

Dadansoddi ar gyfer Polisi



Analysis for Policy



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

RHIF YMCHWIL GYMDEITHASOL:
51/2024
DYDDIAD CYHOEDDI:
15/07/2024

Y Fframwaith Canlyniadau ar gyfer Rhoi Diwedd ar Ddigartrefedd: Canfyddiadau'r Arolwg o'r Gweithlu

This document is also available in English.

Mae'r ddogfen hon ar gael yn Saesneg hefyd.

OGI © Hawlfraint y Goron ISBN Digidol 978-1-83625-301-3

Teitl: Y Fframwaith Canlyniadau ar gyfer Rhoi Diwedd ar
Ddigartrefedd: Canfyddiadau'r Arolwg o'r Gweithlu

Awdur(on): Zach Shirra

Adroddiad Ymchwil Llawn: Zach Shirra (07/2024). *Y Fframwaith Canlyniadau ar gyfer Rhoi Diwedd ar Ddigartrefedd: Canfyddiadau'r Arolwg o'r Gweithlu.*
Caerdydd: Llywodraeth Cymru, rhif adroddiad GSR 51/2024.
Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/y-fframwaith-canlyniadau-ar-gyfer-rhoi-diwedd-ar-ddigartrefedd-canfyddiadau-ar-rolwg-or-gweithlu>

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

Am ragor o wybodaeth, cysylltwch â:

Enw: Zach Shirra

Is-adran: Gwasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddi

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

Ffôn: 0300 025 2850

E-bost: HousingResearchTeam@llyw.cymru

Cynnwys

Rhestr o dablau	4
1. Cyflwyniad	6
2. Methodoleg	7
3. Crynodeb o'r ymatebwyr	9
4. Canfyddiadau meintiol lefel uchel	10
5. Gwahaniaethau meintiol allweddol rhwng grwpiau	20
6. Canfyddiadau ansoddol	28
Adran gyfeirio	35
Atodiad A	36

Rhestr o dablau

Tabl 1. Dadansoddiad o ymatebion yn ôl sefydliad cyflogwyr	9
Tabl 2. Dadansoddiad o'r ymatebion yn ôl rôl cyfranogwr	9
Tabl 3. Rwy'n cael fy ngwerthfawrogi am fy sgiliau a'm profiad gan	10
Tabl 4. Rwy'n cael fy nghefnogi yn fy rôl gan	11
Tabl 5. Rwy'n cael fy nghydnabod a'm gwobrwyo'n briodol am fy mherfformiad	12
Tabl 6. Rwy'n cael fy nghydnabod a'm gwobrwyo'n briodol am fy lefel o gyfrifoldeb	13
Tabl 7. O ran trawma mechnïol yn y sector tai a digartrefedd, rhwch ystyriaeth i'r datganiadau canlynol:.....	14
Tabl 8. Ymarfer Myfyriol	15
Tabl 9. Cymorth wedi'i lywio gan drawma sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn (PCTIS)16	
Tabl 10. Amodau Gwaith.....	17
Tabl 11. Datblygiad Proffesiynol.....	18
Tabl 12. Ymatebion gweithwyr rheng flaen: Rwy'n cael fy ngwerthfawrogi am fy sgiliau a'm profiad gan	20
Tabl 13. Ymatebion rheolwyr/uwch arweinwyr: Rwy'n cael fy ngwerthfawrogi am fy sgiliau a'm profiad gan	20
Tabl 14. Ymatebion gweithwyr rheng flaen yn yr Awdurdod Lleol (Tai): Rwy'n cael fy ngwerthfawrogi am fy sgiliau a'm profiad gan	21
Tabl 15. Ymatebion rheolwyr/uwch arweinwyr mewn Awdurdodau Lleol (Tai): Rwy'n cael fy ngwerthfawrogi am fy sgiliau a'm profiad gan	21
Tabl 16. Ymatebion rheolwyr/uwch arweinwyr: Rwy'n cael fy nghydnabod a'm gwobrwyo'n briodol am fy lefel o gyfrifoldeb	22
Tabl 17. Ymatebion gweithwyr rheng flaen: Rwy'n cael fy nghydnabod a'm gwobrwyo'n briodol am fy lefel o gyfrifoldeb	22
Tabl 18. Ymatebion rheolwyr/uwch arweinwyr yn y trydydd sector: Rwy'n cael fy nghydnabod a'm gwobrwyo'n briodol am fy lefel o gyfrifoldeb	23
Tabl 19. Gweithwyr Rheng Flaen mewn Awdurdodau Lleol (Tai): Rwy'n cael fy nghydnabod a'm gwobrwyo'n briodol am fy lefel o gyfrifoldeb	23
Tabl 20. Ymatebion Cymdeithas Dai: Mae gweithio yn y sector cymorth tai a digartrefedd wedi cael effaith gadarnhaol ar fy ymdeimlad o les	24
Tabl 21. Ymatebion y Trydydd Sector: Mae gweithio yn y sector cymorth tai a digartrefedd wedi cael effaith gadarnhaol ar fy ymdeimlad o les	25

Tabl 22. Ymatebion Awdurdodau Lleol (Tai): Cymorth wedi'i lywio gan drawma sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn (PCTIS)	26
---	----

1. Cyflwyniad

1.1 Mae'r adroddiad hwn yn nodi canfyddiadau arolwg o'r gweithlu a gynhaliwyd gydag unigolion sy'n darparu gwasanaethau a gweithgareddau cymorth i unigolion sy'n profi digartrefedd yng Nghymru, neu sydd mewn perygl o brofi hynny. Datblygwyd yr arolwg gan Lywodraeth Cymru i lywio'r Fframwaith Canlyniadau ar gyfer Rhoi Diwedd ar Ddigartrefedd (Llywodraeth Cymru, 2024)¹, i helpu i fesur cynnydd yn erbyn canlyniadau hirdymor y gweithlu cymorth tai a digartrefedd.

1.2 Mae'r arolwg yn ymdrin â'r canlyniadau canlynol:

- Mae staff ym maes digartrefedd, tai a chymorth tai yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu cefnogi a'u cydnabod am eu sgiliau a'u profiad.
- Mae staff ym maes digartrefedd, tai a chymorth tai yn alluog ac yn hyderus ac yn cael y gefnogaeth a'r amser i ddarparu cymorth sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn ac yn seiliedig ar ddealltwriaeth o drawma.
- Mae staff ym maes digartrefedd, tai a chymorth tai yn cael eu recriwtio a'u cadw i ddiwallu anghenion pobl yng Nghymru am dai.

