

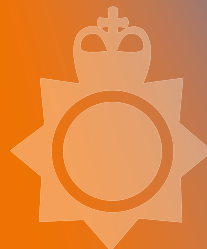
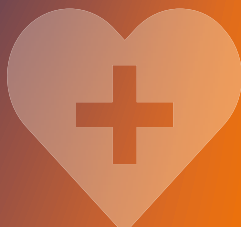


Camau Cynnar
gyda'n Gilydd
**Early Action
Together**

Rhaglen ACEau yr Heddlu a Phartneriaid
Police & Partners ACEs Programme

Hyfforddiant Gwella Cydnerthedd a Sgiliau Hunanofal (ERAS):

Gwerthusiad peilot o gyflwyno rhaglen hyfforddiant seicoaddysgol o fewn plismona.



Hyfforddiant Gwella Cydnerthedd a Sgiliau Hunanofal (ERAS):

Gwerthusiad peilot o gyflwyno rhaglen hyfforddiant seicoaddysgol o fewn plismona.

Awduron

Emma R Barton¹ a Annemarie Newbury¹

¹Polisi a Datblygiad Rhyngwladol, Canolfan Gydweithredu Sefydliad Iechyd y Byd (WHO) ar Fuddsoddi ar gyfer Iechyd a Llesiant

Diolchiadau

Ariannwyd yr astudiaeth ymchwil hon drwy Gronfa Trawsnewid yr Heddlu y Swyddfa Gartref (PR-105).

Ariannwyd cyflwyno'r rhaglen EAT, hyfforddiant ERAS a'r gwerthusiad dilynol trwy Gronfa Trawsnewid yr Heddlu y Swyddfa Gartref (cyf: PR-105).

Hoffem ddiolch i'r holl gyfranogwyr a wirfoddolodd i gymryd rhan yn y gwerthusiad, gan gynnwys yr heddlu a phartneriaid amlasiantaeth yn gweithio yn ardal Heddlu Dyfed Powys.

Diolch i'r Prif Arolygydd Dyfed Bolton a Heddlu Dyfed Powys am gyflwyno gweithgarwch y rhaglen a rhoi'r mynediad angenrheidiol i'r tîm ymchwil i gyflawni'r gwerthusiad.

Hoffem ddiolch i Amy Bassett-Van Doorn a Margaret Meleady yn y Gwasanaeth Therapiau Seicolegol Integredig (Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda) am ddatblygu a chyflwyno'r pecyn hyfforddiant.

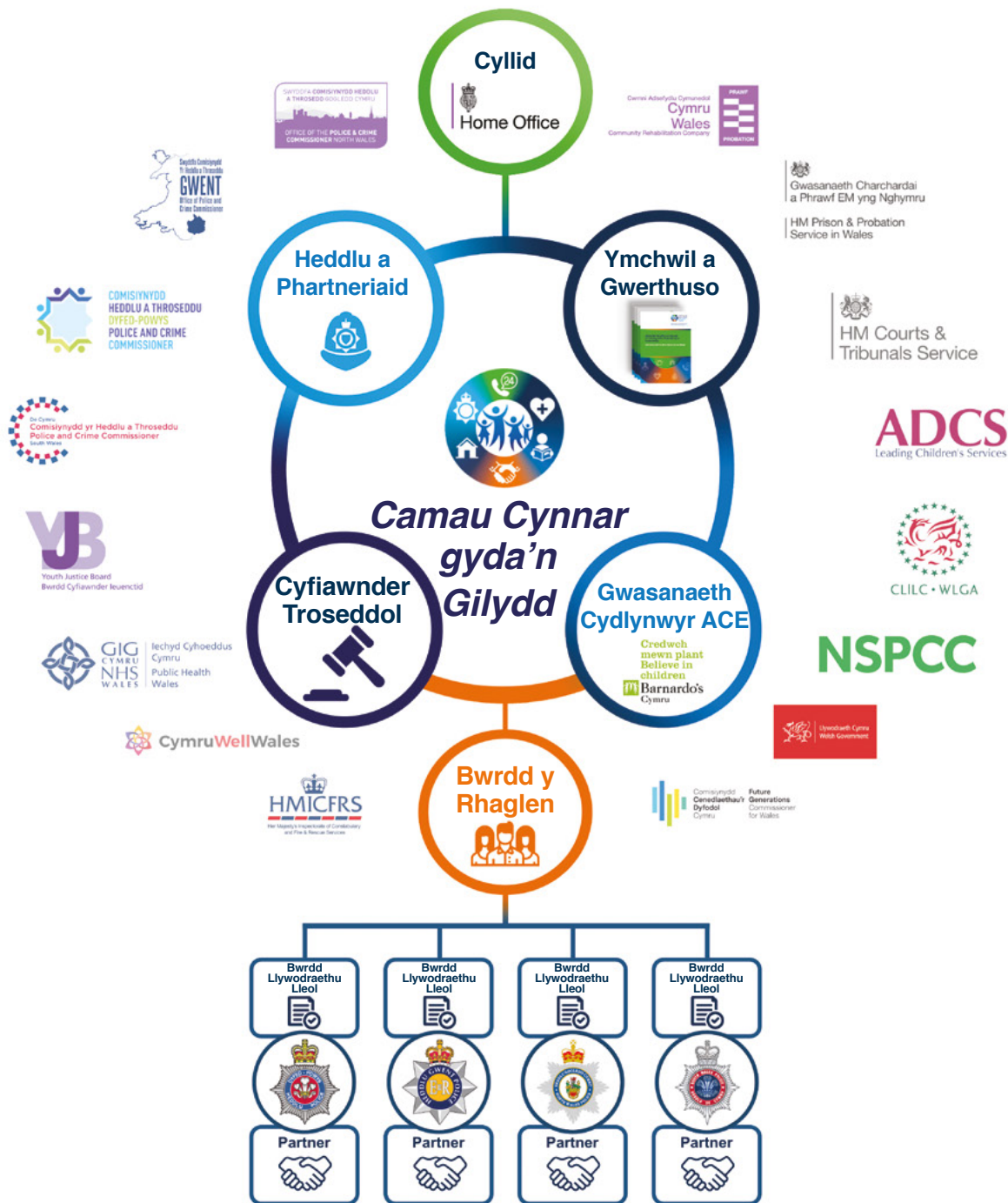
Ar ben hynny, hoffem ddiolch i Sophie Harker, Bethan Jones, Georgia Johnson a Gabriela Ramos Rodriguez am gymorth gyda'r ymchwil; Dr Rebecca Hill, Joanne Hopkins a'r Prif Arolygydd Dyfed Bolton am adolygiadau cymheiriaid; ac Afonso Palma a Joseff Bromwell am brawfddarllen.

ISBN: 978-1-78986-154-130

© 2020 Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru.

Gellir atgynhyrchu'r deunydd a gynhwysir yn y ddogfen hon o dan delerau'r Drwydded Llywodraeth Agored (OGL) www.nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3/ ar yr amod y caiff ei wneud yn gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol. Cydnabyddiaeth i'w nodi i Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru. Oni noder fel arall, mae'r hawlfraint yn y trefniant teipograffyddol, y dyluniad a'r cynllun yn perthyn i Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru.

Strwythur y Rhaglen **Camau Cynnar gyda'n Gilydd**



Nodau Cyffredinol y Rhaglen



Trawsnewid ymatebion yr heddlu a phartneriaid i bobl sy'n agored i niwed, i gyflwyno dull systemau cyfan amlasiantaeth i alluogi ymyrraeth gynnar a gweithgarwch ataliol pan mae Profiadau Andwyol yn ystod Plentyndod (ACEs) a thrawma yn amlwg ac mae teuluoedd mewn perygl o ganlyniadau gwael.

Amcanion Cyffredinol y Rhaglen



Gweithlu cymwys a hyderus i ymateb yn fwy effeithiol i bobl sy'n agored i niwed gan ddefnyddio dull wedi'i lywio gan ACE mewn plismona amser cyflym ac araf.



Capasiti a gallu sefydiadol sy'n rhagweithiol yn cwrrd â gofynion newidiol



'Drws ffrynt' 24/7 integredig sengl ar gyfer pobl sy'n agored i niwed sy'n cyfeirio, yn cefnogi ac yn diogelu sy'n cynnwys gwasanaethau 'golau glas', lles ac iechyd.



Ymateb system gyfan i bobl sy'n agored i niwed drwy weithredu dulliau wedi'u llywio gan ACE ar gyfer plismona gweithredol a phartneriaid allweddol.

Hyfforddiant Gwella Cydnerthedd a Sgiliau Hunanofal (ERAS):

gwerthusiad peilot o gyflwyno rhaglen hyfforddiant seicoaddysgol o fewn plismona

Hyfforddiant ERAS



Rhaglen hyfforddiant adeiladu cydnerthedd ragweithiol a gyflwynir gan weithwyr proffesiynol iechyd meddwl i swyddogion a staff yr heddlu



Rhaglen hyfforddiant 16 awr



unwaith yr wythnos am bedair wythnos



pedair awr y sesiwn



Cyn

Cwblhawyd arolwg cyn yr hyfforddiant



Ar ôl

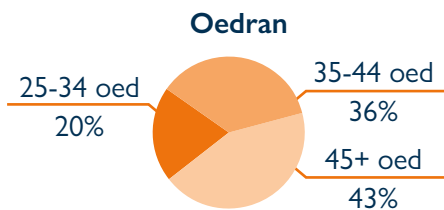
Cwblhawyd arolwg ar ôl yr hyfforddiant ar ddiwedd sesiwn hyfforddi 4 neu 4 wythnos ar wahân os yw'n grŵp rheoli



Ar ôl 2

Cwblhawyd arolwg 2 fis ar ôl yr hyfforddiant + 13 cyfweiliad wyneb yn wyneb

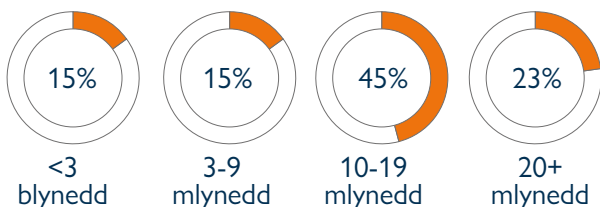
Carfan hyfforddi: 40 cyfranogwr



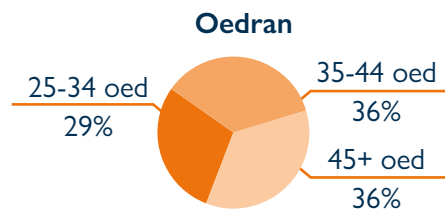
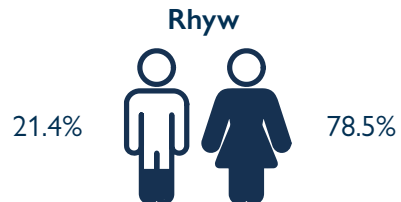
Rôl swydd



Hyd yr amser yn y gwasanaeth/galwedigaeth



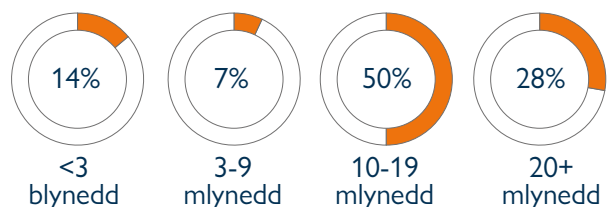
Grŵp rheoli: 14 cyfranogwr



Rôl swydd



Hyd yr amser yn y gwasanaeth/galwedigaeth



EFFAITH



Cynyddodd llesiant meddyliol cadarnhaol

Ni welwyd unrhyw newidiadau yn y grŵp rheoli

Newidiadau cadarnhaol arwyddocaol

Ar ôl yr hyfforddiant:

- teimlo'n optimistaidd am y dyfodol
- delio â phroblemau yn dda
- teimlo'n ddefnyddiol
- meddwl yn glir
- teimlo'n hamddenol

Ar ôl yr hyfforddiant 2:

- teimlo'n hamddenol
- teimlo'n agos at eraill



Yn gyffredinol, gostyngodd lefelau straen canfyddedig

Ni welwyd unrhyw newidiadau yn y grŵp rheoli



Yn gyffredinol, gostyngodd lefelau straen gweithredol canfyddedig

Ni welwyd unrhyw newidiadau yn y grŵp rheoli



Yn gyffredinol, newidiadau cadarnhaol yn lefelau cydnerthedd ar unwaith

Ni welwyd unrhyw newidiadau yn y grŵp rheoli

+ Newid ar ôl yr hyfforddiant mewn ymatebion i straen gan ddefnyddio strategaethau ymdopi dull/gweithredol:

- ✓ Defnyddio cymorth gwytodaeth
- ✓ Ail-fframio cadarnhaol
- ✓ Cynllunio

ADBORTH

Roedd dwy ran o dair o'r cyfranogwyr yn gwerthfawrogi natur 'ataliol' yn hytrach nag 'adweithiol' yr hyfforddiant yn fawr.

Cafodd 93% o'r cyfranogwyr yr hyfforddiant yn ddefnyddiol

“Dysgu am drawma a sut yr wyf wedi bod yn destun iddo am 19 mlynedd ar adegau amrywiol yn ystod fy ngyrfa heb allu ei roi mewn geiriau.”

“Diolch yn fawr wedi mwynhau'r cwrs. Roedd yn dda cymryd amser i ffwrdd o fywyd gwaith prysur i edrych ar ôl fy hun.”

“Cwrs + hyfforddiant rhagorol a fydd yn darparu offer ychwanegol i mi adeiladu ar fy nghydnerthedd a deall pryd mae angen help arnaf a/ neu pryd mae angen help ar eraill.”

51% wedi rhestru rhwystrau allanol i gael gafael ar gymorth

58% diffyg amser i fynd i apwyntiadau

“Amser, lefel y cymorth, gorfod siarad â llawer o bobl.”

63% wedi rhestru rhwystrau sefydliadol i gael gafael ar gymorth

80% stigma a diffyg cyfrinachedd

“Prin yw'r ddealltwriaeth o iechyd meddwl a llesiant yn eu sefydliad.”

Y Dull Profiadau Niweidiol yn Ystod Plentyndod Cenedlaethol i Blismona Pobl sy'n Agored i Niwed:

Rhaglen Camau Cynnar gyda'n Gilydd (E.A.T.)



Camau Cynnar
gyda'n Gilydd

Early Action
Together

Rhaglen ACEau yr Heddlu a Phartneriaid
Police & Partners ACEs Programme

Wedi'i hariannu gan y Swyddfa Gartref i gyflwyno rhaglen o newid ledled Cymru (2018-2020), mae'r rhaglen E.A.T. yn gydweithrediad unigryw rhwng Iechyd Cyhoeddus Cymru (ICC), pedwar heddlu Cymru a Chomisïynwyr yr Heddlu a Throsedd, mewn partneriaeth â sefydliadau Cyfiawnder Troseddol, Cyfiawnder Ieuenctid a'r trydydd sector.

Mae'r rhaglen yn mynd ati i fynd i'r afael â'r galw cynyddol ar wasanaethau gan bobl sy'n agored i niwed i weddnewid y ffordd y 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 ymyrraeth gynnar a chamau ataliol, bydd y rhaglen yn datblygu ymateb systemau cyfan i bobl sy'n agored i niwed er mwyn sicrhau bod llwybrau cymorth ar gael i'r heddlu pan fydd y graddau o fod yn agored i niwed yn disgyn yn is na'r trothwyon ar gyfer cymorth statudol. Gan adeiladu i mewn i'r systemau presennol, bydd y gwaith hwn yn defnyddio asedau cymunedol presennol i ddatblygu cronfa o adnoddau i'r heddlu a phartneriaid eu defnyddio wrth gefnogi pobl yn eu cymunedau.

Mae'r adroddiad hwn yn un o gyfres o gyhoeddiadau ymchwil a fydd yn ein galluogi i ddeall a dangos tystiolaeth effaith y rhaglen E.A.T.:

- Trosglwyddo o arloesi gan yr heddlu i raglen gweddnewid genedlaethol: trosolwg o'r broses o gynyddu hyfforddiant a gwerthuso wedi'i lywio gan Brofiadau Niweidiol yn ystod Plentyndod (ACE) a thrawma
- Deall tirwedd plismona wrth ymateb i bobl sy'n agored i niwed: cyfweiliadau gyda swyddogion rheng flaen ledled Cymru
- Gwerthusiad o'r hyfforddiant wedi'i lywio gan Brofiadau Niweidiol yn ystod Plentyndod a Thrawma Amlasiantaeth Camau Cynnar gyda'n Gilydd (ACE TIME): cyflwyno cenedlaethol i'r heddlu a phartneriaid
- Galluogi ymyrraeth gynnar ac atal wrth blismona pobl sy'n agored i niwed: gwerthusiad o rôl yr heddlu wrth ddarparu gwasanaethau integredig aml-asiantaeth
- Safbwyntiau'r heddlu ar yr hyfforddiant wedi'i Lywio gan Brofiadau Niweidiol yn ystod Plentyndod a Thrawma Amlasiantaeth Camau Cynnar gyda'n Gilydd (ACE TIME) ar draws Cymru.

Mae'r rhaglen ymchwil hon yn ymchwilio i effaith ymateb ymyrraeth gynnar ac ataliol i bobl sy'n agored i niwed mewn plismona a'r system cyfiawnder troseddol. Mae ymchwil a gwerthuso yn cael ei gwblhau ynghylch hyfforddiant ACE TIME, a sut mae wedi cael ei ymgorffori; yn ogystal â gwerthuso llesiant yr heddlu a phartneriaid.

I gael rhagor o wybodaeth am y rhaglen E.A.T. ewch i'r wefan: www.aces.me.uk



Cynnwys

Crynodeb Gweithredol.....	7
1.0. Cyflwyniad.....	13
1.1. Y Rhaglen Hyfforddiant Cydnerthedd a Sgiliau Hunanofal (ERAS)	13
1.2. Astudiaeth Gyfredol.....	14
2.0. Methodoleg.....	15
2.1. Arolwg gwerthuso a mesurau dilysedig.....	15
2.2. Cyfweiliadau.....	16
2.3. Dadansoddi Data	16
3.0. Canfyddiadau	17
3.1. ‘Cadernid’ personoliaeth	18
3.2. Iechyd a llesiant meddyliol ac emosiynol.....	20
3.3. Straen sefyllfaol a gweithredol canfyddedig.....	22
3.3.1. Graddfa straen canfyddedig.....	22
3.3.2. Straen gweithredol.....	23
3.4. Strategaethau ymdopi a chydnerthedd	25
3.4.1. Strategaethau ymdopi	25
3.4.2. Cydnerthedd.....	27
3.5. Canfyddiadau ansoddol o arolygon a chyfweiliadau dilynol ar ôl hyfforddiant ERAS	29
3.5.1. Darpariaeth llesiant.....	29
3.5.2. Hygyrchedd cymorth.....	29
3.5.3. Rhwystrau rhag ceisio cymorth	30
3.5.4. Hygyrchedd yr hyfforddiant.....	31
3.5.5. Cynnwys a chyflwyno’r hyfforddiant.....	31
3.5.6. Elfennau mwyaf defnyddiol yr hyfforddiant.....	32
3.5.7. Profiad o fynychu’r hyfforddiant	34
3.5.8. Cyflwyno’r hyfforddiant yn y dyfodol.....	34
4.0. Trafodaeth ac Argymhellion	38
Cyfeiriadau.....	43
Atodiad 1 - Tablau data	44

Acronymau a ddefnyddir yn yr adroddiad

ACEs	Profiadau Niweidiol yn ystod Plentyndod
Hyfforddiant ACE TIME	Hyfforddiant wedi'i lywio gan Brofiadau Niweidiol yn ystod Plentyndod a Thrawma Amlasiantaeth Camau Cynnar gyda'n Gilydd
BCI	Rhestr COPE Fer
BRS	Graddfa Cydnerthedd Fer
CBT	Therapi Ymddygiad Gwybyddol
DPP	Heddlu Dyfed Powys
E.A.T	Camau Cynnar gyda'n Gilydd
ERAS	Gwell Cydnerthedd a Sgiliau Hunanofal
PC	Cwnstabl yr Heddlu
PCSO	Swyddog Cymorth Cymunedol yr Heddlu
PSQ-Op	Holiadur Straen Gweithredol yr Heddlu
PSS	Graddfa Straen Canfyddedig
PTSD	Anhwylder Straen Wedi Trawma
SWEMWBS	Graddfa Llesiant Meddyliol Byr Warwick-Edinburgh
TRiM	Rheoli Risg Trawma

Crynodeb Gweithredol

Prif swyddogaeth yr heddlu yw amddiffyn y cyhoedd a chadw trefn. Mae swyddogion a staff yr heddlu yn darparu cymorth a help i aelodau mwyaf agored i niwed cymdeithas, ond yn aml gall natur eu rôl achosi niwed i'w llesiant seicolegol a chorfforol eu hunain. Er nad yw cyfraddau salwch yn darparu mesur cynhwysfawr o'r graddau y mae swyddogion yn cael trafferth â'u llesiant, mae ymchwil wedi tynnu sylw at y ffaith bod lefelau uchel o iechyd meddwl gwael, blinder a straen yn y gweithlu. Mae heddluoedd Cymru wedi sefydlu catalog o wasanaethau cymorth a darpariaethau i swyddogion gael mynediad atynt pan fydd ganddynt anghenion iechyd corfforol a meddyliol. Fodd bynnag, canfu ymchwil flaenorol o'r Rhaglen Camau Cynnar Gyda'n Gilydd (EAT), gyda swyddogion a staff yr heddlu, er gwaethaf ymdrechion i wella llesiant y gweithlu, mae yna nifer o rwystrau o hyd i swyddogion a staff yr heddlu geisio'r cymorth sydd ei angen arnynt. Mae diwylliant sefydliadol a stigma canfyddedig yn atal swyddogion a staff yr heddlu rhag ceisio cymorth i fynd i'r afael ag anghenion llesiant, ac o ganlyniad, gall technegau ac ymddygiadau ymdopi camaddasol ddatblygu.

Mae'r Rhaglen E.A.T. a ariennir gan y Swyddfa Gartref, wedi gweithio i drawsnewid ymatebion yr heddlu a phartneriaid i bobl sy'n agored i niwed trwy ddatblygu gweithlu sydd wedi'i lywio gan drawma. Mae datblygu gweithlu mwy cydnerth sydd mewn sefyllfa well i ddelio â heriau plismona modern yn ganolog i gyflawni nodau'r rhaglen. Gweithiodd Heddlu Dyfed Powys gydag arbenigwyr iechyd meddwl yn ardal y bwrdd iechyd lleol i greu rhaglen seicogymdeithasol ar gyfer swyddogion a staff yr heddlu i gryfhau eu cydnerthedd a datblygu'r sgiliau i allu rheoli eu llesiant personol yn briodol.

Mae'r hyfforddiant Gwella Cydnerthedd a Sgiliau Hunanofal (ERAS) yn rhaglen hyfforddi pedair wythnos sy'n defnyddio egwyddorion Therapi Ymddygiad Gwybyddol (CBT). Mae menter hyfforddi ERAS yn rhaglen adeiladu cydnerthedd rhagweithiol weithredol gynnar sy'n rhoi'r wybodaeth i swyddogion a staff nodi arwyddion trawma, straen, blinder a llosgi allan; gwella eu hymwybyddiaeth o ymatebion gwybyddol, ymddygiadol ac emosïynol i achosion straen; a nodi'r angen am ymgynghoriad proffesiynol i atal canlyniadau trawma a straen rhag gwaethygu'n ddifrifol. Treialwyd hyfforddiant ERAS ym Medi-Rhagfyr 2019 gyda dwy garfan o 20-25 o swyddogion yr heddlu, staff yr heddlu a phartneriaid allanol lleol^a ac ar draws ystod o rolau gweithredol gwahanol yn ardal Heddlu Dyfed Powys. Cyflwynwyd y rhaglen hyfforddi 16 awr unwaith yr wythnos, am bedair wythnos, gyda phob sesiwn yn para pedair awr.

Cynhaliodd lechyd Cyhoeddus Cymru werthusiad annibynnol i fesur effaith yr hyfforddiant ar iechyd a llesiant mynychwyr, ac i asesu cyflwyno'r hyfforddiant. Roedd gan y gwerthusiad yr amcanion canlynol:

1. Asesu effaith yr hyfforddiant ar lesiant swyddogion a staff yr heddlu a'u lefelau cydnerthedd emosïynol;
2. Asesu effaith yr hyfforddiant ar allu swyddogion a staff yr heddlu i reoli straen a thrawma yn y gwaith trwy hunanofal; ac,
3. Archwilio gweithredu a chyflwyno'r hyfforddiant mewn amgylchedd plismona ac ystyried addasrwydd yr hyfforddiant i'w gyflwyno'n ehangach.

Casglwyd data trwy holiadur a chyfweliadau wyneb yn wyneb. Defnyddiodd yr holiaduron fesurau a ddilyswyd ymlaen llaw i asesu cadernid, llesiant meddyliol, straen canfyddedig, straen gweithredol yr heddlu, ymdopi a chydnerthedd. Cynhwyswyd cwestiynau ychwanegol i fesur tebygolrwydd mynychwyr

^a Gwahoddwyd partneriaid allanol lleol i gymryd rhan yn yr hyfforddiant ar ôl gosod y prif amcanion gwerthuso. Yn ogystal, roedd nifer y cyfranogwyr 'partner' yn rhy fach i'w grwpio ar wahân, felly maent wedi'u hymgorffori yn y grŵp 'staff'.

yn ceisio cymorth os oedd angen, rhwystrau rhag ceisio cymorth, a chanfyddiadau o gynnwys a chyflwyniad yr hyfforddiant. Roedd y garfan hyfforddi (n=40) yn cynnwys yr heddlu a'r staff hynny a fynychodd yr hyfforddiant dros ddwy sesiwn ar wahân. Cwblhawyd holiaduron yn y sesiwn hyfforddi gyntaf cyn yr hyfforddiant, ar ôl yr hyfforddiant yn y sesiwn hyfforddi olaf a deufis ar ôl yr hyfforddiant. Sefydlwyd grŵp rheoli hefyd (n=14). Ni dderbyniodd aelodau'r grŵp rheoli yr hyfforddiant. Fe wnaethant gwblhau'r holiaduron cyn ac ar ôl yr hyfforddiant bedair wythnos ar wahân.

Cynhaliwyd tri ar ddeg o gyfweiliadau wyneb yn wyneb gyda detholiad pwrpasol o heddlu a phartneriaid yn y ddwy garfan hyfforddi, yn ogystal â'r hwyluswyr hyfforddi a chynrychiolwyr o'r heddlu oedd yn gyfrifol am lesiant y gweithlu (ee iechyd galwedigaethol). Cynhaliwyd y cyfweiliadau oddeutu 8 wythnos ar ôl cwblhau'r hyfforddiant. Archwiliodd cyfweiliadau ganfyddiadau cyfranogwyr o lesiant yn y sefydliad, rhesymau dros ddatblygu/mynychu'r hyfforddiant, canfyddiadau o gynnwys a chyflwyno'r hyfforddiant, profiad o'r hyfforddiant, cymorth bellach y gallai fod ei hangen ar swyddogion a staff yr heddlu, ac ystyriaethau ar gyfer cynyddu graddfa ac ehangu cyflwyniad yr hyfforddiant.

Canfyddiadau

Cadernid

Mae cadernid yn fesur o allu nodwedd unigolyn i reoli ac ymateb i ddigwyddiadau llawn straen. Mesurwyd hyn cyn yr hyfforddiant a deufis ar ôl yr hyfforddiant. Amlygodd y canfyddiadau:

- Cyn derbyn yr hyfforddiant, roedd gan y cyfranogwyr lefelau cymedrol o gadernid ar draws y tair is-raddfa (mae'r sgoriau'n amrywio o 0, cadernid isel, i 15, cadernid uchel): 'ymdeimlad o reolaeth' (Cymedr=9.8), 'Ymdeimlad o ymrwymiad i fywyd a gwaith' (Cymedr=9.6) ac 'ymdeimlad o fod yn agored i newidiadau a heriau bywyd' (Cymedr=9.6). Nid oedd unrhyw wahaniaethau arwyddocaol yn lefel y cadernid ar gyfer oedran, rhyw, rôl swydd na hyd gwasanaeth.
- Ddeufis ar ôl yr hyfforddiant, roedd gan gyfranogwyr lefelau uwch o 'ymdeimlad o reolaeth' (C=10.6, $p < 0.05$), gan ddangos gwell cred y gellir rhagweld a rheoli newidiadau bywyd. Yn gyffredinol, ni chafwyd unrhyw newidiadau arwyddocaol yn y sgoriau ar gyfer 'Ymdeimlad o ymrwymiad i fywyd a gwaith' ac 'ymdeimlad o fod yn agored i newidiadau a heriau bywyd'.
- Ddeufis ar ôl yr hyfforddiant, roedd gwahaniaethau arwyddocaol yn lefel yr 'ymdeimlad o fod yn agored i newidiadau a heriau bywyd' a chyfanswm sgoriau cadernid yn ôl hyd gwasanaeth neu amser yn yr alwedigaeth. Roedd cyfranogwyr â llai na 3 blynedd o wasanaeth yn nodi sgoriau ymdeimlad o fod yn agored uwch nag unigolion â 3-9 mlynedd o brofiad (C=12.4 ac 8.0 yn y drefn honno; $p < 0.05$) a sgoriau cadernid cyffredinol (C=35.8 a 35.4 yn y drefn honno; $p < 0.05$). Arhosodd pob sgôr yn yr ystod gymedrol o gadernid.

