

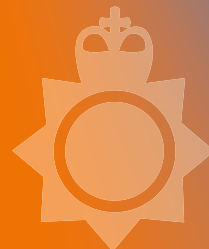
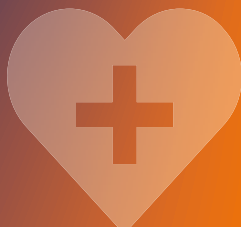


**Camau Cynnar  
gyda'n Gilydd**  
**Early Action  
Together**

Rhaglen ACEau yr Heddlu a Phartneriaid  
Police & Partners ACEs Programme

# Deall y dirwedd blismona wrth ymateb i bobl sy'n agored i niwed:

Cyfweliadau â swyddogion rheng flaen ar draws Cymru



# Deall y dirwedd blismona wrth ymateb i bobl sy'n agored i niwed:

## Cyfweliadau â swyddogion rheng flaen ar draws Cymru

### Awduron

Georgia Johnson, Sophie Harker, Emma R Barton, Gabriela Ramos Rodriguez, Annemarie Newbury, Hayley Janssen, Felicity Morris, y Dr Michelle A. McManus, Bethan Jones a'r Dr Jo Roberts

Polisi ac Iechyd Rhyngwladol, Canolfan Gydweithio Sefydliad Iechyd y Byd (WHO) ar Fuddsoddi mewn Iechyd a Llesiant, Iechyd Cyhoeddus Cymru

### Cydnabyddiaeth

Cyllidwyd y gwerthusiad hwn trwy Gronfa Trawsnewid Plismona'r Swyddfa Gartref (PR-105).

Hoffem ddiolch i holl swyddogion a staff yr heddlu a gymerodd ran yn yr ymchwil ledled Cymru. Hoffem ddiolch hefyd i Heddlu Gogledd Cymru, Heddlu De Cymru, Heddlu Dyfed Powys a Heddlu Gwent am ganiatáu mynediad ar gyfer y tîm ymchwil i'w gweithluoedd a chynorthwyo'r broses recriwtio.

Hoffem ddiolch i'r Dr Freya Glendinning a Zoe Bezczky am eu cefnogaeth wrth ddylunio'r ymchwil a chywain y data. At hynny, hoffem ddiolch i dîm y rhaglen Camau Cynnar Gyda'n Gilydd genedlaethol am eu cefnogaeth a chynghor parhaus gydag ymchwil a gwerthuso, gyda diolch arbennig i Jo Ramessur-Williams. Hoffem ddiolch i'r Dr Gill Richardson a'r Dr Alisha Davies am adolygu'r adroddiad a darparu eu sylwadau.

ISBN 978-1-78986-154-1 |

© 2019 Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru

Gellir atgynhyrchu'r deunydd yn y ddogfen hon yn unol â thelerau'r Drwydded Llywodraeth Agored [www.nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3/](http://www.nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3/) os gwneir hynny'n gywir ac nad yw'n cael ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol. Mae angen cyfeirio at Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru fel ffynhonnell y deunydd Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru sy'n berchen ar hawlfraint y trefniant, y dyluniad a'r cynllun.

# Cynnwys

Crynodeb Gweithredol .....	4
1. Cyflwyniad.....	9
2. Newid trawsnewidiol mewn plismona: gwersi o'r llenyddiaeth .....	11
2.1 Deall pobl sy'n agored i niwed yng nghyd-destun plismona.....	11
Natur bod yn agored i niwed a'r galw cysylltiedig .....	11
Polisi ac arweiniad .....	13
Dulliau a gyfeirir gan Brofiadau Niweidiol yn Ystod Plentyndod (ACEs) a thrawma .....	14
2.2 Gwaith aml-asiantaeth.....	15
2.3 Llesiant yr heddlu.....	16
Cefnogaeth Sefydliadol .....	17
Cefnogaeth gan Gymheiriaid .....	17
2.4 Newid sefydliadol yng nghyd-destun plismona.....	18
Agweddau at newid sefydliadol .....	18
Cynnwys y newid .....	18
Cyd-destun y newid .....	19
Y broses newid .....	19
3. Dull.....	20
4. Canfyddiadau .....	24
4.1 Canfyddiadau o gyfrifoldebau plismona a blaenoriaethau'r heddlu .....	24
4.1.1. Canfyddiadau'r heddlu am blismona .....	24
4.1.2. Canfyddiadau'r cyhoedd o blismona .....	26
4.2. Profiad yr heddlu o weithio gyda phobl sy'n agored i niwed .....	27
4.2.1. Canfyddiadau o fod yn agored i niwed.....	27
4.2.2. Heriau o fewn bod yn agored i niwed.....	28
4.2.3. Ymateb i bobl sy'n agored i niwed .....	31
4.3 Hyfforddiant cyfredol yr heddlu ar bobl sy'n agored i niwed.....	33
4.3.1. Agweddau at hyfforddiant .....	33
4.3.2. Cyflwyno'r hyfforddiant .....	34
4.3.3. Hyfforddiant pellach .....	36
4.4. Dealltwriaeth o brofiadau niweidiol yn ystod plentyndod (ACEs) a thrawma .....	38
4.4.1. Dealltwriaeth o ACEs .....	38
4.5. Gwaith aml-asiantaeth.....	39
4.5.1 Manteision gwaith aml-asiantaeth.....	39
4.5.2. Heriau gwaith aml-asiantaeth .....	41
4.6. Llesiant personol a mynediad i gefnogaeth .....	43
4.6.1. Effaith ar lesiant .....	43
4.6.2. Cefnogaeth a ffactorau ataliol eraill .....	46
4.6.3. Rhwystrau i gefnogaeth llesiant .....	48
4.7. Profiad o newid sefydliadol o fewn yr heddlu .....	49
4.7.1. Agweddau at newid sefydliadol.....	49
5. Trafodaeth ac Argymhellion .....	52
5.1. Canfyddiadau o gyfrifoldebau'r heddlu .....	53
5.1.1. Argymhellion .....	53
5.2. Profiad yr heddlu o weithio gyda phobl sy'n agored i niwed .....	54
5.2.1. Argymhellion .....	54



<b>5.3. Hyfforddiant cyfredol yr heddlu ar bobl sy'n agored i niwed</b> .....	<b>55</b>
5.3.1. Argymhellion .....	55
<b>5.4. Dealltwriaeth o brofiadau niweidiol yn ystod plentyndod (ACEs) a thrawma</b> .....	<b>55</b>
5.4.1. Argymhellion .....	55
<b>5.5. Gwaith aml-asiantaeth</b> .....	<b>56</b>
5.5.1. Argymhellion .....	56
<b>5.6. Llesiant personol a mynediad i gefnogaeth</b> .....	<b>57</b>
5.6.1. Argymhellion .....	57
<b>5.7. Profiad o newid sefydliadol o fewn yr heddlu</b> .....	<b>58</b>
5.7.1. Argymhellion .....	58
<b>6. Crynodeb</b> .....	<b>59</b>
<b>7. Cyfeiriadau</b> .....	<b>60</b>
<b>8. Atodiad</b> .....	<b>62</b>

## Acronymau a ddefnyddir yn yr adroddiad

<b>ACEs</b>	Profiadau Niweidiol yn ystod Plentyndod
<b>Hyfforddiant ACE TIME</b>	Hyfforddiant Camau Cynnar Gyda'n Gilydd Aml-Asiantaeth a Gyfeirir gan Drawma Profiadau Niweidiol yn Ystod Plentyndod
<b>Hyfforddiant AIAPV</b>	Hyfforddiant Dull Plismona Pobl Agored i Niwed a Gyfeirir gan ACE
<b>BCU</b>	Uned Reoli Sylfaenol
<b>Comms Op</b>	Gweithredwr Cyfathrebu
<b>CRO</b>	Swyddfa Cofnodion Troseddol
<b>CSO</b>	Swyddog Cefnogaeth Gymunedol
<b>DC</b>	Ditectif Cwnstabl
<b>D&amp;E</b>	Swyddog Cadw a Hebrwng
<b>DPP</b>	Heddlu Dyfed Powys
<b>DS</b>	Ditectif Ringyll
<b>EIP</b>	Prosiect Ymyrryd ac Atal yn Gynnar
<b>FCC</b>	Canolfan Reoli'r Heddlu
<b>GWP</b>	Heddlu Gwent
<b>LPDT</b>	Tîm Cyflwyno Lleol yr Heddlu
<b>LPS</b>	Gwasanaeth Plismona Lleol
<b>MA</b>	Aml-Asiantaeth
<b>MASH</b>	Hybiau Diogelu Aml-Asiantaeth
<b>NPCC</b>	Cyngor Cenedlaethol Prif Swyddogion yr Heddlu
<b>NPT</b>	Tîm Plismona Cymdogaeth
<b>NWP</b>	Heddlu Gogledd Cymru
<b>PC</b>	Cwnstabl yr Heddlu
<b>PCSO</b>	Swyddog Cefnogaeth Gymunedol yr Heddlu
<b>PIF</b>	Cronfa Arloesedd Plismona
<b>PPN</b>	Hysbysiad Amddiffyn y Cyhoedd
<b>PS</b>	Rhingyll yr Heddlu
<b>PSC</b>	Cyngor Staff yr Heddlu
<b>PSLO</b>	Swyddog Cyswllt Ysgolion yr Heddlu
<b>PTF</b>	Y Gronfa Trawsnewid Plismona
<b>SC</b>	Cwnstabl Gwirfoddol
<b>SWP</b>	Heddlu De Cymru
<b>VVA</b>	Asesiad o Ddioddefwr Sy'n Agored i Niwed

## Crynodeb Gweithredol

Mae rhaglen y Dull Plismona Pobl Agored i Niwed Cenedlaethol a Gyfeirir gan Brofiadau Niweidiol yn Ystod Plentyndod: Camau Cynnar Gyda'n Gilydd (E.A.T) yn waith unigryw ar y cyd rhwng lechyd Cyhoeddus Cymru a'r pedwar Heddlu a Chomisiynydd Heddlu a Throsedd yng Nghymru, mewn partneriaeth â Chyfiawnder Troseddol, Cyfiawnder Ieuencid a sefydliadau trydydd sector, a ariennir gan y Swyddfa Gartref i ddarparu rhaglen genedlaethol o newid ar draws Cymru. Er mai diogelwch y cyhoedd, llesiant a phobl sy'n agored i niwed yw'r galw pennaf ar heddluoedd y Deyrnas Unedig, mae swyddogion a staff rheng flaen yn wynebu llawer o heriau wrth ymateb i unigolion sy'n agored i niwed. Mae'r rhaglen E.A.T. yn anelu at ymdrin â'r heriau hyn a thrawsnewid sut mae'r heddlu ac asiantaethau partner yn cydweithio i ymateb i bobl sy'n agored i niwed y tu hwnt i ddiogelu statudol. Gan gydnabod pwysigrwydd camau ymyrryd ac atal cynnar, bydd y rhaglen hon yn datblygu ymateb systemau cyfan at bobl sy'n agored i niwed i sicrhau bod llwybrau at gefnogaeth ar gael i'r heddlu pan fydd y lefel bod yn agored i niwed o dan y trothwy i dderbyn cefnogaeth statudol. Bydd y gwaith hwn, a gaiff ei ymgorffori mewn systemau cyfredol, yn defnyddio asedau cymunedol sydd eisoes yn bodoli i ddatblygu cronfa o adnoddau i'r heddlu a phartneriaid alw arnynt wrth gefnogi pobl yn eu cymunedau.

Yr adroddiad hwn yw'r cyntaf mewn cyfres o adroddiadau sydd wedi ceisio deall y dirwedd plismona pobl agored i niwed ar draws Cymru, a bydd hyn yn ei dro yn cefnogi dull y rhaglen E.A.T. Mae'n amlinellu realiti ymateb i bobl sy'n agored i niwed ar gyfer swyddogion rheng flaen, y pethau sy'n galluogi ac yn rhwystro wrth gyflwyno gwasanaethau cyfredol ac yn archwilio cyflwyniad yr hyfforddiant Camau Cynnar Gyda'n Gilydd Aml-Asiantaeth a Gyfeirir gan Drawma Profiadau Niweidiol yn Ystod Plentyndod (ACE TIME). Mae'r adroddiad hwn yn darparu'r cyd-destun unigol, sefyllfaol a sefydliadol ar gyfer ystyried canfyddiadau'r hyfforddiant ACE TIME ac yn darparu argymhellion allweddol wrth baratoi i gyflwyno rhaglen drawsnewidiol a newid diwylliant plismona genedlaethol.

I gofnodi'r darlun cyfoethog a chymhleth o blismona pobl sy'n agored i niwed cynhaliwyd 152 o gyfweiliadau lled-strwythuredig gydag amrywiaeth o rolau plismona gwahanol ar draws Cymru. Bu i adolygiad o'r llenyddiaeth ddarparu dealltwriaeth o natur y galw ar ffurf pobl sy'n agored i niwed, archwilio agweddau allweddol sy'n dylanwadu ar ymatebion i achosion o fod yn agored i niwed ac archwilio ffactorau potensial all effeithio ar gymryd rhan yn y newid trawsnewidiol y mae'r rhaglen E.A.T. yn ceisio ei gyflawni. Deilliodd nifer o feysydd allweddol o'r llenyddiaeth a gyfeiriodd gyfweiliadau â staff rheng flaen:

- (1) Gwybodaeth a dealltwriaeth flaenorol o fod yn agored i niwed trwy hyfforddiant, systemau, polisi ac arweiniad;
- (2) Dealltwriaeth o ac agweddau at ddulliau 'a gyfeirir gan drawma' ac ACEs yng nghyd-destun yr heddlu;
- (3) Profiadau a barn am waith aml-asiantaeth a gweithio ar y cyd;
- (4) Llesiant y gweithlu, gyda chyswllt cryf ar ffurf tystiolaeth rhwng pwysigrwydd llesiant, cefnogaeth sefydliadol a pherthyn i sefydliad;
- (5) Agweddau at a chanfyddiadau o raglenni newid trawsnewidiol a sefydliadol o fewn plismona.

## Canfyddiadau ac argymhellion allweddol

**Mae'r canfyddiadau allweddol wedi'u trosi i nifer o argymhellion sylfaenol i'r rhaglen E.A.T. fwrw 'mlaen â nhw, ac argymhellion ehangach ar gyfer y rhai sydd am gychwyn ar ddull plismona a gyfeirir gan ACE a thrawma yn y dyfodol.**

### Canfyddiadau o gyfrifoldebau plismona

Cytunodd mwyafrif llethol y staff plismona rheng flaen ar draws Cymru fod plismona pobl sy'n agored i niwed yn rhan allweddol o'u rôl, mai nhw yw'r rhai gorau i fod yn 'ymatebwyr cyntaf', ac y dylent ymateb yn briodol. Siaradodd safbwyntiau cadarnhaol am y rôl blismona ehangach hon am "*edrych ar ôl pobl*" gydag ymdeimlad clir o gyfrifoldeb dros "*atal pethau rhag gwaethygu.*" Cydnabuwyd yn unfrydol bod y rôl blismona wedi newid, gyda rhai'n cysylltu hyn â "thoriadau" o fewn plismona, ac ar draws sefydliadau eraill fel gwasanaethau cymdeithasol, gan arwain at bwysau a galw ychwanegol arnynt oherwydd yr "*amser*" y mae ei angen i ddelio â'r achosion hyn. Arweiniodd hyn at gredu hefyd nad pryder yr heddlu oedd gwybod am brofiadau plentyndod unigolion yn y gorffennol, mai rôl gwasanaethau eraill yw hwn ac y dylent "*ymchwilio i droseddu*" yn unig.

#### Argymhellion

- Gweithio i integreiddio'r rôl blismona i gynnwys disgwyliad o ymateb i bobl sy'n agored i niwed fel cydran graidd plismona ac nid 'ymladd troseddu' yn unig (plismona troseddu traddodiadol, yn erbyn y realiti o ddelio â gofynion cymhleth pobl sy'n agored i niwed);
  - Bwydo i mewn i feini prawf recriwtio i gysylltu â setiau sgiliau penodol i gwrdd â'r heriau ac anghenion sy'n gysylltiedig â phlismona'r galw ar ffurf pobl sy'n agored i niwed, hyfforddiant cychwynnol yr heddlu a hyfforddiant parhaus ar draws yr heddlu wrth gyflwyno'r negeseuon allweddol hyn;
  - Hyfforddiant gyda staff newydd a phresennol i ganolbwyntio ar hyder a sgiliau wrth fedru ymateb yn fwy priodol i bobl sy'n agored i niwed, yn ogystal â chysylltu â gwasanaethau all gynorthwyo.

## Profiad yr heddlu o weithio gyda phobl sy'n agored i niwed

Cafwyd dealltwriaeth glir ar draws yr heddluoedd o'r sbectrwm eang o fod yn agored i niwed sy'n "esblygu'n barhaus" ar ei ffurfiau amrywiol, gan amlygu heriau o ran sut i ymateb a delio ag ef o fewn eu rôl. Canolbwyntiodd yr heriau a amlygwyd ar y datrysiadau tymor byr cyfyngedig y gall plismona eu darparu o ystyried natur eu rôl. Roedd hyn yn arbennig o amlwg wrth wynebu materion bod yn agored i niwed posib; gyda chyfranogwyr yn esbonio nad oedd ymatebion tymor byr fel rhoi pobl dan glo yn briodol. Soniwyd am alw gysylltiedig ag iechyd meddwl ar draws yr holl heddluoedd gyda'r dystiolaeth yn nodi i'r heddlu deimlo mai dyma'r maes yr oeddent yn treulio'r rhan fwyaf o'u hamser arno, a bod y datrysiadau y gallent eu cynnig yn gyfyngedig o ganlyniad i wybodaeth, sgiliau, adnoddau cyfyngedig ac atgyfeirio priodol. Cytunodd y mwyafrif o gyfranogwyr, ar draws yr holl rengoedd a rolau, y ceir angen o fewn eu heddlu nhw i wella'u hymateb i bobl sy'n agored i niwed, gyda'r chyfranogwyr yn dangos angen clir am fwy o hyfforddiant wrth ddelio â phroblemau iechyd meddwl a bod yn agored i niwed yn gyffredinol.

### Argymhellion

- Cyfathrebu agored yn fewnol sy'n rhoi mwy o wybodaeth i swyddogion rheng flaen am y galw ar ffurf pobl sy'n agored i niwed, h.y. galw gysylltiedig ag iechyd meddwl. Rheoli disgwyliadau a bod yn agored am yr holl swyddogion am y tueddiadau a natur y galw;
- Darparu hyfforddiant wyneb yn wyneb rheolaidd ar bobl sy'n agored i niwed, o ystyried cwmpas a natur eang pobl sy'n agored i niwed, gan ganolbwyntio ar:
  - Ddefnyddio arbenigwyr ar gyfer hyfforddiant sydd ag arbenigedd penodol mewn ffurfiau amrywiol ar fod yn agored i niwed;
  - Gweithdai i roi cyfle i swyddogion ddysgu ymatebion priodol i bobl sy'n agored i niwed ac ymarfer mewn amgylcheddau diogel;
  - Hyfforddiant mewn systemau sy'n cofnodi pobl agored i niwed: gan ymdrin yn benodol ag iaith, manylion, risg ac adborth a ddarperir i sicrhau hyder a chynladwyedd y dulliau arfer gorau;
  - Hyfforddiant ar y cyd gydag asiantaethau eraill sy'n delio â phobl sy'n agored i niwed i alluogi dysgu trawsbynciol ynglŷn â rolau a chyfrifoldebau, deall cyfraniad

## Hyfforddiant cyfredol yr heddlu ar bobl sy'n agored i niwed

Wrth holi'n benodol ynghylch hyfforddiant a dderbyniwyd eisoes, ystyriwyd bod canfyddiadau o berthnasedd yn bwysig, gyda hyfforddiant sydd wedi'i deilwra'n lleol gan alluogi dealltwriaeth a thebygolrwydd cynyddol o gael eu mabwysiadu y tu allan i'r dosbarth. Mynegodd cyfranogwyr yn drosgynnol eu bod yn ffafrio hyfforddiant a gyflwynir gan arbenigwyr yn y meysydd dan sylw. Roeddent hefyd yn gwerthfawrogi cymryd amser allan o rôl weithredol brysur iawn mewn ystafell ddosbarth, er mwyn medru dysgu a datblygu, a chymhwyso'r wybodaeth o fewn eu rôl rheng flaen.

### Argymhellion

- Pryd bynnag y bo'n bosib, cynnwys arbenigwyr medrus i gyflwyno hyfforddiant a all gymhwyso gwybodaeth ar lefel leol a chynnwys enghreifftiau ymarferol o wneud gwybodaeth yn weithredol;
- Pwysleisio perthnasedd yr hyfforddiant cyn ac yn ystod y diwrnodau hyfforddi - gan helpu rheoli disgwyliadau a darparu eglurder ar ddeilliannau dysgu'r hyfforddiant a sut y byddant hwy a'r sefydliad yn elwa ohonynt;
- Datblygu a gweithredu fframwaith gwerthuso ar gyfer yr hyfforddiant i gyd, i sicrhau y cyflawnir canlyniadau dysgu, ac i alluogi swyddogion i deimlo bod eu barn yn cael ei gwerthfawrogi



## Dealltwriaeth o brofiadau niweidiol yn ystod plentyndod (ACEs) a thrawma

Cyflëwyd dealltwriaeth glir o effaith hir profi dymor ACEs, gyda chyfranogwyr yn disgrifio hyn fel “trawma a ddigwyddodd rywbryd yn eu plentyndod neu ar oedran cynnar sydd efallai wedi cael effaith ar droseddau neu'r ffordd y maent yn byw eu bywydau nawr.” Mynegodd llawer yr hyn o beth mewn enghreifftiau o blentyn sy'n agored i gam-drin domestig o fewn eu haelwyd, a all ddangos gwybodaeth ar y lefel uchaf o drawma yn hytrach nag ystyried ffactorau ACE llai amlwg. Mae'n ddiddorol bod yr holl heddluoedd wedi dangos diffyg ymwybyddiaeth o'r term 'dull a gyfeirir gan drawma'.

### Argymhellion

- Hyfforddiant ac arweiniad ynglŷn â'r agweddau amrywiol ar ACEs a thrawma, gan roi sylw i'r ffactorau llai amlwg a gweladwy fel cam-drin emosiynol;
- Annog y defnydd o iaith a gyfeirir gan ACE a thrawma mewn atgyfeiriadau i gynorthwyo ymatebion a chyfathrebu ar draws sectorau, a hybu rhannu gwybodaeth briodol ar draws gwasanaethau;
- Gwerthuso effaith deall dulliau a gyfeirir gan ACEs a thrawma 6 mis ar ôl yr hyfforddiant, i adnabod p'un a yw negeseuon allweddol wedi eu derbyn ac yn cael eu cymhwyso'n weithredol o fewn cyd-destun yr heddlu ai beidio.

## Gwaith aml-asiantaeth

Dangosodd yr holl heddluoedd gydsyniad clir ynglŷn â'r angen am ddulliau aml-asiantaeth (MA), system gyfan i ymdrin â phobl sy'n agored i niwed yn y ffordd orau. Amlygwyd yr heriau i'r dull gweithio hwn ar draws yr heddluoedd, gan ganolbwyntio ar oriau gwaith swyddfa traddodiadol ac argaeledd asiantaethau a gwasanaethau nad ydynt wedi'u halinio i'r galw. Ymysg y rhwystredigaethau ychwanegol oedd diffyg gwybodaeth am beth sy'n digwydd i achosion a gaiff eu trosglwyddo i eraill.

### Argymhellion

- Annog hyfforddiant ar y cyd, gweithdai a digwyddiadau i alluogi rhannu rolau a chyfrifoldebau a'r hyn sy'n digwydd o fewn prosesau sy'n llifo rhwng sefydliadau;
- Gwerthuso 'manteision' gwaith MA ar gyfer y sefydliadau, ymarferwr ac unigolyn sy'n agored i niwed, a rhannu'r rhain ar draws y rhai sy'n gweithio gyda phobl agored i niwed ar bob lefel.

## Llesiant personol a mynediad i gefnogaeth

Siaradodd swyddogion am effaith delio ag achosion trawmatig, ac y bu ychydig iawn o amser i fyfrio arnynt a delio â nhw cyn mynd adref. Amlygodd y cyfweiliadau angen parhaus nas diwallir am ofal ôl-drawma ar gyfer swyddogion yr heddlu. Er i'r rhan fwyaf nodi nad oedd unrhyw rwystrau go iawn i gyrchu cefnogaeth llesiant eu heddlu eu hunain, bu'r diwylliant a stigma cysylltiedig yn ysgogydd allweddol sy'n esbonio pam nad oeddent wedi cyrchu cefnogaeth pan oeddent hwy eu hunain yn cael amser anodd. Amlygwyd canfyddiad am y gwaith ychwanegol y byddai hyn yn ei greu ar gyfer eu cydweithwyr, gan eu gwneud yn amharod i ddefnyddio absenoldeb salwch.

### Argymhellion

- Ymdrin â'r stigma o gwmpas canfyddiadau am y rhwystrau i gyrchu cefnogaeth trwy ddarparu cyfathrebu rheolaidd am gefnogaeth lles, gan gynnwys astudiaethau achos o sut nad yw gyrfaedd pobl wedi eu heffeithio'n andwyol;
- Annog dulliau hybu cefnogaeth gan gymheiriaid a chyfleoedd cymryd rhan mewn gweithgareddau y tu allan i'r gwaith sy'n annog sgysiau personol a siarad yn rhydd mewn amgylcheddau diogel gyda'r rhai sydd efallai yn deall y materion trwy brofiadau a rennir;
- Annog arfer myfyriol a gofyn am gefnogaeth ar ffurf cwmsler o fewn yr heddlu pan fydd angen.

## Profiad o newid sefydliadol o

Ar draws pedwar heddlu Cymru, bu'n glir y cyfathrebwyd newidiadau sefydliadol ar ffurf 'rhaeadr' o'r frig i lawr. Golygodd hyn yn anochel fod swyddogion yn teimlo eu bod yn cael eu gadael allan o benderfyniadau a dulliau gweithredu newidiadau, ac nad oedd cwestiynu newidiadau'n bosib. Teimlodd rhai swyddogion fod hyn yn tanseilio eu gwerth, yn enwedig pan ddylanwadodd y newidiadau'n uniongyrchol arnynt hwy a'u rôl. Bu hyn yn gysylltiedig â'r ffaith bod llawer o newidiadau'n dod o'r lefelau uchaf, gan roi arwydd clir iddynt o "*ba mor ddatgysylltiedig y mae rheolwyr rhag realiti.*"

### Argymhellion

- Sicrhau cyfleoedd ennyn diddordeb a chyd-ddylunio agendâu newid cyn eu rhoi ar waith, yn enwedig gyda'r grwpiau hynny y byddai'r newid yn effeithio fwyaf arnynt;
- Darparu adborth ar ymgynghori ar draws yr heddlu a bod yn dryloyw wrth wneud penderfyniadau, fel bod swyddogion yn ymwybodol o ganlyniad eu mewnbwn mewn prosesau newid;
- Cyfathrebu newid mewn amrywiaeth o ffyrdd, nid trwy'r rhyngwrwyd yn unig, yn enwedig ar gyfer y grwpiau hynny sydd wedi'u heffeithio'n uniongyrchol, gyda negeseuon clir am beth yw'r newidiadau, pam (sail resymegol dros y newidiadau) a sut y bydd unigolion/sefydliadau'n elwa o hyn.

# 1. Cyflwyniad

**Ymateb i bobl sy'n agored i niwed yw un o nodweddion allweddol y gwasanaeth a ddarperir gan heddluoedd y Deyrnas Unedig, gyda data am y galw yn amlygu bod lefel yr angen am hyn o beth yn uwch o lawer na'r hyn ar gyfer gweithgarwch troseddol. Ceir corff cynyddol o dystiolaeth ymchwil nad yw troseddu a phobl sy'n agored i niwed yn aml yn gweithredu ar wahân i'w gilydd [1], fodd bynnag mae heddluoedd yn profi her wrth ymdrin â natur gymhleth bod yn agored i niwed a'r baich cynyddol y mae hyn yn ei roi ar wasanaeth sydd eisoes o dan bwysau. Nododd astudiaeth ddiweddar a ymchwiliodd i gyffredinolrwydd ACEs mewn poblogaeth troseddwr gwrywaidd yng Nghymru i 84% o'r rheiny adrodd iddynt brofi o leiaf un ACE, ac i ychydig o dan hanner ohonynt, 46%, brofi pedwar neu fwy o ACEs [2].**

Mae ymchwil ddiweddar wedi dangos y gall bod yn agored i niwed ac ymddygiad troseddu ddeillio o Brofiadau Niweidiol yn Ystod Plentyndod (ACEs), a all aflonyddu ar brosesau datblygiadol ac achosi ymddygiadau anffafriol (e.e. trais, ymddygiadau sy'n niweidiol i iechyd). Gall cydnabod y profiadau hyn a'r trawma gwaelodol y gallant ei achosi wella canlyniadau ar gyfer pobl sy'n agored i niwed. Mae rhaglen y Dull Plismona Pobl Agored i Niwed Cenedlaethol a Gyfeirir gan Brofiadau Niweidiol yn Ystod Plentyndod: Camau Cynnar Gyda'n Gilydd (E.A.T.) yn waith unigryw ar y cyd rhwng Iechyd Cyhoeddus Cymru a'r pedwar Heddlu a Chomisiynydd Heddlu a Throsedd yng Nghymru, mewn partneriaeth â Chyfiawnder Troseddol, Cyfiawnder Ieuencid a sefydliadau trydydd sector, a ariennir gan Gronfa Trawsnewid Plismona'r Swyddfa Gartref. Gan ehangu gwaith y prosiect 'Ymyrryd ac Atal yn Gynnar: Torri Cylchoedd y Cenedlaethau o Droseddu' (EIP) [3], y nod allweddol yw hwyluso dealltwriaeth o fod yn agored i niwed a thrawma a chynorthwyo eu hymatebion trwy agenda gydweithredol a rennir. Mae'r rhaglen E.A.T. yn ceisio ymdrin â'r diffyg gweithgarwch ymyrryd ac atal yn gynnar pan fydd ACEs a thrawma'n amlwg a bod teuluoedd mewn perygl o ganlyniadau gwael, ac effaith gysylltiedig yr hyn o beth ar blismona o ran bod yn agored i niwed a throseddu. Nod y rhaglen yw datblygu dull hyfforddiant ac arfer Cymru gyfan ynglŷn â phobl sy'n agored i niwed, gan ganolbwyntio ar ddulliau a gyfeirir gan ACEs a thrawma all gael eu gweithredu yn seiliedig ar anghenion pob heddlu lleol.

Yr adroddiad hwn yw'r cyntaf mewn cyfres o adroddiadau sy'n ceisio deall y dirwedd plismona pobl sy'n agored i niwed ar draws Cymru, a bydd hyn yn ei dro yn cefnogi'r rhaglen E.A.T.<sup>a</sup> [4]. Byddwn yn ceisio cofnodi realiti ymateb i bobl sy'n agored i niwed ar gyfer swyddogion rheng flaen, y pethau sy'n galluogi ac yn rhwystro wrth gyflwyno gwasanaethau cyfredol cyn cyflwyno'r hyfforddiant Camau Cynnar Gyda'n Gilydd Aml-Asiantaeth a Gyfeirir gan Drawma Profiadau Niweidiol yn Ystod Plentyndod (ACE TIME). Ochr yn ochr ag adroddiadau eraill, bydd yr adroddiad hwn yn helpu darparu'r cyd-destun unigol, sefyllfaol a sefydliadol ar gyfer ystyried y canfyddiadau yn sgil yr hyfforddiant ACE TIME ac yn darparu argymhellion allweddol wrth baratoi i gyflwyno rhaglen trawsnewid a newid diwylliant plismona genedlaethol.<sup>b</sup>

I gofnodi'r darlun cyfoethog a chymhleth o blismona pobl sy'n agored i niwed, ymglymerir â dull meintiol gan alw ar gyfweiliadau lled-strwythuredig ag amrywiaeth o rolau plismona gwahanol ar draws Cymru. Caiff hyn ei gefnogi ymhellach gan adolygiad o'r llenyddiaeth gyfredol i ddarparu dealltwriaeth o natur y galw ar ffurf pobl sy'n agored i niwed, archwilio agweddau allweddol a all ddylanwadu ar ymatebion i bobl sy'n agored i niwed ac archwilio ffactorau potensial a allai effeithio ar gymryd rhan yn y newid

a I gael mwy o wybodaeth ynglŷn â'r rhaglen E.A.T. cyfeiriwch at yr adroddiad 'Pontio o Arloesedd Plismona i Raglen Drawsnewid Genedlaethol [1]

b Mae adroddiadau poblogaeth a galw ardal leol wedi eu cynhyrchu ar draws pob un o'r ardaloedd braenaru yng Nghymru i helpu deall y proffiliau cymdeithasol-demograffaid, galw a gwasanaethau.

trawsnewidiol y mae'r rhaglen E.A.T. yn ceisio ei gyflawni Deilliodd nifer o feysydd allweddol o'r llenyddiaeth a gyfeiriodd gyfweiliadau â staff rheng flaen:

- 1. Gwybodaeth a dealltwriaeth flaenorol o bobl sy'n agored i niwed trwy hyfforddiant, systemau, polisi ac arweiniad, gan gynnwys profiadau gweithredol cyfredol o bobl sy'n agored i niwed o ran y galw, y math, eu barn ac ymatebion nodweddiadol;**
- 2. Dealltwriaeth o ac agweddau at ddulliau 'a gyfeirir gan drawma' ac ACEs yng nghyd-destun yr heddlu;**
- 3. Profiadau a barn am waith aml-asiantaeth a gweithio ar y cyd;**
- 4. Llesiant y gweithlu, gyda chysylltiad cryf seiliedig ar dystiolaeth o bwysigrwydd llesiant, cefnogaeth gan y sefydliad a pherthyn i'r sefydliad, yn ychwanegol at eu profiadau eu hunain o drawma ac ACEs, mewn cynhyrchedd gwaith, ac yn olaf;**
- 5. Agweddau at a chanfyddiadau o raglenni newid trawsnewidiol a sefydliadol o fewn plismona.**

Nod yr adroddiad hwn, felly, yw deall y dirwedd gyfredol o ran ymateb i bobl sy'n agored i niwed fel swyddog yr heddlu yng Nghymru cyn cyflwyno unrhyw hyfforddiant ychwanegol ar Brofiadau Niweidiol yn Ystod Plentyndod (ACEs) a dulliau a gyfeirir gan drawma. Bydd deall profiadau plismona cyfredol o ran y gwahaniaethau unigol, sefyllfaol, sefydliadol a daearyddol yn cyfeirio trosi canfyddiadau trwy gydol y rhaglen E.A.T. i argymhellion ymarferol. Ar y sail hon, rhagwelir y caiff offeryn parodrwydd ei greu sy'n galluogi heddluoedd eraill i fod yn ymwybodol o rwystrau a galluogwyr posib, gan ddarparu strategaethau effeithiol i helpu cyflwyno rhaglenni newid plismona yn y dyfodol.