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

2. Methodoleg

- 2.1 Roedd yr arolwg hwn wedi'i fwriadu ar gyfer yr holl unigolyn y mae eu rôl (gan gynnwys rheoli) yn darparu gwasanaethau neu weithgareddau sydd naill ai'n atal pobl rhag profi digartrefedd neu'n sefydlogi eu sefyllfa dai; neu gefnogi pobl sy'n profi digartrefedd i gael mynediad i lety, gan gynnwys dod o hyd i lety sefydlog a'i gadw. Roedd hyn yn cynnwys yr holl staff mewn awdurdodau lleol, cymdeithasau tai neu sefydliadau'r trydydd sector sy'n darparu gwasanaethau a gweithgareddau cymorth i unigolion sy'n profi digartrefedd, neu mewn perygl o brofi hynny.
- 2.2 Cynlluniwyd cwestiynau'r arolwg gan Dîm Ymchwil Tai Llywodraeth Cymru mewn ymgynghoriad â thîm polisi'r atal digartrefedd a rhanddeiliaid allanol yn Cymorth Cymru a Chartrefi Cymunedol Cymru. Dechreuodd y broses hon yn ystod Haf/Hydref 2022 a chafodd cwestiynau eu cwblhau ym mis Hydref 2023 (gweler yr holiadur llawn yn Atodiad A).
- 2.3 Gwnaeth testun rhagarweiniol i'r arolwg wneud cyfranogwyr yn ymwybodol y byddai eu holl ymatebion yn ddienw. Hysbyswyd cyfranogwyr hefyd y byddai unrhyw ddata yr oeddent yn ei ddarparu yn eu hymatebion a allai fod â'r potensial o'u hadnabod yn cael ei ddileu cyn cyhoeddi.
- 2.4 Cyflwynwyd yr arolwg gan ddefnyddio Smart Survey, meddalwedd ar-lein a ddefnyddir i gynnal arolygon. Roedd yr arolwg ar-lein yn cynnwys opsiwn Cymraeg a Saesneg. Agorwyd yr arolwg i ymatebion ar 20 Tachwedd 2023 a daeth i ben i ymatebion ar 15 Ionawr 2024. Cafodd yr arolwg ei ledaenu gan bartneriaid allanol yn Cymorth Cymru, Cartrefi Cymunedol Cymru ac Awdurdodau Lleol trwy eu sianeli cyfathrebu presennol. Yn ystod y cyfnod hwn, cofnodwyd cyfanswm o 400 o ymatebion.
- 2.5 Fe wnaeth swyddogion yn Nhîm Ymchwil Tai Llywodraeth Cymru ddadansoddi'r data ac adrodd arno. Yn dilyn cau'r arolwg, cafodd y data ymateb ei lawrlwytho. Yna cafodd y data ei lanlwytho i excel. Hidlwyd ymatebion er mwyn sicrhau mai dim ond ymatebwyr a oedd yn bodloni'r meini prawf cymhwyso o weithio yn y gweithlu cymorth tai a digartrefedd yng Nghymru ac a gwblhaodd yr arolwg a fyddai'n cael eu cynnwys yn y

dadansoddiad. Roedd 303 o ymatebion yn bodloni'r meini prawf hyn a chawsant eu cynnwys yn y dadansoddiad. Gwnaed dadansoddiad disgrifiadol ar y data meintiol gan y tîm ymchwil tai gan ddefnyddio tablau colynnu Excel. Gwnaed dadansoddiad thematig gan y tîm ymchwil tai ar yr ymatebion testun rhydd a ddarparwyd yn yr arolwg hefyd.

3. Crynodeb o'r ymatebwyr

3.1 Cyfanswm yr ymatebion cymwys: 303

Tabl 1. Dadansoddiad o ymatebion yn ôl sefydliad cyflogwyr

Sefydliad	Nifer Ymatebion	% Ymatebion
Trydydd Sector	92	30.7
Awdurdod Lleol (Digartrefedd)	66	24.3
Awdurdod Lleol (Tai)	73	22.0
Cymdeithas Dai	69	23.0
Cyfanswm	300	100

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

Rôl	Nifer Ymatebion	% Ymatebion
Gweithiwr Rheng Flaen	153	50.5
Rheolwr/Uwch Arweinydd	101	33.6
Mentor	4	1.3
Swyddog/Gweithiwr y Prosiect	8	2.7
Gweinyddol/Swyddfa	24	8.0
Gweithiwr Cymorth	10	3.3
Dim Ateb	1	0.3
Cyfanswm	301	100

4. Canfyddiadau meintiol lefel uchel

Canlyniad 1: Gwerth, cymorth a chydabyddiaeth

Tabl 3. Rwy'n cael fy ngwerthfawrogi am fy sgiliau a'm profiad gan...

	Anghytuno'n Gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Fy rheolwr (n=298)	2.3%	1.7%	8.1%	38.9%	49.0%
Fy sefydliad (n=299)	2.3%	7.7%	18.1%	41.8%	30.1%
Gweithwyr proffesiynol o wasanaethau cyhoeddus eraill (n=297)	1.3%	5.4%	21.5%	51.9%	19.9%

Tabl 4. Rwy'n cael fy nghefnogi yn fy rôl gan...

	Anghytuno'n Gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Fy rheolwr (n= 299)	2.7%	2.0%	7.7%	34.1%	53.5%
Fy sefydliad (n=298)	2.4%	4.4%	17.1%	45.3%	30.9%
Gweithwyr proffesiynol o wasanaethau cyhoeddus eraill (n=295)	1.4%	4.8%	27.8%	53.2%	12.9%

4.1 Cafwyd ymateb cadarnhaol gan mwyaf i'r cwestiynau'n ymwneud â sut roedd ymatebwyr yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi am eu sgiliau a'u profiadau ac yn cael eu cefnogi yn eu rôl. Cafwyd ymateb cadarnhaol gan mwyaf i bedwar o'r chwe datganiad yn y ddau gwestiwn hyn. Yr ymateb 'Cytuno'n Gryf' a gafwyd yn fwyaf cyffredin i'r ddau ddatganiad ynghylch sut roedd cyfranogwyr yn teimlo eu bod wedi cael eu trin gan eu rheolwyr.

Tabl 5. Rwy'n cael fy nghydnabod a'm gwobrwyo'n briodol am fy mherfformiad....

	Anghytuno'n Gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Yn fy sefydliad (n= 298)	7.7%	13.1%	26.2%	38.9%	14.1%
O'i gymharu â rolau tebyg yn y sector (n=294)	6.5%	17.3%	37.8%	29.3%	9.2%
O'i gymharu â rolau tebyg mewn sectorau eraill (n=294)	9.2%	20.7%	38.8%	24.5%	6.8%

Tabl 6. Rwy'n cael fy nghydnabod a'm gwobrwyo'n briodol am fy lefel o gyfrifoldeb...

	Anghytuno'n Gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Yn fy sefydliad (n= 294)	8.2%	18.0%	33.7%	28.9%	11.2%
O'i gymharu â rolau tebyg yn y sector (n= 289)	6.9%	15.9%	46.7%	23.5%	6.9%
O'i gymharu â rolau tebyg mewn sectorau eraill (n= 286)	9.1%	20.3%	46.2%	18.2%	6.3%

- 4.2 Ar gyfer y chwe datganiad ynghylch a oedd cyfranogwyr yn teimlo eu bod yn cael eu 'cydnabod a'u gwobrwyo'n briodol' am lefel eu cyfrifoldeb neu am eu perfformiad, ymateb 'Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno' a gafwyd amlaf i bump o'r datganiadau hynny. Yr ymateb 'Cytuno' a gafwyd amlaf i'r datganiad yn ymwneud â theimlad yr unigolyn ei fod yn cael ei wobrwyo am berfformiad gan ei sefydliad.
- 4.3 Yr ymateb 'Cytuno' a gafwyd amlaf gan gyfranogwyr i'r holl ddatganiadau'n ymwneud ag a oeddent yn teimlo bod eu swydd wedi cael effaith gadarnhaol ar eu hymdeimlad o les.