Iechyd a llesiant meddyliol ac emosiynol

Defnyddiwyd Graddfa Llesiant Meddwl Byr Warwick-Edinburgh (SWEMWBS) i fesur iechyd meddwl ac emosiynol cyn ac ar ôl yr hyfforddiant ac ar ôl 2 fis yn dilyn yr hyfforddiant, gan ddefnyddio saith datganiad am feddyliau a theimladau. Dangosodd y canlyniadau:

- Cyn yr hyfforddiant, sgoriodd cyfranogwyr gyfanswm sgôr gymedrol ar gyfer llesiant meddyliol (C=21.2), a gynyddodd yn arwyddocaol yn syth ar ôl yr hyfforddiant (C=23.2, $p < 0.01$). Bu gostyngiad bach yng nghyfanswm y sgôr gymedrig ddeufis ar ôl yr hyfforddiant; fodd bynnag, roedd y newid cadarnhaol rhwng y canlyniadau cyn yr hyfforddiant a 2 fis ar ôl yr hyfforddiant yn parhau i fod yn arwyddocaol (C=22.7, $p < 0.01$).
- Ar ôl yr hyfforddiant, bu cynnydd cadarnhaol arwyddocaol ar draws chwech o'r saith is-raddfa, gyda'r cyfranogwyr yn teimlo'n fwy optimistaidd am y dyfodol, yn teimlo'n ddefnyddiol, yn hamddenol, yn delio â phroblemau'n dda, yn meddwl yn glir ($p < 0.01$) a gallu dod i benderfyniad eu hunain am bethau ($p < 0.05$). Nid oedd unrhyw newidiadau arwyddocaol o ran 'teimlo'n agos at bobl eraill'.

- Cynhaliwyd y cynnydd hwn mewn llesiant meddyliol cadarnhaol o'r cyfnod cyn yr hyfforddiant dros amser gyda newid cadarnhaol arwyddocaol yn dangos deufis ar ôl yr hyfforddiant ar gyfer teimlo'n hamddenol ($p < 0.05$). Yn ogystal, nodwyd gwahaniaeth arwyddocaol hefyd o'r cyfnod cyn yr hyfforddiant i ddeufis ar ôl yr hyfforddiant mewn 'teimlo'n agos at eraill' ($p < 0.05$).
- I'r rhai nad oeddent wedi mynychu'r hyfforddiant (grŵp rheoli) ni welwyd unrhyw wahaniaethau arwyddocaol ar draws yr is-raddfeydd iechyd meddwl ac emosiynol na'r sgôr llesiant meddyliol cyffredinol dros y cyfnod o 4 wythnos rhwng cyn ac ar ôl yr arolwg.

Straen sefyllfaol a gweithredol canfyddedig

Defnyddiwyd dau fesur gwahanol o straen; y Raddfa Straen Canfyddedig (PSS), sy'n asesu sefyllfaoedd llawn straen mewn bywyd, a Straen Gweithredol yr Heddlu (PSQ-Op), sy'n asesu straen sy'n benodol i'r rôl blismona. Cwblhawyd y ddau fesur cyn ac ar ôl yr hyfforddiant a deufis ar ôl yr hyfforddiant.

Amlygodd y canfyddiadau:

- Profodd cyfranogwyr lefelau cymedrol o straen canfyddedig cyn yr hyfforddiant ($C=18$; mae'r sgoriau yn amrywio rhwng 0-40). Gostyngodd lefel y straen yn syth ar ôl yr hyfforddiant ($C=13.7$, $p < 0.01$), ac arhosodd yn is na chyn yr hyfforddiant ddeufis yn ddiweddarach ($C=15.2$, $p < 0.01$). Nid oedd unrhyw wahaniaethau arwyddocaol yng nghyfanswm y sgoriau cymedrig yn ôl oedran, rhyw, rôl swydd na hyd gwasanaeth.
- Roedd gostyngiad arwyddocaol mewn straen canfyddedig o'r lefelau cyn yr hyfforddiant, a hynny yn syth ar ôl yr hyfforddiant a deufis ar ôl yr hyfforddiant, ar gyfer yr eitemau a ganlyn: methu â rheoli pethau pwysig ($p < 0.05$); nerfusrwydd sy'n gysylltiedig â theimladau o straen ($p = < 0.01$); credu y bydd pethau yn mynd o'ch plaid ($p < 0.05$); teimlo ar ben pethau ($p < 0.01$); cael eich gwylltio gan bethau y tu hwnt i'ch rheolaeth ($p < 0.05$); a theimlo bod anawsterau'n pentyrru na allwch eu goresgyn ($p < 0.05$).
- Ar gyfer straen gweithredol yr heddlu, roedd lefel gymedrol gyffredinol o straen cyn yr hyfforddiant ($C=2.81$, mae'r sgoriau'n amrywio o 0-7), a dim gostyngiad arwyddocaol yn lefel gyffredinol y straen gweithredol ar ôl yr hyfforddiant neu ar ôl deufis.
- Cyn yr hyfforddiant, roedd yr achosion straen mwyaf yn cynnwys gwaith papur ($C=3.9$), amser i aros yn gorfforol heini ($C=3.8$), blinder ($C=3.7$), dim digon o amser i'w dreulio gyda ffrindiau/teulu ($C=3.7$) a bywyd cymdeithasol y tu allan i'r gwaith ($C=3.3$).
- Roedd y mathau o straen yn amrywio yn ôl rôl alwedigaethol a hyd gwasanaeth cyn yr hyfforddiant; adroddodd cwnstabiaild yr heddlu straen uwch ar gyfer gwaith shifft a goramser na swyddogion cymorth cymunedol yr heddlu ($p < 0.05$), a nododd y rhai â 10-19 mlynedd o brofiad straen arwyddocaol uwch yn ymwneud â gwaith shifft na'r rhai fu yn y swydd am lai na 3 blynedd ($p < 0.05$).
- Ar ôl yr hyfforddiant nid oedd unrhyw wahaniaethau arwyddocaol mewn sgoriau eitemau unigol yn ôl oed neu rôl swydd. Fodd bynnag, nododd menywod lefelau is o straen mewn perthynas â pherfformio gweithgareddau cysylltiedig â gwaith ar eu diwrnodau i ffwrdd a pheidio â chael digon o amser i'w dreulio gyda ffrindiau a theulu ($p < 0.05$). Yn ogystal, nododd cyfranogwyr â 3-9 mlynedd o brofiad straen uwch ar gyfer gweithio ar eu pennau eu hunain yn y nos a gweithio ar eu diwrnodau i ffwrdd na'r rhai â > 10 mlynedd ($p < 0.05$).
- Ddeufis ar ôl yr hyfforddiant, nododd cyfranogwyr dros 45 oed lefelau arwyddocaol is o straen o ran gweithio ar eu pennau eu hunain yn y nos, aros yn gorfforol heini, materion iechyd yn gysylltiedig â galwedigaeth, delio â sylwadau negyddol gan y cyhoedd a phrofi cyfyngiadau ar eu bywyd cymdeithasol na'r rhai a oedd yn iau ($p < 0.05$).
- Ni welodd y grŵp rheoli unrhyw newidiadau arwyddocaol yn y lefelau straen canfyddedig cyffredinol nac ar draws eitemau unigol heblaw am gael eu gwylltio gan bethau y tu hwnt i'w rheolaeth ($p < 0.05$) o fewn y cyfnod o 4 wythnos rhwng cwblhau'r arolygon cyn ac ar ôl yr hyfforddiant.

Ymdopi a chydnerthedd

Roedd yr holiaduron yn cynnwys cwestiynau ar y strategaethau y mae cyfranogwyr yn eu defnyddio i ymdopi â sefyllfaoedd sy'n achosi straen, a'u lefelau cydnerthedd. Mesurwyd y rhain cyn yr hyfforddiant, yn syth ar ôl yr hyfforddiant a deufis yn ddiweddarach.

- Cyn yr hyfforddiant, roedd cyfranogwyr yn gyffredinol yn ffafrio strategaethau ymdopi cadarnhaol wrth ymateb i straen gan awgrymu bod cyfranogwyr ar y cyfan yn ymdopi'n briodol â digwyddiadau llawn straen y gallent eu profi. Yr arddull ymdopi a ffeirir fwyaf oedd ymdopi gweithredol, sy'n canolbwyntio ar ddatrys problemau a cheisio cymorth proffesiynol a chymdeithasol i reoli straen.
- Cyn yr hyfforddiant, roedd gwahaniaethau arwyddocaol mewn ffurfiau unigol o ymdopi yn ôl hyd yr amser mewn galwedigaeth a rhyw. Yn fwy penodol, roedd cyfranogwyr a oedd wedi bod yn eu swydd am 3-9 mlynedd yn fwy tebygol o ddefnyddio dulliau tynnu sylw i ymdopi â straen na chyfranogwyr a oedd ond wedi bod yn y rôl am hyd at 3 blynedd, gyda'r rhai yn gynnar yn eu gyrfa blismona yn fwy yn debygol o ddefnyddio hunan-fai i ymdopi. Roedd menywod yn fwy tebygol na dynion o geisio cymorth emosiynol ($p < 0.05$).
- Cyn yr hyfforddiant, roedd symudiadau cadarnhaol arwyddocaol yn y ffurfiau o ymdopi y byddai cyfranogwyr yn eu mabwysiadu, gyda chyfranogwyr yn fwy tebygol o ddefnyddio cymorth gwybodaeth ($p < 0.05$), ail-fframio cadarnhaol ($p < 0.01$) a strategaethau cynllunio ($p < 0.01$) wrth brofi straen. Fodd bynnag, ni chynhaliwyd y newidiadau hyn ddeufis ar ôl yr hyfforddiant; yn hytrach, roedd cyfranogwyr yn fwy tebygol o ddefnyddio dweud eu cwyn yn uchel i ymdopi ($p < 0.05$).
- Ddeufis ar ôl yr hyfforddiant, roedd gwahaniaethau arwyddocaol ar ffurf ymdopi ar draws oedrannau, gyda chyfranogwyr 45 oed a hŷn yn fwy tebygol o ddefnyddio strategaethau dweud eu cwyn yn uchel na'r swyddogion a'r staff iau ($p < 0.01$).
- Ar ôl yr hyfforddiant y strategaeth ymdopi a ffafriwyd oedd cynllunio, ac yna ymdopi gweithredol. Hon oedd y strategaeth ymdopi a ffafriwyd ddeufis ar ôl yr hyfforddiant.
- Roedd gwahaniaethau arwyddocaol yn lefel y cydnerthedd ar draws demograffeg. Cyn yr hyfforddiant, dangosodd cyfranogwyr a oedd wedi bod yn y swydd am 3-9 mlynedd fwy o gydnerthedd wrth allu gwella'n gyflym o ddigwyddiadau llawn straen na chyfranogwyr yn y swydd am hyd at 3 blynedd. Ar ôl yr hyfforddiant, roedd cyfranogwyr â hyd at 10 mlynedd o wasanaeth yn gweld eu hunain yn fwy abl i 'adfer yn gyflym' pan fydd rhywbeth drwg yn digwydd o'i gymharu â'r rhai a oedd wedi gwasanaethu am 10-19 mlynedd ($p < 0.05$).
- Ar ben hynny, nododd gwrywod lefelau uwch o gydnerthedd o ran llwyddo i ymdopi drwy ddigwyddiadau llawn straen na menywod ($p < 0.05$).
- Ar bob pwynt amser, dangosodd cyfranogwyr gydnerthedd yn yr ystod 'normal', gan olygu bod sgoriau cydnerthedd yn amrywio rhwng 3.0-4.3. Yn syth ar ôl yr hyfforddiant, bu cynnydd arwyddocaol yn lefel gyffredinol y cydnerthedd, a gwelliannau arwyddocaol yng ngallu canfyddedig cyfranogwyr i ddod trwy ddigwyddiadau llawn straen, adfer yn gyflym pan fydd rhywbeth drwg yn digwydd, dod trwy gyfnodau anodd heb fawr o drafferth a goresgyn rhwystrau ($p < 0.05$).
- Ni welwyd gwahaniaeth arwyddocaol yn y lefelau cydnerthedd cyffredinol gan gyfranogwyr yn y grŵp rheoli 4 wythnos ar ôl cwblhau'r arolwg cyn yr hyfforddiant.
- Ar ôl yr hyfforddiant ni chynhaliwyd y gwelliannau a welwyd mewn cydnerthedd ddeufis ar ôl yr hyfforddiant.

Ymatebion agored yr arolwg a chyfweliadau

Nid oedd mwyafrif (n=27, 67.5%) y cyfranogwyr wedi derbyn hyfforddiant o'r blaen ar lesiant a chydnerthedd personol. Fodd bynnag, roedd bron i hanner y cyfranogwyr wedi mynychu hyfforddiant Camau Cynnar Gyda'n Gilydd Profiadau Niweidiol yn ystod Plentynod wedi'i Lywio gan Drawma (ACE TIME), a arweiniodd at nifer fach o swyddogion a staff yn nodi effaith bersonol bosibl ACEs.

Ystyriwyd bod cymorth llesiant o fewn yr heddlu yn hygyrch, ond yn aml dim ond ar ôl i unigolyn gyrraedd pwynt argyfwng. Roedd cyfranogwyr wedi'u cymhell i fynychu'r hyfforddiant i wella eu cydnerthedd a rheoli straen mewn rhinwedd bersonol a phroffesiynol. At hynny, roedd rheolwyr a oedd yn mynychu'r hyfforddiant eisiau gwella eu gallu i nodi arwyddion o lesiant gwael yn eu tîm a gallu cefnogi swyddogion a staff i gael help.

Nododd cyfranogwyr ystod o wasanaethau sydd ar gael iddynt. Adroddwyd mai iechyd galwedigaethol oedd y lle cyntaf y byddai'r heddlu a staff yn ceisio cymorth oherwydd eu gallu i ddarparu gwahanol fathau o gymorth. Er bod Rheoli Risg Trawma (TRiM) ar gael yn eang i swyddogion a staff yr heddlu ar ôl mynychu digwyddiad trawmatig, ystyriwyd bod y cymorth hwn yn ymarfer asesu risg yn hytrach na math o gymorth. Roedd cwnsela yn cael ei ffafrio er bod gallu cyfyngedig i ddarparu'r gwasanaeth hwn yn eang.

Rhoddodd hyfforddiant ERAS adolygiad cynhwysfawr i swyddogion o'r gwasanaethau a'r adnoddau llesiant sydd ar gael iddynt. Fodd bynnag, ar ôl mynychu'r hyfforddiant, roedd rhwystrau o hyd i gael mynediad at gymorth gan y sefydliad. Nododd cyfranogwyr stigma a phryderon am gyfrinachedd fel y rhwystr a adroddwyd amlaf, a nododd cyfranogwyr eu bod yn dal yn anfodlon o ran ceisio cymorth o ganlyniad i'r hyn yr oeddent yn ei ystyried yn ymwybyddiaeth a derbynoldeb cyfyngedig o iechyd a llesiant meddwl ar draws y sefydliad, ansicrwydd cyfyngedig ynghylch cymorth gan reolwyr llinell a'r potensial y gallai ceisio cymorth effeithio ar ddatblygiad gyrfa. Er bod angen ymrwymiad amser mawr ar gyfer yr hyfforddiant, adroddodd mynychwyr yn bennaf eu bod wedi cael cymorth y rheolwyr i fod yn bresennol am y pedair wythnos. Fodd bynnag, profodd rai unigolion heriau wrth gael amser i ffwrdd o ddyletswyddau gweithredol i fynychu.

Ystyriwyd bod yr hyfforddiant yn hamddenol ac yn anffurfiol, ac yn creu lle diogel i gyfranogwyr siarad yn agored am eu profiadau a cheisio cymorth. Roedd cyfranogwyr yn ystyried bod cynnwys CBT yn yr hyfforddiant yn fuddiol iawn, trwy dynnu sylw at bwysigrwydd cymryd yr amser i brosesu profiadau i atal meddwl gwyrddoedig. Hefyd, gwelwyd bod y wybodaeth am hunanofal yn darparu'r offer i reoli straen yn effeithiol.

Yn aml, nododd cyfranogwyr y budd o dderbyn yr hyfforddiant ochr yn ochr â'u cydweithwyr. Amlygwyd cyfoedion fel ffynhonnell gymorth bwysig yn ystod amseroedd heriol; felly, roedd clywed bod cydweithwyr wedi cael profiadau tebyg yn ddefnyddiol. Awgrymwyd y gallai fod yn fwy buddiol i swyddogion a staff yr heddlu dderbyn hyfforddiant cydnerthedd a llesiant ar wahân i bartneriaid allanol er mwyn derbyn cymorth gan y rhai y maent yn gweithio'n uniongyrchol gyda nhw. Roedd cyfranogwyr yr hyfforddiant yn gwerthfawrogi gwybodaeth a phrofiad arbenigol yr hyfforddwyr yn fawr, a oedd yn caniatáu i ddysgwyr ddeall yn hawdd gymhlethdodau posibl profi trawma a gwell dealltwriaeth o egwyddorion CBT. At hynny, roedd defnyddio hyfforddwyr allanol yn rhoi ymdeimlad o ddiogelwch i gyfranogwyr siarad heb bryderon ynghylch cyfrinachedd. Roedd cytundeb cyffredinol ymhlith y rhai a gafodd eu cyfweld bod angen i ddarparu'r hyfforddiant yn y dyfodol aros gyda hyfforddwyr allanol sydd â hyfforddiant iechyd meddwl arbenigol.

Awgrymodd cyfranogwyr ychydig o newidiadau i'r hyfforddiant ei hun, ond awgrymodd nifer fach y byddai cymorth ddilynol o amser unigol 1-2-1 yn fuddiol, er mwyn rhoi cyfle i gyfranogwyr siarad â hyfforddwyr yn breifat os oes ganddynt wybodaeth fwy sensitif i'w rhannu. At hynny, roedd barn gymysg yn bodoli ymhlith cyfranogwyr ynghylch a ddylai'r hyfforddiant fod yn orfodol neu'n wirfoddol. Ar un llaw, byddai llawer o bobl sydd angen yr hyfforddiant yn annhebygol o wirfoddoli i fynychu, ond canfuwyd efallai na fyddai cyfranogwyr yn ymgysylltu â'r hyfforddiant os yw'n ofynnol iddynt fynychu, a allai effeithio'n andwyol ar ddeinameg y grŵp. Wedi dweud hynny, nododd pawb a gymerodd ran yn y cyfweliad y dylid cyflwyno'r hyfforddiant i recriwtiaid newydd fel rhan o hyfforddiant sefydlu.

Casgliadau

Mae datblygu gweithlu mwy cydnerth sydd mewn sefyllfa well i ddelio â heriau plismona modern yn hanfodol yn yr hinsawdd sydd ohoni o lefelau uchel o iechyd meddwl gwael, blinder a straen o fewn gweithlu'r heddlu. Mae rhaglen hyfforddi ERAS yn cyflwyno cam pwysig tuag at arfogi swyddogion a staff yr heddlu i ddatblygu strategaethau i ymdopi â digwyddiadau llawn straen cyn iddynt waethygu a chyrraedd sefyllfa o argyfwng.

Mae canfyddiadau'r gwerthusiad cyfredol yn awgrymu bod yr hyfforddiant, ar y cyfan, o'i gymharu â chanlyniadau'r grŵp rheoli ar ôl yr hyfforddiant, wedi cynyddu llesiant meddyliol a chydnerthedd emosiynol y rhai a gymerodd ran, tra hefyd yn galluogi swyddogion a staff yr heddlu i ddefnyddio strategaethau ymdopi mwy cadarnhaol pan yn profi digwyddiadau llawn straen. At hynny, roedd presenoldeb yn yr hyfforddiant yn lleihau lefelau straen personol a straen galwedigaethol canfyddedig sy'n gysylltiedig â phlismona; eto, roedd hyn mewn cyferbyniad uniongyrchol â'r grŵp rheoli na welodd unrhyw newidiadau mewn lefelau straen dros gyfnod o bedair wythnos.

Serch hynny, mae'r canfyddiadau'n aneglur ynghylch buddion tymor hwy'r hyfforddiant a chynaliadwyedd y canlyniadau cadarnhaol a welwyd i ddechrau, gyda nifer o'r newidiadau cadarnhaol a welwyd yn syth ar ôl yr hyfforddiant heb eu cynnal ddeufis yn ddiweddarach. Cyfyngwyd y gwerthusiad cyfredol i gyfnod dilynol o ddeufis ar ôl yr hyfforddiant ac felly byddai effeithiau tymor hwy yr hyfforddiant dros gyfnod o 12 mis yn ddefnyddiol i'w cipio mewn gwerthusiad pellach er mwyn asesu effaith yr hyfforddiant ERAS yn llawn ar lesiant swyddogion a staff yr heddlu. Yn ogystal, mae'r gwerthusiad yn darparu peth tystiolaeth o ble y gallai fod rhwystrau i weithredu'r hyfforddiant ar lefel heddlu cyfan.

Argymhellion:

- Dylid hyrwyddo buddion yr hyfforddiant i lesiant unigolion a sefydliadau yn glir i'r holl staff ledled yr heddlu, gyda phwyslais ar gefnogaeth yr uwch reolwyr cyn cyflwyno'r hyfforddiant yn ehangach i'r heddlu.
- Mae angen cyfathrebu ynghylch derbynioldeb derbyn cymorth, er mwyn galluogi swyddogion a staff i geisio cymorth ar gyfer straen personol a straen sy'n gysylltiedig â gwaith pan fo angen.
- Dylid ystyried gwerthusiad pellach o effaith yr hyfforddiant ar garfannau hyfforddi eraill fel recriwtiaid newydd, y rhai mewn gwahanol rolau a'r rhai sydd â mandad i fynychu'r hyfforddiant er mwyn llywio a ddylai'r hyfforddiant gael ei gyflwyno'n llawn ar draws yr heddlu.
- Ystyriodd y gwerthusiad cyfredol yr effaith dros ddeufis ar ôl yr hyfforddiant - mae angen gwerthusiad pellach i ddarganfod effaith tymor hwy hyfforddiant ERAS ar lesiant swyddogion a staff yr heddlu.

1.0. Cyflwyniad

Plismona yw un o'r galwedigaethau mwyaf llawn straen yn y DU, lle mae straen sefydliadol yn cael mwy o effaith ar lesiant corfforol a seicolegol na rolau swyddi eraill, gan arwain at gyfraddau is o foddhad swydd. [1] Ledled y DU, mae cyfran uchel o swyddogion a staff yr heddlu wedi nodi eu bod wedi dod i gysylltiad â digwyddiadau trawmatig wrth ymgymryd â'u dyletswyddau (~90%), [2,3] gan gynnwys digwyddiadau sy'n cynnwys niwed i eraill (ee ymosodiadau rhywiol a thrais), a rhai sy'n arwain at anaf personol a bygythiadau i fywyd. [3] Er y gall dod i gysylltiad â digwyddiadau trawmatig gael effaith arwyddocaol ar lesiant swyddogion a staff yr heddlu, nodwyd bod achosion straen galwedigaethol eraill yn cael mwy o effaith, gan gynnwys llwyth gwaith uchel, oriau hir, patrymau shift, cydbwysedd bywyd a gwaith a biwrocratiaeth sefydliadol. [4,5]

Mae Ffederasiwn yr Heddlu wedi tynnu sylw at y ffaith bod swyddogion yn adrodd yn genedlaethol ynghylch lefelau sy'n achosi pryder o iechyd a llesiant meddwl, gan gynnwys boddhad bywyd gwael a lefelau uchel o flinder, straen, hwyliau isel a gorbryder. [3] Amlygodd arolwg Caergrawnt 'The Job and The Life' fod 66% o weithlu'r heddlu yn profi materion iechyd seicolegol neu feddyliol o ganlyniad i'w gwaith heddlu. [2] Tra bod cyfraddau salwch tymor hir yn isel ($\leq 2\%$)^b, [6] mae ymchwil wedi dangos lefelau uchel o 'bresenoldeb' ymhlith yr heddlu, gyda 93% o swyddogion a staff yr heddlu yn nodi y byddent yn mynd i mewn i'r gwaith hyd yn oed pe baent yn dioddef o gyflwr seicolegol. [2] Yn yr un modd, nid yw'n anghyffredin i'r heddlu ddefnyddio diwrnodau gorffwys neu wyliau blynyddol yn lle diwrnodau salwch, gyda 42% o'r heddlu yn nodi 'absenoldebaeth'. [7,8]

Yng Nghymru, mae ymchwil gyda swyddogion a staff yr heddlu ar draws y pedwar heddlu wedi amlygu ymhellach y gall llwyth gwaith parhaus trwm a phatrymau shift anffafriol gael yr effaith fwyaf ar lesiant swyddogion oherwydd yr effaith y mae'n ei chael ar eu gallu i gynnal ffordd iach o fyw a chydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. [9] Ar ben hynny, gall dod i gysylltiad â digwyddiadau a deunyddiau trawmatig gael effaith arwyddocaol ar lesiant staff, ond yr anallu i gymryd amser i brosesu'r profiadau hyn a all effeithio ar eu llesiant. [9] Ar draws y pedwar heddlu, nododd swyddogion a staff yr heddlu welliannau o ran rheoli llesiant y gweithlu, trwy ddarparu ystod eang o gymorth i'r heddlu gael mynediad atynt, gan gynnwys iechyd galwedigaethol, Rheoli Risg Trawma (TRiM) a gwasanaethau cwnsela. Fodd bynnag, ystyriwyd bod cydweithwyr a rheolwyr yn rhan annatod o helpu swyddogion i ddelio â digwyddiadau anodd a straen oherwydd y gyd-ddealltwriaeth a'r gallu i uniaethu â'i gilydd. Wedi dweud hynny, rhwystrau diwylliannol a stigma canfyddedig oedd y rhwystrau a adroddwyd amlaf o ran cael gafael ar gymorth, gan gynnwys pryderon ynghylch cael eu hystyried yn 'wan' am fod angen cymorth a dilyniant gyrfa yn cael ei atal os yw'r rheolwyr yn ymwybodol o bryderon llesiant. [9] Ategir hyn gan ymchwil sydd wedi amlygu na fyddai 8 o bob 10 gweithiwr brys yn ceisio cymorth gan iechyd galwedigaethol, a dim ond 16% o'r heddlu sydd wedi ceisio cymorth o'r blaen a wnaeth hynny o fewn eu heddlu eu hunain. [10]

1.1. Y rhaglen hyfforddi Gwella Cydnerthedd a Sgiliau Hunanofal (ERAS)

Ariannodd y Swyddfa Gartref y rhaglen Camau Cynnar Gyda'n Gilydd (EAT) i drawsnewid ymatebion yr heddlu a phartneriaid i agweddau ar fod yn agored i niwed yng Nghymru. Nod y rhaglen oedd cefnogi heddluoedd Cymru i fabwysiadu ymarfer wedi'i lywio gan drawma mewn ymateb i fod yn agored i niwed, a galluogi mynediad at ymyrraeth gynnar ac atal i'r rhai yr effeithir arnynt gan adfyd. Wrth gefnogi'r unigolion mwyaf agored i niwed o fewn cymdeithas, nod y rhaglen oedd datblygu gweithlu mwy cydnerth sydd mewn gwell sefyllfa i ddelio â heriau plismona modern.

Er mwyn cyflawni hyn, mae Heddlu Dyfed Powys (DPP) wedi gweithio ar y cyd ag ymarferwyr iechyd

^b Nid oes data cenedlaethol ar salwch tymor byr ar gael

meddwl arbenigol ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda i ddatblygu a threialu pecyn hyfforddiant seicogymdeithasol i'w gyflwyno'n bwrpasol i'r heddlu.

Mae'r hyfforddiant Gwella Cydnerthedd a Sgiliau Hunanofal (ERAS) wedi'i ddatblygu i'w gyflwyno i grwpiau o hyd at 25 o swyddogion a staff yr heddlu dros 16 awr o hyfforddiant wedi'i ledaenu dros bedwar diwrnod hyfforddi. Mae'r hyfforddiant yn tynnu ar egwyddorion Therapi Ymddygiad Gwybyddol (CBT) i helpu mynychwyr i ddatblygu sgiliau i reoli agweddau ar fod yn agored i niwed yn emosiynol a meithrin cydnerthedd. Rhaglen adeiladu cydnerthedd ragweithiol gynnar yw menter hyfforddi ERAS sy'n ceisio atal canlyniadau trawma a straen ym mywyd unigolyn rhag gwaethygu'n ddirifol trwy'r amcanion dysgu canlynol:

- 1. Cydnabod arwyddion a symptomau trawma, straen, blinder a llosgi allan sy'n gysylltiedig â gwaith;**
- 2. Adeiladu cydnerthedd emosiynol o ganlyniad i wybodaeth ac ymwybyddiaeth well o'n hymatebion gwybyddol, ymddygiadol ac emosiynol; a,**
- 3. Nodi'r angen am ymgynghoriad proffesiynol.**

1.2. Astudiaeth Gyfredol

Cynhaliodd Iechyd Cyhoeddus Cymru werthusiad annibynnol i fesur effaith yr hyfforddiant ERAS ar swyddogion a staff yr heddlu, ac addasrwydd ei gyflwyno. Yn unol â nodau'r hyfforddiant, mae gan y gwerthusiad yr amcanion canlynol:

- 1. Asesu effaith yr hyfforddiant ar lesiant swyddogion a staff yr heddlu a'u lefelau cydnerthedd emosiynol;**
- 2. Asesu effaith yr hyfforddiant ar allu swyddogion a staff yr heddlu i reoli straen a thrawma yn y gwaith trwy hunanofal; ac**
- 3. Archwilio gweithredu a chyflwyno'r hyfforddiant mewn amgylchedd plismona ac ystyried addasrwydd yr hyfforddiant i'w gyflwyno'n ehangach.**

2.0. Methodoleg

Defnyddiwyd methodoleg gymysg i werthuso hyfforddiant ERAS, gan ddefnyddio arolygon a chyfweliadau un i un. Adolygwyd y gwerthusiad a rhoddwyd cymeradwyaeth iddo gan Ymchwil Iechyd a Gofal Cymru ac Ymchwil a Datblygiad Iechyd Cyhoeddus Cymru (Cyf IRAS: 2535898).

