

Rhif ymchwil gymdeithasol: 94/2025

Dyddiad cyhoeddi: 02/10/2025

Y Fframwaith Canlyniadau ar gyfer Rhoi Diwedd ar Ddigartrefedd: Arolwg Gweithlu 2025

Mae'r ddogfen yma hefyd ar gael yn Saesneg.

This document is also available in English.

Y Fframwaith Canlyniadau ar gyfer Rhoi Diwedd ar Ddigartrefedd: Arolwg Gweithlu 2025

Awdur: Meghan Duffin

Adroddiad Ymchwil Llawn: Duffin, M. (2025). Y Fframwaith Canlyniadau ar gyfer Rhoi Diwedd ar Ddigartrefedd: Arolwg Gweithlu 2025. Caerdydd: Llywodraeth Cymru, rhif adroddiad Ymchwil Gymdeithasol y Llywodraeth 94/2025.

Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/y-fframwaith-canlyniadau-ar-gyfer-rhoi-diwedd-ar-ddigartrefedd-arolwg-gweithlu-2025>

Safbwyntiau'r ymchwilydd sy'n cael eu mynegi yn yr adroddiad hwn, ac nid ydynt o reidrwydd yn cynrychioli safbwyntiau Llywodraeth Cymru

I gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â:

Y Tîm Ymchwil Tai

Gwasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddi

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

Timymchwiltai@llyw.cym

Tabl cynnwys

Heb ganfod tabl cynnwys.

Rhestr o'r tablau

Tabl 1. Dadansoddiad o'r ymatebion yn ôl sefydliad cyflogi	6
Tabl 2. Dadansoddiad o'r ymatebion yn ôl rôl y cyfranogwr	6
Tabl 3. Y ganran sy'n cytuno â'r datganiad 'Rwy'n cael fy ngwerthfawrogi am fy sgiliau a'm profiad gan...'	7
Tabl 4. Canran sy'n cytuno â'r datganiad 'Rwy'n cael fy nghefnogi yn fy swydd gan...'	7
Tabl 5. Y ganran sy'n cytuno â'r datganiad 'Rwy'n cael fy nghydnabod a'm gwobrwyo'n briodol am fy mherfformiad...'	8
Tabl 6. Y ganran sy'n cytuno â'r datganiad 'Rwy'n cael fy nghydnabod a'm gwobrwyo'n briodol am lefel fy nghyfrifoldeb...'	9
Tabl 7. Canran sy'n cytuno â'r datganiad 'Mae gweithio yn y sector digartrefedd a chymorth tai wedi cael effaith gadarnhaol ar fy ymdeimlad o lesiant...'	9
Tabl 8. Y ganran sy'n cytuno â datganiadau ynghylch trawma mechnïol	10
Tabl 9. Y ganran sy'n cytuno â datganiadau ar gymorth sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn ac sy'n ystyriol o drawma (PCTIS)	20
Tabl 10. Y ganran sy'n cytuno â datganiadau ar ymarfer myfyriol	21
Tabl 11. Y ganran sy'n cytuno â datganiadau ar ddatblygiad proffesiynol	24
Tabl 12. Y ganran sy'n cytuno â datganiadau ar amodau gwaith	25

Rhestr o ffigurau

Ffigur.1 Y ganran sy'n cytuno â'r datganiad 'Rwy'n cael fy ngwerthfawrogi am fy sgiliau a'm profiad gan...'	11
Ffigur.2 Rheolwyr/uwch arweinwyr o'i gymharu â Math o sefydliad: 'Rwy'n cael fy ngwerthfawrogi am fy sgiliau a'm profiad gan...'	12
Ffigur.3 Y ganran sy'n cytuno yn ôl math o swydd i 'Rwy'n cael fy nghydnabod a'm gwobrwy'n briodol am lefel fy nghyfrifoldeb o fewn fy sefydliad' mewn Cymdeithasau Tai.....	13
Ffigur.4 Y ganran sy'n cytuno â'r datganiad 'Rwy'n cael fy nghydnabod a'm gwobrwy'n briodol am fy mherfformiad...'	14
Ffigur.5 Canran y bobl sy'n cytuno o bob math o swyddi mewn Awdurdodau Lleol (tai a digartrefedd) â'r datganiad 'Mae gweithio yn y sector digartrefedd a chymorth tai wedi cael effaith gadarnhaol ar fy ymdeimlad o lesiant...'	16
Ffigur.6 Y ganran sy'n cytuno yn ôl swydd â'r datganiad 'Gall trawma mechnïol ddigwydd o ganlyniad i fy swydd'.....	17
Ffigur.7 Canran y gweithwyr rheng flaen sy'n cytuno, yn ôl math o sefydliad, â datganiadau ynghylch ymarfer myfyriol.	18
Ffigur.8 Y ganran sy'n cytuno yn ôl Swydd â datganiadau ynghylch PCTIS	22
Ffigur.9 Y ganran o'r rheini o Awdurdodau Lleol (tai a digartrefedd) sy'n cytuno â datganiadau ynghylch cymorth sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn ac sy'n ystyriol o drawma (PCTIS).....	23
Ffigur.10 Y ganran sy'n cytuno â'r datganiad 'Mae fy sefydliad yn parchu gwahaniaethau unigol rhwng gweithwyr'	26
Ffigur.11 Canran yr ymatebion i'r datganiad 'Rwy'n cael fy nhrin yn deg yn y gwaith' yn ôl swydd.....	26
Ffigur.12 Canran y Rheolwyr/Uwch Arweinwyr a oedd yn cytuno â'r datganiad 'Rwy'n falch o ddweud wrth eraill fy mod yn gweithio yn y sector digartrefedd a chymorth tai' yn ôl sefydliad.....	27
Ffigur.13 Y ganran sy'n cytuno â'r datganiad 'Mae'r gweithgarwch dysgu a datblygu rwyf wedi'u cwblhau wrth weithio i fy sefydliad yn fy helpu i ddatblygu fy ngyrfa' yn ôl swydd	28
Ffigur.14 Y ganran sy'n cytuno â'r datganiad 'Rwy'n cael fy hyfforddi'n rheolaidd i gefnogi fy nysgu' yn ôl swydd	29

1. Cyflwyniad a chefnidir

Mae'r adroddiad hwn yn nodi canfyddiadau ail don arolwg o'r gweithlu a gynhaliwyd gydag unigolion sy'n darparu gwasanaethau a gweithgareddau cymorth i unigolion sy'n ddigartref, neu sydd mewn perygl o fod yn ddigartref, yng Nghymru.

Cynhaliwyd ton gyntaf yr arolwg hwn rhwng mis Tachwedd 2023 a mis Ionawr 2024. Datblygwyd yr arolwg gan Lywodraeth Cymru i lywio'r Fframwaith Canlyniadau Rhoi Diwedd ar Ddigartrefedd (Llywodraeth Cymru, 2024)¹, i helpu i fesur cynnydd yn erbyn y canlyniadau hirdymor ar gyfer digartrefedd a'r gweithlu cymorth tai. Mae'r arolwg yn canolbwyntio ar Ddeiliant Strategol 4: Gweithlu - Gweithlu digartrefedd a chymorth tai gwydn a gwerthfawr sy'n cael ei gydnabod am ei arbenigedd, ac mae'n edrych ar y canlyniadau manwl canlynol:

- Canlyniad 1: Mae staff digartrefedd, tai a chymorth tai yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu cefnogi a'u cydnabod am eu sgiliau a'u profiad
- Canlyniad 2: Mae gan staff digartrefedd, tai a chymorth tai y gefnogaeth, yr amser a'r sgiliau a'r hyder i ddarparu cymorth sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn ac sy'n ystyriol o drawma (PCTIS)
- Canlyniad 3: Mae recriwtio a chadw staff digartrefedd, tai a chymorth tai yn diwallu anghenion cymorth sy'n gysylltiedig â thai ar gyfer pobl yng Nghymru.

I gefnogi'r nodau hyn, roedd yr arolwg yn cynnwys amrywiaeth o gwestiynau a oedd yn edrych ar brofiadau, canfyddiadau a heriau staff. Roedd cwestiynau'n ymwneud â theimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u cydnabod yn gofyn i ymatebwyr fyfyrion ar sut mae rheolwyr, sefydliadau a gweithwyr proffesiynol o wasanaethau cyhoeddus eraill yn cydnabod eu sgiliau a'u profiad. Roedd y cwestiynau hefyd yn canolbwyntio ar eu lles yn y gwaith a'r tu allan i'r gwaith a'u profiadau o drawma mechnïol². Er mwyn asesu a oedd staff yn gallu darparu cymorth sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn ac sy'n ystyriol o drawma (PCTIS), casglodd yr arolwg ddata ar fynediad at ymarfer myfyriol rheolaidd, hyder staff wrth ddefnyddio egwyddorion PCIOS, ac argaeledd hyfforddiant perthnasol. Roedd cwestiynau ar recriwtio a chadw'r gweithlu yn canolbwyntio ar amodau gwaith a chyfleoedd ar gyfer datblygiad proffesiynol.

Drwy gasglu'r data hwn, mae'r arolwg yn rhoi cipolwg ar gryfderau a phwysau o fewn y gweithlu. Mae'r canfyddiadau'n cyfrannu'n uniongyrchol at ddeall pa mor dda mae'r sector yn symud ymlaen tuag at adeiladu gweithlu cadarn, medrus a gwerthfawr, a byddant yn sail i bolisi ac ymarfer yn y dyfodol i wella cymorth i staff ac, yn y pen draw, canlyniadau i bobl sy'n ddigartref.

¹ [Y Fframwaith Canlyniadau ar gyfer Rhoi Diwedd ar Ddigartrefedd | LLYW.CYMRU](#)

² Gall trawma mechnïol (sydd hefyd yn cael ei alw'n drawma eilaidd) ddigwydd wrth glywed manylion digwyddiadau trawmatig dro ar ôl tro gan y bobl rydych chi'n eu cefnogi. Gall hyn arwain at drallod emosiynol, meddyliau ymwrthiol, osgoi neu ddatgysylltu, a/neu orwyliadwriaeth.

2. Y fethodoleg

2.1. Dull

Cyflwynwyd yr arolwg i staff awdurdodau lleol, cymdeithasau tai a sefydliadau trydydd sector sy'n darparu gwasanaethau a gweithgareddau cymorth i unigolion sy'n ddigartref, neu sydd mewn perygl o fod yn ddigartref.

Lluniwyd cwestiynau'r arolwg gan Ymchwilwyr Cymdeithasol y Llywodraeth yn y tîm ymchwil tai mewn ymgynghoriad â'r tîm polisi atal digartrefedd. Ymgynghorwyd hefyd â rhanddeiliaid allanol o fewn Cymorth Cymru a Chartrefi Cymunedol Cymru. I sicrhau cysondeb, mae'r rhan fwyaf o gwestiynau'r arolwg wedi cael eu cadw ers y don gyntaf. Yn dilyn adborth gan randdeiliaid, gwnaed un newid i gwestiynau'r arolwg ers y don gyntaf: ychwanegu'r categori 'Swydd weinyddol/swyddfa gefn' i Ch3 ('Swydd').

Roedd testun rhagarweiniol yr arolwg yn rhoi gwybod i gyfranogwyr y byddai eu hymatebion yn ddienw. Rhoddwyd gwybod hefyd i gyfranogwyr yn yr hysbysiad preifatrwydd y byddent yn dileu unrhyw ddata a ddarparwyd ganddynt yn eu hymatebion a allai ganiatáu iddynt gael eu hadnabod cyn cyhoeddi'r adroddiad.

Cyflwynwyd yr arolwg gan ddefnyddio meddalwedd arolygon ar-lein Smart Survey. Roedd yr arolwg ar-lein yn cynnwys opsiwn Cymraeg a Saesneg. Agorwyd yr arolwg i ymatebion ar 21 Mawrth 2025 a daeth y cyfnod ymateb i ben ar 16 Mai 2025. Dosbarthwyd yr arolwg gan bartneriaid allanol yn Cymorth Cymru, Chartrefi Cymunedol Cymru, Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru ac Awdurdodau Lleol drwy eu sianeli cyfathrebu presennol. Cofnodwyd cyfanswm o 619 o ymatebion yn ystod y cyfnod hwn, a oedd yn gynydd o'r nifer a dderbyniwyd yn y don gyntaf (303 o ymatebion cymwys). Mae'n bwysig nodi bod disgwyl i'r sampl amrywio o un flwyddyn i'r llall oherwydd gwahaniaethau mewn dulliau dosbarthu a'r trosiant staff uchel sy'n gyffredin yn y gweithlu. Dosbarthwyd yr arolwg hefyd dros gyfnod gwahanol i'r don gyntaf.

