

Gwersi o'r Rheng Flaen #1

Iechyd a lles y staff yn ystod y pandemig COVID-19

Mai 2021



Rhwydwaith Rheng Flaen Cymru

Mae Rhwydwaith Rheng Flaen Cymru yn cael ei ddarparu gan Cymorth Cymru mewn partneriaeth â'r Rhwydwaith Rheng Flaen. Ei nod yw rhoi cyfle i weithwyr rheng flaen ym meysydd cymorth digartrefedd a thai y cyfle i rannu eu barn a'u profiadau, sicrhau bod eu lleisiau'n cael eu clywed, a dylanwadu ar bolisi ac ymarfer.

Wedi ei sefydlu ar ddiwedd 2020 yng nghanol pandemig byd eang, cynhaliodd y Rhwydwaith ddigwyddiad lansio lle rhoddwyd cyfle i weithwyr rheng flaen holi'r Gweinidog Tai a Llywodraeth Leol. Yn dilyn y digwyddiad hwn, a fynychwyd gan bron i 200 o bobl, buom yn cynllunio i sefydlu cyfres o gyfarfodydd rhanbarthol ar-lein.

O ystyried ôl troed rhanbarthol y Grant Cymorth Tai, penderfynwyd y byddai cyfarfodydd Rhwydwaith Rheng Flaen Cymru hefyd yn cael eu cynnal gan ddefnyddio'r rhaniadau rhanbarthol hyn oedd yn bodoli eisoes: Cwm Taf Morgannwg, Gwent, Canolbarth a Gorllewin Cymru, Gogledd Cymru, Bro Morgannwg a Chaerdydd, a Gorllewin Morgannwg. Ysgrifennwyd yr adroddiad hwn yn dilyn rownd gyntaf y cyfarfodydd yma.

About Cymorth Cymru www.cymorthcymru.org.uk

Cymorth Cymru yw'r corff trosfwaol ar gyfer darparwyr gwasanaethau digartrefedd, cymorth ym maes tai a gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Mae ein haelodau'n darparu ystod eang o wasanaethau sy'n rhoi cymorth i bobl ymdopi â chyfnodau anodd, ailadeiladu eu hynanhyder, a byw'n annibynnol yn eu cartrefi eu hunain. Maent yn cynnwys pobl sy'n ddigartref neu mewn perygl o fod felly, pobl ifanc a rhai sy'n gadael gofal, pobl hŷn, pobl sy'n ffoi rhag trais yn erbyn menywod, trais yn y cartref neu drais rhywiol, pobl sy'n byw gydag anabledd dysgu, pobl sy'n dioddef problemau iechyd meddwl, pobl sy'n cael problemau gyda chamddefnyddio sylweddau, a llawer mwy.

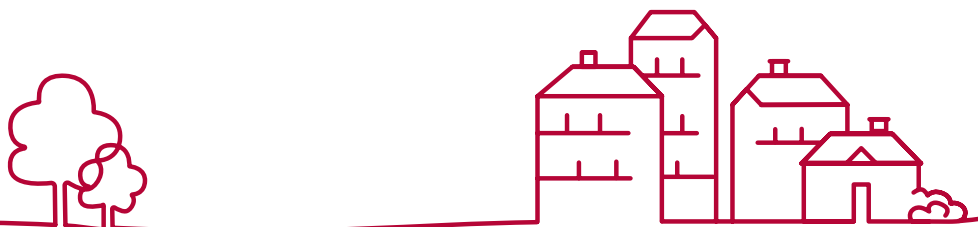
Rydym yn gweithredu fel llais y sector, gan ddylanwadu ar ddatblygu a gweithredu polisïau, deddfwriaeth ac ymarfer sy'n effeithio ar ein haelodau ac ar y bobl maent yn estyn cymorth iddynt. Rydym wedi ymrwmo i weithio gyda phobl sy'n defnyddio gwasanaethau, ein haelodau a'n partneriaid, i greu newid. Credwn y gallwn, gyda'n gilydd, gael mwy o effaith ar fywydau pobl.