2.1. Arolwg gwerthuso a mesurau a ddilyswyd

Wedi'i threialu â dwy garfan, cyflwynwyd y rhaglen hyfforddi 16 awr unwaith yr wythnos, am bedair wythnos, gyda phob sesiwn yn para pedair awr (Medi-Rhagfyr 2019). Mynychodd yr heddlu a phartneriaid lleol yr hyfforddiant yn wirfoddol, ar ôl ymateb i wahoddiad e-bost ledled yr heddlu, a chawsant amser gwarchoddedig i ffwrdd o ddyletswyddau gweithredol i fynychu bob wythnos. Ar ddechrau'r sesiwn hyfforddi gyntaf, hysbysodd aelod o'r tîm ymchwil y mynychwyr am y gwerthusiad a'u gwahodd i gymryd rhan yn yr astudiaeth. Ar ôl cael caniatâd gwybodus, darparwyd arolwg i'r cyfranogwyr, ar ddechrau'r sesiwn hyfforddi gyntaf, i gipio mesurau sylfaenol o'u llesiant. Ailadroddwyd yr arolwg bedair wythnos yn ddiweddarach ar ddiwedd y sesiwn hyfforddi olaf i gipio unrhyw effaith yn syth, ac eto ddeufis ar ôl cwblhau'r hyfforddiant i gipio'r effaith tymor hwy.

Yn ogystal, recriwtiwyd swyddogion a staff yr heddlu fel grŵp rheoli ar gyfer y gwerthusiad er mwyn cynyddu dilysrwydd yr ymchwil. Bydd hyn yn caniatáu i ganlyniadau'r rhai nad ydynt wedi mynychu'r hyfforddiant gael eu cymharu â'r rhai a wnaeth, i bennu unrhyw effaith y gallai'r hyfforddiant ei chael. Gofynnwyd i gyfranogwyr y grŵp rheoli wirfoddoli yn yr astudiaeth trwy e-bost, a anfonwyd gan Heddlu Dyfed Powys at swyddogion a staff ar y rhestr aros i fynychu'r garfan hyfforddi nesaf. Cafodd y cyfranogwr ddolen i gwblhau arolwg electronig, a ddilynwyd gan ddolen i ail arolwg a anfonwyd gan y tîm ymchwil bedair wythnos yn ddiweddarach. Cwblhawyd yr arolwg ar ôl yr hyfforddiant bedair wythnos ar ôl yr arolwg cychwynnol i sicrhau bod yr un cyfnod wedi mynd heibio rhwng arolygon ar gyfer y grŵp rheoli a'r grwpiau hyfforddi. Roedd pob arolwg yn ddiennw a darparwyd cod adnabod unigryw i'r cyfranogwyr er mwyn caniatáu cyfateb yr arolygon cyn ac ar ôl yr arolygon. Gan fod y grŵp rheoli wedi'i nodi ar ôl i'r ail garfan hyfforddi gwblhau'r hyfforddiant, oherwydd cyfyngiadau amser cyffredinol y rhaglen EAT darparwyd yr arolwg cyn yr hyfforddiant a'r arolwg ar ôl yr hyfforddiant iddynt yn unig.

Defnyddiwyd y mesurau a ddilyswyd ymlaen llaw canlynol:

- 1. Graddfa cadernid** [11] Yn asesu cadernid, nodwedd personoliaeth sy'n gysylltiedig â gallu unigolyn i reoli ac ymateb i ddigwyddiadau bywyd llawn straen. Mae'r raddfa'n cynnwys 15 eitem ar draws tair is-raddfa: rheolaeth, ymrwymiad a her. Gofynnir i gyfranogwyr raddio pa mor wir yw'r datganiadau ar raddfa Likert 4 pwynt, yn amrywio o (0) *Ddim yn wir o gwbl* i (3) *hollol wir* (ee "*Mae sut mae pethau'n mynd yn fy mywyd yn dibynnu ar fy ngweithredoedd fy hun*"). Mae gan y raddfa hon briodweddau seicometrig rhagorol, gyda chyfernod alffa Cronbach o 0.83 (mae cyfernodau ffasedau graddfa yn amrywio o 0.70 i 0.77).
- 2. Graddfa Llesiant Meddwl fer Warwick Edinburgh** [12] (SWEMWBS) Yn mesur iechyd meddwl ac emosiynol a gweithrediad seicolegol. Gofynnir i ymatebwyr raddio eu profiadau dros y pythefnos diwethaf ar gyfer 7 datganiad gan ddefnyddio graddfa 5 pwynt Likert (1) *dim o'r amser* i (5) *trwy'r amser* (ee "*Rydw i wedi bod yn delio â phroblemau yn dda*"). Defnyddir y raddfa hon yn helaeth i asesu llesiant heddlu yn y DU fel rhan o'r 'Arolwg Galw, Capasiti a Lles Swyddogion'.
- 3. Graddfa Straen Canfyddedig** [13] Yn mesur i ba raddau y mae sefyllfaoedd ym mywyd rhywun yn cael eu gwerthuso fel rhai llawn straen dros y mis diwethaf. Mae hyn yn asesu straen cyffredinol dros ddeg eitem, sy'n cael eu sgorio ar raddfa 5 pwynt Likert (0) *Byth* i (4) *Yn aml iawn*, (ee "*Yn ystod y mis diwethaf, pa mor aml ydych chi wedi teimlo'n hyderus am eich gallu i drin eich problemau personol?*")
- 4. Holiadur Straen Gweithredol yr Heddlu** [14] (PSQ-Op) Yn profi straen gweithredol i swyddogion yr heddlu. Mae hyn yn cynnwys 20 eitem (ee gwaith shifft, blinder, digwyddiadau trawmatig) i swyddogion eu sgorio ar raddfa 7 pwynt Likert (1) *dim straen o gwbl* i (7) *llawer o straen*.

- 5. Rhestr Cope Fer** [15] Yn asesu ystod eang o ymatebion ymdopi ar draws 28 o eitemau a brofwyd dros y mis diwethaf. Mae eitemau'n mesur 14 ffactor ar draws dwy is-raddfa: ymdopi osgoi (*tynnu sylw, gwadu, defnyddio sylweddau, ymddieithrio ymddygiadol, dweud eich cwyn yn uchel, hunan-feio*) ac ymdopi dull (*ymdopi gweithredol, cymorth emosïynol, cymorth gwybodaeth, ail-fframio cadarnhaol, cynllunio, derbyn*) gyda 2 eitem arall (*hiwmor, crefydd*) yn croesi dros y ddwy is-raddfa.
- 6. Graddfa Cydnerthedd Fer** [16] Yn asesu'r gallu i adfer neu wella ar ôl digwyddiadau llawn straen ar draws 6 eitem (ee "*Nid yw'n cymryd llawer o amser imi adfer ar ôl digwyddiad llawn straen*"). Gofynnir i ymatebwyr raddio 6 eitem ar draws graddfa 5 pwynt Likert.

At hynny, datblygwyd nifer o gwestiynau eitem sengl ac ymatebion agored i archwilio meysydd penodol, gan gynnwys parodrwydd i geisio cymorth a chanfyddiadau mewnol ac allanol o gynnwys a chyflwyniad yr hyfforddiant.

2.2. Cyfweiliadau

Ddeufis ar ôl yr hyfforddiant, cynhaliwyd cyfweiliadau lled-strwythuredig gyda detholiad o gyfranogwyr ar draws y ddwy garfan hyfforddi, yn ogystal â hwyluswyr yr hyfforddiant a chynrychiolwyr yr heddlu sy'n gyfrifol am lesiant staff a chyflwyno'r hyfforddiant. Dewiswyd sampl o gyfranogwyr hyfforddiant ar draws ystod o rolau, rhengoedd a rhywiau gan y tîm ymchwil a'u gwahodd i gael eu cyfweld. Rhoddwyd taflen wybodaeth cyfranogwyr i gyfranogwyr y cyfweiliad, a dywedwyd wrthynt y byddai'r holl ymatebion yn ddienw ac yn aros yn gyfrinachol. Cyn i'r cyfweiliad gychwyn, cafwyd caniatâd gwybodus gan yr holl gyfranogwyr.

Cynhaliwyd cyfanswm o 13 cyfweiliad un i un gyda mynychwyr yr hyfforddiant ($n=7$) a hwyluswyr yr hyfforddiant a chynrychiolwyr yr heddlu ($n=6$). Mae'r sampl yn cynnwys pum dyn ac wyth menyw, gan gynnwys staff yr heddlu, Swyddogion Cymorth Cymunedol yr Heddlu (PCSOs), rhingylliaid ac arolygwyr. Hyd y cyfweiliadau ar gyfartaledd oedd 43 munud, ac roeddent yn amrywio o 29 munud i 59 munud.

Addaswyd amserlenni cyfweiliadau ar gyfer pob grŵp i hwyluso trywydd ymholi mwy manwl gywir.

Mynychwyr yr hyfforddiant

Archwiliodd y cyfweiliadau ganfyddiadau o lesiant sefydliadol, cymhelliant i fynychu hyfforddiant ERAS, profiad o fynychu'r hyfforddiant, canfyddiadau o'r cynnwys a'r cyflwyno, effaith yr hyfforddiant ar lesiant, ac ystyriaethau ar gyfer cyflwyno yn y dyfodol a chyflwyno'n ehangach.

Hwyluswyr yr hyfforddiant a chynrychiolwyr yr heddlu

Archwiliodd y cyfweiliadau brofiad cyfranogwyr o weithio gyda phoblogaeth blismona, canfyddiadau o lesiant sefydliadol a'r angen am fewnbwn llesiant, rôl yn natblygiad a chyflwyniad yr hyfforddiant, effaith ganfyddedig yr hyfforddiant, a chyflwyno yn y dyfodol a chyflwyno'n ehangach.

2.3. Dadansoddi data

Cynhaliwyd dadansoddiad data meintiol gan ddefnyddio Ystadegau SPSS IBM ar gyfer Windows Fersiwn 24. Defnyddiodd dadansoddiadau ystadegau disgrifiadol, dadansoddiad unffordd o amrywiant (ANOVA) a phrawf arwyddion graddedig Wilcoxon.

Defnyddiwyd prawf arwyddion graddedig Wilcoxon gan nad oedd y data wedi'u dosbarthu yn ôl yr arfer, felly defnyddiwyd y prawf Wilcoxon di-barmedrig i gymharu'r sgoriau pâr cyn ac ar ôl yr hyfforddiant ar gyfer cadernid personoliaeth, iechyd a llesiant meddyliol ac emosïynol, a lefelau straen a chydnerthedd. Defnyddiwyd y prawf i ymchwilio i unrhyw newidiadau mewn sgoriau ar draws y gwahanol bwyntiau amser.

Dadansoddwyd data ansodol o'r cyfweiliadau ac ymatebion agored yr arolwg gan ddefnyddio ATLAS.ti Fersiwn 8. Defnyddiwyd dull thematig i nodi themâu allweddol o'r trawsgrifiadau.

3.0. Canfyddiadau

Demograffeg enghreifftiol

Cymerodd pob un o'r 40 o weithwyr proffesiynol a fynychodd hyfforddiant ERAS ran yn y gwerthusiad. Mae Tabl 1 yn cyflwyno demograffeg cyfranogwyr y gwerthusiad. Roedd tua dwy ran o dair o gyfranogwyr y garfan hyfforddi yn fenywod o gymharu â dynion (65% a 35% yn y drefn honno). Roedd oedran y garfan hyfforddi yn amrywio o 25-59 oed, gydag oedran cymedrig o 42.2 mlynedd, a dros 42% yn 45 oed neu'n hŷn. Roedd tua thraean y cyfranogwyr (35%) yn gweithio mewn rôl PCSO neu staff yr heddlu, roedd traean arall (32.5%) yn gweithio fel Cwnstabl yr Heddlu (PC). Roedd rolau rheoli fel Arolygwyr a Rhingylliaid yr Heddlu yn cyfrif am chwarter (25%) y cyfranogwyr. Roedd hyd y gwasanaeth yn amrywio rhwng 6 mis a 28.5 mlynedd, gyda chyfartaledd hyd y gwasanaeth ar gyfer y garfan hyfforddi yn 13.2 mlynedd. Yn ogystal, roedd 14 aelod o staff yr heddlu nad oeddent wedi mynychu'r hyfforddiant yn rhan o grŵp rheoli, gan gwblhau'r arolwg cyn yr hyfforddiant a'r arolwg cyntaf ar ôl yr hyfforddiant dros yr un cyfnod o amser â'r garfan hyfforddi. Gellir gweld demograffeg y grŵp rheoli yn nhabl 1.

Tabl 1. Trosolwg demograffeg o'r cyfranogwyr

Demograffeg	Carfan hyfforddi		Grŵp rheoli		Cyfanswm		
	n	%	n	%	n	%	
Cyfanswm y cyfranogwyr	40	100	14	100	54	100	
Rhyw							
	Gwrywaidd	14	35.0	3	21.4	17	31.5
	Benywaidd	26	65.0	11	78.6	37	68.5
Ystod oedran		25-59 oed		29-51 oed		25-59 oed	
Oed cymedrig		42.2 oed		40 oed		41.6 oed	
Oed							
	25-34 oed	8	20.0	4	28.6	12	22.2
	35-44 oed	15	37.5	5	35.7	20	37.0
	45+ oed	17	42.5	5	35.7	22	40.7
Rôl swydd							
	Staff yr heddlu/ PCSO	14	35.0	5	35.7	19	35.2
	Cwnstabl yr Heddlu	13	32.5	6	42.9	19	35.2
	Rheolwr	10	25.0	3	21.4	13	24.1
	Arall	3	7.5	-	-	3	5.6
Ystod hyd gwasanaeth		0.5 - 28.5 mlynedd		1.75 - 24.3 mlynedd		0.5 - 28.5 mlynedd	
Hyd gwasanaeth cymedrig		13.2 mlynedd		14.1 mlynedd		13.5 mlynedd	
Hyd y gwasanaeth/ amser yn yr alwedigaeth							
	<3 blynedd	6	15.0	2	14.3	8	14.8
	3-9 mlynedd	6	15.0	1	7.1	7	13.0
	10-19 mlynedd	18	45.0	7	50	25	46.3
	20+ mlynedd	9	22.5	4	28.6	13	24.1
	Ar goll	1	2.5	-	-	1	1.9

3.1. 'Cadernid' personoliaeth

Mae unigolion sydd â sgoriau cadernid uchel yn tueddu i fod â mwy o ymdeimlad o ymrwymiad bywyd a gwaith, yn teimlo bod ganddynt reolaeth ac yn fwy agored i newid a heriau a brofir mewn bywyd, yn aml yn gweld profiadau llawn straen a phoenus fel rhan arferol o fywyd y gellir eu goresgyn. Mae unigolion cydnerth yn tueddu i brofi digwyddiadau bywyd llawn straen yn gadarnhaol ac yn eu hystyried yn rhai y gellir eu rheoli. [12] Gall deall lefelau 'cadernid' cyfranogwyr a'u gallu i reoli ac ymateb i ddigwyddiadau llawn straen weithredu fel newidyn cymedroli straen neu iechyd ac achosi effaith ymhelaethu neu wanhau rhwng effaith cyfranogwyr yn derbyn hyfforddiant ERAS a'u gallu i reoli straen a thrawma yn y gwaith trwy hunanofal.

Archwiliodd yr arolwg cyn yr hyfforddiant a deufis wedi hynny (y cyfeirir ato o hyn ymlaen fel ôl-2) y newid mewn cadernid personoliaeth yn dilyn yr hyfforddiant. Mae'r raddfa cadernid yn cynnwys tair is-raddfa, a oedd yn asesu gallu'r cyfranogwr i reoli ac ymateb i ddigwyddiadau llawn straen trwy bennu eu hymdeimlad o reolaeth, ymdeimlad o ymrwymiad i fywyd a gwaith a'u hymdeimlad o fod yn agored i newidiadau a heriau bywyd. Sgoriwyd cadernid gan ddefnyddio graddfa Likert 4 pwynt a amrywiol o (1) ddim yn wir o gwbl i (10) yn gwbl wir.

Cyn y sesiwn hyfforddi gyntaf, cwblhaodd cyfranogwyr (n=40) y raddfa cadernid; gwahoddwyd cyfranogwyr ddeufis ar ôl yr hyfforddiant i'w gwblhau eto (n=32). Dangosir y sgoriau cadernid cymedrig ar gyfer pob is-raddfa cyn yr hyfforddiant ac ôl-2 hyfforddiant yn nhabl 2. Roedd cyfanswm y sgoriau cadernid ar gyfer pob is-raddfa yn amrywio o 3 i 15 (ystod bosibl 0 i 15) - yr uchaf yw'r sgôr y mwyaf cadarn yw'r unigolyn, ac felly'n fwy abl i ddioddef sefyllfaoedd llawn straen na'r rhai â sgoriau is.

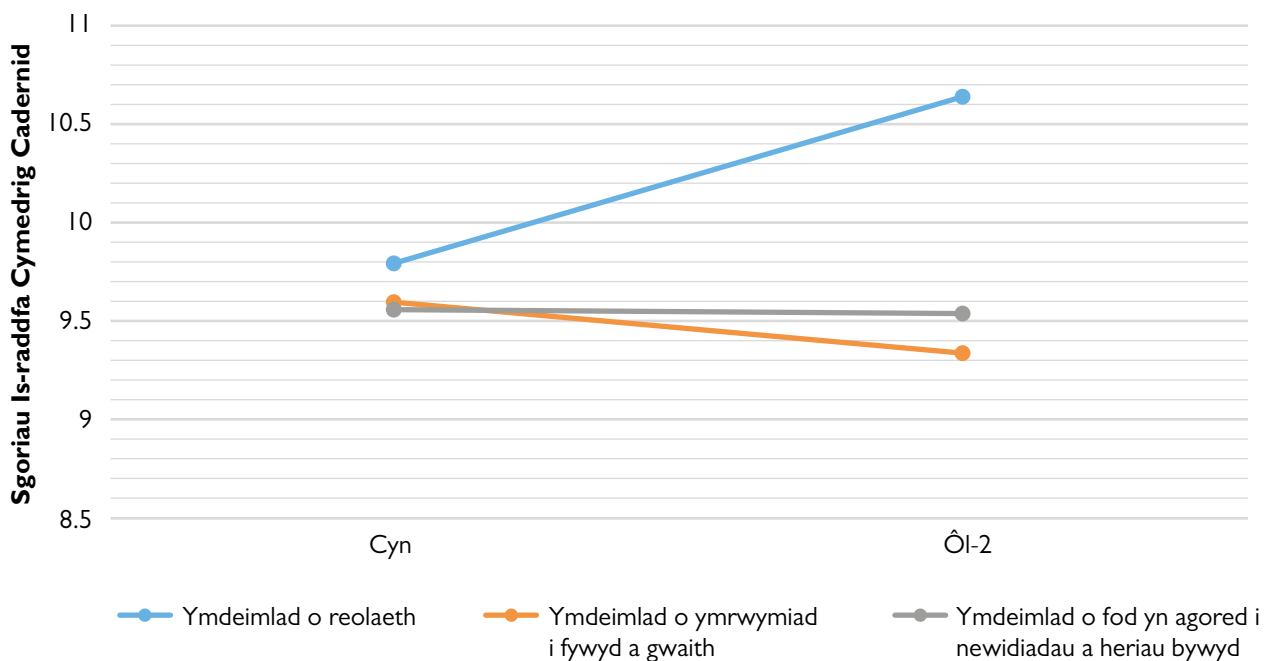
Tabl 2. Sgoriau cadernid personoliaeth cyn yr hyfforddiant ac ôl-2 hyfforddiant yn ôl rhyw, oedran, rôl swydd a hyd gwasanaeth.

Demograffeg		Ymdeimlad o reolaeth		Ymdeimlad o ymrwymiad i fywyd a gwaith		Ymdeimlad o fod yn agored i newidiadau a heriau bywyd		Cyfanswm sgôr cadernid	
		Cyn yr hyfforddiant n=40	Ôl-2 hyfforddiant n=32	Cyn yr hyfforddiant n=40	Ôl-2 hyfforddiant n=32	Cyn yr hyfforddiant n=40	Ôl-2 hyfforddiant n=32	Cyn yr hyfforddiant n=40	Ôl-2 hyfforddiant n=32
Pob un	Cymedr	9.8	10.6	9.6	9.3	9.6	9.5	28.9	29.5
	SD	2.3	2.3	1.9	2.9	2.6	2.9	4.4	6.4
Rhyw	Gwrywaidd	9.6	10.5	9.2	8.7	9.5	8.4	28.4	27.6
	Benywaidd	9.9	10.7	9.8	9.8	9.6	10.2	29.2	30.7
	<i>p</i>	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA
Oed	25-34 oed	10.4	10.3	9.6	9.3	9.0	8.3	28.1	27.9
	35-44 oed	9.9	10.4	9.8	9.7	9.3	9.6	29.7	29.7
	45+ oed	8.9	11.0	9.3	9.1	10.1	10.2	28.6	30.2
	<i>p</i>	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA
Rôl swydd									
	Staff yr heddlu/PCSO	9.9	10.4	9.1	9.0	9.9	10.5	29.0	30.7
	Cwnstabl yr Heddlu	9.5	10.4	9.5	9.1	8.3	8.1	27.2	27.3
	Rheolwyr	9.7	10.7	10.1	9.6	9.0	9.3	29.7	29.8
	Arall	11.0	10.0	10.7	13.0	12.0	11.0	33.7	34.0
	<i>p</i>	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA
Hyd gwasanaeth									
	<3 blynedd	11.0	12.0	9.7	11.4	10.7	12.4	31.3	35.8
	3-9 mlynedd	10.0	10.6	9.5	6.8	8.7	8.0	28.2	25.4
	10-19 mlynedd	9.4	10.0	9.5	9.1	8.7	8.3	27.6	27.4
	20+ mlynedd	9.2	10.9	9.6	10.1	10.9	10.9	29.7	31.9
	<i>p</i>	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	<0.05	DdA	<0.05

n = maint sampl; DdA = ddim yn arwyddocaol

Cyn yr hyfforddiant, nid oedd gwahaniaeth arwyddocaol ar gyfer is-raddfeydd yn ôl rhyw, oedran, rôl swydd na hyd gwasanaeth. Canfuwyd gwahaniaeth arwyddocaol ddeufis ar ôl yr hyfforddiant ar gyfer 'ymdeimlad o fod yn agored i newidiadau a heriau bywyd' yn ôl hyd y gwasanaeth, gyda chyfranogwyr â llai na 3 blynedd o wasanaeth yn adrodd sgoriau uwch ar gyfer yr is-raddfa hon nag unigolion sydd â 3-9 mlynedd o brofiad (12.4; 8.0, $p < 0.05$ gweler tabl 2). Roedd y gwahaniaeth arwyddocaol hwn ddeufis ar ôl yr hyfforddiant hefyd yn amlwg yn ôl hyd y gwasanaeth ar gyfer cyfanswm y sgôr cadernid gydag unigolion â llai na 3 blynedd o wasanaeth yn nodi sgoriau cadernid cyffredinol uwch nag unigolion â 3-9 mlynedd o brofiad (35.8; 25.4, $p < 0.005$ gweler tabl 2).

Ffigur 1. Yn gyffredinol, newidiodd cadernid personoliaeth rhwng cyn yr hyfforddiant a ôl-2 hyfforddiant



At ei gilydd, cynyddodd sgoriau cadernid ddeufis ar ôl yr hyfforddiant ar gyfer yr is-raddfa 'ymdeimlad o reolaeth', gan ddangos gwell cred y gellir rhagweld a rheoli newidiadau bywyd (ffigur 1). Dangosodd brawf arwyddion graddedig Wilcoxon fod yr hyfforddiant ERAS wedi cynhyrchu newid cadarnhaol arwyddocaol yn ymdeimlad o reolaeth cyfranogwyr ($Z = -2.5$, $p < 0.05$; tabl 3) ddeufis ar ôl derbyn yr hyfforddiant.

Tabl 3. Newid mewn cadernid personoliaeth cyn yr hyfforddiant hyd at 2 fis ar ôl yr hyfforddiant [prawf arwyddion graddedig Wilcoxon]

	Gradd negyddol			Gradd gadarnhaol			Ystadegau Prawf			
	n	Gradd gymedrig	Swm y Graddau	n	Gradd gymedrig	Swm y Graddau	Cyfartal	Z	p	Sig.
Ymdeimlad o reolaeth										
(Ôl-2)-(Cyn)	6	12.1	72.5	19.0	13.3	252.5	7.0	-2.5	0.01	<0.05
Ymdeimlad o ymrwymiad i fywyd a gwaith										
(Ôl-2)-(Cyn)	13	14.8	192.0	13.0	12.2	159.0	6.0	-4.4	0.67	NS
Ymdeimlad o fod yn agored i newidiadau a heriau bywyd										
(Ôl-2)-(Cyn)	13	15.8	205.5	15.0	13.4	200.5	4.0	-0.1	0.95	NS
Cyfanswm cadernid										
(Ôl-2)-(Cyn)	13	16.2	210.0	19.0	16.7	318.0	0.0	-1.0	0.31	NS

$n =$ maint sampl; DdA = ddim yn arwyddocaol

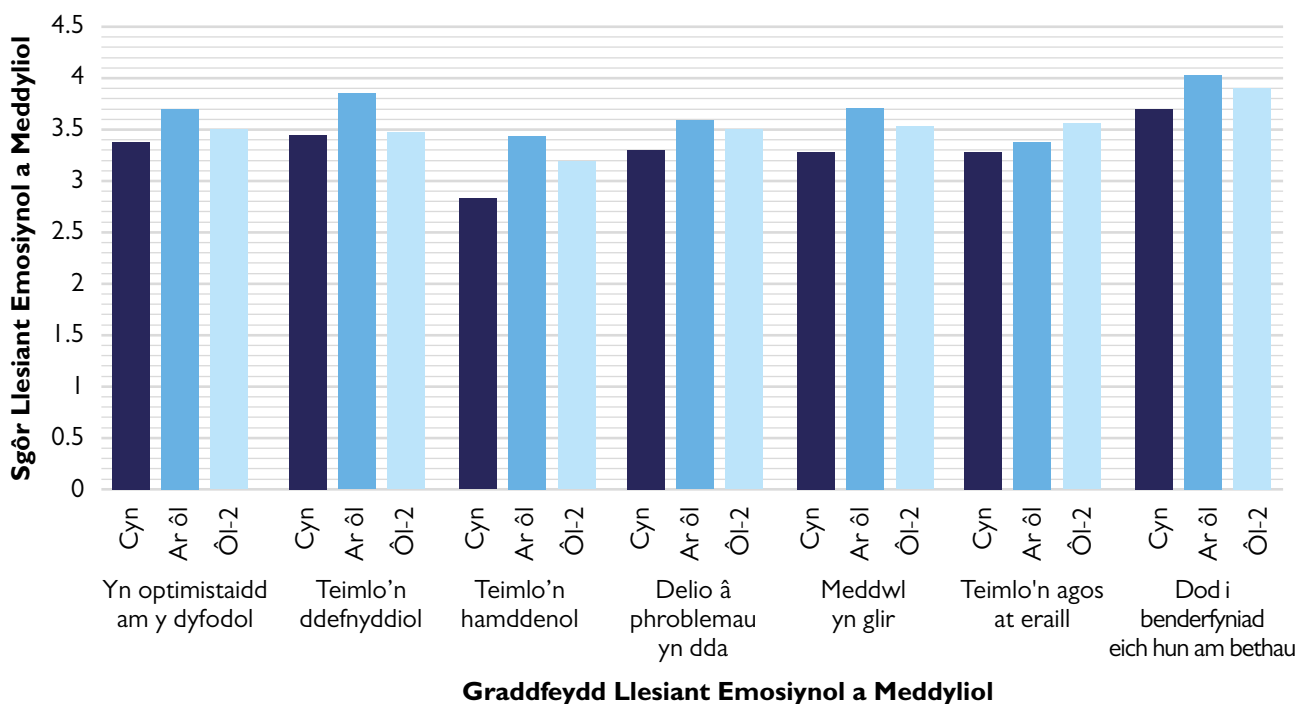
3.2. Iechyd a llesiant meddyliol ac emosiynol

Mesurwyd llesiant meddyliol cyfranogwyr gan ddefnyddio graddfa llesiant Meddyliol Byr Warwick-Edinburgh (SWEMWBS) ar dri phwynt: cyn, ar ôl ac ôl-2 hyfforddiant. [12] Mae'r raddfa yn ystyried iechyd meddwl ac emosiynol a gweithrediad seicolegol ar draws saith datganiad gan ddefnyddio graddfa 5 pwynt Likert (1) *dim o'r amser* i (5) *trwy'r amser*. Gofynnwyd i'r cyfranogwyr raddio pa mor aml y buont dros y pythefnos diwethaf yn: *teimlo'n optimistaidd am y dyfodol; teimlo'n ddefnyddiol; teimlo'n hamddenol; delio â phroblemau yn dda; meddwl yn glir; teimlo'n agos at bobl eraill; gallu dod i benderfyniad eu hunain am bethau*. Mae cyfanswm y sgôr yn amrywio o 7-35; at ddibenion yr astudiaeth hon, defnyddir y pwyntiau terfyn canlynol: llesiant meddyliol isel (7-19), cymedrol (20-27) ac uchel (28-35). [13]

At ei gilydd, roedd gan gyfranogwyr lefel gymedrol o lesiant meddyliol cyn yr hyfforddiant (C=21.2, gweler tabl A1). Bu newid cadarnhaol arwyddocaol mewn llesiant meddyliol cyffredinol at gyfer carfan y grŵp hyfforddi yn syth ar ôl cwblhau'r hyfforddiant ($z = -4.0, p < 0.01$) a deufis ar ôl yr hyfforddiant ($Z = -3.0, p < 0.01$; gweler tabl 4). Fodd bynnag, ar draws pob un o'r tri chyfnod, arhosodd sgoriau llesiant meddyliol ar lefel gymedrol (ar ôl yr hyfforddiant, C=23.2, 2 fis ar ôl yr hyfforddiant, C=22.7, gweler tabl A1).