Cafodd y data ei ddadansoddi a'i adrodd arno gan Ymchwilwyr Cymdeithasol y Llywodraeth yn y Tîm Ymchwil Tai. Ar ôl i'r arolwg ddod i ben, cafodd data'r ymatebion ei lwytho i lawr. Yna cafodd y data ei lwytho i fyny i Microsoft Excel. Hidlwyd yr ymatebion i sicrhau mai dim ond ymatebwyr a oedd yn bodloni'r meini prawf cymhwyso canlynol fyddai'n cael eu cynnwys yn y dadansoddiad:

- ymatebwyr a oedd yn gweithio yn y gweithlu digartrefedd a chymorth tai yng Nghymru
- wedi ateb o leiaf un cwestiwn

Roedd 555 o ymatebion yn bodloni'r meini prawf hyn ac wedi'u cynnwys yn y dadansoddiad. Ni chofnodwyd unrhyw ymatebion yn Gymraeg gan olygu nad oedd

angen cyfieithiad. Gwnaeth y tîm ymchwil tai dadansoddiad disgrifiadol ar y data meintiol gan ddefnyddio tablau colynnu Excel. Hefyd, defnyddiwyd meddalwedd MaxDA i gynnal dadansoddiad thematig ar yr ymatebion testun rhydd a ddarparwyd yn yr arolwg. Defnyddiwyd themâu a nodwyd yn ystod y don gyntaf fel sylfaen ar gyfer y dadansoddiad hwn; fodd bynnag, cynhaliwyd adolygiad hefyd i ganfod ac ymgorffori unrhyw themâu newydd neu rai sy'n dod i'r amlwg sy'n berthnasol i'r don bresennol.

2.2. Cyfyngiadau

Cynlluniwyd yr arolwg i gasglu barn a phrofiadau'r gweithlu cyfan, yn hytrach nag olrhain newidiadau ar lefel unigol neu sefydliadol. O ystyried y nod hwn, ni fyddai'n briodol casglu na chynnwys gwybodaeth sy'n caniatáu adnabod ymatebwyr unigol na'r sefydliadau y maent yn gweithio iddynt. Mae hyn yn golygu bod disgwyl i sampl yr arolwg amrywio o un don i'r llall oherwydd gwahaniaethau mewn dulliau dosbarthu, trosiant staff uchel sy'n nodweddiadol o'r sector, a'r ffaith bod yr ail don wedi cael ei chynnal ar gyfnod gwahanol i'r cyntaf. Felly, mae cymariaethau rhwng y gwahanol donnau'n gyfyngedig, gan nad yw bob tro'n bosibl pennu a yw'r un unigolion wedi cwblhau'r arolwg bob tro.

Ar ben hynny, mae'r set ddata derfynol yn cynnwys ymatebion rhannol. Mae'n bosibl y gallai hyn fod wedi arwain at gofnodion wedi'u dyblygu os oedd unigolion wedi cyflwyno ymateb rhannol i ddechrau ac wedi cwblhau'r arolwg yn llawn yn ddiweddarach, o gyfeiriad IP gwahanol.

Ar gyfer Cwestiynau 2 ('Sefydliad') a 3 ('Math o Swyddi'), roedd modd i ymatebwyr ddewis mwy nag un opsiwn, er enghraifft, 'Awdurdod Lleol (tai)' a 'Cymdeithas Dai'. Roedd y dull hwn yn caniatáu i unigolion ddewis y categorïau a oedd yn adlewyrchu eu rolau a'u hymlyniadau orau. Fodd bynnag, roedd yr hyblygrwydd hwn hefyd yn cyfyngu ar y dadansoddiad, gan fod yn rhaid i ymchwilwyr ddehongli ymatebion testun agored i bennu'r categori mwyaf priodol ar gyfer rhai ymatebion. Er enghraifft, pan oedd ymatebwyr yn dewis 'rheolwr/uwch arweinydd' a 'gweinyddol/swyddfa gefn', roedd eu hymatebion yn cael eu hailddosbarthu fel "rheolwr/uwch arweinydd" yn unig i symleiddio'r dadansoddiad. Rhoddodd y categoreiddio personol hwn rywfaint o oddrychedd i'r broses ddosbarthu.

3. Crynodeb o'r ymatebwyr

Cyfanswm yr ymatebion cymwys: 555

Tabl 1. Dadansoddiad o'r ymatebion yn ôl sefydliad cyflogi

Sefydliad	Nifer yr ymatebion	% o'r Ymatebion
Y Trydydd Sector	185	33.3
Awdurdod Lleol (tai a digartrefedd)	198	35.7
Cymdeithasau Tai	170	30.6
Dim ateb	2	0.4
Cyfanswm	555	100

Tabl 2. Dadansoddiad o'r ymatebion yn ôl rôl y cyfranogwr

Rôl	Nifer yr ymatebion	% o'r Ymatebion
Gweithiwr Rheng Flaen	310	55.9
Rheolwr/Uwch Arweinydd	205	36.9
Rôl weinyddol/swyddfa gefn	23	4.1
Arall	16	2.9
Dim Ateb	1	0.2
Cyfanswm	555	100

4. Canfyddiadau meintiol

Mae'r adran ganlynol yn cyflwyno'r canfyddiadau meintiol lefel uchel ar gyfer pob canlyniad mewn tablau. Yna, mae unrhyw ganfyddiadau sy'n arwyddocaol yn ystadegol rhwng grwpiau wedi cael eu cyflwyno mewn graffiau.

4.1. Canlyniad 1: Gwerth, cefnogaeth a chydabyddiaeth

Tabl 3. Y ganran sy'n cytuno â'r datganiad 'Rwy'n cael fy ngwerthfawrogi am fy sgiliau a'm profiad gan...'

	Anghytuno'n gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Fy rheolwr (n=503)	2.4	4.4	7.0	36.6	49.7
Fy sefydliad (n=497)	3.6	6.8	18.5	41.2	29.8
Gweithwyr proffesiynol o wasanaethau cyhoeddus eraill (n=498)	2.2	7.8	19.9	50.4	19.7

Tabl 4. Canran sy'n cytuno â'r datganiad 'Rwy'n cael fy nghefnogi yn fy swydd gan...'

	Anghytuno'n gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Fy rheolwr (n=499)	2.8	2.6	9.2	30.9	54.5
Fy sefydliad (n=497)	3.8	6.2	15.3	41.6	33.0
Gweithwyr proffesiynol o wasanaethau cyhoeddus eraill (n=496)	2.8	7.1	25.6	48.6	15.9

Gan amlaf, roedd ymatebwyr yn ymateb yn gadarnhaol i gwestiynau am deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi am eu sgiliau a'u profiadau ac yn cael eu cefnogi yn eu swyddi. O'r chwe datganiad yn y ddau faes hyn, yr ateb mwyaf cyffredin i bedwar ohonynt oedd 'Cytuno.' Yn benodol, y ddau ddatganiad ynghylch sut roedd cyfranogwyr yn teimlo eu bod yn cael eu trin gan eu rheolwyr gafodd y lefel uchaf o gytundeb, a 'Cytuno'n gryf' oedd yr ymateb mwyaf cyffredin.

Tabl 5. Y ganran sy'n cytuno â'r datganiad 'Rwy'n cael fy nghydnabod a'm gwobrwyo'n briodol am fy mherfformiad...'

	Anghytuno'n gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Yn fy sefydliad (n= 493)	9.3	21.1	35.9	24.3	9.3
O'i gymharu â swyddi tebyg yn y sector (n=495)	5.7	16.4	38.2	27.7	12.1
O'i gymharu â swyddi tebyg mewn sectorau eraill (n=498)	7.0	13.3	25.7	36.3	17.7

Tabl 6. Y ganran sy'n cytuno â'r datganiad 'Rwy'n cael fy nghydnabod a'm gwobrwyo'n briodol am lefel fy nghyfrifoldeb...'

Ymysg y chwe chwestiwn a oedd yn asesu a oedd cyfranogwyr yn teimlo eu bod yn

	Anghytuno'n gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Yn fy sefydliad (n= 491)	8.8	20.4	38.1	25.7	7.1
O'i gymharu â swyddi tebyg yn y sector (n=494)	5.7	18.8	36.8	29.1	9.5
O'i gymharu â swyddi tebyg mewn sectorau eraill (n=497)	6.6	16.3	22.1	39.0	15.9

cael eu 'cydnabod a'u gwobrwyo'n briodol' am lefel eu perfformiad neu lefel eu cyfrifoldeb, yr ateb mwyaf cyffredin i bedwar ohonynt oedd 'Dim yn Cytuno nac yn Anghytuno.' Yr ymateb mwyaf cyffredin i'r datganiadau sy'n ymwneud â'r cyfranogwr yn teimlo ei fod yn cael ei wobrwyo am ei berfformiad a'i gyfrifoldeb o'i gymharu â swyddi tebyg oedd 'Cytuno.'

Tabl 7. Canran sy'n cytuno â'r datganiad 'Mae gweithio yn y sector digartrefedd a chymorth tai wedi cael effaith gadarnhaol ar fy ymdeimlad o lesiant...'

	Anghytuno'n gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Pan rwyf yn y gwaith (n= 497)	6.8	19.1	22.7	35.6	15.7
Y tu allan i'r gwaith (n=495)	5.9	17.0	29.9	33.3	13.9
Yn gyffredinol (n=496)	5.4	17.5	27.8	36.3	12.9

Ateb mwyaf cyffredin yr ymatebwyr i ddatganiadau ynghylch a oeddent yn teimlo bod gweithio yn y sector wedi cael effaith gadarnhaol ar eu hymdeimlad o les oedd 'Cytuno.'

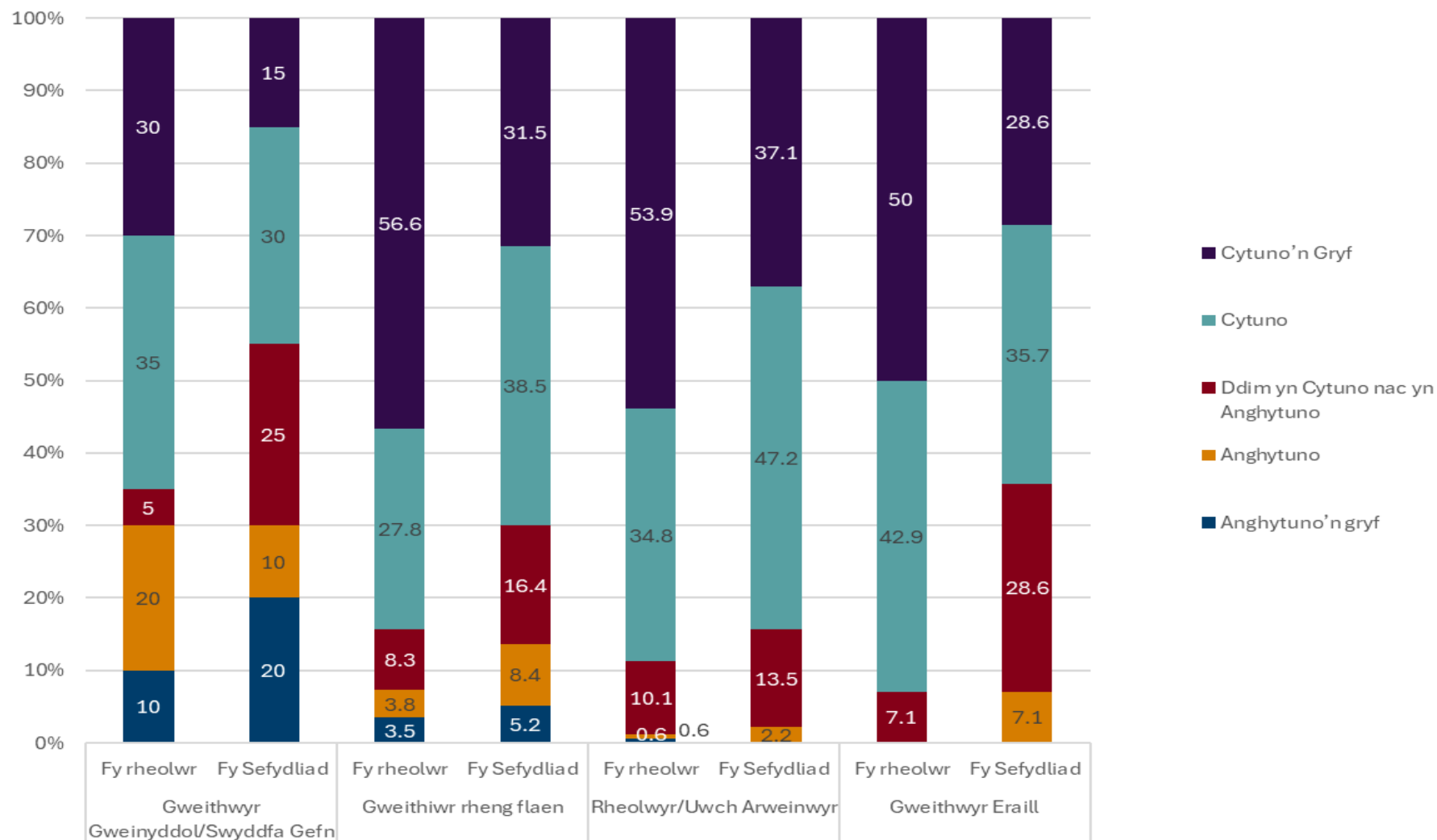
Tabl 8. Y ganran sy'n cytuno â datganiadau ynghylch trawma mechnïol

	Anghytuno'n gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Gall trawma mechnïol ddigwydd o ganlyniad i fy swydd (n=492)	1.2	4.5	11.6	45.7	37.0
Rwy'n teimlo bod fy sefydliad yn fy nghefnogi i ddelio ag effaith trawma mechnïol (n=491)	4.1	11.6	21.4	39.5	23.4

Ateb mwyaf cyffredin y cyfranogwyr i gwestiynau ar drawma mechnïol, oedd 'cytuno' bod trawma mechnïol³ yn gallu digwydd o ganlyniad i'w swydd a'u bod yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi i ddelio ag effeithiau trawma mechnïol.

