
Canllawiau llesiant:
creu diwylliant o ofal ar
gyfer amgueddfeydd a'u
partneriaid cymunedol

Cynnwys

01	Cyflwyniad	03
02	Datblygu’ch gwaith a gaiff ei ariannu	05
03	Cyn i’r gwaith ddechrau	08
04	Yn ystod y gwaith a ariennir	12
05	Dod â’r gwaith i ben	15
06	Diolchiadau	17
07	Rhagor o adnoddau	18
08	Astudiaethau Achos	19

Cyflwyniad

01



Thackray Museum of Medicine

Datblygwyd y canllawiau hyn i gefnogi ymgeiswyr i Gronfa Cymunedau a Chasgliadau Esmée Fairbairn wrth iddynt greu diwylliant o ofal, sy’n rhoi lle canolog a blaenoriaeth i lesiant pawb sy’n rhan o’r gwaith. Dim ond trwy feddwl a chynllunio mewn ffordd ragweithiol, a thrwy weithio’n ofalus ac yn ymatebol trwy gydol y cyfnod ariannu, a’r tu hwnt, y gellir cyflawni hyn – nid yw’r posibilrwydd o amharu ar lesiant y rhai sy’n rhan o’r gwaith yn dod i ben bob amser ar ddiwedd y prosiect.

Yn y canllawiau hyn, byddwn yn edrych ar rai o’r agweddau allweddol i’w hystyried er mwyn sicrhau llwyddiant o ran lesiant. Nid yw’n rhestr derfynol, ac mae hwn yn faes sy’n newid yn gyson, ond dylai roi sylfaen dda i adeiladu arni, gan gydnabod bod pob prosiect, cyd-destun a chymuned yn wahanol.

Yn y canllawiau hyn, byddwn yn cyfeirio at adnoddau penodol o [Hyb Llesiant](#) Cymdeithas yr Amgueddfeydd (MA), a fydd yn eich helpu i greu diwylliant o ofal.

Datblygu'ch gwaith a gaiff ei ariannu

02



Cyflwyniad

Y man cychwyn allweddol wrth roi lle canolog i lesiant yw deall natur y gwaith a’i amcanion, y casgliad a phrofiadau’r gymuned y byddwch yn cydweithio â hi.

Beth yw’r amcanion? A gaiff y gwaith ei seilio ar broblemau?

Bydd pob gwaith sy’n canolbwyntio ar gymunedau yn cynnwys gwahanol gymunedau sy’n wynebu problemau oherwydd eu hanghenion a’u profiadau. Mae’n hanfodol gwybod ai ar y problemau hyn y mae’ch gwaith yn canolbwyntio, neu a ydi’r problemau – hyd y bo modd – yn cael eu gadael wrth y drws. Mae’r ddwy sefyllfa’n gofyn am gyd-ddealltwriaeth, empathi ac agwedd ragweithiol at lesiant. Fodd bynnag, os byddwch yn cydweithio â chymuned benodol sydd â phrofiad o – er enghraifft – ddigartrefedd, neu drais a cham-drin domestig a bod y gwaith yn canolbwyntio ar y profiad hwnnw i raddau helaeth, mae angen mwy o feddwl, adnoddau a chefnogaeth er budd pawb sy’n rhan o’r gwaith.

A fydd y casgliad yn sbarduno ymateb emosiynol? A oes gorffennol treisgar i’r casgliad hwn?

Os byddwch yn gweithio gyda chasgliadau, bydd natur y casgliad, amcan y gwaith a phrofiadau’r gymuned yn effeithio ar y ffordd y bydd pobl yn ymgysylltu â’r casgliad ac yn ymateb iddo. Er mwyn creu lle diogel i ymgysylltu â’r casgliad, mae’n hanfodol deall yn fras pa gynnwys neu derminoleg a allai amharu ar lesiant pobl.

Gyda pha gymunedau rydych chi’n bwriadu gweithio?

Rydym eisoes wedi tynnu sylw at y ffaith ei bod yn hollbwysig cael eglurder ynghylch amcanion eich gwaith ac a ydyw’n canolbwyntio ar broblemau ai peidio. Os byddwch yn deall, yn benodol, brofiad posibl cymuned, ac anghenion neilltuol o fewn y gymuned honno, byddwch yn gallu bod yn eglur wrth estyn allan at bartneriaid cymunedol neu hysbysebu am gyfranogwyr. Efallai y gallwch wneud hyn trwy eich prosesau presennol, e.e. efallai bod gan eich sefydliad banel cynghori, neu drwy sianeli a chysylltiadau newydd, neu efallai y gall partneriaid ac asiantaethau hwyluso’r gwaith. Bydd y sgysiau hyn yn help i chi ymgorffori cefnogaeth briodol i lesiant.

Mae myfyrio ar y tri maes hyn (amcanion, casgliadau a chymunedau neu gyfranogwyr) yn creu sylfaen dda ar gyfer ystyried a datblygu cynllun, cais a pherthnasoedd parhaus sy’n rhoi lle canolog i ofal. Mae deall profiadau blaenorol o wahanol fathau o waith gyda chasgliadau a chymunedau yn amhrisiadwy wrth ddatblygu cefnogaeth gadarn i lesiant pawb sy’n ymwneud â’ch cynlluniau ar gyfer y dyfodol. Bydd yr isod yn eich galluogi i feddwl yn ddwfn am hyn hefyd.

Cymunedau ymarfer a’r gwersi a ddysgwyd

Mae gwaith cymuned-ganolog, a gwaith sy’n emosiynol-ddwys, wedi cynyddu ar draws y sector cyfan dros y 10-15 mlynedd diwethaf. Mae llawer o enghreifftiau o brosiectau a sefydliadau penodol ym myd amgueddfeydd a chymunedau sy’n cydweithio mewn ffordd lwyddiannus a chyfrifol. Yn ogystal, mae rhwydweithiau proffesiynol sy’n arbenigo mewn gweithio yn y maes hwn a chefnogi’r bobl sy’n gweithio yno, er enghraifft [Culture Health and Wellbeing Alliance](#), a [GLAM Cares](#), (rhestrir sefydliadau eraill ar ddiwedd y canllawiau hyn).

