

Atal Hunanladdiad a Hunan-niweidio Cymru

Arolwg Dadansoddiad o Anghenion Hyfforddi 2023: Adroddiad Cenedlaethol

Gweithrediaeth GIG Cymru
Gorffennaf 2024
sshp.cymru@wales.nhs.uk

Cynnwys

Crynodeb	5
Cyflwyniad	6
Methodoleg	8
Cryfderau a chyfyngiadau	9
Adrodd data	9
Canfyddiadau	10
Penawdau	Error! Bookmark not defined.
A. Demograffeg	11
B. Ymateb i bobl sydd wedi cael eu heffeithio gan hunanladdiad neu hunan-niweidio	Error! Bookmark not defined.
C. Hyfforddi a datblygu	Error! Bookmark not defined.
Perthynas rhwng hyfforddiant a hyder	Error! Bookmark not defined.
Trafodaeth	Error! Bookmark not defined.
Rhesymeg dros fwy o ddarpariaeth	Error! Bookmark not defined.
Beth mae pobl yn chwilio amdano mewn hyfforddiant ...	Error! Bookmark not defined.
Hyfforddi'r hyfforddwyr	Error! Bookmark not defined.
Sut mae pobl yn dysgu	43
Datblygiadau cyfredol sy'n ategu'r anghenion a nodwyd yn yr arolwg	Error! Bookmark not defined.
Hyb digidol SSHP	Error! Bookmark not defined.
Modiwl e-ddysgu ymwybyddiaeth o hunanladdiad	Error! Bookmark not defined.
Unedau/cymhwyster achrededig AGORED wrth ymateb i bobl sydd wedi'u heffeithio gan hunanladdiad neu amheuaeth o hunanladdiad	47
Dysgu Israddedig mewn atal hunanladdiad a hunan-niweidio	Error! Bookmark not defined.
Argymhellion	Error! Bookmark not defined.
Atodiad: Cwestiynau'r arolwg	51

Ffigurau

Ffigur 1. C1. Pa ranbarth ydych chi'n gweithio ynddo?.....	12
Ffigur 2. C2. Ym mha sector ydych chi'n gweithio ynddo? .	Error! Bookmark not defined.
Ffigur 3. C5. Pa sector gwasanaeth iechyd?	Error! Bookmark not defined.
Ffigur 4. C7. Beth yw eich rôl?.....	Error! Bookmark not defined.
Ffigur 5. C9. Drwy feddwl am y sefyllfaoedd canlynol sy'n cynnwys pobl y mae hunanladdiad neu hunan-niwed yn effeithio arnynt, pa mor hyderus ydych chi y byddech yn gallu ymateb yn briodol?.....	Error! Bookmark not defined.
Ffigur 6. Lefelau hyder cyffredinol (o C9)	Error! Bookmark not defined.
Ffigur 7. Lefelau hyder cyffredinol (o C9) yn ôl rôl	Error! Bookmark not defined.
Ffigur 8. C11. Pryd wnaethoch chi fynychu neu gael unrhyw hyfforddiant ar hunanladdiad a/neu hunan-niwed ddiwethaf?	Error! Bookmark not defined.
Ffigur 9. Ymatebwyr oedd 'erioed wedi cael hyfforddiant' (o C11) yn ôl rôl.	Error! Bookmark not defined.
Ffigur 10. C12. A wnaeth yr hyfforddiant ddiwallu eich anghenion, neu ddarparu'r hyn roedd ei angen arnoch?.....	Error! Bookmark not defined.
Ffigur 11. C12. A wnaeth yr hyfforddiant ddiwallu eich anghenion, neu ddarparu'r hyn roedd ei angen arnoch? (fesul rôl)	Error! Bookmark not defined.
Ffigur 12. C15. Pwy yw eich hoff ddarparwr neu ddarparwyr hyfforddiant, o ran rheoli ac atal hunanladdiad a hunan-niwed? (os oes gennych un/rai)	Error! Bookmark not defined.
Ffigur 13. C9. Ydych chi wedi mynychu cwrs 'hyfforddi'r hyfforddwr? (yn ôl rôl)	Error! Bookmark not defined.
Ffigur 14. C18. Pa raglen 'hyfforddi'r hyfforddwr' wnaethoch chi ei mynychu a phryd?	Error! Bookmark not defined.
Ffigur 15. C20. Beth yw eich gofynion sylfaenol ynghylch dylunio a darparu hyfforddiant ar reoli ac atal hunanladdiad a hunan-niwed?	Error! Bookmark not defined.
Ffigur 16. C21. Beth fydddech chi'n gobeithio ei gael o gael hyfforddiant ar reoli ac atal hunanladdiad a hunan-niwed?	Error! Bookmark not defined.
Ffigur 17. C22. Pe byddai gweminarau neu weithdai ar gael, beth fydddech chi am iddyn nhw ei drafod?	Error! Bookmark not defined.
Ffigur 18. Lefel gyffredinol o hyder (C9) wedi'i chroesdablu â'r tro diwethaf y cafwyd hyfforddiant (C11) (1267 o ymatebion) .	Error! Bookmark not defined.
Ffigur 19. Lefel gyffredinol o hyder (C9) wedi'i chroesdablu â'r tro diwethaf y cafwyd hyfforddiant (C11) ('Gweithiwr rheng flaen', 1342 o ymatebion)	Error! Bookmark not defined.
Ffigur 20. Lefel gyffredinol o hyder (C9) wedi'i chroesdablu â'r tro diwethaf y cafwyd hyfforddiant (C11) ('Gweithiwr iechyd meddwl', 883 o ymatebion) .	Error! Bookmark not defined.
Ffigur 21. Lefel gyffredinol o hyder (C9) wedi'i chroesdablu â'r tro diwethaf y cafwyd hyfforddiant (C11) (581 o ymatebion 'Arall)	Error! Bookmark not defined.
Ffigur 22. Model dysgu 70/20/10	44

Tablau

Tabl 1. Cyfrannau'r ymatebwyr o'u cymharu â chyfrannau o'r boblogaeth ar gyfer pob rhanbarth SSH 12

Tabl 2. C10. Pan fyddwch yn rhyngweithio â phobl y mae hunanladdiad a hunan-niwed yn effeithio arnynt, gyda pha agweddau ydych chi angen y cymorth mwyaf? **Error! Bookmark not defined.**

Tabl 3. C13. Beth oeddech chi'n meddwl oedd yn dda iawn am y gwasanaeth a gawsoch? **Error! Bookmark not defined.**

Tabl 4. C14. Beth oedd ar goll yn yr hyfforddiant i chi? **Error! Bookmark not defined.**

Tabl 5. C23 Pa feysydd o reoli ac atal hunanladdiad a hunan-niwed sydd fwyaf perthnasol i'ch gwaith chi o ddydd i ddydd? (dewiswch bob un sy'n gymwys) **Error! Bookmark not defined.**

Tabl 6. C26. Darparwch wybodaeth bellach am eich anghenion hyfforddi a datblygu, a sut yr hoffech i'r rheini gael eu diwallu, os nad ydych wedi sôn amdanynt yn gynharach yn yr arolwg. **Error! Bookmark not defined.**

Crynodeb

Mae'r adroddiad hwn yn manylu ar ganfyddiadau'r Arolwg Anghenion Hyfforddi Atal Hunanladdiad a Hunan-niweidio 2023. Mewn ymateb i amcanion y strategaeth genedlaethol atal hunanladdiad a hunan-niweidio, fe wnaeth rhaglen genedlaethol atal hunanladdiad a hunan-niweidio gynnal arolwg i archwilio anghenion dysgu a datblygu gweithwyr mewn asiantaethau o bob math. Gofynnwyd cyfres o gwestiynau a oedd yn cynnwys a) demograffeg, b) ymateb i bobl wedi'u heffeithio gan hunanladdiad neu hunan-niweidio, a c) hyfforddiant a datblygiad. Dosbarthwyd yr arolwg i gyflogwyr mewn sectorau cyflogaeth amrywiol.

Yn ôl yr arolwg, roedd llawer yn dweud nad oeddent naill ai wedi derbyn hyfforddiant mewn hunanladdiad a hunan-niweidio erioed neu ddim yn ddiweddar. Dywedodd mwyafrif y rhai a oedd wedi derbyn hyfforddiant ei fod naill ai'n diwallu eu hanghenion yn llawn neu'n rhannol. Dywedodd llawer nad oeddent yn hyderus wrth ymateb i sefyllfaoedd amrywiol yn ymwneud â hunanladdiad a hunan-niweidio. Dangoswyd bod lefelau hyder yn dibynnu ar ba mor ddiweddar y cafwyd hyfforddiant.

Mae'r canfyddiadau'n dangos yn glir bod angen mwy o gynigion dysgu a datblygu ym mhob sector, wedi'u darparu mewn ffyrdd gwahanol, gan diwtoriaid profiadol. Roedd gan yr ymatebwyr ddiddordeb mewn ennill gwybodaeth a chynyddu lefel eu sgiliau. Roedd galw am wybodaeth am sgiliau ac adnoddau ymarferol a sut i ddarparu ymateb priodol. Er bod lefelau bodlonrwydd â'r hyfforddiant yn dda ar y cyfan, mae bylchau o safbwynt darparu hyfforddiant sy'n diwallu anghenion defnyddwyr yn llawn. Roedd llawer yn dymuno bod yn fwy gwybodus a gweld cynnwys mwy trylwyr. Roedd galw am ddatblygu hyfforddiant gan arbenigwyr yn y maes, sy'n berthnasol i sefyllfaoedd bywyd go iawn. Nodwyd yr angen i ddatblygu rhaglen genedlaethol 'hyfforddi'r hyfforddwr' neu ddatblygu cyrsiau presennol i gynyddu sgiliau'r rhai sy'n hyfforddi eraill.

Mae'r argymhellion fel a ganlyn:

- Mae mynediad at ddysgu a datblygu'n cynyddu ar draws pob sector trwy amrywiaeth o ddulliau cyflwyno.
- Dylid rhannu allbynnau'r arolwg â darparwyr hyfforddiant er mwyn helpu i lywio dyluniad a darpariaeth cynigion hyfforddi.
- Dylid cynyddu cynigion mewn ardaloedd lle nododd yr arolwg fod y ddarpariaeth yn isel.
- Dylid tynnu sylw at gyfleoedd i'r rhai sy'n hyfforddi eraill fynychu cyrsiau 'hyfforddi'r hyfforddwr'.
- Mae model dysgu cenedlaethol yn cael ei ddatblygu sy'n cynnwys dysgu yn y gweithle. Datblygu adnoddau ar gyfer hysbysu ymarferwyr rheng flaen am gynigion cymorth.
- Sicrhau fod yr arolwg neu addasiad ohono ar gael i sefydliadau eraill.

Cyflwyniad

Mae hunanladdiad a hunan-niweidio yn effeithio ar bobl o bob oed, ac o bob cefndir. Mae hunanladdiad yn cael ei ddisgrifio fel ffenomen, ac yn broblem iechyd cyhoeddus ddifrifol, ac yn cael ei ystyried yn aml fel rhywbeth y gellir ei atal¹. I bob person sy'n marw drwy hunanladdiad, mae llawer mwy yn ceisio lladd eu hunain, a mwy eto'n cael meddyliau neu deimladau hunanladdol. Er mai ychydig iawn o'r rhai sy'n hunan-niweidio sy'n mynd ymlaen i ladd eu hunain, hanes o hunan-niweidio yw un o'r ffactorau risg cryfaf sy'n gysylltiedig â hunanladdiad dilynol². Oherwydd stigma, neu ofn gwneud niwed, nid yw llawer o bobl yn teimlo'n ddigon hyderus i siarad am hunanladdiad a hunan-niweidio, gan gynnwys rhai sy'n gweithio gyda'r cyhoedd ac sy'n dod i gysylltiad â phobl agored i niwed fel hyn.

Yng ngoleuni hyn, un o brif amcanion strategaeth atal hunanladdiad a hunan-niweidio cenedlaethol Cymru yw:

Cynyddu ymwybyddiaeth, gwybodaeth, sgiliau a dealltwriaeth o hunanladdiad a hunan-niweidio ymhlith i) y cyhoedd, ii) unigolion sy'n dod i gysylltiad yn aml â phobl sydd mewn perygl o hunanladdiad a hunan-niweidio a iii) gweithwyr proffesiynol.

Fel rhan o'r ffrwd waith hon, defnyddiodd y rhaglen genedlaethol arolwg dienw er mwyn ymchwilio ymhellach i anghenion dysgu a datblygu gweithwyr ym mhob asiantaeth, er mwyn ychwanegu dealltwriaeth ddyfnach i'r adborth anecdotaidd sy'n cael ei dderbyn trwy lwybrau gwahanol ar draws y system. Roedd asiantaethau partner a gymerodd ran yn cynnwys yr heddlu, tai, addysg, gwasanaethau cymdeithasol, iechyd, gwasanaethau ieuenctid, ac asiantaethau gwirfoddol.

Roedd yr arolwg wedi'i fwriadu ar gyfer yr unigolion hynny sy'n dod i gysylltiad rheolaidd â phobl sydd mewn perygl o hunanladdiad a hunan-niweidio, boed yn weithwyr proffesiynol, gweithwyr lleig neu wirfoddolwyr.

Roeddem am gael dealltwriaeth well o'r canlynol:

- faint o hyfforddiant mae pobl yn ei gael, a pha mor aml
- a yw'r hyfforddiant maen nhw'n ei fynychu yn darparu'r hyn sydd ei angen arnynt
- eu lefelau hyder wrth ymateb i bobl sydd wedi'u heffeithio gan hunanladdiad a hunan-niweidio
- y meysydd dysgu sydd bwysicaf i'w helpu i gryfhau eu hyder a'u gallu

¹ [Suicide \(who.int\)](https://www.who.int)

² [Self-harm presentation across healthcare settings by sex in young people: an e-cohort study using routinely collected linked healthcare data in Wales, UK \(bmj.com\)](https://www.bmj.com/content/368/bmj.m0000)

- dewisiadau sy'n ymwneud â fformat cyflwyno a chynnwys ar gyfer hyfforddiant mewn swydd

Hefyd, roeddem eisiau sefydlu llinell sylfaen i fonitro mynediad cynyddol at ddysgu, a meithrin hyder ar draws y gweithluoedd.

Mae'r adroddiad hwn yn manylu ar ganfyddiadau'r arolwg ac yn nodi'r camau gweithredu sy'n cael eu cymryd, a chamau pellach y gellid eu cymryd, mewn ymateb i'r anghenion a nodwyd, er mwyn cryfhau'r ymateb a ddarperir gan weithluoedd ledled Cymru o ran atal hunanladdiad a hunan-niweidio.

Methodoleg

Cafodd yr arolwg ei gynllunio a'i ddatblygu gan y tîm rhaglen Atal Hunanladdiad a Hunan-niwed (SSHP) a'r Gwasanaeth Gwybodaeth Iechyd sy'n rhan o Weithrediaeth GIG Cymru. Rhoddodd Grŵp Cynghori Cenedlaethol Iechyd Cyhoeddus Cymru ar gyfer Atal Hunanladdiad a Hunan-niwed oruchwyliaeth ar gyfer datblygu'r arolwg a helpu i'w gynnal.

Cafwyd rhagolwg o'r arolwg a'i brofi gan randdeiliaid o fis Mawrth 2023 hyd at rydau'r fersiwn derfynol, trwy grwpiau partneriaeth amlasiantaeth cenedlaethol, rhanbarthol a lleol. Roedd hyn er mwyn profi geiriad y cwestiynau, a'r fformat, er mwyn sicrhau y byddai'r gwaith dadansoddi a delweddu data dilynol yn gwneud y gorau o'r wybodaeth a gafwyd. Addaswyd yr arolwg mewn ymateb i sawl rownd o brofion.

Cafodd yr arolwg ei dargedu at amrywiaeth o sectorau cyflogaeth lle mae staff yn gweithio gyda phobl sydd wedi'u heffeithio gan hunanladdiad a hunan-niweidio. Roedd yr arolwg yn anhysbys ac yn ei gwneud yn glir i ymatebwyr na fyddai modd eu hadnabod nhw, na'u sefydliad cyflogi, mewn unrhyw adroddiad dilynol, er mwyn annog yr ymatebion mwyaf agored a gonest.

Roedd yr arolwg ar gael ar-lein yn Gymraeg a Saesneg ac fe'i rhyddhawyd yn ystod y chwe wythnos cyn diwedd tymor ysgol yr haf yn 2023, cyn y cyfnodau disgwylidig o wyliau blynyddol estynedig neu ofynion gofal teuluol (rhwng 14 Mehefin a 31 Gorffennaf). Dosbarthwyd yr arolwg drwy e-bost i grwpiau rhanddeiliaid yn gofyn iddyn nhw roi cyhoeddusrwydd i'r arolwg a'i ddosbarthu'n ehangach trwy eu sianeli cyfathrebu eu hunain. Cysylltwyd yn uniongyrchol â chyflogwyr mawr hefyd, fel awdurdodau lleol a heddluoedd.

Hefyd, rhoddwyd cyhoeddusrwydd i'r arolwg ar Hyb Hyfforddiant Digidol SSHP³ a mewnwyd Gweithrediaeth y GIG, sy'n weladwy i holl weithwyr GIG Cymru.

Rhannwyd yr arolwg yn dair adran:

- A. Demograffeg
- B. Ymateb i bobl sy'n cael eu heffeithio gan hunanladdiad neu hunan-niweidio (roedd yr adran hon yn gofyn cwestiynau am hyder a gallu pobl)
- C. Hyfforddi a Datblygu

Roedd 26 o gwestiynau i gyd, ond nid oedd yn ofynnol i'r ymatebwyr ateb pob un. Roedd rhai cwestiynau wedi'u cyfyngu i is-set benodol o ymatebwyr yn seiliedig ar hidlo o gwestiynau blaenorol.

³ [Croeso i Hyb Hyfforddiant Atal Hunanladdiad a Hunan-niwed Cymru \(sshp.cymru\)](https://sshp.cymru)

Mae cwestiynau 24 a 25 wedi'u heithrio o'r adroddiad hwn gan eu bod yn canolbwyntio ar ofynion hyfforddi penodol gweithwyr proffesiynol ieuchyd meddwl (sy'n hunan-adnabod). Bydd y wybodaeth a geir o'r cwestiynau hyn yn cael ei phrosesu'n fewnol i lywio gwaith gwella gwasanaethau parhaus ar draws maes ieuchyd a gofal.

Er i ni ymdrechu i leihau nifer yr ymatebion testun agored, roedd pedwar cwestiwn yn gofyn am ddata ansoddol mwy cyffredinol. Gan mai dyma'r tro cyntaf i'r arolwg gael ei gynnal, roedd meysydd lle'r oedd diffyg dealltwriaeth presennol yn ein hatal rhag dylunio categorïau neu opsiynau ymateb heb y risg o ragbenderfynu beth allai'r ymatebion fod.

Dadansoddwyd yr ymatebion testun agored trwy grwpio ymatebion fesul thema. Gallai'r themâu hyn helpu i ddatblygu cwestiynau mwy strwythuredig pan fydd yr arolwg yn cael ei ailadrodd. Cafodd ymatebion nad oedd yn ateb y cwestiwn, ac felly'n annilys, eu dileu o'r gwaith dadansoddi.