Rydym yn awyddus i fod yn rhan o fudiad cymdeithasol sy'n rhoi terfyn ar ddigartrefedd a chreu Cymru lle gall pawb fyw'n ddiogel ac yn annibynnol yn eu cartrefi eu hunain, a ffynnu yn eu cymunedau.

Ynghylch y Rhwydwaith Rheng Flaen frontlinenetwork.org.uk

Nod y Rhwydwaith Rheng Flaen yw adeiladu perthnasoedd, rhannu ymarfer gorau, datblygu atebion a chyfathrebu profiadau a sylwadau staff rheng flaen sy'n gweithio gyda phobl ddigartref.

Ers 2016, bu'r Rhwydwaith Rheng Flaen yn gweithio gyda sefydliadau partner ar draws y DU i ddarparu cyfleoedd i weithwyr rheng flaen ddod at ei gilydd yn rheolaidd yn eu hardaloedd, gyda'r bwriad o rwydweithio a rhannu profiadau ac arbenigedd. Mae'r partneriaethau hyn hefyd yn chwilio am atebion i faterion allweddol sy'n effeithio ar staff a'r bobl maent yn eu cefnogi, ac yn creu cysylltiadau pwysig rhwng lleisiau'r rheng flaen a'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau.



Contents

Cyflwyniad	1
Methodoleg a dull	2
Sut ydych chi'n teimlo?	3
Cymorth iechyd meddwl a lles	5
Cymorth ar ôl COVID	9
Sut mae COVID wedi effeithio ar eich gwaith?	11
Diwedd glo	13
Argymhellion	14



Cyflwyniad

Mae'r pandemig COVID-19 wedi pentyrru pwysau na welwyd erioed mo'i debyg ar gymdeithas, yn cynnwys y dasg o gyflenwi gwasanaethau cymorth ym meysydd digartrefedd a thai. Yng Nghymru, darparwyd llety argyfwng a chymorth i filoedd o bobl, gydag awdurdodau lleol, cymdeithasau tai a darparwyr cymorth yn y trydydd sector yn gweithio gyda'i gilydd i wneud y defnydd gorau o'r adnoddau oedd ar gael, a'r capasiti o ran staff. Yn ogystal, parhaodd gweithwyr cymorth i gefnogi'r miloedd o bobl oedd eisoes mewn llety â chymorth, gan eu cadw'n ddiogel a gofalu am les eu hiechyd meddwl.

A hwythau'n cael eu hystyried fel gweithwyr angenrheidiol, y disgwyl oedd y byddai llawer o weithwyr rheng flaen yn parhau i gynnig cymorth wyneb-yn-wyneb, gan eu rhoi eu hunain a'u teuluoedd mewn perygl cynyddol o ddiodef o COVID-19. Mae'r rheiny fu'n darparu cymorth ar y ffôn ac ar-lein hefyd wedi bod dan straen enbyd, gan barhau i orfod delio â thrawma tra'n cael eu gwahanu oddi wrth eu cydweithwyr a chael llai o gyfleoedd i rannu beichiau.

Yng ngoleuni'r heriau hyn, credwn ei bod yn bwysicach nag erioed i wrando ar weithwyr rheng flaen a sicrhau bod y bobl sy'n gwneud y penderfyniadau yn clywed yr hyn sydd ganddynt i'w ddweud.

Mae'r adroddiad hwn yn astudiaeth o brofiadau gweithwyr rheng flaen yn gweithio mewn gwasanaethau cymorth digartrefedd a thai yn y cyfnod rhwng Mawrth 2020 a Mawrth 2021, blwyddyn a nodweddyd gan y pandemig COVID-19.