## 2. Newid trawsnewidiol mewn plismona: gwersi o'r llenyddiaeth

Mae'r llenyddiaeth isod yn rhoi mewnwelediad i bwysigrwydd newid a chymhlethdod cyflwyno rhaglen o drawsnewid ar gyfer yr heddlu a'i bartneriaid ar draws Cymru.

### 2.1 Deall pobl sy'n agored i niwed yng nghyd-destun plismona

#### Natur bod yn agored i niwed a'r galw cysylltiedig

Bu cryn dipyn o newid i blismona o ran math a lefel y galw. Er nad yw'r ystadegau'n dangos unrhyw ostyngiad 'arwyddocaol' mewn cyfraddau trosedd yn ystod 2018, dros yr ugain mlynedd ddiwethaf mae 'trosedd gyfaint' (e.e., cam-drin yn y cartref a lladrata) wedi bod yn gostwng yn gyson yng Nghymru a Lloegr [5, 6]. Mae'r Coleg Plismona (CoP) wedi adrodd bod 83% o alwadau trosedd a rheolaeth yn ymwneud â gweithgarwch nad yw'n droseddol a bod achosion sy'n ymwneud â "diogelwch y cyhoedd, materion lles a bod yn agored i niwed cymhleth" yn cynyddu [5]. Er enghraifft, mae Heddlu De Cymru (SWP) wedi gweld cynnydd 30% mewn llesiant a diogelwch y cyhoedd dros y 10 mlynedd ddiwethaf [7], gyda'r data cenedlaethol yn dangos mai dim ond 14% o alwadau a 24% o achosion yr ymatebwyd iddynt oedd wedi arwain at gofnodi adroddiad trosedd [8].

Er bod y data'n dangos bod lefel y galw nad yw'n ymwneud â throseddau'n uchel, cofnodir bod yn agored i niwed yn wael o fewn data'r heddlu, gan nad yw'r systemau wedi'u dylunio ar hyn o bryd i roi dadansoddiad llawn o lefel a math y galw gysylltiedig â bod yn agored i niwed a osodir ar wasanaethau heddlu. Yn fwy penodol, mae'r dull o gofnodi bod yn agored i niwed y tu hwnt i atgyfeiriadau diogelu yn aml yn gyfyngedig i'r defnydd o 'fflagiau' ar systemau rheoli cofnodion yr heddlu, fodd bynnag defnyddir y rhain ar sail ad hoc ac maent yn rhoi cynrychioliad gwael o faint llawn y lefelau bod yn agored i niwed yr ymatebir iddynt. Er enghraifft, mewn data diweddar fflagiwyd problemau iechyd meddwl mewn dim ond 1% o achosion a fflagiwyd diogelu rhywun sy'n agored i niwed mewn 3% o achosion, er hynny mae'r dystiolaeth yn awgrymu mewn realiti bod achosion o iechyd meddwl mor uchel â 12% [9], gyda thystiolaeth o lefelau hyd yn oed yn uwch o alw am ddiogelu trwy atgyfeiriadau'r heddlu.

Ar ddiwrnod cyfartalog mewn amcangyfrifon CoP, yn ogystal ag ymateb i 150 o droseddau a adroddir a 709 o achosion a gofnodir, mae swyddogion yr heddlu'n cefnogi 1,000 o blant a phobl ifanc o dan gynlluniau amddiffyn plant a 1,600 o ddiodefwyr cam-drin yn y cartref [10]. Arweiniodd dadansoddiad o Hysbysiadau Amddiffyn y Cyhoedd (PPN) a dderbyniwyd gan SWP dros gyfnod o 12 mis yn 2016 at gyfanswm o 61,590 PPN. Dangosodd hyn fod gan 13% fwy nag un maes o bryder (h.y. cam-drin yn y cartref, pryder am blentyn/ecsbloetio plentyn yn rhywiol, oedolyn agored i niwed, iechyd meddwl, trais seiliedig ar anrhydedd) a bod gan 31% o oedolion fwy nag un PPN, y nifer uchaf o atgyfeiriadau ar gyfer un unigolyn o fewn blwyddyn oedd 84. At hynny, o'r PPN a atgyfeiriwyd at asiantaeth bartner statudol, dim ond 4.2% o atgyfeiriadau oedolyn a arweiniodd at weithredu pellach ac arweiniodd 3.2% o atgyfeiriadau plentyn at gynllun Gofal a Chefnogaeth [11]. Mae hyn yn codi'r cwestiwn pam mae cynifer o atgyfeiriadau diogelu'n methu ac yn ail-adrodd trwy'r systemau, yn aml heb unrhyw gynllun gweithredu. Mae'r lefel waith hon o 'fethiant y system' wedi ei hadnabod o fewn heddluoedd eraill hefyd [12]. Mae hyn o bosib yn awgrymu efallai nad yw llawer o'r galw ar ffurf bod yn agored i niwed yn cyrraedd y trothwyon gofynnol ar gyfer galluogi gweithredu gan y gwasanaethau statudol hynny, gydag angen am drothwyon is a mwy o ddulliau ymyrryd yn gynnar i ddiogelu o ddiffri ac atal niwed [11]. Dyma'r bylchau y ceisiom fynd i'r afael â nhw trwy gyfweiliadau yn adran 3 yr adroddiad hwn.





## Polisi ac arweiniad

Ar hyn o bryd mae plismona cyfoes yn wynebu dwy her benodol iawn: (1) caledi, a (2) y galw newidiol ar wasanaethau. Fel a amlygwyd yng Ngweledigaeth 2025 y Cyngor Cenedlaethol Prif Swyddogion yr Heddlu (NPCC), cydnabyddir bod angen i heddluoedd ar draws Cymru a Lloegr esblygu ac addasu i gymdeithas sy'n newid yn gyflym gyda llai o adnoddau er mwyn diwallu anghenion y cymunedau lleol [13].

Er hynny, ar sail ymchwil flaenorol rydym yn gwybod nad yw dulliau, hyfforddiant a systemau plismona traddodiadol wedi'u dylunio i fodloni lefelau a galw presennol o ran pobl sy'n agored i niwed a llesiant cymhleth y mae'r heddlu yn eu profi. At hynny mae gweithdrefnau, polisiau ac arweiniad mewnol ac allanol cyfredol allweddol SWP a fapiwyd trwy ymchwil yn ddiweddar [11], y map prosesau (gweler ffigur 1), yn amlygu cymhlethdod y gweithdrefnau hyn ac yn pwysleisio'r anawsterau a wynebwr gan swyddogion yr heddlu wrth ddelio â materion bod yn agored i niwed nad ydynt yn ymwneud â throeddu [11].

Mae NPCC yn cydnabod natur amrywiol a chymhleth y cymunedau y mae'r heddlu bellach yn eu gwasanaethu ac yn cydnabod yr angen am ymateb mwy soffistigedig lluosrannol i'r heriau y mae'r heddlu'n eu hwynebu mewn perthynas ag ymdrin â throeddu a phobl sy'n agored i niwed. Yn ei Weledigaeth Blismona 2025, mae NPCC yn disgrifio cynllun clir ar gyfer plismona a fydd yn siapio penderfyniadau o gwmpas trawsnewid a sicrhau bod y cyhoedd yn parhau wrth wraidd plismona [13]. Bydd gweithrediad y weledigaeth hon yn seiliedig ar sylfaen dystiolaeth gadarn o alw a fydd yn cyflwyno gwasanaethau a gyfeirir gan amddiffyn y cyhoedd wrth ymateb i flaenoriaethau cymunedol. Bydd hyn yn cynnwys plismona hyblyg ac agored gyda'r heddlu a'i bartneriaid yn cydweithio mewn ffordd gyson i alluogi cyflwyno gwasanaethau cefnogi plismona a diogelwch cymunedol mewn ffordd gymunedol.

Mae gostwng troseddau a diogelu pobl sy'n agored i niwed yn flaenoriaethau craidd ar gyfer gwasanaeth yr heddlu. I gyflawni hyn mae'n rhaid i'r gwasanaeth greu mwy o bartneriaethau o fewn y gymuned a gyda darparwyr gwasanaeth eraill, amddiffyn hawliau dioddefwyr a defnyddio plismona a arweinir gan y gymuned i leihau'r galw [13]. Wrth bennu safonau arfer proffesiynol ac i sicrhau bod plismona'n symud ymlaen wrth ymateb i faterion o ran pobl sy'n agored i niwed, mae CoP yn ei strategaeth pum mlynedd wedi rhoi manylion pa gamau a gymerir i sicrhau bod yr holl heddluoedd ar draws y Deyrnas Unedig yn cyflwyno ac yn bodloni'r galw gan y cyhoedd yn broffesiynol ac yn briodol. Mae hyn yn cynnwys yr angen am blismona seiliedig ar dystiolaeth gan alw ar ymchwil ac ymgynghori allanol i herio a gwella'r ffordd y mae plismona'n cael ei gyflwyno. At hynny, mae'n anelu at godi safonau arfer trwy addysg, dysgu a datblygiad proffesiynol, i sicrhau bod yr heddlu wedi'u cyfarparu â'r sgiliau a gwybodaeth y mae arno eu hangen i gynnal safonau uchel (e.e. y sgiliau gofynnol ar gyfer adeiladu ffydd y cyhoedd, rheoli risg ac ymdrin â phobl mewn argyfwng) [14].

Mae Cymru mewn sefyllfa gref unigryw yn genedlaethol i ddatblygu dulliau gweithio ar y cyd ar draws gwasanaethau ar lefel leol i wella llesiant pobl sy'n byw yng Nghymru. Mae deddfwriaeth fel Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 a Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 yn darparu llwyfan ar gyfer blaenoriaethu gwaith ar y cyd ac ymyrraeth gynnar ar draws partneriaid. Mae gweithio i ymdrin â phobl sy'n agored i niwed ac ymyrryd mor gynnar â phosib wedi'i gydnabod yn eang fel dull y mae heddluoedd ar draws Cymru'n awyddus ei roi ar waith.

Llwyddodd y prosiect 'Ymyrraeth Gynnar a Gweithredu Cadarnhaol Agored: Torri Cylch Troseddau rhwng y Cenedlaethau' arloesol i ymchwilio i'r posibilrwydd o waith heddlu a gyfeirir gan ACE a thrawma. O ganlyniad i drefniadau newydd gwelwyd Timau Plismona Cymdogaethau (NPT) a thimau Cymorth Cynnar Awdurdodau Lleol yn datblygu llwybr cefnogaeth ar gyfer unigolion a gyfeirir at yr heddlu nad ydynt wedi cyrraedd trothwyon statudol ond a allai elwa o gefnogaeth gynnar [15]. Mae'r gwaith cychwynnol hwn wedi bwydo i mwn yn uniongyrchol i raglen waith genedlaethol i gefnogi plismona, cyfiawnder troseddol a phartneriaid yng Nghymru i ymdrin ag effaith ACEs ac adeiladu cydnerthedd gan ddefnyddio dull iechyd cyhoeddus i fyny'r ffordd o ddeall pobl sy'n agored i niwed a lleihau niwed a throeddu.

## Dulliau a gyfeirir gan Brofiadau Niweidiol yn Ystod Plentynod (ACEs) a thrawma

Mae profiadau niweidiol yn ystod plentynod (ACEs) yn cyfeirio at amrywiaeth o brofiadau trawmatig y gall unigolion fod yn agored iddynt cyn 18 oed. Mae hyn yn cynnwys profiadau o'r rhai sy'n niweidio plentyn yn uniongyrchol (fel dioddef cam-driniaeth gorfforol, geiriol neu rywiol ac esgeulustra corfforol neu emosiynol), i'r rhai sy'n effeithio ar yr hinsawdd y mae plentyn yn tyfu i fyny ynddi (gan gynnwys rhieni'n gwahanu, trais domestig, camddefnyddio alcohol neu gyffuriau, salwch meddwl ac aelod o'r teulu yn y carchar [1, 16]).

Dangoswyd y ceir cyfatebiaeth rhwng bod yn gyflawnwr trosedd a thrais ac ACEs. Adroddodd ymchwil o astudiaeth Profiadau Niweidiol yn Ystod Plentynod Cymru fod unigolion yr oeddent wedi profi mathau lluosog (pedwar neu fwy o achosion) o adfyd 14 gwaith yn fwy tebygol o fod wedi dioddef trais a 15 gwaith yn fwy tebygol o fod wedi cyflawni trais yn ystod y flwyddyn ddiwethaf o'i gymharu â phobl nad ydynt wedi profi ACEs [1]. Amcangyfrifodd yr un astudiaeth y gallai atal adfyd yn ystod plentynod ostwng lefelau trosedd treisgar 60% [1]. At hynny, ceir tystiolaeth gadarn i awgrymu cysylltiad cryf rhwng ACEs ac ymddygiad rhywiol cynnar, defnydd trafferthus o sylweddau, problemau iechyd meddwl ac adroddiadau o ymddygiad a allai arwain at hunanladdiad neu hunan-niwed [1, 17].

Mewn blynyddoedd diweddar, bu ymgyrch sylweddol i annog gwasanaethau i gynhwyso dulliau a gyfeirir gan ACE a thrawma. Awgrymir bod dull a gyfeirir gan drawma:

*“yn cydnabod effaith eang trawma ac yn deall llwybrau posib at ailsefydlu; yn adnabod arwyddion a symptomau trawma mewn cleientiaid, teuluoedd, staff ac eraill sy'n ymwneud â'r system ac yn ymateb trwy integreiddio gwybodaeth am drawma yn llawn i bolisiau, gweithdrefnau ac arferion, ac yn gwneud ymdrech gref i atal trawma rhag dychwelyd” [11, 18].*

Mae dealltwriaeth o effaith ACEs trwy gydol bywyd wedi creu agenda a rennir all gael ei chefnogi gan ymateb ymyrraeth gynnar aml-asiantaeth gwell i bobl sy'n agored i niwed. Mae'r dull hwn eisoes yn cael ei gymhwyso yng Nghymru yn sgil y prosiect 'Ymyrraeth Gynnar a Gweithredu Cadarnhaol Agored: Torri'r Cylch Troseddau rhwng y Cenedlaethau' arloesol. O ganlyniad i ganfyddiadau ac argymhellion yr adroddiad 'Deall ymateb Heddlu SWP ac asiantaethau eraill i bobl sy'n agored i niwed' [9], datblygwyd a phrofwyd systemau, arferion a phrosesau a gyfeirir gan ACE. Mae hyn yn cynnwys datblygu a chyflwyno model hyfforddiant a chefnogaeth er mwyn i'r heddlu a'i bartneriaid godi ymwybyddiaeth o ACEs [19] gan gynnwys hyfforddiant wedi'i deilwra pellach a gyfeirir gan drawma a ddatblygwyd ar gyfer y sectorau addysg a thai [20, 21]. Ochr yn ochr â hyn, datblygwyd a phrofwyd dull ymyrraeth gynnar aml-asiantaeth strwythuredig i bobl sy'n agored i niwed fel gwaith ar y cyd rhwng timau plismona cymunedol a chymorth cynnar awdurdodau lleol i adnabod ymyrraeth gynnar ar gyfer plant a theuluoedd agored i niwed yn sgil cyswllt â'r heddlu [15]. Ar ben hynny, mae nifer o ddulliau a gyfeirir gan drawma'n cael eu gweithredu yng Nghymru, Lloegr ac UDA ar draws amrywiaeth o systemau gan gynnwys gwaith parhaus gyda throseddwyr ifainc [22-25] ac addysg [26].



## 2.2 Gwaith aml-asiantaeth

Nodwedd bwysig y rhaglen E.A.T yw'r ffocws ar ddull aml-asiantaeth ar y cyd o ymdrin â phobl sy'n agored i niwed, er mwyn, adnabod, deall ac yn ymateb yn fwy priodol i'r unigolion hynny a welir bob dydd. Ar sail yr wybodaeth a ddarperir o fewn adran 2.1 rydym yn gwybod ar hyn o bryd bod plismona'n ei chael hi'n anodd ymdopi â'r lefelau enfawr o alw cymhleth, adnoddau gostyngol a'r pwerau cyfyngedig sydd ganddynt i ymdrin â llawer o'r achosion ynglŷn â phobl sy'n agored i niwed y maent yn mynd iddynt.

Mae systemau a phrosesau wedi eu rhoi ar waith ar draws Cymru a Lloegr, fel Hybiau Diogelu Aml-Asiantaeth (MASHs) a geisiodd ffurfioli dulliau aml-asiantaeth (MA) trwy gydleoli asiantaethau mewn ymgais i rannu wybodaeth yn well wrth wneud penderfyniadau diogelu mwy effeithiol a chyfannol [27-29]. Ers cyflwyno MASHs yn 2010, mae llawer wedi mabwysiadu modelau gweithio, er hynny ceir diffyg tystiolaeth ynglŷn â'u heffeithiolrwydd wrth ddiogelu unigolion rhag niwed pellach. At hynny, nid oes unrhyw arweiniad ffurfiol ar fodolau gweithredu effeithiol o ran partneriaid a rolau allweddol (e.e. pennaeth MASH) neu faint (rhanbarthol, lefel yr awdurdod lleol), a bu'n anodd darparu tystiolaeth ymarferol o egwyddorion damcaniaethol MASH:

*“...dydy dim ond cael MASH neu fath arall o fodel diogelu aml-asiantaeth ddim yn gwarantu ymateb diogelu da. Ni fydd y label MASH yn cyflwyno unrhyw un o'r manteision a ddisgrifir isod, oni bai bod pob asiantaeth yn cyflawni ei ddyletswyddau diogelu ei hun yn effeithiol.” [30 t.8].*

Awgryma tystiolaeth ddiweddar ar MASHs fod llawer o benderfyniadau'n mabwysiadu dull 'a symbylir gan weithwyr proffesiynol' [31] lle yn aml fe rennir wybodaeth ar draws nifer o sefydliadau, gyda llais y defnyddiwr (dioddefwr) yn cael ei anwybyddu. Gallai cyfraniadau gwybodaeth gan bob asiantaeth, yn hytrach nag adolygu'r holl wybodaeth a goladwyd ar y cyd, esbonio presenoldeb rhai unigolion o fewn y systemau hyn dro ar ôl tro, gydag ymatebion a dulliau'n 'cael eu gwneud' i unigolion yn hytrach na gyda nhw [12].

At hynny, mae MASHs, a dulliau diogelu aml-asiantaeth yn fwy cyffredinol, yn aml yn methu ag ystyried nodweddion ymarferol MASHs gan eu bod yn gofyn am gyfranogiad, gwaith ar y cyd a chytundeb ar y cyd ar fanteision dulliau gwneud penderfyniadau a diogelu ar y cyd i ostwng risg a niwed yn y dyfodol yn y ffordd fwyaf effeithiol. Mewn cyfweiliadau blaenorol gydag ymarferwyr ar draws tri MASH gwahanol [12] adnabuwyd anawsterau wrth weithredu MASHs, gyda throsiant staff uchel, lleoliad ymarferwyr (swyddfa cynllun agored ond yn eistedd wrth fyrddau asiantaethau unigol), dibyniaeth ar gyfathrebu trwy e-bost, gwahaniaethau mewn protocolau rhannu gwybodaeth a diffyg perchnogaeth gyfartal. Rhwystr pellach i hyn fu diffyg adnoddau i ymdopi â'r galw, gwahaniaethau mewn adnoddau ac oriau gweithredu ar draws asiantaethau, diffyg arweinydd annibynnol (yn aml ystyriwyd mai'r heddlu oedd y prif gorff gwneud penderfyniadau oherwydd oriau gweithredu), diffyg hyfforddiant MA. Anogodd y diffyg effeithlonrwydd hwn rannu gwybodaeth a diwylliant o fewn sefydliadau unigol yn unig, yn hytrach na gwneud penderfyniadau ar y cyd, sydd wrth gwrs yn un o ddibenion allweddol MASHs.

O ystyried y canfyddiadau hyn, mae'n bwysig ystyried safbwyntiau ac agweddau swyddogion yr heddlu at waith MA, beth sy'n bodoli o fewn eu hardal ac a ydynt yn defnyddio unrhyw systemau neu adnoddau, pa alluogwyr a rhwystrau y maent yn eu rhagweld wrth estyn a hybu gwaith MA o fewn dulliau ymyrryd yn gynnar, ac a oes unrhyw faterion diwylliannol gysylltiedig â gweithio'n gynyddol gydweithredol. Gallai adnabod y ffactorau hyn helpu esbonio canfyddiadau'r dyfodol o ran effeithiolrwydd cyflawni'r amcanion E.A.T. ac yn fwy penodol negeseuon hyfforddiant ACE TIME ar draws Heddluoedd amrywiol Cymru. .

## 2.3 Llesiant yr heddlu

Mae ymateb i lefel mor uchel o fod yn agored i niwed yn debygol o ddweud ar swyddogion a staff sy'n gweithio ar y rheng flaen. Gall natur llawer o'r bobl sy'n agored i niwed ac achosion o adfyd y mae swyddogion yn agored iddynt bob dydd (e.e. hunanladdiad, trais) gael effaith andwyol ar iechyd llawer o blismyn. Wrth gyflwyno rhaglen newid sy'n anelu at ymdrin ag ymateb yr heddlu i bobl sy'n agored i niwed, mae'n bwysig ystyried ac ymdrin â llesiant y rhai sy'n darparu'r gefnogaeth. Cyflawnwyd nifer o astudiaethau ymchwil ar draws y Deyrnas Unedig gan elusennau iechyd meddwl a'r heddlu, yn ogystal â Ffederasiwn yr Heddlu, i gofnodi llesiant gweithlu'r heddlu.

Nodwyd bod plismona'n un o'r swyddi mwyaf straenus yn y Deyrnas Unedig, gyda chyfraddau llesiant corfforol a seicolegol a boddhad swydd gwael o'i gymharu â phroffesiynau eraill [32]. Yn 2018, bu 1.9% o'r heddlu ar draws Cymru a Lloegr yn absennol o'r gwaith ar salwch tymor hir (h.y., i ffwrdd o'r gwaith yn sâl am o leiaf 28 niwrnod gwaith) [33]. Yn yr un flwyddyn adroddodd 31.9% o 18,000+ o ymatebwyr i Arolwg Galw, Capasiti a Llesiant Swyddogion 2018 Ffederasiwn Heddlu Cymru a Lloegr (PFEW) y bu o leiaf un o'u diwrnodau salwch o ganlyniad i iechyd meddwl gwael [34].

Er hynny, efallai nad yw cyfeirio at salwch yn unig yn ddull digonol o asesu iechyd a llesiant swyddogion yr heddlu, gydag ymchwil yn amlygu bod rhai swyddogion yr heddlu'n defnyddio diwrnodau gorffwys neu wyliau blynyddol yn lle diwrnodau salwch i atal hyn rhag tarfu ar ddiogelwch swyddi neu gyfleoedd am ddyrchafiad [35]. Nododd data a ddadansodwyd o PFEW 2016 fod 59% o ymatebwyr dros y 12 mis blaenorol wedi defnyddio diwrnodau gwyliau blynyddol neu orffwys yn hytrach nag absenoldeb salwch oherwydd anhwylderau iechyd corfforol a 42% oherwydd anhwylderau seicolegol [35].

Ceir cyd-drafodaeth yn y llenyddiaeth ynglŷn â phrif achosion straen ac iechyd meddwl gwael swyddogion yr heddlu. Er i rai ddadlau ei fod yn deillio o'r trawma cronus a brofir gan staff yr heddlu yn eu rolau gweithredol, mae eraill wedi rhoi'r bai ar y llwyth gwaith, diwylliant a disgwyliadau o fewn y sefydliad ei hun.

Mae personél y gwasanaethau brys yn adrodd na allant drafod llesiant, gyda 71% o gyfranogwyr yn nodi nad oedd eu sefydliadau'n annog nhw i siarad am eu hiechyd meddwl, o'i gymharu â 45% o'r boblogaeth weithio gyffredinol [36]. Rhoddwyd bai ar ddiwylliant yr heddlu, gan gynnwys ymffrost ymysg dynion, ymdeimlad o fod yn anorchfygol a'r syniad o fod yn ddi-emosiwn a bwrw 'mlaen â phethau fel achos iechyd meddwl gwael, y stigma cysylltiedig a'r rheswm pam efallai nad yw staff yr heddlu'n cymryd absenoldeb salwch, ceisio cymorth neu siarad am eu problemau [35-38].

Er gwaetha'r problemau iechyd meddwl a llesiant a brofir gan staff yr heddlu ar draws y Deyrnas Unedig, mae llawer yn amharod i geisio cymorth a cheir cwestiynau ynglŷn ag ansawdd, parodrwydd a hygyrchedd mecanweithiau cefnogi ffurfiol ac anffurfiol ar gyfer y rhai sydd ei angen [37]. Ni waeth p'un a yw personél yr heddlu'n ceisio neu'n dymuno cael cefnogaeth ar ôl digwyddiadau sydd wedi achosi trawma, mae rhai'n dadlau y ceir dyletswydd foesol, moesegol a chyfreithiol i ddiogelu eu llesiant [39]. Er na all fod unrhyw ddatrysiad cyffredinol sy'n atal Anhwylder Straen Wedi Trawma (PTSD) ar gyfer swyddogion yr heddlu oherwydd y gwahaniaethau yn y ffyrdd y mae pawb yn profi ac yn delio â thrawma, maent yn awgrymu y ceir angen am barodrwydd cyn digwyddiadau, ymyrraeth gynnar a chefnogaeth gan gymheiriaid a'r sefydliad yn sgil y digwyddiad [39]. Mae'r elusen, Police Care UK, yn galw am Strategaeth Iechyd Meddwl ar gyfer plismona gan iddo ddadlau, er bod profiad o drawma yn gyson ar draws heddluoedd, nid yw'r gefnogaeth fel y caiff ei chynnig ar hyn o bryd gan ei fod yn 'loteri codau post' [40].

## Cefnogaeth Sefydliadol

Roedd y mwyafrif (78%) o ymatebwyr gwaelodlin mewn astudiaeth cydnerthedd a llesiant heddlu yn Yr Alban yn fodlon ar y gefnogaeth a dderbyniasant gan eu rheolwyr uniongyrchol, er hynny gostyngodd hyn i ychydig dros chwarter mewn perthynas ag uwch reolwyr [41]. Gostyngodd boddhad dros hyd yr amser hefyd [36], gan yr ystyriwyd bod cymorth a ddarparwyd yn syth ar ôl digwyddiad yn fwy cadarnhaol na chefnogaeth hir dymor ar gyfer effaith bob dydd y swydd.

Adroddodd saith deg naw y cant o bersonél 'golau glas' na fyddent byth yn ceisio cymorth lechyd Galwedigaethol [36] ac mai dim ond 16% o'r rhai mewn astudiaeth wahanol [40] yr oeddent wedi ceisio cymorth wedi cael hynny o'u heddlu nhw. Er gwaethaf teimlad cyffredinol personél yr heddlu y byddai cefnogaeth ar gael i'r rhai sydd wedi profi achosion a barodd ysgytwad neu straen iddynt yn bersonol petaent wedi gofyn amdani, teimlodd rhai fod angen hybu'r gefnogaeth hon [41]. Mae hyn yn amlygu trafodaethau yn y llenyddiaeth ynglŷn â pha un a ddylai cefnogaeth fod yn orfodol, er enghraifft rhoddodd cefnogaeth fandadol gyfle i staff gwyno ymysg eu cydweithwyr am orfod mynd, ar yr un pryd â chael budd o fynychu'r sesiynau heb y stigma allai fod ynghlwm wrth gyrchu cefnogaeth ddewisol [38]. I'r rhai sy'n ceisio cyrchu gwasanaethau, roedd logisteg fel amser teithio i apwyntiadau neu restrau aros ar gyfer iechyd galwedigaethol ymysg y cwynion hefyd [37, 41].

## Cefnogaeth gan Gymheiriaid

Nododd wyth deg saith y cant o staff heddlu yn Yr Alban yr oeddent wedi profi digwyddiad straenus fod y gefnogaeth ddilynol gan eu cydweithwyr yn ddigonol [41]. Fodd bynnag, honnir bod gostyngiad mewn ffreuturau, cynnydd yn y baich gwaith, gwelliannau mewn technoleg a symud tuag at blismona ar ffurf criwiau unigol wedi dileu llawer o'r cyfleoedd a fu'n flaenorol i alluogi staff yr heddlu i gael cyfleoedd rheolaidd i gymdeithasu a, phetai angen, darparu cefnogaeth emosiynol i gydweithwyr [42].

Yn ystod astudiaeth gyfredol E.A.T, bydd cyfweiliadau â staff yr heddlu'n ceisio deall canfyddiadau yr unigolyn ei hun o achosion straen a phroblemau iechyd meddwl o ystyried yr hyn sy'n effeithio fwyaf ar eu llesiant eu hunain. Archwilir safbwyntiau ar strwythurau cefnogi sefydliadol a chan gymheiriaid o fewn yr heddlu ochr yn ochr ag unrhyw rwystrau potensial i gyrchu'r gefnogaeth hefyd. Mae hyn yn bwysig i'w ystyried o fewn ein rhaglen E.A.T. am ddwy reswm allweddol: (1) mae cynnwys yr hyfforddiant yn canolbwyntio ar brofiadau trawmatig unigolion fel plant ac i mewn i oedolaeth, o ystyried cyfraddau cyffredinolrwydd uchel profiadau ACE, mae'n debygol y bydd llawer yn yr ystafell yn uniaethu'n uniongyrchol â chynnwys yr hyfforddiant; a (2) medru ymgymryd â negeseuon yr hyfforddiant ACE TIME yn llawn, a newid eu hymatebion i ddull a gyfeirir yn fwy gan drawma, mae'n gofyn i'r unigolyn deimlo (o fewn ei hun) y gall cael ei gefnogi gan ei sefydliad a chymheiriaid a bod yn hyderus mai hwn yw'r dull mwyaf effeithiol o ddelio â phobl sy'n agored i niwed, yn hytrach na dim ond chwiw arall a fydd yn pylu. Yn wir, bydd adeiladu ymwybyddiaeth emosiynol o fewn plismona'n cyfeirio ymateb sy'n dangos ymwybyddiaeth emosiynol.

## 2.4 Newid sefydliadol yng nghyd-destun plismona

Mae'r rhaglen E.A.T yn rhaglen newid sefydliadol sy'n ceisio datblygu dull cenedlaethol ar y cyd o blismona pobl sy'n agored i niwed yng Nghymru, gan ddatblygu dull aml-asiantaeth a gyfeirir gan ACE a thrawma ar gyfer ymyrraeth gynnar ac atal achosion craidd. Mae'n hanfodol, felly, deall y sefydliad y caiff newid ei sefydlu ynddo yn nhermau diwylliant sefydliadol, agweddau cyflogeion at newid, sut mae'r sefydliad yn cyfathrebu ac yn ennyn diddordeb staff a phrosesau newid sydd eisoes yn bodoli.

### Agweddau at newid sefydliadol

Awgrymwyd y gallai'r heddlu fod ymysg y sefydliadau mwyaf anodd i weithredu newid yn llwyddiannus ynddynt oherwydd eu cysylltiadau traddodiadol ag awdurdod gwrthdrawiadol a milwriaethus ac amharodrwydd i roi cynnig ar bethau newydd [43]. Mae agweddau cadarnhaol at newid ymysg cyflogeion yn hanfodol i newid sefydliadol llwyddiannus, gan gynnwys ymrwymiad affeithiol i newid, parodrwydd i newid, ac ymdopi â newid. Mae ymrwymiad affeithiol i'w weld yn allweddol gan fod hyn yn dangos bwriad ymddygiadol at lwyddiant newid, nid dim ond yr agwedd (negyddol neu gadarnhaol). Mae ymrwymiad affeithiol i newid yn seiliedig ar 'gredu yn ei fuddion cynhenid', gan gefnogi newid oherwydd cydnabyddiaeth o'r costau sy'n gysylltiedig â methu â chefnogi newid, nid oherwydd bod ganddynt ymdeimlad o rwymedigaeth (cefnogi'r newid oherwydd bod rhaid iddynt) [44]. Credir ei fod yn dibynnu ar ffactorau sy'n gysylltiedig â'r cynnwys (beth yw'r newid), *cyd-destun* (beth mae'r newid yn ei olygu) a *phroses* y newid (sut caiff y newid ei roi ar waith [45-48]; yn ogystal â gwahaniaethau rhwng cyflogeion unigol [49, 50]. Gall fod gan gyflyrau anffafriol o fewn unrhyw un o'r ffactorau hyn effaith negyddol ar lwyddiant y newid.

### Cynnwys y newid

Mae cynnwys newid arfaethedig yn cyfeirio at beth yw'r newid, gan gynnwys canfyddiadau am addasrwydd, ymarferoldeb a chynladwyedd y newid [51]. Yn aml cyfeirir at hyn fel 'dewrder personol' neu effaith ganfyddedig y newid, goblygiadau'r newid sefydliadol ar gyfer y cyflogeion yn bersonol yn eu tyb hwy, yn gynhenid ac yn anghynhenid a 'phriodoldeb', y canfyddiadau am fudd neu niwed posib y newid i'r sefydliad. Dadleuir y bydd cefnogaeth cyflogeion dros newid yn rhannol yn swyddogaeth i ba raddau y mae'r newid yn effeithio ar weithdrefnau a bywydau gwaith unigol o fewn y sefydliad [52].

Mae Devos [47] yn disgrifio dau ddicotomi newid a adroddir yn y llenyddiaeth fel newid dargyfeiriol yn erbyn newid radical [53] ac wedi'i symbylu gan economeg yn erbyn newid a symbylir gan y sefydliad [54]. Mae newidiadau dargyfeiriol, sef newid sy'n digwydd yn raddol dros amser, yn llawer llai tebygol o wynebu gwrthsafiad na newidiadau radical sy'n ymwneud ag ailgyflunio'r sefydliad yn syth ac yn llym [53]. Ystyrir bod newidiadau a symbylir gan economeg, sef nodau gostwng costau a allai ymwneud â cholli swyddi, yn fwy bygythiol na newidiadau a symbylir gan y sefydliad gyda'r nod o wella swyddogaeth y sefydliad. Er mwyn archwilio p'un a yw'r newid cyfredol wedi'i symbylu gan economeg neu'r sefydliad, ac yn ddargyfeiriol neu'n radical; mae'r adroddiad hwn yn anelu at ddeall profiad ac agweddau swyddogion tuag at alw ar ffurf pobl sy'n agored i niwed, ACEs, anghenion hyfforddiant, a diwylliant y sefydliad. Bydd y ddealltwriaeth hon yn adnabod sut caiff y newid ei dderbyn cyn cael ei roi ar waith. Serch hynny, o ystyried bod y fenter gyfredol yn anelu at ymdrin ag anghenion a amlygwyd yn flaenorol o'r prosiect EIP [11], disgwylir y byddai cyfranogwyr yn canfod bod y newid yn ddargyfeiriol ac wedi'i symbylu gan y sefydliad.