Cryfderau a Chyfyngiadau

Cryfderau:

- Cafwyd lefel uchel o ymatebion gan amrywiaeth eang o sectorau cyflogaeth.
- Roedd y ffaith bod yr arolwg yn anhysbys yn annog ymatebion gonest.
- Roedd yr arolwg yn cynnwys newidynnau a oedd yn caniatáu i ni gynnal dadansoddiad croesgysylltiol.

Cyfyngiadau:

- Gan fod ymatebwyr yn llenwi'r arolwg yn wirfoddol, does dim modd ei ystyried yn sampl gynrychioliadol o'r gweithlu.
- Gan nad oedd yr arolwg wedi'i dargedu at unigolion penodol, nid yw'n bosibl cyfrifo'r gyfradd ymateb.
- Roedd rhai sectorau wedi'u cynrychioli'n well nag eraill. Mewn llawer o achosion roedd dosbarthiad yr arolwg yn dibynnu ar sefydliadau'n rhannu manylion yr arolwg â'u gweithwyr. Nid oedd gan dîm rhaglen SSHP unrhyw reolaeth dros sut y cafodd hyn ei wneud o fewn sefydliadau eraill.
- Roedd gan rai ardaloedd daearyddol lai o gynrychiolaeth nag ardaloedd eraill.

Adrodd Data

Mae'r data a ddefnyddir yn yr adroddiad wedi'i dalgrynnu i fyny neu i lawr i'r pwynt canrannol agosaf. Mae hyn yn golygu na fydd cyfanswm y canrannau yn cyfateb i 100% bob amser.

Canfyddiadau

Cafwyd 2045 o ymatebion o bob cwr o Gymru o amrywiaeth o sectorau cyflogaeth. Mae ffeithlun hygyrch ar y prif ganfyddiadau wedi'i gyhoeddi ar Hyb Digidol SSHP.⁴

Penawdau

Dyma'r prif ganfyddiadau:

- O'r holl ymatebwyr, dywedodd 83% eu bod yn ymateb yn uniongyrchol i bobl sydd wedi'u heffeithio gan hunanladdiad a hunan-niweidio yn rhinwedd eu swydd.
- Dywedodd bron i draean (30%) nad oedden nhw erioed wedi derbyn hyfforddiant mewn hunanladdiad a hunan-niweidio.
- Er i chwarter arall (26%) ddweud eu bod wedi mynychu hyfforddiant mewn hunanladdiad a hunan-niweidio, roedd hyn dros ddwy flynedd yn ôl.
- Dywedodd bron i ddwy ran o dair (64%) fod yr hyfforddiant a gawsant yn darparu'r hyn oedd ei angen arnynt, a dim ond 5% ddywedodd nad oedd yr hyfforddiant yn ateb y galw.
- Pan holwyd am eu lefelau hyder wrth ymateb i bobl sydd wedi'u heffeithio gan hunanladdiad a hunan-niweidio, dywedodd un o bob pump o'r ymatebwyr (21%) nad oedden nhw'n 'hyderus' wrth ymateb yn briodol i sefyllfaoedd amrywiol yn ymwneud â phobl sydd wedi'u heffeithio gan hunanladdiad a hunan-niweidio.
- Dywedodd un o bob pedwar (36%) o'r ymatebwyr eu bod 'bob amser neu fel arfer yn hyderus' wrth ymateb yn briodol i sefyllfaoedd amrywiol yn ymwneud â phobl wedi'u heffeithio gan hunanladdiad a hunan-niweidio.
- Roedd un o bob deg ymatebydd (10%) yn dweud eu bod yn darparu hyfforddiant mewn atal hunanladdiad a hunan-niweidio fel rhan o'u rôl.
- O'r rhai sy'n cyflwyno hyfforddiant, dywedodd chwech o bob deg (63%) nad oedden nhw erioed wedi mynychu cwrs 'hyfforddi'r hyfforddwr', ac roedd 78% o'u plith yn dweud y byddai ganddynt ddiddordeb mewn mynychu hyfforddiant 'hyfforddi'r hyfforddwr'.

⁴ [Dogfennau - SSHP Cymru](#)

- O safbwynt cynllunio a darparu hyfforddiant, roedd wyth o bob deg (81%) yn gwerthfawrogi'r mynediad at 'Diwtoriaid profiadol' fel y peth pwysicaf.
- Gan ystyried meysydd sydd fwyaf perthnasol i waith o ddydd i ddydd, dewisodd 86% 'Deall ac ymateb i bobl sy'n meddwl am hunanladdiad'.
- O ystyried pynciau ar gyfer gweminarau neu weithdai, y dewis mwyaf poblogaidd oedd 'Dulliau trugarog sy'n ystyriol o drawma' gan 82% o'r ymatebwyr.

A. Demograffeg

Roedd yr arolwg yn gofyn i ymatebwyr ym mha ardal o Gymru maen nhw'n gweithio, pa sector cyflogaeth roedden nhw'n gweithio ynddo, a beth oedd eu rôl.

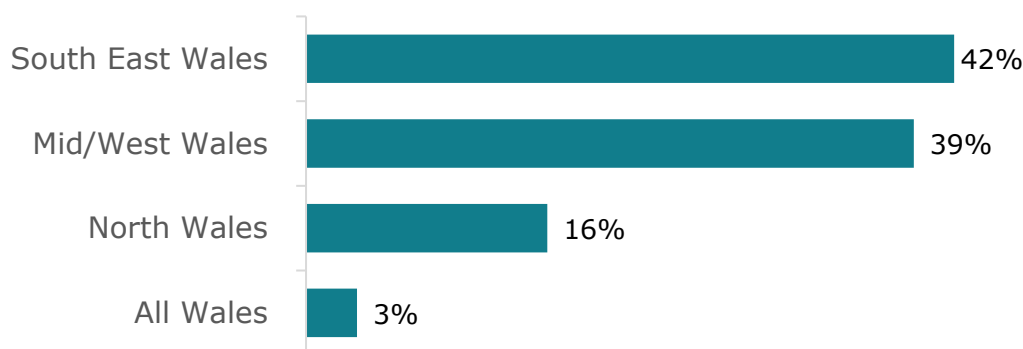
Mae gwaith tîm SSHP yn cwmpasu tair ardal ranbarthol, pob un ag arweinydd penodol (dangosir ardaloedd byrddau iechyd ac awdurdodau lleol y rhanbarth mewn cromfachau):

- Y Gogledd (Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr) (Gwynedd, Ynys Môn, Conwy, Sir Ddinbych, Sir y Fflint, Wrecsam)
- Y Canolbarth a'r Gorllewin (Byrddau Iechyd Prifysgol Hywel Dda, Bae Abertawe, Powys) (Powys, Sir Benfro, Sir Gâr, Ceredigion, Abertawe, Castell-nedd Port Talbot)
- Y De-ddwyrain (Byrddau Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan, Cwm Taf Morgannwg, Caerdydd a'r Fro), (Pen-y-bont ar Ogwr, Rhondda Cynon Taf, Bro Morgannwg, Caerdydd, Merthyr Tudful, Caerffili, Blaenau Gwent, Torfaen, Casnewydd)

C1	Pa ranbarth ydych chi'n gweithio ynddo? 2045 o ymatebion
----	---

Gofynnwyd i'r ymatebwyr ddweud p'un o'r tri rhanbarth maen nhw'n gweithio. Roedd y cwestiwn hwn yn cynnwys opsiwn arall 'Cymru Gyfan' hefyd i'r rhai a oedd â chylch gwaith cenedlaethol neu a oedd yn gweithio ledled Cymru. Roedd y ddau nifer mwyaf o ymatebion o'r De-ddwyrain (42%) a Chanolbarth a Gorllewin Cymru (39%). Cafwyd cyfran lai o'r Gogledd, sef 16%. Dewisodd tri y cant ateb 'Cymru Gyfan'.

Ffigur 1. C1. Pa ranbarth ydych chi'n gweithio ynddo?



Er mwyn mesur cryfder y gynrychiolaeth ar gyfer pob rhanbarth, gwnaed cymhariaeth rhwng cyfrannau'r ymatebwyr ar gyfer pob rhanbarth â chyfran ranbarthol y boblogaeth genedlaethol. O hyn gwelwyd bod cynrychiolaeth well o rai ardaloedd nag eraill. Cafodd yr ymatebwyr hynny a ddewisodd 'Cymru Gyfan' ar gyfer cwestiwn 1 eu heithrio o'r dadansoddiad hwn.

Y Canolbarth a'r Gorllewin oedd y rhanbarth a gynrychiolwyd orau gyda chanran yr ymatebwyr 12 pwynt canran yn uwch na chanran cyfanswm y boblogaeth. Ar y llaw arall, roedd llai o gynrychiolaeth o'r Gogledd a'r De fel ei gilydd, gyda chanran yr ymatebwyr chwe phwynt canran yn is na chanran cyfanswm y boblogaeth.

Tabl 1. Cyfrannau'r ymatebwyr o'u cymharu â chyfrannau'r boblogaeth ar gyfer pob rhanbarth SSH

Rhanbarth	Poblogaeth 2020 ⁵	Canran y cyfanswm	Ymatebion	Canran yr ymatebion	Gwahaniaeth mewn canran
Canolbarth/ Gorllewin	913,698	29%	804	41%	12%
Gogledd	703,361	22%	318	16%	-6%
De-ddwyrain	155,2527	49%	856	43%	-6%
Cyfanswm	3,169,586	100%	1978	100%	

C2	Ym mha sector ydych chi'n gweithio ynddo? 2045 o ymatebion
----	--

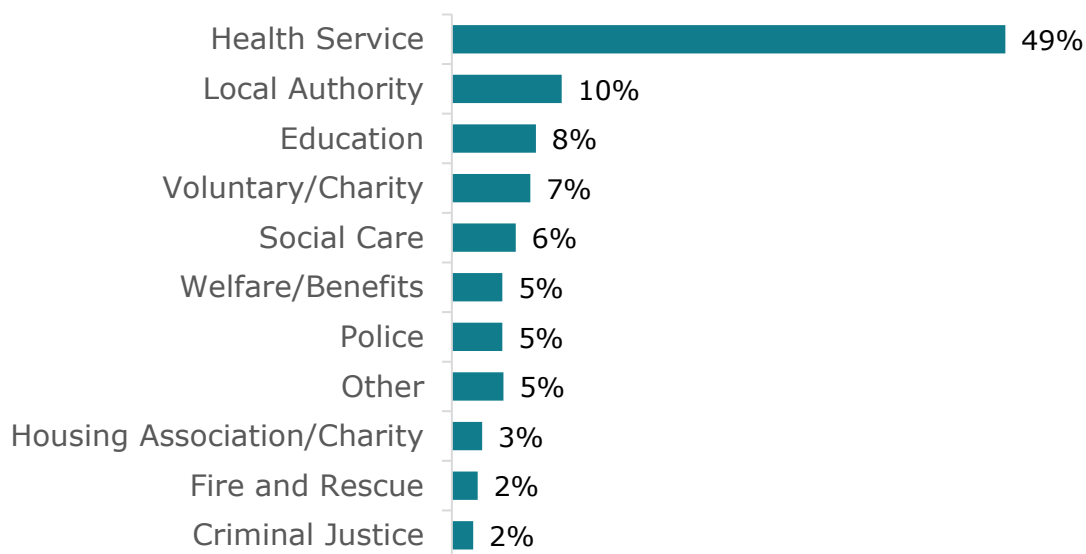
⁵ Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS) amcangyfrif canol blwyddyn

Gofynnwyd i'r ymatebwyr ddewis eu sector cyflogaeth o'r gwymplen. Roedd opsiwn pellach 'Arall' yn caniatáu ymatebion testun. Gofynnwyd cwestiwn pellach i sectorau mwy o faint (awdurdod lleol, addysg, y gwasanaeth iechyd a'r heddlu) i nodi pa ran o'r sector oedden nhw'n gweithio.

Roedd bron i hanner (49%) yr ymatebwyr yn gweithio yn y Gwasanaeth Iechyd Gwladol (GIG). Roedd gan yr ail grŵp mwyaf, Awdurdod Lleol, gyfran sylweddol lai gyda 10%.

Roedd y categori 'Arall' yn cynnwys y Gwasanaeth Sifil (ac, yn fwy penodol, yr Adran Gwaith a Phensiynau), gwylwyr y glannau, cwnsela, gwasanaethau cyffuriau ac alcohol, RNLI, camddefnyddio sylweddau a gwasanaethau ieuenctid. Fodd bynnag, penderfynodd rhai ddewis 'Arall' pan fyddai un o'r opsiynau sydd ar gael wedi bod yn addas.

Ffigur 2. C2. Ym mha sector ydych chi'n gweithio ynddo?



Wrth ddadansoddi yn ôl rôl, yn enwedig ar gyfer 'Gweithiwr iechyd meddwl proffesiynol', cynyddodd canran gweithwyr y GIG i 78%. Ar gyfer 'Gweithwyr rheng flaen' roedd canran y gweithwyr yn y GIG yn is ar 43%.

C3	Pa faes gwasanaeth ydych chi'n gweithio ynddo? 201 o ymatebion
----	--

Yn y sector Awdurdodau Lleol, dywedodd 29% o'r ymatebwyr eu bod yn gweithio i'r Gwasanaethau Cymdeithasol, 26% i sector Arall, 25% ym maes Tai, a 10% mewn Gwasanaethau Cymunedol, 8% mewn Addysg a 2% mewn Adnoddau.

('Roedd 'Arall' yn cynnwys datblygu economaidd, gwasanaethau'r digartref, iechyd galwedigaethol, iechyd y cyhoedd, diogelu'r cyhoedd, rheoli gwastraff, a gwasanaeth ieuenctid.)

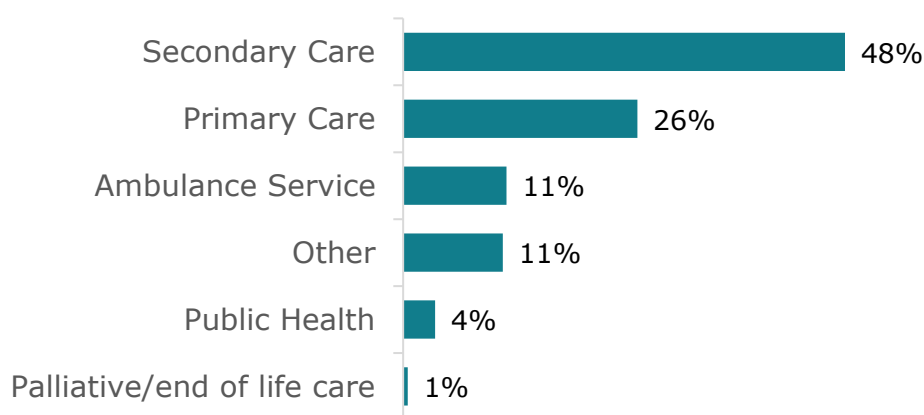
C4	Pa sector addysgol? 154 o ymatebion
----	-------------------------------------

O ran y sector addysgol, roedd cynrychiolaeth well o grwpiau dysgwyr hŷn gyda Phrifysgolion ac Addysg Uwch uchaf gyda 49%, ac yna Addysg Bellach, Trydyddol ar 31% ac Uwchradd 17%. Nid oedd cynrychiolaeth gystal o Addysg gynradd, 4%.

C5	Pa sector gwasanaeth iechyd? 1011 o ymatebion
----	---

Ymhlith y sector Iechyd, 'Gofal eilaidd' oedd yr is-sector â'r gynrychiolaeth fwyaf gyda 48%. Roedd hyn yn sylweddol uwch na'r opsiwn nesaf, 'Gofal sylfaenol' gyda 26%.

Ffigur 3. C5. Pa sector gwasanaeth iechyd?



C6	Pa ardal yr Heddlu? 92 o ymatebion
----	------------------------------------

Ni fydd y wybodaeth hon yn cael ei chyhoeddi yma gan y bydd yn nodi sefydliadau unigol. Fodd bynnag, cafwyd ymateb o bob un o bedwar llu Cymru.

C7	Beth yw eich rôl? 2045 o ymatebion
----	------------------------------------

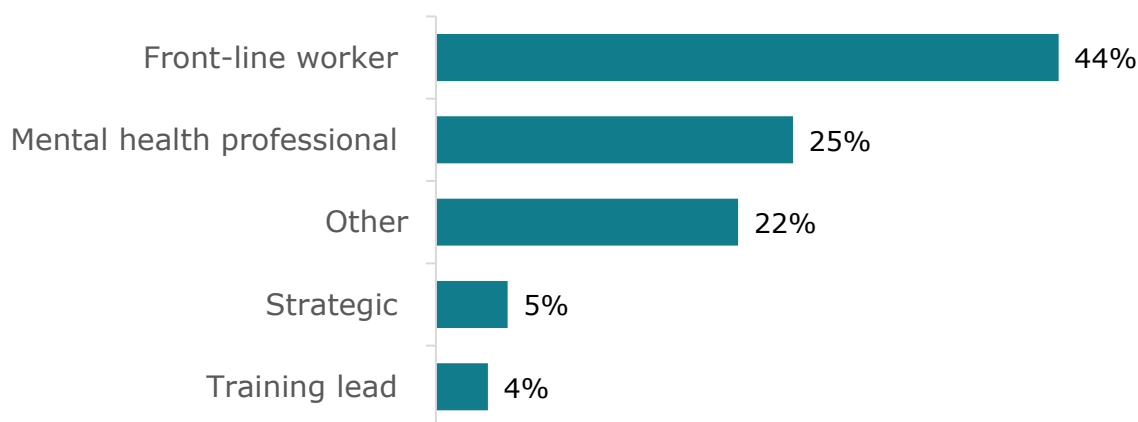
Gofynnwyd i'r ymatebwyr nodi eu rôl o blith pedwar dewis:

- Gweithiwr proffesiynol iechyd meddwl (gweithiwr cymdeithasol, nyrs seiciatrïg, seicolegydd)
- Arweinydd hyfforddiant (sefydliad, adran neu dîm)
- Strategol (rhoi cynlluniau a pholisïau ar waith)
- Gweithiwr rheng flaen (yn wynebu'r cyhoedd)

Nododd dros bedwar o bob deg eu rôl fel 'Gweithiwr rheng flaen' (44%). Dewisodd chwarter 'Gweithiwr proffesiynol iechyd meddwl' (25%). Roedd cyfrannau tipyn llai o'r categorïau eraill: 'Strategol' ar 5% ac 'Arweinydd hyfforddiant' gyda 4%. Dewisodd 22% y categori 'Arall'.

Roedd y categori 'Arall' yn cynnwys amrywiaeth eang o rolau gan gynnwys gweinyddwr, swyddog budd-daliadau, gweithiwr cymorth, ymgynghorydd cyflogaeth, swyddog undeb, swyddog adnoddau dynol, therapydd galwedigaethol, swyddog heddlu, criw RNLI, gweithiwr camddefnyddio sylweddau, cynghorydd hawliau lles a gweithiwr ieuenctid.

Ffigur 4. C7. Beth yw eich rôl?



B. Ymateb i bobl sydd wedi cael eu heffeithio gan hunanladdiad neu hunan-niweidio

Un o amcanion pwysig yr arolwg oedd mesur lefelau hyder y gweithlu wrth fod yn rhan o sefyllfaoedd yn ymwneud â hunanladdiad a hunan-niweidio. Mae'r adran hon yn ystyried lefel yr hyder wrth ymdrin ag amrywiaeth o sefyllfaoedd.

