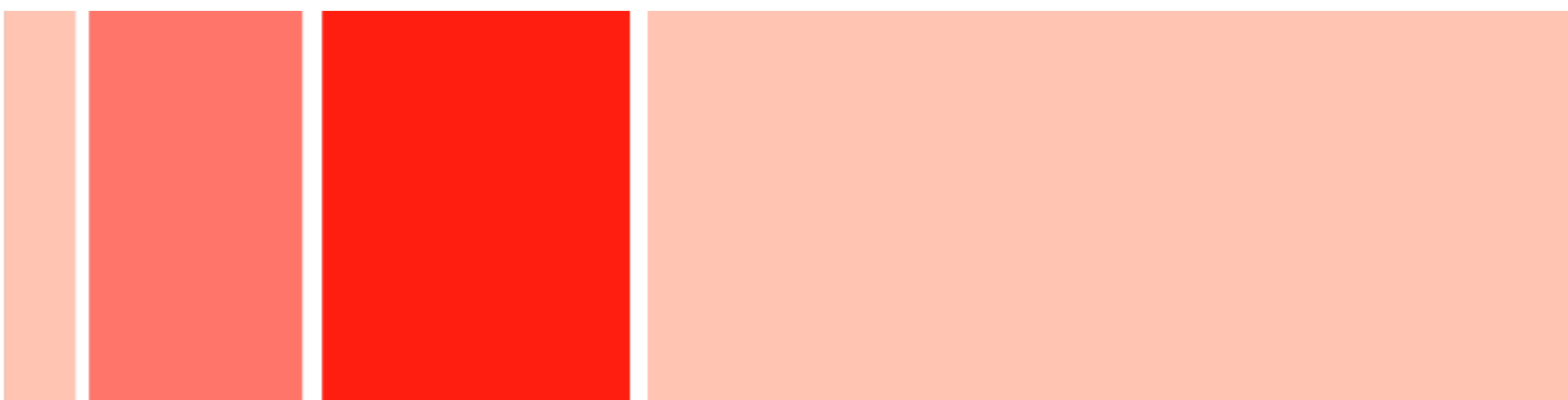


Rhif ymchwil gymdeithasol: 50/2026

Dyddiad cyhoeddi: 19/03/2026

Ymchwil ansoddol ar brofiadau pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol o weithio yn y sector gofal plant a gwaith chwarae yng Nghymru



Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg.

This document is also available in English.

OGL © Hawlfraint y goron ISBN Digidol 978-1-83745-302-3

Awduron: Gayle Higginson a David Chong Ping

Adroddiad Ymchwil Llawn: Higginson, G. a Chong Ping, D. (2026).
Ymchwil ansoddol ar brofiadau pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol o
weithio yn y sector gofal plant a gwaith chwarae yng Nghymru. Caerdydd:
Llywodraeth Cymru, Rhif adroddiad Ymchwil Gymdeithasol y Llywodraeth
50/2026.

Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/profiadau-pobl-du-asiaidd-ac-ethnig-leiafrifol-o-weithio-ym-maes-gofal-plant>

Safbwyntiau'r ymchwilydd yw'r rhai a fynegir yn yr adroddiad hwn ac nid rhai
Llywodraeth Cymru o reidrwydd

I gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â'r canlynol:

Tîm Ymchwil Plant a Theuluoedd

Adran Tystiolaeth a Chymorth Cydraddoldeb, Tlodi a Phlant

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

E-bost: Ymchwil.PlantATheuluoedd@llyw.cymru

Cynnwys

Geirfa	3
1. Cyflwyniad	4
1.1. Cefndir a chyd-destun polisi	4
1.2. Nodau ac amcanion yr ymchwil	5
1.3. Ymchwil perthnasol o'r gorffennol	5
1.4. Strwythur yr adroddiad	6
2. Methodoleg	7
2.1. Dyluniad yr ymchwil	7
2.2. Dull recriwtio	7
2.3. Samplu a chyfranogwyr	8
2.4. Casglu data	9
2.5. Ystyriaethau moesegol	9
2.6. Dadansoddi naratif	9
2.7. Cyfyngiadau a heriau recriwtio	9
3. Canfyddiadau'r ymchwil	11
3.1. Cymhellion dros ymuno â'r sector	11
3.1.1. Cymhellion a arweinir gan werthoedd a chymhellion mewnol	11
3.1.2. Cyfnod bywyd, rhianta, a gwirfoddoli fel llwybrau i'r sector	11
3.1.3. Cael profiad ac archwilio llwybrau i'r sector	12
3.1.4. Hunaniaeth ddiwylliannol, cynrychiolaeth, a chysylltiad cymunedol	12
3.2. Profi perthyn a phwrpas drwy weithio gyda phlant	13
3.3. Profiadau o gynhwysiant ac allgáu mewn lleoliadau ac amgylcheddau hyfforddi ..	15
3.3.1. Ymddygiadau allgáu mewn amgylcheddau oedolion	15
3.3.2. Cyd-destun sefydliadol, tangynrychiolaeth, a chyfranwyr strwythurol	16
3.3.3. Ymarfer cynhwysol, arweinyddiaeth, a'r hyn sy'n gwneud gwahaniaeth	17
3.4. Rhwystrau i gynnydd, cadw a datblygu	19
3.4.1. Rhwystrau strwythurol i gynnydd a chadw	19
3.4.2. Cynrychiolaeth, cydnabyddiaeth, a rheoli anffurfiol	20
3.4.3. Gofynion cymwysterau, disgwyliadau iaith, a rhwystrau	21
3.4.4. Cyfyngiadau allanol sy'n effeithio ar fynediad a dilyniant	21
3.4.5. Rhwystrau cysylltiedig â mewnfudo	22
3.4.6. Effaith gronnol ar gadw a chynaliadwyedd	22

3.5.	Anghenion cymorth a beth fyddai'n gwneud gwahaniaeth.....	23
3.5.1.	Cymorth fel un anffurfiol, ansefydlog, ac yn ddibynnol ar berthnasoedd	23
3.5.2.	Anogaeth, mentora ac arweinyddiaeth ddibynadwy	23
3.5.3.	Cynrychiolaeth, hyfforddiant cynhwysol, ac addasiadau bob dydd.....	24
3.5.4.	Anghenion cymorth y tu hwnt i'r gweithle.....	26
4.	Casgliadau	28
4.1.	Dod â'r canfyddiadau at ei gilydd.....	28
4.2.	Ymrwymiad, pwrpas, a chynaliadwyedd gyrfaedd	28
4.3.	Amrywiad rhwng lleoliadau a rôl arweinyddiaeth	29
4.4.	Cynrychiolaeth, gwelededd a chynnydd	29
4.5.	Cymorth anffurfiol yn erbyn cymorth strwythurol.....	30
4.6.	Goblygiadau ar gyfer cadw a datblygu'r gweithlu.....	30
4.7.	Casgliadau cyffredinol	31
5.	Argymhellion	32
5.1.	Gwella eglurder a gwelededd llwybrau dilyniant	32
5.2.	Cryfhau cydnabyddiaeth cymwysterau a phrofiad tramor.....	32
5.3.	Cryfhau gallu arweinyddiaeth i ymgorffori arfer cynhwysol yn gyson.....	32
5.4.	Cryfhau cymorth i staff sy'n profi hiliaeth gan rieni.....	32
5.5.	Gwella cynrychiolaeth a gwelededd o fewn rolau uwch a swyddi sy'n gwneud penderfyniadau.....	33
5.6.	Cryfhau mynediad at gymorth strwythuredig, mentora ac arweiniad	33
5.7.	Adolygu adnoddau hyfforddi a dysgu proffesiynol ar gyfer cynhwysiant diwylliannol 33	
5.8.	Gwella'r cyfeiriadau at gyngor a chymorth ymarferol y tu hwnt i'r gweithle	33
5.9.	Datblygu dulliau mwy cynaliadwy a gwreiddiol o ddeall y gweithlu gofal plant a gwaith chwarae ethnig leiafrifol	33
5.10.	Parhau i ganolbwyntio profiad byw ar ddatblygu a monitro'r gweithlu	34
	Cyfeiriadau.....	35
	Atodiad A	36
	Atodiad B	40

Geirfa

Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol (ArWAP)

Mae [Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol](#) (ArWAP) Llywodraeth Cymru yn nodi'r weledigaeth i Gymru fod yn wlad wrth-hiliol. Ei nod yw hyrwyddo cydweithio i wneud gwahaniaeth mesuradwy i fywydau pobl Dduon, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.

Mae'r ArWAP yn nodi ymrwymiad cadarn i frwydro yn erbyn hiliaeth a hyrwyddo cynhwysiant ar draws pob sector, gan gynnwys y sector gofal plant a gwaith chwarae.

Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol

Pob grŵp ethnig ac eithrio Prydeinig Gwyn, gan gynnwys grwpiau lleiafrifol Gwyn fel Sipsiwn Romani, Teithwyr Gwyddelig, pobl Roma neu Iddewig, a rhieni a phlant o dreftadaeth gymysg.

MEL Research

Asiantaeth ymchwil gymdeithasol a gomisiynwyd i archwilio barn a phrofiadau pobl Dduon, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol ar weithio yn y sector gofal plant a gwaith chwarae yng Nghymru gan ddefnyddio dulliau ymchwil ansoddol.

Sector gofal plant a gwaith chwarae

Mae'r sector gofal plant a gwaith chwarae yn cwmpasu gwasanaethau sy'n darparu gofal, addysg gynnar a chyfleoedd chwarae i blant, fel arfer o'u genedigaeth hyd at 12 oed. Mae'n cynnwys gofal plant a reoleiddir fel meithrinfeydd, gwarchodwyr plant a chlybiau y tu allan i'r ysgol, yn ogystal â lleoliadau gwaith chwarae sy'n cefnogi chwarae, llesiant a datblygiad plant drwy weithgareddau dan oruchwyliaeth, dan arweiniad plant, yn aml y tu allan i addysg ffurfiol.

1. Cyflwyniad

1.1. Cefndir a chyd-destun polisi

Mae'r sector gofal plant a gwaith chwarae yng Nghymru yn chwarae rhan ganolog wrth gefnogi datblygiad cynnar plant, llesiant teuluoedd, a chyfranogiad cymdeithasol ac economaidd ehangach. Mae'r ddarpariaeth yn cynnwys lleoliadau meithrinfa, gwarchod plant, gofal y tu allan i'r ysgol, a gwaith chwarae a ddarperir mewn amgylcheddau cymunedol ac ysgolion. Mae'r rhai sy'n gweithio ac yn gwirfoddoli yn y sector yn cyfrannu nid yn unig at ddysgu a datblygiad plant, ond hefyd at eu llesiant emosiynol, eu hymdeimlad o berthyn, a'u profiadau cynnar o berthnasoedd cymdeithasol.

Felly, mae'r gweithlu'n hanfodol i gyflwyno darpariaeth gynhwysol o ansawdd uchel sy'n adlewyrchu amrywiaeth cymunedau ledled Cymru. Mae lleoliadau gofal plant a gwaith chwarae hefyd ymhlith y prif wasanaethau cyhoeddus y mae plant a theuluoedd yn ymgysylltu â nhw, gan roi rôl arbennig o bwysig i'r sector wrth lunio profiadau cynnar o gynhwysiant, cynrychiolaeth a chysylltiad cymdeithasol.

Mae Llywodraeth Cymru wedi gwneud ymrwymiad clir i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar draws gwasanaethau cyhoeddus, gan gynnwys drwy [Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol](#) (ArWAP). Mae'r Cynllun yn nodi uchelgais i Gymru ddod yn genedl wrth-hiliol erbyn 2030 ac yn nodi'r angen i weithredu ar draws ystod o feysydd polisi, gan gynnwys addysg, y blynyddoedd cynnar, gofal plant a datblygu'r gweithlu. Yn y cyd-destun hwn, mae cydnabyddiaeth gynyddol o bwysigrwydd deall sut mae pobl Dduon, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn profi gweithio yn y sector gofal plant a gwaith chwarae, yn gwirfoddoli ynddo, neu'n hyfforddi i ymuno â'r sector.

Ar yr un pryd, mae'r gweithlu gofal plant a gwaith chwarae yn wynebu nifer o heriau, gan gynnwys pwysau recriwtio a chadw staff, cyflog isel, llwybrau datblygu cyfyngedig, ac effaith amodau ehangach y farchnad lafur. Er bod yr heriau hyn yn effeithio ar y sector cyfan, mae ymwybyddiaeth gynyddol y gall gwahanol grwpiau o fewn y gweithlu eu profi'n wahanol. Yn benodol, mae pryderon wedi'u codi ynghylch tangynrychiolaeth pobl o gefndiroedd ethnig leiafrifol yn y sector ac ynghylch y rhwystrau a allai effeithio ar fynediad, dilyniant a chadw staff, fel yr adlewyrchir yng ngweithredoedd y gweithlu gofal plant a gwaith chwarae yn [ArWAP \(gweler t.80\)](#).

Mae ffocws polisi hefyd ar sicrhau bod lleoliadau gofal plant a gwaith chwarae yn amgylcheddau cynhwysol i blant ac oedolion, fel yr adlewyrchir yng ngweithredoedd y gweithlu gofal plant a gwaith chwarae yn [ArWAP \(gweler t.81\)](#). Mae cynrychiolaeth y gweithlu yn cael ei chydabod fwyfwy fel agwedd bwysig ar arfer cynhwysol, o ran tegwch a chydaddoldeb i weithwyr ac wrth lunio profiadau plant ac ymgysylltiad teuluoedd â gwasanaethau. I blant, gall amlygiad cynnar i amrywiaeth a pherthnasoedd cadarnhaol ag oedolion o gefndiroedd gwahanol ddylanwadu ar ddealltwriaeth, perthyn, ac agweddau tuag at wahaniaeth. I deuluoedd, gall gweld gweithlu sy'n adlewyrchu amrywiaeth y boblogaeth leol effeithio ar ymddiriedaeth, hyder a chanfyddiadau o ansawdd.

Er gwaethaf y cyd-destun polisi hwn, prin yw'r dystiolaeth fanwl sy'n canolbwyntio ar brofiadau bywyd pobl o gefndiroedd ethnig leiafrifol yn y gweithlu gofal plant a gwaith chwarae yng Nghymru.

Comisiynwyd yr ymchwiliad hwn i fynd i'r afael â'r bwlch hwnnw drwy ddarparu dystiolaeth ansoddol, o brofiad byw, i lywio datblygu a gweithredu polisiâu.

1.2. Nodau ac amcanion yr ymchwiliad

Nod cyffredinol yr ymchwiliad hwn oedd archwilio barn a phrofiadau pobl o gefndiroedd ethnig leiafrifol sy'n gweithio sector gofal plant a gwaith chwarae yng Nghymru, yn gwirfoddoli ynddo, neu'n hyfforddi i ymuno â'r sector.

Yr amcanion penodol oedd:

- archwilio cymhellion dros ymuno â'r sector gofal plant a gwaith chwarae, gan gynnwys dylanwadau personol, diwylliannol a chymunedol
- deall profiadau o weithio, gwirfoddoli, neu hyfforddi yn y sector, gan gynnwys teimladau o gynhwysiant, perthyn, a chefnogaeth
- nodi rhwystrau i fynediad, cadw a dilyniant, gan gynnwys ffactorau strwythurol, diwylliannol a sefydliadol
- archwilio profiadau o hiliaeth, rhagfarn, gwahaniaethu, neu driniaeth wahaniaethol, ble mae'r rhain yn digwydd, a sut mae unigolion yn ymateb iddynt
- casglu barn ar hyfforddiant, cymwysterau, datblygu gyrfa, a chydabod sgiliau a phrofiad
- nodi beth mae cyfranogwyr yn credu fyddai'n gwneud y sector yn fwy croesawgar, cynhwysol a chefnogol i bobl o gefndiroedd ethnig leiafrifol

Bwriad canfyddiadau'r ymchwiliad yw llywio polisi Llywodraeth Cymru, yn enwedig mewn perthynas ag ArWAP, datblygu'r gweithlu, a pholisi'r blynyddoedd cynnar a gofal plant. Nid gwerthusiad o raglenni nac ymyriadau penodol mohono, ond archwiliad o brofiad byw er mwyn helpu i nodi blaenoriaethau ar gyfer gweithredu.

1.3. Ymchwiliad perthnasol o'r gorffennol

Ychydig iawn o ymchwiliad gyhoeddedig sy'n canolbwyntio'n benodol ar brofiadau pobl o gefndiroedd ethnig leiafrifol yn y gweithlu gofal plant a gwaith chwarae yng Nghymru. Fodd bynnag, mae Llywodraeth Cymru wedi datblygu ystod o allbynnau polisi a thystiolaeth sy'n ymwneud â'r gweithlu gofal plant a blynyddoedd cynnar, gan gynnwys strategaethau gweithlu ac ymchwiliad yn seiliedig ar arolygon ar recriwtio, cadw, sgiliau a dilyniant. Mae'r rhain yn cynnwys [Cynllun Gweithlu Gofal Plant, Gwaith Chwarae a'r Blynyddoedd Cynnar](#) sy'n nodi uchelgeisiau strategol Llywodraeth Cymru ar gyfer y gweithlu, ochr yn ochr â thystiolaeth fel [Arolwg Darparwyr Gofal Plant a Blynyddoedd Cynnar](#) yr Adran Addysg, sy'n ymwneud â Lloegr yn unig. Gyda'i gilydd, mae'r ffynonellau hyn yn rhoi cipolwg cyd-destunol pwysig ar bwysau'r gweithlu, capasiti a chynaliadwyedd, ac mae canfyddiadau'r

arolygon yn dangos cynrychiolaeth isel iawn o bobl o gefndiroedd ethnig leiafrifol yn y sector. Fodd bynnag, ymdrinnir ag ethnigrwydd ar lefel uchel i raddau helaeth, ac mae tystiolaeth ansoddol fanwl gyfyngedig o hyd sy'n archwilio profiadau bywyd pobl o gefndiroedd ethnig leiafrifol sy'n gweithio mewn lleoliadau gofal plant a gwaith chwarae.

Mae gwaith ehangach Llywodraeth Cymru ar gydraddoldeb hiliol, gan gynnwys ArWAP, yn tynnu sylw at anghydraddoldebau systemig a'r angen i weithredu ar draws gwasanaethau cyhoeddus a'r gweithlu. Mae'r corff hwn o waith yn pwysleisio pwysigrwydd gwerthfawrogi profiad bywyd, mynd i'r afael â diogelwch a llesiant y gweithlu, a chryfhau arferion cyflogaeth cynhwysol. Er ei fod yn darparu cyd-destun hanfodol ar gyfer deall anghydraddoldeb hiliol yng Nghymru yn ehangach, nid yw'n canolbwyntio'n benodol ar y sector gofal plant a gwaith chwarae nac ar brofiadau dyddiol unigolion sy'n gweithio neu'n hyfforddi ynddo.