Gallwch feithrin dealltwriaeth o waith cymuned-ganolog trwy estyn allan yn unigol, darllen astudiaethau achos cysylltiedig (gweler diwedd y canllawiau hyn), ymuno â rhwydweithiau perthnasol ac, yn benodol, ddarllen unrhyw adroddiadau Gwersi a Ddysgwyd ar gyfer prosiectau tebyg yn eich sefydliad chi neu’r sector. Hyd yn oed os ymchwiliwch fel hyn, ni fydd o reidrwydd yn cynnwys popeth, oherwydd bydd bob amser bethau nad fyddwch wedi meddwl amdanynt, neu bethau annisgwyl, ond gallwch fod yn hyderus eich bod wedi rhoi’r elfennau allweddol ar waith i gefnogi llesiant pawb sy’n rhan o’r gwaith.

Partneriaid, darparwyr gwasanaethau ac asiantaethau

Yn ogystal â’r ymchwil uchod, un o asedau allweddol gwaith cymuned-ganolog yw gwybodaeth a dealltwriaeth arbenigol partneriaid cymunedol, darparwyr gwasanaethau ac asiantaethau atgyfeirio. Bu’r unigolion a’r sefydliadau hyn yn cydweithio’n agos â chymunedau penodol mewn sawl rôl. Maent yn deall eu profiadau, sut maent wedi ymgysylltu yn y gorffennol, beth sydd wedi gweithio a beth sydd heb weithio. Felly, wrth ddatblygu cynllun gwaith mewn partneriaeth, gellir sicrhau bod cefnogaeth ar gael i hybu llesiant pawb sy’n rhan o’r gwaith. Gall hyn gynnwys mynediad at gefnogaeth trwy oruchwylio neu hyfforddiant.

Darparu adnoddau

Mae’n hanfodol cael adnoddau priodol i hybu llesiant. Gwyddom o ymchwil Cymdeithas yr Amgueddfeydd i lesiant y gweithlu mai llwyth gwaith a gofynion gormodol oedd y ffactor allweddol oedd yn amharu ar lesiant. Mae hyn yn codi gyda holl waith y sector, ond mae gwaith emosiynol-ddwys yn gofyn hyd yn oed fwy gan bobl ac mae angen sylweddoli a chydabod hynny a’i gynnwys wrth gynllunio prosiectau. Dyma bwyntiau allweddol i’w hystyried:

Amser i feithrin ymddiriedaeth rhwng partneriaid

Mae’n hawdd tanamcangyfrif faint o amser y gall ei gymryd i feithrin ymddiriedaeth a fydd yn helpu i ddenu cyfranogwyr, ymgysylltu â nhw ac ennyn eu hyder. Mae angen i hyd y prosiect a hyd y contractau adlewyrchu hyn fel y gellir bodloni gofynion y gwaith mewn ffordd sy’n cefnogi llesiant pawb sy’n rhan ohono.

Amser i ddatblygu perthnasoedd gwaith

O’n hymchwil i lesiant y gweithlu, Workforce Wellbeing research, 2022, gwyddom mai cael rheolwr llinell gofalgar ac empathig a pherthnasoedd da â chydweithwyr yw’r ffordd orau o gefnogi llesiant unigolion. Ar ddechrau’r gwaith, mae buddsoddi amser i ddod i nabod y bobl rydych yn gweithio gyda nhw yn hollbwysig er mwyn meithrin cefnogaeth. Mae hyn yn arbennig o bwysig lle gall fod gweithgareddau, profiadau a deilliannau emosiynol-ddwys. Ystyriwch yn ofalus sut y bydd hyn yn digwydd os yw pobl yn gweithio o bell, neu o dan drefniant hybrid – lle gallai fod yn anoddach meithrin ymddiriedaeth a chyd-ddealltwriaeth.

Tasgau amrywiol

Mae angen i sefydliadau a rheolwyr sylweddoli bod angen gwneud llawer o wahanol dasgau mewn gwaith cymuned-ganolog, a bod pob un ohonynt yn gofyn am amser a sgiliau. Ochr yn ochr â meithrin perthnasoedd, gall y tasgau gynnwys: cynllunio; contractio; cyflwyno gweithdai; gweinyddu taliadau; ysgrifennu adroddiadau a mwy.

Mae angen darparu adnoddau priodol ar gyfer y rhain, mewn ffordd sy’n golygu eu bod yn cael eu cyflawni’n ddiogel ac yn sensitif, heb greu gofynion gormodol sy’n cystadlu am sylw’r rhai sy’n cymryd rhan.

Cefnogaeth i gyflenwi’r gwaith

Mae sicrhau gofod diogel a chefnogol i bawb yn allweddol er mwyn cefnogi llesiant. Gall hyn ddibynnu ar natur y gwaith rydych yn ei gynllunio ac, wrth weithio gyda gwahanol grwpiau cymunedol, gallech dderbyn gwahanol ymatebion a deunyddiau. Mae’n well cael mwy nag un hwylusydd ac felly, er enghraifft, os oes un cyfranogwr yn cael anhawster ag agwedd benodol ar y gweithdy, gellir cefnogi’r unigolyn a’r grŵp fel y gallant barhau. Caiff hyn effaith gadarnhaol ar bawb, nid dim ond y cyfranogwyr: mae’n lleihau’r baich a’r pryder os bydd hwyluswyr yn wynebu gofynion sy’n gwrthdaro â’i gilydd.

Amser i orffwys

Yn aml, ni roddir digon o sylw i effaith gwaith emosiynol-ddwys ar bobl sy’n rheoli neu’n hwyluso gwaith cymuned-ganolog. Pwysleisiodd pawb y gwnaethom ni ymgynghori â nhw ar gyfer y canllawiau hyn pa mor bwysig yw cynnwys amser ar ôl sesiynau neu gyfarfodydd i ymlacio, yn hytrach na symud yn syth i dasg arall. Roedd hyn yn bwysig wrth amserlennu gwahanol weithgareddau, er mwyn sicrhau bod digon o amser segur rhyngddynt ac nad oedd disgwyl i bobl ddefnyddio’u hamser eu hunain i orffwys na dod atynt eu hunain.

