

PECYN  
CYCHWYNNOL

# Ymarfer Myfyriol

Crewyd mewn  
partneriaeth â Platfform  
a Cymorth Cymru, gyda  
chydweithrediad gan aelodau  
o'r sector tai a digartrefedd.

Gyda chefnogaeth  
Hyb ACE Cymru.

PLATFFORM

For mental health and social change  
Dros iechyd meddwl a newid cymdeithasol



Hyb ACE Cymru  
ACE Hub Wales

# Cynnwys

|    |   |    |
|----|---|----|
| 1  | Rhagair   | 3  |
| 2  | Gosod y cyd-destun: gwasanaethau cyhoeddus a'r trydydd sector | 5  |
| 3  | Pwrpas y pecyn cychwynnol                                     | 8  |
| 4  | Geirfa termau a diffiniadau allweddol                         | 9  |
| 5  | Beth yw ymarfer myfyriol?                                     | 11 |
| 6  | Beth yw gallu myfyriol?                                       | 12 |
| 7  | Pam mae myfyrio'n bwysig?                                     | 13 |
| 8  | Sut i fod yn fyfyriol. Pa amodau y mae eu hangen arnom?       | 16 |
| 9  | Beth yw iechyd perthynol a phwysigrwydd perthnasoedd?         | 18 |
| 10 | Dod yn sefydliad myfyriol a pherthynol iach                   | 19 |
| 11 | Enghreifftiau: Rhoi theori ar waith                           | 21 |
| 12 | Adnoddau i chi roi cynnig arnynt                              | 26 |
| 13 | Cyfeirnodau ac adnoddau                                       | 29 |
| 14 | Atodiadau   | 30 |

# Rhagair

Yn Hyb ACE Cymru, credwn fod Ymarfer Myfyriol yn hanfodol er mwyn sicrhau bod yr hyn a wnawn nawr a'r ffordd yr ydym yn ei wneud yn cael ei ystyried yn barhaus. Gyda'n partneriaid ledled Cymru, ymdrechwn i ddysgu gan yr hyn sy'n gweithio, a'n herio ein hunain i ddod o hyd i ffordd i wella pethau nad oeddent yn gweithio.

Bob dydd rydym yn ennill gwybodaeth a doethineb a'r amser a'r gofod i ystyried yr hyn a wyddom a'r hyn a wnawn, sy'n hanfodol i arfer da.

“ Rwyf wrth fy modd bod y Pecyn Cychwynnol Ymarfer Myfyriol hwn, a ddatblygwyd ar y cyd ag arbenigedd Platfform a Cymorth Cymru, bellach yn rhan allweddol o'r adnoddau a gynigir i gefnogi'r Pecyn Cymorth Trawma a Phrofiadau Niweidiol yn ystod Plentyndod (TrACE). ”

Mae'r Pecyn Adnoddau ([Trace - ACE Hub Wales](#)) yn helpu pobl, sefydliadau, sectorau a systemau i ddatblygu eu dull eu hunain sy'n ystyriol o drawma ac yn ymwybodol o ACE. Mae'n canolbwyntio ar ddatblygu ar arfer da presennol a nodi lle gellir gwneud gwelliannau a newidiadau i bolisiau, arferion, diwylliant a'r amgylchedd. Mae'n cefnogi sefydliadau i ystyried eu diwylliant, eu hymarfer a'u proses, gan gynnwys yr effaith y gallant ei chael ar les, hunanofal a diogelwch, a chymryd camau i gryfhau eu hymwybyddiaeth o drawma ac ACE.

Mae sefydliadau sy'n defnyddio'r pecyn adnoddau wedi cynyddu eu perchnogaeth dros newid trawsnewidiol yn eu lleoliadau, a bydd y canllaw hwn yn helpu pawb sy'n ymwneud â hyn i gymryd camau i gynnwys ymarfer myfyriol yn eu gweithrediadau o ddydd i ddydd. Mae'r elfen hanfodol hon o daith TrACE yn cefnogi ein huchelgais i Gymru ddod yn Genedl sy'n Ystyriol o Drawma. Hoffwn ddiolch i bawb a gymerodd ran yn natblygiad yr adnodd rhagorol hwn.

**Dr Joanne Hopkins, Cyfarwyddwr Hyb ACE Cymru**

Cyfarwyddwr Rhaglen ACEs,  
Cyfiawnder Cymdeithasol ac Atal Trais,  
Iechyd Cyhoeddus Cymru



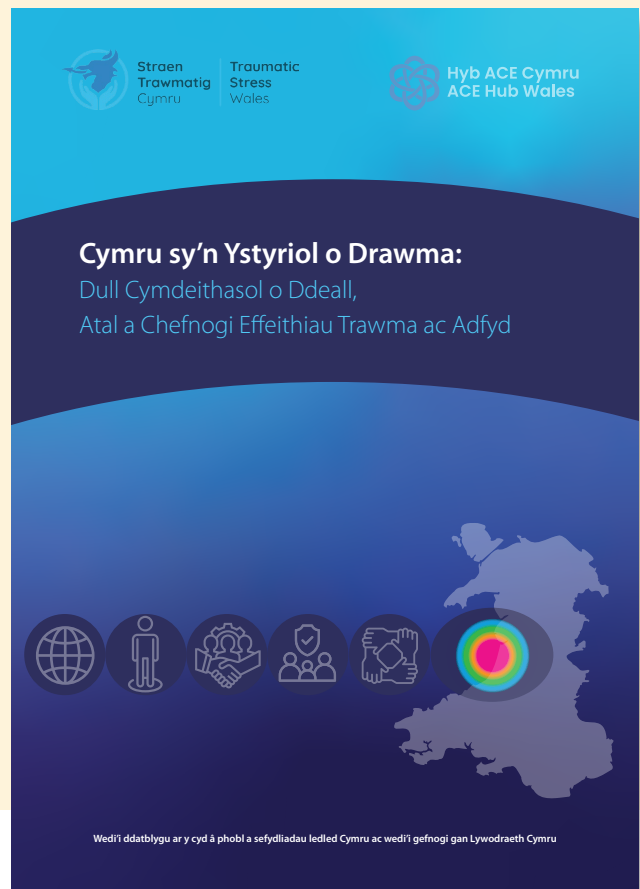
**Hyb ACE Cymru**  
**ACE Hub Wales**

# Fframwaith Cymru sy'n Ystyriol o Drawma

Yn 2022, cyhoeddodd Hyb ACE Cymru a Straen Trawmatig Cymru Fframwaith Cymru sy'n Ystyriol o Drawma<sup>[1]</sup>, sydd â'r nod o gefnogi dull cydlynol a chyson o ddatblygu ymarfer sy'n ystyriol o drawma a'i roi ar waith ledled Cymru, gan ddarparu'r cymorth gorau posibl i'r rhai sydd fwyaf o'i angen. Mae'r fframwaith yn nodi cyfres o lefelau ymarfer diffiniedig: bod yn ymwybodol o drawma, sgiliau trawma, gwella trawma ac ymyriadau arbenigol.

**Mae'r Fframwaith yn sefydlu sut mae unigolion, teuluoedd / rhwydweithiau cymorth eraill, cymunedau, sefydliadau a systemau yn ystyried adfyd a thrawma, gan gydnabod a chefnogi cryfderau unigolion i oresgyn y profiad hwn yn eu bywydau.**

Mae ymarfer myfyriol yn ymddangos drwy'r fframwaith cyfan, gyda'r gwahanol lefelau ymarfer yn cyfeirio at bwysigrwydd 'adfyfrio parhaus i ddatblygu a gwella [...] arfer sy'n ystyriol o drawma', gan sicrhau bod 'staff yn cael manau myfyrio, goruchwyliaeth a chymorth rheolaidd' a 'Goruchwyliaeth reolaidd sy'n galluogi ymarferwyr i fyfyrion ar eu hymarfer a'i ystyried, nodi a derbyn cymorth ar gyfer trawma dirprwyol, ac i weithio'n ddiogel ac yn effeithiol'. Ar lefel strategol, mae'r ddogfen hefyd yn dweud bod 'Er mwyn gallu ymgorffori arfer



sy'n ystyriol o drawma mewn sefydliad, mae angen arweinyddiaeth dda, myfyrio parhaus ar ddiwylliant, arfer a phroses gyfredol'.

Fel rhan o'i roi ar waith, mae Hyb ACE Cymru wedi gofyn i Platfform a Cymorth ddatblygu pecyn adnoddau ymarfer myfyriol.

<sup>1</sup> [Cymru sy'n Ystyriol o Drawma \(traumaframeworkcymru.com/cy/\)](https://traumaframeworkcymru.com/cy/)

<sup>1</sup> Hyb ACE Cymru a Straen Trawmatig Cymru, [Fframwaith Cymru sy'n Ystyriol o Drawma](https://traumaframeworkcymru.com/cy/), 2022

# Gosod y cyd-destun: gwasanaethau cyhoeddus a'r trydydd sector

Mae ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o drawma a'i effaith ar fywydau pobl wedi cynyddu'n sylweddol dros y saith mlynedd ddiwethaf. Rhoddodd cyhoeddiad ymchwil Iechyd Cyhoeddus Cymru i Brofiadau Niweidiol yn ystod Plentyndod<sup>[2]</sup> yn 2016 sylfaen dystiolaeth bwysig ac iaith gyffredin ar gyfer yr hyn yr oedd llawer o bobl yn ei gydnabod yn reddfol yn eu gwaith i gefnogi pobl mewn amrywiaeth o wasanaethau'r sector cyhoeddus a'r trydydd sector.

Arweiniodd yr ymchwil hwn at sefydlu Hyb ACE Cymru ac ysbrydolodd weithredu gan sawl sector gwahanol, gan gynnwys tai, digartrefedd, cyfiawnder ieuencid, addysg, yr heddlu, a thrais yn erbyn menywod, camdrin domestig a thrais rhywiol (VAWDASV). Mae hyn wedi bod ar ffurf hyfforddiant, cynadleddau, ymchwil pellach, a rhannu arfer da, gyda Hyb ACE Cymru yn helpu i hwyluso, cydlynu a chefnogi'r gwaith hwn.

Mae gwaith helaeth wedi'i wneud gydag addysg ers sefydlu'r Hyb, gyda hyfforddiant wedi'i dreialu a'i gyflwyno i ysgolion, addysg bellach ac uwch. Mae'r sector camddefnyddio sylweddau wedi datblygu pecyn hyfforddi cynhwysfawr ac wedi bod yn gweithio i roi'r Pecyn Adnoddau Sefydliad sy'n Ystyriol o Drawma ac ACE (TrACE) ar waith o fewn gwasanaethau camddefnyddio sylweddau. Mae Timau Troseddau Ieuencid wedi cael hyfforddiant ar ddulliau sy'n ystyriol o drawma, a datblygodd Bwrdd Cyfiawnder Ieuencid Cymru ddull Rheoli Achosion Uwch sy'n defnyddio prosesau llunio achosion amlasiantaethol i ddeall beth ddigwyddodd i blentyn law yn llaw â'i anghenion datblygiadol, cryfderau a ffactorau amddiffynnol.

Croesawodd y sector digartrefedd a chymorth tai ymchwil Iechyd Cyhoeddus Cymru, a datblygodd Cymorth Cymru, gan weithio mewn partneriaeth ag Hyb ACE Cymru a'r rhwydwaith cymorth tai awdurdodau lleol, hyfforddiant ar Amgylchoedd sy'n Ystyriol o Gyflwr Seicolegol ar gyfer gweithwyr rheng flaen, arweinwyr a chomisiynwyr. Nod yr hyfforddiant hwn yw cynyddu dealltwriaeth o Brofiadau Niweidiol yn ystod Plentyndod a thrawma ar lefel weithredol a strategol. Mae'n annog sefydliadau i fabwysiadu fframwaith a diwylliant seicolegol, mabwysiadu dull sy'n ystyriol o drawma o ddatblygu cydberthynas â phobl sy'n defnyddio gwasanaethau, gwella'r amgylcheddau cymdeithasol a ffisegol y maent yn darparu gwasanaethau ynddynt, darparu hyfforddiant, cymorth ac ymarfer myfyriol i staff, ac ymgorffori dysgu a gwelliant parhaus. Ers 2017, mae'r hyfforddiant hwn wedi'i ddarparu i dros 2,500 o bobl ac wedi'i gefnogi ymhellach gan ddigwyddiadau rheolaidd sy'n arddangos yr ymchwil diweddaraf ac arfer da o Gymru, y Deyrnas Unedig a thu hwnt.

<sup>2</sup> Iechyd Cyhoeddus Cymru, [Astudiaeth Profiadau Niweidiol yn ystod Plentyndod](#), Ionawr 2016

## Gwreiddio ym mholisiau a strategaeth y llywodraeth

Yn ogystal â'r datblygiadau ymchwil ac ymarfer a arweiniwyd gan Hyb ACE Cymru a'i bartneriaid yn y sector, bu ymdrechion parhaus i ymgorffori'r egwyddorion hyn ym mholisiau Cymru. Mae dull sy'n ystyriol o drawma wedi'i ategu yn Strategaeth Trais yn Erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol Llywodraeth Cymru,<sup>3</sup> y Glasbrint Cyfiawnder Ieuencid i Gymru,<sup>4</sup> a Strategaeth Tlodi Plant Cymru<sup>5</sup>. Mae hefyd wedi cael ei amlygu fel egwyddor drawsbynciol ar gyfer y strategaethau iechyd meddwl ac atal hunanladdiad newydd.

Cyfeirir at bwysigrwydd dulliau sy'n ystyriol o gyflwr seicolegol ac o drawma yn Strategaeth Digartrefedd Llywodraeth Cymru,<sup>5</sup> canllawiau'r Grant Cymorth Tai<sup>6</sup> a'r Cynllun Gweithredu Rhoi Diwedd ar Ddigartrefedd<sup>7</sup>. Mae gwaith i roi'r Cynllun Gweithredu ar waith wedi arwain at argymhellion ar wreiddio cymorth seicolegol i staff ac ymarfer myfyriol o fewn gwasanaethau. Yn ogystal, mae'r Fframwaith Canlyniadau Rhoi Diwedd ar Ddigartrefedd<sup>8</sup> newydd yn cynnwys nifer o ganlyniadau sy'n ymwneud â dulliau sy'n ystyriol o drawma, gan gynnwys canlyniad penodol sy'n canolbwyntio ar *'Mae gan staff digartrefedd a chymorth tai y gefnogaeth, a'r amser ac maent yn fedrus ac yn hyderus, i ddarparu cefnogaeth sy'n ystyriol o drawma sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn'*.

## Pwysau ar y gweithlu

Mae gwasanaethau cyhoeddus a thrydydd sector ledled Cymru dan bwysau digynsail. Mae gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol dan straen sylweddol, wrth iddynt geisio gwella o effaith y pandemig a diwallu anghenion iechyd corfforol a meddyliol y boblogaeth. Mae'r sector digartrefedd a chymorth tai hefyd wedi nodi cynnydd yn y galw am wasanaethau a

chymhlethdod anghenion cymorth, a hynny o fewn cyd-destun o adnoddau sy'n lleihau. Mae hyn yn cael effaith sylweddol ar weithwyr cymorth rheng flaen, fel y dangosir gan y dyfyniadau canlynol:

*"Mae'r swydd hon yn galetach ac yn fwy blinedig yn emosiynol – mae'n eich cadw'n effro yn y nos."*

*"Dydw i ddim eisiau bod yma mor hir fel nad oes ots gen i ond rydw i'n deffro am 3am oherwydd fy mod i'n poeni am y bobl rydyn ni'n ceisio eu cefnogi, mae'n straen aruthrol."*

*"Rwy'n cael rhyw fath o therapi ar hyn o bryd, oherwydd rwy'n cael pyliau o banig, mae fy llwyth gwaith yn anferthol, rwy'n gwybod bod gen i'r wybodaeth a'r sgiliau i wneud y swydd, ond nid yw'r adnoddau gen i."*

*"Mae llwyth achosion wedi dyblu ers Covid, mae'n straen fawr [...] Rwy'n mwynhau'r swydd, ond mae'r ochr straen wedi achosi'r pyliau o banig."*

*"Dydw i ddim yn teimlo y gallaf ymdopi â'r swydd hon llawer hirach – a doeddwn i byth yn meddwl y byddwn i'n dweud hynny – rydw i eisiau gwneud joban blydi da o waith, ond rydw i wedi blino, does dim digon o adnoddau i helpu pobl ac allwn ni ddim helpu pobl."*

<sup>3</sup> Llywodraeth Cymru, [Strategaeth VAWDASV](#), 2022

<sup>4</sup> Llywodraeth Cymru a Llywodraeth y Deyrnas Unedig, [Glasbrint ar gyfer Cyfiawnder Ieuencid yng Nghymru](#), 2019

<sup>5</sup> Llywodraeth Cymru, [Strategaeth Tlodi Plant Cymru](#), 2024

<sup>5</sup> Llywodraeth Cymru, [Strategaeth ar Ddigartrefedd](#), 2019

<sup>6</sup> Llywodraeth Cymru, [Canllaw Grant Cymorth Tai](#), 2020

<sup>7</sup> Llywodraeth Cymru, [Cynllun Gweithredu Rhoi Diwedd ar Ddigartrefedd](#), 2021

<sup>8</sup> Llywodraeth Cymru, [Fframwaith Canlyniadau Rhoi Diwedd ar Ddigartrefedd](#), 2024



Mae'r straen yn cael ei deimlo gan weithwyr rheng flaen ar draws amrywiaeth o wasanaethau'r sector cyhoeddus a'r trydydd sector. Er bod ffactorau fel cyflog yn bryder allweddol i staff, ac mae hynny'n ddealladwy, mae'n amlwg bod cymhlethdodau gweithredol a diffyg adnoddau yn cael effaith sylweddol ar les a gwydnwch pobl. Mae'n bwysicach nag erioed bod gan staff fynediad at gymorth ac ymarfer myfyriol, er mwyn cynnig y cymorth, yr amser, y gofod a'r galluedd gwybyddol i ymdopi â straen eu rolau a darparu'r cymorth gorau posibl i bobl sy'n defnyddio eu gwasanaethau.