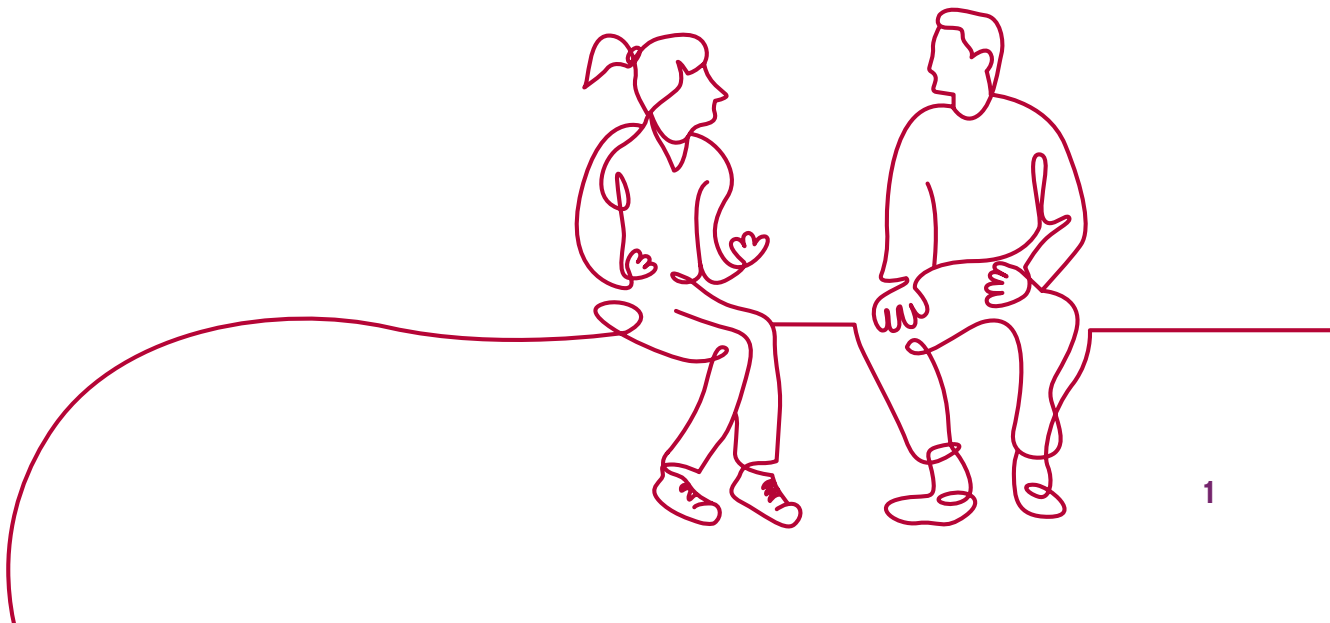
Gan ddefnyddio dull cymysg o weithio, mae'r adroddiad yn canolbwyntio'n bennaf ar effaith y pandemig ar y ffordd y mae gweithwyr cymorth rheng flaen ym maes digartrefedd a thai wedi bod yn gweithio, y gefnogaeth a gawsant gan y sefydliadau maent yn gweithio iddynt, a pha gymorth y byddent wedi dymuno ei gael. Er nad yw hon yn astudiaeth gwbl gynrychioliadol, mae'n cynnig rhywfaint o fewnwelediad i'w profiadau, ac yn amlinellu beth – yn eu barn hwy – oedd y mesurau mwyaf llwyddiannus o ran eu cefnogi hwy gyda'u hiechyd a'u lles yn y cyfnod digynsail o heriol hwn.

Yn seiliedig ar yr adborth a gafwyd gan weithwyr rheng flaen, rydym wedi llunio cyfres o argymhellion ar gyfer Llywodraeth Cymru, comisiynwyr a chyflogwyr.

Hoffem ddiolch i'r holl weithwyr rheng flaen a gymerodd ran yn y cyfarfodydd hyn, ac a gyfrannodd eu sylwadau a'u profiadau, gan helpu i siapio'r adroddiad hwn.