Amser i fyfyrio

Bu ymarferwyr yn sôn hefyd am bwysigrwydd cynnwys ffyrdd i bawb rannu eu profiadau, yr heriau a wynebwyd ganddynt ac unrhyw beth a ddysgwyd, gyda staff a chyfranogwyr eraill wrth i’r gwaith symud ymlaen, nid dim ond ar y diwedd. Maent yn gwerthfawrogi cyfleoedd ffurfiol ac anffurfiol i rannu, myfyrio a chefnogi ei gilydd. Er enghraifft, awgrymwyd sesiwn fisol reolaidd i drafod yr hyn a ddysgwyd a’i effaith.

Mae’n debygol y bydd angen adnoddau, ariannol neu eraill, ar yr ystyriaethau hyn, ac felly mae’n hollbwysig cymryd amser i feddwl o ddifrif am hyn, yn cynnwys y gyllideb gysylltiedig.

Cyn i'r gwaith ddechrau

03



“One of the key issues is underestimating the impact on the workforce and the group, as well as the resources, expectations and expertise required.”

Tamsin Greaves

Rheoli disgwyliadau

Un thema gyson gan y rhanddeiliaid oedd bod cyfranogiad yn gallu bod yn anghyson a’i bod yn allweddol rheoli disgwyliadau uwch-reolwyr, yn aml ynghylch niferoedd bach. Trwy ganolbwyntio ar niferoedd uchel, neu ‘gyfrif ffa’ yn ôl un rhanddeiliad, hni thelir sylw i’r effaith sylweddol a dwfn y gall cymryd rhan ei chael ar ddim ond un cyfranogwr, ac ni ddylid byth ddibrisio hynny.

“Success can be individual change.”

Victoria Ryves

Wrth reoli disgwyliadau, mae’n bwysig sicrhau nad yw niferoedd anghyson na’r posibilrwydd mai ychydig fydd mewn sesiwn yn digalonni hwyluswyr y sesiynau na’r tîm ehangach. Dyma yw natur y gwaith yn aml, ac felly mae’n bwysig cydnabod hynny a bod yn gefnogol.

Nodwyd bod cefnogaeth rheolwyr llinell a chymheiriaid (peers) yn hollbwysig, ond ei bod yn hanfodol hefyd bod y sefydliad yn ymrwymo’n glir i’r gwaith er mwyn codi’r proffil yn fewnol ac yn allanol, sicrhau bod adnoddau a chyllid ar gael ac ymgorffori hynny fel rhan o’r ddarpariaeth graidd.

“One of things that we have had is incredible support by senior managers for what we do.”

Nelson Cummings

Hyfforddiant

O’n hymchwil i lesiant y gweithlu, [Workforce Wellbeing research](#), 2022, gwyddom mai dim ond 29% o’r bobl oedd yn gweithio gyda chymunedau a gafodd hyfforddiant i gefnogi eu gwaith, a bod 39% wedi dweud na chawsant hyfforddiant o gwbl yn y sgiliau sy’n gysylltiedig â gwaith effeithiol yn y maes hwn.

Gall hyfforddiant ddatblygu cymhwysedd a hyder, sy’n golygu y gall pobl fod yn llai pryderus am weithio mewn lleoliadau newydd neu ansicr. Mae natur a lefel yr hyfforddiant yn dibynnu ar y gwaith y bwriadwch ei wneud, a gall gynnwys hyfforddiant mewn ymarfer myfyriol, cymorth cyntaf iechyd meddwl, asesu risg, neu brosesau diogelu. Mae mwy o sôn am hyn yn yr adran Sgiliau isod.

Un o’r pwyntiau allweddol a amlygwyd gan ymarferwyr oedd bod hyfforddiant yn cael ei ddarparu weithiau mewn ymateb i rywbeth nad yw wedi mynd yn dda. Os byddwch yn drylwyr wrth bennu cwmpas y gwaith, gall sicrhau’ch bod yn datblygu cyllideb a chynllun gwaith sy’n rhagweld anghenion hyfforddi a datblygu. Bydd siarad â sefydliadau sydd wedi gwneud gwaith tebyg yn eich helpu i sylweddoli pa mor eang yw’r opsiynau hyfforddiant.

Yn dibynnu ar y sefydliad rydych chi’n gweithio gydag ef neu iddo, efallai y bydd hyfforddiant ar gyfer y gwasanaeth neu’r awdurdod ar gael i chi yn allanol. Er enghraifft, mewn meysydd lle mae’r awdurdod lleol yn rhoi blaenoriaeth i weithredu, fel cam-drin domestig, gall sefydliadau fel [Cymorth i Ferched](#) gynnig hyfforddiant mewn meithrin hyder. Mae llawer o adnoddau ar gael am ddim, er enghraifft mae’r [Zero Suicide Alliance](#) yn cynnig cwrs ar-lein am ddim ar ymwybyddiaeth o hunanladdiad.

Os na fydd yn ymarferol i bob aelod o’r tîm fynd i sesiynau hyfforddiant, efallai yr hoffech fabwysiadu dull hyfforddi’r hyfforddwr, lle caiff unigolion eu hyfforddi i gynnal sesiynau ar gyfer y tîm. Ffordd arall o raeadru dysgu yw defnyddio dull rhannu sgiliau, gydag unigolion a fu mewn hyfforddiant yn rhannu’r hyn a ddysgwyd ganddynt, eu sgiliau a’r deunyddiau ag eraill. Gellid cyflwyno hyn fel sgwrs sydyn am 10 munud mewn cyfarfod tîm.

Sgiliau

Mae’r sgiliau isod yn rhai pwysig i’w hystyried:

- Eiriolaeth
- Gosod ffiniau
- Annog a mentora
- Cydguradu a chydgynhyrchu
- Cyfathrebu
- Datrys gwrthdaro
- Cynhwysiant
- Rheoli prosiectau ac amser
- Myfyrio, dysgu a hunanymwybyddiaeth
- Ymarfer ystyriol o drawma neu ymwybodol o drawma

Os yw staff presennol yn ymgymryd â phrosiect neu raglen newydd, dylech nodi’r sgiliau sydd ganddynt eisoes, unrhyw hyfforddiant a gawsant o’r blaen, ac a oes angen hyfforddiant fwy cyfredol neu hyfforddiant gloywi. Os ydych yn creu rôl newydd ar gyfer y prosiect, bydd eglurder ynghylch y sgiliau angenrheidiol yn eich helpu i ysgrifennu disgrifiad o’r rôl, i gynllunio proses ddewis ac i ddatblygu rhaglen sefydlu a hyfforddi. Mae angen ystyried hyn yng nghyd-destun trosiant y gweithlu hefyd,. Felly pan fydd pobl newydd yn ymuno yn ystod darn o waith a gynlluniwyd, bydd angen iddyn nhw gael cefnogaeth gyfatebol i ddatblygu.