Roedd y cwestiynau yn yr adran hon o'r adroddiad wedi'u cyfyngu i'r ymatebwyr a oedd yn gweithio'n uniongyrchol â phobl sydd wedi'u heffeithio gan hunanladdiad a hunan-niweidio.

C8	A oes angen i chi ymateb yn uniongyrchol i bobl y mae hunanladdiad neu hunan-niwed yn effeithio arnynt yn eich gwaith? 2045 o ymatebion
----	---

Defnyddiwyd y cwestiwn hwn i hidlo ymatebwyr ar gyfer y cwestiynau dilynol (9 a 10).

Yn gyffredinol, dywedodd dros wyth o bob deg (83%) fod eu gwaith yn golygu bod gofyn iddyn nhw ymateb yn uniongyrchol i bobl sydd wedi'u heffeithio gan hunanladdiad a hunan-niwed. Mae hyn yn cadarnhau bod yr arolwg wedi llwyddo i gyrraedd y bobl y bwriadwyd yr arolwg ar eu cyfer.

Gan ddadansoddi yn ôl rôl, roedd 95% o'r rhai sy'n gweithio'n uniongyrchol â rhai wedi'u heffeithio'n uniongyrchol gan hunanladdiad a hunan-niwed yn 'weithwyr iechyd meddwl', 84% yn 'weithwyr rheng flaen', 74% yn y categori 'arail' a 58% yn weithwyr strategol.

C9	Drwy feddwl am y sefyllfaoedd canlynol sy'n cynnwys pobl y mae hunanladdiad neu hunan-niwed yn effeithio arnynt, pa mor hyderus ydych chi y byddech yn gallu ymateb yn briodol? 1686 o ymatebion
----	--

Yna gofynnwyd i'r rhai a ddywedodd yng Nghwestiwn 8 eu bod *wedi* ymateb yn uniongyrchol i bobl yr effeithiwyd arnynt gan hunanladdiad a hunan-niwed, nodi lefel eu hyder wrth ymateb yn briodol i amrywiaeth o sefyllfaoedd yn ymwneud â phobl wedi'u heffeithio gan hunanladdiad a hunan-niwed. Ar gyfer pob datganiad, gallai ymatebwyr ddewis un o'r opsiynau canlynol.

- Bob amser neu fel arfer yn hyderus
- Weithiau'n hyderus
- Ddim yn hyderus
- Ddim yn berthnasol i fy rôl

Nid yw'r dadansoddiad hwn yn cynnwys ymatebion lle dewisodd yr ymatebwyr 'Ddim yn berthnasol i fy rôl' ar gyfer pob sefyllfa.

I ganfod y datganiadau yr oedd ymatebwyr yn *lleiaf* hyderus yn eu cylch, cafodd y canrannau o 'Bob amser neu fel arfer yn hyderus' eu trefnu gyda'r isaf yn gyntaf:

- 'Ymateb i rywun y mae hunanladdiad yn effeithio arnynt neu sy'n wynebu profedigaeth o ganlyniad i hunanladdiad' (32% bob amser yn hyderus a 21% ddim yn hyderus).

- 'Ymateb i rywun sy'n cynorthwyo eraill sy'n hunan-niweidio' (35% bob amser yn hyderus a 21% ddim yn hyderus).
- 'Ymateb i rywun sy'n gweithio gyda phobl sy'n agored i niwed drwy hunanladdiad' (37% bob amser yn hyderus ac 18% ddim yn hyderus).

I'r gwrthwyneb, y datganiadau gyda'r canrannau uchaf o ymatebwyr a ddewisodd 'Bob amser neu fel arfer yn hyderus' oedd:

- 'Ymateb i rywun sy'n meddwl am hunanladdiad' (46%).
- 'Cyfeirio rhywun at asiantaethau neu wasanaethau eraill a all helpu gyda materion hunan-niwed, meddwl am hunanladdiad a phrofedigaeth o ganlyniad i hunanladdiad' (45%).
- 'Ymateb i rywun sy'n hunan-niweidio' (44%).

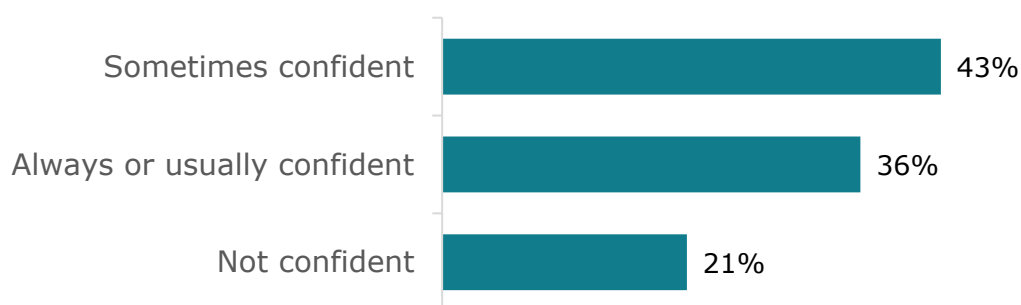
Dewisodd llai na hanner yr ymatebwyr 'Bob amser neu fel arfer yn hyderus' ar gyfer unrhyw ddatganiad, gyda'r ganran uchaf yn 46% ar gyfer 'Ymateb i rywun sy'n meddwl am hunanladdiad'. Hyd yn oed ar gyfer y datganiad hwn, dewisodd dros un o bob deg ateb 'ddim yn hyderus' (14%).

Ffigur 5. C9. Drwy feddwl am y sefyllfaoedd canlynol sy'n cynnwys pobl y mae hunanladdiad neu hunan-niwed yn effeithio arnynt, pa mor hyderus ydych chi y byddech yn gallu ymateb yn briodol?



O edrych ar lefelau hyder cyffredinol, yn seiliedig ar ganran yr ymatebion cyffredinol ar gyfer pob sefyllfa, dim ond 36% oedd 'bob amser neu fel arfer yn hyderus', a 21% 'Ddim yn hyderus'.

Ffigur 6. Lefelau hyder cyffredinol (o C9)



Gan ddadansoddi lefelau hyder cyffredinol fesul rôl, roedd canran y 'gweithwyr proffesiynol iechyd meddwl' a ddywedodd eu bod 'Bob amser neu fel arfer yn hyderus' yn sylweddol uwch na phob rôl arall - sef 47%, 12 pwynt canran yn uwch na'r categori uchaf nesaf, 'Arall' (35%).

(Mae 'Arall' yn cynnwys: gweinyddwr, swyddog budd-daliadau, gweithiwr cymorth, ymgynghorydd cyflogaeth, swyddog undeb, swyddog adnoddau dynol, therapydd galwedigaethol, swyddog heddlu, criw RNLI, gweithiwr camddefnyddio sylweddau, cynghorydd hawliau lles a gweithiwr ieuenctid.)

'Gweithiwr rheng flaen' oedd â'r ganran isaf a oedd 'Bob amser neu fel arfer yn hyderus', sef 30%. Y rôl hon oedd â'r ganran uchaf o weithwyr oedd 'ddim yn hyderus' hefyd, sef 26%.

Ffigur 7. Lefelau hyder cyffredinol (o C9) yn ôl rôl



C10	Pan fyddwch yn rhyngweithio â phobl y mae hunanladdiad a hunan-niwed yn effeithio arnynt, gyda pha agweddau ydych chi angen y cymorth mwyaf? (Dewisol) 1105 o ymatebion
-----	---

Roedd hwn yn gwestiwn penagored, a gafodd ei ddadansoddi trwy grwpio mewn un neu fwy o themâu. Cafodd ymatebion a ystyriwyd yn annilys eu heithrio o'r dadansoddiad.

Cyfyngwyd y cwestiwn i'r ymatebwyr a ddywedodd fod eu gwaith yn ei gwneud yn ofynnol iddynt ymateb yn uniongyrchol i bobl wedi'u heffeithio gan hunanladdiad a hunan-niwedio yng nghwestiwn 8.

Y tair thema fwyaf cyffredin oedd 'Cyfeirio ac atgyfeirio' gydag 41% o'r ymatebion, 'Ymateb yn briodol' (36%) a 'Rheoli risg' (8%).

Mae'r tabl isod yn dangos yr holl themâu, wedi'u rhestru yn nhrefn canran yr ymatebwyr unigryw fesul thema.

Tabl 2. C10. Pan fyddwch yn rhyngweithio â phobl y mae hunanladdiad a hunan-niwed yn effeithio arnynt, gyda pha agweddau ydych chi angen y cymorth mwyaf?

<i>Thema</i>	<i>Diffiniad</i>	<i>Canran yr ymatebwyr</i>
Cyfeirio/atgyfeirio	Mae asiantaethau a sefydliadau yn cynnig cymorth, llwybrau atgyfeirio.	41%
Ymateb priodol	Sut i ymateb yn briodol i rywun mewn argyfwng. Sgiliau cyfathrebu. Iaith Empathi.	36%
Rheoli risg	Sut i asesu a rheoli risg.	8%
Sgiliau/offer ymarferol	Sgiliau ac offer i gefnogi person sy'n meddwl am hunanladdiad neu hunan-niwedio. Cynllunio diogelwch.	6%
Cymorth staff	Cefnogaeth i staff, lles, dadfriffio.	5%
Hunan-niwedio	Hyfforddiant sy'n ymwneud â hunan-niwedio.	4%
Y wybodaeth ddiweddaraf	Gwybodaeth gyfredol am adnoddau Diweddarau hyfforddiant.	4%
Profedigaeth	Sut i gefnogi pobl sydd mewn profedigaeth oherwydd hunanladdiad.	3%
Cefnogi teulu/gofalwyr	Cymorth i deulu a gofalwyr pan fydd unigolyn yn meddwl am hunanladdiad neu'n hunan-niwedio (nid profedigaeth).	3%
Pob agwedd	Diddordeb ym mhob agwedd ar hyfforddiant, neu faes penodol na ddatganwyd.	3%
Ymwybyddiaeth	Adnabod arwyddion meddwl am hunanladdiad. Deall y seicoleg y tu ôl i deimladau. Chwalu mythau.	2%
Arall		2%

Dangosir ymatebion dethol ar gyfer pob thema isod.

Cyfeirio/atgyfeirio:

- *"Cyfeirio at wybodaeth/llwybrau atgyfeirio"*
- *"Diffyg gwasanaethau i gyfeirio atynt pan fydd y risgiau'n uwch"*
- *"Gwybodaeth am y gwasanaethau sydd ar gael i'w helpu - fel cyfeiriadur o'r holl wasanaethau (gan gynnwys y GIG, awdurdod lleol, elusennau, grwpiau crefyddol ac ati.)"*

Ymateb priodol:

- *"Pa gamau i'w cymryd wrth ddelio gyda rhywun sy'n bygwth hunanladdiad neu niwed"*
- *"Rhywbeth fel rhestr o bethau i'w gwneud' a'u hosgoi ar gyfer hunanladdiad a hunan-niweidio' a 'gwybod pa gwestiynau ac ymatebion i'w defnyddio"*
- *"Hyder i sylweddoli fy mod i'n gweithio o fewn y ffiniau a'r gweithdrefnau cywir - byddai'n wych cael fframwaith penodol '- a - 'cael protocol clir i'w ddilyn; gwybod yn union beth i'w ddweud"*

Cymorth staff

- *"Deall y bydd y sefydliad yn fy nghefnogi a bod systemau ar waith i mi gael cymorth"*
- *"Amser i ddadfriffio/cael goruchwyliaeth i brosesu gofid pobl eraill."*
- *"Gallu dad-friffio fel nad ydw i'n amsugno'r holl broblemau fy hun ac yn cael fy effeithio fy hun."*

Gwybodaeth gyfredol:

- *"Cael y wybodaeth gywir a chyfoes"*
- *"Mae bob amser yn dda diweddarau/ailadrodd pob agwedd. Gwybod y diweddaraf am wasanaethau newydd a'u cynigion / ffyrdd gwahanol o weithio."*
- *"Mae angen i mi ddiweddarau unrhyw hyfforddiant blaenorol a chael diweddariad ar y gweithdrefnau cyfredol"*

Hunan-niweidio:

- *"Er 'mod i'n hyderus wrth ymdrin â rhywun a allai fod yn teimlo'n hunanladdol, dwi heb gael unrhyw hyfforddiant ar faterion hunan-niweidio ac wedi cael trafferth dod o hyd i hyfforddiant perthnasol"*
- *"Hyfforddiant hunan-niweidio - mae hyfforddiant ar gyfer ymwybyddiaeth o hunanladdiad a lliniaru hynny, ond dim hyfforddiant ar hunan-niweidio"*
- *"Dwi ddim wedi cael hyfforddiant ar hunan-niweidio erioed felly fyddwn i ddim yn gwybod beth sydd angen i mi ei ofyn i'r cleient na beth allwn i ei ddweud wrtho."*

Profedigaeth:

- *"Sut i gefnogi rhywun sydd wedi colli rhywun yn sgil hunanladdiad"*
- *"Gwybodaeth am y gwasanaethau sydd ar gael i'w helpu - fel cyfeiriadur o'r holl wasanaethau (gan gynnwys y GIG, awdurdod lleol, elusen, grwpiau crefyddol ac ati.)"*
- *"Iaith ddefnyddiol/addas, lle mae help i'w gael, sut i helpu'r rhai mewn profedigaeth, beth sy'n ddefnyddiol i bobl?"*

Cefnogi teulu/gofalwyr:

- *"Mwy o hyfforddiant ar yr effaith ehangach a'r niwed seicolegol i'r teuluoedd"*
- *"Hefyd, mae'n gallu bod yn anodd codi mater pryderon rhieni nad ydynt yn cymryd syniadaeth hunanladdol o ddifri, a byddai cymorth neu gyngor gyda hyn yn wych."*

- *"Helpu rhieni i ddod o hyd i ffyrdd o siarad â'u plant am golli brawd neu chwaer i hunanladdiad"*

Pob agwedd

- *"Heb unrhyw hyfforddiant, mae'n anodd gwybod beth dwi ddim yn ei wybod"*
- *"Mae ein hyfforddiant yn gyfyngedig iawn. Rwy'n defnyddio fy mhrofiadau fy hun i helpu eraill a dyw hynny ddim yn fuddiol bob tro."*
- *"Pob agwedd. Byddai hyfforddiant digonol, nid dim ond hyfforddiant Teams am dair awr, yn fuddiol"*

Ymwybyddiaeth

- *"Adnabod tueddiadau hunanladdol, pwy i atgyfeirio atynt os oes angen"*
- *"Ymwybyddiaeth o gyflyrau ac adnabod arwyddion a symptomau"*
- *"Dwi'n iawn wrth ymdrin â syniadaeth hunanladdiad ond weithiau'n cael trafferth gyda phethau a allai fod yn achosi hyn."*

C. Hyfforddi a datblygu

Un o amcanion yr arolwg oedd pennu llinell sylfaen ar gyfer statws hyfforddi'r gweithlu, o ran pryd oedd ymatebwyr wedi derbyn hyfforddiant ddiwethaf, neu a oedden nhw wedi cael hyfforddiant o gwbl.

Yna gofynnwyd i'r ymatebwyr am eu barn am yr hyfforddiant gawson nhw, pa feysydd atal hunanladdiad a hunan-niweidio sydd fwyaf perthnasol i'w gwaith, ac ym mha fformat yr hofffen nhw dderbyn hyfforddiant.

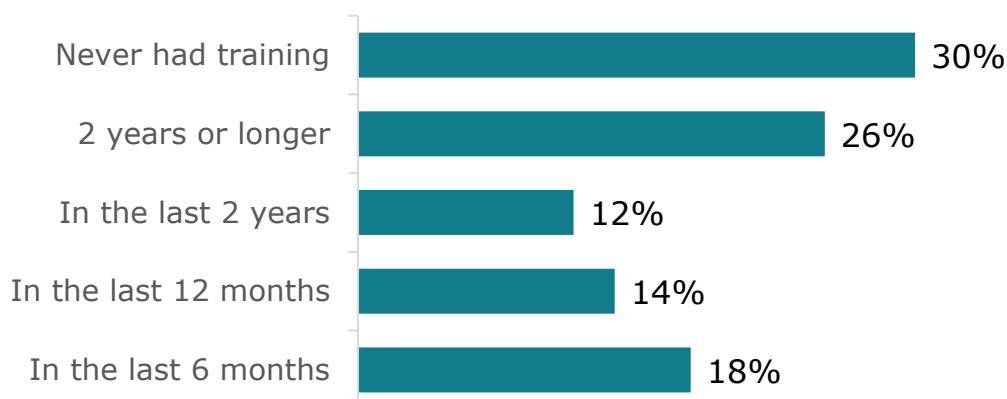
Hefyd, roedd cwestiynau i'r rhai sy'n darparu hyfforddiant fel rhan o'u rôl, gan ystyried pa mor barod ydyn nhw ar gyfer y rôl hon.

C11	Pryd wnaethoch chi fynychu neu gael unrhyw hyfforddiant ar hunanladdiad a/neu hunan-niwed ddiwethaf? 2045 o ymatebion
-----	---

Gofynnwyd i bob ymatebydd a oedden nhw wedi derbyn hyfforddiant, a phryd, ar hunanladdiad neu hunan-niweidio. Yn gyffredinol, roedd llai na'r disgwyl wedi manteisio ar hyfforddiant gyda chyfran sylweddol naill ai heb gael hyfforddiant o gwbl, neu heb gael hyfforddiant o fewn y ddwy flynedd ddiwethaf.

Dywedodd tri o bob deg (30%) nad oedden nhw wedi derbyn hyfforddiant erioed. Roedd dros chwarter (26%) wedi cael hyfforddiant ddiwethaf ddwy flynedd neu fwy yn ôl. Dywedodd 44% eu bod wedi derbyn hyfforddiant rywbryd yn ystod y ddwy flynedd flaenorol.

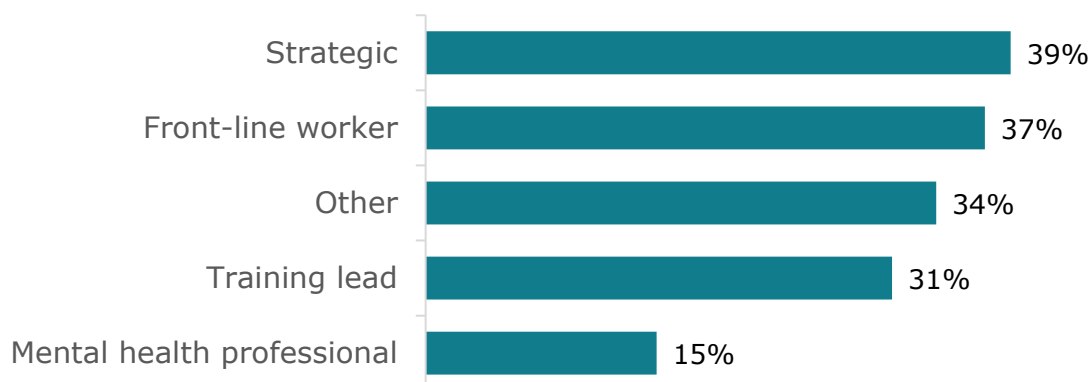
Ffigur 8. C11. Pryd wnaethoch chi fynychu neu gael unrhyw hyfforddiant ar hunanladdiad a/neu hunan-niwed ddiwethaf?