Ffactor arall sy'n effeithio ar lwyddiant newid sefydliadol yw pa un a yw cynnwys y newid yn glynu wrth normau diwylliannol y sefydliad ai beidio. Er enghraifft, gallai gweithredu newidiadau mewn sefydliadau'r heddlu fod yn arbennig o anodd os nad yw'r newidiadau wedi'u halinio â chredoau a normau ymddygiadol cyfredol sy'n ffurfio diwylliant plismona [55]. O ganlyniad i hyn, mae ymchwilyr o fewn y rhaglen E.A.T. yn

cwestiynu dehongliad y cyfranogwyr o'u rôl, materion plismona a blaenoriaethau allweddol ardal yr Heddlu yn ogystal â'u hagweddau atynt. Yn ogystal â darparu gwybodaeth i ni am y ffordd y mae swyddogion yn dehongli eu rôl a chyfrifoldebau ynglŷn â sut mae'r rhain yn ffitio o gwmpas y fenter newydd; mae'r cwestiynau hyn hefyd yn darparu mewnwelediad i'w hymdeimlad o berchen ac ymrwymiad i ddiwylliant y sefydliad, sy'n ffactorau hanfodol yn eu cefnogaeth tuag at newid sefydliadol.

## Cyd-destun y newid

Mae cyd-destun yn cyfeirio at nodweddion y sefydliad a'i aelodaeth sy'n ôl-ddyddio'r newid sefydliadol [50]. Yn draddodiadol, mae sefydliadau sector cyhoeddus, fel yr heddlu, wedi eu disgrifio fel cymharol fiwrocratig [56]. Mewn amgylchedd a ddominyddir gan reolau a gweithdrefnau ffurfiol, mae cyflogeion yn aml yn gweld newid sefydliadol fel her a bygythiad i sefydlogrwydd y sefydliad. Bydd y cyfryw farn yn gostwng y canfyddiad o werth a llwyddiant y newid ac, yn ei dro, yn gostwng ymrwymiad i newid [57].

Mae cyd-destun newid arfaethedig yn ystyried hanes newidiadau blaenorol: llwyddiannau a methiannau, ffydd mewn staff rheoli, a sut fydd y newid yn effeithio ar yr unigolyn penodol. Bu hanes y newid, ynghyd â'r ffydd mewn unigolion rheoli a goruchwylio, yn gysylltiedig yn gadarnhaol â bod yn agored i newid [58]. Er mwyn deall cyd-destun hanesyddol y fenter newydd hon, mae ymchwilydd wedi datblygu cwestiynau i ymchwilio i hyfforddiant agored i niwed blaenorol y mae'r heddlu wedi'i dderbyn, manteision yr hyfforddiant blaenorol, agweddau at newid sefydliadol, ac agweddau at ddull yr heddlu o newid.

Gall ymarferoldeb a chynladwyedd ymrwymo i newid gyfyngu ar lwyddiant hefyd, gyda Public Health England [59] yn adrodd mai anallu i rannu gwybodaeth o ganlyniad i osgoi risg a chyfyngiadau systemau TG oedd y rheswm a adroddwyd amlaf am beidio â glynu wrth newid a alwodd am gydweithio'n gynyddol ag asiantaethau lluosog. Gan fod y rhaglen E.A.T. yn gofyn am ddull aml-asiantaeth fwy cydlynol wrth ymateb i bobl sy'n agored i niwed, gwnaeth yr ymchwil hon ymgais i ymchwilio i rai o'r materion ymarferol hyn; o ofyn i swyddogion sut maent yn ymateb i bobl sy'n agored i niwed a pha weithdrefnau y maent yn eu dilyn, dros ba sefydliadau y maent yn gweithio a'r materion ymarferol y tu ôl i'r rhyngweithio hwn. Mae hyn yn cynnwys cwestiynau ymchwil ynglŷn â bwriad y cyfranogwyr i gydweithio'n fwy effeithiol â sefydliadau eraill yn ogystal â'r heriau a wynebier mewn rhyngweithio presennol.

## Y broses newid

Mae'r broses gweithredu newid yn cyfeirio at sut caiff newid ei gymhwyso, ei gyfathrebu a'i adolygu. Awgrymwyd y dylai newid sefydliadol ymwneud â thorri i lawr i gydrannau bychain a all gael eu symud fesul un er mwyn i'r newid ddigwydd mewn camau, gan alluogi i gyflogeion ymaddasu'n raddol [60]. Mae cyfathrebu'n hollbwysig ar gyfer gweithredu newid effeithiol [61, 62]. Bu cyfathrebu gwael, anfynych ac anaddysgiadol yn gysylltiedig â graddau uchel o wrthsafiad i newid [63]. Yr hyn sydd yr un mor bwysig yw hysbysu swyddogion am ganlyniadau rhaglen newid [64] ac unrhyw addasiadau dilynol [65] er mwyn i gyflogeion deimlo'n rhan o'r newid, sydd yn ei dro yn gysylltiedig â bod yn gynyddol agored i newid [66].

Er mwyn ymchwilio i strategaethau cyfathrebu cyfredol a lefelau grymuso a dderbyniwyd gan staff trwy gydol unrhyw newid sefydliadol blaenorol, gofynnir i gyfranogwyr y rhaglen E.A.T. esbonio sut y cyfathrebir newidiadau, polisiâu neu fentrau newydd o fewn eu Heddlu a'u lefelau canfyddedig o gymryd rhan yn y broses hon. Yn gyffredinol, mae'r adroddiad hwn yn anelu at ddeall agweddau'r heddlu at newid yn ogystal â datod y prosesau cyfredol y maent yn sail i strategaethau'r heddlu sy'n tywys newid.

### 3. Dull

Bwriad yr astudiaeth werthuso hon oedd deall y dirwedd wrth blismona pobl sy'n agored i niwed ar draws Cymru cyn cyflwyno unrhyw hyfforddiant ar ddulliau a gyfeirir gan Brofiadau Niweidiol yn Ystod Plentyndod (ACEs) a thrawma. Rhoddwyd ystyriaeth i brofiad swyddogion rheng flaen wrth ddelio â phobl sy'n agored i niwed, gan ymchwilio i sut mae hyn yn ymddangos ar lawr gwlad, prosesau a ddefnyddir gan swyddogion wrth ymdrin â'r galw ar ffurf pobl sy'n agored i niwed a'u meddyliau ar beth y dylai rôl plismon fod pan fydd rhywun sy'n agored i niwed yn cyflwyno. Cynhaliwyd yr ymchwil trwy gyfweiliadau wyneb yn wyneb lled-strwythuredig gyda chwestiynau allweddol sy'n ymchwilio i ganfyddiadau o gyfrifoldebau plismona; profiad o weithio gyda phobl sy'n agored i niwed; dealltwriaeth o ACEs a thrawma; hyfforddiant; gwaith aml-asiantaeth; llesiant personol a mynediad i gefnogaeth a phrofiad o newid sefydliadol o fewn yr heddlu.

Cymeradwywyd yr holl weithdrefnau gan Ymchwil Iechyd a Gofal Cymru ac Ymchwil a Datblygu Iechyd Cyhoeddus Cymru (cyf IRAS: 2535898).

#### Dewis y sampl

Recriwtiwyd swyddogion yr heddlu a thimau staff a dewiswyd i dderbyn yr hyfforddiant ACE TIME i gymryd rhan yn yr astudiaeth (gweler tabl I am ddadansoddiad o faint poblogaethau a'r sampl. Nododd Timau Cyflwyno Lleol yr Heddlu (LPDT) y rolau a thimau i'w hyfforddi ar ACE TIME. Defnyddiwyd dull samplu systematig haenedig<sup>c</sup> i recriwtio cyfranogwyr o'r garfan hyfforddi ACE TIME a adnabuwyd, a wahoddwyd trwy e-bost i gymryd rhan yn yr astudiaeth cyn derbyn yr hyfforddiant ACE TIME. At hynny, ar ôl i ymchwilwyr gyrraedd yr orsaf, mabwysiadwyd dull samplu ar hap<sup>d</sup> i gynyddu'r niferoedd cymryd rhan. Anelodd ymchwilwyr at gyfweild â 10% o'r boblogaeth fraenaru a dargedir gyda chynrychiolaeth gymesur ar draws rhengoedd, rolau a thimau.

Tabl I. Maint poblogaeth y gweithlu, nifer y swyddogion sy'n cael eu hyfforddi a maint y sampl fesul pobl heddlu.

Ardal yr Heddlu	Niferoedd gweithlu Medi 2018e	Ardal fraenaru'r heddlu o fewn ardal yr heddlu	Swyddogion a staff a neilltuwyd i dderbyn hyfforddiant ACE TIME o fewn yr ardal fraenaru	Canran y cyfanswm gweithlu i dderbyn hyfforddiant ACE TIME	Maint y sampl cyfweild a dargedwyd o fewn yr ardal fraenaru
<b>Dyfed Powys</b>	2,091	Ceredigion	253	12.1%	25
<b>Gwent</b>	2,331	Casnewydd a Blaenau Gwent	735	31.5%	74
<b>Gogledd Cymru</b>	2,926	Ynys Môn a Sir y Fflint	449	15.3%	45
<b>South Wales</b>	5,461	Rhondda Cynon Taf	411	7.5%	41

c Sampl seiliedig ar rannu poblogaeth i grwpiau yn seiliedig ar nodweddion penodol. Ar gyfer yr astudiaeth hon mae'r sampl yn cynnwys timau sy'n cael eu hyfforddi o fewn yr ardaloedd braenaru.

d Samplu dibroffid sy'n gweld cyfranogwyr yn cael eu dewis o grwpiau a geir yn naturiol ar adeg yr astudiaeth. Yn yr achos hwn, unrhyw swyddog heddlu a fu'n bresennol yng ngorsaf yr heddlu ar adeg ymweliad yr ymchwilydd.

e Mae'r ffigurau'n cynnwys swyddogion yr heddlu, swyddogion dynodedig, PCSOs, staff, cwnstablaiad gwirfoddol a gwirfoddolwyr.



## Recriwtio

Recriwtiwyd swyddogion a staff yr heddlu i gymryd rhan yn yr ymchwil trwy eu heddluoedd priodol. Briffiwyd arolygwyr gan y LPDTs ar y rhaglen a gwerthusiad E.A.T., a lledaenwyd yr wybodaeth angenrheidiol i ringylliaid gorsafoedd. Dilynwyr hyn gan e-bost gan y tîm ymchwil a wahoddodd swyddogion a staff i wirfoddoli dros yr astudiaeth, wedi'i anfon allan trwy LPDTs. Bu'r e-bost yn cynnwys Taflen Gwybodaeth Gyfranogwr a roddodd fanylion yr ymchwil, sut y byddai'r data'n cael ei ddefnyddio, a chan ddatgan bod cymryd rhan yn gyfrinachol. Gofynnwyd i swyddogion a staff e-bostio'r tîm ymchwil os oeddent am gymryd rhan yn y gwerthusiad i drefnu dyddiad cyfweld.

Oherwydd diffyg cyfranogiad, cyflawnodd y LPDTs a thîm ymchwil recriwtio a dargedir, gyda phob heddlu'n defnyddio dull gwahanol o ennyn diddordeb swyddogion yn y gwerthusiad. Er enghraifft, dilynodd rhai heddluoedd i fyny gyda rhingylliaid a sarsiantiaid lleol i annog trafodaethau pellach â swyddogion am yr astudiaeth, a threfnodd heddlu arall ddiwrnodau i'r tîm ymchwil ddod i orsafoedd i gyfweld ag unrhyw un a oedd eisiau gwirfoddoli. Eglurodd y tîm ymchwil fod cymryd rhan yn wirfoddol ac nad oedd swyddogion i gael eu gorchymyn i gael cyfweliad gan uwch swyddogion.

## Cyfranogwyr

Cyflawnwyd cyfanswm o 152 o gyfweliadau un i un ar draws pedwar Heddlu Cymru. Bu 70 o gyfweleion benywaidd ac 81 o gyfweleion gwrywaidd. Gweler Tabl 2 i gael mwy o wybodaeth am oedran, rhyw a blynyddoedd y cyfranogwr yn yr heddlu.

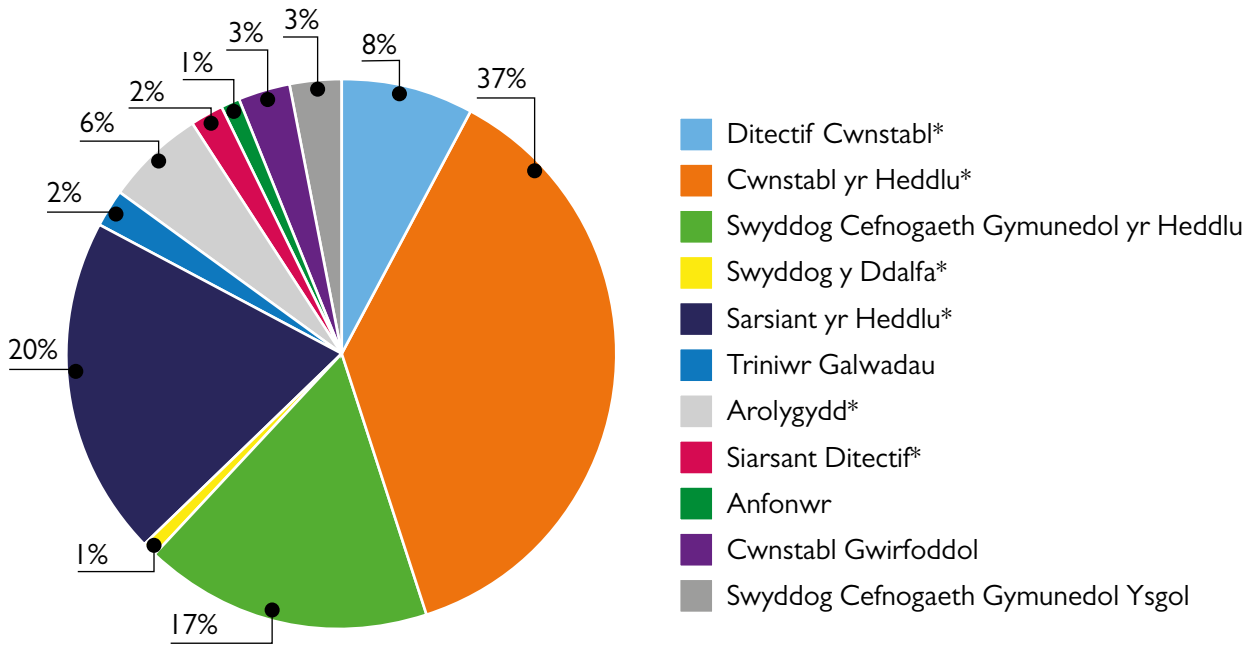
Tabl 2. Dosbarthiad Yn Ôl Rhyw, Oedran a Blynyddoedd yn yr Heddlu. .

Ardal yr Heddlu	Rhyw <sup>1</sup>		Oedran		Blynyddoedd yn yr Heddlu	
	Benywaidd (N=70)	Gwrywaidd (N=81)	Cymedrig	SD	Cymedrig	SD
<b>De Cymru</b>	6	12	39.1	8.7	11.1	7.5
<b>Gogledd Cymru</b>	29	28	38.5	8.6	11.3	6.5
<b>Dyfed Powys</b>	9	17	38.4	10.2	11.8	9.1
<b>Gwent</b>	31	19	39.4	8.8	12.3	7.9

<sup>1</sup>Bu un cyfranogwr o fewn y sampl nad oedd yn adnabod fel gwrywaidd na benywaidd. Er mwyn aros yn ddienw maent wedi cael eu hepgor o'r tabl hwn.

Grwpiwyd cyfranogwyr yn yr astudiaeth yn ôl eu rôl/rheng (N=11) ac adran (N=9). O'r 11 o rolau/rhengau a nodwyd, roedd gan gwnstabl yr heddlu'r cynrychioliad rôl/rheng mwyaf yn y sampl (36.8%), wedi'i ddilyn gan sarsiant yr heddlu (19.7%), a swyddog cefnogaeth gymunedol yr heddlu (17.1%). Gweler ffigur 2 am y cynrychioliad cyffredinol.

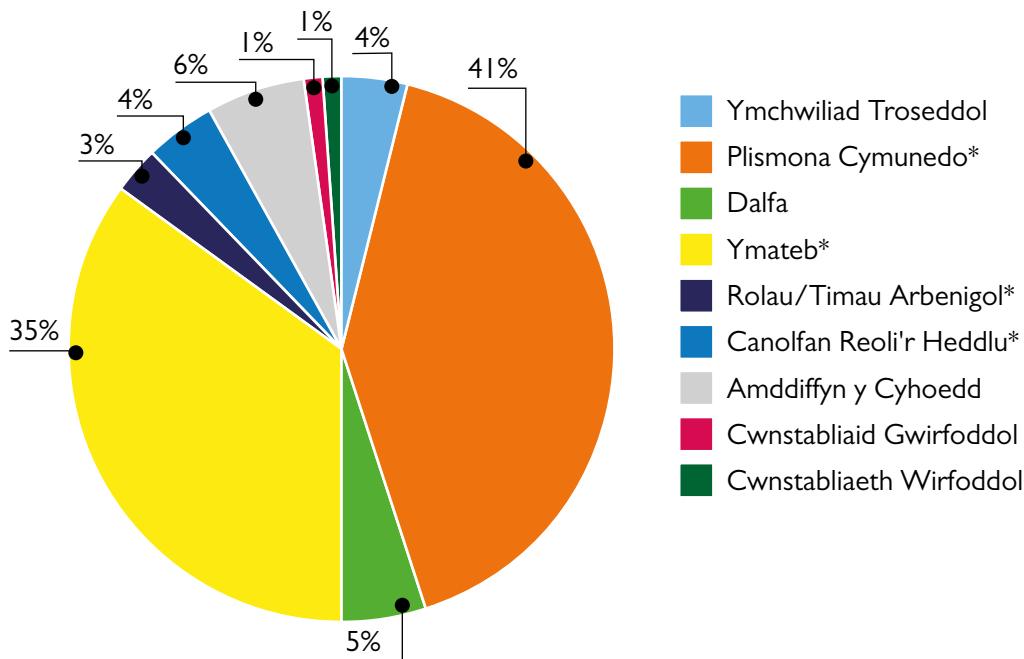
Ffigur 2. Canrannau'r Dosbarthiad Sampl fesul Rheng a Nodwyd/ Rôl



\*Mae ditectif cwnstabl yn cynnwys ymchwilyr sy'n sifiliaid; mae swyddog y ddalffa'n cynnwys swyddogion cadw; Mae arolygydd yn cynnwys prif arolygwyr sirol, arolygwyr ardal, arolygwyr lleol, arolygwyr daearyddol ac arolygwyr strategol; mae cwnstabl yr heddlu'n cynnwys goruchwilyr trin galwadau a rheolwyr wardiau; mae sarsiantiaid yr heddlu'n cynnwys sarsiantiaid rhagweithiol a sarsiantiaid y ddalffa.

O ran dosbarthiad adrannol y sampl, gweithiodd y rhan fwyaf o'r cyfranogwyr o fewn Plismona Cymunedol (41.4%), wedi'i ddilyn gan Unedau Ymateb (34.9%), ac Amddiffyn y Cyhoedd (6.6%). Gweler tabl A1 yn atodiad I am fwy o wybodaeth dosbarthiad sampl adrannol fesul ardal Heddlu.

Ffigur 3. Canrannau'r Dosbarthiad Sampl fesul Adran



\*Mae'r cyfranogwyr a gategoreiddiwyd o dan Blismona Cymunedol yn cynnwys Timau Cymdogaethau Mwy Diogel, Timau Plismona Cymdogaethau, Gwisg Unffurf Cymdogaethau, Diogelwch Cymunedol a Chymunedol yr Heddlu; Roedd Ymateb hefyd yn cynnwys y rhai o Unedau Cefnogi Ardal a Thimau Lleol yr Heddlu; roedd y rhai o dan Rôl/Tîm Arbenigol hefyd yn cynnwys y Tîm Pennu Tasgau, y Tîm Ymyrryd yn Gynnar, Tîm Cefnogi Ymchwiliadau'r Hyb, a'r timau Camfanteisio'n Rhywiol ar Blant; mae Canolfan Reoli'r Heddlu hefyd yn cynnwys yr ystafell reoli, dosbarthu a gweithrediadau pencadlys. Cyfrifwyd un cyfranogwr yn y timau ymateb a chymunedol, er hynny ni newidiodd hyn y canrannau cyffredinol a ddangosir yn Ffigur 3.



## Deunyddiau

Datblygwyd amserlen o gyfweiliadau lled-strwythuredig gan y tîm ymchwil, a fu'n cynnwys chwe maes thematig: Canfyddiadau o gyfrifoldebau plismona a blaenoriaethau'r heddlu; profiad o weithio gyda phobl sy'n agored i niwed; dealltwriaeth o ACEs a thrawma; Profiad o newid sefydliadol o fewn yr heddlu; llesiant personol; a, mynediad i gefnogaeth, hyfforddiant a dderbyniwyd a gwaith aml-asiantaeth. Bu'r demograffig a gofnodwyd yn cynnwys oedran, rhyw, ethnigrwydd, rolau swydd, adran, blynyddoedd o brofiad a heddluoedd eraill y maent wedi gweithio ynddynt.

## Gweithdrefn

Cynhaliodd wyth o ymchwilwyr gyfweiliadau un i un ar draws ardaloedd pedwar Heddlu Cymru, mewn gorsaf heddlu o ddewis y cyfranogwr. Recordiwyd sain yr holl gyfweiliadau ac fe'u trawsgrifiwyd gyda chaniatâd y cyfranogwr i'w dadansoddi'n nes ymlaen.

Cyn cyfweiliadau, aeth ymchwilwyr trwy daflen wybodaeth yr astudiaeth gyda'r cyfranogwr. Esboniwyd bod cymryd rhan yn wirfoddol a bod yr holl ddata'n cael ei wneud yn ddiennw a'i storio'n ddiogel gan lechyd Cyhoeddus Cymru. Bu'n rhaid darparu caniatâd ysgrifenedig cyn y cyfweiliad. Dywedwyd wrth y cyfranogwyr y gallent dynnu'n ôl o'r astudiaeth unrhyw bryd. Parhaodd y cyfweiliadau am 39 munud yr un ar gyfartaledd, roedd y cyfweiliad byrraf yn 17 munud a'r un hiraf yn un awr a 28 munud.

## Dadansoddi Data

Oherwydd nifer uchel y cyfweiliadau a natur heterogenaidd y sampl, mabwysiadwyd dull ffenomenolegol deongliadol gan ddefnyddio methodoleg Dadansoddi Templed [67] gan ddilyn model chwe cham Brooks et al. [68]. Er mwyn creu templed, bu i bump o ymchwilwyr godio deuddeg o gyfweiliadau a ddewiswyd ar hap yn gychwynnol (tri fesul ardal Heddlu). Trefnwyd y themâu a ddeilliodd o bob un o'r pump o ymchwilwyr i glystyrau pwrpasol, gan gynnwys perthnasoedd hierarchaidd yn ogystal â rhai ochrol, gan enteilio'r templed codio cychwynnol.

Cymhwyswyd y templed codio cychwynnol i ddata pellach wedyn. Dadansoddodd pob ymchwilydd tuag 20 o gyfweiliadau. I gychwyn y broses, aeth yr ymchwilwyr i barau i ddadansoddi'r un cyfweiliad er mwyn sicrhau ansawdd a chysondeb â'r broses. Ar ôl i'r ddau ymchwilydd gytuno ar godio eu cyfweiliad cyntaf, symudon nhw ymlaen at ddadansoddi gweddill y cyfweiliadau a ddyrannwyd iddynt yn annibynnol. Pan nad oedd themâu a fu'n bodoli eisoes yn ffitio i'r data, gwnaed addasiadau i'r templed. Bu hyn yn cynnwys ychwanegu codau newydd nad oeddent wedi'u hadnabod yn flaenorol yn y templed cychwynnol.

Ar ôl i'r mwyafrif o'r 20 o gyfweiliadau gael eu cwblhau, cyfunwyd templedi ar gyfer pob ardal Heddlu, gan greu un newydd a mwy cynhwysfawr. Wedyn, cymhwyswyd y templed terfynol hwn i'r holl gyfweiliadau fu'n weddill. Ni chyflawnwyd dirlenwad data, felly dadansoddwyd yr holl gyfweiliadau. Oherwydd natur ddirfawr a chymhleth y templed terfynol, mae'r dadansoddiad cychwynnol wedi canolbwyntio ar y codau sy'n codi amlaf fesul ardal Heddlu i ddarparu darlun cyffredinol o Heddluoedd Cymru ar draws y chwe maes thematig.

## 4. Canfyddiadau

### 4.1 Canfyddiadau o gyfrifoldebau plismona a blaenoriaethau'r heddlu

Mae plismona'n newid yn barhaus o ganlyniad i gael ei ymwreiddio o fewn cymdeithas [45, 69]. Gall gwahaniaethau diwylliannol a daearyddol ar draws rhanbarthau gwahanol o Gymru gael effaith ar y rolau a chyfrifoldebau y gall ac y disgwylir i swyddogion yr heddlu ymdrin â nhw. Trwy ddeall canfyddiadau swyddogion o'u rôl blismona, mae'n bosib adeiladu darlun rhanbarthol a chenedlaethol o hanfodion plismona yng Nghymru. Yn ystod y cyfweiliadau, gofynnwyd i gyfranogwyr am eu rôl bresennol a beth oedd y materion pwysicaf yn eu tyb hwy yn y gymuned y maent yn gweithio ynddi. Gofynnwyd iddynt hefyd am eu tybiaethau ynglŷn â sut mae'r gymuned leol yn teimlo am yr heddlu a beth oedd y materion plismona pwysicaf. he police and what they might consider to be the most important policing issues.

#### 4.1.1. Canfyddiadau'r heddlu am blismona

##### Y farn genedlaethol

##### Mae pobl sy'n agored i niwed yn un o gyfrifoldebau'r heddlu

Credwyd yn gyffredinol ar draws y pedwar heddlu bod delio â phobl sy'n agored i niwed yn un o gyfrifoldebau'r heddlu. Mae'r thema hon yn allweddol i ddeall plismona cyfoes gan fod yr heddlu bellach yn ymateb i ystod amrywiol o ddigwyddiadau nad ydynt bob amser yn ymwneud â throseddau traddodiadol. Portreadwyd ymdeimlad clir o gyfrifoldeb gyda chyfranogwyr yn dangos eu huchelgais i "atal peryglu neb na dim [ac] amddiffyn rhag niwed, ni waeth p'un ai'n hunan-niwed neu gan bobl eraill." (NWP, 18, FCC). Aeth nifer o gyfranogwyr ymlaen i ddisgrifio sut mae'r heddlu'n un o'r asiantaethau gorau i ymateb i bobl sy'n agored i niwed a chyfeirio'n briodol gan mai nhw sydd â'r adnoddau:

*"O fy safbwynt i, ni yw'r rhai a ddylai nodi'r math hwnnw o fod yn agored i niwed. Gallwn ei adnabod gyda'r alwad gyntaf ac ymateb iddo'n briodol, gyda'r sgiliau sydd gennym a chan wybod at bwy y gallwn ei gyfeirio..." GWP, 21, DC*

Nodwyd pwysigrwydd ymwneud â galwadau dilynol er mwyn cyflenwi ymyrraeth gynnar hefyd ac i osgoi galwadau lluosog i'r un achos, "Dylai fod gennym rôl i'w chwarae yn y rhan dilyn i fyny dros yr hir dymor i geisio atal gwaethygu ac i broblemau pellach ddod yn ôl i ni." (DPP, 9, PC).

At hynny, roedd gan bob heddlu rai themâu ychwanegol a fu'n ymwneud â sut maent yn gweld eu rôl yn y gymuned.

##### De Cymru

Yn Ne Cymru, disgrifiodd Swyddogion yn aml sut "fel Heddlu rydym wedi newid, rydym wedi newid ein cyfeiriad" (SWP, 8, Arolygydd) tuag at ddelio â materion o gwmpas pobl sy'n agored i niwed a symudiad i ffwrdd o ddelwedd draddodiadol yr heddlu fel ymladd trosedd yn unig:

*"A minnau wedi bod yn y swydd am gyfnod byr yn unig, rhoddodd sioc i mi cyn lleied ohono yw'r math traddodiadol o drosedd, siopladrad, byrgleriaeth, y math hwnnw o beth, a faint o'r swydd sy'n ymwneud â materion iechyd meddwl a phethau eraill efallai na fydd pobl yn ei ystyried fel plismona traddodiadol" SWP, 15, PC*

Er hynny, cafwyd peth tystiolaeth o amharodrwydd i symud i ffwrdd o'r rôl blismona draddodiadol efallai yr oedd Swyddogion wedi ymrwymo iddi'n wreiddiol:

*“Yr hyn y gwnaethom ymrwymo iddo oedd atal peryglu neb na dim, atal a chanfod trosedd a chadw cymunedau'n ddiogel, ac ni yw'r heddlu a'r heddlu yw'r gymuned, felly dyna ein rôl.”* SWP, 12, Arolygydd

## Gwent

Yng Ngwent hefyd, teimlodd cyfranogwyr fod eu rôl wedi newid i ganolbwyntio ar waith cymdeithasol “yn hytrach na delio gyda'r agwedd droseddol” (GWP, 25, PC). Cyfeiriodd cyfranogwyr yn uniongyrchol at sut “y bu cynnydd enfawr dros y flwyddyn ddiwethaf, rydym yn sôn am bobl sy'n agored i niwed ac rydym yn canolbwyntio ar hynny yn hytrach nag yn flaenorol, bu i ni ganolbwyntio dim ond ar y drosedd.” (GWP, 28, PS) gan ddangos sut mae'r heddlu'n teimlo eu bod yn gwneud swydd wahanol a mwy cymhleth i'r un y gwnaethant yn y gorffennol:

*“20 mlynedd yn ôl yn yr heddlu, bu i ni ddelio â throseddu'n bennaf. A fu'n llawer mwy, chi'n gwybod, syml.... heddiw rydym yn delio â llawer o fygythiadau, risg o niwed ac rydym yn delio â llawer o gymhlethdod, damcaniaeth o gwmpas iechyd meddwl a bod yn agored i niwed a'r holl feysydd hynny”* GWP, 5, PS

Cydnabuodd cyfranogwyr hefyd fod y newid hwn mewn plismona'n gysylltiedig â chwtogi ar adnoddau gwasanaethau eraill, gan olygu i'r heddlu ymgymryd â chyfrifoldebau, “ers i'r toriadau gael eu gwneud gyda gwasanaethau cymdeithasol ac asiantaethau eraill, rwy'n credu bod yr heddlu wedi cael eu tynnu i mewn llawer mwy i'r agweddau hynny ar fod yn agored i niwed.” (GWP, 20, PC).

## Dyfed Powys

Teimlodd swyddogion Dyfed Powys hefyd y bu symudiad nodedig yn ddiweddar tuag at ddelio â phobl sy'n agored i niwed, “Mae pethau wedi newid llawer. Beth rwy'n meddwl yw, rwyf wedi bod yn yr Heddlu 'ma ers 13 mlynedd bellach. y blynnyddoedd diwethaf, mae pobl sy'n agored i niwed wedi mynd yn fwy ac yn fwy a bu newidiadau mawr.” (DPP, 1, Dosbarthwr), ac i ffwrdd o ymladd trosedd, “rydyn ni wedi symud i ffwrdd o droseddu, mae'n ymwneud yn fwy ag iechyd meddwl, pobl sydd ar goll.” (DPP, 21, PS). Bu'n ymddangos bod cyfranogwyr yn deall eu ffocws newydd, gan deimlo “y gallwch ddadlau mai pobl sy'n agored i niwed yw'r rhai y mae angen eu hamddiffyn fwyaf” (DPP, 13, Triniwr Galwadau); “Ond edrych ar ôl pobl, nid yw bob amser yn ymwneud â datrys troseddau, mae'n ymwneud â sicrhau bod pobl yn iawn.” (DPP, 4, D&E).

Er hynny, bu'n amlwg i rai cyfranogwyr deimlo nad oedd cofnodi gwybodaeth am orffennol rhywun yn rhan o brosesau'r heddlu, “Beth sydd wedi digwydd yng gorffennol y person hwnnw fel plentyn neu beth bynnag, nid fy mhryder i mo hwnnw. Dw i yma i ymchwilio i droseddau, dw i yma i gymryd datganiadau gan dystion a dioddefwyr.” (DPP, 8, PC).

## Gogledd Cymru

Wrth drafod rôl yr heddlu yng Ngogledd Cymru, er y cafwyd consensws cyffredinol ymysg staff y dylai'r heddlu ymateb i bobl sy'n agored i niwed, amlygodd prif thema ganfyddiadau fu'n gwrthdaro ai'r heddlu sydd yn y sefyllfa orau i ymateb i rai achosion,

*“Rwy'n teimlo weithiau y disgwylir i ni fod yn weithwyr cymdeithasol yn ogystal â phlismyn... mae llawer o sdwff llesiant yn cymryd llawer o'n hamser.”* (NWP, 16, PS).

## 4.1.2. Canfyddiadau'r cyhoedd o blismona

### De Cymru

Wrth ofyn sut mae'r cyhoedd yn teimlo am yr heddlu yn eu hardal, teimlodd y mwyafrif o gyfranogwyr “y gall amrywio rhwng cymunedau” (SWP, 1, DC). Tybiwyd bod rhai ardaloedd wedi ymwreiddio parch at yr heddlu, ac ystyriwyd bod cysylltiadau rhwng y cyhoedd a'r heddlu'n gryfach mewn cymunedau gwledig na chymunedau trefol:

*“Lan yma, rwy'n credu bod llawer o barch at blismona oherwydd cymuned glos y cwm... mae llawer o bobl yn nabod eu cymdogion ac mae braidd yn agosach nag efallai canol dinasoedd neu ardaloedd tref mawrion.”* (SWP, 4, PS).

At hynny, tybiwyd bod agweddau rhai cymunedau wedi'u lliwio gan gysylltiadau hanesyddol â'r heddlu, “Rwy'n credu bod atgof o hyd o'r amserau yn yr 80au pan fu'r heddlu'n gwrthdaro â'r glowyr, y terfysgoedd a phethau.” (SWP, 1, DC)

Teimlodd swyddogion yn Ne Cymru y bu diffyg cyfatebiaeth rhwng teimladau'r cyhoedd am yr hyn y dylai'r heddlu ei wneud a'r hyn y mae'r heddlu'n ei wneud mewn gwirionedd. Wrth ofyn iddynt beth oedd pryderon mwyaf y cyhoedd yn eu tyb hwy, teimlodd cyfranogwyr fod y cyhoedd yn pryderu dim ond am faterion sy'n effeithio'n uniongyrchol arnynt fel “*“Pam na alla i barcio reit tu fas i'r t ?”* Neu “*Mae llawer o faeddu c n yn yr ardal.*” Neu “*Mae'r plant yn lolian o gwmpas fan'na*”... *Sdim ots am hynny, dwy res i lawr mewn nhw wedi cael byrgleriaeth.*” (SWP, 1, DC).