Yn ogystal, mae tystiolaeth ddiweddar a gynhyrchwyd mewn partneriaeth â'r Arsyllfa Polisi Cyhoeddus Rhyngwladol (IPPO) a Chanolfan Polisi Cyhoeddus Cymru (WCPP) wedi nodi'r gweithlu gofal plant a gwaith chwarae fel prif ffactor sy'n sbarduno mynediad at wasanaethau i blant a theuluoedd ethnig leiafrifol, ac wedi tynnu sylw at effaith amrywiaeth isel yn y gweithlu ar y nifer sy'n manteisio arnynt ac yn ymgysylltu â nhw (Mendizabal-Espinosa et al, 2023). Ochr yn ochr â hyn, comisiynwyd astudiaeth ansoddol gyfochrog i archwilio profiadau teuluoedd ethnig leiafrifol yn defnyddio gwasanaethau gofal plant a gwaith chwarae, gan danlinellu ymhellach yr angen am dystiolaeth ategol sy'n canolbwyntio ar y gweithlu ei hun.

Ochr yn ochr ag ymchwil i'r gweithlu sy'n benodol i sectorau, mae Llywodraeth Cymru wedi cyhoeddi corff cynyddol o dystiolaeth ar anghydraddoldeb hiliol yng Nghymru yn ehangach. Mae hyn yn cynnwys dadansoddiad o Gyfrifiad 2021, data gweinyddol, ac adroddiadau thematig sy'n tynnu sylw at anghydraddoldebau mewn canlyniadau cyflogaeth, dilyniant, a phrofiad bywyd i bobl o gefndiroedd ethnig leiafrifol yng Nghymru. Er nad yw'r dystiolaeth hon yn canolbwyntio'n benodol ar y gweithlu gofal plant a gwaith chwarae, mae'n darparu cyd-destun pwysig ar gyfer deall yr amodau strwythurol a'r anghydraddoldebau sy'n llunio profiadau gwaith a datblygiad ar draws sectorau.

Felly, mae bwlch o hyd yn sail dystiolaeth Cymru mewn perthynas â phrofiadau pobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig o fewn y gweithlu gofal plant a gwaith chwarae. Mae'r astudiaeth hon yn ceisio mynd i'r afael â'r bwlch hwnnw drwy ddarparu cipolwg ansoddol ar brofiad bywyd, gan gefnogi amcanion ArWAP.

1.4. Strwythur yr adroddiad

Mae'r adran hon yn amlinellu sut mae gweddill yr adroddiad wedi'i drefnu:

- mae adran 2 yn nodi'r fethodoleg a ddefnyddiwyd ar gyfer yr ymchwil, gan gynnwys recriwtio, casglu data, dadansoddi a chyfyngiadau
- mae adran 3 yn cyflwyno'r prif ganfyddiadau o'r cyfweiliadau ansoddol
- mae adran 4 yn dwyn ynghyd y casgliadau allweddol o'r ymchwil

- mae adran 5 yn nodi argymhellion a lywir gan y canfyddiadau

2. Methodoleg

2.1. Dyluniad yr ymchwil

Defnyddiodd yr astudiaeth ddyluniad ymchwil ansoddol i archwilio profiadau pobl o gefndiroedd ethnig leiafrifol sy'n gweithio sector gofal plant a gwaith chwarae yng Nghymru, yn gwirfoddoli ynddo, neu'n hyfforddi i ymuno â'r sector. Defnyddiwyd cyfweiliadau manwl unigol i archwilio profiadau bywyd, gan gynnwys cymhellion, canfyddiadau o gynhwysiant, profiadau o ragfarn, a safbwyntiau ar yr hyn sy'n cefnogi neu'n rhwystro cyfranogiad a dilynant.

Fel rhan o gynllun gwreiddiol yr ymchwil, cynigiwyd i gyfranogwyr y dewis o gymryd rhan mewn cymuned ar-lein a gynhelir ar Recollective, sef platfform ymchwil ansoddol ar-lein a gynlluniwyd i hwyluso trafodaeth strwythuredig, tasgau adfyfyriol ac ymatebion a rennir dros gyfnod o amser. Bwriadwyd i'r gymuned ategu'r cyfweiliadau drwy alluogi mwy o ymgysylltiad adfyfyriol, parhaus ac ymatebion a rennir i awgrymiadau dros amser. Fodd bynnag, wrth i'r cyfweiliadau fynd rhagddynt, daeth yn amlwg bod cyfranogwyr a oedd yn gweithio ym maes gofal plant a gwaith chwarae yn aml yn brin o amser, gan gydbwysu eu rolau ag ymrwymtiadau teuluol.

Ar yr un pryd, roedd y cyfweiliadau'n creu digon o ddyfnder ar draws cyfrifon, gan leihau'r gwerth ychwanegol y byddai cymuned ar-lein yn debygol o'i ychwanegu. Felly, pwysodd y tîm ymchwil y gwerth ychwanegol y byddai'r platfform yn ei ddarparu yn erbyn y baich ychwanegol ar gyfranogwyr, a phenderfynwyd peidio â bwrw ymlaen â'r gymuned Recollective a chanolbwyntio yn lle hynny ar gyfweiliadau fel y prif ddull ansoddol.

2.2. Dull recriwtio

O ystyried yr heriau sy'n gysylltiedig ag adnabod a chyrraedd pobl o gefndiroedd ethnig leiafrifol sy'n gweithio yn y sector gofal plant a gwaith chwarae yng Nghymru, yn gwirfoddoli ynddo, neu'n hyfforddi i ymuno â'r sector, recriwtiwyd cyfranogwyr drwy strategaeth allgymorth aml-gam a gynlluniwyd i gyrraedd pobl o gefndiroedd ethnig leiafrifol sydd â phrofiad o'r sector gofal plant a gwaith chwarae yng Nghymru, neu sydd â dyheadau i ymuno â'r sector.

Anfonwyd negeseuon e-bost recriwtio at sefydliadau cyfryngol, gyda'r bwriad y byddai gwybodaeth am yr astudiaeth yn cael ei rhannu â chyfranogwyr posibl drwy rwydweithiau a sianeli presennol. Roedd y negeseuon e-bost recriwtio yn nodi diben yr ymchwil yn glir, gan egluro ei fod wedi'i gomisiynu gan Lywodraeth Cymru fel rhan o ArWAP, a'i nod oedd archwilio profiadau pobl o gefndiroedd ethnig leiafrifol sy'n gweithio yn y sector gofal plant a gwaith chwarae yng Nghymru, yn gwirfoddoli ynddo, neu'n ystyried ymuno â'r sector. Anfonwyd negeseuon e-bost at ystod eang o gyrff sector, darparwyd hyfforddiant ac awdurdodau lleol, gan gynnwys sefydliadau cenedlaethol fel Blynyddoedd Cynnar Cymru,

Arolygiaeth Gofal Cymru, Chwarae Cymru, a PACEY, yn ogystal â chyrrff cynrychioliadol o fewn y sector gofal plant a gwaith chwarae.

Dosbarthwyd negeseuon e-bost recriwtio hefyd i golegau addysg bellach a oedd yn cynnig cyrsiau gofal plant a gwaith chwarae, ochr yn ochr â sefydliadau addysg uwch fel Prifysgol Metropolitan Caerdydd. Ceir rhestr lawn o'r sefydliadau hyn yn Atodiad B.

Yn ogystal, anfonwyd negeseuon e-bost at 22 o awdurdodau lleol yng Nghymru ac at 1,105 o ddarparwyr gofal plant a gwaith chwarae cofrestredig AGC.

Roedd yr holl ohebiaeth recriwtio yn gwahodd cyfranogwyr posibl i gysylltu â MEL Research yn uniongyrchol os oedd ganddynt ddi-ddordeb mewn cymryd rhan mewn cyfweiliad. Roedd y negeseuon e-bost yn amlinellu y byddai cyfranogiad yn cynnwys cyfweiliad 45 munud a gynhelir o bell neu wyneb yn wyneb ar amser a oedd yn addas i'r cyfranogwr, gyda'r opsiwn o gymryd rhan yn Gymraeg neu yn Saesneg. Anfonwyd negeseuon e-bost yn Gymraeg ac yn Saesneg, a darparwyd taflenni gwybodaeth dwyieithog i gyfranogwyr lle bo'n briodol i'w rhannu'n fewnol. Pwysleisiwyd natur wirfoddol a chyfrinachol cyfranogiad.

Er gwaethaf maint yr ymgyrch hon, roedd y cyfraddau ymateb yn llawer is na'r disgwyl. Mae'r tîm ymchwil o'r farn y gallai hyn adlewyrchu maint cymharol fach y gweithlu ethnig leiafrifol yn y sector, ochr yn ochr â phwysau capasiti ehangach.

Felly, i ategu'r dull atgyfeirio e-bost, defnyddiwyd Roots Recruitment Consultancy, asiantaeth recriwtio arbenigol, gan MEL Research i ymgymryd â recriwtio'n benodol ar gyfer yr astudiaeth hon. Gwahoddwyd cyfranogwyr posibl i gymryd rhan yn seiliedig ar wybodaeth yr oeddent wedi'i darparu'n flaenorol wrth gofrestru gyda phanel cyfranogwyr ymchwil yr asiantaeth recriwtio, sy'n cynnwys unigolion sydd wedi dewis cael rhywun yn cysylltu â nhw ynghylch cyfleoedd ymchwil yn y dyfodol. Fodd bynnag, cafodd Roots drafferth hefyd i recriwtio cyfranogwyr addas, gan amlygu ymhellach yr heriau sy'n gysylltiedig â recriwtio ar gyfer yr astudiaeth hon.

Er i'r defnydd o sianeli ar y cyfryngau cymdeithasol i hybu recriwtio ymhellach gael ei archwilio i ddechrau, cafodd y dull hwn ei ddiystyru wedi hynny yn dilyn trafodaeth, gan adlewyrchu natur sensitif y pwnc ymchwil a'r ystyriaethau diogelu sy'n gysylltiedig â recriwtio agored.

2.3. Samplu a chyfranogwyr

Roedd yr holl gyfranogwyr yn nodi eu hunain fel rhai o gefndir Du, Asiaidd neu Ethnig Leiafrifol a naill ai'n gweithio mewn rolau gofal plant a gwaith chwarae, yn gwirfoddoli mewn lleoliadau gofal plant a gwaith chwarae, neu'n ymgymryd â hyfforddiant gyda'r bwriad o ymuno â'r sector.

At ei gilydd, cynhaliwyd cyfweiliadau ag 13 o unigolion. Roedd hyn yn cynnwys pedwar gwirfoddolwr a dau hyfforddai, ochr yn ochr â saith o bobl sy'n gweithio yn y sector gofal plant a gwaith chwarae ar hyn o bryd.

Er nad oedd y sampl wedi'i chynllunio i gefnogi dadansoddiad is-grŵp ffurfiol, dehonglwyd disgrifiadau'r cyfranogwyr gan roi sylw i wahaniaethau mewn rôl, statws cyflogaeth, a llwybr i'r sector, gan gynnwys gwirfoddoli, hyfforddiant, a gwaith â thâl.

2.4. Casglu data

Cynhaliwyd cyfweiliadau unigol drwy Microsoft Teams, gan adlewyrchu dewisiadau a nodwyd gan gyfranogwyr. Cynigiwyd y dewis i bob cyfranogwr gymryd rhan yn y Gymraeg neu gyda chyfwelydd a oedd yn siarad Cymraeg, ond ni ddewisodd yr un wneud hynny.

Defnyddiwyd canllawiau pynciau cyfweiliad lled-strwythuredig, gyda chanllawiau ar wahân ond wedi'u halinio'n agos ar gyfer gweithwyr a gwirfoddolwyr, ac ar gyfer hyfforddeion.

Fel arfer, roedd cyfweiliadau'n para hyd at 45 munud. Gyda chaniatâd, ac yn dilyn prosesau diogelwch data Llywodraeth Cymru, recordiwyd cyfweiliadau ar sain a'u trawsgrifio i gynorthwyo dadansoddiad.

2.5. Ystyriaethau moesegol

Cynhaliwyd yr ymchwil yn unol ag egwyddorion moesegol sefydledig. Cafodd y cyfranogwyr wybodaeth glir am yr astudiaeth a rhoddasant ganiatâd gwybodus. Roedd cyfranogiad yn wirfoddol, a gallai cyfranogwyr dynnu'n ôl ar unrhyw adeg.

Ymdriniwyd â'r holl ddata yn gyfrinachol ac mae dyfyniadau gair am air a gynhwyswyd yn yr adroddiad yn ddienw.

2.6. Dadansoddi naratif

Dadansoddwyd trawsgrifiadau gan ddefnyddio dull dadansoddi naratif, gan ganolbwyntio ar sut y disgrifiodd cyfranogwyr eu profiadau dros amser, a sut y gwnaethant synnwyr o'r profiadau hynny. Rhoddodd y dadansoddiad sylw i strwythur, cynnwys a phwyslais hanesion y cyfranogwyr, yn ogystal â'r ystyron a roddwyd ganddynt i ddigwyddiadau a phrofiadau allweddol.

Ceisiodd y dadansoddiad gadw naratifau'r cyfranogwyr a deall sut roedd profiadau wedi'u lleoli o fewn cyd-destunau personol, diwylliannol a gweithle ehangach. Cafodd cyfrifon y cyfranogwyr eu trin fel naratifau cyfannol yn hytrach nag fel darnau thematig unigryw. O ganlyniad, defnyddir rhai dyfyniadau gair am air i ddangos mwy nag un thema lle roedd cyfrifon cyfranogwyr yn sôn ar yr un pryd am faterion sy'n gorgyffwrdd.

2.7. Cyfyngiadau a heriau recriwtio

Fel astudiaeth ansoddol, ni fwriadwyd i'r canfyddiadau fod yn gynrychioliadol yn ystadegol o'r gweithlu gofal plant a gwaith chwarae ethnig leiafrifol yng Nghymru.

Cydnabuwyd ar ddechrau'r ymchwil ansoddol hon y byddai cyrraedd a recriwtio'r cyfranogwyr bwriadedig yn her allweddol. Mae tystiolaeth o ymchwil mapio ac arolwg gweithlu Llywodraeth Cymru, gan gynnwys Arolwg Gweithlu Gofal Plant a Blynnyddoedd Cynnar 2024, yn dangos cynrychiolaeth ethnig leiafrifol isel iawn yn y gweithlu gofal plant a gwaith chwarae, gyda dim ond 2% o'r ymatebwyr wedi'u nodi fel rhai o gefndiroedd ethnig

leiafrifol. Mae'r dystiolaeth gyd-destunol hon yn uniongyrchol berthnasol i'r astudiaeth bresennol, gan ei bod yn tynnu sylw at y gronfa gyfranogwyr bosibl gymharol fach. Yn ogystal, nid oes cofrestr na chronfa ddata o weithwyr gofal plant a chwarae unigol yng Nghymru ar hyn o bryd, ac nid oes unrhyw ddulliau cysylltu uniongyrchol yn bodoli ar gyfer targedu cyfranogwyr ymchwil posibl o gefndiroedd ethnig leiafrifol.

Mae amcangyfrifon o '[Mapio'r Gweithlu Gofal Plant a Chwarae, Adroddiad Cam 2](#)' yn dangos bod 16,638 o bobl yn gweithio mewn lleoliadau gofal plant a gwaith chwarae cofrestredig yng Nghymru (yn 2023). Er nad yw union nifer yr unigolion yn y gweithlu o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig yn hysbys, os caiff y gwerth 2% o'r ymchwil ei allosod, mae hyn yn cyfateb i ddim ond 320 o unigolion, gan roi syniad o faint yr her, naill ai oherwydd niferoedd isel sy'n bresennol yn y gweithlu, neu ddiffyg ymgysylltiad ag ymchwil flaenorol gan y grwpiau hyn.

Roedd recriwtio yn heriol er gwaethaf allgymorth helaeth a nifer o lwybrau recriwtio. Mae hyn yn debygol o adlewyrchu maint bach y gweithlu ethnig leiafrifol o fewn y sector, dibyniaeth ar sefydliadau i raeadru gwybodaeth, ac amharodrwydd posibl (ond heb ei gadarnhau) i drafod profiadau sensitif.

Mae'r heriau hyn yn darparu cyd-destun pwysig ar gyfer dehongli'r canfyddiadau ac yn tanlinellu perthnasedd y materion a archwiliwyd. Er gwaethaf y cyfyngiadau hyn, mae'r ffaith bod themâu allweddol yn ailadrodd ar draws y cyfweiliadau yn rhoi hyder bod y canfyddiadau'n cynnig mewnwelediad ystyrlon i lywio polisi ac ymarfer.

3. Canfyddiadau'r ymchwil

3.1. Cymhellion dros ymuno â'r sector

Mae'r adran hon yn archwilio'r cymhellion a arweiniodd at gyfranogwyr yn ymuno â'r sector gofal plant a gwaith chwarae, gan amlygu'r gwerthoedd, y profiadau a'r amgylchiadau a luniodd llwybrau i'r gweithlu. Disgrifiodd y cyfranogwyr ystod eang o gymhellion, gan adlewyrchu gwahanol gyfnodau bywyd ac amgylchiadau personol, ond roedd yr adroddiadau fel arfer wedi'u seilio ar ymrwymiad cryf i weithio gyda phlant a chred yng ngwerth gofal, cymorth ac ymyrraeth gynnar. Ar draws y cyfweiliadau, roedd y cyfranogwyr yn mynegi eu cymhelliad fel un ystyrlon a phwrpasol yn hytrach nag offerynnol neu ddamweiniol.

3.1.1. Cymhellion a arweinir gan werthoedd a chymhellion mewnol

I gyfran sylweddol o gyfranogwyr, disgrifiwyd cymhelliad fel un cynhenid a hirdymor. Siaradodd cyfranogwyr am fwynhad mawr o fod o gwmpas plant, a oedd yn aml yn cael ei fynegi'n rhywbeth yr oeddent wedi'i deimlo o oedran cynnar neu wedi'i gydnabod ynddynt eu hunain ers tro byd. Yn y cyfrifon hyn, disgrifiwyd gofal plant nid yn unig fel swydd, ond fel galwedigaeth, gyda chyfranogwyr yn pwysleisio cariad tuag at blant, cysylltiad emosiynol, ac ethos gofal cryf.

Myfyriodd un cyfranogwr, "Rwy'n caru plant cyhyd ag y gallaf gofio, hyd yn oed yn bump oed", tra disgrifiodd un arall ofal plant fel rhywbeth yr oedd yn teimlo ei fod yn rhywbeth y dylai ei wneud, gan ddweud, "Rwy'n caru plant gymaint... Rwyf bob amser yn dweud ei fod yn alwedigaeth". Mewn rhai adroddiadau, atgyfnerthwyd yr ymdeimlad hwn o alwedigaeth gan brofiadau cynnar fel gwarchod plant, gwirfoddoli, neu dyfu i fyny mewn amgylcheddau teuluol lle'r oedd gofalu am blant yn cael ei normaleiddio, gan gynnwys adroddiadau am gael eu magu "mewn tŷ llawn plant" neu fynd gyda pherthnasau a oedd yn gofalu'n rheolaidd am blant eraill.

Ar draws y cyfweiliadau, disgrifiwyd gweithio gyda phlant fel rhywbeth sy'n rhoi boddhad emosiynol. Siaradodd y cyfranogwyr am deimlo'n fodlon gan ddysgu, datblygiad a rhyngweithiadau beunyddiol plant, ac am y boddhad o weld plant yn magu hyder neu'n caffael sgiliau newydd. Nodwyd y profiadau hyn fel rhai a oedd yn cynnal cymhelliad, yn enwedig lle'r oedd agweddau eraill ar y rôl neu'r sector yn heriol.

