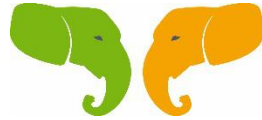
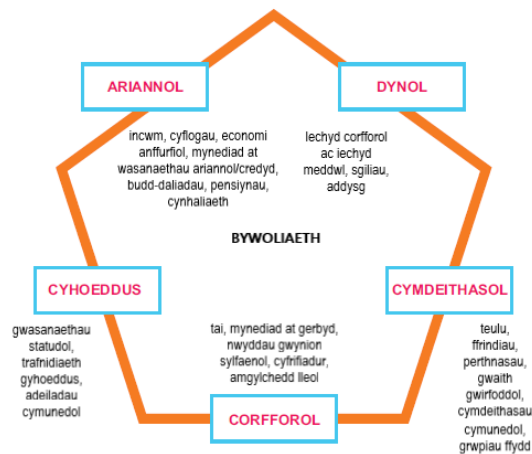


# Social Effectiveness Research Centre



Prosiect y Dull Bywoliaethau  
Cynaliadwy (DBC) rhwng  
Oxfam a'r Adran Gwaith a  
Phensiynau:



GWERTHUSIAD TERFYNOL

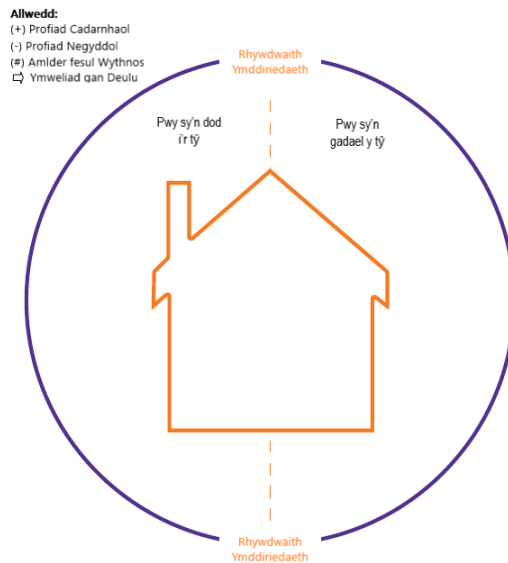
(Medi 2018-Medi 2020)

## CYNNWYS: EXEC SUM

I. Cyflwyniad a Methodoleg.....	t.1
II. Canlyniad 1: Gwell Ymwybyddiaeth.....	t.6
III. Canlyniad 2: Defnyddio Offer.....	t.13
IV. Canlyniad 3: Mwy o Ymrwymiad.....	t.19
V. Canlyniad 4: Gwell Canlyniadau ar gyfer Defnyddwyr Gwasanaethau .....	t.24
VI. Themâu Trawsbynciol a Chanlyniadau Annisgwyl.....	t.30
VII. Casgliadau ac Argymhellion.....	t.34

ATODIAD: Prosiect y DBC rhwng Oxfam a'r Adran  
Gwaith a Phensiynau – Model Rhesymeg

## I. Cyflwyniad a Methodoleg



*“Rydym yn cefnogi'r defnydd ehangach o becyn cymorth Dull Bywoliaethau Cynaliadwy Oxfam sy'n cael ei ddefnyddio ledled Cymru. Rydym yn cymeradwyo'r cysyniad o'r dull cyfranogol sy'n seiliedig ar y gydnabyddiaeth bod gan bawb alluoedd ac asedau y gellir eu datblygu i'w helpu i wella eu bywydau. Byddwn yn ceisio cyngor gan Oxfam ynghylch y ffordd orau o ymgorffori'r dull hwn.”*

Llywodraeth Cymru, Ymateb i ‘Budd-daliadau yng Nghymru: Opsiynau i’w Cyflawni’n Well’<sup>1</sup>  
(Rhagfyr 2019)

Mae'r adroddiad gwerthuso terfynol hwn yn ymwneud â phrosiect dwy flynedd Oxfam Cymru ar y cyd â'r Adran Gwaith a Phensiynau i ymgorffori'r DBC (Dull Bywoliaethau Cynaliadwy) ymhlith staff yr Adran Gwaith a Phensiynau a phartneriaid cymunedol yng Nghymru.

Ceisiodd y prosiect gyflawni hyn drwy drefnu bod aelod llawn amser o staff o'r Adran Gwaith a Phensiynau yn mynd ar secondiad i Oxfam Cymru i arwain y gwaith o ddarparu hyfforddiant ar y DBC a chymorth arall yng Nghymru, gyda'r nod o adeiladu cymuned ymarfer hunangynhaliol ar gyfer y DBC ar draws yr Adran Gwaith a Phensiynau a'i phartneriaid cymunedol. Prif nod y prosiect, fel y'i cofnodwyd yn y model rhesymeg yn amlinellu ei ddamcaniaeth newid, oedd *“sicrhau bod staff yr Adran Gwaith a Phensiynau yng Nghymru yn*

<sup>1</sup> Llywodraeth Cymru, ‘Adroddiad Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau Cynulliad Cenedlaethol Cymru: Budd-daliadau yng Nghymru: Opsiynau i’w Cyflawni’n Well – Ymateb Llywodraeth Cymru’ (6 Rhagfyr 2019), t.4, ar gael yn: <https://busnes.senedd.cymru/mgIssueHistoryHome.aspx?IId=23649> <gwelwyd ym mis Medi 2020>.

*gallu 'gwneud y peth iawn ar yr adeg iawn' gyda phobl ac ar eu rhan ac osgoi dull 'un ffordd i bawb' o fewn eu gwaith".*

Dechreuodd y prosiect ym mis Medi 2018, a chafodd ei gyflwyno'n llawn erbyn mis Ionawr 2019. Y bwriad gwreiddiol oedd ei gynnal hyd fis Medi 2019. Yn dilyn tystiolaeth o lwyddiant cynnar y prosiect, fodd bynnag, penderfynwyd estyn y cyfnod gwreiddiol hwn am flwyddyn arall hyd at fis Medi 2020, pan ddaeth y prosiect i ben a phan ddychwelodd y gweithiwr a oedd ar secondiad gydag Oxfam (yr ail i wneud y swydd, cafodd y person cyntaf ei ddyrchafu i swydd wahanol o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau ar ddiwedd mis Mawrth 2019) i weithio o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau, gan ddod yn un o'i reolwyr partneriaeth ar gyfer Cymru.

Adeiladodd prosiect y DBC rhwng Oxfam a'r Adran Gwaith a Phensiynau ar sesiynau DBC blaenorol a oedd wedi'u cynnal ar gyfer staff yr Adran Gwaith a Phensiynau fel rhan o waith cynharach gan Oxfam. Fel rhan o brosiect peilot blaenorol roedd hyfforddiant wedi cael ei ddarparu gan staff Oxfam i staff yr Adran Gwaith a Phensiynau, yn hytrach na bod staff yr Adran Gwaith a Phensiynau wedi hyfforddi eu cydweithwyr. Roedd hwn yn un o nifer o wahaniaethau rhwng y prosiect llawn a werthuswyd yn yr adroddiad hwn a'r prosiect peilot blaenorol, ynghyd â chwmpas ehangach y prosiect llawn, gwahanol ddeunyddiau hyfforddi a hyd estynedig.

Yn dilyn tystiolaeth a roddwyd am y prosiect llawn i ymchwiliad 'Budd-daliadau yng Nghymru: Opsiynau i'w Cyflawni'n Well' Cynulliad Cenedlaethol Cymru, argymhelliad ffurfiol Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau trawsbleidiol y Cynulliad oedd *"y dylai Llywodraeth Cymru ddefnyddio dull y Pecyn Cymorth Bywoliaethau Cynaliadwy ar gyfer cyflawni'r holl fudd-daliadau datganoledig a ddarperir yng Nghymru ar hyn o bryd"*. Fel yr amlinellwyd yn yr ymateb a ddyfynnwyd ar ddechrau'r cyflwyniad hwn, cafodd yr argymhelliad hwn ei dderbyn gan Lywodraeth Cymru ym mis Rhagfyr 2019 a dechreuwyd ar y broses weithredu.

Ar ôl dechrau pandemig y coronafeirws diweddarwyd Llywodraeth Cymru ym mis Mai 2020 ar waith pellach sy'n digwydd gydag Oxfam i drafod sut y gellid dechrau defnyddio pecyn cymorth DBC ar draws rhaglenni Llywodraeth Cymru, gan gynnwys wrth ddarparu ymyriadau digartrefedd gan awdurdodau lleol a chan bartneriaid cymeradwy sy'n gwneud cais ar ran unigolion i rai rhannau o'i Chronfa Cymorth Dewisol<sup>2</sup>. Cafodd yr ymatebion hyn gan

---

<sup>2</sup> Hannah Blythyn AC (Dirprwy Weinidog Tai a Llywodraeth Leol), 'Llythyr at John Griffiths AC (Cadeirydd y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau' (20 Mai 2020), t.4, ar gael yn:

Lywodraeth Cymru a'r prosiect eu trafod ymhellach yng Nghyfarfod Llawn y Cynulliad Cenedlaethol ym mis Medi 2020.<sup>3</sup>

Nid yw'r DBC yn rhywbeth newydd i Gymru. Fel yr amlinellwyd yn y gwerthusiad o'r prosiect peilot blaenorol, defnyddiwyd y DBC i ddechrau mewn lleoliadau datblygu rhyngwladol cyn i Oxfam a sefydliadau anlywodraethol eraill ddod ei gyflwyno o fewn y DU<sup>4</sup>. Fel y nododd y gwerthusiad hwnnw hefyd, roedd y dull wedi'i ddefnyddio yng Nghymru ers hynny gydag ystod eang o brosiectau a phartneriaid, ynghyd ag unigolion, teuluoedd a chymunedau.<sup>5</sup>

Roedd disgrifiad y gwerthusiad o'r prosiect peilot o gynnwys y dull hwnnw hefyd yr un mor berthnasol i'r prosiect dwy flynedd newydd wrth iddo gael ei gyflwyno:

*“Mae'r DBC yn ddull cyfranogol sy'n dechrau drwy edrych ar brofiadau beunyddiol bywydau pobl, er mwyn rhoi'r gorau i ganolbwyntio ar yr hyn sydd ar goll (y model 'diffygion' mwy traddodiadol, sy'n canolbwyntio ar yr agweddau negyddol ar fywoliaeth megis peidio â chael swydd) gan yn hytrach ganolbwyntio ar yr hyn sydd ar gael (asedau). Y syniad yw bod gallu person i ymateb yn well i bethau annisgwyl – fel yr angen i brynu nwyddau gwynion newydd, neu gyfnodau o ddiweithdra – yn gwella wrth i'w hasedau gynyddu. Mae'r dull yn seiliedig ar y gydnabyddiaeth bod pobl yn profi tloedi mewn gwahanol ffyrdd oherwydd rhyw, ethnigrwydd, iaith neu agweddau eraill ar eu hunaniaeth.”*

*“Mae'r DBC yn canolbwyntio ar bum categori rhyng-gysylltiedig o asedau sy'n rhan o fywoliaeth person: asedau dynol (e.e. sgiliau a gwybodaeth); asedau cymdeithasol (e.e. rhwydweithiau cymdeithasol, perthnasoedd teuluol); asedau ffisegol (e.e. tai, trafndiaeth, offer neu ddrillad gwaith, nwyddau gwynion sylfaenol, cyfrifiadur); asedau cyhoeddus (e.e. y gallu i fanteisio ar wasanaethau cyhoeddus lleol ac i ymwneud â nhw, cyfleusterau ac amwynderau megis canolfannau cymunedol, llyfrgelloedd a sefydliadau lleol); ac asedau ariannol (e.e. incwm a enillir, cynilion, pensiynau, cyfleusterau credyd, budd-daliadau lles, cynhaliaeth plant).”*

*“Mae'r offer a ddefnyddir o fewn y dull hwn yn cynnwys 'Llunio'r Aelwyd', yr 'Amserlen lawn/Ddim yn lawn', a'r 'Pentagon Asedau', ymhlith eraill. I roi enghraifft o'u defnydd,*

<https://business.senedd.wales/documents/s101387/Updated%20Welsh%20Government%20response%20to%20the%20Committee%20report%20%20May%202020.pdf> <accessed September 2020>.

<sup>3</sup> Gweler Senedd TV, 'Cyfarfod Llawn' (16 Medi 2020), ar gael yn:

<http://www.senedd.tv/Meeting/Archive/5df42d5a-56aa-4a15-a3f6-f0f5370285e8?autostart=True#> <gwelwyd ym mis Medi 2020>.

<sup>4</sup> L. Scullion et al, 'Evaluation of DWP & Oxfam Livelihoods Training Project...', t.1.

<sup>5</sup> Ibid.

*mae 'Llunio'r Aelwyd' yn defnyddio ysgogiad gweledol i ddogfennu symudiad pobl o fewn yr aelwyd er mwyn deall cymorth materol ac anfaterol, rhwydweithiau cymdeithasol a gwahaniaethau rhwng y rhywiau. Gofynnir i gyfranogwyr ddisgrifio pwy sy'n dod i mewn ac allan o'u cartref bob dydd (gan gynnwys preswylwyr y cartref, ffrindiau, teulu, cymdogion, gwasanaethau sy'n ymgysylltu â'r cartref, ac ati). Gellir defnyddio'r wybodaeth fel cyd-destun i benderfyniadau a wneir gan gyfranogwyr a thrwy hynny fynd y tu hwnt i'r mater ar lefel yr wyneb a welir ar y dechrau.”<sup>6</sup>*

*O ran y prosiect presennol, hyd at ei ddiwedd ym mis Medi 2020, roedd 669 aelod o staff o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau a phartneriaid cymunedol (o raglen Cymunedau am Waith ar y cyd rhwng yr Adran Gwaith a Phensiynau a Llywodraeth Cymru a PaCE – prosiect Rhieni, Gofal Plant a Chyflogaeth Cronfa Gymdeithasol Ewrop) yng Nghymru wedi'u hyfforddi ar draws 70 o sesiynau ar wahân. Roedd hyn yn rhagori ar darged y prosiect o hyfforddi o leiaf 660 o staff yr Adran Gwaith a Phensiynau neu bartneriaid cymunedol ar draws o leiaf 55 o sesiynau.*

Roedd sesiynau hyfforddi yn ymdrin ag ymwybyddiaeth o dlodi, y DBC a'i becyn cymorth, ac yn defnyddio offeryn 'SLA lite' newydd a grëwyd yn benodol ar gyfer y prosiect llawn.<sup>7</sup> Mynychodd 92 o unigolion eraill o sefydliadau partner nad ydynt yn rhan o'r Adran Gwaith a Phensiynau sesiynau hyfforddi tebyg ar gyfer prosiectau partner nad ydynt yn rhan o'r Adran Gwaith a Phensiynau. Roedd y rhai a fynychodd yr hyfforddiant yn cynnwys staff o sefydliadau fel Pobl, Cyngor ar Bopeth, Shelter, Llamau, Action for Children, Byddin yr Iachawdwriaeth, Cyfannol, G4S, y Wallich ac United Welsh, yn ogystal â sawl awdurdod lleol yng Nghymru.

Yn ogystal â hyn, cwblhaodd 49 aelod o staff o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau a phartneriaid cymunedol sesiynau 'Hyfforddi'r Hyfforddwr' ychwanegol, yn erbyn targed o 36 ar gyfer y prosiect. O ganlyniad i'r hyfforddiant pellach hwn a'r sesiynau hyfforddi gwreiddiol, roedd 73 aelod o staff yr Adran Gwaith a Phensiynau yng Nghymru yng nghymuned ymarfer y prosiect erbyn iddo ddod i ben (yn erbyn targed o 44), gan gymryd rhan drwy gyfarfodydd neu gynadleddau o bell o arweinwyr DBC yn ystod oes y prosiect, ymhlith dulliau eraill.

<sup>6</sup> Ibid, t.1-2.