Gareth Lynn Montes
Swyddog Ymchwil, Cymorth Cymru



Methodoleg a dull

Cynhaliwyd cyfres o gyfarfodydd rhanbarthol anffurfiol ar-lein rhwng 15 Mawrth a 23 Mawrth 2021. Hysbysebwyd y rhain restr restr bostio Cymorth Cymru, cyfathrebiadau gydag aelodau Cymorth, ac ar wefan y Rhwydwaith Rheng Flaen.

Mynychwyd y cyfarfodydd gan 50 o weithwyr rheng flaen o'r chwe rhanbarth yng Nghymru.

Y prif feysydd a drafodwyd oedd:

- Sut ydych chi'n teimlo? Blwyddyn i mewn i'r pandemig, ydy pethau'n teimlo'n wahanol?
- Ar ddechrau'r pandemig, a oedd y sefydliad rydych chi'n gweithio iddo wedi rhoi unrhyw fesurau arbennig ar waith i'ch cefnogi a'ch helpu gyda'ch iechedd meddwl a'ch lles?
- A fydddech chi wedi dymuno cael mwy o gefnogaeth?
- A fydddech chi'n dymuno gweld y gefnogaeth hon yn parhau pan fydd y pandemig ar ben?
- Sut mae Covid wedi effeithio'n uniongyrchol ar y ffordd rydych chi'n gweithio?

Yn dibynnu ar yr ymatebion a gafwyd, gofynnwyd nifer o gwestiynau dilynol. Roedd y rhain yn cynnwys mynediad at frechlynnau, a holi a oedd lefel y gefnogaeth a gawsant gan eu sefydliadau yn barhaus neu'n amrywio.

Yn ogystal, cynhaliwyd cyfres o ddigwyddiadau rhad ac am ddim ar gyfer gweithwyr rheng flaen yn ystod cynhadledd flynyddol Cymorth ym mis Mawrth 2021. Defnyddiwyd yr ail o'r rhain i gyflwyno rhai o'r canfyddiadau oedd wedi codi o'r cyfarfodydd rhanbarthol. Roedd hefyd yn gyfle i gasglu mwy o adborth, gan ofyn i'r mynychwyr a oedd y profiadau a gyflwynwyd yn adlewyrchu eu profiad hwy eu hunain. Yn ogystal, cynhaliwyd cyfres o bôlau yn gofyn cwestiynau tebyg drwy gydol y cyflwyniad y gallai'r gweithwyr rheng flaen oedd yn bresennol ymateb yn ddi-enw iddynt.

Bydd yr adroddiad hwn yn cymryd pob un o'r pum prif faes a drafodwyd, ac yn neilltuo adran i bob un, gyda rhai o'r cwestiynau ychwanegol a chanlyniadau'r pôlau yn cael eu trin yn yr adran sy'n fwyaf tebyg iddynt. Mae'r holl ymatebion ar ffurf cwbl ddi-enw, a sicrhawyd y mynychwyr mai dyna oedd y sefyllfa.

Mae'r dull cymysg hwn o weithio yn golygu bod rhai o gyfyngiadau'r cyfarfodydd ar-lein yn cael eu lliniaru. Er gwaetha'r ffaith eu bod wedi derbyn sicrwydd bod y cyfan yn ddi-enw, mae'n bosibl bod rhai o'r gweithwyr rheng flaen wedi teimlo braidd yn betrus wrth rannu eu profiadau gyda diethriad llwyr. Trwy'r defnydd o bôlau di-enw, mae'r cyfyngiadau hyn yn cael eu lliniaru.



Sut ydych chi'n teimlo?

Roedd y drafodaeth gyntaf yn canolbwyntio ar gwestiwn agored ynghylch sut roedd pobl yn teimlo ar hyn o bryd, a ph'un ai a oedd hynny'n wahanol i'r ffordd roedden nhw'n teimlo ar ddechrau'r pandemig.