3.1.2. Cyfnod bywyd, rhianta, a gwirfoddoli fel llwybrau i'r sector

Daeth rhianta i'r amlwg fel sbardun arwyddocaol mewn is-set benodol o gyfweiliadau, yn enwedig ymhlith cyfranogwyr a ymunodd â'r sector yn ddiweddarach mewn bywyd. Disgrifiodd cyfranogwyr yn y grŵp hwn ofal plant a gwaith chwarae fel rhywbeth sy'n cyd-fynd yn agos â'u profiad rhianta eu hunain a thynnu sylw at ystyriaethau ymarferol megis hyblygrwydd, cyd-fynd ag oriau ysgol, a'r gallu i gyfuno gwaith â thâl neu wirfoddol â chyfrifoldebau gofalu. Esboniodd un cyfranogwr fod rhianta yn cynnwys "addysgu, gorfod chwarae sawl rôl" a disgrifiodd ofal plant fel rhywbeth sy'n gysylltiedig iawn â'r profiad hwn. Myfyriodd un arall fod gwirfoddoli yn ysgol ei blentyn "wedi dod â fi a fy mhiant at ein gilydd hefyd". I'r cyfranogwyr hyn, roedd cymhelliad wedi'i lunio gan awydd i aros yn agos at eu

plant tra hefyd yn datblygu sgiliau, profiad, neu gyflogaeth mewn lleoliad cyfarwydd ac ystyrion.

3.1.3. Cael profiad ac archwilio llwybrau i'r sector

Yn aml, disgrifiodd cyfranogwyr wirfoddoli fel eu man cychwyn i'r sector gofal plant a gwaith chwarae, yn ogystal â ffynhonnell gymhelliant ynddo'i hun. Siaradodd y cyfranogwyr am wirfoddoli mewn meithrinfeydd, ysgolion, clybiau ar ôl ysgol, eglwysi, neu leoliadau cymunedol, weithiau i ddechrau "dim ond i helpu allan" neu i gael profiad. Mewn nifer o achosion, disgrifiwyd gwirfoddoli fel ffordd risg isel o archwilio a oedd gofal plant a gwaith chwarae yn addas ar gyfer y ddau. Disgrifiodd un cyfranogwr ddechrau drwy wirfoddoli "oherwydd roeddwn i eisio deall sut mae pethau'n gweithio yma", tra bod cyfranogwr arall yn cofio gwirfoddoli mewn clwb ar ôl ysgol fel rhywbeth yr oedd yn teimlo'n "gyffrous iawn yn ei gylch". Dros amser, disgrifiwyd profiadau cadarnhaol drwy wirfoddoli fel rhai sy'n atgyfnerthu cymhelliant ac yn arwain at rolau â thâl, prentisiaethau neu hyfforddiant.

Roedd cymhellion proffesiynol a chymhellion seiliedig ar sgiliau yn amlwg ymhlith is-set fach o gyfranogwyr, yn enwedig y rhai â phrofiad neu hyfforddiant blaenorol mewn meysydd cysylltiedig fel gofal iechyd, seicoleg, addysg, neu waith ieuenctid. Disgrifiodd cyfranogwyr yn y grŵp hwn ofal plant a gwaith chwarae fel ffordd o gymhwyso sgiliau presennol mewn cyd-destun newydd, neu fel cam tuag at nodau gyrfa tymor hwy.

Disgrifiodd set benodol o gyfrifon fynediad i'r sector drwy lwybrau ymarferol neu lwybrau a ysgogir gan gyfleoedd, yn hytrach na thrwy ymdeimlad cychwynnol o alwedigaeth. Roedd y rhain yn cynnwys manteisio ar brofiad gwaith oherwydd ei fod yn lleol, gwirfoddoli oherwydd bod cyfle wedi codi, neu dderbyn prentisiaeth ar ôl cael eich annog gan eraill. Yn aml, aeth cyfranogwyr a ddisgrifiodd y llwybrau hyn ymlaen i esbonio sut y datblygodd cymhelliant dros amser, wrth iddynt ddysgu eu bod yn addas iawn ar gyfer y gwaith neu ei chael yn werthfawr yn bersonol. Myfyriodd un cyfranogwr ei fod wedi "dysgu fy mod i'n dda iawn gyda phlant" a bod hyn yn atgyfnerthu ei benderfyniad i aros, er bod mynediad yn amgylchiadol i ddechrau.

3.1.4. Hunaniaeth ddiwylliannol, cynrychiolaeth, a chysylltiad cymunedol

Roedd cymhellion diwylliannol, cymunedol a chynrychiolaeth yn amlwg mewn sawl cyfweiliad. Disgrifiodd y cyfranogwyr awydd i gefnogi plant o gefndiroedd ethnig leiafrifol a phwysleisiodd bwysigrwydd dealltwriaeth ddiwylliannol, iaith a rennir, a chysylltiad cymunedol wrth helpu plant i deimlo'n ddiogel, eu bod yn cael eu deall, a'u cefnogi o fewn lleoliadau gofal plant a gwaith chwarae. Yn y cyfrifon hyn, disgrifiwyd cynrychiolaeth weladwy nid yn unig fel rhywbeth symbolaidd, ond fel rhywbeth a allai lunio profiadau beunyddiol plant. Awgrymodd cyfranogwyr, pan fydd plant yn gweld oedolion sy'n rhannu agweddau ar eu cefndir diwylliannol, eu hiaith, neu eu profiad byw, y gall hyn gryfhau ymdeimlad plant o berthyn, lleihau teimladau o wahaniaeth neu unigedd, ac atgyfnerthu datblygiad hunaniaeth gadarnhaol. Felly, cafodd cynrychiolaeth ei fynegi fel rhywbeth â gwerth ymarferol a pherthynol, gan alluogi cyfathrebu mwy ystyrion â phlant a theuluoedd, cefnogi gofal sy'n ymatebol yn ddiwylliannol, a helpu plant i deimlo eu bod yn cael eu

cydnabod yn hytrach na'u hymylu o fewn amgylcheddau'r blynyddoedd cynnar. Siaradodd un cyfranogwr am fod eisiau darparu'r "cysylltiad diwylliannol â phlant" a gwneud "effaith gymunedol", tra bod un arall wedi tynnu sylw at bwysigrwydd cynrychiolaeth weladwy, gan ddatgan y byddai "rhywun o ethnigrwydd du yn ddefnyddiol iawn, iawn".

Mewn nifer cyfyngedig o gyfweiliadau, mynegodd cyfranogwyr eu cymhelliant yn benodol o ran mynd i'r afael ag anghydraddoldeb neu ragfarn sy'n effeithio ar blant. Nid oedd y cymhellion hyn sy'n canolbwyntio ar gyfiawnder yn gyffredin ar draws y sampl, ond lle roeddent yn bresennol fe'u mynegwyd yn glir ac yn gryf. Siaradodd cyfranogwyr a fynegodd y cymhelliant hwn am eu bod eisiau cynrychioli plant oedd yn brin o gefnogaeth neu driniaeth deg, ac am ddefnyddio eu rôl ym maes gofal plant a gwaith chwarae i herio arferion yr oeddent yn eu hystyried yn anghyfartal. Siaradodd un cyfranogwr yn uniongyrchol am ymuno â'r sector oherwydd "hiliaeth a rhagfarn sy'n effeithio ar amddiffyn plant ac arferion", tra disgrifiodd un arall yr awydd i "gynrychioli plant sydd wir angen cymorth".

At ei gilydd, roedd y cymhellion dros ymuno â'r sector gofal plant a gwaith chwarae yn amrywiol ac yn aml yn haenog, gan gyfuno diddordeb cynhenid, amgylchiadau personol, hunaniaeth ddiwylliannol, ystyriaethau ymarferol, ac, i nifer cyfyngedig o gyfranogwyr, awydd i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau ehangach.

3.2. Profi perthyn a phwrrpas drwy weithio gyda phlant

Mae'r adran hon yn archwilio sut y gwnaeth perthnasoedd â phlant gynnal ymgysylltiad cyfranogwyr ar ôl iddynt fod yn y sector, gan lunio profiadau o berthyn, pwrrpas a gwobr emosiynol a helpodd i gynnal ymgysylltiad dros amser.

Er bod cymhellion dros ymuno â'r sector yn amrywio, roedd cyfranogwyr yn gyson yn disgrifio perthnasoedd â phlant fel rhywbeth canolog i sut roeddent yn profi'r rôl ar ôl iddynt fod ynddi. Ar draws y cyfweiliadau, cafodd plant eu lleoli fel ffynhonnell cysylltiad emosiynol a phwrrpas, ac, i lawer o gyfranogwyr, fel llwybr allweddol i berthyn o fewn lleoliadau, yn enwedig lle'r oedd amgylcheddau oedolion yn teimlo'n fwy cymhleth neu'n llai cefnogol yn gyson. Mynegwyd hyn mewn datganiadau fel "Rwy'n mwynhau gweithio gyda phlant yn fawr iawn" a "Rwy'n dwli swydd hon", yn ogystal â thrwy gyfrifon mwy adfyfyriol lle'r oedd cyfranogwyr yn cysylltu plant yn uniongyrchol â'r ymdeimlad bod eu gwaith yn bwysig. Er enghraifft, "mae gweithio gyda phlant yn rhoi'r ymdeimlad i mi fod yr hyn rwy'n ei wneud yn bwysig".

Er bod cymhellion dros ymuno â'r sector yn amrywio, roedd cyfranogwyr yn gyson yn disgrifio perthnasoedd â phlant fel rhywbeth canolog i sut roeddent yn profi'r rôl ar ôl iddynt fod ynddi. Ar draws y cyfweiliadau, cafodd plant eu lleoli fel ffynhonnell cysylltiad emosiynol, perthyn a phwrrpas. Disgrifiodd y cyfranogwyr deimlo eu bod yn cael eu croesawu a'u derbyn gan blant, gan gyferbynnu hyn yn aml ag amgylcheddau oedolion mwy cymhleth. Fel yr eglurodd un cyfranogwr, "Rwy'n teimlo'n gartrefol oherwydd bod y plant o gwmpas. "Rwy'n teimlo eu bod yn rhoi croeso i mi", tra bod un arall wedi adfyfyrio bod "plant yn agored iawn, dydyn nhw ddim yn eich barnu chi".

Cyfrannodd yr ymdeimlad hwn o dderbyn at deimladau o ddiogelwch emosiynol a pherthyn. Disgrifiodd cyfranogwyr blant fel pe baent yn eu gweld heb graffu, gan gynnwys, “Nid yw plant yn eich gweld chi fel mae oedolion yn ei wneud... maen nhw'n eich gweld chi fel yr ydych chi”, a chysylltu hyn yn uniongyrchol â pherthyn: “Rwy'n teimlo fy mod i'n perthyn yn fwy pan fyddaf gyda'r plant”. I rai, disgrifiwyd amser gyda phlant fel lleddfol a chysylltiol, gan gynnwys “pan fyddaf gyda'r plant, rwy'n teimlo'n fwy rhydd”.

Y tu hwnt i dderbyn, disgrifiodd y cyfranogwyr gysylltiadau perthynas dwfn a adeiladwyd dros amser. Cafodd plant eu llunio nid yn unig fel derbynwyr gofal ond fel unigolion yr oedd cyfranogwyr yn ffurfio perthnasoedd â nhw wedi'u gwreiddio mewn cyfrifoldeb ac ymlyniad. Siaradodd rhai am drin plant fel pe baent yn blant eu hunain, gan gynnwys, “fy nod yw gofalu am blant a'u magu fel fy rhai i”, a “cyn gynted ag y byddwch chi'n gadael eich plentyn gyda mi, mae fel petai'n blentyn i mi”. Mewn rhai achosion, roedd y cysylltiadau hyn yn ymestyn i ymdeimlad ehangach o deulu neu gymuned, er enghraifft, “Mae fy mhlentyn wedi cael 15 o frodyr a chwiorydd... a bydd pob un ohonynt yn dweud dyma fy mrawd a fy chwaer”.

Ochr yn ochr â pherthyn, disgrifiodd y cyfranogwyr ymdeimlad cryf o bwrpas wedi'i wreiddio mewn eiliadau bob dydd o ymddiriedaeth a datblygiad. Disgrifiwyd ystumiau bach fel rhai ystyrlon, gan gynnwys “yr adegau gwerth chweil yw pan fydd plentyn yn dod atoch ac yn dweud fy mod i wedi tynnu'r llun yma i chi”, a “phan fydd plentyn yn gweld eich bod chi'n eu cefnogi”. Siaradodd cyfranogwyr am foddhad o weld plant yn “tyfu ac yn dysgu” a nodwyd, “Mae'n rhoi boddhad i mi pan fyddwch yn gweld plentyn yn gwneud cynnydd”. Mewn sawl cyfweiliad, disgrifiwyd yr ymdeimlad hwn o bwrpas fel y prif reswm dros aros yn y sector, gan gynnwys, “Dyna sy'n fy nghadw i i fynd”.

Yn bwysig, fodd bynnag, nid oedd profiadau o berthyn yn unffurf. I rai cyfranogwyr, roedd perthyn yn ymestyn y tu hwnt i berthnasoedd â phlant i ddiwylliant ehangach y gweithle. I eraill, roedd plant yn bennaf yn ffynhonnell pwrpas yn hytrach nag ymdeimlad ehangach o gynhwysiant. Yn y cyfrifon hyn, roedd ymgysylltiad ystyrlon â phlant yn cydfodoli â pherthyn mwy bregus neu amodol o fewn timau staff. Weithiau roedd cyfranogwyr yn mynegi eu gwaith mewn termau moesol neu eirioli, er enghraifft, “Bydd gweithio yno mewn gwirionedd yn gwneud i mi gynrychioli plant oedd wir angen help”, gan awgrymu y gallai ymrwymiad i blant barhau hyd yn oed lle'r oedd cynhwysiant yn y gweithle yn llai diogel.

Disgrifiwyd plant hefyd fel gwrthbwys i allgau oedolion. Cymharodd nifer o gyfranogwyr didwylledd plant â barn oedolion, gan gynnwys y sylw bod “Plant yn onest”. Mae oedolion yn fwy cymhleth”. Yn y modd hwn, roedd plant nid yn unig yn cael eu rhoi mewn sefyllfa sy'n ganolog i'r gwaith ei hun, ond fel grym sefydlogi a alluogodd gyfranogwyr i gynnal ymgysylltiad hyd yn oed lle roedd systemau oedolion yn teimlo'n heriol.

Gyda'i gilydd, mae'r canfyddiadau hyn yn dangos bod perthnasoedd â phlant yn chwarae rhan hanfodol wrth lunio ymdeimlad o berthyn, pwrpas a hunaniaeth broffesiynol cyfranogwyr o fewn y sector gofal plant a gwaith chwarae. Fodd bynnag, maent hefyd yn datgelu nad yw perthyn sydd wedi'i wreiddio mewn perthnasoedd â phlant bob amser yn trosi'n gynhwysiant diogel o fewn systemau gweithleoedd oedolion. Mae'r gwahaniaeth hwn yn bwysig ar gyfer deall cymhelliant a chynaliadwyedd o fewn y sector ac mae'n tynnu sylw

at y tensiwn rhwng gwobrau emosiynol y rôl ac amrywioldeb profiadau ehangach yn y gweithle.

3.3. Profiadau o gynhwysiant ac allgáu mewn lleoliadau ac amgylcheddau hyfforddi

Mae'r adran hon yn archwilio profiadau cyfranogwyr o gynhwysiant ac allgáu o fewn lleoliadau gofal plant a gwaith chwarae ac amgylcheddau hyfforddi, gan ganolbwyntio ar sut y gwnaeth ymddygiadau bob dydd, cyd-destun sefydliadol, arweinyddiaeth a chynrychiolaeth lunio amgylcheddau gwaith a dysgu oedolion. Cododd y profiadau a ddisgrifiwyd gan gyfranogwyr drwy ystod o ryngweithiadau oedolion o fewn y sector gofal plant a gwaith chwarae, gan gynnwys perthnasoedd â chydweithwyr a rheolwyr, amgylcheddau hyfforddi, ac, mewn rhai achosion, rhyngweithiadau â rhieni.

3.3.1. Ymddygiadau allgáu mewn amgylcheddau oedolion

Disgrifiodd y cyfranogwyr ystod o ymddygiadau sy'n allgáu mewn amgylcheddau oedolion ar draws lleoliadau gofal plant a gwaith chwarae a chyd-destunau hyfforddi. Er bod nifer bach o gyfranogwyr wedi nodi profiadau o hiliaeth agored, yn fwy cyffredin disgrifiodd cyfranogwyr ragfarn bob dydd, rhagdybiaethau, a ffurfiau cynnil o allgáu a gronnodd dros amser. Roedd y profiadau hyn yn gysylltiedig â rhyngweithiadau ag oedolion eraill, gan gynnwys cydweithwyr, rheolwyr, hyfforddwyr, ac, mewn rhai achosion, rhieni, yn hytrach nag â rhyngweithiadau â phlant.

Lle disgrifiwyd hiliaeth agored, pwysleisiodd y cyfranogwyr ei heffaith sylweddol. Disgrifiodd un cyfranogwr wynebu "cryn dipyn o [...] sylwadau hiliol iawn" a myfyriodd ar sut y gallai normaleiddio sylwadau amhriodol gael ei atgyfnerthu gan ddiffyg her gan eraill, gan ddatgan, "Pan nad oes neb yn siarad, mae pobl yn meddwl ei fod yn briodol". Yn yr achos hwn, arweiniodd cronniad y profiadau hyn yn y pen draw at dynnu'n ôl o'r lleoliad, gyda'r cyfranogwr yn dweud, "Roedd yn rhaid i mi adael yn y diwedd".

Yn amlach, disgrifiodd cyfranogwyr hiliaeth lefel is a rhagdybiaethau sy'n gysylltiedig ag ymddangosiad neu gefndir. Yn aml, roedd y profiadau hyn yn cael eu mynegi fel rhai parhaus yn hytrach nag unigryw, gan gyfrannu at yr ymdeimlad bod gwahaniaeth yn cael ei sylwi neu ei ddehongli'n gyson o fewn amgylcheddau oedolion. Nododd un cyfranogwr, "Rydych chi'n dod ar draws hiliaeth lefel isel", tra disgrifiodd un arall sut roedd gwahaniaeth amlwg yn llunio rhagdybiaethau, gan ddatgan, "Mae pobl yn dod â rhagdybiaethau amdano chi oherwydd y ffordd rydych chi'n cyflwyno'ch hun".