## Galluogwyr strategol

Mae sefydliadau'n cydnabod y gall ymarfer myfyriol ddod â gwerth gwirioneddol i'w gweithlu ac i ansawdd eu darpariaeth gwasanaeth. Nod y pecyn cymorth hwn yw cefnogi'r gwaith o gyflawni Fframwaith Cymru sy'n Ystyriol o Drawma drwy ddarparu'r wybodaeth a'r offer i helpu sefydliadau i ymgorffori ymarfer myfyriol yn eu diwylliant a'u gwasanaethau. Fodd bynnag, bydd gweithredu ymarfer myfyriol yn gyson ac yn gynhwysfawr yn gofyn am ymrwymiad strategol gan amrywiaeth o unigolion a sefydliadau.

- **Arweinyddiaeth o fewn sefydliadau:**

Gall gweithwyr rheng flaen dderbyn hyfforddiant a theimlo'n frwdfrydig am ymarfer myfyriol, ond gall y system y maent yn gweithio ynddi fod yn alluogwr neu'n rhwystr i'w wireddu. Mae ystyried dulliau sy'n ystyriol o drawma ac ymarfer myfyriol o fewn y broses o bennu cyllidebau a chynllunio gwasanaethau yn gamau pwysig i sicrhau bod gan staff yr amser a'r adnoddau i gymryd rhan mewn ymarfer myfyriol. Mae creu diwylliant lle mae ymarfer myfyriol yn cael ei ystyried yn rhan hanfodol o'r broses o ddarparu gwasanaethau hefyd yn hollbwysig er mwyn galluogi staff i deimlo eu bod wedi'u grymuso i gymryd rhan mewn ymarfer myfyriol yn rheolaidd. Dylid hefyd ymgorffori'r arfer o gynnal ymarfer

myfyriol mewn trafodaethau rheoli a strategol.

- **Comisiynu gwasanaethau:**

Mae gan Gomisiynwyr rôl hollbwysig i'w chwarae wrth sicrhau y gellir darparu gwasanaethau mewn ffordd sy'n ystyriol o drawma, ac mae hyn yn cynnwys gwneud ymarfer myfyriol yn ofynnol wrth dendro am wasanaethau. Yn bwysig, mae angen i werth y contract gynnwys amser â thâl i staff gymryd rhan mewn ymarfer myfyriol a'r adnoddau i dalu am reolaeth a/neu hwyluso allanol.

- **Dull system gyfan:**

Mae'r bobl a fyddai'n elwa fwyaf o ddull sy'n ystyriol o drawma yn debygol o ymgysylltu ag amrywiaeth o wasanaethau yn y sector cyhoeddus a'r trydydd sector. Mae'n hanfodol, felly, bod pob un o'r gwasanaethau hyn yn ystyriol o drawma a bod pob gwasanaeth yn gweld ymarfer myfyriol fel rhan hanfodol o ddarparu gwasanaeth o ansawdd uchel gyda staff sy'n cael eu cefnogi'n dda. Er bod y pecyn adnoddau hwn wedi'i ddatblygu'n bennaf mewn partneriaeth â sefydliadau yn y sectorau digartrefedd, cymorth tai ac iechyd meddwl, rydym yn gobeithio y caiff ei ddefnyddio gan sefydliadau sy'n gweithio ar draws amryw o feysydd gwasanaeth cyhoeddus yng Nghymru.

# Pwrpas y Pecyn Cychwynnol hwn

Yn y sector cyhoeddus a'r trydydd sector, rydym yn aml yn gweithio gyda phobl sydd mewn trallod ac mewn sefyllfaoedd cymhleth a heriol. Mae ein gwaith yn aml yn digwydd o fewn systemau diffygiol sy'n peri trawma. Os nad ydym yn ofalus gall hyn olygu ein bod yn gweithredu mewn ffyrdd sy'n adlewyrchu'r systemau diffygiol hyn ac yn dod yn rhan o'r broblem.

Gallwn fynd i deimlo'n rhwystredig, yn flinedig ac yn rhy galed. Gallwn deimlo'n ddiobaith ac yn ddig. Gall hyn effeithio ar y ffordd rydym yn gweithio gyda phobl, a gall hefyd effeithio ar ein bywydau ni'n hunain. Un ffordd y gallwn ofalu am ein gilydd a ni ein hunain yw trwy wneud lle i feddwl a myfyrio ar beth rydym yn ei wneud a sut rydym yn ei wneud.

**Mae'r ddogfen hon wedi'i chynllunio i'ch helpu i wneud hynny. Ei nod yw bod yn fan cychwyn ymarferol ar gyfer y sgysiau cymhleth hyn ac i gefnogi datblygiad diwylliant o ymarfer myfyriol a dysgu o fewn eich tîm, eich sefydliad neu i chi'ch hun.**

Mae yna atodiad gydag adnoddau ymarferol i chi roi cynnig arnynt yn eich gwaith o ddydd i ddydd ar ddiwedd y ddogfen. Nid yw'r rhestr hon yn hollgynhwysfawr ac mae llawer o wahanol ffyrdd o fod yn fyfyriol y byddwn yn mynd i'r afael â hwy ym mhenodau agoriadol y pecyn cychwynnol hwn.





# Geirfa termau a diffiniadau allweddol

## 'Bod gyda':

Rhan graidd o ymarfer sy'n ystyriol o drawma yw 'bod gyda' pobl. Os ydym yn mynd i fod yn ystyriol o drawma yn ein sefydliadau a'r ffordd yr ydym yn gweithio mae hyn yn golygu ein bod yn cefnogi pobl pan fyddan nhw angen hynny, ond mewn ffordd y maen nhw'n ei ddewis. Nid ydym yn camu i mewn i 'drwsio' pobl oherwydd ein bod yn anghytuno â phethau yn eu bywyd – ond rydym yn parhau i weithio gyda nhw, yn gwrando ac yn adeiladu perthynas llawn ymddiriedaeth ar gyflymder datblygu'r ymddiriedaeth honno.

### Sut mae'n edrych:

*"Mae hyn yn swnio'n anodd. A oes unrhyw beth yr hoffech ei newid neu weithio arno, ac ydych chi eisiau unrhyw help gyda hynny?"*

*"Pan wnaethon ni gyfarfod y tro diwethaf, fe wnaethon ni siarad amdano chi'n mynegi eich bod eisiau bod yn fwy egniol. A fyddai'n helpu inni siarad am hynny heddiw?"*

*"Rwy'n gwybod nad ydych chi'n barod i lenwi'r ffurflenni hyn ar eich pen eich hun heddiw, felly rydych chi wedi gofyn i mi helpu. Ydych chi'n teimlo y gallwch chi fy ngwyllo wrth i ni lenwi'r ffurflen gyda'n gilydd?"*

## 'Gwneud i':

Mae hyn yn rhywbeth yr ydym am symud oddi wrtho mewn gwasanaethau, ac eithrio mewn cyfnodau o argyfwng neu adegau pan fo pobl yn teimlo wedi'u gorlethu, ac mae angen ymyriad byr arnynt. Yn aml gall y math hwn o waith wneud i bobl deimlo'n ddi-rym ac allan o reolaeth a gall fod yn ateb tymor byr.

### Sut mae'n edrych:

*"Rwyf wedi gwneud eich holl geisiadau ar eich rhan, mae hynny i gyd wedi'i wneud, felly does dim angen i chi boeni am ddim byd."*

*"Fyddwch chi ddim yn gallu gwneud hynna, gadewch i ni ddod o hyd i rywbeth arall y gallwch chi ei wneud."*

*"Mae hynna'n rhy beryglus i chi, fe geisiaf ddod o hyd i rywun sy'n gallu cynnig lle mwy diogel."*

## Gorlethu:

Gall hyn ddigwydd mewn ymateb i brofiadau trawmatig, sefyllfaoedd bywyd llawn straen, neu orlwytho synhwyraidd. Pan fyddwn mewn cyflwr o fod wedi'n gorlethu, mae ein gallu i ymgysylltu â phobl, i ddeall sefyllfaoedd a llywio systemau yn lleihau'n sylweddol. Pan fyddwn mewn cyflwr o orlethu sylweddol, mae ein gallu i resymu a phrosesu gwybodaeth yn cael ei ostwng i fod mewn cyflwr sylfaenol o ymladd/dychryn/rhewi/seboni (gorlethu). Gan ddefnyddio'r dull prosesu niwro-ddilyniannol gallwn weld y gellir dod â phobl allan o'r cyflwr o fod wedi'u gorlethu ac i fannau mwy perthynol, wedi'u rheoleiddio. Gellir disgrifio hyn hefyd fel bod mewn cyflwr goroesi.

## Gallu Myfyriol:

Mae hyn yn golygu sut rydym yn defnyddio ein gallu, sgil, profiad a gwydnwch i fyfyrion ar yr hyn yr ydym wedi'i weld, ei wneud a'i glywed, ac i ddysgu ohono.

## Ymarfer Myfyriol:

Mae hon yn ffordd o ddisgrifio'r holl ffyrdd ymarferol sydd gennym o feithrin ein gallu i fod yn fyfyrion er mwyn inni allu bod dan yr amgylchiadau sydd eu hangen arnom i feddwl, prosesu a gwneud synnwyr o'r hyn sy'n digwydd.

# Geirfa termau a diffiniadau allweddol

## Iechyd Perthynol:

Y gallu i ffurfio a chynnal perthnasoedd meithringar diogel a sicr. Mae'n cynnwys ein hymdeimlad o berthyn, teimlo'n ddiogel a chysylltiedig, bod ag ystyr ac ymddiriedaeth yn ein perthynas â'n teulu, ffrindiau, cymuned a ni'n hunain. Mae'r rhain yn ffactorau amddiffynnol allweddol o ran lleihau / atal profiadau niweidiol yn ystod plentyndod a thrawma. Mae angen y pethau hyn ar draws pob rhyngweithiad yn ein bywydau, gan gynnwys ym meysydd polisi, arweinyddiaeth a llywodraethu.

## Sylfaen Ddiogel:

Ffordd o feithrin gwydnwch a'r gallu i reoleiddio emosiynau, trwy greu perthnasoedd llawn ymddiriedaeth. Mae'r rhain yn darparu ymdeimlad o ddiogelwch a sefydlogrwydd sy'n gweithio i leihau neu atal gorlethu. Nid yw'n golygu nad yw pobl byth yn teimlo dan straen nac wedi'u gorlethu. Mae'n golygu po fwyaf sefydlog a diogel yw perthnasoedd pobl â phobl a'r byd ehangach, po fwyaf y gallant fod yn wydn mewn sefyllfaoedd trawmatig neu lawn straen. Mae creu sylfaen ddiogel gyda'r bobl rydym yn eu cefnogi yn rhan hanfodol o'r hyn y mae llawer o'n sefydliadau yn ei wneud.

## Trawma:

Mae gwahanol bobl yn gweld gwahanol bethau yn drawmatig ac mae nifer o ddiffiniadau o drawma, er enghraifft SAMHSA a Blueknot. At ddibenion y ddogfen hon, diffinnir trawma fel unrhyw brofiad sy'n annymunol ac sy'n achosi, neu sydd â'r potensial i achosi, trallod a/neu bryder i rywun. Mae'n bwysig cofio nad yw trawma yn ymwneud â'r hyn sy'n digwydd i chi yn unig, ond ystyr y digwyddiadau a'r hyn sy'n digwydd y tu mewn i chi oherwydd yr hyn sy'n digwydd (Mate, 2023). Yn ogystal â digwyddiadau, er

enghraifft, cam-drin, neu ddamwain, mae'n ymwneud cymaint â'r pethau na ddigwyddodd i chi y dylai fod wedi digwydd i chi.

## Dull sy'n Ystyriol o Drawma:

Mae'r dull hwn yn cydnabod bod gan bawb ran i'w chwarae wrth hwyluso cyfleoedd a chyfleoedd bywyd i bobl y mae trawma ac adfyd yn effeithio arnynt. Mae'n ddull lle mae person, sefydliad, rhaglen neu system yn sylweddoli effaith eang trawma ac yn deall llwybrau posibl ar gyfer iachau a goresgyn adfyd a thrawma fel unigolyn neu gyda chefnogaeth eraill, gan gynnwys cymunedau a gwasanaethau.

## Amgylchedd sy'n Ystyriol o Gyflwr Seicolegol (Psychologically Informed Environment/PIE):

Fframwaith ydyw ar gyfer datblygu a darparu gwasanaethau sy'n ystyried anghenion seicolegol ac emosiynol y bobl sy'n defnyddio'r gwasanaethau hynny. Nod PIE yw gwella lles seicolegol ac emosiynol y bobl sy'n defnyddio'r gwasanaeth a'r staff sy'n gweithio ynddo.

## Anaf moesol:

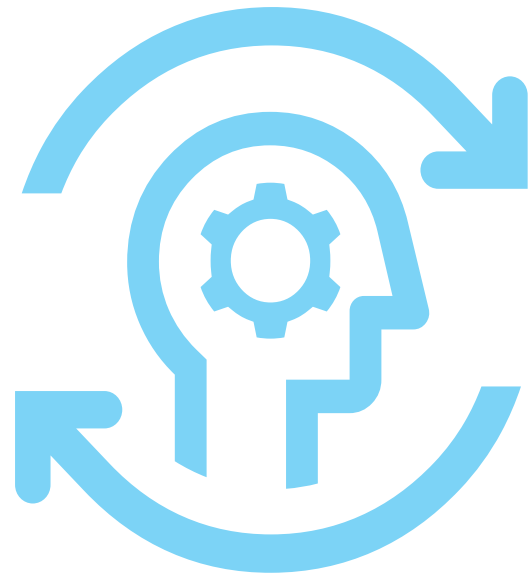
Yn dilyn digwyddiadau sy'n torri ein cod moesol neu foesegol, efallai y byddwn yn cael ymatebion gwybyddol ac emosiynol cryf. Gelwir hyn yn anaf moesol. Mae enghreifftiau o ddigwyddiadau a allai fod yn foesol niweidiol yn cynnwys ein gweithredoedd o anwaith ni'n hunain, neu weithredoedd pobl eraill o anwaith (sef peidio â gwneud rhywbeth yr ydym yn ei werthfawrogi) neu gomisiynu (gwneud rhywbeth y credwn sy'n anghywir neu'n anfoesol), neu frad gan berson yr ydym yn ymddiried ynddo mewn sefyllfa lle mae llawer yn y fantol.

# Beth yw Ymarfer Myfyriol?

Mae ymarfer myfyriol yn ffordd o ddisgrifio'r holl ffyrdd ymarferol sydd gennym o feithrin ein gallu i fyfyrto fel ein bod yn cael bod dan amgylchiadau i feddwl, prosesu a gwneud synnwyr o'r hyn sy'n digwydd.

