

Dadansoddi ar gyfer Polisi



Analysis for Policy



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

RHIF YMCHWIL CYMDEITHASOL:

39/2023

DYDDIAD CYHOEDDI:

30/03/2023

Gweithio'n aml-asiantaethol

Ymchwil i ategu'r Adroddiad Terfynol
Gwerthusiad o *Ddeddf Gwasanaethau
Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014*

Mae'r ddogfen yma hefyd ar gael yn Saesneg.

This document is also available in English.

Gwerthuso Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014

Gweithio'n Aml-Asiantaethol

Ymchwil i ategu Adroddiad Terfynol Gwerthusiad o *Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014*

Carolyn Wallace¹ a Tony Garthwaite²

Tîm yr Astudiaeth: Sefydliad Iechyd a Gofal Cymdeithasol Cymru, Prifysgol De Cymru; Prifysgol Abertawe; Prifysgol Metropolitan Caerdydd; Prifysgol Bangor.



Cardiff
Metropolitan
University



Wallace, C. a Garthwaite, T. (2023). *Gweithio'n Aml-asiantaethol: Ymchwil i ategu Adroddiad Terfynol Gwerthusiad o Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014*. Caerdydd. Llywodraeth Cymru, Rhif adroddiad GSR 39/2023. Ar gael ar: <https://www.llyw.cymru/gweithion-aml-asiantaethol-ymchwil-i-gefnogi-adroddiad-terfynol-y-gwerthusiad-o-ddeddf-gwasanaethau-cymdeithasol-llesiant-cymru-2014>.

Barn ymchwilwyr a fynegir yn yr adroddiad hwn nid barn Llywodraeth Cymru o angen rheidrwydd. Am wybodaeth bellach cysylltwch a:

Gwasanaethau Cymdeithasol ac Integreiddio

Llywodraeth Cymru, Parc Cathays, Caerdydd, CF10 3NQ

E-bost: ymchwil.iechydagwasanaethaucymdeithasol@llyw.cymru

¹ Ysgol Gwyddorau Gofal, Cyfadran Gwyddorau Bywyd ac Addysg, Prifysgol De Cymru: [Carolyn Wallace - Faculty of Life Sciences and Education, University of South Wales](#)

² [Welsh Institute for Health and Social Care](#), Prifysgol De Cymru

Tabl y Cynnwys

1. Rhagarweiniad.....	4
Cyd-destun	4
Gweithio aml-asiantaethol	6
Diben a sgôp	8
2. Methodoleg.....	10
3. Canfyddiadau.....	14
Ydy gweithredu'r Ddeddf wedi hyrwyddo gofal a chymorth integredig cynaliadwy? ..	14
Pa ffactorau llwyddiant critigol sydd bwysicaf ac yn cael yr effaith fwyaf?.....	30
Pa adnoddau sydd eu hangen i weithio aml-asiantaethol gyflawni'r canlyniadau disgwyliedig?	37
Sut mae trefniadau llywodraethu ar draws ffiniau wedi cynorthwyo pobl ac asiantaethau i weithio gyda'i gilydd?	39
4. Crynodeb	43
Atodiad A: Mapio Cysyniad Grŵp (GCM) – dull a chanlyniadau llawn	47
Dull a dull o fynd ati	47
Canfyddiadau	49
Nodi'r ffactorau llwyddiant critigol ar gyfer gwaith amlasiantaethol yng nghyd-destun Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2015.....	51
Atodiad B: Y Dull Dadansoddi Data Eilaidd	62
Cyfeiriadau.....	64

Rhestr y Tablau

Tabl 1.1: Pum egwyddor y Ddeddf a phum parth yr astudiaeth	5
Tabl 3.2: Ffactorau llwyddiant ar gyfer gweithio aml-asiantaethol.....	34
Tabl 3.4: Y ffactorau llwyddiant pwysicaf, mwyaf eu heffaith ar gyfer gweithio aml-asiantaethol llwyddiannus o fewn clwstwr 'Trefn Lywodraethu a strwythur Ffurfiol'	40
Tabl A1: Sut fydddech chi'n disgrifio'ch hun yn bennaf?	50
Tabl A2: Ym mha Awdurdod Lleol yng Nghymru y mae gennych chi'r profiad aml-asiantaeth mwyaf??	50
Nododd y rhan fwyaf (30.77%) a atebodd y cwestiwn ynghylch darparu, comisiynu neu reoli gofal eu bod wedi gwneud hynny am 37 mis neu fwy (Tabl A3).	50
Tabl A3: Am ba hyd mae cyfranogwyr wedi bod yn darparu, comisiynu / rheoli gofal.....	50
Tabl A4: Rhestr gyflawn o'r 77 ffactor llwyddiant	51
Tabl A5: Nodweddion clwstwr	55
Tabl A6: Enghreifftiau o ffactorau llwyddiant o bob un o'r pum clwstwr	55
Tabl A7: Enghreifftiau a chyfanswm nifer y ffactorau llwyddiant o bob cwadrant.....	58
Tabl A8: Y 30 ffactor llwyddiant pwysicaf sy'n cael yr effaith fwyaf – yn ôl eu safle	59
Tabl A9: Y 9 ffactor llwyddiant a ystyriwyd yn bwysig ond gyda llai neu'r lleiaf o effaith	61

Rhestr o Ffigyrau

Ffigwr 1.1: Mathau o gydweithio a'u perthynas a'i gilydd	7
Ffigwr 2.1: Proses y GCM.....	11
Ffigwr 2.2: Proses ddadansoddi yn arwain at ganfyddiadau	13
Ffigwr 3.1: Map clwstwr gyda labeli o'r ymarfer grwpio cyfranogwyr.....	31
Ffigwr A1: Y Broses GCM.....	47
Ffigwr A2: Map pwynt wedi'i gynhyrchu gan gyfrifiadur o 77 o ffactorau llwyddiant gydag enghreifftiau o berthnasoedd pwynt-pwynt.	54
Ffigwr A3: Map clwstwr gyda labeli o'r ymarfer grwpio cyfranogwyr	54
Ffigwr A4: Map graddio clwstwr – 'Pwysigrwydd yng nghyd-destun gweithio amlasiantaethol llwyddiannus'	56
Ffigwr A5: Map graddio clwstwr - 'graddfa'r effaith'.....	57
Ffigwr A6: Adroddiad 'Go-Zone' yn dangos sut mae pob ffactor llwyddiant yn cael ei raddio mewn perthynas â 'phwysigrwydd mewn gweithio amlasiantaethol llwyddiannus' a 'graddfa effaith'	57

Rhestr termau

Acronym / Gair allweddol	Diffiniad
Cydgysylltu / Cydlyniad	<p>Yn y gorffennol, disgrifiwyd Cydlyniad Gweithredol fel llif cleientiaid dilyniannol (lle delir ag unigolyn gan un asiantaeth, terfynu gwasanaeth a'r unigolyn yn cael ei gyfeirio at y gwasanaeth nesaf).</p> <p>Llif cleientiaid cilyddol (lle delir â'r unigolyn ar yr un pryd gan fwy nag un asiantaeth) a llif cleientiaid ar y cyd lle delir â'r unigolyn ar yr un pryd gan staff o wahanol asiantaethau sy'n datblygu targedau neu gynlluniau gyda'i gilydd ac yn rhannu tasgau'n systematig (Alter & Hage, 1993).</p>
Cydweithio	<p>Mae'n gofyn am leiafswm cyfathrebu a chyfnewid cyfathrebu er mwyn galluogi pobl i weithio gyda'i gilydd ar draws asiantaethau (van Raak et al., 2003). Mae'n ddefnyddiol i sefydlu cydlyniad (Prammer, 2012).</p>
Cydweithredu	<p><i>'fel unrhyw sefyllfa lle mae pobl yn gweithio ar draws ffiniau sefydliadol at berwyl positif.'</i> Mae'n gofyn am reoli gweithredol gyda dau brif gysyniad 'mantais cydweithredu' (cydweithredu llwyddiannus) a 'llesgedd cydweithrediadol' (cynnydd araf neu marwolaeth y berthynas), (Huxham & Vangen, 2005: 4)</p>
Gweithio'n aml-asiantaethol	<p>'gwaith a wneir gan weithwyr proffesiynol gwahanol gyda'r un cleient a/neu'r teulu yn aml yn gofyn am rannu gwybodaeth, cydlynu darpariaeth gwasanaeth ac ymweld a/neu asesu ar y cyd. Cyd-destun arall ydy trefniadau strategol rhwng asiantaethau partner lleol' (Peckover & Golding, 2017:41).</p>
Integreiddio gofal	<p><i>'Mae gofal integredig yn egwyddor drefniadol ar gyfer cynnig gofal i unigolion [a chymorth] sy'n ceisio gwella gofal [a chymorth] unigolion a phrofiad drwy well cydlynu. Integreiddio ydy set gyfun o ddulliau, prosesau a modelau sy'n ceisio cael hyn i ddigwydd. (Addaswyd o Ymddiriedaeth Nuffield,2011: 7),</i></p>

1. Rhagarweiniad

- 1.1 Comisiynodd Llywodraeth Cymru bartneriaeth o academyddion ar draws pedair prifysgol yng Nghymru ac ymgynghorwyr arbenigol i lunio gwerthusiad o *Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014* (y cyfeirir ati o hyn fel 'y Ddeddf').
- 1.2 Mae gwerthusiad cenedlaethol annibynnol sef astudiaeth IMPACT– [IMPACT study](#)³ – wedi bod yn rhedeg ers Tachwedd 2018 dan arweiniad Yr Athro Mark Llewellyn, Cyfarwyddwr Sefydliad Iechyd a Gofal Cymdeithasol Cymru (WIHSC) ym Mhrifysgol De Cymru ynghyd â'r Athro Fiona Verity, Athro Gwaith Cymdeithasol a Gofal Cymdeithasol Prifysgol Abertawe.
- 1.3 Mae'r bartneriaeth hefyd yn cynnwys cydweithwyr o Brifysgol Metropolitan Caerdydd a Phrifysgol Bangor a Chanolfan PRIME Cymru ac yn derbyn cymorth gan SERG (Grŵp Cyfeirio Arbenigol Astudiaeth) [Study Expert Reference Group](#) (SERG)⁴ gyda'i dri chyd-gadeiryddion o ddinasyddion.

Cyd-destun

- 1.4 Mae'r Ddeddf yn egluro gweledigaeth Llywodraeth Cymru i greu 'newidiadau trawsnewidiol' ym mholisi, rheoliad a threfniadau cyflenwi gwasanaethau cymdeithasol ar draws Cymru. Mae'r newidiadau hyn wedi'u seilio ar y pum egwyddor sydd wedi'u hymgorffori ar draws 11 rhan y Ddeddf. Yn gydnaws â hi mae strwythurau, prosesau a chyfres o Godau Ymarfer
- 1.5 Mae'n bwysig nodi natur yr egwyddorion a'r modd y maen nhw'n cael eu hamlygu ym mhrofiadau defnyddwyr gwasanaethau, gofalwyr a'r gweithlu. Dydy'r pum egwyddor ddim yn gweithredu ar wahân i'w gilydd – mae'n nhw'n cyd-berthyn ac yn gyd-gysylltiedig. Mae athroniaeth sylfaenol pob un yn gorgyffwrdd ac fel y cyfryw ym mhrofiadau pobl mae'n anodd weithiau gwahanu un egwyddor oddi wrth y lleill.
- 1.6 Er enghraifft, mae bron yn amhosibl dychmygu sut gall cyd-gynhyrchu fodoli fel egwyddor heb yn gyntaf sicrhau bod gan bobl lais a rheolaeth dros eu gofal a'u cymorth. Yn yr un modd, mae atal yn aml yn gofyn bod 'cynnig' aml-asiantaethol wedi'i sefydlu cyn y gellir atal argyfwng. Yn olaf, nod yr holl egwyddorion yn y pen draw ydy cynnig canlyniadau llesiant gwell i bobl ac mae hynny'n egwyddor ynddo'i hun.

³ Ceir ffilm ragarweiniol ddwyieithog yn egluro strwythur yr astudiaeth hon: [Ffilm gwerthuso'r Ddeddf / Act evaluation film – WIHSC - YouTube](#)

⁴ Am ragor o wybodaeth am SERG, gweler: [Study Expert Reference Group | University of South Wales](#)

- 1.7 Fel y cyfryw, wrth ddarllen yr adroddiad hwn, er ei fod yn ffocysu ar un egwyddor yn unig. Mae hyn adlewyrchu natur rhyng-gysylltiedig yr egwyddorion fel y nodir uchod. Caiff tystiolaeth fel hyn eu syntheseiddio yn yr Adroddiad Terfynol sy'n tynnu deunydd o hyn ac o'r adroddiadau a luniwyd ar yr egwyddorion eraill.
- 1.8 Ynghyd â'r pum egwyddor, rydyn ni wedi nodi pum parth lle mae egwyddorion y Ddeddf yn 'cwrdd' â'r bobl neu'r sefydliadau y dylai'r Ddeddf fod yn effeithio arny'n nhw – unigolion sydd angen gofal a chymorth, eu gofalwyr ac aelodau eu teuluoedd, y cymunedau y maen nhw byw ynddyn nhw, y gweithlu sy'n eu cynorthwyo a'r sefydliadau sydd â chyfrifoldeb a dyletswyddau i'w cyflawni fel yr amlinellwyd yn y Ddeddf a'r Codau Ymarfer cysylltiol:

Tabl 1.1: Pum egwyddor y Ddeddf a phum parth yr astudiaeth

Egwyddorion	Parthau
– Llesiant	– Dinasyddion
– Llais a rheolaeth	– Teuluoedd a Gofalwyr
– Cyd-gynhyrchu	– Cymunedau
– Gweithio aml-asiantaethol	– Gweithlu
– Ataliad ac ymyriad cynnar	– Sefydliadau

- 1.9 Mae'r astudiaeth werthuso yn cynrychioli asesiad annibynnol a gwrthrychol o weithrediad y Ddeddf a'r modd y mae wedi effeithio ar lesiant y bobl sydd angen gofal a chymorth a'u gofalwyr. I sicrhau hyn, rydyn ni wedi tynnu ar ddull Michael Patton o fynd ati (2018) yn ei fframwaith 'Gwerthuso gan Ffocysu ar Egwyddorion' (P-FE), a ddefnyddiwn fe sail damcaniaethol a chysyniadol ar gyfer ein hastudiaeth.⁵ Mae tri chwestiwn allweddol y mae Patton yn ein hannog i'w hystyried fel rhan o unrhyw P-FE (2018, tud.27-29):
1. I ba raddau cafodd egwyddorion ystyrion y gellir eu gwerthuso eu disgrifio?
 2. Os disgrifiwyd egwyddorion, i ba raddau ac ym mha ffyrdd y cedwir atyn nhw yn ymarferol?

⁵ Am ragor am P-FE gweler Patton, M. Q. (2018). *Principles-Focused Evaluation - The GUIDE*. Efrog Newydd: Guilford Press. I weld perthnasedd P-FE i'r astudidaeth hon, ewch i Bennod 2 yn Llewellyn M., Verity F., Wallace S. a Tetlow S. (2022). *Expectations and Experiences: Service-user and Carer perspectives on the Social Services and Well-being (Wales) Act*. Caerdydd. Llywodraeth Cymru, rhif adroddiad GSR report number 16/2022. Ar gael ar: [Evaluation of the Social Services and Well-being \(Wales\) Act 2014: expectations and experiences](#).

3. Os cedwir atyn nhw, i ba raddau ac ym mha ffyrdd mae'r egwyddorion yn arwain at y canlyniadau dymunol?

1.10 Mae cysylltiad clir rhwng cwestiynau Patton, meysydd ymholiad ar gyfer ein hastudiaeth a phum egwyddor sylfaenol y Ddeddf - y mae gweithio aml-asiantaeth yn un ohonyn nhw. Caiff y cysylltiadau hyn eu hystyried yn fanwl fesul egwyddor mewn cyfres o adroddiadau ac mae'r adroddiad hwn yn un ohonyn nhw. Mae'r awduron yn is-dîm o fewn grŵp astudiaeth gwerthuso IMPACT sydd â diddordeb arbennig ac arbenigedd yn y pwnc hwn. Arweiniwyd yr adroddiad hwn sy'n ffocysu ar egwyddor gweithio'n amlasiantaethol gan y tîm aml-asiantaethol.

Gweithio aml-asiantaethol

1.11 Nod y Ddeddf ydy hyrwyddo gofal a chymorth person-ganolog, wedi ffocysu ar y gymuned gofal a chymorth integredig drwy ffocws nwydd ar weithio aml-asiantaethol. Mae'n gofyn i bobl feddwl yn barhaus am y modd y mae eu gweithredoedd nhw neu weithredoedd eu sefydliad yn dylanwadu ar eraill tra'n hyrwyddo meddylfryd o ddysgu positif a thryloywder, a thrwy hynny yn arwain at gyfathrebu gwell rhwng unigolion a'i gilydd, rhwng gweithwyr proffesiynol a'i gilydd a rhwng sefydliadau a'i gilydd, deall rolau a rheoli atebolrwydd ar gyfer meithrin gweithio aml-asiantaethol.

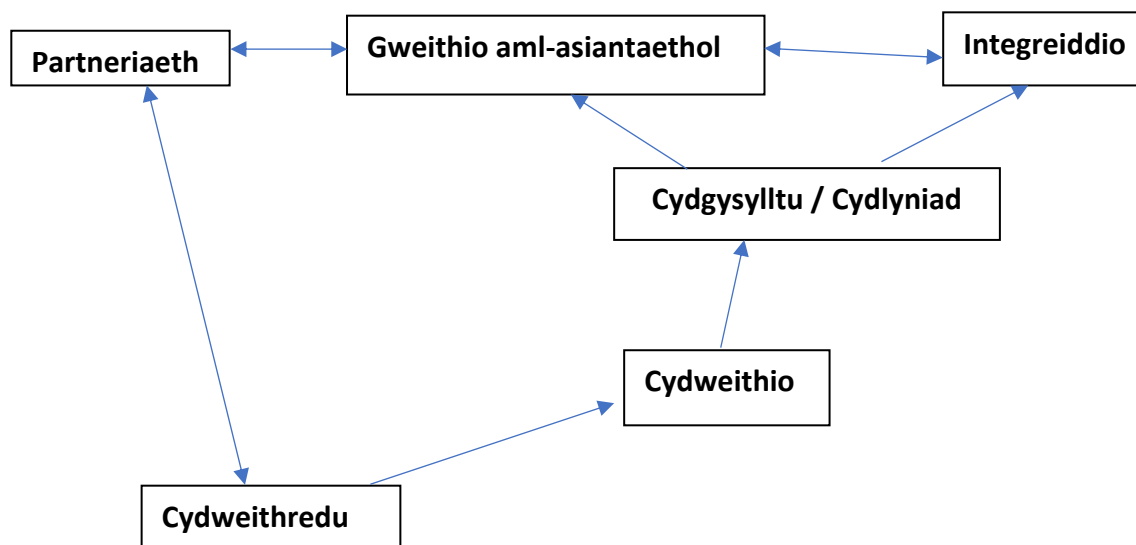
1.12 Dechreuwyd paratoi cyn y ddeddfwriaeth ym mhedwar maes blaenoriaeth y Ddeddf ar gyfer integreiddio gwasanaethau (hyrwyddo llesiant, gwella ansawdd gofal cyfrannu at ataliad, cynorthwyo gofalwyr) er mwyn deall y goblygiadau deddfwriaethol a galluogi i'w rhoi ar waith². Dadl Davies et al (2016) oedd bod y paratoi hwn yn cynnwys: a) adeiladu cyd-gyfrifoldeb ar gyfer iechyd a llesiant y boblogaeth, b) barn person-ganolog o integreiddio gyda chanlyniadau ar gyfer cleifion yn ganolog i'r weledigaeth, a c) symudiad tuag at rannu gwneud penderfyniadau a gwneud newidiadau ategol megis ail-strwythuro a newid pwyslais ar ddarparu gwasanaeth e.e. prosesau integredig.⁶ Yn aml, mae hyn yn golygu bod angen i unigolion a sefydliadau feddwl yn barhaus am effaith eu gweithredoedd unigol neu eu sefydliad ar eraill.

1.13 Gofynnodd adolygiad lenyddiaeth rhyngwladol o 'weithio aml-asiantaethol' a ragflaenodd yr adroddiad hwn (Wallace et al., 2020), beth oedd nodweddion ffactorau llwyddiant gweithio'n aml-asiantaethol mewn gwasanaethau cyhoeddus ac yn rhai heb fod yn gyhoeddus? Cynigiodd nifer o ddiffiniadau o'r termau a

⁶ Davies, N., Livingston, W., Owen, E., Huxley, P. (2016) "Social care legislation as an act of integration", *Journal of Integrated Care*, 24 (3), 139-149,

ddefnyddiwyd yn y Ddeddf i ddisgrifio'r termau a ddefnyddiwyd yn y Ddeddf i ddisgrifio sut yr ydyn ni'n gweithio gyda'n gilydd: sef gweithio aml-asiantaethol, 'cydweithio', 'integreiddio gofal', 'partneriaeth' a 'threfniadau ar y cyd'. Dangosodd yr adolygiad y berthynas rhwng y termau hyn (drwy eu nodweddion) a sut mae gweithio aml-asiantaethol yn ffitio i mewn yn y continwwm rhwng gweithio cyfochrog ac integreiddio (Ffigwr 1).

Ffigwr 1.1: Mathau o gydweithio a'u perthynas a'i gilydd



- 1.14 Roedden ni'n cydnabod bod byd cymhleth o gydweithio yn cael ei ddatblygu drwy berthynas yn seiliedig ar ofal sy'n cynnwys cysylltiadau yn rhyngweithio ar dair lefel, lle mae a) y defnyddiwr gwasanaeth unigol (lefel leol) yn rhyngweithio gyda'i gilydd, teuluoedd a'u darparwr, b) perthynas y darparwr gofal a'i hunan (staff o fewn eu sefydliad) a c) perthynas y darparwr gofal gyda darparwyr gofal eraill h.y. dylanwadu ar wybodaeth a newid eraill (Koloroutis, 2004).
- 1.15 Diffiniwyd gwaith aml-asiantaethol gan Peckover a Golding (2017: 41) fel 'gwaith gweithwyr proffesiynol gyda'r un cleient a/neu deulu, yn aml yn gofyn am rannu gwybodaeth, cydlynu darparu gwasanaeth a chyd-ymweld a/neu asesu. Cyd-destun ydy'r 'trefniadau strategol rhwng as ran asiantaethau partner lleol'. Diffiniad ydy hwn sy'n berthnasol i integreiddio cymhleth o ran cysylltiadau o fewn ac ar draws aml-barthau yn cynnwys yr unigolyn, teulu, sefydliad proffesiynol a phartneriaethau strategol. Ceir nifer o ffactorau llwyddiant sy'n gyffredin ar draws gwaith aml-asiantaethol, cydlyniant, integreiddio a phartneriaeth ac ar draws gwasanaethau statudol ac anstatudol, a'r sectorau preifat a dim er elw. Mae'r rhain yn cynnwys yn bennaf werthoedd sefydliadol ac unigol o ymddiriedaeth a chyd-raddoldeb, ond mae

hefyd yn cynnwys rhai eraill megis dealltwriaeth neu nod cyffredin a rhannu gwybodaeth.

- 1.16 Yn 2022, cyhoeddodd Thiam et al. eglurhad cysyniadol o Ofal Cymunedol Integredig (ICC) y mae'n nhw'n dadlau sy'n fath holistaidd o ofal gyda'r nod o iechyd corfforol a iechyd meddwl, llesiant a chyfalaf cymdeithasol unigolion, teuluoedd, grwpiau a chymunedau. Y cysyniadau craidd yn eu barn nhw ydy amser, yr ardal leol, gofal iechyd, gofal cymdeithasol, agosrwydd ac integreiddio. Diffiniad arall eto i ychwanegu at amrywiaeth o ddiffiniadau gofal iechyd a gofal cymdeithasol integredig a nodwyd gan Cheng a Catallo (2020). Nodon nhw nad oedd, ar ôl 20 mlynedd o iechyd a gofal integredig, unrhyw ddiffiniad safonol.
- 1.17 Amlygodd yr adolygiad llenyddiaeth enghreifftiau o arferion gorau ar draws gwledydd (Wallace et al., 2020). Fodd bynnag, daethpwyd i'r casgliad nad oedd un astudiaeth wedi ceisio nodi ffactorau llwyddiant o weithlu gwlad yn gweithio tuag at waith aml-asiantaethol. Yn olaf, er gwaethaf bod gwaith aml-asiantaethol yn golygu dull person-ganolog o fynd ati, mae bwlch yn dal i fodoli yn y llenyddiaeth o ran barn a phrofiadau'r unigolyn, yn enwedig rhai'r teulu a gofalwyr (Henderson et al., 2020).

Diben a sgôp

- 1.18 Rhychwant yr adroddiad hwn ydy casglu'r dystiolaeth am weithio aml-asiantaethol ynghyd, a thrwy hynny cynnig canolbwynt i'r egwyddor hon ar gyfer y rhai sydd â diddordeb. Rydyn ni'n casglu'r cyfryw themâu at ei gilydd yng nghrynodeb y ddogfen hon (Pennod 4) a chynnig argymhellion penodol i faes gweithio aml-asiantaethol. Rhaid ystyried y rhain yng nghyd-destun y canfyddiadau cyffredinol, y casgliadau a'r argymhellion a geir yn yr Adroddiad Terfynol (Llewellyn et al., 2023).
- 1.19 Fe y nodwyd uchod, bydd yr adroddiad yn ffocysu'n benodol ar weithio aml-asiantaethol, ond efallai cyfeirir at y dulliau y mae rhai o'r egwyddorion eraill yn y Ddeddf (cyd-gynhyrchu, llais a rheolaeth, atal ac ymyriad cynnar a llesiant) yn cyd-gysylltu ag ataliad yn y dystiolaeth a ystyrir yma.
- 1.20 Nod y thema hon oedd deall i ba raddau mae'r Ddeddf wedi hyrwyddo gofal a chymorth integredig ar gyfer pobl Cymru. O wneud hynny, ceisiodd ofyn (gweler paragraff 2.1 am fanylion pellach ar gwestiynau a atebwyd a strwythur yr adroddiad):
1. Ydy gweithredu'r Ddeddf wedi hyrwyddo gofal a chymorth integredig cynaliadwy?
 2. Pa ffactorau llwyddiant critigol ydy'r 'pwysicaf ac wedi cael yr effaith fwyaf'?