Y farn gyffredinol oedd ei fod yn teimlo fel 'Groundhog Day', gan gyfeirio at ffilm a wnaed yn 1993 wedi ei chyfarwyddo gan Harold Ramis ac yn serennu Bill Murray ac Andie MacDowell. Cafwyd sawl achos o weithwyr rheng flaen yn dweud eu bod "wedi cael llond bol" ac nad yw'r pandemig "yn teimlo'n wahanol erbyn hyn".

"Mae'n achosi llawer o straen, ac yn gadael ei ôl arnon ni, hyd yn oed os ydyn ni'n ceisio esgus fel arall."

Mae hyn yn ymestyn at bobl yn teimlo'n unig ac ynysig yn sgil gweithio o gartref, gan nad oes modd iddynt bellach gael budd o ryngweithio'n gymdeithasol gyda chydweithwyr yn y swyddfa. Mae'r pandemig hefyd wedi arwain at amrywiaeth mewn cymhelliant. Un ymateb sy'n crynhoi teimlad cyffredinol y gweithlu yw, "mae'n achosi llawer o straen, ac yn gadael ei ôl arnon ni, hyd yn oed os ydyn ni'n ceisio esgus fel arall".

Amlygodd rhai gweithwyr rheng flaen y gwahaniaeth rhwng eu hymateb ar ddechrau'r pandemig o'i gymharu â'u teimladau wrth i'r amser fynd yn ei flaen. Ar y dechrau, roedd cyfran fawr o'r staff yn teimlo panig, yn ofnus a dan straen oherwydd bod cymaint o elfennau anhysbys yn perthyn i'r firws. Fodd bynnag, roedd llawer hefyd yn mynegi agwedd "gallwn ni wneud hyn". Dyma ddywedodd un gweithiwr rheng flaen, "ar y dechrau roedd popeth yn teimlo'n newydd a dieithr; doedd ganddon ni ddim syniad beth i'w wneud, ond erbyn hyn ry'n ni wedi dod i arfer". Yn yr un modd, esboniodd un arall o'r gweithwyr rheng flaen, "pan aethon ni i mewn i'r cyfnod clo cyntaf ym mis Mawrth, roedd 'na banig mawr, ond wedyn daethon ni i arfer gyda fe". Soniodd rhai gweithwyr rheng flaen bod y brechlynnau, a'r posibilrwydd o fynd yn ôl i weithio yn y swyddfa, yn achosi llawer o straen iddynt.

Gweithio ar-lein

Mae'r symudiad at weithio ar-lein yn llwyr neu'n rhannol wedi cael effaith ar y ffordd mae gweithwyr rheng flaen yn teimlo ynghylch eu dull o ddarparu gwasanaethau. Er mwyn parhau i ddarparu cymorth, mae llawer o ymweliadau bellach wedi cael eu cwtogi i alwadau ffôn neu fideo, gyda chanlyniadau cymysg. Tra bod rhai, yn enwedig cleientiaid hŷn, wedi cael trafferth i addasu, yn ôl un gweithiwr rheng flaen, "mae rhai cleientiaid wedi bod yn hapus i dderbyn cymorth dros y ffôn, yn fwy felly na phetai wedi ei gyflwyno wyneb-yn-wyneb". Adleisiwyd hyn gan weithwyr rheng flaen eraill oedd wedi sylweddoli bod rhai cleientiaid wedi dod yn fwy annibynnol o ganlyniad i gael llai o gysylltiad wyneb-yn-wyneb, gan wneud pethau megis ffonio'r cwmnïau cyfleustodau – rhywbeth na fyddent wedi ei wneud cyn hyn. Mae'n bwysig nodi nad osgoi digartrefedd yw unig nod y gwasanaethau digartrefedd a thai – maen nhw hefyd yn hyrwyddo annibyniaeth.