³ Gall trawma mechnïol (sydd hefyd yn cael ei alw'n drawma eilaidd) ddigwydd wrth glywed manylion digwyddiadau trawmatig dro ar ôl tro gan y bobl rydych chi'n eu cefnogi. Gall hyn arwain at drallod emosiynol, meddyliau ymwrthiol, osgoi neu ddatgysylltu, a/neu orwyliadwriaeth.

Ffigur.1 Y ganran sy'n cytuno â'r datganiad 'Rwy'n cael fy ngwerthfawrogi am fy sgiliau a'm profiad gan...'

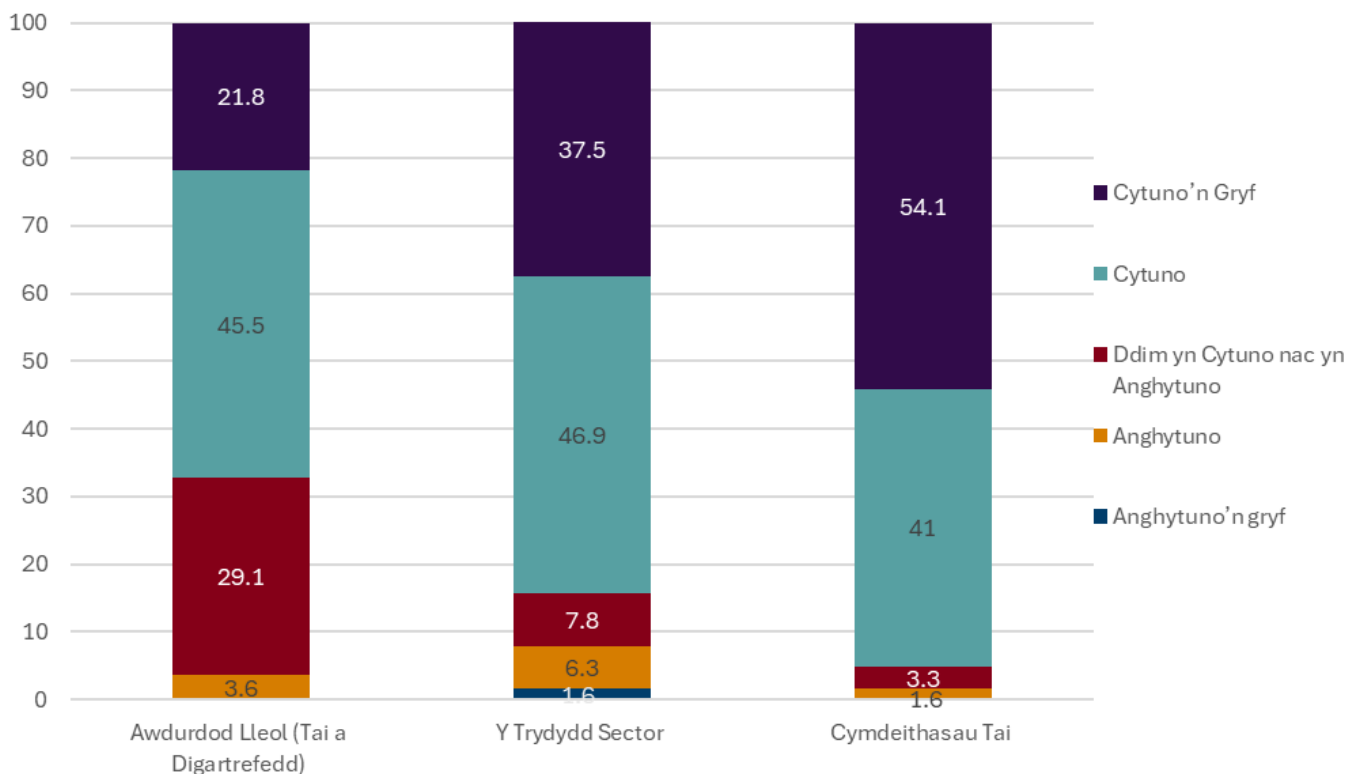


Yr ymateb a gafwyd amlaf gan reolwyr/uwch arweinwyr, gweithwyr rheng flaen a gweithwyr eraill a ymatebodd oedd cytuno neu'n cytuno'n gryf â datganiadau ynghylch teimlo bod eu rheolwyr, eu sefydliad a gweithwyr proffesiynol eraill yn eu gwerthfawrogi.

Roedd y rheini mewn swyddi gweinyddol/swyddfa gefn yn rhoi ymatebion niwtral neu negyddol yn amlach (naill ai 'Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno', 'Anghytuno' neu 'Anghytuno'n gryf') (55.0%) i'r datganiad ynghylch teimlo bod eu sefydliad yn eu gwerthfawrogi.

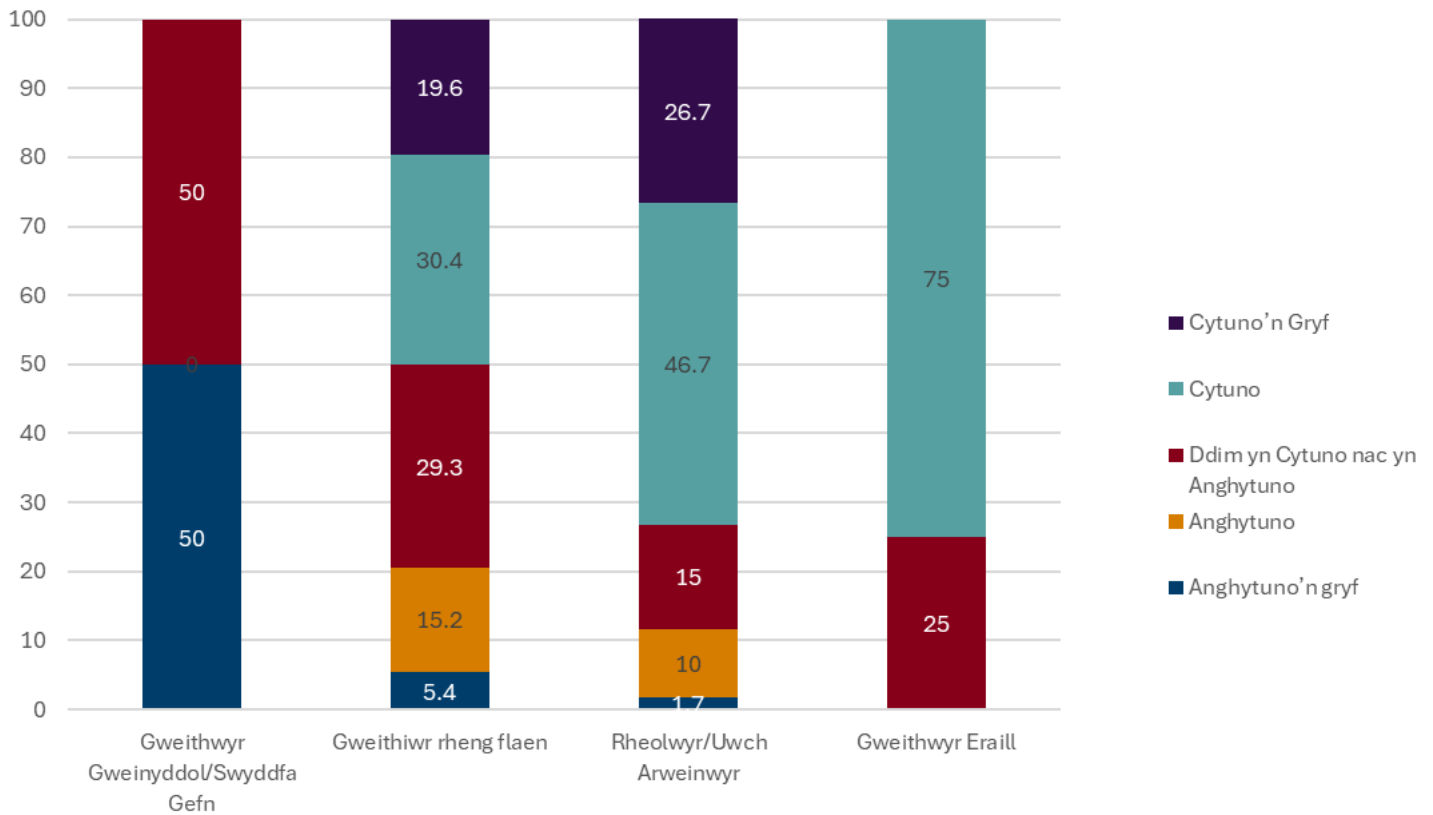
Darparodd canran sylweddol uwch o weithwyr rheng flaen ymatebion niwtral neu negyddol i ddatganiadau o gael eu gwerthfawrogi gan eu rheolwyr (15.6%) a'u sefydliadau (34.3%) na rheolwyr/uwch arweinwyr (8.8% a 17.2% yn y drefn honno).

Ffigur.2 Rheolwyr/uwch arweinwyr o'i gymharu â Math o sefydliad: 'Rwy'n cael fy ngwerthfawrogi am fy sgiliau a'm profiad gan....'



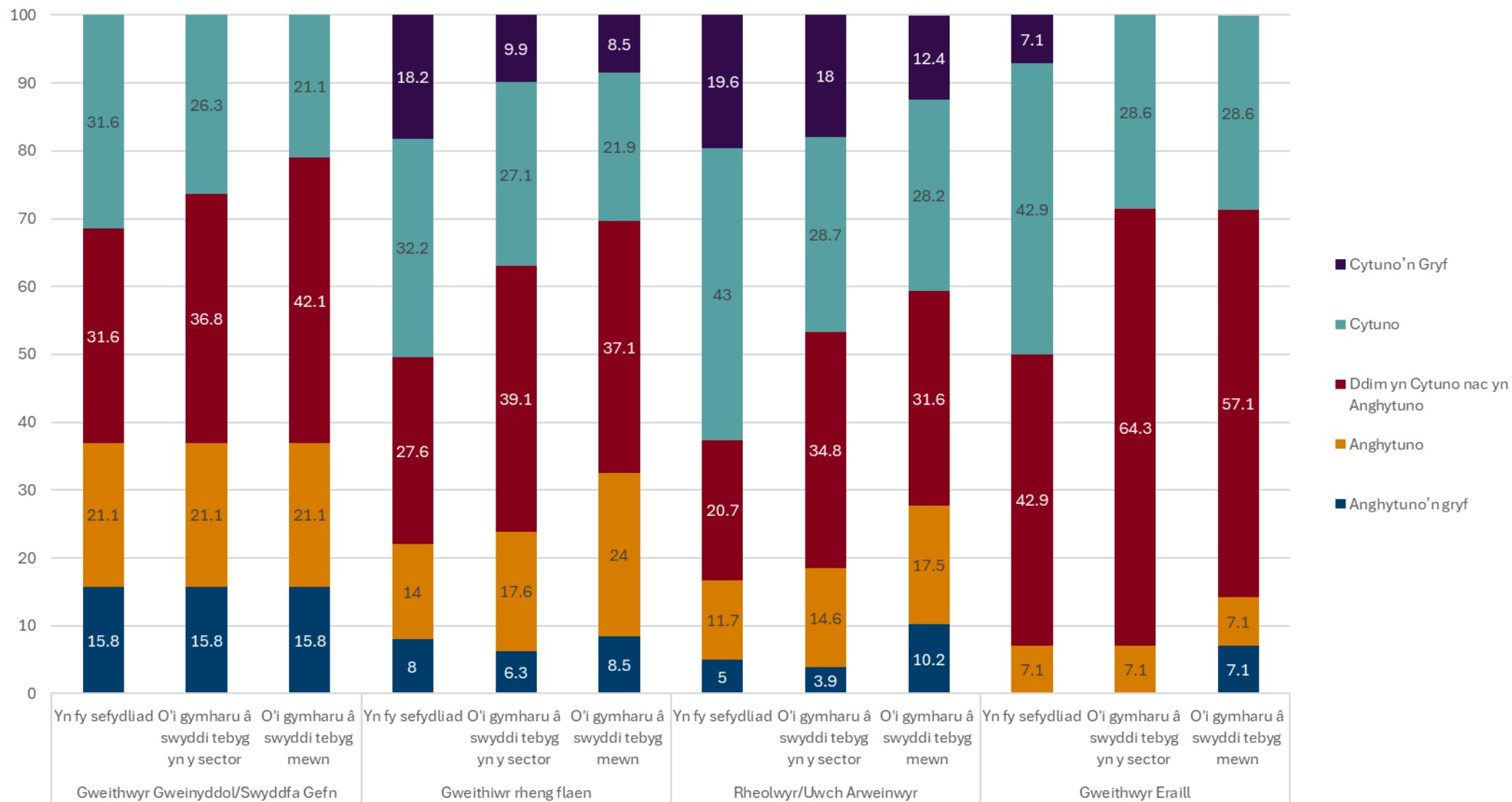
Cafwyd ymatebion niwtral neu negyddol gan gyfran uwch o reolwyr ac uwch arweinwyr mewn Awdurdodau Lleol (tai a digartrefedd) ynghylch teimlo bod eu sefydliad yn eu gwerthfawrogi (32.7%) o'i gymharu â'r rheini yn y trydydd sector (15.6%) a chymdeithasau tai (4.9%).