Y tîm ehangach a’u rolau

Rhowch ystyriaeth hefyd i’r tîm ehangach a all fod yn rhan o’ch gwaith neu’n cael eu heffeithio ganddo. Gallai hyn gynnwys pobl sy’n gweithio gyda gwybodaeth am gasgliadau neu’n delio â’r cyfryngau cymdeithasol neu ymholiadau gan y wasg. Soniodd rhai o’r bobl roeddem yn ymgynghori â nhw am y potensial ar gyfer hyfforddiant ymwybyddiaeth mewn materion sy’n berthnasol i’ch gwaith, yn ogystal â chreu gofod ar gyfer trafodaeth, cefnogaeth ac adferiad. Wrth fabwysiadu dull cyfannol ar draws y sefydliad cyfan, cefnogir llesiant pawb sy’n rhan o’r prosiect.

Un maes y cyfeiriwyd ato’n benodol oedd codi ymwybyddiaeth staff blaen tŷ. Mae’r amgueddfa’n lle dieithr i lawer o gymunedau. Efallai na fydd yn teimlo’n lle diogel na chyfarwydd ac, felly, mae’n hollbwysig bod yn gyfeillgar a chefnogol wrth eu croesawu a’u cyfeirio trwy’r lle. Gall hyn helpu cymunedau i deimlo’u bod yn cael croeso a’u bod yn barod i gymryd rhan. Felly mae’n bwysig sicrhau bod pawb o’n cydweithwyr sy’n ymwneud yn uniongyrchol ag ymwelwyr yn teimlo eu bod yn cael y gefnogaeth a’r adnoddau i groesawu ac ymateb i gymunedau.

Gall natur y gwaith ei gwneud yn fwy tebygol y daw gwrthwynebiad, a sylwadau negyddol, gelyniaethus neu ymosodol. Gall hyn ddod o’r tu mewn i’r sefydliad a’r tu allan. Mae’n hollbwysig helpu unigolion, yn enwedig bobl sydd yn y rheng flaen, i ddelio â’r sefyllfaoedd hyn. Datblygwyd yr adnodd hwn – [Managing a Hate Situation](#) – mewn ymateb uniongyrchol i sefyllfa go iawn yn ymwneud â sylwadau trawsffobig a wnaed am arddangosfa gymunedol, ond gellir cymhwyso’r egwyddorion yn ehangach.

Asesiadau risg

Mae amgueddfeydd yn gyfarwydd â chynnal asesiadau risg ar gyfer baglu, llithro a chwympo, ar gyfer symud gwrthrychau neu osod arddangosfeydd. Fodd bynnag, mae’n dod yn fwyfwy pwysig eu cynnal ar gyfer agweddau eraill, llai diriaethol, ar y gwaith, yn cynnwys llesiant seicolegol neu iechyd meddwl. Gall cynnal asesiad risg cyffredinol wrth bennu cwmpas y gwaith roi cyfle i chi gyllidebu ar gyfer mesurau lliniaru priodol a’u rhoi ar waith er mwyn creu amgylchedd diogel a chefnogol. Yn ogystal ag asesiad risg cyffredinol, efallai yr hoffech gynnwys asesiadau risg unigol ar gyfer aelodau o’r tîm neu gyfranogwyr er mwyn sicrhau eu bod yn cael eu cefnogi. Cofiwch y gall pethau newid yn ystod cyfnod y gwaith ac y gall fod rhaid ailadrodd asesiadau risg. Yn ogystal, gall ymgorffori’r cysyniad o asesiadau risg roi mwy o hyder i bobl sy’n gorfod cynnal asesiadau risg deinamig.

Os oes angen edrych yn ddyfnach ar brofiad bywyd rhywun neu ei ymateb tebygol i gynnwys amgueddfa, gall [asesiad risg](#) mwy strwythuredig ychwanegu at yr argraffiadau a gewch trwy wneud [cynllun lles ar gyfer unigolyn](#). Mae’r asesiad risg hwn, a seilir ar ganllawiau’r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (HSE) ar reoli straen, yn rhoi sylfaen fanylach ar gyfer sgysiau a chefnogaeth.

Nid yw’n ofod therapiwtig

Mae’n hollbwysig cydnabod cyfyngiadau yr hyn y gallwn ni ei wneud a natur a nod eich gwaith chi. Nid yw’r rhan fwyaf o amgueddfeydd yn cynnwys gofodau clinigol na therapiwtig, ac mae’n hollbwysig bod cyfranogwyr yn sylweddoli hyn a bod gan y rhai sy’n rhan o’r gwaith wybodaeth briodol fel y gellir cyfeirio pobl i’r man cywir neu eu huwchgyfeirio yn ôl yr angen.

Er bod llawer o sefydliadau’n defnyddio’r term ‘ymarfer sy’n ystyriol o drawma’ (‘trauma informed practice’), pwysleisiodd Jess Turtle, Cyd-sylfaenydd yr Amgueddfa Digartrefedd, eu bod nhw wedi mabwysiadu’r term ‘ymwybyddiaeth o drawma’ (‘trauma consciousness’), i amlygu cyfyngiadau eu harbenigedd, ac i sicrhau bod y gwaith a wnânt yn cael ei weld yn y goleuni hwn.

Mae’n bwysig myfyrio ar y gymuned y byddwch yn gweithio gyda hi, nod y gwaith a dyfnder y gwaith emosiynol. Bydd gan wahanol gymunedau anghenion a dewisiadau gwahanol ac felly dylid datblygu dull penodol a phwrpasol o weithio mewn partneriaeth â nhw.

“I am not a therapist, and this is not therapy.”

Tamsin Greaves

“Clarity of target audience is critical - who is it you are working with and what do they need. This needs to be reflected in the design and marketing of your project.”

Victoria Ryves

Mae eglurder ynghylch diben y gwaith a’r unigolion y bydd y cyfranogwyr yn cyfarfod â nhw yn hollbwysig.