Tabl 7. O ran trawma mechnïol yn y sector tai a digartrefedd, rhwch ystyriaeth i'r datganiadau canlynol:

	Anghytuno'n Gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Gall trawma mechnïol ddigwydd o ganlyniad i'm swydd (n=297)	1.4%	3.7%	10.1%	56.1%	28.7%
Rwy'n teimlo fy mod i'n cael fy nghefnogi gan fy sefydliad i ymdrin ag effaith trawma mechnïol (n=296)	3.4%	11.5%	20.5%	46.5%	18.2%

4.4 Pan ofynnwyd iddynt am drawma mechnïol, roedd ymatebwyr yn cytuno'n fwyaf cyffredin y gall trawma mechnïol² ddigwydd o ganlyniad i'w swydd a'u bod yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi i ymdrin ag effeithiau trawma mechnïol.

² Gall trawma mechnïol (a elwir yn drawma eilaidd hefyd) ddigwydd wrth glywed dro ar ôl tro fanylion digwyddiadau trawmatig a brofir gan y bobl rydych yn eu cefnogi. Gall hyn arwain at brofi trallod emosiynol, meddyliau ymwithiol, osgoi neu ddatgysylltiad, a/neu orwyliadwriaeth.

Canlyniad 2: Cefnogaeth wedi'i llywio gan drawma sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn

Tabl 8. Ymarfer Myfyriol

	Anghytuno'n Gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Rwy'n cael fy annog i gymryd rhan mewn ymarfer myfyriol rheolaidd (n=297)	4.4%	14.1%	18.2%	43.1%	20.2%
Mae gen i amser i gymryd rhan mewn ymarfer myfyriol rheolaidd fel rhan o fy rôl (n=296)	7.1%	24.3%	19.3%	38.2%	11.1%

- 4.5 Roedd y ganran fwyaf o'r ymatebwyr yn 'Cytuno' gyda'r farn eu bod yn cael eu hannog i gymryd rhan mewn ymarfer myfyriol rheolaidd a bod ganddynt ddigon o amser i ymgymryd â'r ymarfer myfyriol hwn yn eu rôl.

Tabl 9. Cymorth wedi'i lywio gan drawma sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn (PCTIS)

	Anghytuno'n Gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Rwy'n deall egwyddorion PCTIS (n=296)	2.7%	9.1%	11.8%	53.0%	23.3%
Rwy'n defnyddio dull PCTIS yn fy ngwaith (n=296)	2.4%	9.5%	23.0%	45.3%	19.9%
Rheolwyr yn fy sefydliad sy'n hyrwyddo PCTIS (n=295)	4.4%	15.6%	26.1%	33.9%	20.0%
Gallaf gael mynediad i hyfforddiant ynghylch PCTIS (n=297)	3.7%	13.1%	23.9%	40.4%	18.9%
Rwy'n cael fy annog i ymgymryd â hyfforddiant sy'n gysylltiedig â PCTIS (n=295)	3.7%	13.6%	28.5%	34.9%	19.3%
Gallaf gymhwyso egwyddorion PCTIS yn hyderus (n=297)	3.4%	13.1%	25.6%	40.7%	17.2%

4.6 Mae cymorth wedi'i lywio gan drawma sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn yn ddull sy'n seiliedig ar ddealltwriaeth y gall cysylltiad â thrawma effeithio ar ddatblygiad niwrolegol, biolegol, seicolegol a chymdeithasol unigolyn ac

mae'n ceisio atal ail-drawmateiddio. Yr ymateb 'Cytuno' a gafwyd amlaf gan ymatebwyr i bob datganiad ynghylch cymorth wedi'i lywio gan drawma sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn.

Canlyniad 3: Recriwtio a chadw

Tabl 10. Amodau Gwaith

	Anghytuno'n Gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Rwy'n falch o ddweud wrth eraill fy mod yn gweithio yn y sector cymorth tai a digartrefedd (<i>n</i> =296)	0.7%	5.1%	13.2%	46.3%	33.1%
Mae fy sefydliad yn parchu gwahaniaethau unigol gweithwyr (<i>n</i> =296)	2.7%	5.1%	13.2%	45.3%	34.1%
Rwy'n cael fy nhrin yn deg yn y gwaith (<i>n</i> =295)	1.7%	6.1%		51.2%	31.9%

Tabl 11. Datblygiad Proffesiynol

	Anghytuno'n Gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Mae digon o gyfleoedd i mi ddatblygu fy ngyrfa (n=296)	5.7%	14.9%	18.6%	41.9%	18.9%
Mae'r broses ar gyfer datblygu gyrfa yn deg (n=295)	6.4%	10.9%	25.4%	41.0%	16.3%
Gallaf gymryd y cyfleoedd dysgu a datblygu cywir pan fydd angen i mi (n=296)	2.7%	8.1%	16.6%	53.4%	19.3%
Rwy'n cael fy hyfforddi'n rheolaidd i gefnogi fy nysgu (n=295)	4.4%	15.6%	23.4%	38.6%	18.0%
Mae gweithgareddau dysgu a datblygu yr wyf wedi'u cwblhau yn ystod y flwyddyn ddiwethaf wedi gwella fy mherfformiad (n=293)	4.4%	7.9%	19.5%	47.4%	20.8%
Mae gweithgareddau dysgu a datblygu rwyf wedi'u cwblhau wrth weithio i'm sefydliad yn fy helpu i ddatblygu fy ngyrfa (n=296)	4.1%	6.8%	23.0%	42.6%	23.7%

4.7 Cafwyd yr ateb 'Cytuno' yn fwyaf cyffredin gan gyfranogwyr i'r holl ddatganiadau ynghylch amodau gwaith a datblygiad proffesiynol.

5. Gwahaniaethau meintiol allweddol rhwng grwpiau

Tabl 12. Ymatebion gweithwyr rheng flaen: Rwy'n cael fy ngwerthfawrogi am fy sgiliau a'm profiad gan...

	Anghytuno'n Gryf		Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno Cytuno		Cytuno'n Gryf
Fy rheolwr (<i>n</i> =152)	3.3%	2.0%	9.9%	36.2%	48.7%
Fy sefydliad (<i>n</i> =151)	2.7%	8.6%	19.9%	38.4%	30.5%

Tabl 13. Ymatebion rheolwyr/uwch arweinwyr: Rwy'n cael fy ngwerthfawrogi am fy sgiliau a'm profiad gan...