Ffigur.3 Y ganran sy'n cytuno yn ôl math o swydd i 'Rwy'n cael fy nghydnabod a'm gwobrwyo'n briodol am lefel fy nghyfrifoldeb o fewn fy sefydliad' mewn Cymdeithasau Tai



Rhoddodd canran sylweddol uwch o weithwyr rheng flaen sy'n gweithio mewn Cymdeithasau Tai ymatebion niwtral neu negyddol mewn ymateb i ddatganiadau o gael eu cydnabod a'u gwobrwyo'n briodol am lefel eu cyfrifoldeb yn eu sefydliad (50.0%) o'u cymharu â rheolwyr/uwch arweinwyr mewn Cymdeithasau Tai (26.7%).

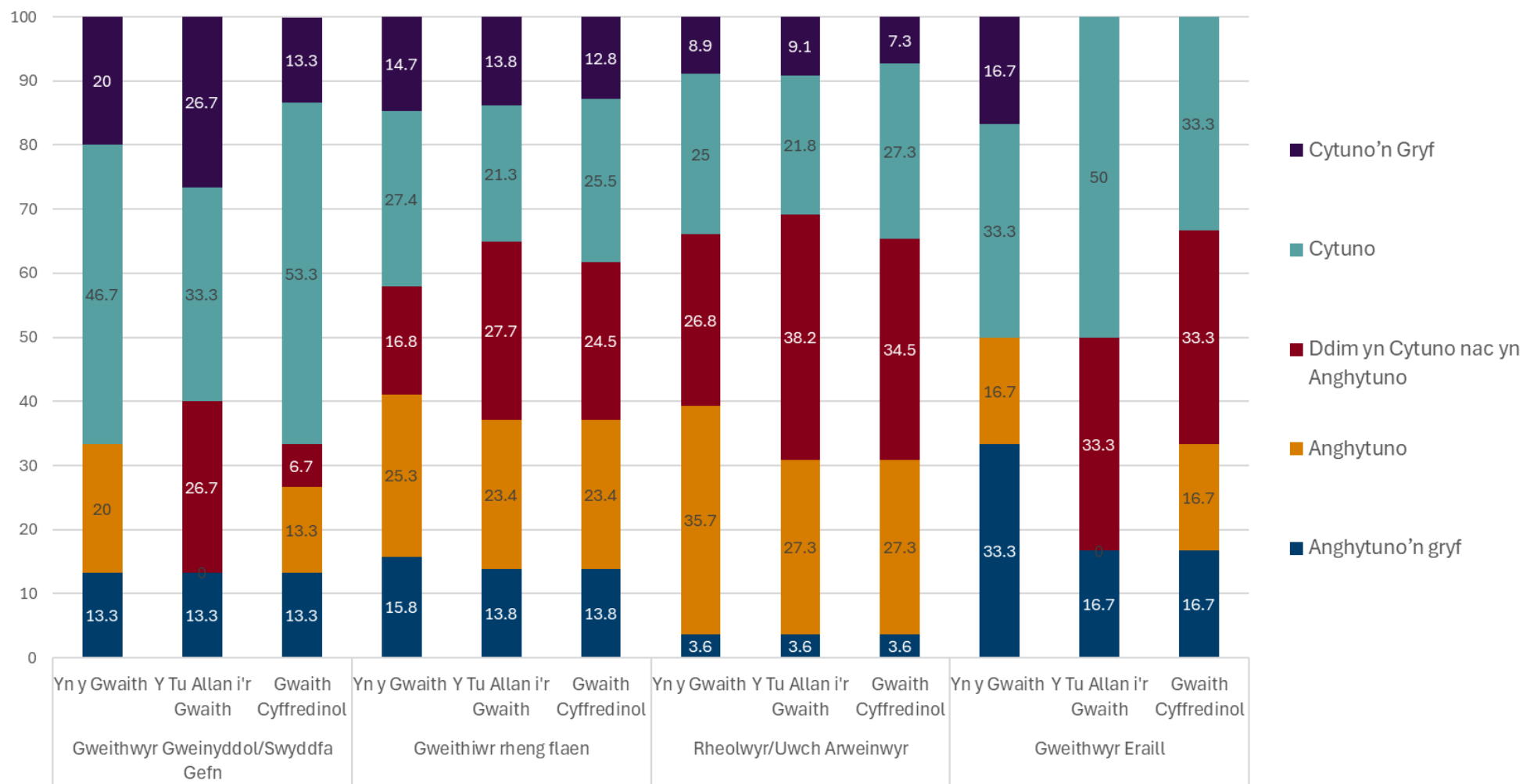
Ffigur.4 Y ganran sy'n cytuno â'r datganiad 'Rwy'n cael fy nghydnabod a'm gwobrwyo'n briodol am fy mherfformiad...'



Roedd rheolwyr/uwch arweinwyr yn fwy tebygol na gweithwyr gweinyddol/swyddfa gefn (31.6%, 26.3% a 21.1% yn y drefn honno) o ddweud eu bod yn teimlo'n gadarnhaol am ddatganiadau ynghylch cael eu cydnabod a'u gwobrwyo'n briodol am eu perfformiad yn eu sefydliad (62.6%), o'i gymharu â'r sector (46.6%), ac o'i gymharu â sectorau eraill (40.7%) .

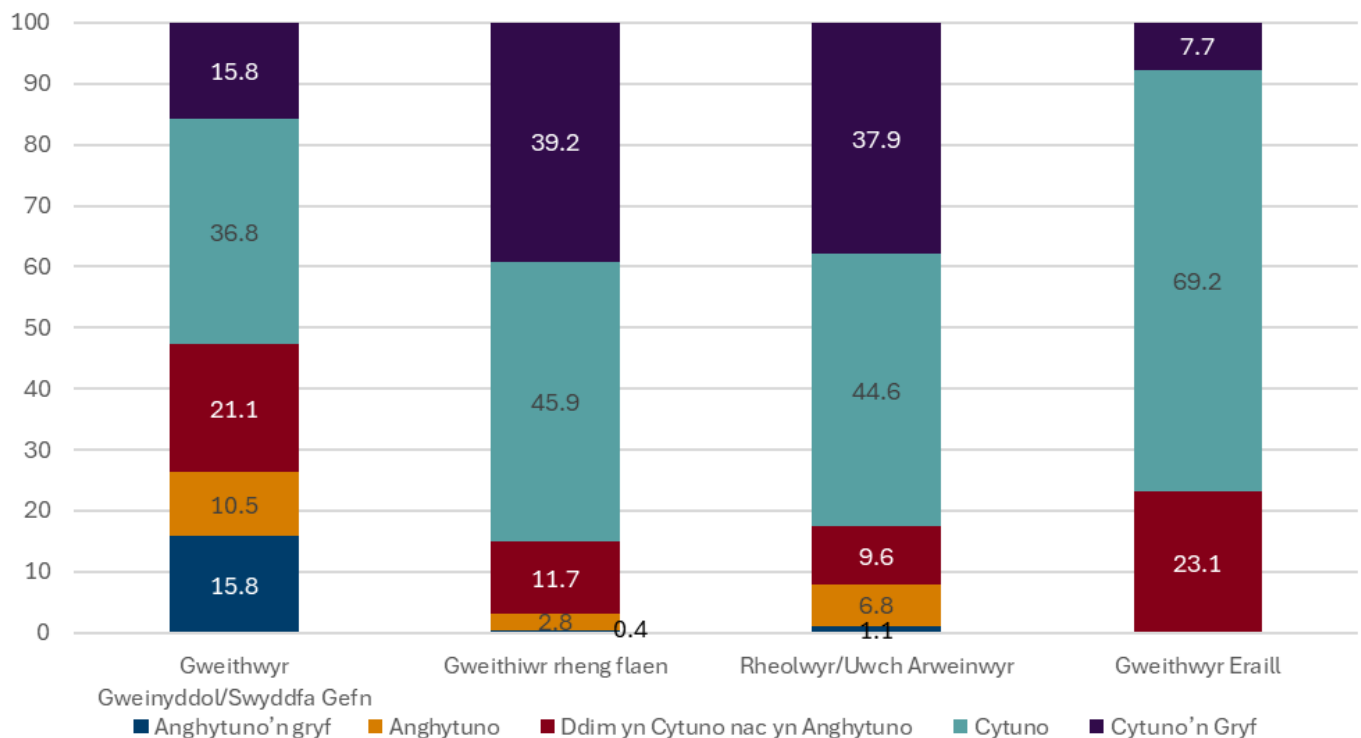
Rhoddodd canran sylweddol uwch o reolwyr/uwch arweinwyr sy'n gweithio mewn Cymdeithasau Tai ymatebion mwy cadarnhaol mewn ymateb i ddatganiadau o gael eu cydnabod a'u gwobrwyo'n briodol am lefel eu perfformiad yn eu sefydliad (76.7%) ac o'u cymharu â'r sector (60.0%), o'u cymharu â gweithwyr rheng flaen (58.7% a 40.2% yn y drefn honno).

Ffigur.5 Canran y bobl sy'n cytuno o bob math o swyddi mewn Awdurdodau Lleol (tai a digartrefedd) â'r datganiad 'Mae gweithio yn y sector digartrefedd a chymorth tai wedi cael effaith gadarnhaol ar fy ymdeimlad o lesiant...'



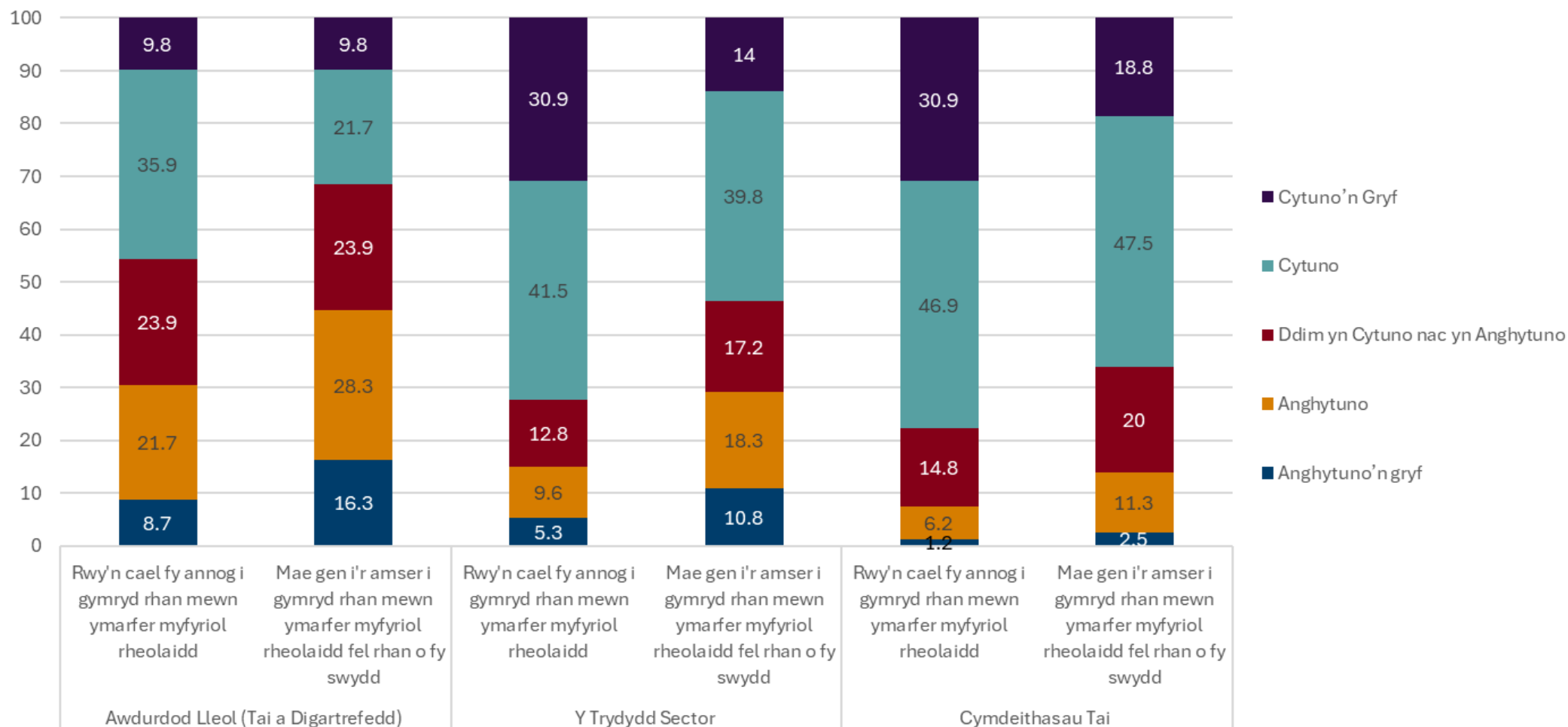
Roedd gweithwyr gweinyddol/swyddfa gefn yn ymateb yn fwy cadarnhaol gan amlaf (naill ai 'Cytuno' neu 'Cytuno'n Gryf') i'r tri datganiad ynghylch effaith eu rôl ar eu llesiant (66.7%, 60.0% a 66.7%) o'i gymharu â phob math arall o swydd mewn Awdurdodau Lleol (tai a digartrefedd).