Gweithwyr llawrydd

Yn ogystal â’r gweithlu ehangach, mae’n hollbwysig blaenoriaethu datblygiad, hyfforddiant a llesiant unrhyw weithwyr llawrydd cysylltiedig hefyd. Dylai gweithwyr llawrydd gael yr un gofal a sylw ag y caiff staff a gwirfoddolwyr os oes modd. Mae’n bwysig ystyried efallai eu bod nhw’n cael llai o gyfleoedd i ymwneud ag eraill a llai o gefnogaeth gan eu bod yn gweithio ar eu pen eu hunain. Dylai cyllidebau ddarparu ar gyfer rhoi amser i weithwyr llawrydd gael hyfforddiant gofynnol, sesiynau ôl-drafod, neu orffwys, a thalu am hynny.

Yn ystod y gwaith a ariennir

04



Cefnogaeth a gofal

Wrth i’ch gwaith a ariennir symud ymlaen, edrychwch eto ar y cynlluniau a wnaethoch a byddwch yn barod i’w haddasu. Trwy ymgorffori’r elfennau gwarchodol isod, gallwch sicrhau bod llesiant pawb sy’n rhan o’r gwaith yn cael ei flaenoriaethu a’i gefnogi. Mae hyn yn cynnwys:

Amrywiaeth y tasgau

Darparu adnoddau priodol neu ddatblygu unigolion fel eu bod yn gallu gwneud y tasgau amrywiol sy’n ofynnol yn hyderus ac yn dda.

Amser i orffwys a myfyrio

Creu cynllun gwaith neu rota i roi cyfle i unigolion ymlacio neu gymryd cam yn ôl i warchod eu llesiant. Dylai hyn gynnwys amser ar gyfer unigolion yn ogystal â thrafodaethau wedi’u trefnu i fyfyrio ar effeithiau gwaith emosïynol-ddwys.

Cefnogaeth i wneud y gwaith

Sicrhau bod arbenigedd a phrofiad priodol ar gael fel y gellir gwneud y gwaith mewn ffordd gyfrifol. Gallai hyn olygu unigolion o asiantaethau neu sefydliadau eraill, fel nad oes gormod o bwysau a allai beryglu llesiant pawb sy’n rhan o’r prosiect.

Cefnogaeth a roddir eisoes gan y sefydliad

Fel rhan o unrhyw baratoad ar gyfer proses sefydlu staff, gweithwyr llawrydd neu wirfoddolwyr newydd, yn ogystal â rhoi sylw i’r gefnogaeth a roddir i staff presennol, gall fod yn fuddiol casglu’r holl bolisiau a gweithdrefnau perthnasol a chreu rhestr. Gallai’r rhain ymwneud â pharch ac urddas, cynhwysiant, diogelu, llesiant, yn ogystal â mynediad at Raglenni Cymorth i Weithwyr (EAP), Iechyd Galwedigaethol, cynrychiolwyr Undebau Llafur, Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl.

Os ydych yn gweithio i amgueddfa oddi mewn i sefydliad mwy o faint neu awdurdod lleol, efallai y cewch elwa hefyd ar gefnogaeth ehangach sydd eisoes ar gael ar gyfer proffesiynau risg uwch, er enghraifft weithwyr proffesiynol gofal iechyd neu waith cymdeithasol.

Cefnogaeth rheolwr llinell

Un o’r themâu mwyaf cyson ym maes cefnogaeth oedd yr angen am sgysrsiau, fel sesiynau un-i-un rhwng rheolwyr a staff, sgysrsiau rhwng cymheiriaid (peers) a thrafodaethau grŵp. Mae rhannu teimladau, cael clust i wrando a gwybod nad ydych ar eich pen eich hunan yn gallu cael effaith rymus. Yn Hyb Llesiant yr MA, rydym wedi tynnu sylw at ffyrdd y gallwch gael [sgwrs empathig a chefnogol](#).

Fel rhan o hyn, mae’n bwysig cydnabod bod y gwaith a’r cynnwys yn drwm, ac atgoffa pawb, heb farnu, bod eu hymatebion yn real ac yn ddilys.

Os paratowyd [cynlluniau llesiant ar gyfer unigolion](#) cyn dechrau ar y gwaith, fel yr argymhellwyd, gellir defnyddio’r rhain i fonitro lefelau llesiant a gallant helpu i ganfod meysydd lle mae angen cefnogaeth.

Cefnogaeth cymheiriaid

Gall ymgorffori cefnogaeth cymheiriaid (peer support) fod o gymorth mawr, boed hynny yn nigwyddiadau rhwydweithio’r arianwyr neu trwy ymuno â rhwydwaith proffesiynol fel [GLAM Cares](#). Mae’n hynod bwysig cael lle i ddod i drafod heriau, ac i holi am atebion a sut i weithredu.

“We found that support for this work worked better in person so we adopted a hybrid approach to our meetings - which made it easier to check in on people.”

Nelson Cummins

“What worked well was a cup of tea and a debrief, as well as touch points with a line manager.”

Victoria Ryves

Hunanofal

Mae gan sefydliadau ddyletswydd gofal i greu gofodau diogel a chefnogol. Amlygwyd hyn fel rhywbeth i feddwl amdano cyn dechrau’r prosiect ond dylid cyfeirio ato trwy gydol y prosiect hefyd. Gall fod yn ddefnyddiol i sefydliadau a rheolwyr amlygu pwyntiau gofal y tu allan i’r sefyllfa waith, ac mae hunanofal yn un o’r rhain.

Hunanofal yw’r arfer o fynd ati’n fwriadol i warchod eich llesiant a’ch hapusrwydd eich hunan mewn cyfnodau o straen.

Mae ymdeimlad o rym neu reolaeth yn y ffordd rydym yn byw ein bywydau yn cael effaith warchodol ac iachusol sy’n lles i ni. Er na ddylem ymfalchïo ormod yn ein gwydnwch (resilience) na disgwyl i wydnwch ddod yn naturiol, mae camau y gall unigolion eu cymryd i feithrin gwydnwch. Efallai y gall yr [adnodd hwn ar feithrin gwydnwch](#) yn Hyb Llesiant yr MA eich helpu.

Os yw pobl yn ymwybodol o ffactorau a all achosi straen, symptomau straen a ffyrdd gwarchodol ac ymatebol o ofalu am eu llesiant eu hunan, gellir sicrhau bod pawb yn cydweithio i greu diwylliant o ofal.

