoedd sydd yn cael eu dychwelyd yn isel ond mae hynny yr un peth ar draws ein hyfforddiant i gyd' (Hyfforddwr 2, anarbenigol).
- 7.4 Nododd y rhan fwyaf o hyfforddwyr (anarbenigol ac arbenigol) nad oeddent wedi gweld holiaduron cyn ac ar ôl hyfforddi am eu bod yn cael eu cydlynu gan staff cymorth busnes neu weinyddol ac yna'n cael eu hanfon at arweinwyr rhanbarthol a Llywodraeth Cymru. Gallai gallu adolygu ac adlewyrchu ar y ffurflenni gwerthuso hynny yn barhaus, fodd bynnag, helpu hyfforddwyr i wella'r hyfforddiant Ymwybyddiaeth wrth iddynt barhau i'w gyflwyno; awgrymodd llawer o'r hyfforddwyr y byddai'r ymagwedd hon yn ddefnyddiol.
- 7.5 Rhododd cydlynwyr rhanbarthol sylwadau ar y dull o adrodd ffigurau hyfforddiant ar gyfer Llywodraeth Cymru a chytuno y byddai adrodd canran newydd bob chwarter neu flwyddyn yn well nag adrodd canran dreigl gan nad yw'r olaf yn rhoi cyfrif am fudiad a throsiant staff.
- 7.6 Ar wahân i'r adborth uniongyrchol o'r holiaduron cyn ac ar ôl hyfforddiant, nid oes unrhyw system fonitro wedi ei sefydlu ar gyfer casglu effeithiau tymor canolig i hirdymor Gofyn a Gweithredu, er enghraifft, a yw staff wedi rhoi Gofyn a Gweithredu ar waith ac effaith bosibl hyn ar ddatgeliadau ac atgyfeiriadau. Mae angen casglu data yn fwy cyson yn gyffredinol, yn cynnwys monitro canlyniadau tymor hwy. Mae angen sefydlu prosesau i alluogi data i gael ei gasglu'n well yn lleol, tra'n lleihau'r baich ar weithwyr proffesiynol.

8. Effaith Covid-19

Nodi a datgelu VAWDASV

- 8.1 Fel yr amlygwyd yn y Cyflwyniad (gweler 1.9 a 1.10), mae Covid-19 wedi cael effaith ar nodi a datgelu VAWDASV mewn ffyrdd cymhleth ac anghyson ac mae wedi effeithio ar y ffyrdd y mae sefydliadau yn gallu adnabod a chynorthwyo goroeswyr.
- 8.2 Roedd y rhan fwyaf o'r rheiny gafodd gyfweiliad yn teimlo na allent roi sylw ar effaith Covid-19 ar nodi a datgelu VAWDASV yn ehangach. Roedd hyn yn gyffredinol am nad oeddent yn gweithio'n uniongyrchol gyda goroeswyr (e.e. mewn rôl fwy strategol neu'n canolbwyntio mwy ar hyfforddiant). Fodd bynnag, nododd rhai bod y pandemig wedi cynyddu ymwybyddiaeth o VAWDASV ac wedi creu mwy o drafodaeth ynghylch pam mae Gofyn a Gweithredu yn angenrheidiol.
- 8.3 Roedd y dystiolaeth o nifer y datgeliadau yn gymysg, gan adlewyrchu'r dystiolaeth a amlygwyd yn y cyflwyniad. Er enghraifft, er bod cynrychiolydd un Bwrdd Iechyd wedi nodi bod eu hatgyfeiriadau VAWDASV wedi dyblu yn ystod y cyfnod clo, amlygodd cydlynedd rhanbarthol fod datgeliadau wedi lleihau i ddechrau. Roeddent yn teimlo bod hyn yn debygol oherwydd y diffyg cyfleoedd ar gyfer cyswllt â gweithwyr proffesiynol. Ar gyfer y cydlynedd hwn yn benodol, credwyd bod eu lleoliad gwledig a chau ysgolion yn arbennig o arwyddocaol.

'Ar y dechrau, chwarter un yn arbennig, cafwyd gostyngiad sylweddol o ran adrodd, ni welsom yn cynnydd yr ydym wedi ei weld yn Lloegr er enghraifft, felly roedd yn isel iawn, roedd hynny yr un peth ar draws Cymru a rhanbarthau eraill ond rwy'n credu yn benodol felly yng Nghanolbarth a Gorllewin Cymru bod gan wledigrwydd rhywbeth i'w wneud â'r peth. Yn chwarter dau, dychwelodd y niferoedd i'r hyn y byddech yn disgwyl iddynt fod ac yn nes ymlaen yn chwarter dau ac yn symud i mewn i chwarter tri, mae'r niferoedd bellach wedi cynyddu'n sylweddol i ymhell dros gynnydd o 100% o'i gymharu â'r flwyddyn ddiwethaf mewn rhai ardaloedd. Yr hyn yr ydym yn dal heb ei weld yw cynnydd neu'r niferoedd yn dychwelyd i normal mewn trais rhywiol ar gyfer plant a phobl ifanc, felly mae'r diffyg cyswllt proffesiynol a'r gofod diogel hwnnw mewn ysgolion, sydd eisoes wedi rhwystro unrhyw ddatgeliadau neu adrodd ynghylch trais rhywiol ar

gyfer plant a phobl ifanc yn cael mynediad at wasanaethau, mae hynny'n dal yn bryder i ni ' (Cydlynnydd rhanbarthol).

Profiad hyfforddwyr

- 8.4 Mae'n bwysig nodi'r effaith sylweddol y mae pandemig Covid-19 wedi ei gael ar gyflwyno hyfforddiant Gofyn a Gweithredu, yn arbennig trwy gydol y chwe mis cyntaf. Daeth hyn i'r amlwg trwy oedi cyn dechrau cyflwyno'r hyfforddiant Ymwybyddiaeth wrth i sefydliadau addasu i lwyfannau ar-lein ac addasu Gofyn a Gweithredu hefyd ar gyfer cyflwyno ar-lein. Fe wnaeth y pandemig gyd-daro â rhai rhanbarthau yn cwblhau'r cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr oedd yn golygu eu bod ond wedi cyflwyno hyfforddiant Ymwybyddiaeth ar-lein, tra bod rhanbarthau eraill wedi cyflwyno hyfforddiant Ymwybyddiaeth wyneb yn wyneb yn flaenorol.
- 8.5 Parhaodd y rhan fwyaf o ranbarthau i gyflwyno trwy gydol y pandemig, trwy ddulliau ar-lein, er bod un wedi penderfynu na fyddai cyflwyno ar-lein yn addas ar gyfer eu staff gan oedi'r cyflwyno hyd nes y gallai fynd yn ôl i fformat mewn person. Roedd newid i gyflwyno ar-lein, oherwydd y pandemig, yn her i lawer o awdurdodau ar y dechrau, oedd wedi gorfod mynd i'r afael yn gyflym â chyflwyno hyfforddiant ar fformat gwahanol a defnyddio technolegau newydd, ond addasodd llawer yn dda a theimlo'n gyfforddus yn cyflwyno ar-lein ar adeg y cyfweiliad. Yn anochel, fel wnaeth newid i hyfforddiant ar-lein achosi oedi wrth gyflwyno i bob awdurdod wrth iddynt baratoi ac addasu eu sesiynau ar gyfer fformatiau ar-lein a chytuno ar y ffordd orau o weithredu. Er gwaethaf wynebu heriau wrth gyflwyno Gofyn a Gweithredu yn ystod y pandemig, perfformiodd sawl rhanbarth yn dda a llwyddo i gyrraedd eu targed o ran nifer y sesiynau ar gyfer y flwyddyn:
- 'Fe wnaethom y sesiynau hyfforddi'r hyfforddwr ym mis Ionawr, Chwefror y llynedd cyn y cyfnod clo felly roedd yn rhaid i ni wedyn gyflwyno hwnnw ar-lein, felly roedd rhywfaint o oedi ond rydym wedi cwblhau'r sesiynau y gwnaethom eu cynllunio ar gyfer y flwyddyn hon yn y flwyddyn hon, felly llwyddwyd i gyrraedd ein targedau ond ni wnaeth Covid helpu hynny' (Cydlynnydd Rhanbarthol 3).
- 8.6 Nododd yr hyfforddwyr yr anhawster yn gorfod dysgu technolegau a sgiliau newydd mewn amser mor fyr. Byddai rhai wedi hoffi i'r cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr fod wedi cael ei ddiweddarau i gynnwys adran ar gyflwyno ar-lein unwaith yr oedd yn glir y

byddai hwn yn ymarfer safonol trwy gydol y pandemig.¹¹ Mewn rhai enghreifftiau, roedd yn rhaid i'r hyfforddwyr fynychu hyfforddiant ar wahân ar ddylunio a chyflwyno digidol wedi ei ariannu gan eu sefydliad. Cafodd yr angen am baratodau ar gyfer trosglwyddo i gyflwyno ar-lein ei nodi gan y bobl ganlynol gafodd gyfweiliad:

'Rwy'n credu bod oedi wedi bod yn ein hyfforddiant i gyd i ganfod sut oeddem yn mynd i gyflwyno hyfforddiant wyneb yn wyneb yn rhithiol. Erbyn hyn, nid yw cyflwyno'n rhithiol yn teimlo fel unrhyw beth ond ar y dechrau roedd angen i ni gytuno sut yr oedd popeth yn mynd i gael ei wneud' (Hyfforddwr 3, anarbenigol).

'Yn bersonol, nid oeddwn yn awyddus i'w gyflwyno ar-lein oherwydd y pwnc ac nid oes gennyf unrhyw brofiad o gyflwyno ar-lein ac roedd yr holl ddeunydd oedd gennym ar gyfer cyflwyno wyneb yn wyneb, roedd yn gwbl wahanol felly roedd yn rhaid newid hynny, ei addasu ar gyfer cyflwyno ar-lein, rydym wedi gorfod dysgu sut i wneud ystafelloedd trafod a'r mathau hynny o beth' (Hyfforddwr 4, anarbenigol).

- 8.7 Er bod yr ymatebwyr yn cydnabod heriau cyflwyno ar-lein, o'i gymharu â chyflwyno mewn person, roeddent hefyd yn ei weld fel yr unig ddewis oherwydd y pandemig, ac mai'r unig ddewis amgen oedd peidio â chyflwyno yn gyfan gwbl (neu hyd nes y gallai cyflwyno wyneb yn wyneb gael ei adfer). Er gwaetha'r heriau, roedd yr ymatebwyr hefyd yn teimlo bod rhai manteision: yn bennaf ei fod yn dileu teithio i leoliad yr hyfforddiant (oedd yn aml yn golygu teithiau hir ar draws Cymru). Roedd hyn yn gwneud hyfforddiant Gofyn a Gweithredu yn fwy cyfleus i'r staff, yn arbennig y rheiny â chyfrifoldebau gofalu, ac yn llai dwys o ran adnoddau i awdurdodau lleol. Yn hynny o beth, roedd rhai rhanbarthau yn gallu manteisio ar fwy o staff yn gweithio gartref gan ganfod bod niferoedd uwch o staff yn ymuno â hyfforddiant Ymwybyddiaeth ar-lein a bod presenoldeb yn well na phan oedd yn cael ei gyflwyno mewn person.

¹¹ Mae cymorth i ddefnyddio technoleg i gyflwyno hyfforddiant bellach wedi cael ei gynnwys yn y sesiynau Hyfforddi'r Hyfforddwr yn dilyn adborth gan fynychwyr oedd yn teimlo bod angen cymorth ychwanegol arnynt gyda hyn.

‘Os rhywbeth, mae Covid wedi helpu i allu cyrraedd rhai gweithwyr proffesiynol am fod pobl yn gallu mewngofnodi yn hytrach na gorfod teithio i'r hyfforddiant’ (Cydlynnydd Rhanbarthol 5).