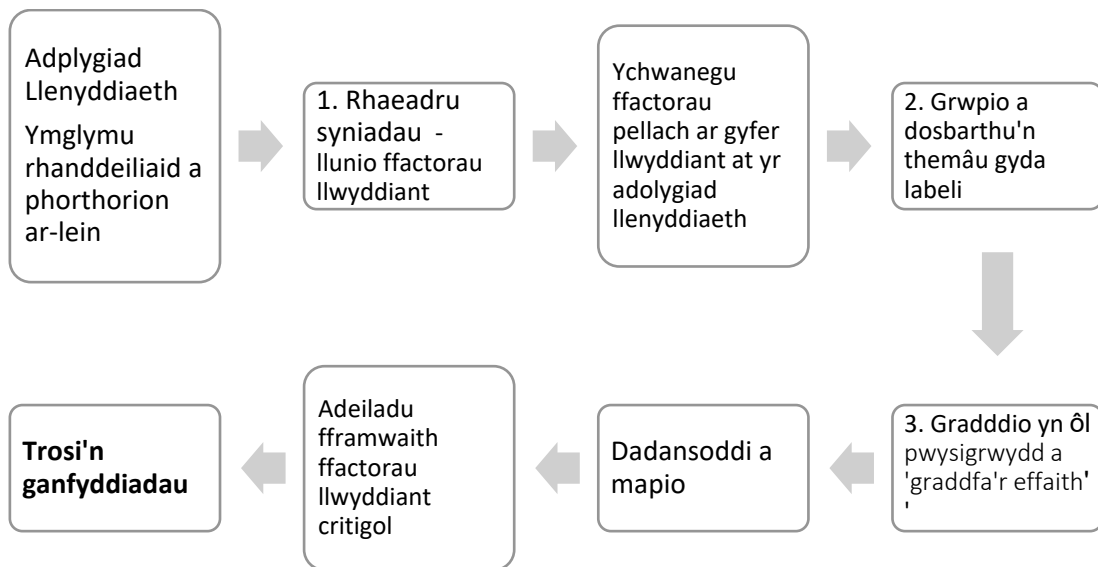
3. Pryd, sut ac ar gyfer pwy y gweithredwyd rhwydweithiau aml-asiantaethol?
4. Pa adnoddau sydd eu hangen ar gyfer gweithio aml-asiantaethol i gyflawni'r canlyniadau disgwylidig?
5. Sut mae trefniadau llywodraethu traws ffiniol wedi cynorthwyo pobl ac asiantaethau i gydweithio?

2. Methodoleg

- 2.1 Yn wreiddiol, roedden ni wedi bwriadu defnyddio tri chylch o ddulliau oedd yn cynnwys: 1) Mapio Cysyniad Grŵp i ddatblygu fframwaith o ffactorau llwyddiant critigol sy'n nodi pwysigrwydd a graddau'r dylanwad, 2) Dadansoddiad o Rwydwaith Cymdeithasol (SNA) i system gyfan o fapio cysylltiadau cymdeithasol rhwng grwpiau o bobl a sefydliadau a 3) grwpiau ffocws a grwpiau lled-strwythuredig unigol i drafod canfyddiadau cylchoedd 1 a 2. Fodd bynnag, roedd pandemig COVID-19 wedi ein gorfodi ni i newid y fethodoleg. Effeithiodd y newid hwn ar gwestiwn 3 yn arbennig 'Pryd, sut ac ar gyfer pwy y gweithredwyd rhwydweithiau aml-asiantaethol' oherwydd nad oedden ni'n gallu defnyddio dull SNA. Felly, ni atebwyd y cwestiwn hwn yn yr adroddiad hwn.
- 2.2 Defnyddiwyd dau ddull: roedd un yn cynnwys meddalwedd ar-lein ar gyfer Mapio Cysyniad Grŵp (GCM) a'r llall yn cynnwys cynnal dadansoddiad eilaidd o ddata ansoddol a gasglwyd eisoes gan y tîm ymchwil. Roedd hyn yn golygu eu bod yn dibynnu ar atebion cwestiynau blaenorol a ofynnwyd gan ymchwilwyr eraill o fewn tîm IMPACT ac nid cwestiynau uniongyrchol berthnasol i'n canfyddiadau cychwynol o'r GCM oedden nhw.
- 2.3 Proses aml-gam, ar-lein strwythuredig ydy GCM sy'n trosi data ansoddol yn fapiau meintiol. Defnyddion ni hyn i ddatblygu fframwaith ffactorau llwyddiant critigol ar gyfer gweithio aml-asiantaethol, gan nodi pa ffactorau llwyddiant critigol a ystyriwyd eu bod fwyaf dylanwadol. Er gwaethaf cyfyngiadau difrifol a achoswyd gan bandemig COVID-19 er mwyn cael sampl helaethach o gyfranogwyr, helpodd ni i ateb yr holl gwestiynau a chwestiwn 2 yn benodol, 'Pa ffactorau llwyddiant critigol sydd bwysicaf, mwyaf eu dylanwad?' a chwestiwn 4 'pa adnoddau sydd eu hangen i waith aml-asiantaethol gyflawni'r canlyniadau disgwylidig?'
- 2.4 Mae GCM wedi'i ymgorffori mewn llwyfan ar-lein o'r enw GroupWisdom™ a hynny'n golygu nad oedd cyfranogwyr wedi cael eu cyfyngu gan amser a lle rhag cymryd rhan. Mae i'r dull dair rhan ddilyniannol – rhaeadru syniadau, grwpio/dosbarthu a graddio – y mae cyfranogwyr yn cwblhau ar-lein ar adeg fyddai'n gyfleus iddyn nhw, pan fyddan gallu cyrchu ffôn symudol, tabled neu gyfrifiadur. Mae Ffigwr 2.1 yn dangos holl broses y GCM h.y. sut roedd yr adolygiad llenyddiaeth yn bwydo i mewn i'r tri gweithgaredd GCM, gweithgareddau'r ymchwilydd rhwng gweithgareddau'r GCM ac yn gorffen gyda'r canfyddiadau. Defnyddion ni

strategaethau bwriadol (yn cynnwys yr amrywiaeth mwyaf ac achos nodweddiadol) a strategaethau samplo sy'n dwysáu ymdrechion i recriwtio cyfranogwyr.

Ffigwr 2.1: Proses y GCM



2.5 O'r 26 o gyfranogwyr a ymrestrodd ar y cychwyn, cwblhaodd 19 y cwestiynau ar gyfer cyfranogwyr, cwblhaodd 14 y gweithgaredd dosbarthu a gorffennodd 12 weithgareddau pwysigrwydd a graddio. Recriwtiwyd cyfranogwyr drwy borthorion a hyrwyddwyr yn cynnwys Conffederasiwn GIG, Hybiau RIIC (Arloesedd Ymchwil a Chydlynu Gwelliant) ac adran Ymchwil a Datblygiad ABUHB (Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan). Darparwyd cyfarfodydd a chyflwyniadau ar gyfer y porthorion cyn y recriwtio. Cydnabuwyd y cyfyngiadau yn yr amser roedd yn ei gymryd i gynnal y GCM rhwng Rhagfyr 2020 a Mawrth 2022. Roedd hwn yn gyfnod hirach o gasglu data nag arfer. Oherwydd pandemig COVID-19, tarfwyd ar y broses o gasglu data nifer o weithiau. Effeithiodd hyn ar argaeledd pobl i weithredu fel porthorion a cyfranogwyr yn ystod yr adeg heriol iawn hwn. Ceir gwybodaeth bellach yn Atodiad A.

2.6 Yr ail dull a ddefnyddiwyd oedd dadansoddi data eilaidd o'r data oedd eisoes yn bodoli a gasglwyd gan y tîm gwerthuso yn yr astudiaeth hon. Roedd y dulliau o gasglu data yn cynnwys cyfweiliadau, grwpiau ffocws, arolwg o'r gweithlu (Proforma), ac atebion Facebook a gynhaliwyd ar gyfer (Tablau 2.1 a 2.2) adroddiad '*Disgwyliadau a Phrofiadau*' (Llewellyn et al., 2022)⁷ ac adroddiad

⁷ Llewellyn M., Verity F., Wallace S. a Tetlow S. (2022) *Expectations and Experiences: Service User and Carer perspectives on the Social Services and Well-being (Wales) Act*. Caerdydd, Llywodraeth Cymru, Rhif adroddiad GSR report number 16/2022. Ar gael ar: [expectations and experiences](#)

Gwerthuso Proses (Llewellyn et al., 2021).⁸ Mae manylion pellach ar y dulliau a ddefnyddiwyd ar gael yn y ddau adroddiad. Ymhlith y cyfranogwyr (n=319) roedd gofalwyr, defnyddwyr gwasanaeth, rheolwyr gweithredol, gweithwyr rheng flaen ac uwch reolwyr.

Tabl 2.1: Nifer y defnyddwyr gwasanaeth a gofalwyr a gymerodd fel y riportiwyd yn adroddiad ‘Disgwyliadau a Phrofiadau’

Math o gyfranogwr	Cyfweliadau / Grwpiau Ffocws	Grŵp ar Facebook	Pro-fforma	Cyfanswm
Defnyddiwr gwasanaeth	33	8	6	47
Gofalwr	42	41	18	101
Y ddau	2	15	0	17
Arall	4	0	0	4
Dim ateb	0	0	1	1
Cyfanswm	81	64	25	170

Tabl 2.2: Nifer o gyfranogwyr fesul math o rôl o fewn y gweithlu fel y riportiwyd yn y broses werthuso

	Uwch reolwyr / arweinwyr strategol	Rheolwyr gweithredol / goruchwylwyr	Grwpiau [yn cynnwys gweithwyr rheng flaen]	CYFANSWM
Rhanddeiliaid cenedlaethol	9	-	-	9
Lleoliad 1	8	6	-	14
Lleoliad 2	9	11	19	39
Lleoliad 3	8	10	-	18
Lleoliad 4	16	14	39	69
CYFANSWM	50	41	58	149

2.7 Defnyddion ni ddau ddull o fynd ati i ddadansoddi'r holl drawsgrifiadau a luniwyd gan y cyflenwyr gwreiddiol. Roedd y rhain yn gwbl annibynnol ar ei gilydd ac yn gallu cael eu defnyddio gyda'i gilydd. Gelwir y dull cyntaf o fynd ati yn 'deipoleg a luniwyd gan ddadansoddwr'. Yr ail oedd dull realydd o fynd ati. Mae'r 'deipoleg a luniwyd gan ddadansoddwr' yn ffurf ar ddadansoddiad ansoddol '*continwmm neu system ddsbarthu a luniwyd gan ddadansoddwyr i rannu agweddau o'r byd yn gategoriâu penodol neu fathau delfrydol*' (Patton, 2015, p551). Yn yr achos hwn, defnyddion ni'r map o ffactorau llwyddiant critigol aml-asiantaethol a ddatblygwyd

⁸ Llewellyn M., Verity F., Wallace S. a Tetlow S. (2021) *Evaluation of the Social Services and Well-being (Wales) Act 2014: Process Evaluation*. Caerdydd, Llywodraeth Cymru, Rhif adroddiad GSR report number 2/2021. Ar gael ar: [process evaluation](#)

gan y GCM er mwyn, ar y cychwyn i drefnu'r data yn y trawsgrifiadau gwreiddiol. Ar ôl i ddata ansoddol o'r trawsgrifiadau wedi cael eu neilltuo i bob pennawd clwstwr y map, ac yna, defnyddion ni ddull realydd o fynd ati i ddadansoddi'r data ei hun (ceir manylion pellach ar y dull yn Atodiad B). Mae'r ail ddull wedi'i seilio ar ein hymdrechion i ddeall a ydy gweithio'n aml-asiantaethol yn gynaliadwy ai peidio o dan y Ddeddf. Mae'n ceisio gwneud hyn drwy awgrymu perthynas achosol rhwng gwaith aml-asiantaethol a'i ganlyniad (O). Er mwyn gwneud hynny, rhaid deall y mecanwaith sylfaenol (M) a sbardunir o fewn y cyd-destun (C) y mae'n digwydd ynddo (Kastner, Estey et al., 2011). Gelwir y rhain yn ffurfweddiadau CMO. Ceir tystiolaeth am bob cyd-destun, mecanwaith a chanlyniad mewn lliaws o ddyfyniadau o'r dulliau. Yn mae ffurfweddiadau CMO tebyg a amlygir yn cael eu casglu at ei gilydd a'u trosi yn ddatganiadau 'Os felly' y gellir eu defnyddio. Cyflwynir y datganiadau 'Os felly' gyda dyfyniadau cysylltiol gan gyfranogwyr drwy gydol yr adroddiad hwn. Mae defnyddio'r dull hwn o fynd ati yn caniatáu i ni weld cysylltiadau o fewn y set ddata ac yn creu dadansoddiad uwch ei lefel na chynnal dadansoddiad yn ôl thema.⁹

- 2.8 Yna mae canfyddiadau o'r GCM a dadansoddiad o ddata eilaidd yn cael eu hintegreiddio gan ddefnyddio meta-matrices (Wendler, 2001) a chyflwynir y rhain ym mhrif gorff yr adroddiad hwn (gweler Ffigur 2.2). Drwy ddefnyddio'r dulliau hyn o fynd ati, roedden ni'n gallu ateb y 4 cwestiwn oedd yn weddill.

Ffigur 2.2: Proses ddadansoddi yn arwain at ganfyddiadau¹⁰



⁹ Am ragor o wybodaeth ar y dull, ewch i [Rameses Project](#)

¹⁰ Ceir manylion am ddulliau, y broses ddadansoddi a chanfyddiadau'r GCM yn Atodiad A.

3. Canfyddiadau

3.1 Cyflwynir y canfyddiadau drwy ateb y cwestiynau canlynol:¹¹

1. Ydy gweithredu'r Ddeddf wedi hyrwyddo gofal a chymorth integredig cynaliadwy?
2. Pa ffactorau llwyddiant critigol sydd bwysicaf ac wedi dylanwadu fwyaf?
3. Pa adnoddau sydd eu hangen ar gyfer gweithio'n aml-asiantaethol i gyflawni'r canlyniadau disgwyliedig?
4. Sut mae trefniadau llywodraethu traws ffiniol wedi cynorthwyo pobl ac asiantaethau i gydweithio?

3.2 Mynegodd yr adolygiad llenyddiaeth blaenorol (Wallace et al., 2020) fod 'gofal integredig' yn y byd cymhleth o gydweithio yn cael ei ddiffinio yn "ymwybodol fabwysiadu safbwyntiau unigolion, gofalwyr, teuluoedd a chymunedau fel cyfranogwyr mewn systemau iechyd [a chymorth] dibynadwy a chael budd ohonyn nhw, systemau sydd wedi'u trefnu o gwmpas anghenion pobl [yn hytrach na chlefydau unigol], ac yn parchu dewisiadau cymdeithasol' (addaswyd o Sefydliad Iechyd y Byd (WHO), 2018).

3.3 Mae WHO yn egluro bod gofal wedi'i ganoli ar bobl yn llawer ehangach na gofal claf neu berson ganolog ac mae'n cwmpasu iechyd a llesiant pobl sy'n byw ac yn weithredol yn eu cymunedau. Ers hynny, mae Czypionka et al. (2020, p1) wedi nodi drwy ddadansoddi tystiolaeth o 17 o raglenni gofal Ewropeaidd mai agwedd holistaidd yr unigolyn yn ystyried iechyd corfforol, iechyd emosiynol a 'sefyllfa gymdeithasol') oedd y categori pwysicaf ar gyfer cynnig gofal integredig i bobl ag anghenion cymhleth. Felly, mae cyd-destun safbwynt person neu boblogaeth ganolog yn allweddol i sbarduno mecanweithiau sy'n arwain at ddatblygu a chyflenwi gwasanaethau aml-asiantaethol effeithiol ac effeithlon.

Ydy gweithredu'r Ddeddf wedi hyrwyddo gofal a chymorth integredig cynaliadwy?

3.4 Yn y gwerthusiad hwn cawsom enghraifft o unigolyn ag anghenion cymhleth oedd wedi cael profiad o waith tîm integredig ac â meddwl 'uchel' o'r gweithwyr

¹¹ Cyfeirir at ganlyniadau'r ddau ddull ac at lenyddiaeth ategol lle bo'n briodol.

proffesiynol gan ddefnyddio geiriau fel 'gwy' (Gofalwr, De Ddwyrain Cymru, Menyw, unigolyn Hŷn).

- 3.5 Tystiodd unigolyn gwahanol yn y cyfnod pontio o ofal cyfochrog i ofal integredig, i weithwyr proffesiynol o wahanol dimau yn siarad â'i gilydd am eu hachos i ddatrys problemau hirdymor. Yn yr ail enghraifft hon, roedd dwy flynedd o aros am asesiad wedi dod i ben 'o'r diwedd' oherwydd bod y tîm integredig newydd wedi cyfathrebu gyda thîm arall i ddatrys y broblem (Gofalwr, De Ddwyrain Cymru, Menyw, unigolyn Hŷn).
- 3.6 Fodd bynnag, lle na ddefnyddiwyd gweithio aml-asiantaethol, defnyddiwyd yng nghyd-destun dealltwriaeth amhendant o egwyddorion gweithio aml-asiantaethol oedd ei angen neu wrthdaro gydag adnoddau diogelu a sbardunodd asesiad ar wahân a chynnig gwasanaethau (gweithio cyfochrog) sydd, yn ei dro yn arwain yn aml at ddefnyddwyr gwasanaethau yn methu â phrofi gofal person-ganolog di-dor.
- 3.7 Mae Hanga et al. (2017) yn cyfeirio at safbwynt person-ganolog fel dull holistaidd o fynd ati dull wedi'i deilwra i ddiwallu anghenion personol a sylweddoli bod yr unigolyn sydd angen cymorth yn gyfranogwr gweithredol. Er mwyn defnyddio a phrofi gweithio'n aml-asiantaethol yn llwyddiannus ar bob lefel o'r system, yr hyn sy'n amlwg ydy bod angen i unigolion, gweithwyr rheng flaen, uwch reolwyr a rheolwyr gweithredol, feddu ar wybodaeth a dealltwriaeth o egwyddorion y Ddeddf a chael caniatâd a meddu ar y gallu i reoli, i weithredu a chynnig y dull hwn o weithio.

Os ydy egwyddorion pwysicaf gweithio aml-asiantaethol (megis safbwynt person-ganolog a rhyngddibyniaeth) yn amhendant neu'n gwrthdaro ag adnoddau diogelu (c) yna mae hyn yn sbarduno gweithio cyfochrog (asesu, cynllunio a chyflenwi gwasanaethau ar wahân) (m). Gall hyn arwain at ddiffyg deall profiadau'r unigolyn a pheidio â derbyn gofal person-ganolog di-dor (o).

- 3.8 Mae tystiolaeth allweddol ar gyfer y gosodiad uchod yn gorffwys ar brofiadau unigolion a theuluoedd a riportiodd yn y data meintiol er y gallai'r broses asesu fod wedi newid i rai, nad oedd gwasanaethau wedi'u trefnu mewn dull person-ganolog a olygai na thybiwyd bod eu canlyniadau yn cael eu rhoi yn y canol nac yn symud tuag at wneud penderfyniadau ar y cyd. Disgrifiwyd bod gweithio aml-asiantaethol yn cael ei 'gyflenwi'n wael iawn' (Gofalwr, Canolbarth Cymru, Menyw, Oedolyn), 'meddylfryd o fwrw bai' (Gofalwr, De Ddwyrain Cymru, Menyw, Oedolyn) 'erioed

wedi gweld unrhyw gyswllt na thystiolaeth o syniadau cydgysylltiedig (Gofalwr, De Orllewin Cymru Menyw, Oedolyn), a 'bwrw'ch pen yn erbyn y wal' (Gofalwr, De Ddwyrain Cymru, Menyw, Oedolyn).

- 3.9 Dywedwyd nad oedd egwyddor gweithio aml-asiantaethol wedi ei rhoi ar waith neu'n cyfleu'r argraff nad oedd gweithwyr proffesiynol yn deall profiadau unigolion. Mae'r dyfyniadau hyn yn cynnig enghreifftiau o ble nad oedd sgysiaiu a gweithredoedd yn diwallu anghenion yr unigolyn cwrdd â'i gilydd na'r hyn oedd yn bwysig iddyn nhw ond yn hytrach mynd i'r afael ag agendâu pobl broffesiynol neu sefydliadau.

Dwedes i 'wel, bydd rhaid i chi ddechrau o'r dechrau yma a pheidio â chychwyn gyda'r cyllid, dydy hynny ddim yn bwysig, gadewch i ni gychwyn gyda sail y newidiadau (Gofalwr, Gogledd Cymru, Dyn, Oedolyn).

...er y bu newid yn y modd y cynhelir asesiadau/asesiadau gofalwyr megis eu ffocws ar ganlyniadau ayb., pan ddaw hi i weithredu gwasanaeth i gyflenwi'r canlyniad, y duedd ydy ei fod yn wasanaeth 'busnes fel arfer' h.y. naill ai'n ddarpariaeth a ddarperir gan y cyngor neu gan Daliadau Uniongyrchol, nid yw'n arloesol nac yn greadigol (Gofalwr De Orllewin Chymru, Menyw, Oedolyn)

- 3.10 Roedd anghysondeb amlwg rhwng safbwynt unigolion (eu teuluoedd a'u gofalwyr) a safbwyntiau rheolwyr. O syniadau rheolwyr gweithredol ac uwch reolwyr cawn fod egwyddorion aml-asiantaethol yn 'glir iawn' a'u bod yn 'gwerthfawrogi sefyllfa'r unigolyn ar y pryd a sut mae'n nhw'n gallu byw' (Rheolwr Gweithredol ALI, Lleoliad 2) a'u bod yn deall y dylai'r pwyslais fod ar 'yr hyn sy'n ddiwrnod da i Mr. Jones' (Uwch Reolwr, ALI, Lleoliad 3). Felly, mae deall y dylai'r rhyngweithio rhwng yr unigolyn a'r darparwr ffocysu ar ddull holistaidd o fynd ati er mwyn diwallu anghenion yr unigolyn. Fodd bynnag, doedd yr unigolyn ddim yn profi hyn.

Os oes gennych agweddau, ymddiriedaeth a chysylltiadau anghyson, cyfathrebu gwael (c) yna gall hyn sbarduno anghytundeb rhwng gweithwyr proffesiynol a sefydliadau (er enghraifft dros gyfrifoldeb gofal) (m) a allai arwain at bobl ddim yn derbyn eu hawl i gymorth a gofal iechyd (o)

Gofal Person-ganolog

- 3.11 Mae gweithio aml-asiantaethol yn dibynnu'n gryf ar feddu'r agweddau priodol, ymddiriedaeth a chyfathrebu da. Yn aml, mae'n cymryd amser i ddatblygu'r rhain, nid yn unig rhwng unigolion/gofalwyr a llawer o weithwyr proffesiynol a'i gilydd ond hefyd rhwng gweithwyr proffesiynol eu hunain.
- 3.12 Yn y gwerthusiad hwn riportwyd gan unigolion a'r gweithlu bod agweddau, ymddiriedaeth a pherthynas ansefydlog ac anghyson yn bodoli rhwng sefydliadau ac agweddau y bobl oedd ynghlwm. Dywedwyd bod hyn yn 'ddychrynlyd' mewn un achos gydag un asiantaeth yn bwrw bai ar y llall. (Gofalwr, De Ddwyrain Cymru, Menyw, Oedolyn), a sylw person arall oedd 'Mae rhai sefydliadau yn amlwg yn meddwl eu bod yn bwysicach nag eraill' (Ymateb yn Arolwg Gweithlu)
- 3.13 Dywedodd cyfranogwyr o'r gweithlu bod hyn wedi sbarduno anghytundeb rhwng gweithwyr proffesiynol, oedd yn 'llythrennol ddadlau uwch pennau plant a phobl ifanc ag anghenion cymhleth oherwydd na allan nhw gytuno pwy sy'n gyfrifol am eu gofal' (Ymateb yn Arolwg Gweithlu). Roedd y gofalwyr a chyfranogwyr o'r gweithlu yn credu y gallai'r problemau hyn beri na fyddai unigolion na'u gofalwyr yn erbyn y cymorth a'r gofal iechyd priodol neu'n cael eu rhoi mewn lleoliadau amhriodol neu anrheoledig er mwyn eu cadw'n ddiogel (Gofalwr, De Orllewin Cymru, Menyw, Oedolyn; Ymateb yn Arolwg Gweithlu).
- 3.14 Cafwyd enghreifftiau mynych o wasanaeth ar draws y rychwant oes lle mynegodd pobl (yn cynnwys gofalwyr/aelodau'r teulu) na chlywid eu lleisiau na gweithredu wrth weithio aml-asiantaethol, yn eu profiad nhw. I hyrwyddo gofal integredig cynaliadwy, mae'r unigolyn yn gyfranogwr gweithredol ac yn rhyngweithio gyda'r darparwr gan symud tuag at wneud penderfyniadau ar y cyd, a thrwy hynny sicrhau bod eu canlyniadau yn ganolog.
- 3.15 Teimlai unigolion, teuluoedd/gofalwyr fod diffyg cydweithio, er enghraifft, 'Mae'n ymddangos nad oes neb yn gweithio gyda neb arall'. 'Does dim integreiddio o gwbl.' Teimlai unigolion, teuluoedd/gofalwyr fod hyn, yn aml oherwydd diffyg cyfathrebu rhyngddyn nhw a'r gweithwyr proffesiynol unigol, y timau a'r asiantaethau.
- 3.16 Defnyddiodd cyfranogwyr eiriau megis 'ddim yn cyfathrebu'n dda'. (Gofalwr, De Ddwyrain Cymru, Menyw, Unigolyn Hŷn) 'diffyg cyfathrebu llwyr' (Gofalwr, De Ddwyrain Cymru, Menyw, Oedolyn) a 'ddim yn gwrando mewn gwirionedd' (Gofalwr, De Orllewin Cymru, Menyw, Oedolyn), a arweiniais iddyn nhw deimlo fel

tasen nhw mewn 'brwydr' (Gofalwr, De Orllewin Cymru, Menyw, Oedolyn) yn gorfod gwneud 'galwadau mynych' (Defnyddiwr gwasanaeth, Gogledd Cymru, Unigolyn hŷn), 'dryslud' ('ond dydyn ni ddim yn gwybod beth'), a 'rhwystredig' (Gofalwr, De Orllewin Cymru, Dyn).