Ffigur.6 Y ganran sy'n cytuno yn ôl swydd â'r datganiad 'Gall trawma mechnïol ddigwydd o ganlyniad i fy swydd'



Gweithwyr rheng flaen, rheolwyr/uwch arweinwyr a gweithwyr 'Arall' oedd y rhai mwyaf tebygol o 'Gytuno' neu 'Cytuno'n gryf' y gall trawma mechnïol ddigwydd o ganlyniad i'w swydd (85.2%, 82.5% a 76.9%) o'i gymharu â'r rheini mewn swyddi gweinyddol/swyddfa gefn (52.6%).

Ffigur.7 Canran y gweithwyr rheng flaen sy'n cytuno, yn ôl math o sefydliad, â datganiadau ynghylch ymarfer myfyriol.



Roedd gweithwyr rheng flaen mewn Awdurdodau Lleol yn fwy tebygol na gweithwyr rheng flaen a oedd yn gweithio mewn sefydliadau eraill o roi ymateb niwtral neu negyddol i ddatganiadau ynghylch cael eu hannog i gymryd rhan mewn ymarfer myfyriol rheolaidd (54.4%), yn ogystal â chael amser i wneud hynny (68.5%)

4.2. Canlyniad 2: Cymorth sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn ac sy'n ystyriol o drawma

Tabl 9. Y ganran sy'n cytuno â datganiadau ar gymorth sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn ac sy'n ystyriol o drawma (PCTIS)

	Anghytun o'n gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno' n Gryf
Rwy'n deall egwyddorion PCTIS (n=462)	3.2	12.8	24.7	34.2	25.1
Rwy'n defnyddio dull PCTIS yn fy ngwaith (n=463)	2.2	11.7	20.1	41.9	24.2
Mae rheolwyr yn fy sefydliad yn hyrwyddo PCTIS (n=463)	3.2	10.8	19.9	41.9	24.2
Rwy'n gallu cael gafael ar hyfforddiant ynghylch PCTIS (n=464)	3.4	13.8	21.3	36.6	24.8
Rwy'n cael fy annog i ymgymryd â hyfforddiant sy'n ymwneud â PCTIS (n=464)	2.2	7.3	11.0	48.1	31.5
Rwy'n gallu rhoi egwyddorion PCTIS ar waith yn hyderus (n=463)	1.5	7.8	18.4	42.8	29.6

Mae cymorth sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn ac sy'n ystyriol o drawma yn ddull o ddarparu cymorth sy'n seiliedig ar y ddealltwriaeth y gall dod i gysylltiad â thrawma

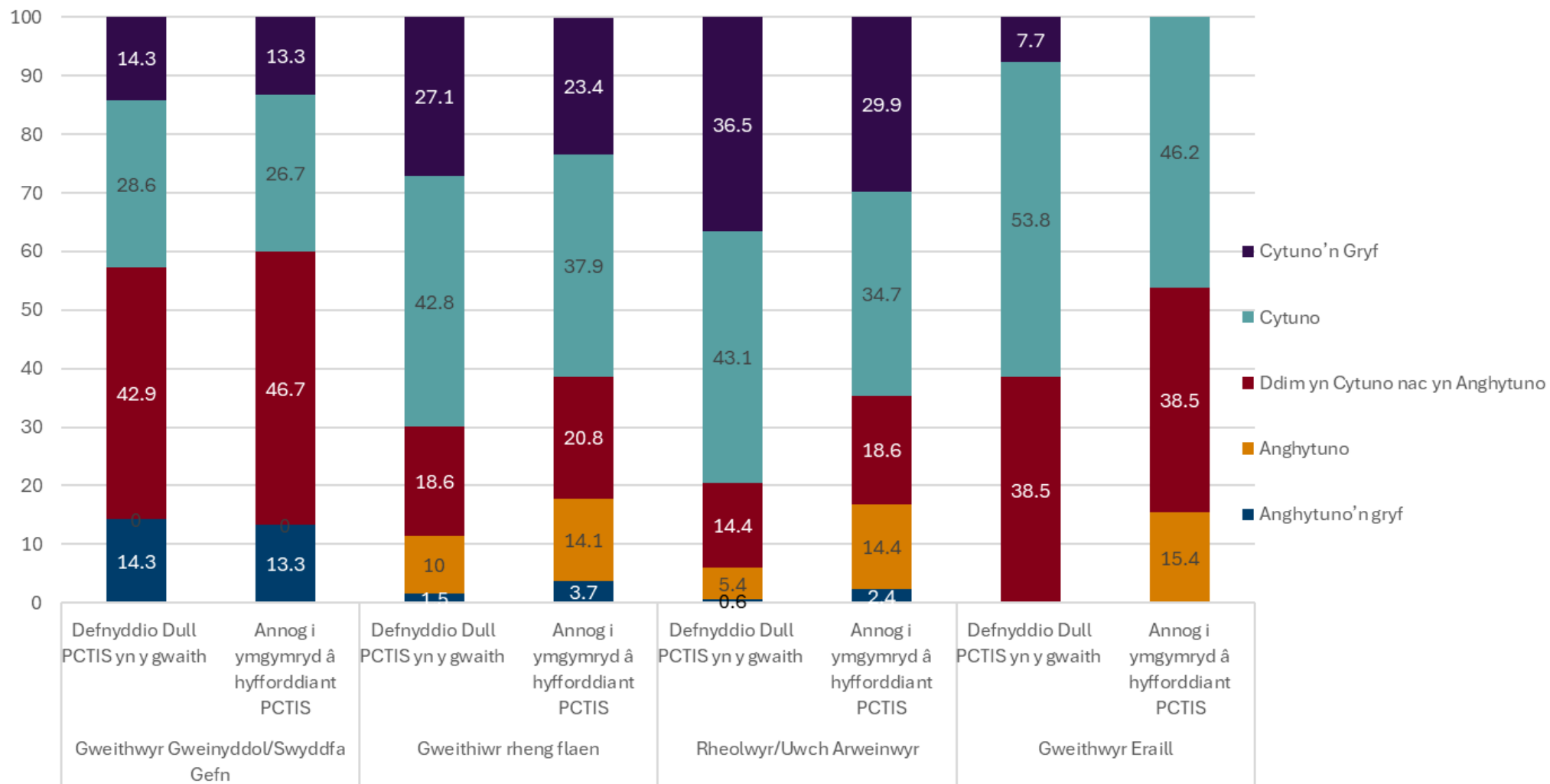
effeithio ar ddatblygiad niwrolegol, biolegol, seicolegol a chymdeithasol unigolyn ac sy'n ceisio atal ail greu'r trawma. Yr ymateb mwyaf cyffredin i bob datganiad yn ymwneud â chymorth sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn ac sy'n ystyriol o drawma oedd bod yr ymatebwyr yn 'Cytuno'. Dywedodd cyfran uwch o'r ymatebwyr eu bod yn teimlo'n hyderus yn eu gallu i roi egwyddorion Cymorth sy'n Canolbwyntio ar yr Unigolyn ac sy'n Ystyriol o Drawma ar waith (72.4%) na'r rheini a ddywedodd eu bod yn deall yr egwyddorion hynny'n llawn (59.3%)

Tabl 10. Y ganran sy'n cytuno â datganiadau ar ymarfer myfyriol

	Anghytuno'n gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Rwy'n cael fy annog i gymryd rhan mewn ymarfer myfyriol rheolaidd (n=461)	9.3	18.7	22.1	36.7	13.2
Mae gen i'r amser i gymryd rhan mewn ymarfer myfyriol rheolaidd fel rhan o fy swydd (n=464)	4.5	13.1	18.8	38.8	24.8

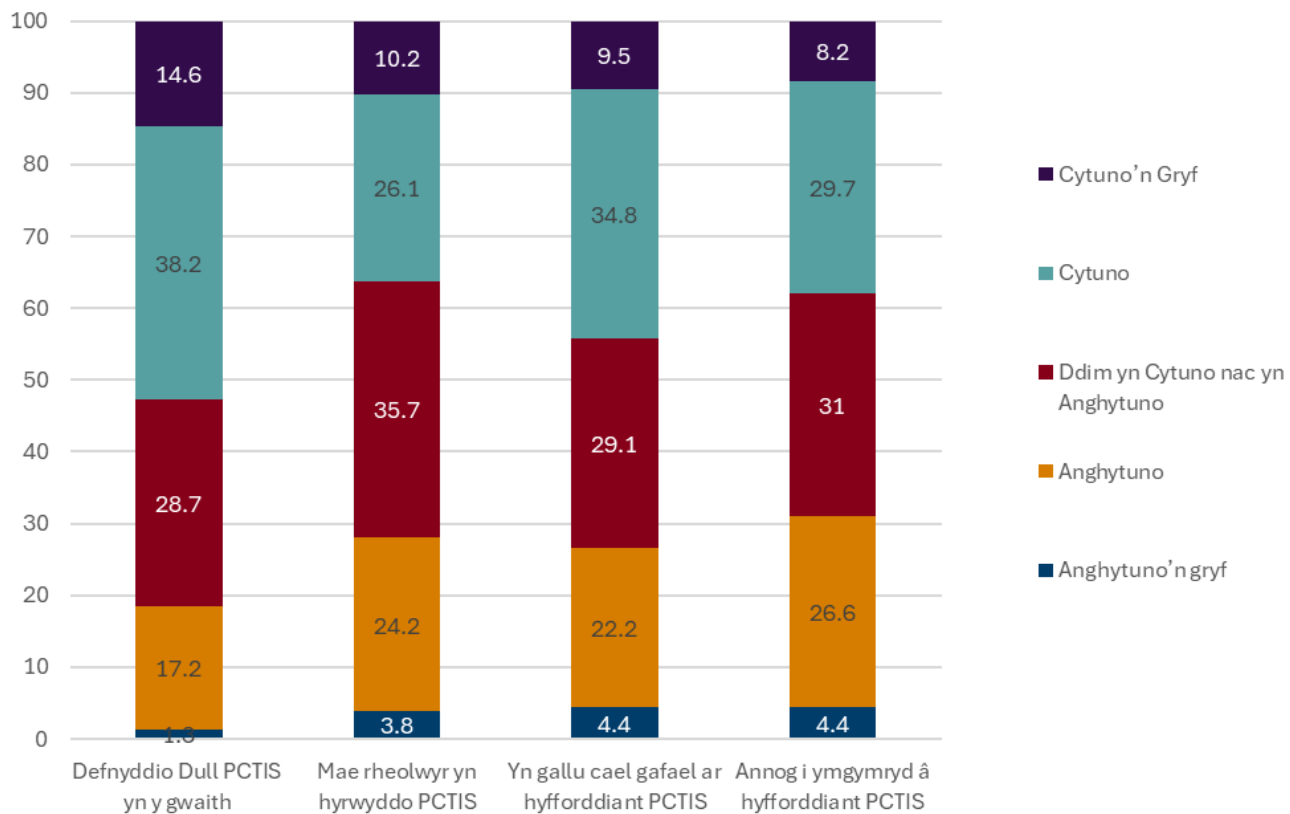
Roedd y gyfran uchaf o ymatebwyr yn 'Cytuno' eu bod yn cael eu hannog i gymryd rhan mewn ymarfer myfyriol rheolaidd a bod ganddynt ddigon o amser i wneud hynny yn eu swydd.

Ffigur.8 Y ganran sy'n cytuno yn ôl Swydd â datganiadau ynghylch PCTIS



Roedd yn amlwg fod ymatebwyr a nododd fod ganddynt swyddi gweinyddol/swyddfa gefn yn llai hyderus ('Ddim yn cytuno nac yn anghytuno') o ran defnyddio PCTIS yn y gwaith (42.9%) ac a oeddent yn cael eu hannog i ymgymryd â hyfforddiant (46.7%) o'i gymharu â'r holl swyddi eraill.