I'w roi yn syml, dyma'r ffordd y gallwn barhau i feithrin ein sgiliau fel y gallwn symud ein ffordd o weithio i "fod gyda" rhywun, yn hytrach na "gwneud i" rywun. Mae'n cynnwys gwaith caled ac ymdrech, a bydd angen rhywfaint o brofi a gwneud camgymeriadau hefyd. Gall fod yn waith caled cysylltu ag emosiynau. Yn enwedig rhai trallodus. Mae angen dewrder, bregusrwydd, a gwydnwch. Mae rhai modelau o ymarfer myfyriol yn gweithio'n well i rai pobl, ac i'r gwrthwyneb. Dydyn ni ddim yn dweud wrthyfch fod angen i chi ddilyn un ffordd benodol ac anhyblyg o fyfyrto – gan fynd yn ôl at y model systemau ecolegol, bydd angen ichi ddod o hyd i ffyrdd o adlewyrchu'r gwaith hwnnw i chi, i'ch timau, ac yn ehangach i'ch sefydliad/lleoliad.

Rydyn ni i gyd yn gwneud ymarfer myfyriol bob dydd. Ond efallai nad ydym yn ei alw'n hynny. Os ydych chi erioed wedi chwarae chwaraeon ac wedi methu gôl bwysig, efallai y byddwch chi'n meddwl sut y gallech chi fod wedi mynd ati'n wahanol yn y gêm. Os ydych chi wedi pobi teisen, a honno ddim yn deilwng o ysgwyd llaw Paul Hollywood, efallai y byddwch yn edrych ar y rysâit eto, yn ystyried y cynhwysion y gwnaethoch eu defnyddio. Rydyn ni'n ei ddefnyddio ar gyfer pethau syml fel pobi cacen, ond rydyn ni'n ei ddefnyddio hefyd ar gyfer pethau cymhleth fel sut rydyn ni'n ymddwyn mewn perthnasoedd yn y gwaith a gartref. Weithiau, er ein bod yn meddwl ein bod yn bod yn fyfyrto, cnoi cil ydym ni mewn gwirionedd. Sy'n ffordd grand o ddweud mai poeni ydym ni. Dyna sy'n digwydd pan fyddwch chi'n rhedeg trwy'r holl opsiynau 'beth pe bai...' yn eich meddwl. Pan fyddwn



ni'n gwneud hyn, gallwn golli gwersi pwysig oherwydd nad ydym ni mewn gwirionedd yn 'meddwl', rydym ni jyst mewn cyflwr o bryder neu, os yw'n ddrwg iawn, panig.

Dyna pam rydym yn awgrymu rhai adnoddau y gallwch eu defnyddio a'u rhoi ar brawf yn eich gwaith. Ond cofiwch nad adnoddau i'ch cosbi chi'ch hun mo'r rhain. Nid ydynt wedi'u cynllunio i'ch dal chi allan nac i'ch annog i ddechrau beio. Dydy beio yn ddim ond modd o ryddhau poen ac mae'n groes i atebolrwydd.

**Mae myfyrto yn ymwneud â bod yn atebol a chymryd cyfrifoldeb priodol am ddysgu. Maent wedi'u cynllunio er mwyn ichi allu deall ein dulliau o berthnasu neu ymateb, yn ogystal â deall sefyllfaoedd, a'n hymatebion iddynt, yn well. Yn hollbwysig, maent wedi'u cynllunio fel y gallwn wella'r ffordd yr ydym yn gweithio gyda phobl.**

# Beth yw Gallu Myfyriol?

Gall gallu myfyriol swnio'n gymhleth – ond ar ei symlaf, mae'n golygu sut rydym yn defnyddio ein gallu, sgil, profiad a gwydnwch i ystyried yr hyn yr ydym wedi'i weld, ei wneud a'i glywed, ac i ddysgu ohono.

Y newyddion da yw bod modd ei wella a'i ddatblygu, fel unrhyw sgil arall. Ond mae'n cymryd gwaith ac ymdrech.

Yn aml, bydd pobl sydd wedi bod mewn proffesiynau gofalu am amser hir yn siarad llawer am eu greddf, neu eu synnwyr cyffredin, neu eu empathi naturiol. Mae'r rhain yn deimladau yn y corff sy'n anfon gwybodaeth atom. Gallai'r wybodaeth hon ddod o unrhyw un o'n tri ymennydd<sup>9</sup>: yr un cymdeithasol yn ein pennau, yr un yn ein calonnau neu'r un yn ein perfedd. Mae gan bob un 'atgof' ac maent yn storio ymatebion i'n cadw ni'n ddiogel. Mae blynyddoedd o brofiad a gallu tiwnio i mewn i'r wybodaeth y mae ein corff yn ei rhoi i ni yn cyfoethogi'r ymateb hwn. Dyna pam mae meithrin ein gallu myfyriol mor bwysig. Yr elfen allweddol yma yw bod y gallu hwn gan bob un ohonom. Mae'n fater o diwnio i mewn iddo a rhoi sylw iddo.

Gelwir ffurf arall ar fyfyrion yn "ddadansoddiad beirniadol" sydd wedi'i ddiffinio fel meddwl yn feirniadol am ein gwybodaeth a'n profiad er mwyn ennyn ystyr a dealltwriaeth ddyfnach o'n gwaith <sup>10</sup>.



Mae llawer o ffyrdd o ddatblygu ein gallu a'n profiad i ddadansoddi'r gwaith a wnawn yn feirniadol, a bydd y ddogfen hon yn darparu'r adnoddau i wneud hynny. Y peth pwysicaf yn gyntaf yw ein bod yn teimlo'n ddiogel i allu gwneud hyn.

<sup>9</sup> Pen, Calon, a Pherfedd: Sut i Ddefnyddio'r 3 Ymennydd – Goodnet

<sup>10</sup> Mann K, Gordon J, MacLeod A. Reflection and reflective practice in health professions education: A systematic review. Adv Health Sci Educ Theory Pract. 2009;14:595–62, dyfynnir yn: [Fostering and Evaluating Reflective Capacity in Medical Educ... : Academic Medicine \(lww.com\)](#)

# Pam mae myfyrio'n bwysig?

Nid yw pobl yn berffaith. Nid yw sefydliadau ychwaith. Nid yw perffaith yn bodoli. Yn hytrach, mae'n ymwneud â gofyn i'n hunain: beth ydw i'n ei wneud? a beth nad wyf yn ei wneud *eto*?

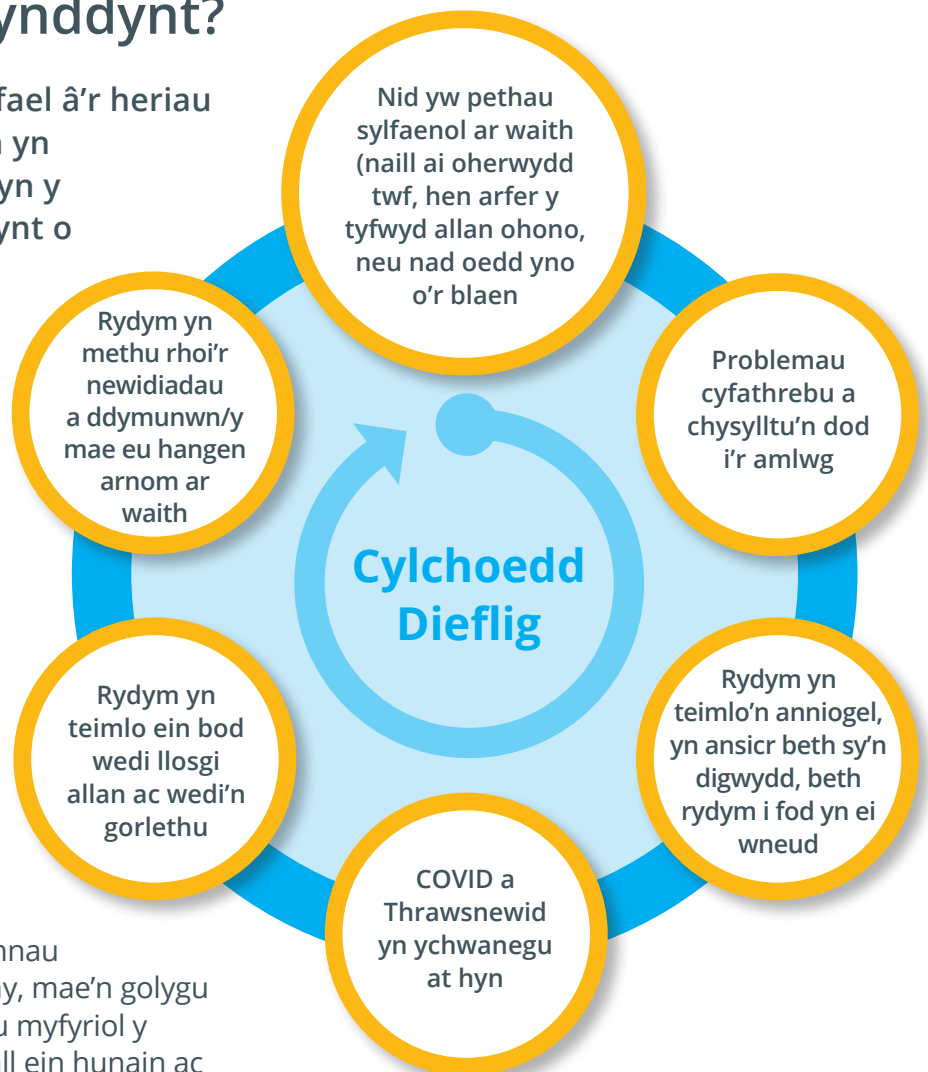
Yn aml byddwn yn teimlo y gallem fod wedi gwneud yn well. Mae hyn yn normal. Efallai ein bod ni wedi gweithio gyda rhywun a'n bod ni'n teimlo nad oedden ni'n eu deall nhw'n llawn. Efallai ein bod yn teimlo nad oeddem yn

gwrando mor glir ag y gallem fod wedi'i wneud, neu fod rhywbeth wedi mynd o'i le. Mae'n hawdd iawn yn y sefyllfaoedd hyn i feio ni'n hunain fel unigolion, i gosbi ein hunain yn emosiynol a mynd yn sownd mewn teimlad o fethiant.

## Cylchoedd Dieflig: beth yw'r patrymau yr ydym yn mynd yn sownd ynddynt?

Os na fyddwn yn mynd i'r afael â'r heriau hyn, mae'n bosibl y byddwn yn profi trallod yn y gwaith ac yn y pen draw yn cyrraedd y pwynt o losgi allan – cyflwr o flinder emosiynol, meddyliol ac yn aml corfforol a achosir gan straen parhaus neu gyson.

Dyma pam mae myfyrio'n bwysig. Mae ymarfer myfyriol yn ein helpu i wneud synnwyr o'r heriau sy'n ein hwynebu a lleihau'r trallod sy'n gysylltiedig â nhw. Mae ymarfer myfyriol yn golygu gweithio ar wahanol lefelau i ddeall pam a sut rydym yn gwneud pethau, a'r effaith y mae'n ei chael arnom ni ein hunain ac eraill. Yn y pen draw, mae'n golygu bod eisiau newid pethau a gwneud gwelliannau ar gyfer y dyfodol. Ond cyn hynny, mae'n golygu cael y lle a'r amser i feddwl. Gallu myfyriol y galwn ni hyn. Sef ein gallu i ddeall ein hunain ac eraill o ran ein cyflyrau meddwl bwriadol, megis teimladau, dyheadau, dymuniadau, nodau ac agweddau. Weithiau disgrifir hyn fel 'meddwl am feddwl'. Er mwyn gwneud hyn, mae angen i ni beidio â bod dan straen nac mewn cyflwr o



deimlo dan fygythiad. Po fwyaf o straen y byddwn yn ei deimlo, po leiaf abl fyddwn ni i feddwl ac felly i fyfyrto. Mwy am hyn yn nes ymlaen.



Mae dau brif reswm pam ein bod yn anelu at fod yn fyfyrion, ac mae'r ddau yn gysylltiedig â'n hangen i wneud synnwyr o'r cyd-destun neu'r system ehangach rydym yn gweithio oddi mewn iddi.

# 1 Rydym ni'n cael ein dylanwadu arnom gan y byd o'n cwmpas – y tu hwnt i'n sefydliadau

Mae gwasanaethau'n gweithio orau pan ddeallwn ein bod yn rhan o system ehangach ac yn bodoli o fewn cyd-destun sy'n dylanwadu ar ein ffordd o fod a gweithio. Dyma beth a elwir yn "ddamcaniaeth systemau ecolegol" – ond yn y bôn mae'n golygu ein bod ni i gyd yn rhan o'r byd o'n cwmpas a'i fod yn cael dylanwad arnom.

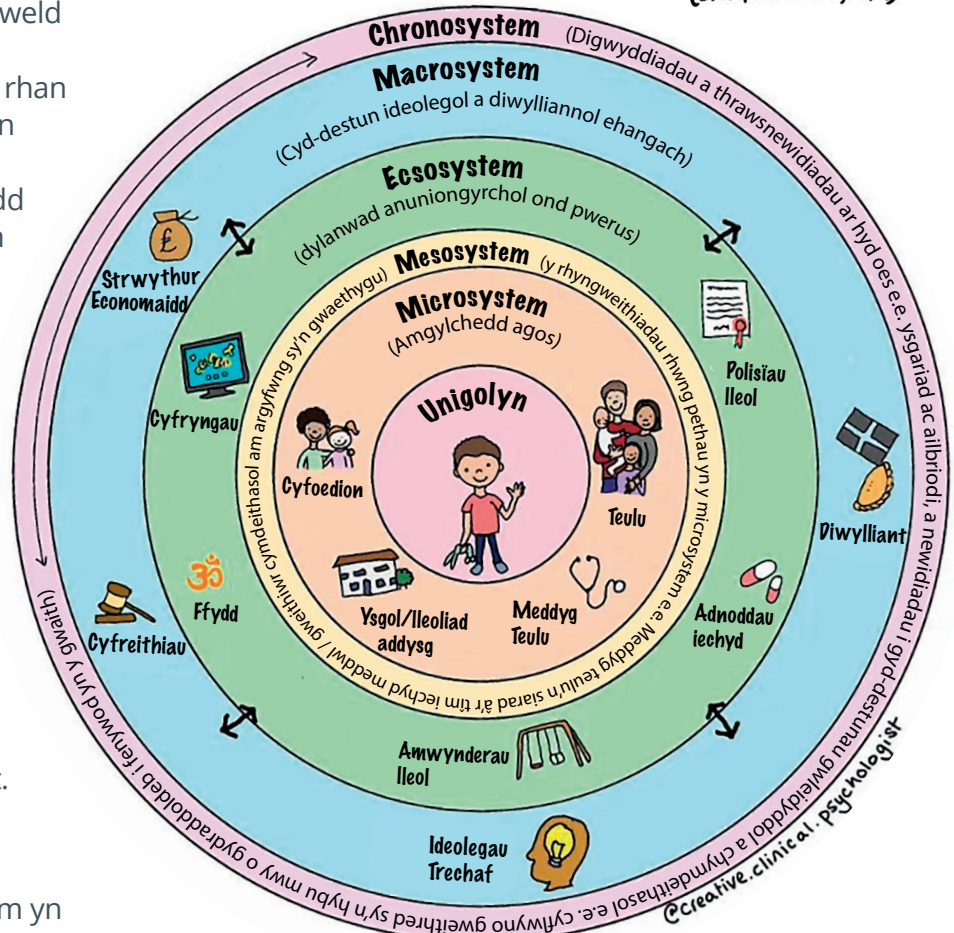
Mae'r ffordd rydym ni'n siarad am hyn o fewn gwasanaethau yn aml yn dod o safbwynt y bobl rydym ni'n eu cefnogi. Rydym ni'n eu gweld nhw fel yr unigolyn yn y canol, rydym ni'n gweld ein hunain fel rhan o'r haen nesaf (microsystem) yn rhoi cefnogaeth iddyn nhw, ac weithiau'n rheoli'r perthnasoedd sydd ganddyn nhw gyda'r haen arall (lles, gofal cymdeithasol, gwasanaethau iechyd meddwl, a mwy).

Mae'n ddefnyddiol defnyddio'r dull hwn i ddeall ein hamgylchiadau ni ac eraill, oherwydd mae'n dangos, er y gallwn gael effaith sylweddol, fod yna ddylanwadau ehangach megis tlodi, polisïr llywodraeth, digwyddiadau allanol, na allwn eu rheoli neu hyd yn oed ddylanwadu arnynt.

Pan fyddwn yn wynebu gwrthwynebiad neu ymateb amddiffynnol gyda phobl rydym yn eu cefnogi, mae bod yn fyfyrion yn ein helpu i ddeall eu hymddygiad fel modd o gyfleu eu cyd-destun.