- 3.17 Mynegodd gofalwyr nad oedden nhw'n teimlo eu bod yn cael chymorth yn eu sefyllfa gymhleth, 'Tîm o gwmpas yr unigolyn? Pa dîm?' (Gofalwr, Canol De Cymru Ddwyrain Cymru, Menyw, Oedolyn) ac 'yn ei chael hi'n anodd ar fy mhen fy hun' (Gofalwr, De Orllewin Cymru, Dyn, Oedolyn) a 'Nid yn unig y byddai ein hanghenion yn cael eu diwallu a'u deall, fyddai dim rhaid i mi ailadrodd pethau dro at ôl tro i wahanol bobl' (Gofalwr, Menyw).

Os bydd camgyfathrebu neu ddiffyg cyfathrebu rhwng asiantaethau, teuluoedd a defnyddwyr gwasanaeth (c) yna gall hyn sbarduno teimladau o rwystredigaeth, siom (m) ac yn arwain at anfodlonrwydd a diffyg amseroldeb a dealltwriaeth o ran yr hyn sy'n digwydd yn y broses asesu a gofal (o).

- 3.18 Roedden nhw hefyd yn teimlo nad oedd pobl broffesiynol wedi ymglymu neu'n rhyngweithio'n ddigonol gyda'r unigolyn, ac un unigolyn yn disgrifio staff fel: '...Yn aml, dw i'n teimlo mod i'n gwybod mwy na nhw, oherwydd eu bod yn defnyddio dull damcaniaethol o fynd ati neu eu bod yn cael eu gorweithio' (Gofalwr, Canol De Cymru, Menyw, Oedolyn). Golygai hyn nad oedden nhw'n gwrandao a hynny'n arwain at ddiffyg dealltwriaeth'.
- 3.19 Dangosodd enghraifft o achos astudiaeth deulu un unigolyn yn byw gyda dementia yn teimlo'n rhwystredig wrth iddyn nhw geisio 'rhoi'r darnau at ei gilydd' a cheisio sefydlu cysylltiad rhwng gweithwyr proffesiynol a gwasanaethau. Disgrifiodd yr unigolyn hwn yn ei eiriau eu hun oblygiadau o beidio â gweithredu gofal aml-asiantaethol person-ganolog, gyda diffyg cyfathrebu yn digwydd ar ddwy lefel rhwng yr unigolyn a darparwyr gofal a diffyg cyfathrebu rhwng darparwyr gofal ac asiantaethau eraill (Koloroutis, 2004).
- 3.20 Yn yr achos astudiaeth hwn, doedd y darparwr (y gweithiwr cymdeithasol) ddim yn gwrandao ar bryderon y teulu (galwadau mynych). Yn ogystal, doedd naill ai gwaith cymdeithasol, gwasanaethau cymdeithasol, yr heddlu na'r gwasanaeth ambiwlans ddim yn ystyried effaith eu camau gweithredu unigol ar sefydliadau eraill drwy gynnig adborth i'r darparwr gofal arweiniol, na'u cyd-gyfrifoldeb dros iechyd a llesiant yr unigolyn (Davies et al., 2016). Canlyniad hyn oedd yr hyn a labelodd Alter & Hage, (1993) yn llif cleientiaid **dilyniannol** (cael eu trin gan un asiantaeth,

terfynu'r gwasanaeth, yr unigolyn yn cael ei gyfeirio at y gwasanaeth nesaf) yn hytrach na llif cleientiaid **ar y cyd** lle caiff unigolion eu trin ar yr un pryd gan staff o nifer o asiantaethau sy'n datblygu targedau neu gynlluniau gyda'i gilydd ac yn rhannu tasgau'n systematig h.y. gosod canlyniadau claf yn y canol:

Dw i wedi bod allan yn y nos ac yn peryglu fy hunan. Bu rhaid i fy rheulu alw'r Gweithiwr Cymdeithasol yn fynych a brwydro am drydydd galwad gan fod y gofalwyr yn rhoi fy meddyginiaeth nos i mi adeg amser te ac felly, ron i'n mynd i gysgu ar ôl te a deffro nes ymlaen wedi drysu ac felly byddwn i'n mynd allan i'r stryd yn ystod oriau mân y bore. Galwyd yr heddlu ond wnaethon nhw ddim rhoi gwybod i'r gwasanaethau cymdeithasol. Ar un achlysur, ffoniodd aelod o'r cyhoedd am ambiwlans oherwydd mod i wedi cynhyrfu'n lân, daeth y paramedics a llwyddo i fy nhawelu, dywedon nhw nad oedden nhw'n gallu credu mod i'n byw ar fy mhen fy hun ond wnaethon nhw ddim cysylltu â'r gweithiwr cymdeithasol, felly, roedd rhaid i fy rheulu rhoi'r darnau at ei gilydd ac yna riportio i'r Gweithiwr Cymdeithasol (Defnyddiwr gwasanaeth, Gogledd Cymru, Unigolyn Hÿn)

- 3.21 Mae rheoli'r rhyngwynebau rhwng yr unigolyn, gofalwyr, gweithwyr proffesiynol a sefydliadau yn heriol oherwydd 'y gwahanol draddodiadau, meddylfryd a rhesymeg gwaith' (Prammer a Neugebauer, 2012).

Cyd-ddibyniaeth

- 3.22 Er mwyn cynnig gofal person-ganolog yng nghyd-destun gweithio'n aml-asiantaethol, rhaid i weithwyr proffesiynol a'u hasiantaethau ddeall y syniad o gyd-ddibyniaeth neu berthynas symbiotig. Gall hyn fod rhwng sefydliadau lle gallan nhw gynnig nodweddion ategol. Neu ceir hefyd gyd-ddibyniaeth rhyngpersonol a ddiffinnir fel y broses lle mae pobl sy'n rhyngweithio yn dylanwadu ar brofiadau rhywun arall (h.y. yr effaith y mae unigolion yn ei gael ar syniadau, emosiynau, cymhellion, ymddygiad a chanlyniadau pobl eraill) (Van Lange & Balliet, 2015).
- 3.23 Mae'n wybyddus bod y cysyniad hwn yn peri trafferth i sefydliadau gofal rhyngwladol wrth iddyn nhw geisio gweithio ar draws sefydliadau statudol ac anstatudol neu sefydliadau preifat i gynorthwyo gweithio'n aml-asiantaethol pobl-ganolog (Alter & Hage, 1993; Prammer a Neugebauer, 2012) a gellir dweud yr un peth yma o fewn aml haenau'r system. Cafwyd hefyd enghreifftiau o asiantaethau'n cael trafferth gyda gweithio'n aml-asiantaethol ac roedd diogelu adnoddau ac effeithiau toriadau yn y cyllid yn rhwystr rhag creu'r berthynas symbiotig honno.

Yr hyn a gawn ydy bod addysg yn ceisio diogelu eu hadnoddau, mae iechyd yn ceisio diogelu eu hadnoddau oherwydd eu bod mor brin ac mae hynny'n creu gwir broblemau (Gweithiwr rheng flaen, ALI Lleoliad 4).

- 3.24 Cafwyd enghraifft lle roedd ail-strwythuro tîm aml-asiantaethol oherwydd problemau cyllid wedi arwain at leihau maint y tîm. Ar ôl cynnydd yn y baich gwaith, bu rhaid i'r tîm gaffael cyllid a phrynu'r adnodd (dynol) roedd ei angen arnyn nhw yn allanol a olygai nad oedd dulliau cyfathrebu a'r cyd-ddibyniaeth rhyngpersonol oedd ei angen ar gydweithio cymhleth (Koloroutis, 2004) gyda'r tîm cyfan yr un fath ac roedd gweithio ar y cyd o fewn y tîm newydd ei ehangu yn 'anodd'.
- 3.25 Cafwyd hefyd fod nifer o ddatgysylltiadau rhwng egwyddorion aml-asiantaethol y Ddeddf a deall sut i'w gweithredu. Mae gwasanaethau cyhoeddus yn cynnwys rhwydweithiau cymdeithasol (gwahanol fathau o berthynas) er mwyn sicrhau'r cydweithio a'r cydlynid sydd eu hangen i ddatrys problemau cymdeithasol. Disgrifiwyd bod strwythur llorweddol (mae cysylltiadau aml eu lefel rhwng darparwyr wedi'u hintegreiddio'n gyfeiriadol sy'n cyfrannu at ddysgu) sy'n anelu at gael un asesiad ar y cyd ac un cynllun ar y cyd yn 'niwlog ac annelwig', a'r canlyniad oedd gweithio cyfochrog lle mae gweithwyr proffesiynol 'yn mynd i ffwrdd ac rydyn ni'n gwneud ein gwaith, addysg yn mynd i ffwrdd a byddan nhw'n gwneud eu gwaith eu hunan a gwaith gwahanol a llunio eu chynllun a iechyd yn yr un modd' (Rheolwr Gweithredol, ALI, Lleoliad 4).
- 3.26 Yn ogystal, roedd rhwystredigaeth trefniadol fertigol (aml-lefel megis rhwng comisiynwyr a darparwyr, defnyddwyr/buddiolwyr/cwsmeriaid) yn amlwg lle roedd rheolwyr gweithredol ac uwch reolwyr yn teimlo'n rhwystredig gan fod gweithwyr proffesiynol ac ymgynghorwyr wedi methu â gweld canlyniadau sut mae penderfyniadau (neu ddiffyg ymglymiad) mewn un rhan o'r system yn dylanwadu ar ran arall. Ym myd cymhleth cydweithio, mae lefel y rhyngweithio yn gofyn am ymrwymiad gan yr holl aelodau i dderbyn cyfrifoldeb dros sefydlu a chynnal cysylltiadau aml-asiantaethol iach ac mae hyn yn ystyried effaith penderfyniadau unigolion a sefydliadau ar eraill.

Dydych chi byth yn gwahardd plentyn sy'n derbyn gofal o'r ysgol ac addysg oherwydd y gallai bod adre gyda'u gofalwr maeth arwain at densiynau godi i bwynt lle mae'r berthynas honno yn torri i lawr (Rheolwr Gweithredol, ALI, Lleoliad 2).

Cyd-gysylltu/Cydlyniad

- 3.27 Mae cydlyniad, sef alinio a harmoneiddio prosesau hefyd yn nodwedd o weithio'n aml-asiantaethol. Mae Peckover a Golding (2017: 41) yn ein hatgoffa ni o hyn yn eu diffiniad.
- 3.28 Yn yr adolygiad llenyddiaeth blaenorol (Wallace et al., 2020), cawn ein hatgoffa hefyd fod cydweithio ac yna cydweithredu yn ymddangos eu bod yn rhagflaenu cydlyniad (Ffigwr 1.1) a'r mathau o gydweithio yn rhannu rhai nodweddion (Tabl 3.1, p.34) gyda gweithio aml-asiantaethol ac yn gofyn am reolaeth weithredol lle mae gweithlu gweithredol ac uwch reolwyr angen iaith a phwrpas clir, meddylfryd o ymddiriedaeth, gonestrwydd a chilyddiaeth er mwyn rheoli disgwyliadau, sicrhau caniatâd a rheoli prosesau a gwahaniaethau yn strwythur gwahanol sefydliadau. Argymhellodd Nicolaisen (2016) y dylid cyfleu eu gwybodaeth drwy gyfathrebu rhwng pob lefel o'r system; er enghraifft, arweinwyr a chydlynwyr, tra'n delio â rhwystrau gyfleu eu gwybodaeth. Mae angen hyn er mwyn datblygu llif cleient ar y cyd y cyfeiriwyd ati yn flaenorol h.y. ffurf ar gydlyniad gweithredol (Alter a Hage, 1993).

Os oes gennych hinsawdd o eglurder iaith a diben 'perthnasoedd cytbwys', ymddiriedaeth, gonestrwydd, cilyddiaeth a chyfathrebu aml ei lefel (c), gall hyn sbarduno gallu i reoli disgwyliadau, caniatâd i reoli proses a strwythurau ar draws asiantaethau (m), a allai arwain at gydlyniad aml ei lefel (o).

- 3.29 Yn y gwerthusiad hwn, cawson ni enghraifft o fodel lle roedd y tair lefel o gydlyniad yn rhan o waith parhaus o fewn ôl troed daearyddol un awdurdod lleol:
- cydlyniad ardal leol (cymuned),
 - cydlyniad gweithredol unigol a
 - chydlyniad ardal leol strategol (arweinyddiaeth) (Rheolwr Gweithredol, ALI, Lleoliad 4).
- 3.30 Mae enghraifft o fodel tair lefel yn dangos gweithio'n aml-asiantaethol fertigol a llorweddol. Cychwynnodd y model hwn fel peilot bychan yn 2014 ac mae wedi tyfu dros yr wyth mlynedd diwethaf. Yn weithredol, mae staff yn cynnal llawer o ymarfer adfyfyrion (yn cynnwys herio ymarfer ei gilydd ac ystyriaethau tîm ar achosion) er mwyn sicrhau eu bod yn gweithio i wireddu egwyddorion y Ddeddf, gan osgoi

'crwydro o'r genhadaeth' a pharhau i yrru newid yn y feddylfryd o gyflenwi gwasanaeth nawddogol i fodel ataliad. Yn 2010, canfu Hansson y cynorthwyr cyd-gysylltu mewn rhwydweithiau ar gyfer eu gwasanaethau iechyd meddwl a chonsortiw m gofal chymdeithasol yn Sweden gan hanes o gydweithredu lleol a chydweithredu personol anffurfiol, tystiolaeth o gyd-gyfrifoldebau, gweithredu cyd-gydlynwyr a meddu ar y gallu i addasu. Ceir y nodweddion hyn o fewn yr astudiaeth achos tair lefel ganlynol.

Cyd-gysylltu/Cydlyniad ardal leol (cymuned)

- 3.31 Roedd y lefel hon wedi bodoli cyn 2015 (efel a elwir yn '*berson cyfochrog*' '*alongsider*') yn gweithio gyda phoblogaeth o 12-14,000 o bobl. Yn gyfredol mae 16 ohonyn nhw a gofynnir am uchafswm o 24 ar gyfer ôl troed yr awdurdod lleol. Mae'n nhw'n weithwyr '*cymunedau mwy hyderus, cryf, cysylltiedig sy'n croesawu pawb*'. Felly, ym myd cymhleth cydweithio, a datblygu'r rhyngweithio hwnnw rhwng defnyddiwr gwasanaeth a'r darparwr, rôl cydlynnydd yr ardal leol ydy datblygu perthynas gyda'r bobl leol drwy gyfarfod â nhw, treulio amser gyda nhw, nodi eu cryfderau (yn hytrach nag angen) a'u helpu i sylweddoli bod ganddyn nhw'r sgiliau i'w helpu eu hunain i symud ymlaen.
- 3.32 Mae'r cydlynwyr yn datblygu lefel nesaf y rhyngweithio drwy weithio gyda sefydliadau partner i dyfu a hwyluso digwyddiadau yn y gymuned e.e., pryd o fwyd am ddim yn y gymuned gan weithio gydag ysgol leol, sefydliad o'r trydydd sector a brand archfarchnad adnabyddus. Awgrymir (gwerthusiad lleol) mai canlyniad hyn ydy bod unigolion yn cysylltu'n well yn eu cymunedau, yn fwy hyderus, yn dynodi a rhannu sgiliau unigol gydag eraill yn eu cymuned. Mae hefyd yn awgrymu ei bod yn help i ryddhau Meddygon Teulu i weithio gydag unigolion sydd yn ddefnyddwyr dwys (3-4 ymweliad yr wythnos) o wasanaethau gofal sylfaenol (Rheolwr Gweithredol, ALI, Lleoliad 4), ac felly'n ystyried yr effaith ar y system iechyd a gofal ehangach.
- 3.33 Trafododd yr adolygiad llenyddiaeth aml-asiantaethol blaenorol (Wallace et al, 2020) bwysigrwydd adeiladu perthynas gyda iaith a diben cyffredin i greu ymddiriedaeth. Yn allweddol i adeiladu perthynas ydy'r syniad o 'berthynas gytbwys' a newid yn yr ieithwedd i'w gynorthwyo. Er enghraifft, yn yr achos astudiaeth hon, maen nhw'n cael eu 'cyflwyno' i bobl yn hytrach na chael eu cyfeirio – yr olaf yn awgrymu 'anghydbwysedd yn y berthynas o ran grym', lle ystyrir bod y cyfeiriwr yn

arbenigwr sy'n cyfeirio at arbenigwr arall. Yn y model hwn gwneir y cyflwyniadau rhwng y 'person cyfochrog' / 'alongsider' ag unrhyw weithiwr proffesiynol (e.e., Meddyg Teulu, gweithiwr cymdeithasol), aelod o'r gymuned (e.e., y triniwr gwallt lleol, weithiwr y swyddfa bost, cymydog) neu'r unigolyn ei hun.

- 3.34 Bydd y bobl a gyflwynir i'r 'person cyfochrog' yn wynebu sialens bersonol e.e., unigrwydd, teimlo'n ynysig, newydd symud i ardal newydd, newydd eu rhyddhau o wasanaeth iechyd neu ofal, mewn profedigaeth, mewn cyfnod o newid o fod yn ofalwr llawn amser i fod yn nhw eu hunain. Mae'r holl enghreifftiau yn bobl sydd angen help i newydd ail-gysylltu â'u cymuned. (Rheolwr Gweithredol ALI, Lleoliad 4). Mae perthynas waith agos gyda'r trydydd sector (sefydliadau cenedlaethol a lleol) yn hanfodol i gynnig y rhan hon o'r model.
- 3.35 Er mwyn datblygu lefel y rhyngweithio ar gyfer rhyngweithio gwaith aml-asiantaethol cymhleth, mae'r darparwr gofal yn gyson, yn cadw'r defnyddiwr gwasanaeth yn newydd ffocws canolog ac mae hyn yn cymryd amser i'w ddatblygu. Yn yr achos hwn, yn dilyn y cyflwyniad, bydd y 'person cyfochrog' yn cwrdd â'r unigolyn yn ei ch/gartre eu hun a gofyn cwestiynau person-ganolog megis "Beth sy'n bwysig i chi, sut gallwn ni eich helpu i gyflawni hynny?" 'Beth sy'n wirioneddol dda am eich bywyd a beth sydd ganddoch chi i'w gynnig a sut mae hynny yn ffitio i mewn gyda'ch cymuned' Yn gyffredinol, y math o ymatebion a dderbyniwyd 'Dw i am gael mwy o ffrindiau', 'Dw i am fynd allan mwy', 'Dw i am fyw yn ystyrlon ac i bwrpas' 'i deimlo mod i'n gwneud rhywbeth defnyddiol gyda fy mywyd'. Mae'r math hwn o sgwrs yn cynnig gwybodaeth i'r cydlynnydd, gwybodaeth sydd ei hangen i ddeall sut y gall darparwyr aml-asiantaeth fynd i'r afael ag anghenion yr unigolyn. Mae nodi lefel nesaf y rhyngweithio gyda darparwyr aml-asiantaeth yn cymryd amser ac felly, yn y model hwn doedd dim cyfyngu ar amser yr ymglymiad (Rheolwr Gweithredol, ALI, Lleoliad 4).

Cydlynu gweithredol unigolyn

- 3.36 Mae'r staff sy'n gweithio fel 'cydlynwyr gweithredol' ar lefel yr unigolyn yn gweithio gyda phartneriaid allanol e.e. Y Groes Goch Brydeinig, sefydliadau cymorth i denantiaid, sefydliadau cyffuriau ac alcohol. Eu rôl ydy helpu unigolyn drwy siarad â'r sefydliad partner i sicrhau nad ydy'r unigolyn yn syrthio drwy'r rhwyd neu orffen yn ailadrodd eu hunain. Maen nhw'n cyflawni hyn drwy gyfathrebu (siarad gan fwyaf ac osgoi dyblygu ymdrechion) gyda phartneriaid a datblygu a chynnal perthynas iach gyda nhw (Rheolwyr Gweithredol ALI, Lleoliad 4).

Grŵp cydlynu ardal leol strategol (arweinyddiaeth)

- 3.37 Cychwynnwyd y grŵp pan ddechreuodd menter 'cydgysylltu ardal leol'. Ei bwrpas oedd helpu i ymgorffori cydlynu ardal leol drwy rannu rhai o'r cyfrifoldebau a chael cymorth gan sefydliadau eraill. Roedd yn cwrdd yn fisol/bob deufis, er ar adeg cyfweld ar gyfer y gwerthusiad roedd yn cael ei ad-drefnu. Roedd aelodaeth y grŵp yn cynnwys iechyd, yr heddlu, prifysgolion lleol, cymdeithasau tai, gwasanaethau cymdeithasol, landlordiaid cymdeithasol cofrestredig. Roedd dangos y manteision i bob math o fusnes yn allweddol, i gynnal y bartneriaeth (Rheolwr Gweithredol, ALI, Lleoliad 4).
- 3.38 Mae sefydliadau sy'n aelodau o'r grŵp wedi ariannu'r cyd-gysylltwyr dros y blynyddoedd. Yr her fwyaf tan yn ddiweddar fu cael cyfraniad gan aelodau pob lefel o'r sector. Yn ddiweddar, derbyniodd y model grant byr dymor Llywodraeth Cymru gan aelodau eu clwstwr o Feddygon Teulu.
- Fe drion ni ar wahanol lefelau. Gwn i [enw] ei drio ar lefel uchel, strategol ac rydyn ni wedi'i drio ar lefel leol. Dim ond nawr rydyn ni'n dechrau cael arian drwy'r lefel weithredol honno o rwydweithiau clwstwr Meddygon Teulu gan eu bod wedi gallu cyrchu arian Llywodraeth Cymru (Rheolwr Gweithredol, ALI, Lleoliad 4).*
- 3.39 Mae'r prifysgolion lleol yn ariannu un o'r swyddi yn ogystal â chynorthwyo nifer o fyfyrwyr ychwanegol i gynnal prosiectau penodol sydd eu hangen ar y grŵp er mwyn marchnata eu sgiliau unigryw i gwmnïau preifat er mwyn cyrchu cyllid cyfrifoldeb cymdeithasol corfforaethol. Y sialens nawr ydy dod o hyd i gyllid hirdymor, osgoi colli'r staff gweithredol sy'n allweddol i adeiladu perthynas, a sicrhau na fydd nod 'adeiladu gwytnwch a hyder cymunedol' yn cael ei danseilio.
- ...rhaid iddo fod yn ddull hirdymor o fynd ati, fel na chawn bobl yn eu swydd am 12 mis ac yna'n diflannu oherwydd, ar ôl 12 mis, maen nhw newydd ddod i nabod yr ardal a dod i nabod y bobl ac adeiladu perthynas (Rheolwr Gweithredol, ALI, Lleoliad 4).*
- 3.40 Mae gofal person-ganolog neu 'ofal pobl-ganolog' yn ffactor llwyddiant cydlynu ac integreiddio ac mae cydlynu, yn ei dro, yn nodwedd o weithio'n aml-asiantaethol ac integreiddio (Wallace et al., 2020). Mae cydweithredu aml-asiantaethol yn arwain i gyflawni gofal person-ganolog (Dowling et al, 2007), ac fel y dywedodd Goodwin (2016), mae'r 'gallu i gyd-gysylltu gofal a gwasanaethau o gwmpas anghenion pobl ydy "rhesymeg gymhellol" gofal integredig'. Yr hyn y mae'r astudiaeth achos

blaenorol a'n hastudiaeth CGM (Cwestiwn 2) yn ei ddangos, os oes hanes o ofal person-ganolog sefydledig, yna *gall* gweithio aml-asiantaethol ddatblygu'n arferiad ac ymarfer pan fydd yn cyd-gysylltu gofal gwahanol wasanaethau o safbwynt defnyddwyr gwasanaeth' (Burdett & Inman, 2021). Mae'r adolygiad llenyddiaeth blaenorol (Wallace et al, 2020) yn cynnig enghreifftiau megis model math cyd-gysylltiol PRISMA yn Quebec, sydd wedi bod yn cael ei datblygu a chyflenwi ataliad dros yr 20 mlynedd diwethaf i ddiwallu anghenion pobl fregus ac anabl hŷn (Hebert, 2015; Dubuc et al., 2016). Mae iddo egwyddor gwaith o ofal person-ganolog sefydledig.