Dadansoddwyd y cwestiwn hwn ymhellach yn ôl rôl. Ar gyfer pob swydd heblaw am 'gweithiwr iechyd meddwl', dywedodd dros 30% nad oeddent 'Erioed wedi cael hyfforddiant'. I'r rhai a nododd eu bod yn weithwyr proffesiynol iechyd meddwl (ar draws sectorau) roedd lefelau hyfforddi yn sylweddol well, gyda dim ond 15% yn dweud nad oeddent erioed wedi derbyn hyfforddiant.

(Mae 'Arall' yn cynnwys: gweinyddwr, swyddog budd-daliadau, gweithiwr cymorth, ymgynghorydd cyflogaeth, swyddog undeb, swyddog adnoddau dynol, therapydd galwedigaethol, swyddog heddlu, criw RNLI, gweithiwr camddefnyddio sylweddau, cynghorydd hawliau lles a gweithiwr ieuenctid.)

Ffigur 9. Ymatebwyr oedd 'erioed wedi cael hyfforddiant' (o C11) yn ôl rôl



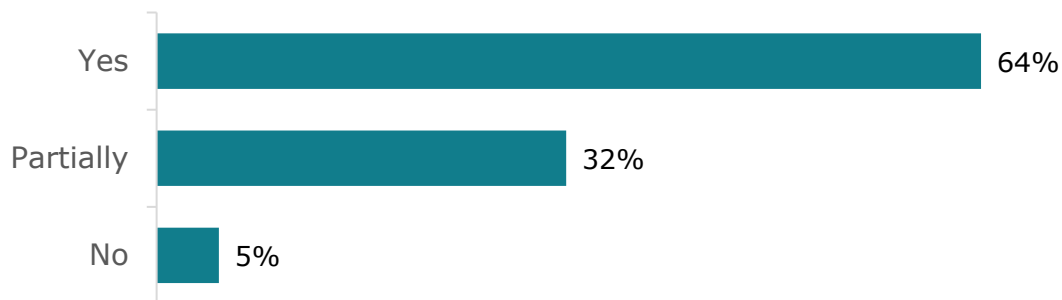
C12	A wnaeth yr hyfforddiant ddiwallu eich anghenion, neu ddarparu'r hyn roedd ei angen arnoch? 1422 o ymatebion
------------	---

Yn achos y rhai ddywedodd eu bod wedi derbyn hyfforddiant yng nghwestiwn 11, gofynnwyd a oedd yr hyfforddiant yn diwallu eu hanghenion, neu'n darparu'r hyn oedd ei angen arnyn nhw.

Yn gyffredinol, adroddwyd lefel weddol uchel o fodlonrwydd â'r hyfforddiant a dderbyniwyd.

Dywedodd bron i ddwy ran o dair (64%) fod yr hyfforddiant wedi darparu'r hyn yr oeddent ei angen, tra mai dim ond un o bob ugain (5%) a ddywedodd nad oedd yr hyfforddiant wedi llwyddo i wneud hyn. Dywedodd bron i draean (32%) fod yr hyfforddiant yn darparu'r hyn yr oedd ei angen arnynt yn rhannol.

Ffigur 10. C12. A wnaeth yr hyfforddiant ddiwallu eich anghenion, neu ddarparu'r hyn roedd ei angen arnoch?

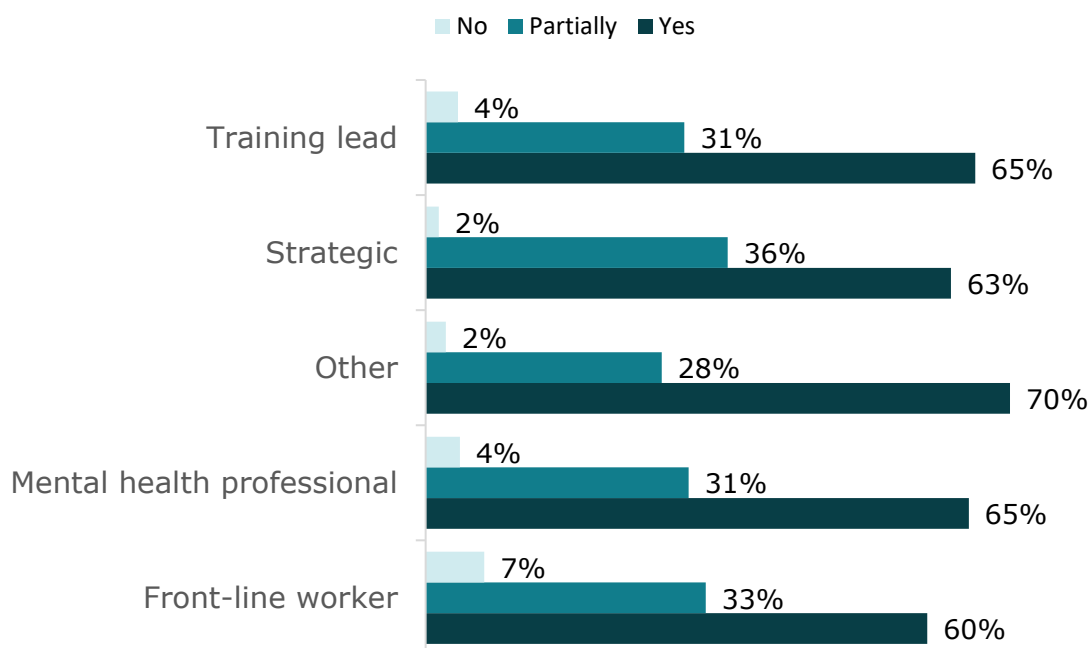


Gan ddadansoddi yn ôl rôl, roedd lefel y bodlonrwydd yn gyson ar draws pob rôl gyda 60% a throsodd ar gyfer pob rôl yn nodi bod yr hyfforddiant yn diwallu eu hanghenion.

Yn achos 'Gweithiwr rheng flaen' dywedodd 7% nad oedd yr hyfforddiant wedi diwallu eu hanghenion. Mae hyn yn uwch o gymharu â 4% ar gyfer 'Gweithiwr proffesiynol iechyd meddwl' ac 'Arweinydd hyfforddiant', a 2% ar gyfer 'Strategol' ac 'Arall'.

(Ymhlith y rolau yn y categori 'Arall' roedd gweinyddwr, swyddog budd-daliadau, gweithiwr cymorth, ymgynghorydd cyflogaeth, swyddog undeb, swyddog adnoddau dynol, therapydd galwedigaethol, swyddog heddlu, criw RNLI, gweithiwr camddefnyddio sylweddau, cynghorydd hawliau lles a gweithiwr ieuenctid.)

Ffigur 11. C12. A wnaeth yr hyfforddiant ddiwallu eich anghenion, neu ddarparu'r hyn oedd ei angen arnoch? (yn ôl rôl)



C13	Beth oeddech chi'n meddwl oedd yn dda iawn am yr hyfforddiant y gwnaethoch ei gael? 776 o ymatebion
-----	---

Roedd hwn yn gwestiwn penagored. Cafodd ymatebion unigol eu grwpio'n un neu fwy o themâu diffiniedig. Cafodd ymatebion a ystyriwyd yn annilys eu heithrio o'r dadansoddiad.

Y themâu mwyaf cyffredin oedd 'Sgiliau/offer ymarferol', a ddewiswyd gan 16% o'r ymatebwyr, 'Ymateb priodol' (14%) a 'Llawn gwybodaeth' (13%).

Mae'r tabl isod yn dangos yr holl themâu a nodwyd, wedi'u rhestru yn nhrefn canran yr ymatebwyr unigryw fesul thema.

Tabl 3. C13. Beth oeddech chi'n meddwl oedd yn dda iawn am yr hyfforddiant y gwnaethoch ei gael?

Thema	Diffiniad	Canran yr ymatebwyr
Sgiliau/offer ymarferol	Sgiliau ac offer i gefnogi person sy'n meddwl am hunanladdiad neu hunan-niweidio. Cynllunio diogelwch.	16%

Ymateb priodol	Sut i ymateb yn briodol i rywun mewn argyfwng. Sgiliau cyfathrebu. Iaith Empathi.	14%
Addysgiadol	Llawn gwybodaeth, defnyddiol (heb nodi maes penodol)	13%
Cyflawni	Ansawdd cyflwyno, gan gynnwys eglurder, pa mor gryno, fformat.	12%
Rheoli Risg	Sut i asesu a rheoli risg.	9%
Ymwybyddiaeth	Adnabod arwyddion meddwl am hunanladdiad. Deall y seicoleg y tu ôl i deimladau. Chwalu mythau.	8%
Hyfforddwr profiadol	Hyfforddwr profiadol yn ei faes.	7%
Sylw i'r pwnc	Lefel y manylder, trafod amrywiaeth o bynciau.	6%
Trafodaeth/Rhyngweithiol	Roedd yr hyfforddiant yn cynnwys trafodaeth neu gynnwys rhyngweithiol.	5%
Perthnasol	Yn berthnasol i rôl, sector, rhanbarth.	5%
Mwy o hyder	Yr hyfforddiant wedi arwain at fwy o hyder.	4%
Enghreifftiau o fywyd go iawn	Enghreifftiau o fywyd go iawn neu brofiad bywyd.	4%
Chwarae rôl/senarios	Hyfforddiant gan gynnwys chwarae rôl a senarios.	4%
Cyfeirio/atgyfeirio	Mae asiantaethau a sefydliadau sy'n cynnig cymorth, llwybrau atgyfeirio.	4%
Y wybodaeth ddiweddaraf	Gwybodaeth gyfredol am adnoddau. Hyfforddiant diweddarau.	4%
Hunan-niweidio	Hyfforddiant sy'n ymwneud â hunan-niweidio.	2%
Arall		1%
Dulliau seicolegol	Dulliau neu therapïau seicolegol. Llunio.	1%
Cymorth staff	Cefnogaeth i staff, lles, dadfriffio.	1%

Sylfaen ystadegau/tystiolaeth	Data a thystiolaeth sy'n ymwneud â hunanladdiad a hunan-niweidio.	1%
-------------------------------	---	----

Dangosir ymatebion dethol ar gyfer y tair thema fwyaf poblogaidd isod.

Sgiliau/offer ymarferol:

- *"Mae bob amser yn dda cael offer/dulliau i fynd gyda chi o'r hyfforddiant. Dwi ddim yn gofyn mwyach, ydych chi'n gallu cadw'ch hun yn ddiogel? Nawr, dwi'n dweud 'mae gennych chi'r gallu i gadw'ch hun yn ddiogel'.*
- *"Strategaethau ymdopi ar gyfer y rhai sy'n ymdrin â phobl â syniadaeth hunanladdol."*
- *"Esboniad da o gynllunio diogelwch - ystyried anghenion uniongyrchol yr unigolyn".*

Ymateb priodol:

- *"Wedi helpu gyda pha eiriau allweddol i'w defnyddio wrth ddelio â hunanladdiad."*
- *"Rhoi syniadau ar gyfer cychwyn sgysiau gyda'r claf, a syniadau ar sut i lywio'r sgwrs"*
- *"Annog defnydd sensitif o iaith/terminoleg briodol"*
- *"Roedd yn dad-stigmatiddio sgysiau am hunanladdiad, roedd yn cynyddu hyder ynghylch y trafodaethau archwiliadau cynnar"*

Addysgiadol:

- *"Cynyddu fy ngwybodaeth am lwybrau"*
- *"Roeddwn i'n teimlo'n hyderus fy mod wedi cael y wybodaeth angenrheidiol i ddarparu cymorth defnyddiol"*
- *"Roedd yn drylwyr ac yn addysgiadol, yn cyflwyno enghreifftiau ac yn cynnig lle i drafod problemau penodol a allai godi"*

C14	Beth oedd ar goll yn yr hyfforddiant i chi? 429 o ymatebion
-----	---

Roedd hwn yn gwestiwn penagored. Cafodd ymatebion unigol eu grwpio'n un neu fwy o themâu diffiniedig. Cafodd ymatebion a ystyriwyd yn annilys eu heithrio o'r dadansoddiad.

Y themâu mwyaf cyffredin yr ystyriwyd eu bod ar goll o hyfforddiant oedd 'Ymateb priodol' a 'Sylw i'r pwnc', y ddau gydag 20% o'r ymatebwyr, ac yna 'Cyfeirio/atgyfeirio' gyda 14%.

Mae'r tabl isod yn dangos yr holl themâu a restrwyd yn nhrefn canran yr ymatebwyr unigryw fesul thema.

Tabl 4. C14. Beth oedd ar goll yn yr hyfforddiant i chi?

<i>Thema</i>	<i>Diffiniad</i>	<i>Canran yr ymatebwyr</i>
Ymateb priodol	Sut i ymateb yn briodol i rywun mewn argyfwng. Sgiliau cyfathrebu. Iaith. Empathi.	20%
Sylw i'r pwnc	Lefel y manylder, amrywiaeth y pynciau a drafodwyd.	20%
Cyfeirio/atgyfeirio	Mae asiantaethau a sefydliadau'n cynnig cymorth, llwybrau atgyfeirio.	14%
Perthnasol	Yn berthnasol i rôl, sector, rhanbarth.	9%
Hunan-niweidio	Hyfforddiant sy'n ymwneud â hunan-niweidio.	8%
Arall		7%
Y wybodaeth ddiweddaraf	Gwybodaeth gyfredol am adnoddau. Hyfforddiant diweddarau.	7%
Hyfforddiant wyneb yn wyneb	Ffaffrio hyfforddiant wyneb yn wyneb neu mewn stafell ddosbarth.	5%
Enghreifftiau o fywyd go iawn	Enghreifftiau o fywyd go iawn neu brofiad bywyd.	5%
Rheoli risg	Sut i asesu a rheoli risg	5%
Sgiliau/offer ymarferol	Sgiliau ac offer i gefnogi person sy'n meddwl am hunanladdiad neu hunan-niweidio. Cynllunio diogelwch.	3%
Cefnogi teulu/gofalwyr	Cymorth i deulu a gofalwyr pan fydd unigolyn yn meddwl am hunanladdiad neu'n hunan-niweidio (nid profedigaeth).	2%
Profedigaeth	Sut i gefnogi pobl sydd mewn profedigaeth oherwydd hunanladdiad.	1%
Dulliau seicolegol	Dulliau neu therapïau seicolegol. Llunio.	1%
Cymorth staff	Cefnogaeth i staff, lles, dadfrifio.	1%

Dangosir ymatebion dethol ar gyfer y tair thema uchaf isod.

Ymateb priodol:

- *"Cyngor ar eiriad / ymatebion ar beth i'w ddweud pan fydd rhywun yn datgelu ei fod yn ystyried hunanladdiad, a'r ymddygiad cywir"*
- *"Strategaethau uniongyrchol neu gynghorion gair i gall i fynd i'r afael â'u hanghenion yn gyfannol a sicrhau nad ydw i wedi methu unrhyw beth."*
- *"Sut i ddangos empathi a chloi'r sgwrs gyda pharch yn y 10 munud a ddyrannwyd i mi"*

Sylw i'r pwnc:

- *"Hyfforddiant mwy manwl - mynychais hyfforddiant ar gyfer Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl, ac roeddwn i'n teimlo nad oedd rhai pynciau'n rhoi digon o ddyfnder, doedd yr hyfforddwr ddim fel pe bai'n gallu camu y tu allan i'r sleidiau PowerPoint."*

- *"Mae angen iddo fo yn fwy manwl - rwy'n ateb galwadau ar ddyletswydd, lle mae pobl yn ffonio mewn argyfwng, a dwi angen teimlo'n ddigon hyderus o ran sut alla i ymateb i hyn."*
- *"Roedd yn frysiog braidd, gyda gormod o neidio dros lawer o'r elfennau a heb ei ddarparu gan arbenigwyr pwnc."*

Cyfeirio/atgyfeirio:

- *"Cyngor ar lle i gyfeirio pobl am help."*
- *"Diffyg deunyddiau a llwybrau cyfeirio/atgyfeirio."*
- *"Llwybrau atgyfeirio. Gwybodaeth am ragor o help "y tu allan i sefydliadau - h.y. yn y gymuned"*

C15	Pwy yw eich hoff ddarparwr neu ddarparwyr hyfforddiant, o ran rheoli ac atal hunanladdiad a hunan-niwed? (Os oes gennych un/rai) 138 o ymatebion
-----	--

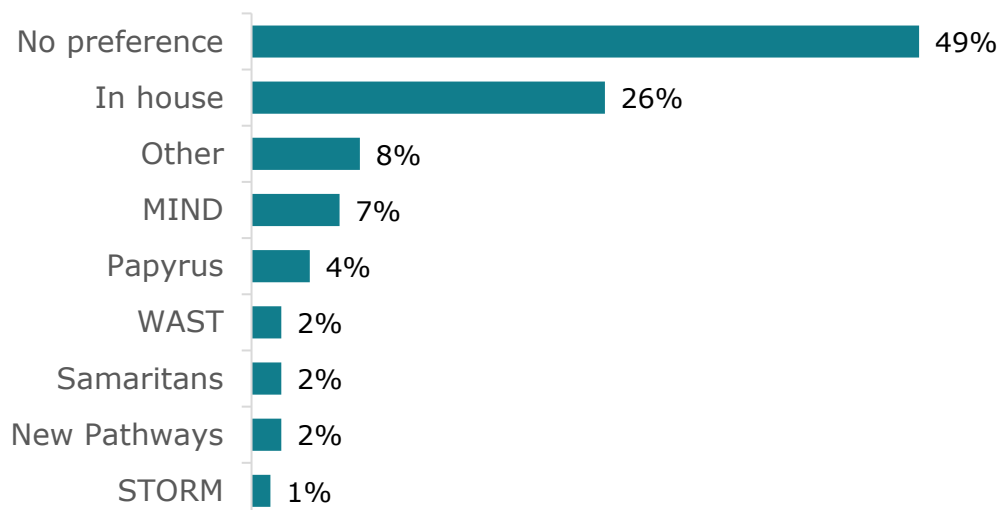
Cwestiwn testun agored oedd hwn. Cafodd ymatebion unigol eu grwpio'n un neu fwy o themâu diffiniedig. Cafodd ymatebion a ystyriwyd yn annilys eu heithrio o'r dadansoddiad. Fodd bynnag, penderfynwyd y dylid cadw'r atebion a ddywedodd nad oeddynt yn ffafrio un dros y lleill.

'Ddim yn ffafrio neb' oedd y categori mwyaf cyffredin, gyda bron i hanner (49%) o'r holl ymatebion. Roedd hyn yn awgrymu bod y 'darparwr' yn llai pwysig na'r angen i gael sicrhau mai arbenigwyr yn eu maes sy'n darparu hyfforddiant, a'i fod yn adlewyrchu profiad go iawn - rhywbeth na ellir ei wneud trwy gyflwyno set o sleidiau yn unig.

Y darparwr a nodwyd amlaf oedd hyfforddiant mewnol gyda dros chwarter (26%) o'r 278 o ymatebion. Fodd bynnag, nid oedd hyn yn dangos ffafriaeth o reidrwydd gan mai dweud pwy oedd yn darparu hyfforddiant oedd llawer o'r ymatebwyr mewn gwirionedd.

Dewisodd 8% o'r ymatebwyr 'Arall', ac yna MIND gyda 7% a Papyrus, 4%. Y darparwyr eraill y cyfeiriwyd atynt oedd WAST, y Samariaid a New Pathways, pob un â 2%, a STORM ar 1%.