Bod yn barod am yr annisgwyl

Bydd llawer o’r pwyntiau sydd yn y canllawiau hyn yn creu sylfaen gadarn ar gyfer delio â’r annisgwyl. Os yw’r rhai sy’n rhan o’r gwaith yn teimlo’u bod yn cael eu cefnogi a’u bod yn gymwys ac yn hyderus, gallant ymateb yn haws ac yn fwy medrus i sefyllfaoedd annisgwyl neu ymatebion annisgwyl i eitemau yn yr amgueddfa.

Bydd natur y gwaith yn effeithio ar y math o ymgysylltiad emosiynol a’i ddyfnder. Efallai bod gennych deimlad y gallai cynnwys neu gasgliadau sbarduno ymateb emosiynol, ond does dim modd rhagweld ymateb cyfranogwr bob amser. Gall rhywbeth sy’n ymddangos yn ddiniwed i chi sbarduno teimladau eithafol yn rhywun arall – gallai hyn fod mewn ymateb i’r adeilad, neu sŵn, yn gymaint â’r cynnwys. Wrth dynnu sylw at y ffaith y gallai rhywbeth penodol sbarduno teimladau emosiynol, dylai staff, gweithwyr llawrydd a gwirfoddolwyr sylweddoli efallai nad dyma’r unig gynnwys sy’n creu ymateb emosiynol.

Hyd yn oed gydag asesiadau risg manwl, ni fyddwch bob amser yn gallu rhagweld beth allai sbarduno ymateb emosiynol, neu beth allai effeithio ar brofiad rhywun ar y pryd.

Cyfeirio

Fel rhan o’r dasg o gefnogi pawb sy’n rhan o’r gwaith, cyfranogwyr yn benodol, mae creu rhestr o sefydliadau cefnogi cenedlaethol neu leol yn gallu bod yn amhrisiadwy. Mae’n rhoi mwy o hyder i’r rhai sy’n gwneud y cefnogi. Os cânt eu hargraffu, yn ogystal â bod yn rhan o adnoddau ar-lein fel ceisiadau i gymryd rhan neu gyfarwyddiadau ymuno, gellir eu dosbarthu’n hawdd.

‘Llosgi allan’

Os talwch sylw i’r sylwadau yn y canllawiau hyn, gall leihau’r effeithiau ar lesiant pawb sy’n rhan o’r gwaith. Fodd bynnag, efallai na fydd hynny’n ddigon. Mae ‘llosgi allan’ yn disgrifio profiadau pobl sydd o dan straen difrifol oherwydd eu gwaith. Gobeithio na fydd raid i chi ddefnyddio ein hadnodd i [ddelio â ‘llosgi allan’](#), ond gallai fod o fudd i chi ei ddarllen a chyfeirio pobl ato er mwyn sicrhau eu bod yn cael cefnogaeth a’u bod yn ymwybodol o’r symptomau.

Dod â'r gwaith i ben

05



Paratoi

Bydd natur a hyd y gwaith yn dylanwadu ar gryfderau’r perthnasoedd sy’n cael eu ffurfio.

Fel rhan o gynllun y prosiect neu’r gwaith, mae’n hanfodol eich bod yn neilltuo amser, gofod ac adnoddau i reoli’r camau olaf yn sensitif ac yn effeithiol. Os yw’n berthnasol, gofalwch fod y cyfranogwyr yn cael cefnogaeth neu’n cael eu cyfeirio at adnoddau, unigolion a rhwydweithiau, am gyfnod wedyn.

Nid yw’r ffaith bod cyfnod o waith wedi dod i ben yn golygu bod y perthnasoedd na’r myfyrio wedi darfod. Mae’n bwysig trefnu hyfforddiant ynghylch ffiniau ar gyfer y cam hwn o’r gwaith, oherwydd gall fod yn anodd camu yn ôl oddi wrth berthnasoedd sydd wedi’u meithrin dros amser. Efallai y bydd aelodau o’r tîm a hwyluswyr yn dal yn awyddus i gefnogi cyfranogwyr ar ôl diwedd y gwaith. Fodd bynnag, gall gwneud hynny y tu hwnt i’r ffiniau a’r gefnogaeth a bennwyd fod yn llawn risg i bawb sy’n rhan o’r gwaith.

Mae’n bosib peidio â sylweddoli bod angen cymaint o gefnogaeth ar ôl cwblhau’r gwaith. Felly, gallech baratoi trwy wneud peth mor syml â sicrhau bod y cyllid yn caniatáu amser i ddod â’r gwaith i ben, ôl-drafod a gweld pa wersi a ddysgwyd, a threfnu bod y Rhaglenni Cymorth i Weithwyr ar gael ychydig y tu hwnt i ddiwedd y contractau.

Mae buddsoddi amser a meddwl yn helpu pawb i baratoi ar gyfer cam olaf y gwaith mewn ffordd sensitif ac ymarferol a gall gyfrannu at berthnasoedd mwy hirdymor a sefydlog rhwng yr amgueddfa a grwpiau cymunedol.

Y gwersi a ddysgwyd

Wrth ddod â’r gwaith hwn i ben, mae’n bwysig canfod amser i fyfyrio, gan holi pawb oedd yn rhan o’r gwaith – Beth weithiodd? Beth na weithiodd? A sut y gellir gwella’r profiadau yn y dyfodol. Trwy gael y sgysiau hyn a rhannu manylion priodol oddi mewn i’ch sefydliad ac yn ehangach, gellir sicrhau bod yr holl waith yn y maes yn y dyfodol yn diwallu anghenion pawb sy’n rhan o’r gwaith, gan flaenoriaethu eu llesiant a rhoi lle canolog iddo.

Diolchiadau

06

Diolch i’r bobl isod sydd wedi cymryd rhan yn y trafodaethau am eu gwaith a’u harferion da:

- Esther Amis-Hughes, Rheolwr Ymgysylltu Cymunedol, Amgueddfeydd ac Orielau Leeds
- Jess Turtle, Cyd-sylfaenydd a Chyfarwyddwr, yr Amgueddfa Digartrefedd
- Kate Freeborough, Artist a Hwylusydd
- Nelson Cummins, Curadur (Legacies of Slavery and Empire), Amgueddfeydd Glasgow
- Dr Nuala Morse, Darlithydd mewn Astudiaethau Amgueddfa, Prifysgol Caerlŷr
- Tamsin Greaves, Cydgysylltydd Prosiectau Cymunedol, Amgueddfa Mansfield
- Victoria Ryves, Pennaeth Diwylliant ac Ymgysylltu, Wentworth Woodhouse

Rhagor o adnoddau

07

Mae gwahanol adnoddau ar gael i helpu â’r math hwn o waith. Yn hytrach na’u hailysgrifennu, rydym wedi pendertynu cyfeirio atynt gan y gallent fod yn fwy perthnasol i rai prosiectau nag eraill.