At hynny, yn dilyn mynychu'r hyfforddiant, cynyddodd sgoriau cymedrig SWEMWBS ar draws pob un o'r saith datganiad (gweler ffigur 2 a'r Atodiad, tabl A1), gan nodi llesiant meddyliol cadarnhaol uwch ymhlith cyfranogwyr. Er bod sgoriau cymedrig wedi lleihau ychydig deufis ar ôl yr hyfforddiant ar draws pob datganiad ond un, arhosodd llesiant meddyliol cadarnhaol uwch yn uwch na chyn yr hyfforddiant (gweler ffigur 2).

Ffigur 2. Sgoriau cymedrig cyffredinol SWEMWBS cyn, ar ôl a deufis ar ôl yr hyfforddiant



Dangosodd prawf arwyddion graddedig Wilcoxon fod yr hyfforddiant ERAS wedi cynhyrchu newid cadarnhaol arwyddocaol yn y cyfranogwyr yn teimlo'n optimistaidd am y dyfodol ($Z = -3.1, p < 0.01$; tabl 4); teimlo'n ddefnyddiol ($Z = -2.9, p < 0.01$); teimlo'n hamddenol ($Z = -4.1, p < 0.01$); delio â phroblemau yn dda ($Z = -2.7, p < 0.01$); meddwl yn glir ($Z = -3.4, p < 0.01$) a dod i benderfyniad eu hunain am bethau ($Z = -3.0, p < 0.05$) yn syth ar ôl cwblhau'r cwrs hyfforddi. Cynhaliwyd y cynnydd hwn mewn llesiant meddyliol cadarnhaol o cyn yr hyfforddiant dros amser gyda newid cadarnhaol arwyddocaol yn dangos deufis ar ôl yr hyfforddiant ar gyfer teimlo'n hamddenol ac yn agos at eraill ($Z = -3.0$ a -2.3 yn y drefn honno, $p < 0.05$; tabl 4). Ni welwyd unrhyw newidiadau arwyddocaol yn y grŵp rheoli yn y sgoriau llesiant meddyliol cyffredinol nac o fewn ffactorau unigol cyn a 4 wythnos ar ôl cwblhau'r SWEMWBS (tabl 4).

Tabl 4. Newid yng Ngraddfa Llesiant Meddyliol Byr Warwick-Edinburgh (SWEMWBS) cyn, ar ôl a 2 fis ar ôl yr hyfforddiant [prawf arwyddion graddedig Wilcoxon]

		Gradd negyddol			Gradd gadarnhaol			Ystadegau Prawf			
		n	Gradd gymedrig	Swm y Graddau	n	Gradd gymedrig	Swm y Graddau	Cyfartal	Z	p	Sig.
Yn optimistaidd am y dyfodol											
Grŵp	(Ôl SWEMWBS) - (Cyn SWEMWBS)	2	7.5	15	15	9.2	138	19	-3.1	0	<0.01
hyfforddi	(Ôl 2 SWEMWBS) - (Cyn SWEMWBS)	5	8	40	12	9.4	113	15	-1.9	0.1	DdA
Rheoli	(Ôl SWEMWBS) - (Cyn SWEMWBS)	1	1.5	1.5	1	1.5	1.5	9	0	1	DdA
Teimlo'n ddefnyddiol											
Grŵp	(Ôl SWEMWBS) - (Cyn SWEMWBS)	3	8.5	25.5	15	9.7	145.5	18	-2.9	0	<0.01
hyfforddi	(Ôl 2 SWEMWBS) - (Cyn SWEMWBS)	6	9.2	55	10	8.1	81	16	-0.7	0.5	DdA
Rheoli	(Ôl SWEMWBS) - (Cyn SWEMWBS)	1	4	4	3	2	6	7	-0.4	0.7	DdA
Teimlo'n hamddenol											
Grŵp	(Ôl SWEMWBS) - (Cyn SWEMWBS)	1	10	10	21	11.6	243	14	-4.1	0	<0.01
hyfforddi	(Ôl 2 SWEMWBS) - (Cyn SWEMWBS)	3	9	27	16	10.2	163	13	-3	0	<0.01
Rheoli	(Ôl SWEMWBS) - (Cyn SWEMWBS)	1	3.5	3.5	5	3.5	17.5	5	-1.6	0.1	DdA
Delio â phroblemau yn dda											
Grŵp	(Ôl SWEMWBS) - (Cyn SWEMWBS)	4	10	40	16	10.6	170	16	-2.7	0	<0.01
hyfforddi	(Ôl 2 SWEMWBS) - (Cyn SWEMWBS)	5	8	40	12	9.4	113	15	-1.9	0.1	DdA
Rheoli	(Ôl SWEMWBS) - (Cyn SWEMWBS)	1	2	2	3	2.7	8	7	-1.1	0.3	DdA
Meddwl yn glir											
Grŵp	(Ôl SWEMWBS) - (Cyn SWEMWBS)	3	11.5	34.5	19	11.5	218.5	13	-3.4	0	<0.01
hyfforddi	(Ôl 2 SWEMWBS) - (Cyn SWEMWBS)	4	9.6	38.5	13	8.8	114.5	15	-1.9	0.1	NS
Rheoli	(Ôl SWEMWBS) - (Cyn SWEMWBS)	2	2.5	5	2	2.5	5	7	0	1	DdA
Teimlo'n agos at erail											
Grŵp	(Ôl SWEMWBS) - (Cyn SWEMWBS)	8	11.3	90.5	13	10.8	140.5	15	-1	0.3	NS
hyfforddi	(Ôl 2 SWEMWBS) - (Cyn SWEMWBS)	5	7	35	13	10.5	136	14	-2.3	0	<0.05
Rheoli	(Ôl SWEMWBS) - (Cyn SWEMWBS)	3	2.5	7.5	1	2.5	2.5	7	-1	0.3	DdA
Gwneud eu penderfyniadau eu hunain am bethau											
Grŵp	(Ôl SWEMWBS) - (Cyn SWEMWBS)	4	8	32	13	9.3	11	18	-3	0	<0.05
hyfforddi	(Ôl 2 SWEMWBS) - (Cyn SWEMWBS)	4	8.8	35	10	7	70	18	-1.1	0.3	NS
Rheoli	(Ôl SWEMWBS) - (Cyn SWEMWBS)	1	2.5	2.5	3	2.5	7.5	7	-1	0.3	DdA
Cyfanswm sgôr SWEMWBS (sgôr fetrig)											
Grŵp	(Ôl SWEMWBS) - (Cyn SWEMWBS)	6	6	36	24	17.9	429	4	-4	0	<0.01
hyfforddi	(Ôl 2 SWEMWBS) - (Cyn SWEMWBS)	9	10.7	96.5	22	18.2	399.5	1	-3	0	<0.01
Rheoli	(Ôl SWEMWBS) - (Cyn SWEMWBS)	4	4.75	19	6	19	36	1	-0.9	0.4	DdA

n = maint sampl; DdA = ddim yn arwyddocaol

3.3. Achosion straen sefyllfaol a gweithredol canfyddedig

3.3.1. Graddfa straen canfyddedig

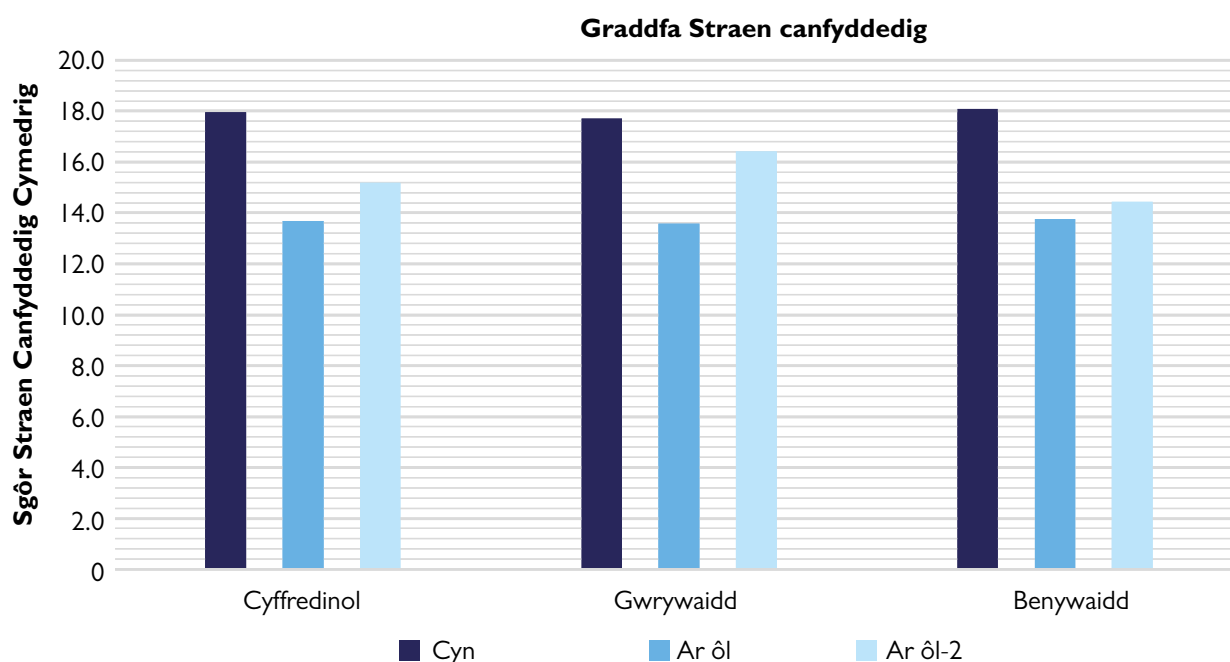
Gofynnwyd nifer o gwestiynau i gyfranogwyr i fesur eu canfyddiadau eu hunain o straen; casglwyd sgoriau cyn, ar ôl a deufis ar ôl yr hyfforddiant. Defnyddiwyd y Raddfa Straen Canfyddedig (PSS) i fesur i ba raddau y mae sefyllfaoedd ym mywyd rhywun yn cael eu gwerthuso fel rhai llawn straen yn ystod y mis diwethaf ar draws deg eitem a sgoriwyd ar raddfa 5 pwynt Likert (0) byth i (4) yn aml iawn. Mae'r raddfa hefyd yn ymgorffori nifer o ymholiadau uniongyrchol ynghylch lefelau cyfredol y straen a brofwyd.

Gall sgoriau unigol ar y PSS amrywio o 0 i 40 gyda sgoriau uwch yn nodi straen canfyddedig uwch. Byddai sgoriau yn amrywio o 0-13 yn cael eu hystyried fel straen isel, 14-26 fel straen cymedrol a 27-40 fel straen canfyddedig uchel. [14]

Cyn derbyn yr hyfforddiant, roedd cyfranogwyr yn ystyried eu hunain dan straen cymedrol, gyda sgôr PSS gyffredinol gymedrig o 18 (gweler yr Atodiad, tabl A2), gyda sgoriau yn amrywio o 15 i 32. Nid oedd unrhyw wahaniaethau arwyddocaol ar gyfer sgoriau datganiadau straen canfyddedig unigol na'r sgôr straen canfyddedig cyffredinol cyn yr hyfforddiant yn ôl rhyw, oedran, rôl neu hyd gwasanaeth.

Ar ôl derbyn yr hyfforddiant, gostyngodd y sgôr gymedrig gyffredinol PSS ar unwaith ar ôl yr hyfforddiant i 13.7. Pan ail-brofwyd deufis ar ôl yr hyfforddiant, roedd sgoriau PSS is na'r rhai cyn yr hyfforddiant wedi'u cynnal (15.2, gweler ffigur 3).

Ffigur 3. Sgoriau straen canfyddedig cymedrig cyn, ar ôl a deufis ar ôl yr hyfforddiant yn gyffredinol ac yn ôl rhyw



At ei gilydd, roedd sgoriau PSS y rhai mewn rolau rheoli yn gyson is cyn, ar ôl a deufis ar ôl yr hyfforddiant o gymharu â chwnstabiliaid a staff yr heddlu (tabl A2). At hynny, er bod cyfanswm cymedrig y sgoriau PSS wedi lleihau ar ôl yr hyfforddiant, roedd y rhai a oedd â llai na 3 blynedd o wasanaeth neu rhwng 25 a 34 oed, yn fwy tebygol o weld mwy o ostyngiad yn eu lefelau straen canfyddedig na'r rhai a oedd yn hŷn neu wedi gwasanaethu'n hirach (tabl A2).

Dangosodd prawf arwyddion graddedig Wilcoxon newid cadarnhaol arwyddocaol yn lefelau straen is canfyddedig cyffredinol cyfranogwyr yn syth ar ôl yr hyfforddiant a deufis ar ôl yr hyfforddiant ($Z = -4.4$, $p < 0.01$ a $Z = -3.2$, $p < 0.01$ yn y drefn honno, gweler tabl 5).

Wrth ystyried yr eitemau unigol a ddefnyddir i asesu lefelau straen canfyddedig, gwelwyd newid arwyddocaol yn y gostyngiad mewn lefelau straen canfyddedig, yn syth ar ôl cwblhau'r hyfforddiant a deufis ar ôl yr hyfforddiant ar gyfer yr eitemau a ganlyn: mewn perthynas â theimladau o reolaeth; nerfusrwydd sy'n gysylltiedig â theimladau o straen; credu y bydd pethau'n mynd yn dda i chi; teimlo ar ben pethau; cael eich gwylltio gan bethau y tu hwnt i'ch rheolaeth; a themlo bod anawsterau'n pentyrru na allwch eu goresgyn (tabl 5). Ni welodd y grŵp rheoli unrhyw newidiadau arwyddocaol yn y lefelau straen canfyddedig cyffredinol nac ar eitemau unigol heblaw am gael eu gwylltio gan bethau y tu hwnt i'w rheolaeth ($Z = -2.5$, $p < 0.05$, gweler tabl 5) o fewn y cyfnod o 4 wythnos rhwng cwblhau'r arolwg cyn ac ar ôl yr hyfforddiant.

3.3.2. Straen gweithredol

Mesurwyd straen plismona-benodol gan ddefnyddio Holiadur Straen Gweithredol yr Heddlu (PSQ-Op) sy'n asesu straen sy'n gysylltiedig â chyflawni swydd plismona. Mae'r holiadur yn cynnwys 20 eitem (ee gwaith shifft, blinder, digwyddiadau trawmatig) ac mae'n gofyn i swyddogion heddlu a staff sgorio ar raddfa 7 pwynt Likert (1) *dim straen o gwbl* i (7) *llawer o straen* ar faint mae pob eitem wedi achosi straen iddynt dros y mis blaenorol. Diffinnir straen isel fel sgoriau < 2.0 , mae straen cymedrol yn amrywio o 2.1-3.4 ac mae straen uchel yn sgoriau o 3.5 neu fwy.

Cyn yr hyfforddiant

Cyn yr hyfforddiant roedd lefel gymedrol gyffredinol o straen galwedigaethol ($C=2.81$, gweler ffigur 4). Nododd cyfranogwyr mai'r achosion straen gweithredol uchaf oedd gwaith papur ($C=3.9$; gweler tabl A3), amser i aros yn gorfforol heini ($C=3.8$), blinder ($C=3.7$), dim digon o amser i'w dreulio gyda ffrindiau/teulu ($C=3.7$) a bywyd cymdeithasol y tu allan i'r gwaith ($C=3.3$). Nid oedd gwahaniaeth arwyddocaol ar gyfer sgoriau eitemau unigol a chyfanswm y sgoriau PSQ-Op yn ôl rhyw neu oedran cyn yr hyfforddiant (gweler yr Atodiad, tabl A3). Canfuwyd gwahaniaeth arwyddocaol yn ôl rôl swydd, gyda chwnstabiad yn adrodd lefelau uwch o straen yn gysylltiedig â gwaith shifft (3.1; PCSOs, 1.5; $p < 0.05$ gweler yr Atodiad tabl A3) a goramser (3.0; PCSOs, 1.2; $p < 0.05$) na PCSOs. Nododd y rhai a oedd wedi bod mewn rôl blismona am rhwng 10-19 mlynedd lefelau arwyddocaol uwch o straen mewn perthynas â gwaith shifft na'r rhai a oedd wedi bod yn y swydd am lai na thair blynedd (3.1 a 1.5 yn y drefn honno, $p < 0.05$ gweler yr Atodiad tabl A3).

Ar ôl yr hyfforddiant

Gostyngodd y cymedr cyffredinol PSQ-Op ar ôl yr hyfforddiant (gweler ffigur 4). Nid oedd unrhyw wahaniaethau arwyddocaol mewn sgoriau eitemau unigol yn ôl oed neu rôl swydd. Fodd bynnag, ar ôl yr hyfforddiant, canfuwyd gwahaniaeth arwyddocaol yn ôl rhyw gyda menywod yn nodi lefelau is o straen mewn perthynas â pherfformio gweithgareddau cysylltiedig â gwaith ar eu diwrnodau i ffwrdd (1.6; Gwrywod 2.8; $p < 0.01$ gweler yr Atodiad tabl A4) a heb gael digon o amser i'w dreulio gyda ffrindiau a theulu (3.0; Gwrywod 4.6; $p < 0.05$). Yn ogystal, roedd cyfranogwyr â 3-9 mlynedd o wasanaeth yn arwyddocaol fwy tebygol o adrodd am lefelau uwch o straen sy'n gysylltiedig â gweithio ar eich pen eich hun yn y nos a pherfformio gweithgareddau sy'n gysylltiedig â gwaith ar eu diwrnodau i ffwrdd na'r rhai mewn rôl heddlu am dros 10 mlynedd.

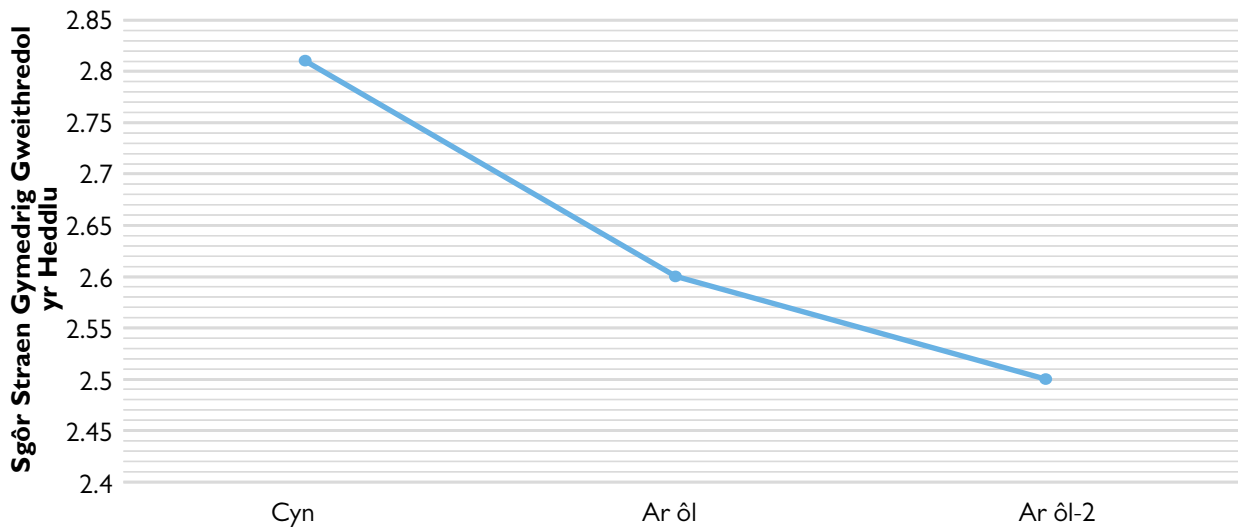
Ddeufis ar ôl yr hyfforddiant, nododd y rhai dros 45 oed lefelau arwyddocaol is o straen o ran gweithio ar eu pennau eu hunain yn y nos, aros yn gorfforol heini, materion iechyd yn gysylltiedig â galwedigaeth, delio â sylwadau negyddol gan y cyhoedd a phrofi cyfyngiadau ar eu bywyd cymdeithasol na'r rhai a oedd yn iau (gweler yr Atodiad tabl A5).

Tabl 5. Newid mewn straen canfyddedig cyn ac ar ôl a 2 fis ar ôl yr hyfforddiant [prawf arwyddion graddedig Wilcoxon]

		Gradd negyddol			Gradd gadarnhaol			Ystadegau Prawf			
		n	Gradd gymedrig	Swm y Graddau	n	Gradd gymedrig	Swm y Graddau	Cyfartal	Z	p	Sig.
Diflas am bethau annisgwyl											
Grŵp	(Ôl PSS)-(Cyn PSS)	15	13.5	203	10	12.2	122	11	-1.2	0.2	DdA
hyfforddi	(Ôl 2 PSS)-(Cyn PSS)	8	6.8	54	4	6	24	20	-1.3	0.2	DdA
Rheoli	(Ôl PSS)-(Cyn PSS)	1	2	2	2	2	4	8	-0.6	0.6	DdA
Methu rheoli pethau pwysig											
Grŵp	(Ôl PSS)-(Cyn PSS)	17	12.2	208	5	9	45	14	-2.8	0	<0.01
hyfforddi	(Ôl 2 PSS)-(Cyn PSS)	15	11.3	169.5	6	10.3	61.5	11	-2	0	<0.05
Rheoli	(Ôl PSS)-(Cyn PSS)	3	3	9	2	3	6	6	-0.4	0.7	DdA
Yn teimlo'n nerfus neu dan straen											
Grŵp	(Ôl PSS)-(Cyn PSS)	1	10	10	21	11.6	243	14	-4.1	0	<0.01
hyfforddi	(Ôl 2 PSS)-(Cyn PSS)	19	15.7	298.5	8	9.9	79.5	4	-2.7	0	<0.01
Rheoli	(Ôl PSS)-(Cyn PSS)	4	3.5	14	2	3.5	7	5	-0.8	0.4	DdA
Hyderus yn y gallu i drin problemau personol											
Grŵp	(Ôl PSS)-(Cyn PSS)	12	8.5	102.5	4	8.4	33.5	19	-1.9	0.1	DdA
hyfforddi	(Ôl 2 PSS)-(Cyn PSS)	11	8.2	90.5	5	9.1	45.5	16	-1.3	0.2	DdA
Rheoli	(Ôl PSS)-(Cyn PSS)	1	4	4	3	2	6	7	-0.4	0.7	DdA
Yn teimlo bod pethau'n mynd yn dda i chi											
Grŵp	(Ôl PSS)-(Cyn PSS)	14	8.1	114	1	6	6	21	-3.2	0	<0.01
hyfforddi	(Ôl 2 PSS)-(Cyn PSS)	13	8.2	107	3	9.7	29	15	-2.2	0	<0.05
Rheoli	(Ôl PSS)-(Cyn PSS)	5	3.5	17.5	2	5.25	10.5	4	-0.6	0.5	DdA
Teimlo na allwch ymdopi â phopeth yr oedd yn rhaid i chi ei wneud											
Grŵp	(Ôl PSS)-(Cyn PSS)	17	12.9	218.5	7	11.6	81.5	12	-2.1	0	<0.05
hyfforddi	(Ôl 2 PSS)-(Cyn PSS)	10	7	69.5	4	8.9	35.5	18	-1.1	0.3	DdA
Rheoli	(Ôl PSS)-(Cyn PSS)	2	2.25	4.5	1	1.5	1.5	8	-0.8	0.4	DdA
Gallu rheoli cythruddiadau											
Grŵp	(Ôl PSS)-(Cyn PSS)	16	9.8	156	2	7.5	15	18	-3.3	0	<0.01
hyfforddi	(Ôl 2 PSS)-(Cyn PSS)	12	9.7	116	7	10.6	74	13	-0.9	0.4	DdA
Rheoli	(Ôl PSS)-(Cyn PSS)	3	3	9	2	3	6	6	-0.4	0.7	DdA
Teimlo eich bod ar ben pethau											
Grŵp	(Ôl PSS)-(Cyn PSS)	16	9.1	145.5	1	7.5	7.5	19	-3.5	0	<0.01
hyfforddi	(Ôl 2 PSS)-(Cyn PSS)	13	8.3	108	2	6	12	17	-2.9	0	<0.01
Rheoli	(Ôl PSS)-(Cyn PSS)	2	2.5	5	2	2.5	5	7	0	1	DdA
Gwyltio gan bethau y tu hwnt i'ch rheolaeth											
Grŵp	(Ôl PSS)-(Cyn PSS)	22	13.7	301	4	12.5	50	10	-3.5	0	<0.01
hyfforddi	(Ôl 2 PSS)-(Cyn PSS)	16	12.6	202	6	8.5	51	10	-2.6	0	<0.05
Rheoli	(Ôl PSS)-(Cyn PSS)	7	4	28	0	0	0	4	-2.5	0.01	<0.05
Yn teimlo anawsterau'n pentyrru na allwch eu goresgyn											
Grŵp	(Ôl PSS)-(Cyn PSS)	14	10.9	153	6	9.5	57	16	-2	0	<0.05
hyfforddi	(Ôl 2 PSS)-(Cyn PSS)	15	8.8	131.5	2	10.8	21.5	15	-2.7	0	<0.01
Rheoli	(Ôl PSS)-(Cyn PSS)	5	3.6	18	2	5	10	4	-0.7	0.5	DdA
Straen canfyddedig cyffredinol											
Grŵp	(Ôl PSS)-(Cyn PSS)	31	19.7	610	5	11.2	56	0	-4.4	0	<0.01
hyfforddi	(Ôl 2 PSS)-(Cyn PSS)	23	14.9	343	5	12.6	63	4	-3.2	0	<0.01
Rheoli	(Ôl PSS)-(Cyn PSS)	5	6.9	34.5	4	2.6	10.5	2	-1.4	0.2	DdA

n = maint sampl; DdA = ddim yn arwyddocaol

Ffigur 4. Newid sgôr gymedrig gyffredinol straen gweithredol yr heddlu cyn, ar ôl a 2 fis ar ôl yr hyfforddiant



Ni ddangosodd prawf arwyddion graddedig Wilcoxon unrhyw newid arwyddocaol yn lefelau straen gweithredol yr heddlu y cyfranogwyr yn syth ar ôl yr hyfforddiant neu ddeufis ar ôl yr hyfforddiant (gweler yr Atodiad tabl A6). Yn ogystal, ni welwyd unrhyw wahaniaethau arwyddocaol yn y grŵp rheoli dros gyfnod pedair wythnos yr arolwg.

3.4. Strategaethau ymdopi a chydnerthedd

3.4.1. Strategaethau ymdopi

Gofynnwyd i'r cyfranogwyr gwblhau nifer o fesurau hunan-gofnodedig a ddatblygwyd i asesu pa mor aml y defnyddir ystod eang o strategaethau ymdopi mewn ymateb i straen ar draws 28 o eitemau a brofwyd dros y mis diwethaf. Mae dwy brif gydran i'r rhestr o Ymdriniadau Ymdopi a Phroblemau a Brofir (COPE), sy'n ystyried ymdopi sy'n canolbwyntio ar broblemau ac ymdopi sy'n canolbwyntio ar emosiwn. Mae'r 'Rhestr Fer COPE' (BCI) yn mesur 14 ffactor ar draws dwy is-raddfa: ymdopi osgoi (*tynnu sylw, gwadu, defnyddio sylweddau, ymddieithrio ymddygiadol, dweud eich cwyn yn uchel, hunan-feio*) ac ymdopi dull (*ymdopi gweithredol, cymorth emosiynol, cymorth gwybodaeth, ail-fframio cadarnhaol, cynllunio, derbyn*) gyda dwy eitem arall (*hiwmor, crefydd*) yn croesi'r ddwy is-raddfa. Gofynnwyd i'r cyfranogwyr raddio pa mor aml y byddent yn defnyddio arddull ymdopi benodol gan ddefnyddio graddfa 4 pwynt Likert a oedd yn amrywio o (1) *Nid wyf wedi bod yn gwneud hyn o gwbl* i (4) *Rwyf wedi bod yn gwneud hyn lawer*.

Gall sgoriau unigol ar y BCI amrywio o 2 i 8 ar bob ffactor a 4 i 16 ar draws pob is-raddfa gyda sgoriau uwch yn nodi bod unigolyn yn fwy tebygol o ddefnyddio'r ymateb ymdopi penodol hwnnw.

Cyn yr hyfforddiant

Yn gyffredinol, roedd cyfranogwyr yn ffafrio strategaethau ymdopi cadarnhaol wrth ymateb i straen cyn yr hyfforddiant gan awgrymu bod cyfranogwyr ar y cyfan yn ymdopi'n briodol â digwyddiadau llawn straen y gallent eu profi cyn cwblhau'r hyfforddiant. Yr arddull ymdopi a ffeirir fwyaf oedd ymdopi gweithredol, sy'n canolbwyntio ar ddatrys problemau a cheisio cymorth proffesiynol a chymdeithasol i reoli straen.