Er gwaetha'r canlyniadau positif, y teimlad cyffredinol ymysg gweithwyr cymorth yw y byddai'n well ganddynt gysylltiad wyneb-yn-wyneb gyda'r bobl maen nhw'n eu cefnogi. Esboniodd un gweithiwr cymorth mai eu prif rôl oedd mynd allan i weld pobl, ac nad oedden nhw wedi disgwyl gorfod rhoi cymorth dros y ffôn neu fideo. Mynegodd gweithiwr rheng flaen arall farn go debyg, gan ddweud "mae'r tîm wedi addasu'n dda, ond dyw gweithio o gartref a rhoi cymorth dros y ffôn ddim yr un fath; dyw e ddim yn rhoi'r un boddhad, a dyw e ddim cystal â chysylltu'n bersonol". Gan feddwl am y berthynas holl bwysig sy'n cael ei hadeiladu rhwng gweithwyr cymorth a'r bobl sy'n derbyn cymorth, dywedodd un gweithiwr rheng flaen, "ry'n ni'n treulio cymaint o amser yn adeiladu perthynas gyda chleientiaid ym mhopeth ry'n ni'n wneud", gan ychwanegu "mae rhan fawr o Amgylcheddau Seicolegol-wybodus (PIE) yn ymwneud â'r berthynas honno gyda phreswylwyr", cyn terfynu trwy ddweud bod diffyg cymorth wyneb-yn-wyneb "yn teimlo fel cymryd cam yn ôl" a'u bod yn awyddus i fynd yn ôl i'r drefn arferol. Mae cymorth diwyneb-yn-wyneb yn golygu bod gweithwyr cymorth – gan na allant weld amgylcheddau pobl – yn methu gweld y cliwiau di-eiriau ynghylch problemau'r bobl maen nhw'n eu cefnogi, e.e. beth yw'r sefyllfa'r cleientiaid o ran eu hiechyd meddwl. Mater arall sy'n codi yn sgil diffyg cymorth wyneb-yn-wyneb yw bod gweithwyr cymorth yn methu siarad ar ran eu cleientiaid, sy'n golygu bod pobl sy'n derbyn cymorth yn gorfod mynd ati eu hunain i ffonio cwmnïau cyfleustodau, awdurdodau lleol ac ati, ac ym marn un gweithiwr rheng flaen, "mae popeth yn cymryd mwy o amser".

Heriau

Un broblem a amlygwyd gan rai gweithwyr rheng flaen oedd yr her o ddarparu cymorth i gleientiaid nad oeddynt yn cadw at reolau ynghylch cadw pellter cymdeithasol, aros gartref, gwisgo mwgwd, neu gyfyngiadau cymdeithasol. Er gwaethaf hyn roedd y gweithwyr rheng flaen yn cydymdeimlo, gan ddweud ei bod “yn annheg disgwyl i breswylwyr aros mewn un ystafell”. Roedd rhai o'r problemau hyn yn codi amlaf mewn cynlluniau ar gyfer pobl ifanc, yn bennaf oherwydd lledaeniad y myth nad oedd y firws yn effeithio ar bobl ifanc neu bobl iach. Gwnaeth un gweithiwr rheng flaen y sylw fod y sefyllfa'n cael ei dwysáu yn sgil y negeseuon di-fudd yn cefnogi'r myth hwn a ddeuai o ffynonellau swyddogol a'r llywodraeth yn nyddiau cynnar y pandemig.