Os bu hanes o ofal cydlynol person-ganolog, sefydledig wedi'i reoli'n weithredol (yn hytrach na bod yn broses-ganolog) (c), yna gallai hyn sbarduno parodrwydd i helpu ei gilydd, y risgiau'n cael eu rheoli'n dda gyda'i gilydd, rhwydweithio cydlynol (m), gan arwain at weithio aml-asiantaethol yn datblygu'n arferiad ac ymarfer ac unigolion yn cyrchu mwy o wasanaethau (o).

Cyd-leoliad

- 3.41 Nodwyd bod cyd-leoliad yn ffactor hanfodol i alluogi gweithio aml-asiantaethol llwyddiannus (Dickinson & Neal, 2011; Kaehne & Catherall, 2012). Mae Lalani & Marshall (2020) wedi diffinio cyd-leoliad fel 'gwahanol grwpiau proffesiynol wedi'u lleoli yn yr un lle gwaith'. Cafwyd bod cyd-leoliad yn alluogydd effeithiol ar gyfer integreiddio gwasanaeth gan ddarparu sail ar gyfer cydweithio, meithrin cyfathrebu gwell a rhannu gwybodaeth os diwellir amodau megis systemau gwybodaeth a rennir a meddylfryd proffesiynol (credoau a gwerthoedd a rennir). Canlyniad hyn ydy perthynas waith cymdeithasol ffyniannus, yn goresgyn problemau meddylfryd proffesiynol a allai arwain at ganlyniadau positif ar gyfer cleientiaid.
- 3.42 Ystyriodd Baginsky a Manthorpe (2021) weithio aml-asiantaethol rhwng gofal cymdeithasol plant ac ysgolion yn ystod pandemig COVID-19 yn Lloegr a chael ei fod yn arwain at ffyrdd newydd gwell o gyfathrebu ac arferion proffesiynol oherwydd y defnydd cynyddol o ddulliau ar-lein.
- 3.43 Ar gyfer un tîm (yn y gwerthusiad hwn) mae cyd-leoliad wedi sbarduno 'cydweithio' anffurfiol gyda thimoedd eraill a pharodrwydd i helpu ei gilydd pan fo angen.

Mae angen i ni weiddi arnyn nhw, maen nhw i gyd yma, oherwydd ein bod ar yr un llawr. Maen nhw'n ein gweld ni, rydyn ni'n eu gweld nhw, does dim byd na allwn ni wneud gyda'n gilydd math o beth (Rheolwr Gweithredol, ALI, Lleoliad 1).

- 3.44 Cynigiodd rheolwr gweithredol arall enghreifftiau o dimoedd aml-asiantaethol estynedig wedi'u cyd-leoli ac yn gweithio'n dda gyda'i gilydd, yn cynnwys nyrsys, gweithwyr gofal cymdeithasol a swyddogion yr heddlu. Siaradon nhw hefyd am weithwyr cymdeithasol yn gweithio mewn amgylcheddau iechyd (Rheolwr Gweithredol, ALI, Lleoliad 2). Siaradodd un arall am y modd roedd cyd-leoli yn atgyfnerthu timoedd wrth iddyn nhw ddod i ddeall rolau ei gilydd ychydig yn well. (Rheolwr Gweithredol, BI, Lleoliad 1).
- 3.45 Roedd timoedd eraill wedi'u cyd-leoli ers yr 1980au cynnar a'r '90au (anableddau dysgu a iechyd meddwl) a datgan am y bobl hynny sy'n gweithio yn y tîm, 'dyna'i gyd mae'n nhw'n ei wybod mewn gwirionedd, dydyn nhw ddim yn gwybod dim byd amgenach' gan 'ffocysu ar y dull hwnnw o fynd ati sy'n ymwneud â'r unigolyn yn hytrach nag yn ymwneud â phroses' (Rheolwr Gweithredol, ALI, Lleoliad 1).

Os ydych yn ymarfer cyd-leoli (c) yna gallai sbarduno cydweithio anffurfiol drwy ddealltwriaeth gynyddol a chynnydd mewn cyfathrebu (m). Gall hyn arwain at ffocysu ar y person yn hytrach nag ar y broses wrth gynnig cymorth a gofal iechyd (o).

- 3.46 Fodd bynnag, nododd rheolwyr gweithredol doedd y ffaith eu bod wedi'u cyd-leoli ddim o anghenraid yn golygu eu bod wedi'u hintegreiddio. Sylweddolon nhw mai un elfen yn unig oedd cyd-leoli oedd ei hangen ar gyfer gwaith tîm integredig holistaidd llwyddiannus oedd yn nod roedden nhw'n awyddus iawn i'w gyflawni (Rheolwr Gweithredol, ALI, Lleoliad 2).

'mae gynnon ni (a) dîm amlddisgyblaethol ...chi'n gwybod rydyn ni gyd ar yr un coridor, gwasanaethau cymdeithasol yn bennaf ar un ochr y coridor ac mae gynnon ni nyrsys mewn un ystafell a'r holl therapyddion mewn ystafell arall, felly rydyn ni'n cellwair, rydyn ni'n mynd nôl a blaen, rydyn ni'n gofyn cwestiynau ... ydych chi'n gwybod bod hyn a'r llall wedi digwydd, allwch chi gynorthwyo gyda hyn ... chi'n gwybod ein bod yn gweithio fel tîm amlddisgyblaethol ond 'dw i'n meddwl mai anhawster y lefel nesaf ydy cael mewnbyn mewn cyfarfodydd, gwneud penderfyniadau a chael gofal iechyd parhaol...' (Rheolwr Gweithredol, ALI, Lleoliad 4)

Angen am hyfforddiant ar y cyd

- 3.47 Nodwyd bod dull ar y cyd o fynd ati i gynnig hyfforddiant craidd ac uwchsgilio'r gweithlu yn ffactor llwyddiant ar gyfer gweithio aml-asiantaethol yn yr adolygiad llenyddiaeth blaenorol (Wallace et al, 2020). Fodd bynnag, yn astudiaeth Mapio Cysyniad Grŵp (GCM) ni nododd y cyfranogwyr bod hynny yn y 30 ffactor llwyddiant pwysicaf (Tabl 3.1, p.34). Yn y llenyddiaeth, cydnabu Rozansky et al. (2017) ei fod yn alluogydd ar gyfer integreiddio parhaol. Mae'n helpu i ennyn hyder i ddirprwyo'n ddiogel wrth ddatblygu rolau iechyd a gofal integredig (Barber a Wallace, 2012).
- 3.48 Yn y gwerthusiad hwn, cydnabu staff a gofalwyr fod angen rhagor o hyfforddiant aml-asiantaethol ar bob lefel o ymarfer, rheolaeth a sefydliadau ehangach er mwyn dysgu sut i gynnig gweithio aml-asiantaethol cynaliadwy ar gyfer y dyfodol. Sylweddolodd Uwch Reolwyr ei bod yn gwneud synnwyr i ddysgu gan eu partneriaid mewn 'hinsawdd dysgu' (Uwch Reolwr, Rhanbarthol, Lleoliad 4).
- 3.49 Ystyriwyd hyn yn bwysig nid yn unig ar gyfer dasg dan sylw o weithredu'r Ddeddf ond hefyd i ail-ffocysu staff ar gyd-uchelgeisiau, cyd-dargedau a chyd alinio a rhannu cyfleoedd i wella gwasanaethau. Roedd un uwch reolwr yn cydnabod fod hyn yn 'newid hinsawdd', yn cydnabod bod 'ffordd bell i fynd [i'w gyflenwi] ond allwn ni weld y ffordd ymlaen gyda strategaeth a pharhau gyda chyd-hyfforddiant', gan ei fod yn cael ei gefnogi gan uwch reolwr (Uwch Reolwr, Rhanbarthol, Lleoliad 4).
- 3.50 Soniwyd am hyfforddiant aml-asiantaethol a chyfleoedd dysgu er enghraifft ar ffurf gweithdai ar gyfer timoedd ar y cyd.
- 'i gydweithio ... ar allu deall beth oedd y ddeddf a hefyd i ddeall beth fyddai goblygiadau posibl y Ddeddf..'. (Uwch Reolwyr, BI, Lleoliad 4)*
- 3.51 Mewn un enghraifft lle mabwysiadwyd dull rhanbarthol aml-asiantaethol o fynd ati i hyfforddi staff ar y Ddeddf, roedd hyn yn 'helpu i safoni'r math o hyfforddiant a gweithrediad ar draws y rhanbarth' a chwalu 'canfyddiad heriol – a welwyd drwy'r gwerthusiad hwn – mai dim ond ar gyfer y gwasanaethau cymdeithasol roedd y Ddeddf (oherwydd ei theitl).
- ...ond roedd rhaid i ni ddweud yn gyson na, mae'r Ddeddf hon ar gyfer y ddwy asiantaeth, y ddau sefydliad i weithredu ac mae'n effeithio ar y ddau yn hytrach na bod yn gyfrifoldeb i wasanaethau cymdeithasol yn unig (Rheolwr Gweithredol, BI, Lleoliad 2).*
- 3.52 Ystyriwyd bod defnyddio ymgynghorydd proffesiynol yn ddefnyddiol i gynnal dysgu aml-asiantaethol a gwella'n barhaus drwy'r cylch dysgu. Roedd y rôl yn yr enghraifft

mewn awdurdod lleol (ymgyngorydd gwaith cymdeithasol proffesiynol) yn ffocysu ar weithredu'r Ddeddf a helpu staff i symud tuag at system wybodaeth integredig, 'adolygu ffurflenni asesu gwaith cymdeithasol a datblygu grwpiau gorchwyl a gorffen'. (Rheolwr Gweithredol BI Lleoliad 2). Cydran bwysig i wella cyfathrebu a rhannu gwybodaeth ar draws proffesiynau ac asiantaethau (Lalani a Marshall, 2020, tud.388). Riportwyd y math hwn o rôl gan O'Halloran (2016) hefyd lle defnyddiodd y 'Change Academy' yn Llundain 'llywiwr newid' i ddatblygu a hyfforddi staff yn eu dull newydd o fynd ati i gyflenwi gwasanaeth gofal integredig person-ganolog. Roedd rhaglen y 'Change Academy' yn cynnwys modiwlau ar: arwain ar draws ffiniau, technegau datrys problemau, data i wella sut caiff gofal ei gyflenwi, delio gyda gwrthdaro a hyfforddi ym maes iechyd.

- 3.53 Fodd bynnag, roedd cydrannau eraill megis dull rhanbarthol cryf ar y cyd o fynd ati a gynorthwyodd dysgu. Er hynny, erbyn meddwl, teimlai un rheolwr gweithredol bwrdd iechyd fod gormod o bwyslais wedi cael ei roi ar baratoi gweithwyr cymdeithasol ar draul aelodau eraill o'r tîm aml-asiantaethol.

'[Roedd] adrannau dysgu a threfnu ar gyfer gofal cymdeithasol ymhob un o'r tri awdurdod lleol ac roedd adran dysgu a datblygu yn gweithio ar weithredu pecynnau hyfforddi. Teimlai pobl eu bod wedi'u paratoi'n dda. Un peth fyddwn i'n ei ddweud, o edrych yn ôl ar ein paratoadau, fe wnaethon ni ffocysu llawer ar weithwyr cymdeithasol, oherwydd, yn amlwg, 'dw i'n meddwl bod pobl yn credu bod y dull asesu a dull yn seiliedig ar gryfderau o fynd ati yn ymwneud mwy â gwaith cymdeithasol. Ond mewn gwasanaeth integredig, 'dw i'n meddwl y gallen ni fod wedi gwneud mwy gyda mathau o broffesiynau megis therapi galwedigaethol. Oherwydd er bod eu hasesiadau yn seiliedig ar gryfderau, mae'n ymwneud, fel dwedes i, â manteisio i'r eithaf ar sgiliau byw'n annibynnol a ffocysu ar rwydweithiau teuluol. Roedd rhaid iddyn nhw roi hynny yng nghyd-destun y gwasanaethau cymdeithasol a fframwaith deddfwriaethol. Dw i'n meddwl ein bod wedi gwneud llawer gwell ar gyfer gweithwyr cymdeithasol nag a wnaethon ni yn ar gyfer proffesiynau eraill' (Rheolwr Gweithredol, BI, Lleoliad 2).

I grynhoi – Ystyried rôl y Ddeddf

- 3.54 Mae'n ymddangos bod y Ddeddf ei hun wedi bod yn sbardun i rai sefydliadau a gweithwyr proffesiynol ystyried dull gwahanol o weithio gyda'i gilydd a '*chyflymu'r newid*'. I'r rhai oedd yn deall yr angen am weithio aml-asiantaethol ac wedi gweithio'n dda gyda'i gilydd, ceir tystiolaeth eu bod yn trafod, ystyried a negodi sut i ddatrys wrthdaro er mwyn sicrhau bod ymarfer yn gwella yn y dyfodol.
- 3.55 Mynegodd rhai gweithwyr rheng flaen awydd i ddeall disgwyliadau gweithio'n aml-asiantaethol, dysgu oddi wrth ei gilydd a chymharu arferion trefniadol a rheolaethol. Roedden nhw'n gwerthfawrogi bod gan bawb, er bod ganddyn nhw rolau gwahanol, gyfraniad i'w wneud. Gallen nhw i gyd 'ddod â math o ddarn da o wybodaeth gyda nhw y gallwn ni ei defnyddio i gynnig persbectif gwahanol ar bethau i ni'.
- 3.56 Cafwyd enghraifft ddiweddar o achos (person ifanc) lle roedd gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol yn dadlau ai cyfrifoldeb meddygol neu gyfrifoldeb gofal cymdeithasol oedd hyn. Mae'r broblem wedi cael ei 'datrys' ond erbyn meddwl, roedden nhw'n teimlo y gallen nhw fod wedi ei reoli yn well. Roedden nhw o'r farn bod angen i blant mewn achosion tebyg 'gael gofal gwell a chael adnoddau a'r cymorth priodol'. Roedden nhw'n sylweddoli y byddai'r math o sefyllfa roedden nhw'n cael eu hunain ynddi yn debygol o ddigwydd eto a nawr roedden nhw'n cynllunio i gwrdd a thrafod beth a ddigwyddodd gyda golwg ar bod 'angen iddyn nhw wybod sut i gydweithio'n well' (Gweithiwr Rheng Flaen, ALI Lleoliad 4).
- 3.57 Dywedodd rhai rheolwyr gweithredol yn y trydydd sector y cafwyd 'rhyw fath o ymrwymiad' i weithio mewn partneriaeth sydd wedi bod o fudd iddyn nhw. Roedd eraill yn meddwl eu bod yn gallu gweld partneriaid ar lefel strategol i ymateb i ofynion aml-asiantaethol y Ddeddf. Darparodd hyn 'lawer mwy o strwythur ar gyfer y sgwrs honno' ar wahanol lefelau, yn enwedig ymglymiad strategol, gan helpu gyda 'gwleidyddiaeth aml-asiantaethol' (Rheolwr Gweithredol, ALI, Lleoliad 4).
- 3.58 Efallai bod staff newydd, yn cynnwys y rhai oedd wedi symud o Loegr i weithio yng Nghymru, wedi colli allan ar hyfforddiant aml-asiantaethol ar gyfer y Ddeddf ac yn gorfod dal i fyny. Roedd gwaith diweddar COVID-19 wedi amlygu mai 'dim ond nawr roedd rhai staff yn dysgu am hinsawdd gwaith ei gilydd yn ymarferol ac yn wir ddeall gwerthoedd ei gilydd a'n rhyng-ddibyniaeth'. (Ymateb i Arolwg, Gweithlu). Dydy'r rhesymau am hyn ddim yn glir o'r data eilaidd sydd ar gael.

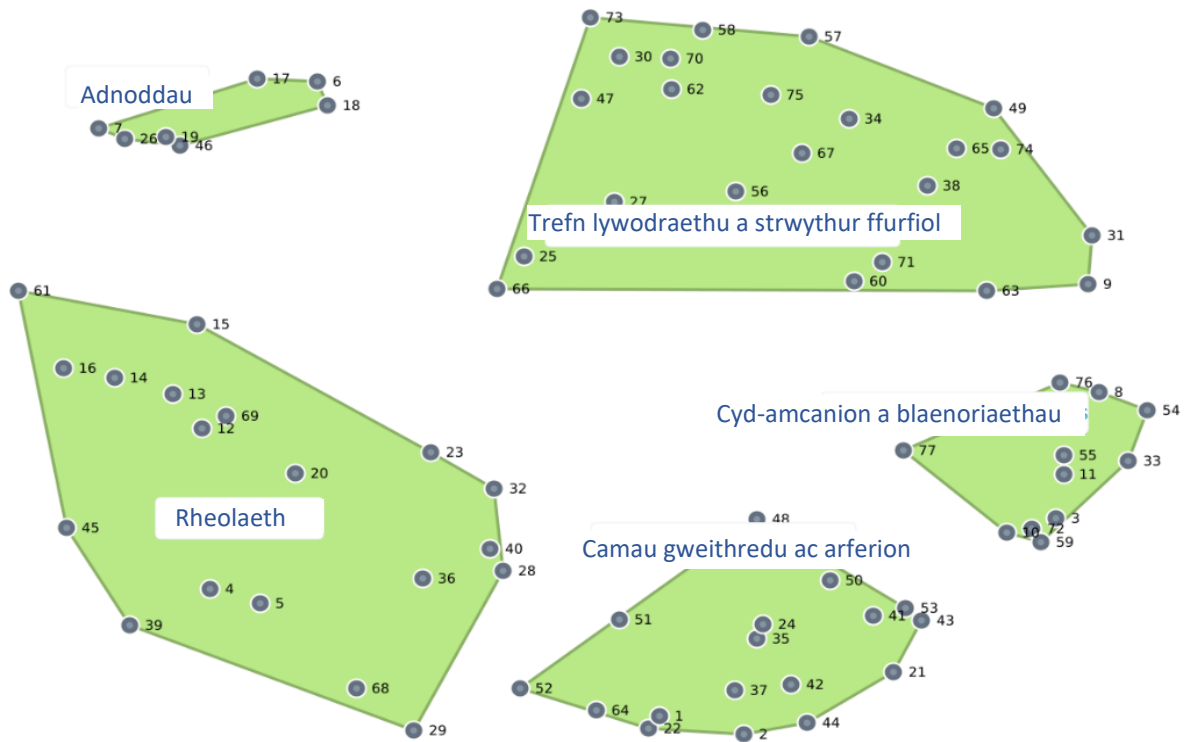
3.59 Yr hyn sy'n amlwg, erbyn meddwl, ydy bod unigolion a theuluoedd yn dweud yn gyffredinol nad ydy gweithio'n aml-asiantaethol yn gweithio iddyn nhw am amryw o resymau. Mae'r asiantaethau yn cael trafferth gyda chynnig gofal person-ganolog, aml-asiantaethol lle nad oedd hanes a meddylfryd o wneud hynny neu lle ceir tensiynau o ran rhyng-ddibyniaeth a chyd-drefnu adnoddau. Dylai hyfforddiant a rheoli gweithio aml-asiantaethol yn ymarferol newid y feddylfryd yn araf ac arddangos manteision o unigolion, gofawyr, staff rheng flaen a'u hasiantaethau yn gweithio'n wahanol gyda'i gilydd. Mae Walker (2018) yn dadlau y dylid ystyried hyfforddiant aml-asiantaethol fel cyfres ac nid fel digwyddiad untro er mwyn cyflawni'r canlyniadau hyn.

Pa ffactorau llwyddiant critigol sydd bwysicaf ac yn cael yr effaith fwyaf?

- 3.60 Wrth ateb yr ail gwestiwn hwn, rydyn ni wedi tynnu yn bennaf ar ddull GCM (gweler Atodiad A am ragor o fanylion), yn hytrach na'r dulliau ansoddol a ddefnyddiwyd yn flaenorol. Ar ddiwedd yr adran hon, caiff canfyddiadau GCM eu mapio yn erbyn y ffactorau llwyddiant gweithio aml-asiantaethol a nodwyd yn yr adolygiad blaenorol (Wallace et al., 2020).
- 3.61 Nododd gweithgaredd GCM 77 o ffactorau llwyddiant mewn ymateb i'r awgrym y bydd "Gweithio aml-asiantaethol yng nghyd-destun Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) yn llwyddiannus os ...". Rhoddwyd rhif i'r rhain a'u trefnu yn grwpiau gan y cyfranogwyr. Yna dadansoddod y feddalwedd y grwpiau a drefnwyd yn unigol a'u labeli (a ddarparwyd gan y cyfranogwyr) a chynnig nifer o fapiau clwstwr i'w hystyried gan dîm yr astudiaeth. Cytunodd tîm yr astudiaeth ar fap pum clwstwr oherwydd mai dyma'r ffordd orau i grynhoi'r ffactorau llwyddiant. Y pum clwstwr (Ffigur 3.1) a nodwyd oedd adnoddau, trefn lywodraethu a strwythur ffurfiol, cyd-amcanion a blaenoriaethau, camau gweithredu ac arferion a rheolaeth.¹²
- 3.62 Nododd cyfranogwyr pa ffactorau llwyddiant a ystyriwyd fwyaf pwysig drwy drefnu pob datganiad yn ôl ei bwysigrwydd. Yna grwpiodd y dadansoddiad o'r clwstwr hierarchaidd y datganiadau unigol ar y map pwynt yn glystyrau o osodiadau i adlewyrchu cysyniadau tebyg (Kane & Trochim, 2007). Yna, cyflwynir hyn fel map clwstwr gyda chyfartaledd graddfa.

¹² Clystyrau o ffactorau llwyddiant oedd y rhain a ddefnyddiwyd yn ddiweddarach i ddadansoddi'r data ansoddol eilaidd— gweler Atodiad B.

Ffigwr 3.1: Map clwstwr gyda labeli o'r ymarfer grwpio cyfranogwyr



- 3.63 Mae'r map clwstwr yn Ffigwr A4 ac A5 (Atodiad A) yn dangos mai clwstwr 'Adnoddau' a ystyriwyd bwysicaf (cyfartaledd graddfa 4.48) ac wedi cael yr effaith fwyaf (cyfartaledd graddfa 4.37). Ail mewn pwysigrwydd oedd clwstwr 'Rheolaeth' (cyfartaledd graddfa 4.28) a graddfa'r effaith (cyfartaledd graddfa 4.05). Wrth ystyried pwysigrwydd, yr hyn a ddilynodd oedd 'Camau Gweithredu ac arferion' ddaeth wedyn (cyfartaledd graddfa 4.11) a 'Chyd-amcanion a blaenoriaethau' (cyfartaledd graddfa 4.09). Sgoriodd y ddau hyn 3.87 (cyfartaledd graddfa) wrth raddio 'graddfa effaith'. Ystyriwyd mai 'Trefn Lywodraethu a strwythur ffurfiol' oedd y lleiaf pwysig (cyfartaledd graddfa 3.83), a'r lleiaf eu heffaith (cyfartaledd graddfa 3.64). Roedd y clwstwr hwn yn cynnwys ffactorau llwyddiant a ystyriwyd yn nodweddiad pwysig gweithio aml-asiantaethol mewn erthyglau a adolygwyd gan gymheiriaid yn yr adolygiad llenyddiaeth (Wallace et al., 2020).
- 3.64 Y tri deg ffactor llwyddiant a nodwyd y pwysicaf gyda'r mwyaf eu heffaith o ran gweithio aml-asiantaethol yng nghyd-destun Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2015. Ewch i Dabl 3.1 ar gyfer gweld ffactorau llwyddiant critigol yn nhrefn eu safle a cheir manylion pellach ac eglurhad yn Atodiad A.