<sup>7</sup>Yn ogystal â'r sesiynau hyn, derbyniodd tua 70 o reolwyr o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau yng Nghymru sesiwn trosolwg cyflwyno byr ar brosiect y DBC gan staff y prosiect. Cafodd sesiwn gyflwyno fer debyg ynghylch y dull a'r offeryn hefyd ei chyflwyno i 21 o arweinwyr timau o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau yn Lloegr (Swydd Buckingham) fel rhan o gynllun peilot ychwanegol a bach. Daeth un o'r arweinwyr tîm hyn i Gymru yn dilyn hyn gan fynychu'r gweithdy diwrnod llawn, ond nid yw wedi'i gynnwys yn y ffigurau cyffredinol ar gyfer yr adroddiad hwn, gan eu bod yn gysylltiedig â staff yr Adran Gwaith a Phensiynau a staff partneriaid cymunedol yng Nghymru yn unig.

Yn gyffredinol felly, roedd y prosiect llawn yn rhagori rhywfaint neu'n rhagori'n sylweddol ar yr holl ddangosyddion allbwn a osodwyd ar ei gyfer ar y dechrau.

O ran y gyllideb, roedd gan y prosiect llawn gyfanswm gwariant gwirioneddol o £88,744.21 dros ei oes o ddwy flynedd, a olygai fod ei gost lawer yn is na chost y prosiect peilot.<sup>8</sup>

Mae'r adroddiad hwn yn mesur y cynnydd a wnaed gan y prosiect llawn yn erbyn y canlyniadau a bennwyd ar ei gyfer, ac roedd pedwar ohonynt:

- I. Mae 90% o staff yr Adran Gwaith a Phensiynau/partneriaid cymunedol a dderbyniodd yr hyfforddiant ac a samplwyd yn adrodd am fwy o ymwybyddiaeth o faterion tlodi yng Nghymru a/neu'r DBC.
- II. Dywed 80% o'r staff a hyfforddwyd a samplwyd y byddant yn defnyddio'r DBC a/neu ei offer yn eu gwaith yn rheolaidd.
- III. Mae 12 o randdeiliaid allweddol (e.e. uwch-arweinwyr o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau yng Nghymru, staff ar lefel gyfatebol o fewn Oxfam, partneriaid cymunedol) yn adrodd ar lefelau uwch o ymrwymiad i ymgorffori'r DBC ymhellach o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau.
- IV. Mae 50% o'r staff hyfforddedig a samplwyd wedi cynyddu lefelau boddhad cwsmeriaid neu'n adrodd am well canlyniadau i ddefnyddwyr gwasanaethau.

Mae'r adroddiad hwn hefyd yn gwerthuso'r prosiect hyd yma o ran y dystiolaeth ansoddol y mae wedi'i chynhyrchu mewn perthynas â'i effaith ehangach. Yn unol â model rhesymeg y prosiect (gweler yr atodiad), nod cyffredinol y prosiect yw y gall mwy o ddefnyddwyr gwasanaethau'r Adran Gwaith a Phensiynau yng Nghymru symud ymlaen tuag at fywyd heb dlodi.

Er mwyn mesur perfformiad y prosiect yn erbyn ei ganlyniadau, edrychodd y gwerthusiad hwn ar ddata cynnydd meintiol ar gyfer dros 500 o staff yr Adran Gwaith a Phensiynau a phartneriaid cymunedol a oedd wedi ymgymryd â hyfforddiant y prosiect ac wedi cynnal dros 50 o arolygon dilynol meintiol gyda staff a oedd wedi'u hyfforddi, yn ogystal â chyfweld neu geisio adborth ansoddol fel arall gan fwy na dwsin o randdeiliaid allweddol dros y ffôn, e-bost

---

<sup>8</sup> Cost derfynol y prosiect blaenorol o ran mewnbwn, a gofnodwyd yn ei werthusiad, oedd £178,457 (i'r £ agosaf) ar gyfer ei gyfnod o 18 mis – gweler L. Scullion et al, 'Evaluation of DWP & Oxfam Livelihoods Training Project...', t.20. Byddai hyn gyferwerth â chost gyffredinol o £237,348 ar gyfer prosiect dwy flynedd.

neu drwy arolwg ar-lein. y gwerthusiad hefyd yn cwmpasu gwybodaeth fonitro arall a gynhyrchwyd gan y prosiect yn ystod ei oes, gan gynnwys cofnodion o weithgareddau sy'n ymwneud â chymuned ymarfer DBC a chyfarfodydd grŵp llywio'r prosiect.

Mae'r adroddiad canlynol yn gwerthuso'r prosiect am y tro cyntaf mewn perthynas â phob un o'i bedwar canlyniad arfaethedig. Yna, mae'n edrych ar ganlyniadau eraill, mwy annisgwyl a ddaeth i'r amlwg yn ystod ei oes o ddwy flynedd ac mae hefyd yn ystyried unrhyw themâu ehangach sydd wedi deillio o waith y prosiect sy'n perthyn i fwy nag un o'i feysydd canlyniadau. Yn olaf, mae'n gorffen gyda chasgliadau ynglŷn â'r prosiect cyfan ac argymhellion ar gyfer unrhyw waith tebyg yn y dyfodol i gefnogi gwaith ymgorffori'r DBC ymhellach, boed hynny yng Nghymru neu'r tu hwnt.

## II. Canlyniad 1: Gwell Ymwybyddiaeth

*"Fel Anogwr Gwaith, roedd yr hyfforddiant yn agoriad llygaid i mi. Yn fy marn i, mae'n bwysig ein bod yn deall tlodi yn y cyd-destun cymdeithasol ehangach, gan fod hyn yn rhywbeth sy'n berthnasol o ran cyfran uchel o'n cwsmeriaid. Rwyf wedi dechrau defnyddio'r DBC gyda chwsmeriaid ac roedd yn creu swm anhygoel o wybodaeth am amgylchiadau'r cwsmeriaid a sut y mae eu hamgylchiadau presennol nid yn unig yn effeithio arnynt yn seicolegol ond hefyd o ran cyflogaeth gynaliadwy."*

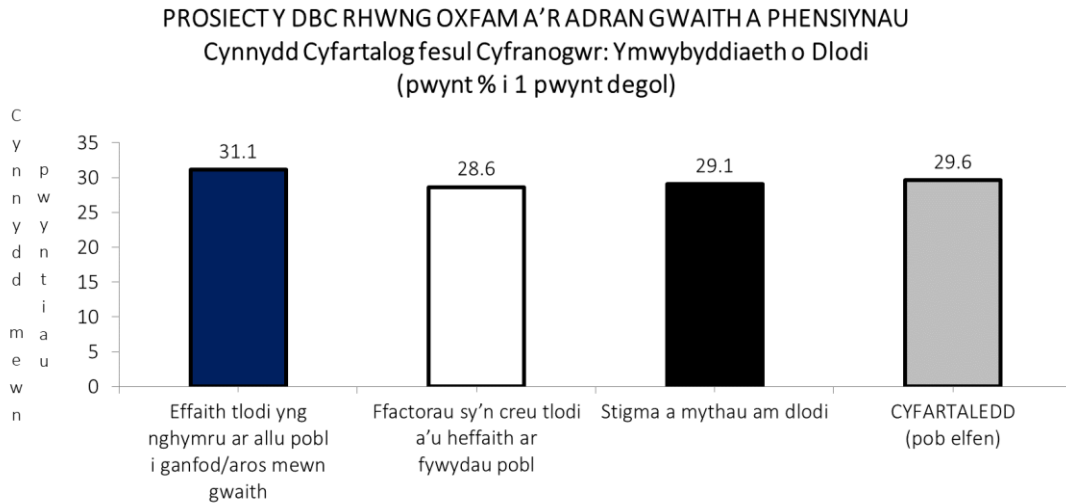
Anogwr gwaith gyda'r Adran Gwaith a Phensiynau, dros 15 mlynedd o brofiad o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau

Y canlyniad cyntaf yr oedd prosiect DBC yr Adran Gwaith a Phensiynau yn ceisio'i gyflawni oedd cynyddu ymwybyddiaeth staff yr Adran Gwaith a Phensiynau a phartneriaid cymunedol o faterion tlodi yng Nghymru a/neu'r DBC. Yn erbyn targed diwedd prosiect o 90%, ymhlith y 496 aelod o staff yng Nghymru a hyfforddwyd ac a gymerodd ran yn y gwerthusiad hwn, roedd 95% wedi nodi lefelau uwch o ymwybyddiaeth erbyn diwedd y prosiect.<sup>9</sup>

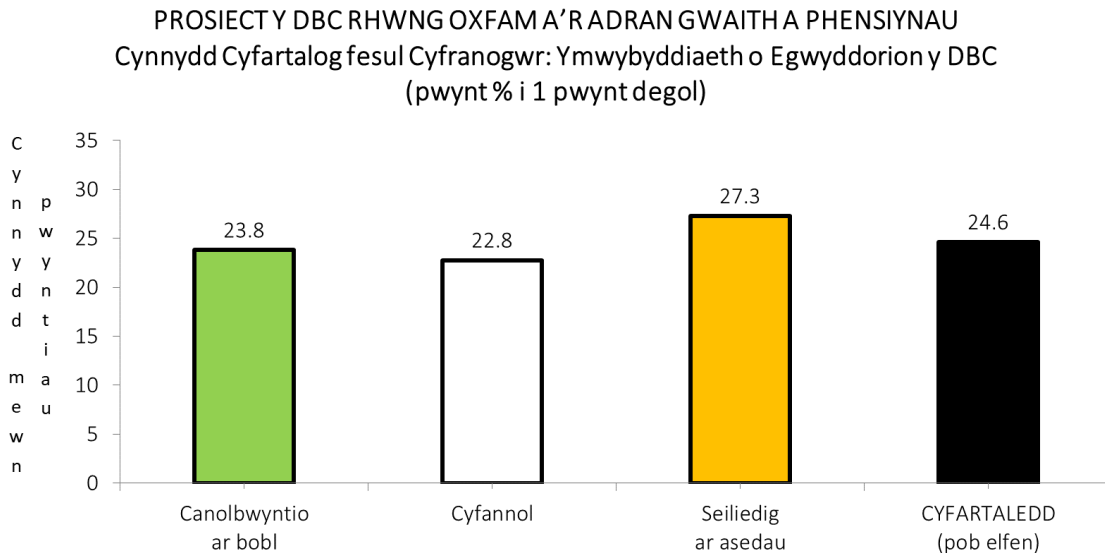
<sup>9</sup> Oni nodir fel arall, mae'r holl ganrannau neu'r symiau eraill sydd wedi'u pennu yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i fyny neu i lawr i'r rhif cyfan agosaf. Fel y nodwyd ynghynt, cafodd 21 aelod arall o staff o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau yn Lloegr hefyd eu hyfforddi fel rhan o'r prosiect a bu iddynt gwblhau prosesau gwerthuso a oedd yn cyfateb yn union i'r rhai a gwblhawyd gan y staff yng Nghymru. Golyga hyn fod cyfanswm o 517 o bobl wedi llenwi ffurflenni gwerthuso ynghylch yr hyfforddiant. Nid yw eu hymatebion, fodd bynnag, wedi'u hystyried wrth drafod unrhyw rai o'r allbynnau neu'r targedau a nodir yn yr adroddiad hwn, gan fod cylch gwaith y prosiect yn berthnasol i Gymru yn unig. Nid oedd y cyfle i gyflawni'r sesiynau hyn ar gyfer staff yr Adran Gwaith a Phensiynau yn Lloegr yn allbwn ychwanegol a ragwelwyd ar y dechrau. Roedd nifer cyfyngedig yr hyfforddeion o'r tu allan i Gymru hefyd yn golygu bod y cohort hwn yn rhy fach i effeithio ar ganlyniadau'r prosiect mewn unrhyw fodd sylweddol; o safbwynt y targed hwn, er enghraifft, byddai canran yr hyfforddeion a nododd fod ganddynt fwy o ymwybyddiaeth yn dilyn eu sesiwn yn 95% beth bynnag, boed y sesiynau a gafodd eu cynnal yn Lloegr wedi'u cynnwys neu beidio.



Yn ansoddol, ar lefel gyfartalog cynyddodd lefelau ymwybyddiaeth yr ymatebwyr bron i draean ar draws y tair agwedd ar ymwybyddiaeth o dlodi y rhoddwyd sylw iddynt yn yr hyfforddiant, fel y mae'r siart canlynol yn dangos:



Gwelwyd cynnydd amlwg yn ogystal o ran yr ymwybyddiaeth o ffyrdd y gellid defnyddio'r DBC a'i egwyddorion i gefnogi defnyddwyr gwasanaethau yn sgil yr hyfforddiant yr oedd y prosiect yn gallu ei ddarparu. Ar gyfartaledd, gwelwyd cynnydd o bron i chwarter yn lefelau ymwybyddiaeth pob cyfranogwr, fel y dangosa'r graff canlynol:



O ran yr adborth gan y cyfranogwyr yn ymwneud â'r canlyniad hwn, gan fod cannoedd ar gannoedd o ymatebion gan staff a hyfforddwyd wedi'u casglu ar gyfer y gwerthusiad hwn, nid oes lle yn yr adroddiad hwn i fanylu ar yr holl sylwadau unigol a gafodd cyfranogwyr ynglŷn â sut yr oedd y prosiect wedi helpu i godi eu lefelau ymwybyddiaeth o dlodi a'r DBC. Felly,



- *"Roedd dysgu am ystadegau ynghylch tlodi yn agoriad llygad."*
- *"Diddorol, er roedd yr hyn a ddysgais wedi peri syndod."*
- *"Hyfforddiant gwerthfawr iawn, mae wedi fy helpu i ennyn gwell dealltwriaeth o dlodi a materion eraill."*
- *"Trafodaethau grŵp defnyddiol, ffigurau diddorol am dlodi yn yr ardal – brawychus."*
- *"Roeddwn i'n meddwl bod y cwrs yn llawn gwybodaeth. Doeddwn i ddim yn sylweddoli pa mor wael oedd tlodi yng Nghymru."*
- *"Roeddwn i'n meddwl bod yr hyfforddiant yn ddiddorol er ei fod wedi peri pryder – roeddwn i'n meddwl bod yr ystadegau'n eithaf brawychus – rydyn ni'n meddwl ein bod yn byw mewn cymdeithas ofalgar, dda ac yna rydym yn clywed am yr ystadegau tlodi ac yn ailfeddwl."*

Thema arall a gododd dro ar ôl tro oedd bod yr hyfforddiant nid yn unig yn addysgu, ond hefyd yn mynd ati i hyrwyddo ffyrdd newydd o feddwl ymhlith cyfranogwyr:

- *"Roedd yr hyfforddiant yn ddiddorol iawn. Roedd yn gwneud i mi feddwl am bob agwedd ar fywyd rhywun, gan gynnwys fy un i."*
- *"Roedd yn dda. Roedd yn gwneud i mi feddwl mwy."*
- *"Pwyslais ac ystadegau diddorol – ysgogi'r meddwl. Wedi gwneud i mi feddwl mwy am fywydau cyffredinol cwsmeriaid."*
- *"Ysbrydoledig – mae angen hyn arnom i wrthbwysu meddylfryd negyddol (ychydig o) anogwyr gwaith wrth iddynt ymdrin â chwsmeriaid bob dydd."*
- *"Hyfforddiant gwych. Diwrnod difyr iawn a oedd yn llawn gwybodaeth ac yn ysgogi'r meddwl."*
- *"Tipyn o agoriad llygaid a barn gytbwys."*
- *"Roedd yr hyfforddiant yn ddefnyddiol, yn gwneud i mi feddwl yn wahanol am fy nulliau gweithio."*