Ffigur 12. C15. Pwy yw eich hoff ddarparwr neu ddarparwyr hyfforddiant, o ran rheoli ac atal hunanladdiad a hunan-niwed? (os oes gennych un/rai)



Mae enghreifftiau o sylwadau ar gyfer y cwestiwn hwn yn cynnwys:

"Dim ond hyfforddiant mewnol gan gydweithwyr eraill ges i, byddwn i'n hoffi gweld y Bwrdd Iechyd yn defnyddio hyfforddwyr allanol rheolaidd - gyda dull llai meddygol, a symud y naratif i ffwrdd o fod yn fater gwasanaethau iechyd meddwl yn unig"

"Dim byd yn benodol, ond gall addysgu lleol a gweithio gyda'n gilydd fod yn ddefnyddiol"

"Yn ddelfrydol, sefydliad sy'n arbenigo yn y maes hwn yn hytrach na hyfforddwr sydd dim ond yn darparu rhaglen hyfforddi"

"Ar gyfer hyfforddiant plant a phobl ifanc yn benodol, teimlwyd bod angen cysylltiadau cryf â darparwyr diogelu a hyfforddiant sy'n gwerthfawrogi ac yn gallu cyflawni hyn"

"Dim ond hyfforddiant mewnol dwi wedi'i gael - byddai'n dda cael digwyddiad aml-rwydweithio ar gyfer hyn"

C16	A ydych yn darparu unrhyw hyfforddiant mewn atal hunanladdiad a hunan-niwed fel rhan o'ch rôl? 2045 o ymatebion
-----	---

Un o nodau'r arolwg oedd canfod pa mor abl yw staff i ddarparu hyfforddiant mewnol, ac a oes angen mwy o gyrsiau 'hyfforddi'r hyfforddwr'.

Gofynnodd yr arolwg i'r holl ymatebwyr a oedden nhw'n darparu hyfforddiant fel rhan o'u rôl. Yn gyffredinol, dywedodd un o bob deg o'r ymatebwyr (10%) eu bod yn gwneud hynny.

Wrth ddadansoddi yn ôl rôl, yn ôl y disgwyl roedd amrywiaeth eang mewn canrannau ymhlith y rhai a ddywedodd eu bod yn darparu hyfforddiant. Ac eithrio Arweinydd Hyfforddiant, 'Gweithiwr proffesiynol iechyd meddwl' oedd yr uchaf gyda 18%. Roedd 'Strategol' yn 14%, 'Arall' yn 11% a 'Gweithiwr rheng flaen' yn 4%.

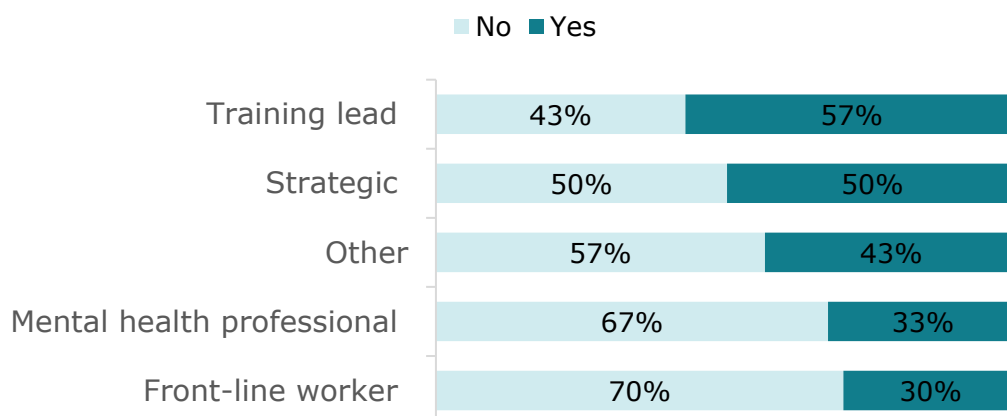
C17	A ydych wedi mynychu cwrs 'hyfforddi'r hyfforddwr'? 209 o ymatebion
-----	---

O'r rhai a ddywedodd eu bod yn darparu hyfforddiant yng nghwestiwn 16, doedd bron i ddwy ran o dair (63%) heb fynychu cwrs 'hyfforddi'r hyfforddwr', tra bod 37% yn dweud eu bod wedi cael hyfforddiant.

Dadansoddwyd hyn ymhellach yn ôl y rôl. Ar gyfer pob swydd ac eithrio 'Arweinydd Hyfforddiant', nid oedd o leiaf hanner yr ymatebwyr wedi mynychu cwrs 'hyfforddi'r hyfforddwr'. Y rôl gyda'r ganran uchaf oedd heb fynychu cwrs oedd 'Gweithiwr rheng flaen', gyda 70%, ac yna 'Gweithiwr iechyd meddwl' yn ail agos ar 67%.

'Arweinydd hyfforddiant' oedd y rôl gyda'r gyfran uchaf o'r ymatebwyr a oedd wedi mynychu cwrs hyfforddi'r hyfforddwr, er nad oedd dros un o bob pedwar (43%) wedi gwneud hynny.

Ffigur 13. C9. Ydych chi wedi mynychu cwrs 'hyfforddi'r hyfforddwr'? (yn ôl rôl)



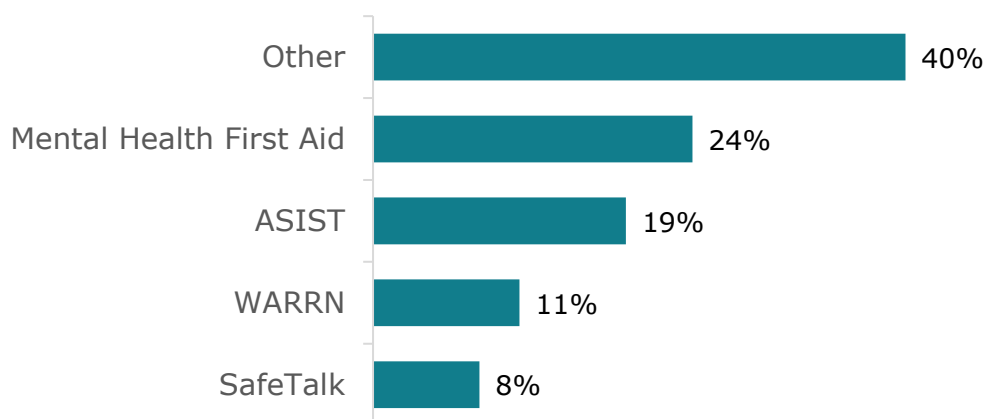
C18	Pa raglen 'hyfforddi'r hyfforddwr' y gwnaethoch ei mynychu? 72 o ymatebion
-----	--

Cwestiwn testun agored oedd hwn. Cafodd ymatebion unigol eu grwpio'n un neu fwy o themâu diffiniedig. Cafodd ymatebion a ystyriwyd yn annilys eu heithrio o'r dadansoddiad.

Nid oedd llawer o gysondeb yn yr atebion i'r cwestiwn hwn, ond fe wnaeth nifer roi ateb fel Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl (Plant a Phobl Ifanc ac Oedolion), WARRN (hyfforddiant asesu risg o fewn y GIG yng Nghymru), er bod hyn sawl blwyddyn yn ôl yn aml, a'r rhaglen ryngwladol Living World ASIST⁶.

Cafodd 40% o'r ymatebion eu grwpio o dan 'Arall'. Roedd hyn oherwydd na wnaeth ymatebwyr eraill enwi'r rhaglen dan sylw, neu os oedd nifer yr ymatebwyr yn rhy fach i ffurfio ei grŵp ei hun.

Ffigur 14. C18. Pa raglen 'hyfforddi'r hyfforddwr' y gwnaethoch ei mynychu a phryd?



C19	A fyddai gennych ddiddordeb mewn mynychu rhaglen 'hyfforddi'r hyfforddwr'? 131 o ymatebion
-----	--

Gofynnwyd i'r rhai a oedd wedi darparu hyfforddiant, ond heb fynychu cwrs 'hyfforddi'r hyfforddwr' a oedd ganddyn nhw ddiddordeb mewn gwneud hynny. Dywedodd bron i wyth o bob deg (78%) yr hofffen nhw ddilyn cwrs.

Roedd y ffigur hwn yn gyson uchel o'i ddadansoddi fesul rôl, gyda 'Arall' 89%, 'Gweithiwr iechyd meddwl' 80%, 'Gweithiwr rheng flaen' 68% a 'Strategol' 57%.

C20	Beth yw eich gofynion sylfaenol ynghylch dylunio a darparu hyfforddiant ar reoli ac atal hunanladdiad a hunan-niwed? (dewiswch bob un sy'n gymwys) 2045 o ymatebion
-----	---

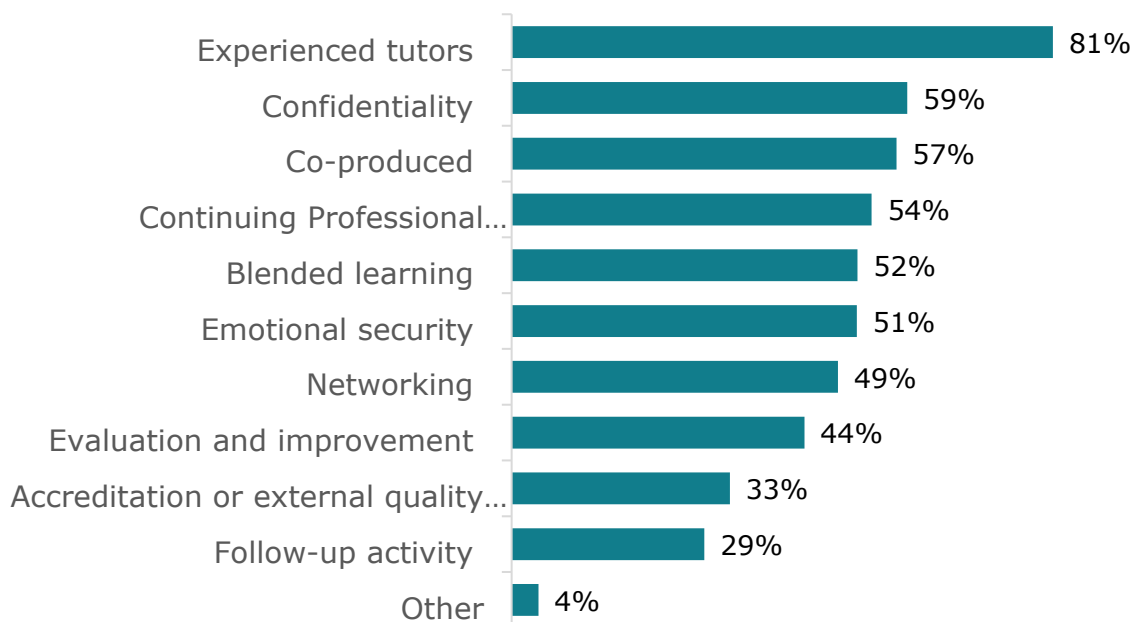
⁶ [LivingWorks ASIST - LivingWorks](#)

Pan ofynnwyd iddynt am ofynion sylfaenol o ran dylunio a darparu hyfforddiant, 'Tiwtoriaid profiadol' oedd yr opsiwn mwyaf poblogaidd, a ddewiswyd gan wyth o bob deg ymatebydd (81%).

Opsiynau eraill a ddewiswyd gan dros hanner yr ymatebwyr oedd Cyfrinachedd (59%), Cyd-gynhyrchu (57%), Cydnabod Datblygiad Proffesiynol Parhaus (DPP) (54%), Dysgu Cyfunol (52%) a Diogelwch Emosiynol (51%).

Roedd categori arall ar gyfer ymatebion 'Arall'. Roedd y themâu'n cynnwys hyfforddiant wyneb yn wyneb, hyblygrwydd mynediad i weithwyr rhan-amser, hyfforddiant rheolaidd neu ddiweddarau, hyfforddiant yng nghyd-destun Cymru a hyfforddiant ar wahân ar gyfer hunanladdiad a hunan-niwedio.

Ffigur 15. C20. Beth yw eich gofynion sylfaenol ynghylch dylunio a darparu hyfforddiant ar reoli ac atal hunanladdiad a hunan-niwed?



Wrth ddadansoddi fesul rôl, 'Tiwtoriaid profiadol' oedd yr opsiwn mwyaf cyffredin ar gyfer pob rôl (Gweithiwr rheng flaen 78%, Gweithiwr proffesiynol ieuchyd meddwl 86%, Arall 80%, Strategol 79%, Arweinydd hyfforddiant 77%).

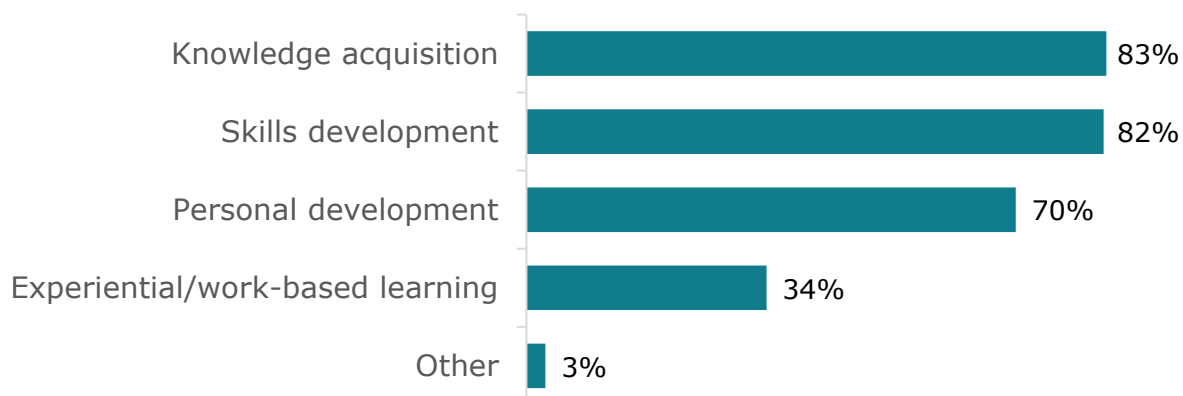
C21	Beth fydddech chi'n gobeithio ei ennill o gael hyfforddiant ar reoli ac atal hunanladdiad a hunan-niwed? (dewiswch bob un sy'n gymwys) 2045 o ymatebion
-----	---

Yn gyffredinol, o'r tri opsiwn a ddewiswyd fwyaf, dewiswyd 'Caffael gwybodaeth' gan dros wyth o bob deg ymatebydd (83%), fel 'Datblygu sgiliau' (82%). Fe wnaeth saith o bob deg ddewis 'Datblygiad personol' (70%).

Roedd 'Dysgu drwy brofiad/seiliedig ar waith' yn llai poblogaidd, a ddewiswyd gan ychydig dros draean (34%).

Roedd angen ateb testun ar gyfer y categori 'Arall'. Yn gyffredinol, roedd themâu'n ymwneud â chanlyniadau dysgu mwy penodol, gan gynnwys mwy o hyder, gwybod lle i gyfeirio am gymorth, sut i ymateb i bobl mewn argyfwng a chefnogi teuluoedd.

Ffigur 16. C21. Beth fydddech chi'n gobeithio ei ennill o gael hyfforddiant ar reoli ac atal hunanladdiad a hunan-niwed?



O'i ddadansoddi yn ôl rôl, roedd trefn poblogrwydd yr un fath ar gyfer pob rôl. Fodd bynnag, dangosodd gweithwyr iechyd meddwl fwy o awydd am 'Dysgu drwy brofiad/seiliedig ar waith', a ddewiswyd gan 39%, o'i gymharu â 34% ar gyfer pob rôl.

C22	Os byddai gweminarau neu weithdai ar gael, beth yr hoffech iddynt eu cwmpasu? (dewiswch bob un sy'n gymwys) 2045 o ymatebion
-----	--

Roedd y cwestiwn hwn yn gofyn am feysydd pwnc ar gyfer gweminarau a gweithdai.

Dewiswyd dulliau trugarog sy'n ystyriol o drawma gan dros wyth o bob deg ymatebydd (82%). 'Sail dystiolaeth ac ymchwil' oedd y maes a ddewiswyd fwyaf ond un (76%). 'Dulliau arloesol' oedd y trydydd ateb mwyaf poblogaidd (69%).

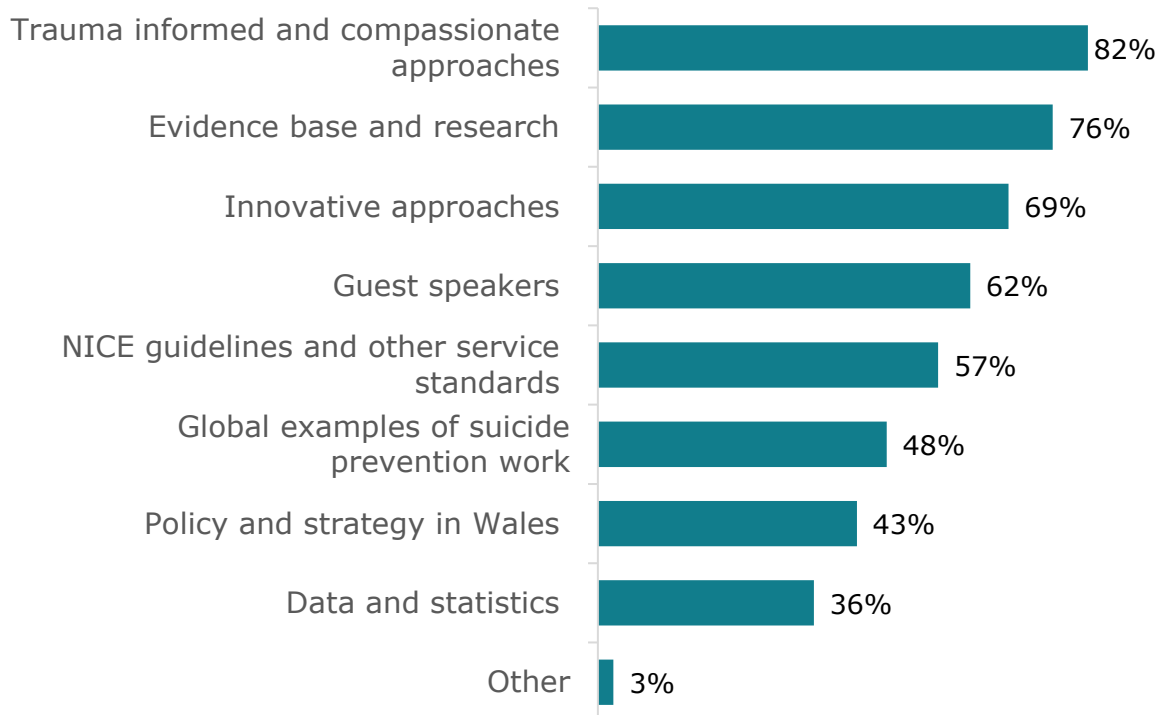
Ac eithrio'r 'Arall', 'Data ac Ystadegau' oedd yr opsiwn a ddewiswyd leiaf ar draws pob rôl. Dewisodd 36% o'r ymatebwyr yr ateb hwn. Dewiswyd pob categori arall gan dros 40% o'r ymatebwyr.

Dim ond 3% atebodd 'Arall'. Roedd yr ymatebion yn cynnwys:

- Gwybodaeth am adnoddau, cyfeirio.
- Rheoli eich lles eich hun a chydweithwyr ar ôl ymdrin â sefyllfaoedd anodd.
- Strategaethau a dulliau ar gyfer helpu cleientiaid.