Tabl 3.1: Y 30 ffactor llwyddiant pwysicaf a nodwyd gan gyfranogwyr gyda'r effaith fwyaf yn ôl eu safle

Rhif	Ffactorau Llwyddiant Critigol
13	Llais dinasyddion yn cael ei glywed, ei barchu a gweithredu arno
26	Mae buddsoddi mewn gofal cymdeithasol yn gydradd â buddsoddi yn y GIG
69	Rydyn ni'n gweithio'n gynhwysfawr ac yn gyd-gynhyrchiol gydag unigolion a theuluoedd
46	Mae gennym ddigon o adnoddau yn cynnwys amser a galluedd
7	Mae adnoddau i'w gynorthwyo
42	Rydyn ni'n llawn ymroddiad
12	Dinasyddion yn parhau i reoli
19	Adnoddau ariannol wedi'u halinio'n dda er mwyn osgoi dyblygu a chynnig ymatebion di-dor
37	Yn meddu ar yr agwedd gywir
23	Y rheng flaen wedi'u grymuso i ddod o hyd i gyd-ddatrysiadau i ddiwallu anghenion dinasyddion gyda'r rhyddid i arloesi
36	Mae ein tîm yn cynnwys y bobl briodol
3	Rydyn ni'n cydweithredu gyda nodau ac amcanion realistig er mwyn sicrhau bod y canlyniadau dymunol yn cael eu cyflenwi
45	Rydyn ni'n cyfathrebu yn dda – ymglymu uwch reolwyr
25	Mesurau perfformiad yn perthyn i ganlyniadau ar gyfer dinasyddion yn hytrach nag yn unedau o weithgaredd
1	Mae parodrwydd i helpu ei gilydd
17	Adnoddau dynol ac ariannol wedi'u halinio'n dda er mwyn osgoi dyblygu a chynnig ymatebion di-dor
16	Rhennir risgiau gyda ffocws ar rymuso dinasyddion
27	Cydnabyddir amcanion Deddf SSWB ar draws Cymru
6	Mae amser i'w gynorthwyo
5	Sefydliadau yn cael gwared ar rym a rheolaeth ac yn gwir groesawu cyd-gynhyrchu
39	Mae gennym arweinyddiaeth gref
54	Mae gennym dargedau yn gyffredin
77	Cydweithio
53	Mae gennym gyd-werthoedd
71	Cydweithio'n strategol ac yn weithredol
67	Rydyn ni'n cydlynu darpariaeth gwasanaeth
14	Rheolir risgiau yn dda, gyda ffocws ar rymuso dinasyddion
20	Caiff gwahaniaethau trefniadol a phroffesiynol eu parchu a'u defnyddio i gynnig modelau gwasanaeth sy'n ffocysu ar y dinesydd/claf
41	Mae gennym gyd-gymhellion
68	Rydyn ni'n cydnabod gwybodaeth ac arbenigedd unigolion

- 3.65 Drwy ystyried y 30 ffactor llwyddiant critigol (y pwysicaf a'r un â mwyaf effaith) gwelwyd mai'r nodwedd a raddiwyd yn bwysicaf, â'r mwyaf eu effaith oedd Rhif 13 sef 'Llais dinasyddion yn cael ei glywed, ei barchu a gweithredu arno' gyda'r cyfartaledd cymedr o raddiwyd 4.70835. Yr ail nodwedd a ystyriwyd bwysicaf, mwyaf eu heffaith oedd ffactor llwyddiant rhif 26 'Mae buddsoddi mewn gofal cymdeithasol yn gydradd â buddsoddi yn y GIG', hefyd graddfa gymedr o 4.70835 (gweler Tabl A8, Atodiad). Cynrychiolir y pum clwstwr o fewn y 30 ffactor llwyddiant critigol. Dosbarthwyd y ffactorau llwyddiant critigol o fewn eu clystyrau perthnasol. Y rhain ydy'r datganiadau y nodwyd eu bod hawsaf eu gweithredu h.y. y pwysicaf sydd a'r effaith mwyaf.
- 3.66 Mae Tabl 3.2 mapio'r datganiadau n=77 a luniwyd o astudiaeth GCM yn erbyn ffactorau llwyddiannus ar gyfer gweithio aml-asiantaethol, a gynhyrwyd gan yr adolygiad llenyddiaeth blaenorol (Wallace et al., 2020). Ni ddylid ystyried ffactorau ar eu pen eu hunain; dydy lled y datganiadau GCM ddim o anghenraid yn ffitio'n daclus ar draws y rhai a nodwyd o'r llenyddiaeth ac yn anochel mae yna orgyffwrdd sy'n gyson â dealltwriaeth amlweddog o weithio'n aml-asiantaethol llwyddiannus ac o'r ystod o ffactorau yr ystyrir yn ofynnol i hynny ddigwydd (Wallace et al., 2020).
- 3.67 Drwyddi draw, fel mae Tabl 3.2 yn ei ddangos, roedd datganiadau GCM yn gyson â'r llenyddiaeth ac eithrio dau; 'Mae buddsoddi mewn gofal cymdeithasol yn gydradd â buddsoddi yn y GIG (26)', a 'Cydnabyddir amcanion Deddf SSWB ar draws Cymru (27)'. Er bod datganiad 26 yn fras gyfeirio at 'adnoddau digonol' (rhes 9 o Dabl 3.2), mae'r datganiad hwn yn dangos mai cydraddoldeb y cyllido rhwng iechyd a gofal cymdeithasol sy'n ffactor ar gyfer gweithio aml-asiantaethol llwyddiannus (a ystyriwyd y ffactor ail bwysicaf, mwyaf ei effaith). Gellir cysylltu datganiad 27 hefyd â e.e.. 'Cyd-weledigaeth/targedau/ amcanion/ diben sy'n gyffredin (rhes 7 Tabl 3.2). Ac, fel yr amlygwyd yn flaenorol yn yr adroddiad hwn (paragraff 3.7) mae gwireddu'r ffactor hwn yn gofyn am sicrhau bod y Ddeddf a'i hamcanion wedi cael eu deall ar bob lefel o'r system a'r caniatâd a'r gallu i weithredu i reoli, gweithredu a chynnig gweithio aml-asiantaethol.

Tabl 3.2: Ffactorau llwyddiant ar gyfer gweithio aml-asiantaethol

	GCM (rhif datganiad)	Llenyddiaeth
1	<p>Unigolion yn cael gwared ar rym a rheolaeth ac yn gwir groesawu cyd-gynhyrchu (4)</p> <p>Sefydliadau yn cael gwared ar rym a rheolaeth ac yn gwir groesawu cyd-gynhyrchu (5)</p> <p>Rhennir risgiau gyda ffocws ar rymuso dinasyddion (16)</p> <p>Deall cyfrifoldebau statudol ei gilydd (31)</p> <p>Cytuno ar sicrwydd/trefniadau strategol ffurfiol (65)</p> <p>Cydweithio'n strategol a gweithredol (71)</p> <p>Trefniadau gwaith ffurfiol (74)</p> <p>Cydweithio (77)</p>	<p>Cydweithio</p> <p>Rhannu gwybodaeth</p> <p>Trefniadau/ sicrwydd strategol ffurfiol</p>
2	<p>Rydyn ni'n cydweithredu gyda nodau ac amcanion realistig er mwyn sicrhau bod y canlyniadau dymunol yn cael eu cyflenwi (3)</p> <p>Amcanion cyffredin gyda chyd-atebolrwydd dros gyflenwi ydy'r norm (8)</p> <p>Rheolir risgiau yn dda, gyda ffocws ar rymuso dinasyddion(14)</p> <p>Deallir y risgiau gyda ffocws ar rymuso dinasyddion (15)</p> <p>Rydyn ni'n cyd-ymweld neu gynnal asesiad risgiau (66)</p>	<p>Cyd-ymweld neu gynnal asesiad</p> <p>Trefniadau/ sicrwydd strategol ffurfiol</p>
3	<p>Unigolion yn cael gwared ar rym a rheolaeth ac yn gwir groesawu cyd-gynhyrchu (4)</p> <p>Sefydliadau yn cael gwared ar rym a rheolaeth ac yn gwir groesawu cyd-gynhyrchu (5)</p> <p>Dinasyddion yn parhau i reoli (12)</p> <p>Llais dinasyddion yn cael ei glywed, ei barchu a gweithredu arno(13)</p> <p>Y rheng flaen wedi'u grymuso i ddod o hyd i gyd-ddatrysiadau i ddiwallu anghenion dinasyddion gyda'r rhyddid i arloesi (23)</p> <p>Rydyn ni'n gweithio'n gynhwysfawr ac yn gyd-gynhyrchiol gydag unigolion a theuluoedd (69)</p>	<p>Gweithio gydag unigolion neu deulu</p>
4	<p>Mae parodrwydd i helpu ei gilydd (1)</p> <p>Mae gennym strwythurau/ llawlyfrau llywodraethu da (47)</p> <p>Rydyn ni'n cynnig hyfforddiant a chymorth i unigolion, i'r gymuned a'r gweithlu er mwyn iddyn nhw ddeall agenda ataliad (61)</p>	<p>Hyfforddiant a Chymorth</p>
5	<p>Rydyn ni'n cynnwys partneriaid anhraddodiadol er mwyn ehangu'n gwybodaeth a'n hadnoddau (60)</p> <p>Mynediad i fasau data sector statudol gan y trydydd sector (73)</p>	<p>Partneriaid anhraddodiadol</p>

	GCM (rhif datganiad)	Llenyddiaeth
6	<p>Mesurau perfformiad yn perthyn i ganlyniadau ar gyfer dinasyddion yn hytrach nag yn unedau o weithgaredd (25)</p> <p>Cyd-systemau TG (30)</p> <p>Rydyn ni'n monitro canlyniadau unigolion a systemau (56)</p> <p>Mae gennym ni lwybrau gofal clir wedi'u cysylltu â systemau atgyfeirio (57)</p> <p>Mae gennym ni system atgyfeirio integredig (58)</p> <p>Mynediad i fasau data y trydydd sector (73)</p>	<p>Data</p> <p>System atgyfeirio integredig</p> <p>Monitro canlyniadau unigolion a systemau</p> <p>Llwybrau gofal</p>
7	<p>Rydyn ni'n cyfaddawdu os oes angen (2)</p> <p>Amcanion cyffredin ar gyfer cyflenwi ydy'r norm (9)</p> <p>Mae pawb yn rhannu cyd-amcanion (10)</p> <p>Mae pawb yn rhannu cyd-flaenoriaethu (11)</p> <p>Caiff gwahaniaethau trefniadol a phroffesiynol eu parchu a'u defnyddio i gynnig modelau gwasanaeth sy'n ffocysu ar ddinesydd/claf (20)</p> <p>Caiff gwahaniaethau trefniadol eu parchu (21)</p> <p>Caiff gwahaniaethau proffesiynol eu parchu (22)</p> <p>Mae gennym hanes o gydweithredu gyda chyd-weledigaeth neu dargedau (33)</p> <p>Rydyn ni'n cydweithio'n anffurfiol (50)</p> <p>Mae gennym ni dargedau yn gyffredin (54)</p> <p>Rydyn ni'n rhannu gweledigaeth (55)</p> <p>Rydyn ni'n rhannu canlyniadau dymunol (59)</p> <p>Rhannu nodau realistig (72)</p> <p>Rydyn ni'n rhannu canlyniad dymunol (76)</p>	<p>Cyd-weledigaeth / targedau/amcanion/diben sy'n gyffredin</p> <p>Cydweithredu anffurfiol</p> <p>Canlyniad dymunol a rennir</p> <p>Proses hyblyg e.e., dilyniannol neu gydamserol</p>
8	<p>Mae cydlyniad i'n rhwydwaith (38)</p> <p>Mae gennym ni strwythur ffurfiol yn hytrach na rhwydwaith anffurfiol ei strwythur (49)</p>	<p>Strwythur ffurfiol yn hytrach na rhwydwaith anffurfiol ei strwythur</p>
9	<p>Does dim amser i'w gynorthwyo (6)</p> <p>Mae adnoddau i'w gynorthwyo (7)</p> <p>Mae gennym adnoddau digonol yn cynnwys amser a galluoedd (46)</p> <p>Mae gennym amser i ddatblygu perthynas – drwy gyd-gynhyrchu (51)</p> <p>Mae gennym amser i ddatblygu perthynas – drwy gonsensws (52)</p>	<p>Adnoddau digonol yn cynnwys amser a galluoedd</p> <p>Amser i ddatblygu perthynas</p>

	GCM (rhif datganiad)	Llenyddiaeth
10	<p>Mae gennym gyd-gymhellion (41)</p> <p>Mae gennym ni ymroddiad (42)</p> <p>Rydyn ni'n gyd-egniol (43)</p> <p>Mae gennym gyd-gymhellion cryf i normau (44)</p>	Ymrwymiad a chymhellion cryf
11	<p>Atgyfnerthir perthynas, creu ymddiriedaeth ac ymdrech gyffredin (24)</p> <p>Rydyn ni'n deall ein rolau a'n cyfrifoldebau (28)</p> <p>Mae ein rolau a'n cyfrifoldebau yn glir (32)</p> <p>Mae gennym Ymddiriedaeth – nid creu disgwyliadau sy'n creu cam-ymddiriedaeth (35)</p> <p>Mae gennym y bobl gywir yn y tîm (36)</p> <p>Gyda'r agwedd gywir (37)</p> <p>Mae gennym bobl yn y tîm yn adnabod eu rôl diffiniedig ac yn hapus yn eu rôl diffiniedig (40)</p> <p>Mae gennym gyfathrebu da – ymglymu uwch reolwyr (45)</p> <p>Mae gennym gyd-arbenigedd (48)</p> <p>Mae gennym gyd-werthoedd (53)</p> <p>Deall y prosesau i adeiladau ymddiriedaeth a'i chynnal (64)</p> <p>Rydyn ni'n cydnabod gwybodaeth ac arbenigedd unigolion (68)</p>	<p>Pobl yn y tîm, yn adnabod eu rôl ac yn hapus gyda'u rôl / rôl diffiniedig . cyd-ddealltwriaeth</p> <p>Cael y bobl briodol yn y tîm – personoliaethau a rolau arbenigol</p> <p>Cyd-arbenigedd</p> <p>Ymddiriedaeth</p> <p>Cyfathrebu da</p>
12	<p>Cynllunio amserol (7)</p> <p>Adnoddau dynol ac ariannol wedi'u halinio'n dda i osgoi dyblygu a chynnig ymatebion di-dor (17 & 18)</p> <p>Adnoddau ariannol wedi'u halinio'n dda i osgoi dyblygu a chynnig ymatebion di-dor (19)</p> <p>Mae arweinyddiaeth a dilynyddiaeth yn bresennol (29)</p> <p>Mae gennym arweinyddiaeth gref (39)</p> <p>Mae gennym strwythurau/ llawlyfrau llywodraethu da (47)</p> <p>Rydyn ni'n cydlynu darpariaeth gwasanaeth (67)</p>	<p>Arweinyddiaeth gref a chydlynu rhwydwaith</p> <p>Cydlynu darpariaeth gwasanaeth</p> <p>Trefn lywodraethu da</p>
13	<p>Mae gennym gynllun aml-asiantaethol cynhwysfawr i ddiwallu anghenion y boblogaeth (34)</p> <p>Rydyn ni'n deall anghenion penodol – yn cynnwys yr unigolyn, y boblogaeth (cyffredinol a phenodol) i bob asiantaeth (62)</p> <p>Rydyn ni'n cyd-ddeall yr angen ar draws asiantaethau (63)</p>	Anghenion penodol

Pa adnoddau sydd eu hangen i weithio aml-asiantaethol gyflawni'r canlyniadau disgwylidig?

- 3.68 Nododd yr adolygiad llenyddiaeth blaenorol (Wallace et al, 2020) fod adnoddau digonol ac adnoddau a rennir yn cynnwys amser i adeiladu perthynas a galluedd, a chyd-arbenigedd yn hanfodol ar gyfer cydweithredu llwyddiannus (Tong et al., 2018). Yn fwy diweddar, dywedodd Thiam et al. (2022) fod dau gysyniad sy'n ganolog ac yn rhoi strwythur i ofal integredig. Roedd amser yn bwysig i bobl a gofalywr wrth asesu'u hanghenion a chydlynu gofal ac yn effeithio ar ei lwyddiant. Cysylltwyd perthynas rhoddwyr gofal ac â'u cyd-anghenion. I weithwyr proffesiynol a sefydliadau, mae fframiau amser (cyfnod penodol o amser y maen nhw'n gweithio ynddo ar draws asiantaethau) yn bwysig ar gyfer cytuno ar drefniadau cyllido, cynnig gwasanaeth ac yn enwedig o ran gweithio ar draws sectorau.
- 3.69 Mae canlyniadau gweithgareddau GCM (Atodiad A) wedi dangos mai'r clwstwr 'Adnoddau' oedd bwysicaf, mwyaf eu heffaith ar gyfer gweithio aml-asiantaethol. Gellir gweld ffactorau llwyddiant yng nghlwstwr 'Adnoddau' yn Nhabl 3.3. Roedd chwech allan o saith ffactor llwyddiant pwysig, mwyaf eu heffaith o fewn clwstwr 'Adnoddau' (Rhifau Nos, 26, 46, 7, 19, 6, 17 yn nhrefn eu safle). Nododd y GCM fod angen amser, adnoddau (ariannol a dynol) i gynorthwyo gweithio aml-asiantaethol. Ym marn cyfranogwyr, dylai'r rhain fod wedi'u halinio'n dda er mwy osgoi dyblygu a gwrthdaro a chyflenwi ymatebion di-dor

Tabl 3.3: Ffactorau llwyddiant yn y clwstwr 'Adnoddau'

Rhif y ffactorau llwyddiant.	Ffactorau llwyddiant
6	Mae amser i'w gynorthwyo
7	Mae adnoddau i'w gynorthwyo
17	Adnoddau dynol ac ariannol wedi'u halinio'n dda i osgoi dyblygu a chynnig ymatebion di-dor
18	Adnoddau dynol wedi'u halinio'n dda i osgoi dyblygu a chynnig ymatebion di-dor
19	Adnoddau ariannol wedi'u halinio'n dda i osgoi dyblygu a chynnig ymatebion di-dor
26	Buddsoddi mewn gofal cymdeithasol yn gydradd â buddsoddi yn y GIG
46	Mae gennym adnoddau digonol yn cynnwys amser a galluedd

Os oes amser mewn lle a rennir i ddatblygu perthynas aml-asiantaethol ac ymarfer (C) yna gall hyn sbarduno sgysiau ystyriol (M) a allai arwain at gyd-ddealltwriaeth ac awydd i weithio i gyflawni cyd-amcan (O).

- 3.70 Mae datganiadau am ffactorau nodweddion llwyddiant GCM a welir yn Nhabl 3.3 wedi nodi bod angen ddatblygu amser (fel adnodd) i ddatblygu'r arfer o gydweithio Yn y dadansoddiad eilaidd ansoddol, cafwyd bod 'sgysiau yn y swyddfa' (Rheolwr Gweithredol, ALI, Lleoliad 2) sy'n 'driplan dylanwad positif ar eich cydweithwyr ...Yna yn ara' bach, fe wnewch chi newid y feddylfryd' (Uwch Reolwr, Rhanbarthol, Lleoliad 4). Enghreifftiau eraill a gynigwyd oedd gweithiwr cymdeithasol a nyrs yn cynnal cyd-ymweliad ag unigolyn yn ei gartref a chael cyd-sgysiau ystyrlon ac 'mae pawb ar yr un dudalen' (Rheolwr Gweithredol, ALI, Lleoliad 2).
- 3.71 Yn Nhabl 3.3 nodwyd gan gyfranogwyr fod datganiadau 17, 18, 19 yn sôn bod alinio adnoddau dynol ac ariannol yn bwysig i osgoi dyblygu. Fodd bynnag, yn nadansoddiad y data eilaidd, y sgysiau nad oedd yn ymddangos nad oedden nhw wedi newid dros amser oedd y rhai am gyd-gomisiynu ac ariannu, yn enwedig ar gyfer pobl ag anghenion cymhleth iawn, er enghraifft, gofal parhaus.
- Dydyn ni ddim yn agos at ddatrys hynny. Rydw i mewn cyfarfod brynhawn yfory a 'dw i ddim yn disgwyl gwneud unrhyw gynnydd ar wneud hynny. Mewn gwirionedd, 'dw i'n meddwl bod pethau wedi gwaethygu ar adegau (Rheolwr Gweithredol, ALI, Lleoliad 2).*
- 3.72 Teimlai staff oedd wedi symud i weithio mewn lleoliad gwahanol, er mai'r un oedd y ddeddf, roedd y profiad o weithio o fewn cyd-destun yr un polisi yn gwahaniaethu. Gan ddweud mai prin oedd cyd-comisiynu, yn enwedig ym maes gwasanaethau plant yn eu lleoliad newydd (Rheolwr Gweithredol, ALI, Lleoliad 2).
- 3.73 Er hynny, cafwyd tystiolaeth o anawsterau ond tystiolaeth hefyd am drafodaethau positif a chytundebau am setliadau ariannol mewn rhai ardaloedd o weithio'n aml-asiantaethol lle roedd partneriaid wedi ceisio dod o hyd i ddatrysiadau amgen. Dibynnodd y partneriaid ar eu 'perthynas dda' a chwilio am 'yr effaith leiaf' gan geisio parhau gyda'r hyn a allai gael yr 'effaith fwyaf ar gyfer ein poblogaeth', tra hefyd yn ystyried y risg. 'Wrth wneud hyn, roedden nhw'n trio gwneud popeth o fewn eu gallu i gario ymlaen' (Rheolwr Gweithredol, BI, Lleoliad 1).

- 3.74 Roedd canfyddiad nad ydy adnoddau dynol ac ariannol ddim wedi'u halinio'n dda, yn arwain at ddyblygu gwybodaeth, ymatebion newidiol a gwrthdaro, er bod profiadau yn ymddangos eu bod yn newid. (Uwch Reolwr, BI, Lleoliad 2).

Roedd e wedi canolbwyntio ar ba fuddion ariannol allai'r partneriaid eu gweld, gan ddychwelyd at 'synnwyr o roi cyfrif, ymddiriedaeth, perchnogaeth'.

Disgrifiwyd hyn yn 'gydbwysedd dyrys i geisio cyflawni mewn sefyllfa lle mae partneriaid arbennig yn teimlo i'r byw am y setliadau y maen nhw'n eu cael neu wedi'u cael' (Uwch Reolwr BI, Lleoliad 2).

'Ac fe ddwedwn i bod y sefyllfa wedi gwella dros y 12 mis diwethaf ac mae eu Cyfarwyddwr Cyllid wedi dweud y byddwn yn datrys hyn ac felly mewn sefyllfa well nag oedden ni 12 mis yn ôl neu 2 flynedd yn ôl ond mae diffyg ymddiriedaeth yn dal i fodoli rhyngddon ni a nhw.' (Uwch Reolwyr, ALI, Lleoliad 1).

Sut mae trefniadau llywodraethu ar draws ffiniau wedi cynorthwyo pobl ac asiantaethau i weithio gyda'i gilydd?

- 3.75 Mae trefniadau'r drefn lywodraethu ar draws ffiniau yn ehangach na chyd- drefnu. (Henttonen et al. (2016). Y problemau cyd-destunol a nodwyd oedd meddylfryd sefydliad, ar ba gam roedd y datblygiad rhwydwaith, cyfalaf dynol ac adnoddau ariannol. Nodwyd yn yr adolygiad llenyddiaeth blaenorol (Wallace et al., 2020) bod sicrwydd/trefniadau strategol ffurfiol a strwythurau/llawlyfrau llywodraethu da (Tong et al., 2018), cyd-lywodraethu (Dickinson a Neal, 2011), a rhannu data (Choca et al., 2004) yn ffactorau llwyddiant ar gyfer gweithio aml-asiantaethol. Yn yr adran lenyddiaeth ar bolisi a'r drefn lywodraethu, darparodd deunaw o erthyglau fewnwelediad i'r hyn ydy gweithio aml-asiantaethol llwyddiannus.
- 3.76 Mae canlyniadau gweithgareddau GCM (Atodiad A) yn dangos i ni bod cyfranogwyr yn ystyried mai clwstwr 'Trefn Lywodraethu a strwythur ffurfiol' oedd y lleiaf pwysig o'r pum clwstwr, gyda'r lleiaf o ddylanwad (Tabl A5). O'r 23 ffactor llwyddiant a nodwyd o fewn y clwstwr 'Trefn Lywodraethu a strwythur ffurfiol', dim ond pedwar oedd ymhlith y ffactorau pwysicaf mwyaf eu dylanwad (Tabl 3.4). Fodd bynnag, efallai mai dim ond adlewyrchu barn y nifer fechan hon o gyfranogwyr mae hyn a hefyd lefel eu dealltwriaeth o weithio aml-asiantaethol.

Tabl 3.4: Y ffactorau llwyddiant pwysicaf, mwyaf eu heffaith ar gyfer gweithio aml-asiantaethol llwyddiannus o fewn clwstr 'Trefn Lywodraethu a strwythur Ffurfiol'

Rhif	Eitem Data/Ffactorau Llwyddiant	Graddfa gymedr	Safle
25	Mesurau perfformiad yn perthyn i ganlyniadau ar gyfer dinasyddion yn hytrach nag yn unedau o weithgaredd	4.375	11
27	Cydnabyddir amcanion Deddf SSWB ar draws Cymru	4.25	15
71	Cydweithio'n strategol ac yn weithredol	4.1667	21
67	Rydyn ni'n cydlynu darpariaeth gwasanaeth	4.16665	22

Os oes amgylchedd gwaith aml-asiantaethol heb gyd-dempled o werthusiad trylwyr a fframweithiau monitro (gyda safonau riportio) (c) yna gall hyn arwain at anallu i gasglu data ystyrlon (ansoddol a meintiol) (m) ac arwain at ostyngiad yn y gweithlu ac yn hyder dinasyddion i wneud penderfyniadau (o).

- 3.77 Yn y data ansoddol, mynegwyd pryder am drylwyredd y mesurau perfformiad, gwybodaeth am ganlyniadau a gwerthuso i fod yn sail i wneud penderfyniadau ar y cyd:
- 'Os oes 'na bwysu i gael ffurfiau mwy ansoddol o wybodaeth a thystiolaeth, oes gan WCCIS ddigon o drefniadaeth i fynd i'r afael â hynny i gyd? Ydy hynny'n mynd i achosi problemau i'r system os, ymhen dwy, tair, pedair, pum mlynedd, rydyn ni wedi newid y system fel bod set wahanol iawn o fesurau perfformiad yn bodoli nag yr ydyn ni'n ei chasglu nawr?'* (Rheolwyr Gweithredol ALI Lleoliad 4).
- 3.78 Rhaglen TG genedlaethol ydy'r WCCIS (System Wybodaeth Gofal Cymunedol Cymru) sy'n galluogi gweithwyr proffesiynol iechyd a gofal cymdeithasol i rannu cofnodion, gwybodaeth a chanlyniadau yn electronig ar draws gwasanaethau oedolion a phlant; i gynnig cymorth a gwasanaethau integredig gwell i bobl yng Nghymru. Nodwyd bod hyn yn allweddol i uchelgais Llywodraeth Cymru 'o gael gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol integredig, person-ganolog.' (Archwilio Cymru, 2020:12). Fodd bynnag, nodwyd materion megis diffyg ymarferoldeb, gwahaniaethau yn y modd y mae'n cael ei ddefnyddio ac amrywiaeth wrth ddatblygu safonau data cenedlaethol (ar wahanol gamau ar draws gwahanol feysydd gwasanaeth). Mae angen y rhain i gyd i wireddu buddion system TG ac felly'n cael eu hystyried yn rhwystr rhag gweithio integredig.