- *"Hyfforddiant gwych sydd wedi rhoi cipolwg i mi o'r rhwystrau y mae rhai o'r hawlwyrsy'n fwy anodd eu helpu yn eu hwynebu."*
- *"Roedd yr hyfforddiant yn wych, yn herio eich canfyddiadau ar dlodi."*
- *"Rhoddodd gipolwg ardderchog ar sut y mae tlodi'n effeithio ar fywydau pobl."*
- *"Hyfforddiant da. Rhyngweithiol. Wedi gwneud i mi feddwl."*
- *"Roedd yr hyfforddiant yn llawn gwybodaeth ac yn herio mythau/rhagdybiaethau o dlodi."*
- *"Roedd yn ddiddorol iawn. Agoriad llygaid."*
- *"Gwnaeth yr hyfforddiant i mi feddwl am yr agweddau ar dlodi a sut mae'n effeithio ar eraill mewn gwahanol ffyrdd."*
- *Dysgais fwy am dlodi ac roedd yn gwneud i mi feddwl am bethau nad oeddwn wedi'u hystyried o'r blaen. Byddaf yn bendant yn ystyried rhai o'r syniadau wrth symud ymlaen."*
- *"Roedd y cynnwys yn graff ac yn cael ei gyflwyno mewn ffordd a oedd yn annog cyfranogiad a rhannu profiadau – yn arbennig o ddefnyddiol ar gyfer Anogwr Gwaith newydd."*
- *"Yn ennyn diddordeb, yn graff, yn ysgytwol; profiad gwych sy'n gwneud i chi gredu y gallwch wneud mwy i gyflawni gwahaniaeth! Diolch!"*

Yn olaf, o ran adborth ansoddol yn ymwneud ag ymwybyddiaeth, roedd cael gwell dealltwriaeth o fanteision symud tuag at ffordd o weithio sy'n fwy seiliedig ar DBC yn thema arall a gododd dro ar ôl tro. Yn wir, teimlai un cyfranogwr mai'r peth gorau am yr hyfforddiant oedd ei fod yn rhoi gwybod am y dull sy'n seiliedig ar asedau – yn eu barn hwy *"mae edrych ar asedau yn ffordd gadarnhaol o edrych ar yr hyn sydd gan gwsmer, ac nid ar yr hyn nad oes ganddynt"*. Roedd derbyn cyflwyniad i ddull cyfannol DBC yn fantais allweddol a nodwyd gan gyfranogwyr eraill hefyd, er enghraifft un a fu'n anogwr gwaith ers dros dair blynedd:

*"Wedi gwneud i mi feddwl llawer iawn – caniatáu i ni ystyried y cwsmeriaid a welwn a sut mae angen i ni ystyried defnyddio dull cyfannol."*

Mynegodd arweinydd tîm gyda dros ddegawd o brofiad gyda'r Adran Gwaith a Phensiynau farn debyg:

*"Hyfforddiant pleserus iawn a ddarparodd wybodaeth sy'n ysgogi'r meddwl am dlodi. Braf gweld dull mwy cyfannol, sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn."*

Nododd anogwyr gwaith eraill sut yr oedd yr hyfforddiant wedi *"fy ngalluogi i feddwl mwy am dlodi y tu hwnt i'r maes ariannol"* neu fod yr hyfforddiant *"wedi gwneud i chi sylweddoli beth yn union yw tlodi"*. Yn yr un modd, cafodd Cynghorydd Cyflogaeth Anabledd gyda thros dri degawd o brofiad yn yr Adran Gwaith a Phensiynau ei sbarduno gan yr hyfforddiant i ystyried asedau y tu hwnt i'r rhai ariannol yn unig mewn cyfweiliadau:

*"Roedd yr hyfforddiant yn llawn gwybodaeth ac rwy'n teimlo y bydd yn fy ngalluogi i wneud fy swydd yn well ac yn fy ngalluogi i gefnogi cwsmeriaid fel y gallant nodi a mynd i'r afael â'u heriau yn eu bywydau fel y gallant gael eu cynnwys ar lefel gymdeithasol yn eu cymuned a byw bywydau mwy llawn gyda phwrpas. Yn sicr mae'r rhan fwyaf o'r bobl rwy'n siarad â hwy yn teimlo bod eu bywyd yn ddiffygiol o ran hyn."*

Croesawyd y cyfle i fyfyrion a ddarparwyd gan yr hyfforddiant gan staff ar bob lefel o ran profiad, yn amrywio o un anogwr gwaith gyda thros ddegawd a hanner o brofiad o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau a nododd sut yr oedd yn *"dda cael meddwl yn ddyfnach am faterion"*, i un arall gyda dim ond ychydig flynyddoedd o brofiad a ddywedodd ei bod yn *"dda treulio amser yn ystyried/dysgu am y pethau sylfaenol"*. Roedd gan drydydd cyfranogwr agwedd gadarnhaol ynghylch sut y byddai'r cyfle hwn i fyfyrion yn gwella ei arferion, gan nodi bod *"yr ystadegau'n agoriad llygad, yn gwneud i mi dalu mwy o sylw a meddwl am hyn wrth i mi gyfweld – bydd yn fy helpu i strwythuro'r sgwrs, gan sbarduno syniadau a thrafodaeth"*.

Mewn perthynas â'r canlyniad hwn, ochr yn ochr â'r dystiolaeth o'r gwerthusiadau hyfforddi, mae'n bwysig nodi bod y cyfranogwyr yn parhau i nodi mewn arolygon dilynol a gwblhawyd fisoedd ar ôl yr hyfforddiant eu bod yn parhau'n fwy ymwybodol o'r materion a drafodwyd yn yr hyfforddiant. Er enghraifft, dywedodd un anogwr gwaith a oedd wedi bod gyda'r Adran Gwaith a Phensiynau ers dros 35 mlynedd fod yr hyfforddiant wedi ei helpu i *"ddeall pa mor anodd ydyw i gwsmeriaid reoli eu harian tra'u bod yn hawlio Credyd Cynhwysol – sut mae'n rhaid iddyn nhw geisio blaenoriaethu eu harian"*. Teimlai un arall ei fod wedi eu helpu i

ystyried yn fwy unigedd rhai cleientiaid a'r ffaith eu bod yn agored i niwed, tra bo anogwr gwaith arall, unwaith eto gyda gwerth dros 30 mlynedd o brofiad o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau, yn parhau i ddisgrifio'r hyfforddiant fel profiad a "ysgogodd y meddwl" dros flwyddyn yn ddiweddarach, gan ddweud ei fod wedi ei helpu i "ystyried ymhellach rhwystrau cwsmeriaid a sut y gallaf, fel Anogwr Gwaith, helpu rhai cwsmeriaid eithaf tlawd sy'n aml yn agored i niwed i symud ymlaen, i wella eu lles a helpu i newid eu persbectif ar fywyd".

Mynegodd eraill deimladau tebyg yn eu hadborth hefyd, er enghraifft y canlynol:

*"Pan ymunais gyntaf fel anogwr gwaith ddwy flynedd yn ôl, nid oedd gennyf fawr ddim syniad, os o gwbl, fod yn rhaid i gynifer o bobl fyw ar gyn lleied o arian. Nid oeddwn yn ymwybodol o'r byd go iawn, ac yn sicr y sefyllfa o fewn y DU. Roedd blynyddoedd o wrando ar y cyfryngau'n dweud wrthym sut y mae'r rhai nad oes ganddynt ddim yn cael popeth efallai wedi llywio fy marn. Rwy'n credu ei bod yn bwysig cael yr offer a'r wybodaeth i ddeall y sefyllfa y mae rhai o'n cwsmeriaid yn ei hwynebu ac mae'r DBC yn sicr yn ddull mwy 'dynol'."*

Yn yr un modd, dywedodd cyn-hyfforddai arall "nad yw bob amser yn ymwneud â gwaith, mae cynifer o faterion i'w goresgyn/datrys yn aml, gall hyd yn oed y syniad o weithio fod yn fygythiad, drwy ddileu sefydlogrwydd y budd-daliadau sy'n talu costau tai a chostau byw o ddydd i ddydd" ac ychwanegodd hefyd "ar ôl cwblhau'r hyfforddiant, rwy'n llawer mwy ymwybodol na all pawb gymryd yn ganiataol fod ganddynt rywle diogel i fyw, yr effeithiau y gall eu hamgylchoedd eu cael arnynt."

Yn gyffredinol, mae llawer iawn o dystiolaeth sy'n awgrymu bod prosiect y DBC rhwng Oxfam a'r Adran Gwaith a Phensiynau wedi cyflawni ei ganlyniad cyntaf yn llwyddiannus. Felly, gall barn un cyfranogwr arolwg dilynol yn arbennig, Cynghorydd Cyflogaeth Anabled, gynrychioli barn gyffredinol cyfranogwyr yn y prosiect ynghylch y mater; gan ddweud bod yr hyfforddiant wedi rhoi gwell dealltwriaeth iddo o rai o'r heriau a wynebir gan deuluoedd ar aelwydydd incwm is. Roedd ei farn am y DBC yn syml: "Rwy'n teimlo y gallai'r rhan fwyaf o'r bobl rwy'n gweithio gyda nhw elwa ar hyn – gan gynnwys fi."

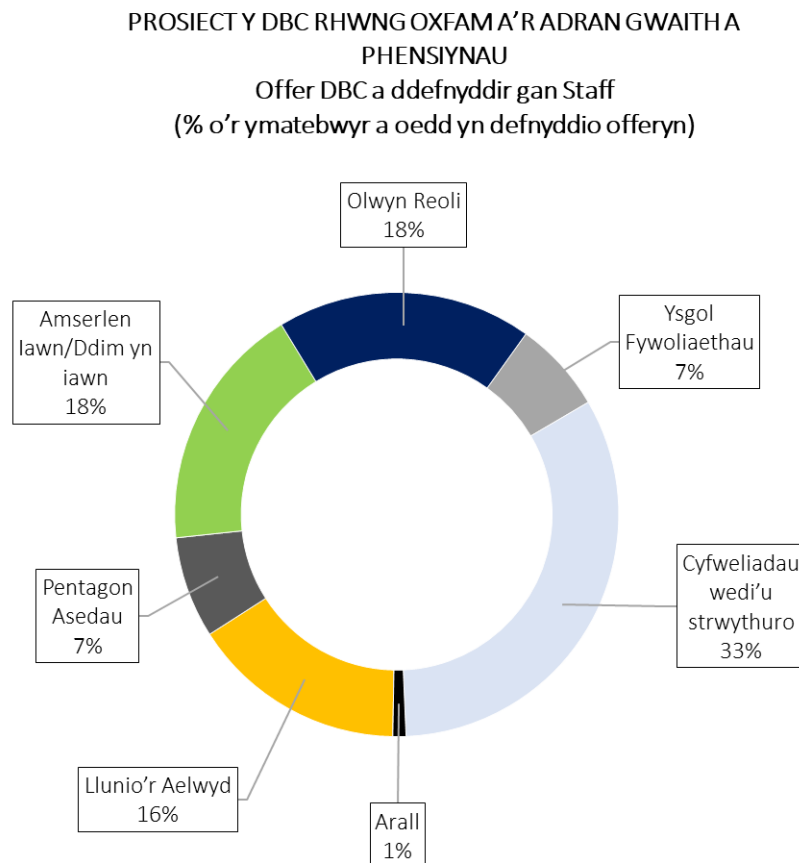
### III. Canlyniad 2: Defnyddio Offer

*“Byddai'n wych pe bai pob cyflogai ar draws yr Adran Gwaith a Phensiynau yn mabwysiadu'r ffyrdd hyn o feddwl a'r strategaethau hyn.”*

Rheolwr Achosion, dros 2 flynedd o brofiad o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau

Yr ail ganlyniad yr oedd y prosiect yn ceisio'i gyflawni yw helpu'r Adran Gwaith a Phensiynau a staff partneriaid cymunedol i ddefnyddio'r DBC a'i ddulliau yn eu gwaith. Ei darged diwedd prosiect oedd y byddai o leiaf 80% o'r staff a samplwyd yn dweud eu bod yn bwriadu defnyddio'r DBC a'i ddulliau yn rheolaidd yn eu gwaith yn dilyn yr hyfforddiant. Cyflawnodd y prosiect hyn, gydag 86% yn adrodd y byddent yn defnyddio'r offer a/neu'r dull gweithredu yn gyffredinol.

Roedd yr arolygon dilynol hefyd yn dangos lefelau tebyg iawn o ddefnyddio offer yn ymarferol, gydag 84% o ymatebwyr yn gallu adrodd pa offer yr oeddent wedi'u defnyddio, ac mewn llawer o achosion, pa mor aml. Mae'r siart canlynol yn cofnodi dosbarthiad yr offer yr oedd ymatebwyr wedi'u defnyddio ers eu hyfforddiant:





Efallai nad yw'n syndod mai'r offeryn Cyfweliad Strwythuredig oedd yr un a ddefnyddiwyd fwyaf (gyda thraean o'r holl ymatebwyr yn ei ddefnyddio), gan mai dyma'r offeryn sy'n cydfynd fwyaf naturiol â fformat presennol cyfweliad â hawliwr. Efallai ei bod yn fwy annisgwyl gweld yr offeryn Olwyn Reoli a'r Adnodd Iawn/Ddim yn iawn yn fwy poblogaidd na'r offeryn Llunio'r Aelwyd, sef yr offeryn nesaf a ddefnyddiwyd fwyaf yn draddodiadol yn ystod y defnydd blaenorol o'r DBC yng Nghymru, er bod gan bob un o'r tri offeryn ganrannau gweddol debyg o ran nifer yr ymatebwyr a oedd yn eu defnyddio. Roedd y ddau offeryn arall yn y pecyn cymorth, y Pentagon Asedau a'r Ysgol Fywoliaethau yn cael eu defnyddio'n llai eang, gan adlewyrchu o bosibl y ffaith bod angen treulio mwy o amser wrth eu defnyddio o'u cymharu â'r offer eraill. Roedd y categori 'Arall' yn cynnwys offer mesur llinell sylfaen Brenin/Brenhines y Castell a Fy Nhaith. Nid oedd y rhain yn rhan ffurfiol o'r pecyn cymorth, ond cawsant eu cynnwys mewn atodiad er mwyn dangos enghreifftiau o systemau monitro y gellid eu defnyddio gyda hawlwr i ddangos eu cynnydd tuag at fywoliaeth gynaliadwy.

O ran adborth ansoddol, adlewyrchwyd y safbwyntiau cadarnhaol a roddwyd o'r offer gan gyfranogwyr yr hyfforddiant mewn ymatebion i'r arolwg dilynol yn ymwneud â sut yr oedd yr offer wedi'u defnyddio ar lefel ymarferol. Er enghraifft, cadarnhawyd y farn gyffredin a fynegwyd mewn gwerthusiadau hyfforddi y byddai'r offer yn effeithiol yn ymarferol gan y dystiolaeth a gyflwynwyd gan un anogwr gwaith yn ei gwaith dilynol, a ddywedodd fod yr offer wedi bod yn "*effeithiol iawn i ddarganfod mwy o wybodaeth ac amgylchiadau*", gan ei galluogi "i gynorthwyo a darparu'r cymorth cywir i gwsmeriaid". Nododd anogwr gwaith arall effeithiau tebyg:

*"Mae'r cwsmer yn gallu gweld pethau o safbwynt gwahanol ac felly'n deall sut i wella/datrys eu sefyllfa'n llawer gwell. Mae wedi rhoi gwell dealltwriaeth iddynt o'u sefyllfa."*

Adleisiodd amryw o gyfranogwyr arolygon dilynol eraill yr adborth hwn hefyd, gyda sylwadau fel "*mae'n helpu i roi darlun cliriach i gwsmeriaid o bethau*" neu siarad am sut mae defnyddio'r pecyn cymorth "*yn gwneud i gwsmeriaid sylweddoli eu potensial ac yn ymwybodol o'r sgiliau trosglwyddadwy sydd ganddynt*", neu nodi bod "*yr offer hyn yn ddelfrydol i'n cwsmeriaid CC yn arbennig, gan ein bod yn delio ag ystod eang o gwsmeriaid, gydag ystod eang o anghenion cymhleth*" a'u bod "*yn creu ffordd i ni sicrhau ychydig mwy o ddealltwriaeth nag y byddai gennym fel arall*".