Ffigur.9 Y ganran o'r rheini o Awdurdodau Lleol (tai a digartrefedd) sy'n cytuno â datganiadau ynghylch cymorth sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn ac sy'n ystyriol o drawma (PCTIS)



Rhoddodd y rheini sy'n gweithio mewn Awdurdodau Lleol (tai a digartrefedd) ymatebion mwy niwtral neu negyddol i ddatganiadau ynghylch eu defnydd o PCTIS yn y gwaith (47.1%), cael eu hyrwyddo gan reolwyr (63.7%), gallu cael gafael ar hyfforddiant (55.7%) a chael eu hannog i ymgymryd â hyfforddiant (62.0%) o'i gymharu ag ymatebwyr o sefydliadau eraill (17.6%, 28.9%, 22.6%, a 26.5% yn y drefn honno)

4.3. Canlyniad 3: Recriwtio a chadw staff

Tabl 11. Y ganran sy'n cytuno â datganiadau ar ddatblygiad proffesiynol

	Anghytuno'n gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Mae digon o gyfleoedd i mi ddatblygu fy ngyrfa (n=457)	3.3	8.5	17.3	47.0	23.9
Mae'r broses ar gyfer datblygu gyrfa yn deg (n=458)	2.4	7.4	19.7	49.8	20.7
Rwy'n gallu manteisio ar y cyfleoedd dysgu a datblygu cywir pan fydd angen i mi (n=457)	3.3	7.7	14.4	52.3	22.3
Rwy'n cael fy hyfforddi'n rheolaidd i gefnogi fy nysgu (n=457)	5.9	14.4	21.7	38.3	19.7
Mae'r gweithgareddau dysgu a datblygu rwyf wedi'u cwblhau yn ystod y flwyddyn ddiwethaf wedi gwella fy mherfformiad (n=459)	4.6	11.1	27.2	37.9	19.2
Mae'r gweithgarwch dysgu a datblygu rwyf wedi'u cwblhau wrth weithio i fy sefydliad yn fy helpu i ddatblygu fy ngyrfa (n=459)	5.9	14.8	19.0	39.7	20.7

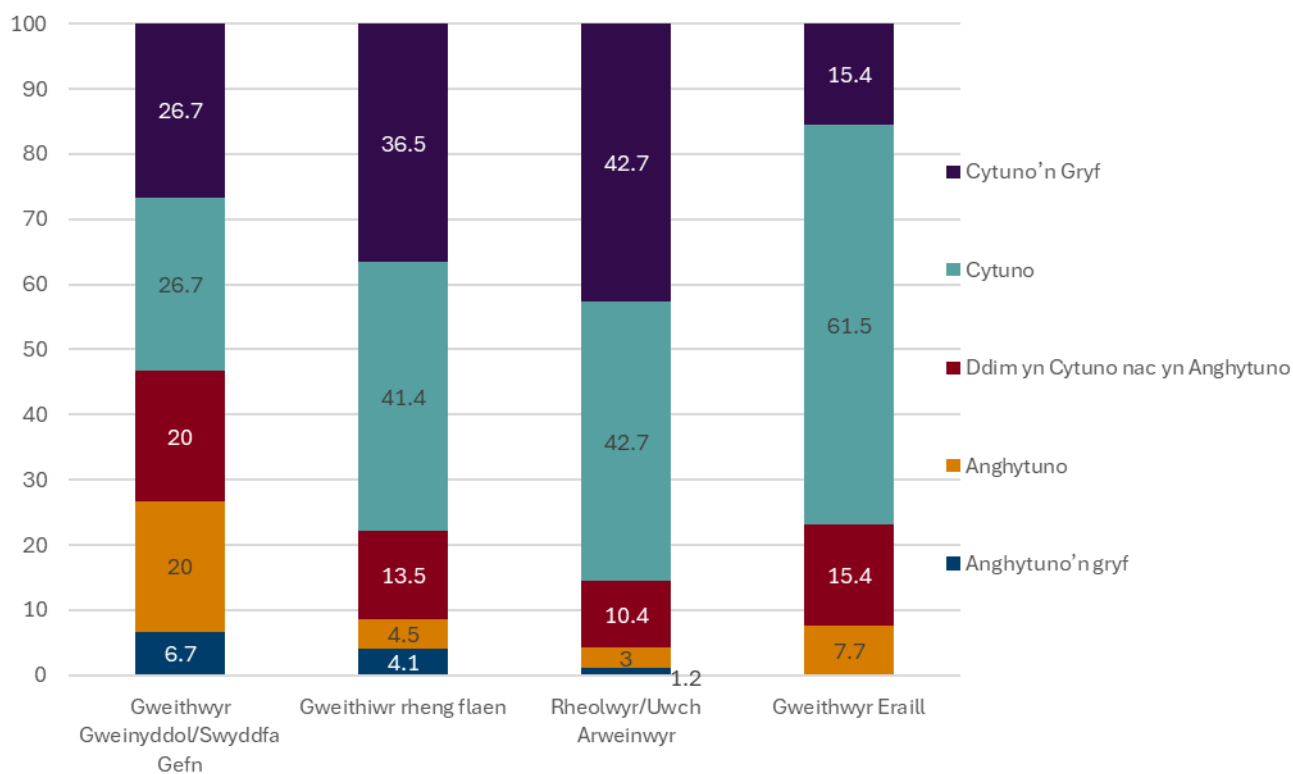
Yr ateb mwyaf cyffredin gan gyfranogwyr i'r holl ddatganiadau ynghylch datblygiad proffesiynol oedd yr opsiwn 'Cytuno'.

Tabl 12. Y ganran sy'n cytuno â datganiadau ar amodau gwaith

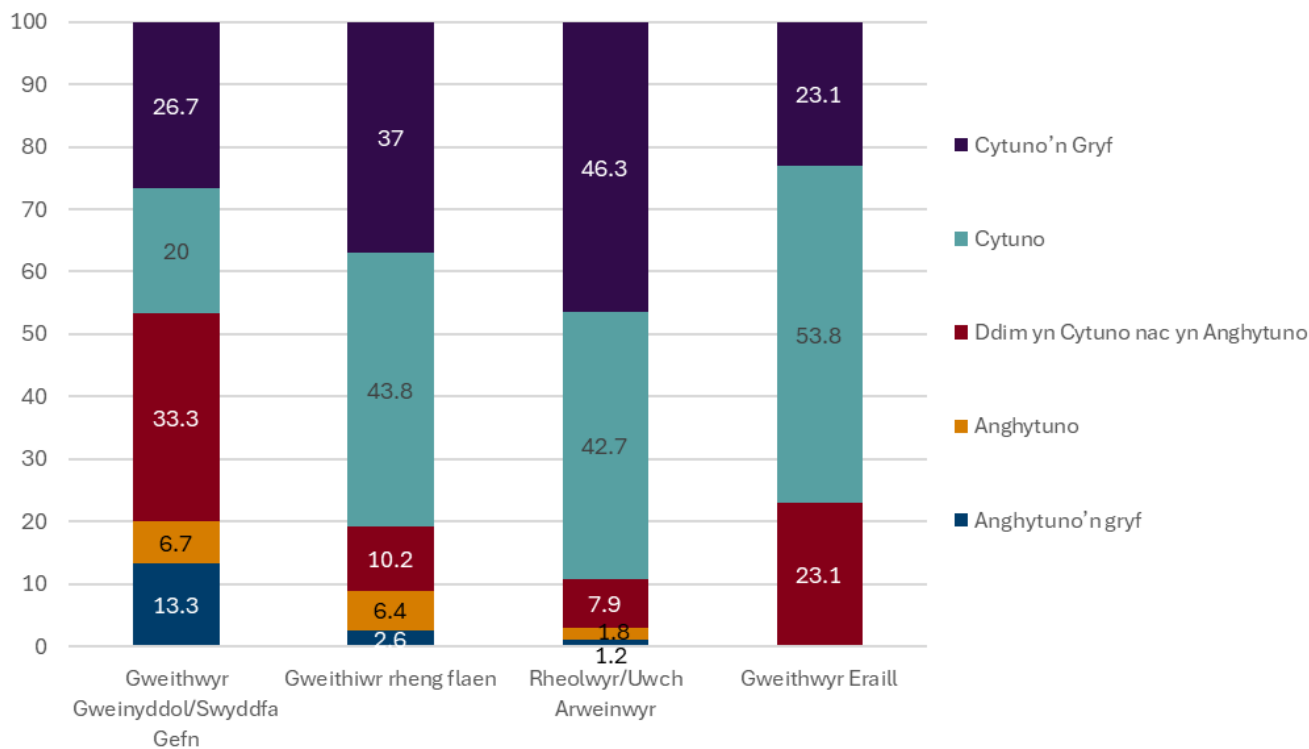
	Anghytuno'n gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Rwy'n falch o ddweud wrth eraill fy mod yn gweithio yn y sector digartrefedd a chymorth tai (n=458)	3.1	4.6	12.7	41.9	37.8
Mae fy sefydliad yn parchu gwahaniaethau unigol rhwng gweithwyr (n=4660)	1.7	5.0	13.9	38.0	41.3
Rwy'n cael fy nhrin yn deg yn y gwaith (n=457)	2.4	4.6	10.5	42.9	39.6

Mewn ymateb i gwestiynau am amodau gwaith, roedd y rhan fwyaf o'r cyfranogwyr yn 'Cytuno' eu bod yn teimlo'n falch o ddweud wrth eraill beth yw eu swydd a'u bod yn cael eu trin yn deg yn y gweithle. Ar ben hynny, y datganiad ynghylch a yw eu sefydliad yn parchu gwahaniaethau unigol oedd yr ymateb mwyaf cyffredin ymysg gweithwyr a gafodd y lefel uchaf o gytundeb, a rheini a oedd yn 'Cytuno'n Gryf'.

Ffigur.10 Y ganran sy'n cytuno â'r datganiad 'Mae fy sefydliad yn parchu gwahaniaethau unigol rhwng gweithwyr'

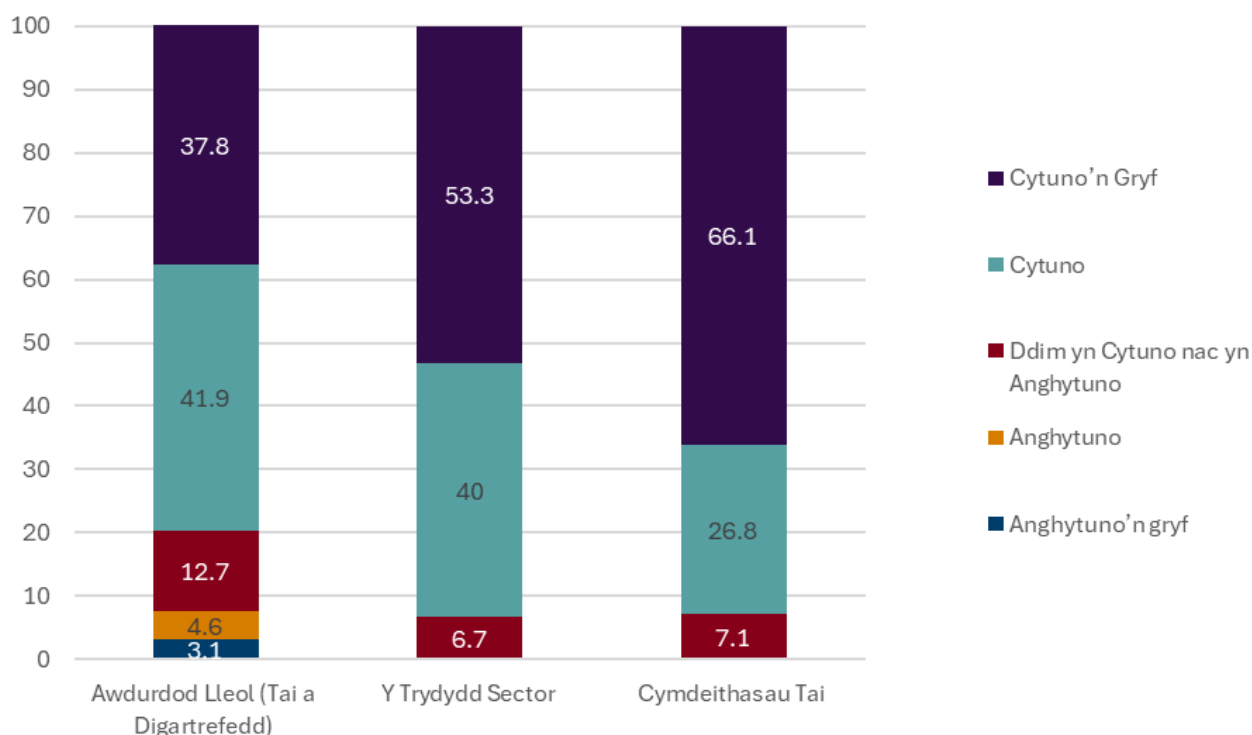


Ffigur.11 Canran yr ymatebion i'r datganiad 'Rwy'n cael fy nhrin yn deg yn y gwaith' yn ôl swydd