### Gwent

Yng Ngwent, canolbwyntiodd y cyfranogwyr ar sut yr oeddent yn teimlo bod y cyhoedd eisiau presenoldeb cynyddol yr heddlu yn y gymuned, “*yr hyn y mae pobl ei eisiau yw gweladwyedd.*” (GWP, 6, SC). Cafwyd canfyddiad bod y cyhoedd yn teimlo'n fwy diogel ac yn sicr eu bod yn cael eu diogelu pan fyddant yn gweld presenoldeb heddlu gweladwy, “*Mae'n debygol y bydden nhw'n hoffi gweld patrolau fel presenoldeb gweladwy. Rwy'n credu mai dyna beth mae'r cyhoedd ei eisiau o'r gwasanaeth.*” (GWP, 20, PC). Estynnodd y canfyddiadau hyn i syniadau o ddiffyg hyder yn eu hanallu i gyflawni'r rôl sylfaenol hon, “*Os nad ydym yn weladwy, nid ydym yn gwneud unrhyw beth, dyna'r canfyddiad.*” (GWP, 32, PC), gan achosi digalondid ymysg yr heddlu bod y cyhoedd yn anfodlon, “*mae cryn dipyn o adborth negyddol ar bethau fel Twitter etc. yn dweud yn ei hanfod nad ydym i'n gweld o gwmpas ac mae hynny'n peri gofid.*” (GWP, 2, PC).

Wrth drafod agweddau at y cyhoedd, cafwyd canfyddiad clir bod rhai unigolion yn camddefnyddio gwasanaethau'r heddlu ar gyfer pethau fel gwasanaethau tacsï, “*byddant yn ffonio'r heddlu yn y lle cyntaf am lifft i fynd i nôl meddyginiaeth a phethau fel hynny.*” (GWP, 2, PC), a magu plant:

*“Mae fe allan o reolaeth, does gan fam a dad ddim syniad o sut i'w fagu, felly maen nhw'n defnyddio'r heddlu i'w fagu. Maen nhw'n gwneud cwynion [yn ei erbyn], maen nhw'n tynnu'r cwynion yn ôl, maen nhw'n gwneud cwynion, maen nhw'n tynnu'r cwynion yn ôl.”* GWP, 24, PC

### Dyfed Powys

Mewn perthynas â chanfyddiadau'r cyhoedd, eglurodd cyfranogwyr yn Nyfed Powys fod cael presenoldeb heddlu gweledol yn bwysig iawn i'r cyhoedd – “*Rownd yma, mae llawer iawn o bobl jest eisiau ein gweld ni.*” (DPP, 7, PS). Cyfeiriodd cyfranogwyr yn uniongyrchol at sut mae'r cyhoedd yn cael eu cysuro gan bresenoldeb yr heddlu, “*Tawelu meddwl y gymuned, mae llawer ohono'n ymwneud dim ond â hoffi gweld yr heddlu.*” (DPP, 23, PC).

Eto, priodolwyd nifer gostyngol y plismyn ar y strydoedd i ddiffyg adnoddau: “*Rwy'n credu iddyn nhw [y cyhoedd] dybio nad ydym ym mhobman y dylem fod, ac nid ydym yn rhoi'r un lefel o wasanaeth yr oeddem ni'n arfer gwneud efallai, oherwydd y toriadau a phethau.*” (DPP, 3, PS).

## Gogledd Cymru

Wrth gael eu holi am ganfyddiadau'r cyhoedd, yn gyffredinol teimlodd cyfranogwyr fod ganddynt ddiffyg dealltwriaeth o'r hyn y mae'r heddlu yn ei wneud a bu ychydig iawn o uniaethu â'r ymdrech a wneir yn eu rôl, "Maen nhw'n meddwl i ni gael ein hanfon i wneud tasg, rydyn ni'n cloi'r person i fyny a dyna'r diwedd arni. I 9 awr oedd fy sifft hiraf" (NWP, 25, PC).

Bu canfyddiad cyffredinol bod y cyhoedd eisiau presenoldeb gweladwy cynyddol yr heddlu'n amlwg hefyd, "Llawer ohono yw eu bod eisiau gweld presenoldeb a'u bod eisiau i chi fod ar gael yn amlwg ac yn hygyrch." (NWP, 24, PCSO). Bu blaenoriaeth glir o fedru sgwrsio'n uniongyrchol â phlismyn yn y stryd yn amlwg hefyd, yn ychwanegol at gydnabod bod y cyhoedd yn ymwybodol o'r gostyngiad yn nifer y swyddogion, "dydyn nhw ddim yn gweld plismyn ar y stryd bellach, a dydy'r cysur hwnnw ddim yno y maent ei eisiau." (NWP, 18, FCC).

"Rwy'n credu bod y cyhoedd eisiau ein gweld ni a theimlo'n ddiogel felly rwy'n meddwl, i mi, yn ogystal â gwneud yr holl sdwff arall yr ydym yn gwneud, rwy'n hoffi mynd o gwmpas ychydig ar draed, mae'n rhoi cyfle i bobl ddod atoch chi ac weithiau dim ond cwyno maen nhw eisiau gwneud ond iddyn nhw dyna yw gweld plismon ac maen nhw'n fodlon ar hynny." NWP, 3, PC

## 4.2. Profiad yr heddlu o weithio gyda phobl sy'n agored i niwed

Mae'r Coleg Plismona yn adrodd bod 83% o alwadau Trosedd a Rheolaeth yn ymwneud â gweithgarwch nad yw'n droseddol a bod achosion sy'n ymwneud â "diogelwch y cyhoedd a llesiant" yn cynyddu [5]. Felly, gall deall y canfyddiadau ynglŷn â bod yn agored i niwed ychwanegu at y dirwedd blismona genedlaethol a rhanbarthol yng Nghymru. Gofynnwyd i gyfranogwyr beth mae'r term 'agored i niwed' yn ei olygu iddynt cyn disgrifio eu profiad o weithio gyda phobl sy'n agored i niwed a pha un a oeddent yn tybio y gallent wella'u hymatebion.

### 4.2.1. Canfyddiadau o fod yn agored i niwed

#### De Cymru

Yn Ne Cymru, bu canfyddiadau o fod yn agored i niwed yn cynnwys y gred "i bob pwrpas gellir dosbarthu pawb fel agored i niwed ar ryw adeg, yr hyn sy'n bwysig yw pryd y byddent yn cael eu dosbarthu felly." (SWP, 14, PCSO), gan awgrymu y gellir disgrifio rhywun sy'n agored i niwed fel "unrhyw unigolyn sydd mewn sefyllfa nad oes ganddo/ganddi unrhyw ffurf ar reolaeth drosti." (SWP, 15, PC), gan olygu "y gall effeithio ar bawb o staff y swyddfa i'r bobl mas fan'na." (SWP, 16, DS). Disgrifiwyd bod yn agored i niwed fel canlyniad sefyllfaoedd penodol megis y canlynol:

"Mae gennych anawsterau dysgu, efallai bod gennych broblem yfed, efallai bod gennych broblem gyda chyffuriau, gallech fod yn ddiodefwr, yn gyflawnwr, gallwch fod yn ddiodefwr trais yn y cartref, gallai'r plant fod mewn perygl. Gallech chi fod yn mynd allan gyda throseddwr rhyw" SWP, 3, PS

#### Gwent

Yng Ngwent, teimlodd cyfranogwyr hefyd fod bod yn agored i niwed yn gysylltiedig â chyd-destun, amgylchedd neu amgylchyniadau a bod "pethau allweddol wrth gwrs, a allai wneud rhywun yn agored i niwed" (GWP, 27, PS), "Gallai fod eu hoedran, gallai fod y ffordd y maent yn byw, y sefyllfa y maent ynddi." (GWP, 42, PC), "gall fod unrhyw beth o ddynion neu fenywod sydd wedi dioddef trais yn y cartref, gall fod yn bobl â phroblemau hiechyd meddwl sy'n byw allan yn y gymuned." (GWP, 11, PCSO). Yn yr un modd, esboniodd cyfranogwr arall sut gall bod yn agored i niwed o ganlyniad i amgylchiadau arwain at droseddu hyd yn oed:

"Mae'n droseddwr oherwydd ei amgylchiadau. Mae ei fam yn bwrw fe allan am 9 o'r gloch yn y bore ac yn dweud "peidiwch â dod nôl cyn 10 heno", yn realistig beth mae'n mynd i wneud gyda'i amser?" GWP, 39, DS



## Dyfed Powys

Mewn perthynas â bod yn agored i niwed, credodd cyfranogwyr Dyfed Powys hefyd, “bod pobl yn agored i niwed oherwydd eu sefyllfa, eu hamgylchedd, pethau na allant eu rheoli neu bethau y gallant eu rheoli hyd at bwyt.” (DPP, 23, PC). Rhoddodd un cyfranogwr enghraifft:

“Os oes gennyf rywun sy'n crio i lawr y ffôn ac ni allant ymdopi â rhywbeth sydd wedi digwydd iddynt, maen nhw'n agored i niwed yn syth o'm safbwynt i oherwydd y sefyllfa y maent ynddi.” DPP, 13, Triniwr Galwadau

Pwysleisiwyd yn aml mai canlyniad i rywbeth yw bod yn agored i niwed,

“gallai fod yn rhywbeth trawmatig sydd wedi digwydd iddynt yn eu gorffennol sy'n eu gwneud yn agored i niwed nawr.” (DPP, 3, PS) neu “neu fe allai fod eu hoedran, salwch, gallai fod ble maent yn byw, gallai fod yn rhywbeth a ddigwyddodd iddynt heddiw nad oedd yn digwydd iddynt ddoe.” (DPP, 16, PS).

## Gogledd Cymru

Yng Ngogledd Cymru, cafwyd canfyddiad clir ymysg cyfranogwyr y gallai bod yn agored i niwed “fod yn sbectrwm cyfan o bethau, yn unol â'r hyn sy'n mynd ymlaen yn eu bywydau.” (NWP, 13, PCSO). Wrth ofyn iddynt beth a ddsbarthodd rhywun fel bod yn agored i niwed, atebodd un cyfranogwr “Mae hynny'n eang iawn ond tydi, eang tu hwnt” (NWP, 58, PCSO), gan amlygu ehangder y sbectrwm ei hun. Aeth cyfranogwr arall ymlaen i ddisgrifio beth allai'r naill pegwn a'r llall o'r sbectrwm ei gynnwys:

“Mae plant yn agored i niwed o ganlyniad i'w hoedran a phrofiad etc. ... Ond wedyn mae gennych begwn arall y sbectrwm pan fyddwch yn edrych ar bobl sy'n defnyddio cyffuriau, yn gaeth i alcohol a phethau fel hynny” NWP, 56, PS

## 4.2.2. Heriau o fewn bod yn agored i niwed

### De Cymru

Canolbwyntiodd her allweddol a adnabuwyd yn Ne Cymru ar ddiffyg gwasanaethau i bontio'r bwlch rhwng cymorth tymor byr a thymor hir ar gyfer unigolion sy'n agored i niwed. Cydnabuodd swyddogion fod y pwerau sydd ar gael iddynt yn aml yn darparu dim ond ymateb tymor byr ar gyfer unigolyn, er efallai bod angen gofal tymor hwy arnynt. Er enghraifft:

“Os byddwn yn pennu i fyny yn rhoi nhw dan glo ar 136 eto, mae'n ateb tymor byr [...] rydych chi'n gwybod ei fod yn hawdd i ni ei chloi hi i fyny a chymryd hi i mewn, ond mae hynny dim ond yn gyfnod o dawelwch gyda'r nos i'r cymdogion, chi'n gwybod nad yw'n ateb tymor hir.” SWP, 17, PC

Awgrymodd thai ymatebion y bu diffyg amser cyffredinol i swyddogion ei dreulio gyda rhywun agored i niwed gan i swyddogion fod yn “brin o ran niferoedd” ac yn cael eu “bownsio o alwad i alwad” (SWP, 15, PC). O'i gymharu â hyn, awgrymodd swyddogion eraill fod gofyn iddynt dreulio gormod o amser mewn achosion lle bu rhywun yn agored i niwed, gan atal nhw rhag mynd i alwadau eraill felly, “Gallem fod yn eistedd yno am chwech/saith awr yn aros i weithiwr cymdeithasol droi i fyny. Ac o'm safbwynt i, dydy hynny ddim yn ddigon da. Nid gwarchodwyr mo ein swydd ni.” (SWP, 6, PC).

Her bellach sy'n gysylltiedig â bod yn agored i niwed yn Ne Cymru oedd y cynnydd mewn galwadau mewn perthynas â phobl sy'n agored i niwed, gydag un swyddog yn adrodd “... mae pobl yn dod atom am bob math o bethau na fyddai neb 20 mlynedd yn ôl yn meddwl am ffonio heddwes ar eu cyfer” (SWP, 2, PS). Cyfeiriodd swyddog arall at sut mae cyffredinolrwydd y math hwn o alwadau'n golygu nad oedd swyddogion yn mynd i achosion o drosedd,

“mae 5 allan o 5 o alwadau'n ymwneud ag iechyd meddwl, gan glymu i fyny faint bynnag o swyddogion ymateb a fi fy hun am fwyafrif y diwrnod, dim trosedd, dim trosedd o gwbl” (SWP, 9, PC).

## Gwent

Adroddodd cyfranogwyr Gwent yn aml fod diffyg adnoddau'n gwneud ymateb i bobl sy'n agored i niwed yn heriol iawn. Yn aml defnyddiwyd mater diffyg adnoddau fel rheswm pam nad “ydyd ni [Heddlu Gwent] wedi symud ymchwiliadau ymlaen sy'n ymwneud â phobl agored i niwed, sy'n ymwneud â phlant” (GWP, 22, DC) gan awgrymu y gallai diffyg adnoddau fod yn cael effaith ar y gefnogaeth a ddarperir i unigolion agored i niwed a'r canlyniadau ar eu cyfer. At hynny, oherwydd “gostyngiad mewn niferoedd yr heddlu” bu effaith negyddol ar allu swyddogion “... i adnabod y bobl [agored i niwed] hynny yn gynnar, sydd angen cymorth ac sydd angen yr adnoddau” (GWP, 35, PCSO).

Nodwyd bod cymhlethdod achosion o fod yn agored i niwed yn gymhleth hefyd, “mae'r categori bod yn agored i niwed mor eang, rwy'n credu ei fod yn anodd bod yn ymwybodol ohono i gyd” (GWP, 30, PC). Ymhell i hynny, oherwydd y diffiniad eang ac ystyron lluosog o fod yn agored i niwed, golygodd hyn fod swyddogion yn ystyried eu bod nhw eu hunain yn gyfrifol am blismona nifer mawr o fathau o achosion, rhywbeth sy'n anoddach oherwydd y nifer isel o blismyn:

*“Gallai hyn fod unrhyw un sy'n ymwneud â Thrais yn y Cartref fel dioddefwr. Gallai fod yn rhywun sydd â rhyw fath o broblem fel alcoholiaeth, problemau cyffuriau. Gallai fod yn blentyn sy'n dioddef o gamdriniaeth, unrhyw fath o gamdriniaeth o fewn amgylchedd domestig neu fel arall. Rhywun sy'n cael ei fwlio yn yr ysgol ” GWP, 20, PC*

Adnabuwyd lefelau canfyddedig o gyfranogiad dioddefwyr fel her gan swyddogion Gwent hefyd. Yn bennaf roedd hyn yn gysylltiedig â rhywun agored i niwed sy'n gwrthsefyll cymorth, gydag un swyddog yn nodi “mai'r broblem yw bod yr holl gefnogaeth yn y byd yno os yw pobl ei heisiau, ond dydy'r mwyafrif ohonynt ddim eisiau Dydyn nhw ddim ei heisiau, nid oes ei hangen arnynt; dydyn nhw ddim yn meddwl bod problem ganddynt” (GWP, 34, PC). Roedd ffactorau eraill i'w gweld yn cyfrannu at ddiffyg cyfranogiad dioddefwyr, gydag un ymatebwr yn honni “yng ngwisg unffurf yr heddlu, byddwch bob amser yn stryglu”.

Parodd y profiadau hyn o ddatgysylltiad i rai swyddogion gredu nad oedd modd iddynt gynnig cymorth pellach yn y fath sefyllfaoedd:

*“... Rydych yn gofyn iddynt ac yn gofyn iddynt eto ac mae'n na, na ac yna mae'n rhaid i chi dynnu llinell rhywle a pheidio â chasio nhw o gwmpas [...] Rwy'n credu y dylem fod yno os bydd pobl ein hangen ni a'n heisiau ni, ac os nad oes pobl ein hangen ni na'n heisiau ni, dylen ni ddim fod yn chasio o gwmpas ar eu holau nhw'n ddiddiwedd.” GWP, 30, PC*

Disgrifiodd un swyddog adnabod llwybrau i gyfeirio unigolion agored i niwed atynt fel “brwydr” (GWP, 2, PC) gyda chefnogaeth ac arweiniad pellach wrth wneud y penderfyniadau hyn, “Mae'n rhywbeth y mae'n rhaid i ni ymchwilio iddo ein hunain. Does dim gwefan neu gronfa ddata o ba asiantaethau sydd ar gael. Mae'n ymwneud â'r ardal hefyd achos bod gan Blaenau Gwent wasanaethau gwahanol i ddweda, Torfaen [...]” (GWP, 2, PC)

## Dyfed Powys

Yn Nyfed Powys, bu'n glir bod swyddogion yn “[...] delio gyda phethau yn y fan a'r lle” (DPP, 12, FCC) gan bwysleisio thema reolaidd sy'n awgrymu i swyddogion DPP deimlo y gallant ddarparu dim ond ymateb tymor byr i bobl sy'n agored i niwed, gydag un ymatebwr yn nodi, “Rwy'n teimlo ein bod wedi rhoi clwt dros y peth, mae fel ein bod yn trwsio'r pethau sy'n digwydd ar y pryd yn hytrach na mynd yn ddyfnach i'r mater” (DPP, 10, PC). Er hynny, roedd yr anallu i ddarparu ymateb tymor hir ar gyfer pobl sy'n agored i niwed i'w weld yn ffynhonnell rwystredigaeth, gyda rhai swyddogion yn teimlo y dylai fod ganddynt y gallu i helpu yn y tymor hir er mwyn osgoi natur gylchol bod yn agored i niwed:

*“Dylai fod gennym rôl i'w chwarae yn yr rhan dilyn i fyny hir dymor i geisio atal gwaethygu, gyda phroblemau pellach yn dod yn ôl i ni. Ond dydy hynny ddim yn digwydd ar hyn o bryd. Oherwydd, unwaith fy mod wedi delio â digwyddiad, rwy'n symud ymlaen at yr un nesaf.” DPP, 9, PC*

Pan siaradodd swyddogion DPP am ymateb i ddigwyddiadau sy'n ymwneud ag iechyd meddwl, roedd llawer o betruso a dryswch i'w gweld o gwmpas y ffordd briodol o ymateb. Er enghraifft, gwnaeth un swyddog gyfaddef *“weithiau dw i ddim yn gwybod beth i ddweud neu sut i ymateb i rywun”* (DPP, 20, PC) ac adroddodd un arall *“Does dim clem gennyf. Rwy'n casáu mynd i alwadau iechyd meddwl. Maen nhw i'w weld yn meddwl y gallwn ni ddatrys eu problemau nhw i gyd, ond gallwn ni ddim”* (DPP, 25, PC). Teimlodd swyddogion ddiffyg arbenigedd, *‘maen nhw'n galw ni'n Siôn bob swydd, meistr dim un’*, a sut nad yw problemau iechyd meddwl o bosib yn amlwg i swyddog yn syth:

*“[...] Rwy'n mynd i rai galwadau, dw i ddim yn meddwl bod ganddynt [broblemau iechyd meddwl] ac yna pan wnewch wiriadau arnynt, mae'n dod yn ôl bod ganddynt ond dydyn nhw ddim yn dangos unrhyw arwyddion [...]”* DPP, 11, PC

Bu her bellach a adnabuwyd gan swyddogion DPP yn ymwneud ag adnabod bod yn agored i niwed yn gywir; *“mae'n ymwneud â cheisio adnabod ef. Rwy'n teimlo fy mod yn ei adnabod neu rwy'n gwneud fy ngorau glas, ond byddwn i ddim hyn dweud fy mod yn ei chael hi'n iawn 100% o'r amser.”* (DPP, 24, PC). Un ffactor a oedd i'w gweld yn cyfrannu at anhawster wrth adnabod nodweddion bod yn agored i niwed oedd yr angen i swyddogion ddiffinio mathau o fod yn agored i niwed yn seiliedig ar gategorïau a ddiffiniwyd ymlaen llaw *“ydyd nhw'n 17 oed neu'n iau, ydyd nhw'n dioddef o anabledd corfforol neu feddyliol neu ydyd nhw'n dioddef aflonyddu, cael eu targedu, dioddefwr cyson y troseddau mwyaf difrifol?”* ar ffurflenni digwyddiad ac atgyfeirio.

## Gogledd Cymru

Yng Ngogledd Cymru, roedd un o heriau pennaf cydweithio â phobl sy'n agored i niwed yn ffocysu ar gymhlethdod bod yn agored i niwed fel cysyniad. Yn bennaf bu hyn o ganlyniad i fod yn agored i niwed ymwneud â *“chynifer o ffactorau”* (NWP, 57, Arolygydd), ac oherwydd ei fod yn ddeinamig, *“mae'n esblygu'n gyson ac rydym yn wynebu heriau newydd trwy'r amser a phroblemau newydd trwy'r amser”* (NWP, 20, Arolygydd). Nodwyd yr amrywioldeb rhwng unigolion fel ffactor sy'n cyfrannu at gymhlethdod bod yn agored i niwed hefyd gan fod *“achos pob unigolyn yn wahanol, chi'n gwybod, mae'n rhaid i chi farnu a ydych yn gwybod eu hanghenion ar adeg mynd i'r digwyddiad, mae pob un yn wahanol dwi'n meddwl.”* (NWP, 24, PCSO).

Adroddodd swyddogion am gymhlethdodau pellach, gan gynnwys anhawster ynglŷn â'r diffiniad o fod yn agored i niwed. Er enghraifft, adroddodd un swyddog, *“mae cynifer o bobl all ffitio'r categori agored i niwed hwnnw, ond nid oes modd ei ddiffinio [...]”* (NWP, 21, Arolygydd). Serch hynny, hyd yn oed os darparwyd diffiniad o fod yn agored i niwed i swyddogion, mae'r gallu i ddefnyddio hyn o fewn arfer yn aml yn heriol, *“mae'r ffordd yr ydym yn defnyddio'r term agored i niwed a'r diffiniad gweryslyr o'r term agored i niwed yn bethau gwahanol.”* (NWP, 7, PC).

Bu ail her gysylltiedig â gweithio gyda phobl agored i niwed a nodwyd o fewn cyfweiliadau NWP yn ymwneud ag ennyn diddordeb dioddefwyr. Yn bennaf roedd hyn o ganlyniad i unigolion beidio ag ymwneud â'r heddlu neu asiantaethau partner pan gynigiwyd cefnogaeth, gan nodi *“dydyn nhw ddim eisiau eich help, dydyn nhw ond yn gweld yr heddlu mewn golau negyddol.”* (NWP, 13, PCSO).

Tybiwyd mai'r rhesymau dros fethu ag ymwneud oedd i unigolion *“fethu â gweld eu hunain yn agored i niwed gan iddynt fyw yn eu byd bach eu hunain”* (NWP, 29, PS) a *“bod angen i bobl fod yn y cyflwr iawn i ymgymryd â'r cyngor”* (NWP, 43, PS). Mae'n glir y bu diffyg cyfranogiad dioddefwyr yn her bwysig yr oedd y swyddogion yn ceisio ei oresgyn, gyda manteision ennyn diddordeb yn dda'n bwysig wrth oresgyn y *“diwylliant ni a nhw.”* (NWP, 31, PC)

Yn olaf, adnabuwyd nodi llwybrau fel her, gyda swyddogion yn pryderu am *“sdwff dilyn i fyny ... atgyfeirio”* (NWP, 27, PC). Yn benodol roedd y pryderon hyn yn bresennol yn sgil cwblhau CID16, gweithdrefn safonol yr heddlu wrth ddelio â phobl sy'n agored i niwed:

*“Chi'n gwybod, mae'n anodd iawn gwybod yn iawn, “Pwy y mae angen i mi ffonio nhw a siarad â nhw am hyn?” Oherwydd ei fod bob amser wedi cael ei hybu i ni bod y CID16 yn cael ei rannu gyda'r bobl briodol. Ac mae'n swnio braidd fel esgus dros beidio â gwneud rhywbeth arall os byddaf yn rhoi'r CID16 i mewn; y gobaith yw bod y bobl iawn yn edrych ar hynny.”* NWP, 27, PC



### 4.2.3. Ymateb i bobl sy'n agored i niwed

#### Y farn genedlaethol

##### Tystiolaeth o empathi tuag at bobl sy'n agored i niwed

Cafwyd tystiolaeth o empathi tuag at bobl sy'n agored i niwed ar draws y pedwar heddlu. Cydnabuodd cyfranogwyr yn agored fod cael empathi yn bwysig, wedi'i amlygu gyda sylwadau fel "...ond mae'n rhaid i chi gael, ychydig bach o empathi. Mae'n rhaid bod gennym gydymdeimlad." (SWP, 6, PC) a "... dyna'r cyfan y mae'n ei gymryd yw bod yn drugarog." (GWP, 2, PC). Aeth un cyfranogwr ymlaen i ddweud "os nad oes gennyf unrhyw drugaredd, empathi, pethau fel hynny neu os nad wyf yn dangos ychydig o barch, o ystyried popeth maen nhw wedi'i brofi, gallen nhw gollu pob ffydd yn yr heddlu a gallai hynny olygu na fyddan nhw byth yn ffonio eto." (DPP, 26, CRO), gan amlygu pa mor hanfodol y mae empathi i adeiladu perthnasoedd cadarnhaol â'r cyhoedd. Disgrifiodd cyfranogwyr sut mae uniaethu ag unigolion yr oeddent wedi cydweithio â hwy yn golygu eu bod nhw eu hunain yn profi emosiynau negyddol, "dach chi'n teimlo'n flin drostyn nhw on'd ydych? Oherwydd eu bod yn unig a 'dach chi ddim eisiau gweld neb yn y cyflwr 'na'" (NWP, 33, PCSO). Yn benodol roedd y teimladau hyn yn bresennol pan oedd yr unigolion dan sylw yn ifanc, "... Fel rhywun sy'n delio gydag ef, mae'n eich cynhyrfu i weld plentyn mewn trallod." (GWP, 26, PCSO).

At hynny ar draws yr holl heddluoedd, pan ofynnwyd i swyddogion a oeddent yn teimlo'n hyderus wrth ymateb i achosion o fod yn agored i niwed, y consensws cyffredinol oedd, "O, ydw, hyderus iawn, ydw." (NWP, CSO) gyda llawer yn dweud eu bod "yn falch iawn o gymryd rhan" (NWP, 30, PC). Bu'r esboniad mwyaf cyffredin dros lefelau hyder uchel yn ymwneud â sut mae "eich hyd gwasanaeth" (DPP, 8, PC) a medru "cwmpo'n ôl ar beth rydych wedi'i wneud o'r blaen a beth sydd wedi gweithio" (SWP, 14, PCSO).

Ymhelaethodd un cyfranogwr ar hyn o beth, gan honni bod ei hyder yn dod o'i b er fel heddwes i wneud y pethau yr oedd angen eu gwneud:

*"O safbwynt yr heddlu, rwy'n credu ein bod yn gwybod beth rydym yn ei wneud. Rydym yn gwybod y gallwn ni droi i fyny, mae gennym bwerau sylweddol mae'n debyg, i wneud i unrhyw beth ddigwydd. Os ydym eisiau defnyddio pwerau adran 46, os ydym eisiau arestio o dan PACE, os ydym eisiau gorfodi mynediad o dan adran 17 PACE, os oes gennym bryderon ynglŷn â lles rhywun yn y cyfeiriad, gallwn ni wneud y pethau hynny i gyd"* DPP, 26, FCC

#### De Cymru

Cafwyd consensws cyffredinol o ran ymateb i bobl sy'n agored i niwed "y gallwn bob amser wneud gwelliannau, yn ddi-os" (SWP, 16, DS). Er hynny, cafwyd cydnabyddiaeth "nad yw'r un ohonom yn berffaith" (SWP, 7, PCSO) ac "yn anffodus mae pawb yn gwneud camgymeriadau, dydyn ni ddim yn robotiaid, y peth pwysig yw sicrhau ein bod yn dysgu o'r camgymeriadau" (SWP, 16, DS).

Yn bennaf bu'r mathau o welliannau y tybiodd cyfranogwyr y gallai eu heddlu eu gwneud yn ymwneud â hyfforddiant, "ni fydd mwy o hyfforddiant ar ei ben ei hun yn gwneud y tro, hyfforddiant, hyfforddiant, hyfforddiant... gwybodaeth yw p er, p er yw gwybodaeth." (SWP, 10, PCSO). Mynegodd rhai mai nid yr heddlu'n unig a allai wella'u rheolaeth ar bobl sy'n agored i niwed, "mae gennym brosesau i adnabod risg a niwed, ac mae fy marn i yw beth sy'n digwydd gyda hynny a phwy sy'n delio â beth wedyn" (SWP, 12, Arolygydd).

Oherwydd natur aciwt yr achosion y mae'r heddlu'n ymdrin â nhw cafwyd rhywfaint o gred y gallai camau dilynol fod yn gyfrifoldeb i gyrff allanol:

*"Rwy'n delio gyda phethau uniongyrchol, mae rhywun ar y bont ac yn ceisio neidio drosodd, ac rydyn ni'n dal nhw'n ôl. Felly, ni sy'n gwneud y diogelu uniongyrchol, ond ble dwi'n credu y gellir gwella pethau, efallai nid cyfrifoldeb yr heddlu mohono, gallai fod yn ddull cymunedol."* SWP, 15, PC

## Gwent

Credodd cyfranogwyr yng Ngwent hefyd fod “*Ile i wella trwy'r amser ym mhopeth a wnawn*”, (GWP, 28, PS) a chredwyd “*y gallwn fod yn dysgu'n gyson*” (GWP, 26, PCSO). Pan ofynnwyd pa welliannau allai gael eu gwneud, bu'n glir i gyfranogwyr deimlo “*yn realistig, yr unig ffordd y gallwn ni wella yw cael mwy o swyddogion*” (GWP, 34, PS) oherwydd “*yr hyn y mae ei angen ar blismona yw parhau i gael unedau allan ar y stryd... llawer o'r amser rydym yn dod ar draws y bobl sy'n agored i niwed ein hunain ac yn delio â'r peth.*” (GWP, 35, PCSO). Bu gwelliannau posib eraill yn ymwneud â gweithio ar y cyd yn gynyddol ag asiantaethau allanol:

*“Mae'n debygol y byddai cael gwybodaeth a chefnogaeth asiantaethau eraill a allai helpu'n well, byddai'n arwain at ganlyniadau gwell.” GWP, 11, PC*

## Dyfed Powys

O ran ymateb i bobl sy'n agored i niwed, “*mae'n bosib i bawb wella*” (DPP, 13, Triniwr galwadau) oedd agwedd cyfranogwyr yn Nyfed Powys. Cynigiwyd dulliau gwella amrywiol gan swyddogion, gan gynnwys hyfforddiant mewn “*sicrhau bod y Swyddogion neu Swyddogion Ymateb yn gwybod sut i gyfeirio pobl i asiantaethau gwahanol ac nad ydynt o dan unrhyw amheuaeth ynglŷn â sut i wneud hynny.*” (DPP, 14, PC). Teimlodd cyfranogwyr eraill fod angen newidiadau i ddiwylliant y sefydliad er mwyn hybu ymateb empathig i bawb:

*“Bydd angen i chi newid y ffordd y mae rhai swyddogion yn meddwl, a theimlo'ch ffordd ymlaen o'r pwynt hwnnw. Ar ôl blynyddoedd lawer gallwch fynd yn eithaf sownd a chyfyng yn eich ffordd o feddwl. Felly, byddwch chi'n cael amser anodd yn ceisio newid meddyliau swyddogion yr heddlu ynglŷn â phobl y maent wedi'i gweld nifer di-rif o weithiau yn dod i mewn i'r ddalfa ac yn mynd allan eto, a phethau fel hynny.” DPP, 10, PC*

Yn olaf, gwelwyd tystiolaeth o rwystredigaeth tuag at dimau sy'n gweithio y tu hwnt i'w cylch gwaith gydag un cyfranogwr yn ymateb i'r cwestiwn ‘Sut gellid gwella’ch ymateb i bobl sy'n agored i niwed’ trwy ddweud, “*Trwy adael y Timau Plismona Cymdogaethau i blismona'r gymdogaeth... A gadael ni i wneud ein swydd ni.*” (DPP, 16, PS)

## Gogledd Cymru

Yn hytrach na ffocysu ar yr angen am wella, nodwyd manteision y prosesau cyfredol sy'n ymwneud â gweithio gyda phobl sy'n agored i niwed yn aml yng Ngogledd Cymru. Cyfeiriodd rhai at yr adnoddau a ddarparwyd iddynt: “*Mae'r ffonau Samsung sydd gennym yn ddefnyddiol ac rwy'n siŵr y gallwn gael mynediad at rai pethau arnynt.*” (NWP, 56, PS) a ffocysodd rhai eraill ar systemau ymyrryd yn gynnar:

*“Mae gennym dîm ymyrryd yn gynnar yma, ar gyfer y mân droseddau yr ydym yn eu trosglwyddo iddynt, a nhw sy'n delio â'r rheiny. Felly, mae gennym adran o bobl sy'n delio â hynny drosom ni, felly dyna rhywbeth allweddol sydd gan yr Heddlu yma.” NWP, 17, PC*

Ystyriwyd bod eu gwaith ar y cyd gydag asiantaethau lluosog yn galluogi nhw “*i eistedd ar ben bwrdd a rhoi tasgau i amrywiaeth o asiantaethau yn hytrach na gwneud galwadau ffôn ac anfon e-byst a gwneud cyfeiriadau trwy CID 16's.*” (NWP, 20, Arolygydd) a chyrru data y byddai fel arall wedi'i ddiogelu:

*“Mae gennym grŵp aml-asiantaeth sy'n cwrdd bob chwe wythnos gyda chynrychiolwyr tai, gwasanaethau cymdeithasol, camddefnyddio sylweddau, cyswllt seicolegol, iechyd meddwl cymunedol, y gwasanaeth tân a'r gwasanaeth ambiwlans yn bresennol.” NWP, 11, PCSO*

## 4.3 Hyfforddiant cyfredol yr heddlu ar bobl sy'n agored i niwed

Gofynnwyd cwestiynau i holl staff yr heddlu ynghylch unrhyw hyfforddiant y maent efallai wedi'i dderbyn ar bobl sy'n agored i niwed neu faterion canfyddedig cysylltiedig o fewn eu heddlu. Ymchwiliwyd i nifer o agweddau ar hyfforddiant gan gynnwys hyfforddiant blaenorol ac unrhyw hyfforddiant pellach sydd ei angen yn nhyb swyddogion ym meysydd bod yn agored i niwed a thrawma. Trafodwyd agweddau at hyfforddiant ac arddulliau cyflwyno a ffafrir hefyd. Mae deall canfyddiadau o hyfforddiant o fewn yr heddlu a sut y caiff hyn ei dderbyn yn gyffredinol gan staff yn bwysig o ran cyfeirio'r Rhaglen E.A.T. er mwyn sicrhau bod sesiynau hyfforddiant ACE TIME yn gynaliadwy ac yn defnyddio'r dull cyflwyno cywir i sicrhau yr enynnir diddordeb swyddogion trwyddi draw.