## Theori Systemau Ecolegol

(Bronfenbrenner, 1979)



©Juliet Young 2021

Gall ein helpu i ymdrin â'r berthynas honno mewn ffordd wahanol. Ffordd sy'n cynnwys teimlo tosturi drostynt ond hefyd drosom ni'n hunain. Ond mae'n anodd gweld pethau'n wahanol os nad ydym yn gwneud lle i fyfyrion a gwneud synnwyr o'r pethau hyn.

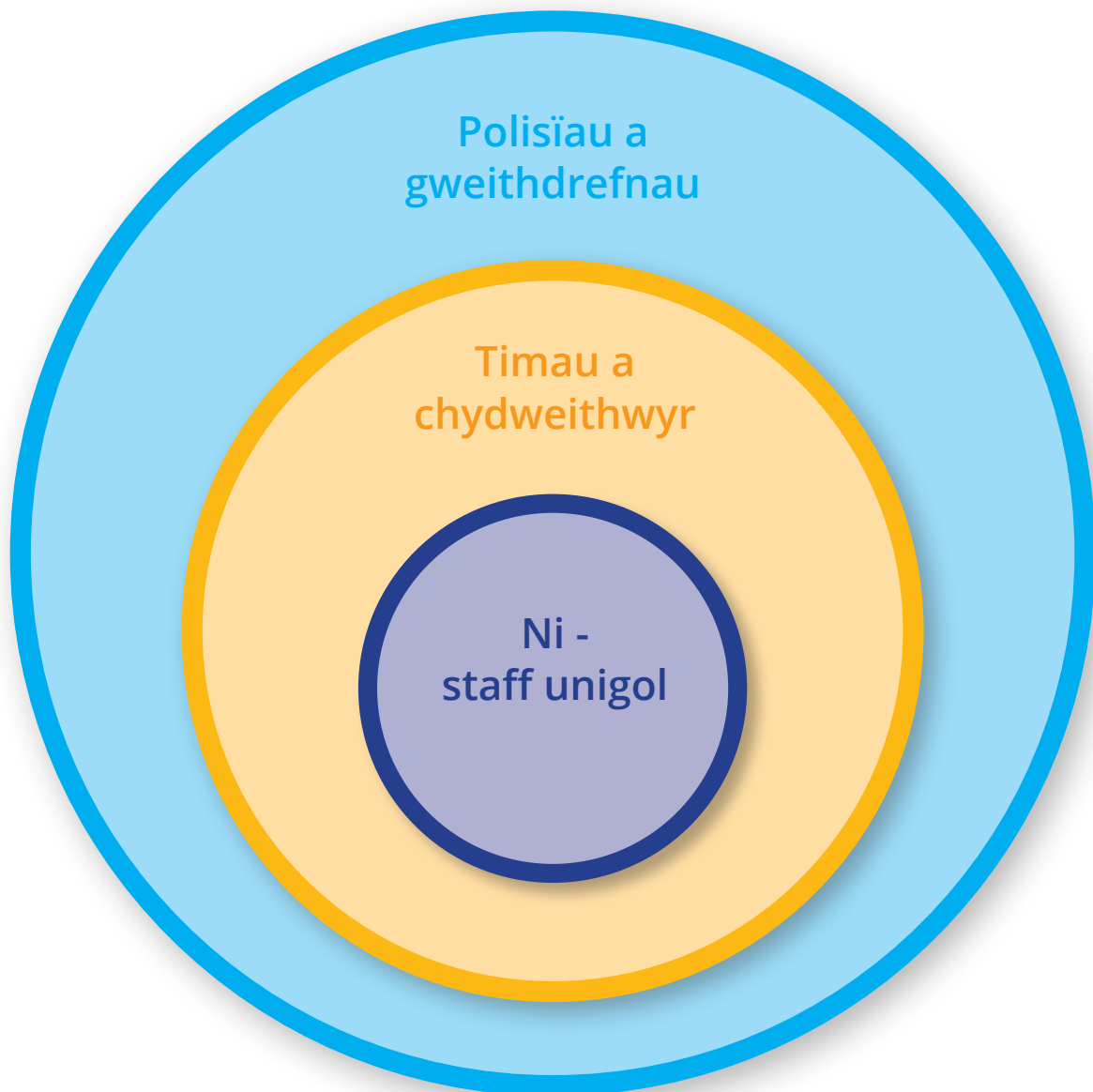


## 2 Rydyn ni'n cael ein dylanwadu arnom gan y byd o'n cwmpas – o fewn ein sefydliadau

Yn union fel y mae cyd-destun ehangach yn bodoli y tu hwnt i'n sefydliadau, mae yna un oddi mewn i'n sefydliad ni hefyd. Gallwn ddefnyddio'r un ddamcaniaeth systemau ecolegol i egluro a deall hynny hefyd.

**I'w gadw'n syml, rydym yn ei ddisgrifio mewn tri chylch: ni – staff unigol, y tîm o'u cwmpas, ac yna'r systemau sefydliadol ehangach e.e. polisïau a gweithdrefnau.**

Pan fyddwn eisïau deall beth sy'n digwydd gyda ni'n hunain ac eraill pan fyddwn yn gwneud gwaith anodd, mae angen i ni feddwl am y ddau: y tu hwnt i'n sefydliadau, a'r tu mewn. I wneud hynny, mae angen inni fod yn fyfyrïol, ac yn agored i ddeall y ffordd yr ydym yn gweithio.



# Sut i fyfyrrio – pa amodau sydd eu hangen arnom?

Os ydym am fod yn fyfyrion, mae angen inni allu defnyddio ein hymennydd sy'n meddwl. Os ydym mewn cyflwr o drallod mae ein hymennydd meddwl yn diffodd ac mae greddf yn cymryd drosodd. Mae ein penderfyniadau yn gyflym ac yn seiliedig ar emosiwn, yn hytrach nag yn fyfyrion ac yn rhesymegol. Strategaeth oroesi yw hon, ond weithiau nid yw'n ddefnyddiol. Er mwyn gallu cael mynediad llawn i'n hymennydd meddwl, mae angen i ni deimlo'n ddiogel. Cyn y gallwn resymu a myfyrrio, rhaid i ni yn gyntaf uniaethu a rheoleiddio.

## Rheoleiddio



## Perthnasu



## Rhesymu

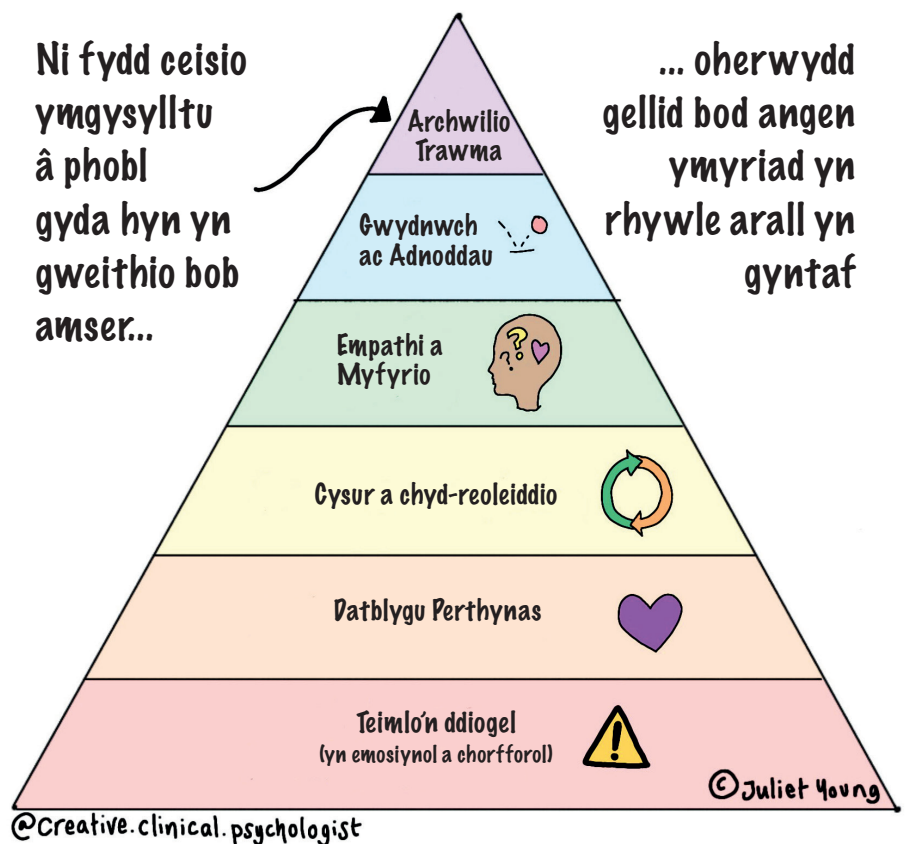


## Ystyried



## Pyramid anghenion

Golding, 2015

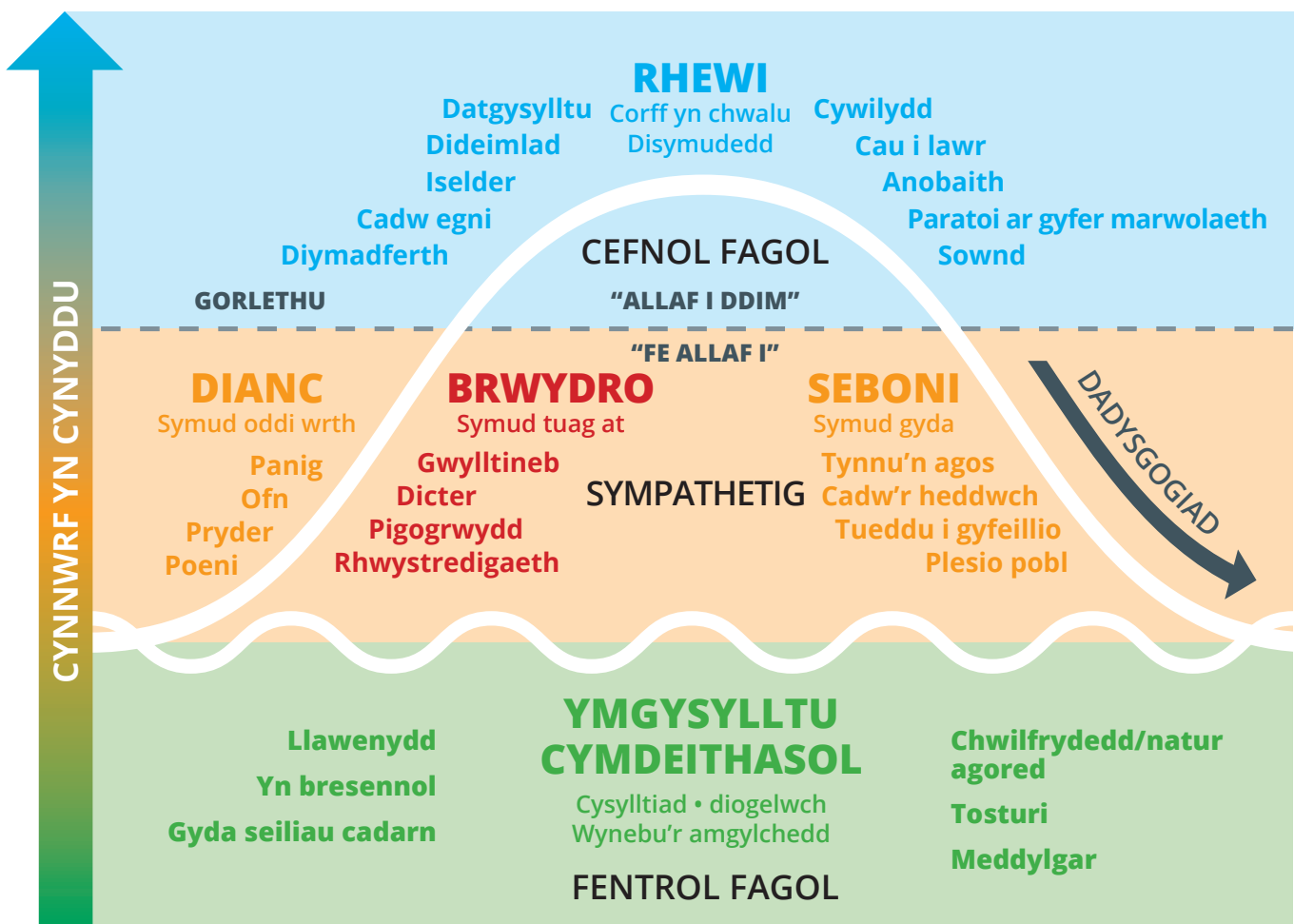


Wrth inni ymdrechu i greu amodau ar gyfer ymarfer myfyriol, mae'n bwysig felly inni feddwl am iechyd meddwl hefyd. Mae ein dealltwriaeth o iechyd meddwl wedi datblygu. Yn draddodiadol, mae iechyd meddwl wedi cael ei ystyried yn broblem fiolegol, ond mae Sefydliad Iechyd y Byd bellach yn gweld iechyd meddwl fel rhywbeth sy'n bodoli ar gontinwmm cymhleth, gyda phrofiadau'n amrywio o'r cyflwr llesiant gorau posibl i gyflyrau gwanychol o ddiodefaint mawr a phoen emosiynol (WHO, 2022). Ar ei symlaf, mae iechyd meddwl yn ymwneud â rheoleiddio'r system nerfol a'n cysylltiad â ni ein hunain, ag eraill ac â'n byd. Mae'n rhyngweithiad cymhleth rhwng ein meddwl, corff, enaid ac amgylchiadau.

Mae ein hiechyd meddwl yn dibynnu i raddau helaeth ar yr amodau y cawn ein geni, tyfu, gweithio, byw, heneiddio ynddynt ynghyd â'r set ehangach o rymoedd sy'n llunio amodau

ein bywydau bob dydd (WHO, 2014). Felly nid yw'n ymwneud â beth sy'n bod arnom ni. Mae'n ymwneud â'r hyn sydd wedi digwydd i ni, pa anghenion perthynol nad oeddent neu nad ydynt yn cael eu diwallu, beth wnaethom ni i oroesi hyn a pha effaith y mae'n ei chael wedyn ar ein meddwl, ein corff a'n henaid (Perry & Oprah, 2021; Johnstone & Boyle, 2018).

Mae hyn yn golygu bod angen i ni ystyried ein hiechyd emosiynol fel unigolion, fel cymdeithas ac mewn gwaith hefyd. Mae natur gymdeithasol rhyngddibynnol bodau dynol yn golygu nad yw hwn yn fater i unigolion. Yn hytrach, mae'n golygu bod hwn yn fater cymdeithasol ac yn un sy'n ymwneud ag ansawdd ein perthnasoedd, â'n hunain, â'n gilydd, ac â'n byd. Felly, er mwyn greu gweithleoedd myfyriol, rhaid i ni yn gyntaf greu gweithleoedd sy'n berthynol iach.



Adidaswyd Dr Jen Daffin o: Gynrychioliad Ruby Jo Walker o theori aml-fagol a ddatblygwyd gan Cheryl Sanders, Steve Hoskinson, Steven Porges a Peter Levine

# Beth yw Iechyd Perthynol a pham mae e'n bwysig?

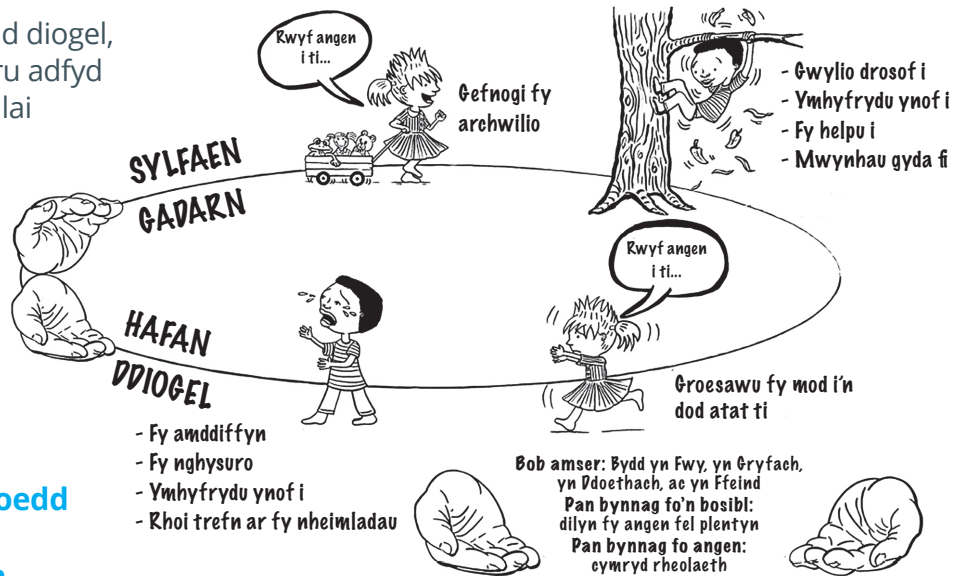
Mae iechyd perthynol yn cyfeirio at y gallu i ddatblygu a chynnal perthnasoedd diogel, sefydlog a meithringar, sydd yn ei dro yn atal gweithrediad eithafol neu barhaus systemau ymateb i straen y corff (Garner, 2021).