Roedd anogwyr gwaith eraill wedi nodi yn yr arolwg dilynol sut yr oedd y pecyn cymorth, gyda'i elfen weledol fawr, wedi eu helpu i "*ymgysylltu â chwsmeriaid nad yw'n hawdd sgwrsio â nhw*" neu nodi bod y pecyn cymorth a'r dull gweithredu yn gyffredinol yn ffordd o "*ddangos*



*i gwsmeriaid ein bod yn meddwl amdanynt a bod cymorth ar gael".* Nododd un anogwr gwaith ei fod yn teimlo bod y pecyn cymorth yn effeithiol oherwydd bod amrywiaeth o wahanol ddulliau i'w defnyddio ynddo, ac nid un neu ddau yn unig. Roedd hyn eto'n adlesio barn llawer o'r cyfranogwyr a gwblhaodd werthusiadau ynghylch yr hyfforddiant.

Pwysleisiodd anogwr arall yn yr un modd yn ei hadborth pa mor ddefnyddiol yw cael pecyn cymorth cyfan i ddewis ohono:

*"Mae pecyn cymorth Oxfam yn wych wrth i ni weithio wyneb yn wyneb â chwsmeriaid o bob math o gefndiroedd. Er bod rhai offer yn syml iawn, maent yn eich galluogi i ddeall yn well bywoliaethau ein cwsmeriaid a gweithio mewn ffordd gyfannol. Roedd yr hyfforddiant a'r pecyn cymorth yn ysgogi'r meddwl ac yn sicr yn agoriad llygaid– nid oeddwn wedi ceisio chwalu'r rhwystrau yr oedd cwsmeriaid yn eu hwynebu cyn derbyn yr hyfforddiant ac mae wedi rhoi arf arall i ni i'n galluogi i fynd i'r afael â'r hyn sy'n digwydd ym mywydau pobl, gan ein harfogi i'w cefnogi i symud ymlaen."*

Ochr yn ochr â'r adborth cadarnhaol hwn bu i ymatebwyr i arolygon dilynol nodi bod yna rwystrau hefyd, fodd bynnag, o ran gwneud mwy o ddefnydd o'r offer. Mae hyn yn adlewyrchu unwaith eto y mathau tebyg o ragfynegiadau a wnaed gan gyfranogwyr hyfforddi yn dilyn eu sesiynau. Unwaith eto, mae gormod o ddarnau o adborth o'r gwerthusiadau ynghylch yr hyfforddiant i'w rhestru'n unigol yma, ond mae'r cwmwl geiriau canlynol yn dangos y prif rwystrau a bennwyd:



Mae'r cwmwl geiriau yn dangos mai'r canfyddiad tybiedig mwyaf oedd diffyg amser mewn apwyntiad i ddefnyddio'r offer hyn, a hynny er gwaethaf yr holl sylwadau cadarnhaol

ynghylch yr offer a'u defnyddioldeb. Adlewyrchwyd hyn yn yr arolygon dilynol hefyd, gan nodi bod cyfyngiadau amser yn ffactor yr un mor heriol yn ymarferol. Mae'r darn canlynol o adborth gan anogwr gwaith yn egluro hyn:

*"Cafodd yr hyfforddiant ei ddarparu'n wych, fodd bynnag, yn realistig mae'r cyfyngiadau o ran amser a chynllun ein swyddfeydd yn ein hatal rhag gwneud defnydd llawn ohono. Yn anffodus nid ydym yn byw mewn byd delfrydol ac felly nid yw'r holl offer a gyflwynwyd yn yr hyfforddiant yn ymarferol."*

Nid dyma'r unig gyfranogwr oedd â'r farn hon, a dywedodd anogwr gwaith arall gyda thros 30 mlynedd o wasanaeth o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau, "Rwy'n defnyddio gwahanol rannau o bob un o'r offer, rhai yn fwy nag eraill, i'm helpu yn ystod y cyfweiliadau, yn dibynnu ar gyfyngiadau amser". Yn amlwg, mae dod o hyd i ffyrdd o wneud yr offer yn addas i'r amser a ganiateir ar gyfer apwyntiad (neu i'r gwrthwyneb) yn rhwystr hollbwysig y mae angen i unrhyw brosiect sy'n ceisio gwneud yr hyn y mae prosiect y DBC rhwng Oxfam a'r Adran Gwaith a Phensiynau yn anelu at ei wneud ei oresgyn.

Roedd rhai ymatebwyr yn yr arolygon dilynol wedi gallu gwneud hyn drwy ganolbwyntio mwy ar y DBC fel dull gweithredu, yn hytrach na defnyddio'n benodol yr offer o'r pecyn cymorth bob tro. Fel yr amlinellodd un anogwr gwaith sydd â mwy na 25 mlynedd o brofiad o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau:

*"Mae darnau o'r pecyn DBC yn helpu i adlewyrchu amgylchiadau cwsmeriaid ac weithiau'r angen i wneud newidiadau. Er nad wyf o reidrwydd yn defnyddio'r stensiliau'n llawn gallaf ddweud ei bod wedi bod yn ddefnyddiol helpu i symud pobl ymlaen i'r cam nesaf wrth symud ymlaen."*

Soniodd cyfranogwr arall am y modd yr oedd wedi defnyddio'r dull gweithredu a'i egwyddorion, os nad yr offer, drwy "feddwl yn gyfannol am amgylchiadau pobl wrth gynnal cyfweiliadau", gan ychwanegu bod hyn wedi ei harwain at "newid safbwyntiau, gan ystyried pob agwedd ar fywydau pobl".

Disgrifiodd un Cynghorydd Cyflogaeth Anabledd, a oedd â thros ddau ddegawd o wasanaeth yn yr Adran Gwaith a Phensiynau, broses debyg, gan dynnu sylw hefyd at ffactor ychwanegol na ellir ei ragweld a oedd wedi dod i'r amlwg o ran atal mwy o ddefnydd o offer:

*"Oherwydd COVID, ychydig iawn o atgyfeiriadau rwyf wedi'u derbyn ers yr hyfforddiant ac felly nid wyf wedi cael cyfle i ddefnyddio'r offer, ac eithrio meddwl am*

*ddull cyfannol a beth arall sy'n digwydd ym mywydau cwsmeriaid. Rwyf wedi defnyddio rhai elfennau o'r asedau a'r olwyn reoli wrth drafod achosion gydag Anogwyr Gwaith."*

Cyfeiriodd anogwr gwaith llawer mwy newydd hefyd at effeithiau pandemig y coronafeirws a'r ffaith bod atal cyfweliadau wyneb yn wyneb yn rhwystr, gan ddweud nad oedd ganddo ddim i'w adrodd o ran defnyddio'r pecyn cymorth hyd yma "*oherwydd y cyfnod clo, mae fy ymwneud â chwsmeriaid yn gyfyngedig*". Er hynny, ychwanegodd ei fod yn dal yn bwriadu defnyddio'r offer yn y dyfodol. Aeth ymatebydd arall ymhellach, gan ddweud fel a ganlyn:

*"Wrth i ni ddechrau ymgysylltu mwy â'n cwsmeriaid COVID-19, mae'n siŵr y byddwn yn wynebu cyfres newydd o sefyllfaoedd posibl nad ydym wedi ymdrin â hwy o'r blaen, a chredaf y bydd pecyn DBC Oxfam yn amhrisiadwy."*

O ran rhwystrau eraill, ni allai mwy nag un o'r rhai a ymatebodd i'r arolwg dilynol gofio achosion penodol o ddefnyddio'r offer neu'r canlyniadau yr oedd yr offer hynny wedi arwain atynt. Mae hyn yn adlewyrchu'r ffaith mai gwirfoddol yn hytrach na gorfodol yw'r defnydd o offer mewn cyfweliadau ar hyn o bryd, a hefyd y ffaith nad yw bron pob aelod o staff yn cadw cofnodion ffurfiol mewn perthynas ag achosion lle defnyddiwyd offer. Pwysleisiodd un anogwr gwaith hefyd ei bod yn anodd cofio pa offer a ddefnyddiwyd pan oedd rhai nad oeddent yn rhai DBC ar gael hefyd, a chyfeiriwyd unwaith eto at y ffaith bod cyfyngiadau amser yn rhwystr:

*"Ni allaf ond cofio un enghraifft. Mae'n un o nifer o offer y gallaf eu defnyddio. Mae sicrhau bod amser ar gael i roi cynnig arnynt yn allweddol. Yn aml iawn, dim ond unwaith bob pythefnos y byddaf yn cael 10 munud gyda phobl a rhoddir blaenoriaeth i wirio'r amodau o ran gallu hawlio budd-daliadau."*

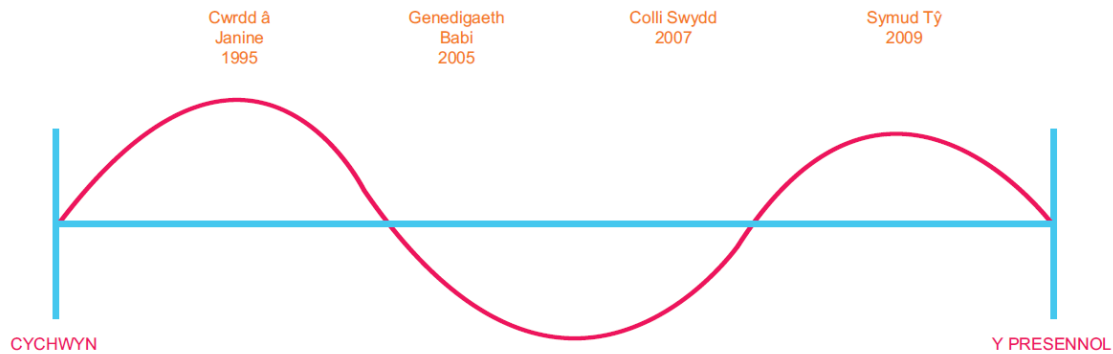
Roedd y rhwystrau eraill a nodwyd yn cynnwys y ffaith nad oedd rhai cyfranogwyr yn yr arolygon dilynol wedi cynnal cyfweliadau wynebyn wyneb â cheiswyr gwaith fel rhan o'u swyddi presennol. Er enghraifft, teimlai un ymatebydd na fyddent yn siŵr o ran defnyddio'r offer "*gan nad wyf yn Anogwr Gwaith*", er eu bod yn "*ymwybodol eu bod yn defnyddio elfennau o'r offer ond efallai nad ydynt wedi defnyddio'r taflenni/dogfennau*". Cafwyd enghraifft arall o adborth o'r math hwn gan anogwr gwaith a nododd "*gan fy mod yn aelod o dîm blaen y tŷ rwy'n defnyddio elfennau o'r hyfforddiant bob dydd*" ac ychwanegodd ei bod yn "*anodd pennu ffigur o ran nifer y bobl rwy'n eu cefnogi*".

Yn olaf, nododd dau ymatebydd yn yr arolwg dilynol nad oeddent yn teimlo bod yr offer o gymorth ar lefel ymarferol. Dywedodd un nad oedd y cwrs na'r offer yn ddefnyddiol iddynt ac nad oeddent wedi defnyddio'r offer i helpu cwsmeriaid, gan ychwanegu *“ei bod yn amhosibl mesur faint o gwsmeriaid rydym wedi'u helpu gan ein bod yn helpu pob un ohonynt mewn rhyw ffordd neu'i gilydd”*. Dywedodd yr ymatebydd arall yn benodol iawn nad oeddent wedi gwneud unrhyw ddefnydd o'r offer a bod yr hyfforddiant wedi bod *“yn rhagfarnllyd iawn gan ddefnyddio ystadegau diffygiol”*.

Mae'n rhaid dweud mai'r farn olaf hon oedd yr unig gŵyn o'r fath yn y gwerthusiad hyfforddiant a'r holiaduron dilynol a gwblhawyd gan dros 550 o bobl. Fel arall, fel y dangosa'r ddau gwmwl geiriau uchod, roedd y sylwadau am gynnwys yr hyfforddiant yn hynod gadarnhaol a charedig, a chafodd yr hyfforddwyr ( un ai aelodau staff o'r Adran Gwaith a Phensiynau ar secondiad neu arweinwyr hyfforddiant eraill yng nghymuned ymarfer y prosiect) eu canmol dro ar ôl tro am eu cyfeillgarwch a'u dealltwriaeth o natur y dull gweithredu. Yr hyn y mae'r farn yn ei ddangos efallai, serch hynny, yw rhywbeth a ddaeth i'r amlwg yn aml yn yr adborth gwerthuso hyfforddiant, sef y syniad nad yw un dull neu offeryn byth yn addas i bawb, ac y byddai priodoldeb yr offer yn dibynnu i raddau ar bob hawliwr unigol. Crynowyd y syniad hwn gan un anogwr gwaith cymharol newydd, a ddywedodd y byddai'n defnyddio'r offer *“yn ystod cyfweiliadau ond y byddai angen digon o amser i'w gynnwys”*, ond ychwanegodd hefyd y byddai gwneud hynny *“hefyd yn dibynnu ar barodrwydd y cwsmer a'i awydd i ymgysylltu”*.

Yn gyffredinol, felly, mewn perthynas ag ail ganlyniad y prosiect, fel y rhagwelwyd gan y rhan fwyaf o gyfranogwyr yr hyfforddiant yn syth ar ôl eu sesiynau hyfforddi, mae'n ymddangos bod y DBC a'i offer wedi bod yn ddefnyddiol a'u bod defnydd da wedi bod ohonynt ar lefel ymarferol. Ar yr un pryd, mae'n ymddangos bod o leiaf rai rhwystrau pellach i'w goresgyn o hyd er mwyn sicrhau'r defnydd gorau a mwyaf posibl ohonynt o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau yng Nghymru. Heb unrhyw amheuaeth y rhwystr mwyaf yw'r angen i sicrhau digon o amser i'w defnyddio, ond wrth i unrhyw ddefnydd posibl gael ei ystyried bydd angen i'r aelod unigol o staff dan sylw hefyd benderfynu a ydynt yn briodol i'w defnyddio gyda'r hawliwr neu'r hawliwr unigol y maent yn ceisio eu helpu.

#### IV. Canlyniad 3: Mwy o ymrwymiad



*“Mae cydweithwyr yn Llywodraeth Cymru wedi cael adborth ar sail profiad yr Adran Gwaith a Phensiynau yng Nghymru ac wedi dangos diddordeb yn y ffordd y gallent ddefnyddio'r dull gweithredu o fewn eu sefydliad eu hunain. Mae gan uwch-arweinwyr y tu allan i Gymru ddiddordeb yn llwyddiant y dull gweithredu a'r nod yw rhannu hyn yn ehangach â chydweithwyr. Yn anffodus, mae COVID-19 wedi effeithio ar yr amserlen i hyrwyddo llwyddiant y prosiect yn ehangach.”*

Uwch-randdeiliad o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau a gafodd ei gyfweld

Y trydydd canlyniad yr oedd prosiect y DBC rhwng Oxfam a'r Adran Gwaith a Phensiynau yn ceisio'i gyflawni oedd cynyddu lefelau'r gefnogaeth i ymgorffori'r DBC ymhellach o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau ymhlith o leiaf 12 o randdeiliaid allweddol yr Adran Gwaith a Phensiynau ac Oxfam. Nododd cyfanswm o 13 o randdeiliaid allweddol, gan gynnwys uwch-arweinwyr yn y ddau sefydliad yng Nghymru, lefelau uwch o ymrwymiad drwy'r arolwg rhanddeiliaid a gynhaliwyd ar gyfer y gwerthusiad hwn.

Yn yr arolwg, gofynnwyd i randdeiliaid amlinellu'r rhesymau am unrhyw gynnydd o ran ymrwymiad o'u safbwynt hwy, o ran yr effeithiau yr oeddent yn teimlo bod y prosiect wedi'u cael ar yr unigolion a'r sefydliadau a hyfforddwyd ynddo, a/neu ei effeithiau ar fuddiolwyr anuniongyrchol, megis hawlwyr, gwneuthurwyr penderfyniadau allweddol mewn perthynas â budd-daliadau, neu unrhyw bobl neu sefydliadau eraill nad oeddent wedi'u hyfforddi'n uniongyrchol o ganlyniad i weithgareddau'r prosiect. Mae'r tabl canlynol yn grwpio'r pwyntiau allweddol a wnaed gan randdeiliaid mewn perthynas â'r cwestiynau hyn:

**PROSIECT Y DBC RHWNG OXFAM A'R ADRAN GWAITH A PHENSIYNAU:  
ADBORTH GAN RANDDEILIAID – TABL CRYNHOI**

**YR EFFEITHIAU AR HAWLWYR**

“Rwyf wedi gweld a chlywed llawer o adborth cadarnhaol gan Anogwyr Gwaith sy’n defnyddio'r dull gweithredu. Mae rhai yn dweud eu bod wedi llwyddo i ymgysylltu â rhai cwsmeriaid drwy ddefnyddio'r offer hyn nad oeddent wedi llwyddo i ymwneud â nhw cyn hynny. Gall yr offer hyn, o’u defnyddio’n effeithiol, sbarduno trafod a datgelu nad oedd yn bosibl hyn hynny.”