8.8 Nodwyd bod rhyngweithio ac ymgysylltu wrth gyflwyno hyfforddiant yn llawer is, ond roedd hyn yn cael ei ystyried yn ganlyniad anochel o hyfforddiant ar-lein er gwaethaf eu hymdrechion gorau i ychwanegu mwy o elfennau rhyngweithiol, fel Google Jamboards:

‘Felly, nid oes llawer o le ar gyfer trafodaeth, dim ond ni a chwe neu wyth person arall ac os maent yn dawel nid yw'n teimlo'n gyfranogol iawn ar hyn o bryd, gobeithio bydd yn well pan fyddwn yn ôl mewn ystafell’ (Hyfforddwr 2, anarbenigol).

8.9 Lle nododd sefydliadau eu bod wedi profi ymgymeriad isel o'r hyfforddiant Ymwybyddiaeth, maent wedi nodi y gallai fod yn achos o ‘Flinder Teams’, rheolwyr ddim yn trosglwyddo'r neges bod Gofyn a Gweithredu yn hyfforddiant statudol, neu gallu isel gan staff. Daeth ymgymeriad isel hyfforddiant yn fwy o broblem ymhellach ymlaen yn y broses o'i gyflwyno gan fod grwpiau o staff blaenoriaeth wedi cael eu targedu a'r rheiny oedd â mwy o ddiddordeb yn yr hyfforddiant wedi ei gwblhau. Awgrymodd rhai arweinwyr rhanbarthol sefydlu Gofyn a Gweithredu fel rhan o hyfforddiant gorfodol gwaith cymdeithasol trwy Ofal Cymdeithasol Cymru.

‘Dylwn fod wedi bod yn cyflwyno y bore ‘ma ac fe wnes i ei ganslo am ei fod yn hanner llawn ac mae gennyf un arall mewn pythefnos y byddai'n well i mi ei ohirio hefyd oherwydd ar hyn o bryd rydym yn paratoi archwiliad ac mae'n anodd iawn i mi roi pwysau ar staff y gwasanaethau cymdeithasol yr ydym yn eu targedu’ (Hyfforddwr 5, anarbenigol).

8.10 Un o brif heriau hyfforddiant ar-lein oedd cyflwyno cynnwys sensitif, a allai ddod â phrofiadau blaenorol yn ôl i rai, a pheidio bod yn yr un ystafell â'r gynulleidfa i roi cymorth. Roedd hyfforddwyr yn rheoli hyn yn wahanol. Oherwydd sensitifrwydd y cynnwys, ychwanegodd rhai awdurdodau gyfarwyddiadau ymuno a chanllawiau cadarn i adael camerâu ymlaen lle y bo'n bosibl er mwyn i hyfforddwyr allu mesur adweithiau a llesiant. Roedd rhai yn annog y mynychwyr i aros ymlaen ar ôl y sesiwn os oeddent yn dymuno trafod neu ddatgelu unrhyw beth. Nododd

hyfforddwyr eraill eu bod wedi aros yn y sesiwn hyd nes bod y person olaf wedi gadael rhag ofn bod rhywun yn dymuno trafod unrhyw beth ymhellach neu wneud datgeliad. Roedd rhai hyfforddwyr yn teimlo bod angen mwy o ganllawiau ar y prosesau i'w dilyn os byddai rhywun oedd yn mynychu yn gwneud datgeliad neu os ydynt wedi eu heffeithio'n benodol gan gynnwys y cwrs. Roedd os a sut y dylid adrodd yn swyddogol ac olrhain datgeliad yn dal i ymddangos yn aneglur i rai ymatebwyr, yn arbennig wrth gyflwyno ar-lein.

- 8.11 Roedd y pandemig hefyd yn effeithio ar allu staff gan fod rhai aelodau o staff wedi eu hadleoli i fannau eraill. Mewn rhai achosion, roedd arweinwyr hyfforddiant sefydliadol wedi eu hadleoli i dimau Tracio ac Olrhain neu ganolfannau brechu felly er bod Gofyn a Gweithredu yn dal yn flaenoriaeth i awdurdodau perthnasol, roedd yr hyfforddiant wedi ei atal dros dro. Roedd rhanbarthau hefyd yn wynebu anawsterau yn llenwi cyrsiau Hyfforddi'r Hyfforddwr ac Ymwybyddiaeth yn ystod cyfnodau o bwysau ychwanegol ar staff rheng flaen pan oedd pandemig Covid-19 ar ei anterth. Roedd hyn yn ymddangos yn broblem ar gyfer staff iechyd, addysg a gofal cymdeithasol yn benodol.

'Felly, dechreuais ar fy rôl yn iawn ym mis Chwefror 2020, roeddwn newydd wneud Hyfforddi'r Hyfforddwr Gofyn a Gweithredu a hyrwyddwyr ac yna aethom i mewn i'r cyfnod clo a chefais fy adleoli i tracio ac olrhain [...] Felly rwyf bob amser wedi bod yn rhan ohono ond ni wnaethom unrhyw hyfforddiant o gwbl tan hynny, felly dychwelais i fy rôl yn iawn ym mis Rhagfyr 2020' (Hyfforddwr 1, anarbenigol).

'Mae hynny wedi bod yn broblem benodol yn arbennig yn ystod sefyllfa Covid am fod pwysau gwirioneddol ar ein staff rheng flaen, felly mae ceisio cael 10 person ar gwrs ar unrhyw adeg wedi bod yn eithaf anodd ac rydym hefyd wedi cael nifer o gydweithwyr sydd wedi cael Covid neu wedi gorfod cymryd saib am fod rhywun yn eu teulu â Covid' (Cydlynnydd Rhanbarthol 2).

- 8.12 Ynghyd ag oedi i hyfforddiant wedi ei achosi gan bandemig Covid-19, roedd yn rhaid i'r rheiny gafodd gyfweiliad hefyd ystyried sut roedd hyfforddiant Gofyn a Gweithredu yn cyd-fynd a hyfforddiant blynyddol arall o safbwynt logistaidd. Roedd yn rhaid i'r rheiny gafodd gyfweiliad o'r gwasanaeth tân ac achub, yn debyg i

sefydliadau eraill, orfod dod o hyd i amser i Gofyn a Gweithredu mewn amserlen hyfforddiant hanfodol brysur a chyfaddefwyd bod dod o hyd i sesiwn tair awr i staff fynd oddi ar ddyletswydd i gwblhau'r cwrs yn heriol. Gwnaethant y penderfyniad i oedi cyn cyflwyno Gofyn a Gweithredu hyd nes y gallai hyfforddiant mewn person gael ei adfer.

Profiadau dysgwyr

- 8.13 Roedd profiadau dysgwyr o fformat ar-lein hyfforddiant Ymwybyddiaeth Gofyn a Gweithredu yn adlewyrchu'r uchod; eu bod yn deall pam ei fod yn angenrheidiol cynnal yr hyfforddiant ar-lein, ond y byddai hyfforddiant mewn person wedi bod yn llawer mwy effeithiol o ran bodloni nodau'r hyfforddiant. Roedd rhai dysgwyr yn dal o'r farn bod yr hyfforddiant yn rhyngweithiol ac yn ymgysylltiol er gwaetha'r fformat ar-lein tra bod eraill wedi mynychu sesiynau lle'r oedd y rhan fwyaf o'r dysgwyr (a'r hyfforddwr mewn un achos) â'u camerâu i ffwrdd. Roedd y dysgwyr yn gwerthfawrogi pan oedd negeseuon iechyd a llesiant yn cael eu defnyddio ar ddechrau sesiynau er eu bod hefyd yn cydnabod bod hyn yn gweithio'n well pan mae'r hyfforddiant mewn person ac mae opsiwn i adael yr ystafell yn gorfforol a chymryd saib os ydynt yn teimlo'n anghyfforddus.

9. Casgliadau

- 9.1 Mae'r adran hon yn crynhoi'r ffordd y mae'r canfyddiadau yn mynd i'r afael â phob un o'r cwestiynau ymchwil a amlinellir yn y cyflwyniad (gweler Adran 1) a'r ffordd y mae'r rhain yn cyfrannu at amcanion perthnasol y Strategaeth Genedlaethol.

Gwerthuso proses

CY1: Pa mor effeithiol yw cyflwyno Gofyn a Gweithredu ar draws yr awdurdodau perthnasol?

- 9.2 Mae cyflwyno Gofyn a Gweithredu yn gymhleth a gwelwyd heriau cyffredin o ran cyflwyno effeithiol ar draws awdurdodau perthnasol, yn arbennig yn ymwneud â gallu a chyllid.
- 9.3 Roedd heriau eang yn ymwneud â gallu staff i fynychu'r cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr, cwblhau'r asesiad a chyflwyno hyfforddiant Ymwybyddiaeth. Roedd disgwyl i staff gyflawni'r rolau hyn yn ogystal â'u baich gwaith trwm yn aml. Roedd hyn yn golygu na wnaeth pawb wnaeth fynychu cyrsiau Hyfforddi'r Hyfforddwr fynd ymlaen i fod yn hyfforddwyr gweithredol.
- 9.4 Roedd cyflwyno cyrsiau Hyfforddi'r Hyfforddwr fesul cam o un rhanbarth i'r llall yn heriol hefyd. Roedd rhai sefydliadau yn ei chael hi'n anodd sefydlu a chynnal cronfa o hyfforddwyr gweithredol oherwydd trosiant staff uchel a phrinder cyfleoedd digonol i hyfforddi hyfforddwyr newydd, oedd yn amlygu'r angen am fwy o hyblygrwydd yn yr amserlen gyflwyno.
- 9.5 Roedd y broses o ddyrannu'r Grant Cymhorthdal Gofyn a Gweithredu yn rhwstr i gyflwyno hefyd. Mae'r grant yn aml yn cael ei danddefnyddio ac mae hyn, yn ôl y sôn, am fod awdurdodau perthnasol yn ansicr o lefel y cyllid y byddent yn ei dderbyn a pheidio â chael cadarnhad mewn pryd i'w ymgorffori yn eu cynlluniau hyfforddiant. Roedd sefydliadau / awdurdodau lleol hefyd yn cyflwyno mwy o hyfforddiant nag oedd y grant yn talu amdano yn aml, oedd yn rhoi pwysau ar gyllidebau ac adnoddau lleol, er gwaethaf lefelau cymorth uchel a'r galw am yr hyfforddiant mewn sefydliadau.
- 9.6 Fodd bynnag, cafodd rhai ffactorau galluogi oedd yn cefnogi cyflwyno effeithiol eu nodi hefyd. Roedd cymorth busnes a gweinyddu wrth gydlynu'r hyfforddiant yn cael

ei werthfawrogi, ond cafodd cyfathrebu nodau ac amcanion Gofyn a Gweithredu i staff ar bob lefel cyfranogiad i gynorthwyo'r cydlynu ei amlygu fel maes ar gyfer gwella.

9.7 Nid oedd hyfforddiant Ymwybyddiaeth Grŵp 3 wedi dechrau yn y rhan fwyaf o ardaloedd a byddai cyfeiriad ac arweiniad ychwanegol yn ymwneud â'r cyflwyno, rolau a chyfrifoldebau 'Hyrwyddwyr' Grŵp 3 o fudd. Nododd rhai y gallent gael anhawster gyda gallu a niferoedd yr 'Hyrwyddwyr' tra bod eraill yn teimlo y byddai hyfforddwyr Grŵp 2, yn eu hanfod, yn dod yn 'Hyrwyddwyr' trwy brofiad o gyflwyno hyfforddiant Ymwybyddiaeth.

9.8 Roedd cydgyflwyno gydag arbenigwyr y trydydd sector yn cael ei werthfawrogi'n fawr gan hyfforddwyr nad oeddent yn arbenigol, oedd yn gwerthfawrogi'r arbenigedd yn ymwneud â VAWDASV yr oedd yr hyfforddwyr hyn yn ei gyflwyno. Roedd cydweithredu'n gweithio orau pan oedd partneriaethau parhaus yn cael eu datblygu a'r hyfforddwyr yn cytuno gyda'i gilydd am y ffordd orau o gyflwyno'r sesiynau. Roedd cyflwyno yn y ffordd hon hefyd yn helpu sefydliadau i ddatblygu rhwydweithiau. Fodd bynnag, roedd yn heriol o ran gallu ac adnoddau i rai sefydliadau trydydd sector llai i ymrwymo i gyflwyno hyfforddiant.