- Gweithio gydag amrywiaeth ddiwylliannol.
- Niwroamrywiaeth a meddyliau hunanladdol.

Ffigur 17. C22. Os byddai gweminarau neu weithdai ar gael, beth yr hoffech iddynt eu cwmpasu?



Dadansoddwyd y cwestiwn hwn ymhellach yn ôl rôl. Yn benodol, roedd y tri phwnc uchaf yr un fath ar draws pob rôl. 'Dulliau trugarog sy'n ystyriol o drawma' oedd fwyaf poblogaidd gydag 88% ar gyfer 'Gweithiwr iechyd meddwl', 81% ar gyfer 'Arall', 84% ar gyfer 'Strategol', ac 80% ar gyfer 'Arweinydd Hyfforddiant'.

C23	Pa feysydd o reoli ac atal hunanladdiad a hunan-niwed sydd fwyaf perthnasol i'ch gwaith chi o ddydd i ddydd? (dewiswch bob un sy'n gymwys) 2045 o ymatebion
-----	---

Gofynnodd yr arolwg i ymatebwyr pa feysydd o atal a rheoli hunanladdiad a hunan-niwed sydd fwyaf perthnasol i'w gwaith bob dydd. Nod y cwestiwn hwn oedd canfod y pynciau mwyaf perthnasol ar gyfer hyfforddi a datblygu.

Y maes a nodwyd amlaf oedd 'Deall ac ymateb i bobl sy'n meddwl am hunanladdiad' a ddewiswyd gan 86% o'r holl ymatebwyr.

Y maes a nodwyd amlaf ond un oedd 'Tawelu gofid, neu reoli sgysrsiau sy'n emosiynol, gyda phobl sy'n hunan-niwedio neu'n meddwl am hunanladdiad' gyda 78% o'r ymatebwyr.

Y maes a nodwyd amlaf ond dau oedd 'Ymateb i bobl sy'n hunan-niweidio' gyda 74%.

Yn gyffredinol, roedd awydd am bob maes o hyfforddiant ac roedd dros un o bob pedwar o'r holl ymatebwyr hyd yn oed wedi nodi'r opsiynau a ddewiswyd leiaf (46%): 'Darparu ymyriad hunanladdiad' a 'Deall a gweithredu polisïau, protocolau, safonau, deddfwriaeth ac ystyriaethau moesegol'.

Tabl 5. C23 Pa feysydd o reoli ac atal hunanladdiad a hunan-niwed sydd fwyaf perthnasol i'ch gwaith chi o ddydd i ddydd? (dewiswch bob un sy'n gymwys)

<i>Opsiwn</i>	<i>Canran yr ymatebwyr</i>
Deall ac ymateb i bobl sy'n meddwl am hunanladdiad	86%
Tawelu gofid, neu reoli sgysiau sy'n emosiynol, gyda phobl sy'n hunan-niweidio neu'n meddwl am hunanladdiad	78%
Ymateb i bobl sy'n hunan-niweidio	74%
Cydnabod, deall a rheoli risg yn ymwneud â hunan-niwed a hunanladdiad	73%
Deall hunan-niweidio	72%
Deall profiadau pobl sy'n cael eu hamlygu i hunanladdiad, y mae hunanladdiad yn effeithio arnynt, neu sy'n wynebu profedigaeth o ganlyniad i hunanladdiad	69%
Ymateb i bobl sy'n cael eu hamlygu i hunanladdiad, y mae hunanladdiad yn effeithio arnynt, neu sy'n wynebu profedigaeth o ganlyniad i hunanladdiad	68%
Deall hunanladdiad	68%
Sefydlu a rheoli sgysiau trugarog	67%
Cyfathrebu â phobl o wahanol oedrannau neu lefelau datblygu, neu ddefnyddio technegau rhyngpersonol sy'n seiliedig ar dystiolaeth drwy rwystrau cyfathrebu	57%
Rheoli, cefnogi a datblygu gweithwyr sydd mewn cysylltiad aml â phobl sy'n hunan-niweidio, yn meddwl am hunanladdiad, yn ceisio cyflawni hunanladdiad, neu farwolaethau drwy hunanladdiad	48%
Cyflawni ymyriad hunanladdiad	46%
Deall a gweithredu polisïau, protocolau, safonau, deddfwriaeth ac ystyriaethau moesegol cenedlaethol a sefydliadol perthnasol	46%

Dadansoddwyd hyn ymhellach yn ôl rôl. Y thema fwyaf poblogaidd 'Deall, ac ymateb i bobl sy'n meddwl am hunanladdiad' sgoriodd fwyaf uchel am bob rôl, ar gyfer 'Gweithiwr rheng flaen' 89%, 'Gweithiwr proffesiynol iechyd meddwl' ar 91%, 'Arall' 80%, 'Strategol' 71% ac 'Arweinydd hyfforddiant' 77%.

C26	Darparwch wybodaeth bellach am eich anghenion hyfforddi a datblygu, a sut yr hoffech i'r rheini gael eu diwallu, os nad ydych wedi sôn amdanynt yn gynharach yn yr arolwg. (dewisol) 340 o ymatebion
-----	--

Roedd hwn yn gwestiwn penagored. Cafodd ymatebion unigol eu grwpio'n un neu fwy o themâu diffiniedig. Cafodd ymatebion a ystyriwyd yn annilys eu heithrio o'r dadansoddiad.

Y thema amlaf oedd 'Pob agwedd' gyda 17% o'r ymatebwyr. Cafodd 16% o'r ymatebwyr eu grwpio fel 'Ymateb priodol.' Y thema fwyaf poblogaidd ond dwy oedd 'Ymwybyddiaeth' gyda 13%.

Tabl 6. C26. Darparwch wybodaeth bellach am eich anghenion hyfforddi a datblygu, a sut yr hoffech i'r rheini gael eu diwallu, os nad ydych wedi sôn amdanynt yn gynharach yn yr arolwg.

Thema	Diffiniad	Canran yr ymatebwyr
Pob agwedd	Diddordeb ym mhob agwedd ar hyfforddiant, neu heb grybwyll maes penodol.	17%
Ymateb priodol	Sut i ymateb yn briodol i rywun mewn argyfwng. Sgiliau cyfathrebu Iaith Empathi.	16%
Ymwybyddiaeth	Adnabod arwyddion meddwl am hunanladdiad. Deall y seicoleg y tu ôl i deimladau. Chwalu mythau.	13%
Y wybodaeth ddiweddaraf	Gwybodaeth gyfredol am adnoddau Hyfforddiant diweddarau.	12%
Cyfeirio/atgyfeirio	Mae asiantaethau a sefydliadau'n cynnig cymorth, llwybrau atgyfeirio.	11%
Rheoli risg	Sut i asesu a rheoli risg.	8%
Arall		7%
Hunan-niweidio	Hyfforddiant sy'n ymwneud â hunan-niweidio.	7%
Cymorth staff	Cefnogaeth i staff, lles, dadfriffio.	7%
Dulliau seicolegol	Dulliau neu therapïau seicolegol. Llunio.	6%
Hyfforddiant wyneb yn wyneb	Ffaffio hyfforddiant wyneb yn wyneb neu mewn ystafell ddosbarth.	6%

Sgiliau/offer ymarferol	Sgiliau ac offer i gefnogi person sy'n meddwl am hunanladdiad neu hunan-niweidio. Cynllunio diogelwch.	4%
Rhannu gwybodaeth	Rhannu gwybodaeth, cefnogaeth barhaus.	3%
Profedigaeth	Sut i gefnogi pobl sydd mewn profedigaeth oherwydd hunanladdiad.	3%
Cefnogi teulu/gofalwyr	Cymorth i deulu a gofalwyr pan fydd unigolyn yn meddwl am hunanladdiad neu'n hunan-niweidio (nid profedigaeth).	3%
Hyfforddiant ar-lein	Ffaffrio hyfforddiant ar-lein neu weminarau.	2%

Perthynas Rhwng Hyfforddiant a Hyder

C9 a C11	Croesdablu rhwng lefelau hyder a pha mor ddiweddar roedd pobl wedi derbyn hyfforddiant.
----------	---

Roedd dadansoddiad pellach yn cynnwys edrych ar y berthynas rhwng a dderbyniwyd hyfforddiant - ac i'r rhai a oedd wedi derbyn hyfforddiant - pa mor ddiweddar gawson nhw hyfforddiant, a lefelau hyder. Roedd hyn yn cynnwys dadansoddiad croesdablu o'r cwestiynau canlynol.

Cwestiwn 9: Drwy feddwl am y sefyllfaoedd canlynol sy'n cynnwys pobl y mae hunanladdiad neu hunan-niwed yn effeithio arnynt, pa mor hyderus ydych chi y byddech yn gallu ymateb yn briodol?

Cwestiwn 11: Pryd wnaethoch chi fynychu neu gael unrhyw hyfforddiant ar hunanladdiad a/neu hunan-niwed ddiwethaf?

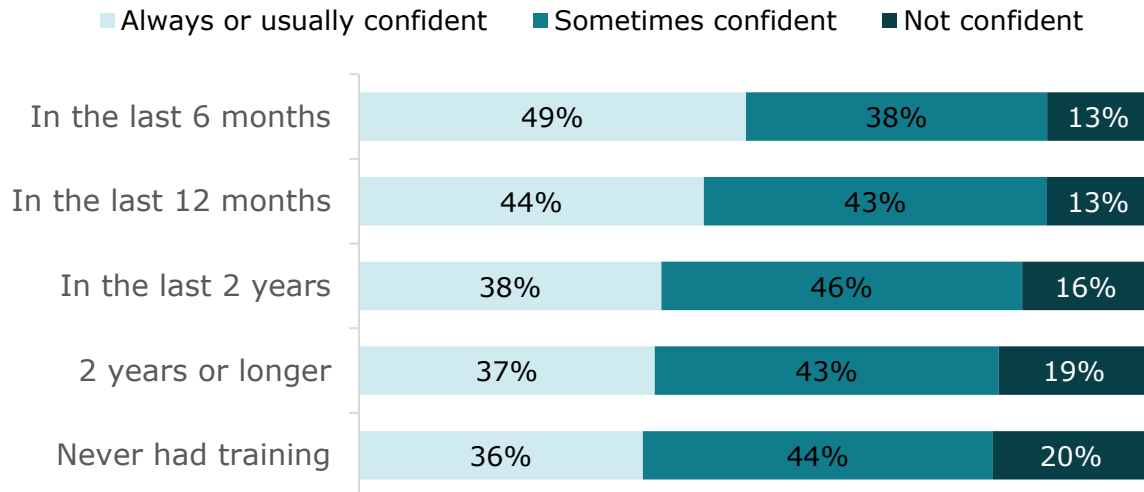
Cafodd yr ymatebwyr hynny a ddywedodd nad oedd yr un o'r sefyllfaoedd yng nghwestiwn 9 yn berthnasol i'w rôl eu heithrio o'r dadansoddiad.

Gwelwyd bod perthynas rhwng hyder a phryd y dderbyniwyd hyfforddiant. Wrth edrych ar y lefelau hyder cyffredinol, yn seiliedig ar ganran cyfanswm yr ymatebion ar gyfer pob sefyllfa, po fwyaf diweddar yw'r hyfforddiant po uchaf yw'r ganran ar gyfer 'Bob amser neu fel arfer yn hyderus' (hyd at uchafswm o 49% dros y 6 mis diwethaf). Y rhai nad oeddent wedi cael hyfforddiant erioed oedd â'r ganran isaf ar gyfer 'Bob amser neu fel arfer yn hyderus' (36%).

Ar y llaw arall, y rhai oedd wedi cael hyfforddiant fwyaf diweddar (naill ai o fewn y 6 mis diwethaf neu'r 12 mis diwethaf) oedd â'r ganran isaf o'r categori 'Ddim yn hyderus' (13%). Mae'r ganran 'Ddim yn hyderus' yn cynyddu po hiraf yw'r

amser ers derbyn hyfforddiant, hyd at 20% i'r rhai nad oedd wedi derbyn hyfforddiant.

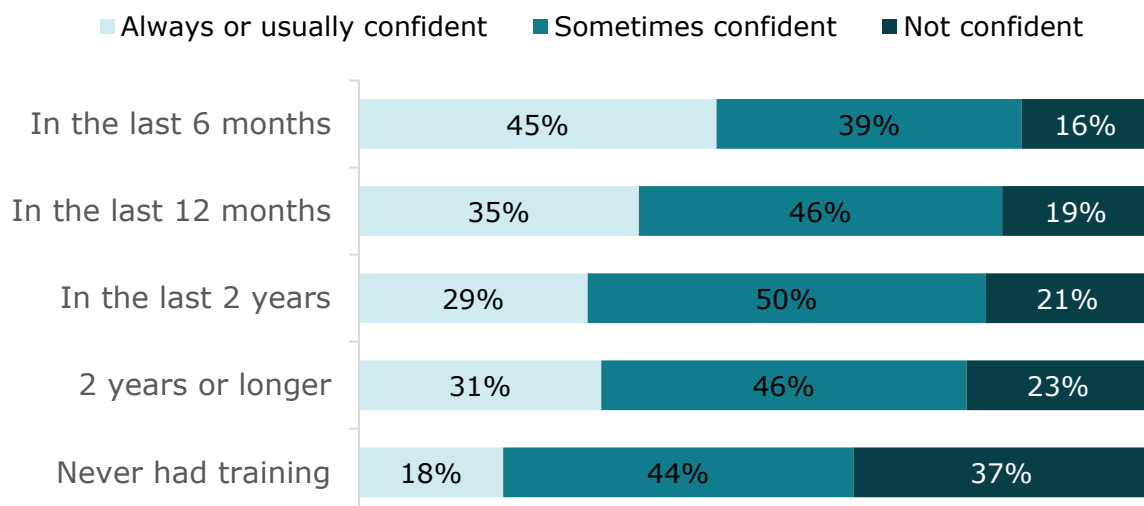
Ffigur 18. Lefel gyffredinol o hyder (C9) wedi'i chroesdablu â'r tro diwethaf y cafwyd hyfforddiant (C11) (1267 o ymatebion)



Dadansoddwyd hyn ymhellach fesul rôl, lle gwelwyd yr un berthynas yn gyffredinol.

Ar gyfer 'gweithiwr rheng flaen', roedd y cynnydd mewn 'Bob amser neu fel arfer yn hyderus' yn fwy trawiadol na'r ffigurau ar gyfer yr holl ymatebwyr, yn amrywio o ddim ond 18% ar gyfer rhai nad oeddent wedi cael hyfforddiant erioed, hyd at 45% i'r rhai oedd wedi cael hyfforddiant yn ystod y 6 mis diwethaf.

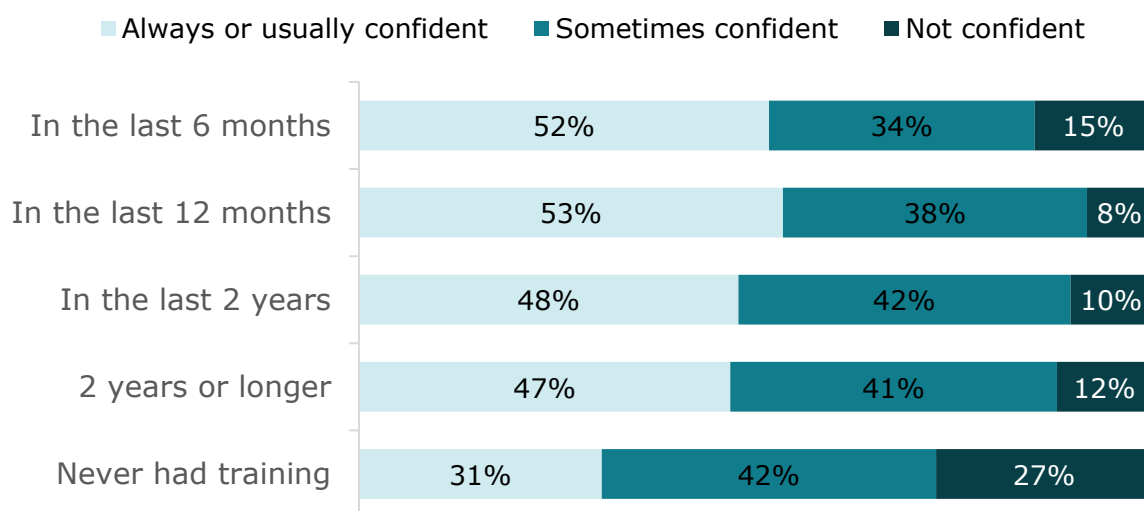
Ffigur 19. Lefel gyffredinol o hyder (C9) wedi'i chroesdablu â'r tro diwethaf y cafwyd hyfforddiant (C11) ('Gweithiwr rheng flaen', 1342 o ymatebion)



Roedd y ffigurau ar gyfer 'Gweithiwr proffesiynol iechyd meddwl' yn dangos newid mwy sylweddol yn y categori 'Bob amser neu fel arfer yn hyderus' hefyd, yn amrywio o 31% ar gyfer rhai nad oedd wedi cael hyfforddiant erioed, hyd at 52% ar gyfer 'yn y 6 mis diwethaf'.

Nid oedd y berthynas mor glir ar gyfer 'Ddim yn hyderus', ond roedd canran sylweddol uwch o'r categori 'Erioed wedi cael hyfforddiant' o gymharu â'r rhai a oedd wedi mynychu hyfforddiant, gyda 27%.

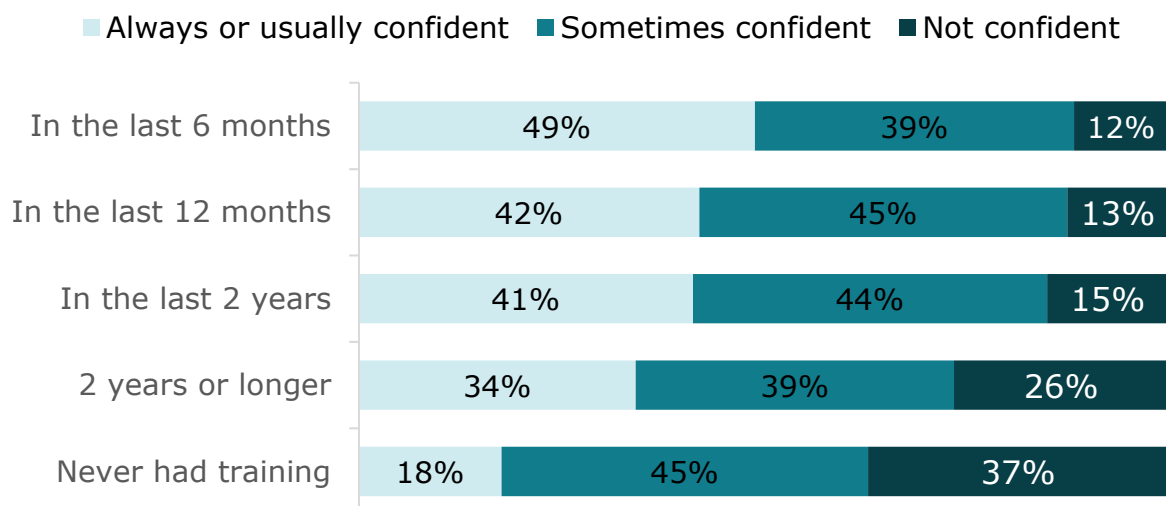
Ffigur 20. Lefel gyffredinol o hyder (C9) wedi'i chroesdablu â'r tro diwethaf y cafwyd hyfforddiant (C11) ('Gweithiwr iechyd meddwl proffesiynol', 883 o ymatebion)



Roedd y rhai a ddywedodd eu bod yn y categori 'Arall', yn dangos perthynas gyson â 'Bob amser neu fel arfer yn hyderus' yn amrywio o 18% ar gyfer 'Erioed wedi cael hyfforddiant' hyd at 49% ar gyfer 'Yn ystod y 6 mis diwethaf'. Roedd 'Ddim yn hyderus' yn amrywio o 12% ar gyfer 'Yn ystod y 6 mis diwethaf' i 37% ar gyfer 'Erioed wedi cael hyfforddiant'.