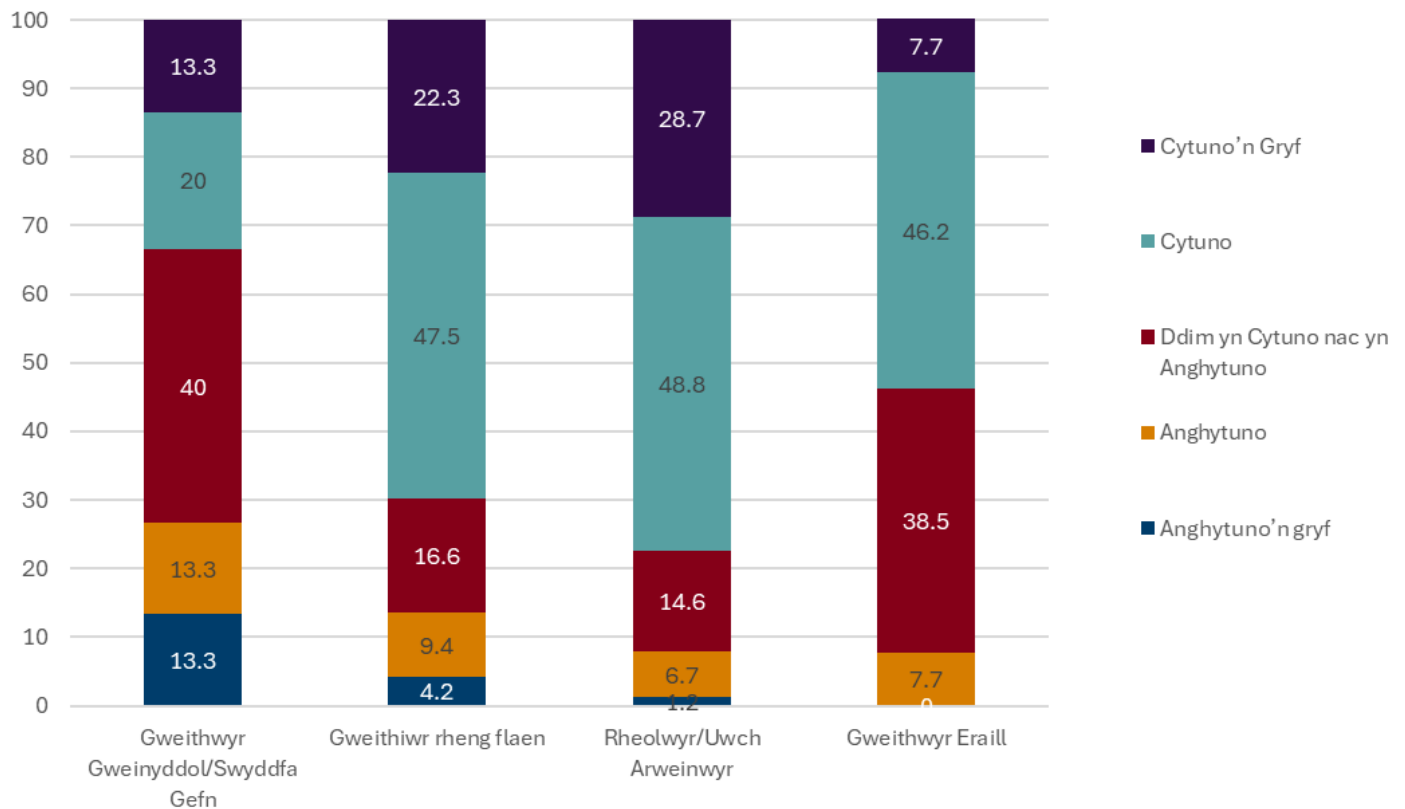
Rhoddodd canran sylweddol uwch o weithwyr gweinyddol/swyddfa gefn ymatebion mwy niwtral neu negyddol i ddatganiadau ynghylch eu sefydliad yn parchu gwahaniaethau unigol (46.7%), yn ogystal ag a oeddent yn cael eu trin yn deg yn y gwaith (53.3%) o'i gymharu â phob math arall o swydd (19.4% a 16.3%).

Ffigur.12 Canran y Rheolwyr/Uwch Arweinwyr a oedd yn cytuno â'r datganiad 'Rwy'n falch o ddweud wrth eraill fy mod yn gweithio yn y sector digartrefedd a chymorth tai' yn ôl sefydliad



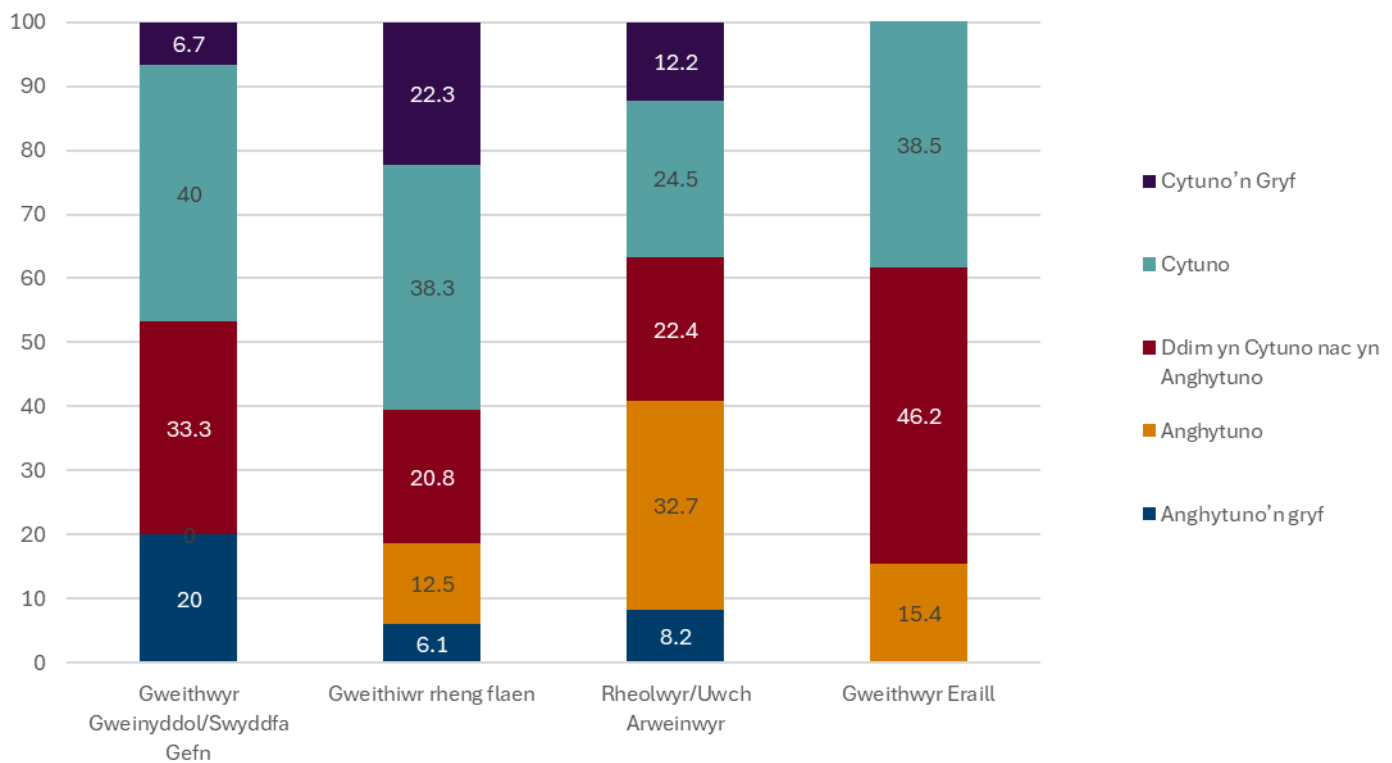
Roedd rheolwyr/uwch arweinwyr mewn Awdurdodau Lleol yn fwy tebygol o roi ymatebion mwy niwtral neu negyddol i'r datganiad ynghylch pa mor falch roeddent o weithio yn y sector (46.0%) o'i gymharu â rheolwyr/uwch arweinwyr ym mhob sefydliad arall (6.9%).

Ffigur.13 Y ganran sy'n cytuno â'r datganiad 'Mae'r gweithgarwch dysgu a datblygu rwyf wedi'u cwblhau wrth weithio i fy sefydliad yn fy helpu i ddatblygu fy ngyrfa' yn ôl swydd



Roedd ymatebwyr a oedd yn ystyried eu hunain yn weithwyr gweinyddol/swyddfa gefn yn ymateb yn negyddol (naill ai'n 'Anghytuno' neu'n 'Anghytuno'n gryf') yn amlach i'r datganiad bod gweithgarwch dysgu a datblygu sydd wedi'i gwblhau wrth weithio i'w sefydliad yn eu helpu i ddatblygu eu gyrfa (26.7%) nag ymatebwyr mewn unrhyw swyddi eraill (11.3%).

Ffigur.14 Y ganran sy'n cytuno â'r datganiad 'Rwy'n cael fy hyfforddi'n rheolaidd i gefnogi fy nysgu' yn ôl swydd



Atebodd canran sylweddol uwch o reolwyr/uwch arweinwyr mewn Awdurdodau Lleol mewn ffordd fwy niwtral neu negyddol i'r datganiad ynghylch cael eu hyfforddi i gefnogi eu dysgu (63.3%) o'i gymharu â rheolwyr/uwch arweinwyr ym mhob sefydliad arall (3.3%).

5. Canfyddiadau ansoddol

5.1. Canlyniad 1: Gwerth, cefnogaeth a chydabyddiaeth

5.1.1. Cyllid a thâl

Thema bendant a gododd dro ar ôl tro yn yr ymatebion oedd diffyg cydnabyddiaeth ariannol ddigonol i staff ar draws y sector. Teimlai llawer o'r cyfranogwyr nad yw'r lefelau cyflog presennol yn adlewyrchu natur hanfodol eu swyddi, pa mor ddwys a chymhleth yw'r gwaith, a'u cyfrifoldebau sylweddol. Roedd y pryder hwn yn arbennig o amlwg ymysg gweithwyr rheng flaen a gweithwyr cymorth, a oedd yn nodi'n aml eu bod yn wynebu sefyllfaoedd sy'n peri gofid emosiynol, oriau hir neu anghymdeithasol, ac, mewn rhai achosion, cam-drin gan ddefnyddwyr gwasanaeth. Yn aml, roedd ymatebwyr o'r trydydd sector yn tynnu sylw at y ffaith bod eu cyflog yn cymharu'n anffafriol â chydweithwyr mewn Awdurdodau Lleol sy'n gwneud rolau tebyg. Roeddent hefyd yn dweud bod cyflogau'n is o'u cymharu â sectorau eraill, fel gwaith cymdeithasol neu ddiwydiant preifat. Er bod codiad cyflog wedi bod i weithwyr achos rheng flaen, nododd rhai nad oes llawer o gymhelliant ariannol o hyd i symud i rolau rheoli oherwydd bod y gwahaniaeth mewn cyflog mor fach. Yn gyffredinol, roedd cyflogau isel yn cael eu cysylltu'n gyson â chyllid cyfyngedig, ac yn cael eu hystyried yn rhwystr mawr rhag denu a chadw staff.

5.1.2. Cadw'r gweithlu

Soniodd llawer o ymatebwyr am anawsterau o ran cadw a recriwtio staff. Roedd llawer yn priodoli'r heriau hyn i gyflogau isel, a oedd yn cael eu hystyried yn anghymesur â'r lefelau uchel o gyfrifoldeb sy'n gysylltiedig â'r rolau. O ganlyniad, dywedodd ymatebwyr fod llawer o'u cydweithwyr yn cael eu denu at rolau sy'n talu'n well mewn sefydliadau eraill, yn enwedig o ystyried pwysau'r argyfwng costau byw parhaus. Tynnodd nifer o ymatebwyr sylw hefyd at sut mae cyllid ac adnoddau cyfyngedig yn ei gwneud yn anodd recriwtio, cadw a hyfforddi staff yn briodol. Cyfeiriwyd hefyd at natur heriol ac emosiynol y gwaith, ynghyd â'r cyfleoedd cyfyngedig i ddatblygu gyrfa, fel rheswm pam fo staff yn gadael y sector. Nodwyd bod cyfraddau gwael o ran cadw staff yn cyfrannu at brinder staff, gan arwain at fylchau yn y gwasanaeth, llwythau mwy o achosion, ac amgylchedd gwaith sy'n fwy llawn straen. Mynegodd nifer o ymatebwyr bryderon hefyd am brinder cynyddol o sgiliau, gyda llai o staff yn meddu ar yr wybodaeth am dai sydd ei hangen i ddarparu cymorth effeithiol. Roedd ansicrwydd swyddi, a oedd yn aml yn gysylltiedig â chyllid ansefydlog tymor byr a chontractau cyfnod penodol, yn ffactor arall a oedd yn gwneud swyddi yn y sector yn llai deniadol.

5.1.3. Profiad y gweithlu

Disgrifiodd llawer o ymatebwyr eu rolau fel rhai beichus iawn a heriol yn emosiynol, gyda llwythi gwaith uchel cyson yn cyfrannu at straen a llesiant gwael staff. Roedd y pwysau hyn yn aml yn cael eu dwysáu gan ffactorau allanol fel yr argyfwng costau byw parhaus, prinder tai cymdeithasol, a chymhlethdod cynyddol yr achosion. Roedd staff yn nodi'n aml eu bod yn teimlo wedi ymlâdd, gyda rhai'n profi gorflinder a blinder tosturi. Roedd effaith emosiynol cefnogi pobl mewn argyfwng, yn aml heb yr adnoddau na'r hyfforddiant angenrheidiol, yn

thema a oedd yn codi dro ar ôl tro, a soniodd nifer o ymatebwyr am y trawma mechnïol roeddent yn ei brofi. Er gwaethaf yr heriau hyn, rhannodd nifer o gyfranogwyr brofiadau cadarnhaol hefyd, gan dynnu sylw at dimau cefnogol, cydbwysedd iach rhwng bywyd a gwaith, a diwylliannau sefydliadol cryf a oedd yn eu helpu i ymdopi â gofynion y swydd. Fodd bynnag, roedd y darlun cyffredinol yn un o weithlu sydd dan straen, gyda llawer yn teimlo nad oedd lefel y gefnogaeth a'r gydnabyddiaeth roeddent yn eu cael yn cyfateb i ddwysedd eu gwaith.