Rhanddeiliad o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau

“Rwyf wedi cael adborth gan wahanol anogwyr gwaith am sut maen nhw'n defnyddio gwahanol offer o'r DBC i weithio gyda chwsmeriaid. Mae llawer o'r anogwyr gwaith wedi nodi pa mor ddefnyddiol yw'r offer ar gyfer pennu sgiliau cwsmeriaid sydd ymhellach i ffwrdd o'r farchnad lafur. Yn aml, nid yw'r sgiliau hyn yn deillio o gyflogaeth flaenorol ond yn hytrach maent yn sgiliau bywyd a all fod yn ddefnyddiol mewn amgylchedd gwaith.”

Rhanddeiliad o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau

“Mae'r prosiect wedi cefnogi dull cyfannol o helpu cwsmeriaid i symud ymlaen.”

Rhanddeiliad o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau

“I mi, sy’n rheolwr ar Ganolfan Waith ac yn Arweinydd Gwasanaeth Cwsmeriaid, mae'r prosiect DBC wedi addysgu a chefnogi fy nhîm i gefnogi cwsmeriaid. Gan fod fy nhîm yn hyderus wrth ddefnyddio'r offer mae ein cwsmeriaid wedi elwa'n fawr drwy deimlo'n fwy hyderus wrth siarad yn agored â ni. Mae hyn yn golygu y gallwn dargedu cymorth sy’n seiliedig ar eu gofynion.”

Rhanddeiliad o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau

“Mae'n cael ei ddefnyddio'n helaeth gan fod anogwyr gwaith wedi magu hyder wrth fabwysiadu dull 'cyfannol' gyda'u cwsmeriaid.”

Rhanddeiliad o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau

**YR EFFEITHIAU AR STAFF PARTNERIAID CYMUNEDOL/YR ADRAN GWAITH A PHENSIYNAU**

“Pecyn gwych i bobl ei ddefnyddio, mae'r ymarferion yn gwneud i bobl feddwl am effeithiau profiadau bywyd a beth mae hynny'n ei olygu i'r dewisiadau y mae pobl yn eu gwneud, yr heriau a'r trallod a'r effeithiau y mae hyn yn eu cael ar bobl. Mae pobl yn siarad amdano ac

yn annog pobl eraill i'w ystyried."

Rhanddeiliad o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau

"Mae'r DBC wedi'i gyflwyno mewn sesiynau grŵp ac un-i-un gan anogwyr gwaith unigol ledled De-orllewin Cymru, ac mae ein cyngorwyr cymunedol, Cymunedau am Waith, hefyd wedi'u cynnwys. Rydym wedi cael adborth rhagorol gan anogwyr gwaith ac mae straeon newyddion da wedi'u bwydo'n ôl ynghylch ei effeithiolrwydd gyda chwsmeriaid bregus ac sydd ag anghenion cymhleth. Mae'r defnydd o'r offer wedi trawsnewid eu bywydau."

Rhanddeiliad o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau

"Rwy'n credu y byddai holl staff Rhaglen Oxfam y DU sy'n cyflawni prosiectau yn elwa ar 'Hyfforddiant i Hyfforddwyr' llawn mewn DBC."

Rhanddeiliad o fewn Oxfam

"Dyma rai o'r offer gorau rwyf wedi'u defnyddio erioed. Defnyddiwyd yr offer un-i-un ac yn ein sesiynau grŵp 50 a mwy."

Rhanddeiliad o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau

"Mae Anogwyr Gwaith ledled Cymru wedi croesawu'r dull gweithredu, yn enwedig gan fod yr Adran Gwaith a Phensiynau bellach yn helpu grŵp mwy amrywiol o bobl ers cyflwyno Credyd Cynhwysol. Rwyf hefyd yn goruchwyllo llawer o ymholiadau sy'n cyrraedd Oxfam Cymru – llawer gan sefydliadau sy'n gofyn am y pecyn cymorth a'r hyfforddiant, gan gynnwys gan awdurdodau lleol, cymdeithasau tai ac elusennau ar lawr gwlad. Mae nifer o staff yr Adran Gwaith a Phensiynau yn Lloegr hefyd wedi gofyn am yr hyfforddiant, ac er i ni gynnig nifer fach o sesiynau, nid oeddem yn gallu cyflwyno ar raddfa fawr am fod hynny y tu allan i gwmpas y prosiect hwn."

Rhanddeiliad o fewn Oxfam

#### YR EFFEITHIAU AR BOBL SY'N GWNEUD PENDERFYNIADAU ALLWEDDOL

"Cyflwynodd tîm Oxfam Cymru dystiolaeth o'r prosiect a'i ragflaenwyr i ymchwiliad gan y Senedd, a arweiniodd at gytundeb gan Lywodraeth Cymru i fabwysiadu'r dull hwn o gyflawni manteision datganoledig yng Nghymru. Rwy'n gweithio gyda Gweinidogion a swyddogion Llywodraeth Cymru ar hyn o bryd i gefnogi eu gwaith wrth gyflwyno hyn. Trefnais hefyd i Brif Weithredwr Oxfam GB ymweld â'r prosiect a chyfarfod â'r anogwyr gwaith sydd ynghlwm wrth y prosiect."

Rhanddeiliad o fewn Oxfam

"O ganlyniad i lwyddiant y bartneriaeth rhwng yr Adran Gwaith a Phensiynau ac Oxfam, mae Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau Cynulliad Cymru wedi *argymhell 'bod*



*Llywodraeth Cymru yn defnyddio'r dull Pecyn Cymorth Bywoliaethau Cynaliadwy i gyflawni'r holl fudd-daliadau datganoledig a ddarperir yng Nghymru ar hyn o bryd'. Yn dilyn yr argymhelliad hwn, mae arweinydd prosiect yr Adran Gwaith a Phensiynau wedi cynnal gweithdy i Weinidog Tai a Llywodraeth Leol Cymru ac uwch-arweinwyr o fewn Llywodraeth Cymru. Mae Llywodraeth Cymru wedi cymeradwyo'r argymhellion a bydd yn bwrw ymlaen â hyn. Cyfeiriwyd hefyd at y bartneriaeth rhwng yr Adran Gwaith a Phensiynau ac Oxfam a'r dull DBC ym mhapur Pwyllgor Cyngori ar Nawdd Cymdeithasol Llywodraeth y DU fel a ganlyn: 'Gwelsom dystiolaeth fod Canolfannau Gwaith yn gweithio mewn partneriaeth â sefydliadau trydydd parti i gynyddu sgiliau a gwybodaeth anogwyr gwaith mewn perthynas â hawlwr sydd ag anghenion cymhleth. Er enghraifft, gweithiodd Oxfam a'r Adran Gwaith a Phensiynau yng Nghymru gyda'i gilydd i ddarparu hyfforddiant rhyngweithiol i anogwyr gwaith i'w helpu i ddeall profiadau a ffactorau risg pobl sy'n byw mewn tlodi a sut maent yn mynd ati i ddod o hyd i waith ac aros mewn gwaith. Roeddent hefyd wedi datblygu pecyn cymorth ar gyfer anogwyr gwaith i'w helpu i feithrin perthynas â hawlwr ac ystyried gofynion addas'."*

Rhanddeiliad o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau

"Mae'r ymateb i'r ddarpariaeth ar gyfer uwch-dimau rheoli a thimau rheoli gweithredol wedi bod yn bositif ac mae pobl wedi nodi eu bod yn hoffi'r offer a'u bod yn gallu gweld sut y gallent gefnogi anogwyr gwaith i gefnogi cwsmeriaid yn fwy effeithiol fel eu bod yn sicrhau cyflogaeth barhaus."

Rhanddeiliad o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau

"Mae uwch-arweinwyr yn yr Adran Gwaith a Phensiynau yn cefnogi achos busnes i ymgorffori'r DBC yn y model dysgu a darparu safonol ar gyfer Anogwyr Gwaith. Bydd yr Arweinwyr Rhanbarth hefyd yn parhau i gefnogi'r gwaith o ymgorffori'r dull a pharhau i ddatblygu sgiliau Anogwyr Gwaith o ran defnyddio'r pecyn cymorth."

Rhanddeiliad o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau

Ar wahân i effaith y prosiect ar ei amrywiol fuddiolwyr posibl, deilliodd pwyntiau eraill o adborth rhanddeiliaid hefyd. Roedd rhai o'r rhain ymhlyg yn yr adborth a gofnodwyd yn y tabl uchod, er enghraifft, yr angen i ymgorffori'r DBC yn llawnach ym modelau cyflenwi'r Adran Gwaith a Phensiynau neu o fewn gwaith rhaglen Oxfam yn Lloegr yn ehangach. Roedd sicrhau bod anogwyr gwaith newydd, yn benodol, oll yn derbyn hyfforddiant DBC yn bwynt a oedd yn rhan o'r sylw olaf un yn y tabl, ond hefyd yn un y cyfeiriwyd ato'n benodol gan rhanddeiliad arall o'r Adran Gwaith a Phensiynau, a ddywedodd "*mae'n bwysig ein bod yn sicrhau bod y DBC yn parhau i gael ei hyrwyddo a bydd hyfforddi anogwyr gwaith newydd ar ddechrau eu gyrfa yn cefnogi hyn*".



Pwysleisiodd uwch-arweinydd o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau yn arbennig bwysigrwydd y gweithiwr ar secondiad o ran llwyddiant y model:

*“Roedd gan yr Adran Gwaith a Phensiynau adnodd pwrpasol gydag Oxfam a oedd yn allweddol a byddwn yn argymhell bod sefydliadau eraill yn buddsoddi mewn adnoddau i ymgorffori'r dull yn y gweithle a hefyd yn ystyried perchnogaeth ar ôl cwblhau'r prosiect. Bydd yr unigolyn a aeth ar secondiad i Oxfam o'r Adran Gwaith a Phensiynau yn cadw rôl arweiniol o ran cysylltu ag Oxfam ac yn sicrhau ein bod yn parhau i fuddsoddi mewn hyfforddiant ar gyfer ein hanogwyr gwaith yn y dyfodol.”*

Pwysleisiodd yr un arweinydd o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau hefyd bwysigrwydd sicrhau bod offer amrywiol yn parhau i fod ar gael o fewn y pecyn cymorth mewn unrhyw waith yn y dyfodol:

*“Yr hyn rwy'n ei hoffi'n arbennig am ddull gweithredu'r prosiect yw bod yr offer wedi'u cynllunio mewn ffordd sy'n cynnig hyblygrwydd ac nid yw'n ddull gweithredu sy'n cynnig un ateb i bawb. Mae rhai offer yn cael eu defnyddio'n llai aml nag eraill o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau, ond gallent fod yn fwy defnyddiol mewn sefydliadau eraill. Byddwn yn argymhell yn gryf bod y lefel hon o hyblygrwydd yn cael ei chynnal mewn fersiynau o'r prosiect yn y dyfodol.”*

Roedd ffactorau allweddol eraill a bwysleisiwyd gan randdeiliaid o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau yn cynnwys pwysigrwydd gwaith monitro dilynol er mwyn galluogi'r sefydliad i barhau i weld sut roedd yr offer yn cael eu defnyddio a sut yr oeddent yn cefnogi staff yn eu rolau (neu os nad oeddent, pam ddim). Roeddent hefyd yn cynnwys pwysigrwydd hyfforddiant ar sut i ddefnyddio'r offer i ledaenu ymwybyddiaeth o'r dull sy'n sail i'r prosiect (“mae hyn wir yn effeithio ar gymorth i'r DBC. Os ydych yn eu deall rydych yn fwy tebygol o'u defnyddio, eu rhannu a'u rhaeadru”). Pwysleisiodd rhanddeiliad o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau hefyd yr angen am arddangosiadau ymarferol parhaus o sut y gall yr offer gydfynd ag ymyriadau'r Adran Gwaith a Phensiynau, yn ogystal â'r angen i barhau i ganolbwyntio ar y DBC o fewn y sefydliad yn gyffredinol. Yn olaf, ar nodyn ymarferol iawn, tynnodd un rhanddeiliad o fewn Oxfam sylw at yr angen i unrhyw waith yn y dyfodol sy'n debyg i'r prosiect ystyried effeithiau pandemig y coronafeirws. Roedd y pandemig yn parhau adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn, a gall barhau i effeithio ar yr Adran Gwaith a Phensiynau a phob sefydliad arall yng Nghymru am amser maith i ddod. Ym marn y rhanddeiliad o fewn Oxfam, roedd angen ehangu'r gwaith a gynrychiolir gan y prosiect yn gyffredinol, yn ogystal â'i

addasu mewn ffyrdd ymarferol penodol, i ateb heriau'r byd newydd sydd dan ddylanwad COVID:

*“O gofio bod y rhai sy'n ymwneud â darparu rhwyd diogelwch nawdd cymdeithasol yn cynnwys y llywodraeth, awdurdodau lleol ac elusennau, byddai'n ddefnyddiol sicrhau bod pawb sy'n ymwneud â'r swyddi 'rheng flaen' hynny'n mabwysiadu'r dull DBC. Mewn fersiwn o'r gwaith hwn yn y dyfodol, dylid adolygu'r pecyn cymorth i sicrhau ei fod yn gweddu i sesiynau cyngor ar-lein/rhithwir sy'n prysur ddod yn bethau arferol yn ystod y pandemig.”*

Felly, er ei bod yn ymddangos bod y prosiect wedi cyflawni'n llwyddiannus yr hyn yr oedd wedi bwriadu ei gyflawni o ran ei drydydd canlyniad, golyga'r amgylchiadau anarferol sy'n parhau ar ddiwedd y prosiect y bydd mwy i'w wneud o hyd o bosibl er mwyn sicrhau bod ei waddol ar ôl COVID yn cyfateb i'r hyn yr oedd yn gallu ei gyflawni cyn dechrau'r pandemig.

## V. Canlyniad 4: Gwell Canlyniadau ar gyfer Defnyddwyr Gwasanaethau

*“Wrth weithio ar brosiect allgymorth rwy'n treulio amser gydag unigolion sy'n chwilio am waith. Mae'n hyfforddiant perthnasol iawn ac mae'n helpu i chwalu'r rhwystrau hynny sy'n atal unigolion rhag cael gwaith.”*

Cynghorydd Ymgysylltu â'r Gymuned, dros 4 blynedd o brofiad o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau

Canlyniad olaf prosiect y DBC rhwng Oxfam a'r Adran Gwaith a Phensiynau oedd ei un pwysicaf hefyd, sef gwella canlyniadau a/neu lefelau boddhad ar gyfer defnyddwyr gwasanaethau'r Adran Gwaith a Phensiynau. Y canlyniad hwn oedd y cam olaf yn theori newid a model rhesymeg y prosiect wrth anelu at y prif nod sef helpu mwy o ddefnyddwyr gwasanaethau'r Adran Gwaith a Phensiynau yng Nghymru i symud tuag at fywyd gweddus heb dlodi.

Felly, bydd yn galonogol i'r sefydliadau dan sylw ei bod yn ymddangos bod y prosiect wedi perfformio'n dda yn hyn o beth. Y dangosydd targed ar gyfer y canlyniad hwn oedd y byddai o leiaf 50% o staff hyfforddedig sy'n cwblhau arolygon dilynol yn nodi gwell canlyniadau i ddefnyddwyr gwasanaethau neu lefelau uwch o foddhad cwsmeriaid o ganlyniad i'w defnydd o'r DBC. Yn ymarferol, roedd mwy na thri chwarter o'r rhai a samplwyd (78%) yn gallu nodi nifer penodol o achosion lle'r oeddent wedi gallu – oherwydd eu hymwneud â'r prosiect a'r

hyfforddiant DBC yr oeddent wedi'i dderbyn – helpu defnyddwyr na fyddent fel arall wedi gallu eu helpu.