Disgrifiodd y cyfranogwyr hefyd allgáu drwy ymddygiadau bob dydd yn y gweithle, gan gynnwys cael eu gadael allan o sgysiau, eu heithrio o rwydweithiau anffurfiol, neu gael llwythi gwaith trymach. Disgrifiodd un cyfranogwr hyn yn blaen, gan ddweud, "Dydych chi ddim bob amser yn cael eich cynnwys mewn sgysiau", tra bod un arall wedi cofnodi'r profiad o ynysu cymdeithasol mewn lleoliadau bob dydd: "Mae pawb yn sgwrsio ac yna rydych chi'n cael eich gadael ar eich pen eich hun", a, "Gallwch weld nad ydych chi wedi cael gwahoddiad". Disgrifiodd eraill ddyrannu tasgau anghyfartal, gan gynnwys, "Maen nhw'n gadael y rhan fwyaf o'r gwaith i chi". Disgrifiwyd y profiadau hyn fel rhai cronol, gan

gyfrannu dros amser at deimladau o unigrwydd ac ymyleiddio, gan gynnwys, “Weithiau gall wneud i chi deimlo’n unig iawn”.

Ar draws y cyfrifon hyn, disgrifiodd cyfranogwyr amharodrwydd i herio ymddygiad sy’n allgáu neu’n hiliol yn uniongyrchol Ni chafodd yr amharodrwydd hwn ei fynegi fel difaterwch, ond fel ymateb pragmatig i risg ganfyddedig. Esboniodd y cyfranogwyr fod ymddygiadau o’r fath yn anodd eu herio oherwydd nad oeddent yn eglur a gellid eu lleihau neu eu diystyru pe baent yn cael eu codi. Esboniodd un cyfranogwr, “Dydych chi ddim yn siarad amdano, oherwydd dydych chi ddim eisiau cael eich cyhuddo o baranoia”, tra bod eraill wedi disgrifio dewis peidio â gwaethygu sefyllfaoedd, gan gynnwys, “Wnes i ddim gadael iddo waethygu”, a “Doeddwn i ddim eisiau gwneud hynny’n bwynt”. Disgrifiodd y cyfranogwyr ymdopi drwy hunanreolaeth yn hytrach na gwaethygiad ffurfiol, gan ddefnyddio strategaethau pragmatig fel “Rydych chi’n parhau i wneud hynny”, neu “Rwy’n canolbwyntio ar y gwaith yn unig”. Disgrifiodd eraill addasiad emosiynol dros amser, gan gynnwys, “Rwy’n credu fy mod i’n groendew”, ac “Os byddaf yn parhau i gymryd popeth yn bersonol, ni fyddwn i’n gwneud dim”. Yn yr adroddiadau hyn, disgrifiwyd strategaethau ymdopi llai fel dewis a mwy fel angenrheidrwydd.

Nodwyd rhieni hefyd fel ffynhonnell allgáu mewn nifer bach o gyfweiliadau. Disgrifiodd y cyfranogwyr iddynt deimlo eu bod wedi cael eu trin yn wahanol gan rieni, gan gynnwys dewisiadau am gael eu cefnogi gan rywun arall. Dywedodd un cyfranogwr, “Byddai’n well gan rai rhieni gael rhywun arall i ofalu amdanynt”, gan fynegi hyn fel profiad cynnil yn hytrach na gwrthdaro agored. Mewn achos arall, disgrifiodd cyfranogwr brofiadau gyda rhieni yr oeddent yn teimlo eu bod yn credu na fyddai eu plant yn gwneud cynnydd mor gyflym pe baent yn cael gofal gan rywun o gefndir diwylliannol gwahanol. Ni ddisgrifiwyd y profiadau hyn fel cwynion na heriau penodol, ond fel rhagdybiaethau sylfaenol a luniodd ryngweithiadau ac a gyfrannodd at anghysur.

3.3.2. Cyd-destun sefydliadol, tangynrychiolaeth, a chyfranwyr strwythurol

Ochr yn ochr ag ymddygiadau sy’n allgáu, amlygodd cyfrifon y cyfranogwyr sut y lluniodd cyd-destun sefydliadol a thangynrychiolaeth brofiadau o gynhwysiant ac allgáu. Disgrifiodd y cyfranogwyr amrywiad sylweddol rhwng lleoliadau, gyda chynhwysiant wedi’i ddylanwadu gan ddiwylliant lleol, perthnasoedd unigol, ac arweinyddiaeth, yn hytrach nag arferion sefydliadol cyson neu wedi’u hymgorffori. Roedd y profiadau’n amrywio o amgylcheddau a ddisgrifiwyd fel rhai “hollol anhygoel... roedd yn gynhwysol iawn” i’r rhai lle profodd cyfranogwyr “sylwadau hiliol iawn”, fel y soniwyd yn flaenorol, ac roeddent yn teimlo na allent aros yn eu swydd. Hyd yn oed lle disgrifiwyd cynhwysiant yn gadarnhaol ar y cyfan, awgrymodd cyfranogwyr y gallai eistedd ochr yn ochr ag eiliadau o eithrio, ansicrwydd, neu hepgoriad, yn hytrach na chael ei sicrhau’n gyson.

Thema a gododd droeon ar draws y cyfweiliadau oedd effaith tangynrychiolaeth. Disgrifiodd y cyfranogwyr eu bod yn un o ychydig iawn o bobl o gefndir ethnig leiafrifol yn eu gweithle, eu carfan hyfforddi, neu eu lleoliad. Cyfrannodd y diffyg cynrychiolaeth hwn at deimladau o ynysu a hunanymwybyddiaeth, yn enwedig yn ystod hyfforddiant a chyfnodau gyrfa gynnar. Disgrifiodd y cyfranogwyr hyn mewn termau uniongyrchol, gan gynnwys, “Nid oedd llawer o amrywiaeth... ar wahân i mi”, a “Fi oedd yr unig berson lliw yn yr holl le”.

Mewn rhai achosion, profwyd bod tangynrychiolaeth yn frawychus, yn enwedig wrth fynd i mewn i leoliadau newydd. Disgrifiodd un cyfranogwr hyn yn benodol, gan ddweud, “Roeddwn i’n teimlo braidd yn ofnus oherwydd mai fi oedd yr unig berson Asiaidd”. Disgrifiodd eraill effaith emosiynol cynrychiolaeth gyfyngedig mewn ffyrdd a oedd yn mynd y tu hwnt i anghysur, gan gynnwys teimladau o hunanwerth llai, “Mae’n gwneud i mi deimlo’n annigonol. Roedd yr effaith emosiynol hon yn gysylltiedig yn agos â phrofiadau o fod yn ynysig, gyda chyfranogwyr yn disgrifio bod yr unig berson lliw yn eu gweithle neu amgylchedd hyfforddi ac yn cwestiynu eu hymdeimlad o berthyn, gan gynnwys, “Pan nad ydych chi’n gweld unrhyw un fel chi, rydych chi’n dechrau cwestiynu a ydych chi’n perthyn”.

Trafododd y cyfranogwyr dangynrychiolaeth hefyd mewn perthynas ag arweinyddiaeth a chynnydd, gan atgyfnerthu canfyddiadau o welededd a chyfleoedd cyfyngedig. Disgrifiwyd bod y mwyafrif llethol o uwch-reolwyr yn wyn, gan gynnwys, “Mae’r bobl roeddwn i’n eu hadnabod ar lefel uchel i gyd o gefndir gwyn yn bennaf”, a, “Dydw i erioed wedi gweld pennaeth o unrhyw gefndir arall”. Yn yr achosion hyn, profwyd patrymau o dangynrychiolaeth fel rhwystrau i gynnydd, gyda chyfranogwyr yn datgan, “Rydw i wedi cael fy ngwrthod rhag cyrraedd swyddi allweddol rydw i’n gymwys ar eu cyfer, mewn gwirionedd”, ac yn disgrifio canfyddiadau eu bod, “Yn edrych ar Affricanwyr fel pe na baent yn gymwys ar gyfer rhai swyddi allweddol”.

Yn aml, disgrifiwyd profiadau o gynhwysiant fel rhai bregus neu amodol. Roedd teimlo’n gartrefol yn aml yn gysylltiedig ag unigolion penodol, fel rheolwyr cefnogol, tiwtoriaid, neu gydweithwyr, yn hytrach na systemau ffurfiol. Disgrifiwyd y perthnasoedd hyn fel rhai a oedd yn darparu tawelwch meddwl a diogelwch seicolegol. Mewn cyferbyniad, lle’r oedd perthnasoedd o’r fath yn absennol, disgrifiwyd cynhwysiant fel un cyfyngedig ac ansefydlog. Disgrifiodd nifer bach o gyfranogwyr ansicrwydd ynghylch ble i ofyn am gymorth neu godi pryderon, gydag un yn dweud nad yw’n “gwybod â phwy i siarad”. Cyfeiriodd y cyfranogwyr at absenoldeb strwythurau sefydliadol clir, gan gynnwys sylwadau fel “nid oes unrhyw bolisiâu”. Awgrymodd rhai hefyd y gallai cynhwysiant amrywio yn dibynnu ar bwy oedd yn bresennol, er enghraifft, “Pan fydd y goruchwyliwr o gwmpas... maen nhw’n ati yn y gwaith”, sy’n dangos newidiadau mewn ymddygiad sy’n gysylltiedig â goruchwyliaeth yn hytrach nag ymarfer wedi’i ymgorffori.

3.3.3. Ymarfer cynhwysol, arweinyddiaeth, a’r hyn sy’n gwneud gwahaniaeth

Er gwaethaf yr heriau hyn, disgrifiodd y cyfranogwyr hefyd enghreifftiau o arfer gwirioneddol cynhwysol, a nodweddir yn aml gan arweinyddiaeth gefnogol, amrywiaeth weladwy, ac ymdrechion bwriadol i gydnabod diwylliant a ffydd. Yn yr amgylcheddau hyn, disgrifiwyd cynhwysiant fel rhywbeth a adlewyrchir mewn ymarfer bob dydd yn hytrach nag mewn polisi yn unig.

Roedd enghreifftiau o ymarfer cynhwysol yn cynnwys cydnabyddiaeth weledol o amrywiaeth o fewn lleoliadau, fel ardal dderbynfa lle “Yr hyn oedd ganddynt oedd helô neu groeso ym mhob iaith... ac oddi tano roedd baneri o’r wlad unigol”, a gweithgareddau lle “Mae ganddynt ddiwrnodau amlddiwylliannol lle mae rhieni o wahanol gefndiroedd yn dod â bwyd i mewn ac roedd [y plant] yn gwrando ar gerddoriaeth ei gilydd”. Disgrifiodd y cyfranogwyr hefyd bwysigrwydd cydnabyddiaeth weledol o ddiwylliant a hunaniaeth, gan gynnwys, “Mae

eich baneri ganddynt”, “Maen nhw’n dathlu diwrnod diwylliannol”, a, “Ein lluniau ni... mae ar fwrdd yr ysgol”. Disgrifiwyd cyfranogiad yn y gweithgareddau hyn fel rhywbeth pwysig er mwyn gwneud cynhwysiant yn amlwg mewn ymarfer bob dydd. Cyfeiriodd un cyfranogwr at ei gyfranogiad yn uniongyrchol, gan ddweud, “Gwirfoddolais yn y digwyddiad”, gan amlygu sut yr oedd staff nid yn unig yn arsylwi ond yn cyfrannu’n weithredol at ddigwyddiadau amlddiwylliannol o fewn y lleoliad. Yn y cyfrifon hyn, cafodd cyfranogiad ei hun ei fynegi fel ffordd o gadarnhau hunaniaeth ddiwylliannol a dangos bod amrywiaeth yn cael ei chydabod a’i gwerthfawrogi.

Disgrifiodd y cyfranogwyr hefyd ffurfiau ymarferol o gymorth o fewn lleoliadau cynhwysol, gan gynnwys cael eu gwirio’n weithredol neu gael cynnig cymorth gan reolwyr neu gydweithwyr. Mewn nifer bach o achosion, roedd y cymorth hwn yn ymestyn y tu hwnt i dasgau gwaith bob dydd, ac fe’i disgrifiwyd fel un ymarferol ac yn ymatebol i amgylchiadau unigol. Roedd hyn yn cynnwys sylwadau fel, “Maen nhw’n cymryd mwy o bryderon amdanom ni... maen nhw’n fwy penodol ynglŷn â’ch helpu chi” ac, mewn un achos, gofynnwyd a oedd angen cymorth ymarferol, er enghraifft, “Byddant yn gofyn i chi... a oes gennych chi beiriant golchi dillad efallai”.

Tynnwyd sylw at raglenni fel Dechrau’n Deg fel enghreifftiau o gynhwysiant mwy strwythuredig a bwriadol, yn enwedig mewn perthynas â phlant a theuluoedd. Disgrifiodd un cyfranogwr ymarfer a oedd yn cydnabod ethnigrwydd ac iaith yn benodol, gan ddweud, “Mae gan bob plentyn weithiwr allweddol... gwnaethom gynllun gofal ar eu cyfer am eu hethnigrwydd, eu hiaith”, a disgrifiodd bod hyn yn “drawiadol iawn”.

Fodd bynnag, hyd yn oed lle disgrifiwyd cynhwysiant yn gadarnhaol, roedd y disgrifiadau’n cyferbynnu’r profiadau hyn ag amgylcheddau llai cynhwysol mewn mannau eraill. Disgrifiwyd rhai lleoliadau fel rhai perfformiadol neu symbolaidd yn eu dull o ymdrin ag amrywiaeth, gydag un cyfranogwr yn nodi bod cynhwysiant yn teimlo fel petai “yno dim ond er mwyn dweud, o, dydyn ni ddim yn gwahaniaethu”, gan ychwanegu, “Does dim gwahaniaeth... mae’n dal i fod yr un peth dro ar ôl tro”. Disgrifiwyd anghenion sy’n gysylltiedig â ffydd, yn benodol, fel rhai a oedd yn cael eu diwallu’n anffurfiol drwy reolwyr unigol yn hytrach na thrwy ganllawiau sefydliadol clir. Disgrifiodd un cyfranogwr ddryswch ymhlith rheolwyr “nad ydynt yn deall y syniad hwnnw o’n crefydd yn llawn”, gan arwain at atebion anffurfiol fel cynghori gweddio mewn mannau eraill.

Ar draws y cyfweiliadau, cymharodd y cyfranogwyr eu profiadau ag oedolion â’u rhyngweithiadau â phlant. Disgrifiwyd plant yn gyson fel rhai mwy derbyniol, agored, ac anfarnol, tra bod amgylcheddau oedolion yn cael eu disgrifio fel rhai mwy cymhleth neu anodd eu llywio. Cododd un cyfranogwr y cyferbyniad hwn yn gryno, gan ddweud, “Mae plant yn onest. Mae oedolion yn fwy cymhleth”. Disgrifiodd cyfranogwyr blant hefyd fel lloches pan oedd amgylcheddau oedolion yn teimlo’n waharddol, gan gynnwys, “Pan rwy’n edrych ar y plant diniwed... rwy’n anghofio am bopeth”. Yn y cyfrifon hyn, helpodd y cyferbyniad hwn gyfranogwyr i barhau i ganolbwyntio ar bwrpas eu rôl hyd yn oed lle’r oedd diwylliant y gweithle yn teimlo’n llai cefnogol.

Ar y cyfan, disgrifiwyd profiadau cyfranogwyr o gynhwysiant ac allgáu fel rhai amrywiol iawn ac yn ddibynnol ar ddiwylliant lleol, arweinyddiaeth a pherthnasoedd unigol. Disgrifiodd

cyfranogwyr amgylcheddau gwirioneddol gynhwysol a phrofiadau o allgáu cynnil neu amlwg, cynrychiolaeth gyfyngedig, a diffyg cefnogaeth ffurfiol. Roedd cynhwysiant yn aml yn dibynnu ar berthnasoedd anffurfiol a chynghreiriaid unigol yn hytrach nag ar systemau cyson, ac roedd cyfranogwyr yn aml yn disgrifio ymdopi drwy wydnwch ac addasu yn hytrach na gwaethygu. Mae'r profiadau hyn yn eistedd ochr yn ochr â'r ymdeimlad cryf o bwrpas a pherthyn, a ddisgrifiwyd gan gyfranogwyr mewn perthynas â phlant, gan amlygu tensiwn rhwng gwobrau emosiynol y rôl a'r heriau o lywio systemau oedolion o fewn y sector.

3.4. Rhwystrau i gynnydd, cadw a datblygu

Mae'r adran hon yn archwilio'r rhwystrau a gyfyngodd ar allu cyfranogwyr i wneud cynnydd, datblygu, neu aros yn y sector, gan amlygu sut y lluniodd cyfyngiadau strwythurol, diwylliannol ac ymarferol gynaliadwyedd tymor hwy dros amser.

Mae cyfrifon y cyfranogwyr yn tynnu sylw at ddau set eang o rwystrau: y rhai sydd wedi'u hymgorffori mewn strwythurau sector a gweithle, a'r rhai sy'n deillio o amgylchiadau personol, ariannol a mewnfudo ehangach sydd y tu hwnt i reolaeth uniongyrchol lleoliadau unigol.

3.4.1. Rhwystrau strwythurol i gynnydd a chadw

Er bod cyfranogwyr wedi disgrifio cymhelliant cryf i ymuno â'r sector gofal plant a gwaith chwarae ac ymdeimlad dwfn o bwrpas yn eu gwaith gyda phlant, roedd adroddiadau ar draws y cyfweiliadau hefyd yn nodi rhwystrau a oedd yn cyfyngu ar y gallu i symud ymlaen, datblygu, neu aros yn y sector dros amser. Yn aml, roedd y rhwystrau hyn yn strwythurol yn hytrach nag yn unigol, ac fe'u profir fel cyfleoedd cyfyngol i ddatblygu er gwaethaf sgiliau, ymrwymiad a phrofiad y cyfranogwyr. Ar sawl cyfrif, disgrifiwyd rhwystrau nid fel digwyddiadau unigryw ond fel pwysau a gronnodd dros amser, gan effeithio ar hyder, ffurfio disgwyliadau, a dylanwadu ar a allai cyfranogwyr gynnal eu cyfranogiad yn y sector. Awgrymodd disgrifiadau'r cyfranogwyr hefyd fod rhwystrau wedi'u dosbarthu'n anwastad, gyda chynnydd yn bosibl mewn amgylcheddau cefnogol ond yn llai tebygol lle roedd diwylliant, systemau, neu ofynion ymarferol yn creu rhwystrau.

Un rhwystr amlwg ar draws y cyfweiliadau oedd diffyg llwybrau dilyniant clir a thryloyw. Disgrifiodd y cyfranogwyr ansicrwydd ynghylch sut i symud ymlaen o fewn y sector, gyda chanllawiau cyfyngedig ar y camau nesaf neu gyfleoedd i ddatblygu. Cafodd hyn ei gofnodi yn y datganiad, "Dydych chi ddim yn gwybod ble allwch chi fynd nesaf mewn gwirionedd", sy'n adlewyrchu patrwm o lwybrau aneglur y tu hwnt i rolau lefel mynediad. Ar sawl cyfrif, roedd dilyniant yn cael ei ystyried yn anffurfiol ac yn ddibynnol ar berthnasoedd personol yn hytrach nag ar feini prawf clir neu lwybrau datblygu strwythuredig. Disgrifiodd un cyfranogwr sut roedd "Dyrchafiad yn debycach i fod yn gyfeillgar iawn gyda'r rheolwyr", gan awgrymu y gallai dyrchafiad gael ei lunio gan ddeinameg anffurfiol yn hytrach nag asesiad tryloyw. Lle bu anogaeth neu fynediad at hyfforddiant, priodolwyd hynny i eiriolwyr unigol yn hytrach nag arfer cyson sefydliadol. Disgrifiodd y cyfranogwyr sut y gallai cynghreiriad wneud i gyfleoedd ddigwydd, er enghraifft, "Dywedodd hi ar unwaith, iawn, dw i'n mynd i'ch cael chi ar hynny", a "Y person hwnnw a wireddodd hynny". Disgrifiodd cyfranogwyr hefyd ofyn am gyfleoedd datblygu dro ar ôl tro heb lwyddiant, gan gynnwys, "Gofynnais lawer gwaith... Doeddwn i

erioed ar yr hyfforddiant hwnnw", gan ddangos sut y gallai mynediad at ddatblygiad deimlo'n anghyson ac yn ansicr.