	Ang hytu no'n Gryf		Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno Cytuno		Cytuno'n Gryf
Fy rheolwr (<i>n</i> =99)	1.0% (<i>n</i> =1)	1.0% (<i>n</i> =1)	4.0% (<i>n</i> =4)	44.4% (<i>n</i> =44)	49.5% (<i>n</i> =49)
Fy sefydliad (<i>n</i> =101)	1.0% (<i>n</i> =1)	5.0% (<i>n</i> =5)	10.9% (<i>n</i> =11)	51.5% (<i>n</i> =52)	31.7% (<i>n</i> =32)

- 5.1 Cafwyd ymateb cytuno neu cytuno'n gryf gan mwyaf gan reolwyr/uwch arweinwyr a gweithwyr rheng flaen i ddatganiadau ynghylch teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan eu rheolwyr a'u sefydliad.
- 5.2 Roedd canran llawer mwy o weithwyr rheng flaen wedi rhoi ymatebion niwtral neu negyddol i ddatganiadau am gael eu gwerthfawrogi gan eu

rheolwyr (15.2%) a'u sefydliadau (31.2%) na rheolwyr/uwch arweinwyr (6% a 16.9% yn y drefn honno).

Tabl 14. Ymatebion gweithwyr rheng flaen yn yr Awdurdod Lleol (Tai): Rwy'n cael fy ngwerthfawrogi am fy sgiliau a'm profiad gan...

	Anghytuno'n Gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Fy sefydliad (n=29)	0.0% (n=0)	24.1% (n=7)	37.9% (n=11)	20.7% (n= 6)	17.2% (n=5)

5.3 Roedd Gweithwyr Rheng Flaen mewn swyddi tai Awdurdodau Lleol yn darparu ymatebion niwtral neu negyddol (62%) yn fwy cyffredin na gweithwyr rheng flaen mewn sefydliadau eraill.

Tabl 15. Ymatebion rheolwyr/uwch arweinwyr mewn Awdurdodau Lleol (Tai): Rwy'n cael fy ngwerthfawrogi am fy sgiliau a'm profiad gan...

	Anghytuno'n Gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Fy sefydliad (n=21)	0.0% (n=0)	9.5% (n=2)	9.5% (n=2)	47.6% (n=10)	33.3% (n=7)

5.4 Ymatebodd rheolwyr /uwch arweinwyr mewn Awdurdodau Lleol yn gadarnhaol gan amlaf (Cytuno neu Cytuno'n Gryf) i ddatganiadau ynghylch eu canfyddiad o deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan eu sefydliad (80.9%) o gymharu â gweithwyr rheng flaen a gyflogir gan Awdurdodau Lleol (37.9%).

Tabl 16. Ymatebion rheolwyr/uwch arweinwyr: Rwy'n cael fy nghydnabod a'm gwobrwyo'n briodol am fy lefel o gyfrifoldeb...

	Anghytuno'n Gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Yn fy sefydliad (n= 96)	4.2% (n=4)	22.9% (n=22)	27.1% (n=26)	34.4% (n=33)	11.5% (n=11)
O'i gymharu â rolau tebyg yn y sector (n=95)	5.3% (n=5)	16.8% (n=16)	41.1% (n=39)	31.6% (n=30)	5.3% (n=5)

Tabl 17. Ymatebion gweithwyr rheng flaen: Rwy'n cael fy nghydnabod a'm gwobrwyo'n briodol am fy lefel o gyfrifoldeb...

	Anghytuno'n Gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Yn fy sefydliad (n= 151)	9.9%	14.6%	39.1%	26.5%	9.9%
O'i gymharu â rolau tebyg yn y sector (n= 147)	6.8%	15.7%	53.1%	18.4%	6.1%

5.5 Darparodd rheolwyr/uwch arweinwyr ganran uwch o ymatebion cadarnhaol ('Cytuno' neu 'Cytuno'n Gryf') i ddatganiadau ynghylch cael eu cydnabod a'u gwobrwyo'n briodol am eu lefel o gyfrifoldeb yn eu sefydliad (45.9%) ac o gymharu ag eraill yn eu sector (36.9%) na gweithwyr rheng flaen (36.4% a 24.5% yn y drefn honno)

Tabl 18. Ymatebion rheolwyr/uwch arweinwyr yn y trydydd sector: Rwy'n cael fy nghydnabod a'm gwobrwyo'n briodol am fy lefel o gyfrifoldeb...

	Anghytuno'n Gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
O'i gymharu â rolau tebyg mewn sectorau eraill (n=30)	13.3% (n=4)	33.3% (n=10)	36.7% (n=11)	16.7% (n=5)	0.0% (n=0)

5.6 Darparodd rheolwyr/uwch arweinwyr yn y trydydd sector ganran uwch o ymatebion negyddol (naill ai 'Anghytuno' neu 'Anghytuno'n Gryf') am y datganiad ynghylch teimlo eu bod yn cael eu cydnabod a'u gwobrwyo'n briodol am eu lefel o gyfrifoldeb (46.6%) na rheolwyr ac uwch arweinwyr mewn sefydliadau eraill.

Tabl 19. Gweithwyr Rheng Flaen mewn Awdurdodau Lleol (Tai): Rwy'n cael fy nghydnabod a'm gwobrwyo'n briodol am fy lefel o gyfrifoldeb...

	Anghytuno'n Gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Yn fy sefydliad (n= 29)	13.8% (n=4)	27.6% (n=7)	37.9% (n=11)	17.2% (n=5)	3.5% (n=1)
O'i gymharu â rolau tebyg yn y sector (n= 28)	10.7% (n=3)	25.0% (n=7)	42.9% (n=12)	17.9% (n=5)	3.6% (n=1)
O'i gymharu â rolau tebyg mewn sectorau eraill (n= 28)	14.3% (n=4)	25.0% (n=7)	39.3% (n=11)	17.9% (n=5)	3.6% (n=1)

5.7 Gweithwyr rheng flaen a nododd eu bod yn gweithio mewn swyddi tai mewn awdurdod lleol a ddarparodd y gyfran fwyaf o ymatebion negyddol i'r tri datganiad ynghylch teimlo eu bod yn cael eu cydnabod a'u gwobrwyo'n briodol am eu lefel o gyfrifoldeb o gymharu â gweithwyr rheng flaen mewn unrhyw sefydliad arall.

Tabl 20. Ymatebion Cymdeithas Dai: Mae gweithio yn y sector cymorth tai a digartrefedd wedi cael effaith gadarnhaol ar fy ymdeimlad o les...

	Anghytuno'n Gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Yn y gwaith (n= 66)	3.0% (n=2)	15.2% (n=10)	19.7% (n=13)	37.9% (n=25)	24.2% (n=16)
Y tu allan i'r gwaith (n= 65)	3.1% (n=2)	12.3% (n=8)	29.2% (n=19)	36.9% (n=24)	18.5% (n=12)
Yn gyffredinol (n= 67)	3.0% (n=2)	13.4% (n=9)	23.9% (n=16)	38.8% (n=26)	20.9% (n=14)

Tabl 21. Ymatebion y Trydydd Sector: Mae gweithio yn y sector cymorth tai a digartrefedd wedi cael effaith gadarnhaol ar fy ymdeimlad o les...