Nid oedd gwahaniaeth arwyddocaol ar gyfer sgoriau ffactor unigol yn ôl oedran na rôl swydd cyn yr hyfforddiant (gweler yr Atodiad, tabl A7 ac A8). Canfuwyd gwahaniaeth arwyddocaol yn ôl hyd y gwasanaeth, gyda'r rhai a oedd wedi bod mewn rôl blismona am 3-9 mlynedd yn nodi eu bod yn fwy

tebygol o ddefnyddio strategaethau tynnu sylw (6.3; <3 blynedd o wasanaeth, 4.0; $p < 0.05$ gweler yr Atodiad tabl A7) na'r rhai a oedd wedi bod mewn gwasanaeth am lai o amser. Yn ogystal, roedd y rhai a oedd mewn gwasanaeth am lai na thair blynedd yn llawer mwy tebygol o ymateb i straen gan ddefnyddio hunan-fai na'r rhai a oedd wedi bod mewn rôl blismona am gyfnod hirach. Gwelwyd gwahaniaeth arwyddocaol yn ôl rhyw gyda menywod yn nodi eu bod yn fwy tebygol o geisio cymorth emosiynol fel ymateb i straen (5.5; Gwrywod 4.1; $p < 0.05$ gweler yr Atodiad tabl A8).

Ar ôl yr hyfforddiant

Ar ôl yr hyfforddiant y strategaeth ymdopi a ffafriwyd oedd cynllunio, ac yna ymdopi gweithredol. Hon oedd y strategaeth ymdopi a ffafriwyd 2 fis ar ôl yr hyfforddiant hefyd. Ar ôl yr hyfforddiant, canfuwyd gwahaniaeth arwyddocaol yn ôl oedran gyda'r rhai 45 oed neu'n hŷn yn fwy tebygol o ddefnyddio strategaethau derbyn wrth ddelio â straen na'r rhai sy'n iau (45+ oed 6.3; 25-34 oed 4.9; $p < 0.05$ gweler yr Atodiad tabl A8).

Dangosodd prawf arwyddion graddedig Wilcoxon y canfuwyd newid cadarnhaol arwyddocaol ar unwaith ar ôl yr hyfforddiant yn ymateb cyfranogwyr i straen gan ddefnyddio cymorth gwybodaeth ($Z = -2.5$, $p < 0.05$, gweler tabl 7); ail-fframio positif ($Z = -3.1$, $p < 0.01$) a strategaethau cynllunio ($Z = -3.0$, $p < 0.01$). Fodd bynnag, ni welwyd y newidiadau cadarnhaol arwyddocaol hyn ddeufis ar ôl yr hyfforddiant, sy'n awgrymu nad oedd y newidiadau wedi'u cynnal yn y tymor hwy. Er na chynhaliwyd y mathau hyn o ymdopi, bu newid cadarnhaol sylweddol yn y cyfranogwyr a oedd yn defnyddio strategaethau mentro mewn ymateb i straen dau fis ar ôl yr hyfforddiant ($Z = -2.0$, $p < 0.05$, gweler tabl 6).

Tabl 6. Newid mewn ymateb COPE fer o ran ymdopi osgoi cyn ac ar ôl a 2 fis ar ôl yr hyfforddiant [Prawf arwyddion graddedig Wilcoxon]

	Gradd negyddol			Gradd gadarnhaol			Ystadegau Prawf				
	n	Gradd gymedrig	Swm y Graddau	n	Gradd gymedrig	Swm y Graddau	Cyfartal	Z	p	Sig.	
Tynnu sylw											
Grŵp hyfforddi	(Ôl Cope)-(Cyn Cope)	11	14.5	159	14	11.9	166	10	-0.1	0.9	DdA
hyfforddi	(Ôl 2 Cope)-(Cyn Cope)	16	15.2	242.5	11	12.3	135	4	-1.3	0.2	DdA
Rheoli	(Ôl Cope)-(Cyn Cope)	3	3	9	3	4	12	5	-0.3	0.7	DdA
Gwadu											
Grŵp hyfforddi	(Ôl Cope)-(Cyn Cope)	3	4.3	13	8	6.6	53	24	-1.8	0.1	DdA
hyfforddi	(Ôl 2 Cope)-(Cyn Cope)	2	7.5	15	7	4.3	30	22	-0.9	0.4	DdA
Rheoli	(Ôl Cope)-(Cyn Cope)	2	4.5	9	3	2	6	6	-0.4	0.7	DdA
Camddefnyddio Sylweddau											
Grŵp hyfforddi	(Ôl Cope)-(Cyn Cope)	4	3.3	13	3	5	15	28	-0.2	0.9	DdA
hyfforddi	(Ôl 2 Cope)-(Cyn Cope)	5	5.4	27	4	4.5	18	22	-0.6	0.6	DdA
Rheoli	(Ôl Cope)-(Cyn Cope)	0	0	0	0	0	0	11	0	1	DdA
Ymddieithrio ymddygiadol											
Grŵp hyfforddi	(Ôl Cope)-(Cyn Cope)	7	8	56	7	8	64	20	-0.2	0.8	DdA
hyfforddi	(Ôl 2 Cope)-(Cyn Cope)	7	8.5	59.5	8	7.6	60.5	16	0	1	DdA
Rheoli	(Ôl Cope)-(Cyn Cope)	3	3	9	1	1	1	7	-1.5	0.1	DdA
Dweud eu cwyn yn uchel											
Grŵp hyfforddi	(Ôl Cope)-(Cyn Cope)	11	13.6	149.5	16	14.3	228.5	8	-1	0.3	DdA
hyfforddi	(Ôl 2 Cope)-(Cyn Cope)	16	10.7	171	5	12	60	10	-2	0.1	<0.05
Rheoli	(Ôl Cope)-(Cyn Cope)	2	3.75	7.5	3	2.5	7.5	6	0	1	DdA
Hunan-feio											
Grŵp hyfforddi	(Ôl Cope)-(Cyn Cope)	15	17.3	259.5	12	9.9	118.5	8	-1.7	0.1	DdA
hyfforddi	(Ôl 2 Cope)-(Cyn Cope)	12	12.8	154	8	7	56	11	-1.9	0.1	DdA
Rheoli	(Ôl Cope)-(Cyn Cope)	5	3.5	17.5	1	3.5	3.5	5	-1.5	0.1	DdA

Tabl 7. Newid ymateb COPE fer dull ymdopi cyn ac ar ôl a 2 fis ar ôl yr hyfforddiant [Prawf arwyddion graddedig Wilcoxon]

	Gradd negyddol			Gradd gadarnhaol			Ystadegau Prawf			
	n	Gradd gymedrig	Swm y Graddau	n	Gradd gymedrig	Swm y Graddau	Cyfartal	Z	p	Sig.
Ymdopi gweithredol										
Grŵp (Ôl Cope)-(Cyn Cope)	11	10.5	115	11	12.6	138	13	-0.4	0.7	DdA
hyfforddi (Ôl 2 Cope)-(Cyn Cope)	17	13	221.5	10	15.7	156.5	4	-0.8	0.4	DdA
Rheoli (Ôl Cope)-(Cyn Cope)	1	2	2	3	2.7	8	7	-1.1	0.3	DdA
Cymorth Emosiynol										
Grŵp (Ôl Cope)-(Cyn Cope)	10	14.8	147.5	16	12.7	203.5	9	-0.7	0.5	DdA
hyfforddi (Ôl 2 Cope)-(Cyn Cope)	10	10.9	108.5	8	7.8	62.5	13	-1	0.3	DdA
Rheoli (Ôl Cope)-(Cyn Cope)	4	3	12	1	3	3	6	-1.3	0.2	DdA
Defnyddio cymorth gwybodaeth										
Grŵp (Ôl Cope)-(Cyn Cope)	6	8.6	51.5	16	12.6	201.5	13	-2.5	0	<0.05
hyfforddi (Ôl 2 Cope)-(Cyn Cope)	13	12.2	159	10	11.7	117	8	-0.7	0.5	DdA
Rheoli (Ôl Cope)-(Cyn Cope)	3	3.5	10.5	3	3.5	10.5	5	0	1	DdA
Ail-fframio cadarnhaol										
Grŵp (Ôl Cope)-(Cyn Cope)	7	9.7	68	21	16.1	338	7	-3.1	0	<0.01
hyfforddi (Ôl 2 Cope)-(Cyn Cope)	8	11.5	92	13	10.7	139	14	-0.8	0.4	DdA
Rheoli (Ôl Cope)-(Cyn Cope)	3	2.7	8	1	2	2	7	-1.1	0.3	DdA
Cynllunio										
Grŵp (Ôl Cope)-(Cyn Cope)	3	9.8	29.5	18	11.2	201.5	14	-3	0	<0.01
hyfforddi (Ôl 2 Cope)-(Cyn Cope)	12	8.3	100	8	13.8	110	11	-0.2	0.8	DdA
Rheoli (Ôl Cope)-(Cyn Cope)	4	3.5	14	2	3.5	7	5	-0.8	0.4	DdA
Derbyn										
Grŵp (Ôl Cope)-(Cyn Cope)	13	14.9	193	16	15.1	242	6	-0.5	0.6	DdA
hyfforddi (Ôl 2 Cope)-(Cyn Cope)	15	14.5	217	11	12.2	134	5	-1.1	0.3	DdA
Rheoli (Ôl Cope)-(Cyn Cope)	4	4	16	2	2.5	5	5	-1.2	0.2	DdA

3.4.2. Cydnerthedd

Mesurwyd cydnerthedd cyfranogwyr cyn ac ar ôl yr hyfforddiant gan ddefnyddio'r Raddfa Gydnerthedd Fer (BRS), sy'n asesu gallu unigolyn i adfer neu wella ar ôl digwyddiadau llawn straen. Gofynnwyd i'r cyfranogwyr nodi i ba raddau yr oeddent yn cytuno â chwe eitem yn ôl graddfa 5 pwynt Likert yn amrywio o (1) *anghytuno'n gryf* i (5) *cytuno'n gryf*. Sgoriwyd y BRS trwy wrth-godio eitemau 2, 4 a 6 a chyfrifo swm pob un o'r chwe eitem. Gellir dehongli sgoriau BRS fel: 1.0-2.99 *cydnerthedd isel*, 3.0-4.3 *cydnerthedd arferol* a 4.31-5.0 *cydnerthedd uchel*. [20]

Ar draws yr holl ddemograffeg cyn, ar ôl a deufis ar ôl yr hyfforddiant, arhosodd yr holl gyfranogwyr yn yr ystod 'cydnerthedd arferol'. Roedd y cyfartaledd cyffredinol cymedrig yn amrywio o 3.2 i 3.8 (gweler yr Atodiad tabl A9). Nid oedd gwahaniaeth arwyddocaol ar gyfer sgoriau eitemau unigol na chyfanswm sgôr BRS yn ôl oedran neu rôl swydd cyn, ar ôl, neu ddeufis ar ôl yr hyfforddiant (gweler yr Atodiad, tabl A9).

Cyn yr hyfforddiant

Canfuwyd gwahaniaeth arwyddocaol yn ôl hyd y gwasanaeth, gyda'r rhai a oedd wedi bod mewn rôl blismona am 3-9 mlynedd yn nodi cydnerthedd uwch wrth allu adfer yn gyflym o ddigwyddiadau llawn straen (4.3; <3 blynedd o wasanaeth, 3.0; p<0.05 gweler yr Atodiad tabl A9) na'r rhai mewn gwasanaeth am lai o amser.

Ar ôl yr hyfforddiant

Ar ôl yr hyfforddiant, canfuwyd gwahaniaeth arwyddocaol yn ôl rhyw gyda gwrywod yn nodi lefelau uwch o gydnerthedd o ran dod trwy ddigwyddiadau llawn straen (4.2; Benywod, 3.5; $p < 0.05$ gweler yr Atodiad tabl A9). Dangosodd cyfranogwyr a oedd wedi bod mewn gwasanaeth am lai na 10 mlynedd lefelau uwch o gydnerthedd wrth allu 'adfer yn gyflym' pan fydd rhywbeth drwg yn digwydd (< 3 blynedd, 4.2; 3-9 oed, 4.4; 10-19 oed, 3.3; $t < 0.05$) yn syth ar ôl yr hyfforddiant o'i gymharu â'r rhai a oedd wedi gwasanaethu am 10-19 mlynedd.

Dangosodd brawf arwyddion graddedig Wilcoxon newid cadarnhaol arwyddocaol yn lefelau cydnerthedd cyffredinol cyfranogwyr ar ôl yr hyfforddiant ($Z = -3.1$, $p < 0.01$, gweler tabl 8), ni welwyd y newid hwn yn y grŵp rheoli 4 wythnos ar ôl cwblhau'r arolwg cyn yr hyfforddiant. Ymhlith yr eitemau penodol lle gwelwyd newid cadarnhaol arwyddocaol oedd *dod trwy ddigwyddiadau llawn straen, gallu 'adfer yn gyflym' yn dilyn profiad negyddol, dod trwy heriau heb fawr o drafferth, peidio â chymryd yn hir i oresgyn rhwystrau*. Fodd bynnag, ni chynhaliwyd y newidiadau cadarnhaol arwyddocaol hyn ddeufis ar ôl yr hyfforddiant.

Tabl 8. Newid graddfa cydnerthedd byr cyn, ar ôl a 2 fis ar ôl yr hyfforddiant [Prawf arwyddion graddedig Wilcoxon]

		Gradd negyddol			Gradd gadarnhaol			Ystadegau Prawf			
		n	Gradd gymedrig	Swm y Graddau	n	Gradd gymedrig	Swm y Graddau	Cyfartal	Z	p	Sig.
Adfer yn gyflym ar ôl amseroedd caled											
Grŵp	(Ôl BRS)-(Cyn BRS)	5	8.5	42.5	12	9.2	111	19	-1.8	0.7	DdA
hyfforddi	(Ôl 2 BRS)-(Cyn BRS)	7	7.1	49.5	8	8.8	70.5	19	-0.6	0.5	DdA
Rheoli	(Ôl BRS)-(Cyn BRS)	3	3.3	10	2	2.5	5	6	-0.7	0.5	DdA
Amser caled yn dod trwy ddigwyddiadau llawn straen											
Grŵp	(Ôl BRS)-(Cyn BRS)	5	8.5	42.5	17	12.4	211	14	-2.9	0	<0.01
hyfforddi	(Ôl 2 BRS)-(Cyn BRS)	5	9.2	46	11	8.2	90	16	-1.2	0.2	DdA
Rheoli	(Ôl BRS)-(Cyn BRS)	1	3	3	5	3.6	18	5	-1.7	0.1	DdA
Nid yw'n cymryd yn hir i wella ar ôl digwyddiadau llawn straen											
Grŵp	(Ôl BRS)-(Cyn BRS)	10	12.4	124	15	13.4	201	11	-1.1	0.3	DdA
hyfforddi	(Ôl 2 BRS)-(Cyn BRS)	7	7.9	55	6	6	36	16	-0.7	0.5	DdA
Rheoli	(Ôl BRS)-(Cyn BRS)	4	2.5	10	0	0	0	7	-2	0.05	<0.05
Anodd adfer yn gyflym pan fydd rhywbeth drwg yn digwydd											
Grŵp	(Ôl BRS)-(Cyn BRS)	4	8.5	34	15	10.4	156	17	-2.6	0	<0.01
hyfforddi	(Ôl 2 BRS)-(Cyn BRS)	4	8.9	35.5	12	8.4	101	16	-1.8	0.1	DdA
Rheoli	(Ôl BRS)-(Cyn BRS)	3	3.17	9.5	2	2.75	5.5	6	-0.6	0.6	DdA
Fel arfer yn dod trwy gyfnodau anodd heb fawr o drafferth											
Grŵp	(Ôl BRS)-(Cyn BRS)	4	8	32	14	9.9	139	18	-2.5	0	<0.05
hyfforddi	(Ôl 2 BRS)-(Cyn BRS)	5	6.5	32.5	8	7.3	58.5	19	-1	0.3	DdA
Rheoli	(Ôl BRS)-(Cyn BRS)	6	3.75	22.5	1	5.5	5.5	4	-1.5	0.1	DdA
Cymryd amser hir i ddod dros rwystrau											
Grŵp	(Ôl BRS)-(Cyn BRS)	5	8.5	42.5	14	10.5	148	17	-2.3	0	<0.05
hyfforddi	(Ôl 2 BRS)-(Cyn BRS)	7	6	42	7	9	63	18	-0.7	0.5	DdA
Rheoli	(Ôl BRS)-(Cyn BRS)	3	3	9	2	3	6	6	-0.4	0.6	DdA
Cydnerthedd Byr Cyffredinol											
Grŵp	(Ôl BRS)-(Cyn BRS)	7	13.9	97.5	25	17.2	431	4	-3.1	0	<0.01
hyfforddi	(Ôl 2 BRS)-(Cyn BRS)	9	16.7	151	20	14.2	285	3	-1.5	0.1	DdA
Rheoli	(Ôl BRS)-(Cyn BRS)	6	5.33	32	3	4.33	13	2	-1.1	0.3	DdA

n = maint sampl; DdA = ddim yn arwyddocaol

3.5. Canfyddiadau ansoddol o arolygon a chyfweliadau dilynol ar ôl yr hyfforddiant ERAS

Roedd canfyddiadau ansoddol ar effaith yr hyfforddiant yn deillio o ymatebion arolwg penagored a chyfweliadau un i un.

3.5.1. Darpariaeth llesiant

Gofynnwyd i'r cyfranogwyr a oeddent wedi derbyn unrhyw hyfforddiant o'r blaen ar lesiant a chydnerthedd personol. Nododd cyfran fawr o'r ymatebwyr nad oeddent wedi cael hynny (67.5%, n=27). O'r rhai a oedd wedi derbyn hyfforddiant (n=13), nododd chwech eu bod wedi derbyn hyfforddiant Springboard gan Academi Cymru^c, tra nododd chwech eu bod wedi derbyn naill ai CBT (therapi ymddygiad gwybyddol), cydnerthedd, deallusrwydd emosiynol, rheoli argyfwng neu hyfforddiant ymwybyddiaeth ofalgar: *"llawer o gyrsiau llesiant a CBT, ymdopi â hwyliau isel, rheoli straen, delio â gorbryder, trechu straen"* (ERAS34).

Yn ystod y flwyddyn cyn cyflwyno hyfforddiant ERAS, dechreuodd pob heddlu yng Nghymru gyflwyno hyfforddiant 'Profiadau Niweidiol yn ystod Plentyndod wedi'i lywio gan Drawma Amlasiantaeth Camau Cynnar gyda'n Gilydd (ACE TIME)'. Nod yr hyfforddiant ACE TIME yw rhoi gwybodaeth a dealltwriaeth i swyddogion a staff yr heddlu o drawma, effaith gydol oes ACEs, a rôl cydnerthedd wrth liniaru effaith trawma. Mae'r hyfforddiant hwn hefyd yn cynnwys llesiant staff, rheoli straen a thrawma sy'n gysylltiedig â gwaith, a cheisio cymorth. O'r rhai a fynychodd hyfforddiant ERAS, roedd 19 o gyfranogwyr hefyd wedi mynychu'r hyfforddiant ACE TIME (47.5%). Yn ystod y cyfweliadau, bu'r cyfranogwyr yn myfyrio ar yr hyfforddiant ACEs, gan dynnu sylw at y ffaith bod llawer o swyddogion wedi gallu nodi ACEs ynddynt eu hunain *"mae pawb wedi bod yn destun un neu ddau [o ACEs] i ryw raddau"* (DPP04).

Yn ystod y cyfweliadau, nododd cyfranogwyr ystod amrywiol o ddarpariaethau llesiant, gydag iechyd galwedigaethol, TRiM (Rheoli Risg Trawma), cwnsela, Care First a Ffederasiwn yr Heddlu y rhai a drafodwyd amlaf: *"Fel rheol, iechyd galwedigaethol yw'r lle cyntaf i mi ei ddefnyddio'n bersonol a'u cael yn dda"* (DPP13). Dywedodd cyfranogwyr y gall iechyd galwedigaethol gynnig cymorth ar gyfer ystod o anghenion corfforol a seicolegol, gan gynnwys asesiadau iechyd a darpariaethau cwnsela: *"Gall y gweithiwr proffesiynol argymhell gwahanol fathau o ymyrraeth ar gyfer yr unigolyn hwnnw, boed yn gwnsela, boed hynny weithiau ar gyfer yr aelodau staff hynny sydd wedi dioddef llawer o drawma, rydym yn darparu sesiynau CBT"* (DPP01). Roedd cyfranogwyr yn gwerthfawrogi'n arbennig y gwasanaethau cwnsela a oedd ar gael iddynt, a nododd llawer ohonynt brofiad personol o'u defnyddio: *"mae ganddyn nhw amrywiaeth ragorol o gymorth gan gwnsela felly mae ganddyn nhw eu seicotherapyddion allanol eu hunain y maen nhw'n cyfeirio eu swyddogion atynt os oes angen"* (DPP11). Er nad yw cwnsela ar gael i'r un graddau â TRiM, ystyriwyd ei fod yn fwy buddiol; esboniodd cyfranogwyr fod TRiM yn ddarpariaeth a arweinir gan gymheiriaid sydd ond yn caniatáu i unigolion gael eu hasesu am risg ar gyfer symptomau anhwylder straen wedi trawma (PTSD):

"y peth am TRIM yw nad ydym i fod i drafod teimladau pobl. Felly, pan ewch chi drwyddo, mae'n gwestiwn o chi'n gwybod, "beth ydych chi'n ei wneud, a ydych chi wedi cael unrhyw un o'r symptomau hyn"? Os ydyn nhw'n dechrau dweud, "wel, roeddw'n i'n teimlo fel hyn" nid ydych chi i fod i drafod teimladau oherwydd nid ydyn ni'n gwmselwyr, os yw hynny'n gwneud synnwyr" (DPP13).

3.5.2. Hygyrchedd cymorth

At ei gilydd, roedd barn gymysg ar hygyrchedd cymorth ar gyfer llesiant yn y sefydliad. Adroddwyd bod *"llawer o gymorth ar gael i bobl"* (DPP05), ond roedd un cyfranogwr yn teimlo y gall gormod o gymorth rwystro mynediad pobl *"mae cymaint o wahanol bethau yno ond mae hynny'n symptom mae'n debyg, sef bod llawer o bethau yno ac mae'n ddryslyd"* (DPP01).

Roedd cyfranogwyr sydd wedi cael gafael ar gymorth o'r blaen yn teimlo eu bod wedi gwneud hynny yn gymharol rwydd. Fodd bynnag, roedd rhai cyfranogwyr yn teimlo mai dim ond yn ystod oriau swyddfa

^c Rhaglen yw Springboard a ddyluniwyd i gefnogi menywod sy'n gweithio mewn sefydliadau cyhoeddus a thrydydd sector i ddod yn rheolwyr.

traddodiadol (9 am-5pm) yr oedd yn hygyrch ac nad oedd hyn yn addas ar gyfer swyddogion rheng flaen sy'n gweithio patrymau shift anghymdeithasol. Teimlai eraill fod cymorth ar gael dim ond ar ôl iddynt gyrraedd pwynt argyfwng: *“Rwy'n credu o brofiad personol bod yn rhaid i chi daro'r gwaelod cyn iddo gael ei adnabod, rwy'n credu weithiau ei fod yn cael ei guddio ychydig, “O, byddwch chi'n iawn, byddwch chi'n iawn,” nes bod rhywbeth yn mynd yn ddrwg mewn gwirionedd ac yna maen nhw'n eich cefnogi chi”*(DPP02).

3.5.3. Rhwystrau rhag ceisio cymorth

Rhwystrau rhag ceisio cymorth o fewn y sefydliad

Ar ôl yr hyfforddiant, gofynnwyd i'r cyfranogwyr a oedd unrhyw rwystrau i gael gafael ar gymorth yn eu sefydliad. Nododd cyfanswm o 14 o ymatebwyr fod yna rwystrau (45% o'r sampl). Yn yr ymateb agored, rhestrodd 25 o ymatebwyr rwystrau, a nododd 20 ymatebydd stigma a chyfrinachedd fel rhwystr (80% o'r ymatebwyr). Dywedodd cyfranogwyr mai prin yw'r ddealltwriaeth o iechyd meddwl a llesiant yn eu sefydliad, gan nodi bod *“dal i fod stigma enfawr o gwmpas MH [Iechyd meddwl]”* (ERAS16). Adroddodd cyfranogwyr bryderon am gael eu barnu gan gymheiriaid a chydweithwyr, a nododd yr heddlu a staff eu bod yn teimlo na allent siarad yn agored â'u rheolwr llinell: *“Rwy'n gwybod o brofiad personol sut mae rhai rheolwyr yn ymateb i faterion iechyd meddwl”*(ERAS07). Ar ben hynny, mynegodd cyfranogwyr bryder ynghylch cyfrinachedd eu gwybodaeth a sut y byddai'r wybodaeth honno'n cael ei defnyddio, gyda llawer o'r farn y byddai angen cymorth llesiant yn adlewyrchu'n wael arnynt, ac o ganlyniad byddant *“yn llai tebygol o gael dyrchafiad a chyfleoedd gyrfa”* (ERAS12).

Ymhlith y rhwystrau eraill a restrwyd roedd ymwybyddiaeth a hygyrchedd y gwasanaethau sydd ar gael, y gallu i gael amser i ffwrdd o ddyletswyddau gweithredol i dderbyn cymorth *“gadael cydweithwyr i lawr”* (ERAS12), y pellter sy'n ofynnol i deithio i dderbyn cymorth sydd yn aml wedi'i ganoli ym mhencadlys yr heddlu, a'r camsyniad na allant gael gafael ar gymorth galwedigaethol ar gyfer problemau y maent yn eu profi yn eu bywyd personol: *“Digwyddodd fy nigwyddiad cyn i mi ymuno â DPP ac mae'n bersonol”* (ERAS05). Amlygodd y cyfweiliadau y pwynt hwn ymhellach, gydag un cyfranogwr yn egluro:

“Ceisiais gael gafael ar gymorth trwy oruchwyliaeth ac roeddent yn dweud, “wel ai straen sy'n gysylltiedig â'r gwaith ydyw”? Ac roeddwn i'n dweud, “na” “wel, does dim llawer y gallwn ni ei wneud mewn gwirionedd” “iawn”. Ond bryd hynny, roeddwn i mewn swydd rheng flaen hefyd” (DPP04).

Ddeufis ar ôl cwblhau'r hyfforddiant, parhaodd cyfranogwyr i adrodd am rwystrau i geisio cymorth yn fewnol i'r sefydliad (n=15, 47% o'r sampl). Rhestrodd 14 o ymatebwyr rwystrau, a nododd 12 ohonynt stigma a chyfrinachedd fel rhwystr *“Cael ar eich record nad ydych yn ymdopi ac nad yw'r wybodaeth yn cael ei chadw'n gyfrinachol”*(ERAS 41), dim ond hanner ohonynt a oedd wedi adrodd am y rhwystrau hyn i ddechrau yn yr ôl-arolwg uniongyrchol.

Rhwystrau rhag ceisio cymorth y tu allan i'r sefydliad

Ar ôl yr hyfforddiant, gofynnwyd i'r cyfranogwyr a oedd unrhyw rwystrau i gael gafael ar gymorth y tu allan i'w sefydliad. Nododd cyfanswm o 19 o ymatebwyr rwystrau i gael gafael ar gymorth allanol (51% o'r sampl). Rhestrodd un ar ddeg o gyfranogwyr rwystrau, a chael amser i fynd i apwyntiadau oedd y rhwystr a adroddwyd amlaf: *“Mae amseroedd yn gwrthdaro ag oriau gwaith ee sesiynau cwnsela yn allanol”* (ERAS37). Adroddwyd bod stigma a phryderon ynghylch cyfrinachedd hefyd yn rhwystrau rhag cael gafael ar gymorth yn allanol, yn ogystal â'r gost am wasanaethau a'i fod yn ofynnol iddynt rannu eu problemau â nifer o weithwyr proffesiynol: *“Amser, lefel y cymorth, gorfod siarad â nifer o bobl”* (ERAS32).

Ddeufis ar ôl yr hyfforddiant, nododd 8 o'r 31 ymatebydd rwystrau i gael gafael ar gymorth (26%). Amser i fynychu apwyntiadau oedd y rhwystr a adroddwyd amlaf o ran cael gafael ar gymorth, tra bod eraill wedi nodi pryderon ynghylch bod yn agored a rhannu gwybodaeth bersonol amdanynt eu hunain, gan nodi *“Nid wyf yn ei chael hi'n hawdd bod yn agored gyda phobl”* (ERAS35) a *“pobl yn gwybod busnes personol a bod yn heddwas”* (ERAS 36). Ymhellach, nododd dau berson fod cyfyngiad adnoddau'r GIG yn rhwystr:

“Argaeledd adnoddau yn y GIG. Byddwch fel arfer yn talu am unrhyw gymorth allanol ac mae hyn yn rhoi baich ariannol ychwanegol” (ERAS43).