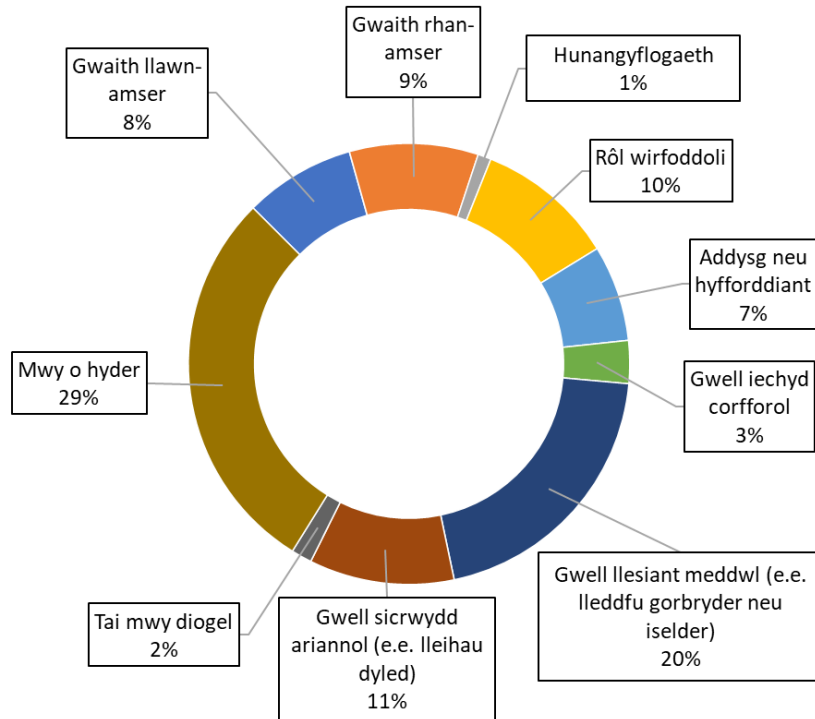
Nifer cyffredinol y canlyniadau a gofnodwyd gan yr Adran Gwaith a Phensiynau ac aelodau staff partneriaid cymunedol mewn arolygon dilynol na fyddent wedi'u cyflawni fel arall oedd 922, a gyflawnwyd ar draws cyfanswm o 318 o hawlwyr. Y ffigur hwn yw'r dehongliad mwyaf ceidwadol posibl o'r data a ddarparwyd gan y 51 aelod o staff yn yr arolwg dilynol. O ystyried ei fod hefyd yn deillio o sampl yn unig (tua 10%) o nifer cyffredinol y staff a hyfforddwyd gan y prosiect, ac o ystyried na allai ychydig o dan chwarter yr ymatebwyr roi ffigur penodol ynghylch nifer y canlyniadau a gafwyd na fyddent wedi'u cyflawni fel arall (ac felly fe'u cyfrifwyd fel ateb sero i'r cwestiwn hwn), dylid trin y cyfanswm hwn fel cofnod gofynnol o gyfanswm nifer y canlyniadau a achoswyd gan y prosiect. Dylid ystyried y nifer cyffredinol hwn o fewn cyd-destun pandemig y coronafeirws a'r cyfnod cloi, a leihaodd y defnydd o'r offer yn chwe mis olaf y prosiect, pan gafodd apwyntiadau wyneb yn wyneb eu hatal a phan fu'n rhaid i ganolfannau gwaith ganolbwyntio'n llwyr ar hawliadau Credyd Cynhwysol newydd.

O ran math, gellir rhannu'r canlyniadau a gyflawnwyd gan ddefnyddwyr gwasanaethau ac ar eu cyfer na fyddent wedi'u cyflawni heb y DBC fel a ganlyn:

Gwaith llawn-amser	75
Gwaith rhan-amser	87
Hunangyflogedig	9
Swydd wirfoddoli	94
Addysg neu hyfforddiant	65
Gwell iechyd corfforol	29
Gwell llesiant meddyliol	187
Mwy o sefydlogrwydd ariannol	98
Mwy o dai diogel	14
Gwell hyder	264
<b>CYFANSWM</b>	<b>922</b>

O ran canrannau, mae'r canlyniadau gwahanol hyn wedi'u rhannu fel a ganlyn:

PROSIECT Y DBC RHWNG OXFAM A'R ADRAN GWAITH A PHENSIYNAU  
Offer DBC a ddefnyddir gan Staff  
(% o'r ymatebwyr a oedd yn defnyddio offeryn)



Fel y gwelir yn y siart, gwell hyder oedd y canlyniad unigol mwyaf a gyflawnwyd, gan gynrychioli dros chwarter y cyfanswm cyffredinol, ac yna gwell canlyniadau lles meddyliol a chyflogaeth (os caiff gwaith amser llawn, gwaith rhan-amser neu hunangyflogaeth eu grwpio gyda'i gilydd) gydag ychydig o dan un rhan o bump o'r cyfanswm yr un. Daeth mwy o sicrwydd ariannol nesaf, ac yna ganlyniadau gwirfoddoli ac addysg neu hyfforddiant, pob un yn cynnwys tua degfed ran o gyfanswm y canlyniadau. Roedd gwell iechyd corfforol a thai mwy diogel yn cynrychioli'r pump y cant olaf rhyngddynt.

Mewn adborth ansoddol hefyd, nododd cyfranogwyr yr arolwg dilynol sut yr oeddent wedi gallu helpu defnyddwyr gwasanaethau i gyflawni gwell canlyniadau yn sgil y prosiect a'r hyfforddiant yr oedd wedi'i ddarparu:

- *"Mae wedi fy helpu i fagu hyder wrth ddelio â rhai sgysiau sensitif iawn y mae'n rhaid i ni ddelio â nhw. Mae'r offer hefyd wedi helpu llawer o'm cwsmeriaid â dyledion a magu hyder."*
- *"Mae wedi helpu mwy o hawlwrwr i symud ymlaen yn gyffredinol."*

- *“Mae wedi fy helpu i ddechrau trafodaethau ac wedi annog cwsmeriaid i ddarparu gwybodaeth am yr hyn nad oeddent wedi sylweddoli ei fod eisoes yn digwydd.”*
- *“Mae wedi helpu cwsmeriaid i fod yn fwy agored am unrhyw rwystrau y maent yn eu hwynebu.”*
- *“Roedd y sesiynau grŵp a gynhaliwyd gennym yn cynnwys chwe unigolyn, ac erbyn diwedd y cyfnod o bedair wythnos roedd y cwsmeriaid yn gallu sgwrsio'n hawdd, a dywedasant eu bod yn mwynhau'r sesiynau a'r offer a ddefnyddiwyd i'w hysgogi i feddwl am eu bywydau bob dydd.”*
- *“Mae'r hyfforddiant wedi fy helpu i roi mwy o sylw i rwystrau cwsmeriaid a sut y gallaf i fel Anogwr Gwaith helpu rhai cwsmeriaid eithaf tlawd sy'n aml yn agored i niwed i symud ymlaen, i wella eu lles a helpu i newid eu safbwynt ar fywyd.”*
- *“Mae wedi magu hyder yn eu perthynas â'r Ganolfan Waith, a rhoddodd gyfle i ni eu helpu i symud ymlaen gan geisio sicrhau gwaith a gwell dyfodol.”*

Fodd bynnag, er gwaethaf yr holl adborth cadarnhaol hwn, erys ansicrwydd am raddfa gyffredinol y cyfraddau boddhad gwell ymhlith defnyddwyr gwasanaethau'r Adran Gwaith a Phensiynau sy'n deillio o'r prosiect, hyd yn oed o ddiystyru effeithiau cyfnod clo pandemig y coronafeirws a ddigwyddodd yn ystod y chwarter olaf. Pe bai'r DBC a'i ddulliau yn cael eu defnyddio gan holl staff yr Adran Gwaith a Phensiynau a phartneriaid cymunedol a oedd wedi derbyn yr hyfforddiant cyn hynny, neu hyd yn oed y rhan fwyaf ohonynt, yna ar sail tystiolaeth y gwerthusiad hwn, efallai y gellid disgwyl i gyfraddau boddhad cyffredinol hawlwr â'r Adran Gwaith a Phensiynau yng Nghymru gynyddu, oni bai fod rhyw ffactor arall yn gwrthweithio'r effaith hon.

Dim ond blwyddyn neu fwy ar ôl cwblhau ei ymchwil y cyhoeddir Arolwg Blynyddol y Gwasanaeth hawlwr a Phrofiad yr Adran Gwaith a Phensiynau. Oherwydd hyn, dim ond rhan o flwyddyn gyntaf y prosiect y mae'r iteriad diweddaraf sydd ar gael yn ei gwmpasu, gyda'r cyfnod ymchwil ar gyfer yr arolwg yn dechrau ym mis Awst 2018 ac yn parhau hyd at fis Mai 2019<sup>10</sup>. Bryd hynny, dim ond ers ychydig fisoedd yr oedd y prosiect wedi bod yn darparu sesiynau hyfforddi.

<sup>10</sup> Gweler GOV.UK, 'DWP Claimant Service and Experience Survey 2018 to 2019' (Department for Work and Pensions, 20 July 2020), ar gael yn: <https://www.gov.uk/government/publications/dwp-claimant-service-and-experience-survey-2018-to-2019--2> <gwelwyd ym mis Medi 2020>.

O ganlyniad, nid oedd y newidiadau a sbardunwyd gan y prosiect ar raddfa lle y byddent yn debygol o gael eu hadlewyrchu yn yr arolwg hwn. Yn wir, gostyngodd y cyfraddau boddhad cyffredinol ymhlith hawlwr â gwasanaethau'r Adran Gwaith a Phensiynau yng Nghymru ychydig yn ystod y cyfnod hwnnw o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol, gan ostwng o 86% a oedd yn 'bodlon iawn' neu'n 'weddol fodlon' yn 2017-18 i 80% yn 2018-19.<sup>11</sup>

Hyd yn oed pe bai canlyniadau arolwg 2019-2020 eisoes ar gael ac yn dangos cynnydd byddai angen ymchwil pellach, fodd bynnag, i ystyried ar wahân yn llwyddiannus effaith prosiect fel prosiect y DBC rhwng Oxfam a'r Adran Gwaith a Phensiynau yng nghanol yr holl newidynnau eraill a allai effeithio ar y sgoriau hynny ynghylch boddhad cwsmeriaid bob blwyddyn.

Er hynny, yn seiliedig ar y dystiolaeth sydd ar gael, hyd yn oed ar sail y dehongliad mwyaf gofalus posibl o'r ffigurau a ddarparwyd gan gyfranogwyr y prosiect mewn arolygon dilynol ar gyfer y gwerthusiad hwn, mae'n ymddangos bod prosiect y DBC rhwng Oxfam a'r Adran Gwaith a Phensiynau wedi bodloni ei bedwerydd canlyniad o ran arwain at ganlyniadau gwell i ddefnyddwyr gwasanaethau'r Adran Gwaith a Phensiynau. At hynny, mae'r ffigurau gwirioneddol ynghylch nifer defnyddwyr gwasanaethau'r Adran Gwaith a Phensiynau a gafodd eu helpu – yn hytrach na dim ond y nifer y cofnodwyd eu bod yn cael cymorth – yn debygol o fod hyd yn oed yn uwch na'r nifer a welir yma.

Y pwynt olaf i'w nodi mewn perthynas â'r canlyniad hwn, felly, yw, hyd yn oed o hepgor gwerth cyllidol ac economaidd y canlyniadau ychwanegol a gyflawnwyd gan hawlwr yr Adran Gwaith a Phensiynau yn sgil y prosiect, gallai gwerth cymdeithasol yn unig y 922 o'r canlyniadau hynny na fyddent wedi'u cyflawni fel arall fod yn werth miliynau lawer o bunnoedd, a sawl gwaith cost gyffredinol gymharol fach y prosiect. O ran gwerth cymdeithasol, er enghraifft, byddai'r canlyniadau hynny'n werth cymaint â £10,151,937 yn ôl y cyfrifiannell gwerth cymdeithasol blaenllaw sydd ar gael ar hyn o bryd, hyd yn oed gan ystyried ffactorau fel pwysau marw, hyd ac yn y blaen.<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Gweler Tabl 1.3 yn S. Coutinho, D. Xu, S. Edsger a C. Saunders, 'Data Tables: Claimant Service and Experience Survey 2018 to 2019' (Yr Adran Gwaith a Phensiynau, 20 Gorffennaf 2020), ar gael yn:

[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/894195/dwp-claimant-service-and-experience-survey-2018-2019-tables.ods](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/894195/dwp-claimant-service-and-experience-survey-2018-2019-tables.ods) a Thabl 1.3 yn S. Cheesbrough, S. Coutinho, D. Xu, S. Edsger a C. Saunders 'Data Tables: Claimant Service and Experience Survey 2017 to 2018' (Yr Adran Gwaith a Phensiynau, 31 Ionawr 2019), ar gael yn: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/782119/tables-dwp-claimant-service-and-experience-survey-2017-2018.ods](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/782119/tables-dwp-claimant-service-and-experience-survey-2017-2018.ods) <gwelwyd y 2 ym mis Medi 2020>.

<sup>12</sup> Cafodd yr amcangyfrif yma ar gyfer gwerth cymdeithasol gorau'r canlyniadau ynghylch defnyddwyr gwasanaethau a bennwyd gan ymatebwyr i arolwg dilynol gan ddefnyddio Cyfrifiannell Gwerth Cymdeithasol y Gymdeithas Tai (cydberthynas ar gyfer ardal ddaearyddol y tu allan i Lundain a hyd blwyddyn ar gyfer pob canlyniad a gyflawnwyd), ar gael yn <https://www.hact.org.uk/value-calculator> <gwelwyd ym mis Medi 2020>. Noder at ddibenion yr amcangyfrif dangosol yma o'r achos gorau, barnwyd y byddai'r holl ganlyniadau a bennwyd yn bodloni'r meini prawf o ran ansawdd sy'n ofynnol yn y gyfrifiannell (yn ymwneud yn gyntaf â

Dyma, wrth gwrs, y sefyllfa orau bosibl o ran gwerth cymdeithasol y canlyniadau a gyflawnwyd gan y prosiect. Mae'r diffyg cadw cofnodion ffurfiol mewn perthynas â defnydd staff o ddull y DBC a'i offer, ynghyd â'r diffyg dealladwy o wybodaeth llinell sylfaen a gwybodaeth ddilydol sy'n manylu ar ansawdd a graddau'r canlyniadau a gyflawnwyd gyda chyfranogwyr (yn hytrach na dim ond eu maint crai) (o ystyried bod y defnydd o DBC gan staff yr Adran Gwaith a Phensiynau yn ystod y prosiect yn gwbl wirfoddol ac nad oedd yn destun prosesau monitro ffurfiol yr Adran Gwaith a Phensiynau) yn golygu bod y cyfanswm hwn bron yn sicr yn oramcangyfrif o union swm y gwerth cymdeithasol a grëwyd gan y prosiect. Byddai angen ystyried ffactorau eraill, megis costau mewnbyn o ran staff a'r gweithgareddau, ynghyd â chostau o ran cyfleoedd i'w gyfranogwyr, yn yr hafaliad er mwyn gallu pennu cyfanswm terfynol.

Serch hynny, hyd yn oed os mai cyfran fach iawn o'r swm hwn yw'r gwir ffigur, mae'r ffigur gorau dangosol hwn yn rhoi rhyw syniad o werth posibl uchel y canlyniadau yr oedd y prosiect yn ceisio eu cyflawni ar gyfer defnyddwyr gwasanaethau'r Adran Gwaith a Phensiynau. Mae hefyd felly'n rhoi syniad o werth cymdeithasol posibl y DBC yn fwy cyffredinol wrth i Oxfam a'r Adran Gwaith a Phensiynau geisio ehangu'r defnydd ohono yng Nghymru ymhellach yn y dyfodol.