Mewn nifer bach o gyfweiliadau, trafodwyd gweithio asiantaeth fel ffactor a allai waethygu rhwystrau presennol i gynnydd a sefydlogrwydd o fewn y sector gofal plant a gwaith chwarae. Disgrifiodd tri chyfranogwr â phrofiad o rolau asiantaeth deimlo'n ymylol i dimau, gyda pharhad cyfyngedig a llai o gyfleoedd i ddangos gallu neu gael mynediad at gyfleoedd datblygu dros amser. Cafodd yr ymdeimlad hwn o ffinioldeb ei gofnodi yn y disgrifiad o "deimlo bob amser eich bod chi fel arfer ar gyron yr hyn sy'n digwydd", ochr yn ochr â'r angen dro ar ôl tro i brofi eich hun mewn gwahanol leoliadau, a ddisgrifiwyd fel "cario baton dros eich asiantaeth".

Cysylltodd y cyfranogwyr y diffyg parhad hwn â chyfyngiadau ymarferol gwaith asiantaeth, gan gynnwys lleoliadau byr, perthnasoedd dryslyd ac amser cyfyngedig o fewn unrhyw leoliad unigol. O ganlyniad, disgrifiodd cyfranogwyr lai o gyfleoedd i ddangos sgiliau'n gyson dros amser neu i feithrin y cyfarwyddyd a'r ymddiriedaeth a allai gefnogi dilyniant neu gydnabyddiaeth. Yn y cyd-destun hwn, disgrifiwyd gweithio fel asiantaeth fel rhywbeth oedd yn dwysáu effaith rhwystrau eraill sy'n bodoli eisoes yn hytrach na chreu rhai newydd sbon. Yn benodol, awgrymodd y cyfranogwyr fod parhad cyfyngedig yn ei gwneud hi'n anoddach herio neu wrthwynebu problem y sector ehangach o beidio â chydabod profiad tramor, gan nodi y gallai unigolion gael "10 mlynedd yn eu gwlad flaenorol... ond ni allant gyfeirio at hynny". Disgrifiwyd y profiadau hyn fel rhai emosiynol heriol, gyda chyfranogwyr yn cyfeirio at yr ymdrech sy'n gysylltiedig â gorfod profi eu hunain dro ar ôl tro, gan gynnwys datganiadau fel, "Goresgyn y rheini er mwyn profi eich hun", ac "Mae'n waith blinedig, a dweud y gwir".

3.4.2. Cynrychiolaeth, cydnabyddiaeth, a rheoli anffurfiol

Disgrifiwyd tangynrychiolaeth mewn rolau uwch ac arweinyddiaeth fel rhwystr i ddatblygiad ar draws y cyfweiliadau. Nododd y cyfranogwyr absenoldeb staff ethnig leiafrifol mewn swyddi gwneud penderfyniadau, a gyfrannodd at ganfyddiadau o osod terfyn ar ddychafiad a llai o hyder mewn rhagolygon gyrfya hirdymor. Disgrifiodd y cyfranogwyr hyn mewn termau personol, gan gynnwys, "Dydw i ddim yn gweld pobl fel fi mewn rolau uwch", a disgrifiodd y mwyafrif llethol o uwch-reolwyr yn wyn, gan gynnwys, "Rydych chi'n edrych ar yr holl reolwyr a'r uwch-reolwyr, ond dim ond gwyn, gwyn, gwyn oeddent", a, "Mae'r bobl roeddwn i'n eu hadnabod ar lefel uchel i gyd o gefndir gwyn yn bennaf". Yn yr achosion hyn, roedd diffyg cynrychiolaeth weladwy yn ddyhead diobaith, ac yn atgyfnerthu'r ymdeimlad bod cynnydd yn dibynnu ar hunangred a dyfalbarhad yn hytrach na phrosesau a gweithdrefnau sefydliadol, gan gyfrannu at straen emosiynol ac ansicrwydd ynghylch a oedd cynnydd yn gyraeddadwy o ddifrif.

Daeth diffyg cydnabyddiaeth cymwysterau a phrofiad tramor i'r amlwg fel rhwystr sylweddol a chychwynnol. Disgrifiodd cyfranogwyr â phrofiad blaenorol helaeth y tu allan i'r DU eu sgiliau a'u blynyddoedd o waith fel rhai a gafodd eu diystyru, gyda chynnydd yn cael ei asesu'n bennaf ar brofiad penodol i'r DU. Mynegwyd hyn gan un cyfranogwr a ddywedodd, "Dywedon nhw nad yw'r cymhwyster o [fy mamwlad] yn gweithio yma", a chyfranogwr arall a ddisgrifiodd sut y cafodd ei brofiad ei leihau neu ei ail-ddehongli drwy lens y DU: "Mae gen

i dros 12 mlynedd o brofiad, ond yna [dywedwyd wrtha i] mai dim ond pedair blynedd [sydd gennych chi]. Cafodd y teimlad hwn o brofiad yn cael ei ddiystyru, yn hytrach na'i werthuso, ei leisio fel "Beth ddigwyddodd i'r wyth mlynedd?" "Fe'i taflwyd o'r neilltu", a "Pan ddywedwch chi am eich profiad gyrfa... mae'r blynyddoedd y gweithiais i o'r blaen yn cael eu taflu o'r neilltu". Disgrifiodd y cyfranogwyr y gofynnwyd yn benodol iddo ddangos tystiolaeth o brofiad yn y DU, gan gynnwys, "Maen nhw'n gofyn i chi faint o flynyddoedd o brofiad gwaith sydd gennych chi yn y DU". Creodd y profiadau hyn rwystredigaeth ac ymddieithrio, yn enwedig lle roedd cyfranogwyr yn teimlo nad oedd eu cymhwysedd yn cael ei adlewyrchu mewn asesiadau ffurfiol na phrosesau recriwtio. Disgrifiodd un cyfranogwr ymdopi drwy ostwng disgwyliadau neu ddatgysylltu'n emosiynol dros amser, gan ddweud, "Rhywsut ar hyd y ffordd, dydw i ddim yn poeni amdano mwyach".

3.4.3. Gofynion cymwysterau, disgwyliadau iaith, a rhwystrau

Roedd gofynion cymwysterau, disgwyliadau iaith, a phrosesau biwrocraidaidd hefyd yn gweithredu fel ceidwaid i ddatblygiad. Disgrifiodd y cyfranogwyr anawsterau wrth fodloni meini prawf ffurfiol nad oeddent bob amser wedi'u haddasu i gefndiroedd neu anghenion dysgu amrywiol. Dywedodd un cyfranogwr, "Roedd cael cymwysterau yn un o'r rhwystrau a wynebais", a disgrifiodd sut y gallai gofynion deimlo'n gysylltiedig â disgwyliadau iaith, yn enwedig lle roedd hyder mewn Saesneg llafar neu ysgrifenedig yn effeithio ar allu cyfranogwyr i gwblhau asesiadau, ymgysylltu â deunyddiau hyfforddi, neu ddangos cymhwysedd, yn hytrach nag adlewyrchu eu sgiliau neu brofiad ymarferol.

Disgrifiodd cyfranogwyr hefyd rwystrau nid yn unig fel rhai sy'n ymwneud â pheidio â bodloni'r meini prawf ar hyn o bryd, ond hefyd fel diffyg cymorth strwythuredig sydd ar gael i'w helpu i wneud hynny, gydag un cyfranogwr yn dweud, "Bydd cael rhywun y gallaf siarad ag ef yn ddefnyddiol iawn, iawn", ac yn pwysleisio'r diffyg cymorth. Disgrifiodd y cyfranogwyr hefyd ofynion gweinyddol ehangach y sector fel rhai beichus, gan gynnwys cyfeiriadau at waith papur a biwrocraidiaeth helaeth. Disgrifiwyd y prosesau hyn fel rhai sy'n cymryd llawer o amser ac yn heriol yn emosiynol, yn enwedig lle roedd diffyg cymorth wedi'i deilwra. Mewn rhai cyfrifon, cyfrannodd y pwysau hyn at amheuan ynghylch perthyn a gallu, fel, "Mae'n gwneud i chi gwestiynu'ch hun".

3.4.4. Cyfyngiadau allanol sy'n effeithio ar fynediad a dilyniant

Disgrifiwyd cyfrifoldebau gofalu a chyfyngiadau ariannol hefyd fel rhai sy'n cyfyngu ar gyfranogiad mewn hyfforddiant a datblygiad. Tynnodd cyfranogwyr â phlant ifanc sylw at yr anhawster o fynychu apwyntiadau, sesiynau hyfforddi, neu leoliadau heb fynediad at ofal plant fforddiadwy. Dywedodd un cyfranogwr, "Mae gen i fabi bach felly roedd hi'n anodd gwneud yr apwyntiadau hynny" a disgrifiodd natur strwythurol y cyfyngiad hwn: "Does gen i ddim gofal babanod, gofal dydd nac unrhyw gyfleusterau ar hyn o bryd". Roedd pwysau ariannol hefyd yn cyfyngu ar yr hyn oedd yn ymarferol, gan gynnwys "Nid oes gennyf y gallu ariannol i wneud hynny ar hyn o bryd", a dibyniaeth ar gymorth gan deulu. Gwnaeth y rhwystrau hyn lywio datblygiad yn ogystal â chadw staff, gan eu bod yn dylanwadu ar a allai cyfranogwyr gynnal y camau sy'n ofynnol i wneud cynnydd o ddifrif.

Disgrifiodd y cyfranogwyr hefyd ofynion ymarferol a oedd yn cyfyngu ar fynediad at rolau a datblygiad, yn enwedig lle'r oedd disgwyliadau trafndiaeth yn gweithredu fel rhwystr cudd.

Disgrifiodd un cyfranogwr hyn yn uniongyrchol, gan ddweud, “Roedden nhw eisiau rhywun i yrru”, a chysylltodd hyn â dewisiadau cyflogwyr o ran trefniadau trafnidiaeth yn hytrach nag â'r rôl ei hun. Disgrifiodd y cyfranogwyr yr amser a'r ymdrech sy'n gysylltiedig â bodloni gofynion o'r fath, gan gynnwys, “Mae hynny i gyd yn cymryd amser hir”, yn ogystal â'r cyfyngiadau ariannol sylfaenol. Yn y sefyllfaoedd hyn, roedd gofynion ymarferol yn gweithredu fel rhwystrau strwythurol, gan lunio mynediad a chyfle mewn ffyrdd nad oeddent bob amser yn amlwg ar y dechrau.

3.4.5. Rhwystrau cysylltiedig â mewnfudo

Disgrifiwyd statws fisa a chyfyngiadau sy'n gysylltiedig â mewnfudo mewn nifer gyfyngedig o gyfweiliadau ond roeddent yn cael effaith sylweddol lle roeddent yn bresennol. Roedd y rhwystrau'n cynnwys anghymhwysedd i gael arian cyhoeddus, mynediad cyfyngedig at gyngor am ddim, a chostau uchel sy'n gysylltiedig â cheisio arweiniad. Dywedodd un cyfranogwr, “Dydych chi ddim yn gymwys i gael arian cyhoeddus”, a disgrifiodd yr ansicrwydd sy'n deillio o hynny ynghylch ble i gael gwybodaeth a chymorth, gan gynnwys, “Dydyn ni ddim yn gwybod ble i fynd hyd yn oed”. Disgrifiodd y cyfranogwyr hefyd gyngor fel un gostus ac anodd ei gael, gan nodi, “Byddan nhw'n dweud wrthyich chi, mae'n rhaid i chi dalu ffi fawr”, a “Dim ond cwestiwn syml ydyw... ond mae'n rhaid i chi dalu”. Yn yr achosion hyn, nid oedd cyfyngiadau sy'n gysylltiedig â mewnfudo yn sefyll ar wahân i rwystrau cyflogaeth ond yn eu gwaethygu, gan effeithio ar fynediad at waith, hyfforddiant a sefydlogrwydd.

3.4.6. Effaith gronol ar gadw a chynaliadwyedd

Ar draws y cyfweiliadau, disgrifiwyd rhwystrau i gynydd a datblygiad fel rhai cronol. Disgrifiodd y cyfranogwyr flinder emosiynol yn deillio o rwystrau ailadroddus, diffyg cydnabyddiaeth, a'r angen i brofi eu hunain yn gyson. Mynegwyd hyn yn uniongyrchol drwy ymadroddion fel, “Gall fod yn flinedig”, ac “Roedd yn arfer effeithio arna i wir”. Mewn rhai achosion, cyfrannodd y pwysau hyn at benderfyniadau i ddatgysylltu o ddatblygiad, lleihau oriau, aros mewn rolau gwirfoddol, neu adael lleoliadau penodol yn gyfan gwbl. Disgrifiodd cyfranogwyr hefyd eu bod wedi dyfalbarhau drwy rwystrau ond gydag optimistiaeth gyfyngedig ynghylch cynnydd, neu drwy addasu disgwyliadau. Gwnaethant hefyd ddisgrifio aros yn y sector yn bennaf oherwydd ymrwymiad i blant yn hytrach nag oherwydd rhagolygon gyrfa cadarnhaol neu gyfleoedd datblygu. Roedd hyn yn cynnwys datganiadau fel, “Rwy'n aros oherwydd y plant” a lle roedd gwirfoddoli yn darparu llwybr cynaliadwy i aros yn gysylltiedig â'r gwaith, “Rwy'n dal i wirfoddoli yno oherwydd ei fod yn rhywbeth rwy'n hoffi ei wneud”.

At ei gilydd, mae'r canfyddiadau'n awgrymu, er bod cymhelliant a phwrrpas yn gryf, fod dilyniant, cadw a datblygiad o fewn y sector gofal plant a gwaith chwarae yn cael eu cyfyngu gan gyfuniad o rwystrau strwythurol, diwylliannol ac ymarferol. Mae'r rhwystrau hyn yn cynnwys llwybrau dilyniant aneglur, tangynrychiolaeth ar lefelau uwch, porthgadw anffurfiol, mynediad anghyfartal at hyfforddiant, diffyg cydnabyddiaeth o gymwysterau a phrofiad tramor, ansefydlogrwydd sy'n gysylltiedig ag asiantaethau, a chyfyngiadau sy'n gysylltiedig â chyfrifoldebau gofalu, gofynion trafnidiaeth, a phwysau ariannol. Mewn nifer cyfyngedig o gyfweiliadau, ychwanegodd cyfyngiadau sy'n gysylltiedig â mewnfudo haen ychwanegol o

gymhlethdod. Gyda'i gilydd, mae'r rhwystrau hyn nid yn unig yn llunio pwy sy'n symud ymlaen, ond hefyd pwy sy'n aros yn y sector ac o dan ba amodau. Maent yn tynnu sylw at densiwn rhwng ymrwymiad i blant a chynaliadwyedd gyrfaoedd o fewn y sector, gyda lefelau cadw staff yn aml yn cael eu cynnal drwy ymroddiad personol yn hytrach na'u cefnogi drwy gyfleoedd datblygu hygyrch a chyfartal.

3.5. Anghenion cymorth a beth fyddai'n gwneud gwahaniaeth

Mae'r adran hon yn archwilio'r mathau o gymorth a nodwyd gan gyfranogwyr fel y rhai pwysicaf i gynnal eu cyfranogiad yn y sector, gan ganolbwyntio ar anogaeth, arweiniad, cynrychiolaeth, arweinyddiaeth a chymorth ymarferol, yn enwedig lle disgrifiwyd cymorth o'r fath fel un absennol neu ansefydlog.

3.5.1. Cymorth fel un anffurfiol, ansefydlog, ac yn ddibynol ar berthnasoedd

Gan adeiladu ar y cymhellion, y profiadau a'r rhwystrau a ddisgrifiwyd yn yr adrannau blaenorol, nododd y cyfranogwyr ystod o anghenion cymorth a mathau o gymorth yr oeddent yn teimlo y byddent yn gwneud gwahaniaeth ystyrlon i'w gallu i aros yn y sector, datblygu'n broffesiynol, a theimlo eu bod yn cael eu cefnogi yn eu rolau. Cafodd yr anghenion hyn eu llunio'n agos gan brofiadau bywyd y cyfranogwyr ac fe'u mynegwyd mewn cyferbyniad ag absenoldeb strwythurau cymorth ffurfiol neu gyson. Ar draws y cyfweiliadau, disgrifiwyd cymorth nid fel un ymyrraeth ond fel set o amodau ymarferol a pherthnasol a helpodd bobl i deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, llywio heriau, a chynnal eu hymrwymiad yn wyneb ansicrwydd. Lle nad oedd yr amodau hynny'n bresennol, disgrifiodd y cyfranogwyr iddynt ddibynnu ar wydnwch personol neu rwydweithiau anffurfiol, a oedd yn dod â mewnbwn emosiynol ychwanegol ar eu rhan ac nad oeddent yn teimlo'n ddiogel nac yn ddibynadwy.

3.5.2. Anogaeth, mentora ac arweinyddiaeth ddibynadwy

Thema a gododd droeon ar draws y cyfweiliadau oedd pwysigrwydd anogaeth, sicrwydd, a chael rhywun i gredu ynoch. Disgrifiodd y cyfranogwyr effaith peidio â derbyn anogaeth weithredol i wneud cynnydd, gydag un yn datgan yn blaen, "Does neb erioed wedi dweud, dylech chi fynd amdani". Ni chafodd yr absenoldeb hwn ei fynegi fel awydd am ganmoliaeth ond fel diffyg cydnabyddiaeth a allai lunio hyder, uchelgais, a chanfyddiadau o'r hyn y gellid ei gyflawni dros amser. Disgrifiodd y cyfranogwyr werth cadarnhad a chred syml, gan gynnwys, "Weithiau mae angen rhywun arnoch i weld eich potensial", sy'n awgrymu y gall anogaeth weithredu fel math o ganiatâd i anelu ac fel gwrthbwys i'r amheuaeth a grëir gan rwystrau eraill. Yn absenoldeb anogaeth o'r fath, disgrifiodd y cyfranogwyr eu bod yn defnyddio cymhelliant mewnol yn hytrach nag ar gefnogaeth strwythuredig neu berthynol. Fodd bynnag, pwysleisiodd y cyfranogwyr hefyd gost emosiynol cynnal cymhelliant heb anogaeth na chanllawiau digonol, gan gynnwys, "Gall fod yn flinedig os nad oes gennych gefnogaeth", gan amlygu bod anogaeth ac arweinyddiaeth ddibynadwy yn chwarae rhan bwysig nid yn unig mewn cynnydd ond wrth ddiogelu llesiant.