CY2: I ba raddau y mae Gofyn a Gweithredu yn cefnogi, ategu neu wella ymagweddau presennol tuag at gynorthwyo goroeswyr VAWDASV?

9.9 Cafwyd cytundeb llethol am yr angen i Ofyn a Gweithredu. Teimlwyd bod rhoi VAWDASV ar yr agenda mewn sefydliadau yn flaenoriaeth ac roedd llawer yn gweld Gofyn a Gweithredu yn ffordd effeithiol o gyflawni hyn. Roedd ymatebwyr yn cydnabod y bwch mewn hyfforddiant yr oedd Gofyn a Gweithredu'n ei lenwi o ran datblygu sgiliau 'gofyn a gweithredu' ac ymyrraeth gynnar. Teimlwyd bod Gofyn a Gweithredu yn cyd-fynd yn dda â hyfforddiant VAWDASV a theimlwyd bod y cysondeb y byddai'r ymagwedd yn ei gyflwyno ar draws Cymru yn werthfawr.

9.10 Roedd y model cyflwyno yn cael ei gefnogi ar y cyfan, gyda'r ymatebwyr yn teimlo bod yr ymagwedd Hyfforddi'r Hyfforddwr yn rhoi rhywfaint o berchnogaeth lleol, oedd yn hybu buddsoddiad gan staff, a phwynt cyswllt parhaus yn y sefydliad.

- 9.11 Roedd dehongliad rhanbarthau o Fframwaith Hyfforddiant Cenedlaethol ar grwpiau staff oedd yn flaenoriaeth ar gyfer hyfforddiant Gofyn a Gweithredu yn tueddu i fod yn amwys. Er eu bod yn dewis gweithwyr proffesiynol mewn swyddi rheng flaen sydd yn debygol o ddod i gysylltiad â goroeswyr, roeddent yn aml yn ymestyn y tu hwnt i'r grwpiau a awgrymir, ac felly'n caniatáu i staff hunanddethol. Amlygodd llawer o'r ymatebwyr berthnasedd Gofyn a Gweithredu i bawb fel cyfiawnhad ar gyfer yr ymagwedd hon, ond daeth anawsterau i'r amlwg yn sicrhau bod y staff hyn wedi cael hyfforddiant Grŵp 1, gallu staff penodol i 'ofyn a gweithredu', a'r angen i flaenoriaethu pan oedd adnoddau yn her.
- 9.12 Amlygodd yr ymatebwyr bwysigrwydd cyllid parhaus ar gyfer Gofyn a Gweithredu, ynghyd â chynnydd i'r Grant Cymhorthdal a chymorth parhaus gan Lywodraeth Cymru i gynnal y gwaith o gyflwyno Gofyn a Gweithredu.
- CY3: Pa fathau o fonitro a gwerthuso sydd wedi / allai fod yn ddefnyddiol ar gyfer y rhaglen?*
- 9.13 Mae monitro a gwerthuso trwy holiaduron cyn ac ar ôl hyfforddiant yn heriol ac mae hyn wedi dwysáu yn dilyn y newid i hyfforddiant ar-lein, am ei bod yn fwy anodd sicrhau bod yr holiaduron hyn yn cael eu cwblhau. Er bod Cymorth i Fenywod Cymru yn cael adborth trwy grŵp llywio Gofyn a Gweithredu, sydd yn ddefnyddiol, byddent yn cael budd o gael mwy o adborth unwaith mae hyfforddiant Ymwybyddiaeth wedi dechrau cael ei gyflwyno'n lleol i helpu i adolygu'r rhaglen.
- 9.14 Nododd hyfforddwyr y byddent hefyd yn cael budd o adolygu ac adlewyrchu ar adborth gan ddysgwyr, i'w helpu i wella a datblygu hyfforddiant Ymwybyddiaeth. Ar hyn o bryd, mae adborth yn tueddu i gael ei gydgrynhoi gan gydweithwyr cymorth busnes cyn cael ei anfon at arweinwyr rhanbarthol a Llywodraeth Cymru.
- 9.15 Mae angen datblygu prosesau a systemau i ganiatáu monitro cyson a pharhaus o effeithiau tymor canolig a hirdymor Gofyn a Gweithredu. Mae galluogi casglu data gwell yn lleol, tra'n lleihau'r baich ar weithwyr proffesiynol, yn bwysig.

Gwerthuso canlyniadau

CY4: I ba raddau y mae'r rhaglen hyfforddiant yn cyfrannu at nodau Gofyn a Gweithredu?

- 9.16 Mae'r hyfforddiant yn cyfrannu at nodau Gofyn a Gweithredu yn dda iawn. Roedd yr ymatebwyr yn gadarnhaol iawn am effeithiau Gofyn a Gweithredu gyda'r rhan fwyaf yn adrodd bod yr hyfforddiant wedi cynyddu eu gwybodaeth a'u hymwybyddiaeth o arwyddion a symptomau VAWDASV a mathau gwahanol o VAWDASV. Mae'n debygol bod hyn yn arbennig o wir ar gyfer y rheiny nad ydynt yn gweithio mewn swyddi gwaith cymdeithasol neu ddiogelu.
- 9.17 Fe wnaeth hyder yn 'gofyn a gweithredu' wella hefyd ar ôl yr hyfforddiant. Amlygwyd diffyg hyder fel un o'r rhwystrau mwyaf o ran mynd i'r afael â VAWDASV felly mae hwn yn ganlyniad arbennig o bwysig. Er nad oedd rhai cyfranogwyr yn teimlo'n gwbl hyderus o hyd am y materion hyn ar ôl yr hyfforddiant, roedd llawer yn teimlo ei fod wedi rhoi hwb i'w hyder. Byddai mwy o ffocws ar elfennau 'gofyn a gweithredu' yn y cyrsiau o fudd.
- 9.18 Rhoddodd y dysgwyr adborth cadarnhaol iawn ar sesiynau hyfforddiant Ymwybyddiaeth o ran perthnasedd y cwrs i'w rolau a'u sefydliadau, ac eglurder y wybodaeth a gyflwynwyd. Roedd y wybodaeth am 'ofyn a gweithredu' yn arbennig o ddefnyddiol yn ogystal â gwybodaeth am VAWDASV a'r gwasanaethau cymorth sydd ar gael.
- 9.19 Yn dyngedfennol, nododd niferoedd sylweddol o'r ymatebwyr eu bod wedi rhoi cymorth uniongyrchol i oroeswyr neu oroeswyr posibl ar ôl eu hyfforddiant trwy 'ofyn a gweithredu', ac roedd nifer fach wedi gallu datgelu VAWDASV yr oeddent wedi ei brofi eu hunain.
- 9.20 Roedd effeithiau Gofyn a Gweithredu hefyd yn ymestyn y tu hwnt i'r gweithle gyda rhai yn cymhwyso eu hyfforddiant i'w bywydau personol gyda ffrindiau a theulu. Roedd y rheiny oedd wedi cael yr hyfforddiant yn teimlo eu bod yn gallu cyfeirio eraill at asiantaethau a chymorth allanol.
- CY5: I ba raddau y mae Gofyn a Gweithredu wedi dylanwadu ar y diwylliant yn ymwneud â VAWDASV mewn sefydliadau lle mae staff wedi cael yr hyfforddiant?*
- 9.21 Mae Gofyn a Gweithredu yn dylanwadu ar y diwylliant yn ymwneud â VAWDASV mewn sefydliadau lle mae staff wedi cael yr hyfforddiant, ond gellir mynd ymhellach eto. Roedd llawer o'r ymatebwyr yn teimlo bod Gofyn a Gweithredu yn eu helpu i

gynorthwyo mwy o oroeswyr a sicrhau bod goroeswyr yn cael profiad mwy cadarnhaol wrth ddatgelu VAWDASV. Er bod rhai cyfranogwyr yn teimlo bod angen roi mwy o ffocws ar newid diwylliannol mewn sefydliadau (er enghraifft, o ran hyfforddiant ar gyfer uwch reolwyr i gefnogi eu staff), nodwyd nifer o effeithiau ar lefel sefydliad. Amlygodd yr ymatebwyr fwy o ymwybyddiaeth a diwylliant mwy cefnogol ac agored yn ymwneud â VAWDASV yn eu sefydliad. Roedd yr ymatebwyr yn teimlo eu bod yn gallu cynnig cymorth priodol yn well, bod datgeliadau yn cael eu cefnogi a'u hwyluso yn well, a bod y cysylltiadau â sefydliadau sydd yn darparu cymorth arbenigol wedi gwella.

- 9.22 Yn ogystal, nododd goroeswyr VAWDASV oedd wedi cael yr hyfforddiant, effeithiau cadarnhaol o ran y ffordd yr oeddent yn credu y byddai eu cydweithwyr a'r sefydliad yn ymateb i ddatgeliadau o VAWDASV a'r graddau yr oeddent yn teimlo eu bod yn cael eu cynorthwyo fel goroeswyr.

CY6: Pa mor effeithiol yw Gofyn a Gweithredu? Sut gallai hyfforddiant Gofyn a Gweithredu gael ei wella?

- 9.23 Ar y cyfan, mae Gofyn a Gweithredu yn weddol effeithiol, ond nododd y cyfranogwyr ffyrdd y gallai'r hyfforddiant gael ei wella er mwyn gwella eu gwybodaeth a'u hyder yn cyflwyno neu'n rhoi Gofyn a Gweithredu ar waith.
- 9.24 Roedd cydnabyddiaeth ymysg y cyfranogwyr bod cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr Gofyn a Gweithredu yn wynebu her o ran yr angen i ddarparu ar gyfer dau fath o gynulleidfa – y rheiny mewn rolau hyfforddi a'r rheiny â gwybodaeth VAWDASV arbenigol. Roedd cyflawni cydbwysedd rhwng anghenion y ddwy gynulleidfa yma'n aml yn golygu bod y cyfranogwyr yn teimlo y dylai'r cwrs fod wedi cynnwys meysydd gwahanol, ond roedd y rhain yn aml mewn gwrthgyferbyniad â'i gilydd. Er enghraifft, er bod rhai cyfranogwyr yn teimlo y dylai'r cwrs ganolbwyntio mwy ar sut i gyflwyno hyfforddiant, roedd eraill yn teimlo y dylai fod mwy o ffocws ar VAWDASV a sut i ymdrin â datgeliadau.
- 9.25 Cafodd rhai bylchau o ran cynnwys hyfforddiant (yn ymwneud â mathau gwahanol o VAWDASV) eu nodi ond cafodd yr ymagwedd datblygiad parhaus oedd wedi cael ei mabwysiadu gan Cymorth i Fenywod Cymru ei gydnabod i fod o gymorth wrth ddatblygu'r hyfforddiant.