---

chofnodion sefydliadol o gyfranogwyr sydd wedi cyflawni'r canlyniadau ar gyfer y pum math cyntaf o ganlyniadau sy'n gysylltiedig â chyflogaeth, gwirfoddoli a hyfforddiant, ac yn ail i ymatebion priodol i holiaduron ar gyfer y pum math arall o ganlyniadau sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl, llesiant meddyliol, cyllid, tai a hyder). I gael rhagor o wybodaeth am y gyfrifiannell a'r Dull Gwerthuso Llesiant sy'n sail iddi, gweler L. Trotter et al, 'Measuring the Social Impact of Community Investment: A Guide to using the Wellbeing Valuation Approach' (HACT, 2014), ac yn benodol p.10-13, sydd ar gael yma: <https://www.hact.org.uk/measuring-social-impact-community-investment-guide-using-wellbeing-valuation-approach> <gwelwyd ym mis Medi 2020>, ynghyd â'r nodiadau ymarfer sy'n cyd-fynd â'r canllaw ac sydd ar gael o'r un ffynhonnell.

## VI. Themâu Trawsbynciol a Chanlyniadau Annisgwyl



*“Rwy'n teimlo y byddaf yn gallu defnyddio'r offer yn fy swydd o ddydd i ddydd. Mae hefyd wedi fy atgoffa o'r rheswm pam y dewisais wneud y swydd hon a'm hawydd i gynnig mwy o gymorth i bobl.”*

Anogwr gwaith, dim manylion am hyd y gwasanaeth gyda'r Adran Gwaith a Phensiynau

Yn ogystal â chanlyniadau disgwylidiedig prosiect y DBC rhwng Oxfam a'r Adran Gwaith a Phensiynau roedd rhai llai disgwylidiedig hefyd yn dod i'r amlwg mewn adborth ansoddol gan gyfranogwyr. Er enghraifft, fel y dengys y dyfyniad uchod, roedd yn ymddangos bod rhai o staff yr Adran Gwaith a Phensiynau a phartneriaid cymunedol yn **cael mwy o foddhad yn eu swyddi** o allu dilyn y ffordd y mae'r DBC yn ei chynnig Mae hi'n rhy gynnar i ddweud a fydd hyn yn golygu mwy o foddhad a gwell gallu i gadw staff yn yr hirdymor, neu'n gwneud yr Adran Gwaith a Phensiynau yn fwy deniadol i ddarpar recriwtiaid newydd, ond yn gyffredinol nid oedd bron neb yn anghytuno â'r syniad bod dilyn y DBC wrth weithio yn beth da i'w wneud. Efallai mai'r unig farn o'r fath a ddaeth i'r amlwg yn yr adborth i'r gwerthusiad hwn oedd gan anogwr gwaith gyda llai na blwyddyn o brofiad gyda'r Adran Gwaith a Phensiynau, a deimlai y gellid gwella'r hyfforddiant drwy gynnwys mwy o gyflwyniad *"i'n rolau gwirioneddol"*, sef *"canolbwyntio ar waith yn unig y mae anogwyr gwaith ac nid ar rwystrau eraill a dulliau o'u goresgyn"*.

Dylid nodi mewn perthynas â hyn fod nifer fach o staff hefyd yn teimlo eu bod **eisoës yn gweithio mewn ffordd debyg i'r DBC** cyn hyfforddiant y prosiect. Er enghraifft, teimlai un anogwr gwaith oedd â sawl degawd o brofiad *"Gwnes i ddim wir dysgu unrhyw beth nad oeddwn eisoës yn ei wybod"*, er ei fod wedi ychwanegu *"ond mae bob amser yn dda ailedrych ac ailfeddwl – roeddwn i'n hoffi'r offeryn llinell amser"*. Dywedodd un arall ar ôl mynychu'r hyfforddiant fod *"hon yn sesiwn wych, er fy mod eisoës"*. Ni fu i drydydd ymatebydd oleddu ei ymateb negyddol o gwbl gan ddweud yn syml nad oedd yr offer *"yn berthnasol i'w defnyddio gyda'r rhan fwyaf o'm cwsmeriaid"*. Roedd un anogwr a oedd â bron i dri degawd o brofiad gyda'r Adran Gwaith a Phensiynau hefyd yn fwy negyddol, gan nodi *"Nid wyf erioed wedi"*



*gorfod defnyddio offer wrth gyfsweld, yn hytrach rwy'n defnyddio cwestiynau i ddarganfod rhwystrau a phroblemau – ond gan feithrin perthynas/ymddiriedaeth yn gyntaf".* Teimlai un Cynghorydd Cyflogaeth Anabledd hefyd fod y timau yn ei hardal eisoes yn gweithio yn unol ag egwyddorion y DBC:

*"Roedd yn ddefnyddiol ac yn dda iawn rhannu gydag anogwyr gwaith, ond rwy'n teimlo'n gryf bod y timau eisoes yn defnyddio llawer o'r agweddau sydd wedi'u cynnwys yn yr offer gyda chwsmeriaid, ond mewn ffordd wahanol, ac wrth ymdrin â'r cwsmer cyfan."*

Os yw safbwyntiau o'r fath yn gywir, efallai mai canlyniad annisgwyl arall i'r prosiect oedd nad oedd wir yn dechrau o'r dechrau, sef yr hyn yr oedd rhai rhanddeiliaid yn ei deimlo ar y dechrau. Dylid pwysleisio, serch hynny, fod nifer y cyfranogwyr a deimlai eu bod eisoes yn defnyddio egwyddorion y DBC yn eu gwaith lawer yn is na nifer y cyfranogwyr yn y prosiect a oedd yn ei groesawu fel rhywbeth cwbl newydd.

Yn fwy cyffredinol, efallai mai canlyniad annisgwyl arall posibl y prosiect oedd ei **effaith fuddiol bosibl ar enw da'r Adran Gwaith a Phensiynau** yng Nghymru. Dywedodd un anogwr gwaith a oedd â thros 15 mlynedd o brofiad, er enghraifft, ei bod *"yn wych gweld cydweithio rhwng Oxfam a'r Adran Gwaith a Phensiynau"*, tra bo anogwr cymharol newydd yn teimlo'n gryf bod y prosiect a'i hyfforddiant *"yn atgyfnerthu'r ffaith ein bod yn trin cwsmeriaid yn y ffordd gywir ac yn unol â'u hamgylchiadau"*. Roedd Rheolwr Achos gyda thros ddegawd o brofiad o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau yr un mor gadarnhaol, gan ddweud *"Roeddwn i'n meddwl bod y cwestiynau y gallem eu gofyn yn ddiddorol – nawr rydyn ni'n swnio'n fwy gofalgwr – roedd yn dda iawn"*.

Nododd uwch-randdeiliaid o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau a oedd yn cymryd rhan yn y gwerthusiad hefyd fod llawer o fanteision tybiedig o ran gwella enw da'r Adran:

*"Mae'r prosiect wedi cael effaith gadarnhaol iawn ar ganfyddiad rhanddeiliaid allanol o'r Adran Gwaith a Phensiynau. Rwy'n credu bod y bartneriaeth a'r prosiect DBC wedi helpu i godi ymwybyddiaeth o'r newid diwylliannol o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau a'r ethos o roi'r cwsmer wrth wraidd popeth a wnawn. Mae'r adborth gan sefydliadau trydydd parti wedi bod yn galonogol iawn."*

O ran materion sy'n berthnasol i bedwar canlyniad penodol y prosiect, yr un a ddaeth i'r amlwg fwyaf oedd pwysigrwydd sicrhau mai **pobl o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau oedd yn darparu'r hyfforddiant DBC**, yn hytrach na'i fod yn cael ei ddarparu gan rywun o'r tu allan

i'r sefydliad, sef yr hyn a ddigwyddodd yn y prosiect blaenorol. Yn aml, y ddau weithiwr o'r Adran Gwaith a Phensiynau a oedd ar secondiad gydag Oxfam oedd yn darparu'r hyfforddiant, ond byddai'n yn aml cael ei ddarparu gan arweinwyr Rhanbarth y DBC neu hyrwyddwyr DBC gwirfoddol eraill o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau. Ni waeth pwy o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau a gyflwynodd yr hyfforddiant, roedd y cyfranogwyr hynny a oedd wedi cymryd rhan yn y ddau brosiect bron yn unfrydol eu barn bod derbyn yr hyfforddiant gan berson mewnol yn well – gan rywun *"sydd wedi gweithio fel Anogwr"*, gan rywun sy'n *"deall beth yw gwaith anogwr gwaith"*, neu gan rywun *"sy'n deall y swydd a'r heriau a wynebwn"*. Yn yr un modd, pwysleisiodd rhanddeiliaid eraill bwysigrwydd y ffactor hwn, gan gynnwys Arweinydd Rhanbarth a oedd wedi darparu'r DBC i ddwsinau o anogwyr gwaith a rheolwyr ar draws y ddau brosiect, a nododd fod *"cymorth ychwanegol gweithiwr ar secondiad o'r Adran Gwaith a Phensiynau gyd-af Oxfam wedi cynyddu'r cymorth y gellir ei roi i staff yr Adran Gwaith a Phensiynau yn ogystal â sefydliadau allanol"*.

Yr un mor bositif â'r adborth ar yr agwedd hon ar y prosiect o ran rôl y person ar secondiad oedd yr adborth am y brif thema drawsbynciol gyffredinol arall a ddaeth i'r amlwg, sef **ansawdd uchel canfyddedig yr hyfforddiant**, ac yn enwedig sgiliau'r hyfforddwyr a gyflwynodd y sesiynau. Roedd llawer gormod o sylwadau yn canmol – am y ddau weithiwr a fu ar secondiad gydag Oxfam yn ystod oes y prosiect a gyflwynodd lawer o'r sesiynau hyfforddi, yn ogystal â'r arweinwyr gwirfoddol o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau a oedd wedi eu cynorthwyo neu a gyflwynodd lawer o sesiynau eu hunain- i'w rhestru yma. Ond mae mater trawsbynciol cysylltiedig a godwyd – yr angen am **waith dilynol pellach i ategu gwaith y prosiect** – yn rhoi syniad i ni o ba mor gyffredin oedd canmoliaeth o'r fath. Er enghraifft, roedd yn rhan o'r cefndir i awgrym gan un anogwr gwaith y dylid darparu'r hyfforddiant a drefnwyd gan y prosiect yn fwy rheolaidd. Disgrifiodd yr hyfforddiant fel *"diddorol iawn, roedd yr anogwr yn wych, yn bendant yn hyfforddwr o fri"* cyn ychwanegu *"mae'n debyg y dylem gael cyfarfodydd/sesiynau hyfforddi rheolaidd ynghylch tlodi"*. Dechreuodd anogwr gwaith arall eu hadborth drwy ganmol cyn amlinellu'r camau nesaf yr oeddent yn teimlo bod angen eu cymryd:

*"Roedd yr hyfforddiant yn ddefnyddiol iawn – amgylchedd dysgu da a chefnogol. Fodd bynnag, mae angen i'r anogwr gwaith allu cynllunio mwy o amser ar gyfer gweinyddu hyn yn briodol er mwyn gallu cyflawni unrhyw ganlyniad ystyrlon. Mae gwahanol arferion lleol yn amrywio'n eithaf sylweddol ac mae disgwyliadau yn newid yn gyson. Mae angen adolygu arferion gwaith fel bod hyfforddiant ac adnoddau cyson ar gael i ddiwallu anghenion cwsmeriaid."*

Roedd nifer o enghreifftiau eraill byrrach hefyd o'r awydd cyffredinol hwn am gymorth dilynol pellach a fynegwyd gan aelodau o staff a oedd wedi cwblhau'r hyfforddiant:

- *"Defnyddiol – byddaf yn falch i dderbyn y pecyn mewn e-bost a'r cymorth pellach."*
- *"Roedd yr hyfforddiant yn dda a hoffwn gael hyfforddiant pellach yn y dyfodol."*
- *"Wedi mwynhau'r diwrnod yn fawr, dydyn ni ddim yn cael llawer o amser i bwysu a mesur y materion ehangach a chasglu syniadau newydd."*
- *"Trafodaeth dda. Rhai technegau defnyddiol. Byddai'n dda cael mwy o amser i'w trafod."*
- *"Hoffwn weld hyn yn cael ei ddatblygu."*

Crybwyllwyd yn aml yr angen tybiedig hwn am waith dilynol pellach a oedd yn cyd-fynd â'r broblem gyffredinol o gyfyngiadau amser. Fel y trafodwyd eisoes mewn perthynas ag ail ganlyniad y prosiect, dyma ffactor cyfyngol posibl hanfodol sy'n gwrthbwysu manteision y DBC a'i becyn cymorth ac yn ei rwystro rhag dod yn rhan arferol o ymarfer o ddydd i ddydd. Yn wir, roedd amllder y cyfeiriadau at rwystr **cyfyngiadau amser canfyddedig** yn ei wneud yn fater trawsbynciol ynddo'i hun, hyd yn oed y tu hwnt i'w rôl yn benodol mewn perthynas â defnyddio offer y DBC. Roedd sylwadau pellach fel *"Roeddwn i'n hoffi'r syniad a oedd yn sail i'r hyfforddiant ond yn teimlo y byddai'n anodd ei ddefnyddio o fewn yr amser sydd ar gael i ni weld y cwsmeriaid"* neu *"mae'r offer yn ddefnyddiol iawn ond gall y cyfyngiadau fod yn broblem gan ein bod yn gyfyngedig o ran amseroedd apwyntiadau"* neu *"hyfforddiant gwych, ond yn anodd eu cynnwys mewn apwyntiadau 10 munud"* yn rhoi rhyw syniad o raddfa'r broblem. Roedd darparu templedi cwbl wag y gellid ysgrifennu arnynt yn syth ar gyfer yr holl offer yn y pecyn cymorth (nid dim ond Llundain a'r Olwyn Reoli) yn awgrym posibl a ddeilliodd o'r adborth a allai helpu i oresgyn y broblem hon. Bydd angen mwy na hyn, fodd bynnag, i oresgyn y broblem a chynyddu'r defnydd o'r DBC .

Yn olaf, pwynt arall a oedd yn rhan o'r drafodaeth ar y rhwystrau posibl o ran defnyddio offer yn gynharach yn yr adroddiad hwn, ond sydd hefyd yn ddigon pwysig i'w ailadrodd yma, oedd yr angen i ystyried **amrywioldeb ymhlith hawl wyr a chynghorwyr** o ran y dulliau gweithredu a'r offeryn a fyddai'n gweithio orau i bob un ohonynt. Cyfeiriodd llawer o gyfranogwyr gwerthuso eraill heblaw am y rhai a ddyfynnwyd eisoes at hyn mewn rhyw ffordd, gyda sylwadau fel *"rhai syniadau da – mae pob cynghorydd yn wahanol ac maent yn fwy hyderus gyda gwahanol bethau. Mor braf derbyn awgrymiadau amrywiol a allai weithio"* neu *"Rwy'n*

*credu bod yr offer a ddefnyddiwyd yn ddefnyddiol, ond ni fyddent yn addas i'w defnyddio gyda phob cwsmer". Mae hyn yn pwysleisio pwysigrwydd y pwynt hwn.*

Yn fwy na dim arall, mae'r canlyniadau annisgwyl a'r materion trawsbynciol sy'n deillio o'r gwerthusiad hwn yn tanlinellu pwysigrwydd peidio â mabwysiadu dull un ateb sy'n addas i bawb o helpu defnyddwyr gwasanaethau'r Adran Gwaith a Phensiynau yng Nghymru, hyd yn oed os mai'r dull dan sylw yw'r DBC. Roedd peidio â gwneud hynny yn rhan benodol o nod cyffredinol prosiect y DBC rhwng Oxfam a'r Adran Gwaith a Phensiynau yn ei fodel rhesymeg a damcaniaeth newid. Eto i gyd roedd yn parhau'n wers a ddeilliodd o brofiad gwirioneddol y prosiect yn ogystal â'i ddamcaniaeth. Mae felly'n bwynt na ellir ei bwysleisio'n rhy aml.