3.5.4. Hygyrchedd yr hyfforddiant

Gwahoddwyd cyfranogwyr i fynychu'r hyfforddiant ERAS trwy e-bost, a anfonwyd ar draws yr heddlu cyfan at yr holl staff a swyddogion. Roedd yr e-bost yn cynnwys disgrifiad byr o'r hyfforddiant, ac yn eu cynghori i hysbysu arweinydd yr heddlu os hoffent fynychu'r hyfforddiant. Dywedodd rhai mynychwyr fod y broses o gofrestru ar gyfer yr hyfforddiant yn weddol syml, ond i nifer fach o fynychwyr roedd rhai heriau o ran gallu cymryd amser i ffwrdd o'u dyletswyddau gweithredol, gydag amharodrwydd gan reolwyr llinell i ryddhau swyddogion. Fodd bynnag, adroddwyd bod arweinydd yr heddlu oedd yn gyfrifol am ddatblygu a darparu'r hyfforddiant wedi dadlau y dylid cefnogi staff i fynychu'r hyfforddiant: *“roedd ychydig bach o anhawster i gyrraedd yno oherwydd efallai nad oedd y rhingyll yn y ddalfa yn gwbl ymwybodol o bwysigrwydd y cwrs hwn a phwysigrwydd gorfod aros am bob un o'r pedair sesiwn”*(DPP02).

Y prif gymhellant dros fynychu oedd gwella llesiant personol a rheoli eu hiechyd meddwl eu hunain. Dywedodd cyfranogwyr eu bod yn dymuno mynychu'r hyfforddiant i wella eu cydnerthedd a rheoli straen mewn rhinwedd bersonol a phroffesiynol. Roedd rhai mynychwyr wedi profi digwyddiadau trawmatig neu gyfnodau llawn straen yn y gwaith, sydd wedi cael effaith ar eu llesiant, tra bod eraill wedi cael bywyd cartref anodd yr oeddent yn ceisio ei reoli.

“Er mwyn gallu rheoli fy math fy hun o iechyd meddwl a llesiant meddyliol, rydw i dan straen mawr ar adegau penodol o'r flwyddyn felly roeddwn i'n meddwl pe bawn i'n mynychu hwn efallai y byddaf yn gallu dod o hyd i awgrymiadau, wyddoch chi, i weld sut byddwn i'n gallu rheoli'r pethau hynny” (DPP02).

Ar ben hynny, gan fyfyrion ar heriau eu rolau (ee galw uchel, dod i gysylltiad â thrawma, trosiant staff), nododd cyfranogwyr eu bod am arfogi eu hunain â'r wybodaeth a'r sgiliau i ymdopi â'u dyletswyddau gweithredol. Dywedodd un cyfranogwr, er nad yw wedi bod yn agored i ddigwyddiadau andwyol eto, ei fod yn rhagweld y byddai'n wynebu trawma yn y dyfodol ei fod am baratoi ei hun ar ei gyfer: *“Arfogi'ch hun yn feddyliol a pharatoi'ch hun ar gyfer beth bynnag y gallech ddod ar ei draws yn ystod - nid yn unig wrth weithio i'r heddlu - ond hefyd yn eich bywyd personol yn ogystal”*(DPP03).

At hynny, nododd cyfranogwyr mewn rôl reoli eu bod, yn ogystal â rheoli eu llesiant eu hunain, eisiau datblygu eu gwybodaeth a'u dealltwriaeth o drawma er mwyn gallu adnabod arwyddion â'u staff a'u cefnogi i gael mynediad at gymorth: *“Mae gen i ddiddordeb personol yn fy llesiant fy hun a hefyd, ceisio ennill fy ngwybodaeth i allu cefnogi fy nhîm”*(DPP06).

3.5.5. Cynnwys a chyflwyno'r hyfforddiant

Yn ystod y cyfweiliadau, gofynnwyd i'r cyfranogwyr rannu eu meddyliau ar gynnwys yr hyfforddiant. Yn gyffredinol, roedd cyfranogwyr yn teimlo bod y cynnwys yn briodol ac yn berthnasol i'w rolau, gan ddarparu gwybodaeth ddefnyddiol am yr effaith y gallai eu dyletswyddau gweithredol ei chael ar eu llesiant, a sut i reoli hyn. Teimlwyd bod yr hyfforddiant wedi'i osod ar y lefel gywir, ac yn darparu gwybodaeth iddynt y gallent ei defnyddio'n ymarferol:

“Roedd y cynnwys yn briodol yn fy marn i, yn amlwg fe roddodd sgiliau i ddelio â phethau, ond rhoddodd wybodaeth ymarferol i chi hefyd am yr hyn i edrych amdano gyda PTSD. Felly, roedd yn addysgiadol yn ogystal ag yn ymarferol, felly roeddwn i'n meddwl bod y rhaglen wedi'i strwythuro'n dda ac roedd y meysydd pwnc yn berthnasol iawn” (DPP06).

“Rwy'n credu bod y cynnwys yn dda, roedd yn dysgu, fe wnaeth fy nysgu i. Dysgais am wahanol fathau o drawma a'r effaith. Ac er fy mod yn ôl pob tebyg yn gwybod yn fras beth oedd e, roedd wedi ei dorri i lawr fel bod gen i ddealltwriaeth iawn ohono a'r effaith. Yr effaith y bydd wedi'i chael ar fy ymennydd a'r effaith y bydd wedyn yn ei chael ar fy ymddygiadau. Ac yna rhoi cynllun ar waith ar sut rydych chi'n adnabod eich ymddygiadau eich hun sy'n achosi problemau” (DPP12).

Gwaith Cartref

Fel rhan o'r hyfforddiant, rhoddwyd gwaith cartref i'r cyfranogwyr ei gwblhau bob wythnos, a gofynnwyd iddynt roi adborth arno yn ystod dechrau pob sesiwn hyfforddi. Roedd hyn yn cynnwys tasgau ar sut maen nhw'n rheoli llesiant, hunanofal a gosod nodau. Yn gyffredinol, roedd y cyfranogwyr yn teimlo bod y gwaith cartref yn weithgaredd defnyddiol iawn i'w gwblhau, a oedd yn atgyfnerthu'r dysgu ac yn fodd o'u hatgoffa am gynnwys y cwrs.

"Fe wnaeth yr elfen gwaith cartref loywi eich cof am yr hyn yr oeddech chi wedi'i drafod, roedd un am hofrennydd rwy'n ei gofio, roedd gennym ni un arall wedyn ar gyfer yr hyn y mae disgwyl i chi ei wneud yn ystod y mis, blwyddyn, pum mlynedd nesaf - le, roedden nhw'n dda er mwyn rhoi nodau i chi'ch hun hefyd." (DPP02).

"Rwy'n credu nad oedd yr ymarferion, y gwaith cartref yn arbennig o feichus, gan eu bod nhw'n eithaf, doedden nhw ddim yn rhy anodd, oedden nhw? Felly, doedd e ddim fel bod llawer o waith i'w wneud yn eich amser eich hun ac rydych chi yno i chi'ch hun mewn gwirionedd onid ydych chi felly roedd hynny'n iawn" (DPP13).

Er bod cynnwys y gwaith cartref yn bersonol, nododd cyfranogwyr eu bod yn dawel eu meddwl nad oedd yn rhaid iddynt roi adborth ar unrhyw beth nad oeddent am ei wneud: *"Roedd yn iawn, roedd rhai darnau ychydig yn frawychus oherwydd roedd rhai darnau yn eithaf personol i chi ond roedd yr hyfforddwyr yn dweud 'os nad ydych chi am egluro, wyddoch chi, a'i ddweud yn uchel, mae'n iawn' ac nid oedd rhaid i chi. Nid oedd unrhyw bwysau i'w ddweud yn uchel math o beth"* (DPP02)

3.5.6. Elfennau mwyaf defnyddiol yr hyfforddiant

Yn syth ar ôl cwblhau'r hyfforddiant pedair wythnos, gofynnwyd i'r cyfranogwyr pa elfennau oedd fwyaf defnyddiol yn eu barn hwy. Ymatebodd cyfanswm o 37 o gyfranogwyr, a nododd naw cyfranogwr eu bod yn teimlo bod pob elfen o'r hyfforddiant yn ddefnyddiol *"Mae'r cyfan wedi bod yn hynod ddefnyddiol a byddaf yn elwa ohono"* (ERAS03). Dywedodd cyfranogwyr fod yr hyfforddiant yn fwyaf defnyddiol wrth roi'r ymwybyddiaeth o drawma iddynt a'r effaith y gall hyn ei chael ar eu llesiant:

"Dysgu am drawma a sut yr wyf wedi fy amlygu iddo am 19 mlynedd ar adegau amrywiol yn ystod fy ngyrfa heb allu ei roi mewn geiriau" (ERAS16).

Roedd y sesiynau hyfforddi cyntaf yn rhoi gwybodaeth i fynychwyr am amodau y gallai swyddogion eu profi, gan gynnwys trawma dirprwyol, PTSD, blinder tosturi a llosgi allan. Adroddodd ymatebwyr fod y wybodaeth hon yn rhoi gwell ymwybyddiaeth iddynt o effaith trawma a straen ar eu meddyliau, eu teimladau a'u hymddygiadau, a wnaed yn bosibl trwy egwyddorion CBT, sydd *"wedi fy helpu i ddeall rhai pryderon emosiynol ac ymddygiadol rydw i wedi bod yn eu profi"* (ERAS06). Roedd yr elfennau CBT hefyd yn cael eu hystyried yn un o elfennau mwyaf defnyddiol yr hyfforddiant. Dywedodd cyfranogwyr eu bod yn ei chael yn ddefnyddiol dysgu am bwysigrwydd prosesu eu profiadau, sut i 'ffeilio' eu profiadau negyddol a chydabod meddwl gwyrddoedig.

Roedd cyfranogwyr hefyd o'r farn bod yr hunanofal yn elfen ddefnyddiol o'r hyfforddiant. Ystyriwyd bod rheoli straen gan ddefnyddio technegau, fel ymlacio, yn ddefnyddiol:

"Cipolwg da ar amodau straen a'r effaith y gall ei chael. Rwyf wedi dysgu technegau rheoli yr wyf yn ceisio eu rhoi ar waith ac wedi hynny i gefnogi fy nhîm." (ERAS20).

Dywedodd cyfranogwyr ei bod yn arbennig o ddefnyddiol derbyn yr hyfforddiant ochr yn ochr â'u cyfoedion o wahanol rolau a thimau yn y sefydliad. Fe wnaethant adrodd bod yr hyfforddiant yn darparu amgylchedd diogel iddynt siarad yn agored â'u cydweithwyr am eu profiadau a gwrandao ar eraill i rannu eu straeon:

"...Fe wnaeth i mi feddwl nad fi yw'r unig berson sy'n teimlo mewn ffordd benodol" (ERAS39).

"Dysgu bod gan bawb broblemau, a bod strategaethau ymdopi yn ogystal â rhwydweithiau cymorth, ac nad gwendid yw gofyn am help" (ERAS11).

Hyfforddwyr

O'r arolwg, o'r rhai a ymatebodd, nododd 12 cyfranogwr mai gwybodaeth a sgiliau'r hyfforddwyr oedd rhan fwyaf defnyddiol yr hyfforddiant. Yn fwy penodol, roedd ymatebwyr yn teimlo bod gwybodaeth a sgiliau'r hyfforddwyr yn gwneud cynnwys yr hyfforddiant yn hawdd ei ddeall, ac yn creu amgylchedd cadarnhaol i'r mynychwyr rannu profiadau heb deimlo eu bod yn cael eu barnu. Disgrifiodd yr ymatebwyr yr hyfforddwyr fel rhai caredig, amyneddgar, deallgar, gwybodus a hamddenol:

“Y caredigrwydd a'r ddealltwriaeth a ddangosodd yr hyfforddwyr i bawb pan drafodwyd materion personol” (ERAS04).

“Roedd yr holl gynnwys a gyflwynwyd gan yr hyfforddwyr yn wych ac yn hynod fuddiol i mi yn bersonol. Cyfrannodd y ddau weithiwr proffesiynol hyfryd hyn yn llwyr at lwyddiant y cwrs” (ERAS26).

Yn ystod y cyfweiliadau, nododd cyfranogwyr ymhellach fod hyfforddwyr arbenigol yn cryfhau eu dysgu ac yn caniatáu iddynt gael dealltwriaeth ddyfnach. Adroddwyd bod dysgu o'u profiadau wedi gwneud yr hyfforddiant yn fwy pleserus:

“Rwy'n credu ei fod ychydig yn fwy diddorol ac mae eu profiadau yn fwy diddorol i wrando arnyn nhw hefyd. Rydych chi'n gwybod, oherwydd os yw'r un hyfforddwyr drosodd a throsodd mewn gwirionedd, dwi'n gwybod beth yw eu profiadau” (DPP04).

“Rwy'n credu ei bod yn beth da bod nyrsys iechyd meddwl wedi datblygu'r rhaglen oherwydd bod ganddyn nhw'r mewnwelediad gorau ar sut i ddelio â rheoli straen ac iechyd meddwl a llesiant meddyliol” (DPP02).

At hynny, nododd cyfranogwyr fod derbyn yr hyfforddiant gan weithwyr proffesiynol y tu allan i'r sefydliad yn rhoi'r ymdeimlad o ddiogelwch iddynt oedd ei angen i allu siarad yn agored, gyda llai o bryderon ynghylch barn negyddol a mwy o ymddiriedaeth yn y cytundeb cyfrinachedd. Dywedodd yr hwyluswyr eu bod wedi egluro cyfrinachedd yn glir ar ddechrau pob cwrs hyfforddi:

“Rwy'n credu mai budd yr hyfforddiant yw ei bod yn amlwg nad oedd y mynychwyr yn eu hadnabod [yr hyfforddwyr] i ddechrau. Felly roedd ychydig o gyfrinachedd o fewn y grŵp bryd hynny, felly roedden nhw'n rhydd i fynegi sut roedden nhw'n teimlo” (DPP07).

Yn ystod cyfweiliadau, nododd hwyluswyr fod nifer fach o fynychwyr yn cael trafferth â'u llesiant ac angen cymorth ychwanegol. Gwnaed cytundeb ymlaen llaw gyda'r heddlu, oni bai bod pryderon am ddiogelwch y mynychwr, y byddent yn cynnal cyfrinachedd y swyddog / aelod o staff ac yn eu cefnogi i geisio cymorth i fynd i'r afael â'u hanghenion llesiant.

Elfennau lleiaf defnyddiol yr hyfforddiant

Yn syth ar ôl mynychu'r hyfforddiant pedair wythnos, gofynnwyd i'r cyfranogwyr yn yr arolwg restru unrhyw elfennau o'r hyfforddiant yr oeddent yn eu hystyried yn lleiaf defnyddiol. Cafwyd 28 ymateb i'r cwestiynau, a nododd 24 cyfranogwr (87%) nad oedd unrhyw elfennau, yr oeddent yn eu hystyried nad oeddent yn ddefnyddiol::

“Roedd pob agwedd ar hyfforddiant yn ddefnyddiol ac ni allaf feddwl am unrhyw rai a oedd leiaf defnyddiol gan fy mod yn gweld bod popeth o fudd i mi” (ERAS26).

Yn yr ymatebion agored a'r cyfweiliadau, roedd rhai cyfranogwyr yn teimlo mai'r sesiwn hyfforddi gyntaf oedd y lleiaf diddorol. Adroddwyd bod hyn oherwydd bod llawer o theori i'w chyflwyno trwy gyflwyniad. Er bod mynychwyr a oedd wedi profi trawma ac wedi cael trafferth â'u llesiant yn teimlo mai'r elfen hon o'r hyfforddiant oedd fwyaf defnyddiol, roedd mynychwyr eraill o'r farn mai hon oedd y lleiaf diddorol.

“Mae'n debyg nad oedd y sesiwn gyntaf mor ddiddorol â hynny ac rwy'n credu mai dyna'r farn a deimlwyd gan lawer o bobl yn ôl pob tebyg. Yn sicr, pan oeddwn yn teithio i lawr gydag aelod arall o staff, nid oeddent yn rhy siŵr ai dyna'r cwrs yr oeddent am ei gael neu eisiau cael allan ohono o'r sesiwn gyntaf” (Int07).

3.5.7. Profiad o fynychu'r hyfforddiant

Yn ystod y cyfweiliadau, adroddwyd bod hyfforddiant yr heddlu yn draddodiadol yn ffurfiol ac yn ddisgybledig. Fodd bynnag, creodd y tîm cyflenwi lleol a hwyluswyr amgylchedd cyfeillgar, anffurfiol ar gyfer hyfforddiant ERAS.

O ystyried natur sensitif cynnwys yr hyfforddiant, adroddwyd bod hyn yn galluogi swyddogion a staff i fod yn agored am eu profiadau a thrafod eu llesiant:

“roedd pawb yno yn gyfeillgar, yn groesawgar, yn hawdd siarad â nhw, y ddwy fenyw a oedd yn cymryd y cwrs, yn gyfeillgar iawn, yn hawdd mynd atynt ac yn wybodus iawn hefyd” (DPP02).

Derbyniwyd yr hyfforddiant yn gadarnhaol, gyda'r holl gyfranogwyr yn mynegi'r gwerthfawrogiad tuag at yr heddlu am roi cyfle iddynt ddysgu am straen a thrawma, a rhoi'r amser iddynt ganolbwyntio arnynt eu hunain. Amlygwyd hyn yn ystod cyfweiliadau ac yn yr ymatebion agored:

“Diolch am y cyfle i ddysgu am drawma a phwysau bob dydd, a sut i ddelio â nhw'n well. Diolch.” (ERAS 11)

“Cwrs rhagorol ac yn wych gweld Dyfed-Powys yn buddsoddi mewn cyrsiau o'r natur hon, a fyddai, yn fy marn i, ond yn digwydd yn ddiweddar” (ERAS27).

“Mae'r cwrs wedi bod o fudd mawr imi i weithio trwy sefyllfaoedd yn y gwaith/cartref a bod yn fwy ymwybodol o strategaethau ymdopi ynghyd ag ennill gwybodaeth newydd i ddelio â'r hyn y mae bywyd yn ei daflu aton ni!! Diolch yn fawr iawn i chi.” (ERAS18).

“Cwrs + hyfforddiant rhagorol a fydd yn darparu offer ychwanegol i mi adeiladu ar fy nghydnherthedd a deall pryd mae angen help arnaf a/ neu pryd mae angen help ar eraill.” (ERAS10)

“Diolch am gwrs rhagorol. Mae wedi fy helpu i dderbyn fy nheimpladau ac o'r diwedd bod yn onest â mi fy hun”. (ERAS28).

“Diolch yn fawr wedi mwynhau'r cwrs. Roedd yn dda cymryd amser i ffwrdd o fywyd gwaith prysur i edrych ar ôl fy hun”. (ERAS42).

3.5.8. Cyflwyno'r hyfforddiant yn y dyfodol

Hyfforddwyr

Ymhellach, adroddwyd y dylai hyfforddwyr y dyfodol fod yn hyfforddwyr allanol sydd â'r wybodaeth a'r profiad arbenigol o weithio gyda thrawma. Teimlai hwyluswyr presennol yr hyfforddiant fod angen i'r hyfforddwyr gael hyfforddiant mewn CBT o ystyried bod yr hyfforddiant wedi'i seilio ar theori ac egwyddorion ei gyflwyno: *“i ddefnyddio'r dull seiliedig ar CBT mae angen i chi fod yn therapydd CBT”*(DPP11). Yn ogystal, mae angen i'r hyfforddwyr feddu ar y sgiliau i allu ymateb i anghenion y mynychwyr a mynd i'r afael ag unrhyw bryderon llesiant a godir:

“Rwy'n credu bod angen iddyn nhw fod yn seicotherapyddion profiadol. Sy'n gallu nid yn unig o safbwynt academiaidd a, rydych chi'n gwybod, ansawdd ond rydw i'n meddwl hefyd ar lefel bersonol. Oherwydd bod angen i chi allu dal y wybodaeth rydych chi'n ei chlywed, ac mae angen i chi allu rheoli hynny mewn ffordd sensitif” (DPP11).

Adlewyrchwyd yr angen i hyfforddwyr feddu ar arbenigedd a gwybodaeth yn y maes pwnc ymhellach yng nghyfeiliadau'r heddlu. Teimlwyd na fyddai'n ddigonol i hyfforddwyr yr heddlu gael eu hyfforddi i ddarparu'r hyfforddiant eu hunain oherwydd na fyddai ganddynt y wybodaeth a'r profiad cefndirol i gefnogi cyflwyno'r cynnwys:

“Rwy'n credu pe byddem wedi hyfforddi hyfforddwr yn fewnol ni fyddai wedi cael yr un effaith. Oherwydd nad ydyn nhw'n arbenigwr yn y maes hwnnw, rydych chi'n gwybod, cael pobl sy'n delio ag iechyd meddwl o ddydd i ddydd” (DPP06).

Awgrymodd dau fynychwr y gallai'r hyfforddiant gael ei ddarparu gan hyfforddwr heddlu mewnol ochr yn ochr ag arbenigwr, a fyddai'n rhoi dealltwriaeth o blismona yn ogystal â llesiant:

“mae'r hyfforddiant mewnol yn cael mwy o effaith os yw hynny'n gwneud synnwyr. Oherwydd bod ymwybyddiaeth drylwyr iawn o ddiwylliant, y sefydliad, o'r hyn y mae pobl yn agored iddo.” (DPP05).

Trafododd yr hyfforddwyr ymhellach yr angen i'r hwyluswyr feddu ar ddealltwriaeth o'r heddlu. Yn ystod y cyfweiliadau, bu'r hyfforddwyr yn myfyrio ar eu teimladau cadarnhaol tuag at yr heddlu a'r parch sydd ganddyn nhw at y gwaith maen nhw'n ei wneud. Yn dilyn hynny, canfuwyd, yn ogystal â gwybodaeth am drawma, y byddai hyfforddwyr y dyfodol yn elwa o fod â gwybodaeth am blismona a rolau'r heddlu, a fyddai'n caniatáu i'r hyfforddwyr ddeall profiadau swyddogion a staff yr heddlu.

“Nid wyf yn credu y dylai gael ei ddarparu gan swyddogion yr heddlu, rwy'n credu bod potensial iddo gael ei ddarparu un i un, un arbenigwr yno ac un nad yw'n arbenigwr yno sydd fwy na thebyg yn well am hwyluso hyfforddiant. Rwy'n credu mai'r ffordd orau yw ei gynnal gyda phobl allanol oherwydd pan mae gennych bobl fewnol, yna pan rydych chi'n siarad am bethau emosynol efallai eich bod wedi rhyngweithio â'r unigolyn hwnnw.” (DPP01).

“Rwy'n credu bod angerdd gwirioneddol a rhywfaint o wybodaeth am sut mae'r heddlu'n gweithio hefyd. Ond gwybodaeth o beth yw pob rôl, wyddoch chi, beth yw eu hamcanion yn eu rôl. Rwy'n credu bod hynny wedi helpu llawer, ond rwy'n credu bod yr amser a dreuliais yn yr heddlu wedi fy helpu i ddatblygu'r angerdd hwn, rydw i fel tarw wrth giât ag ef.” (DPP11).

Newidiadau i gynnwys a chyflwyniad

Dywedodd yr hyfforddwyr nad oeddent yn teimlo bod angen unrhyw newidiadau i gynnwys na chyflwyniad yr hyfforddiant: *“Rwy'n credu os nad yw wedi torri, peidiwch â'i drwsio”* (DPP10), ond nododd y byddent yn edrych i'w adolygu yng ngoleuni canfyddiadau'r gwerthusiad. Adlewyrchwyd hyn yn y cyfweiliadau gyda'r mynychwyr, gyda llawer yn nodi nad oedd ganddynt unrhyw newidiadau i'w hawgrymu oherwydd bod yr hyfforddiant wedi gweithio'n dda ac yn cwmpasu'r cynnwys yr oedd ei angen - *“Ddim i mi, rwy'n credu eu bod wedi cwmpasu'r holl agweddau”* (DPP02).

Er nad yw'n ymarferol cyflwyno'r hyfforddiant dros bedair wythnos yn olynol, roedd pob cyfranogwr yn teimlo bod hyd pob sesiwn hyfforddi yn briodol a bod y cyflwyniad yn gweddu i gynnwys yr hyfforddiant:

“Roedd amserlen y cwrs yn ddigonol hefyd. Rwy'n credu pe bai'n hirach, yna efallai na fydddech chi wedi caffael cymaint o wybodaeth ag y gwnes i mae'n debyg.” (DPP02).

Yn yr arolwg, gofynnwyd i'r cyfranogwyr ysgrifennu unrhyw newidiadau y byddent yn eu gwneud i'r hyfforddiant. Dywedodd mwyafrif y cyfranogwyr nad oedd unrhyw newidiadau i'w gwneud *“nid oes unrhyw reswm i dynnu unrhyw beth o'r hyfforddiant hyd y gwelaf i”* (ERAS10). Fodd bynnag, gwnaed rhai awgrymiadau ar bethau i'w hychwanegu, gan gynnwys mwy o fideos (ee fideo iselder ci du) *“Os oes unrhyw fideos sy'n berthnasol i'r hyfforddiant, gallai hyn fod yn ddefnyddiol”* (ERAS10), neu ddarparu adnoddau iddynt fynd adref *“Efallai rhywbeth i fynd gyda ni i gyfeirio ato yn y dyfodol”* (ERAS37).

“Efallai mwy o luniau a diagramau i gofio rhai pynciau. Sesiwn ddilynol i weld sut mae'r hyfforddiant wedi helpu dros amser mewn bywyd go iawn” (ERAS40).

Awgrymodd yr ymatebwyr y byddai hyfforddiant dilynol yn fuddiol fel sesiwn loywi *“Hyfforddiant dilynol, er mwyn sicrhau bod gwybodaeth yn cael ei hadnewyddu'n flynyddol”* (ERAS12). At hynny, roedd nifer fach yn teimlo y byddai'n ddefnyddiol derbyn peth amser un i un gyda'r hyfforddwyr neu dderbyn mewnbyn mewn grwpiau llai i'w galluogi i fynd i'r afael ag anghenion llesiant penodol:

“Amser ychwanegol i gael sesiwn un i un breifat gyda'r hyfforddwyr i drafod y digwyddiad mwyaf trawmatig yn ein bywyd.” (ERAS26).

“Cyfle i siarad un i un am gyngor/gwybodaeth na fyddwn yn gyfforddus siarad amdano mewn grŵp bach” (ERAS32).

“Des i'r hyfforddiant gan feddwl y byddai'r cyfan yn synnwyr cyffredin ac yn meddwl nad oedd angen i mi gael fy addysgu. Roeddwn i'n ystyried fy hun yn gydnerth iawn. Ond - mae'r hyfforddiant wedi bod mor ddefnyddiol a llawn cymorth. Dwi wir yn meddwl bod hyn wedi bod yn werth chweil”. (ERAS08)

Hyfforddiant gwirfoddol neu hyfforddiant gorfodol

Cyflwynwyd yr hyfforddiant i swyddogion a staff yr heddlu a oedd wedi gwirfoddoli i fynychu. Ystyriwyd bod hyn wedi cael effaith gadarnhaol ar ddarparu'r hyfforddiant, gyda'r hyfforddwyr a'r mynychwyr ill dau yn nodi bod hyn yn caniatáu'r ymgysylltiad mwyaf:

“Roedd yn gyfle i beidio â chael pobl yno, wyddoch chi, oedd yn teimlo iddynt gael eu hanfon yno. Oherwydd nid dyna'r ffordd orau yn aml, rwy'n credu mai'r hyn a fyddai'n fwy pŵerus yw'r gwirfoddolwyr hynny, yr effaith y byddant yn ei chael ar y bobl sy'n dod ar eu ôl.” (DPP10).

Roedd barn gymysg ynghylch a ddylid cyflwyno'r hyfforddiant fel hyfforddiant gorfodol wrth symud ymlaen. Cydnabyddir yn eang nad yw unigolion sy'n cael trafferth â'u llesiant ac sy'n profi rhwystrau i geisio cymorth yn debygol o fynychu'r hyfforddiant yn wirfoddol, ond y byddent yn elwa o'r dysgu. Fodd bynnag, teimlir y byddai gorfodi pobl i fynychu'r hyfforddiant yn effeithio ar ddeinamig yr ystafell hyfforddi, a ystyrir yn rhan annatod o ganiatáu i swyddogion fod yn agored am eu profiadau:

“Rwy'n teimlo'n gryf bod yr hyfforddiant hwn yn gweithio dim ond os yw'n cynnwys gwirfoddolwyr parod. Pe bai'n cael ei wneud yn orfodol ni fyddai'n effeithiol iawn” (ERAS29).

“Os nad ydych wedi gwirfoddoli eich hun a dywedwyd wrthych am fynd, nid yw'n ffafriol i'r rhaglen. Felly, rwy'n credu y dylai fod yn wirfoddol ond gobeithio po fwyaf o bobl sy'n mynd arno'n wirfoddol ac yn lledaenu'r gair bydd mwy o bobl eisiau dod arno” (DPP06).

Awgrymwyd y gallai gwerthuso pellach brofi effaith yr hyfforddiant wrth ei gyflwyno i swyddogion fel hyfforddiant gorfodol:

“Rwy'n credu y dylai fod yn orfodol i bobl oherwydd rydyn ni'n gwybod y bydd weithiau efallai'r bobl sydd angen mynd mwyaf p'un a ydych chi'n cael y gorau. Ac mae'n debyg nes ein bod ni wedi ceisio ei bod hi'n anodd ei ateb os ydw i'n onest” (ERAS10).