- 9.26 Er i lawer o ymatebwyr roi adborth cadarnhaol ar y cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr ei hun a mynd i ffwrdd yn teimlo'n hyderus am gyflwyno'r hyfforddiant, nid oedd lleiafrif sylweddol yn teimlo'n ddigon parod ac yn teimlo'n nerfus am gyflwyno'r hyfforddiant, yn arbennig o ystyried ei natur sensitif. Gyda hyn mewn golwg, cafodd pwysigrwydd a gwerth cyflwyno hyfforddiant ar y cyd ag arbenigwyr trydydd sector ei amlygu.
- 9.27 Roedd y gallu i addasu'r pecyn hyfforddiant yn ddefnyddiol ac yn well na bod angen cyflwyno model rhy gaeth, gan roi teimlad o berchnogaeth ac ymreolaeth i'r hyfforddwyr dros y cynnwys. Fodd bynnag, roedd ansicrwydd mewn rhai rhanbarthau am y graddau yr oedd hawl ganddynt i wneud newidiadau.
- CY7: Sut mae pandemig Covid-19 wedi effeithio ar nodi a datgeliadau VAWDASV? Pa oblygiadau y mae hyn wedi eu cael ar gyflwyno hyfforddiant ac effaith Gofyn a Gweithredu?*
- 9.28 Mae ymchwil ehangach yn awgrymu bod Covid-19 wedi cael effaith ar nodi a datgeliadau VAWDASV mewn ffyrdd cymhleth ac anwastad a'i fod wedi effeithio ar y ffyrdd y gall sefydliadau gefnogi goroeswyr, a chafodd hyn ei adlewyrchu mewn tystiolaeth o'r gwerthusiad hwn. Fodd bynnag, roedd tystiolaeth fanwl ar y rhan hon o'r cwestiwn y tu hwnt i gwmpas y gwerthusiad. Roedd y prif ffocws yn y cwestiwn ymchwil hwn ar effaith Covid-19 ar gyflwyno ac effaith Gofyn a Gweithredu.
- 9.29 Mae pandemig Covid-19 wedi cael effaith sylweddol ar gyflwyno hyfforddiant Gofyn a Gweithredu. Arweiniodd at oedi o ran dechrau hyfforddiant Ymwybyddiaeth, tra bod sefydliadau yn addasu i lwyfannau ar-lein ac yn addasu Gofyn a Gweithredu ar gyfer ei gyflwyno ar-lein.
- 9.30 Er bod addasu'r hyfforddiant wedi creu rhwystrau i ddechrau, fe wnaeth y rhan fwyaf addasu'n dda ac roeddent yn gallu parhau i gyflwyno trwy gydol y pandemig gyda llawer yn cyrraedd eu targedau. Fodd bynnag, mae rhai rhwystrau wedi parhau, gyda rhyngweithio ac ymgysylltu â chynnwys yr hyfforddiant wedi ei nodi i fod yn is oherwydd natur bell y sesiynau. Roedd cyflwyno'r hyfforddiant ar-lein hefyd yn bryder o ran sensitifrwydd y testun. Roedd yr hyfforddwyr wedi ceisio lleddfu unrhyw risgiau ychwanegol i'r mynychwyr trwy sefydlu cymorth iechyd a

llesiant ychwanegol. Cafodd gallu staff ei effeithio gan y pandemig hefyd wrth i rai gael eu hadleoli i fannau eraill.

- 9.31 Ar y llaw arall, roedd manteision i gyflwyno ar-lein. Yn arbennig, roedd hyn yn gwneud yr hyfforddiant yn fwy hygyrch, gan ddileu amser a chostau teithio, ac yn fwy cyfleus ac yn defnyddio llai o adnoddau unigolion a sefydliadau. Roedd hyn yn golygu, mewn rhai achosion, bod y cyfraddau ymuno a phresenoldeb mewn sesiynau Ymwybyddiaeth yn well.

Cyfraniad Gofyn a Gweithredu i'r Strategaeth Genedlaethol

- 9.32 Mae Gofyn a Gweithredu yn arbennig o berthnasol i Amcanion 1, 4 a 5 o'r Strategaeth Genedlaethol ar VAWDASV (Llywodraeth Cymru, 2016).

Amcan 1: Cynyddu ymwybyddiaeth a herio agweddau trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol ar draws Poblogaeth Cymru

- 9.33 Mae canfyddiadau'r gwerthusiad hwn yn dangos bod hyfforddiant Gofyn a Gweithredu yn cynyddu ymwybyddiaeth o VAWDASV. Bydd angen ymchwil bellach a pharhaus i asesu'r graddau yr eir i'r afael ag effeithiau hirdymor cynyddu ymwybyddiaeth a herio agweddau tuag at VAWDASV yn fwy eang ar draws poblogaeth Cymru trwy Ofyn a Gweithredu.

Amcan 4: Gwneud ymyrraeth gynnar ac ataliaeth yn flaenoriaeth

- 9.34 Amlygodd llawer o gyfranogwyr bwysigrwydd gwneud cefnogaeth i oroeswyr VAWDASV yn flaenoriaeth yn eu sefydliadau ac roeddent yn gweld Gofyn a Gweithredu fel ffordd effeithiol o gyflawni hyn. Nododd ymatebwyr angen clir i Ofyn a Gweithredu gydnabod y bwlch mewn hyfforddiant y mae'n ei lenwi o ran datblygu sgiliau 'gofyn a gweithredu' ac ymyrraeth gynnar.

Amcan 5: Mae gweithwyr proffesiynol perthnasol yn cael eu hyfforddi i ddarparu ymatebion effeithiol, amserol a phriodol i ddioddefwyr a goroeswyr

- 9.35 Mae cyflwyniad parhaus Gofyn a Gweithredu yn sicrhau bod gweithwyr proffesiynol mewn awdurdodau perthnasol yn cael eu hyfforddi i ddarparu ymatebion effeithiol, amserol a phriodol i ddioddefwyr a goroeswyr trwy 'ofyn a gweithredu'. Mae angen cymorth a buddsoddiad parhaus wrth gyflwyno Gofyn a Gweithredu ar draws Cymru

er mwyn sicrhau bod yr holl weithwyr proffesiynol perthnasol yn cael yr hyfforddiant yma.

10. Argymhellion

10.1 Gwelir Gofyn a Gweithredu fel rhaglen bwysig a gwerthfawr sydd yn cael effaith ar draws Cymru ar gyfer y rheiny sydd yn cymryd rhan, yn unigol ac ar lefel sefydliad / sector. Ceir cydnabyddiaeth eang o'r angen i Ofyn a Gweithredu a chymorth eang ar gyfer nodau'r rhaglen a theimlir mai'r model Hyfforddi'r Hyfforddwr yw'r dull mwyaf priodol o gyflwyno a lledaenu'r hyfforddiant.

10.2 Fodd bynnag, er mwyn sicrhau cynaliadwyedd ac effaith gadarnhaol Gofyn a Gweithredu i'r dyfodol, mae angen ystyried a mynd i'r afael â nifer o faterion. Mae'r argymhellion yn defnyddio canfyddiadau o bob cam o'r gwerthusiad, lle mae sawl thema allweddol a meysydd ar gyfer gweithredu wedi dod i'r amlwg.

Cyflenwi a chyflwyno

10.3 **Argymhelliad 1:** Cymorth a chyllid parhaus ac ychwanegol gan Lywodraeth Cymru ar gyfer awdurdodau perthnasol i alluogi sefydliadau i ddyrannu mwy o adnoddau (amser staff ar gyfer hyfforddwyr a gweinyddu) i'r rhaglen a sicrhau cymorth gan bartneriaid arbenigol.

10.4 **Argymhelliad 2:** Cyfathrebu cynharach gan Lywodraeth Cymru ynghylch dyraniadau'r Grant Cymhorthdal i alluogi cynllunio adnoddau yn fwy effeithiol mewn awdurdodau perthnasol.

10.5 **Argymhelliad 3:** Mwy o hyblygrwydd i awdurdodau perthnasol o ran cael mynediad at hyfforddiant Gofyn a Gweithredu mewn ymateb i lefel galw / gallu awdurdodau perthnasol penodol i gyflwyno a/neu eu hangen i hyfforddi hyfforddwyr ychwanegol. Er enghraifft, darparu rhaglen dreigl o hyfforddiant sydd yn galluogi awdurdodau perthnasol i roi unigolion ar hyfforddiant y tu hwnt i'r rhaglen o hyfforddiant sydd wedi ei threfnu er mwyn sicrhau y gall sefydliadau gynnal cronfa o hyfforddwyr gweithredol.

10.6 **Argymhelliad 4:** Parhad rhai sesiynau hyfforddiant ar-lein i alluogi mwy o hyblygrwydd a dileu rhwystrau daearyddol i fynychu.

10.7 **Argymhelliad 5:** Darparu cyrsiau diweddarau (yn cynnwys Grŵp 1) i sicrhau bod gwybodaeth a hyder staff yn cael ei gynnal.

- 10.8 **Argymhelliad 6:** Rhannu a lledaenu canfyddiadau o'r gwerthusiad hwn a monitro parhaus gydag awdurdodau perthnasol. Canolbwyntio ar amlygu gwerth a phwysigrwydd y rhaglen i sectorau / sefydliadau i annog ymrwymiad i gynorthwyo staff o ran cael mynediad at a chyflwyno hyfforddiant Gofyn a Gweithredu (e.e. darparu adnodd / amser ychwanegol).
- 10.9 **Argymhelliad 7:** Dulliau i alluogi hyfforddwyr (y rheiny nad ydynt yn arbenigwyr ac arbenigwyr o'r trydydd sector) i adolygu ffurflenni gwerthuso yn rheolaidd i'w cynorthwyo i ddatblygu hyfforddiant Ymwybyddiaeth yn barhaus.
- 10.10 **Argymhelliad 8:** Darparu dulliau cymorth ychwanegol gan roi cyfle i staff sydd yn gysylltiedig â Gofyn a Gweithredu ar bob lefel i rannu profiadau a'r hyn a ddysgwyd, codi materion a gofyn cwestiynau (rhwng cymheiriaid a chyda Llywodraeth Cymru).

Cynnwys y cwrs a deunyddiau hyfforddiant

- 10.11 **Argymhelliad 9:** Newidiadau i gynnwys cyrsiau Gofyn a Gweithredu, Hyfforddi'r Hyfforddwr ac Ymwybyddiaeth, yn cynnwys:
- a) mwy o enghreifftiau ymarferol ac astudiaethau ar gyfer trafodaeth
 - b) mwy o ffocws ynghylch sut i ofyn cwestiynau, cael sgwrsiau am VAWDASV, ac ymdrin â datgeliadau ('gofyn a gweithredu')
 - c) cynnwys sefyllfaoedd yn y gweithle.
- 10.12 **Argymhelliad 10:** Newidiadau i elfen microteach o gyrsiau Hyfforddi'r Hyfforddwr yn cynnwys:
- a. gofyn i fynychwyr gyflwyno rhan o'r cwrs y byddant yn ei gyflwyno yn hytrach nag elfen o VAWDASV
 - b. gofyn i fynychwyr ganolbwyntio ar faes gafodd ei gynnwys yn y sesiwn gyntaf
 - c. dyrannu mwy o amser i'r mynychwyr baratoi ar gyfer y cyflwyniad.
- 10.13 **Argymhelliad 11:** Darparu deunyddiau ategol ychwanegol i gefnogi cyflwyno Gofyn a Gweithredu a gwella ymgymeriad yn cynnwys:

- a. creu 'proffiliau rôl' ar gyfer hyfforddwyr Grŵp 2 a 'Hyrwyddwyr' Grŵp 3 i gynorthwyo cydlynwyr rhanbarthol ac arweinwyr hyfforddiant i 'recriwtio' staff i'r rolau hynny
- b. creu 'taflenni gwybodaeth' a thempledi ebost byr i gyfathrebu nodau, amcanion a fformat Gofyn a Gweithredu yn gryno i staff ar bob lefel er mwyn cynyddu dealltwriaeth ac ymwybyddiaeth o'r rhaglen
- c. mwy o ddeunyddiau penodol neu fodiwlau ar gyfer y cyrsiau hyfforddiant wedi eu teilwra i bob sector / math o sefydliad sydd wedi ei gynnwys yn y Fframwaith Hyfforddiant Cenedlaethol.

10.14 **Argymhelliad 12:** Ymgynghoriad a chyfranogiad awdurdodau perthnasol yn datblygu deunyddiau atodol (a ddisgrifir yn Argymhelliad 11) i gynorthwyo i gyflwyno Gofyn a Gweithredu.

Gwerthuso

10.15 **Argymhelliad 13:** Monitro a gwerthuso parhaus yn genedlaethol i fonitro canlyniadau tymor hwy, yn cynnwys datblygu templed offer casglu data (e.e. fersiwn byrrach o'r arolwg a ddefnyddiwyd yn y gwerthusiad hwn) i ganiatáu casglu data yn fwy cyson a chynnwys Gofyn a Gweithredu ar ddangosyddion cenedlaethol y mae angen i awdurdodau lleol adrodd arnynt.