	Anghytuno'n Gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Yn y gwaith (n= 92)	1.1% (n=1)	14.1% (n=13)	25.0% (n=23)	50.0% (n=46)	9.8% (n=9)
Y tu allan i'r gwaith (n= 91)	1.1% (n=1)	15.4% (n=13)	34.1% (n=31)	40.7% (n=37)	8.8% (n=8)
Yn gyffredinol (n= 90)	1.1% (n=1)	14.4% (n=13)	28.9% (n=26)	44.4% (n=40)	11.1% (n=10)

5.8 O gymharu â gweithwyr Tai Awdurdodau Lleol a Digartrefedd Awdurdodau Lleol, ymatebodd canran uwch o ymatebwyr o Gymdeithasau Tai a sefydliadau'r Trydydd Sector yn gadarnhaol (naill ai 'Cytuno' neu 'Cytuno'n Gryf') i'r tri datganiad ynghylch effaith eu rôl ar eu lles.

Tabl 22. Ymatebion Awdurdodau Lleol (Tai): Cymorth wedi'i lywio gan drawma sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn (PCTIS)

	Anghytuno'n Gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Rwy'n deall egwyddorion PCTIS (<i>n</i> =64)	3.1% (<i>n</i> =2)	29.7% (<i>n</i> =19)	18.8% (<i>n</i> =12)	39.1% (<i>n</i> =25)	9.4% (<i>n</i> =6)
Rwy'n defnyddio dull PCTIS yn fy ngwaith (<i>n</i> =65)	3.1% (<i>n</i> =2)	24.6% (<i>n</i> =16)	35.4% (<i>n</i> =23)	29.2% (<i>n</i> =19)	7.7% (<i>n</i> =5)
Rheolwyr yn fy sefydliad sy'n hyrwyddo PCTIS (<i>n</i> =65)	9.2% (<i>n</i> =6)	26.2% (<i>n</i> =17)	38.5% (<i>n</i> =25)	23.1% (<i>n</i> =15)	3.1% (<i>n</i> =2)
Gallaf gael mynediad i hyfforddiant ynghylch PCTIS (<i>n</i> =65)	3.1% (<i>n</i> =2)	24.6% (<i>n</i> =16)	41.5% (<i>n</i> =27)	26.1% (<i>n</i> =17)	4.6% (<i>n</i> =3)
Rwy'n cael fy annog i ymgymryd â hyfforddiant sy'n gysylltiedig â PCTIS (<i>n</i> =65)	3.1% (<i>n</i> =2)	29.2% (<i>n</i> =19)	41.5% (<i>n</i> =27)	21.5% (<i>n</i> =14)	4.6% (<i>n</i> =3)
Gallaf gymhwyso egwyddorion PCTIS yn hyderus (<i>n</i> =65)	3.1% (<i>n</i> =2)	26.2% (<i>n</i> =17)	36.9% (<i>n</i> =24)	26.2% (<i>n</i> =17)	7.7% (<i>n</i> =5)

5.9 O'i gymharu â gweithwyr o sefydliadau eraill, ymatebodd ymatebwyr a nododd eu bod yn gweithio mewn swyddi tai mewn Awdurdodau Lleol mewn termau tipyn yn llai hyderus o ran defnyddio PCTIS.

Tabl 23. Ymatebion Awdurdod Lleol (digartrefedd): Dysgu a datblygu

	Anghytuno'n Gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Rwy'n cael fy hyfforddi'n rheolaidd i gefnogi fy nysgu (n=73)	5.5% (n=4)	26.0% (n=19)	23.3% (n=17)	28.8% (n=21)	16.4% (n=12)

5.10 Cafwyd ymateb negyddol yn amlach gan ymatebwyr a oedd yn gweithio mewn sectorau digartrefedd Awdurdodau Lleol (naill ai 'Anghytuno' neu 'Anghytuno'n Gryf') i'r datganiad ynghylch cael eu hyfforddi i gefnogi eu dysgu (31.5%) nag ymatebwyr mewn sefydliadau eraill.

6. Canfyddiadau ansoddol

Canlyniad 1: Gwerth, cymorth a chydabyddiaeth

Cyllid a thâl

- 6.1 Un thema gyffredin ar draws ymatebion i'r cwestiwn 'A oes gennych unrhyw sylwadau ychwanegol ar sut rydych chi'n cael eich gwerthfawrogi, eich cefnogi, a/neu'ch cydnabod yn eich rôl?' oedd materion yn ymwneud ag arian. Amlygodd yr ymatebwyr faterion yn ymwneud â lefelau cyflog isel, anghydraddoldeb cyflog yn y sector, ac, o gymharu â sectorau eraill, cyllid annigonol i gefnogi'r sector.

Cadw'r gweithlu

- 6.2 Nodwyd bod lefelau gwael o ran cadw staff a'i effaith negyddol ar allu'r sector yn broblem gan rai ymatebwyr. Nodwyd bod ffactorau amrywiol yn achosi lefel uchel o drosiant staff, gan gynnwys: ansicrwydd swyddi oherwydd contractau nad ydynt yn barhaol mewn rhai sefydliadau; cyflogau isel sy'n gwneud y sector yn anneniadol o gymharu â sectorau eraill, yn enwedig yn ystod yr argyfwng costau byw presennol; a chefnogaeth annigonol i staff mewn rhai sefydliadau.

Profiad y gweithlu

- 6.3 Roedd y profiad byw o weithio yn y sector yn thema gyffredin arall ymhlith ymatebwyr. Yn y thema hon, roedd pwnc llwyth gwaith yn codi'n aml, gyda llawer o ymatebwyr yn teimlo bod llwythi gwaith cyfredol a disgwyliadau ar staff yn rhy uchel ar hyn o bryd. Yn ogystal â nodi bod llwyth gwaith yn ormodol, dywedodd yr ymatebwyr hefyd fod llwyth gwaith uchel a natur anodd rolau yn y sector yn effeithio'n negyddol ar les staff. Mae rhai'n credu bod pwysau llwyth gwaith yn cael ei leihau gan faterion yn ymwneud â'r stoc tai presennol a'r argyfwng costau byw. Fe wnaeth ymatebwyr gyfeirio hefyd at faterion sy'n ymestyn y tu hwnt i'w rôl. Roedd y materion hyn yn cynnwys staff yn dibynnu ar fanciau bwyd a'r risg o ddigartrefedd oherwydd cyflogau gwael yn y sector, hyd yn oed i'r rhai â rolau llawn amser. Fodd bynnag, gwnaed rhai sylwadau cadarnhaol gan ymatebwyr sy'n credu bod eu

sefydliad yn hyrwyddo cydbwysedd iach rhwng bywyd a gwaith ac yn cefnogi eu lles.