- 3.79 Cydnabuwyd hefyd ei fod yn gyfrifoldeb system gyfan i sicrhau bod y canlyniadau hyn cael eu cyflawni:
- 'cyngor cyfan yn cydnabod na chyflawnir canlyniadau heblaw ein bod ni i gyd yn gweithio gyda'n gilydd (Rheolwr Gweithredol, ALI, Lleoliad 2).*
- 3.80 Daeth yr adolygiad llenyddiaeth blaenorol (Wallace et al., 2020) o hyd i werthusiad gwasanaeth ers 10 mlynedd o Wasanaeth Arbenigol Aml-asiantaethol y Glasoed (AMASS) gyda'r nod o ddatblygu model ymyriad sy'n anelu at fynd i'r afael ag anghenion y teulu a'r gweithiwr cymdeithasol a neilltuwyd. Nodon nhw fesurau canlyniadau a gasglwyd fel mater o drefn a chael bod gan y dull aml-asiantaethol, tîm cyfan amlapiol o fynd ati ganlyniadau positif ar gyfer teuluoedd. Roedd un o gwestiynau'r arolwg yn y gwerthusiad hwn yn gofyn 'o feddwl am ofal a chymorth yr unigolyn yr ydych yn gofalu amdano/i, beth gellir ei wneud i wella'u llesiant a'ch llesiant chi eich hun fel eu gofalwr?' Yr ateb a gafwyd gan un cyfranogwr oedd "Gofal wedi'i ffocysu ar ganlyniadau gyda thargedau clir" (Gofalwr, Oedolyn). Mae hyn yn adlewyrchu'r ffactorau llwyddiant uchaf eu safle a geir yn Nhabl 3.2, 'Mesurau perfformiad yn perthyn i ganlyniadau ar gyfer dinasyddion yn hytrach nag ar unedau o weithgaredd'. Er, ar brydiau, bod y canlyniad yn foddhaol, dywedwyd nad oedd y broses a anghenraid yn foddhaol bob amser i'r gofalwr nac i'r gweithwyr rheng flaen, sy'n dangos bod y model cyflenwi aml-asiantaethol yr un mor bwysig â chyflenwi canlyniadau. (Gofalwr De Orllewin Cymru, Oedolyn, Dyn).
- 3.81 Fodd bynnag, pan gynhaliodd Alderwick et al. (2021) adolygiad systematig o effeithiau cydweithredu rhwng sefydliadau gofal iechyd lleol a sefydliadau gofal heb fod yn ofal iechyd, cawson nhw nad oedd fawr ddim o dystiolaeth bod cydweithredu rhwng sefydliadau iechyd a gofal cymdeithasol lleol yn gwella canlyniadau iechyd. Daethon nhw i'r casgliad bod manteision cydweithredu yn amlwg mewn theori ond llai yn y dystiolaeth sydd eisoes yn bodoli. Roedd hyn yn amlygu pwysigrwydd o feddu'r gallu i gasglu'r data priodol ar aml-asiantaethau.
- 3.82 Yn y gwerthusiad hwn, mae'r sialens a'r pryder o ran mesurau canlyniad trylwyr a chadarn yn ymwneud â'r sail tystiolaeth a chwilio am bethau eraill 'pwerus' i amlygu'r bwlch hwn. Nododd rheolwr gweithredol eu bod yn cael 'trafferth' i sefydlu sail tystiolaeth am ataliad a chonsensws o gwmpas mesurau cadarn, derbyniol. 'Mae pŵer gair llafar unigolyn sydd wedi cael profiad o fywyd yn rymus yn tydi? Lawer mwy pwerus na graff' (Rheolwr Gweithredol, BI, Lleoliad 2).

- 3.83 Amlygodd Alderwick et al (2021) hefyd y dylid deall cydweithredu lleol o fewn eu cyd-destun gwleidyddol ac economaidd ar lefel macro, fel ymyriadau'n rhyngweithio gyda'i gilydd o fewn y system gyfan i 'lunio iechyd poblogaeth'. Yn y gwerthusiad hwn, ym marn y gweithlu, ystyriwyd nad oedd y broses werthuso hon 'yn arbennig o dynn', 'ddim yn beth gyffredin mewn gwasanaethau statudol' (Ymateb i Arolwg, Gweithlu) ac wedi'i gysylltu â phenderfyniadau eraill am fodolau cyllido byrdymor a olygai nad oedd pobl, o anghenraid, yn gwneud y newid y gofynnir amdano yn ymarferol yn y Ddeddf.
- 3.84 Hefyd, ystyriwyd mai 'dim ond cystal â'r person olaf a lanwodd y ffurflen werthuso' oedd e. Y hyn a ystyriwyd yn 'llai amlwg' oedd gofyn i unigolion, gofalwyr a phlant gael eu cynnwys yn y cynllun, y gweithredu a'r gwerthuso (Ymateb i Arolwg, Gweithlu). Dywedwyd bod ymglymu gyda nhw ar gyfer sicrhau adborth yn 'seiliedig mwy ar sut maen nhw'n teimlo pan gân nhw eu hatgyfeirio aton ni a wedi hynny'. Roedd ymatebwyr yn onest, gan ddatgan nad oedden nhw weithiau yn cael y cyfle i gasglu gwybodaeth ddiwedd gwasanaeth ond yn cynnal 'gwerthusiad ac adborth ar hap' yn perthyn i'r gwasanaethau y maen nhw'n ei dderbyn yn hytrach nag arnyn nhw eu hunain (Ymateb i Arolwg, Gweithlu).
- 3.85 Nododd astudiaeth Ewropeaidd 4 blynedd (SUSTAIN - Gofal Integredig wedi'i Deilwra'n Gynaliadwy i Bobl Hŷn yn Ewrop) fod angen dull o wella gofal integredig a oedd yn 'ddeallus, sensitif, ymatebol ac addasol' (SUSTAIN, 2019:62). Mae Goodwin (2019) yn cydnabod yr egwyddorion hyn a'r heriau o gasglu data trwy dechnoleg ar gyfer gwaith aml-asiantaeth. Dywed mai'r hyn sydd ei angen ydy mesur cynnydd yn barhaus a darparu adborth effeithiol. Dylid gwreiddio hyn mewn gwasanaethau gofal integredig sy'n gweithredu fel offer ar gyfer gwella ansawdd, gan alluogi datrys materion gofal integredig cymhleth mewn 'amser real' (Goodwin, 2019).

4. Crynodeb

- 4.1 Ni ellir tanbriso pwysigrwydd cydweithio'n aml-asiantaethol. Pan ofynnwyd i ofalwr beth oedd y peth pwysicaf yr hoffon nhw ei ddweud wrth wneuthurwyr polisi Llywodraeth Cymru am yr hyn y dylid ei ystyried, i'w wneud yn wahanol a'i flaenoriaethu, eu hateb oedd:

Asiantaethau'n gweithio gyda'i gilydd, 'dwi ddim yn deall pam na allan nhw weithio gyda'i gilydd (Gofalwr, De Orllewin Cymru, Menyw, Oedolyn).

- 4.2 Yn y gwerthusiad hwn cawson ni raddfa o arfer a chanfyddiadau am weithio aml-asiantaethol, sy'n golygu nad oedden ni, hyd yn hyn, yn gallu diwallu anghenion y Ddeddf. Ceir enghreifftiau o arferion da. Fodd bynnag, mae gwahaniaeth hefyd rhwng y profiadau a fynegwyd gan unigolion a'u gofalwyr ac ymdrechion gorau staff rheng flaen, rheolwyr gweithredol ac uwch reolwyr. Dydy unigolion a'u teuluoedd ddim yn profi buddion canfyddadwy gweithio aml-asiantaethol y mae staff rheng flaen yn eu profi.
- 4.3 Nododd GCM a'r llenyddiaeth flaenorol (Wallace et al, 2020) mai un ffactor llwyddiant gweithio'n aml-asiantaethol ydy datblygu perthynas dda sy'n cynnwys meddu'r agwedd briodol, statws cydradd ac ymddiriedaeth. Cydran allweddol ydy mai barn holistaidd yr unigolyn ydy gweithio aml-asiantaethol, sy'n gysyniad yn seiliedig ar berthynas ac yn dibynnu'n drwm ar feddu ar yr agweddau iawn, ymddiriedaeth ac yn gallu cyfathrebu'n dda (Koloroutis, 2004). Mae'r rhyngweithio sy'n ofynnol ar gyfer gweithio aml-asiantaethol ar nifer o lefelau. Mae'r rhain yn aml, yn cymryd amser i'w datblygu nid yn unig rhwng yr unigolyn/gofalwr a llawer o weithwyr proffesiynol ond â'r asiantaethau eu hunain. Yn y gwerthusiad hwn, riportwyd gan unigolion a'r gweithlu bod agweddau, ymddiriedaeth a pherthynas amrywiol ac anghyson yn bodoli rhwng sefydliadau.
- 4.4 Mae integreiddio cynaliadwy neu weithio aml-asiantaethol yn cynnwys nifer o ffactorau llwyddiant hanfodol, y gwnaethon ni ddynodi 30 ohonyn nhw fel y rhai pwysicaf, gyda'r effaith fwyaf. Er mwyn darparu gofal aml-asiantaethol, mae angen i weithwyr proffesiynol a'u hasiantaethau ddeall cysyniadau gofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, cyd-ddibyniaeth a chydgyssylltu, cydleoli, amser fel adnodd, a'r angen am hyfforddiant ar y cyd yn ogystal â chydabod bod yr unigolyn a theulu yn gyfranogwyr gweithredol.

- 4.5 Mae'r Ddeddf yn sicr wedi sbarduno sgysiau ar wahanol lefelau ac ar draws asiantaethau; fodd bynnag, mae asiantaethau'n dal i gael trafferth darparu gofal aml-asiantaethol sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn lle nad oes hanes a diwylliant o wneud hynny neu lle mae tensiynau ynghylch adnoddau.
- 4.6 Dynodwyd yr wyth datganiad 'os-felly' canlynol wrth ateb y cwestiynau thema. Maen nhw'n rhoi rhywfaint o fewnwelediad i pam na all asiantaethau gydweithio neu pam nad ydyn nhw'n gweithio gyda'i gilydd. Maen nhw'n nodi'r cyd-destun (c) sy'n sbarduno mecanweithiau (m) sy'n arwain at y canlyniadau (o) a nodwyd yn y gwerthusiad hwn o waith aml-asiantaeth.

Os ydy egwyddorion pwysicaf gweithio aml-asiantaethol (megis safbwynt person-ganolog a rhyngddibyniaeth) yn amhendiant neu'n gwrthdaro ag adnoddau diogelu (c) yna, mae hyn yn sbarduno gweithio cyfochrog (asesu, cynllunio a chyflenwi gwasanaethau ar wahân) (m). Gall hyn arwain at ddiffyg deall profiadau unigolion a pheidio â derbyn gofal person-ganolog di-dor (o).

Os oes gennyich agweddau, ymddiriedaeth, cysylltiadau anghyson, cyfathrebu gwael (c) yna gall hyn sbarduno anghytundeb rhwng gweithwyr proffesiynol a sefydliadau (er enghraifft dros gyfrifoldeb gofal) (m) a allai arwain at bobl ddim yn derbyn eu hawl i gymorth a gofal iechyd (o)

Os ydych yn ymarfer cyd-leoli (c) yna gallai sbarduno cydweithio anffurfiol drwy dealltwriaeth gynyddol a chynnydd mewn cyfathrebu (m). Gall hyn arwain at ffocysu ar y person yn hytrach nag ar y broses wrth gynnig cymorth a gofal iechyd (o).

Os bu hanes o ofal cydlynol person-ganolog, sefydledig wedi'i reoli'n weithredol (yn hytrach na bod yn broses-ganolog) (c), yna gallai hyn sbarduno parodrwydd i helpu ei gilydd, y risgiau'n cael eu rheoli'n dda gyda'i gilydd, rhwydweithio cydlynol (m), gan arwain at weithio aml-asiantaethol yn datblygu'n arferiad ac ymarfer ac unigolion yn cyrchu mwy o wasanaethau (o).

Os bydd camgyfathrebu neu ddiffyg cyfathrebu rhwng asiantaethau, teuluoedd a defnyddwyr gwasanaeth (c) yna gall hyn sbarduno teimladau o rwystredigaeth,

siom (m) ac yn arwain at anfodlonrwydd a diffyg amseroldeb a dealltwriaeth o ran yr hyn sy'n digwydd yn y broses asesu a gofal (o).

Os oes gennych hinsawdd o eglurder iaith a diben 'perthnasau cytbwys', ymddiriedaeth, gonestrwydd, cilyddiaeth a chyfathrebu aml ei lefel (c), gall hyn sbarduno gallu i reoli disgwyliadau, caniatâd i reoli proses a strwythurau ar draws asiantaethau (m), a allai arwain at gydlyniad aml ei lefel (o).

Os oes amser mewn lle a rennir i ddatblygu perthynas aml-asiantaethol ac ymarfer (C) yna gall hyn sbarduno sgysiau ystyriol (M) a allai arwain at gyd-ddealltwriaeth ac awydd i weithio i gyflawni cyd-amcan (O).

Os oes amgylchedd gwaith aml-asiantaethol heb gyd-dempled o werthusiad trylwyr a fframweithiau monitro (gyda safonau riportio) yna gall hyn arwain at anallu i gasglu data ystyrllon (ansoddol a meintiol) (m) ac arwain at ostyngiad yn y gweithlu ac yn hyder dinasyddion i wneud penderfyniadau (o).

4.7 I gloi, rydyn ni'n cynnig y canlynol fel sail ar gyfer trafodaeth bellach ar sut y gellir gwella effeithiolrwydd gweithio aml-asiantaethol:

1. **Mae angen i fesurau perfformiad, canlyniadau a gwybodaeth werthuso fod yn fwy cadarn er mwyn llywio penderfyniadau.** Ar hyn o bryd, mae datblygu mesurau canlyniadau effeithiol yn bwnc parhaus. Mae angen i benderfyniadau ar ddulliau effeithiol ar lefel sefydliadol gael eu cyplysu ag ystyriaeth o sut y gall asiantaethau fabwysiadu mesurau ar sail atebolrwydd ar y cyd.
2. **Dylai prosesau aml-asiantaeth a thrawsffiniol fod yn glir i unigolion, eu teuluoedd a'u gofalwyr.** Mae llywio'r "system" iechyd a gofal cymdeithasol yn anodd i bobl sy'n ceisio mynediad at ofal a chymorth. Fe'i gwneir yn fwy anodd pan ddarperir y gofal a'r cymorth hwnnw gan fwy nag un asiantaeth.
3. **Dylid cynhyrchu canllawiau pellach ar sut i gyflawni gwaith aml-asiantaeth sy'n arwain y sector.** Dylai hyn gael ei ddatblygu i'w ddefnyddio gan Fyrddau Partneriaeth Rhanbarthol ac asiantaethau gyda'r 'rhestr wirio' aml-asiantaethol o'r ffactorau llwyddiant critigol a ystyrir fel y rhai pwysicaf â'r effaith fwyaf, a

thrw y hynny hwyluso 'gwiriad go iawn' o ble y maen nhw mewn perthynas â chyflawni rhagoriaeth.

4. **Dylid sefydlu cymuned ymarfer ledled Cymru i rannu syniadau ac atebion ar gyfer yr heriau a wynebir.** Dylid ymestyn y gwaith o ddatblygu cymunedau ymarfer at ddibenion eraill, e.e. cyflawni gweithrediad y modelau gofal cenedlaethol sy'n cael eu cefnogi drwy'r Gronfa Integreiddio Rhanbarthol, a hynny i gynnwys cyflawni dyheadau'r Ddeddf ar gyfer gwell gwaith aml-asiantaethol, ochr yn ochr â'r egwyddorion eraill.
5. **Dylid dynodi hyrwyddwr ar gyfer gwaith aml-asiantaeth o fewn pob Bwrdd Partneriaeth Rhanbarthol ar draws pob grŵp o'r boblogaeth.** Dylid gwneud hyn ar y cyd gyda'r Comisiynydd Pobl Hŷn, a'r Comisiynwyr ar gyfer Plant a Phobl Ifanc.
6. **Dylid darparu hyfforddiant gloywi gorfodol ar gynnwys y Ddeddf i'r holl bartneriaid gweithredol a strategol, gyda'i gilydd, mewn lleoliad aml-asiantaeth.** Yn ogystal, dylid darparu hyfforddiant gorfodol ar waith aml-asiantaeth trwy addysg ryngbroffesiynol (IPE) a thrwy raglenni proffesiynol addysg uwch ac addysg bellach ym maes iechyd a gofal cymdeithasol.

Atodiad A: Mapio Cysniad Grŵp (GCM) – dull a chanlyniadau llawn

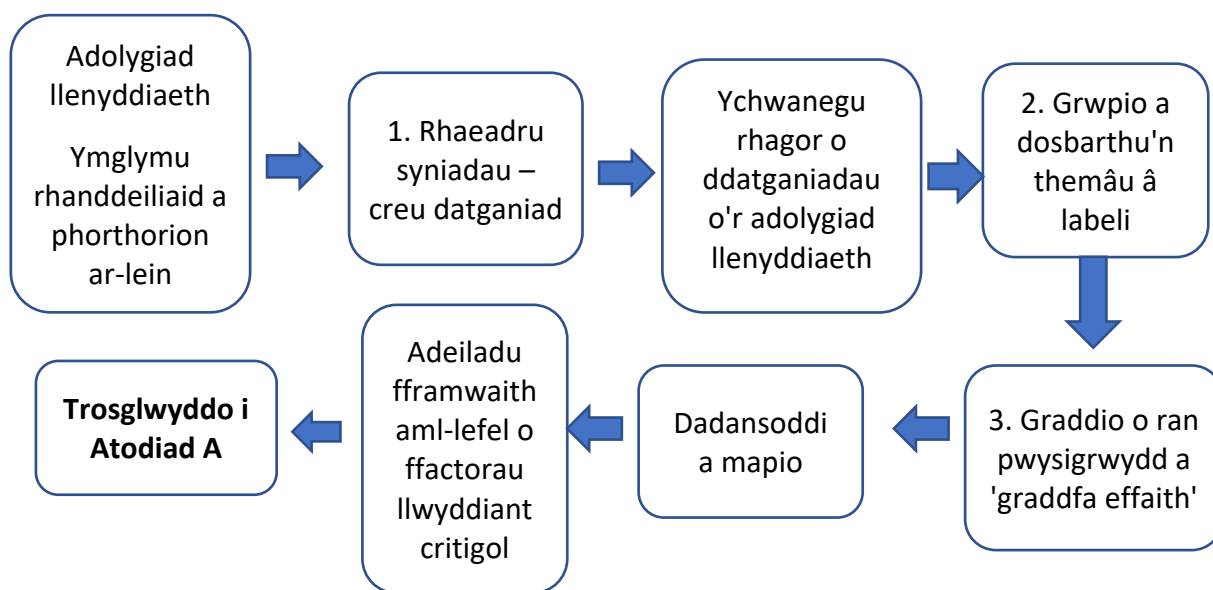
Dull a dull o fynd ati

Roedd y gweithgareddau GCM yn archwilio safbwyntiau cyfranogwyr ar weithio aml-asiantaeth llwyddiannus. Roedd y GCM yn cynnwys tri gweithgaredd: rhaedru syniadau, grwpio/dosbarthu a graddio (Ffigwr A1). Gofynnodd y sesiwn rhaedru syniadau i gyfranogwyr gynhyrchu ffactorau llwyddiant mewn ymateb i ysgogiad ffocws.

Unwaith y cynhyrchwyd y ffactorau llwyddiant, fe wnaeth y cyfranogwyr grwpio a dosbarthu'r holl ffactorau llwyddiant a gynhyrchwyd yn 'bentyrrau' thema y gwnaethon nhw eu labelu.

Yn olaf, gofynnwyd i gyfranogwyr raddio pob ffactor llwyddiant. Yn yr astudiaeth hon, roedd y graddfeydd graddio ar gyfer 'pwysigrwydd' a 'graddfa effaith'. Cynhaliwyd yr astudiaeth yn ddwyieithog yn Gymraeg a Saesneg ond dim ond yn Saesneg y cyfranogodd y cyfranogwyr.

Ffigwr A1: Y Broses GCM



Cynhaliwyd y GCM rhwng Rhagfyr 2020 a Mawrth 2022. Roedd hwn yn gyfnod llawer hwy nag arfer o gasglu data. Oherwydd y pandemig COVID-19, amharwyd ar y casglu data sawl gwaith.

Fe wnaethon ni ddefnyddio strategaeth bwrpasol (gan gynnwys yr amrywiad mwyaf ac achos nodweddiadol) a strategaethau samplu pelen eira i recriwtio cyfranogwyr ac i sicrhau gwybodaeth fanwl nodweddiadol a phenodol. Roedd y 'creu pelen eira' (snowballing) yn cynnwys yr ymchwilydd yn dechrau gydag un neu ddau o gyfranogwyr perthnasol a oedd yn gyfoethog o ran gwybodaeth ac yna'n gofyn iddyn nhw am fanylion cyswllt rhai eraill priodol ychwanegol a allai ddarparu gwybodaeth bellach (Patton, 2015). Ceisiwyd porthorion a hyrwyddwyr i helpu gyda recriwtio gan gynnwys Conffederasiwn y GIG, Hybiau RIIC ac

adran Ymchwil a Datblygu ABUHB. Gofynnwyd am gymeradwyaeth moeseg gan banel moeseg risg isel y Gyfadran Gwyddor Bywyd ac Addysg ym Mhrifysgol De Cymru. Rhoddwyd caniatâd i gofrestru cyfranogwyr y GIG gan bob bwrdd iechyd yng Nghymru.

Roedd adolygiad llenyddiaeth rhyngwladol 'gweithio aml-asiantaeth' wedi rhagflaenu'r dull GCM hwn (Wallace et al., 2020) ac fe ofynnodd hwnnw, 'beth ydy'r ffactorau llwyddiant nodweddiadol o weithio amlasiantaethol mewn gwasanaethau cyhoeddus a gwasanaethau nad ydynt yn gyhoeddus?' Dynododd hyn 32 o ffactorau a nodweddion llwyddiant gwaith ar gyfer gwaith aml-asiantaeth na chafodd eu dynodi eisoes. Felly, yn dilyn gweithgaredd rhaeadru syniadau ar ffactorau llwyddiant yn y GCM hwn, ychwanegwyd y ffactorau a'r nodweddion hynny at y rhai a gynhyrchwyd.

Fe atebodd y cyfranogwyr dri chwestiwn cefndir wrth gychwyn ar y meddalwedd ar-lein. Gallai'r rhain fod wedi cael eu defnyddio i ddadansoddi'r data pe bai maint y sampl wedi bod yn fwy:

- Sut fydech chi'n disgrifio'ch hun orau yng nghyd-destun Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru)?
- Ym mha rai o awdurdodau lleol yng Nghymru y mae gennych chi'r profiad aml-asiantaeth mwyaf? (e.e., lle rydych chi'n gweithio neu'n derbyn gwasanaethau)
- Ers pryd ydych chi wedi bod yn darparu, comisiynu neu reoli gofal?

Roedd y dull GCM yn cael ei arwain gan hwylusydd ac yn defnyddio meddalwedd 'Group Wisdom™' ar gyfer casglu data, integreiddio data a dadansoddi. Cyflwynwyd y canlyniadau yn ddiweddarach i dîm yr astudiaeth.

Defnyddiwyd y feddalwedd ar-lein i gynnal pedwar cam dadansoddi data yn dilyn prosesau adolygu, glanhau a derbyn data:

- Cam 1 – Dadansoddwyd tair nodwedd ddemograffig y cyfranogwr gan ddefnyddio ystadegau disgrifiadol.
- Cam 2 – Crëwyd matrices tebygrwydd o'r ffactorau llwyddiant a ddosbarthwyd gan gyfranogwyr. Mae hyn yn dangos sut y bu i'r cyfranogwyr grwpio'r datganiadau. Roedd hefyd yn dangos nifer y cyfranogwyr a drefnodd y ffactorau llwyddiant gyda'i gilydd.
- Cam 3 – Cynhyrchodd dadansoddiad graddio amlddimensiwn (sy'n cael ei redeg gan feddalwedd GroupWisdom) o'r matrices tebygrwydd fap pwynt llwyddiant. Dyrannwyd pwynt ar echel dau ddimensiwn (XY) (Ffigur A2) i bob ffactor llwyddiant cyfranogwr.
- Cam 4 – Defnyddiwyd algorithm Ward mewn dadansoddiad clwstwr hierarchaidd o ffactorau llwyddiant. Defnyddiodd y data cyfesurynnau 'x-y' a gafwyd o'r graddio amlddimensiwn i ffurfio nifer o glystyrau hierarchaidd i gynhyrchu map clwstwr gyda labeli clwstwr (gweler Ffigur A3), y sgôr clwstwr (Ffigurau A4 ac A5), y dadansoddiad 'Go-

zone' (Ffigwr A6).) a'r adroddiad paru patrymau (Ffigwr A7). Galluogodd y dadansoddiad 'Go-zone' ni i ddynodi pa ffactorau llwyddiant critigol oedd yn cael eu gweld fel y rhai pwysicaf a pha rai oedd yn cael yr effaith fwyaf. Dyma'r ffactorau a ddefnyddiwyd i ddatblygu'r fframwaith o ffactorau llwyddiant critigol ar gyfer gwaith aml-asiantaeth a gyflwynir yn Nhabl A8.

Canfyddiadau

Pwy oedd y cyfranogwyr?