10.16 **Argymhelliad 14:** Sefydlu prosesau cyson yn Llywodraeth Cymru ac ar draws rhanbarthau i ganiatáu casglu data gwell mewn sefydliadau, tra'n lleihau'r baich ar weithwyr proffesiynol. Gweithio cydgysylltiedig gwell rhwng awdurdodau perthnasol a sefydliadau'r trydydd sector (atgyfeirio) i fonitro a yw atgyfeiriadau wedi dod trwodd o ganlyniad i Ofyn a Gweithredu (e.e. ychwanegu Gofyn a Gweithredu fel dewis ar ffurflenni 'ble wnaethoch glywed amdanom?')

10.17 **Argymhelliad 15:** Mwy o ymchwil gydag:

- a. awdurdodau perthnasol i nodi grwpiau blaenoriaeth a allai elwa ar yr hyfforddiant
- b. arbenigwyr i fonitro niferoedd yr atgyfeiriadau a nodi ffyrdd o olrhain atgyfeiriadau trwy Ofyn a Gweithredu (ar gyfer mesur effaith)

- c. goroewyr i archwilio a monitro effaith Gofyn a Gweithredu ar brofiad goroewyr wrth i'r rhaglen gael ei chyflwyno.

11. Cyfeiriadau

Munkley, R. (2021). An Evaluation of the delivery of VAWDASV 'Ask and Act' Training in NHS Wales.

[ONS \(2020\). Domestic abuse during the coronavirus \(COVID-19\) pandemic, England and Wales: Tachwedd 2020.](#)

Llywodraeth Cymru (2016). [Strategaeth Genedlaethol ar Drais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol.](#)

Llywodraeth Cymru (2019). [Fframwaith Hyfforddi Cenedlaethol ar drais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol.](#)

Llywodraeth Cymru (2019). [Adroddiad cynnydd ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2018 i 31 Mawrth 2019.](#)

Llywodraeth Cymru (2021). [Rhaglen Lywodraethu.](#)

Cymorth i Ferched Cymru (2020). [Briff Cymorth i Ferched Cymru: Y camau gweithredu tymor byr, canolig a hirdymor sydd eu hangen i gefnogi goroeswyr VAWDASV drwy gydol pandemig COVID-19 a thu hwnt.](#)

12. Atodiadau

Atodiad A: Grwpiau proffesiynol sydd yn cael eu blaenoriaethu ar gyfer hyfforddiant Gofyn a Gweithredu

Bwrdd Iechyd Lleol
Bydwragedd Ymwelwyr Iechyd Ymarferwyr Cyffredinol Staff Adrannau Damweiniau ac Achosion Brys Camddefnyddio sylweddau Nyrsys Seiciatrig Cymunedol Tîm Argyfwng Iechyd Meddwl Nyrsys ardal Parafeddygon
Awdurdod Lleol
Gweithwyr Cymdeithasol Amddiffyn Plant Gweithwyr Cymdeithasol Diogelu Oedolion Agored i Niwed Arweinwyr diogelu mewn Addysg Nyrsys ysgol Swyddogion Tai, Opsiynau Tai a Digartrefedd Cynrychiolwyr Tîm Troseddwyd Ifanc
Awdurdod Tân ac Achub
Pob ymladdwr tân â chyfrifoldebau cymunedol

Atodiad B: Is-gwestiynau'r ymchwil

Gwerthuso'r broses

1. Pa mor effeithiol yw cyflwyno Gofyn a Gweithredu ar draws yr awdurdodau perthnasol?

- a. Beth yw rhwystrau a galluogwyr cyflwyno'r hyfforddiant? Sut mae hyn yn gwahaniaethu rhwng Grŵp 2 a Grŵp 3?
- b. A oes gwahaniaethau o ran cyflwyno ar draws yr awdurdodau perthnasol?
- c. A yw canlyniadau'r hyfforddiant yn cael eu heffeithio gan ddulliau cyflwyno gwahanol? Ym mha ffordd? Pa fodolau sydd yn cyd-fynd orau â nodau Gofyn a Gweithredu?
- d. Beth yw 'arfer gorau' o ran gweithredu'r rhaglen? Pa argymhellion y gellir eu gwneud ar gyfer parhau i gyflwyno Gofyn a Gweithredu?

2. I ba raddau y mae Gofyn a Gweithredu yn cefnogi, ategu neu wella ymagweddau presennol tuag at gynorthwyo goroeswyr VAWDASV?

- a. Sut mae hyfforddiant Gofyn a Gweithredu yn cymharu â rhaglenni hyfforddiant presennol VAWDASV? Beth ellir ei ddysgu o'r rhain?
- b. Pa mor gynaliadwy yw model hyfforddi Gofyn a Gweithredu? Pa mor effeithiol yw ymagwedd 'Hyfforddi'r Hyfforddwr' wedi bod?
- c. Sut mae Gofyn a Gweithredu yn rhyngweithio â phrotocolau, rhaglenni a gwasanaethau cam-drin domestig presennol?
- d. I ba raddau y mae Gofyn a Gweithredu wedi effeithio ar adnoddau awdurdodau perthnasol?

3. Pa fathau o fonitro a gwerthuso sydd wedi bod / allai fod yn ddefnyddiol ar gyfer y rhaglen?

- a. Beth yw effaith newidiadau i gyflwyno yn dilyn gwerthusiadau mewnol blaenorol?
- b. Pa ffynonellau data presennol ellir eu defnyddio i lywio gwerthuso canlyniadau? Pa ddata ychwanegol sydd ei angen a sut gallai hyn gael ei gasglu?
- c. Sut dylai'r rhaglen gael ei monitro a'i gwerthuso yn y dyfodol?

Gwerthuso canlyniadau

4. I ba raddau y mae'r rhaglen hyfforddi yn cyfrannu at nodau Gofyn a Gweithredu?

- a. I ba raddau y mae'r hyfforddiant wedi gwella dealltwriaeth unigolion o VAWDASV?

- b. I ba raddau y mae'r hyfforddiant wedi gwella hyder unigolion yn eu dealltwriaeth o VAWDASV?
- c. I ba raddau y mae'r hyfforddiant wedi arwain at unigolion yn teimlo eu bod yn gallu cynnig atgyfeiriadau ac ymyriadau yn well?
- d. I ba raddau y mae'r hyfforddiant wedi arwain at unigolion yn teimlo eu bod yn gallu ymgysylltu â goroeswyr VAWDASV yn well?

5. I ba raddau y mae Gofyn a Gweithredu wedi dylanwadu ar y diwylliant yn ymwneud â VAWDASV mewn sefydliadau lle mae staff wedi cael yr hyfforddiant?

- a. Beth yw'r ysgogwyr a'r rhwystrau o ran recriwtio 'hyrwyddwyr' Gofyn a Gweithredu mewn sefydliadau?
- b. A oes gwahaniaethau rhwng mathau gwahanol o sefydliadau sydd yn cael eu cynnwys yn y Fframwaith Hyfforddi Cenedlaethol o ran y diwylliant yn ymwneud â VAWDASV?

6. Pa mor effeithiol yw Gofyn a Gweithredu? Sut gallai hyfforddiant Gofyn a Gweithredu gael ei wella?

7. Sut mae pandemig Covid-19 wedi effeithio ar adnabod a datgeliadau VAWDASV? Pa oblygiadau y mae hyn wedi eu cael ar gyflwyno hyfforddiant ac effaith Gofyn a Gweithredu?

Atodiad C: Cyfranogwyr gweithdai

Cyfranogwr	Awdurdod perthnasol	Rhanbarth	Rôl
Cyfranogwr 1	Awdurdod lleol	Ceredigion	Cefndir VAWDASV/diogelu a hyfforddi
Cyfranogwr 2	Bwrdd iechyd	Caerfyrddin	Cefndir VAWDASV/diogelu
Cyfranogwr 3	Awdurdod lleol	Powys	Cefndir VAWDASV/diogelu a hyfforddi
Cyfranogwr 4	Awdurdod lleol	Gwent	Cefndir VAWDASV/diogelu a hyfforddi
Cyfranogwr 5	Bwrdd iechyd	Abertawe	Cefndir VAWDASV/diogelu
Cyfranogwr 6	Bwrdd iechyd	Abertawe	Cefndir VAWDASV/diogelu

Atodiad D: Cyfweledigion

Label yn yr adroddiad	Math o hyfforddwr (anarbenigol /arbenigol/arweinydd hyfforddiant)	Awdurdod perthnasol	Rhanbarth	Cefndir
Hyfforddwr 1	Anarbenigol; arweinydd hyfforddiant	Awdurdod lleol	Canolbarth a Gorllewin Cymru	Cefndir VAWDASV/diogelu a hyfforddi
Hyfforddwr 2	Anarbenigol	Awdurdod lleol	Abertawe a Chastell-nedd Port Talbot, Bae Gorllewinol	Cefndir VAWDASV/diogelu a hyfforddi
Hyfforddwr 3	Anarbenigol	Awdurdod lleol	Cwm Taf Morgannwg	Hyfforddiant yn unig
Hyfforddwr 4	Anarbenigol	Awdurdod lleol	Canolbarth a Gorllewin Cymru	Hyfforddiant yn unig
Hyfforddwr 5	Anarbenigol	Awdurdod lleol	Abertawe a Chastell-nedd Port Talbot, Bae Gorllewinol	Cefndir VAWDASV/diogelu a hyfforddi
Hyfforddwr 6	Anarbenigol	Awdurdod lleol	Cwm Taf Morgannwg	Cefndir VAWDASV/diogelu a hyfforddi
Hyfforddwr 7	Anarbenigol	Awdurdod lleol	Gogledd Cymru	Hyfforddiant yn unig
Hyfforddwr 8	Anarbenigol	Awdurdod lleol	Canolbarth a Gorllewin Cymru	Cefndir VAWDASV/diogelu a hyfforddi

Hyfforddwr 9	Anarbenigol	Awdurdod lleol	Gogledd Cymru	Cefndir VAWDASV/diogelu a hyfforddi
Hyfforddwr 10	Anarbenigol	Awdurdod lleol	Caerdydd a'r Fro	Cefndir VAWDASV/diogelu a hyfforddi
Hyfforddwr 11	Anarbenigol	Awdurdod lleol	Cwm Taf Morgannwg	Cefndir VAWDASV/diogelu yn unig
Hyfforddwr 12	Arbenigol	Trydydd sector	Cwm Taf Morgannwg	Dd/B - arbenigol
Hyfforddwr 13	Anarbenigol	Awdurdod lleol	Canolbarth a Gorllewin Cymru	Cefndir VAWDASV/diogelu a hyfforddi
Hyfforddwr 14	Arbenigol	Trydydd sector	Yn eistedd ar draws ardaloedd gwahanol	Dd/B - arbenigol
Hyfforddwr 15	Anarbenigol	Awdurdod lleol	Gwent	Hyfforddiant yn unig
Hyfforddwr 16	Anarbenigol	Awdurdod lleol	Gwent	Cefndir VAWDASV/diogelu a hyfforddi
Hyfforddwr 17	Anarbenigol; arweinydd hyfforddiant	Awdurdod lleol	Caerdydd a'r Fro	Cefndir VAWDASV/diogelu a hyfforddi
Hyfforddwr 18	Arbenigol	Trydydd sector	Canolbarth a Gorllewin Cymru	Dd/B - arbenigol

Hyfforddwr 19	Anarbenigol	Awdurdod lleol	Abertawe a Chastell-nedd Port Talbot, Bae Gorllewinol	Cefndir VAWDASV/diogelu yn unig
Hyfforddwr 20	Arbenigol	Trydydd sector	Canolbarth a Gorllewin Cymru	Dd/B - arbenigol
Hyfforddwr 21	Arweinydd hyfforddiant	Awdurdod lleol	Cwm Taf Morgannwg	Cefndir VAWDASV/diogelu
Hyfforddwr 22	Anarbenigol; arweinydd hyfforddiant	Bwrdd iechyd	Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda	Cefndir VAWDASV/diogelu a hyfforddi
Hyfforddwr 23	Anarbenigol; arweinydd hyfforddiant	Bwrdd iechyd	Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan	Cefndir VAWDASV/diogelu a hyfforddi
Hyfforddwr 24	Anarbenigol	Bwrdd iechyd	Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr (Wrecsam)	Cefndir VAWDASV/diogelu a hyfforddi
Hyfforddwr 25	Anarbenigol	Bwrdd iechyd	Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr (Sir y Fflint)	Cefndir VAWDASV/diogelu a hyfforddi