### 4.3.1. Agweddau at hyfforddiant

Ystyriwyd detholiad o fyfyrddodau ar hyfforddiant gwahanol, pynciau, cynnwys a chyflwyniad a dderbynnir gan yr heddlu ar draws y pedwar heddlu cyn darparu unrhyw hyfforddiant ACE TIME.

#### De Cymru

Canolbwyntiodd agweddau at hyfforddiant yn Ne Cymru ar ganfyddiadau o berthnasedd yr hyfforddiant. Yn gyffredinol, ystyriwyd bod hyfforddiant yn berthnasol ac yn "fuddiol iawn" (SWP, 18, PC), yn enwedig wrth iddynt "deilwra fe i ni'n lleol, a fu'n dda iawn yn fy marn i gan i mi weld ei fod yn haws uniaethu ag ef ac yn haws ei ddeall, os ydych yn rhoi enw eich tref arno rydych chi'n meddwl 'Rwy'n delio â'r dref honno, mae hynny'n dda iawn i wybod'." (SWP, 7, PCSO). Pan dybiwyd nad oedd hyfforddiant yn berthnasol, yn aml roedd hyn yn gysylltiedig â rôl weithredol y mynychai:

*"Ond byddech chi'n gwybod pan fyddwch ar y tîm ymateb [...] weithiau byddech chi'n teimlo bod yr hyfforddiant braidd yn amherthnasol. Rydych chi'n meddwl, mae hynny i gyd yn iawn ond ni yw'r ymweliad bach cyflym, ni sy'n cnocio ar y drws, ni sy'n gwneud hyn, ni sy'n mynd â nhw i'r ysbty, ni sy'n mynd â'r wybodaeth hon ac yn cyflwyno fe. Roedd rhywfaint o'r wybodaeth i'w gweld ychydig ymhellach i lawr y gadwyn, nad oeddem ni'n chwarae rhan ynndi." SWP, 18, PC*

#### Gwent

O fewn Gwent, roedd agweddau at hyfforddiant yn gadarnhaol yn gyffredinol. Yn benodol, bu'r adborth yn canmol yr hyfforddiant ar bobl sy'n agored i niwed a dderbyniwyd gan y swyddogion "da iawn, hynod werth chweil [...] ni waeth pa rôl rydych chi'n gwneud" (GWP, 10, PSLO). Un o fanteision allweddol y sesiynau hyfforddi oedd mynd yn ôl ac adfywio cof swyddogion, gan roi cyfle iddynt gysylltu eu hyfforddiant â digwyddiadau yr oeddent wedi mynd iddynt, er enghraifft:

*"... ar ôl i chi fynd allan ar sifft am gyfnod, mae'n braf wedyn mynd yn ôl i'r ystafell ddosbarth a chategoreiddio digwyddiadau gwahanol rydych wedi mynd iddynt fel pethau penodol, a medru rhoi hynny mewn categori ac wedyn dod ag ef allan fel profiadau y gallwch eu defnyddio'n nes ymlaen. Pan fyddwch wedi cael profiad fel hynny ac rydych wedi cael yr hyfforddiant y tu ôl iddo, rydych chi'n gwybod y bydd yn gwneud synnwyr ar gyfer y digwyddiad nesaf." GWP, 47, SC*

Roedd agweddau negyddol at yr hyfforddiant yn aml yn gysylltiedig â pherthnasedd yr hyfforddiant i rolau gweithredol penodol. Disgrifiodd un ymatebwr yr hyfforddiant fel rhy "generig" gan sylwi "mae'n rhaid i ni i gyd fynd iddo beth bynnag yw eich rôl [...] felly mae'n gwastraffu amser ac yn teimlo'n hollol ddiangen." (GWP, 22, DC).

## Dyfed Powys

Yn DPP, mynegodd swyddogion agweddau cadarnhaol at hyfforddiant yr heddlu. Awgrymodd yr ymatebion yr ystyriwyd bod yr hyfforddiant yn “bwysig iawn” yn bennaf oherwydd natur ddeinamig achosion plismona, “mae popeth rydym yn delio ag ef yn wahanol ac rydych chi'n delio ag ef yn wahanol. Felly rwy'n meddwl, ie, po fwyaf o hyfforddiant, gorau fydd” (DPP, 25, PC). Yn yr un modd, croesawyd hyfforddiant a ddefnyddiodd sefyllfaoedd ymarferol, er enghraifft:

*“Roedd yr un gyda Pobl yn Gyntaf yn dda, achos gallwch chi ddim rili addysgu'r hyn a wnaethant yn y sefyllfaoedd ymarferol, ac roeddent yn eithaf blwmp ac yn blaen, sef roeddent yn realistig iawn, dyna fel mae fe. Dywedon nhw yr oeddent eisiau gweld sut fyddai swyddogion yn ymateb a phethau, felly roedd hynny'n gryn dipyn o gromlin ddysgu ond yn un da.” DPP, 18, PC*

## Gogledd Cymru

O fewn Gogledd Cymru, roedd agweddau at hyfforddiant yn dibynnu ar ganfyddiadau o'r angen am yr hyfforddiant. O bryd i'w gilydd, cydnabuwyd y ceir angen am hyfforddiant parhaus o fewn yr heddlu a sut “... mae iechyd meddwl pobl yn newid trwy'r amser... Felly mae'n debyg po fwyaf o hyfforddiant a gewch, mwy y bydd yn eich helpu i ddelio â'r camau gwahanol.” (NWP, 26, PC). Fodd bynnag, gyda rhai ymatebwyr, ni ystyriwyd bod angen hyfforddiant gan fod rhai sefyllfaoedd yn galw dim ond am “synnwyr cyffredin yn fwy nag unrhyw beth dwi wedi derbyn hyfforddiant i'w wneud, synnwyr cyffredin” (NWP, 23, PCSO).

At hynny, oni bai bod swyddogion yn deall yn echblyg pam y bu'n ofynnol iddynt ddod i'r hyfforddiant a sut mae'n gysylltiedig â'u rôl, cyfrannodd hyn ymhellach at y farn nad oedd angen hyfforddiant:

*“Rwy'n credu gydag un cyntaf yr Hyb Cymorth Cynnar [...] roedd llawer ohonom ni yno o ardaloedd gwahanol. Ac nid oedd yr un ohonom ni... Ni ddwedwyd dim wrthym... Doedd dim esboniad o beth oedd yr Hyb Cymorth Cynnar, roedden ni'n mynd i mewn yn ddiwybod. Felly, doedden ni ddim yn gwybod beth i'w ddisgwyl. Felly, rwy'n meddwl os rhoddwyd ychydig o gefndir i ni cyn i ni fynychu'r hyfforddiant, byddem wedi bod bach yn fwy [...] byddem wedi deall pam yr oeddem ni yno.” NWP, 33, PCSO*

Fel arall, awgrymodd atebion NWP eraill fod agweddau at hyfforddiant wedi'u dylanwadu gan ddiddordebau neu gymhelliannau personol. Awgrymodd atebion o fewn y thema hon i swyddogion deimlo “mae bob amser rhywbeth ychwanegol y gallwch ei ddysgu” (NWP, 32, Ymchwilydd Sifiliad) ac roeddent “oll yn eithaf rhagweithiol wrth ddod o hyd i, chi'n gwybod, pethau hyfforddiant gwahanol” (NWP, 58, PCSO). Awgrymodd agweddau yn y categori hwn fod rhai swyddogion yn hunanddibynol wrth ehangu eu gwybodaeth, ac nid oedd rhaid i hyn fod trwy sesiwn hyfforddi ffurfiol bob amser, er enghraifft, “Dwi wedi bod yn eithaf ffodus gan i mi ymddiddori ynddi a'r hyn dwi ddim yn gwybod amdano, rwy'n ymchwilio iddo” (NWP, 22, Arolygydd).

### 4.3.2. Cyflwyno'r hyfforddiant

#### Y farn genedlaethol

##### Hyfforddiant i'w gyflwyno gan 'arbenigwyr'

Mynegwyd dymuniad trosgynnol i hyfforddiant gael ei gyflwyno gan 'arbenigwyr yn y maes'. Adnabuwyd arbenigwyr o asiantaethau allanol, er enghraifft, “pobl o asiantaethau lluosog mewn ardaloedd lleol” (DPP, 5, PC). At hynny, cydnabuwyd arbenigwyr o fewn adrannau penodol yr Heddlu; “byddem yn dod ag arbenigwr i mewn o faes penodol i siarad am y sector, siarad am beth maen nhw'n delio ag ef [...] siarad am beth mae'r Heddlu'n ei wneud i daclo pethau penodol.” (GWP, 6, SC). Fel arall, gallai cydweithwyr yr oeddent wedi derbyn hyfforddiant penodol fynd ymlaen wedyn i addysgu eraill yn yr Heddlu ar sail eu gwybodaeth, er enghraifft, “... hyfforddiant rydym wedi'i wneud yn ddiweddar ar ddiogelu, roedd hyn trwy iechyd [...] cydweithiwr sydd wedi gwneud rheolaeth drwy orfodaeth, sy'n ymwneud â Thrais Domestig, a chydweithiwr arall sydd wedi mynd i rywbeth am gyflyrau'r croen ...” (SWP, 1, DC).

## De Cymru

Mynegodd swyddogion De Cymru ddymuniad i hyfforddiant gael ei gyflwyno gan 'arbenigwyr trwy brofiad'. Adnabuwyd arbenigwyr o fewn timau plismona, fel yr esboniodd un Swyddog "rydym yn elwa o brofiad swyddogion sydd wedi gweithio mewn PPU [Uned Amddiffyn y Cyhoedd] dros y 25 mlynedd ddiwethaf, maen nhw fel gwyddoniaduron" (SWP, 3, PS). At hynny, parchwyd hyfforddiant a gyflwynwyd gan siaradwyr gwadd a rannodd eu profiadau byw yn fawr gan swyddogion. Er enghraifft, "cawson ni'r peth 'ma ar gyffurffiniau [...]daethom â'r cyn-aelod o gang 'ma i mewn [...] ac erbyn hyn mae wedi troi'r gornel ac roedd yn siarad â ni am gyffurffiniau ac rydych chi fel, 'waw'" (SWP, 8, Arolygydd).

Tybiodd swyddogion fod maint yr hyfforddiant y gwnaethant ei dderbyn yn dibynnu ar eu rôl. Roedd hyn naill ai oherwydd rôl weithredol y swyddog, "Caiff Ymateb y diwrnod hyfforddi hynny, dydyn ni ddim" (SWP, 17, PC) neu'r rheng, er enghraifft pan fyddant mewn "rôl arbenigol" (SWP, 16, DS).

## Gwent

Mynegodd Swyddogion Gwent anhoffter dros y system hyfforddiant ar-lein, NCALT. Ystyriwyd bod hyfforddiant trwy NCALT yn ddull cyflwyno gwael. Disgrifiodd swyddogion y system hyfforddiant ar-lein fel "hollol ofer, gan nad yw pobl yn talu sylw iddi" (GWP, 14, PS), a briodolwyd i gwblhau'r hyfforddiant ar unrhyw achlysur sydd ar gael, er enghraifft:

*"Yr amseru yw e, pan fydd rhaid ei wneud. Yn amlach pan fydd gennych ryw faint o amser sbâr. A dydy hynny ddim yn digwydd yn aml iawn, a phan fydd yn digwydd efallai ar sifft nos, pan mai'r peth olaf rydych ei eisiau ei wneud yw hyfforddiant ar ryw beth ar y cyfrifiadur [...] petai rhywun yn dod i mewn i'w wneud a'i roi, byddai hynny'n well."* GWP, 30, PC

## Dyfed Powys

Dangosodd swyddogion DPP ddymuniad i dderbyn hyfforddiant gan 'arbenigwyr trwy brofiad' hefyd. Rhoddwyd croeso cynnes i'r math hwn o hyfforddiant gan i swyddogion fedru deall safbwyntiau amgen, er enghraifft, "... pan fydd gennych bobl sy'n dweud, ces i fy arestio a dyma fy marn o beth ddigwyddodd i mi, felly rydym yn ei weld e o'r ochr arall. Felly, beth rydym yn ei wneud, sut mae hynny wedi dylanwadu ar rywun arall" (DPP, 16, PS).

Amlygodd un ymateb penodol sut gall derbyn hyfforddiant gan unigolion o fewn eu sefydliad sydd wedi profi problemau iechyd meddwl eu hunain fod yn arbennig o ddefnyddiol a buddiol o ran uniaethu ag aelodau'r cyhoedd:

*"Gwnes i fewnbwn iechyd meddwl ac roedd gennym Sarsiant sydd wedi cael llawer o brofiadau [...] dim ond yr effaith o gael rhywun sydd wedi profi fe, nid mewn rôl debyg ond gallem i gyd uniaethu ag ef. A byddai bron fel, petai modd i ni gael mwy o hynny, pobl sydd wedi cael problemau iechyd meddwl neu bethau penodol gan nad ydym yn gwybod sut i ddelio 'da nhw hanner yr amser, ni allwn ond wneud ein gorau glas."* DPP, 23, PC

## Gogledd Cymru

Dangosodd swyddogion NWP ddymuniad dros dderbyn hyfforddiant wyneb yn wyneb yn hytrach na thrwy'r pecyn cyflwyno ar-lein, NCALT, nodwyd barnau fel "y cyfan y mae pobl yn ei wneud yw troi e ymlaen a nesaf, cael paned o de, a nesaf, beth yw'r ateb i hwnnw, does neb yn darllen nhw o gwbl." (NWP, 14, PC) a "... dydych chi ddim rili'n cael cyfle i ofyn cwestiynau, i gael eglurhad ..."

(NWP, 27, PC). Ystyriwyd bod hyfforddiant wyneb yn wyneb, neu sesiynau a addysgir "cannoedd o weithiau'n well" (NWP, 56, PS) gan ddarparu cyfleoedd i "drafod a gwrando ar brofiadau pobl ac rwy'n credu ei fod yn rhoi ychydig yn fwy o wybodaeth am sut i ddelio â nhw gan y gall pob un fod yn wahanol" (NWP, 24, PCSO).

Adroddodd swyddogion NWP iddynt ddyddu mwy trwy brofiad a'u rôl o ddydd i ddydd o'i gymharu â sesiynau hyfforddi ffurfiol. Yn bennaf roedd hyn o ganlyniad i'r farn "mai'r math gorau o hyfforddiant



[...] yn anffodus yw profiad” (NWP, 40, PC), felly ceir gwybodaeth benodol ni ellir ei addysgu mewn amgylchedd ystafell ddosbarth, mae'n "rhywbeth rydych chi'n ei ddysgu wrth i chi fwrw 'mlaen" (NWP, 14, PC).

O fewn cyfweiliadau NWP, thema fawr oedd ansawdd gwael yr hyfforddiant, gydag un ymatebwr yn mynegi bod, "yr hyfforddiant y mae'r heddlu'n ei dderbyn ar gyfathrebu'n c\*\*\*. Yn wir, a bod yn onest â chi, mae'r mwyafrif o hyfforddiant yr heddlu'n c\*\*\*" (NWP, 8, PS). Ar y llaw arall, bu'r diffyg hyfforddiant ar feysydd allweddol, er enghraifft, "y peth dioddefwyr, VVA [Asesiad o Ddioddefwr Sy'n Agored i Niwed], pan ddaeth hynny allan ni chawsom unrhyw hyfforddiant arbennig arno" (NWP, 28, DC) yn allweddol o ran canfyddiadau am hyfforddiant ansawdd gwael.

### 4.3.3. Hyfforddiant pellach

#### De Cymru

Yn SWP, bu angen hyfforddiant pellach o ansawdd da ac wedi'i deilwra ar adnabod arwyddion bod yn agored i niwed, "yn enwedig gydag oedolion sy'n agored i niwed neu blant sy'n agored i niwed ..." (SWP, 18, PC) a fyddai'n cynyddu ymwybyddiaeth swyddogion o fod yn agored i niwed "marcwyr, arwyddion, y math 'na o beth" (SWP, 7, PCSO). Awgrymwyd dulliau cychwyn yr hyfforddiant hwn mewn cyfweiliadau hefyd, fel "hyfforddiant o bosib gan [...] lechyd Cyhoeddus, y GIG, y math 'na o beth, gan y bobl sy'n delio â phobl sy'n agored i niwed dros yr hir dymor" (SWP, 7, PCSO).

Cydnabuwyd y byddai hyfforddiant pellach ar bobl sy'n agored i niwed yn gwella ymateb yr heddlu i'r fath achosion. Mae enghreifftiau o hyn yn cynnwys deall pam nad yw pobl sy'n agored i niwed efallai wedi cysylltu â'r heddlu'n flaenorol, "mewn gwirionedd, y rheswm y mae'r fenyw 'ma yn ei rhoi dros beidio â gwneud cwyn am broblem Trais yn y Cartref yw oherwydd ei bod yn agored i niwed o ganlyniad i'r gamdriniaeth mae hi wedi'i dioddef [...] mae hi'n ddiodeffwr trais yn y cartref, dyna pam nad yw hi wedi gwneud cwyn. Felly rwy'n credu y dylid rhoi'r hyfforddiant [agored i niwed] hwnnw i'r holl swyddogion" (SWP, 5, PS).

#### Gwent

Nodwyd yr angen am hyfforddiant pellach ar rolau a chyfrifoldebau asiantaethau eraill o fewn cyfweiliadau â swyddogion Gwent; "Dim ond cael dealltwriaeth well o waith ein gilydd ar lefel ymarferol [...] mae'n ymwneud â gwaith ar lawr gwlad a deall pwysau a blaenoriaethau ein gilydd" (GWP, 22, DC). Byddai hyfforddiant pellach ar weithdrefnau a blaenoriaethau asiantaethau eraill yn gallu ymdrin â chamddealltwriaeth rhyngddynt a'r heddlu, fel a nododd un swyddog:

"... Maen nhw'n dod lan ac yn dweud 'o doedden ni ddim yn gwybod am hwnna', ac rydym yn dweud 'o doedden ni ddim yn ymwybodol bod rhaid i chi wneud hynny'. Felly ceir ychydig o chwalfa o ran pa bolisiau a deddfau rydym yn eu dilyn ym mhob adran, ychydig o gamddealltwriaeth ar hynny o beth." GWP, 7, PS

Mae'r diffyg dealltwriaeth o gwmpas rolau asiantaethau partner yn cysylltu â'r angen a nodwyd am hyfforddiant pellach o gwmpas rolau a chyfrifoldebau asiantaethau eraill yng Ngwent. Crynhowyd hyn gan un ymatebwr:

"Felly byddai'n braf os cafwyd mwy o gyfleoedd o bosib i'ch plismon bob dydd gydweithio ag asiantaethau eraill neu hyfforddi gydag asiantaethau eraill yr wyf yn siŵr y byddent yn rhoi, fel dwedais i, ddealltwriaeth well i bobl." GWP, 11, PSLO

#### Dyfed Powys



Roedd gan swyddogion ganfyddiad o ran yr angen am hyfforddiant pellach ar rolau a chyfrifoldebau asiantaethau partner. Awgrymodd nifer o ymatebion y cafwyd “datgysylltiad” rhwng yr heddlu a staff MA, gan adrodd “er eich bod yn portreadu’r prif faterion, rydych yn teimlo fel eich bod yn siarad iaith wahanol” (DPP, 10, PC). Roedd diffyg dealltwriaeth yn amlwg, o ran rolau asiantaethau eraill, “Dw i ddim yn gwybod beth yw’r gefnogaeth, beth maent yn ei ddarparu” (DPP, 10, PC) a blaenoriaethau pob asiantaeth, “Rwy’n credu mai dim ond rhannu beth yw blaenoriaethau ein gilydd a beth all ac na all pob asiantaeth ei wneud” (DPP, 13, Triniwr Galwadau).

Bu hyfforddiant ychwanegol ar “atgyfeirio unigolion” (DPP, 2, Triniwr Digwyddiadau) ac adnabod llwybrau gweithredu priodol yn amlwg hefyd. Yn bennaf bu hyn oherwydd i swyddogion dderbyn “llawer o bobl yn ffonio a dweud ‘Dw i ddim eisiau cymorth gan yr heddlu, ond dwi ddim yn gwybod ble i fynd’” (DPP, 2, Triniwr Galwadau), neu swyddogion fu’n ansicr “beth i’w wneud ar ôl i chi ymateb. ... Ble ydw i’n mynd o fan hyn felly rwy’n meddwl mwy am beth rydych chi’n ei wneud ar ôl i chi ddelio â’r digwyddiad cychwynnol?” (DPP, 6, PCSO)

Awgrymodd ymatebion swyddogion y byddai dealltwriaeth well o iechyd meddwl yn fuddiol er mwyn “delio â hynny’n well” (DPP, 4, Swyddog y Ddalfa), a “delio â phobl sy’n dioddef, neu sy’n agored iawn i niwed neu’n profi trallod yn feddyliol neu’n emosiynol” (DPP, 14, PC).

## Gogledd Cymru

Amlygodd cyfweiliadau angen am “fwy o hyfforddiant all helpu chi i ddeall problemau iechyd meddwl amrywiol” (NWP, 39, PCSO), gan gysylltu hyn hefyd â recriwtiaid newydd, oedran a phrofiad: “mae llawer o swyddogion yn dod trwodd nawr, nad ydynt wedi cael llawer o brofiad bywyd.” (NWP, 33, PCSO).

*“Rydym yn rhoi pobl dan gadw o dan y Ddeddf Iechyd Meddwl bob dydd, pwy ydw i i ddweud eu bod yn nyts neu bod angen eu rhoi dan gadw, pwy yffach ydw i? Rwy’n seilio fe ar fy mhrofiadau personol i, dydych chi ddim yn cael eich hyfforddi arno.”* NWP, 14, PC

Gallai rolau a chyfrifoldebau asiantaethau allanol eraill fedru deall a helpu “esbonio i bobl efallai pa gefnogaeth y gallant ei derbyn” (NWP, 19, PC). At hynny, gallai hyn gyfrannu at ddealltwriaeth o “beth mae’r timau iechyd meddwl yn ei wneud. Sut maent yn gweithio fel y gallwn ni gael ychydig yn fwy o ddealltwriaeth o pam y gallai fod angen i ni ddelio â’r math o bethau rydym yn delio â nhw. Rwy’n credu y byddai dull gwybodus yn well o ran hynny o beth.” (NWP, 18, Gweithredwr Cyfathrebu).

## 4.4. Dealltwriaeth o brofiadau niweidiol yn ystod plentyndod (ACEs) a thrawma

### 4.4.1. Dealltwriaeth o ACEs

#### Y farn genedlaethol

##### Dealltwriaeth o effaith hir dymor ACEs

Dangosodd pob un o'r pedair ardal Heddlu ddealltwriaeth o effaith hir dymor profi ACEs, cyn derbyn hyfforddiant ACE TIME, er enghraifft *"mae'n bethau sy'n digwydd all effeithio ar ddatblygiad eich plentyn i bob pwrpas, digwyddiadau trawmatig all rwystro neu ddifetha eu datblygiad arferol"* (GWP, 2, PC). Awgrymodd ymatebwr arall *"fod y cylch yn parhau wedyn oherwydd iddynt weld yr ymddygiad hwnnw a gwneud yr ymddygiad hwnnw"* (SWP, 1, DC). Cydnabuodd cyfranogwyr hefyd sut gall ACEs ddylanwadu ar lwybrau: *"yn y pen draw mae ganddynt gymwysterau addysgol gwael, setiau sgiliau isel, cyfleoedd cyflogaeth isel, etc"* (DPP, 15, Arolygydd).

At hynny, pan ofynnwyd i swyddogion p'un a oeddent yn ymwybodol o'r term 'dull a gyfeirir gan drawma' ai beidio, atebodd y mwyafrif o gyfranogwyr ar draws y pedwar heddlu gyda "Na" syml (SWP, 6, PC) ac roeddent yn llai parod i dybio beth yw ei ystyr na phan ofynnwyd iddynt am yr ymadrodd 'profiadau niweidiol yn ystod plentyndod'. Er hynny, defnyddiodd rhai ymatebwyr *"ddyfaliad pur"* (NWP, 13, PCSO) gan nodi ei fod yn *"edrych ar beth yw'r set o amgylchiadau o gwmpas plentyn penodol neu deulu penodol ac yna defnyddio hynny i adnabod pa gefnogaeth, gwasanaethau cefnogi wedi'u teilwra sydd ar gael a allai gael eu cynnig iddynt"* (SWP, 16, DS)

#### De Cymru

O fewn cyfweiliadau SWP, dangosodd swyddogion ddealltwriaeth o sut gall profi ACEs *"gael effaith ar ymddygiad [rhywun] yn y dyfodol"* (SWP, 1, DC). Roedd hyn i'w weld yn gysylltiedig yn benodol â deall ymddygiad oedolion a ddaw i gyswllt â'r heddlu'n rheolaidd, er enghraifft:

*"Dwi wedi delio â phobl 17/18 oed, hunan-niweidio, pobl sydd ar goll ac yna pan fyddwch yn edrych yn ôl gallwch weld pan fuont yn iau, eu bod wedi dioddef ymosodiad rhywiol er enghraifft. Felly, gyda hynny, gallwch feddwl, a yw ei hymddygiad yn gysylltiedig, neu'n deillio, o hynny? Ai dyma'r rheswm mae hi fel hyn nawr, oherwydd hynny?"* SWP, 5, PS

#### Gwent

Yng Ngwent nid oedd y mwyafrif o swyddogion y cyfwelwyd â hwy yn gyfarwydd â'r term 'Profiadau Niweidiol yn Ystod Plentyndod', fodd bynnag gallai llawer o'r ymatebwyr ddangos rhywfaint o ddealltwriaeth o'r cysyniad y gallai *"trawma sydd wedi digwydd ar ryw adeg yn eu plentyndod neu o oedran cynnar efallai effeithio ar, o bosib, droseddu neu'r ffordd y maent yn byw eu bywydau nawr."* (GWP, 23, DC). At hynny, dangosodd swyddogion Gwent ymwybyddiaeth o sut y gall profi ACEs effeithio ar ymddygiad unigolion yn y dyfodol gan y gall *"cael effaith ar efallai troseddu neu'r ffordd y maent yn byw eu bywydau"* (GWP, 23, DC), neu arwain at *"ymwneud â chyffuriau, neu efallai bod mewn gang"* (GWP, 35, PCSO).

Bu'n glir bod gan swyddogion ddealltwriaeth o agwedd ACEs rhwng y cenedlaethau, gan atgyfnerthu eu cydnabyddiaeth o effaith hir dymor ymhellach. Cydnabuwyd ymwybyddiaeth ymddygiadau fu'n ailadrodd mewn *"cylch tebyg"* (GWP, 12, PSLO) ar draws cenedlaethau gan swyddogion, gan gynnwys patrymau o ymddygiad troseddol wrth esbonio troseddwyr sy'n *"cyflawni troseddau yn erbyn y plant o fewn y teulu gan y bu mwy neu lai yr un fath o beth yr oedd ei dad wedi gwneud iddo fe[...] Ymddygiad wedi'i normaleiddio iddo fe yn ei hanfod."* (GWP, 23, DC).

## Dyfed Powys

Bu thema ddominyddol o fewn DPP hefyd yn ymwneud ag ymwybyddiaeth swyddogion o'r cylch ACEs rhwng y cenedlaethau, gan nodi bod *“mam neu dad yn defnyddio cyffuriau neu maent yn droseddwr rhyw. Maen nhw'n cael plant [...] maen nhw'n dechrau troelli i lawr eto, maen nhw'n dechrau cymryd cyffuriau, dechrau cyflawni troseddau rhyw”* (DPP, 19, Arolygydd).

Dangosodd ymatebion DPP ddealltwriaeth o effaith ACEs ar ymddygiad hefyd, gydag un ymatebwr yn adrodd y gall y fath brofiadau *“[...] gynyddu eich risg o fynd i'r carchar, cael eich llusgo i mewn i droseddu, cyffuriau ac yn y blaen”* (DPP, 14, PC). Dangoswyd dealltwriaeth bellach mewn perthynas â phryd fydd yr ymddygiadau hyn yn digwydd a sut y gallant effeithio ar unigolion mewn cyd-destun ehangach, er enghraifft o fewn addysg *“gallai eu curo nhw pan fyddant yn yr ysgol neu fisoedd wedyn. Ac maent yn sylweddoli bod yr hyn y mae eu rhieni'n ei wneud yn ddrwg a dyna pryd y gallant fwrw allan neu pryd maent yn dechrau encilio yn yr ysgol a pheidio â chymryd pethau i mewn.”* (DPP, 20, PC).

## Gogledd Cymru

Dangosodd swyddogion NWP gysylltiad da rhwng y diffiniad o ACEs a chydnabod nhw'n ymarferol. Cysylltodd swyddogion ACEs â'u harfer cyfredol mewn perthynas â phobl ifanc. Er enghraifft:

*“un o'r pethau dwi wedi sylwi arno eto yw [...] faint o bobl ifanc sy'n agored i niwed oherwydd eu dechrau mewn bywyd a phlentyndod a'r cartrefi y maent wedi tyfu i fyny ynddynt, yr hyn y maent yn agored iddo”* (NWP, 18, FCC).

Yn yr un modd cysylltwyd dealltwriaeth o ACEs ag oedolion agored i niwed gan fod *“...y mwyafrif o'r bobl hyn wedi cael rhyw fath o brofiad niweidiol yn ystod plentyndod.”* (NWP, 20, Arolygydd).

Amlygodd NWP yr angen am ymgymryd â dull ataliol mewn plismona hefyd: *“os byddwn yn rhoi rhywun yn y llys, mae'n bosib y ein bod wedi methu yn ein dyletswydd i'r unigolyn hwnnw”* (NWP, 22, Arolygydd). Rhoddodd un ymatebwr esboniad pellach o'r rhesymu y tu ôl i'r safbwynt hwn gan awgrymu *“os gwnewch bopeth y gallwch i'w cyfeirio i ffwrd o lwybr troseddu mor gynnar â phosib, bydd pawb ar eu hennill”* (NWP, 58, PCSO).

Bu dealltwriaeth o'r cylch rhwng y cenedlaethau'n amlwg o fewn NWP hefyd. Yn bennaf, priodolodd swyddogion y cylch rhwng y cenedlaethau i *“ymddygiad a ddysgwyd”* (NWP, 34, PC) o fewn aelwydydd lle bu ACEs yn bresennol, gan amlygu *“os yw plentyn yn agored i drais yn y cartref trwy'r amser, mae'n hollol debygol, yn enwedig os yw'n fachgen, y byddant yn gyflawnwyr trais yn y cartref eu hunain blynyddoedd wedyn. Oherwydd ei fod yn fath o gyflyru, maen nhw'n meddwl bod ymddwyn felly yn normal”* (NWP, 22, Arolygydd).

## 4.5. Gwaith aml-asiantaeth

### 4.5.1 Manteision gwaith aml-asiantaeth

#### Y farn genedlaethol

##### Pwysigrwydd dull cyfannol

Adroddodd pob un o'r pedair ardal Heddlu yr adnabuwyd gwerth allweddol gwaith MA trwy'r gallu i fabwysiadu dull cyfannol o blismona pobl sy'n agored i niwed. Adroddwyd bod y dull systemau cyfan hwn *“wedi cyflawni canlyniadau go iawn”* (NWP, 15, Sarsiant Cefnogi). Caniataodd mabwysiadu dull cyfannol i'r heddlu a'i bartneriaid *“drafod pobl a chymryd camau a gweld pa asiantaeth all gynnig cefnogaeth, a beth yw'r ffordd orau i ni ddiogelu rhywun”* (NWP, 11, PCSO), gan alluogi gweld y *“darlun ehangach”* (SWP, 5, PS). Er enghraifft::

*“Felly, yr hyn sy'n gweithio'n dda yw unwaith, er enghraifft, bod gennych barafeddyg neu ymarferydd iechyd meddwl gyda chi hyn y fan a'r lle, gallwch ganolbwyntio ar eich meysydd arbenigol sy'n help gwirioneddol wrth ysgafnhau'r baich arnoch, ac mae'n helpu clirio pethau i fyny, fel 'iawn, dyma'r*

*problemau sydd gennym, beth allwch chi ddelio ag ef, beth alla i ddelio ag ef, ble ydyn ni'n gallu cydweithio?"* GWP, 47, SC

Gan hynny, mae defnyddio dull systemau cyfan yn galluogi'r heddlu i elwa o sgiliau neu wybodaeth arbenigol staff MA. Disgrifiodd swyddogion fod hyn yn fuddiol wrth gydweithio â gweithwyr iechyd meddwl proffesiynol *"gan y bydd modd gwirio pethau nad yw [swyddogion] o reidrwydd yn gwybod amdanynt, neu'r llwybrau gorau, yn syth"* (DPP, 18, PC). At hynny, cydnabuwyd y gallai staff MA fod mewn sefyllfa well i ennyn diddordeb unigolion sy'n agored i niwed, gan sicrhau felly y cânt eu diogelu'n briodol, er enghraifft:

*"Mae'r IDVAs [Ymgynghorwyr Trais yn y Cartref Annibynnol] yn fendith i'w hanfon allan i ddiodefwr i sicrhau eu bod yn parhau i ymwneud â chi, sicrhau eu bod yn aros. A byddant yn cymryd llawer o'r baich diogelu oddi arnoch, felly maen nhw'n hynod o dda. Eto, mae Cymorth Menywod yn anhygoel, byddant yn datrys unrhyw beth i chi ac yn cydweithio â chi."* GWP, 25, PC

## De Cymru

Un o brif werthoedd gwaith MA a adnabuwyd gan SWP oedd y perthnasoedd a sefydlwyd rhwng yr heddlu a MA, a alluogodd swyddogion i *"hepgor llawer o'r camau, felly tra y gallai Ymateb gymryd wythnos i wneud rhywbeth, gallwch chi godi'r ffôn ac mae gennych y cyswllt hwnnw"* (SWP, 9, PC). Ystyriwyd bod perthnasoedd gwaith da â phobl allweddol o fewn sefydliadau MA yn ffactor allweddol: *"Gwnes i lawer o YEP y fenter ieuencid, y prosiect ymgysylltu ieuencid [...] a fath o greu cysylltiadau trwy hynny, felly ces i eu rhifau nhw rhag ofn y bydd angen i mi siarad â nhw am rywbeth..."* (SWP, 17, PC).