Amgylchedd gwaith

6.4 Nododd yr ymatebwyr nifer o broblemau cyffredin mewn perthynas â'r amgylchedd gwaith. Soniodd nifer o gyfranogwyr eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi'n gadarnhaol yn eu sefydliad ac yn eu rôl. Fodd bynnag, roedd rhai cyfranogwyr hefyd oedd yn dweud eu bod yn teimlo nad oeddent yn cael eu cefnogi'n ddigonol yn eu rôl a'u sefydliad. Soniodd dau ymatebydd eu bod yn teimlo'n ynysig wrth weithio gartref oherwydd diffyg ymdrech yn y sefydliad i gadw llygad ar staff pan nad oeddent yn y swyddfa. Nododd sawl ymatebydd fodolaeth diwylliant cefnogol yn eu sefydliad a oedd yn cefnogi morâl staff ac yn caniatáu i staff ddarparu gwasanaeth cystal ag y gallent. Nododd ymatebwyr eraill ddiwylliant mwy negyddol yn eu sefydliad. Dywedodd un ymatebydd nad oedd lleiafrifoedd ethnig yn cael mynediad cyfartal i gyfleoedd yn ei sefydliad. Honnodd ymatebydd arall fod staff yn cael eu gwerthfawrogi'n unol â'u cynhyrchiant yn hytrach nag fel unigolion.

Gwerth y gweithlu

6.5 Roedd rhaniad mawr rhwng cyfranogwyr yn eu hymatebion ynghylch sut roeddent yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi yn eu rôl. Roedd ymatebion ynghylch gwerth yn cynnwys teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu cydnabod a'u parchu am y rôl yr oeddent yn ei chyflawni. Roedd rhaniad cyfartal gan mwyaf rhwng ymatebion cadarnhaol a negyddol yn y thema hon, ac ni welwyd unrhyw batrymau cyffredinol a fyddai'n awgrymu a yw'r gweithlu tai a digartrefedd yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi am y gwaith maen nhw'n ei wneud. Fodd bynnag, nododd canran fawr o ymatebwyr y gallent fod wedi teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan un grŵp, fel eu sefydliad, ond nid yn gyffredinol wrth ystyried sut yr oeddent yn cael eu gwerthfawrogi gan y sector ehangach.

Rheolwyr

6.6 Roedd llawer o'r ymatebion yn cynnwys sylwadau ynghylch rheolwyr yn sefydliad y cyfranogwr. Roedd nifer o'r ymatebion hyn yn gadarnhaol o ran cefnogaeth reoli. Fodd bynnag, roedd cyfran fawr o'r ymatebion hyn yn

cyfeirio at arferion dyrchafu annheg i lefel reoli ac anfedrusrwydd ar lefel reoli.

Canlyniad 2: Cymorth wedi'i lywio gan drawma sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn

Defnydd o gymorth wedi'i lywio gan drawma sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn (PCTIS)

- 6.7 Roedd galluogwyr ac atalwyr o ran defnyddio a gweithredu arferion PCTIS yn themâu cyffredin ymhlith ymatebion. Roedd ymatebion yn trafod defnydd llwyddiannus o PCTIS mewn sefydliad sy'n ymwneud â'r canfyddiad ei fod yn bwysig neu'n hanfodol yn eu gwaith. Fodd bynnag, roedd cyfran fwy o'r ymatebion yn ymwneud â diffyg gweithredu arferion PCTIS mewn gwirionedd. Cyfeiriodd dau ymatebydd at ddiffyg arian i gefnogi cost hyfforddi a gweithredu fel y rheswm dros y diffyg defnydd o PCTIS. Cyfeiriodd ymatebion eraill at ddiffyg cefnogaeth i PCTIS, gan gynnwys gan reolwyr a'r sefydliad yn ei gyfanrwydd.

Sgiliau PCTIS

- 6.8 Hefyd, cododd nifer o ymatebwyr faterion yn ymwneud â faint o'r gweithlu oedd â'r sgiliau priodol i hwyluso'r broses o weithredu PCTIS. Cyfeiriodd yr ymatebwyr at faterion yn ymwneud â'r diffyg gwybodaeth ymhlith y gweithlu am union ystyr PCTIS a sut y dylid ei weithredu'n effeithiol. Adroddodd rhai cyfranogwyr nad oeddent wedi clywed am PCTIS erioed o'r blaen. Nododd eraill faterion yn ymwneud â'r ffaith nad oedd eu sefydliad yn darparu digon o hyfforddiant PCTIS.

Diwylliant sefydliadol

- 6.9 Roedd llawer o'r ymatebion yn cynnwys sylwadau'n ymwneud â'r diwylliant a'r amgylchedd yn sefydliad yr ymatebydd. Fe wnaeth un ymatebydd wneud sylw yn dweud bod PCTIS yn cael ei werthfawrogi'n fawr yn ei sefydliad. Fodd bynnag, darparodd mwy o ymatebwyr sylwadau a oedd yn awgrymu nad oedd gweithredu PCTIS yn cael fawr o bwysigrwydd na ffocws penodol yn eu sefydliad. Mynegodd rhai ymatebwyr y farn hefyd nad yw PCTIS yn cael blaenoriaeth wrth gyflawni gwaith yn eu sefydliad pan fo blaenoriaethau

neu brosesau eraill yn gwrthdaro â PCTIS neu'n gwneud y defnydd ohono'n anodd ac felly bydden nhw'n rhoi'r gorau i'r syniad. Dywedodd un unigolyn ei fod yn teimlo bod ffigurau'n cael eu hystyried yn bwysicach nag unigolion yn ei sefydliad.

Canlyniad 3: Recriwtio a chadw

Cyllid a thâl

- 6.10 Mae cyfran fawr o'r ymatebion a roddwyd i'r cwestiwn 'A oes gennych unrhyw sylwadau ychwanegol ar allu eich sefydliad i recriwtio, cadw neu ddatblygu staff?' wedi codi materion yn ymwneud â chyflogau yn y sector. Mynegodd llawer o'r ymatebwyr y farn bod cyflogau isel ynghyd ag anhawster y swyddi yn y sector yn ei gwneud hi'n anodd denu talent newydd i'r sector. Dywedodd ymatebwyr hefyd fod cyflogau isel o gymharu â sectorau eraill yn gwneud y broses o gadw staff yn anodd, gan fod staff yn gadael o blaid y cyflogau uwch sydd ar gael mewn sectorau eraill. Mynegodd cyfranogwyr y farn hefyd bod diffyg cyllid i'r sector yn ei gwneud hi'n anodd dyfarnu'r codiadau cyflog sy'n angenrheidiol i recriwtio a chadw staff.

Profiad y gweithlu

- 6.11 Un thema gyson ymysg yr ymatebion oedd bod profiad byw y rôl yn un o'r rhwystrau o ran cadw staff yn llwyddiannus yn y sector. Awgrymodd rhai cyfranogwyr fod llwythi gwaith uchel ac anhawster y rolau yn eu sefydliad neu'r sector yn ei gwneud hi'n anodd recriwtio a chadw staff yn y gweithlu cymorth tai a digartrefedd. Hefyd, trafododd rhai cyfranogwyr y pwysau sydd ar staff i ddarparu gwasanaethau effeithiol gydag adnoddau annigonol a'i fod yn un o'r rhesymau dros lefelau gwael o ran cadw staff. Dywedodd sawl cyfranogwr fod angen mwy o eglurder o ran rolau a chyfrifoldebau er mwyn gwella lefelau recriwtio a chadw staff. Soniodd nifer o ymatebwyr hefyd am ddiffyg mynediad at gyfleoedd dysgu, datblygu a gyrfa fel ffactor sy'n cyfrannu at lefelau gwael o ran cadw staff. Mater arall a godwyd gan sawl unigolyn oedd diffyg sicrwydd swydd oherwydd contractau nad ydynt yn barhaol sy'n gwneud swyddi yn y sefydliadau hyn yn anneniadol.
- 6.12 Ymatebodd sawl cyfranogwr gyda sylwadau cadarnhaol am ddiwylliant eu sefydliad o ran trin staff a'i effaith gadarnhaol ar lefelau cadw staff. Nododd y