Mae [Hyb Llesiant Cymdeithas yr Amgueddfeydd](#) yn cynnwys gwahanol adnoddau y gellir eu defnyddio cyn ac yn ystod y prosiect, e.e. asesiadau risg ar gyfer unigolion a chynlluniau llesiant ar gyfer unigolion.

Mae [GLAM Cares](#) yn rhwydwaith gofal a chefnogaeth ar gyfer pobl sy’n gweithio gyda chymunedau mewn orielau, llyfrgelloedd, archifdai ac amgueddfeydd. Mae ganddynt raglen o ddigwyddiadau am ddim, cynhadledd flynyddol a hyfforddiant yn y meysydd hyn. Ar eu gwefan, cewch wybodaeth, astudiaethau achos ac adnoddau eraill i gefnogi gwaith fel hyn.

Mae’r [Culture, Health and Wellbeing Alliance](#) yn cynnig rhwydwaith o eiriolaeth, cefnogaeth ac adnoddau ar y cyd, gan hybu iechyd a llesiant i bawb trwy weithgareddau creadigol a diwylliannol.

Mae GLAM Cares a’r Culture, Health and Wellbeing Alliance ill dau yn rhwydweithiau proffesiynol nad ydynt yn codi tâl aelodaeth.

Ym marn [Oriol Gelf Manceinion](#) mae’n bwysig i amgueddfeydd ac orielau gynnwys agwedd ystyriol o drawma yn eu holl waith. Mae astudiaethau achos a myfyrdodau buddiol ar eu gwefan.

[Canllawiau cyfathrebu am ddad-drefedigaethu](#) - fel offeryn i reoli llesiant yng nghyd-destun cyfathrebu rhagweithiol.

Mae [Sefydliad Baring](#) wedi ysgrifennu i ddisgrifio pa fath o beth yw amgueddfa ystyriol o drawma.

[How to write a positionality statement](#) - gan y Sefydliad Cydraddoldeb.

Astudiaethau Achos

08



Thackray Museum of Medicine

Wrth siarad â phobl, yn ogystal ag enghreifftiau o waith yn y sector, clywsom am flaenoriaethau a chatau clir i greu gwaith a gofod i gefnogi llesiant pobl eraill a rhoi lle canolog iddo. Isod, amlinellir rhai enghreifftiau o’r mathau o waith a wneir yn y maes hwn a’r hyn y gallwn ni ei ddysgu ohonynt.

Astudiaeth Achos 1:
Heritage Doncaster – Fframwaith Cefnogi Cymheiriaid

Yn 2023, aeth Heritage Doncaster ati i sefydlu fframwaith cefnogi cymheiriaid (framework for peer support) ar gyfer eu staff ymgysylltu cymunedol. Mae’r tîm yn darparu gweithgareddau llesiant fel rhan o’r rhaglen Hanes, lechyd a Hapusrwydd. Mae’r rhaglen yn defnyddio casgliadau a straeon o amgueddfeydd i wella llesiant, ffurfio cysylltiadau a meithrin sgiliau, trwy glybiau cymdeithasol, gweithdai a gweithgareddau creadigol; gyda chynulleidfaoedd amrywiol, yn cynnwys pobl sy’n teimlo’n ynysig a rhai sydd â phroblemau iechyd meddwl.

Cafodd y tîm gymorth Vicky Richardson o Bread and Roses Counselling a GLAM Cares, rhwydwaith cefnogi cymheiriaid ar gyfer gweithwyr ymgysylltu cymunedol, i ymchwilio i ffurf bosibl fframwaith cefnogi cymheiriaid ar gyfer staff. Y bwriad oedd sicrhau bod y staff yn cael cymaint o ofal â chyfranogwyr, gan greu diwylliant o ofal.

Bu pawb yn ystyried ffurf bosibl sesiwn cefnogi cymheiriaid, a gwahanol fodelau sydd eisoes yn bod ar gyfer rhannu ac ymarfer myfyriol, gan nodi’r rhannau a weithiodd orau iddyn nhw fel tîm.

Bob chwe wythnos, cynhelir cyfarfod wyneb yn wyneb caeedig gyda’r tîm lle caiff staff gyflwyno senarios, cwestiynau a phwyntiau trafod, gan ddefnyddio’r fframwaith hwn. Mae’r rolau sy’n cael eu pennu yn y fframwaith yn newid ym mhob cyfarfod, ac nid oes un person yn cymryd rhan yr arbenigwr fyth. Mae pawb yn datrys problemau gyda’i gilydd heb hierarchaeth, gan feithrin y gallu i rannu gwybodaeth ac arferion gorau a dysgu oddi wrth ei gilydd.

Y peth gorau a ddaeth o’r fframwaith yw bod canolbwyntio ar lesiant staff yn beth arferol i’w wneud, ac maent yn edrych ar ffyrdd o gyflwyno hyn yn nhimau eraill Heritage Doncaster.

Astudiaeth Achos 2:
Prifysgol Caer-wysg – Researcher’s Wellbeing Through Art

Bwriad prosiect “Researcher’s Wellbeing Through Art” (RWTa) oedd gwella iechyd meddwl a chefnogaeth gymdeithasol myfyrwyr PhD trwy fynegiant creadigol. Daeth y syniad ar gyfer y prosiect gan fyfyrwraig PhD a oedd yn ymgodymu â dwy her – straen academiaidd ac ynysu cymdeithasol, yn enwedig gan ei bod yn fyfyrwraig ryngwladol niwrowahanol. Sylwodd fod myfyrwyr eraill niwrowahanol yn cael problemau tebyg, yn enwedig rai o gefndiroedd ethnig leiafrifol a oedd yn aml yn gyndyn o ddatgelu eu hanableddau oherwydd y pwysedd i gydymffurfio mewn sefyllfaoedd academiaidd a chymdeithasol. Mae’r profiad hwn o fynd am gyfnod maith heb gefnogaeth yn cael ei adleisio ymhlith myfyrwyr PhD eraill, yn enwedig rai sydd â rolau gofalu, cyflyrau iechyd cronig, neu gyflyrau iechyd meddwl difrifol. Nod RWTa oedd torri’r cylch hwn, gan gynnig gofod creadigol lle gall myfyrwyr PhD ddod i gysylltiad ag eraill, cael cyfle i fynegi eu hunain, a chanfod cymuned gefnogol.