Adroddwyd bod cyflwyno nifer o MASHs a gydleolir ar draws De Cymru'n *"welliant mawr"* ac yn *"newid enfawr, enfawr [...] a ddylai fod yn annog pawb i gydweithio"* (SWP, 3, PS), gan olygu y derbynnir gwybodaeth yn gyflym; *"rydych yn cofnodi pethau gwerthfawr tu hwnt mewn un cyfarfod, yn flaenorol byddai'n rhaid i chi aros am bythefnos i gael cyfarfod"* (SWP, 3, PS), yn ogystal â gostwng camgyfathrebu rhwng yr heddlu ac asiantaethau partner.

## Gwent

Yn ogystal â defnyddio dull cefnogi cyfannol, adroddodd swyddogion Gwent fod buddion cydleoli'n werthfawr iawn o ran MA. Yn bennaf roed hyn o ganlyniad i gynnwys gweithwyr iechyd meddwl proffesiynol o fewn ystafell reoli'r heddlu, profodd hyn i fod yn welliant sylweddol o ran gallu swyddogion i ymateb i alwadau gyda phobl sy'n agored i niwed, gan gael ei ddisgrifio fel *"gwerth y byd"* gan un swyddog (GWP, 15, PC). Bu manteision cael gweithwyr iechyd meddwl ochr yn ochr â'r heddlu yn ystod sifftiau'n cynnwys *"gwybodaeth ddiweddar am ba un a yw rhywun yn adnabyddus i wasanaethau iechyd meddwl ai beidio"* (GWP, 16, PC) ac wedi hynny, medru *"galw cyfarfod aml-asiantaeth [...] a gallwch i gyd ddatrys problemau os mynnwch, a dod o hyd i'r hyn sydd orau i'r person hwnnw"* (GWP, 26, PCSO)

## Dyfed Powys

Cyfeiriodd gwerth a adnabuwyd ymysg swyddogion DPP at *"berthnasoedd gwaith agos"* (DPP, 15, Arolygydd) yr oedd swyddogion wedi eu sefydlu â staff MA. Yn bennaf crëwyd y perthnasoedd hyn trwy gyfarfodydd strategaeth neu Gynhadledd neu Asesiad Risg Aml-asiantaeth (MARAC) er enghraifft:

*"Os ydych yn weithiwr cymdeithasol ac rydych wedi bod yn gweithio yn y sir ers cyfnod, byddwch chi wedi bod mewn cyfarfod strategaeth ac wedi dechrau ffurfio'r berthynas honno gyda'r heddlu. Dyna'r mantais dwi'n credu, mae gennym berthnasoedd gwaith eithaf agos. A byddwn i'n dweud mai dyna'r un peth ar gyfer, cysylltiadau addysg sydd gennym yno, y MARAC yng Ngheredigion..."* DPP, 15, Arolygydd

## Gogledd Cymru

Awgrymodd cyfranogwyr Gogledd Cymru fod gweithio ochr yn ochr â staff MA yn galluogi swyddogion i dderbyn cefnogaeth ychwanegol wrth weithio gydag achosion o bobl sy'n agored i niwed y mae angen arbenigedd ychwanegol ar eu cyfer: “wrth gwrs dydw i ddim yn arbenigwr meddygol felly os oes unrhyw faterion sydd y tu hwnt i fy ffiniau i neu os ydw i'n ansicr beth i'w wneud, byddwn yn gofyn am gymorth gan barafeddygon” (NWP, 48, PS).

Bu caniatáu cyfathrebu effeithiol rhwng swyddogion a staff MA hefyd i'w weld yn ffactor allweddol wrth werthfawrogi perthnasoedd MA i swyddogion NWP, “cael pwynt cyswllt uniongyrchol a gwybod, ie, cael perthynas, sefydlu perthynas â'r asiantaethau sy'n cefnogi ni.” (NWP, 40, PC). Gan hynny, helpodd cyfathrebu effeithiol i greu perthnasoedd gwaith da rhwng yr heddlu a MA, gan alluogi “datrys pethau'n llawer gynt” (NWP, 23, PCSO).

Nodwyd gwerth cydleoli a alluogodd swyddogion i gael mynediad cyflym at unigolion o asiantaethau gwahanol, “... mae'r Gwasanaeth Tân bob amser yn yr ystafell reoli gyda ni... Ond mae gennym barafeddyg yma o bryd i'w gilydd, ond mae'n gweithio sifftiau yma. Felly, mae ganddyn nhw fynediad i'r systemau ambiwlans, ac mae gennym ni fynediad i'w harbenigedd os bydd ei angen arnom.” (NWP, 18, Gweithredwr Cyfathrebu).

At hynny, nododd nifer o gyfweiliadau gyflwyno gwaith blaenoriaethu sy'n rhedeg mewn ardaloedd eraill yng Ngogledd Cymru, “Rwy'n credu mai rhywbeth sydd wedi'i gyflwyno mewn ardaloedd eraill yw fel ceir blaenoriaethu, lle mae gennych nyrsys neu weithwyr iechyd meddwl yn gweithio ochr yn ochr â'i gilydd” (NWP, 16, PS).

Er hynny, esboniodd swyddogion eraill y treialwyd cydleoli'n flaenorol, ac y bu pryderon am lwyddiant yr hyn o beth, “... roedd gennym y gwasanaethau cymdeithasol a'r heddlu wedi'u cydleoli yn yr unedau PDP (Person a Allai Fod yn Beryglus) ond ni weithiodd hynny yma” (NWP, 8, PS). Adnabuwyd nifer o rwystrau fel “gwithio iddo gael ei gydleoli ond gyda phwy, dyna'r anhawster” (NWP, 8, PS) yn ogystal ag argaeledd y fath wasanaethau, “Rwy'n credu bod nhw hyd yn oed wedi rhoi cynnig arni mewn ystafell reoli clinigwr, ond bob tro rydym wedi cael rhywun â phroblemau iechyd meddwl ac rydym yn gofyn am glinigwr, does dim un yn gweithio” (NWP, 36, PS).

## 4.5.2. Heriau gwaith aml-asiantaeth

### Y farn genedlaethol

#### Diffyg adnoddau i'r heddlu ac asiantaethau lluosog

Adnabuwyd nifer o ffactorau o dan thema gyffredinol diffyg adnoddau ar draws yr holl heddluoedd. Un agwedd ar hyn oedd yr “ochr ariannol” (NWP, 34, PC) ac “yn syml nid yw'r cyllid yno” (NWP, 26, PC), ochr yn ochr â realiti “toriadau i gyllidebau” (GWP, 28, PS) yn effeithio'n negyddol ar y gallu i daclo mater bod yn agored i niwed. Yn yr un modd, crybwyllwyd materion staffio a chaledi gyda “diffyg heddlu ac rydym yn profi cryn dipyn o anhawster gydag asiantaethau eraill, o ran ambiwlansys wrth gwrs maen nhw'n stryglu achos bod nhw'n brin o ambiwlansys” (DPP, 1, Dosbarthwr). Bu cysylltiad agos rhwng realiti lefelau adnoddau isel a lefel y galw ar yr heddlu ac asiantaethau partner, gydag un ymatebwr yn adrodd “ac yn anffodus, nid yw'r gyllideb a'r lefelau staffio ar gyfer y gwasanaethau statudol hynny wedi codi'n unol â'r galw” (NWP, 22, Arolygydd). Golygodd y cynnydd yn y galw a'r gostyngiad yn yr adnodd sydd ar gael fod “y baich yn cael ei basio i'r heddlu eithaf lot” (DPP, 1, Dosbarthwr) oherwydd y canfyddiad “mai nhw yw'r adran all ddim dweud na” (GWP, 28, PS), gan arwain at “ddiffyg cyfatebiaeth, anallu i ymdopi” (DPP, 14, PC).



## De Cymru

Bu teimladau o rwystredigaeth yn amlwg o fewn cyfweiliadau SWP pan ofynnwyd i unigolion am heriau gwaith MA. Deilliodd rhai achosion rhwystredigaeth o'r canfyddiad bod yr heddlu bob amser yn "ysgwyddo baich" (SWP, 8, Arolygydd) galwadau iechyd meddwl yn benodol "gan fod [asiantaethau] bob amser yn gofyn i ni wneud y gwaith brwnt drostynt" (SWP, 8, Arolygydd). Gan hynny, awgrymodd y fath rwystredigaethau gonsensws cyffredinol nad oedd asiantaethau eraill yn cymryd cyfrifoldeb o fewn galwadau am bobl sy'n agored i niwed a bod hyn yn lle yn ddyletswydd ar y swyddog sy'n bresennol, er enghraifft: "rydym yn teimlo'n rhwystredig y ceir problem gyda'r dyn yma a'i iechyd meddwl, nid yw'r gwasanaeth iechyd yn ymdrin ag ef yn iawn. Rwy'n credu mai dyna ble rydym yn mynd yn rhwystredig" (SWP, 5, PS).

Ystyriodd rhai swyddogion hefyd fod y cyfrifoldeb cynyddol a osodir ar yr heddlu gan wasanaethau eraill yn cael effaith andwyol ar bobl sy'n agored i niwed. Er enghraifft, mae'r dyfyniad isod yn amlygu na ddylid ystyried bod gadael unigolion sydd ag iechyd meddyliol gwael yng ngofal swyddogion yr heddlu yn eu rhoi mewn man diogel:

*"...mae rhywun yn cael argyfwng iechyd meddwl a beth ydych chi'n gwneud, chi'n rhoi nhw mewn ystafell, cloi'r drws y tu ôl iddynt heb ddim byd i feddwl am ond, ah, dyma'r lle gwaethaf yn y byd, byddai gennym bobl ar wyladwriaeth rhag ofn hunanladdiad, byddem yn cael nhw allan o'u dillad ac mewn siwtiau gwrth-rwygo, felly pa mor ddiraddiol mae hwnna?"* SWP, 8, Arolygydd

## Gwent

Adlewyrchwyd teimladau o rwystredigaeth wrth weithio gydag asiantaethau partner yn benodol gwasanaethau cymdeithasol, gydag ymatebwyr yn cofio "brwydr cyson â'r gwasanaethau cymdeithasol" (GWP, 14, PS) dadlau sy'n "mynd yn eithaf cas ar adegau" (GWP, 15, PC), gyda hyn yn cael ei weld fel "proses unffordd, maen nhw'n trosglwyddo llawer i ni, ond byddan nhw ddim yn cymryd unrhyw beth yn ôl" (GWP, 25, PC). Gwelwyd hyn fel problem benodol wrth ymwneud â phobl ifanc: "rydyn ni wedi cael plant yn yr orsaf heddlu am hyd at bedair, pump awr gyda gwasanaethau cymdeithasol yn dweud, rydym wedi gweithredu PPP ac mae'r gwasanaethau cymdeithasol yn dweud byddan nhw ddim yn eu cymryd nhw, nid oes ganddyn nhw unrhyw leoliadau ar eu cyfer" (GWP, 25, PC).

Bu diffyg argaeledd 24 awr asiantaethau eraill mewn cymhariaeth â'r gwasanaeth heddlu'n rhwystr parhaus i swyddogion, fel yr esboniodd un "dydy trosedd ddim yn stopio am bump o'r gloch ar ddydd Gwener i ni a'r anhawster yw, os byddwn yn cael trosedd sy'n digwydd y tu allan i'r oriau hynny, boed yn ddiodefwr neu'n gyflawnwr a ddrwgdybir, mae'n achosi problemau sylweddol i ni" (GWP, 23, DC). Gwaethygydd y rhwystredigaethau hyn ymhellach gan 'daflu'r baich'; "byddwch yn cael llawer o hynny, byddan nhw'n gorffen am 16:00, byddan nhw'n rhoi cofnod yn dweud bod ganddynt bryderon am aelwyd ac yn trosglwyddo fe i ni a daw hynny wedyn o dan ein cylch gwaith ni" (GWP, 25, PC).

Bu diffyg ymwybyddiaeth o sut y dilynir i fyny ar achosion ar ôl i atgyfeiriad heddlu gael ei wneud,

*"Does gennyf unrhyw gysyniad o beth mae gwasanaethau cymdeithasol yn ei wneud yn sgil yr atgyfeiriadau a wnawn iddynt yn llythrennol bob dydd, dim syniad o gwbl"* (GWP, 15, PC)

yn ffynhonnell rhwystredigaeth hefyd. Gan amlygu system nad yw'n gydlynol nac yn gwerthfawrogi cyfraniad pob rhan:

*"... Chi'n gwybod pan fyddwch yn rhoi PPN [Hysbysiad Amddiffyn y Cyhoedd] i'r gwasanaethau cymdeithasol, hoffwn wybod beth sy'n digwydd nesaf, fel, dwi eisiau gwybod, dywedwyd i mi roi PPN i mewn ac yn awr mae fy nhasg wedi'i gwneud ond beth ydw i wedi gwneud i helpu'r plentyn hwnnw mewn gwirionedd, fel pryd ydyn nhw'n codi'r cyfeiriad hwnnw, dydw i ddim yn cael unrhyw gyswllt yn ôl ganddynt."* GWP, 42, PC



## Dyfed Powys

Nodwyd hefyd mewn cyfweiliadau Dyfed Powys bod argaeledd cyfyngedig MA yn her. Bu nifer o resymau dros hyn gan gynnwys “maen nhw [staff MA] yn gweithio oriau swyddfa ond dydyn ni ddim yn gweithio oriau swyddfa” ac amseru'r digwyddiad; “os yw'n hwyrach yn y nos mae'n anos cael y bobl hyn i ddod allan” (DPP, 6, PCSO), gan beri i un swyddog esbonio, “os yw y tu allan i oriau swyddfa rydych yn teimlo o hyd fel eich bod trwy'r amser yn dal y baban diarhebol” (DPP, 15, Arolygydd). Hyd yn oed pan fu MA yn rhan o dimau blaenoriaethu, gofynnwyd iddynt alinio â gofynion galwadau ac achosion:

*“Gydag ochr iechedd meddwl pethau mae gennym ddim blaenoriaethu gwerthfawr tu hwnt, maent yn hynod o dda, hoffem weld nhw'n gweithio ychydig yn fwy o oriau rili, i'n helpu ni allan oherwydd y byddai'n ddefnyddiol i fedru cysylltu â nhw 24 awr.” DPP, 5, PC*

Amlygwyd y diffyg cyfatebiaeth rhwng cael ymateb amser cyflym ac araf fel a ganlyn “mae angen y gwasanaethau hyn ar alw yn ymateb yn gyflym, camau cyflym y mae eu hangen nawr, ond hefyd i ddilyn i fyny'n araf wedyn” (DPP, 9, PC).

## Gogledd Cymru

Nodwyd y gwahaniaethau mewn argaeledd asiantaethau partner a'r heddlu fel her hefyd; “y tu allan i 9-5, sef y rhan fwyaf o'n gwaith, ar y penwythnos does neb ar gael, does neb eisiau ein helpu” (NWP, 55, PC). Fel y bu'n amlwg yn Nyfed Powys a Gwent, disgrifiwyd argaeledd cyfyngedig gwasanaethau cymdeithasol yn benodol fel “andros o anodd” gan swyddogion Gogledd Cymru (NWP, 55, PC), gan nodi:

*“Prynawn dydd Gwener tua phedwar o'r gloch byddwn ni'n cael galwad gan y gwasanaethau cymdeithasol, mae hyn a hyn yn cael problemau iechedd meddwl, all yr heddlu fynd i wneud gwiriad llesiant? Felly byddwn ni'n mynd yno, mae'r gwasanaethau cymdeithasol wedi mynd adref i fwynhau eu penwythnos ac rydyn ni'n cael ein gadael i roi'r darnau'n ôl at ei gilydd.” NWP, 36, PS*

Cydnabuwyd bod

*“sefydliadau eraill sydd mewn sefyllfa well i gynorthwyo'r bobl hyn. Ond eto, dydy'r sefydliadau hynny ddim ar gael trwy'r amser a dydyn nhw ddim ar agor ar y penwythnos pan fyddwch eu hangen fwyaf” (NWP, 32, Arolygydd),*

gydag effeithiau negyddol ar wasanaethau brys eraill mae hyn wedi “golygu bod pobl yn mynd i mewn i'r ysbyty pan fo'n debygol nad oedd angen am hwnna, yn syml oherwydd nad oedd unrhyw ddewis arall.” (NWP, 56, PS).

## 4.6. Llesiant personol a mynediad i gefnogaeth

### 4.6.1. Effaith ar lesiant

#### Y farn genedlaethol

##### Effaith llwyth gwaith mawr

Mewn perthynas â ffactorau sydd â'r effaith andwyol fwyaf ar lesiant cyfranogwyr, bu'n amlwg bod y baich gwaith mawr sy'n gysylltiedig â rôl yr heddlu'n niweidio llesiant swyddogion fwyaf:

*“O safbwynt llesiant, rwy'n credu natur barhaus y gwaith... mae'r baich gwaith yn eithaf trwm ac yn gyson. Weithiau rydych yn mynd o un dasg, i dasg arall, i dasg arall. Ac nid oes gennych amser i feddwl.” DPP, 10, PC*

Disgrifiodd un cyfranogwr iddynt golli prydau bwyd gan fod y llwyth gwaith mor fawr, “Dw i wedi gwneud pedair pum sifft a dwi heb fwyta. Achos gallwch chi ddim, does dim amser gennych.” (SWP, 6, PC).

Soniodd cyfranogwyr hefyd am sut y gallai'r llwyth gwaith uchel gael hyd yn oed yn fwy o effaith ar lesiant o gael ei gyfuno â bywyd cartref straenus.

*“Oherwydd, maint y gwaith yr oeddwn i'n ymgymryd ag ef, roedd yn mynd yn drech na fi. Ac wrth gwrs, gyda fy amgylchiadau teulu, (...) a'r anawsterau yr oeddem yn eu hwynebu ar y pryd a'r penderfyniadau yr oeddem yn eu gwneud.” GWP, 9, PCSO*

Bu'n glir hefyd i gyfranogwyr deimlo o dan bwysau i ymdopi â'u llwythi gwaith gan *“nad ydynt eisiau gadel dioddefwyr i lawr, nad ydynt eisiau gadael pobl i lawr”* (DPP, 25, PC), trwy beidio â gwneud y dasg yn drwyadl ar bob achos, ac arweiniodd hwn at orbryder: *“Rwy'n poeni fy mod yn colli pethau oherwydd yr ardal enfawr rwy'n ymdrin â hi... rwy'n gwneud gwaith sy'n gyfwerth i'r hyn a wnaed gan dri sarsiant tua 10 mlynedd yn ôl.”* (GWP, 7, PS).

Cafwyd tystiolaeth i rai cyfranogwyr deimlo nad yw'r holl swyddogion yn fodlon rheoli eu llwythi gwaith, *“dydy rhai pobl ddim yn tynnu eu pwysau ac yna mae'n effeithio arna i gan fy mod i'n trio cyrraedd y lleoedd maent yn dweud na allant eu cyrraedd ond fe allant.”* (GWP, 41, PC), a hefyd y gall rhai ymdopi â delio â meintiau mawr o waith yn well na rhai eraill.

## De Cymru

Yn Ne Cymru, gwelwyd bod blinder o'r oriau hirion sy'n gysylltiedig â phatrymau sifft hefyd yn cael dylanwad fawr ar lesiant, *“sifftiau yw'r un amlwg”* (SWP, 9, PC), gan nodi *“Rwy'n teimlo weithiau bod amserau sifftiau, fel er enghraifft pan fyddwn yn gweithio penwythnos rydym yn gweithio ar ddydd Gwener 2 tan 12, dydd Sadwrn 2 tan 12, dydd Sul 1 tan 11 ac yna dydd Llun 10 tan 8, felly rwy'n meddwl yn bendant erbyn y dydd Sul rwy'n mynd yn lluddedig yn ddi-os.”* (SWP, 7, PCSO).

Disgrifiodd un cyfranogwr sut mae'r oriau hir yn golygu

*“nad oes gennych amser dim ond i fyfyrion ar beth sy'n mynd ymlaen neu fod allan yn siarad â phobl. Ac os oes gennych bethau yn cronni rydych chi'n meddwl o, haid i mi fynd mewn heddiw”* (SWP, 14, PCSO)

gan awgrymu y gall diffyg gallu i hunanfyfyrion a chyrchu cefnogaeth arwain at gyflym at eich lladd eich hun â gwaith.

Adroddwyd hefyd bod patrymau sifft yn cael effaith negyddol ar fywyd teuluol oherwydd rotas sy'n gofyn i swyddogion weithio dros y gwyliau. *“maen nhw i gyd eisiau medru treulio amser gyda'u teuluoedd, ac wedyn eto maen nhw i gyd [...] yn gofyn am Noswyl Nadolig i ffwrdd ac mae'n rhaid i mi ddweud, 'sori, mae'n rhaid i rai ohonom ni weithio, gan gynnwys fi”* (SWP, 8, Arolygydd).

Gwelwyd hefyd bod baich y cyfrifoldeb sy'n gysylltiedig â'r rôl blismona'n cael effaith andwyol ar lesiant gyda chyfranogwyr yn mynegi'r farn *“eich bod eisiau helpu pawb”* (SWP, 4, PS). Nododd un cyfranogwr fod ymgymryd â dyletswyddau ychwanegol yn *“ormod, gellir dweud”*:

## Gwent

Fel yn Ne Cymru, blinder o batrymau sifftiau oedd y patrwm arwyddocaol arall fu'n effeithio ar lesiant gyda chyfranogwyr yn gweithio oriau hirion, *“Gwnes i sifft 17 awr wedi'i dilyn gan ddiwrnod 12/13 awr”* (GWP, 13, PC) gan arwain at golli rhythm personol:

*“Pan ddylech fod yn cysgu rydych yn gwbl effro. Pan fyddwch yn gwbl effro dylech fod yn cysgu. Mae'n effeithio ar eich awydd bwyd. Mae'n effeithio ar eich iechyd, eich llesiant. Dadleuon. Popeth.”* GWP, 09, PCSO

Bod yn dyst i ddigwyddiadau trawmatig gan gynnwys *“marwolaethau sydyn, yn enwedig plant. Pobl sydd wedi crogi eu hunain a sdwff fel 'na”* (GWP, 37, PC) - adroddwyd yn gyson bod hyn yn cael effaith negyddol ar lesiant hefyd. Disgrifiodd un cyfranogwr sut y bu'r deunydd y bu'n rhaid iddynt edrych arno *“ddim yn dda i'r enaid”*:

*“Yr wythnos ddiwethaf es i drwy 1300 o fideos... bu lawer o bornograffi eithafol, pornograffi*

anifeiliaid. Mae'n rhaid i chi wyllo fe oherwydd bod rhaid i chi sicrhau nad oes unrhyw gam-drin plant yno.” (GWP, 40, DC).

Cofiodd cyfranogwyr eraill yr effaith y cafodd fod yn agored i drawma arnynt, gydag un “ag ofn cael fy ngadael ar fy mhen fy hun” (GWP, 37, PC) ac un arall yn ei chael hi'n anodd gwahaniaethu'r hyn yr oeddent wedi'i weld rhag eu bywyd personol “[Dw i] wedi bod i farwolaeth baban ac roedd hynny'n anodd gan fod gennyf fy mhlant fy hun” (GWP, 29, PC).

## Dyfed Powys

Gellir gweld bod tri ffactor arall yn effeithio ar lesiant swyddogion Dyfed Powys. Bu'r cyntaf yn ymwneud â'r baich cyfrifoldeb sy'n gysylltiedig â'r rôl blismona,

*“pob galwad yr ewch iddi, mae maint anhygoel o gyfrifoldeb arnoch chi i wneud y penderfyniadau iawn yno.”* (DPP, 25, PC)

a'r ofn cysylltiedig o wneud camgymeriadau “Oherwydd ei fod yn faes risg uchel i ni on'd ydy, achos, os byddwn ni'n ei chael yn anghywir nid yw'n dda i'r dioddefwyr, nid yw'n dda i ni, i'n delwedd.” (DPP, 19, Arolygydd).

Ystyriwyd hefyd bod cydbwysu eich bywyd cartref a gwaith yn cael effaith enfawr ar lesiant hefyd, “dyna'r rhan fwyaf anodd, pan ewch chi â rhywbeth adref gyda chi ac rydych yn ceisio peidio â gwneud, ond allwch chi ddim ei helpu” (DPP, 1, Dosbarthwr). Disgrifiodd cyfranogwyr hefyd sut roedd maint y gwaith yr oeddent yn ei wneud yn eu hatal rhag cael bywyd cartref: “...dych chi byth yno. Allwch chi ddim fynd i ffwrdd gyda'r teulu ar benwythnosau, byth. Rydyn ni'n cael un penwythnos i ffwrdd allan o 3... ddy hynny ddim yn ddigon gyda phlant.” (DPP, 7, PS). Rhoddwyd enghreifftiau eraill o berthnasoedd cyfranogwyr a effeithiwyd gan eu gwaith hefyd: “Felly, gyda fy sifftiau... bydda i ddim yn gweld e am bedwar diwrnod.” (DPP, 11, PC).

Yn olaf, yn aml disgrifiodd cyfranogwyr y baich ar eu llesiant a ddeilliodd o fod yn agored i ddigwyddiadau trawmatig. Disgrifiwyd hyn mewn perthynas ag amrywioldeb y gwaith:

*“Heddiw rwy'n eistedd yma ac mae hyn oll yn hyfryd ac yn wych ac ymhen awr mi allwn i fod yn delio gyda rhywun y mae ei ben wedi'i drychu. A dyna'r hyn, dwi'n meddwl, sy'n effeithio ar eich llesiant, yw delio â'r achosion hynny.”* DPP, 9, PC

A hefyd mewn perthynas ag ail-drawmateiddio o ddigwyddiadau yn eu plentyndod eu hunain:

*“Ac rwy'n wael iawn gyda chyrrff marw. Ces i drawma eithaf gwael yn fy mhleentyndod pan oeddwn yn llawer ifancach a chi'n gwybod a doeddwn i ddim yn sylweddoli fy mod wedi cael y fath drawma hyd nes i mi fynd i'r farwolaeth gyntaf, marwolaeth sydyn mewn t ac fe ddaeth â chynifer o atgofion yn ôl i'r pwynt na allwn i gysgu y noson honno. Bu'n rhaid i mi yrru adref gyda'r golau ymlaen ac allwn i ddim edrych yn y drych am tua thri diwrnod gan iddo godi cymaint o ofn arnaf.”* DPP, 24, PC

## Gogledd Cymru

Ffactorau mawrion a gafodd effaith negyddol ar lesiant yng Ngogledd Cymru eto oedd yr oriau hirion, patrymau sifftiau a blinder cysylltiedig – “Byddwn yn dweud yn bendant mai sifftiau sy'n achosi fe. Yn ddi-os mae hynny'n lladd ni'n araf.” (NWP, 6, PS). Cyfeiriodd cyfranogwyr yn aml hefyd am sut y bu'n rhaid iddynt weithio y tu hwnt i ddiwedd eu sifftiau: “Os dof i mewn i'r gwaith am 12 a dwi i fod i weithio tan ddeg yn y nos ac yna yn sydyn dwi'n mynd yn sownd gyda galwad ddomestig risg uchel am ddeg, mae'n bosib na fydda i'n mynd adref tan dri/pedwar yn y bore” (NWP, 28, DC).

Teimlodd rhai cyfranogwyr fod eu diffyg cwsg o ganlyniad nid dim ond i weithio oriau hirion ond hefyd bywyd cartref prysur:

*“Mae'n anodd iawn, ac nid yw fy mam yn iach, felly rhwng bod yn fath o brif ofalwr i fy mam a'i phartner, cael merch fach chwe blwydd oed, gweithio sifftiau, mae cael cwsg yn anodd iawn. A hynny i mi, os nad wyf wedi cysgu rwy'n mynd yn ofidus iawn, gorbryderus iawn. Felly, i mi, nid y galwadau rwy'n mynd iddynt mohono, ond y cwsg.”* NWP, 55, PC

## 4.6.2. Cefnogaeth a ffactorau ataliol eraill

### Y farn genedlaethol

#### Pwysigrwydd cefnogaeth gan gymheiriaid a chyfeillach

Wrth drafod y mathau o gefnogi llesiant a ddefnyddiwyd gan gyfranogwyr “*cyfeillach o fewn y tîm rwy'n rhan ohono. Mae hynny'n fwy gwerthfawr i mi nad unrhyw beth arall gyda'i gilydd*” (NWP, 56, PS) a chefnogaeth gan gymheiriaid ac ystyriwyd mai'r rhain oedd “*y gefnogaeth orau sydd gennym*” (DPP, 9, PC). Y rhesymau dros hyn oedd oherwydd i “*gydweithwyr fynd trwy'r un fath o bethau a gallant gael jôc amdano gyda chi a dod â'r llawenydd allan mewn beth sydd fel arfer yn sefyllfa eithaf tywyll*” (GWP, 47, Arolygydd). Pwysleisiodd un cyfranogwr bwysigrwydd treulio amser gydag aelodau tîm y tu allan i'r gwaith fel y gellir rhannu teimladau mewn amgylchedd esmwyth:

*“Mae PPU yn rhedeg gwisg ffansi dwywaith y flwyddyn...mae'n bwysig cymdeithasu hefyd oherwydd y gallwch siarad yn rhydd, gallwch roi eich barn, gallwch siarad am bethau a gallwch helpu eich gilydd i ddelio gyda phethau.”* SWP, 3, PS

### De Cymru

Yn Ne Cymru cafwyd canfyddiadau o ddarpariaeth y gwasanaeth llesiant a fu'n gadarnhaol yn gyffredinol gyda chyfranogwyr yn adrodd bod gorsafodded yn hybu iechyd corfforol trwy “*gael y gampfa lawr stâr mewn cyflwr gweithredol, bwyta'n iach a byw, mae gyda ni'r gystadleuaeth ddeiet sy'n mynd ymlaen ar hyn o bryd*” (SWP, 13, PCSO); Ac mae llawer o gyfle i fwyta'n iawn, symud i ffwrdd o'ch cyfrifiadur a gwneud pethau” (SWP, 2, PS).

Roedd cefnogaeth allanol ar gael hefyd ar ffurf “*Cwnsela, TRIM, Blue Arc, na Red Arc, mae gennych PSD, mae gennych eich person lles o PSD, mae gennych eich rheolwr llinell, mae gennych iechyd galwedigaethol a'r mathau hynny o bethau.*” (SWP, 12, Arolygydd).

Tybiwyd hefyd bod rheolwyr yn chwarae rôl fawr wrth wneud i swyddogion deimlo y gofalar amdanynt, “*Maent yn ymwybodol ohonom ni pan awn ar y galwadau... ni fyddent yn gadael i chi fynd ar alwad os oeddent yn tybio bod rhywun yn rhy agored i niwed*” (SWP, 13, PCSO), gyda chyfranogwyr yn mynegi eu bod yn dibynnu ar eu cefnogaeth: “*Gallaf ddweud yn llythrennol heblaw am y sarsiant ac fy arolygydd a fu ar fy sifft ymateb ar y pryd, mae'n debygol y byddwn wedi cael chwalfa feddyliol.*” (SWP, 17, PC).

O ran ffactorau diogelu, disgrifiwyd ceisio cymorth yn weithredol fel y ffordd orau o ddiogelu eich lles eich hun, gyda phwyslais ar bwysigrwydd bod yn “*ddigon dewr i ddweud, codi eich llaw a dweud, 'Aros am eiliad'...*” (SWP, 2, PS) a gofyn am gymorth oherwydd natur y swydd:

*“Dyna rhywbeth mawr hefyd, yw na ddylai pobl feddwl bod ganddynt alluoedd goruwchnaturiol a'u bod yn 'Superman' neu 'Superwoman' Ond dod i ben â theimladau, yr emosiynau yn y swydd gan y gall fod yn emosiynol iawn a phopeth.”* SWP, 3, PS

### Gwent

Bu agweddau cadarnhaol yn gyffredinol at ddarpariaeth y gwasanaeth llesiant yn amlwg yng Ngwent hefyd gyda chyfranogwyr yn adrodd bod yr heddlu'n cymryd “*camau enfawr mewn perthynas â llesiant*” (GWP, 19, PS), gan “*gydnabod ei fod yn faes enfawr yr ydym i gyd yn dioddef gydag ef trwy gydol ein gwasanaeth. Felly, mae ymgyrch bendant nawr i neilltuo adnoddau i hynny.*” (GWP, 31, PC). Teimlodd un cyfranogwr fod symud tuag at ddiwylliant o lesiant wedi gostwng y stigma o gwmpas iechyd meddwl gwael: “*Mae'n cael ei drafod yn fwy agored nawr sy'n llawer gwell i bawb ac wrth gwrs dyna rhywbeth positif iawn.*” (GWP, 34, PS).

Honnodd cyfranogwyr yn aml nad oeddent yn dibynnu ar gefnogaeth allanol gydag agweddau fel “*Mae'n debygol fy mod i'n ddyn digon cyffredin, galla i ymdopi ag ef.*” (GWP, 2, PC), fodd bynnag disgrifiwyd bod teulu a ffrindiau'n darparu rhywfaint o seibiant: “*mae llawer ohonom ni'n dibynnu ar y teulu, nhw yw'r bobl*” (GWP, 18, DC). Fodd bynnag, roedd cyfranogwyr yn ymwybodol y bu terfyn i faint y gallent ei rannu â'u teuluoedd ac weithiau gweithredoedd hyn fel rhwystr, “*Fel arfer byddwn i'n mynd at deulu, oni bai ei fod yn rhywbeth sy'n*

bersonol iddynt hefyd, os felly byddwn i'n fwy tebygol o fynd at gydweithwyr" (GWP, 47, SC).

Gwelwyd mai lefelau uchel o gydnherthedd personol oedd y ffactor amddiffynnol gorau gyda chyfranogwyr yn aml yn cyfeirio at eu gallu eu hunain i adael i bethau fynd, "Dwi bob amser wedi bod yn eithaf lwcus rili, dwi ddim yn hel meddyliau" (GWP, 19, PS) a rhoi pethau mewn blychau, "Mae gennyf feddylfryd, "Yn awr dwi yn y gwaith pan dwi yn y gwaith, Yn awr dwi adref" (GWP, 42, PC).

