

ASTUDIAETH ACHOS TraCE: Caredig

Mae Caredig yn landlord cymdeithasol cofrestredig (RSL) dielw wedi'i leoli yn Abertawe, a sefydlwyd ym 1975 i ddiwallu anghenion tai teuluoedd, pobl hŷn a phobl sy'n fwy agored i niwed. Maent yn rheoli dros 2,900 o gartrefi fforddiadwy o ansawdd uchel ac yn darparu amrywiaeth o wasanaethau i bobl a chymunedau ledled Abertawe, Sir Gaerfyrddin, Castell-nedd a Phort Talbot, Ceredigion a Sir Benfro.

Eu cenhadaeth, eu gweledigaeth a'u gwerthoedd yw rhoi pobl a pherthnasoedd wrth wraidd popeth a wnânt, gan greu cartrefi lle gall pobl deimlo'n ddiogel ac yn sicr, wrth adeiladu cymunedau ffyniannus lle gall pobl ffynnu. Eu nod yw creu cymunedau cryf, bywiog a gwydn lle gall pobl fyw bywydau egniol a boddhaus - gan fyw'n annibynnol ac yn ddiogel.

Newidiadau a wnaed yn unol â Phecyn Cymorth TrACE

Llywodraethu, arweinyddiaeth a diwylliant sefydliadol

Yn y ddogfen Cymorth, Cynllunio, Gweithdrefn a Chanllawiau 360 (Awst 2023), mae Caredig yn esbonio sut maent yn anelu at ddarparu gwasanaeth sy'n ystyriol o seicoleg, trawma ac ACE trwy ddatblygu perthnasoedd cryf â'r bobl sy'n defnyddio eu gwasanaethau. Mae pwyslais ar sgysiau o ansawdd sy'n sensitif i drawma ac yn ddi-feirniadaeth. Yn syml, maent yn ceisio cyrraedd lle sy'n *'galluogi pobl sy'n darparu ac yn cael gwasanaethau i rannu pŵer a chyfrifoldeb, ac i weithio gyda'i gilydd mewn perthnasoedd cyfartal, cilyddol a gofalgar'*.



Hyfforddiant a chymorth i'r gweithlu

Mae Caredig wedi darparu hyfforddiant sy'n gysylltiedig â TraCE i 64 o staff newydd drwy eu trefniadau cynefino, sydd ar-lein ac sy'n cynnwys trafodaeth gyda'u rheolwr llinell. Maent hefyd wedi darparu hyfforddiant ACE/trawma i 73 o staff eraill, sy'n dod o'r tîm gofal a chymorth yn bennaf, ond hefyd o dimau ehangach o bob rhan o'r sefydliad.

Yn ogystal â hyfforddiant ffurfiol, mae Caredig wedi creu ardal ar eu Mewnrwyd sydd â dogfennau gwybodaeth a chanllawiau i ategu a datblygu dealltwriaeth y staff ac i gefnogi'r bobl sy'n defnyddio eu gwasanaethau. Mae'r rhain yn cynnwys y canlynol:

- **Node Link Maps Mapiau Cyswllt Nodau**, sef canllawiau clir sy'n esbonio sut i fynd ati i gefnogi pobl sy'n wynebu heriau amrywiol, datblygu strategaethau neu osod amcanion, ymhlith pethau eraill. Maent yn arwain y sgwrs gydag yn o ddefnyddwyr y gwasanaeth ac yn helpu i strwythuro'r sesiwn 1-2-1 o amgylch pwnc penodol



- **Canllawiau a Llawlyfrau Manwl** y gellir eu defnyddio i gefnogi staff i weithio trwy wahanol feysydd pwnc (megis iechyd meddwl) gyda'r bobl sy'n defnyddio eu gwasanaethau
- **Llyfrynau Canllaw Mind** ar amrywiaeth o gyflyrau iechyd meddwl
- **Canllaw i Gyfweliadau Ysgogol**
- **Fideo** o'r enw 'Bioleg straen a gwyddoniaeth gobaith/The biology of stress and the science of hope,' sy'n rhoi cipolwg ar brofiadau niweidiol yn ystod plentyndod (ACEs).
- Yn ogystal, mae menter '**Staff Iechyd Hapus**' wedi'i hymgorffori yng ngweithgareddau'r sefydliad.

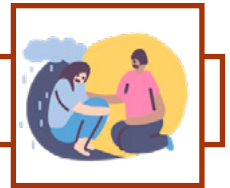
Yr amgylchedd ffisegol



Mae Caredig yn cydnabod pwysigrwydd mannau ffisegol. Yn nogfen Cynllunio, Gweithdrefn a Chanllawiau Cymorth 360 (Awst 2023), mae'n nodi bod '*angen i'r amgylchedd ffisegol a'r mannau cymdeithasol yn ein gwasanaethau tai â chymorth ysbrydoli iechyd a lles defnyddwyr y gwasanaeth sy'n byw yno, ochr yn ochr â darparu ymdeimlad o ddiogelwch a rheolaeth*'.

Mae cyfweliadau â staff Caredig yn awgrymu ymwybyddiaeth o'r decor a'r amgylchedd, i sicrhau bod pobl yn cael lle i gael sgysiau preifat. Yn ogystal, bu symudiad o dai a rennir i unedau mwy hunangynhwysol gyda mannau cymunedol.