Recriwtiwyd chwech ar hugain o gyfranogwyr, fe wnaethon nhw roi eu caniatâd a chael eu cofrestru ar feddalwedd Group Wisdom™. O'r cyfranogwyr cofrestredig hyn roedd:

- n=19 wedi cwblhau'r Cwestiynau i Gyfranogwyr
- n=14 wedi gorffen y gweithgaredd Dosbarthu
- n=12 wedi gorffen y Raddfa o ran Pwysigrwydd a'r gweithgareddau graddfa effaith

Oherwydd y pandemig COVID-19, dim ond 26 o gyfranogwyr a gafodd eu cynnwys yn y dull hwn o gasglu data, gyda dim ond 14 yn cwblhau'r dosbarthu a 12 yn cwblhau'r graddfeydd graddio. Dylid nodi nad ydy'r cyfranogwyr hyn yn gynrychioliadol o'r gweithlu cyfan.

Glynwyd yn llym at y broses GCM drwy gydol yr astudiaeth. Mae Kane & Trochim (2007) yn dadlau nad oes cyfyngiad llym ar niferoedd y cyfranogwyr yn y GCM, a gall grwpiau amrywio o rai bach (8–15) hyd at fod lawer mwy. Yn ddiweddarach dadleuodd Rosas & Kane (2012) yn eu hadolygiad o 69 o astudiaethau GCM (gyda chyfranogwyr yn amrywio o 6-90) fod cael ystod eang o gyfranogwyr yn bwysig yn ogystal â chadw'n agos at y broses GCM. Roedden nhw'n cydnabod y nifer o 15 a argymhellir gan Jackson & Trochim (2002). Roedd gan y set ddata werth strés terfynol o 0.3122, a'r ystod dderbyniol oedd 0.205-0.365. Ystyrir bod gwerth strés yn debyg i ddibynadwyedd (Kane & Trochim, 2007). Mae gwerth strés y GCM hwn yn dangos bod perthynas dda rhwng y mewnbwn data, y tebygrwydd matrices a ddatblygwyd o'r dasg grwpio a'r pellter a gynrychiolir ar y map pwyntiau (Atodiad A).

Roedd y cyfranogwyr a ymatebodd yn groestoriad eang o ran eu rolau. Mae Tabl A1 yn crynhoi gwahanol rolau'r cyfranogwyr. Roedd 'arall' yn cynnwys academydd, cynrychiolydd corff proffesiynol, cyfarwyddwr cymdeithas dai, ymchwilydd, cynrychiolydd ar ran darparwr, ymarferwr arall, arweinydd cwrs, polisi, rheoleiddiwr y gweithlu, gwleidydd, a chynrychiolydd arolygiaeth gofal (gweler Tabl A1).

O'r 26 a gofrestrodd ar yr astudiaeth, nododd y mwyafrif mai nhw eu hunain oedd â'r profiad amlasiantaethol mwyaf (e.e. lle roedden nhw'n gweithio neu'n derbyn gwasanaethau) yn ne-ddwyrain Cymru (65.39%) (Tabl A2).

Tabl A1: Sut fyddech chi'n disgrifio'ch hun yn bennaf?

Opsiwn	Amlledd	%
Gweithiwr/ymarferydd rheng flaen	5	26.32%
Rheolwr	3	15.79%
Arall	11	57.89%
Cyfanswm	19	
<i>Heb ymateb</i>	7	26.92%

Tabl A2: Ym mha Awdurdod Lleol yng Nghymru y mae gennych chi'r profiad aml-asiantaeth mwyaf??

Opsiwn	Amlledd	%
Cyngor Sir Pen-y-bont ar Ogwr	1	3.85
Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili	3	11.54
Cyngor Dinas Caerdydd	2	7.69
Cyngor Sir Ddinbych	1	3.85
Cyngor Sir Fynwy	3	11.54
Cyngor Sir Powys	1	3.85
Cyngor Sir Rhondda Cynon Taf	4	15.38
Cyngor Bwrdeistref Sirol Torfaen	3	11.54
Cyngor Bro Morgannwg	1	3.85
Heb ymateb	7	26.92
Cyfanswm	26	

Nododd y rhan fwyaf (30.77%) a atebodd y cwestiwn ynghylch darparu, comisiynu neu reoli gofal eu bod wedi gwneud hynny am 37 mis neu fwy (Tabl A3).

Tabl A3: Am ba hyd mae cyfranogwyr wedi bod yn darparu, comisiynu / rheoli gofal

Opsiwn	Pa mor aml	%
Llai na 12 mis	1	3.85
13-36 mis	2	7.69
37-72 mis	1	3.85
73 mis neu fwy	7	26.92
Ddim yn berthnasol	8	30.77
Heb ymateb	7	26.92
Cyfanswm	26	

Nodi'r ffactorau llwyddiant critigol ar gyfer gwaith amlasiantaethol yng nghyd-destun Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2015

Gweithgaredd 1 Rhaeadru Syniadau

Yn ystod y gweithgaredd hwn (ffigwr 1), darparodd 11 o gyfranogwyr 65 o ffactorau llwyddiant i gwblhau'r ysgogiad ffocws ar-lein sengl "Bydd gweithio amlasiantaethol yng nghyd-destun Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) yn llwyddiannus os...". Yn dilyn 'glanhau' lle na chafodd unrhyw ffactorau llwyddiant eu gwrthod, eu hailfframio na'u hollti, cafodd y ffactorau llwyddiant eu mapio ar draws yr adolygiad llenyddiaeth (Wallace et al., 2020) i nodi ffactorau llwyddiant coll y dylid eu cynnwys. Nodwyd 12 ffactor llwyddiant ychwanegol gan roi cyfanswm o 77 o ffactorau llwyddiant (gweler Tabl A4).

Tabl A4: Rhestr gyflawn o'r 77 ffactor llwyddiant

Rhif y ffactor llwyddiant	Ffactorau llwyddiant
1	Mae parodrwydd i helpu ei gilydd
2	Rydyn ni'n cyfaddawdu os oes angen
3	Rydyn ni'n cydweithredu gyda nodau ac amcanion realistig er mwyn sicrhau bod y canlyniadau dymunol yn cael eu cyflenwi
4	Mae unigolion yn ymwrthod â grym a rheolaeth ac yn cofleidio cyd-gynhyrchu o ddifrif
5	Sefydliadau yn cael gwared ar rym a rheolaeth ac yn gwir groesawu cyd-gynhyrchu
6	Mae amser i'w gynorthwyo
7	Mae adnoddau i'w gynorthwyo
8	Amcanion cyffredin gydag atebolrwydd ar y cyd am gyflawni ydy'r norm
9	Amcanion cyffredin ar gyfer cyflawni ydy'r norm
10	Mae pawb yn cael eu buddsoddi mewn amcanion a rennir
11	Mae pawb yn cael eu buddsoddi mewn blaenoriaethau a rennir
12	Dinasyddion yn parhau i reoli
13	Mae lleisiau dinasyddion yn cael eu clywed, eu parchu ac fe weithredir ar eu barn
14	Rheolir risgiau yn dda, gyda ffocws ar rymuso dinasyddion
15	Deallir risgiau gyda ffocws ar ddinasyddion sydd wedi'u grymuso
16	Rhennir risgiau gyda ffocws ar rymuso dinasyddion
17	Adnoddau dynol ac ariannol wedi'u halinio'n dda er mwyn osgoi dyblygu a chynnig ymatebion di-dor
18	Mae adnoddau dynol wedi'u halinio'n dda er mwyn osgoi dyblygu a darparu ymatebion di-dor
19	Adnoddau ariannol wedi'u halinio'n dda er mwyn osgoi dyblygu a chynnig ymatebion di-dor

20	Caiff gwahaniaethau trefniadol a phroffesiynol eu parchu a'u defnyddio i gynnig modelau gwasanaeth sy'n ffocysu ar y dinesydd/claf
21	Perchir gwahaniaethau sefydliadol
22	Perchir gwahaniaethau proffesiynol
23	Y rheng flaen wedi'u grymuso i ddod o hyd i gyd-ddatrysiadau i ddiwallu anghenion dinasyddion gyda'r rhyddid i arloesi
24	Mae perthnasoedd yn cael eu cryfhau, gan greu ymddiriedaeth ac ymdrech gyffredin
25	Mesuriadau perfformiad yn perthyn i ganlyniadau ar gyfer dinasyddion yn hytrach nag yn unedau o weithgaredd
26	Mae buddsoddi mewn gofal cymdeithasol yn gydradd â buddsoddiad GIG
27	Cydnabyddir amcanion Deddf SSWB ar draws Cymru
28	Rydyn ni'n deall ein rolau a'n cyfrifoldebau
29	Mae arweinyddiaeth a dilyniant yn bresennol
30	Systemau TG a rennir
31	Deall cyfrifoldebau statudol eich gilydd
32	Mae gennym ni eglurder o ran rolau a chyfrifoldebau
33	Mae gennym hanes o gydweithio gyda gweledigaeth neu nodau cyffredin
34	Rydyn ni'n meddu ar gynllun aml-asiantaeth cynhwysfawr i ddiwallu anghenion y boblogaeth
35	Mae gennym ymddiriedaeth - nid adeiladu disgwyliadau sy'n creu drwgdybiaeth
36	Mae ein tîm yn cynnwys y bobl briodol
37	Yn meddu ar yr agwedd gywir
38	Mae gennym gydlyniad rhwydwaith
39	Mae gennym arweinyddiaeth gref
40	Mae gennym bobl yn y tîm sy'n gwybod ac yn hapus â'u rôl ddiffiniedig
41	Mae gennym gyd-gymhellion
42	Rydyn ni'n llawn ymroddiad
43	Mae gennym egni a rennir
44	Mae gennym ymrwymiad o ran normau cryf a rennir
45	Rydyn ni'n cyfathrebu yn dda – ymglymu uwch reolwyr
46	Mae gennym ddigon o adnoddau yn cynnwys amser a galluedd
47	Mae gennym strwythurau/llawlyfrau llywodraethu da
48	Mae gennym arbenigedd a rennir
49	Mae gennym ni strwythur rhwydwaith ffurfiol yn hytrach na strwythur anffurfiol
50	Mae gennym gydweithrediad anffurfiol
51	Mae gennym amser i adeiladu perthnasoedd - trwy gyd-gynhyrchu

52	Mae gennym amser i adeiladu perthnasoedd - trwy gonsensws
53	Mae gennym gyd-werthoedd
54	Mae gennym dargedau yn gyffredin
55	Rydym yn rhannu gweledigaeth
56	Rydym yn monitro canlyniadau unigol a systemig
57	Mae gennym ni lwybrau gofal clir sy'n gysylltiedig â systemau atgyfeirio
58	Rydym yn defnyddio system atgyfeirio integredig
59	Rydym yn rhannu canlyniadau dymunol
60	Rydym yn cynnwys partneriaid anhraddodiadol ar gyfer mwy o wybodaeth ac adnoddau
61	Rydym yn darparu hyfforddiant a chefnogaeth i unigolion, y gymuned a'r gweithlu i ddeall yr agenda atal
62	Rydym yn deall anghenion penodol – gan gynnwys unigolion, poblogaeth (cyffredinol a phenodol) i bob asiantaeth
63	Rydym yn rhannu dealltwriaeth o angen ar draws asiantaethau
64	Deall y prosesau a ddefnyddir i feithrin a chynnal ymddiriedaeth
65	Cytuno ar sicrwydd/trefniadau strategol ffurfiol
66	Rydym yn cynnal ymweliadau neu asesiad ar y cyd
67	Rydym ni'n cydlynu darpariaeth gwasanaeth
68	Rydym ni'n cydnabod gwybodaeth ac arbenigedd unigolion
69	Rydym ni'n gweithio'n gynhwysfawr ac yn gyd-gynhyrchiol gydag unigolion a theuluoedd
70	Cynllunio amserol
71	Cydweithio'n strategol ac yn weithredol
72	Rhannu nodau realistig
73	Mynediad i gronfeydd data sector statudol gan y trydydd sector
74	Trefniadau gwaith ffurfiol
75	Cytundebau rhannu gwybodaeth ffurfiol
76	Bod â chanlyniad dymunol a rennir
77	Cydweithio

Gweithgaredd 2 – Grwpio/dosbarthu

Yn y gweithgaredd hwn gofynnwyd i gyfranogwyr ddsbarthu a grwpio'r holl ffactorau llwyddiant yn bentyrrou a rhoi label unigol i bob pentwr. O hyn, cynhyrchodd y feddalwedd fap pwyntiau yn dangos pob un o'r 77 ffactor llwyddiant (Ffigwr A2).

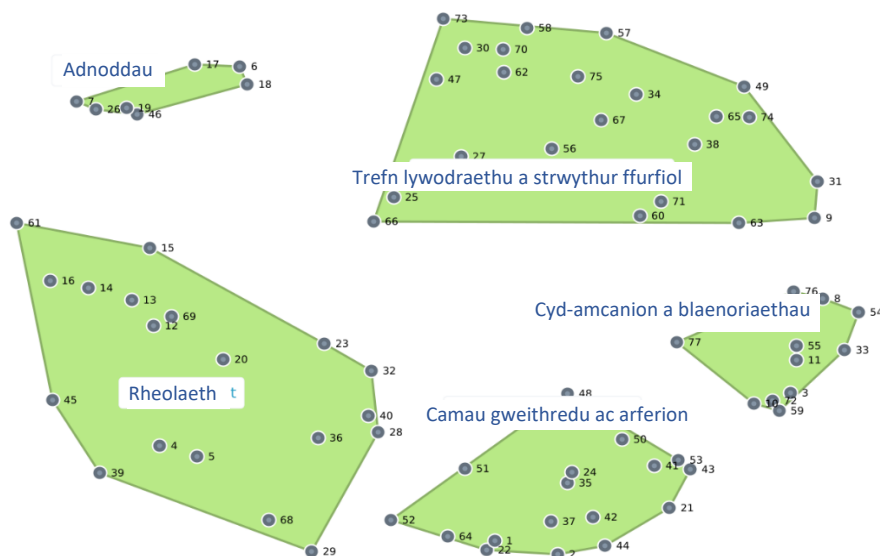
Ffigwr A2: Map pwynt wedi'i gynhyrchu gan gyfrifiadur o 77 o ffactorau llwyddiant gydag enghreifftiau o berthnasod pwynt-pwynt.



Roedd gan y set ddata werth strés terfynol o 0.3122, a'r ystod dderbynol oedd 0.205-0.365. Ystyrir bod gwerth strés yn debyg i ddibynadwyedd (Kane & Trochim, 2007). Roedd y gwerth strés yn y fan hyn o fewn yr ystod ganol uwch ac yn cael ei ystyried yn ffit gymharol dda. Mae pwynt penodol ar y map yn cyfeirio at ffactor llwyddiant penodol. Mae'r pellter rhwng pob pwynt penodol yn dangos pa mor aml y cafodd y ffactorau llwyddiant eu dosbarthu gyda'i gilydd gan gyfranogwyr.

Yna cynhyrchwyd sawl map clwstwr yn dangos dosbarthiad y ffactorau llwyddiant o fewn yr holl glystyrau. Cafodd detholiad o fapiau eu hystyried gan hwylusydd yr astudiaeth a'u trafod gyda thîm yr astudiaeth. Yn olaf, dewiswyd map gyda phum clwstwr gan fod hwn yn adlewyrchu orau'r grwpiau ffactor llwyddiant a ddarganfuwyd yn y gronfa o 77 o ffactorau llwyddiant terfynol. Y clystyrau oedd: Adnoddau, Trefn lywodraethu a strwythur ffurfiol, Cyd-amcanion a blaenoriaethau, Camau gweithredu ac arferion, Rheolaeth (gweler Ffigwr A3).

Ffigwr A3: Map clwstwr gyda labeli o'r ymarfer grwpio cyfranogwyr



Y clwstr 'Trefn lywodraethu a strwythur ffurfiol' oedd â'r ffactorau llwyddiant mwyaf (n=23), ac Adnoddau (n=7) oedd â'r ffactorau llwyddiant lleiaf. Mae Tabl A5 yn dangos nifer y ffactorau llwyddiant fesul clwstr, pwysigrwydd cyfartalog clwstr a chyfartaledd clwstr ar gyfer graddau effaith. Mae Tabl A6 yn dangos tair enghraifft o ffactor llwyddiant fesul clwstr.

Tabl A5: Nodweddion clwstr

Llunio	Camau gweithredu ac arferion	Cyd-amcanion a blaenoriaethau	Rheolaeth	Adnoddau	Trefn lywodraethu a strwythur ffurfiol
Nifer o ffactorau llwyddiant	17	11	19	7	23
Cyfartaledd graddfa pwysigrwydd ar gyfer cynnwys mewn ffactorau llwyddiant critigol aml-asiantaeth	4.11	4.09	4.28	4.48	3.83
Cyfartaledd graddfa ar gyfer 'graddfa effaith'	3.87	3.87	4.05	4.37	3.64

Tabl A6: Enghreifftiau o ffactorau llwyddiant o bob un o'r pum clwstr

Rhif	Geiriad
Camau gweithredu ac arferion	
1	Mae parodrwydd i helpu ein gilydd
37	Yn meddu ar agwedd gywir
64	Yn deall y prosesau a ddefnyddir i feithrin a chynnal ymddiriedaeth
Cyd-amcanion a blaenoriaethau	
3	Rydyn ni'n cydweithredu gyda nodau ac amcanion realistig er mwyn sicrhau bod y canlyniadau dymunol yn cael eu cyflenwi
55	Mae gennyn ni nodau cyffredin
77	Cydweithio
Rheolaeth	
4	Mae unigolion yn ymrwngod â grym a rheolaeth ac yn cofleidio cyd-gynhyrchu o ddifrif
28	Rydyn ni'n deall ein rolau a'n cyfrifoldebau
69	Rydyn ni'n gweithio'n gynhwysfawr ac yn gyd-gynhyrchuol gydag unigolion a theuluoedd

Rhif	Geiriad
Adnoddau	
6	Mae amser i'w gynorthwyo
18	Adnoddau dynol ac ariannol wedi'u halinio'n dda er mwyn osgoi dyblygu a chynnig ymatebion di-dor
46	Mae gennyn ni ddigon o adnoddau yn cynnwys yr amser a'r gallu
Trefn lywodraethu a strwythur ffurfiol	
9	Amcanion cyffredin ar gyfer cyflawni yw'r norm
57	Mae gennym ni lwybrau gofal clir sy'n gysylltiedig â systemau atgyfeirio
75	Cytundebau rhannu gwybodaeth ffurfiol

Gweithgaredd 3 – Graddio 'pwysigrwydd yng nghyd-destun gweithio amlasiantaethol llwyddiannus' a 'graddfa effaith' pob ffactor ar lwyddiant gwaith aml-asiantaeth

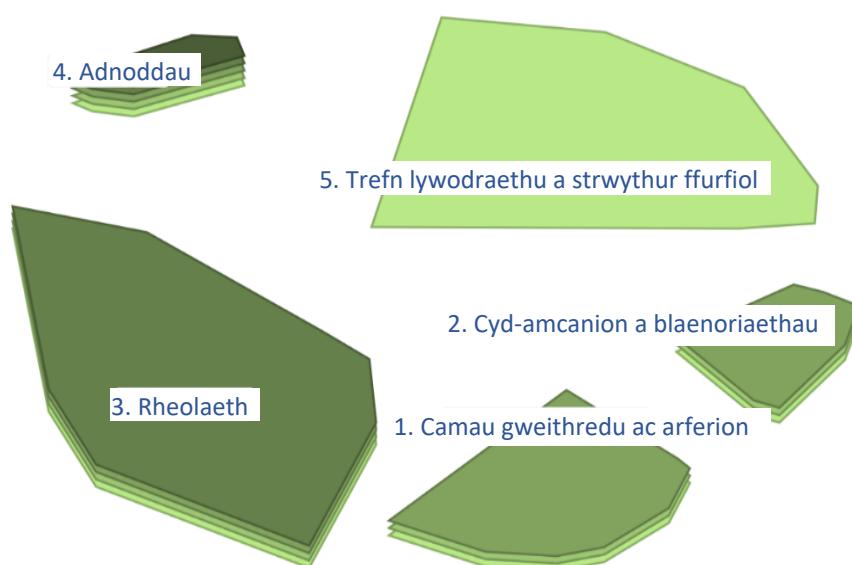
Yn y gweithgaredd hwn gofynnwyd i gyfranogwyr raddio pob un o'r 77 ffactor llwyddiant gan ddefnyddio'r ddwy raddfa 'Likert'. Mae'r map graddio clwstwr yn Ffigurau A4 ac A5 (a Thabl A5 uchod) yn dangos bod y clwstwr 'Adnoddau' yn cael ei ystyried fel y pwysicaf (4.48), gyda'r effaith fwyaf (4.37). Daeth y clwstwr 'Rheolaeth' yn ail o ran pwysigrwydd (4.28) a hefyd graddau effaith (4.05). Wrth ystyried pwysigrwydd, dilynwyd hyn gan 'Camau gweithredu ac arferion' (4.11) a "Cyd-amcanion a blaenoriaethau" (4.09). Sgoriodd y ddau glwstwr hyn 3.87 ar 'raddfa effaith'. Ystyriwyd mai'r clwstwr 'Trefn lywodraethu a strwythur ffurfiol' oedd y lleiaf pwysig (3.83), gyda'r effaith leiaf (3.64).

Ffigur A4: Map graddio clwstwr – 'Pwysigrwydd yng nghyd-destun gweithio amlasiantaethol llwyddiannus'

Labeli'r Clystyrau

Gwerth pob haen

- 1 3.83 to 3.96
- 2 3.96 to 4.09
- 3 4.09 to 4.22
- 4 4.22 to 4.35
- 5 4.35 to 4.48

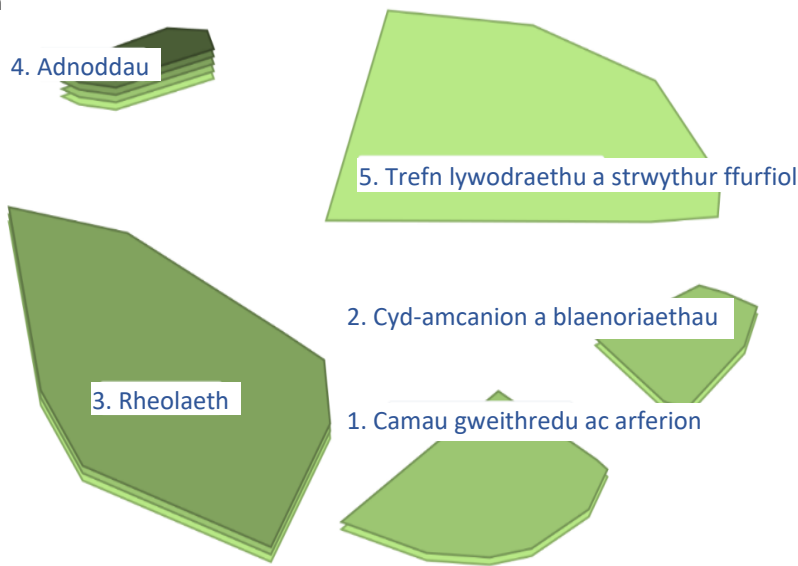


Ffigwr A5: Map graddio clwstwr - 'graddfa'r effaith'

Labeli'r Clystyrau

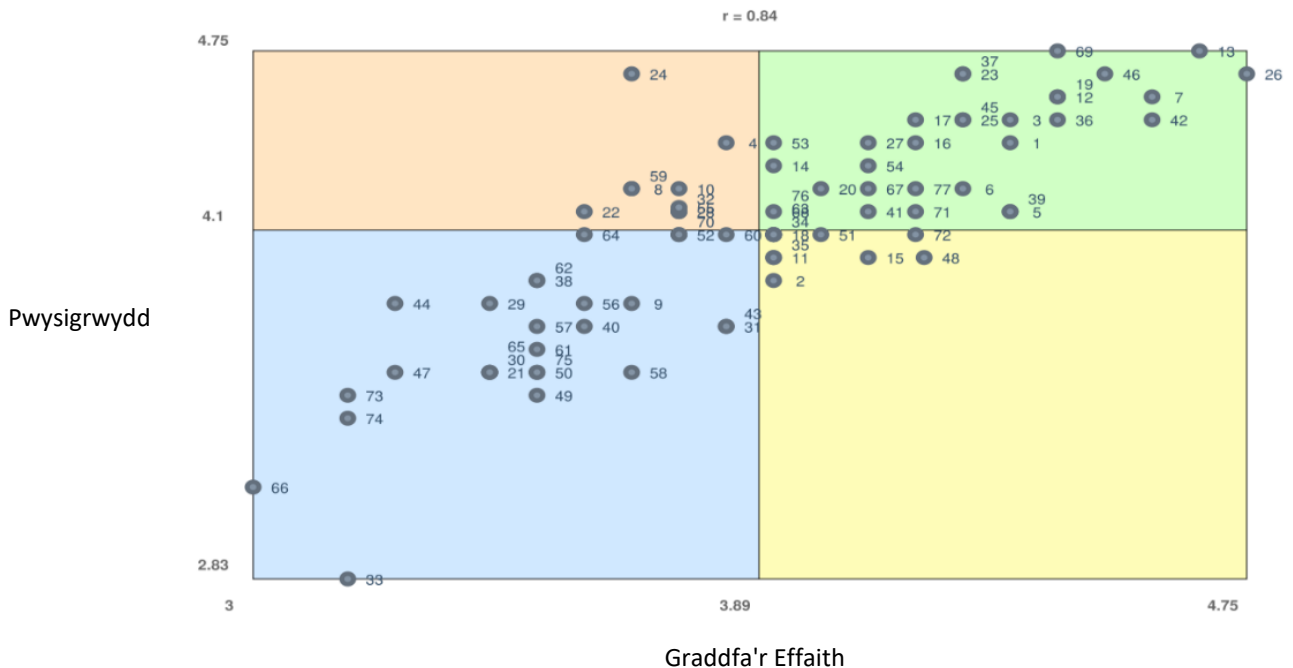
Gwerth pob haen

- 1 3.64 to 3.78
- 2 3.78 to 3.93
- 3 3.93 to 4.08
- 4 4.08 to 4.22
- 5 4.22 to 4.37



Yna fe wnaethon ni ddefnyddio'r map clwstwr a'r graddfeydd graddio i ddatblygu 'Go-Zone' pob cyfranogwr (Ffigwr A6) roddodd gyfle i ni ddynodi'r nodweddion amlasiantaethol a oedd yn cael eu gweld fel y rhai pwysicaf, gyda'r effaith fwyaf. Gallwn ddehongli, gyda gofal, bod cydberthynas gref ($r=0.84$) rhwng y ddau newidyn (h.y. pwysigrwydd a graddau effaith), sy'n golygu bod y berthynas rhwng y ddau yn gadarnhaol lle mae cynnydd mewn un newidyn yn gysylltiedig â chynnydd yn y llall.