## Dyfed Powys

Yn Nyfed Powys, disgrifiodd cyfranogwyr yn bennaf sut mae eu rheolwr yn chwarae rôl fawr trwy beri iddynt deimlo y gofalar amdanynt a gofyn sut maen nhw trwy "wirio ar ddiwedd y sifft. Neu efallai bydd e'n gyrru neges destun yn dweud, edrycha, roedd hynny'n ddiwrnod garw, shwd wyt ti'n teimlo am hynny a phethau." (DPP, 18, PC) a bod ar gael am sgwrs, "Galla i ofyn am amser personol i siarad â nhw a byddan nhw'n gwrando." (DPP, 20, PC).

At hynny, defnyddiwyd y teulu'n aml am gefnogaeth allanol gan gynnwys siarad â phartneriaid, "fy ngwraig a dyna'r cyfan. Does dim angen unrhyw beth arall arnaf" (DPP, 9, PC) a phlant, "Mae dau o fechgyn sy'n oedolion gennyf, byddant yn ffonio lan weithiau a dweud beth sy'n bod mam, a byddan nhw'n nodi'r ffaith nad yw mam cweit mor hapus a siriol ag y mae hi fel arfer." (DPP, 4, D&E).

Gwelwyd mai gofyn yn weithredol am gymorth oedd y ffactor amddiffynnol gorau gyda chyfranogwyr yn disgrifio sut "os ydych angen help, mae angen i chi ddweud bod angen help arnoch" (DPP, 23, PC). Pwysleisiodd cyfranogwyr bwysigrwydd annog eraill i ofyn am gymorth hefyd, "weithiau mae angen i chi bod yn eithaf pendant gyda phobl, oherwydd os nad ydych byddan nhw byth yn mynd i'w meddyg, neu byddan nhw byth yn mynd i Occy [lechyd Galwedigaethol]" (DPP, 19, Arolygydd).

## Gogledd Cymru

Eto cafwyd canfyddiad cadarnhaol yn gyffredinol o wasanaethau llesiant, "Rwy'n credu bod Heddlu Gogledd Cymru yn dda gyda llesiant i swyddogion" (NWP, 25, PC), gyda chyfranogwyr yn honni "y cydnabyddir yn dda iawn bod llesiant yn flaenoriaeth fawr i staff." (NWP, 18, Ystafell Reoli). Crybwyllwyd rôl y rheolwr wrth beri i staff deimlo y gofalar amdanynt fel math pwysig o gefnogaeth fewnol, "Rwy'n teimlo fy mod i'n cael llawer o gefnogaeth gan fy rheolwr llinell" (NWP, 22, Arolygydd), gyda chyfranogwyr eto yn adrodd eu bod yn dibynnu ar eu huwch swyddogion: "Dw i fel... "Sarge, gobeithio bod ti yn y gwaith. Ble wyt ti? Mae rhai ohonon ni angen ti." (NWP, 31, PC).

Honnodd cyfranogwyr nad ydynt yn dibynnu ar gefnogaeth allanol naill ai oherwydd nad oeddent, neu doedden nhw ddim eisiau cynnwys eu teuluoedd gan "nad oedden nhw eisiau iddyn nhw boeni... Allwch chi ddim roi gwybodaeth iddynt beth bynnag achos bod e'n... Chi'n gwybod, wrth gwrs allwch chi ddim drafod e." (NWP, 13, PC). Pwysleisiodd hyn werth cael "digon o ffrindiau yn yr heddlu fel y galla i siarad yn rhydd â nhw os bydd angen" (NWP, 50, Sarsiant y Ddalfa).

Eto, ystyriwyd mai lefelau cydnherthedd personol uchel oedd y ffactor amddiffynnol gorau o ran llesiant, gyda chyfranogwyr yn cyfeirio at eu galluoedd i "gau pethau allan yn llwyr" (NWP, 33, PCSO):

Disgrifiodd un cyfranogwr sut y gallai cael ychydig iawn o gyfrifoldebau yn eu bywyd personol yn gweithredu fel ffactor amddiffynnol hefyd:

"Alla i ddim ddweud bod unrhyw beth wedi effeithio arna i eto, efallai nad oes dim byd mawr wedi digwydd. A dwi'n credu bod lot o fy ffrindiau'n dweud ei fod oherwydd nad oes gen ti blant ac ymlyniadau a phethau fel hynny. Rwy'ti'n ysbryd rhydd, felly does dim llawer yn dweud arnat ti."  
NWP, 17, PC



### 4.6.3. Rhwystrau i gefnogaeth llesiant

#### Y farn genedlaethol

##### Stigma fel rhwystrau i gefnogaeth llesiant

Thema drosgynnol oedd mai'r prif rwystr i gyrchu cefnogaeth llesiant yw canfyddiadau cyffredinol am y stigma sy'n gysylltiedig â llesiant gwael sef ei fod "y chydig bach fel gwendid." (GWP, 21, DC) i ofyn am gymorth, "gyda stigma pobl yn mynd i ffwrdd gyda straen a phethau ac wedyn y pryder am sut fydd pobl yn meddwl amdanynt gan iddynt fynd i ffwrdd oherwydd straen, ac mae'n debygol y bydd hynny'n atal llawer o bobl." (NWP, 29, PS). Er hynny, dylid nodi i hyn gael ei grybwyll pan ofynnwyd i gyfranogwyr beth oedd y rhwystrau posib yn eu tyb hwy ac iddo gael ei ddisgrifio'n anaml mewn perthynas â'u profiad personol: "Rwy'n credu bod pobl yn amharod i ddweud mae rhywbeth yn pwyso arna i, mae problem gennyf, dwi eisiau cymorth...Dwi'n credu bod rhai pobl yn ystyried ei fod yn arwydd o wendid" (GWP, 7, PS).

Bu'n glir i gyfranogwyr deimlo y gallai gofyn am gymorth gyda'u llesiant gael effaith ar eu gyrfaeodd, "sut y byddech chi'n cael eich ystyried o bosib, naill ai mynd i adran newydd, cael dyrchafiad, pethau fel hynny" (SWP, 1, DC), gan beri i unigolion deimlo "Dwi ddim eisiau mynd i lawr y trywydd 'na, neu amlygu hynny fel problem gan y gallai achosi trafferth i mi yn y dyfodol" (DPP, 14, PC).

At hynny, disgrifiodd un cyfranogwr sut parodd bod yn fenyw i'r bygythiad o gael ei stigmatiddio fod yn uwch byth ac yn rhywbeth y dylid ei osgoi ar bobl cyfri:

*"Ni fyddwn byth wedi meiddio dweud wrth rywun, rwy'n strygo o ddifri gyda'r peth gwnes i ddelio â fe ddoe, ni allwn i byth wedi gwneud hynny, achosi bod plismonesau dal yn eitha anghyffredin"*

DPP, 12, Triniwr Galwadau

#### De Cymru

Ar wahân i stigma cyffredinol, disgrifiwyd mai'r prif rwystr arall i gyrchu cefnogaeth yn Ne Cymru oedd "pan fyddwch chi'n gwybod pa mor brysur y mae pethau, rydych chi'n brin o staff, ac rydych chi'n teimlo, euogrwydd on'd oes sbo, rydych chi'n meddwl, 'Rwy'n cymryd yr amser 'ma i ffwrdd.'" (SWP, 9, PC), oherwydd pan fydd angen i rywun gymryd amser i ffwrdd, "rydych chi'n gwybod y bydd yn peri straen i'r person nesaf sy'n dod i mewn" (SWP, 2, PS).

#### Gwent

Yng Ngwent, bu'n gyffredin iawn i gyfranogwyr honni nad oes unrhyw rwystrau i gyrchu cefnogaeth a rhannu profiadau: "Ces i broblemau gyda gorbryder ac iselder a chynigiwyd cefnogaeth i mi [...] Dw i ddim wedi wynebu unrhyw rwystrau ar hyn o bryd." (GWP, 29, Swyddog y Ddalfa). Ac o'r rhai nad ydynt wedi cyrchu gwasanaethau eto: "Alla i ddim ddychmygu unrhyw rwystrau yno. Mae naws agored erbyn hyn ac mae'n cael ei dderbyn." (GWP, 10, PCSO).

Er hynny, mynegodd rhai cyfranogwyr ddiffyg diwylliant llesiant o fewn yr heddlu. Disgrifiodd un cyfranogwr sut na chysylltwyd â hwy gan reolwyr yn sgil cyfnod o absenoldeb salwch:

*"Ces i rywfaint o amser i ffwrdd yn yr haf am un rheswm na'r llall, ac ni chysylltwyd â mi gan unrhyw un i weld sut oedd pethau a phopeth arall. Clywais i ddim byd, a phan ddychwelais i'r gwaith ces i ddim byd ac es i nôl i wneud pethau fel yr oeddwn bob amser wedi gwneud."* GWP, 30, PC

Bu'n glir hefyd pan estynnodd rheolwyr allan nad oedd yn ddiffuant, gan gredu "nad ydynt yn pryderu am lesiant neb, mae'n rhywbeth tocynistaidd, tic mewn blwch." (GWP, 40, DC). Disgrifiodd cyfranogwr arall na wnaethpwyd unrhyw ymdrech i ostwng eu straen pan fu rhywbeth yn effeithio ar eu llesiant:

*"A derbyn e-byst am 11 o'r gloch gyda'r nos. A byddwn i'n nodi [hynny] iddynt a dweud, "Dydych chi ddim yn helpu fy ngorbryder, peidiwch ag anfon yr e-byst 'na ataf.'" Ac wedyn bydden nhw'n parhau i'w hanfon gyda'r nos. Felly, mae'n ject syrthio ar glustiau byddar."* GWP, 23, DC



## Dyfed Powys

Bu'n gyffredin i gyfranogwyr Dyfed Powys honni nad oes unrhyw rwystrau i gefnogaeth llesiant hefyd, gydag ymatebion fel “ddim bo fi'n gwybod amdano” (DPP, 6, PCSO) a “na, dwi ddim yn meddwl, dwi heb brofi hynny.” (DPP, 5, PC). Er hynny, cydnabuodd cyfranogwyr hefyd nad oeddent wedi ceisio cyrchu cefnogaeth: “Rwy'n meddwl, dwi byth wedi gorfod ceisio unrhyw gefnogaeth heblaw am yr hyn dwi'n cael gan fy nghydweithwyr.” (DPP, 18, PC).

Yr unig rwystr arall a nodwyd gan gyfranogwyr oedd lleoliad daearyddol y gwasanaethau llesiant ac anhawster eu cyrraedd, “*mae'n daith hir yn y car i lawr i Gaerfyrddin i fynd i gael y gefnogaeth*” (DPP, 4, D&E). Cyfeiriodd un cyfranogwr yn uniongyrchol at y maint sylweddol o amser teithio, gan olygu y byddai angen i swyddog arall gyflenwi eu sifft:

*“Yr unig beth yw bod llawer o'r gefnogaeth wedi'i lleoli yng Nghaerfyrddin ac rydyn ni yn Aberystwyth... petawn i eisiau cwmsela byddwn i'n meddwl pwy sy'n mynd i gyfro fy sifft, sut alla i fynd i wneud hynny?”* DPP, 3, PS

## Gogledd Cymru

Honnodd cyfranogwyr yng Ngogledd Cymru yn aml nad oedd unrhyw rwystrau i gyrchu cefnogaeth llesiant hefyd, gyda sylwadau fel “*na, na, hygyrch iawn, byddwn i'n dweud.*” (NWP, 23, PCSO), a “*na, dwi'n si r petai ei angen y gallech gyrchu fe'n ddigon rhwydd.*” (NWP, 55, PC).

Eto, fodd bynnag, cydnabuodd rhai cyfranogwyr efallai nad oedd eu hymatebion yn gywir gan nad oeddent erioed wedi ceisio derbyn cefnogaeth: “*Ddim hyd y gwn i, na, ond dwi byth wedi gorfod defnyddio fe felly dwi ddim yn gwybod a bod yn onest.*” (NWP, 2, DC).

## 4.7. Profiad o newid sefydliadol o fewn yr heddlu

### 4.7.1. Agweddau at newid sefydliadol

#### Y farn genedlaethol

##### Cyfathrebir newidiadau gan staff ar lefel uwch

Yr unig thema gyffredin a gafwyd ar draws pob un o'r pedwar Heddlu oedd pryd bynnag y cyflwynwyd newidiadau “*ei fod bob amser yn dod o'r lefelau uchel*” (NWP, 37, LPS), gan ddangos sut mae staff uwch fel arfer yn lledaenu gwybodaeth am newid; “*Mae'n dod o'r frig i lawr*” (GWP, 32, PC); “*Mae'n cael ei basio i lawr trwy'r rhengoedd*” (DPP, 6, PCSO). Oherwydd yr effaith “*raeadr*” hon (GWP, 19, PS), mae'n glir bod swyddogion mewn rhai rhengoedd yn cael eu hysbysu cyn rhai eraill, “*gan mai ni yw'r ymateb cyntaf mae'n bosib mai ni fydd un o'r rhai cyntaf i ddarganfod beth yw'r newid hwnnw*” (GWP, 17, PC).

Roedd uwch reolwyr hefyd yn ymwybodol bod trosglwyddo gwybodaeth i lawr trwy'r rhengoedd yn rhan o'u rôl; “*fel arolygydd dwi'n un o'r cysylltiadau hollbwysig wrth geisio trosglwyddo'r neges honno*” (SWP, 8, Arolygydd), fodd bynnag, teimlodd rhai fod y bobl sy'n rhannu'r wybodaeth yn ddieithr i'r tîm lleol; “*Fel arfer mae wedi dod gan ryw uwchi nad oes neb yn ei nabod.*” (NWP, 7, PC).

Nid oedd cyfranogwyr yn teimlo eu bod yn rhan o'r newidiadau fu'n cael eu gwneud, “*Does neb yn ymgynghori â ni ar unrhyw un o'r newidiadau.*” (NWP, 37, LPS) a bod hyn yn adlewyrchu'r diwylliant: “*Rydym yn sefydliad hierarchaidd felly, wrth gwrs, mae'r penderfyniadau'n cael eu gwneud yn ein swyddfa NPTC ac wedyn yn cael eu cyfathrebu i lawr.*” (NWP, 22, Arolygydd). A fu'n golygu nad oedd codi cwestiynau am newidiadau'n opsiwn: “*oherwydd ein bod yn bendrwm iawn, awdurdodol iawn fel sefydliad, y neges yw bwrw 'mlaen ag ef a gwna hwn, yn anffodus*” (DPP, 7, PS).

## De Cymru

Yn Ne Cymru, adlewyrchwyd ymarferoldeb newidiadau arfaethedig yn yr ymatebion, gydag ymatebwyr yn trafod eu pryderon ynglŷn â chynnaladwyedd y newid, a fyddai'n dylanwadu p'un a oedd cyfranogwyr yn fodlon ei dderbyn ai beidio, a'r canfyddiad bod newidiadau'n aml yn rhai dros dro: “*Mae pethau'n newid mor gyflym, felly weithiau pan fyddwch wedi dod i ben â rhywbeth mae'n newid eto.*” (SWP, 17, PS) a “*bydd pethau bob amser yn cael eu newid achos, chi'n gwybod, glân yr ysguba'r ysgub newydd.*” (SWP, 2, PS).

## Gwent

Yng Ngwent, dylanwadwyd ar agweddau at newid yn bennaf gan ganfyddiadau o ymarferoldeb troi'r newid yn realiti gweithredol, gan ddangos y gred “*nad oes gan y bobl sydd wedi gwneud y newidiadau unrhyw syniad sut fydd yn gweithio'n ymarferol*”, gyda hyn yn adlewyrchu canfyddiad o ddatgysylltiad rhwng uwch swyddogion a'r rhai rheng flaen: “*Yn aml mae pobl yn chwerrthin ac mae'n peri i chi sylweddoli pa mor ddatgysylltiedig y mae rheolwyr rhag realiti.*” (GWP, 28, PS) gyda diffyg cyfathrebu â'r rhai yr effeithir arnynt gan y newid, “*Rwy'n credu pan fydd newidiadau'n digwydd, dydyn nhw ddim yn siarad â'r bobl sy'n gwneud y swydd yn y fan a'r lle.*” (GWP, 23, DC).

At hynny, teimlodd cyfranogwyr nad yw uwch reolwyr “*eisiau clywed p'un a yw'n dda, gwael neu'n ddifater, maen nhw'n cario 'mlaen beth bynnag*” (GWP, 15, PC). Er hynny, teimlodd cyfranogwyr eraill i'w lleisiau gael eu clywed gan uwch reolwyr, gan ddisgrifio'r cyfleoedd y maent wedi'u cael i gymryd rhan: “*Fel arfer maen nhw'n gofyn am gyfnod ymgynghori â staff pan fydd pawb yn cael mynegi eu barn; p'un a ydyn nhw'n derbyn hyn ai beidio, mae hynny'n dibynnu ar beth yw'r safbwyntiau a sut mae'n ffitio amcanion y sefydliad.*” (GWP, 39, DS).

Teimlodd cyfranogwyr fod newidiadau'n cael eu gwneud yn ddiangen, “*deuir â rhai newidiadau i mewn ac maent er gwell, ac wedyn rhai newidiadau, rwy'n credu y deuir â nhw i mewn pan nad oes angen*” (GWP, 25, PC), er hynny credwyd i ryw raddau y daethpwyd â rhai newidiadau i mewn i gynorthwyo cynnydd gyrfaol, gan godi cwestiynau am gymhelliannau unigol a sefydliadol dros newid:

*“Mae i'w weld, o fy mhrofiad i, y bydd pobl yn ceisio dechrau o'r dechrau bob tro, efallai i gael dyrchafiad ar sail hynny. Ac wedyn, ar ôl iddynt symud ymlaen a chael y dyrchafiad hwnnw dydy e ddim yn parhau, mae'n syniad braf ond nid yw'n ymarferol i'w wneud”* GWP, 30, PC

Y rheswm arall a nodwyd yn aml dros orfodi newid oedd gwella perfformiad yr heddlu, “*os gall ein helpu ni allan a gwella ein perfformiad, alla i ddim weld problem gydag ef.*” (GWP, 29, PC), gan arwain at dderbyn newid, “*rydych chi'n ymaddasu. Dwi'n credu mai dyna'r ffordd orau o'i ddisgrifio.*” (GWP, 35, PCSO).

## Dyfed Powys

Ystyriwyd bod ffactorau tebyg yn dylanwadu ar agweddau at newid yn Nyfed Powys, a chafodd cyfranogiad personol a chanfyddiadau am ymarferoldeb gweithredu newid yr effaith fwyaf ar ei dderbyn. Yn gyffredinol teimlodd chyfranogwyr na ymgynghorwyd â hwy am newidiadau, “*dydyn ni ddim yn cael llawer o fewnbwn ar sut mae angen i bethau newid efallai o safbwynt plismona*” (DPP, 2, Triniwr Digwyddiadau), fodd bynnag, wrth gael y cyfle teimlodd cyfranogwyr i'r barn gael ei diystyru:

*“Rwy'n credu bod yr Heddlu'n ystyried iddo gynnwys y staff... felly rydych yn cymryd rhan yn y gweithgorau hynny ac wedyn rhyw bryd wedyn i'r digwyddiadau ddod i rym, ac rydych yn meddwl nad ydynt wedi gwrando ar yr un gair a ddwedom.”* (DPP, 16, PS).

O ran ymarferoldeb y newid, disgrifiodd un cyfranogwr sut y gall newid arwain at faint enfawr o waith i staff, gan ei wneud yn anodd bod yn bositif, gydag un cyfranogwr yn trafod achos o hyn o beth ym maes ymddygiad gwrthgymdeithasol: “*mae'n rhaid i chi wneud asesiad risg Ymddygiad Gwrthgymdeithasol llawn ar*

bob un. Wel, mae hyn yn cymryd amser. A does dim amser gennym. Felly, mae'r newid hwnnw yn creu mwy o faich nag y mae'n datrys problem.” (DPP, 9, PC).

Er hynny, yn gyffredinol cafwyd agweddau cadarnhaol ar draws yr heddlu gyda theimladau gobeithiol bod newidiadau fel arfer er gwell a'u bod felly yn cael eu derbyn: “Rwy'n credu mae'n rhaid bod ffyrdd [...] gwell o ddelio â hyn. Felly rwy'n eithaf agored i newid i bob pwrpas.” (DPP, 19, Arolygydd).

Yn olaf, teimlwyd i gyfranogwyr deimlo y ceir gorddibyniaeth ar y system NCALT i gyfathrebu newid, gyda llawer o swyddogion yn adrodd bod pecynnau dysgu cyfrifiadurol yn ddull aneffeithiol o gyfathrebu newid: “Mae pobl yn teimlo'n euog os caiff rhywbeth ei anfon atynt 'oh e-bost [...] arall', clic [dileu].” (DPP, 19, Arolygydd).

## Gogledd Cymru

Yn debyg i'r heddluoedd eraill, yng Ngogledd Cymru bu tri phrif ffactor yr adroddir eu bod yn cael yr effaith fwyaf ar agweddau cyfranogwyr at newid. Pan ofynnwyd iddynt a werthfawrogydd eu barn, ymateb un cyfranogwr oedd, “o duw, na. Ni yw'r rhai ar y gwaelod mêt, ni yw' creaduriaid pyllau'r dyfnderau... byddan nhw'n newid pethau y tu ôl i'n cefnau”, cyn mynd ymlaen i ddweud iddynt gael eu hanwybyddu hyd yn oed pan oeddent eisiau cymryd rhan yn weithredol, “Dydyd nhw ddim yn cymryd yr hyn a ddwedwn ni' o ddifri gan iddynt feddwl ein bod ni'n is na nhw.” (NWP, 14, PC).

Adroddodd rhai cyfranogwyr eu bod yn teimlo iddynt gael eu cynnwys yn gynyddol yn y broses yn ddiweddar, “mae tîm sy'n edrych ar newidiadau ac maent wedi dod i lawr i siarad â ni i weld beth all gael ei wneud i wella pethau” (NPP, 10, PC), a chafwyd cydnabyddiaeth o ymgeisiau cynyddol i gynnwys staff mewn newidiadau “...mae mwy o e-byst yn dod allan yn dweud 'rydym yn edrych ar hwn, beth yw eich barn, beth ddylai digwydd yn eich barn chi?’” (NWP, 2, DC).

Tybiwyd hefyd bod cynladwyedd newid yn dylanwadu ar agweddau, gan gredu “bod llawer ohonynt yn mynd yn bwnc llosg am fis neu ddau ac wedyn dydyd nhw ddim yn bodoli bellach.” (NWP, 7, PC). Disgrifiodd cyfranogwr arall newidiadau fel “pwnc poblogaidd” gan iddynt fodoli “am gyfnod byr ac wedyn yn cael eu disodli gan rywbeth arall” (NWP, 9, PC).

Credwyd hefyd bod y dull cyfathrebu'n cael effaith sylweddol ar agweddau “i mi, mae'n ymwneud â sut caiff y neges ei chyfathrebu.” (NWP, 22, Arolygydd), ac ystyriwyd bod newidiadau a gyfathrebwyd trwy becynnau hyfforddi ar-lein yn anghofiadwy, “...yn llythrennol, mae fel, nesaf, nesaf, nesaf, nesaf, . Allwn i ddim ddweud unrhyw beth wrthych amdano.” (NWP, 33, PCSO).

Bu diwylliant o dderbyn newidiadau'n amlwg ymysg cyfranogwyr yng Ngogledd Cymru hefyd gydag agweddau'n mynegi ei fod yn llawer haws derbyn newid na'i ymladd, “petai problem gennych bob tro y bydd newidiadau byddech yn ffaffan o gwmpas trwy'r amser [chwerthin].” (NWP, 53, PC) gan beri i bobl gredu “cofleidiwch newid rwy'n meddwl, allwch chi ddim ymladd ef felly cofleidiwch ef.” (NWP, 44, PCSO).

## 5. Trafodaeth ac Argymhellion

Nod allweddol yr adroddiad hwn yw deall y dirwedd gyfredol o ymatebion swyddogion yr heddlu i bobl sy'n agored i niwed yng Nghymru cyn cyflwyno unrhyw hyfforddiant ar Brofiadau Niweidiol yn Ystod Plentyndod (ACEs) a dulliau a gyfeirir gan drawma. Er mwyn cofnodi'r darlun cyfoethog a chymhleth o blismona pobl sy'n agored i niwed, cwblhawyd dull meintiol gan ddefnyddio cyfweiliadau lled-strwythuredig gyda 152 o swyddogion rheng flaen presennol yr heddlu o bob cwr o Gymru.

Tybiwyd ei fod yn hanfodol i gofnodi realiti plismona ar sail lleisiau'r swyddogion rheng flaen hynny cyn ceisio adeiladu gwybodaeth, hyder a datblygu sgiliau a dealltwriaeth o ACEs a thrawma. Roedd deall eu hagweddau a phrofiadau o raglenni newid diwylliannol a thrawsnewidiol a llesiant yn rhan allweddol o'n hymchwil hefyd, o ystyried gwaith blaenorol sy'n amlygu pwysigrwydd ennyn diddordeb ac ymrwymiad i'r agenda, ynghyd â chysylltiadau llesiant â chynhyrchedd (heb sôn am brofiadau trawma potensial eu hunain) er mwyn uchafu talu sylw i'r negeseuon a'u cynaladwyedd.

Adlewyrchir cymhlethdod ymateb i'r galw ar ffurf pobl sy'n agored i niwed ar draws yr heddlu yng Nghymru yn y ffaith na chyflawnodd y dadansoddiad o 152 o gyfweiliadau ddirlenwad data, gan gefnogi'r angen am newid systemaidd a thrawsnewidiol llawn. Fe ddeilliodd nifer o themâu allweddol o'r dadansoddiad, wedi'u crynhoi'n gryno isod, awgrymir argymhellion allweddol ar gyfer y rhaglen E.A.T., ac argymhellion ehangach i'r rhai sydd am gychwyn ar ddull plismona a gyfeirir gan ACE a thrawma.

## 5.1. Canfyddiadau o gyfrifoldebau'r heddlu

Cytunodd mwyafrif llethol o gyfranogwyr fod plismona pobl sy'n agored i niwed yn rhan allweddol o'u rôl, mai nhw oedd y rhai gorau i fod yn ymatebwyr cyntaf sydd felly yn ymateb yn briodol gan ddefnyddio eu sgiliau. Siaradodd safbwyntiau cadarnhaol am y rôl blismona ehangach hon am *“edrych ar ôl pobl”* gydag ymdeimlad clir o gyfrifoldeb dros *“atal pethau rhag gwaethygu”* (DPP, 9 PC). Gan gefnogi ymchwil flaenorol [5, 7], cydnabuwyd yn unfrydol bod y rôl blismona wedi newid, gyda rhai'n cysylltu hyn â *“thoriadau”* (GWP, 20, PC) o fewn plismona, ac ar draws sefydliadau eraill fel gwasanaethau cymdeithasol, gan arwain at bwysau a galw ychwanegol arnynt oherwydd yr *“amser”* y mae ei angen i ddelio â'r achosion hyn. Arweiniodd hyn at gredu hefyd nad eu pryder nhw oedd gwybod am *“beth ddigwyddodd iddynt fel plentyn yn y gorffennol”*, mai rôl gwasanaethau eraill yw hwn ac y dylent *“ymchwilio i droseddu”* yn unig (DPP, 4, D&E). Ymhelaethodd rhai ar hyn, gan nodi bod hyn yn mynd â nhw i ffwrdd o faterion plismona traddodiadol fel *“siopladrad, byrgleriaeth”* (SWP, 15, PC).

Pan ofynnwyd iddynt am farn y cyhoedd am y rôl blismona, nododd pob heddlu, ar wahân i Dde Cymru, fod y cyhoedd eisiau plismona sy'n fwy *“gweladwy”* ac felly mwy o blismyn ar y strydoedd. Credwyd y bu cysylltiad cynhenid â *“hyder”* a theimlo'n *“fwy diogel”* ac *“wedi'u cysuro”*, gyda diffyg presenoldeb yn peri canfyddiadau negyddol o'r heddlu: *“os nad ydym yn weladwy, dydyn ni ddim yn gwneud unrhyw beth”* (GWP, 32, PC). At hynny, nododd cyfranogwyr y bu diffyg cyfatebiaeth o ran rolau plismona fel y cânt eu deall gan yr heddlu, o'i gymharu â'r cyhoedd, gyda'r cyhoedd yn pryderu'n fwy am faterion sy'n effeithio arnynt yn bersonol (baeddu cŷn, plant yn lolian o gwmpas). Amlygodd cyfranogwyr Gogledd Cymru y bu ychydig iawn o empathi hefyd o ran yr effaith a wneir yn eu rôl, o ran hydoedd sifftiau a phethau mae'n rhaid iddyn nhw ddelio â nhw.

### 5.1.1. Argymhellion

- Gweithio i integreiddio'r rôl blismona i gynnwys disgwyliad o ymateb i bobl sy'n agored i niwed fel cydran graidd plismona ac nid 'ymladd troseddu' yn unig (plismona troseddu traddodiadol, yn erbyn y realiti o ddelio â gofynion cymhleth pobl sy'n agored i niwed);
  - Bwydo i mewn i feini prawf recriwtio i gysylltu â setiau sgiliau penodol i gwrdd â'r heriau ac anghenion sy'n gysylltiedig â phlismona'r galw ar ffurf pobl sy'n agored i niwed, hyfforddiant cychwynnol yr heddlu a hyfforddiant parhaus ar draws yr heddlu wrth gyflwyno'r negeseuon allweddol hyn;
  - Hyfforddiant gyda staff newydd a phresennol i ganolbwyntio ar hyder a sgiliau wrth fedru ymateb yn fwy priodol i bobl sy'n agored i niwed, yn ogystal â chysylltu â gwasanaethau all gynorthwyo;
- Ymchwilio i gyfathrebiadau lleol â'r chyhoedd i sicrhau bod y cyhoedd yn ymwybodol o'r mathau o alw cymhleth ac ymrwymiad gofynnol plismona i ymateb i hyn;
- Parhau i ymchwilio i farn ac agweddau'r gymuned tuag at blismona, eu disgwyliadau a'u pryderon. Sicrhau y rhoddir adborth ar lefel leol ynglŷn â'r hyn sy'n cael ei wneud.

## 5.2. Profiad yr heddlu o weithio gyda phobl sy'n agored i niwed

Roedd yr holl heddluoedd i'w gweld yn dangos empathi tuag at unigolion sy'n agored i niwed, a rhoddwyd llawer o enghreifftiau mewn perthynas â natur bod yn agored i niwed, gan amrywio o anawsterau dysgu, alcohol, cyffuriau, dioddefwyr, cyflawnwyr, plant a mathau penodol o droseddau, yn benodol cam-drin yn y cartref. Soniodd rhai y gall *"pawb gael ei ddsbarthu'n agored i niwed ar ryw adeg"* (SWP, 14, PSC). Cafwyd dealltwriaeth glir o'r sbectrwm eang o fod yn agored i niwed sy'n *"esblygu trwy'r amser"* (NWP, 20, DCI), a arweiniodd wedyn at ddisgrifiadau o heriau o ran sut i ymateb a delio ag ef o fewn eu rôl.

Canolbwyntiodd yr heriau ar y datrysiadau tymor byr cyfyngedig y gall plismona eu darparu o ystyried natur eu rôl. Roedd hyn yn arbennig o amlwg wrth wynebu problemau iechyd meddwl posib, gyda chyfranogwyr yn esbonio nad oedd ymatebion tymor byr fel rhoi pobl dan glo yn briodol. Soniwyd am alw gysylltiedig â materion iechyd meddwl ar draws yr holl heddluoedd gyda'r dystiolaeth yn nodi i'r heddlu deimlo mai dyma'r maes yr oeddent yn treulio'r rhan fwyaf o'u hamser arno, a bod y datrysiadau y gallent eu cynnig yn gyfyngedig o ganlyniad i wybodaeth, sgiliau adnoddau cyfyngedig ac atgyfeirio priodol. At hynny, arweiniodd y cyfuniad o doriadau mewn adnoddau at ddiffyg amser i'w dreulio'n delio â digwyddiadau a theimlo fel eu bod yn cael eu *"bownsio o alwad i alwad"* (SWP, 15, PC) a dim ond delio ag ef *"yn y fan a'r lle"* (DPP, 12, FCC).

Cytunodd y mwyafrif o gyfranogwyr fod angen i'w heddlu wella'u hymateb i bobl sy'n agored i niwed, a chanolbwyntiodd argymhelliad allweddol gan staff rheng flaen ar *"hyfforddiant"* a *"mwy o swyddogion"*. Sylwodd rhai hefyd ar yr angen am newid y diwylliant sefydliadol, ar gyfer y rhai sydd efallai wedi *"mynd yn sownd yn eu harferion"* gydag ymatebion plismona traddodiadol. Rhoddwyd cryn dipyn o bwyslais ar yr heriau 'system gyfan' o gwmpas ymateb i fod yn agored i niwed gan ganolbwyntio nid yn unig ar ddiffyg hyder, 'gwybod beth i'w wneud' neu adnodd seiliedig ar yr heddlu ond yn hytrach ar y diffyg cefnogaeth sydd ar gael (yn fewnol ac yn allanol i system yr heddlu) a'r capasiti i gefnogi unigolion ar draws gwasanaethau. Awgrymwyd bod yr heriau wrth ymateb i bobl sy'n agored i niwed yn ymestyn ar draws systemau yn hytrach na bod yn fater i'r heddlu'n unig, gan nodi bod angen buddsoddi mewn isadeiledd mewn mannau eraill ac nid dim ond ar draws yr heddlu. Soniwyd am y gwaith aml-asiantaeth cadarnhaol yng Ngogledd Cymru, gyda thimau ymyrraeth gynnar mewn lle a roddodd hyder i'w *"drosglwyddo iddyn nhw"* (NWP, 17, PC).

### 5.2.1. Argymhellion

- Cyfathrebu agored yn fewnol sy'n rhoi mwy o wybodaeth i swyddogion rheng flaen am y galw ar ffurf pobl sy'n agored i niwed, h.y. galw gysylltiedig ag iechyd meddwl. Rheoli disgwyliadau a bod yn agored am yr holl swyddogion am y tueddiadau a natur y galw
- Cydnabod yr heriau y mae'r heddlu'n eu hwynebu er mwyn annog unigolion sy'n agored i niwed i ymwneud â'r gefnogaeth sydd ar gael wrth ymateb i'r sylwad gweddol gyson *'efallai nid yr heddlu mo'r bobl orau i ymateb'*
- Darparu hyfforddiant wyneb yn wyneb rheolaidd ar bobl sy'n agored i niwed, o ystyried cwmpas a natur eang pobl sy'n agored i niwed, gan ganolbwyntio ar:
  - Ddefnyddio arbenigwyr ar gyfer hyfforddiant sydd ag arbenigedd penodol mewn ffurfiau amrywiol ar fod yn agored i niwed;
  - Gweithdai i roi cyfle i swyddogion ddysgu ymatebion priodol i bobl sy'n agored i niwed ac ymarfer mewn amgylcheddau diogel;
  - Hyfforddiant mewn systemau sy'n cofnodi pobl agored i niwed: gan ymdrin yn benodol ag iaith, manylion ac adborth a ddarperir i sicrhau hyder a chynladwyedd y dulliau arfer gorau;
  - Hyfforddiant ar y cyd ag asiantaethau allweddol sy'n delio â phobl sy'n agored i niwed i alluogi dysgu trawsbynciol ynglŷn â rolau, cyfrifoldebau a gwasanaethau sydd ar gael, gan lwyddo i greu perthnasoedd.