Carfannau hyfforddi

Er bod barn gymysg ynghylch a ddylid cyflwyno'r hyfforddiant fel un gorfodol, roedd consensws cryf bod angen cyflwyno'r hyfforddiant i recriwtiaid newydd. Nododd y cyfranogwyr y byddent wedi elwa o dderbyn yr hyfforddiant ar ddechrau eu gwasanaeth: *“Cwrs gwych a ddylai fod wedi bod ar gael imi 19 mlynedd yn ôl. Dylai pob recriwt gael hyn!”* (ERAS16). Dywedodd cwpl o gyfranogwyr fod swyddogion newydd yn aml yn camfarnu natur y rôl ac yn methu â sylweddoli heriau'r rôl. Byddai derbyn yr hyfforddiant adeg sefydlu yn rhoi'r offer iddynt reoli eu llesiant, a'r wybodaeth sydd ei hangen i geisio cymorth ar y cyfle cyntaf:

“Mae angen i hyn fod yn rhan o hyfforddiant cychwynnol ar ymuno gyntaf er mwyn rhoi offer i chi ar sut i ymdopi â sefyllfaoedd dirdynol a thrawmatig.” (ERAS19).

Cydnabuwyd efallai na fydd yr hyfforddiant yn ymarferol i'w ddarparu o ystyried hyd y cwrs, ond mae'n fuddsoddiad gwerthfawr i'w wneud:

“Rwy'n credu i'r sefydliad mae'n debyg mai'r buddsoddiad amser yw e, tynnu pawb i ffwrdd i'w wneud. Ond yna, fel y dywedais os nad oes gennych chi unrhyw staff yn gofalu amdany'n nhw eu hunain yna nid ydych chi'n cyflawni unrhyw waith nad ydych.” (DPP05).

“Rwy’n credu i’r sefydliad mae’n debyg mai’r buddsoddiad amser yw e, tynnu pawb i ffwrdd i’w wneud. Ond yna, fel y dywedais os nad oes gennych chi unrhyw staff yn gofalu amdany’n nhw eu hunain yna nid ydych chi’n cyflawni unrhyw waith nad ydych” (DPP13) .

Teimlai mynychwyr eraill fod angen cyflwyno’r hyfforddiant ledled yr heddlu neu i sampl staff mwy amrywiol: *“Rwy’n credu y byddai’r hyfforddiant hwn o fudd i bob swyddog yn DPP” (ERAS13)*. Roedd hyn yn cynnwys swyddogion mewn rolau a oedd yn dod i gysylltiad rheolaidd â digwyddiadau neu ddeunyddiau trawmatig, yn ogystal â rheolwyr:

“Gofynnwch i reolwyr llinell a phenaethiaid eraill fod yn bresennol. Nid ymarfer blwch ticio yn unig yw gofalu am eich iechyd.” (ERAS28).

“Cwrs gwych, credaf y dylid rhedeg y cwrs hwn o fewn llawer o rolau arbenigol lle mae dod i gysylltiad parhaus â thrawma yn rhan o’r rôl, fel DCCU (Uned Cyfathrebu Digidol a Seiberdroseddu), CSI (Ymchwilydd Safle Trosedd) ac ati., yn ogystal â swyddogion rheng flaen a FCC (Canolfan Reoli’r Heddlu)” (ERAS32).

4.0. Trafodaeth ac Argymhellion

Mae'r berthynas rhwng straen ac iechyd, sef iechyd corfforol a llesiant seicolegol, wedi bod yn destun trafodaeth helaeth [12], gydag ymchwil yn awgrymu cydberthynas rhwng y ddau. Wrth ystyried y canfuwyd bod plismona yn un o'r swyddi mwyaf dirdynnol yn y DU, gan arwain at lesiant corfforol a seicolegol gwael, a chyfraddau boddhad swydd gwael ymhlith staff o gymharu â phroffesiynau eraill [1], mae'n bwysicach nag erioed cefnogi ac arfogi swyddogion a staff yr heddlu â'r sgiliau i adeiladu cydnerthedd i liniaru effaith straen ar eu llesiant. Mae hyn yn arbennig o berthnasol, yng ngoleuni tystiolaeth ddiweddar sy'n tynnu sylw at y ffaith bod llawer o staff yr heddlu yn amharod i ofyn am gymorth oherwydd y stigma canfyddedig sy'n gysylltiedig â cheisio cymorth iechyd meddwl. Mae pryderon hefyd yn bodoli ynghylch ansawdd a hygyrchedd mecanweithiau cymorth ffurfiol ac anffurfiol o fewn plismona i'r rhai sydd angen cyrchu cymorth o'r fath. [17,18]

Mae llawer o sylwebyddion yn honni bod dyletswydd foesol, foesegol a chyfreithiol i amddiffyn llesiant swyddogion [19], gan awgrymu ymhellach bod angen parodrwydd cyn digwyddiad, ymyrraeth gynnar a chymorth cymheiriaid a sefydliadol ar ôl digwyddiad i fynd i'r afael ag effeithiau trawma posibl ar swyddogion a staff unigol [19].

Mewn ymateb i hyn ac fel rhan o'r rhaglen E.A.T. datblygwyd hyfforddiant Gwell Cydnerthedd a Sgiliau Hunanofal (ERAS) ar y cyd rhwng Heddlu Dyfed Powys ac ymarferwyr iechyd meddwl arbenigol ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda. Nod yr hyfforddiant ERAS oedd darparu gyda'r heddlu y wybodaeth i adnabod arwyddion a symptomau trawma a straen sy'n gysylltiedig â gwaith ac i ddatblygu sgiliau i reoli bod yn agored i niwed yn emosiynol a meithrin cydnerthedd i helpu i atal straen sy'n gysylltiedig â gwaith rhag cynyddu i lefelau sy'n gofyn am geisio cymorth arbenigol.

Nodau allweddol y gwerthusiad cyfredol oedd dal effaith hyfforddiant ERAS ar lesiant swyddogion a staff yr heddlu, ynghyd ag unrhyw newidiadau i lefelau cydnerthedd emosiynol ac ar eu gallu i reoli straen a thrawma yn y gwaith trwy hunan-ofal. Ceisiodd y gwerthusiad hefyd archwilio gweithrediad a darpariaeth yr hyfforddiant mewn amgylchedd plismona ac ystyried addasrwydd yr hyfforddiant ar gyfer ei gyflwyno'n ehangach.

Prif ganfyddiadau:

Cadernid personoliaeth

Ar y cyfan, bu cynnydd arwyddocaol yn ymdeimlad y cyfranogwr o reolaeth ddeufis ar ôl cwblhau hyfforddiant ERAS (tabl 3, tud 19), gan ddangos bod yr hyfforddiant wedi helpu i wella cred unigolyn y gellir rhagweld a rheoli newidiadau bywyd. Fodd bynnag, ni adlewyrchwyd y cynnydd hwn yn y newid yn lefelau cyffredinol cadernid. Yn ogystal, nododd cyfranogwyr â llai na 3 blynedd o wasanaeth gynnydd arwyddocaol mewn ymdeimlad o fod yn agored i newidiadau a heriau bywyd o gymharu â'r rhai a oedd wedi gwasanaethu'n hirach (tabl 2, tud 18). Mae'r syniad y gellir gwella cadernid personoliaeth trwy gyrsiau fel hyfforddiant ERAS yn cefnogi ymchwil flaenorol sy'n dangos bod rhaglenni hyfforddiant ac addysg uniongyrchol yn gweithio i gynyddu cadernid unigol [21]. Mae lefelau cadernid cynyddol yn caniatáu i unigolion weld newid fel her gadarnhaol ac ystyried digwyddiadau llawn straen fel rhai y gellir eu rheoli, gan eu galluogi i ymdopi'n well o bosibl. Felly, mae'n gwneud synnwyr buddsoddi mewn rhaglenni a fydd yn arfogi'r rhai sy'n anochel yn profi lefelau uchel o straen yn eu hamgylchedd gwaith. Mae'r canfyddiadau'n atgyfnerthu pwysigrwydd arfogi swyddogion a staff yn gynnar yn eu gyrfa i ddatblygu strategaethau i fod yn barod i brofi trawma cyn y digwyddiad trwy gael offer i reoli eu llesiant yn gynharach yn eu gyrfa.

Roedd y gwahaniaeth arwyddocaol hwn ddeufis ar ôl yr hyfforddiant hefyd yn amlwg yn ôl hyd y gwasanaeth ar gyfer cyfanswm y sgôr cadernid gydag unigolion gyda llai na 3 blynedd o wasanaeth yn nodi sgoriau cadernid cyffredinol uwch nag mae unigolion â 3-9 mlynedd o brofiad (35.8; 25.4, $t < 0.05$, tabl 2, tud 18).

Mae'r dystiolaeth yn awgrymu, yn syth ar ôl yr hyfforddiant mae'r hyfforddiant ERAS yn galluogi unigolion i gynyddu eu lefelau cydnerthedd ac felly eu gallu i ymdopi'n fwy effeithiol â digwyddiadau llawn straen.

Iechyd a llesiant meddyliol ac emosiynol

Cynyddodd sgoriau llesiant ar gyfer cyfranogwyr yn syth ar ôl yr hyfforddiant. Yn gyffredinol, cynhaliwyd llesiant meddyliol cadarnhaol uwch ymhlith cyfranogwyr ddeufis ar ôl yr hyfforddiant o gymharu â lefelau cyn yr hyfforddiant (ffigur 2, tud 20). Dangosodd canfyddiadau fod hyfforddiant wedi cynhyrchu newid arwyddocaol yn y cyfranogwyr yn teimlo'n optimistaidd am y dyfodol, yn teimlo'n ddefnyddiol, yn ymlacio, yn delio â phroblemau'n dda, yn meddwl yn glir ac yn gallu dod i benderfyniad eu hunain am bethau yn syth ar ôl cwblhau'r cwrs hyfforddi. Cynhaliwyd y cynnydd hwn mewn llesiant meddyliol cadarnhaol o cyn yr hyfforddiant dros amser gyda newid cadarnhaol arwyddocaol yn dangos deufis ar ôl yr hyfforddiant ar gyfer teimlo'n hamddenol ac yn agos at eraill (tabl 4, tud 21). Mewn cyferbyniad, ni welwyd unrhyw gynnydd arwyddocaol mewn sgoriau llesiant meddyliol ar draws unrhyw ffactorau ar gyfer y grŵp rheoli bedair wythnos ar ôl cwblhau'r arolwg cychwynol, gan awgrymu y gallai cynnwys yr hyfforddiant fod wedi cefnogi'r gwelliant yn iechyd a llesiant meddyliol ac emosiynol y cyfranogwyr.

Achosion straen sefyllfaol a gweithredol

Mae straen yn gydymaith annatod i blismona. Er bod angen rhywfaint o straen ar gyfer y perfformiad gorau posibl, mae'n hysbys bod straen gormodol yn arwain at ganlyniadau seicolegol a chorfforol niweidiol. Yn ogystal, mae canfyddiad unigolyn o'r hyn sy'n digwydd iddynt yn bwysig. Gallai unigolion brofi'r un digwyddiad yn union, ond yn dibynnu ar eu canfyddiad eu hunain, gallai'r profiad hwnnw gynhyrchu lefelau isel neu uchel o straen a phryder. Roedd cymhelliant amlwg gan gyfranogwyr i wella llesiant personol a rheoli eu hiechyd meddwl eu hunain, gyda llawer yn dangos ymwybyddiaeth o heriau eu rolau. Adlewyrchwyd hyn yn y sgoriau straen gweithredol cyn yr hyfforddiant a ddangosodd fod cyfranogwyr yn ystyried eu hunain dan straen cymedrol; fodd bynnag, mae'r canfyddiadau'n dangos newid arwyddocaol yn y cyfranogwyr gyda lefelau is yn syth ar ôl yr hyfforddiant a deufis ar ôl yr hyfforddiant (tabl 5, tud 24). Unwaith eto, ni chafwyd unrhyw newidiadau arwyddocaol i lefelau straen canfyddedig cyfranogwyr y grŵp rheoli, o fewn y cyfnod o bedair wythnos.

O ran straen gweithredol hysbys penodol ymhlith yr heddlu, er na fu unrhyw newid arwyddocaol yn lefelau straen gweithredol yr heddlu ar ôl yr hyfforddiant, nodwyd gostyngiad. Cyn yr hyfforddiant, gwaith shifft a goramser oedd achosion lefelau uchel o straen i rai, gyda chwnstabiliaid a'r rheini yn y swydd am fwy na 10 mlynedd yn nodi lefelau uwch o straen gweithredol yn y meysydd hyn o gymharu â PCSOs a'r rhai a oedd wedi bod yn y swydd am lai na 3 blynedd (tabl A3, tud 46). Yn syth ar ôl yr hyfforddiant, gostyngodd straen cymedrig cyffredinol gweithredol yr heddlu. Adroddodd benywod lefelau arwyddocaol is o straen o gymharu â gwrywod ym meysydd perfformio gweithgareddau cysylltiedig â gwaith ar eu diwrnodau i ffwrdd a heb gael digon o amser i'w dreulio gyda ffrindiau a theulu. Ddeufis ar ôl yr hyfforddiant, nododd y rhai dros 45 oed lefelau arwyddocaol is o straen o ran gweithio ar eu pennau eu hunain yn y nos, aros yn gorfforol heini, materion iechyd yn gysylltiedig â galwedigaeth, delio â sylwadau negyddol gan y cyhoedd a phrofi cyfyngiadau ar eu bywyd cymdeithasol na'r rhai a oedd yn iau (tabl A5, tud 48).

Strategaethau ymdopi a chydnerthedd

Mae strategaethau ymdopi yn batrymau seicolegol y mae unigolion yn eu defnyddio i reoli a goddef meddyliau, teimladau a gweithredoedd y deuir ar eu traws yn ystod profiadau dirdynol a digwyddiadau trawmatig. Gall rheoli straen yn dda helpu llesiant corfforol a seicolegol ac effeithio ar allu unigolyn i berfformio'n dda. Ystyriwyd dau fath o strategaethau ymdopi yn y gwerthusiad hwn. Strategaethau ymdopi osgoi sy'n cael eu hystyried yn bennaf fel math o ymdopi camaddasol sy'n cynnwys newid ymddygiad i geisio osgoi achosion straen yn hytrach nag ymdrin â nhw; a strategaethau dull neu weithredol sy'n galluogi unigolyn i fynd i'r afael â straen trwy naill ai newid sut rydych chi'n meddwl am y straen neu fynd i'r afael â'r broblem yn uniongyrchol.

Yn gyffredinol, cyn yr hyfforddiant roedd cyfranogwyr yn ffafrio strategaethau ymdopi cadarnhaol wrth

ymateb i straen, gan awgrymu bod cyfranogwyr ar y cyfan yn ymdopi'n briodol â digwyddiadau dirdynol y gallent eu profi cyn cwblhau'r hyfforddiant. Yr arddull ymdopi a ffeirir fwyaf oedd ymdopi gweithredol, sy'n canolbwyntio ar ddatrys problemau a cheisio cymorth proffesiynol a chymdeithasol i reoli straen. Mae strategaethau ymdopi gweithredol yn gysylltiedig ag ymatebion mwy defnyddiol i adfyd, gan gynnwys gallu addasu'n gadarnhaol i amgylchiadau, gwell canlyniadau iechyd corfforol ac ymateb emosiynol mwy sefydlog.

Fodd bynnag, yn dilyn yr hyfforddiant, gwelwyd newid cadarnhaol ymhlith cyfranogwyr yn eu hymateb i straen gydag unigolion yn fwy tebygol o ddefnyddio ystod fwy o strategaethau ymdopi cadarnhaol megis defnyddio cymorth gwybodaeth, fframio cadarnhaol a chynllunio. Gwelwyd gostyngiad arwyddocaol hefyd yn y cyfranogwyr a oedd yn debygol o ddefnyddio dweud eu cwyn yn uchel fel ffordd o ymdopi â straen. Fodd bynnag, ni welwyd y newidiadau hyn ddeufis ar ôl yr hyfforddiant gan awgrymu nad oedd y newidiadau mewn strategaethau ymdopi wedi'u cynnal yn y tymor hwy.

Yn ogystal â hyn, gwelwyd newid arwyddocaol yn lefelau cydnerthedd cyffredinol cyfranogwyr ar ôl yr hyfforddiant. Ymhlith yr eitemau penodol lle gwelwyd newid cadarnhaol arwyddocaol oedd *ddod trwy ddigwyddiadau llawn straen, gallu 'adfer yn gyflym' yn dilyn profiad negyddol, dod trwy heriau heb fawr o drafferth, peidio â chymryd yn hir i oresgyn rhwystrau*. Fodd bynnag, fel gyda'r newid mewn strategaethau ymdopi cadarnhaol, ni chynhaliwyd y newidiadau cadarnhaol arwyddocaol hyn ddeufis ar ôl yr hyfforddiant. Er na fu unrhyw newid arwyddocaol mewn cydnerthedd cyffredinol o fewn y grŵp rheoli dros gyfnod yr arolwg pedair wythnos, gwelwyd newid cadarnhaol arwyddocaol mewn sgoriau ymhlith cred y grŵp rheoli 'nad yw'n cymryd llawer o amser i wella ar ôl digwyddiadau llawn straen'.

Darpariaeth llesiant a hygyrchedd cymorth

Cyn yr hyfforddiant, roedd nifer fach o gyfranogwyr eisoes wedi derbyn rhyw fath o hyfforddiant llesiant, gan gynnwys pynciau a ymgorfforwyd yn hyfforddiant ERAS (ee CBT a chydnerthedd). Roedd bron i hanner y cyfranogwyr wedi mynychu'r hyfforddiant profiadau niweidiol yn ystod plentyndod (ACE) a thrawma, a arweiniodd at nifer fach o swyddogion a staff yn nodi effaith bosibl ACE arny'n nhw'u hunain.

Roedd cyfranogwyr yn cydnabod ystod o wasanaethau a oedd ar gael iddynt, ac mewn rhai achosion roeddent eisoes wedi defnyddio'r gwasanaethau hynny. Adroddwyd mai iechyd galwedigaethol oedd y lle cyntaf y byddai'r heddlu a staff yn ceisio cymorth oherwydd eu gallu i ddarparu gwahanol fathau o gymorth. Er bod TRiM ar gael yn eang i swyddogion a staff yr heddlu ar ôl mynychu digwyddiad trawmatig, ystyriwyd bod y cymorth hwn yn gyfyngedig. Roedd cwnsela yn cael ei ffafrio er bod gallu cyfyngedig i ddarparu'r gwasanaeth hwn yn eang. Ystyriwyd bod cymorth yn hygyrch, ond yn aml dim ond ar ôl i unigolyn gyrraedd pwynt argyfwng. Un o amcanion allweddol hyfforddiant ERAS yw galluogi cyfranogwyr i ddatblygu strategaethau i ymdopi cyn i bethau waethygu a cheisio cymorth drostynt eu hunain, trwy ddarparu adolygiad cynhwysfawr i swyddogion o'r gwasanaethau a'r adnoddau llesiant sydd ar gael iddynt. Yn wir, un o elfennau'r hyfforddiant a gafodd ei werthfawrogi gan fwyaf y cyfranogwyr yw bod yr hyfforddiant yn cael ei gynnig i staff cyn cyrraedd 'argyfwng', ei fod yn ataliol yn hytrach nag yn adweithiol, yn ceisio adeiladu cydnerthedd, datblygu strategaethau ymdopi a hyrwyddo hunanofal parhaus.

Rhwystrau rhag ceisio cymorth

Roedd y rhwystrau i gael gafael ar gymorth a nodwyd gan gyfranogwyr yn cynnwys stigma ynghylch iechyd meddwl, gyda dealltwriaeth gyfyngedig o iechyd meddwl a llesiant yn y sefydliad a phryderon ynghylch cyfrinachedd, gan gefnogi canfyddiadau ehangach o ymchwil flaenorol [9], cael eu barnu gan gydweithwyr a materion yn ymwneud â chyfrinachedd. Yn gyffredinol, roedd cyfranogwyr yn teimlo eu bod yn cael cymorth y rheolwyr i fynychu'r hyfforddiant, ond adroddwyd am rhwystrau o ran cyrchu'r hyfforddiant. Mae'n amlwg, er bod ymdrechion wedi'u gwneud i sicrhau bod swyddogion a staff oedd am ymgysylltu â'r hyfforddiant yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi a'u galluogi i gymryd rhan, mae angen parhaus i hyrwyddo buddion yr hyfforddiant ymhellach ar gyfer llesiant unigol a sefydliadol ar draws yr heddlu. Mae angen dwysáu cymorth gan uwch reolwyr cyn i'r hyfforddiant gael ei gyflwyno'n ehangach gan yr heddlu.

Cyflwyno'r hyfforddiant

Ystyriwyd bod yr hyfforddiant yn hamddenol ac yn anffurfiol ac yn ofod diogel i fynychwyr siarad yn agored am eu profiadau a cheisio cymorth. Disgrifiwyd yr hyfforddiant fel un addysgiadol, ymarferol ac wedi'i gyflwyno'n briodol i'r gynulleidfa. Yn benodol, roedd cyfranogwyr o'r farn mai'r wybodaeth am drawma oedd fwyaf defnyddiol, gan gynnwys y gwahanol gyflyrau sy'n bodoli (ee PTSD), a sut i'w hadnabod. Roedd cynnwys CBT yn yr hyfforddiant yn cael ei ystyried gan rai yn fuddiol iawn, gyda chyfranogwyr yn nodi bod hyn wedi tynnu sylw at bwysigrwydd cymryd yr amser i brosesu eu profiadau i atal meddwl mewn ffordd wedi'i wyrdroi. Ategwyd hyn ymhellach gan wybodaeth am hunanofal, lle adroddwyd bod cyfranogwyr wedi cael yr offer i reoli straen yn effeithiol.

Yn fwyaf nodedig, roedd cyfranogwyr yn aml yn nodi budd derbyn yr hyfforddiant ochr yn ochr â'u cydweithwyr. Amlygwyd cyfoedion fel ffynhonnell gymorth bwysig yn ystod amseroedd heriol; felly, roedd clywed bod cydweithwyr wedi cael profiadau tebyg yn ddefnyddiol. Ystyriwyd bod yr hyfforddwyr arbenigol yn ganolog wrth greu'r amgylchedd cywir i fynychwyr rannu profiadau anodd gyda'r grŵp.

Wedi'i nodi gan yr hwyluswyr hyfforddiant allanol cyfredol a chan dderbynwyr yr hyfforddiant yn yr heddlu, rhoddir pwyslais ar yr angen i hyfforddwyr y rhaglen yn y dyfodol gael eu hyfforddi'n addas mewn CBT, gyda'r arbenigedd a'r wybodaeth o weithio gyda thrawma mewn lleoliad heddlu i gefnogi cyflwyno'r cynnwys.

Awgrymodd cyfranogwyr ychydig iawn o newidiadau i'r hyfforddiant, gyda'r mwyafrif yn nodi bod yr hyfforddiant yn briodol yn ei fformat cyfredol. Awgrymodd nifer fach y gellid ychwanegu fideos ychwanegol neu ddarparu adnoddau a thafenni cymorth i gyfranogwyr fynd adref gyda nhw. O bosibl, gallai hyn gynorthwyo cyfranogwyr i gynnal dysgu a pharhau i ddatblygu strategaethau ymdopi priodol.

Yn ogystal, awgrymodd cyfranogwyr y byddai cymorth dilynol ar ffurf amser un i un unigol yn fuddiol, er mwyn rhoi cyfle i unigolion siarad â hyfforddwyr yn breifat os oes ganddynt wybodaeth fwy sensitif i'w rhannu.

Dylid cydnabod bod yr holl gyfranogwyr yn y garfan hyfforddi a'r grŵp rheoli wedi gwirfoddoli i fynychu'r hyfforddiant, a bydd y rhai yn y grŵp rheoli yn cael cyfle i fynychu'r hyfforddiant yn ddiweddarach. Roedd cyfranogwyr yn cydnabod heriau eu rôl ac roeddent am baratoi eu hunain yn well i reoli llesiant a thrawma drostynt eu hunain a'u cydweithwyr, felly roeddent yn llawn cymhelliant i fynychu'r hyfforddiant i wella eu cydnerthedd a rheoli straen mewn rhinwedd bersonol a phroffesiynol. At hynny, roedd rheolwyr a oedd yn mynychu'r hyfforddiant eisiau gwella eu gallu i nodi arwyddion o lesiant gwael yn eu tîm a gallu cefnogi swyddogion a staff i gael gafael ar gymorth. Mae'n werth ystyried y gallai cyfranogiad gwirfoddol fod wedi gwyro'r canlyniadau'n gadarnhaol ac felly er mwyn deall yn llawn y buddion posibl a geir o fynychu'r hyfforddiant mae angen gwerthuso pellach i ystyried yr effeithiau ar gyfranogwyr pe bai'r hyfforddiant yn orfodol.

Casgliad:

Mae datblygu gweithlu mwy cydnerth sydd wedi'i arfogi'n well i ddelio â heriau plismona modern yn hanfodol yn yr hinsawdd sydd ohoni â lefelau uchel o iechyd meddwl, blinder a straen gwael o fewn gweithlu'r heddlu. Mae rhaglen hyfforddi ERAS yn cyflwyno cam pwysig tuag at arfogi swyddogion a staff yr heddlu i ddatblygu strategaethau i ymdopi â digwyddiadau llawn straen cyn iddynt waethygu a chyrraedd sefyllfa o argyfwng.

Mae canfyddiadau'r gwerthusiad cyfredol yn awgrymu bod yr hyfforddiant, ar y cyfan, o'i gymharu â chanlyniadau'r grŵp rheoli ar ôl yr hyfforddiant, wedi cynyddu llesiant meddyliol a chydnerthedd emosïynol y rhai a gymerodd ran, tra hefyd yn galluogi swyddogion a staff yr heddlu i ddefnyddio strategaethau ymdopi mwy cadarnhaol pan yn profi digwyddiadau llawn straen. At hynny, roedd presenoldeb yn yr hyfforddiant yn lleihau lefelau straen personol a straen galwedigaethol canfyddedig sy'n gysylltiedig â plismona; eto, roedd hyn mewn cyferbyniad uniongyrchol â'r grŵp rheoli na welodd unrhyw newidiadau mewn lefelau straen dros gyfnod o bedair wythnos.

Serch hynny, mae'r canfyddiadau'n aneglur ynghylch buddion tymor hwy yr hyfforddiant a chynaliadwyedd y canlyniadau cadarnhaol a welwyd i ddechrau, gyda nifer o'r newidiadau cadarnhaol a welwyd yn syth ar ôl yr hyfforddiant heb eu cynnal ddeufis yn ddiweddarach. Cyfyngwyd y gwerthusiad cyfredol i gyfnod dilynol o ddeufis ar ôl yr hyfforddiant ac felly byddai effeithiau tymor hwy yr hyfforddiant dros gyfnod o 12 mis yn ddefnyddiol i'w cipio mewn gwerthusiad pellach er mwyn asesu effaith yr hyfforddiant ERAS yn llawn ar lesiant swyddogion a staff yr heddlu. Yn ogystal, mae'r gwerthusiad yn darparu peth tystiolaeth o ble y gallai fod rhwystrau i weithredu'r hyfforddiant ar lefel heddlu cyfan.

Argymhellion:

- Dylid hyrwyddo buddion yr hyfforddiant i lesiant unigolion a sefydliadau yn glir i'r holl staff ledled yr heddlu, gyda phwyslais ar gefnogaeth yr uwch reolwyr cyn cyflwyno'r hyfforddiant yn ehangach i'r heddlu.
- Mae angen cyfathrebu ynghylch derbynoldeb derbyn cymorth, er mwyn galluogi swyddogion a staff i geisio cymorth ar gyfer straen personol a straen sy'n gysylltiedig â gwaith pan fo angen.
- Dylid ystyried gwerthusiad pellach o effaith yr hyfforddiant ar garfannau hyfforddi eraill fel recriwtiaid newydd, y rhai mewn gwahanol rolau a'r rhai sydd â mandad i fynychu'r hyfforddiant er mwyn llywio a ddylai'r hyfforddiant gael ei gyflwyno'n llawn ar draws yr heddlu.
- Ystyriodd y gwerthusiad cyfredol yr effaith dros ddeufis ar ôl yr hyfforddiant - mae angen gwerthusiad pellach i ddarganfod effaith tymor hwy hyfforddiant ERAS ar lesiant swyddogion a staff yr heddlu.