5.1.4. Amgylchedd gwaith

Rhannodd ymatebwyr amrywiaeth o brofiadau ynghylch eu hamgylchedd gwaith. Dywedodd tua hanner fod eu sefydliad yn gefnogol, ac roedd llawer yn gallu enwi adnoddau penodol, gweithwyr proffesiynol a chydweithwyr y gallent ddibynnu arnynt. Tynnodd nifer sylw at werth cael tîm cryf a diwylliant cadarnhaol yn y gweithle. Fodd bynnag, dywedodd eraill eu bod yn teimlo nad oeddent yn cael eu cefnogi na'u cydnabod yn eu swyddi. Cyfeiriai llawer o sylwadau at ddiffyg cymorth llesiant, yn enwedig o ran rheoli trawma a straen, gyda rhai'n nodi eu bod yn teimlo eu bod yn cael llai o gymorth seicolegol ac yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi llai o'u cymharu â sectorau fel gwaith cymdeithasol. Rhai o'r awgrymiadau ar gyfer gwella oedd gwell cyfathrebu a chydlynu rhwng gwasanaethau, yn ogystal â hyfforddiant wedi'i dargedu'n well i fynd i'r afael â chymhlethdod cynyddol achosion. Dywedwyd bod y galw cynyddol am wasanaethau, ynghyd â phrinder staff ac adnoddau, yn cyfrannu at amgylchedd gwaith dwys a llawn straen. Roedd staff yn aml yn gweithio y tu hwnt i'w capasiti, gan arwain at orflino, morâl isel, a theimladau o unigrwydd mewn rhai achosion. Dywedodd rhai ymatebwyr hefyd eu bod wedi profi ymddygiad bygythiol neu gamdriniol gan ddefnyddwyr gwasanaeth, ac roedd hyn wedi peri trallod mawr iddynt.

5.1.5. Gwerth y gweithlu

Roedd nifer o'r cyfranogwyr yn pwysu a mesur sut mae eu swyddi'n cael eu gweld yn eu sefydliadau a'r tu allan iddynt. Roedd y rheini sy'n gweithio mewn sefydliadau trydydd sector yn aml yn teimlo nad oeddent yn cael eu gwerthfawrogi a'u bod yn cael eu camddeall gan wasanaethau statudol, er bod eu cyfrifoldebau'n debyg. Ar y llaw arall, roedd rhai staff Awdurdodau Lleol yn teimlo eu bod yn cael llai o gefnogaeth a chydabyddiaeth o'u cymharu â chydweithwyr mewn cymdeithasau tai. Thema gyffredin oedd diffyg cydnabyddiaeth broffesiynol ar gyfer rolau tai a digartrefedd, yn enwedig o'u cymharu â sectorau fel gofal iechyd. Teimlai llawer nad oedd eu gwaith yn cael ei barchu na'i gydnabod i'r un graddau, er eu bod yn fedrus iawn ac yn lleddfu'r pwysau ar wasanaethau eraill. Roedd y diffyg cydnabyddiaeth hwn yn aml yn cael ei gysylltu â chyflog annigonol, cyfleoedd hyfforddi cyfyngedig, a diffyg cefnogaeth yn gyffredinol. Er bod lleiafrif o'r ymatebwyr yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi yn eu swyddi, mynegodd rhai ymatebwyr rwystredigaeth ynghylch yr hyn roeddent yn ei weld fel diffyg dealltwriaeth a chefnogaeth gan Lywodraeth Cymru.

5.1.6. Rheolwyr

Roedd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr yn siarad yn gadarnhaol am arferion rheoli yn eu sefydliadau. Disgrifiodd llawer strwythurau clir a mynediad rheolaidd at gymorth gan eu

rheolwyr, a gyfrannodd at amgylchedd gwaith mwy sefydlog a chalonogol. Fodd bynnag, nid oedd pob profiad yn gadarnhaol. Dywedodd nifer o'r cyfranogwyr eu bod yn teimlo nad oeddent yn cael eu cefnogi gan eu rheolwyr na'u huwch arweinwyr, a oedd yn arwain at ddiffyg ymddiriedaeth mewn rhai achosion. Disgrifiodd dau ymatebydd ddiwylliant eu gweithle fel un 'gwenwynig', gan nodi heriau o ran sut mae staff yn cael eu cefnogi a'u gwerthfawrogi.

5.2. Canlyniad 2: Cymorth sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn ac sy'n ystyriol o drawma

5.2.1. Defnydd o Gymorth sy'n Canolbwyntio ar yr Unigolyn ac sy'n Ystyriol o Drawma (PCTIS)

Roedd yr ymatebion yn gymysg o ran defnyddio PCTIS ar draws sefydliadau. Dywedodd tua hanner yr ymatebwyr fod PCTIS yn cael ei ddefnyddio'n weithredol a'i werthfawrogi yn eu gweithle, gan ei ddisgrifio fel rhan sylfaenol o ddull gweithredu eu sefydliad. Fodd bynnag, dywedodd yr hanner arall eu bod naill ai'n anymwybodol o'r dull gweithredu neu'n teimlo nad oedd yn cael ei gefnogi na'i weithredu'n ymarferol. Roedd rhwystrau rhag ei ddefnyddio yn cael ei gysylltu'n aml â thoriadau yn y gyllideb, diffyg staff, galw mawr am wasanaethau, a diffyg hyfforddiant. Nododd rhai ymatebwyr, er bod egwyddorion PCTIS yn cael eu defnyddio i gynorthwyo cleientiaid, eu bod yn teimlo nad oeddent yn cael eu hymestyn i staff eu hunain. Soniodd eraill fod fframweithiau amgen, fel Amgylcheddau sy'n Ystyriol o Gyflwr Seicolegol (PIE), yn cael eu defnyddio'n fwy cyffredin yn eu gweithle.

5.2.2. Sgiliau PCTIS

Dywedodd nifer fach o ymatebwyr eu bod wedi cael hyfforddiant priodol ar PCTIS a'i fod hyd yn oed yn orfodol, a'i fod wedi helpu i wreiddio'r dull gweithredu yn eu gwaith o ddydd i ddydd. Fodd bynnag, tynnodd y mwyafrif sylw at ddiffyg hyfforddiant ffurfiol neu gyfleoedd i ddatblygu a rhoi'r sgiliau hyn ar waith. Roedd rhai staff yn teimlo bod eu dealltwriaeth o ymarfer sy'n ystyriol o drawma yn deillio o brofiad neu gefndiroedd blaenorol ym maes iechyd meddwl, yn hytrach na chymorth sefydliadol. Ystyriwyd bod yr anghysondeb hwn mewn hyfforddiant a datblygu sgiliau yn her allweddol i gyflwyno PCTIS yn llwyddiannus ar draws y gweithlu.

5.2.3. Diwylliant sefydliadol

Roedd y graddau roedd PCTIS wedi'i wreiddio yn niwylliant y sefydliad yn amrywio'n sylweddol. Er bod rhai ymatebwyr yn teimlo bod eu sefydliad yn hyrwyddo ac yn cefnogi ffyrdd o weithio sy'n ystyriol o drawma, roedd eraill yn disgrifio diffyg cydnabyddiaeth neu hyd yn oed wfftio'r dull gweithredu gan rai sectorau. Nododd nifer o'r cyfranogwyr fod pwysau'r galw mawr am wasanaethau, adnoddau cyfyngedig, a phrinder staff yn ei gwneud yn anodd blaenoriaethu arferion sy'n ystyriol o drawma. I reolwyr, roedd yn cael ei ystyried yn arbennig o heriol i gydbwyso egwyddorion PCTIS â chyfrifoldebau diogelu a'r angen i gefnogi preswylwyr a staff. Er bod llawer o bobl yn gweld gwerth PCTIS, mae'r tensiynau hyn yn dangos bod ei roi ar waith yn gyson yn aml yn cael ei ddal yn ôl gan faterion strwythurol a diffyg adnoddau.

5.3. Canlyniad 3: Recriwtio a chadw staff

5.3.1. Cyllid a thâl

Roedd nifer sylweddol o ymatebion yn tynnu sylw at effaith cyflogau isel a chyllid cyfyngedig ar y gallu i recriwtio a chadw staff yn y sector. Nododd y rhan fwyaf o'r cyfranogwyr fod y cyfuniad o gyflogau isel a natur anodd y gwaith yn ei gwneud yn anodd denu a chadw staff. Roedd cysylltiad yn aml rhwng cyflogau gwael â chyfyngiadau cyllid ehangach, gyda nifer o ymatebwyr yn dweud nad oedd gan eu sefydliadau'r adnoddau ariannol i gynnig cyflogau cystadleuol nac i fuddsoddi mewn datblygu staff. Nododd rhai ymatebwyr fod trefniadau cyllido tymor byr neu ansicr yn aml yn arwain at gontractau dros dro, sy'n rhwystr pellach i ddarpar ymgeiswyr ac yn cyfrannu at ansicrwydd swyddi. Er bod nifer fach o ymatebion yn disgrifio profiadau cadarnhaol o ran recriwtio a chadw staff, roedd y rhan fwyaf yn adlewyrchu heriau parhaus. Roedd rhai awgrymiadau ar gyfer gwella'n cynnwys cynnig mwy o hawliau gwyliau a chyllid mwy sefydlog i gefnogi'r gwaith o gynllunio'r gweithlu yn y tymor hir.

5.3.2. Profiad y gweithlu

Disgrifiwyd profiad go iawn o weithio yn y sector yn aml fel rhwystr rhag recriwtio a chadw staff. Soniodd y cyfranogwyr am lwythi gwaith trwm, prinder staff, a gofynion emosiynol y swydd, sydd i gyd yn cyfrannu at amgylchedd gwaith sy'n achosi straen. Roedd y problemau hyn yn aml yn cael eu gwaethygu gan y pwysau i ddarparu gwasanaethau heb ddigon o adnoddau, gan arwain at orflino a morâl isel. Mynegodd llawer o ymatebwyr bryderon hefyd am y diffyg cyfleoedd hyfforddi a datblygu gyrfa hygyrch, a oedd, yn eu barn nhw, yn cyfyngu ar eu gallu i symud ymlaen yn y sector. Un mater allweddol oedd prinder cymwysterau perthnasol, cydnabyddedig sy'n benodol i gymorth tai. Dywedodd nifer eu bod wedi gorfod dod o hyd i'w hyfforddiant eu hunain, a dywedodd eraill fod prinder amser, prinder staff llanw a phrinder cyllid yn ei gwneud yn anodd cael cyfleoedd, gan wneud i rai staff deimlo nad oeddent yn cael eu gwerthfawrogi'n ddigonol. Fodd bynnag, dywedodd rhai ymatebwyr eu bod wedi cael digon o gyfleoedd i gael gafael ar hyfforddiant os oedd angen a bod diwylliant cefnogol ar y cyfan yn eu sefydliad.

6. Casgliad

I grynhoi, roedd yr ymatebion i'r cwestiynau caeedig yn dangos barn gadarnhaol ar y cyfan am weithio yn y sector digartrefedd a chymorth tai, yn enwedig o ran teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu cefnogi a'u trin yn deg. Er bod safbwyntiau ynghylch cydnabyddiaeth a gwobrwyo yn fwy niwtral, roedd y rhan fwyaf o'r cyfranogwyr yn teimlo'n hyderus wrth weithredu egwyddorion sy'n ystyriol o drawma ac yn cael eu cefnogi i reoli trawma mechnïol.

Wrth gymharu gwahaniaethau meintiol rhwng grwpiau, roedd staff gweinyddol/swyddfa gefn a gweithwyr rheng flaen mewn Cymdeithasau Tai ac Awdurdodau Lleol yn nodi profiadau mwy niwtral neu negyddol, yn enwedig o ran tegwch, gwobrwyo ac ymarfer myfyriol. I'r gwrthwyneb, roedd rheolwyr ac uwch arweinwyr yn fwy cadarnhaol ar y cyfan, er bod y rheini mewn Awdurdodau Lleol yn teimlo llai o falchder i weithio yn y sector ac yn cael llai o gefnogaeth i gwblhau gweithgareddau datblygu.

Datgelodd ymatebion i gwestiynau penagored yr arolwg nifer o faterion nad oeddent yn amlwg yn yr atebion i'r cwestiynau caeedig. Soniodd y cyfranogwyr eu bod yn profi straen sylweddol, cyflog isel, a diffyg cydnabyddiaeth. Roedd llawer yn teimlo nad oeddent yn cael eu gwerthfawrogi na'u cefnogi, yn enwedig yn y trydydd sector, ac roedd hyn yn cyfrannu at lefelau gwael o ran cadw staff a gorweithio. Disgrifiodd rhai ddeinameg tîm cadarnhaol a chymorth rheoli, ond eto nodwyd bod y sector yn parhau i wynebu heriau o ran cyllid, datblygiad gyrfa a llesiant staff.