Nodwyd bod mentora ac arweiniad yn anghenion cymorth allweddol ar draws y cyfweiliadau, yn enwedig mewn perthynas â dilyniant, hyfforddiant a llywio systemau cymhleth. Disgrifiodd cyfranogwyr ansicrwydd ynghylch ble i droi, gydag un yn dweud, "Dydych chi

ddim yn gwybod ble i droi mewn gwirionedd", ac un arall yn disgrifio'r dryswch ehangach a'r diffyg llwybrau cyngor clir a all ddatblygu pan nad oes cyfeiriadau i'ch helpu. Disgrifiodd y cyfranogwyr hefyd absenoldeb mentora cyson, gan gynnwys, "Does neb i'ch arwain", gan awgrymu, hyd yn oed lle roedd cymorth anffurfiol yn bodoli, nad oedd yn disodli'r ymdeimlad strwythuredig bod rhywun yn gyfrifol am gefnogi datblygiad. Lle roedd mentora ar gael, fe'i disgrifiwyd fel rhywbeth anffurfiol ac yn ddibynnol ar berthnasoedd. Siaradodd cyfranogwyr am ddibynnu ar ffrindiau, er enghraifft, "Fel arfer rydw i ond yn siarad â ffrindiau", neu am lywio systemau drwy gysylltiadau personol, fel, "Rwy'n ceisio eu llywio gyda ffrindiau". Er y gallai'r rhwydweithiau hyn fod yn bwysig, roeddent hefyd yn symud baich y cymorth ar unigolion a'u hamgylchiadau personol, yn hytrach na sicrhau mynediad teg at arweiniad ar draws y gweithlu.

Disgrifiwyd rheolwyr dibynadwy a chydweithwyr uwch cefnogol fel rhai arbennig o werthfawr, yn enwedig pan oeddent yn hawdd mynd atynt, yn gyson, ac yn barod i fuddsoddi amser. Siaradodd y cyfranogwyr yn gadarnhaol am reolwyr a roddodd cymorth manwl, gan gynnwys, "unrhyw amser y byddwn yn gofyn cwestiwn iddo byddai'n eistedd i lawr gyda mi ac yn rhoi manylion manwl i mi". Mewn rhai achosion, roedd y gefnogaeth yn ymestyn y tu hwnt i gyfrifoldebau swydd ffurfiol ac fe'i disgrifiwyd fel un cyfannol ac ymarferol. Rhoddodd un cyfranogwr enghreifftiau o reolwr yn helpu gyda thasgau mawr bywyd, gan gynnwys, "Roedd yn fy helpu i fynd drwy yswiriant a dod o hyd i'r car cywir", a disgrifiodd cymorth a oedd yn cwrmpasu cynllunio a sefydlogrwydd ehangach, fel, "Roedd hefyd yn rhoi cyngor i mi ar y brifysgol, sut allwn i reoli fy amser, sut allwn i reoli fy arian". Roedd y math hwn o gymorth yn ymddangos yn arbennig o ystyrlon i ddechreuwyr iau a'r rhai sy'n rheoli pwysau lluosog, gan awgrymu mai'r hyn a wnaeth wahaniaeth oedd nid yn unig goruchwyliaeth ffurfiol ond y profiad o gael cymorth fel person cyfan.

3.5.3. Cynrychiolaeth, hyfforddiant cynhwysol, ac addasiadau bob dydd

Roedd cymorth hefyd yn gysylltiedig â chynrychiolaeth a phrofiad a rennir. Disgrifiodd y cyfranogwyr werth gallu siarad â phobl a oedd yn rhannu cefndiroedd diwylliannol, ethnig neu ffydd debyg, neu a oedd â phrofiad byw a oedd yn galluogi dealltwriaeth ddyfnach. Mynegwyd hyn fel cysur wrth gyfathrebu, gan gynnwys, "Roeddwn i'n teimlo ei bod hi'n fwy cyfforddus siarad â rhywun oedd yn siarad yr un iaith â mi", a hefyd yng ngwerth cymorth gan bobl oedd yn teimlo'n ddiwylliannol gyfarwydd.

Disgrifiodd y cyfranogwyr bwysigrwydd mentoriaid neu gydweithwyr uwch a allai ddeall eu profiadau heb fod angen esboniad manwl. Myfyriodd un cyfranogwr ar ei rhyngweithiad cyntaf mewn lleoliad, gan nodi, "Fy rhyngweithiad cyntaf... Siaradais â'r gweithiwr Somali'aidd hyn" ac eglurodd fod hyn yn arwyddocaol oherwydd bod gan yr unigolyn gefndir diwylliannol a ffydd debyg. Pwysleisiodd cyfranogwr arall y pwynt hwn drwy nodi, "Roedd hi o gefndir Mwslimaidd", gan ddisgrifio'r ddealltwriaeth gyffredin hon fel un a oedd yn hwyluso sgysiau a oedd yn teimlo'n fwy cyfforddus a chefnogol, heb fod angen egluro'r cyd-destun diwylliannol neu grefyddol dro ar ôl tro.

Mynegodd cyfranogwyr hefyd yr angen am gymorth a chynrychiolaeth gan gymheiriaid yn fwy cyffredinol, fel, "Rhywun o'r un cefndir", a disgrifiodd sut y gallai cynrychiolaeth leihau unigedd a chefnogi hyder. Lle'r oedd cynrychiolaeth yn gyfyngedig, disgrifiodd cyfranogwyr

yr angen i ddibynnu ar wydnwch yn hytrach na theimlo eu bod yn cael cymorth gweithredol. Roedd hyn yn ymhlwg mewn cyfrifon lle disgrifiwyd bod cymorth yn absennol, ochr yn ochr ag effaith emosiynol llywio amgylcheddau hyfforddiant neu waith heb eraill a oedd yn rhannu profiadau tebyg.

Nodwyd hyfforddiant ac adnoddau sy'n ymwybodol o ddiwylliant ac sy'n gynhwysol hefyd fel maes cymorth pwysig. Disgrifiodd y cyfranogwyr fylchau mewn deunyddiau perthnasol yn ddiwylliannol, gan gynnwys cynrychiolaeth gyfyngedig o ddiwylliannau, ethnigrwydd, ieithoedd ac arferion ffydd amrywiol o fewn adnoddau hyfforddi a deunyddiau dysgu, gan gynnwys y datganiad, "Nid oedd unrhyw adnoddau perthnasol yn ddiwylliannol mewn gwirionedd", ac eglurasant eu bod wedi gorfod gwneud iawn am y bylchau hyn eu hunain, er enghraifft, "Roedd yn rhaid i mi edrych y tu allan i Gymru". Disgrifiodd y cyfranogwyr hyn fel rhywbeth a ddaeth â straen ychwanegol, gan gynnwys, "Daeth straen emosiynol i mi", a baich ymarferol, gan gynnwys, "Roedd yn rhaid i mi ymrwymo amser ychwanegol". Mae'r achosion hyn yn awgrymu, lle nad yw systemau'n darparu adnoddau priodol, y gall unigolion ymgymryd â gwaith di-dâl i bontio bylchau, a all effeithio ar gynaliadwyedd a chadw staff. Disgrifiodd y cyfranogwyr hefyd bwysigrwydd adolygu a gwella deunyddiau hyfforddi, gan gynnwys y farn y "gellid bod wedi darparu'r deunyddiau hynny", gan gyfeirio at adnoddau dysgu a hyfforddi a oedd yn adlewyrchu diwylliannau, ffydd, ieithoedd a phrofiadau byw amrywiol yn well o fewn lleoliadau gofal plant a gwaith chwarae. Cododd cyfranogwyr bryderon hefyd ynghylch rhagfarn sydd wedi'i hymgorffori mewn adnoddau dysgu, gan ddatgan bod "hynny'n rhoi rhagfarn i chi yn awtomatig", lle roedd deunyddiau'n cael eu hystyried yn adlewyrchu persbectif diwylliannol cul neu ddominyddol ac yn brin o gynrychiolaeth ehangach.

Yn gysylltiedig â hyn, pwysleisiodd y cyfranogwyr y dylid profi cymorth fel rhywbeth ystyrion ac wedi'i ymgorffori yn hytrach na symbolaidd. Disgrifiodd un cyfranogwr effaith emosiynol cynhwysiant gweladwy, gan ddweud, "Mae'n rhoi llawenydd gwahanol i mi pan fyddaf yn gweld baner fy ngwlad yn cael ei harddangos", ond cyferbynnodd hyn â phrofiadau a oedd yn teimlo'n symbolaidd, gan gynnwys, "Rwy'n teimlo fel petai yno dim ond er mwyn dweud, o, dydyn ni ddim yn gwahaniaethu" a "Does dim gwahaniaeth... mae'n dal yr un peth dro ar ôl tro". Tynnodd y cyfranogwyr sylw hefyd at hepgoriadau mewn cydnabyddiaeth ddiwylliannol a ffydd, megis, "Dydw i ddim yn meddwl eu bod nhw'n gwneud unrhyw beth penodol ynglŷn â Ramadan" a disgrifiodd oblygiadau hyn ar gyfer dysgu a hunaniaeth bob dydd plant, er enghraifft, "Mae fy mab yn gwybod am y Nadolig yn fwy nag y mae hyd yn oed yn ei wybod am Ramadan". Yn yr ystyr hwn, disgrifiwyd cydraddoldeb, dargyfeirio a chynhwysiant (EDI) ac arfer sy'n gynhwysol yn ddiwylliannol nid yn unig fel mater yn y gweithle ond fel rhan o sut mae lleoliadau'n cyfleu gwerth a pherthyn i staff a phlant.

Disgrifiwyd addasiadau ymarferol i'r gweithle hefyd fel ffordd bwysig o roi cymorth diwylliannol a ffydd gynhwysol ar waith mewn ymarfer beunyddiol. Tynnodd y cyfranogwyr sylw at yr angen am well dealltwriaeth a chydbwysedd o arferion sy'n gysylltiedig â ffydd, gan nodi bylchau mewn ymwybyddiaeth ymhlith rheolwyr, megis, "Weithiau mae'n achosi ychydig o ddryswch i'r rheolwyr nad ydynt yn deall y syniad hwnnw o'n crefydd yn llawn". Awgrymodd y cyfranogwyr y gallai addysg ac ymwybyddiaeth helpu i fynd i'r afael â hyn, gan gynnwys, "Efallai addysgu'r ieuencid a'r gweithwyr am wahanol grefyddau", ochr yn ochr â mesurau ymarferol fel, "Rhoi ystafell weddi fach ar waith efallai". Y tu hwnt i

addasiadau ffurfiol, pwysleisiodd y cyfranogwyr hefyd bwysigrwydd ymddygiadau rhyngpersonol bob dydd wrth lunio amgylcheddau cynhwysol. Disgrifiwyd amynedd, dealltwriaeth, a chael croeso fel rhywbeth arbennig o ystyrlon i unigolion oedd yn newydd, yn gweithio drwy asiantaethau, neu'n llywio bregusrwydd. Disgrifiodd un cyfranogwr deimlo iddo wedi'i wthio i'r ymylon fel aelod o staff yr asiantaeth, gyda hyn yn cael ei leihau drwy gymorth perthynol, gan gynnwys "Maen nhw bob amser yn dweud ei bod hi'n braf eich gweld chi eto", ac "Roedd hi'n wych gyda mi". Tynnodd cyfranogwr arall sylw at bwysigrwydd rhoi amser i bobl ymgartrefu ac osgoi barnu'n gyflym, gan bwysleisio gwerth diwylliannau a fydd yn "Rhoi cyfle iddynt a deall". Gyda'i gilydd, mae'r cyfrifon hyn yn awgrymu bod cynhwysiant wedi'i brofi nid yn unig drwy gydnabyddiaeth neu bolisi gweladwy, ond drwy addasiadau ymarferol a rhyngweithiadau bob dydd a luniodd a oedd gwaith yn teimlo'n gefnogol ac yn gynaliadwy.

Chwaraeodd arweinyddiaeth a rheolaeth rôl ganolog wrth lunio a oedd cyfranogwyr yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi. Disgrifiwyd rheolwyr cefnogol fel rhai teg, cyson, a pharod i ymyrryd, a disgrifiodd y cyfranogwyr y gwahaniaeth a wnaed gan ymddygiad rheoli a oedd yn teimlo'n ddiduedd. Disgrifiodd un cyfranogwr reolwr fel un cefnogol drwy degwch ac uniondeb, gan ddatgan, "Mae'n wych... mae'n mynd i fod yn deg", a "Nid yw'n mynd i fod yn rhagfarnllyd". Pwysleisiodd y cyfranogwyr bwysigrwydd arweinyddiaeth wrth osod disgwyliadau ac ymyrryd pan fydd problemau'n codi, yn hytrach na chaniatáu i ymddygiad amhriodol ddod yn arferol. Mewn cyfrifon lle na wnaeth yr arweinyddiaeth ymyrryd neu lle na chynhaliwyd safonau, roedd diffyg cymorth yn gysylltiedig yn uniongyrchol â gadael, a ddisgrifiwyd amlaf fel cyfranogwyr eu hunain yn gadael lleoliadau penodol neu'n penderfynu na allent aros yn y rolau hynny. Tynnodd y cyfranogwyr sylw hefyd at fylchau mewn strwythurau adrodd a chefnogi ffurfiol, gan atgyfnerthu dibyniaeth ar reolwyr unigol a pherthnasoedd personol yn hytrach na llwybrau sefydliadol clir ar gyfer atebolrwydd.

3.5.4. Anghenion cymorth y tu hwnt i'r gweithle

Mewn nifer cyfyngedig o gyfweiliadau, roedd anghenion cymorth yn ymestyn y tu hwnt i'r gweithle ac yn cael eu llunio gan bwysau ehangach yn ymwneud â statws mewnfudo, cyllid, a mynediad at gymorth sylfaenol. Darparwyd y cyfrifon hyn gan gyfranogwyr a oedd yn wynebu cyfyngiadau sy'n gysylltiedig â mewnfudo, megis cymhwysedd cyfyngedig ar gyfer arian cyhoeddus, yn hytrach nag adlewyrchu profiadau'r holl weithwyr mudol. Disgrifiodd y cyfranogwyr straen peidio â gwybod ble i geisio cymorth, gan gynnwys, "Weithiau rydyn ni'n cael ein hatal. Dydyn ni ddim hyd yn oed yn gwybod ble i fynd", a "Dydyn ni ddim yn gwybod pwy i'w ofyn. Rydych chi'n gofyn i'r person anghywir". Gwnaethant ddisgrifio rhwystrau cost i gyngor a chysylltu hyn â'u sefyllfa fel pobl nad oeddent, "yn gymwys i gael arian cyhoeddus". Disgrifiodd y cyfranogwyr awydd am un pwynt mynediad ar gyfer cyngor ac ymholiadau, gan gynnwys, "Efallai eu bod nhw'n sefydlu man lle gallwch chi wneud ymholiadau", a phwysleisiodd yr angen i gymorth fod yn hygyrch ac am ddim, gan nodi, "Gadewch iddo fod am ddim". Awgrymon nhw leoliadau cymunedol dibynadwy, gan gynnwys, "Hyd yn oed yn y llyfrgell... rhwch rywun yno efallai unwaith yr wythnos", a disgrifiasant anghenion cymorth a oedd yn cwmpasu sefydlogrwydd sylfaenol yn ogystal â chyngor, gan gynnwys, "Ble allwch chi gael help gyda dillad, gyda bwyd". Yn y cyfrifon hyn, nid yn unig profiad yn y gweithle oedd y cymorth ond mynediad at arweiniad a allai leihau ansicrwydd a galluogi pobl i barhau i gymryd rhan mewn gwirfoddoli neu waith.

Ar draws y cyfweiliadau, disgrifiodd cyfranogwyr yn gyson cymorth yn fwyaf effeithiol pan oedd yn rhagweithiol, yn berthynol, ac yn hygyrch. Disgrifiwyd cymorth a wnaeth wahaniaeth fel anogaeth a helpodd bobl i weld dyfodol iddyn nhw eu hunain, mentora ac arweiniad a oedd yn lleihau ansicrwydd, hyfforddiant ac adnoddau sy'n ymwybodol o ddiwylliannol a oedd yn atal unigolion rhag gwneud gwaith di-dâl ychwanegol, ac arweinyddiaeth a osododd a chynnal safonau wrth ddarparu llwybrau clir ar gyfer cymorth ac uwchgyfeirio. Yn absenoldeb systemau ffurfiol, roedd cyfranogwyr yn dibynnu ar rwydweithiau anffurfiol, ewyllys da unigol, neu wydnwch personol, a allai fod yn fregus ac yn ansefydlog. Er bod ymrwymiad i blant yn aml yn cynnal cyfranogiad cyfranogwyr yn y sector, mae disgrifiadau cyfranogwyr yn awgrymu y byddai ffurfiau mwy cyson a gweladwy o gymorth yn chwarae rhan hanfodol wrth helpu unigolion i deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, datblygu eu sgiliau, ac aros yn y gweithlu dros amser.

4. Casgliadau

4.1. Dod â'r canfyddiadau at ei gilydd

Mae'r canfyddiadau a nodir yn Adran 3 yn cyflwyno darlun cydlynol o sut mae pobl o gefndiroedd ethnig leiafrifol yn profi mynediad i'r sector gofal plant a gwaith chwarae yng Nghymru, cyfranogiad ynddo, a chynnydd ynddo. Ar draws y cyfweiliadau, disgrifiodd y cyfranogwyr gymhellion a ysgogir gan werthoedd dros ymuno â'r sector a synnwyr cryf o bwrpas a ddeilliodd o weithio gyda phlant. Cynhaliwyd y cymhellion hyn dros amser, gan gynnwys mewn adroddiadau lle'r oedd cyfranogwyr yn wynebu anhawster, ac fe'u disgrifiwyd fel rhai canolog i benderfyniadau i barhau i gymryd rhan yn y gwaith.

Ar yr un pryd, mae disgrifiadau cyfranogwyr yn tynnu sylw at y ffaith bod ymrwymiad a phwrpas yn gweithredu o fewn cyd-destun ehangach sy'n cael ei lunio gan ddiwylliant sefydliadol, arweinyddiaeth a threfniadau strwythurol. Ni phrofwyd profiadau o gynhwysiant ac allgáu, rhwystrau i gynnydd, a mynediad at gymorth ar eu pen eu hunain, ond roeddent yn rhyngweithio mewn ffyrdd a luniodd hyder, dyheadau a chanfyddiadau cyfranogwyr o gynaliadwyedd hirdymor o fewn y sector. Felly mae'r canfyddiadau'n tynnu sylw at berthynas ddeinamig rhwng cymhelliant unigol ac amodau systemig, yn hytrach na naratif syml o wydnwch neu athreuliad.

Gyda'i gilydd, mae'r canfyddiadau'n awgrymu, er bod y sector yn denu ac yn cadw unigolion sydd ag ymrwymiad a gwerthoedd cryf, fod yr ymrwymiad hwn yn aml yn cael ei gynnal er gwaetha'r strwythurau a'r systemau y mae cyfranogwyr yn dod ar eu traws, yn hytrach nag o'u herwydd. Mae'r drafodaeth sy'n dilyn yn archwilio goblygiadau'r tensiwn hwn.