sylwadau hyn bwysigrwydd amgylchedd cefnogol, gydag un ymatebydd yn dweud bod yna 'deimlad teuluol' i'w sefydliad. Mynegodd cyfranogwr arall y farn bod ei sefydliad yn arloesol o ran recriwtio staff mewn sector lle mae recriwtio staff yn anodd. Fodd bynnag, roedd mwyafrif helaeth o'r sylwadau'n beirniadu diwylliant eu sefydliadau ac yn tynnu sylw at faterion cysylltiedig, fel rhesymau pwysig dros lefelau gwael o ran cadw staff. Mae'r materion hyn yn cynnwys cefnogaeth annigonol i staff, staff yn teimlo nad ydynt yn cael eu gwerthfawrogi, a rheolwyr o ansawdd gwael. Cafodd anghydraddoldeb mewn sefydliadau ei godi hefyd gan nifer o gyfranogwyr, a awgrymodd nad yw datblygiad a dyrchafiad mewn rhai sefydliadau'n gysylltiedig â pherfformiad a theilyngdod. Nododd ymatebwyr fynediad anghyfartal at gyfleoedd am swyddi newydd ac at gyfleoedd datblygu hefyd.

Themâu sylwadau terfynol

- 6.13 Rhoddwyd cyfle i'r ymatebwyr roi sylwadau terfynol ar ddiwedd yr arolwg yr oeddent o'r farn eu bod yn berthnasol i bwrpas yr arolwg hwn. Mae'r ymatebion hyn yn cael eu crynhoi yma ac yn adleisio llawer o'r materion a godwyd yng nghwestiynau cynharach yr arolwg.

Cyllid a thâl

- 6.14 Cyfeiriwyd at gyllid a thâl mewn ffordd negyddol gan ganran fawr o'r ymatebwyr. Roedd y materion penodol yr un fath â'r hyn a nodwyd yn y cwestiynau blaenorol, mae'r materion hyn yn cynnwys cyflog annigonol i weithwyr yn y sector a chyllid annigonol i gefnogi sefydliadau i ddatrys y problemau sy'n wynebu cleientiaid mewn modd effeithiol. Tynnodd un cyfranogwr sylw eto at y ffaith bod rhai gweithwyr yn y sector hwn yn wynebu bygythiad digartrefedd eu hunain.

Recriwtio a chadw'r gweithlu

- 6.15 Amlygodd nifer o ymatebwyr bwysigrwydd materion yn ymwneud â recriwtio a chadw yn y sector. Pwysleisiodd sawl cyfranogwr y mater o drosiant staff uchel yn y sector, gydag un cyfranogwr yn tynnu sylw at yr effaith y mae hyn yn ei chael ar y gwasanaeth a ddarperir i gleientiaid. Nodwyd yn yr ymatebion hefyd yr ymdrech i recriwtio talent newydd ac iau i'r sector.

Gwerth y gweithlu

- 6.16 Roedd gwerth y gweithlu mewn cymdeithas ac o ran creu newid yn thema arall a nodwyd yn yr ymatebion i'r cwestiwn terfynol hwn. Awgrymodd dau gyfranogwr fod cryfhau gweithlu'r sector yn hanfodol i greu camau effeithiol tuag at ddod â digartrefedd i ben. Rhoddodd ymatebwyr eraill sylwadau yn awgrymu eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi am y gwaith y maen nhw'n ei wneud. Fodd bynnag, darparodd canran fwy o gyfranogwyr sylwadau'n awgrymu bod gweithwyr y sector hwn yn cael eu tanbriso gan eu sefydliad, y llywodraeth neu'r gymuned ehangach.

Diwylliant sefydliadol

- 6.17 Rhoddodd yr ymatebwyr adroddiadau cymysg ar ddiwylliant eu sefydliadau a'r sector drwyddo draw. Cyfrannodd rhai ymatebwyr sylwadau cadarnhaol ynghylch ansawdd eu tîm a sut mae hyn yn cael effaith gadarnhaol ar y diwylliant yn eu sefydliad a'r gwasanaeth maen nhw'n ei ddarparu. Cafwyd sawl sylw ynghylch sut roedd cyfranogwyr yn teimlo bod eu rheolwyr yn eu cefnogi i gwblhau eu gwaith. Fodd bynnag, roedd sylw gan un ymatebydd hefyd yn galw am ailstrwythuro rheolwyr yn sefydliad yr ymatebydd oherwydd analluogrwydd canfyddedig. Dywedodd cyfranogwr arall hefyd ei fod yn teimlo bod rheolwyr yn destun beirniadaeth annheg gan weithwyr ar hyn o bryd oherwydd pwysau y tu allan i'r sefydliad sy'n cyfyngu ar y gallu i newid. Nododd sawl cyfranogwr hefyd nad oeddent yn teimlo bod eu sefydliadau'n darparu hyfforddiant digonol i gefnogi datblygiad parhaus y gweithlu. Dywedodd un cyfranogwr hefyd ei fod yn teimlo bod y gweithwyr yn cael eu hystyried yn 'ddim mwy na rhif'.

Profiad y gweithlu

- 6.18 Gwnaeth nifer o gyfranogwyr sylwadau ar y llwythi gwaith mawr y mae gweithwyr yn y sector yn eu hwynebu ar hyn o bryd a'r pwysau y mae hyn yn ei greu. Yn gysylltiedig â hyn, gwnaeth nifer o gyfranogwyr sylwadau hefyd ynghylch yr effaith negyddol y mae gweithio yn y sector hwn yn ei chael ar rai staff. Soniodd dau gyfranogwr hefyd am deimlo diffyg cefnogaeth yn y gwaith. Fodd bynnag, soniodd dau gyfranogwr arall eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi i raddau helaeth yn eu sefydliad. Cyfeiriwyd at broblem

ansicrwydd swyddi eto yn yr ymateb i'r cwestiwn hwn. Soniodd sawl ymatebydd hefyd am y cariad sydd ganddynt tuag at eu swydd gan ddweud eu bod yn mwynhau eu gwaith.

Adran gyfeirio

Llywodraeth Cymru, 2024. *Fframwaith Canlyniadau Rhoi Diwedd ar Ddigartrefedd*,
s.l.: Llywodraeth Cymru.

Atodiad A

Fframwaith Canlyniadau ar gyfer Rhoi Diwedd ar Ddigartrefedd: Arolwg o'r Gweithlu

Testun rhagarweiniol

Mae'r arolwg hwn wedi'i fwriadu ar gyfer yr holl unigolion y mae eu rôl (gan gynnwys rheoli) yn darparu gwasanaethau neu weithgareddau sydd naill ai'n atal pobl rhag profi digartrefedd neu sefydlogi eu sefyllfa dai; neu gefnogi pobl sy'n profi digartrefedd i gael mynediad i lety, gan gynnwys dod o hyd i lety sefydlog a'i gadw.