### 5.3. Hyfforddiant cyfredol yr heddlu ar bobl sy'n agored i niwed

Wrth ofyn yn benodol am hyfforddiant a dderbyniwyd eisoes, ystyriwyd bod canfyddiadau am berthnasedd yr hyfforddiant yn bwysig, gyda hyfforddiant sydd wedi'i deilwra'n lleol gan alluogi dealltwriaeth a thebygolrwydd cynyddol o gael eu mabwysiadu y tu allan i'r dosbarth. Ffaffriodd cyfranogwyr hyfforddiant a gyflwynir gan arbenigwyr yn y meysydd dan sylw. Roeddent hefyd yn gwerthfawrogi cymryd amser allan o rôl weithredol brysur iawn mewn ystafell ddosbarth, er mwyn medru dysgu a datblygu, a chymhwyso'r wybodaeth o fewn eu rôl rheng flaen. Mynegwyd anhoffter cyffredinol pecynnau hyfforddiant ar-lein a pheynnau hyfforddiant sy'n "generig" neu heb gael eu hystyried yn berthnasol i'r rôl. Fel gyda'r thema agored i niwed, dangosodd cyfranogwyr angen clir am fwy o hyfforddiant ar fod yn agored i niwed, yn enwedig wrth ddelio ag unigolion sy'n dangos problemau iechyd meddwl.

#### 5.3.1. Argymhellion

- Pryd bynnag y bo'n bosib, cynnwys arbenigwyr medrus i gyflwyno hyfforddiant a all gymhwyso gwybodaeth ar lefel leol a chynnwys enghreifftiau ymarferol o wneud gwybodaeth yn weithredol;
- Pwysleisio perthnasedd yr hyfforddiant cyn ac yn ystod y diwrnodau hyfforddi - gan helpu rheoli disgwyliadau a darparu eglurder ar ddeilliannau dysgu'r hyfforddiant a sut y byddant hwy a'r sefydliad yn elwa ohonynt;
- Datblygu a gweithredu fframwaith gwerthuso ar gyfer yr hyfforddiant i gyd, i sicrhau y cyflawnir canlyniadau dysgu, ac i alluogi swyddogion i deimlo bod eu barn yn cael ei gwerthfawrogi wrth bennu'r hyfforddiant yn y dyfodol;
- Galluogi i hyfforddiant fod yn hygyrch ac yn rheolaidd, gan i rai swyddogion deimlo mai dim ond rolau penodol sy'n derbyn cyfleoedd er bod eu rôl bob dydd yn gofyn am wybodaeth am y maes;
- Fel a nodwyd yn yr adran agored i niwed flaenorol, hyfforddiant cynyddol yn y meysydd agored i niwed cymhleth a galw uchel fel iechyd meddwl.

### 5.4. Dealltwriaeth o brofiadau niweidiol yn ystod plentyndod (ACEs) a thrawma

Ar draws pedwar heddlu Cymru, cyflëwyd dealltwriaeth glir o effaith hir dymor profi ACEs, gyda chyfranogwyr yn disgrifio hyn fel *"trawma a ddigwyddodd ar ryw adeg yn eu plentyndod neu o oedran cynnar sydd efallai wedi cael effaith ar droseddau neu'r ffordd y maent yn byw eu bywydau nawr."* (GWP, 23, DC), gyda hyn hefyd yn gysylltiedig â'r cylch ACEs ac *"ymddygiad a ddysgir"* o un genhedlaeth i'r llall (NWP, 34, PC). Mynegodd llawer yr hyn o beth mewn enghreifftiau o blentyn sy'n agored i gam-drin domestig o fewn eu haelwyd, a all ddangos gwybodaeth ar y lefel uchaf o drawma yn hytrach nag ystyried ffactorau ACE llai amlwg. Mae'n ddi-ddorol bod yr holl heddluoedd wedi dangos diffyg ymwybyddiaeth o'r term 'dull a gyfeirir gan drawma', gyda'r mwyafrif yn nodi nad oeddent yn gwybod beth mae hyn yn ei olygu. Cafwyd trafodaethau ehangach am ddulliau ataliol a'r angen am *"ddargyfeirio"* o lwybrau troseddol *"mor gynnar â phosib"* (NWP, 58, PCSO).

### 5.4.1. Argymhellion

- Cyfathrebu clir yn fewnol ynglŷn â'r cyd-gysylltiad rhwng ACEs a dulliau a gyfeirir gan drawma, yn hytrach na methu â gweld y cysylltiad;
- Hyfforddiant ac arweiniad ynglŷn â'r agweddau amrywiol ar ACEs a thrawma, gan roi sylw i'r ffactorau llai amlwg a gweladwy fel cam-drin emosiynol;
- Annog y defnyddio o iaith a gyfeirir gan ACE a thrawma o fewn atgyfeiriadau i sicrhau y caiff gwybodaeth ei rhannu'n briodol;
- Ymchwilio i ddealltwriaeth o ddulliau a gyfeirir gan ACEs a thrawma 6 mis ar ôl yr hyfforddiant, i adnabod p'un a yw negeseuon allweddol yn cael eu derbyn a'u cymhwyso'n weithredol ai beidio.

## 5.5. Gwaith aml-asiantaeth

Dangosodd yr holl heddluoedd gydsyniad clir ynglŷn â'r angen am ddulliau aml-asiantaeth (MA), system gyfan i ymdrin â phobl sy'n agored i niwed yn y ffordd orau. Manteision yr hyn o beth oedd “[gweld] y *darlun ehangach*” (SWP, 5, PS), trafod yr ymateb gorau gydag asiantaethau ac unigolion eraill, gan ddefnyddio gwybodaeth ac adnoddau arbenigol. Galluogodd y math hwn o rannu ar draws asiantaethau i swyddogion fod yn fwy ymwybodol o lwybrau amgen sy'n fwy priodol ar gyfer achosion yn y dyfodol. Er hynny, amlygwyd llawer o heriau ar draws yr heddluoedd a ganolbwyntiodd ar oriau gwaith swyddfa traddodiadol ac argaeledd asiantaethau nad ydynt wedi'u halinio â'r galw, gyda llawer yn sôn am lif o achosion sy'n cael eu trosglwyddo am 4-5pm. Nododd rhwystredigaethau pellach ddiffyg gwybodaeth ynglŷn â beth sy'n digwydd pan drosglwyddir achosion i asiantaethau eraill, gyda hyn yn cynyddu os cânt eu galw allan i'r un unigolyn, gan nodi y gwnaed dim byd gyda'u hatgyfeiriad. Parodd yr wybodaeth mai'r sefydliadau eraill hyn oedd yn y sefyllfa orau i ddelio â llawer o'r galw ond bod hyn heb gael ei gynrychioli mewn oriau gweithredu i gyfranogwyr gredu bod canlyniadau y bwlch pwysig iawn hwn yn y ddarpariaeth yn effeithio'n andwyol ar yr unigolion agored i niwed hynny. Cysylltodd un cyfranogwr yr hyn o beth â rhoi rhywun sy'n cael argyfwng iechyd meddwl dan glo, ac mai hyn mewn gwirionedd yw'r “*lle gwaethaf yn y byd*” iddynt (SWP, 8, Arolygydd), gan amlygu system nad yw'n gydlynus nac yn gwerthfawrogi cyfraniad pob rhan ohoni.

### 5.5.1. Argymhellion

- Annog hyfforddiant ar y cyd, gweithdai a digwyddiadau i alluogi rhannu rolau a chyfrifoldebau a'r hyn sy'n digwydd o fewn prosesau sy'n llifo rhwng sefydliadau;
- Darparu astudiaethau achos sy'n rhoi tystiolaeth o waith da ar y cyd, fel y gellir deall manteision gwaith MA;
- Gwerthuso 'manteision' gwaith MA ar gyfer y sefydliadau, ymarferwr ac unigolyn sy'n agored i niwed, a rhannu'r rhain ar draws y rhai sy'n gweithio gyda phobl agored i niwed ar bob lefel.

## 5.6. Llesiant personol a mynediad i gefnogaeth

Cafwyd tystiolaeth trwy gydol yr ymchwiliad [32-34] a phwysleiswyd yn y cyfweiliadau cyfredol â staff rheng flaen bod llwyth gwaith mawr a chymhleth yn cael yr effaith andwyol fwyaf ar lesiant swyddogion yr heddlu. Mae hyn yn arwyddocaol o ystyried bod y cynnydd mewn 'llwyth gwaith yr heddlu' a ddogfennir o fewn y llenyddiaeth gyfredol [5, 7] yn gysylltiedig â gweithgarwch nad yw'n droseddol gyda chynnydd yn nifer yr achosion sy'n ymwneud â diogelwch y cyhoedd a materion llesiant a bod yn agored i niwed cymhleth. Nodwyd bod yr effaith andwyol hon yn cael ei huchafu o ganlyniad i golli pryddau bwyd ac egwylliau, sifftiau hirion, natur ddi-baid mynd o achos i achos a hefyd y teimlad y gallen nhw fod yn gadael dioddefwyr i lawr, a gwaethyngwyd yr effaith hon os oedd ganddynt unrhyw broblemau cymhleth eu hunain i'w delio â nhw y tu allan i'r gwaith (e.e., bywyd teuluol). Bu'n glir o'r cyfweiliadau ar draws y pedwar heddlu bod cefnogaeth gan gymheiriaid wedi'i gwerthfawrogi'n fawr, gan gael ei nodi fel "y *gefnogaeth orau sydd gennym*" (DPP, 9, PC). Ystyriwyd bod hyn yn rhan bwysig o'u llesiant, y tu mewn a'r tu allan i'r swydd. Crybwyllwyd rheolwyr hefyd fel ffynonellau cefnogaeth llesiant gadarnhaol mewn tair o'r pedair ardal heddlu.

Siaradodd swyddogion am effaith delio ag achosion trawmatig, ac y bu ychydig iawn o amser i fyfrio arnynt a delio â nhw cyn mynd adref. Roedd hyn yn benodol mewn perthynas â mynd i sefyllfaoedd go iawn fel marwolaethau sydyn, yn ogystal â rolau fel gweld delweddau anwedus o blant. Datgelodd cyfranogwyr rai effeithiau andwyol cythryblus eu profiadau, a oedd wedi poeni nhw yn y gorffennol, neu a oedd yn dal i achosi straen a gorbryder iddynt. Amlygodd y cyfweiliadau angen parhaus nas diwallir am ofal ôl-drawma ar gyfer swyddogion yr heddlu.

Er i'r rhan fwyaf nodi nad oedd unrhyw rwystrau go iawn i gyrchu cefnogaeth llesiant eu heddlu eu hunain, bu'r diwylliant a stigma cysylltiedig yn ysgogydd allweddol sy'n esbonio pam nad oeddent wedi cyrchu cefnogaeth pan oeddent hwy eu hunain yn cael amser anodd. Amlygwyd canfyddiad am y gwaith ychwanegol y byddai hyn yn ei greu ar gyfer eu cydweithwyr, gan eu gwneud yn amharod i ddefnyddio absenoldeb salwch. Bu DPP yn unigryw gan i swyddogion ddisgrifio'r rhwystr daearyddol o ran cyrchu cefnogaeth llesiant, y byddai hyn yn galw am swyddog ychwanegol i gyflenwi sifft oherwydd yr amser teithio i'r lleoliad, rhywbeth yr oeddent yn anfodlon ei wneud.

### 5.6.1. Argymhellion

Yn unol â'r dystiolaeth mewn gwaith cyfredol ar lesiant yn genedlaethol yng Nghymru a Lloegr, mae llawer o waith i'w wneud o hyd wrth oresgyn y rhwystrau canfyddedig o safbwynt diwylliannol wrth geisio cefnogaeth llesiant, gan gynnwys y canlynol:

- Gallai darparu cyfathrebu rheolaidd ynglŷn â chefnogaeth llesiant, gydag astudiaethau achos o sut na effeithiwyd yn andwyol ar yrfaedd pobl fod o gymorth, gan i lawer deimlo y byddai hyn yn un o ganlyniadau gofyn am gefnogaeth;
- Annog ffyrdd o gefnogi cefnogaeth gan gymheiriaid a gweithgareddau. Gwelwyd mai cefnogaeth gan gymheiriaid y tu mewn a'r tu allan i'r gwaith oedd yr effaith gadarnhaol allweddol ar lesiant. Soniodd llawer am weithgareddau cymdeithasol y tu allan i'r gwaith sy'n annog sgysiau personol a siarad yn rhydd mewn amgylcheddau diogel gyda'r rhai sydd efallai yn deall y materion trwy brofiadau a rennir;
- Annog cymheiriaid i helpu adnabod y rhai sy'n profi anhawster, gan alluogi gofyn am gefnogaeth yn gynharach ac atal unigolion rhag cyrraedd y pwynt argyfwng neu fynd ar absenoldeb salwch;
- Annog arfer myfyriol a gofyn am gefnogaeth ar ffurf cwnsler o fewn yr heddlu pan fydd angen.

## 5.7. Profiad o newid sefydliadol o fewn yr heddlu

Ar draws pedwar heddlu Cymru, roedd yn glir y cyfathrebwyd newidiadau sefydliadol ar ffurf 'rhaeadr' o'r frig i lawr (GWP, 19, PS). Golygodd hyn yn anochel fod swyddogion yn teimlo eu bod yn cael eu gadael allan o benderfyniadau a dulliau gweithredu newidiadau, ac nad oedd cwestiynu newidiadau'n bosib. Teimlodd rhai swyddogion fod hyn yn tansailio eu gwerth, yn enwedig pan ddylanwadodd y newidiadau'n uniongyrchol arnynt hwy a'u rôl. Nodwyd pryderon am ymarferoldeb newidiadau arfaethedig a chynladwyedd hefyd, gyda phethau'n newid "mor gyflym" (SWP, 17, PS). Bu hyn yn gysylltiedig â'r ffaith bod llawer o newidiadau'n dod o'r lefelau uchaf, gan roi arwydd clir iddynt o "ba mor ddatgysylltiedig y mae rheolwyr rhag realiti" (GWP, 28, PS). At hynny, nododd agweddau sinigaidd fod newidiadau'n digwydd yn aml i gynorthwyo symud gyrfaedd ymlaen, gan arwain at "aiddyfeisio'r olwyn" (GWP, 30, PC). Gan hynny, gwelwyd bod y cymhelliad a'r sail resymegol yn amherthnasol i lawer o swyddogion ar draws yr heddluoedd. Yn gyffredinol yn y cyfweiliadau, roedd NWP a DPP yn fwy parod i dderbyn newid sefydliadol, ac roedd SWP a Gwent yn fwy tebygol o gwestiynu manteision y newid.

### 5.7.1. Argymhellion

- Sicrhau cyfleoedd ennyn diddordeb a chyd-ddylunio agendâu newid cyn eu rhoi ar waith, yn enwedig gyda'r grwpiau hynny y byddai'r newid yn effeithio fwyaf arnynt;
- Darparu adborth ar ymgynghori ar draws yr heddlu a bod yn dryloyw wrth wneud penderfyniadau, fel bod swyddogion yn ymwybodol o ganlyniad eu mewnbwn mewn prosesau newid;
- Cyfathrebu newid mewn amrywiaeth o ffyrdd, nid trwy'r rhyngwrwyd yn unig, yn enwedig ar gyfer y grwpiau hynny sydd wedi'u heffeithio'n uniongyrchol, gyda negeseuon clir am beth yw'r newidiadau, pam (sail resymegol dros y newidiadau) a sut y bydd unigolion/sefydliadau'n elwa o hyn.

## 6. Crynodeb

Yn gyffredinol, bu i'r adroddiad hwn geisio deall realiti plismona pobl sy'n agored i niwed ar gyfer y rhai sy'n delio â phobl sy'n agored yn eu dyletswyddau rheng flaen o ddydd i ddydd. Wrth wneud hyn, adnabuwyd nifer o themâu datblygol allweddol, y mae angen eu hystyried mewn unrhyw ganfyddiadau pellach ar draws y rhaglen E.A.T.

Wrth gychwyn ar raglen drawsnewidiol a newid sefydliadol o'r maint hwn, dylid cydnabod y ffactorau allweddol a adnabuwyd o ran (1) sut mae'r heddlu'n gweld eu rôl blismona, y canfyddiad cyhoeddus o'r rôl hon, (2) eu dealltwriaeth a chanfyddiadau o bobl sy'n agored i niwed a beth yw'r ffordd orau o ymateb, (3) agweddau at hyfforddiant ac anghenion sy'n cael eu hadnabod; (4) dealltwriaeth o ddulliau a gyfeirir gan ACEs a thrawma o fewn plismona; (5) cyswllt â'u canfyddiadau am a phrofiadau o waith aml-asiantaeth; a sut y gallai hyn oll gael ei ddylanwadu gan eu cyflwr eu hunain o (6) lesiant, ac agwedd gyffredinol at (7) newid sefydliadol. Mae'r adroddiad hwn wedi gwneud ymgais pwrpasol i adnabod sefyllfa pob un o bedwar heddlu Cymru ar draws y themâu hyn, a allai helpu esbonio wedyn y canfyddiadau a ddaw i'r amlwg o fewn y gwerthusiad. Ceir tystiolaeth dda y bydd y rhai sy'n credu yn y negeseuon a gyflwynir trwy hyfforddiant a blaenoriaethau ehangach yr heddlu ac sydd â'r cyfleoedd i fyfyrion ac ystyried llesiant a chymhwyso dysgu am ddulliau a gyfeirir gan ACEs a thrawma, yn cynyddu dulliau cydweithio ymyrraeth gynnar â MA, a fydd yn y pen draw yn diogelu unigolion rhag niwed pellach.

## 7. References

- Bellis, M. A., Ashton, K., Hughes, K., Ford, K., Bishop, J., a Paranjothy, S. (2016). *Profiadau Niweidiol yn ystod Plentyndod a'u heffaith ar ymddygiadau sy'n niweidiol i ieuchyd oedolion Cymru*. Caerdydd: Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru
- Ford, K., Barton, E. R., Newbury, A., Hughes, K., Bezeczyk, Z., Roderick, J., a Bellis, M. A. (2019). *Understanding the prevalence of adverse childhood experiences (ACEs) in a male offender population in Wales: The Prison ACE Survey*. Caerdydd: Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru
- McManus, M., Barton, E., Newbury, A., a Roderick, J. (2018). *Profiadau Niweidiol yn ystod Plentyndod: Torri'r Cylch Troseddau Rhwng y Cenedlaethau. Trosolwg*. Caerdydd: Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru.
- Newbury, A., Barton, E. R., McManus, M., Ramos Rodriguez, G., Johnson, H., Janssen, H., a Glendinning, F. (2019). *Pontio o Arlosedd Plismona i Raglen Drawnewid Genedlaethol: Trosolwg o gynyddu graddfa hyfforddiant a gwerthusiad a gyfeirir gan Brofiadau Niweidiol yn Ystod Plentyndod a thrawma*. Caerdydd: Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru
- Y Coleg Plismona. (2015). *College of policing analysis: Estimating demand on the police service*. [https://www.college.police.uk/News/College-news/Documents/Demand%20Report%2023\\_1\\_15\\_noBleed.pdf](https://www.college.police.uk/News/College-news/Documents/Demand%20Report%2023_1_15_noBleed.pdf) [Cyrchwyd 8 Mai 2019]
- Swyddfa Ystadegau Gwladol (2019)
- Police & Crime Reduction Plan 2017-2021 [Rhyngwrwyd]. 2017. Cyrchwyd 11 Gorffennaf 2019 o: <https://pccivewww.blob.core.windows.net/wordpress-uploads/2017/03/2179-SWVCC-Police-and-Crime-Reduction-Plan-2017-English.pdf>.
- Y Pwyllgor Dethol Materion Cartref (2018)
- Arolygiaeth Cwnstablaieth a Gwasanaethau Tân ac Achub Ei Mawrhydi (2018) Policing and Mental Health Picking Up the Pieces. Cyrchwyd 12 Gorffennaf, 2019 <https://www.justiceinspectorates.gov.uk/hmicfrs/wp-content/uploads/policing-and-mental-health-picking-up-the-pieces.pdf>
- Y Coleg Plismona. (n.d.). Datganiadau ar y galw ar blismona. [https://www.college.police.uk/About/PublishingImages/Demand\\_infographic.jpg](https://www.college.police.uk/About/PublishingImages/Demand_infographic.jpg) [Cyrchwyd 8 Mai 2019]
- Ford, K., Evans, J., Newbury, A., Meredith, Z., a Roderick, J. (2017). *Profiadau Niweidiol yn ystod Plentyndod: Torri'r Cylch Troseddau Rhwng y Cenedlaethau. Deall yr ymateb i bobl sy'n agored i niwed gan Heddlu De Cymru ac asiantaethau eraill*. Caerdydd: Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru
- Shorrock, S., McManus, M. A., a Kirby, S. (2019). Investigating the Characteristics of Vulnerable Referrals Made to a Multi-Agency Safeguarding Hub. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 13(2), 201-212.
- Cyngor Cenedlaethol Prif Swyddogion yr Heddlu (NPCC) (2015). Gweledigaeth Plismona 2025. <https://www.npcc.police.uk/documents/Policing%20Vision.pdf> [Cyrchwyd 24 Mai 2019].
- College of Policing Five Year Strategy (2014) [https://www.college.police.uk/About/Documents/Five-Year\\_Strategy.pdf](https://www.college.police.uk/About/Documents/Five-Year_Strategy.pdf) [Cyrchwyd 24 Mai 2019]
- Barton, E. R., Bezeczyk, Z., Newbury, A., a Roberts, J. (2018). *Gwerthusiad o Ddull Aml-Asiantaeth, Ymyraeth Gynnar Strwythuredig i Bobl sy'n Agored i Niwed gyda Thimau Plismona Cymdogaethau*. Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru
- Anda, R. F., Felitti, V. J., Bremner, J. D., Walker, J. D., Whitfield, C., Perry, B. D., Dube, S. R., Giles, W. H. (2006). The enduring effects of abuse and related adverse experiences in childhood. a convergence of evidence from neurobiology and epidemiology. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*, 256(3), tt. 174-186
- Hughes, K., Ford, K., Davies, A., Homolova, L., Bellis, M. (2018). *Ffynonellau gwydnwch a'u cysylltiadau lliniarol gyda'r niwed sy'n cael ei achosi gan brofiadau niweidiol yn ystod plentyndod. Adroddiad 1: Salwch meddwl*. Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru.
- Substance Abuse and Mental Health Services Administration. (2014). *SAMHSA's Concept of Trauma and Guidance for a Trauma-Informed Approach*. Rockville, MD, Substance Abuse and Mental Health Services Administration.
- Ford, K., Newbury, A., Meredith, Z., Evans, J., a Roderick, J. (2017). *Gwerthusiad o'r cynllun peilot Hyfforddiant ar y Dull Plismona Pobl sy'n Agored i Niwed a Gyfeirir gan Brofiadau Niweidiol yn Ystod Plentyndod (ACE)*. Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru
- Barton, E. R., Newbury, A., a Roberts, J. (2018). *Gwerthusiad o'r Dull Ysgol Gyfan a Gyfeirir gan Brofiadau Niweidiol yn Ystod Plentyndod (ACE)*. Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru
- Grey, C., a Woodfine, L. (2018). *Profiadau Niweidiol yn ystod Plentyndod a Thai i Bobl sy'n Agored i Niwed: Adroddiad a Gwerthusiad o Hyfforddiant a Gyfeirir gan ACE ar gyfer Tai*. Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru
- Elwyn, L. J., Easki, N., a Smith, C. A. (2015). Safety at a Girls Secure Juvenile Justice Facility. *Therapeutic Communities: The International Journal of Therapeutic Communities*, 36, tt. 209-218.
- Marrow, M., Benamati, J., Decker, K., Griffin, D., a Lott, D. A. (2012). *Think Trauma: A Training for Staff in Juvenile Justice Residential Settings*. Participant Handbook. Los Angeles, CA, a Durham, NC, NC: National Center for Child Traumatic Stress.
- Wright, D. a Liddle, M. (2014). *Developing Trauma-Informed Resettlement for Young Custody Leaves. A Practitioner's Guide*.
- Skuse, T., a Matthew, J. (2015). The Trauma Recovery Model: Sequencing Youth Justice Interventions for Young People with Complex Needs. *Prison Service Journal*, 220, tt. 16-25.
- Longhi, D. (2015). *Higher Resilience and School Performance Among Students with Disproportionately High Adverse Childhood Experiences ACEs: yn Lincoln High, Walla Walla, Washinton, 2009 i 2013*.
- Golden, S., Aston, H., a Durbin, B. (2011). *Devon multi-agency safeguarding hub: Case-study report*. NFER.
- Cullinan, M. J. (2013). *Lancashire Improving Futures Programme*. Cyrchwyd 08 Gorffennaf 2019 o [www.lancashirechildrenstrust.org.uk/web/viewdoc.aspx?id=103050](http://www.lancashirechildrenstrust.org.uk/web/viewdoc.aspx?id=103050)
- Hanson, J., Carwardine, J., Chapman, P. et al. (2015). *Safeguarding Annual Report: 2014-2015*. Preston: East Lancashire CCGs
- Y Swyddfa Gartref (2014). *Multi-Agency Working and Information Sharing Project: Final Report*. Cyrchwyd 08 Gorffennaf 2019 o [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/338875/MASH.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/338875/MASH.pdf)
- Kon, A. A. (2010). The shared decision-making continuum. *Jama*, 304(8), 903-904.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., a Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of managerial psychology*, 20(2), tt. 178-187.



33. Y Swyddfa Gartref. (2018). *Police workforce, England and Wales, 31 Mawrth 2018: Bwletin Ystadegol 11/18*. [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/726401/hosb1118-police-workforce.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/726401/hosb1118-police-workforce.pdf) [Cyrchwyd 16 Mai 2019]
34. Elliott-Davies, M. (2018). *PFEW Demand, Capacity and Welfare Survey 2018 Headline Stats December 2018*. <https://www.polfed.org/media/14060/demandcapacityndwelfaresurveyheadlinestatistics2018-06-02-19-v1.pdf> [Cyrchwyd 24 Mai 2019]
35. Houdmont, J., Elliott-Davies, M., a Donnelly, J. (2018). Leaveism in English and Welsh police forces: baseline reference values. *Occupational Medicine*, 68(9), tt. 593-599.
36. Mind (2015). Blue Light Programme research summary: An evaluation of the impact of our mental health support for emergency services staff and volunteers in 2015 to 2016.
37. Turner, T., a Jenkins, M. (2018). 'Together in Work, but Alone at Heart': Insider Perspectives on the Mental Health of British Police Officers. *Policing: A Journal of Policy and Practice*.
38. Evans, R., Pistrang, N., a Billings, J. (2013). Police officers' experiences of supportive and unsupportive social interactions following traumatic incidents. *European Journal of psychotraumatology*, 4(1), tt. 167-177.
39. Foley, J., a Massey, K. (2018). Police officers and post-traumatic stress disorder: Discussing the deficit in research, identification and prevention in England and Wales. *The Police Journal*, 92(1), tt. 23-34.
40. *Police Care UK. (n.d.b)*. One in five suffer with a form of PTSD, research finds. <https://www.policecare.org.uk/one-in-five-suffer-with-a-form-of-ptsd-research-finds/> [Cyrchwyd 29 Mai 2019]
41. Falconer, M., Alexander, D. A., a Klein, S. (2013). Resilience and well-being in a Scottish police force. *Scottish Institute for Policing Research, SIPR Report—Tachwedd 2013*.
42. Bell, S., a Eski, Y. (2015). 'Break a Leg—It's all in the mind': Police Officers' Attitudes towards Colleagues with Mental Health Issues. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 10(2), tt. 95-101.
43. Kegan R, a Lahey LL. (2001). The Real Reason People Won't Change. *Harvard Business Review*.
44. Walker, J. H., Armenakis, A. A. a Berneth, J.B. (2007). Factors influencing organizational change efforts: An integrative investigation of change content, context, process and individual differences. *Journal of Organisation Change Management*, 20(6), tt. 761-773.
45. Armenakis, A.A. a Bedeian, A.G. (1999). Organizational change: a review of theory and research in the 1990s. *Journal of Management*, 25(3), tt. 293-315.
46. Bernroider, E. W. N., Koch, S., Stix, V. (2013). A Comprehensive Framework Approach using Content, Context, Process Views to Combine Methods from Operations Research for IT Assessments. *Information System Management*, 30(1), tt. 75-88.
47. Devos, G., Buelens, M., Bouckennooghe, D. (2007). Contribution of content, context, and process to understanding openness to organizational change: Two experimental simulation studies. *Journal of Social Psychology*, 147(6), tt. 607-629.
48. Pandey, P. (2015). "Context, Content, Process" Approach To Align Information Security Investments. *International Journal of Security, Privacy and Trust Management*, 4(3/4), tt. 25-38.
49. Judge, T. A., Thoresen, C. J., Pucik, V., Welbourne, T.M. (1999). Managerial coping with organizational change: A dispositional perspective. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), tt. 107-122.
50. Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual differences measure. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), tt. 680-693.
51. Burke, W. W., a Litwin, G. H. (1992). 'A causal model of organisation performance and change'. *Journal of Management*, 18(3), tt. 523-545.
52. Fedor, D. B., Caldwell, S., a Herold, D. M. (2006). The effects of organizational changes on employee commitment: A multi-level investigation. *Personnel Psychology*, 59, tt. 1-29.
53. Greenwood, R., Hinings, C. R. (1996). Understanding Radical Organizational Change: Bringing together the Old and the New Institutionalism. *Academy of Management Review*, 21(4), tt. 1022-1054.
54. Beer, M. a Nohria, N. (2000). *Breaking the code of change*. Boston: Harvard Business School Press.
55. Kiely, J. A., Peek, G. S. (2002). The culture of the British police: Views of police officers. *Service Industries Journal*, 22(1), tt. 167-183
56. Rainey, H. G. (2014). *Understanding and managing public organizations*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
57. Rogiest, S., Segers, J., a van Witteloostuijn, A. (2015). Climate, communication and participation impacting commitment to change. *Journal of Organizational Change Management*, 28, tt. 1094-1106.
58. Devos, G., Buelens, M. (2003). Openness to Organizational Change: The Contribution of Content, Context, and Process. *Vlerick Leuven Gent Management School Working Paper Series*, 6, 1-26
59. Public Health England. (2016). *Police and Public Health Innovation in practice : an overview of collaboration across England: A paper to support the October 2016 summit: "creating a shared purpose for policing and health"*. Public Health England.
60. Tushman, M. L. ac O'Reilly CA. (1997). *Winning through innovation*. Boston: Harvard Business School Press.
61. Armenakis, A.A. a Harris, S.G. (2002). "Crafting a change management to create transformational readiness". *Journal of Organizational Change Management*, 15(2), tt. 169-183.
62. Elving, W. J. (2005). The role of communication in organisational change. *Corporate Communications: An International Journal*, 10(2), tt. 129-138.
63. DiFonzo, N., Bordia, P. a Rosnow, R. L. (1994). Reining in rumors. *Organisational Dynamics*, 23(1), tt. 47-62.
64. Soltani, E., Lai, P.-C. a Mahmoudi, V. (2007). Managing change initiatives: fantasy or reality? The case of public sector organisations. *Total Quality Management & Business Excellence*, 18(1-2), tt. 153-179.
65. Mummolo, J. (2018). Militarization fails to enhance police safety or reduce crime but may harm police reputation. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 115(37), tt. 9181-9186.
66. Anuradha Chawla, E. K. (2004). Predicting openness and commitment to change. *Leadership and Organization Development Journal*, 25(6), tt. 485-498.
67. King, N. (2012). *Doing Template Analysis: In: Qualitative Organizational Research: Core Methods and Current Challenges*. Sage
68. Brooks, J., McCluskey, S., Turley, E., a King, N. (2015). The utility of template analysis in qualitative psychology research. *Qualitative Research in Psychology*, 12(2), tt. 202-222
69. White, V. a Robinson, S. (2014). Leading change in policing: police culture and the psychological contract. *The Police Journal: Theory, Practice and Principles*, 87(4).

## 8. Atodiad

Tabl 3. Amllder a Chanrannau Dilys Dosbarthiad Adrannol fesul Ardal Heddlu

Adran	Ardal yr Heddlu				Cyfanswm	
	Dyfed Powys	Gwent	Gogledd Cymru	De Cymru	Cyfrif	Canran
Ymchwiliad Troseddol	0	2	4	0	6	3.9
Plismona Cymunedol	9	21	23	10	63	41.4
Dalfa	2	0	5	0	7	4.6
Ymateb	10	18	22	3	53	34.9
Rolau/Timau Arbenigol	0	0	3	1	4	2.6
Canolfan Reoli'r Heddlu	5	0	1	0	6	3.9
Uned Amddiffyn y Cyhoedd	0	7	0	3	10	6.6
Cwnstablaiid Gwirfoddol	0	0	0	1	1	.7
Cwnstablaieth Wirfoddol	0	2	0	0	2	1.3
<b>Cyfanswm</b>	<b>26</b>	<b>50</b>	<b>58</b>	<b>18</b>	<b>152</b>	





**Camau Cynnar  
gyda'n Gilydd**  
**Early Action  
Together**

**Rhaglen ACEau yr Heddlu a Phartneriaid  
Police & Partners ACEs Programme**

Mae Camau Cynnar gyda'n Gilydd yn bartneriaeth rhwng Iechyd Cyhoeddus Cymru, pedwar Heddlu Cymru a'r Comisiynwyr Heddlu a Throsedd, Barnardo's, Carchardai EM a Gwasanaeth Prawf Cymru, Cwmni Adsefydlu Cymunedol Cymru a Bwrdd Cyfiawnder Ieuencid Cymru.

## Gwybodaeth Gyswilt

Os oes gennych unrhyw gwestiynau neu os oes angen unrhyw wybodaeth bellach arnoch, cysylltwch â'r tîm cenedlaethol ar

[earlyactiontogether@wales.nhs.uk](mailto:earlyactiontogether@wales.nhs.uk)

**07899 060432 / 07899 060072**

 @ACEsPoliceWales

 Early Action Together Police & Partners ACEs