(Mae 'Arall' yn cynnwys: gweinyddwr, swyddog budd-daliadau, gweithiwr cymorth, ymgynghorydd cyflogaeth, swyddog undeb, swyddog adnoddau dynol, therapydd galwedigaethol, swyddog heddlu, criw RNLI, gweithiwr camddefnyddio sylweddau, cynghorydd hawliau lles a gweithiwr ieuenctid.)

Ffigur 21. Lefel gyffredinol o hyder (C9) wedi'i chroesdablu â'r tro diwethaf y cafwyd hyfforddiant (C11) (581 o ymatebion 'Arall')



Nid oedd y canfyddiadau mor bendant ar gyfer 'Strategol' (105 ymateb), ac 'Arweinydd hyfforddiant' (87 ymateb), ac nid oedd y nifer cyfyngedig o ymatebion ar gyfer y rolau hyn yn fawr o help. Fodd bynnag, cafwyd rhai sylwadau nodedig.

Ar gyfer 'Strategol', dim ond 11% o'r rhai nad oeddent erioed wedi derbyn hyfforddiant a ddywedodd eu bod 'Bob amser neu fel arfer yn hyderus'. Roedd hyn yn cymharu â 41% o'r rhai oedd wedi derbyn hyfforddiant yn ystod y 6 mis diwethaf.

Ar gyfer 'Arweinydd hyfforddiant' dim ond 8% o'r rhai nad oeddent erioed wedi derbyn hyfforddiant a ddywedodd eu bod 'Bob amser neu fel arfer yn hyderus', a 50% 'Ddim yn hyderus'. Mae hyn yn cyferbynnu â'r rhai a oedd wedi derbyn hyfforddiant yn ystod y 6 mis diwethaf, lle'r oedd 50% 'Bob amser neu fel arfer yn hyderus', a 13% 'Ddim yn hyderus'.

Trafodaeth

Mae nifer a phroffil yr ymatebwyr i'r arolwg (2045) yn awgrymu bod y nod o gyrraedd y rhai sy'n gweithio'n uniongyrchol gyda phobl sydd wedi'u heffeithio gan hunanladdiad a hunan-niweidio wedi'i gyflawni (83% o'r ymatebwyr, cwestiwn 8).

Rhesymeg dros fwy o ddarpariaeth

Mae ymatebion i gwestiwn 11, sy'n dangos nad yw bron i draean o'r ymatebwyr erioed wedi derbyn hyfforddiant mewn atal hunanladdiad a hunan-niweidio, yn dangos bod angen amlwg i gynyddu mynediad at gynigion dysgu a datblygu ar draws pob sector. Mae awydd i'r dysgu hwn gael ei ddarparu mewn amrywiaeth o wahanol ffyrdd, gyda'r gofyniad amlwg am 'diwtoriaid profiadol' i ddarparu'r hyfforddiant hwnnw, i'w werthfawrogi go iawn (cwestiwn 20).

Mae croes-ddadansoddi cwestiynau 9 ac 11 yn dangos cydberthynas rhwng mynediad at hyfforddiant a hyder wrth weithio gyda phobl sydd wedi'u heffeithio gan hunanladdiad a hunan-niweidio, gyda'r rhai a gafodd hyfforddiant fwyaf diweddar yn mynegi mwy o hyder yn eu gwaith, gan ddangos effaith bosibl hyfforddiant.

Beth mae pobl yn chwilio amdano mewn hyfforddiant

Roedd ymatebwyr yn dangos yr un awydd am gaffael gwybodaeth a datblygu sgiliau, gan gydnabod pwysigrwydd y ddwy agwedd hon ar ddysgu sy'n ymwneud ag atal hunanladdiad a hunan-niweidio (cwestiwn 21). Mae galw am gymorth ymarferol i bobl yn eu rolau gwahanol.

Er bod lefel y bodlonrwydd yn gyson ar draws pob rôl gyda 64% yn dweud bod yr hyfforddiant a gawsant yn diwallu eu hanghenion (cwestiwn 12), mae bron i bedwar o bob deg (37%) angen cyfleoedd dysgu ychwanegol i'w helpu yn eu gwaith.

Pan ofynnwyd iddynt beth oedd fwyaf defnyddiol am yr hyfforddiant a gawsant yn barod, yr atebion mwyaf cyffredin oedd i) sgiliau/offer ymarferol, ii) sut i gyflwyno ymateb priodol, a iii) teimlo'n fwy gwybodys yn gyffredinol (cwestiwn 13).

Pan ofynnwyd iddynt beth oedd ar goll o'r hyfforddiant a fynychwyd, roedd dysgwyr yn cyfeirio at ddysgu am yr angen am fwy o ddyfnder yn yr hyn a ddarparwyd a darparu 'ymateb priodol' (cwestiwn 14).

Roedd rhai o'r ymatebion i'r cwestiynau testun agored (cwestiynau 15 a 18) yn codi'r gofyniad i ddarparu hyfforddiant gan bobl sy'n arbenigo yn y maes, sy'n berthnasol i sefyllfaoedd a digwyddiadau go iawn, a chyda disgyblaethau cymysg yn mynychu'r hyfforddiant er mwyn lleihau'r duedd i'r maes gwaith hwn gael ei weld fel rhywbeth ar gyfer gweithwyr proffesiynol neu wasanaethau iechyd meddwl yn unig.

Hyfforddi'r hyfforddwyr

Ar hyn o bryd mae carfan nodedig o ymatebwyr (10%) yn darparu hyfforddiant mewn hunanladdiad a hunan-niweidio yn eu sefydliadau. O'r rhain, doedd 63% heb fynychu rhaglen 'hyfforddi'r hyfforddwr', a 78% o'r rheiny'n dweud yr hoffent fynychu rhaglen 'hyfforddi'r hyfforddwr' (cwestiynau 16-19).

Byddai hyn yn awgrymu bod cyfiawnhad dros ddatblygu rhaglen hyfforddi'r hyfforddwyr ar gyfer rhai sy'n darparu hyfforddiant mewn hunanladdiad a hunan-niweidio, neu broffil uwch i gyrsiau presennol mewn addysg oedolion/dysgu gydol oes fel y Dyfarniad Lefel 3 mewn Addysg a Hyfforddiant (AET)⁷, y gellir ei ddarparu gan amrywiaeth o ddarparwyr yng Nghymru⁸. Hefyd, mae lle i'r garfan hon greu 'cymuned ymarfer'⁹ i gefnogi eu rôl hyfforddi wrth symud ymlaen.

Sut mae pobl yn dysgu

Roedd cwestiwn 20 yn gofyn i'r ymatebwyr beth oedd eu gofynion hyfforddiant. Yr opsiwn a ffafriwyd leiaf (29%) oedd gweithgarwch dilynol gan y darparwr hyfforddiant ynghylch cymhwyso dysgu. Yn yr un modd, roedd cwestiwn 21 yn gofyn i'r ymatebwyr beth fyddent am ei gael o hyfforddiant - 'dysgu drwy brofiad/seiliedig ar waith' oedd yr opsiwn a ffafriwyd leiaf (34%). Mae hyn yn awgrymu bod ymatebwyr yn rhoi gwerth uwch ar gynigion hyfforddi mwy ffurfiol i ffwrdd o'r gweithle. Efallai bod sawl rheswm am hyn, na chawsant eu harchwilio yn yr arolwg, felly ni wyddom a yw hyn oherwydd ei bod hi'n well gan bobl ddysgu yn yr ystafell ddosbarth/oddi ar y safle yn gyffredinol; os yw'n adlewyrchu lefel neu ansawdd y dysgu y teimlant eu bod yn ei gael yn y gweithle ar hyn o bryd; neu am resymau eraill.

⁷ [Cyrsiau Dysgu ac Addysg | Addysg Oedolion | Cymru](#)

⁸ [Dyfarniad Lefel 3 Addysg a Hyfforddiant \(HABC\) | Chwilio am gwrs \(llyw.cymru\)](#)

⁹ <https://www.wenger-trayner.com/introduction-to-communities-of-practice/>

Mae sefydliadau hyfforddiant arbenigol yn cyfeirio'n aml at y model dysgu 70/20/10 a ddatblygwyd yn ystod y 1980au gan ymchwilyddyr sy'n gweithio gyda'r Centre for Creative Leadership¹⁰. Mae pobl yn cwestiynu'r sail dystiolaeth ar gyfer y model hwn yn aml, ond er hynny, mae'n dal i gael ei ddefnyddio'n fyd-eang fel canllaw cyffredinol gan sefydliadau sy'n ceisio gwneud y gorau o'u rhaglenni dysgu a datblygu¹¹. Mae'r model yn disgrifio'r prosesau mae pobl yn dysgu yn y gweithle drwyddynt, ac felly eu perfformiad yn y gwaith. Bydd gweithwyr yn dysgu fwyaf wrth weithio bob amser.

Ffigur 2. Model dysgu 70/20/10

70%	20%	10%
		
Profiad wrth weithio (profiadau heriol ac aseiniadau a gynhelir yn ystod y llif gwaith)	Meithrin cysylltiadau (pobl eraill)	Cyrsiau a hyfforddiant

Mae'r model hwn yn cydnabod bod gan bob sefydliad ddiwylliant dysgu, p'un a yw am gael un ai peidio, ac mae'r normau sefydliadol yn cael eu trosglwyddo i'r gweithlu fel hyn¹². Mae'n cydnabod mai 'gwaith yw dysgu, a dysgu yw gwaith' lle mae dysgu'n llai o ymyrraeth ar wahân i'r gwaith, a mwy am ymgysylltu parhaus wedi'i wreiddio 'yn llif' y gwaith¹³.

Er mwyn cyd-fynd â gofynion y 'busnes', fel gwella gwasanaethau, mae'n bwysig nodi'r hyn mae angen i'r gweithlu ei wneud. Trwy ofyn i lawer ohonynt drwy'r arolwg hyfforddi a datblygu hwn, rydym wedi eu gwahodd i ddweud beth sydd angen iddyn nhw allu ei wneud i fod yn fwy ymatebol i'r bobl sy'n dod atynt gyda chfres o anghenion amrywiol. Gan weithio gyda chomisiynwyr a chyflogwyr, mae angen i ni ymateb yn awr drwy ddarparu'r cyfleoedd dysgu, a'r adnoddau, fel y gall dysgwyr fod mewn sefyllfa well i ddarparu gwasanaethau gwell.

¹⁰ [The 70-20-10 Rule for Leadership Development | CCL](#)

¹¹ [What is the 70:20:10 Model for Learning & Development? \(growthengineering.co.uk\)](#)

¹² How People Learn: designing education and training that works to improve performance, Nick Shackleton-Jones, Kogan Page Publishers, 2019

¹³ Driving Performance Through Learning: develop employees through effective workplace learning, Andy Lancaster, Kogan Page publishing, 2020

Mae llawer o'r ymatebion a dderbyniwyd trwy'r arolwg hwn, yn enwedig lle mae ymatebwyr wedi gallu mynegi eu hanghenion trwy roi atebion penagored, wedi dangos, er bod dewisiadau clir ar gyfer cynigion hyfforddi dan arweiniad arbenigwyr, bod galw hefyd am ddysgu drwy brofiad, wedi'i osod mewn cyd-destunau bywyd go iawn, gyda phwyslais ar heriau ymarferol cefnogi pobl sydd wedi'u heffeithio gan hunanladdiad a hunan-niweidio. Law yn llaw â hyn, mae ceisiadau am gymorth ac arweiniad clir gan gyflogwyr ynghylch disgwyliadau wrth ymateb i bobl sy'n meddwl am hunan-niweidio a hunanladdiad, trwy bolisi, protocolau a fframweithiau.

Roedd dros hanner yr ymatebwyr i'r arolwg (52%) o blaid dulliau dysgu cyfunol (cwestiwn 20), a byddai 57% yn gwerthfawrogi cynigion hyfforddi wedi'u cyd-gynhyrchu. Dywedodd bron i hanner (49%) y byddai 'rhwydweithio' yn gymorth i ddysgu. Mae hyn yn rhoi cyfle i ddatblygu system ddysgu a all gefnogi dysgu yn y gwaith a'r tu allan i'r gwaith, trwy opsiynau cyflwyno amrywiol, gan gynnig y potensial ar gyfer ymgysylltu parhaus e.e. trwy gymunedau ymarfer.

Datblygiadau cyfredol sy'n ategu'r anghenion a nodwyd yn yr arolwg

Ers recriwtio tîm rhaglen Atal Hunanladdiad a Hunan-niwed (SSHP) (2020), mae nifer o gynigion cefnogi dysgu a datblygu mewn atal hunanladdiad a hunan-niweidio wedi'u cynllunio a'u datblygu. Yn eu plith:

Hyb Digidol SSHP

Lansiwyd Hyb Hyfforddiant SSHP yn ystod hydref 2022 mewn ymateb i'r lluo o ymholiadau am y cynigion hyfforddi a datblygu sydd ar gael. Crëwyd y platfform trwy ddulliau datblygu digidol hyblyg sy'n ennyn diddordeb darpar ddefnyddwyr, gan gynnwys gweithwyr rheng flaen a darparwyr hyfforddiant.

Mae'r Hyb yn darparu llwybr byr i gynigion ar-lein am ddim sydd ar gael gan ddarparwyr amrywiol yng Nghymru a thu hwnt; 'sail wybodaeth' lle gellir dod o hyd i'r hanfodion sylfaenol am hunanladdiad a hunan-niweidio, gan gynnwys defnyddio iaith, mythau a sail dystiolaeth; a chwiliadur, gyda hidlyddion, er mwyn helpu pobl i ddod o hyd i ddarparwyr/cynigion hyfforddi a fydd yn diwallu eu hanghenion.

Mae'r platfform hwn ar gael yn Gymraeg a Saesneg:

[Croeso i Hyb Hyfforddiant Atal Hunanladdiad a Hunan-niwed Cymru \(sshp.cymru\)](https://sshp.cymru)

Modiwl e-ddysgu sylfaenol Ymwybyddiaeth o Hunanladdiad

Yn ystod 2022/23 datblygwyd modiwl ymwybyddiaeth o hunanladdiad trwy gydweithio a chyd-gynhyrchu gyda darpar ddefnyddwyr a phobl â phrofiad bywyd. Mae'r e-fodiwl hwn yn canolbwyntio ar hunanladdiad yn unig ac wedi'i gynllunio ar gyfer cynulleidfya gyffredinol (pawb). Sbardunwyd hyn gan yr angen i ddisodli hen uned sydd eisoes ar gael i holl weithwyr y GIG ar System Cofnodion Electronig y GIG, porth lle gall holl weithwyr y GIG gwblhau eu hyfforddiant statudol a gorfodol, yn ogystal â modiwlau eraill nad ydynt yn orfodol.

Er mai'r bwriad cychwynnol oedd diweddarau'r ddarpariaeth ar gyfer gweithwyr y GIG, daeth yn amlwg yn fuan bod neges gyffredinol y modiwl yn addas i

sectorau eraill. Felly, mae ar gael drwy learning@wales¹⁴ sydd ar gael i bob math o asiantaethau ledled Cymru.

Mae fersiwn mynediad agored y modiwl ar gael ar HYB Digidol SSHP, a bydd modiwl partner cyffredinol mewn ymwybyddiaeth o hunan-niweidio yn cael ei ddatblygu yn ystod 2024/25

Unedau/cymhwyster achrededig AGORED mewn ymateb i bobl sydd wedi'u heffeithio gan hunanladdiad neu amheuaeth o hunanladdiad

Trwy'r llif gwaith 'postvention' (cymorth ar ôl hunanladdiad), datblygwyd canllawiau cenedlaethol sy'n nodi ymateb system i'r rhai sydd mewn profedigaeth, yn agored i hunanladdiad, neu wedi'u heffeithio gan hunanladdiad yng Nghymru¹⁵. Un o bileri'r ymateb hwn yw datblygu'r gweithlu. Yn ystod 2023/24, fe wnaeth tîm rhaglen SSHP weithio'n agos gydag elusen atal hunanladdiad GRASSROOTS¹⁶ i ddatblygu set o unedau wrth ymateb i bobl sydd wedi'u heffeithio gan hunanladdiad neu amheuaeth o hunanladdiad, a modiwl 'hyfforddi'r hyfforddwr' er mwyn helpu hyfforddwyr ledled Cymru i gyflwyno'r unedau. Cafodd cynllun 'Hyfforddi'r Hyfforddwyr' ei dreialu ym mis Ebrill 2024 ac mae wrthi'n cael ei fireinio yn barod i'w gyflwyno. Dywedodd dros 200 (10%) o'r ymatebwyr i'r arolwg eu bod yn darparu hyfforddiant mewn hunanladdiad a hunan-niweidio, tra bod 63% o'r rheiny heb dderbyn hyfforddiant 'hyfforddi'r hyfforddwr'.

Gofynnwyd i ymatebwyr i'r arolwg am eu lefelau hyder ynghylch gwahanol fathau o ryngweithio, a'r maes lle'r oedd gan bobl yr *hyder lleiaf* oedd ymateb i bobl oedd naill ai wedi'i heffeithio gan hunanladdiad neu mewn profedigaeth oherwydd hynny (cwestiwn 9). Mae'r unedau hyn yn rhoi pwyslais arbennig ar yr angen am ddulliau trugarog sy'n seiliedig ar drawma. Dyma'r maes a ddewiswyd amlaf (82%) yn yr arolwg pan wahoddwyd ymatebwyr i nodi eu blaenoriaethau ar gyfer dysgu (cwestiwn 22).

Mae'r Unedau ar gael ar wefan AGORED:

[Cymhwyster \(agored.cymru\)](https://www.agored.cymru)

¹⁴ <https://learning.nhs.wales/>

¹⁵ <https://www.llyw.cymru/canllawiau-drafft-ar-ymateb-i-bobl-y-mae-hunanladdiad-wedi-ffeithio-arnynt>

¹⁶ [Grassroots Suicide Prevention | Educating, Connecting, Campaigning \(prevent-suicide.org.uk\)](https://grassroots.org.uk)

Dysgu Israddedig mewn Atal Hunanladdiad a Hunan-niweidio

Yn ystod 2022/23 arweiniodd tîm rhaglen SSHP nifer o weithgareddau ymgysylltu i brofi'r awydd i ddatblygu canllawiau cwricwlwm ar gyfer Sefydliadau Addysg Uwch sy'n darparu hyfforddiant israddedig/cyn-gofrestru ar gyfer gweithwyr iechyd a gofal proffesiynol yma yng Nghymru. Roedd mynychwyr y digwyddiadau hyn yn cynnwys darlithwyr prifysgol ac arweinwyr rhaglenni, cynrychiolwyr myfyrwyr, goruchwylwyr yn y gwaith ac ymarferwyr rheng flaen, cynrychiolwyr cyrff proffesiynol/rheoleiddiol, Addysg a Gwella Iechyd Cymru, Gofal Cymdeithasol Cymru, a phobl â phrofiad bywyd.