Nid yn unig y mae perthnasoedd diogel, sefydlog a meithringar yn lliniaru adfyd ac yn troi ymatebion straen a allai fod yn wenwynig yn ymatebion goddefadwy neu gadarnhaol, ond hwy hefyd yw'r prif gyfrwng ar gyfer meithrin y sgiliau gwydnwch sylfaenol sy'n caniatáu i blant ymdopi ag adfyd yn y dyfodol mewn modd addasadol ac iach.

**Mae iechyd perthynol yn ymwneud â chael perthnasoedd diogel a chefnogol gyda'n teuluoedd, ein ffrindiau, ein cymunedau, a ni'n hunain. Mae'n ymwneud â chael ein hanghenion craidd o gyfryngiad, diogelwch, cysylltiad, cariad, perthyn, ystyr, ac ymddiriedaeth wedi'u bodloni (PSC, 2015).**

Mae arnom hefyd angen rhagweladwyedd, cysondeb, derbyniad, ymatebion empathig, a chyfle i atgyweirio pan fo rhwygiadau neu doriadau yn ein perthnasoedd.

Nid ydym wedi ein geni â'r gallu i ddiwallu'r anghenion hyn ein hunain. Yn gyntaf, rydyn ni'n dysgu sut i wneud synnwyr o'n hemosiynau trwy ein prif ffigur ymlyniad sy'n gofalu am ein hanghenion. Trwy eu hymatebion nhw i ni'n crio, a hwythau'n ymateb i ni neu'n 'trefnu ein teimladau', rydym yn dysgu gwneud synnwyr o'n byd emosiynol a datblygu ymdeimlad o ymddiriedaeth mewn eraill, yn nom ni'n hunain a'r byd. Yr hyn yr ydym hefyd yn ei ddysgu bryd hynny yw sut i deimlo'n ddiogel. Mae hynny'n angen craidd i blant hapus ac iach ac i rieni hefyd. Cyfeiriwn at hyn fel datblygu 'sylfaen ddiogel' a dyma sut



© 2018 Circle of Security International, Inc.

rydyn ni'n dysgu rheoleiddio ein hemosiynau yn ogystal â sut rydyn ni'n dysgu sut i feithrin perthynas. Mae'n rhoi'r glasbrint i ni ar gyfer sut y byddwn yn ymateb yn ein perthynas â phobl eraill, yn ogystal â sut yr ydym yn uniaethu â ni ein hunain, ar hyd gweddill ein hoes. Gelwir hyn yn ein patrymau perthynol.

Mae rheoleiddio emosiynol yn derm a ddefnyddir yn gyffredinol i ddisgrifio gallu person i reoli ac ymateb i brofiad emosiynol yn effeithiol. Mae'n normal i bob un ohonom deimlo ein bod wedi'n gorlethu a'n dadreoleiddio ar brydiau drwy gydol y dydd ac yn ystod cyfnodau ein bywydau. Rydym yn defnyddio strategaethau rheoleiddio emosiwn yn anymwybodol i ymdopi â sefyllfaoedd dirdynnol droeon yn ystod y dydd. Ond nid ynys mo'r un ohonom, ac allwn ddim ond bod yr un mor reoleiddiedig â'r bobl o'n cwmpas (Porges, 2011). Dyna pam mae ein hamgylchiadau mor bwysig ond hefyd yn elfennau sy'n pennu ein hiechyd meddwl.

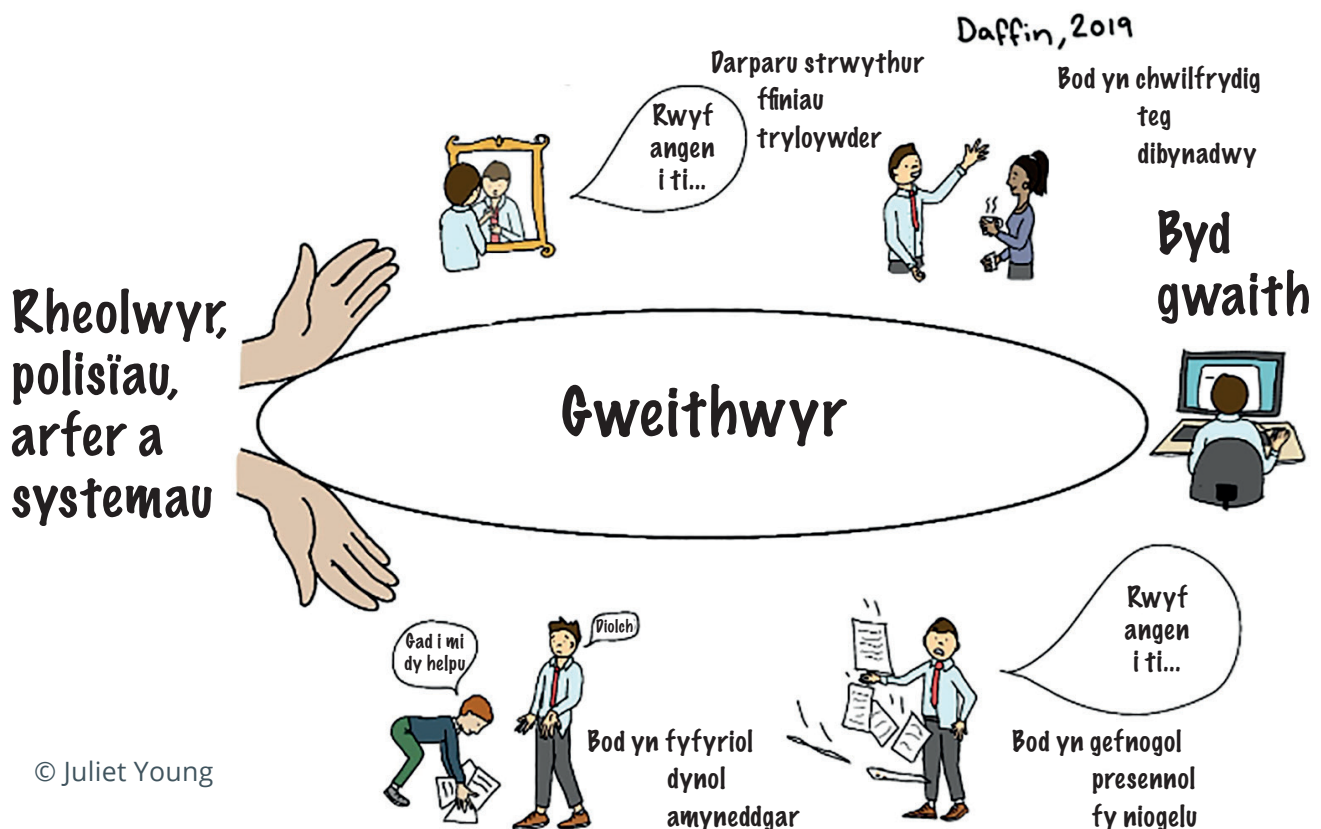
# Dod yn Sefydliad Myfyriol a Pherthynol Iach

Mae dod yn gymdeithas fyfyrion a pherthynol iach yn aml-haenog. Saif hyn ar lefel unigol, teuluol, cymdeithasol, polisi a sefydliadol. Mae angen felly inni sicrhau bod yr holl haenau hyn yn ystyriol o ddiwylliant, adfyd, trawma, a pherthynas, yn drwythedig ac yn ymatebol er mwyn i bob un ohonom gael cyfle i gael iechyd meddwl da.

Fel sefydliadau, mae'n rhaid i ni gydnabod fod gennym ni ran i'w chwarae hefyd. Mae angen i ni ganolbwyntio ar ddyneiddio ein systemau a'u gwneud yn iachach, yn fwy perthynol, yn fwy integredig, yn fwy myfyriol, ac yn fwy cysylltiedig. Gall y newidiadau hyn deimlo'n llethol ac mae rhai y tu hwnt i'n rheolaeth. Ond credwn fod newid yn dechrau gyda'r

unigolyn. Mae'n dechrau gyda deall a dod yn ymwybodol o'n hanghenion iechyd perthynol ein hunain, gan ddysgu sut i drin y rhain. Mae'n ymwneud â bod yn ymwybodol o'r hyn yr ydym yn ei wneud a'r hyn nad ydym yn ei wneud eto. Fel hyn gallwn ddod yn asiantau gweithredol yn y newid systemig ehangach sydd ei angen.

## Creu Sefydliadau sy'n Iach yn Berthynol ac yn Ystyriol o Drawma



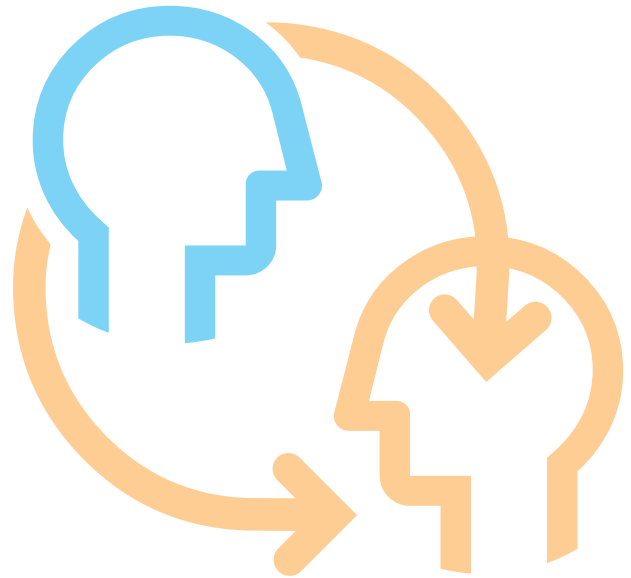
© Juliet Young

# Mae Newid yn Dechrau gyda Ni

Yn ddi-os, mae angen newid polisi ond does dim amser i aros i'r system o'n cwmpas newid. Nid yw hyn yn golygu y dylem fod heb obaith oherwydd bod newid yn dechrau gyda'r unigolyn.

“*Daw'r newid go iawn pan fyddwch chi'n symud oddi wrth feio ac ymosod, tuag at ddealltwriaeth ac atebolrwydd. Os ydych chi eisiau newid y llall, newidiwch eich hun. Oherwydd unwaith y byddwch chi'n gwneud rhywbeth systemig wahanol, yn hwyr neu'n hwyrach, rhaid i'r person arall addasu. Ni allant barhau i wneud eu peth arferol. Ac mae'r ddawns gyfan yn newid.*”

Esther Perel, 2023



Mae'n flinedig bod mewn sefyllfa gyson o beidio â chael y pethau y mae eu hangen arnoch i wneud eich gwaith yn dda, ac aros i'r system o'ch cwmpas newid. Mae'n brofiad blinedig ac mae'n cymryd ein cyfryngiad oddi arnom pan fyddwn yn sownd gan ddweud "oni pe bai'r system yn newid, byddai popeth yn well."

Y newyddion da yw y gallwn feddu ar gyfrwng ac wrth arddel ein cyfrwng gallwn gynrychioli'r newid. Un cam ar y tro, gallwn greu patrymau ac ymatebion newydd trwy fod yn chwilfrydig a thosturiol.



# Enghreifftiau o Astudiaethau Achos Ymarfer Myfyriol: Rhoi Theori ar Waith

Mae dau sefydliad wedi bod mor garedig â rhannu eu profiadau o geisio ymgorffori ymarfer myfyriol yn eu gwasanaethau, gan gynnwys y dulliau y maent wedi'u defnyddio, y rhwystrau y maent wedi dod ar eu traws a'r gwersi a all helpu eraill.

## Cymdeithas Tai Taf

### TAFF

Dechreuodd Cymdeithas Tai Taf ddefnyddio ymarfer myfyriol yn eu gwasanaethau tai â chymorth ar ôl i staff dderbyn hyfforddiant Amgylcheddau sy'n Ystyriol o Gyflwr Seicolegol yn 2018.

Dechreuodd y sefydliad trwy geisio ymgorffori ymarfer myfyriol yn eu cyfarfodydd tîm. Gwnaethant hyn mewn amrywiaeth o ffyrdd, megis gofyn i gydweithwyr ar ddechrau neu ar ddiwedd y cyfarfod rannu un gair am sut roeddent yn teimlo. Ar adegau eraill, byddent yn cymryd rhan mewn ymarfer myfyriol mwy strwythuredig. Roedd hyn yn cynnwys setiau dysgu gweithredol; myfyrio ar ddyfyniadau penodol a sut y darperir eu gwasanaeth; myfyrio ar ddigwyddiadau penodol; meddwl am werthoedd sefydliadol a sut maent yn effeithio ar y ddarpariaeth bob dydd; a hyfforddiant amrywiaeth myfyrio ar "y gwirionedd anghysurus" a'u hymarfer.

Fel sefydliad, mae nifer o reolwyr ar draws y busnes cyfan wedi cwblhau hyfforddiant dulliau adferol, ac yn cynnal sesiynau holi am les rownd y cylch mewn cyfarfodydd yn rheolaidd. Eu nod yw creu diwylliant myfyriol lle mae gweithwyr yn defnyddio ymarfer

myfyriol trwy gydol eu diwrnod gwaith ac yn dechrau myfyrio'n weithredol am eu gwaith a'u hymarfer. Y teimlad yw y bydd gweithgareddau cydgysylltiedig bwriadol yn helpu i gefnogi'r diwylliant hwn.

Mae Taf yn annog rheolwyr llinell sy'n gweithio o fewn gwasanaethau cymorth i ddefnyddio offeryn myfyrio beirniadol wrth gynnal goruchwyllo gyda chydweithwyr. Penderfynwyd defnyddio'r offeryn hwn i gefnogi rheolwyr llinell i arwain eu goruchwyliaeth mewn ffordd fyfyriol. Yn ddealladwy, gall rheolwyr llinell deimlo rhywfaint o bryder am eu galluedd eu hunain i gyflawni gwaith myfyriol, ac mae rhai gweithwyr wedi gweld y math hwn o oruchwyliaeth yn haws i'w hwyluso nag eraill. Gall fod tuedd hefyd i reolwyr ddod o hyd i ateb i'w gweithwyr, yn hytrach na hyfforddi eraill i ddod i'w casgliadau eu hunain. Er mwyn goresgyn y pryderon hyn a magu hyder wrth gyflwyno ymarfer myfyriol, cynhaliodd Taf sesiynau grŵp yn ystod diwrnod cwrdd i ffwrdd i reolwyr cymorth. Mae'r sefydliad hefyd wedi dweud ei fod yn anelu at greu gofod lle gall gweithwyr fodelu bregusrwydd a dysgu ar gyfer y rhai nad ydynt efallai mor gyfforddus â'r dull.

Ar y diwrnod cwrdd i ffwrdd hwn, cynhaliodd Taf ymarfer cymdeithasol GRACES hefyd i gefnogi gweithwyr i fyfyrio ar eu hunaniaeth gymdeithasol a sut y gallai hyn effeithio ar y ffordd yr ydym yn ymwneud â chydweithwyr a phobl sy'n defnyddio eu gwasanaethau.

Anogwyd rheolwyr hefyd i ystyried braint, anfantais ac effaith rhagfarnau.

Ers 2018, mae gan staff tai â chymorth Taf fynediad at oruchwyliaeth glinigol gyda seicolegydd clinigol neu glinigwyr seicotherapi. Mae hyn wedi'i gyflwyno mewn amrywiaeth o sesiynau grŵp ac 1:1. Maent wedi cyflogi hwylusydd allanol i arwain cyfres o weithdai ymarfer myfyriol ar egwyddorion trawma – gan ofyn i weithwyr feddwl am yr hyn y maent yn ei gyfrannu at y gwaith a sut y gallant drosi eu dealltwriaeth o effaith trawma i'w gynnwys yn eu hymarfer bob dydd.