4.2. Ymrwymiad, pwrpas, a chynaliadwyedd gyrfaedd

Mae disgrifiadau'r cyfranogwyr yn dangos gwahaniaeth clir rhwng ymrwymiad i'r gwaith ei hun a phrofiadau o'r sector fel amgylchedd cyflogaeth. Disgrifiwyd gofal plant a gwaith chwarae fel gwaith ystyrlon, perthynol a oedd yn cyd-fynd yn agos â gwerthoedd a synnwyr hunaniaeth y cyfranogwyr. Disgrifiwyd perthnasoedd â phlant ar draws y cyfweiliadau fel ffynhonnell perthyn, cymhelliant a chyflawniad emosiynol, gan ddarparu angor hyd yn oed pan oedd agweddau eraill ar y rôl yn heriol.

Mae'r canfyddiadau hefyd yn dangos nad yw ymrwymiad yn unig yn gwarantu gyrfaedd cynaliadwy. Creodd rhwystrau i gynnydd, cyfleoedd datblygu cyfyngedig, a mynediad anwastad at gymorth bwysau a gronnodd dros amser. Mewn is-set o gyfrifon, arweiniodd y pwysau hyn at lai o oriau, cynnydd wedi'i ohirio, neu benderfyniadau i adael lleoliadau penodol. Yn bwysig, anaml y byddai canlyniadau o'r fath yn cael eu llunio fel colli diddordeb yn y gwaith ei hun, ond yn hytrach fel ymatebion i gyfyngiadau strwythurol neu sefydliadol.

Mae gan y gwahaniaeth hwn oblygiadau o ran sut mae cadw staff yn cael ei ddeall. Mae'r canfyddiadau'n awgrymu y gallai cadw staff sy'n cael ei ysgogi'n bennaf gan ymrwymiad personol guddio risgiau sylfaenol i gynaliadwyedd y gweithlu. Lle mae unigolion yn aros yn y sector er gwaethaf datblygiad neu gymorth cyfyngedig, gall hyn adlewyrchu cryfder eu gwerthoedd yn hytrach nag effeithiolrwydd strwythurau'r gweithlu. Dros amser, gall dibynnu

ar ymrwymiad yn unig roi baich anghyfartal ar unigolion, yn enwedig y rhai sy'n llywio heriau ychwanegol sy'n gysylltiedig â chynrychiolaeth, cydnabyddiaeth, neu fynediad at gyfleoedd.

4.3. Amrywiad rhwng lleoliadau a rôl arweinyddiaeth

Nodwedd amlwg o'r canfyddiadau oedd y graddau yr oedd profiadau'n amrywio rhwng lleoliadau. Disgrifiodd y cyfranogwyr brofiadau gwahanol iawn yn dibynnu ar ddiwylliant lleol, arweinyddiaeth ac ymarfer rheoli. Mewn rhai lleoliadau, roedd unigolion yn teimlo eu bod yn cael croeso, eu cefnogi, a'u bod yn gallu datblygu, tra mewn lleoliadau eraill roedd profiadau o allgáu, unigedd, neu gyfle cyfyngedig yn fwy amlwg.

Daeth arweinyddiaeth i'r amlwg fel ffactor allweddol a luniodd y gwahaniaethau hyn. Disgrifiwyd rheolwyr cefnogol fel rhai hawdd mynd atynt, teg, a rhagweithiol, yn aml gan ddarparu arweiniad, eiriolaeth, a chymorth ymarferol a oedd yn ymestyn y tu hwnt i ofynion swydd ffurfiol. Yn y cyd-destunau hyn, disgrifiodd y cyfranogwyr iddynt deimlo'n fwy hyderus ac y gallant ymdopi â heriau'n well. I'r gwrthwyneb, lle canfuwyd bod arweinyddiaeth wedi ymddieithrio, yn anghyson, neu'n aneglur yn ei disgwyliadau, disgrifiodd cyfranogwyr fwy o ansicrwydd ynghylch sut i gael mynediad at gymorth neu godi pryderon.

Mae'r canfyddiadau hyn yn awgrymu bod arfer cadarnhaol yn bodoli o fewn y sector, ond ei fod wedi'i ddosbarthu'n anwastad ac yn aml yn ddibynnol ar arweinwyr unigol yn hytrach na systemau sydd wedi'u hymgorffori. Er y gall hyn arwain at brofiadau lleol cryf, mae hefyd yn creu breuder. Lle mae cynhwysiant, cefnogaeth a datblygiad yn dibynnu ar unigolion penodol, gall newidiadau mewn arweinyddiaeth neu staffio newid yr amodau y mae pobl yn gweithio oddi tanynt yn gyflym, gyda goblygiadau ar gyfer hyder a chadw staff.

4.4. Cynrychiolaeth, gwelededd a chynnydd

Mae cyfrifon cyfranogwyr yn tynnu sylw at gynrychiolaeth a gwelededd fel pethau canolog i sut mae cyfleoedd ar gyfer cynnydd yn cael eu canfod a'u profi. Ar draws y cyfweiliadau, nodwyd droeon fod pobl o gefndiroedd ethnig leiafrifol yn cael eu tangynrychioli mewn rolau uwch a gwneud penderfyniadau. Nid oedd hyn bob amser yn cael ei ddisgrifio o ran gwaharddiad penodol, ond yn hytrach fel llunio disgwyliadau ynghylch pa gynnydd oedd yn bosibl ac i bwy.

Yn y cyd-destun hwn, mae'r canfyddiadau'n cyd-fynd â'r uchelgeisiau a nodir yn ArWAP, sy'n cydnabod bod gwella cynrychiolaeth a mynd i'r afael â rhwystrau strwythurol o fewn gweithluoedd yn hanfodol i gyflawni newid ystyrlon mewn profiad bywyd. Mae ArWAP yn rhoi pwyslais ar arweinyddiaeth, atebolrwydd, a defnyddio profiad bywyd fel tystiolaeth i lywio camau gweithredu.

Mae profiadau cyfranogwyr yn awgrymu bod gan bresenoldeb neu absenoldeb cynrychiolaeth weladwy arwyddocâd ymarferol yn ogystal â symbolaidd. Mewn cyfrifon lle daeth cyfranogwyr ar draws arweinwyr neu fentoriaid â chefnidiroedd cyffredin, disgrifiwyd hyn fel cynnydd mewn hyder, ymddiriedaeth a pharodrwydd i geisio arweiniad. Mewn cyferbyniad, cyfrannodd unffurfedd parhaus ar lefelau uwch at ganfyddiadau o derfynau anffurfiol ar gynnydd, hyd yn oed lle nad oedd rhwystrau ffurfiol bob amser yn cael eu mynegi.

Mae'r canfyddiadau hefyd yn tynnu sylw at y ffaith bod llwybrau dilyniant yn aml yn cael eu profi fel rhai anffurfiol neu anhryloyw, gyda mynediad at gyfleoedd wedi'i lywio gan berthnasoedd personol yn hytrach na meini prawf tryloyw. Yn y cyd-destun hwn, gall tangynrychiolaeth a diffyg gwelededd ryngweithio â systemau anffurfiol mewn ffyrdd sy'n rhoi'r rhai heb fynediad at rwydweithiau sefydledig dan anfantais, yn anfwriadol. Er bod cyfranogwyr yn ofalus i beidio â phriodoli bwriad, mae eu hadroddiadau'n awgrymu bwlch rhwng ymrwymadau polisi i degwch a chysondeb profiad bywyd o fewn y sector.

4.5. Cymorth anffurfiol yn erbyn cymorth strwythurol

Roedd cymorth yn amlwg yng nghyfrifon y cyfranogwyr ond fe'i disgrifiwyd amlaf fel anffurfiol a pherthynol yn hytrach na systemig. Roedd cyfranogwyr yn dibynnu ar reolwyr unigol, cydweithwyr, neu gyfoedion am arweiniad, sicrwydd ac eiriolaeth. Lle roedd cymorth o'r fath yn bresennol, disgrifiwyd ei bod yn gwneud gwahaniaeth ystyrlon i hyder a llesiant.

Ar yr un pryd, cyflwynodd dibyniaeth ar gymorth anffurfiol fregusrwydd. Nododd y cyfranogwyr y gallai mynediad at gymorth amrywio yn dibynnu ar bwy oedd yn y swydd, pa mor hawdd yw hi i fynd atynt, ac a oedd dealltwriaeth neu ymddiriedaeth ar y cyd. Yn absenoldeb strwythurau clir, roedd unigolion yn aml yn cael eu gadael i lywio materion cymhleth ar eu pennau eu hunain, gan ddefnyddio rwydweithiau personol neu wydnwch yn hytrach na systemau ffurfiol.

Mae'r patrwm hwn yn adlewyrchu canfyddiadau cynharach ynghylch arweinyddiaeth ac amrywiad rhwng lleoliadau. Gall cymorth anffurfiol fod yn hynod effeithiol mewn cyd-destunau penodol, ond mae ei hargaeledd ansefydlog yn codi cwestiynau ynghylch ecwiti a chynaliadwyedd. Mae cyfrifon cyfranogwyr yn awgrymu y gallai ffurfiau mwy gweladwy a chyson o gymorth leihau dibyniaeth ar ewyllys da unigol a helpu i sicrhau bod cymorth ar gael, waeth beth fo'r lleoliad neu'r amgylchiadau.

4.6. Goblygiadau ar gyfer cadw a datblygu'r gweithlu

Gyda'i gilydd, mae'r canfyddiadau'n awgrymu bod y sector gofal plant a gwaith chwarae yng Nghymru yn elwa o weithlu sydd â gwerthoedd, ymrwymiad a chymhelliant cryf, ond bod y cryfderau hyn yn cydfodoli â heriau strwythurol sy'n llunio cynaliadwyedd hirdymor. Mae profiadau o gynhwysiant, dilyniant a chymorth yn ansefydlog, ac yn cael eu dylanwadu gan gynrychiolaeth, arweinyddiaeth a mynediad at gyfleoedd.

Ar gyfer cyfranogwyr ethnig leiafrifol, mae'r deinameg hwn yn arbennig o amlwg. Er bod cyfranogwyr wedi disgrifio profiadau cadarnhaol ac ymrwymiad cryf i'r sector, roedd adroddiadau hefyd yn tynnu sylw at sut y gallai tangynrychiolaeth, systemau anffurfiol, a chymorth cyfyngedig gyfyngu ar gynnydd a chyfrannu at flinder dros amser. Nid yw'r profiadau hyn yn negyddu agweddau cadarnhaol y sector, ond maent yn tynnu sylw at feysydd lle gallai mwy o gysondeb ac eglurder strwythurol helpu i alinio profiadau byw ag uchelgais polisi.

Mae'r drafodaeth yn yr adran hon yn darparu sylfaen ar gyfer y casgliadau a'r argymhellion sy'n dilyn, sy'n ystyried sut y gallai mewnwelediadau o brofiadau bywyd cyfranogwyr lywio dulliau yn y dyfodol o ddatblygu, cadw a chefnogi'r gweithlu o fewn y sector.

4.7. Casgliadau cyffredinol

Mae'r ymchwil hwn yn tynnu sylw at sut mae profiadau pobl o gefndiroedd ethnig leiafrifol yn y sector gofal plant a gwaith chwarae yn cael eu llunio gan y rhyngweithio rhwng ymrwymiad personol cryf a'r amodau strwythurol sy'n cefnogi neu'n cyfyngu ar ymgysylltiad dros amser. Disgrifiodd y cyfranogwyr gymhellion dwfn, wedi'u hysgogi gan werthoedd, dros ymuno â'r sector, a daeth perthnasoedd â phlant i'r amlwg fel ffynhonnell gyson o bwrpas ac ystyr a oedd yn cynnal cyfranogiad, gan gynnwys yn wyneb anhawster.

Fodd bynnag, mae'r canfyddiadau hefyd yn dangos nad yw ymrwymiad yn unig yn sicrhau cyfranogiad cynaliadwy. Roedd profiadau o gynhwysiant, dilyniant a chefnogaeth yn amrywio'n sylweddol rhwng lleoliadau ac fe'u llywiwyd yn bennaf gan ddiwylliant, arweinyddiaeth a chynrychiolaeth leol yn hytrach nag arfer cyson ar draws y sector. Er bod rhai cyfranogwyr wedi disgrifio amgylcheddau cefnogol a chynhwysol, roedd eraill yn profi cynhwysiant mwy bregus neu amodol, a ddisgrifir gan allgáu cynnil, ynysu, neu fynediad ansefydlog at rwydweithiau anffurfiol.

Disgrifiwyd rhwystrau i gynnydd a datblygiad yn eang fel rhai strwythurol yn hytrach nag unigol. Roedd y rhain yn cynnwys llwybrau dilyniant aneglur, tangynrychiolaeth mewn rolau uwch a gwneud penderfyniadau, diffyg cydnabyddiaeth o gymwysterau a phrofiad tramor, a chyfyngiadau ymarferol yn gysylltiedig â chyfrifoldebau gofalu, pwysau ariannol, ac, i nifer bach o gyfranogwyr, cyfyngiadau yn gysylltiedig â mewnfudo. I lawer, profwyd cynnydd fel rhywbeth ansicr neu'n ddibynnol ar eiriolaeth unigol yn hytrach na systemau tryloyw.

Daeth cymorth i'r amlwg fel ffactor hollbwysig a oedd yn cymedroli'r profiadau hyn. Lle'r oedd gan gyfranogwyr fynediad at reolwyr, mentoriaid neu gyfoedion cefnogol, disgrifiwyd hyn fel rhywbeth a wnaeth wahaniaeth ystyrion i hyder, llesiant, a'r gallu i lywio heriau. Fodd bynnag, roedd cymorth o'r fath yn anffurfiol gan amlaf ac ar gael yn ansefydlog, gan adael unigolion i ddibynnu ar wydnwch personol neu rwydweithiau anffurfiol lle roedd strwythurau ffurfiol yn gyfyngedig.

Gyda'i gilydd, mae'r canfyddiadau'n awgrymu tensiwn clir o fewn y sector. Er bod gofal plant a gwaith chwarae yn denu unigolion sydd ag ymrwymiad a chymhelliant cryf, nid yw'r systemau sy'n ymwneud â dilyniant, datblygiad a chymorth yn cynnal yr ymrwymiad hwnnw'n gyson, yn enwedig i bobl o gefndiroedd ethnig leiafrifol. Felly mae mynd i'r afael â thangynrychiolaeth a chryfhau cysondeb mewn cymorth a datblygiad yn ganolog i alinio uchelgais polisi â phrofiad bywyd, ac i gefnogi gweithlu mwy cynhwysol a chynaliadwy.

5. Argymhellion

Dylai Llywodraeth Cymru weithio gyda phartneriaid allweddol, gan gynnwys Cwlwm ac awdurdodau lleol, i archwilio sut y gellir bwrw ymlaen â'r argymhellion hyn mewn ffyrdd sy'n adlewyrchu strwythurau, cyfrifoldebau ac ystyriaethau adnoddau presennol ar draws y sector gofal plant a gwaith chwarae.

Mae'r argymhellion isod wedi'u seilio'n uniongyrchol ar brofiadau bywyd cyfranogwyr a'u bwriad yw cefnogi mwy o gysondeb rhwng uchelgais polisi ac arfer bob dydd. Maent yn canolbwyntio ar gamau ymarferol, cymesur a allai gryfhau cynhwysiant, dilyniant a chadw staff o fewn y gweithlu gofal plant a gwaith chwarae, gan gydnabod yr amrywiad rhwng lleoliadau a'r cyfyngiadau adnoddau presennol.

5.1. Gwella eglurder a gwelededd llwybrau dilyniant

Dylid datblygu a chyfleu llwybrau dilyniant cliriach a mwy tryloyw ar draws y sector, gan nodi llwybrau nodweddiadol i rolau goruchwyllo, arweinyddiaeth neu arbenigol, ochr yn ochr â disgwyliadau a chyfleoedd datblygu. Byddai gwella gwelededd llwybrau dilyniant yn lleihau dibyniaeth ar rwydweithiau anffurfiol ac eiriolaeth unigol, gan gefnogi hyder, dyhead a chadw ymhlith y rhai a allai fel arall deimlo bod dilyniant yn ansicr neu'n anhygyrch.

5.2. Cryfhau cydnabyddiaeth cymwysterau a phrofiad tramor

Dylid darparu canllawiau cliriach ar sut mae cymwysterau tramor a phrofiad blaenorol yn cael eu hasesu a'u cydnabod o fewn y sector gofal plant a gwaith chwarae. Lle nad yw cywerthedd llawn yn bosibl, gallai llwybrau pontio neu gydnabyddiaeth mwy amlwg gefnogi gwneud penderfyniadau tecach a mwy cyson, lleihau rhwystredigaeth ac ymddieithriad, a galluogi asesiad mwy cywir o allu a phrofiad.

5.3. Cryfhau gallu arweinyddiaeth i ymgorffori arfer cynhwysol yn gyson

Dylid rhoi pwyslais parhaus ar gefnogi arweinwyr a rheolwyr i ymgorffori arfer cynhwysol o fewn diwylliant gweithle bob dydd. Mae hyn yn cynnwys cryfhau hyder wrth osod safonau, ymateb i faterion sy'n ymwneud â hil, cynrychiolaeth a rhagfarn, a sicrhau cysondeb ar draws timau a lleoliadau. Byddai meithrin gallu arweinyddiaeth yn y ffordd hon yn lleihau dibyniaeth ar ewyllys da unigol ac yn helpu i sicrhau nad yw cynhwysiant yn ddibynnol ar unigolion penodol.

5.4. Cryfhau cymorth i staff sy'n profi hiliaeth gan rieni

Mae'r canfyddiadau'n tynnu sylw at y ffaith, er eu bod yn cael eu hadrodd yn llai aml na phrofiadau yn y gweithle, y gall hiliaeth neu ymddygiad gwahaniaethol gan rieni fod yn arbennig o anodd i unigolion ei reoli a mynd i'r afael â nhw. Dylid cryfhau canllawiau a chymorth sefydliadol cliriach i sicrhau nad yw'r cyfrifoldeb am ymateb i ddigwyddiadau o'r fath yn disgyn ar aelodau unigol o staff yn unig. Mae hyn yn cynnwys cefnogi rheolwyr ac arweinwyr i ymyrryd yn briodol, gosod disgwyliadau clir ynghylch ymddygiad derbyniol, a rhoi sicrwydd a chymorth i staff sy'n profi hiliaeth gan rieni. Byddai cryfhau'r ymatebion hyn

yn helpu i ddiogelu llesiant, atgyfnerthu ffiniau proffesiynol, a chefnogi cadw staff o fewn y sector.

5.5. Gwella cynrychiolaeth a gwelededd o fewn rolau uwch a swyddi sy'n gwneud penderfyniadau

Dylid rhoi mwy o sylw i gynrychiolaeth o fewn rolau arweinyddiaeth a gwneud penderfyniadau ar draws y sector gofal plant a gwaith chwarae. Byddai adolygu arferion recriwtio a dyrchafu, cefnogi datblygu arweinyddiaeth, a monitro cynrychiolaeth dros amser yn helpu i sicrhau bod cynllunio'r gweithlu yn cyd-fynd â'r camau gweithredu ar gyfer gofal plant a gwaith chwarae a nodir yng Nghynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, ac yn cefnogi hyder a dyhead ymhlith staff ethnig leiafrifol.