## VII. Casgliad ac Argymhellion

*"Mae wedi bod yn bleser gweithio gydag Oxfam Cymru ar y Dull Bywoliaethau Cynaliadwy. Maent wedi rhoi o'u hamser i ddeall nodau'r Adran Gwaith a Phensiynau ac wedi gweithio gyda ni i sefydlu sut y gellir gweithredu'r DBC yn y ffordd fwyaf effeithiol o fewn ein hamgylchedd."*

Uwch-randdeiliad o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau

*"O ystyried y cyfnod heriol sydd o'n blaenau, mae sicrhau bod gan bawb fywoliaeth gynaliadwy yn hollbwysig. Mae'r dull hwn yn rhan allweddol o'r daith honno."*

Uwch-randdeiliad o fewn Oxfam

O ran casgliadau'r adroddiad hwn, mae sawl agwedd ar brosiect y DBC rhwng Oxfam a'r Adran Gwaith a Phensiynau yn arbennig o amlwg. Y cyntaf yw bod y data ansoddol a gasglwyd ar gyfer y gwerthusiad hwn yn arbennig yn dangos bod ei fodel wedi bod yn llwyddiant, a hynny mewn perthynas â chynnwys ei hyfforddiant, y dull darparu neu natur ei strwythur, gan gynnwys ei ddull arloesol o 'ymgorffori' aelod o staff o'r Adran Gwaith a Phensiynau o fewn Oxfam am gyfnod estynedig. Mae'n ymddangos bod y lefelau uwch o ymrwymiad ymhlith cyfranogwyr a rhanddeiliaid wedi arwain at lwyddiant y prosiect o ran ennyn cefnogaeth i ddefnyddio'r DBC a'i offer ymhell y tu hwnt i Oxfam a'r Adran Gwaith a Phensiynau yn unig.

Mae'r effaith ar forâl staff yr Adran Gwaith a Phensiynau a staff partneriaid cymunedol o gael mynediad i'r DBC fel adnodd agwedd amlwg arall, ynghyd â'r teimlad ymhlith staff eu bod yn gallu gweithio mewn rhagor o fanylder gyda defnyddwyr gwasanaethau yn sgil y prosiect. Mae'n ymddangos fod yr effaith hon yr un mor gyffredin ymhlith staff yr Adran Gwaith a

Phensiynau sydd wedi gweithio o fewn yr Adran ers amser maith ag ymhlith rhai cymharol newydd ac mae'n awgrymu y gallai mabwysiadu'r dull yn llawn fod yn ffactor a allai fod o gymorth o ran recriwtio a chadw staff ar gyfer yr Adran Gwaith a Phensiynau yn fwy cyffredinol.

Ochr yn ochr â chasgliadau cadarnhaol o'r fath, mae hefyd yn ymddangos yn glir o'r dystiolaeth a ddadansoddwyd ar gyfer y gwerthusiad hwn bod cyfyngiadau strwythurol posibl o hyd y mae staff o'r farn bod angen mwy o waith i'w goresgyn, yn enwedig o ran yr amser sydd gan gynghorwyr gyda hawlwyr yn eu cyfweiliadau, yn ogystal â faint o amser sydd gan y cynghorwyr hynny ar gyfer myfyrio a dysgu rhwng apwyntiadau. Fel yr ysgrifennodd un aelod o staff yr Adran Gwaith a Phensiynau yn ei adborth am y mater hwn:

*“Maen nhw'n offer mor dda ac mae angen i Arweinwyr barhau i'w hyrwyddo. Yn anffodus rydym mor brysur ar hyn o bryd ac mae pethau fel hyn yn mynd ar goll ymhlith popeth arall. Rwy'n enghraifft wych o hyn.”*

Er gwaethaf y cyfyngiadau hyn, serch hynny, mae'n ymddangos bod y dull a'r athroniaeth sy'n sail i'r prosiect wedi ennyn cryn fomentwm yng Nghymru yn ystod ei ddwy flynedd. Mae hyn yn tystio i'r gefnogaeth gref o ran eiriolaeth a ddarperir gan Oxfam Cymru (ac Oxfam GB yn fwy eang) drwy gydol ei oes, yn ogystal â pharodrwydd uwch-arweinwyr yr Adran Gwaith a Phensiynau a llawer o unigolion eraill o fewn y sefydliad i fanteisio ar gyfle ar ddull gweithredu newydd ac yn y pen draw fuddsoddi eu hamser a'u hymdrech eu hunain yn wirfoddol i hyrwyddo ei achos.

O ran hyrwyddo'r achos hwnnw yn y dyfodol, gan fod y prosiect bellach wedi dod i ben ar ei ffurf bresennol, mae'r argymhellion canlynol yn rhai cyffredinol i raddau helaeth a allai fod yn berthnasol i unrhyw iteriad yn y dyfodol, neu unrhyw waith a wneir gan sefydliadau eraill sy'n debyg i waith y prosiect hwn. Yn rhannol, mae hyn hefyd yn adlewyrchu'r ffaith nad oes gan y DBC yng Nghymru ffurf sefydliadol na rhaglennol wedi'i gosod yn llawn eto, yn bennaf oherwydd yr ansicrwydd enfawr y mae pawb dan sylw yn ei wynebu yn sydyn oherwydd COVID.

Serch hynny, mae pedwar maes allweddol y gallai unrhyw waith yn y dyfodol ar ymgorffori'r DBC yn llawn o fewn strwythurau'r Adran Gwaith a Phensiynau elwa ar fynd i'r afael â hwy er mwyn sicrhau bod gwaith yn llwyddo yn y pen draw. Maent fel a ganlyn:

Argymhelliad #1: Bod DBC yn cael ei gynnwys yn ffurfiol ym mhob hyfforddiant staff newydd yn yr Adran Gwaith a Phensiynau yng Nghymru cyn gynted â phosibl, ac nid yw unrhyw staff presennol sy'n weddill wedi'u hyfforddi eto yn cael eu cyflwyno iddo fel blaenoriaeth.

Mae'r argymhelliad hwn yn adlewyrchu'n rhannol ymrwymiad presennol ar ran yr Adran Gwaith a Phensiynau i ymgorffori'r hyfforddiant yn ei hyfforddiant (a elwir yn 'y Llwybr') ar gyfer pob anogwr gwaith newydd a gyflogir yng Nghymru. Mae'r hyfforddiant hwnnw eisoes wedi'i gynnig i rai staff newydd fel ychwanegiad dewisol i raglen sefydlu ffurfiol Routeway, ond nid fel elfen ffurfiol orfodol o'r hyfforddiant hwnnw eto. Er bod yr argymhelliad hwn yn cydnabod nad yw amseriad mabwysiadu ffurfiol o'r fath o fewn pŵer penodol Adran Gwaith a Phensiynau Cymru, ond yn hytrach hefyd yn nwylo adran Dysgu a Datblygu'r Adran Gwaith a Phensiynau ar gyfer y DU gyfan, mae'n parhau'n dasg i'w chwblhau adeg ysgrifennu'r adroddiad Hwn ac mae'n ymddangos bod gwerth gwneud hyn fel mater o flaenoriaeth.

Argymhelliad #2: Bod Oxfam, gyda chymorth yr Adran Gwaith a Phensiynau yng Nghymru, yn datblygu fersiwn ryngweithiol ar-lein o'r pecyn cymorth y gall cynghorwyr ei ddefnyddio mewn amser real, gan gynnwys mewn apwyntiadau o bell (nad ydynt yn apwyntiadau wyneb yn wyneb).

Ail dasg sydd yr un mor bwysig yw addasu'r pecyn cymorth i'r byd newydd sydd wedi deillio o bandemig COVID-19 sydd wedi digwydd rhwng dechrau'r prosiect yn 2018 a'i ddiwedd yn 2020. Ymddengys nad oes fawr o obaith ar hyn o bryd y bydd pandemig y coronafeirws drosodd yn fuan, ac os bydd hynny'n digwydd, yna gallai'r Adran Gwaith a Phensiynau wynebu ei effeithiau enfawr ar ei ffyrdd o weithio am fisoedd lawer, os nad blynyddoedd o bosibl. Felly, mae datblygu fersiwn o'r pecyn cymorth sy'n fwy addas ar gyfer ffyrdd newydd, rhithwir o weithio yn gam pwysig iawn y gellid ei gymryd yn awr i ddiogelu gwaddol y prosiect mewn sefyllfa o'r fath. Mae hefyd yn gam y gellid dadlau y byddai'r un mor ddoeth ei gymryd hyd yn oed pe bai pandemig y coronafeirws yn do di ben yn gynharach na'r disgwyl; o ystyried amlygrwydd cyfyngiadau amser ymhlith y rhwystrau a nodwyd gan yr Adran Gwaith a Phensiynau a staff partneriaid cymunedol, byddai unrhyw beth sy'n gwneud yr offer a'r DBC yn gyffredinol yn haws ac yn gyflymach ei ddefnyddio yn debygol o fod yn fanteisiol iawn yn nawr ac yn y tymor hwy.

Argymhelliad #3: Bod cadw cofnodion ffurfiol mewn perthynas â'r pecyn cymorth yn un o'r gofynion ar gyfer holl staff perthnasol yr Adran Gwaith a Phensiynau a phartneriaid cymunedol yng Nghymru.

Un o fanteision eraill pecyn cymorth ar-lein fyddai y gellid cofnodi'n haws y defnydd a wneir ohono'n o'i gymharu â'r copïau caled *ad hoc* o offer, sef yr unig gofnodion sydd ar gael ar hyn o bryd. Yn fwy cyffredinol, ni ellir meintioli union lefelau gwirioneddol y defnydd o'r DBC yng Nghymru gydag unrhyw sicrwydd gwirioneddol uchel ar hyn o bryd gan nad oes gofyniad i'r Adran Gwaith a Phensiynau na staff eraill sydd wedi'u hyfforddi ynddo gofnodi eu defnydd ohono fel rhan o'r gwaith monitro parhaus y maent yn ei wneud ar gyfer swyddi. Gall gwerthusiadau ôl-hoc fel hwn roi syniad bras, ond o ystyried argymhelliad Llywodraeth Cymru y dylid defnyddio'r DBC i gyflawni'r holl fudd-daliadau datganoledig a ddarperir yng Nghymru ar hyn o bryd, yr hyn a fyddai'n well yn awr fyddai sicrwydd. Er y byddai'n rhaid cynllunio'r cofnodion hyn i fod mor ysgafn â phosibl o ystyried y cyfyngiadau amser ar staff yr Adran Gwaith a Phensiynau a phartneriaid cymunedol a drafodwyd eisoes, byddai'n creu'r fantais ychwanegol o gyfrannu'n sylweddol at unrhyw ymdrechion yn y dyfodol i ystyried ar wahân effeithiau buddiol posibl a allai ddeillio o fwy o ddefnydd o'r DBC drwy archwiliad manwl o sgoriau boddhad cwsmeriaid ledled Cymru.

Argymhelliad #4: Y dylai'r DBC a'i becyn cymorth gael eu hyrwyddo gan yr holl bartneriaid sydd ynghlwm wrth y prosiect i raddau mwy fyth nag sy'n digwydd ar hyn o bryd, ac yn enwedig y tu hwnt i ffiniau Cymru drwy gysylltiadau sefydliadol presennol mewn mannau eraill yn y DU.

Yn olaf o ran argymhellion, mae'n ymddangos yn glir o'r dystiolaeth a gasglwyd ar gyfer y gwerthusiad hwn fod y prif bartneriaid ym mhrosiect y DBC rhwng Oxfam a'r Adran Gwaith a Phensiynau, sef Oxfam Cymru a'r Adran Gwaith a Phensiynau yng Nghymru, mewn sefyllfa gref iawn o ran rhwydweithiau sefydliadol a allai helpu i ledaenu athroniaeth y DBC, nid yn unig o fewn Cymru ond ar draws gweddill y DU hefyd. Yn ystod cyfnod y prosiect, roedd Oxfam yn gallu darparu nifer cyfyngedig o sesiynau hyfforddi ychwanegol yn Lloegr ac i bartneriaid cymunedol Llywodraeth Cymru nad oeddent yn gysylltiedig â'r Adran Gwaith a Phensiynau, ac wrth wneud hynny, llwyddwyd i gyflwyno'r DBC i gynulleidfa ehangach fyth. Gan fod y partneriaid hyn nad ydynt yn rhan o'r Adran Gwaith a Phensiynau yng Nghymru yn cynnwys awdurdodau lleol, cyrff statudol a mudiadau gwirfoddol, mae ymwybyddiaeth o'r DBC fel ffordd ymlaen o ddarparu gwasanaethau yma bellach yn fwy o fomentwm y tu ôl iddo

nag a wnaeth ar ddechrau'r prosiect. Er bod angen gwneud mwy o waith o hyd i ganfod i ba raddau y mae'r DBC yn cael ei raeadru o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau ac yng Nghymru'n ehangach, ni ddylai'r angen hwnnw am waith pellach yn y dyfodol ohirio ymdrechion i ehangu'r defnydd presennol o'r DBC, gan gynnwys y tu hwnt i ffiniau Cymru ac i mewn i weddill y DU.

Yn y pen draw, efallai mai un cam ymlaen yw taith hir DBC o fod yn offeryn datblygu rhyngwladol i'r lle y gall ei alw'n gartref ar hyn o bryd – Cymru –ac yn destun prosiect y DBC rhwng Oxfam a'r Adran Gwaith a Phensiynau, er ei fod yn gam pwysig o bosibl. Mae'r dystiolaeth a gasglwyd ar gyfer y gwerthusiad hwn yn awgrymu bod y prosiect nid yn unig yn cyflawni ei holl ganlyniadau arfaethedig, ond hefyd wedi cyflawni canlyniadau eraill llai disgwyliedig ond efallai yr un mor bwysig ar yr un pryd. Fodd bynnag, efallai fod y gwaddol yr ymddengys ei fod wedi'i adael o ran dylanwad ar wneuthurwyr penderfyniadau allweddol yn golygu nad yw ei lwyddiannau mwyaf yn amlwg eto.

Os bydd hyn yn digwydd, bydd hyn yn rhannol oherwydd yr holl waith sylfaenol sydd wedi'i wneud hyd yma, ar ffurf y prosiect peilot a phrosiectau blaenorol eraill yng Nghymru ac mewn mannau eraill. Bydd hefyd yn rhannol iawn oherwydd gwaith y staff hynny yn yr Adran Gwaith a Phensiynau ac mewn mannau eraill a roddodd o'u hamser a'u sgiliau i'r prosiect yn wirfoddol, a hynny er mwyn cynyddu'r defnydd o'r DBC er budd cynifer â phosibl o ddefnyddwyr gwasanaethau'r Adran Gwaith a Phensiynau yng Nghymru.

I grynhoi, mae dystiolaeth y gwerthusiad hwn yn awgrymu bod DBC wedi cyflawni lefel o ymrwymiad ymhlith llawer o staff yr Adran Gwaith a Phensiynau yng Nghymru y gallai dulliau eraill ei chael hi'n anodd eu hefelychu. Er gwaethaf yr holl ansicrwydd sy'n bodoli ar hyn o bryd yn sgil COVID – ac yn sicr oherwydd yr ansicrwydd yma a'r effaith debygol ar gyflogaeth yng Nghymru dros y misoedd a'r blynnyddoedd nesaf – mae hyn yn gyflawniad pwysig. Er mwyn helpu mwy o ddefnyddwyr gwasanaethau'r Adran Gwaith a Phensiynau i gyflawni bywyd gweddus heb dlodi, rhaid sicrhau na fydd y cyfleoedd sy'n deillio o'r ymrwymiad yn cael eu gwastraffu.

Dr. Leon Quinn  
Canolfan Ymchwil Effeithiolrwydd Cymdeithasol  
(Hydref 2020)



# PROSIECT Y DBC RHWNG OXFAM A'R ADRAN GWAITH A PHENSIYNAU: GWERTHUSIAD TERFYNOL

## ATODIAD: Prosiect y DBC rhwng Oxfam a'r Adran Gwaith a Phensiynau – Model Rhesymeg