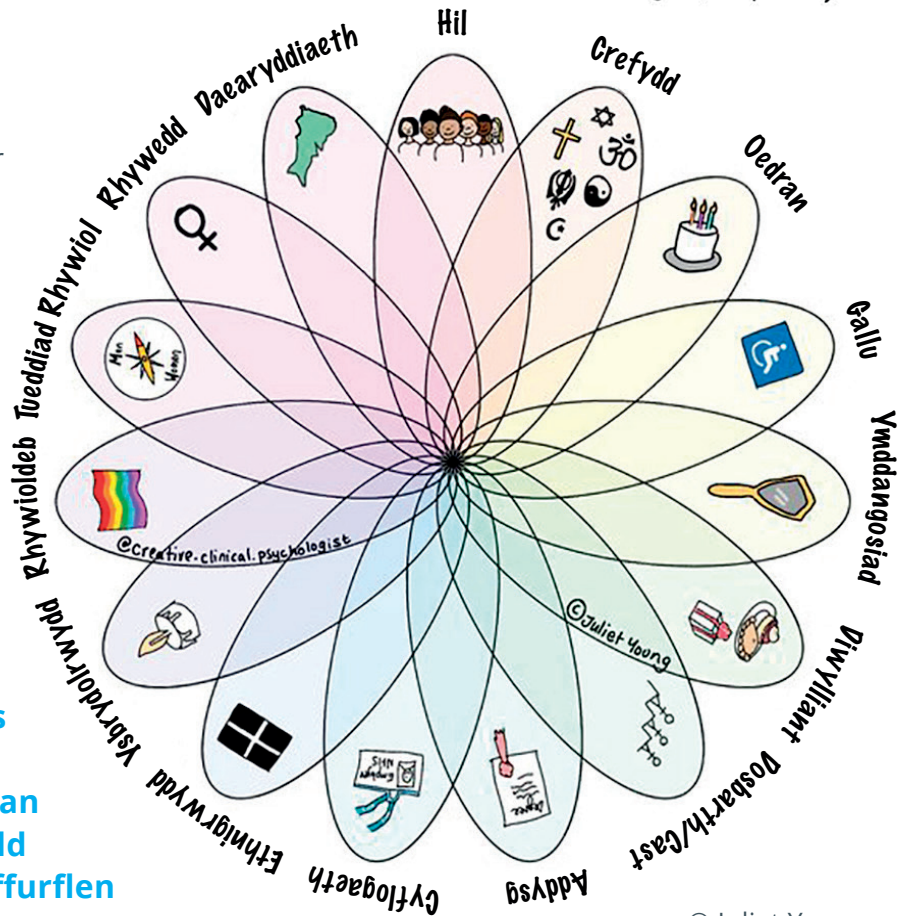
**Mae Taf hefyd wedi cynnwys ymarfer myfyriol yn eu hymateb i ddigwyddiadau, gan gynnwys drwy eu cyfarfodydd gwersi a ddysgwyd. Mae eu ffurflen adrodd am ddigwyddiad yn gofyn i weithwyr raddio'r effaith y mae'r digwyddiad wedi'i chael arnyn nhw a/ neu eu cydweithwyr, gan nodi y bydd hyn yn helpu'r sefydliad i sicrhau bod cymorth dilynol yn briodol ac ar gael.**

Mae'r sefydliad yn ymwybodol iawn o effaith trawma dirprwyol ar weithwyr tai â chymorth ac mae am sicrhau eu bod yn cynnig cymorth dilynol digonol i weithwyr sydd wedi rheoli digwyddiadau anodd. Mae'r raddfa hon hefyd yn annog gweithwyr i feddwl amdanynt a'r rhan y gwnaethant ei chwarae yn y digwyddiad.

Bydd gweithwyr yn cyfarfod â rheolwyr o'r tu allan i'r lleoliad tai â chymorth yn dilyn digwyddiadau anodd. Mae hyn yn rhoi lle i weithwyr brosesu'r digwyddiad y tu allan i'r lleoliad tai â chymorth ac yn creu manau i uwch reolwyr gefnogi gweithwyr rheng flaen a chefnogi'r diwylliant myfyriol ymhellach. Yn

# Social GRRRAACCCEESSS

(Burnham, 2012)



© Juliet Young

dilyn digwyddiadau mwy lle gallai gwydnwch fod ar ei bwynt isaf, y nod yw i'r system gyfan fod yn ymatebol i hynny a chefnogi gwydnwch gweithwyr.

Mae Taf wedi cymryd camau cadarnhaol iawn i ymgorffori diwylliant adfyfyriol ac ymarfer myfyriol o fewn eu sefydliad, yn enwedig o fewn gwasanaethau cymorth. Fodd bynnag, maent yn dal ar y siwrne ac yn awyddus i barhau i wneud cynnydd. Maent yn y broses o gwblhau fframwaith PIE gyda gweithwyr a'u nod yw cynnal archwiliad PIE o'u gwasanaethau yn flynyddol i helpu i gau'r bwlch rhwng lle maen nhw nawr, a lle maen nhw'n bwriadu bod.

Mae Taf hefyd wedi rhannu rhai o'r rhwystrau y maent wedi dod ar eu traws, a fydd yn gyfarwydd i lawer o sefydliadau eraill ar y daith hon.

- Gweithwyr (rheolwyr llinell) yn teimlo nad ydynt yn arbenigwyr mewn ymarfer myfyriol – diffyg hyder i roi cynnig ar ddull gwahanol.
- Gweithwyr yn teimlo nad oes amser i'w gymryd allan o'r diwrnod gwaith – gall lleoliadau tai â chymorth yn benodol fod yn amgylcheddau adweithiol prysur iawn – gall gweithwyr deimlo bod pwysau i ymateb i angen parhaus.
- Mae rhai gweithwyr wedi nodi mai un rhwystr yw dealltwriaeth ar y cyd o bwysigrwydd ymarfer myfyriol ar draws y busnes.
- Mae rhywfaint o wrthwynebiad i arddangos bregusrwydd. Mae rhai gweithwyr yn teimlo'n fwy cyfforddus â hyn nag eraill. Gall poeni am gyfaddef diffygion atal gweithwyr rhag rhannu'n agored ag eraill. Mae potensial i weithwyr deimlo'n amddiffynnol am eu sefyllfa yn dilyn digwyddiad.
- Patrymau sifft datgymalog a thimau digyswllt. Mae gwasanaethau 24 awr a mynediad at grwpiau gweithwyr mewn un gofod yn effeithio ar ymarfer myfyriol fel grŵp.

## Y Wallich



Mae'r Wallich wedi bod yn ymroddedig i wreiddio dulliau sy'n ystyriol o gyflwr seicolegol ers nifer o flynyddoedd ac erbyn hyn mae ganddo ddau aelod o staff penodol i gydlynu'r gwaith hwn. Mae eu Hwylusydd Gweithrediadau PIE, Sharron Harries, wedi rhannu eu dull o ymgorffori ymarfer myfyriol o fewn y sefydliad.

Cyflwynwyd ymarfer myfyriol fel rhan o gyfeiriad strategol y Wallich i ddod yn sefydliad PIE gwirioneddol. Ym mis Awst 2021 dechreuais yn fy rôl, gyda'r nod o sefydlu sesiynau ymarfer myfyriol rheolaidd ac annog staff i fuddsoddi yn y cysyniad o fyfyrion.

Roedd yn ymddangos bod fy ymchwil ar ymarfer myfyriol yn esbonio sut i beidio â chynnal sesiynau. Roedd llenyddiaeth – yn canolbwyntio'n bennaf ar leoliadau gofal iechyd fel y GIG – yn sôn am fethiannau i wreiddio a phresenoldeb gwael a rhoi'r gorau i sesiynau yn gyfan gwbl yn y pen

draw. Roedd y damcaniaethau'n amrywio gyda safbwyntiau gwahanol ar beth oedd ymarfer myfyriol, a sut y dylai edrych.

Roedd y sesiynau cyntaf a gynhaliais, felly, yn rhai arbrofol. Mewn un sesiwn, chwaraeais gân ar fy ngliniadur, cerddais allan o'r sesiwn i wneud paned o de, ac ymddwyn yn fwriadol yn wahanol i'm profiad o hwyluswyr sesiynau hyfforddi. Gweithiodd o ran agor trafodaeth ynghylch beth yw ymarfer myfyriol. Ar ben hynny, fe chwalodd ragdybiaethau staff o'r hyn yr oedd y sesiynau'n ymwneud ag ef, a'r hyn y gallent ei ddisgwyl gan y sesiwn, a gennyf fi. Anogwyd staff i leisio eu barn am fy ymddygiad, a buom yn trafod sut mae beirniadaethau o'r fath yn naturiol, ac o ble maen nhw'n tarddu fel thema i'w cysylltu wedyn â'n beirniadaethau (anymwybodol) am eraill, cleientiaid yn bennaf.

**Roedd yn ymddangos i mi mai'r ffordd orau o annog ymgorffori ymarfer myfyriol oedd nid ceisio egluro beth yw e, ond cael profiad ohono a fyddai'n gofiadwy, ac yn bleserus, gobeithio.**

Mae natur ddynol yn golygu bod ein mwynhad, ac felly ein cymhelliad i barhau i gymryd rhan mewn rhywbeth, yn seiliedig



ar sut rydym yn teimlo am yr hyn rydym wedi'i brofi. Roedd yn bwysig bod staff yn teimlo rhywfaint o fudd personol o ymarfer myfyriol os oeddwn yn gobeithio eu gweld yn parhau i fynychu gyda mi.

Yn y camau cychwynnol wrth i mi geisio cael gafael ar y cwbl, roedd y sesiynau yn eithaf agored er mwyn annog trafodaeth. Mae meithrin perthynas yn allweddol i greu amgylchedd cadarnhaol, felly roedd yn bwysig dod o hyd i ffyrdd i staff ymddiried a chysylltu â mi, er mwyn iddyn nhw deimlo'n hyderus i godi eu lleisiau. Roedd y trafodaethau yn y sesiynau yn eithaf agored, gyda'r pwyslais ar allu staff i fynegi materion a oedd yn effeithio arnynt, yn hytrach na fy mod i'n dod â thema benodol. Yn yr ystyr hwnnw, roedd gan staff rywfaint o reolaeth gychwynnol dros y sesiynau, ac roeddwn i'n gobeithio y byddai hynny'n trosi i "fuddsoddiad" gan staff a fyddai'n sicrhau presenoldeb parhaus.

Fy rôl wedyn oedd cyflwyno themâu i'r trafodaethau a godwyd. Er enghraifft, trodd sgysiau am rwystredigaethau staff gyda meddalwedd newydd yn drafodaethau am bwysigrwydd cyfathrebu a deall ein harddulliau dysgu ein hunain. Canfûm mai'r gwahaniaeth rhwng ymarfer myfyriol llwyddiannus a "gŵyl gwyno" fel petai, yw gallu'r hwylusydd i gyfeirio'r broses ddysgu; i gyflwyno persbectif gwahanol sy'n newid y naratif; i dynnu sylw at faterion sylfaenol megis rhagfarn anymwybodol, barn bersonol, annog hunanymwybyddiaeth, a chysylltu trafodaeth â'r themâu a hyrwyddir gan y sefydliad yr ydych yn gweithio iddo. Dylai hwylusydd medrus bob amser geisio strwythuro sgysiau a'u cysylltu â themâu a chysyniadau, ni waeth o ble mae'r drafodaeth yn tarddu neu i ble mae'n arwain.

**Roeddwn yn meithrin perthynas â staff, ynghyd â magu ymddiriedaeth a hyder. Amlygwyd hyn gan geisiadau cyson am sesiynau 1:1 a myfyrdodau tîm a cheisiadau i gael sesiynau parhaus. Roedd y staff yn agored iawn**

**i sgwrsio a gwrandao ar arweiniad meddal a heriau i'w canfyddiadau, gan greu mwy o hunanymwybyddiaeth sydd, yn fy marn i, yn hanfodol i ddod yn wirioneddol fyfyriol.**

Weithiau byddai materion yn codi a oedd fel petaent yn cymylu'r llinellau rhwng myfyrio, cyfryngu gweithwyr, a chwnsela. Roedd yn rhaid i mi nodi a chydabod y gydberthynas rhwng myfyrio a chwnsela, gan nad yw'r ddau bob amser yn hawdd i'w gwahaniaethu. Mae hyn i'w weld yn y llenyddiaeth yr wyf wedi'i hastudio ynghylch ymarfer myfyriol. Arweiniodd hyn wedyn at drafodaeth am yr angen am fwy o strwythur a chanllawiau cliriach ynghylch beth sy'n ymarfer myfyriol a beth nad yw'n ymarfer myfyriol.

Sut fyddwn i'n cadw sancteiddrwydd y "man diogel" a gaiff ei warantu gan yr hwylusydd, ond hefyd yn sicrhau y gellid mynd i'r afael â materion sefydliadol yn briodol pan fyddai staff eisiau dod ataf i am gymorth a defnyddio ymarfer myfyriol fel opsiwn. Sut fyddwn i'n cadw'r perthnasoedd roeddwn i wedi'u meithrin lle'r oedd staff yn teimlo y gallent ymddiried ynof, pan fyddai'n rhaid i mi efallai fynd â materion y tu hwnt i'r sesiwn neu gau sgysiau yn y dyfodol. Doeddwn i ddim am i staff deimlo bod ymarfer myfyriol yn arf hyfforddi sefydliadol nad oedd o unrhyw werth iddyn nhw, ac roeddwn yn ofni mai dyna fyddai'n troi i mewn iddo, a byddai fy sesiynau'n dod yn enghraifft arall o sut y methodd ymarfer myfyriol â sefydlu yn ein sefydliad.

Roeddwn i fy hun yn meddwl am y gydberthynas rhwng sut rydym yn trin ein staff, a sut rydym yn trin ein cleientiaid. Rydym yn annog trafodaeth agored a gonest am faterion a digwyddiadau sy'n effeithio ar ymddygiad ein cleientiaid ac yn dangos goddefgarwch elastig i gamgymeriadau y gallant eu gwneud oherwydd eu gorffennol. Gall sefydliad gynnwys goddefgarwch elastig mewn polisi a gweithdrefn gyda dull PIE ond mae'n dal i gael ei gyfyngu gan natur gosbol y gyfraith fel y mae, ac mae

amharodrwydd dealladwy i gamu y tu allan i'r gyfraith a'i hamddiffyniad rhag cyfreitha posibl. Fodd bynnag, os yw ymarfer myfyriol yn ymwneud â herio prosesau meddwl, a newid safbwyntiau, yna mae potensial iddo fod yn wirioneddol drawsnewidiol i'r ffordd y mae sefydliadau'n cefnogi eu staff os caiff ei gynllunio a'i strwythuro'n ofalus.

Fel gweithiwr yn y Wallich, rwy'n rhwym i'r un polisïau a gweithdrefnau â'r staff yn y sesiynau a gall hyn ymddangos fel pe bai'n achosi gwrthdaro yn y rôl. Fodd bynnag, saif niwtraliaeth o fewn yr unigolyn, a sut y canfyddir yr unigolyn hwnnw; mae'n oddrychol ac yn wrthrychol. Mae cefnogaeth i niwtraliaeth yr hwylusydd yn bosibl, ac mae'n dibynnu'n fawr ar y sefydliad i ddeall yn gyntaf ac yna diffinio'r rôl a'i bamedrau'n gywir yn glir er mwyn osgoi gwrthdaro diangen. Mae hyn wedi bod yn wir yn y Wallich, gyda'r gefnogaeth a'r arweiniad a gefais yn fy rôl.

Mae taflen wybodaeth wedi'i chreu i'w hanfon at gyfranogwyr cyn y sesiynau. Mae hyn yn rhoi gwybod i'r cyfranogwyr am yr hyn y gallant ei ddisgwyl mewn sesiwn, yr hyn y mae ymarfer myfyriol yn ceisio ei gyflawni, a pha ymddygiadau sy'n briodol. Mae'r daflen wybodaeth hefyd yn nodi y gallai'r hwylusydd gau i lawr sgysiau y teimlir eu bod y tu hwnt i ffiniau ymarfer myfyriol, ac mae hynny wedi rhoi rhywfaint o eglurder, a diogelwch, o amgylch y rôl. Mae'r daflen wybodaeth yn ychwanegiad newydd. Nid yw ei effeithiolrwydd wedi'i werthuso'n llawn eto. Y gobaith yw y bydd y daflen wybodaeth yn helpu i fynd i'r afael â rhai o'r materion sydd wedi codi yn y rôl ac yn rhoi rhywfaint o eglurder i'r hwylusydd, y cyfranogwyr a'r sefydliad.