Mae hyn yn cynnwys yr holl staff mewn awdurdodau lleol, cymdeithasau tai neu sefydliadau'r trydydd sector sy'n darparu gwasanaethau a gweithgareddau cymorth i unigolion sy'n profi digartrefedd neu mewn perygl o brofi hynny.

Bydd allbynnau'r arolwg yn cael eu defnyddio fel mewnbwn i Fframwaith Canlyniadau Llywodraeth Cymru ar gyfer Rhoi Diwedd ar Ddigartrefedd, er mwyn helpu i fesur cynnydd yn erbyn canlyniadau hirdymor y gweithlu cymorth tai a digartrefedd.

Bydd eich adborth yn ddiennw. Nid yw'r arolwg hwn yn gofyn i chi ddarparu unrhyw ddata personol. Bydd unrhyw wybodaeth a allai arwain at eich adnabod y byddwch yn dewis ei darparu yn cael ei dileu cyn cyhoeddi'r canlyniadau.

Adran 1: Sgrinio a Demograffig

Dewis iaith

	Saesneg	Cymraeg
Hoffech chi ymateb i'r arolwg hwn yn Gymraeg neu yn Saesneg?		

Cymhwysedd

	Ie	Na
Ydych chi'n gweithio yn y sector cymorth tai a digartrefedd yng Nghymru ar hyn o bryd?		

Math o sefydliad

	Trydydd Sector	Awdurdod Lleol (cymorth tai)	Awdurdod Lleol (digartrefedd)	Cymdeithas dai
Ar gyfer pa fath o sefydliad ydych chi'n gweithio?				

Rôl

	Gweithiwr rheng flaen (gyda llwyth achos)	Rheolwr / uwch arweinydd	Arall
Beth yw eich rôl bresennol yn y sefydliad?			

Adran 2: Canlyniad 1

Rwy'n cael fy ngwerthfawrogi am fy sgiliau a'm profiad gan...

	Anghytuno'n Gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Fy rheolwr					
Fy sefydliad					
Gweithwyr proffesiynol rwy'n rhyngweithio â nhw mewn gwasanaethau cyhoeddus eraill					

Rwy'n cael fy nghefnogi yn fy rôl gan...

	Anghytuno'n Gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Fy rheolwr					
Fy sefydliad					
Gweithwyr proffesiynol rwy'n rhyngweithio â nhw					

mewn gwasanaethau cyhoeddus eraill					
------------------------------------	--	--	--	--	--

Rwy'n cael fy nghydnabod a'm gwobrwyo'n briodol am fy mherfformiad....

	Anghytuno'n Gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Yn fy sefydliad					
O'i gymharu â'r rhai sy'n gwneud rolau tebyg yn fy sector					
O'i gymharu â'r rhai sy'n gwneud rolau tebyg mewn sectorau eraill					

Rwy'n cael fy nghydnabod a'm gwobrwyo'n briodol am fy lefel o gyfrifoldeb ...

	Anghytuno'n Gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Yn fy sefydliad					
O'i gymharu â'r rhai sy'n gwneud rolau tebyg yn fy sector					
Y rhai sy'n gwneud rolau tebyg mewn sectorau eraill					

Mae gweithio yn y sector cymorth tai a digartrefedd wedi cael effaith gadarnhaol ar fy ymdeimlad o les...

	Anghytuno'n Gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Yn y gwaith					
Y tu allan i'r gwaith					
Yn gyffredinol					

O ran trawma mechnïol* yn y sector tai a digartrefedd, rhowch ystyriaeth i'r datganiadau canlynol:

*Gall trawma mechnïol (a elwir yn drawma eilaidd hefyd) ddigwydd wrth glywed dro ar ôl tro fanylion digwyddiadau trawmatig a brofir gan y bobl rydych yn eu cefnogi. Gall hyn arwain at brofi tralod emosiynol, meddyliau ymwithiol, osgoi neu ddatgysylltiad, a/neu orwiliadwriaeth.

	Anghytuno'n Gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Gall trawma mechnïol ddigwydd o ganlyniad i'm swydd					
Rwy'n teimlo fy mod i'n cael fy nghefnogi gan fy sefydliad i ymdrin ag effaith trawma mechnïol					

Penagored

A oes gennych unrhyw sylwadau ychwanegol ar sut rydych chi'n cael eich gwerthfawrogi, eich cefnogi a/neu'ch cydnabod yn eich rôl?

Adran 3: Canlyniad 2

Ymarfer myfyriol

	Anghytuno'n Gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Rwy'n cael fy annog i gymryd rhan mewn ymarfer myfyriol rheolaidd					
Mae gen i amser i gymryd rhan mewn ymarfer myfyriol rheolaidd fel rhan o fy rôl					

Cymorth wedi'i lywio gan drawma sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn (PCTIS)

	Anghytuno'n Gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Rwy'n deall egwyddorion PCTIS					
Rwy'n defnyddio dull PCTIS yn fy ngwaith					
Rheolwyr yn fy sefydliad sy'n hyrwyddo PCTIS					
Gallaf gael mynediad i hyfforddiant ynghylch PCTIS					
Rwy'n cael fy annog i ymgymryd â hyfforddiant sy'n gysylltiedig â PCTIS					
Gallaf gymhwyso egwyddorion PCTIS yn hyderus					

A oes gennych unrhyw sylwadau ychwanegol ar gymorth wedi'i lywio gan drawma sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn yn eich sefydliad?

Adran 4: Canlyniad 3

Amodau gwaith

	Anghytuno'n Gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Rwy'n falch o ddweud wrth eraill fy mod i'n gweithio yn y sector cymorth tai a digartrefedd					
Mae fy sefydliad yn parchu gwahaniaethau unigol gweithwyr					
Rwy'n cael fy nhrin yn deg yn y gwaith					

Datblygiad proffesiynol

	Anghytuno'n Gryf	Anghytuno	Ddim yn Cytuno nac yn Anghytuno	Cytuno	Cytuno'n Gryf
Mae digon o gyfleoedd i mi ddatblygu fy ngyrfa					
Mae'r broses ar gyfer datblygu gyrfa yn deg					
Gallaf gymryd y cyfleoedd dysgu a datblygu cywir pan fydd angen i mi					
Rwy'n cael fy hyfforddi'n rheolaidd i gefnogi fy nysgu					
Mae gweithgareddau dysgu a datblygu yr wyf wedi'u cwblhau yn ystod y flwyddyn ddiwethaf wedi gwella fy mherfformiad					
Mae gweithgareddau dysgu a datblygu rwyf wedi'u cwblhau wrth weithio i'm sefydliad yn fy helpu i ddatblygu fy ngyrfa					

A oes gennych unrhyw sylwadau ychwanegol ar allu eich sefydliad i recriwtio, cadw neu ddatblygu staff?

Adran 5: Sylwadau ychwanegol

A oes gennych unrhyw sylwadau terfynol a allai fod yn berthnasol i'r ymchwil hwn?