Ffigwr A6: Adroddiad 'Go-Zone' yn dangos sut mae pob ffactor llwyddiant yn cael ei raddio mewn perthynas â 'phwysigrwydd mewn gweithio amlasiantaethol llwyddiannus' a 'graddfa effaith'



Mae Ffigwr A6 uchod yn dangos pa ffactorau llwyddiant oedd uwchlaw neu islaw'r cymedrig (cyfartaledd) ar draws y ddau faen prawf graddio a ddewiswyd, sef 'pwysigrwydd yng nghyd-destun gweithio amlasiantaethol llwyddiannus' a 'graddfa effaith'. Ffactorau llwyddiant uwchlaw'r cymedr pwysigrwydd (4.1) oedd y rhai pwysicaf ac maen nhw yn y parthau oren a gwyrdd. Ffactorau llwyddiant uwchlaw'r cymedr 'graddfa effaith' (3.89) ydy'r ffactorau llwyddiant y teimlai'r cyfranogwyr oedd wedi cael yr effaith fwyaf h.y. y parthau gwyrdd a melyn.

Mae Ffigwr A6 yn dangos bod y ffactorau llwyddiant a gyflwynir yn y parth gwyrdd yn ffactorau llwyddiant sy'n cael eu gweld fel y rhai pwysicaf a'r rhai sy'n cael yr effaith fwyaf. Roedd y rhai yn y parth oren yn cael eu gweld fel y rhai pwysicaf ond yn cael llai neu'r lleiaf o effaith. Ystyriwyd mai ffactorau llwyddiant yn y parth melyn oedd y lleiaf pwysig ond eu bod yn cael mwy o effaith. Roedd y rhai yn y parth glas yn cael eu hystyried fel y rhai lleiaf pwysig a hefyd yn cael llai neu'r lleiaf o effaith. Mae enghreifftiau o ffactorau llwyddiant o bob cwadrant i'w gweld yn Nhabl A7. Efallai y bydd y parthau hyn o ddiddordeb i randdeiliaid wrth ystyried addysg a hyfforddiant i wella gwaith aml-asiantaeth yn y dyfodol.

Tabl A7: Enghreifftiau a chyfanswm nifer y ffactorau llwyddiant o bob cwadrant

Rhif	Geiriad
CWADRANT GWYRDD [n=30]	
1	Mae parodrwydd i helpu ein gilydd
26	Mae buddsoddi mewn gofal cymdeithasol yn gydradd â buddsoddiad GIG
77	Cydweithio
CWADRANT OREN [n=9]	
4	Mae unigolion yn ymwrthod â grym a rheolaeth ac yn cofleidio cyd-gynhyrchu o ddifrif
24	Mae perthnasoedd yn cael eu cryfhau, gan greu ymddiriedaeth ac ymdrech gyffredin
59	Rydyn ni'n rhannu canlyniadau dymunol
CWADRANT GLAS [N=27]	
9	Amcanion cyffredin ar gyfer cyflawni ydy'r norm
52	Mae gennym amser i adeiladu perthnasoedd - trwy gonsensws
75	Cytundebau rhannu gwybodaeth ffurfiol
CWADRANT MELYN [n=11]	
2	Rydyn ni'n cyfaddawdu os oes galw am hynny
34	Bod â chynllun aml-asiantaeth cynhwysfawr i ddiwallu anghenion y boblogaeth
76	Yn cael canlyniad dymunol a rennir

Trwy archwilio'r 30 ffactor llwyddiant o'r cwadrant gwyrdd (y pwysicaf a'r effaith fwyaf) gallwn weld bod y nodwedd rhif 13 'Lleisiau dinasyddion yn cael eu clywed, eu parchu a'u barn yn cael ei gweithredu', ydy'r uchaf. Mae ganddo gyfartaledd cymedrig o 4.71 (gweler Tabl A8). Yr ail ffactor llwyddiant a ystyrir yn bwysicaf gyda'r effaith fwyaf ydy rhif 26 'Mae buddsoddiad mewn gofal cymdeithasol yn gyfartal â buddsoddiad y GIG', sydd hefyd gyda sgôr gymedrig o 4.71.

Tabl A8: Y 30 ffactor llwyddiant pwysicaf sy'n cael yr effaith fwyaf – yn ôl eu safle

Rhif	Eitem ddata/Ffactorau llwyddiant	Sgôr cymedrig	Safle	Clwstwr
13	Llais dinasyddion yn cael ei glywed, ei barchu a gweithredu arno	4.71	1	Rheolaeth
26	Mae buddsoddi mewn gofal cymdeithasol yn gydradd â buddsoddiad GIG	4.71	2	Adnoddau
69	Rydyn ni'n gweithio'n gynhwysfawr ac yn gyd-gynhyrchiol gydag unigolion a theuluoedd	4.58	3	Rheolaeth
46	Mae gennym ddigon o adnoddau yn cynnwys amser a galluedd	4.58	4	Adnoddau
7	Mae adnoddau i'w gynorthwyo	4.58	5	Adnoddau
42	Rydyn ni'n llawn ymroddiad	4.54	6	Camau gweithredu ac arferion
12	Dinasyddion yn parhau i reoli	4.5	7	Rheolaeth
19	Adnoddau ariannol wedi'u halinio'n dda er mwyn osgoi dyblygu a chynnig ymatebion di-dor	4.5	7	Adnoddau
37	Yn meddu ar yr agwedd gywir	4.46	8	Camau gweithredu ac arferion
23	Y rheng flaen wedi'u grymuso i ddod o hyd i gyd-ddatrysiadau i ddiwallu anghenion dinasyddion gyda'r rhyddid i arloesi	4.46	8	Rheolaeth
36	Mae ein tîm yn cynnwys y bobl briodol	4.46	9	Rheolaeth
3	Rydyn ni'n cydweithredu gyda nodau ac amcanion realistig er mwyn sicrhau bod y canlyniadau dymunol yn cael eu cyflenwi	4.42	10	Cyd-amcanion a blaenoriaethau
45	Rydyn ni'n cyfathrebu yn dda – ymglymu uwch reolwyr	4.38	11	Rheolaeth
25	Mesuriadau perfformiad yn perthyn i ganlyniadau ar gyfer dinasyddion yn hytrach nag yn unedau o weithgaredd	4.38	11	Trefn lywodraethu a strwythur ffurfiol
1	Mae parodrwydd i helpu ei gilydd	4.38	12	Camau gweithredu ac arferion
17	Adnoddau dynol ac ariannol wedi'u halinio'n dda er mwyn osgoi dyblygu a chynnig ymatebion di-dor	4.33	13	Adnoddau
16	Rhennir risgiau gyda ffocws ar rymuso dinasyddion	4.29	14	Rheolaeth
27	Cydnabyddir amcanion Deddf SSWB ar draws Cymru	4.25	15	Trefn lywodraethu a strwythur ffurfiol

Rhif	Eitem ddata/Ffactorau llwyddiant	Sgôr cymedrig	Safle	Clwstwr
6	Mae amser i'w gynorthwyo	4.25	16	Adnoddau
5	Sefydliadau yn cael gwared ar rym a rheolaeth ac yn gwir groesawu cyd-gynhyrchu	4.25	17	Rheolaeth
39	Mae gennym arweinyddiaeth gref	4.25	17	Rheolaeth
54	Mae gennym dargedau yn gyffredin	4.21	18	Cyd-amcanion a blaenoriaethau
77	Cydweithio	4.21	19	Cyd-amcanion a blaenoriaethau
53	Mae gennym gyd-werthoedd	4.17	20	Camau gweithredu ac arferion
71	Cydweithio'n strategol ac yn weithredol	4.17	21	Trefn lywodraethu a strwythur ffurfiol
67	Rydyn ni'n cydlynu darpariaeth gwasanaeth	4.17	22	Trefn lywodraethu a strwythur ffurfiol
14	Rheolir risgiau yn dda, gyda ffocws ar rymuso dinasyddion	4.13	23	Rheolaeth
20	Caiff gwahaniaethau trefniadol a phroffesiynol eu parchu a'u defnyddio i gynnig modelau gwasanaeth sy'n ffocysu ar y dinesydd/claf	4.13	24	Rheolaeth
41	Mae gennym gyd-gymhellion	4.13	25	Camau gweithredu ac arferion
68	Rydyn ni'n cydnabod gwybodaeth ac arbenigedd unigolion	4.04	26	Rheolaeth

Lle mae gan ffactorau llwyddiant yr un sgôr gymedrig ar draws pwysigrwydd a'r effaith fwyaf, mae dadansoddiad pellach wedi'i gwblhau i ddeall pa rai o'r eitemau sydd uchaf o ran pwysigrwydd yn hytrach nag effaith. Er enghraifft, pwysigrwydd cymedrig ffactor llwyddiant 13 ydy 4.75 tra bod gan ffactor llwyddiant rhif 26 bwysigrwydd cymedrig o 4.67. Felly mae ffactor llwyddiant 13 yn uwch na ffactor llwyddiant 26. Lle mae gan fwy nag un ffactor llwyddiant yr un sgôr gymedrig ar gyfer pwysigrwydd ac effaith maen nhw wedi'u rhestru ar yr un lefel. Er enghraifft, ffactorau llwyddiant rhif 12 a rhif 19.

Cynrychiolir pob clwstwr (grŵp o nodweddion cysylltiedig canfyddedig cyfranogwyr) o fewn y 30 ffactor llwyddiant; fodd bynnag, mae'r ffocws yn amlwg ar 'Reolaeth' (n= 12). Dilynir hyn gan 'Adnoddau' (n=6), 'Camau gweithredu ac arferion' (n=5), 'Trefn lywodraethu a strwythur ffurfiol' (n=4), 'cyd-amcanion a blaenoriaethau' (n=3). Mae sgôr gyfartalog pwysigrwydd pob un o'r 30 eitem yn uwch na 4.1667.

Fe wnaethon ni archwilio ymhellach y ffactorau llwyddiant yn y parth oren. Yn y fan hyn roedd y ffactorau llwyddiant wedi'u plotio uwchben y cymedr pwysigrwydd (4.1) h.y., yn cael eu hystyried yn bwysig ond wedi'u plotio o dan y cymedr 'graddfa effaith' (3.89). Nodwyd

naw ffactor llwyddiant (gweler Tabl A9), a cheir y rhan fwyaf ohonynt yn y clwstr 'cyd-amcanion a blaenoriaethau' (n=4). Canfuwyd y gweddill yn y clwstr 'Rheolaeth' (n=3) a'r clwstr 'Camau gweithredu ac arferion' (n=1). Mae angen archwiliad a thrafodaethau pellach i ddeall pam y canfuwyd bod y ffactorau llwyddiant pwysig hyn yn cael llai neu'r lleiaf o effaith.

Tabl A9: Y 9 ffactor llwyddiant a ystyriwyd yn bwysig ond gyda llai neu'r lleiaf o effaith

Rhif	Eitem ddata/Ffactorau llwyddiant	Sgôr cymedrig	Safle	Clwstr
24	Mae perthnasoedd yn cael eu cryfhau, gan greu ymddiriedaeth ac ymdrech gyffredin	4.17	27	Camau gweithredu ac arferion
4	Mae unigolion yn ymwrthod â grym a rheolaeth ac yn cofleidio cyd-gynhyrchu o ddifrif	4.13	28	Rheolaeth
10	Mae pawb yn cael eu buddsoddi mewn amcanion a rennir	4	29	Cyd-amcanion a blaenoriaethau
55	Rydyn ni'n rhannu gweledigaeth	3.97	30	Cyd-amcanion a blaenoriaethau
8	Amcanion cyffredin gydag atebolrwydd ar y cyd am gyflawni ydy'r norm	3.96	31	Cyd-amcanion a blaenoriaethau
59	Rydyn ni'n rhannu canlyniadau dymunol	3.96	31	Cyd-amcanion a blaenoriaethau
28	Rydyn ni'n deall ein rolau a'n cyfrifoldebau	3.96	32	Rheolaeth
32	Rydyn ni'n eglur o ran ein rolau a chyfrifoldebau	3.96	32	Rheolaeth
22	Mae gwahaniaethau proffesiynol yn cael eu parchu	3.88	33	Camau gweithredu ac arferion

Atodiad B: Y Dull Dadansoddi Data Eilaidd

Mae'r atodiad hwn yn esbonio'r dull o ddadansoddi data eilaidd, a ddefnyddiodd 'deipoleg a luniwyd gan ddadansoddwr' yn y lle cyntaf i drefnu'r data (Patton, 2015, t551), ac yna dull realaidd o ddadansoddi'r data ei hun. Roedd y dadansoddiad data eilaidd yn ymwneud â data oedd yn bodoli wedi ei gasglu gan dîm gwerthuso'r astudiaeth ar gyfer y gwerthusiad o'r broses (Mawrth 2020) ac adroddiad ar ddisgwyliadau a phrofiadau defnyddwyr gwasanaeth (Tachwedd 2021)¹³. Roedd y dulliau'n cynnwys cyfweiliadau, grwpiau ffocws, arolwg gweithlu ac atebion Facebook. Roedd cyfanswm y cyfranogwyr (n=319) yn cynnwys gofalwyr, defnyddwyr gwasanaeth, rheolwyr gweithredol, gweithwyr rheng flaen, Uwch Reolwyr (gweler Tablau 2 a 3, t.13).

Mae Patton (2015, t551) yn disgrifio 'teipoleg a luniwyd gan ddadansoddwr' fel 'system ddosbarthu a luniwyd gan y dadansoddwyr i rannu rhyw agwedd ar y byd yn categorïau penodol neu fathau delfrydol.' Gan ddefnyddio'r map clwstwr a nodwyd o astudiaeth GCM (Atodiad A, Ffigwr 3) defnyddiwyd y clystyrau ('Camau gweithredu ac arferion,' 'Cyd-amcanion a blaenoriaethau', 'rheolaeth', 'adnoddau', 'Trefn lywodraethu a strwythur ffurfiol') fel categorïau a defnyddiwyd y ffactorau llwyddiant ynddyn nhw i nodi patrymau tystiolaeth o fewn y data eilaidd ansoddol. Yn dilyn hyn, defnyddiwyd y sgript a ddynodwyd i ateb y cwestiynau a ofynnwyd. Er enghraifft, i ateb cwestiwn 4 'Pa adnoddau sydd eu hangen ar gyfer gwaith aml-asiantaethol i gyflawni'r canlyniadau disgwylidig?', defnyddiwyd yr adnoddau wedi'u labelu gan glwstwr a'r ffactorau llwyddiant ynddo i nodi'r patrymau tystiolaeth yn y data ansoddol eilaidd.

Nod dull realaidd o fynd ati ydy deall sut mae rhaglen neu, yn yr achos hwn, sut mae gwaith aml-asiantaeth yn gweithio neu ddim yn gweithio. Mae'n nodi 'set o ragdybiaethau dylunwyr rhaglenni (neu actorion eraill sy'n gysylltiedig) sy'n esbonio **sut a pham y maen nhw'n disgwyl** i'r rhaglen gyrraedd ei hamcan(ion) ac o dan ba amodau' (Emmel et al., 2018). Mae dull realaidd o fynd ati yn aml yn cynnwys dulliau lluosog o ymholi (Emmel et al., 2018; Jagosh, 2019). Mae'n ddull sydd wedi'i seilio ar achosiaeth gynhyrchiol, sy'n golygu, er mwyn casglu perthynas achosol rhwng rhaglen (neu ymyriad) a chanlyniad (O), bod yn rhaid i rywun ddeall y mecanwaith sylfaenol (M) sy'n cael ei sbarduno o fewn y cyd-destun (C). y maen nhw'n digwydd (Kastner, Estey et al., 2011). Yna mae'r ffurfweddiadau CMO yn cael eu trosi'n ddatganiadau 'Os-yna' y gellir eu defnyddio.

¹³ [Evaluation of the Social Services and Well-being \(Wales\) Act 2014: expectations and experiences.](#)

Nod y ddau ddull hyn ydy ateb y cwestiynau canlynol:

- A ydy gweithredu'r Ddeddf wedi hybu gofal a chymorth integredig cynaliadwy?
- Pa ffactorau llwyddiant critigol sydd bwysicaf ac sy'n cael yr effaith fwyaf?
- Pa adnoddau sydd eu hangen ar gyfer gwaith aml-asiantaeth i gyflawni'r canlyniadau disgwylidig?
- Sut mae trefniadau llywodraethu trawsffiniol wedi cefnogi pobl ac asiantaethau i gydweithio?

Cyfeiriadau

Alter, C. & Hage, J., (1993). *Organizations working together*. Newbury Park, Ca. Sage Publications.

Barber, K., & Wallace, C. (2012). "Happily independent" – configuring the Gwent frailty support and wellbeing worker, *Journal of Integrated Care*, Vol. 20 Iss 5, 308 – 321.

Burdett, T. & Inman, J. (2021), "Person-centred integrated care with a health promotion/public health approach: a rapid review", *Journal of Integrated Care*, Vol. 29 No. 3, pp. 357-371. <https://doi.org/10.1108/JICA-02-2021-0010>.

Cheng, S.M., & Catallo, C. (2020). Conceptual framework: factors enabling collaborative healthcare and social services integration, *Journal of Integrated Care*, 28, 3, pp. 215-229.

Choca, J.M., Minoff, J., Angene, L., Byrnes, M., Kenneally, L., Norris, D., Peam, D., & Rivers, M.M. (2004). Can't Do It Alone: Housing Collaborations to Improve Foster Youth Outcomes, *Child Welfare*, Vol LXXXIII, No 5, pp.469-492

Czypionka, T., Kraus, M., Reiss, M., Baltaxe, E., Roca, J., Ruths, S., Stokes, J., Struckmann, V., Hacek, R.T., Zemplyni, A., Hoedemakers, M. & Rutten-van Molken, M. (2020). The patient at the centre: evidence from 17 European integrated care programmes for persons with complex needs, *BMC Health Services*, 20, pp. 1102.

Dickinson, H., & Neal, C. (2011). Single Point of Access to Third Sector Services: The Conwy Collaborative Approach, *Journal of Integrated Care*, 19:2, pp.37-48

Dubuc, N. et al (2016). Development of a Computerized Integrated-Care-Pathway System to Support People-Centred and Integrated Care: Usefulness of the Participatory Design Method. *International Journal of Integrated Care*, 16(6) A91, 1-8.

Emmel, N. et al. goll/eds. (2018). *Doing Realist Research*. Llundain: SAGE Publications.

Goodwin, N. (2016). Towards People-Centred Integrated Care: from passive recognition to active co-production?. *International Journal of Integrated Care*. 16(2):15.

Goodwin, N. (2019). Improving Integrated Care: Can Implementation Science Unlock the 'Black Box' of Complexities?. *International Journal of Integrated Care*. 19(3):12.

Henttonen, K., Lahikainen, K., & Jauhiainen, T. (2016). Governance Mechanisms in Multi-Party Non-Profit Collaboration, *Public Organisation Review*, 16, 1-16.

Hanga, K., DiNitto, D.M., Wilken, J.P. & Leppi, L. (2017). A person-centred approach in initial rehabilitation needs assessment: experiences of persons with disabilities. *ALTER, European Journal of Disability Research*, 11, 251-266.

Hebert, R. (2015). Evaluation of the Implementation of PRISMA, a Coordination-Type Integrated Service Delivery System for Frail Older People in Québec, *Journal of Integrated Care*, 16:6. pp. 4-14.

Henderson, L., Bain, H., Allan, E., & Kennedy, C. (2020). Integrated health and social care in the community: A critical integrative review of the experiences and well-being needs of

service users and their families, *Health and Social Care in the Community*, 29, pp. 1145-1168.

Jagosh, M. (2019). Realist Synthesis for Public Health: Building an Ontologically Deep Understanding of How Programs Work, For Whom, and In Which Contexts. *Annual Review of Public Health*: Vol. 40.

Kane, M. & Trochim, W.M.K. (2007) *Concept mapping for planning and evaluation* (Applied Social Research Methods Series), vol. 50. Thousand Oaks, CA: Sage.

Kastner, M., Estey, E., Perrier, L., Graham, I.D., Grimshaw, J., Straus, S.E, Zwarenstein, M. & Bhattacharyya, O. (2011). Understanding the relationship between the perceived characteristics of clinical practice guidelines and their uptake: protocol for a realist review. *Implementation Science* 6 (1): 69.

Koloroutis, M. (ed.) (2004). *Relationship-based Care: A Model for Transforming Practice*. Minneapolis, MN: Creative Health Care Management.

Lalani, M. & Marshall, M. (2020). Co-location, an enabler for service integration? Lessons from an evaluation of integrated community care teams in East London in *Health and Social Care in the Community*, 30, pp. 388-396.

Llewellyn M., Verity, F., Wallace, S. & Tetlow, S. (2021). *Evaluation of the Social Services and Well-being (Wales) Act 2014: Process Evaluation. Summary Report*. Caerdydd. Llywodraeth Cymru, Rhif adroddiad GSR 02/2021. Ar gael ar [Evaluation of the Social Services and Well-being \(Wales\) Act 2014: process evaluation](#).

Llewellyn M., Verity F., Wallace S. & Tetlow S. (2022). *Expectations and Experiences: Service User and Carer perspectives on the Social Services and Well-being (Wales) Act*. Caerdydd. Llywodraeth Cymru, Rhif adroddiad GSR 16/2022. Ar gael ar: [Expectations and Experiences](#).

Llewellyn M, Verity F, Wallace S, Calder G, Garthwaite T, Lyttleton-Smith J, and Read S (2023). O'r Ddeddf i'r Effaith? Adroddiad Terfynnol Gwerthusiad o Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014. Caerdydd. Llywodraeth Cymru, rhif adroddiad GSR 36/2023. Ar gael yn: [Adroddiad Terfynnol](#).

Nicolaisen, A. (2016). Implementing integrated care in a fragmented health care system. *International Journal of Integrated Care*, 16(6): A268, 1-8.

O'Halloran, K. (2016). Developing Integrated Care Teams Across the North West London System. *International Journal of Integrated Care*, 16(6):A150, pp. 1-8.

Patton, M.Q. (2015). Purposeful sampling and case selections: overview of strategies and options. In: Patton M. *Qualitative Research & Evaluation Methods*. 1st ed. Thousand Oaks: SAGE Publications; p. 264-272.

Pawson, R. & N. Tilley (1997). *Realistic Evaluation*. Thousand Oaks CA, Sage.

Peckover, S. & Golding, B. (2017). Domestic abuse and safeguarding children: critical issues for multiagency working. *Child Abuse Review*. 26; 40-50.

Prammer, K. & Neugebauer, C. (2012). Consulting organizational Change Cooperation - Challenges, issues and Solutions in Theory and Practice. *Journal of Management and Change*. 29, p24-45.

Rozansky, D., Johnston, L., Dussin, L., King, E., & Hunter, T. (2017). *Developing an integration scorecard: A model for understanding and measuring progress towards health and social care integration*, Social Care Institute for Excellence.

SUSTAIN (2019). *Sustainable Tailored Integrated Care for Older People in Europe: The Roadmap* – ar gael ar: [Sustainable Tailored Integrated Care](#).

Thiam, Y., Allaire, J.-F., Morin, P., Hyppolite, S.-R., Doré, C., Zomahoun, H.T.V. & Garon, S. (2021). A conceptual framework for integrated community care. *International Journal of Integrated Care*, 21(1) 1–13. DOI: <https://doi.org/10.5334/ijic.5555>.

Tong, C., Franke, T., Larcombe, K. & Sims-Gould, J. (2018). Fostering Inter-Agency Collaboration for the Delivery of Community-Based Services for Older Adults, *British Journal of Social Work*, 48, 390-411.

Van Lange, P. & Balliet, D. (2015) Chapter 3; Interdependence theory In Mikulincer, M. & Shaver, P. R. (Eds). *APA Handbook of Personality and Social Psychology: Vol. 3. Interpersonal Relations*.

Walker, G. (2018). *Working together for Children: A critical introduction to multi-agency working*. Bloomsbury Publishing.

Wallace, C., Orrell, A., Garthwaite, T., Tetlow, S, & Wallace, S. (2023) Multi-agency literature review. Yn Llewellyn, M., Verity, F. a Wallace, S (argr) (2023). *Gwerthusiad o Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014: Adolygiad Llenyddiaeth*. 2nd Edn. Caerdydd. Lywodraeth Cymru, rhif adroddiad GSR 42/2023. Ar gael yn: [Adolygiad Llenyddiaeth](#).

Wendler, M.C. (2001) Triangulation using a meta-matrix. *Journal of Advanced Nursing*, 35(4), 521-525.

World Health Organization [Sefydliad Iechyd y Byd] (2018). *Declaration of Astana: Global Conference on Primary Health Care: Astana, Kazakhstan, 25 & 26 Hydrefr 2018*. World Health Organization. Ar gael ar: [Declaration of Astana](#).