**Mae fy mhrofiad o sefydlu ymarfer myfyriol wedi bod yn heriol ac yn werth chweil. Meithrin perthnasoedd effeithiol gyda staff yw sylfaen PIE ac mae'n angenrheidiol i hwyluso ymarfer myfyriol effeithiol. Pan ganiateir i sgysiau lifo'n naturiol,**

**a'u derbyn heb farn a heb eu mygu'n ddiangen, mae'r ymddiriedaeth a'r ffydd yn cael ei gryfhau, a dyma'r sylfaen gadarn sydd ei hangen.**

Pan adeiladir y sylfeini yn y modd hwn, ac mae'r berthynas yn gryf, mae'n gallu addasu i heriau a newid yn haws. Pe na bawn wedi sefydlu'r berthynas honno yn gyntaf – more anodd a heriol ag yr oedd weithiau – byddai fy ngallu i ddylanwadu ar ganfyddiadau pobl wedi bod yn llawer mwy cyfyngedig. Mae herio canfyddiadau rhywun, sef sut yr wyf yn gweld ymarfer myfyriol ar ei ffurf buraf, fwyaf sylfaenol, yn gofyn am gysylltiad cryf â'r bobl yr ydych yn gweithio gyda nhw, neu fel arall caiff ei weld fel beirniadaeth a thanseilio.

Rwy'n gweld fy nwy flynedd gyntaf o ymarfer myfyriol yn gosod sylfaen gadarn ar gyfer y dyfodol. Bydd y cam nesaf yn cael ei benderfynu gan y cyfeiriad y bydd y sefydliad yn penderfynu ei gymryd. A fydd arfer myfyriol yn dod yn arf cymorth staff, yn offeryn dysgu yn unig, neu'n gyfuniad o'r ddau? Edrychaf ymlaen at archwilio lle mae'r rôl yn mynd â mi, y staff, a'r sefydliad.

# Adnoddau i chi roi cynnig arnynt:



Wrth wneud ymarfer myfyriol gall fod yn ddefnyddiol cael hwylusydd.

Mae'r sgiliau sydd eu hangen i hwyluso ymarfer myfyriol effeithiol yn ymwneud â chymorth: gwrando, annog myfyrion, cydnabod llwyddiannau, cynnig cymorth, darparu adborth ysgogol a herio: cwestiynu, hyrwyddo gwahanol ffyrdd o wneud pethau, darparu adborth datblygiadol, ceisio gwelliant. Ond peidiwch â phoeni, nid oes rhaid i ymarfer myfyriol fod yn gymhleth. Un o'r ffyrdd symlaf o wneud ymarfer myfyriol yw gofyn y cwestiynau canlynol i'ch timau:

- **Beth?** Beth yw'r digwyddiad/sefyllfa/cyfnod yr hoffech fyfyrion arno?
- **Felly beth?** Beth oedd/mae hyn yn ei olygu? Beth oedd y canlyniadau? Sut wnaeth hyn i chi deimlo? Sut effeithiodd hyn ar y tîm?
- **Beth nawr?** Beth sydd angen i ni ei wneud yn ei gylch? Sut allwn ni gael mwy o/llai o hyn?

Mae yna hefyd offerynnau ymarfer myfyriol strwythuredig eraill ar gael a allai fod yn ddefnyddiol i chi.

Atgynhyrchwyd o Borton, T. (1970). Cyrraedd, cyffwrdd a dysgu. Hutchinson.)

## Model sy'n canolbwyntio ar atebion

**Nod modelau sy'n canolbwyntio ar atebion yw lleihau'r ffocws ar broblemau a rhwystrau y mae pobl yn eu hwynebu.**

Pan fydd pobl yn dod at eich prosiect / gwasanaeth / sefydliad mewn trallod ac wedi'u gorlethu, ein greddf naturiol yw clywed eu poen ac yna symud yn gyflym i drwsio'r sefyllfaoedd a achosodd y boen honno. Ar ei orau, dim ond gwneud i ni deimlo'n well mae hynny, ac yn rhoi rhyddhad dros dro i'r person. Ar ei waethaf, gall olygu nad ydym yn ymateb i anghenion gwirioneddol rhywun, a gall wneud iddynt deimlo'n ddi-rym ac atgyfnerthu safbwyntiau negyddol amdany'n nhw eu hunain fel rhai nad ydynt yn gallu datrys eu problemau eu hunain.

Mae model sy'n canolbwyntio ar atebion yn caniatáu i bobl ddadlwytho teimladau negyddol i weithwyr achos, gan fod angen hynny weithiau. Ond mae hefyd yn ei gwneud yn ofynnol i weithwyr achos wedyn ofyn cwestiynau a datblygu ymatebion yn seiliedig ar y cryfderau sydd gan rywun. Yr elfen allweddol yw bod y model hwn yn edrych ar ddyfodol dychmygol.

Gallem ofyn, "Pe bai gennych chi beiriant amser a gallech chi deithio ddeng mlynedd i ddyfodol positif i chi'ch hun, sut fyddech chi'n teimlo?".

Mae hyn yn caniatáu i'r person rydyn ni'n gweithio gyda nhw dychmygu'r dyfodol hwnnw heb boeni am y pethau ymarferol. Yna gofynnir cwestiynau ymarferol, ynglŷn â sut y gallent gamu tuag at y dyfodol hwnnw yfory, a beth y gallen nhw fod ei angen neu eisiau help gydag ef i wneud hynny.

Gall y model hwn sy'n canolbwyntio ar atebion gael ei ddefnyddio hefyd o fewn timau, gan reolwyr a chymheiriaid, i ddatgloi sefyllfaoedd heriol neu anodd. Yn rhy aml o lawer gallwn fynd yn "sownd" mewn cylchoedd o negyddiaeth neu fel rheolwyr gallwn gael ein clymu mewn modd "trwsio". Efallai bod gan ein timau broblem, felly efallai y byddwn ni'n camu i mewn a'i drwsio iddyn nhw – ond efallai na fydd yn mynd i'r afael â materion sylfaenol, efallai nad dyna'r "ateb" roedd ein tîm ei eisiau.

Gall defnyddio'r dull hwn newid y ffordd y mae ein timau'n meddwl ac yn gweithio gyda'i gilydd, oherwydd mae'n cydnabod y rhan fwyaf o'r amser ein bod yn gwybod beth sydd ei angen arnom i lwyddo.

**Rydym wedi cynnwys enghraifft ymarferol yn yr atodiadau.**



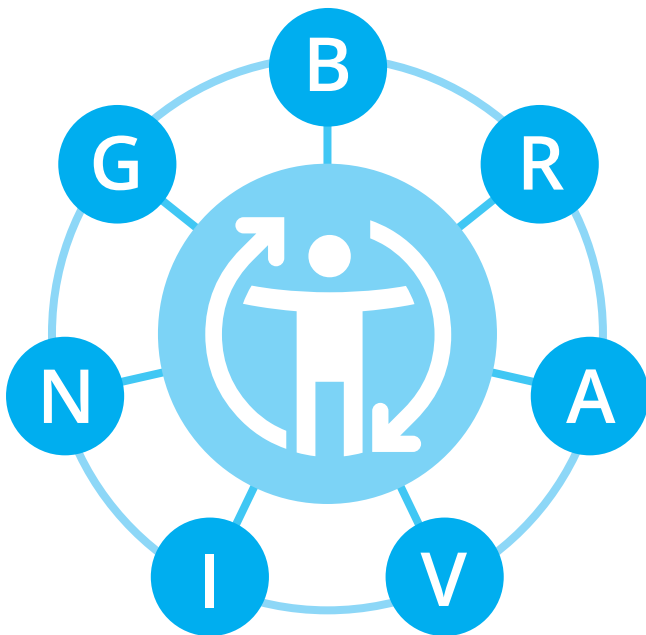
# Offeryn BRAVING

Mae'r offeryn BRAVING yn ddefnyddiol i helpu sefydliadau/timau i greu'r amodau sydd eu hangen ar gyfer myfyrio. Gall deall ein gwerthoedd ein hunain fel pobl ein helpu i adeiladu amgylcheddau tîm cefnogol lle gallwn deimlo'n ddiogel i ddysgu a myfyrio.

Gall deall gwerthoedd hefyd ein helpu i nodi meysydd lle teimlwn y gallem wella neu gryfhau'r ffordd yr ydym yn byw'r gwerthoedd hynny ymhellach.

Mae'r offeryn BRAVING yn nodi saith gwerth sy'n hollbwysig wrth ddatblygu perthnasoedd cadarnhaol a diogel o fewn tîm a thu hwnt. Mae copi o offeryn rhestr wirio yng nghefn y ddogfen hon. Byddem yn annog timau i lenwi'r rhestr wirio hon drostynt eu hunain, yn onest, a'i defnyddio gyda sgysiaiu un-i-un a fydd yn nodi sut y gallwn weithio'n agosach â'n gwerthoedd.

A dyma'ch atgoffa mai gwerthoedd BRAVING (*Bravery, Reliability, Accountability, Vault, Integrity, Non-judgment, Generosity*), pan gânt eu dilyn, yw'r cynhwysion ar gyfer amgylchedd diogel a chefnogol – sy'n hanfodol i feithrin amgylchedd myfyriol yn ei dro.



## Y gwerthoedd yw<sup>11</sup>:

- **Ffiniau**  
Gosod ffiniau gan egluro beth sy'n iawn a beth nad yw'n iawn, a pham.
- **Dibynadwyedd**  
Rydych chi'n gwneud yr hyn rydych chi'n dweud y byddwch chi'n ei wneud. Yn y gwaith, mae hyn yn golygu aros yn ymwybodol o'ch cymwyseddau a'ch cyfyngiadau, fel nad ydych yn gor-addo ac yn gallu cyflawni ymrwymadau a chydbwysio blaenoriaethau sy'n cystadlu.
- **Atebolrwydd**  
Rydych chi'n cymryd perchnogaeth o'ch camgymeriadau, yn ymddiheuro, ac yn gwneud iawn.
- **Cell**  
Nid ydych yn rhannu gwybodaeth neu brofiadau nad ydynt yn eiddo i chi i'w rhannu. Mae angen i mi wybod y cedwir fy nghyfrinachau, ac nad ydych yn rhannu unrhyw wybodaeth â mi am bobl eraill a ddylai fod yn gyfrinachol.
- **Uniondeb**  
Dewis dewrder dros gysur; dewis yr hyn sy'n iawn dros yr hyn sy'n hwyl, yn gyflym neu'n hawdd; ac ymarfer eich gwerthoedd, nid dim ond eu proffesu.
- **Anfeirniadol**  
Gallaf ofyn am yr hyn sydd ei angen arnaf, a gallwch ofyn am yr hyn sydd ei angen arnoch. Gallwn siarad am sut yr ydym yn teimlo heb feirniadu.
- **Haelioni**  
Estynnaf y dehongliad mwyaf hael posibl i fwriadau, geiriau, a gweithredoedd pobl eraill.

<sup>11</sup> Atgynhyrchwyd o [Dare to Lead | The BRAVING Inventory - Brené Brown \(brenebrown.com\)](https://www.brenebrown.com)

## Taflen Annog ar ôl y Digwyddiad

Weithiau yn ein rolau neu ein gwaith, bydd “digwyddiad” neu “fater” penodol yn codi, a byddwn am archwilio beth ddigwyddodd a sut y gwnaethom ni a’r systemau o’n cwmpas ymateb iddo.

Mae hwn yn ddull sy’n canolbwyntio ar atebion fel y trafodwyd uchod, ond mae’n wahanol oherwydd ei fod yn ymateb i sefyllfa nad oedd, efallai, yn gadarnhaol. Yn hytrach na rhedeg i ffwrdd oddi wrth y teimladau a allai fod gennym am fethiant, neu siomi pobl, dyma’r union amser y mae angen ymarfer myfyriol.

Yn gyntaf, gall ein helpu i wella o drawma eilaidd y sefyllfa, os ydym yn rhoi lle i ni ein hunain wneud synnwyr o’r hyn a ddigwyddodd. Gall hefyd ein helpu i osgoi iddo ddigwydd eto – neu o leiaf ei wneud

yn llai tebygol. Gall ein helpu i ddysgu’n ehangach, i weld beth y gall ein gwasanaeth / ein sefydliad a’n partneriaid ei wneud yn wahanol hefyd.

Nid yw’r ffurflen hon wedi’i chynllunio i’w defnyddio fel pe bai’n ei dilyn fesul blwch. Gofynnwch y cwestiynau sy’n ddefnyddiol, ac os oes angen i chi hepgor rhai, gwnewch. Fodd bynnag, yr ambell dro cyntaf y byddwch yn defnyddio’r daflen efallai y bydd yn ddefnyddiol i chi gadw at y cwestiynau fel y’u gosodwyd – gall nodi rhai meddyliau a myfyrdodau sy’n eich synnu.

## Ffurio: Gwneud Synnwyr / Meddwl Gyda’n Gilydd

Mae ffurfio yn golygu gwneud synnwyr o’n profiadau a’n cefndiroedd ni ac eraill er mwyn deall a datblygu dealltwriaeth well. Gellir disgrifio hyn fel creu jig-so, ac ar ei orau, mae’n broses gydweithredol gyda phobl.

Gall ffurfio weithio’n dda i feithrin dealltwriaeth o brofiadau rhywun a gall gefnogi gwasanaethau i weithio mewn ffordd sy’n canolbwyntio mwy ar yr unigolyn sy’n rhoi eu hanghenion a’u dymuniadau yn gyntaf. Mae’n golygu hefyd ein bod yn treulio llai o amser yn ceisio gorfodi pobl i gydymffurfio â gwasanaeth na fyddant yn elwa ohono, gyda’r holl brofiad trawmatig mae hynny’n ei greu.

Gall ffurfio hefyd weithio’n dda wrth ei ddefnyddio gyda thimau<sup>12</sup>. Weithiau gallwn deimlo’n sownd gydag unigolyn yr ydym yn ei gefnogi, am lawer o wahanol resymau. Mae dod â thîm at ei gilydd yn golygu y gallwn gael dirnadaethau a darnau gwahanol o wybodaeth ynghylch pam y gallai person fod

yn ymddwyn fel y mae. Gall hefyd ein helpu i ddeall a ydym yn cael effaith negyddol arnyn nhw hefyd. Gan ei fod yn archwilio teimladau’r tîm hefyd, gall hefyd ein helpu i fynd i’r afael â phryderon neu farnau dilais sydd gennym, a all fod yn rhwystrau anymwybodol i weithio’n gadarnhaol gyda phobl.

Mae dod i’r arfer o ffurfio fel tîm yn fwy rheolaidd yn ddefnyddiol wrth feithrin diwylliant tîm, ond hefyd wrth ymarfer a datblygu ein gallu myfyriol. Po fwyaf y byddwn yn ei wneud, po fwyaf y gallwn weld patrymau yn y ffordd yr ydym ni a’n timau yn gweithio.

**Gallwch weld enghraifft o gyfres o gwestiynau Ffurio Tîm yn yr atodiad.**

<sup>12</sup> [https://acpuk.org.uk/team\\_formulation/](https://acpuk.org.uk/team_formulation/)

# Cyfeirnodau ac adnoddau

Hyb ACE Cymru a Straen Trawmatig Cymru (2022). Fframwaith Cymru sy'n Ystyriol o Drawma. Ar gael yma:

<https://traumaframeworkcymru.com/>

Bellis, M.A., Ashton, K., Hughes, K. et al. (2015). Profiadau Niweidiol yn ystod Plentyndod a'u cysylltiad â Lles Meddwl mymsg poblogaeth oedolion Cymru. Iechyd Cyhoeddus Cymru. Ar gael yma: <https://phwwhocc.co.uk/wp-content/uploads/2020/08/FINAL-ACE-Mental-Well-being-Report-W.pdf>

Borton, T. (1970). Cyrraedd, cyffwrdd a dysgu. Hutchinson.)

Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Harvard University Press.

Brown, B. (2018) *Dare to Lead*. Vermilion. Offeryn ar gael yma: <https://brenebrown.com/resources/the-braving-inventory/>

Circle of Security International (<https://www.circleofsecurityinternational.com/circle-of-security-model/what-is-the-circle-of-security/>)

Golding, K. (2015) *Meeting the therapeutic needs of traumatized children*. (<https://kimsgolding.co.uk/backend/wp-content/uploads/2016/02/Pyramid-plus-matrix.pdf>)

Goodnet (2020) *Head, Heart, and Gut: How to Use the 3 Brains* (<https://www.goodnet.org/articles/head-heart-gut-how-to-use-3-brains>)

Johnstone, L. (2019) *Team formulation: applications of current models to reduce restrictive practice*. The Association of Clinical Psychologists UK. Ar gael yma: [https://acpuk.org.uk/team\\_formulation/](https://acpuk.org.uk/team_formulation/)

Macneil, Craig & Hasty, Melissa & Conus, Philippe & Berk, Michael. (2012). Is diagnosis enough to guide interventions in mental health? Using case formulation in clinical practice. *BMC medicine*. 10. 111. 10.1186/1741-7015-10-111.