5.6. Cryfhau mynediad at gymorth strwythuredig, mentora ac arweiniad

Dylid cryfhau ffurfiau mwy amlwg a strwythuredig o gymorth, gan gynnwys mentora, pwyntiau cyswllt cliriach ar gyfer arweiniad, a chyfeiriadau gwell at gymorth presennol. Byddai lleihau dibyniaeth ar rwydweithiau anffurfiol yn helpu i sicrhau bod mynediad at anogaeth, cyngor ac eiriolaeth yn fwy cyson ar draws lleoliadau, yn enwedig yn ystod cyfnodau o newid neu drawsnewid arweinyddiaeth.

5.7. Adolygu adnoddau hyfforddi a dysgu proffesiynol ar gyfer cynhwysiant diwylliannol

Dylid adolygu deunyddiau hyfforddi ac adnoddau dysgu proffesiynol yn rheolaidd i sicrhau eu bod yn adlewyrchu diwylliannau, ethnigrwydd, ieithoedd a phrofiadau bywyd amrywiol. Byddai rhoi sylw i gynrychiolaeth a rhagfarn o fewn deunyddiau dysgu yn helpu i ymgorffori cynhwysiant mewn ymarfer bob dydd a lleihau'r baich emosiynol ac ymarferol ychwanegol a roddir ar unigolion i wneud iawn am fylchau eu hunain.

5.8. Gwella'r cyfeiriadau at gyngor a chymorth ymarferol y tu hwnt i'r gweithle

Dylid darparu cyfeiriadau cliriach at ffynonellau cyngor ymarferol dibynadwy a hygyrch, gan gynnwys cymorth cymunedol, ar gyfer unigolion sy'n wynebu heriau ehangach megis cyfyngiadau sy'n gysylltiedig â mewnfudo, pwysau ariannol, neu fynediad cyfyngedig at arian cyhoeddus. Er nad yw'r anghenion hyn yn gyffredinol, gallai gwybodaeth gliriach ynghylch ble i geisio cymorth leihau ansicrwydd a chefnogi ymgysylltiad parhaus â gwaith neu wirfoddoli.

5.9. Datblygu dulliau mwy cynaliadwy a gwreiddiol o ddeall y gweithlu gofal plant a gwaith chwarae ethnig leiafrifol

Mae'r heriau recriwtio a wynebwyd yn yr astudiaeth hon yn tynnu sylw at yr anhawster o ymgysylltu â gweithlu cymharol fach a gwasgaredig, yn enwedig lle mae ymchwil yn archwilio materion sensitif sy'n ymwneud â hil, cynhwysiant a phrofiad bywyd. Mae'r heriau hyn yn tynnu sylw at ystyriaethau pwysig ar gyfer cryfhau recriwtio a chyfranogiad mewn ymchwil yn y dyfodol, ac at werth posibl archwilio dulliau mwy cynaliadwy ac ymgorfforedig o ddeall profiadau ac anghenion pobl o gefndiroedd ethnig leiafrifol yn y gweithlu gofal plant a gwaith chwarae.

Gallai ymchwil yn y dyfodol elwa o ganiatáu mwy o amser ar gyfer recriwtio, a gweithio'n agosach gyda chyfryngwyr dibynadwy a sefydliadau cymunedol sydd eisoes wedi sefydlu perthnasoedd â chyfranogwyr posibl. Gall creu cyfleoedd ar gyfer ymgysylltu sy'n eistedd ochr yn ochr â rhwydweithiau, lleoliadau hyfforddi, neu weithgarwch sector presennol, yn hytrach na dibynnu'n llwyr ar recriwtio ymchwil annibynnol, hefyd helpu i leihau rhwystrau i gyfranogiad a gwneud i ymgysylltu deimlo'n fwy hygyrch a pherthynol.

Yn ogystal, cafodd y broses recriwtio ar gyfer yr astudiaeth hon ei llunio gan argaeledd cyfyngedig data manwl am y gweithlu a diffyg llwybrau cyswllt uniongyrchol â staff gofal plant a gwaith chwarae unigol. Er nad yw hyn yn unigryw i'r ymchwil hwn, roedd yn cyfyngu ar y gallu i dargedu chyfranogwyr posibl yn fwy manwl gywir. Felly, gellid ystyried sut y gellid cryfhau mecanweithiau monitro ac ymgysylltu â'r gweithlu dros amser, gan gynnwys data gwell ar ethnigrwydd a llwybrau cliriach ar gyfer ymgysylltu â staff. Byddai hyn yn cefnogi ymchwil a gweithgarwch datblygu'r gweithlu yn y dyfodol drwy leihau dibyniaeth ar ddulliau recriwtio rhaeadru un tro a galluogi integreiddio profiad byw yn fwy cyson i bolisi ac ymarfer.

5.10. Parhau i ganolbwyntio profiad byw ar ddatblygu a monitro'r gweithlu

Dylid cynnal a chryfhau mecanweithiau ar gyfer ymgysylltu â gweithwyr, gwirfoddolwyr a hyfforddeion o gefndiroedd ethnig leiafrifol yn barhaus er mwyn sicrhau bod mentrau'r gweithlu yn parhau i fod wedi'u seilio ar brofiad bywyd. Bydd rhoi sylw parhaus i sut mae polisïau'n cael eu profi'n ymarferol yn hanfodol er mwyn deall cynnydd dros amser a nodi canlyniadau anfwriadol neu amrywiadau rhwng lleoliadau.

Cyfeiriadau

Alma Economics (2023), '[Mapio'r gweithlu gofal plant a chwarae yng Nghymru: adroddiad cam 2](#)', Caerdydd: Llywodraeth Cymru (Cyrchwyd 23 Chwefror 2026)

Llywodraeth Cymru (2022), '[Cynllun Gweithlu Gofal Plant, Gwaith Chwarae a'r Blynyddoedd Cynnar](#)', Caerdydd: Llywodraeth Cymru

Llywodraeth Cymru (2024), '[Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol](#)', Caerdydd: Llywodraeth Cymru

Mendizabal-Espinosa R, Bonhote K, Sum Yue (Jessica) Ko, Dickson K (2024), '[Cynyddu mynediad at addysg a gofal plentyndod cynnar ymysg plant a theuluoedd Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol](#)', Llundain: Canolfan EPPI, Sefydliad Ymchwil Gymdeithasol UCL, Sefydliad Addysg UCL, Coleg Prifysgol Llundain

Yr Adran Addysg (2023), '[Childcare and Early Years Providers Survey: 2025](#)', Llundain: Yr Adran Addysg

Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2022), '[Cyfrifiad 2021 yng Nghymru - Swyddfa Ystadegau Gwladol](#)', Casnewydd: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol

Atodiad A

Cyfweliadau manwl Canllaw trafodaeth (o bell neu wyneb yn wyneb)

Cyflwyniad

- Mae Llywodraeth Cymru wedi gofyn i MEL Research archwilio barn a phrofiadau pobl Dduon, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol ar weithio yn y sector gofal plant a gwaith chwarae yng Nghymru. Ni fydd ein sgwrs yn para mwy na 45 munud. I'ch atgoffa, bydd taleb rhodd fel diolch i bawb sy'n cwblhau'r cyfweiliad yn llawn.
- Rydym yn siarad â phobl sy'n gweithio yn y sector hwn neu sy'n ystyried rolau yn y sector hwn, ac ond eisiau clywed eich barn chi. Does dim atebion cywir nac anghywir i unrhyw un o fy nghwestiynau; rydym ond eisiau clywed eich barn.
- Rydym yn asiantaeth ymchwil annibynnol. Mae unrhyw wybodaeth a barn rydych yn eu rhannu â ni yn gyfrinachol ac ni fyddwch yn cael eich enwi'n bersonol mewn unrhyw adroddiadau. Os byddwn yn defnyddio unrhyw ddyfyniadau gair am air o'ch cyfweiliad, byddwn yn newid unrhyw nodweddion personol sy'n nodi pwy ydych fel na all pobl gysylltu'r hyn a ddywedwch yn uniongyrchol â chi. Ni fyddwn ychwaith yn dweud wrth nac yn rhannu eich manylion â Llywodraeth Cymru, unrhyw sefydliadau partner, na'ch cyflogwr pwy sydd wedi cymryd rhan. Gobeithiwn fod hyn yn golygu eich bod yn teimlo y gallwch fod yn gwbl onest yn ein trafodaeth. Gallwch ddarllen ein hysbysiad preifatrwydd yn <https://melresearch.co.uk/privacypolicy>.
- Hoffem recordio'r cyfweiliad hwn ar gyfer trawsgrifiad a dadansoddiad yn ddiweddarach. Dim ond gyda'r tîm ymchwil yn MEL y bydd y recordiad yn cael ei rannu, a chaiff ei storio ar blatfform wedi'i amgryptio a'i ddiogelu gan gyfrinair. Bydd y recordiadau'n cael eu dileu dri mis ar ôl i'n gwaith ddod i ben ac, unwaith eto, ni fydd Llywodraeth Cymru, unrhyw sefydliadau partner, na'ch cyflogwr yn gallu cael mynediad at y recordiadau hyn.
- A oes gennych unrhyw gwestiwn hyd yma? Ydych chi'n hapus i barhau?

Cynhesu a chefnidir gyrfa

Amcan: Nodi ffactorau sy'n cymell neu'n galluogi mynediad a pharhad cyflogaeth yn y sector gofal plant a gwaith chwarae.

- Allwch chi rannu beth wnaeth eich ysgogi i ddechrau i ymuno â'r sector gofal plant a gwaith chwarae, a rhywfaint o gefndir eich gyrfa hyd yma?
 - A oes unrhyw fodelau rôl sydd wedi eich ysbrydoli?
 - A wnaeth unrhyw ddylanwadau diwylliannol neu cymunedol chwarae rôl?
- A oes unrhyw brofiadau neu ddylanwadau penodol o'ch bywyd a arweiniodd atoch i ddewis y llwybr gyrfa hwn?

- A oes gennych unrhyw nodau personol neu broffesiynol sy'n cyd-fynd â'ch gwaith yn y sector hwn?
- Pa ffactorau sydd wedi eich galluogi i barhau i weithio yn y sector hwn?
 - Sut mae eich cydweithwyr neu eich goruchwylwyr wedi cyfrannu at eich penderfyniad i aros yn y sector hwn? Pam hynny?
 - Allwch chi rannu gyda ni beth sy'n eich ysgogi neu'n eich ysbrydoli i barhau yn y maes hwn?

Rhwystrau a heriau

Amcan: Nodi rhwystrau neu heriau a wynebwr wrth ddechrau cyflogaeth neu barhau i weithio yn y sector.

- A wnaethoch chi wynebu unrhyw heriau wrth ymuno â'r sector gofal plant a gwaith chwarae?
 - Ystyriwch unrhyw rwystrau systemig neu sefydliadol, unrhyw heriau personol neu ddiwylliannol. E.e. cyllid, gwybod ble i wneud cais am rolau, cwblhau'r hyfforddiant angenrheidiol, dod o hyd i'r cyngor cywir
- Ydych chi wedi dod ar draws unrhyw rwystrau ar hyd y ffordd a oedd yn ei gwneud hi'n anodd parhau i weithio yn y maes hwn?
- Sut mae'r heriau hyn wedi effeithio ar eich gyrfa?

Amrywiaeth a chynhwysiant

Amcan: Deall safbwyntiau ar amrywiaeth a chynhwysiant yn y sector a sut y gellir ei wneud yn fwy croesawgar a chynhwysol.

Rydyn ni nawr yn mynd i siarad am amrywiaeth a chynhwysiant yn lle rydych chi'n gweithio. Wrth amrywiaeth, rydym yn golygu cael amrywiaeth o bobl o wahanol gefndiroedd yn y lleoliad, yn seiliedig ar bethau fel oedran, ethnigrwydd, rhywedd ac ati. Wrth gynhwysiant, rydym yn golygu creu man lle mae pob unigolyn yn teimlo ei fod wedi'i gynnwys a'i groesawu.

- Sut fydddech chi'n disgrifio lefel yr amrywiaeth a'r cynhwysiant yn y sector gofal plant a gwaith chwarae?
 - A oeddech chi'n teimlo'n gartrefol ac yn rhan o'r sector hwn? A beth am nawr?
 - Ym mha ffyrdd ydych chi'n meddwl bod y sector yn llwyddo i hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant?
 - A oes unrhyw feysydd lle mae diffyg amrywiaeth a chynhwysiant yn y sector, yn eich barn chi?
 - Sut mae eich cydweithwyr a'ch goruchwylwyr yn cyfrannu at greu amgylchedd cynhwysol?

- Allwch chi rannu unrhyw brofiadau personol sy'n dangos cyflwr presennol amrywiaeth a chynhwysiant yn eich gweithle?
- Pa newidiadau ydych chi'n credu a allai wneud y sector yn fwy croesawgar a chynhwysol i unigolion Duon, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol?
 - Pa bolisiâu neu arferion penodol y dylid eu gweithredu i wella cynhwysiant, yn eich barn chi?
 - Sut y gall arweinyddiaeth a rheolaeth chwarae rhan wrth feithrin amgylchedd mwy cynhwysol?
 - Pa rôl y gallai rhwydweithiau mentora a chymorth ei chwarae wrth wella cynhwysiant, yn eich barn chi?
 - A allwch chi awgrymu unrhyw newidiadau i arferion recriwtio a chyflogi a fyddai'n hyrwyddo mwy o amrywiaeth?
- Ydych chi wedi profi neu wedi gweld unrhyw ymdrechion i hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant yn eich gweithle?

Systemau cefnogi ac adrodd

Amcan: Casglu barn ar fesurau cymorth a systemau adrodd ar gyfer mynd i'r afael â bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu sy'n gysylltiedig â rhagfarn.

- Ydych chi, yn bersonol, wedi cael unrhyw brofiadau o fwlio, aflonyddu neu wahaniaethu yn eich amgylchedd gwaith? Rhannwch gymaint ag y teimlwch yn gyfforddus yn gwneud.
- Pa fesurau cymorth sydd ar waith yn eich gweithle i fynd i'r afael â bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu sy'n gysylltiedig â rhagfarn?
 - A allwch chi ddisgrifio unrhyw bolisiâu neu weithdrefnau penodol y mae eich gweithle wedi'u rhoi ar waith i fynd i'r afael â'r materion hyn?
 - Sut mae gweithwyr yn cael gwybod am y mesurau cymorth hyn a'u hawliau yn y gweithle?
- Pa mor effeithiol yw'r mesurau hyn, yn eich barn chi?
- Ydych chi erioed wedi defnyddio neu wedi adnabod rhywun arall sydd wedi defnyddio systemau adrodd ar gyfer materion o'r fath?
 - Ydych chi'n teimlo'n hyderus yn defnyddio'r opsiynau hyn sydd ar gael i chi? Pam neu pam ddim?

Hyfforddiant a chymwysterau

Amcan: Casglu profiadau a barn ar hyfforddiant a chymwysterau, y rhai a gyflawnwyd a chyfleoedd yn y dyfodol.

- Ydych chi wedi cwblhau unrhyw hyfforddiant neu gymwysterau ar gyfer eich rôl yn y sector gofal plant a gwaith chwarae?
- Sut oedd eich profiad wrth hyfforddi ac astudio ar gyfer y cymwysterau hyn?
- Sut mae'r hyfforddiant a'r cymwysterau hyn wedi effeithio ar eich gwaith?
- A oes unrhyw hyfforddiant neu gymwysterau ychwanegol yr hoffech eu dilyn yn y dyfodol?

Datblygu gyrfa

Amcan: Deall profiadau a safbwyntiau ar ddatblygu gyrfa yn y sector.

- Ydych chi'n ceisio datblygu gyrfa yn y sector, neu a yw'n fwriad gennych barhau yn y rôl rydych chi ynddi nawr?
- Ydych chi wedi cael unrhyw gyfleoedd i ddatblygu yn eich gyrfa hyd yma?
 - Myfyriwch ar unrhyw ddyrchafiadau neu ddatblygiadau rydych chi wedi'u cyflawni.
 - Ystyriwch unrhyw gyfleoedd hyfforddi neu ddatblygu sydd wedi bod ar gael i chi.
 - Meddyliwch am unrhyw gymorth neu fentora rydych chi wedi'i gael.
- A yw cyfleoedd ar gyfer datblygiad gyrfa wedi bod yn opsiynau i chi yn y ffordd yr hoffech neu yr ydych yn ei disgwyl? Os ddim, pam?

I gloi

Diolch am roi o'ch amser heddiw. Cyn i ni gloi ein sgwrs, oes gennych unrhyw feddyliau neu argymhellion pellach yn seiliedig ar unrhyw beth rydym wedi'i drafod heddiw?

Atodiad B

Anfonwyd negeseuon e-bost recriwtio at y sefydliadau a'r awdurdodau lleol a restrir isod.

- Addysg Oedolion Cymru
- Coleg Penybont
- Coleg Caerdydd a'r Fro
- Prifysgol Metropolitan Caerdydd
- Fforwm Gofal Cymru
- Arolygiaeth Gofal Cymru
- Clybiau Plant Cymru
- Coleg Cambria (Cyrsiau Addysg Bellach Gofal Plant a Gwaith Chwarae)
- Coleg Gwent
- Coleg y Cymoedd (Cyrsiau Addysg Bellach Gofal Plant a Gwaith Chwarae)
- Consortiwm Cwlwm (Rhwydwaith gofal plant a gwaith chwarae Cymru)
- Dysgu Proffesiynol Amrywiaeth a Gwrth-hiliaeth (DARPL)
- Blynyddoedd Cynnar Cymru
- EYST Cymru
- Coleg Gŵyr Abertawe
- Grŵp Llandrillo Menai - Coleg Llandrillo
- Grŵp Llandrillo Menai - Coleg Meirion-Dwyfor
- Grŵp Llandrillo Menai - Coleg Menai
- Mudiad Meithrin
- Cymdeithas Genedlaethol Meithrinfeydd Dydd (NDNA) Cymru
- Grŵp Colegau NPTC
- Coleg Sir Benfro (Cyrsiau Addysg Bellach Gofal Plant a Gwaith Chwarae)
- Chwarae Cymru
- Cymdeithas Broffesiynol ar gyfer Gofal Plant a'r Blynyddoedd Cynnar (Pacey)
- Race Council Cymru
- Y Coleg Merthyr Tudful
- The Playwork Foundation

Awdurdodau Lleol

- Blaenau Gwent
- Pen-y-bont ar Ogwr
- Caerffili
- Caerdydd
- Sir Gaerfyrddin
- Ceredigion
- Conwy
- Sir Ddinbych
- Sir y Fflint
- Gwynedd

- Ynys Môn
- Merthyr Tudful
- Sir Fynwy
- Castell-nedd Port Talbot
- Casnewydd
- Sir Benfro
- Powys
- Rhondda Cynon Taf
- Abertawe
- Torfaen
- Bro Morgannwg
- Wrecsam