Cyfeiriadau

1. Johnson S, Cooper C, Cartwright S, Donald I, Taylor P, Millet C. The experience of work-related stress across occupations. *J Manag Psychol*. 2005;20(2):178–87.
2. University of Cambridge. Policing: The Job & The Life [Rhyngwrwyd]. 2019 [dyfynnwyd 2019 Mai 7]. Ar gael o: https://www.cam.ac.uk/sites/www.cam.ac.uk/files/inner-images/thejobthelife_findings.pdf
3. Elliott-Davies M. PFEW Demand, Capacity and Welfare Survey 2018 Headline Statistics December 2018. *Police Fed* [Rhyngwrwyd]. 2018; Ar gael o: <http://www.polfed.org/documents/DemandCapacityaWelfareSurveyHeadlineStatistics2018-06-02-19-V1.pdf>
4. H.S.E. Work related stress, depression or anxiety in Great Britain. 2018;(Hydref):1–10. Ar gael o: <http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/> mynegai.htm
5. Biggam FH, Power KG, Macdonald RR, Carcary WB, Moodie E. Self-perceived occupational stress and distress in a Scottish police force. *Work Stress*. 2007;11(2):118–33.
6. Swyddfa Gartref. Police workforce, England and Wales: 30 Medi 2018. [Rhyngwrwyd]. Llundain; 2019 [dyfynnwyd 2019 Mawrth 21]. Ar gael o: <https://www.gov.uk/government/statistics/police-workforce-england-and-wales-30-september-2018>
7. Hesketh I, Cooper CL. Leaveism at work. *Occupational Medicine*. 2014;
8. Houdmont J, Elliott-Davies M, Donnelly J. Leaveism in English and Welsh police forces: Baseline reference values. *Occup Med (Chic Ill)*. 2018;68(9):593–9.
9. Barton ER, McManus MA, Johnson G, Harker S, Rodriguez GR, Newbury A, et al. Deall tirwedd plismona wrth ymateb i bobl sy'n agored i niwed: cyfweiliadau gyda swyddogion rheng flaen ledled Cymru Caerdydd; 2019
10. Police Care UK. One in five suffer with a form of PTSD, research finds | Police Care UK [Rhyngwrwyd]. [dyfynnwyd 2019 Gorff 2]. Ar gael o: <https://www.policecare.org.uk/one-in-five-suffer-with-a-form-of-ptsd-research-found/>
11. Bartone PT. A Short Hardiness Scale. Vol. 298, *Robotics*. 1999.
12. Stewart-Brown S, Tennant A, Tennant R, Platt S, Parkinson J, Weich S. Internal construct validity of the Warwick-Edinburgh mental well-being scale (WEMWBS): a Rasch analysis using data from the Scottish health education population survey. *Health Qual Life Outcomes*. 2009;7(1):15.
13. Cohen S, Kamarck T, Mermelstein R. A global measure of perceived stress. *J Heal Soc Care*. 1983;385–96.
14. McCreary DR, Fong I, Groll DL. Measuring policing stress meaningfully: establishing norms and cut-off values for the Operational and Organizational Police Stress Questionnaires. *Police Pract Res*. 2017;18(6):612–23.
15. Carver CS. You want to measure coping but your protocol's too long: Consider the brief cope. *Int J Behav Med*. 1997;4(1):92.
16. Smith BW, Dalen J, Wiggins K, Tooley E, Christopher P, Bernard J. The brief resilience scale: assessing the ability to bounce back. *Int J Behav Med*. 2017;18(6):612–23.
17. Van Servellen G, Topf M, Leake B. Personality Hardiness, Work-Related Stress, and Health in Hospital Nurses. *Hosp Top* [Rhyngwrwyd]. 1994;72(2):34–
9. Ar gael o: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00185868.1994.9948484>
18. Warwick Medical School. Collect, score, analyse and interpret WEMWBS [Rhyngwrwyd]. 2020 [dyfynnwyd 2020 Mai 17]. Ar gael o: <https://warwick.ac.uk/fac/sci/med/research/platform/wemwbs/using/howto/>
19. Hampshire S of N, Program EA. Perceived Stress Scale [Rhyngwrwyd]. [dyfynnwyd 2020 Mai 17]. Ar gael o: [https://das.nh.gov/wellness/docs/percieved stress scale.pdf](https://das.nh.gov/wellness/docs/percieved%20stress%20scale.pdf)
20. Smith BW, Epstein EE, Oritz JA, Christopher PK, Tooley EM. The Foundations of Resilience: What are the critical resources for bouncing back from stress? In Prince-Embury, S. & Saklofske, D.H. (Eds.), *Resilience in children, adolescents, and adults: Translating research into practice*, The Springer series on human. New York, NY: Springer; 2013. 167–187 p.
21. Bartone, P.T., & Hystad, S. W. (2010) increasing mental hardiness for stress resilience in operational settings. In P. T. Bartone, B. H. Johnsen, J. Eid, J. M. Violanti, & C. Laberg (Eds.), *Enhancing human performance in security operations: International and law enforcement perspectives* (pp. 257–272). Springfield, IL: Charles C. Thomas.

Tabl A3: Sgoriau cymedrig straen gweithredol yr heddlu, cyn yr hyfforddiant yn ôl rhyw, oedran, rôl swydd a hyd gwasanaeth

	Gwaith shifft	Gweithio ar eich pen eich hun	Goramser	Perygl o gael eich anafu yn y swydd	Gweithgareddau cysylltiedig â gwaith ar ddiwrnodau i ffridd	Digwyddiadau tramwmatig	Bywd cymdeithasol y tu allan i'r gwaith	Dim digon o amser i dreulio gyda ffrindiau / teulu	Gwaith papur	Bwytâ'n iach yn y gwaith	Amser i aros yn gorfforol	Blinder	Materion iechyd sy'n gysylltiedig â'r swydd	Diffyg dealltwriaeth gan deulu / ffrindiau am waith	Gwneud ffrindiau y tu allan i'r swydd	Angen cynnal 'delwedd uwch' yn gyhoeddus	Sylwadau negyddol gan y cyhoedd	Diffyg bywyd cymdeithasol	Yn teimlo eich bod chi'n gweithio drwy'r amser	Stigma yn gysylltiedig â'r swydd	
Pob un	Cymedr	2.3	2.3	2.4	2.1	2.2	2.6	3.3	3.7	3.9	2.9	3.8	3.7	2.4	2.6	2.3	2.1	2.1	2.3	2.2	1.7
	SD	1.7	1.9	1.9	1.6	1.6	1.7	2.0	2.1	1.5	1.7	2.0	2.0	1.6	1.6	1.7	1.4	1.2	1.4	1.3	1.4
Rhyw	Gwryw	2.8	2.5	2.5	2.3	2.3	2.6	3.5	3.9	4.4	2.5	3.4	3.9	2.1	2.6	2.7	2.3	2.2	2.4	2.4	1.7
	Benyw	2.0	2.2	2.4	2.0	2.2	2.6	3.2	3.5	3.6	3.2	4.0	3.5	2.6	2.6	2.1	2.0	2.0	2.2	2.1	1.8
	p	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA
Oed	25-34 oed	2.9	3.5	2.4	2.5	2.4	2.1	3.1	4.3	4.3	3.5	4.4	4.9	1.5	3.3	2.5	2.4	2.0	2.9	2.3	1.9
	35-44 oed	2.3	2.0	2.7	2.5	2.4	3.1	3.2	3.4	3.9	2.6	4.1	3.3	2.7	2.3	2.2	1.6	1.9	2.1	2.1	1.6
	45+ oed	1.9	2.1	2.2	1.5	2.0	2.4	3.5	3.6	3.6	2.9	3.1	3.4	2.5	2.7	2.4	2.5	2.2	2.1	2.3	1.8
p	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA
Rôl swydd	Staff yr heddlu/PCSO	1.5	2.2	1.2	2.2	1.9	2.2	3.6	3.6	3.6	3.6	3.9	4.1	2.5	2.6	2.6	2.5	1.9	2.5	2.3	1.8
	Cwnstabl yr Heddlu	3.1	2.6	3.0	2.2	2.2	2.6	3.5	3.6	3.8	2.4	3.5	3.3	2.5	2.6	2.5	1.9	2.6	2.0	2.1	1.8
	Rheolwr	2.6	2.5	3.0	1.9	2.7	3.3	2.9	3.9	4.1	2.7	3.8	3.8	2.2	2.3	1.4	2.0	1.9	2.4	2.2	1.9
Arall	1.0	1.0	3.7	1.7	2.3	1.7	2.7	4.0	4.3	3.0	4.0	3.0	2.3	4.0	3.7	2.0	1.9	2.0	2.3	1.0	
p	<0.05	DdA	<0.05	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA
Hyd gwasanaeth	<3 blynedd	1.5	2.3	1.5	2.2	1.2	1.7	2.5	2.5	3.3	2.7	3.3	2.8	1.7	1.8	2.0	1.8	1.5	1.7	2.2	1.5
	3-9 mlynedd	2.0	3.0	2.7	2.3	2.8	2.5	4.3	4.8	4.2	3.5	4.3	5.2	1.8	3.8	3.0	3.2	2.5	3.0	2.8	2.2
	10-19 mlynedd	3.1	2.3	2.5	2.2	2.4	3.2	3.6	3.6	4.2	2.8	3.8	4.1	2.8	2.3	2.2	1.8	2.2	2.3	1.9	1.7
	20+ mlynedd	1.4	2.4	2.6	1.8	2.0	2.3	2.8	3.8	3.1	2.8	3.4	2.5	2.5	2.9	2.0	2.5	1.9	2.1	2.3	1.9
p	<0.05	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	<0.05	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA

DdA = ddim yn arwyddocaol

Tabl A4: Sgoriau cymedrig straen gweithredol yr heddlu, ar ôl yr hyfforddiant yn ôl rhyw, oedran, rôl swydd a hyd gwasanaeth

	Gwaith shifft	Gweithio ar eich pen eich hun	Goramser	Perygl o gael eich anafu yn y swydd	Gweithgareddau cysylltiedig â gwaith ar ddiwrnodau i ffridd	Digwyddiadau tramwmatig	Bywyd cymdeithasol y tu allan i'r gwaith	Dim digon o amser i dreulio gyda ffrindiau / teulu	Gwaith papur	Bwyta'n iach yn y gwaith	Amser i aros yn gorfforol	Blinder	Materion iechyd sy'n gysylltiedig â'r swydd	Diffyg dealltwriaeth gan deulu / ffrindiau am waith	Gwneud ffrindiau y tu allan i'r swydd	Angen cynnal 'delwedd uwch' yn gyhoeddus	Sylwadau negyddol gan y cyhoedd	Diffyg bywyd cymdeithasol	Yn teimlo eich bod chi'n gweithio drwy'r amser	Stigma yn gysylltiedig â'r swydd
Pob un	Cymedr	2.1	1.8	2.3	1.9	2.0	2.3	3.6	3.4	2.9	3.3	3.2	3.4	2.5	2.6	2.3	1.9	2.4	2.8	2.1
	SD	1.5	1.4	1.6	1.3	1.2	1.5	1.8	1.5	1.1	1.2	1.7	1.3	1.2	1.7	1.6	0.9	1.3	1.5	1.4
Rhyw	Gwryw	2.5	2.1	2.8	2.4	2.8	3.6	4.6	4.0	2.9	3.8	3.8	2.4	2.7	3.1	2.8	2.2	2.8	3.3	2.4
	Benyw	1.9	1.6	2.0	1.6	2.0	2.6	3.0	3.2	2.9	3.1	3.0	2.3	2.4	2.3	2.0	1.8	2.3	2.5	2.0
	p	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	<0.05	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA
Oed	25-34 oed	2.6	2.9	2.7	2.6	2.6	3.6	4.3	3.3	3.1	3.1	3.9	2.1	2.7	2.9	2.9	2.2	2.9	3.1	2.0
	35-44 oed	2.1	1.6	1.9	2.1	1.9	2.8	3.2	3.5	2.7	3.4	3.3	2.6	2.6	2.4	2.4	1.9	2.4	2.6	2.2
	45+ oed	1.9	1.4	2.5	1.4	1.8	2.7	3.5	3.5	2.9	3.3	2.9	2.2	2.3	2.5	2.5	1.8	2.2	2.8	2.1
p	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA
Rôl swydd	Staff yr heddlu/PCSO	2.0	2.3	1.9	2.1	2.0	2.9	3.4	2.8	2.9	3.3	2.7	3.3	2.3	2.5	2.4	1.9	2.6	3.1	2.6
	Cwnstabl yr Heddlu	2.6	1.9	2.2	1.9	2.0	3.1	3.7	3.4	3.0	3.4	3.3	2.5	2.8	2.5	2.0	2.0	2.4	2.6	1.9
	Rheolwr	2.0	1.1	2.6	1.7	1.9	2.9	3.5	4.2	2.6	3.1	3.8	2.2	2.2	2.2	2.1	2.1	2.2	2.6	2.0
Arall	1.0	1.0	4.0	1.5	2.5	2.5	4.0	4.0	4.5	3.5	4.0	3.5	3.0	3.5	5.0	3.5	1.0	2.5	2.5	1.0
p	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA
Hyd gwasanaeth	<3 blynedd	1.6	2.0	1.6	2.0	1.4	2.4	2.4	2.6	2.8	2.6	2.4	1.6	1.6	2.0	2.0	1.4	1.8	2.4	1.4
	3-9 mlynedd	2.2	3.4	3.4	2.8	3.6	4.0	4.8	4.0	2.4	3.6	3.6	1.8	2.8	3.4	3.6	2.2	3.4	4.4	3.0
	10-19 mlynedd	2.7	1.6	2.0	1.9	1.9	3.1	3.7	3.7	3.1	3.6	3.7	2.7	2.7	2.7	1.9	2.2	2.5	2.6	2.2
	20+ mlynedd	1.3	1.1	2.5	1.3	1.5	2.0	3.4	3.1	2.8	3.0	2.6	2.5	2.5	1.9	2.4	1.5	1.9	2.5	2.0
p	DdA	<0.05	DdA	DdA	<0.05	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA

DdA = ddim yn arwyddocaol

Tabl A5: Sgoriau cymedrig straen gweithredol yr heddlu ddeufis ar ôl yr hyfforddiant yn ôl rhyw, oedran, rôl swydd a hyd gwasanaeth

	Gwaith shifft	Gweithio ar eich pen eich hun yn y nos	Goramser	Perygl o gael eich anafu yn y swydd	Gweithgareddau cysylltiedig â gwaith ar ddiwrnodau i ffridd	Digwyddiadau trammatig	Bywyd cymdeithasol y tu allan i'r gwaith	Dim digon o amser i dreulio gyda ffrindiau / teuluo	Gwaith papur	Bwyta'n iach yn y gwaith	Amser i aros yn gorfforol heini	Blinder	Materion iechyd sy'n gysylltiedig â'r swydd	Diffyg dealltwriaeth gan deuluo / ffrindiau am waith	Gwneud ffrindiau y tu allan i'r swydd	Angen cynnal 'delwedd uwch' yn gyhoeddus	Sylwadau negyddol gan y cyhoedd	Diffyg bywyd cymdeithasol	Yn teimlo eich bod chi'n gweithio drwy'r amser	Stigma yn gysylltiedig â'r swydd
Pob un	Cymedr	2.1	2.0	2.2	2.1	1.9	2.2	2.9	3.2	3.2	3.3	3.3	2.3	2.5	2.4	2.2	1.9	2.4	2.6	2.0
	SD	1.5	1.8	1.8	1.6	1.5	1.5	1.8	1.9	1.8	1.6	2.1	1.7	1.6	1.6	1.4	1.1	1.6	1.7	1.5
Rhyw	Gwryw	2.4	2.1	2.3	2.3	2.5	2.2	3.4	3.7	3.8	3.1	2.9	1.8	2.6	2.8	1.8	1.6	3.1	2.6	1.9
	Benyw	1.8	1.9	2.1	2.0	1.5	2.2	2.6	3.0	2.9	3.3	3.5	2.6	2.5	2.2	2.5	2.1	2.0	2.6	2.1
Oed	p	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	<0.05	DdA	DdA
	25-34 oed	2.1	2.9	2.9	2.7	2.9	2.9	4.1	3.7	3.4	4.3	3.9	3.6	2.9	3.3	1.9	2.1	3.7	2.1	1.6
	35-44 oed	2.7	2.4	2.3	2.6	1.7	2.3	2.8	3.3	3.3	3.4	4.0	4.1	3.3	2.8	2.2	2.6	2.2	2.8	2.3
Rôl swydd	45+ oed	1.4	1.0	1.7	1.2	1.5	1.7	2.4	2.8	3.2	2.3	2.3	1.6	2.0	2.1	2.1	1.3	1.8	2.7	2.0
	p	DdA	<0.05	DdA	<0.05	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	<0.05	DdA	<0.05	DdA	DdA	DdA	<0.05	<0.05	DdA	DdA
	Staff yr heddlu/PCSO	1.5	2.0	1.5	2.1	1.7	2.1	2.6	2.4	2.8	3.5	3.3	3.3	2.6	2.5	2.6	2.2	2.2	2.5	2.2
Hyd gwasanaeth	Cwnstabl yr Heddlu	2.9	2.7	2.3	2.1	1.9	1.8	3.4	3.8	3.4	2.9	2.9	3.0	2.2	2.2	2.3	1.9	2.9	2.4	2.2
	Rheolwr	2.3	1.3	2.8	2.1	2.3	2.8	2.9	3.9	3.8	3.1	3.9	3.4	1.8	2.6	2.0	2.4	2.3	2.8	1.8
	Arall	1.0	1.0	4.0	1.0	1.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	1.0	3.0	1.0
Hyd gwasanaeth	p	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA
	<3 blynedd	1.6	2.4	1.2	1.6	1.8	2.0	2.4	2.6	1.8	3.0	2.8	2.6	1.4	1.8	1.4	1.6	1.8	2.2	1.2
	3-9 mlynedd	2.0	3.0	3.4	2.6	2.8	2.4	3.8	3.0	4.2	3.8	3.0	4.0	1.8	3.2	3.8	2.2	1.6	3.4	2.6
	10-19 mlynedd	2.7	1.9	1.8	2.4	1.7	2.2	3.1	3.6	3.6	3.6	3.9	3.5	3.0	2.5	2.6	2.4	2.1	2.8	2.2
Hyd gwasanaeth	20+ mlynedd	1.1	1.0	2.7	1.3	1.6	2.1	2.3	3.1	2.9	2.0	2.9	1.9	2.6	1.6	2.4	1.4	1.3	2.6	1.9
	p	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	<0.05	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA

DdA = ddim yn arwyddocaol

Tabl A6: Newid yn straen gwithredol yr heddlu cyn, ar ôl a 2 fis ar ôl yr hyfforddiant [Prawf arwyddion graddedig Wilcoxon]

	Gradd negyddol		Gradd gadarnhaol		Ystadegau Prawf			
	n	Gradd gymedrig y Swm y Graddfeydd	n	Gradd gymedrig y Swm y Graddfeydd	Cyfartal	Z	P	Sig.
PSQ-Op cyffredinol								
Grŵp hyfforddi	23	18.4	12	17.2	0	-1.8	0.1	DdA
Rheoli	24	16.2	15	26.1	0	0	1	DdA
	6	6.58	5	5.3	0	-0.6	0.6	DdA

n = maint sampl; DdA = ddim yn arwyddocaol

Tabl A7: Sgoriau cymedrig ymateb ymdopi byr cyn, ar ôl a deufis ar ôl yr hyfforddiant yn ôl rhyw, oedran, rôl swydd a hyd gwasanaeth: Ymdopi Osgoi

Ymdopi Osgoi	Tynnu sylw		Gwadu		Camddefnyddio Sylweddau		Ymddieithrio ymddygiadol		Dweud eu cwyn yn uchel		Hunan-feio				
	Cyn	Ar ôl	Ar ôl-2	Cyn	Ar ôl	Ar ôl-2	Cyn	Ar ôl	Ar ôl-2	Cyn	Ar ôl	Ar ôl-2			
Pob un															
Cymedr	4.7	4.6	4.3	2.3	2.6	2.5	2.6	2.6	2.6	4.2	4.4	3.6	4.2	3.7	3.8
SD	1.6	1.6	1.5	0.7	1.1	0.8	1.2	0.9	1.1	1.5	1.4	1.4	1.9	1.5	1.5
Rhyw															
Gwryw	4.6	4.8	4.3	2.1	2.4	2.3	2.7	2.8	2.5	4.0	4.3	3.3	3.8	3.6	3.5
Benyw	4.7	4.5	4.3	2.4	2.7	2.6	2.5	2.7	2.7	4.2	4.4	3.7	4.4	3.8	3.9
p	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA
Oed															
25-34 oed	4.6	5.3	4.1	2.1	2.4	2.3	2.0	2.6	2.3	4.5	4.6	3.3	4.0	3.9	2.7
35-44 oed	4.2	4.3	4.4	2.4	2.4	2.5	2.6	2.7	2.8	3.8	4.1	3.2	4.5	3.7	4.1
45+ oed	5.1	4.7	4.2	2.2	2.9	2.5	2.8	2.5	2.6	4.3	4.5	4.1	4.1	3.7	4.0
p	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA
Rôl swydd															
Staff yr heddlu/PCSO	4.5	4.9	4.5	2.4	2.9	2.5	2.4	2.5	2.2	3.9	3.9	3.2	4.5	4.1	3.7
Cwnstabl yr Heddlu	5.2	4.2	4.3	2.3	2.5	2.3	3.2	2.9	3.2	4.9	4.9	3.8	4.9	4.0	4.1
Rheolwr	4.2	4.6	3.6	2.2	2.6	2.6	2.2	2.6	2.5	3.6	4.2	3.4	3.0	3.2	3.6
Arall	4.7	5.5	6.0	2.0	2.0	2.0	2.3	2.0	2.0	4.0	5.0	8.0	3.7	2.5	2.0
p	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	<0.01	DdA	DdA	DdA
Hyd gwasanaeth															
<3 blynedd	4.0	4.4	4.0	2.6	3.0	2.0	2.6	2.4	2.2	5.2	4.2	3.2	6.6	4.8	4.2
3-9 mlynedd	6.3	6.8	5.2	2.3	2.4	2.6	2.3	2.8	2.8	4.5	4.0	3.2	3.5	3.4	2.6
10-19 mlynedd	4.2	4.1	4.3	2.1	2.5	2.5	2.7	2.8	2.7	3.5	4.5	3.6	3.8	3.8	4.1
20+ mlynedd	5.0	4.6	3.9	2.4	2.8	2.6	2.6	2.3	2.5	4.4	4.3	4.0	4.0	3.1	3.5
p	<0.05	<0.05	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	<0.05	DdA	DdA

DdA = ddim yn arwyddocaol

Tabl A8: Sgoriau cymedrig ymateb ymdopi byr cyn, ar ôl a deufis ar ôl yr hyfforddiant yn ôl rhyw, oedran, rôl swydd a hyd gwasanaeth: Ymdopi Dull

Ymdopi Dull	Ymdopi gweithredol		Cymorth Emosiynol		Cymorth gwybodaeth		Ail-fframio cadarnhaol		Cynllunio		Derbyn							
	Cyn	Ar ôl	Ar ôl-2	Cyn	Ar ôl	Ar ôl-2	Cyn	Ar ôl	Ar ôl-2	Cyn	Ar ôl	Ar ôl-2						
Pob un																		
Cymedr	5.6	6.0	5.7	5.0	5.2	4.7	4.6	5.2	4.3	4.9	5.9	5.3	5.4	6.3	5.6	5.3	5.6	5.0
SD	1.7	1.4	1.9	1.8	1.6	1.5	1.6	1.4	1.8	1.4	1.4	1.5	1.7	1.2	1.7	1.2	1.4	1.6
Rhyw																		
Gwryw	5.1	6.0	5.7	4.1	4.7	4.5	4.1	4.8	3.8	4.7	5.9	5.3	5.5	6.4	5.8	5.1	5.1	4.7
Benyw	5.9	6.0	5.8	5.5	5.4	4.8	5.0	5.5	4.6	5.0	5.9	5.3	5.4	6.3	5.5	5.4	5.8	5.2
P	DdA	DdA	DdA	<0.05	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA
Oed																		
25-34 oed	5.6	5.9	5.6	5.0	4.9	4.0	4.4	4.9	4.1	5.1	6.7	5.1	4.9	6.3	5.4	4.8	4.9	4.3
35-44 oed	5.9	5.8	5.8	4.8	5.0	4.7	4.6	5.4	4.3	4.8	5.7	5.3	5.4	5.9	5.3	5.1	5.2	4.7
45+ oed	5.5	6.2	5.7	5.2	5.5	5.0	4.8	5.3	4.3	4.9	5.7	5.5	5.7	6.7	6.0	5.7	6.3	5.7
P	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	<0.05	DdA
Rôl swydd																		
Staff yr heddlu/PCSO	6.0	6.2	5.8	5.2	5.1	4.4	4.4	5.2	4.3	5.2	5.7	5.5	4.9	6.2	5.5	5.5	5.7	5.9
Cwnstabl yr Heddlu	5.3	5.6	6.0	5.3	5.4	5.1	5.2	5.5	4.2	4.3	6.1	5.3	5.6	6.4	6.0	4.8	5.6	4.6
Rheolwr	5.7	6.0	5.0	4.9	5.1	4.5	4.8	5.1	4.3	5.1	6.0	5.0	5.9	6.3	5.1	5.7	5.3	3.9
Arall	5.3	7.0	8.0	3.3	5.0	5.0	3.0	5.0	6.0	5.7	5.5	6.0	5.4	6.5	8.0	5.3	6.0	7.0
P	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	<0.05
Hyd gwasanaeth																		
<3 blynedd	6.0	7.2	6.2	5.6	5.8	5.2	4.2	5.2	4.2	5.0	6.6	6.6	5.6	6.6	6.2	5.0	5.6	6.4
3-9 mlynedd	5.7	5.6	5.8	4.3	3.4	3.4	4.8	4.6	4.2	5.0	5.8	4.8	5.3	6.8	6.0	4.7	5.0	4.8
10-19 mlynedd	5.4	5.6	5.7	4.9	5.2	4.8	4.7	5.2	4.1	4.6	5.7	5.1	5.3	6.1	5.4	5.5	5.5	4.4
20+ mlynedd	5.7	6.0	5.4	5.3	5.6	4.9	4.8	5.6	4.9	5.3	6.0	5.3	5.8	6.1	5.5	5.4	6.3	5.3
P	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA	DdA

DdA = ddim yn arwyddocaol

Tabl A9: Sgoriau cymedrig cydnerthedd byr cyn, ar ôl a deufis ar ôl yr hyfforddiant yn ôl rhyw, oedran, rôl swydd a hyd gwasanaeth

	Adfer yn gyflym ar ôl cyfnodau anodd		Amser caled yn dod trwy ddigwyddiadau llawn straen		Nid yw'n cymryd yn hir i mi wella ar ôl digwyddiadau llawn straen		Anodd adfer yn gyflym pan mae rhywbeth drwg yn digwydd		Fel arfer yn dod trwy amseroedd anodd heb fawr o drafferth		Cymryd amser hir i ddod dros problemau		BRS cyffredinol								
	Cyn	Ar ôl	Ar ôl-2	Cyn	Ar ôl	Ar ôl-2	Cyn	Ar ôl	Ar ôl-2	Cyn	Ar ôl	Ar ôl-2	Cyn	Ar ôl	Ar ôl-2						
Pob un																					
Cymedr	3.6	3.8	3.6	3.3	3.7	3.4	3.4	3.2	3.6	3.4	3.3	3.6	3.3	3.3	3.7	3.4					
SD	0.8	0.8	0.9	1.7	0.9	1.0	1.0	1.1	0.9	0.8	1.0	0.9	1.0	0.8	0.7	0.8					
Rhyw																					
Gwryw	3.6	3.9	3.8	3.4	4.2	3.6	3.7	3.4	4.0	3.7	3.3	3.8	3.7	3.6	3.8	3.5	3.8				
Benyw	3.5	3.7	3.5	3.2	3.5	3.3	3.7	3.2	3.1	3.3	3.5	3.1	3.2	3.2	3.6	3.3	3.6				
p	NS	NS	NS	NS	<0.05	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS				
Oed																					
25-34 oed	3.4	3.9	3.6	3.0	3.9	3.1	3.3	3.7	3.6	3.1	3.9	3.3	3.7	3.3	3.4	4.0	3.1	3.2	3.8	3.3	
35-44 oed	3.5	3.6	3.3	3.3	3.9	3.4	3.3	3.6	3.2	3.1	3.5	3.6	3.3	3.6	3.4	3.8	3.3	3.3	3.7	3.3	
45+ oed	3.7	3.9	3.9	3.3	3.5	3.5	3.7	3.5	3.2	3.4	3.7	3.4	3.4	3.5	3.4	3.3	3.5	3.4	3.6	3.5	
p	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	
Rôl swydd																					
Staff yr heddlu/PCSO	3.5	3.7	3.5	3.2	3.7	3.5	3.4	3.6	3.2	2.9	3.6	3.5	3.0	3.5	3.2	3.1	3.5	3.2	3.2	3.6	3.4
Cwnstabl yr Heddlu	3.5	3.5	3.3	2.9	3.6	2.8	3.2	3.1	2.8	3.1	3.6	3.2	3.2	3.5	3.1	3.1	3.6	3.1	3.1	3.5	3.0
Rheolwr	3.6	4.1	4.0	3.6	3.9	3.9	3.6	3.9	3.9	3.6	3.7	3.5	3.7	3.8	3.8	3.7	3.8	3.8	3.6	3.9	3.8
Arall	4.0	4.5	4.0	3.7	3.5	4.0	4.3	4.5	4.0	4.0	4.0	4.0	3.7	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0	3.9	4.1	3.7
p	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Hyd gwasanaeth																					
<3 blynedd	3.5	4.0	4.2	3.2	3.8	3.6	3.0	3.6	4.0	3.5	4.2	4.2	3.0	3.8	3.8	3.5	3.8	3.4	3.3	3.9	3.9
3-9 mlynedd	4.0	4.4	3.8	4.0	4.2	3.8	4.3	4.0	3.4	3.7	4.4	3.2	3.3	3.8	3.6	3.7	4.4	3.4	3.8	4.2	3.5
10-19 mlynedd	3.4	3.4	3.1	3.2	4.2	3.1	3.2	3.2	2.9	2.9	3.3	3.3	3.3	3.5	3.1	3.2	3.4	3.3	3.2	3.4	3.1
20+ mlynedd	3.6	4.0	3.9	2.9	3.7	3.4	3.6	4.0	3.5	3.3	3.5	3.4	3.3	3.5	3.1	3.2	3.5	3.4	3.3	3.6	3.4
p	NS	NS	NS	NS	NS	NS	<0.05	NS	NS	NS	<0.05	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS

DdA = ddim yn arwyddocaol



**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 yr Heddlu a Throsedd, Barnardo's, Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EM 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 yn earlyactiontogether@wales.nhs.uk

 @ACEsPoliceWales

 Early Action Together Police & Partners ACEs