Mann, K., Gordon, J. & MacLeod, A. (2009) Reflection and reflective practice in health

professions education: A systematic review. *Adv Health Sci Educ Theory Practice*, 14, 595–62, cited in: *Fostering and Evaluating Reflective Capacity in Medical Educ: Academic Medicine* (lww.com)

NSPCC (nd). *Solution focussed practice: A toolkit for working with children and young people*. (<https://learning.nspcc.org.uk/media/1073/solution-focused-practice-toolkit.pdf>)

Llywodraeth Cymru (2022). Trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol: strategaeth 2022 i 2026. Ar gael yma: <https://www.llyw.cymru/trais-yn-erbyn-menywod-cam-drin-domestig-thrais-rhywiol-strategaeth-2022-i-2026.html>

Llywodraeth Cymru a Llywodraeth y Deyrnas Unedig (2019). *Cefnogi pobl ifanc sy'n troseddu*. Glasbrint ar gyfer Cyfiawnder Ieuencid yng Nghymru. Ar gael yma: <https://www.llyw.cymru/cefnogi-pobl-ifanc-syn-troseddu>

Llywodraeth Cymru, (2024). Strategaeth Tlodi Plant Cymru 2024. Ar gael yma: <https://www.llyw.cymru/strategaeth-tlodi-plant-cymru-2024>

Llywodraeth Cymru (2019) Strategaeth ar Ddigartrefedd. Ar gael yma: <https://www.llyw.cymru/strategaeth-ar-ddigartrefedd>

Llywodraeth Cymru (2020). Grant Cymorth Tai: canllawiau ymarfer. Ar gael yma: <https://www.llyw.cymru/grant-cymorth-tai-canllawiau-ymarfer>

Llywodraeth Cymru (2021) Rhoi diwedd ar ddigartrefedd yng Nghymru: cynllun gweithredu lefel uchel 2021 i 2026. Ar gael yma: <https://www.llyw.cymru/rhoi-diwedd-ar-ddigartrefedd-cynllun-gweithredu-lefel-uchel-2021-i-2026>

Llywodraeth Cymru (2024) Fframwaith Canlyniadau ar gyfer Rhoi Diwedd ar Ddigartrefedd. Ar gael yma: <https://www.llyw.cymru/fframwaith-canlyniadau-ar-gyfer-rhoi-diwedd-ar-ddigartrefedd-strategaeth>

# ATODIAD 1: TAFLEN ANNOG AR ÔL DIGWYDDIAD

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
| Dyddiad cwblhau'r daflen:          | Dyddiad y digwyddiad:                        |
|                                    |  |
| Enw'r person sy'n llenwi'r daflen: | Enwau'r bobl a gymerodd ran yn y digwyddiad: |
|                                    |  |

**Beth oedd yn digwydd cyn y digwyddiad?**

**Disgrifiwch y Digwyddiad + beth wnaethoch chi:**

**Beth ddigwyddodd ar ôl y digwyddiad?**

**Beth oedd y canlyniadau oherwydd y digwyddiad?**

**Beth oedd y sbardunau araf? (pethau fel cwsg gwael, defnyddio cyffuriau neu alcohol, anghytundeb blaenorol neu ddiffyg ymddiriedaeth)**

**Beth oedd y sbardunau cyflym? (Cael 'na' fel ateb, gorfod aros, methu gwneud rhywbeth)**

**Gan feddwl am ein rôl a'n bod ni i gyd yn chwarae rhan mewn digwyddiadau, yn ogystal â bod 'yn fwy, yn ddoethach, yn gryfach, yn fwy caredig', beth allech chi fod wedi'i wneud yn wahanol?**

**Sut oeddech chi'n teimlo?**

**Beth yw eich rôl mewn unrhyw ddatrysiad neu atgyweiriad? Neu'r camau nesaf?**

**Pa newidiadau i'ch ymarfer neu'r ffordd y gwneir pethau fydd yn helpu'r digwyddiad i beidio â digwydd yn y dyfodol? A/neu: Pa ddoethineb/dysgu ydych chi wedi'i gael o ganlyniad?**

**Beth wnaethoch chi'n dda neu beth oedd eich cryfderau y gwnaethoch eu defnyddio yn y sefyllfa hon?**

**Beth sydd ei angen arnoch chi gan eraill i helpu hyn i ddigwydd? (Rheolwyr, y sefydliad ehangach, partneriaid allanol ac ati)**



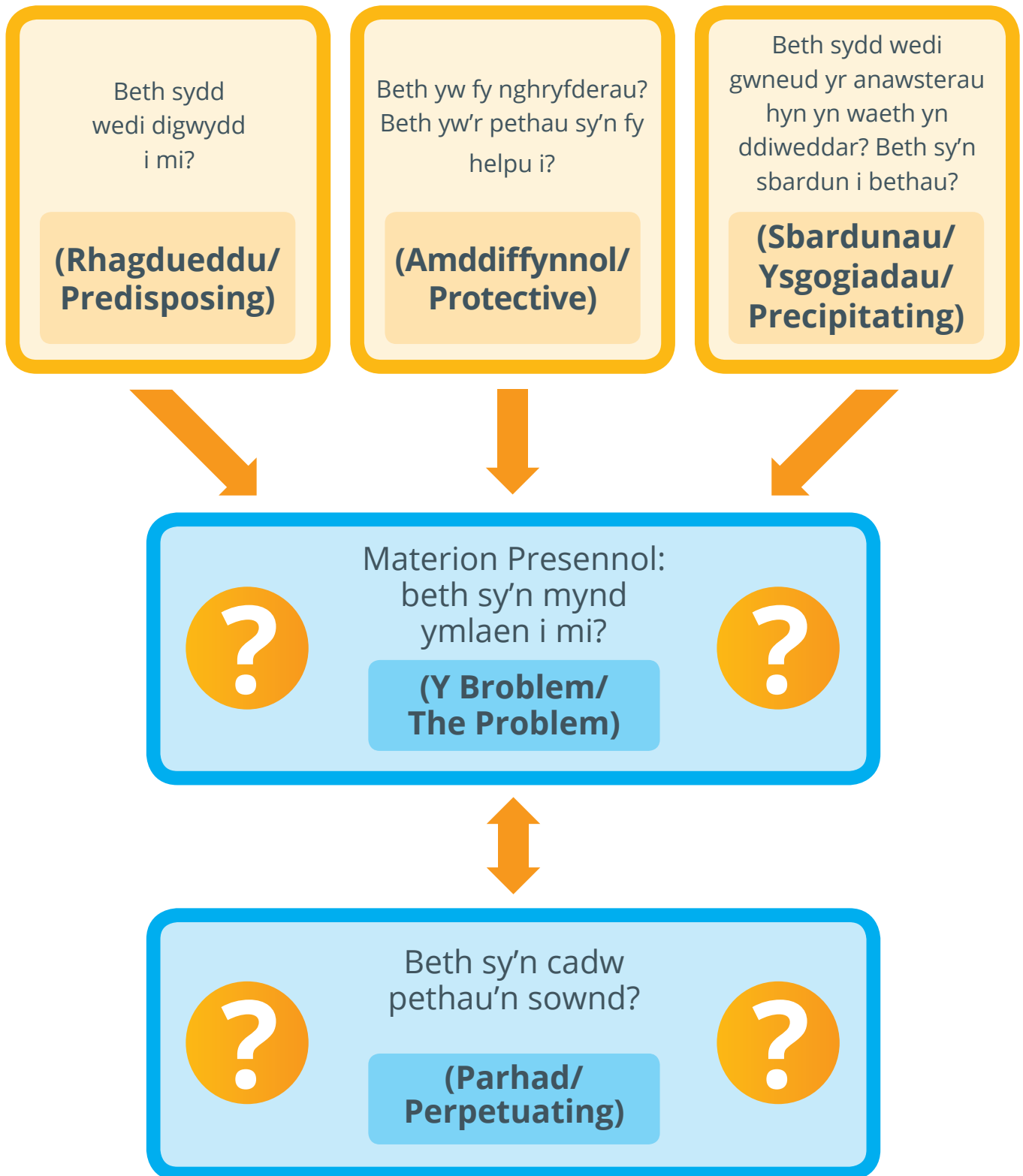
## ATODIAD 2: RHESTR 'BRAVING'



Rhowch gylch o amgylch eich meysydd cryfder. Ble mae gennych chi gyfleoedd i dyfu? Canolbwyntiwch ar un maes y byddwch yn ei ddatblygu dros yr wythnos nesaf gyda saeth. Beth fyddwch chi'n ei wneud? Sut byddwch chi'n adnabod twf? Pwy all eich cefnogi ar y daith hon? Sut?

| CYDRANNAU YMDDIRIEDOLAETH  | Bob amser | Yn aml | Weithiau | Anaml | Byth | Maes ffocws |
|--|-----------|--------|----------|-------|------|-------------|
|  | 5         | 4      | 3        | 2     | 1    |             |
| <b>Ffiniau</b><br>Rwy'n parchu ffiniau personol, a phan nad wyf yn siŵr ble maen nhw, rwy'n gofyn. Byddaf yn dweud "na" pan fo angen. Byddaf yn gofyn am help pan fo angen.  |           |        |          |       |      |             |
| <b>Dibynadwyedd</b><br>Rwy'n ddibynadwy dro ar ôl tro. Dydw i ddim yn addo rhywbeth os yw y tu hwnt i fy sgil neu fy nherfyn.  |           |        |          |       |      |             |
| <b>Atebolrwydd</b><br>Rwy'n cymryd perchnogaeth dros fy nghamgymeriadau. Ymddiheuraf, a gwnaf iawn, a gobeithio y bydd eraill yn gwneud yr un peth. Dydw i ddim yn beio eraill am fy nghamgymeriadau. Pan fydd angen i mi ddal rhywun arall yn atebol, rwy'n gwneud hynny gyda pharch. |           |        |          |       |      |             |
| <b>Cell</b><br>Rwy'n cadw stori person arall yn ddiogel. Mae'r hyn rwy'n ei rannu amdanaf fy hun neu'n ei glywed gan fy ffrind yn cael ei gadw'n gyfrinachol. Dydw i ddim yn dweud pethau nad ydyn nhw'n perthyn i mi i'w dweud.   |           |        |          |       |      |             |
| <b>Uniondeb</b><br>Rwy'n dewis dewrder dros gysur. Rwy'n dewis yr hyn sy'n iawn dros yr hyn sy'n hwyl, yn gyflym neu'n hawdd. Rwy'n dewis ymarfer fy ngwerthoedd yn hytrach na dim ond eu proffesu.  |           |        |          |       |      |             |
| <b>Dim barnu</b><br>Gofynnaf am yr hyn sydd ei angen arnaf, gan gynnwys gofyn am help. Dydw i ddim yn barnu fy hun nac eraill sy'n gofyn am yr hyn sydd ei angen arnynt mewn gwirionedd.   |           |        |          |       |      |             |
| <b>Haelioni</b><br>Estynnaf y dehongliad mwyaf hael posibl i fwriadau, geiriau, a gweithredoedd pobl eraill.   |           |        |          |       |      |             |

## ATODIAD 3: MODEL FFURFIO <sup>13</sup>



<sup>13</sup> Yn seiliedig ar y model Ffurio Pum P. Mae hwn yn fath o fframwaith sy'n defnyddio pum ffactor a ddatblygwyd gan Macneil et al. (2012). Fe wnaethon nhw gysyniadoli ffordd o edrych ar gleientiaid a'u problemau, yn systematig ac yn gyfannol gan ystyried (1) Y broblem a gyflwynir, (2) Ffactorau rhagdueddol, (3) Ffactorau dyddodiad, (4) Ffactorau parhaus, a (5) Ffactorau amddiffynnol.

## ATODIAD 4: TEMPLED SY'N CANOLBWYNTIO AR ATEBION

- Nodwch pwy sydd am gyflwyno'r achos/mater. • Penodwch geidwad amser/hwylusydd i sicrhau eich bod yn cadw at amser, bod pawb yn cael tro ac nad oes un person yn cymryd y baich o siarad drwy'r amser. • Dewch â stopwats a llyfr nodiadau.
- Gellir gwneud hyn gydag isafswm o 3 neu 4 o bobl, ond i fod yn wirioneddol effeithiol ac effeithlon, uchafswm o 6 o bobl.

| CAM                                | GWEITHGAREDDAU'R CYFLWYNYDD ACHOS A'R TÎM HELPU  | RHEOLAU AR GYFER SIARAD A GWRANDO  |
|------------------------------------|--|--|
| <b>Paratoi (dewisol – 5 munud)</b> | Yn ddelfrydol, bydd pob person sy'n mynychu'r cyfarfod yn paratoi ymlaen llaw ac yn gwybod yn glir beth maen nhw'n gobeithio ei gael o'r cyfarfod.   |  |
| <b>Cyflwyno (4 munud)</b>          | Mae'r person sy'n cael cymorth (y cyflwynydd achos) yn disgrifio'r sefyllfa yr hoffai gael rhywfaint o help gyda hi.   | Dim ond y cyflwynydd achos sy'n siarad. Efallai y bydd eu tîm am wneud eu nodiadau eu hunain ar yr adeg hon.   |
| <b>Egluro (10 munud)</b>           | Mae'r tîm helpu'n gofyn cwestiynau i gael eglurder ar stori'r cyflwynydd achos. Caiff unrhyw un ofyn cwestiynau i gael eglurder ar beth sydd wedi cael ei wneud, beth mae'r cyflwynydd achos ei eisiau, dim cwestiynau arweiniol.  | Caiff y tîm helpu ofyn cwestiynau mewn unrhyw drefn, ond dim ond un cwestiwn bob tro, caiff yr un sy'n cael ei holi siarad. Os nad oes gan neb gwestiwn mae'n iawn symud ymlaen i'r cam nesaf. |
| <b>Cadarnhau (2 funud)</b>         | Mae pob aelod o'r tîm helpu'n dweud yn gryno wrth y cyflwynydd achos beth sydd wedi gwneud yr argraff fwyaf arnynt o ran y dull a ddefnyddiwyd.  | Caiff aelodau'r tîm helpu siarad mewn unrhyw drefn. Mae'r cyflwynydd achos yn parhau i fod yn dawel.   |
| <b>Yn adlewyrchu (10 munud)</b>    | Mae aelodau'r tîm helpu'n cymryd eu tro i ddweud un peth ar y tro mewn ymateb i gyflwyniad y cyflwynydd achos. Os nad oes gan un person ddim i'w gynnig maen nhw'n dweud "Pasio" ac mae'r cylch hwn yn parhau nes bod pawb wedi dweud y cyfan y maen nhw eisiau ei ddweud, neu eu bod yn rhedeg allan o amser. | Caiff aelodau'r tîm helpu siarad yn eu trefn. Efallai y bydd y cyflwynydd achos/yr un sy'n cael ei holi am wneud nodiadau yn y cam hwn.  |
| <b>Cloi (4 munud)</b>              | Mae'r cyflwynydd achos yn ymateb yn gryno i'r hyn a ddywedwyd yn y Cyfnod Myfyrio, ac fel arfer yn nodi'r hyn y mae'n teimlo sydd fwyaf perthnasol.  | Dim ond y cyflwynydd achos sy'n siarad.  |

### Cwestiynau a awgrymir:

Gall cymryd rhan yn y sesiynau hyn deimlo'n frawychus, ond ar ôl amser byddant yn dod yn fwy naturiol. I helpu gyda'r ambell dro cyntaf, rydym wedi awgrymu cwestiynau enghreifftiol y gallwch eu gofyn, naill ai fel yr hwylusydd neu fel cyfranogwyr:

- Beth ydych chi'n gobeithio ei gael o'r cyfarfod heddiw?
- Beth yw eich gobeithion gorau ar gyfer heddiw?
- Beth sy'n mynd yn dda i chi?
- Beth sylwoch chi am y sefyllfa?
- Beth oedd eich teimladau am y sefyllfa?
- Beth arall hoffech chi ei rannu am y sefyllfa hon?

# PECYN CYCHWYNNOL Ymarfer Myfyriol



Crewyd mewn partneriaeth â  
Platfform a Cymorth Cymru, gyda  
chydweithrediad gan aelodau o'r  
sector tai a digartrefedd.

Gyda chefnogaeth  
Hyb ACE Cymru.

**PLATFFORM**

For mental health and social change  
Dros iechyd meddwl a newid cymdeithasol

 Hyb ACE Cymru  
ACE Hub Wales

 **cymorth**  
**cymru**  
connect • strengthen • influence