Atodiad E: Canllaw testunau ar gyfer cyfweiliad sampl (ar gyfer hyfforddwyr anarbenigol)

Hyfforddwyr Anarbenigol: Canllaw Testunau

Ar ddechrau'r cyfweiliad

1	Taflen wybodaeth yn cael ei rhoi i'r cyfranogwr cyn y cyfweiliad (yn Gymraeg a Saesneg).	<input type="checkbox"/>
2	Diolch i'r person sydd yn cael cyfweiliad am roi o'u hamser a rhoi trosolwg o'r ymchwil. <i>Nod y gwerthusiad yw asesu cynnydd ac effaith Gofyn a Gweithredu. Bydd y cyfweiliad yn parhau am ryw 45 i 60 mun.</i>	<input type="checkbox"/>
3	Esbonio'r rhesymau pam yr ydym yn siarad â nhw a'r hyn yr ydym yn gobeithio ei gyflawni trwy wneud hynny. <i>Siarad â'r rheiny sydd yn gallu rhoi mewnwelediad i gyflwyno hyfforddiant Gofyn a Gweithredu.</i>	<input type="checkbox"/>
4	Pwysleisio cyfrinachedd anhysbysrwydd yr holl gyfranogwyr. <i>Y data i gyd yn cael ei wneud yn ddiennw a bydd unrhyw wybodaeth fydd yn gwneud unrhyw un yn hysbys yn cael ei dileu o'r trawsgriadau a'r adolygiadau. Pwysleisio posibilrwydd bach y gellir eu hadnabod trwy fanylion rôl.</i>	<input type="checkbox"/>
5	Cael caniatâd i gofnodi (a sicrhau ei fod wedi ei recordio).	<input type="checkbox"/>
6	DECHRAU'R RECORDIWR gyda chaniatâd. <i>A oes gennych unrhyw gwestiynau cyn i ni ddechrau?</i>	<input type="checkbox"/>

Cyflwyniad / Amdanoch Chi

1. Teitl eich swydd / rôl / sefydliad / cyfarwyddiaeth?
2. (Sut) mae eich rôl/cefnidir yn cynnwys mynd i'r afael â VAWDASV? A oes gennych gefndir hyfforddi?
3. Ydych chi yn hyfforddwr Grŵp 2 neu Grŵp 3 (neu'r ddau)?
4. Pryd wnaethoch chi gwblhau hyfforddiant Hyfforddi'r Hyfforddwr G2/3 a chael eich achredu?

(Os yw'r person sydd yn cael cyfweiliad ym maes **iechyd**, gofynnwch y cwestiynau canlynol i ddechrau:

1. A wnaethoch chi fynychu hyfforddiant Gofyn a Gweithredu WWA neu'r GIG?
2. Beth yw'r rhesymau (os ydynt yn hysbys) dros ddefnyddio'r fersiwn hwn?
3. Beth yw'r gwahaniaethau rhwng cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr WWA a chwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr y GIG *os yw'n hysbys?*)

Sesiynau Hyfforddiant Hyfforddi'r Hyfforddwr WWA

1. Sut clywsoch chi am hyfforddiant Gofyn a Gweithredu, a beth wnaeth i chi benderfynu dod yn hyfforddwr? (Holwch a wnaethant wirfoddoli neu a ofynnwyd iddynt).
2. A oedd unrhyw ofynion o ran cytuno i wneud yr hyfforddiant Hyfforddi'r Hyfforddwr? (Holwch a oedd angen profiad blaenorol o hyfforddi neu VAWDASV).
3. A wnaethpwyd chi yn ymwybodol o'r hyn i'w ddisgwyl o hyfforddiant Hyfforddi'r Hyfforddwr? (Holwch o ran cynnwys / baich gwaith / ymrwymadau amser).
4. A ganiatawyd yn eich sefydliad i wneud hyfforddiant ac asesiad Hyfforddi'r Hyfforddwr? A oedd unrhyw anawsterau yn gwneud hyn gyda'r rôl arferol?
5. Oeddech chi'n teimlo eich bod yn barod i gyflwyno eich hyfforddiant Ymwybyddiaeth eich hun ar ôl cwblhau hyfforddiant Hyfforddi'r Hyfforddwr? Os oeddech, beth wnaethoch chi ei ddysgu? Os nad oeddech, beth allai gael ei wella? A oedd angen unrhyw hyfforddiant dilynol pellach ar ôl hynny?
6. Pa mor fuan ar ôl cwblhau hyfforddiant Hyfforddi'r Hyfforddwr y gwnaethoch chi ddechrau cyflwyno eich sesiynau Ymwybyddiaeth eich hun? Holwch ynghylch y

rheswm dros yr oedi os oedd un – trosiant asesiad / achrediad / materion gweinyddol / mynediad at ddeunyddiau / hyder?

7. A ofynnwyd i chi am / ydych chi wedi ystyried gwneud hyfforddiant Hyfforddi'r Hyfforddwr G3? Rhwystrau / galluogwyr i'w gwblhau?

Cyflwyno Hyfforddiant Ymwybyddiaeth Gofyn a Gweithredu

1. Ynglŷn â'ch sesiynau Ymwybyddiaeth (ar gyfer G2 a G3) – arddull / cynnwys / hyd / fformat
2. Ydych chi'n cyflwyno gydag arbenigwyr trydydd sector / mewnlol? Sut ydych chi'n rhannu'r gwaith? Manteision / anfanteision yr ymagwedd gydweithredol yma? Faint o amser y mae'n ei gymryd i baratoi ar gyfer sesiynau? Pa mor hawdd/anodd yw cael dyddiad/amser lle gall y ddau ohonoch gyflwyno? Ydych chi bob amser yn gweithio'n dda gyda phobl yr ydych wedi eich paru gyda nhw?
3. Beth yw eich cylch gorchwyl o ran cyflwyno hyfforddiant? Holwch a yw'r rôl ar gyfer cyflwyno hyfforddiant yn unig neu a ydynt hefyd yn ymdrin â hysbysebu, archebu, gweinyddu ac ati?
4. I bwy ydych chi wedi cyflwyno hyd yn hyn? Proffesiynau / rolau ac ati. Pa mor dda y mae'r cyrsiau'n cael eu mynychu?
5. Faint o sesiynau y mae disgwyl i chi eu cyflwyno bob mis / blwyddyn? A yw hyn yn realistig? A yw'n bosibl rheoli hyn? Beth fyddai'n ei wneud yn haws i'w reoli?
6. *[Os ydych yn hyfforddwr G3]* Beth yw eich cyfrifoldebau eraill fel Hyrwyddwr Grŵp 3?
7. Sut gwnaethoch chi reoli'r pontio i gyflwyno ar-lein? Buddion / anfanteision?
8. Sut mae Covid-19 wedi effeithio ar gyflwyno?
9. Ydych chi'n gofyn am adborth gan fynychwyr y cwrs? Beth ydych chi'n ei wneud gyda'r adborth hwn? Ydych chi'n cael teimlad o'r ffordd y gallai'r mynychwyr fod yn elwa?
10. Ydych chi'n teimlo eich bod yn cael eich cefnogi fel hyfforddwr? Holwch am dulliau cymorth. A fydddech chi'n teimlo'n barod i ymdrin â datgeliadau pe byddent yn codi?

Gofyn a Gweithredu – cyffredinol

1. Ydych chi'n teimlo bod angen Gofyn a Gweithredu? A yw'n llenwi bwlch? Unrhyw hyfforddiant tebyg?

2. Ydych chi wedi gweld unrhyw effeithiau hyd yn hyn?
 - Cynnydd yn adnabod VAWDASV
 - Diwylliant lle mae pwysigrwydd mynd i'r afael â VAWDASV yn cael ei ddeall a'i sefydlu mewn sefydliadau
 - Ymatebion a llwybrau atgyfeirio gwell
 - Adborth anffurfiol – a fydd pobl yn ei ddefnyddio?
3. Ydych chi wedi 'cymhwyso' eich hyfforddiant yn 'gofyn a gweithredu' eto? Sut ydych chi'n teimlo ei fod wedi mynd? Holwch a ydynt yn teimlo'n fwy hyderus, sut mae eu hyfforddiant wedi newid eu hymarfer.
4. Sut gallai Gofyn a Gweithredu gael ei wella? Holwch am effeithiolrwydd / cynaliadwyedd model Hyfforddi'r Hyfforddwr
5. Beth sydd ei angen arnoch i barhau i gyflwyno hyfforddiant Gofyn a Gweithredu?

Cwestiynau Gwerthuso

1. Allwch chi awgrymu unrhyw un y gallwn siarad â nhw yn eich sefydliad sydd wedi cael yr hyfforddiant Ymwybyddiaeth? Gofynnwch os gallwn gysylltu eto.

Atodiad F: Cwestiynau'r arolwg

Arolwg Gofyn a Gweithredu

Cyflwyniad

Mae'r arolwg hwn yn rhan o'r gwerthusiad o'r cynllun Gofyn a Gweithredu. Mae'r gwerthusiad wedi'i gomisiynu gan Lywodraeth Cymru ac yn cael ei gynnal gan ymchwilwyr o'r Ganolfan Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol Ranbarthol (CRESR) ym Mhrifysgol Sheffield a Sonnet Advisory and Impact.

Bydd cwestiynau'r arolwg yn ein helpu i ddeall pa mor effeithiol yw'r hyfforddiant Gofyn a Gweithredu, gan gynnwys:

- beth sy'n gweithio'n dda
- sut gellid gwella'r hyfforddiant
- i ba raddau mae'n effeithiol yn cefnogi goroeswyr trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol (VAWDASV)

Mae cymryd rhan yn y gwerthusiad yn gyfan gwbl wirfoddol. Fodd bynnag, mae eich safbwyntiau a'ch profiadau'n bwysig er mwyn llywio polisiau yn y dyfodol.

Bydd eich ymateb i'r arolwg yn ddiennw. Ni fyddwn yn gofyn am eich enw a bydd unrhyw wybodaeth a ddarparwch a allai ddatgelu pwy ydych chi yn cael ei dileu yn y cyfnod dadansoddi cyn cael ei darparu i Lywodraeth Cymru. Caiff gwybodaeth ddiennw ei chynnwys mewn adroddiadau a gyhoeddir ar wefan Llywodraeth Cymru ac o bosibl mewn cyhoeddiadau yn y dyfodol gan CRESR, Sonnet a Llywodraeth Cymru. Caiff yr wybodaeth a ddarparwch ei defnyddio gan Brifysgol Sheffield Hallam yn unol â Deddf Diogelu Data 2018, GDPR a deddfwriaeth berthnasol arall.

Y person cyswllt ar gyfer yr ymchwil hon yw Cathy Harris (Prifysgol Sheffield Hallam (CRESR)).
Ffôn: [ffôn] Ebst: c.h.harris@shu.ac.uk

Dylai'r arolwg hwn gymryd oddeutu 15 munud i'w gwblhau. Y dyddiad cau ar gyfer yr arolwg yw dydd Gwener 2 Gorffennaf 2021.

Gwybodaeth gefndir

Nodwch ym mha faes rydych chi'n gweithio:

- Iechyd / byrddau iechyd
- Awdurdod lleol
- Gwasanaeth tân ac achub
- Trydydd sector / arbenigol
- Arall (nodwch)

Os iechyd / byrddau iechyd... I ba fwrdd / sefydliad iechyd rydych chi'n gweithio?

- Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan
- Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr

- Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro
- Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg
- Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda
- Bwrdd Iechyd Addysgu Powys
- Iechyd Cyhoeddus Cymru
- Bwrdd Iechyd Prifysgol Bae Abertawe
- Ymddiriedolaeth GIG Felindre
- Ymddiriedolaeth Gwasanaethau Ambiwlans Cymru
- Arall (nodwch)

Os awdurdod lleol... **I ba awdurdod lleol rydych chi'n gweithio?**

- Blaenau Gwent
- Pen-y-bont ar Ogwr
- Caerffili
- Caerdydd
- Sir Gaerfyrddin
- Ceredigion
- Conwy
- Sir Ddinbych
- Sir y Fflint
- Gwynedd
- Ynys Môn
- Merthyr Tudful
- Sir Fynwy
- Castell-nedd Port Talbot
- Casnewydd
- Sir Benfro
- Powys
- Rhondda Cynon Taf
- Abertawe
- Tor-faen
- Bro Morgannwg
- Wrecsam

Os gwasanaeth tân ac achub... **I ba wasanaeth tân ac achub rydych chi'n gweithio?**

- Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru
- Gwasanaeth Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru
- Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru

Os trydydd sector / arbenigol... **Beth yw enw eich sefydliad?**

- Dewis peidio â dweud

P'un o'r canlynol sy'n disgrifio'ch rôl / maes gwaith orau?

Os iechyd / bwrdd iechyd...

- Bydwraig
- Ymwelydd Iechyd
- Meddyg Teulu
- Staff Adran Damweiniau ac Achosion Brys
- Tîm camddefnyddio sylweddau
- Nyrs Seiciatryddol Cymunedol
- Tîm Argyfwng Iechyd Meddwl
- Nyrs Ardal
- Parafeddyg
- Arall (nodwch)

Os awdurdod lleol...

- Amddiffyn Plant
- Diogelu Oedolion Agored i niwed
- Diogelu ym maes Addysg
- Nyrs ysgol
- Tai / Opsiynau tai / Tîm digartrefedd
- Tîm Troseddwyr Ifanc
- Dysgu a datblygu
- Arall (nodwch)

Os gwasanaeth tân ac achub...

- Diffoddwr tân
- Arall (nodwch)

Heb gynnwys Gofyn a Gweithredu, a yw eich rôl fel arfer yn cynnwys unrhyw rai o'r canlynol?

- Cydlynu hyfforddiant
- Darparu hyfforddiant
- Gweithio gyda goroeswyr a/neu gyflawnwyr VAWDASV neu fynd i'r afael â materion VAWDASV

Ydych chi neu fyddwch chi'n darparu hyfforddiant Gofyn a Gweithredu i eraill?

- Ydw - rwyf eisoes yn darparu hyfforddiant Gofyn a Gweithredu
- Byddaf - byddaf yn darparu hyfforddiant Gofyn a Gweithredu
- Nac ydw / na fyddaf

Os ydych/byddwch... **Ydych chi wedi mynychu cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr Gofyn a Gweithredu?**

- Cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr Gofyn a Gweithredu (Grŵp 2)
- Cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr Gofyn a Gweithredu (Pencampwyr Grŵp 3)
- Dim un o'r uchod

Os ydych/byddwch... **Pa becyn hyfforddiant ydych chi'n ei ddefnyddio?**

- Cymorth i Ferched Cymru

- GIG
- Ddim yn gwybod

Os nad ydych/na fyddwch... **Ydych chi wedi derbyn hyfforddiant Gofyn a Gweithredu drwy eich sefydliad?** Dewiswch bob un sy'n berthnasol

- Hyfforddiant Gofyn a Gweithredu (Grŵp 2)
- Hyfforddiant Gofyn a Gweithredu (Pencampwyr Grŵp 3)
- Dim un o'r uchod

Ar gyfer pob math o hyfforddiant a ddetholwyd...

Tua phryd cawsoch chi'r hyfforddiant?

- Methu â chofio

Gawsoch chi'r hyfforddiant ar-lein neu wyneb yn wyneb?

- Ar-lein
- Wyneb yn wyneb

Profiad o gwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr Gofyn a Gweithredu

Atebwch y cwestiynau canlynol am eich cwrs Hyfforddi'r Grŵp 2. Bydd cwestiynau ar wahân am gwrs Grŵp 3.

Sut brofiad gawsoch chi o'r broses o gael lle ar gwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr?

- Hawdd iawn
- Eithaf hawdd
- Eithaf anodd
- Anodd iawn
- Ddim yn gwybod

Os yn eithaf anodd neu'n anodd iawn...

Pam roedd hyn yn anodd?

- Ffitio'r cwrs o amgylch fy ymrwymadau gwaith
- Cael cymeradwyaeth gan fy sefydliad i fynychu
- Dim digon o ddyddiadau ar gael ar gyfer y cwrs
- Arall (nodwch)

Nodwch i ba raddau rydych chi'n cytuno neu'n anghytuno gyda'r datganiadau canlynol:

	Cytuno'n gryf	Cytuno	Ddim yn cytuno nac yn anghytuno	Anghytuno	Anghytuno'n gryf
Roedd gwybodaeth am y cwrs yn glir ac yn hawdd ei deall					
Gwnaeth y cwrs ateb fy nisgwyladau					

Roedd adnoddau'r cwrs yn berthnasol i'm rôl					
Roedd adnoddau'r cwrs yn berthnasol i'm sefydliad					

Nodwch i ba raddau rydych chi'n cytuno neu'n anghytuno gyda'r datganiadau canlynol:

Ar ôl cwblhau'r cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr...

	Cytuno'n gryf	Cytuno	Ddim yn cytuno nac yn anghytuno	Anghytuno	Anghytuno'n gryf
Roeddwn i'n teimlo'n hyderus yn cynllunio a darparu hyfforddiant ymwybyddiaeth Gofyn a Gweithredu					
Roeddwn i'n teimlo'n hyderus yn cefnogi dysgwyr yn ystod hyfforddiant ymwybyddiaeth Gofyn a Gweithredu					
Roeddwn i'n teimlo'n gadarnhaol am ddarparu Gofyn a Gweithredu					
Roedd gen i bopeth oedd ei angen arna i i esbonio'r cwrs i eraill					

Beth oedd fwyaf defnyddiol am y cwrs? (detholwch hyd at dri ateb)

- Gwybodaeth am VAWDASV
- Gwybodaeth ynghylch sut i ofyn cwestiynau a chael sgysiau am VAWDASV
- Gwybodaeth ynghylch sut i ymdrin â datgeliadau
- Gwybodaeth ac arweiniad am ddarparu hyfforddiant
- Darparu'r sesiwn meicro-addysgu
- Cwblhau'r llyfr gwaith adfyfyriol
- Cael y deunyddiau hyfforddiant i fynd â nhw i ffwrdd a'u darparu
- Hyblygrwydd i addasu'r deunyddiau hyfforddi i'm sefydliad fy hun
- Enghreifftiau ymarferol ac astudiaethau achos i'w trafod
- Rhannu syniadau a phrofiadau gyda mynychwyr eraill
- Gwybodaeth am wasanaethau eraill sydd ar gael (e.e. gwasanaethau arbenigol) i gefnogi Gofyn a Gweithredu
- Cael lle i feddwl am ddulliau o gefnogi goroeswyr VAWDASV
- Arall (nodwch)

Oes unrhyw ffyrdd eraill y gellid gwella'r hyfforddiant? (detholwch hyd at dri ateb)

- Mwy o ffocws ar sut i ddarparu hyfforddiant
- Mwy o ffocws ar y pwnc (VAWDASV)

- Mwy o ffocws ar sut i ofyn cwestiynau a chael sgysiau am VAWDASV
- Mwy o ffocws ar sut i ymdrin â datgeliadau
- Deunyddiau neu fodiwlau mwy penodol wedi'u teilwra i'm sector / sefydliad
- Mwy o enghreifftiau ymarferol ac astudiaethau achos i'w trafod
- Ymarferion chwarae rôl i archwilio sut i fynd ati i 'ofyn' a 'gweithredu'
- Arall (nodwch)

Gawsoch chi unrhyw heriau o ran derbyn achrediad ar ôl y cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr?

- Do
- Naddo

Os do... Beth oedd yr heriau hyn?

- Oedi cyn cael achrediad ar ôl cyflwyno'r llyfr gwaith
- Anhawster cael yr amser i gwblhau'r llyfr gwaith / tasgau yn y llyfr gwaith yn cymryd gormod o amser
- Anhawster gyda'r tasgau yn y llyfr gwaith
- Diffyg perthnasedd yn y tasgau yn y llyfr gwaith
- Arall (nodwch)

Ydych chi wedi darparu unrhyw hyfforddiant ymwybyddiaeth Gofyn a Gweithredu ers i chi gwblhau'r cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr?

- Hyfforddiant ymwybyddiaeth Gofyn a Gweithredu (Grŵp 2)
- Hyfforddiant ymwybyddiaeth Gofyn a Gweithredu (Grŵp 3)
- Nac ydw

Pa mor hawdd oedd hi i chi ddarparu hyfforddiant unwaith i chi gwblhau'r cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr?

- Hawdd iawn
- Eithaf hawdd
- Ddim yn hawdd iawn
- Ddim yn hawdd o gwbl

Ydych chi wedi cael unrhyw heriau wrth ddarparu hyfforddiant ymwybyddiaeth Gofyn a Gweithredu ers i chi gwblhau'r cwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr?

- Oedi yn yr achrediad
- Diffyg galw yn fy sefydliad / ardal
- Diffyg cefnogaeth gan reolwyr / goruchwylwyr o ran trefnu'r hyfforddiant
- Anhawster yn cydlynu gyda'r trydydd sector / partneriaid arbenigol
- Diffyg capasiti i ddarparu hyfforddiant
- Diffyg capasiti i staff fynychu hyfforddiant
- Angen gwaith i addasu deunyddiau hyfforddi i gyd-fynd ag anghenion fy sefydliad / cydweithwyr
- Dwi ddim yn teimlo'n hyderus yn darparu'r hyfforddiant
- Ymdrin â lefelau gwahanol o ran sgiliau a gwybodaeth mewn grŵp hyfforddi
- Ymdrin â Rheoli datgeliadau gan oroeswyr
- Ymdrin ag ymddygiad neu safbwyntiau heriol

- Arall (nodwch)

Defnyddiwch y blwch isod i ychwanegu unrhyw sylwadau eraill sydd gennych am gwrs Hyfforddi'r Hyfforddwr Gofyn a Gweithredu, gan gynnwys unrhyw heriau a gafwyd:

Profiad o hyfforddiant Gofyn a Gweithredu

Sut oedd y broses o gael lle ar gwrs Gofyn a Gweithredu?

- Hawdd iawn
- Eithaf hawdd
- Eithaf anodd
- Anodd iawn

Os nad yn eithaf anodd na'n anodd iawn...

Pam roedd hyn yn anodd?

- Ffitio'r cwrs o amgylch fy ymrwymadau gwaith
- Cael cymeradwyaeth gan fy sefydliad i fynychu
- Dim digon o ddyddiadau ar gael ar gyfer y cwrs
- Arall (nodwch)

Nodwch i ba raddau rydych chi'n cytuno neu'n anghytuno gyda'r datganiadau canlynol:

	Cytuno'n gryf	Cytuno	Ddim yn cytuno nac yn anghytuno	Anghytuno	Anghytuno'n gryf
Roedd gwybodaeth am y cwrs yn glir ac yn hawdd ei deall					
Gwnaeth y cwrs ateb fy nisgwyladau					
Roedd adnoddau'r cwrs yn berthnasol i'm rôl					
Roedd adnoddau'r cwrs yn berthnasol i'm sefydliad					

Beth oedd fwyaf defnyddiol am y cwrs? (detholwch hyd at dri ateb)

- Gwybodaeth am VAWDASV
- Gwybodaeth ynghylch sut i ofyn cwestiynau a chael sgysiau am VAWDASV
- Gwybodaeth ynghylch sut i ymdrin â datgeliadau
- Cael y deunyddiau hyfforddiant i fynd â nhw i ffwrdd
- Enghreifftiau ymarferol ac astudiaethau achos i'w trafod

- Rhannu syniadau a phrofiadau gyda mynychwyr eraill
- Gwybodaeth am wasanaethau eraill sydd ar gael (e.e. gwasanaethau arbenigol) i gefnogi Gofyn a Gweithredu
- Cael lle i feddwl am ddulliau o gefnogi goroeswyr VAWDASV
- Arall (nodwch)

Oes unrhyw ffordd eraill y gellid gwella'r hyfforddiant? (detholwch hyd at dri ateb)

- Mwy o ffocws ar y pwnc (VAWDASV)
- Mwy o ffocws ar sut i ofyn cwestiynau a chael sgysiau am VAWDASV
- Mwy o ffocws ar sut i ymdrin â datgeliadau
- Deunyddiau neu fodiwlau mwy penodol wedi'u teilwra i'm sector / sefydliad
- Mwy o enghreifftiau ymarferol ac astudiaethau achos i'w trafod
- Ymarferion chwarae rôl i archwilio sut i fynd ati i 'ofyn' a 'gweithredu'
- Arall (nodwch)

Dulliau o fynd ati i gefnogi goroeswyr VAWDASV

Ar y cyfan, pa mor dda mae eich sefydliad yn cefnogi goroeswyr VAWDASV yn eich barn chi?