Mae'r cynnig hwn wedi ennill ei blwyf, a thrwy weithio gyda Sgiliau Iechyd, datblygwyd cyfres o ganlyniadau dysgu a chanllawiau cyflawni yn barod i'w gweithredu ar draws sefydliadau addysg uwch yng Nghymru. Mae dolen i'r gwaith ar gael ar wefan Sgiliau Iechyd:

[Developing Undergraduate and Pre-registration Learning for the Prevention of Suicide and Self-harm | Skills for Health](#)

Mae'r canllawiau yn yr adnodd dysgu hwn yn trafod y berthynas deir-ran bwysig rhwng y dysgwr/myfyriwr, y goruchwyliwr/cyflogwr yn y gwaith, a'r sefydliad addysg. Mae'n cydnabod bod dysgu'n digwydd yn yr ystafell ddosbarth a lleoliadau gwaith, a chyfraniad pwysig dysgu 'wrth weithio'.

Mae'r canllawiau cyflawni'n rhoi pwyslais hefyd ar iechyd a lles staff sy'n gweithio gyda phobl sydd wedi'u heffeithio gan atal hunanladdiad a hunan-niweidio, a'r potensial i ddysgu yn y maes gwaith hwn gael ei gyflwyno mewn fforymau aml-broffesiynol ac ar draws disgyblaethau.

Argymhellion

Mae canfyddiadau'r arolwg yn awgrymu'r camau canlynol:

- Cynyddu mynediad cyffredinol at gyfleoedd dysgu a datblygu sydd ar gael i bob sector, gan gynnwys cynigion 'diweddarau'. Dylai'r cynigion hyn:
 - o fod ar gael trwy ddulliau cyflwyno amrywiol;
 - o bod yn glir o ran faint o ddysgu y gallant ei gyflawni'n realistig mewn perthynas â'r dulliau cyflwyno e.e.: codi ymwybyddiaeth, caffael gwybodaeth neu wybodaeth ffeithiol, cyflwyno a datblygu sgiliau.
- Cyfleu'r allbynnau o'r arolwg i'r darparwyr hyfforddiant sydd wedi'u cofrestru gyda HYB Hyfforddiant SSHP¹⁷ i lywio dyluniad a darpariaeth cynigion hyfforddi cyfredol, a datblygu cynigion newydd sy'n adlewyrchu'r anghenion a fynegwyd yn yr arolwg.
- Helpu i sicrhau bod mwy o gynigion dysgu a datblygu ar gael, eu datblygu/cyd-gynhyrchu a'u rhannu mewn meysydd lle mae'n ymddangos bod y ddarpariaeth bresennol yn isel, e.e.: hunan-niweidio, profedigaeth/cymorth ar ôl hunanladdiad, dad-ddwysáu trallod, ymarfer trugarog seiliedig ar drawma. Gellid creu cysylltiadau â rhaglen Cymru sy'n Ystyriol o Drawma¹⁸ ac unrhyw gynigion hyfforddi cysylltiedig y gellid eu datblygu o hynny.
- Nodi cyfleoedd i'r rhai sy'n hyfforddi eraill, i ddatblygu a dilysu eu harbenigedd wrth hyfforddi oedolion/darparu dysgu seiliedig ar waith, trwy fynychu cynigion 'hyfforddi'r hyfforddwr' fel y dyfarniad AET Lefel 3.
- Nodi model cenedlaethol o ddysgu a datblygu sy'n gynaliadwy, ac sy'n sicrhau bod dysgu o ansawdd yn digwydd yn y gweithle, yn ogystal â thrwy raglenni astudio/cyrsiau penodol.
- Datblygu dulliau ar gyfer datblygu offer ac adnoddau ar gyfer ymarferwyr rheng flaen i'w helpu i ddeall yr hyn sydd ar gael, gan ddarparu gwybodaeth gyfredol a pherthnasol er mwyn atgyfeirio'n gyfrifol at gynigion cymorth amrywiol yn eu hardal leol, fel adnoddau i gefnogi cynigion dysgu a datblygu.
- Ystyried gwneud yr offeryn arolygu ei hun, neu addasiad ohono, ar gael i sefydliadau ledled Cymru fel y gallant asesu eu hanghenion dysgu a

¹⁷ [Hyb Hyfforddiant | Hyb Hyfforddi SSHP Cymru](#)

¹⁸ <https://traumaframeworkcymru.com/cy/>

datblygu eu hunain o ran sut mae eu staff yn ymateb i'r rhai sydd wedi'u heffeithio gan hunanladdiad a hunan-niweidio. Gallai tîm y rhaglen genedlaethol gynghori a chefnogi'r gweithgaredd hwn yn y rhanbarthau. (Mae ardal yn Lloegr eisoes wedi gofyn am ddefnyddio'r offeryn arolygu i'w ddefnyddio yno). Gallai'r offeryn arolygu/archwilio fod yn rhan o becyn ehangach ar gyfer cyflogwyr a gweithleoedd a fyddai'n ystyried gweithio tuag at statws 'sefydliad sy'n ymwybodol o hunanladdiad', pe bai rhaglen o'r fath yn cael ei datblygu.

Atodiad: Cwestiynau'r Arolwg

Arolwg Anghenion Hyfforddiant Atal Hunanladdiad a Hunan-niweidio 2023

*Gofynnol

Demograffeg

1. Pa ranbarth ydych chi'n gweithio ynddo? *

- Y Gogledd (Ynys Môn, Gwynedd, Conwy, Sir Ddinbych, Sir y Fflint, Wrecsam)
- Y Canolbarth/Gorllewin (Powys, Ceredigion, Sir Benfro, Sir Gâr, Abertawe, Castell-nedd Port Talbot)
- Y De-ddwyrain (Pen-y-bont ar Ogwr, Rhondda Cynon Taf, Merthyr Tudful, Bro Morgannwg, Caerdydd, Caerffili, Torfaen, Casnewydd, Blaenau Gwent, Sir Fynwy)
- Cymru gyfan (Rôl genedlaethol)

2. Ym mha sector ydych chi'n gweithio ynddo? *

- Addysg Cyfiawnder Troseddol
- Tân ac Achub
- Gwasanaeth Iechyd
- Awdurdod Lleol
- Cymdeithas Tai/Elusen
- Yr Heddlu
- Preifat/Masnachol
- Gofal Cymdeithasol
- Gwirfoddol/Elusen
- Lles/Budd-daliadau
- Llywodraeth Cymru
- Arall

3. Pa faes gwasanaeth ydych chi'n gweithio ynddo? *

- Addysg
- Gwasanaethau Cymdeithasol
- Tai
- Adnoddau
- Gwasanaethau Cymunedol
- Arall

4. Pa sector addysgol? *

- Cynradd (hyd at 11 oed)
- Uwchradd (11 i 16 oed)
- Addysg Bellach, Trydyddol (16 oed a hŷn)
- Prifysgol neu Addysg Uwch

5. Pa sector Gwasanaeth Iechyd? *

- Gofal Sylfaenol
- Gofal Eilaidd
- Gwasanaeth Ambiwylans
- Iechyd Cyhoeddus
- Gofal Iliniarol/diwedd oes
- Arall

6. Pa ardal yr Heddlu? *

- Y Gogledd
- Dyfed Powys
- Y De
- Gwent
- Cymru gyfan

7. Beth yw eich rôl? *

- Gweithiwr proffesiynol iechyd meddwl (gweithiwr cymdeithasol, nyrs seiciatrïg, seicolegydd)
- Arweinydd hyfforddiant (sefydliad, adran neu dîm)
- Strategol (rhoi cynlluniau a pholisïau ar waith)
- Gweithiwr rheng flaen (yn wynebu'r cyhoedd)
- Arall

Ymateb i bobl sydd wedi cael eu heffeithio gan hunanladdiad neu hunan-niwed

8. A oes angen i chi ymateb yn uniongyrchol i bobl y mae hunanladdiad neu hunan-niwed yn effeithio arnynt yn eich gwaith? *

- Oes
- Nac oes

9. Drwy feddwl am y sefyllfaoedd canlynol sy'n cynnwys pobl y mae hunanladdiad neu hunan-niwed yn effeithio arnynt, pa mor hyderus ydych chi y byddech yn gallu ymateb yn briodol? *

	Bob amser neu fel arfer yn hyderus	Weithiau'n hyderus	Ddim yn hyderus	Ddim yn berthnasol i fy rôl
Ymateb i rywun sy'n hunan-niwed				
Ymateb i rywun sy'n meddwl am hunanladdiad				
Ymateb i rywun sydd wedi cael ei effeithio neu wedi cael profedigaeth gan hunanladdiad				
Ymateb i rywun sy'n cefnogi eraill sy'n hunan-niwed				
Ymateb i rywun sy'n gweithio gyda phobl sy'n agored i niwed i hunanladdiad				

	Bob amser neu fel arfer yn hyderus	Weithiau'n hyderus	Ddim yn hyderus	Ddim yn berthnasol i fy rôl
Cyfeirio rhywun at asiantaethau neu wasanaethau eraill a all helpu gyda materion hunan-niwed, meddwl am hunanladdiad a phrofedigaeth o ganlyniad i hunanladdiad				

10. Pan fyddwch yn rhyngweithio â phobl y mae hunanladdiad a hunan-niwed yn effeithio arnynt, gyda pha agweddau ydych chi angen y cymorth mwyaf? (Dewisol)

Bydd eich ateb yn helpu i lywio'r gwaith o ddatblygu cynigion hyfforddi newydd (Testun rhydd)

Hyfforddi a Datblygu

11. Pryd wnaethoch chi fynychu neu gael unrhyw hyfforddiant ar hunanladdiad a/neu hunan-niwed ddiwethaf? *

- Yn ystod y 6 mis diwethaf
- Yn ystod y 12 mis diwethaf
- Yn ystod y 2 flynedd ddiwethaf
- 2 flynedd neu fwy
- Erioed wedi cael hyfforddiant

12. A wnaeth yr hyfforddiant ddiwallu eich anghenion, neu ddarparu'r hyn oedd ei angen arnoch? *

- Do
- Naddo
- Yn rhannol

13. Beth oeddech chi'n meddwl oedd yn dda iawn am yr hyfforddiant y gwnaethoch ei gael? *

(Testun rhydd)

14. Beth oedd ar goll yn yr hyfforddiant i chi? *

(Testun rhydd)

15. Pwy yw eich hoff ddarparwr neu ddarparwyr hyfforddiant, o ran rheoli ac atal hunanladdiad a hunan-niwed (os oes gennych un/rai)?

16. A ydych yn darparu unrhyw hyfforddiant mewn atal hunanladdiad a hunan-niwed fel rhan o'ch rôl? *

- Ydw

- Nac ydw

17. A ydych wedi mynychu cwrs 'hyfforddi'r hyfforddwr'? *

- Do
- Naddo

18. Pa raglen 'hyfforddi'r hyfforddwr' wnaethoch chi fynychu a phryd? *

(Testun rhydd)

19. A fyddai gennych ddiddordeb mewn mynychu rhaglen 'hyfforddi'r hyfforddwr'? *

- Byddai
- Na fyddai

20. Beth yw eich gofynion sylfaenol ynghylch dylunio a darparu hyfforddiant ar reoli ac atal hunanladdiad a hunan-niwed? (dewiswch bob ateb cymwys) *

- Dysgu cyfunol (wedi'i ddarparu mewn ffordd gyfunol: er enghraifft modiwlau hunangyfeiriedig, gweithgarwch grŵp ar-lein, sesiynau wyneb yn wyneb)
- Tiwtoriaid profiadol (sydd wedi cael profiad o weithio mewn rôl sy'n cefnogi pobl sydd wedi cael eu heffeithio gan hunanladdiad a/neu hunan-niwed)
- Wedi'i lunio ar y cyd (mae pobl sydd â phrofiadau byw yn rhan o lunio'r rhaglen neu'n cymryd rhan yn yr hyfforddiant)
- Diogelwch emosiynol (cynigir cymorth pe bai materion yn codi oherwydd cynnwys sensitif a natur yr hyfforddiant)
- Cyfrinachedd (caiff profiadau a datgeliadau'r bobl eu parchu drwy'r adeg ac ni chânt eu rhannu y tu allan i'r hyfforddiant yn erbyn eu dymuniadau)
- Rhwydweithio (gallwch gysylltu â phobl eraill sy'n gweithio mewn meysydd tebyg, ar gyfer dysgu ar y cyd a dilyn cysylltiadau)
- Gwerthuso a gwella (caiff yr hyfforddiant ei werthuso'n rheolaidd a rhennir canlyniadau'r gwerthusiad hwnnw)
- Achrediad neu sicrwydd ansawdd allanol (caiff yr hyfforddiant ei achredu gan sefydliad allanol neu ran o broses sicrwydd ansawdd allanol gydnabyddedig)
- Cydnabyddiaeth Datblygiad Proffesiynol Parhaus (DPP) (mae'r hyfforddiant yn darparu pwyntiau DPP gyda sefydliad DPP cydnabyddedig neu ar gyfer eich datblygiad personol neu broffesiynol)
- Gweithgarwch dilynol (mae'r darparwr hyfforddiant yn cysylltu â chi ar ôl yr hyfforddiant i'ch helpu i ddefnyddio'r hyn rydych chi wedi'i ddysgu)
- Arall

21. Beth fydddech chi'n gobeithio ei ennill o gael hyfforddiant ar reoli ac atal hunanladdiad a hunan-niwed? (dewiswch bob ateb cymwys) *

- Caffael gwybodaeth (i wella eich gwybodaeth a'ch dealltwriaeth o'r materion)

- Datblygu sgiliau (i ddysgu sgiliau newydd, ac i ddatblygu sgiliau sydd gennych yn barod, gyda chyfle i'w hymarfer, neu i gael adborth neu fentora)
- Datblygiad personol (cyfle i adlewyrchu ar ymarfer, dysgu gan gydweithwyr neu ymarferwyr neu fynychwyr eraill)
- Dysgu drwy brofiad/sy'n seiliedig ar waith (gyda goruchwyliaeth a thiwrtoriaeth yn ymarferol)
- Arall

22. Os byddai gweminarau neu weithdai ar gael, beth yr hoffech iddynt eu cwmpasu? (dewiswch bob ateb cymwys) *

- Polisi a strategaeth yng Nghymru (beth mae'n anelu at ei gyflawni a sut)
- Sail dystiolaeth ac ymchwil (deall risg a'r rheini sy'n wynebu'r risg mwyaf, gwybodaeth am ymyriadau a dulliau effeithiol i atal)
- Canllawiau NICE a safonau gwasanaeth eraill (a ddylai lywio arferion)
- Dulliau arloesol (gwasanaethau neu brosiectau sy'n mynd ymlaen mewn ardaloedd eraill o Gymru)
- Enghreifftiau byd-eang o waith atal hunanladdiad (er enghraifft Awstralia, Seland Newydd, Canada a gwledydd sy'n datblygu)
- Siaradwyr gwadd (sy'n arweinwyr cydnabyddedig ar reoli ac atal hunanladdiad a hunan-niwed)
- Dulliau trugarog sy'n ystyriol o drawma (i reoli sgyrsiau cefnogol gyda phobl sydd wedi cael eu heffeithio gan hunanladdiad a hunan-niwed)
- Data ac ystadegau (yn ymwneud â hunanladdiad a hunan-niwed, ffynonellau a chyfyngiadau)
- Arall

23. Pa feysydd o reoli ac atal hunanladdiad a hunan-niwed sydd fwyaf perthnasol i'ch gwaith chi o ddydd i ddydd? (dewiswch bob ateb cymwys) *

- Deall hunanladdiad (gwybodaeth ac ymwybyddiaeth sylfaenol)
- Deall ac ymateb i bobl sy'n meddwl am hunanladdiad
- Deall profiadau pobl sy'n cael eu hamlygu i hunanladdiad, y mae hunanladdiad yn effeithio arnynt, neu sy'n wynebu profedigaeth o ganlyniad i hunanladdiad
- Ymateb i bobl sy'n cael eu hamlygu i hunanladdiad, y mae hunanladdiad yn effeithio arnynt, neu sy'n wynebu profedigaeth o ganlyniad i hunanladdiad
- Cyflawni ymyriad hunanladdiad
- Tawelu gofid, neu reoli sgyrsiau sy'n emosiynol, gyda phobl sy'n hunan-niweidio neu'n meddwl am hunanladdiad
- Deall hunan-niweidio
- Ymateb i bobl sy'n hunan-niweidio
- Cyfathrebu â phobl o wahanol oedrannau neu lefelau datblygu, neu ddefnyddio technegau rhyngpersonol sy'n seiliedig ar dystiolaeth drwy rwystrau cyfathrebu
- Sefydlu a rheoli sgyrsiau trugarog
- Cydnabod, deall a rheoli risg yn ymwneud â hunan-niwed a hunanladdiad

- Rheoli, cefnogi a datblygu gweithwyr sydd mewn cysylltiad aml â phobl sy'n hunan-niweidio, yn meddwl am hunanladdiad, yn ceisio cyflawni hunanladdiad, neu farwolaethau drwy hunanladdiad
- Deall a gweithredu polisiau, protocolau, safonau, deddfwriaeth ac ystyriaethau moesegol (diogelu, cyfrinachedd, capasiti, dulliau rhyngddisgyblaethol cydweithredol) cenedlaethol a sefydliadol perthnasol

24. A ydych chi'n weithiwr proffesiynol iechyd meddwl? (Er enghraifft, gweithiwr cymdeithasol, nyrs seiciatrig, seiciatrydd, seicolegydd, therapydd galwedigaethol)*

- Ydw
- Nac ydw

25. Wrth feddwl am feysydd rheoli ac atal hunanladdiad a hunan-niwed rydych chi'n dod ar eu traws fwyaf aml yn eich gwaith o ddydd i ddydd, sut ydych chi'n teimlo am eich lefel o hyfforddiant a datblygiad? *

	Wedi fy hyfforddi a'm harfogi'n dda	Byddai hyfforddiant pellach o fudd	Heb fy arfogi ac angen hyfforddiant	Nid yw'n rhan o fy rôl
Maethu a chynnal cydweithrediad therapiwtig da gyda rhywun				
Gweithio i bolisiau, protocolau a deddfwriaeth sefydliadol				
Cynnal asesiad cydweithredol o risg, anghenion a chryfderau				
Cynnal asesiad seicogymdeithasol				
Gweithio ochr yn ochr â rhywun mewn proses cynllunio diogelwch				
Datblygu datganiad				
Cynnal archwiliad o gyflwr meddyliol				
Darparu ymyriadau seicolegol arbenigol megis CBT, DBT, EMDR				
Cydgysylltu ag eraill i reoli achosion o drosglwyddo gofal o fewn ac ar draws gwasanaethau				

Sylwadau Pellach

26. Darparwch wybodaeth bellach am eich anghenion hyfforddi a datblygu, a sut yr hoffech i'r rheini gael eu diwallu, os nad ydych wedi sôn amdanynt yn gynharach yn yr arolwg. (Dewisol)

(testun rhydd)