Dylunio a darparu gwasanaethau



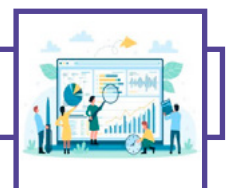
Yn nogfen Cynllunio, Gweithdrefn a Chanllawiau Cymorth 360 (Awst 2023), amlinellir canllawiau ynghylch sut i gynnal sgysiau gyda thenantiaid, gan gyfeirio at Gofal Cymdeithasol Cymru. Rhoddir y 5 cam ar gyfer sgwsr dda fel a ganlyn:

- Cwestiynau agored sy'n ennyn diddordeb
- Gwrando gweithredol
- Cwestiynau archwiliadol agored
- Cyfnewid gwybodaeth (os yw'n briodol)
- Crynodeb a chmau gweithredu – canolbwyntio ar y prif faterion

Mae enghreifftiau ymarferol o gwestiynau y gallai staff eu gofyn wedi'u hamlygu yn yr Atodiad i'r adroddiad, ac maent wedi'u cynllunio i annog ymddygiad sy'n symud staff o ganolbwyntio *ar 'beth sy'n bod arnoch chi?',* ond sy'n archwilio *'beth sydd wedi digwydd i chi?'* yn lle hynny.

Yn ogystal, mewn cyfweliadau â staff Caredig, dywedodd un ymatebydd fod ymwybyddiaeth gynyddol o'r angen i sicrhau bod offer ar gael i alluogi pobl i drwsio eu hunain a meithrin eu gwydnwch.

Monitro a gwerthuso



Yn nogfen Cynllunio, Gweithdrefn a Chanllawiau Cymorth 360 (Awst 2023), cyfeirir at 'driniaeth sy'n ystyriol o adborth', sy'n golygu y gallant olrhain a dangos canlyniadau go iawn i bobl sy'n hyfyw yn ystadegol. Mae'r data hwn yn golygu y gall Caredig asesu yr hyn sy'n gweithio ai peidio ar lefel sefydliadol, yn ogystal ag ar lefel unigol.

Tystiolaeth o'r effaith

Adborth defnyddwyr y gwasanaeth

Rhoddodd Caredig adborth ansoddol diweddar inni a gasglwyd gan ddefnyddwyr y gwasanaeth ac sy'n awgrymu bod eu profiad o'r sefydliad yn unol â dull sy'n ystyriol o drawma ac ACE:

"Does neb yn cyfyngu ar yr hyn y gallaf ei wneud, yr hyn rwyf ei eisiau, gallaf fynd ar wyliau, penderfynu pa fwyd rwyf ei eisiau. Does neb yn fy atal rhag gwneud penderfyniadau rydw i eisiau eu gwneud ac rydw i'n teimlo fel mai fi sy'n cael gwneud y penderfyniadau"

"Rwy'n teimlo'n ddiogel ac os nad ydw i, mae'r staff yn fy helpu"

"Y peth gorau am fyw yma yw fy ystafell. Rwy'n teimlo'n ddiogel yn byw yma"

Ailadroddwyd y teimladau hyn yn y sesiwn Mapio Effeithiau Ehangach¹ (REM), lle disgrifiodd aelodau'r staff symudiad tuag at gymorth sy'n canolbwyntio'n fwy ar yr unigolyn, gan symud i ffwrdd o gynlluniau gwasanaeth rhagnodol i ddulliau dan arweiniad yr unigolyn, a oedd, yn eu barn nhw, yn helpu defnyddwyr y gwasanaeth i deimlo eu bod yn cael eu clywed a'u gwerthfawrogi.

Adborth y staff

Cawsom rai sylwadau ansoddol gan staff am eu profiadau o weithio i Caredig, a chasglwyd data hefyd yn ystod y sesiwn REM ym mis Chwefror 2025.

Mae adborth gan y staff yn awgrymu eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi gan y sefydliad:

"Rwy'n teimlo'n ddiogel iawn yn fy rôl, mae llawer wedi bod yn digwydd yma. Mae pethau wedi bod yn brysur. Rwy'n teimlo fy mod i wir yn cael fy nghefnogi."

"Maen nhw yno os oes eu hangen arna i, ond mae ganddyn nhw'r ymreolaeth i wneud penderfyniadau. Rwy'n teimlo'n rhan o'r Sefydliad; y peth gorau yw cael y rhyddid i wneud yr hyn sydd angen i ni ei wneud, mae'r ymddiriedaeth yno."

"Rwy'n cael y cymorth cywir. Gallaf gymryd risgiau cadarnhaol a pheidio â bod ofn gwneud camgymeriadau. Os oes heriau, gallaf refru heb gael fy marnu."

Adlewyrchwyd y teimladau hyn yn y sesiwn REM, gyda diwylliant y gweithle yn cael ei ddisgrifio fel un sy'n symud i ffwrdd o ddiwylliant sy'n seiliedig ar ofn ac sy'n beio, i un lle mae staff yn cael eu hannog i roi cynnig ar ddulliau newydd heb ofni canlyniadau negyddol.

¹ Sesiwn a hwyluswyd gan y tîm gwerthuso oedd hon, gydag aelodau staff a oedd wedi bod yn rhan o'r gwaith o weithredu Pecyn Cymorth TrACE. Pwrpas y sesiwn oedd deall a oedd newidiadau wedi arwain at effeithiau, a sut y gwnaethant hynny.