Gallai hyn fod mewn perthynas â pholisïau sydd yn eu lle i gefnogi goroeswyr a galluogi datgeliadau a chyfeirio at gymorth, hyfforddiant i staff, agwedd, ymddygiad a diwylliant y sefydliad yn gysylltiedig â VAWDASV.

- Da iawn
- Eithaf da
- Ddim yn dda iawn
- Ddim yn dda o gwbl
- Ddim yn gwybod

Pa effaith, os unrhyw effaith o gwbl, mae Gofyn a Gweithredu wedi'i chael ar y ffordd mae eich sefydliad yn mynd ati i gefnogi goroeswyr VAWDASV?

- Effaith gadarnhaol
- Dim effaith
- Effaith negyddol
- Ddim yn gwybod

Ar wahân i Gofyn a Gweithredu, ydych chi wedi cymryd rhan mewn unrhyw hyfforddiant arall yn eich gweithle / rôl yn gysylltiedig â VAWDASV?

- Ydw
- Nac ydw

Os ydych...

P'un o'r datganiadau canlynol sy'n cyd-fynd orau â'ch barn am y ffordd mae Gofyn a Gweithredu yn cyd-fynd â hyfforddiant arall sydd ar gael a dulliau o fynd ati i gefnogi goroeswyr VAWDASV? Detholwch un.

- Mae Gofyn a Gweithredu yn llenwi bwlch mewn hyfforddiant
- Mae Gofyn a Gweithredu yn cefnogi ac yn ychwanegu at hyfforddiant a dulliau eraill
- Mae Gofyn a Gweithredu yn gwella ar ddulliau presennol
- Mae Gofyn a Gweithredu, ar y cyfan, yn trafod yr un cynnwys â hyfforddiant a dulliau eraill
- Mae Gofyn a Gweithredu yn gwrth-ddweud hyfforddiant a dulliau eraill
- Ddim yn gwybod

Os cwblhawyd y cwrs HH... **Oes unrhyw beth fyddai'n eich cefnogi i ddarparu Gofyn a Gweithredu yn fwy effeithiol?** Detholwch hyd at dri ateb.

- Cyfathrebu parhaus am unrhyw ddiweddariadau a newidiadau i'r hyfforddiant
- Mwy o eglurder am hierarchaeth / strwythur cyffredinol Gofyn a Gweithredu
- Dyddiadau amlach ar gael ar gyfer sesiynau hyfforddi
- Sesiynau wedi'u recordio ymlaen llaw / opsiynau e-ddysgu
- Mwy o sesiynau ar-lein 'byw'
- Mwy o sesiynau wyneb yn wyneb
- Model darparu gwahanol h.y. nid 'Hyfforddi'r Hyfforddwr'
- Mwy o gyfleoedd ar gyfer hyfforddiant diweddarau
- Mwy o gyllid ar gyfer cymorth arbenigol i ddarparu'r hyfforddiant
- Arall (nodwch)

Os cwblhawyd y cwrs HH... **Pa mor dda mae dull 'Hyfforddi'r Hyfforddwr' Gofyn a Gweithredu yn gweithio yn eich barn chi?**

- Da iawn
- Eithaf da
- Ddim yn dda iawn
- Ddim yn dda o gwbl
- Ddim yn gwybod

Defnyddiwch y blwch isod i ychwanegu unrhyw sylwadau eraill sydd gennych am dull Hyfforddi'r Hyfforddwr Gofyn a Gweithredu. Hoffem glywed gennych beth sy'n gweithio'n dda am y dull hwn a beth nad yw'n gweithio cystal a pham.

Ers i chi dderbyn hyfforddiant Gofyn a Gweithredu, ydych chi wedi gwneud unrhyw rai o'r canlynol?

- Gofyn i oroeswr posibl am VAWDASV
- Derbyn datgeliad gan rywun am VAWDASV
- Cefnogi goroeswr VAWDASV
- Cefnogi goroeswr VAWDASV i gyrchu cefnogaeth bellach
- Gwneud datgeliad am VAWDASV rydych chi wedi cael profiad ohono
- Trafod cynnwys yr hyfforddiant gyda chydweithwyr
- Trafod cyfleoedd eraill i roi'r hyfforddiant ar waith yn eich sefydliad, e.e. newidiadau polisi
- Arall (nodwch)

Mae'r cwestiynau canlynol yn gysylltiedig â'r ffordd y gallai Gofyn a Gweithredu effeithio arnoch chi os ydych wedi cael profiadau personol o VAWDASV. Cofiwch fod yr holl gwestiynau'n wirfoddol felly cofiwch hepgor y rhain os ydynt yn eich ypsetio. Ni fyddwn yn gofyn am unrhyw fanylion penodol am VAWDASV ac mae'r holl ymatebion yn ddiennw. Caiff manylion y cymorth sydd ar gael gan Byw Heb Ofn eu darparu ar ddiwedd yr arolwg.

Ydych chi'n oroeswr VAWDASV?

- Ydw
- Nac ydw
- Dewis peidio â dweud / hepgor y cwestiynau

Os ydych...

Ydy Gofyn a Gweithredu wedi cael unrhyw effaith arnoch chi'n bersonol?

	Effaith gadarnhaol	Dim effaith	Effaith negyddol	Ddim yn gwybod / methu â gwneud sylw
Y tebygrwydd y byddwch yn gwneud datgeliad o VAWDASV				
Sut byddai eich cydweithwyr yn ymateb, yn eich tyb chi, i ddatgeliad o VAWDASV				
Sut byddai eich sefydliad yn ymateb, yn eich tyb chi, i ddatgeliad o VAWDASV				
Faint o gefnogaeth rydych chi'n teimlo'ch bod yn ei chael fel goroeswr VAWDASV				

Defnyddiwch y blwch isod i ychwanegu unrhyw sylwadau am y ffordd mae Gofyn a Gweithredu wedi cael effaith arnoch chi fel goroeswr VAWDASV:

Deilliannau Gofyn a Gweithredu

Nodwch i ba raddau rydych chi'n cytuno neu'n anghytuno gyda'r datganiadau canlynol:

Ar ôl cymryd rhan mewn hyfforddiant Gofyn a Gweithredu...

	Cytuno'n gryf	Cytuno	Ddim yn cytuno nac yn anghytuno	Anghytuno	Anghytuno'n gryf
Rwyf wedi cynyddu fy ngwybodaeth a'm hymwybyddiaeth o arwyddion a symptomau VAWDASV					
Rwyf wedi cynyddu fy ngwybodaeth a'm hymwybyddiaeth o'r gwahanol fathau o VAWDASV					
Rwy'n teimlo'n fwy hyderus i ofyn cwestiynau priodol i annog datgeliadau gan orosywyr					
Rwy'n teimlo'n fwy hyderus yn gwybod beth i'w wneud (e.e. cynnig atgyfeiriadau neu ymyriadau) os byddaf yn derbyn datgeliad gan rywun sy'n cael profiad o VAWDASV					
Rwy'n teimlo fy mod yn gallu rhoi fy hyfforddiant ar waith yn uniongyrchol yn dilyn y cwrs ('gofyn' a 'gweithredu')					

Nodwch i ba raddau rydych chi'n cytuno gyda'r datganiadau canlynol. Ers i hyfforddiant Gofyn a Gweithredu gael ei gyflwyno yn fy sefydliad...

	Cytuno'n gryf	Cytuno	Ddim yn cytuno nac yn anghytuno	Anghytuno	Anghytuno'n gryf	Ddim yn gwybod / methu â gwneud sylw
Mae datgeliadau o VAWDASV wedi cynyddu ymysg staff						
Mae datgeliadau o VAWDASV wedi cynyddu ymysg ein cleifion / cleientiaid						

Mae atgyfeiriadau at wasanaethau arbenigol wedi cynyddu						
Mae ymwybyddiaeth o VAWDASV wedi cynyddu yn fy sefydliad						
Mae goroeswyr yn cael profiad mwy cadarnhaol wrth ddatgelu VAWDASV						
Rydym yn cefnogi mwy o oroeswyr						
Mae diwylliant mwy cefnogol ac agored am VAWDASV yn fy sefydliad						
Caiff datgeliadau o VAWDASV eu cefnogi a'u hwyluso'n well						
Rydym yn fwy abl i gynnig cymorth priodol						
Mae gennym well cysylltiadau â sefydliadau sy'n darparu cymorth arbenigol ar gyfer VAWDASV						

Defnyddiwch y blwch isod i ychwanegu unrhyw sylwadau eraill sydd gennych am effeithiau Gofyn a Gweithredu:

Diolch i chi am gwblhau'r arolwg hwn. Cliciwch ar y botwm 'cyflwyno' ar waelod y dudalen i anfon eich atebion atom.

Llinell Gymorth Byw Heb Ofn

I bobl sy'n cael profiad o gam-drin domestig, trais rhywiol neu reolaeth drwy orfodaeth neu'n poeni bod rhywun yn cael eu cam-drin, siaradwch â Byw Heb Ofn yn gyfrinachol. Mae'r llinell gymorth ar agor 24 awr y dydd, bob dydd am gymorth a chyngor.

Ffôn - 0808 80 10 800

Testun - 0786 007 7333

Ebost - gwybodaeth@linellgymorthbywhebofn.cymru / info@livefearfreehelpline.wales Sgwrsio Byw
- llyw.cymru/byw-heb-ofn

Manylion cyswllt yr ymchwilwyr

Os oes gennych unrhyw gwestiynau neu bryderon am yr arolwg, cysylltwch â Cathy Harris yn c.h.harris@shu.ac.uk neu drwy ffonio [ffôn].

Atodiad G: Nifer yr ymatebion i'r arolwg yn ôl awdurdod perthnasol

Awdurdod lleol	Nifer yr ymatebion	Canran
Caerdydd	28	16.5%
Ceredigion	25	14.7%
Conwy	22	12.9%
Bro Morgannwg	14	8.2%
Pen-y-bont ar Ogwr	11	6.5%
Casnewydd	11	6.5%
Sir Fynwy	10	5.9%
Castell-nedd Port Talbot	10	5.9%
Blaenau Gwent	8	4.7%
Caerffili	8	4.7%
Sir Ddinbych	7	4.1%
Sir Gaerfyrddin	6	3.5%
Tor-faen	5	2.9%
Abertawe	4	2.4%
Sir y Fflint	1	0.6%
Gwynedd	1	0.6%
Ynys Môn	1	0.6%
Sir Benfro	1	0.6%
Powys	1	0.6%
Wrecsam	1	0.6%
Merthyr Tudful	0	0.0%
Rhondda Cynon Taf	0	0.0%

Bwrdd iechyd	Nifer yr ymatebion	Canran
Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan	45	31.3%
Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr	3	2.1%
Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro	10	6.9%
Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg	4	2.8%
Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda	40	27.8%
Bwrdd Iechyd Addysgu Powys	2	1.4%

Iechyd Cyhoeddus Cymru	0	0.0%
Bwrdd Iechyd Prifysgol Bae Abertawe	13	9.0%
Ymddiriedolaeth GIG Felindre	6	4.2%
Ymddiriedolaeth Gwasanaethau Ambiwlans Cymru	21	14.6%

Gwasanaeth tân ac achub	Nifer yr ymatebion	Canran
Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru	29	64.4%
Gwasanaeth Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru	16	35.6%
Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru	0	0.0%