Lluniwyd y rhaglen gan dalu sylw i gynhwysiant a hygyrchedd. Dewiswyd arweinwyr gweithdai o blith artistiaid lleol, yn enwedig rai sy’n rhieni sengl neu’n niwrowahanol. Bu’r dewis hwn a’r penderfyniad i gynnal y rhan fwyaf o ddigwyddiadau mewn lleoliadau cymunedol yn help i feithrin ysbryd cymunedol.

Mae’r pedwar gweithdy celf strwythuredig, cyfnodau ar gyfer gwaith creadigol unigol a’r arddangosfa derfynol â’r cyfle i gyfranogwyr gyflwyno eu creadigaethau, yn ganolog i RWTa. Llwyddodd y gweithdai i greu amgylchedd croesawus lle gallai’r cyfranogwyr adael eu sgriniau, ymlacio, ac ymgolli mewn creadigrwydd cyffyrddol. Roedd ymwneud â gwahanol ddeunyddiau yn help iddynt siarad yn onest am heriau oedd ganddynt yn gyffredin fel syndrom y ffugiwr (imposter syndrome), rheoli amser, a pherthnasoedd â goruchwylwyr. Daeth hyn â manteision pellgyrhaeddol i’r cyfranogwyr trwy greu cymuned gefnogol sy’n gwerthfawrogi eu cyfraniadau unigryw.

Astudiaeth Achos 3:
Amgueddfeydd Glasgow – Art for Baby

Mae Art for Baby yn rhaglen ddi-dâl o sesiynau wythnosol awr o hyd a gyflwynir gan y tîm addysg yn y Gallery of Modern Art (GoMA), Amgueddfeydd Glasgow. Caiff ei hanelu at ofalwyr sydd â babanod hyd at 18 mis oed, ac mae’n defnyddio grym y profiad o ymweld ag amgueddfeydd, ymgysylltu â chasgliadau, a chreadigrwydd i fynd i’r afael â phroblem teimlo’n ynysig ac i gefnogi llesiant meddyliol.

Ar ddechrau pob sesiwn, gwahoddir y cyfranogwyr i wneud eu hunain yn gyfforddus yn Stiwdio GoMA, sydd â seddi cyfforddus, clustogau, matiau meddal a theganau synhwyraidd. Cânt wybod bod croeso iddynt fwydo neu newid eu babi unrhyw bryd. Mae’r hwylusydd yn eu harwain trwy ymweliad anffurfiol, â’r babanod yn eu breichiau, gan roi cyflwyniad cyflym i un o’r arddangosfeydd ac awgrymiadau i’r cyfranogwyr ar gyfer crwydro ar eu pen eu hunain. Yna mae’r grŵp yn mynd yn ôl i’r Stiwdio, i chwarae gyda’u babanod, sgwrsio â rhieni eraill ac, os dymunant, wneud prosiect celf syml wedi’i ysbrydoli gan yr arddangosfa. Yn aml, gallant gynnwys y babi mewn ffyrdd hawdd yn y gweithgaredd hwn.

Gwelir pa mor effeithiol yw’r sesiynau gan eu bod yn aml yn llawn, bod rhestrau aros a bod yr ymateb yn eithriadol o ffafriol. Erbyn hyn, mae’r tîm yn cyflwyno’r rhaglen ar safleoedd eraill Amgueddfeydd Glasgow.

Astudiaeth Achos 4:
Amgueddfa Mansfield – Art Power

Prosiect cyfiawnder cymdeithasol yn amgueddfa’r awdurdod lleol ym Mansfield yw Art Power. Cafodd ei gychwyn mewn ymateb i’r cynnydd yn nifer y galwadau i wasanaethau cymorth cam-drin domestig a rhywiol ar ôl Covid.

Nod y prosiect yw gwella llesiant ac adeiladu cyfalaf cymdeithasol a diwylliannol ar gyfer menywod wedi’u hymyleiddio, a’r man cychwyn oedd cysylltu â darparwyr gwasanaethau lleol i feithrin perthnasoedd a gwahodd atgyfeiriadau.

Sefydlodd y tîm bum grŵp, pob un yn cyfarfod bob pythefnos i dair wythnos gan ddefnyddio casgliad hanes cymdeithasol yr amgueddfa sy’n cynnwys cerameg, paentiadau, gemwaith a thacsidermi i ysbrydoli gweithgarwch creadigol, chwilfrydedd a meithrin ymdeimlad o le. Chwalwyd cynifer o rwystrau â phosibl; roedd y prosiect am ddim, heb fod angen talu am ddeunyddiau celf, teithio, gofal plant na lluniaeth, ac felly roedd y merched yn gallu dod heb gostau. Hefyd, agorwyd ar ddydd Llun (pan fydd yr amgueddfa ar gau i’r cyhoedd), a chafwyd ymweliadau cynefino i’w gwneud yn haws cymryd y cam cyntaf trwy’r drws.

Penodwyd gwahanol fathau o artistiaid llawrydd â sgiliau fel argraffu, gwneud ffelt, collage a phwytho yn ogystal â therapydd celf gan Mansfield. Roedd yr amgueddfa’n ymwybodol o’r baich emosiynol ar ei hwyluswyr a’r artistiaid, a chysylltwyd â nhw’n rheolaidd fel math o oruchwyllo anffurfiol.

Trwy’r cyfuniad o greu celf a gwneud ffrindiau cafwyd synergedd o iachâd a hyd yn oed dwf ôl-drawmatig. Aeth arddangosfeydd blynyddol Art Power ati i ddathlu’r canlyniadau creadigol gyda gwaith cerameg, pwytho, argraffu, inc a ffelt. Trwy brosiect Art Power, mae Amgueddfa Mansfield, wedi croesawu a grymuso grŵp newydd o artistiaid benywaidd.