Mae rhai o'r teimladau a'r profiadau hyn yn ymestyn i gwmpasu'r ffaith nad oedd bellach unrhyw fodd i bobl weithio'n agos gyda chydweithwyr. Wrth adlewyrchu ar y sefyllfa, dywedodd un gweithiwr rheng flaen, “mae hwn wedi bod yn gyfnod anhygoel o unig. Dwi ddim wedi gallu gweld fy nheulu a'm ffrindiau, na hyd yn oed yn gallu bod yn y gwaith gyda chydweithwyr. Does dim modd i gydweithwyr gwrdd â'i gilydd i gael cinio. Mae hwn wedi bod yn gyfnod gwirioneddol anodd. Ry'n ni wedi colli ochr emosiynol y gwaith. Hyd yn oed pan fyddwch yn awyddus i ddweud eich dweud, rhaid i chi wisgo PPE ac yn y blaen. Mae'r cyfan yn teimlo'n amhersonol iawn”. Heblaw am gollir rhyngweithio cymdeithasol, mae'r diffyg cysylltiad â chydweithwyr hefyd wedi effeithio ar berfformiad gwaith. Mae gweithwyr rheng flaen wedi methu ymgynghori â chydweithwyr i fanteisio ar eu harbenigedd a'u profiad i'w helpu i ymdopi â'r llwyth gwaith. Mae hyn wedi bod yn arbennig o wael yn achos y gweithwyr rheng flaen hynny a ddechreuodd mewn swyddi newydd yn ystod y pandemig, sydd wedi methu gofyn y cwestiynau y bydden nhw wedi eu gofyn mewn amgylchiadau arferol, ac sydd heb gael cyfle i fod yn rhan o amgylchedd swyddfa lle byddent wedi gallu amsugno gwybodaeth allweddol mewn awyrgylch anffurfiol. Cwynodd un gweithiwr rheng flaen, na fu'n bosibl – dan y trefniant gweithio newydd – i “amsugo egni oddi ar gydweithwyr i gynnal ein lefelau egni i ddarparu cymorth”.

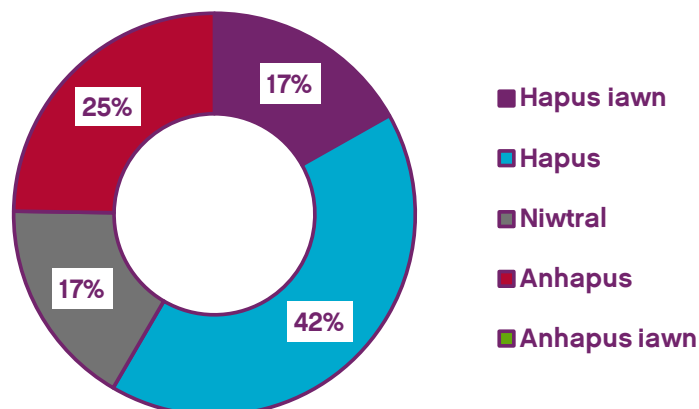
Cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith

Tra bod yna rai hanesion positif am weithwyr rheng flaen yn gallu treulio mwy o amser gyda'u teuluoedd, y realiti i lawer oedd bod y pwysau o helpu eu plant i ddysgu o gartref, a rheoli'r cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, wedi cyfrannu at greu teimladau negyddol am y flwyddyn a aeth heibio. Gydag ysgolion yng Nghymru ar gau am gyfnodau hir o fis Mawrth 2020 ymlaen, roedd gweithwyr rheng flaen yn gorfod wynebu pwysau ychwanegol ar ben yr hyn a amlinellwyd isod. Cwynodd un gweithiwr rheng flaen a chanddi ferch chwech oed, “bob tro mae'r ysgolion ar gau, ychydig iawn o amser na gofod sydd gen i i wneud fy ngwaith”.

“Bob tro mae'r ysgolion ar gau, ychydig iawn o amser na gofod sydd gen i i wneud fy ngwaith.”

Yn y pól a gynhaliwyd yn ein digwyddiad, gofynnwyd i weithwyr rheng flaen sut oedden nhw'n teimlo ynghylch eu gwaith ar yr union adeg honno. Dywedodd y rhan fwyaf eu bod yn hapus neu'n hapus iawn, er bod canran sylweddol yn dweud eu bod yn 'anhapus'. Yn ffodus, doedd neb wedi ymateb gan ddweud eu bod yn 'anhapus iawn'.

Gan feddwl am eich rôl yn y gwaith, sut ydych chi'n teimlo y funud hon?



Cymorth iechyd meddwl a lles

Pwrpas yr ail gwestiwn oedd darganfod pa gymorth a gynigiwyd i weithwyr rheng flaen gan eu sefydliadau, ac archwilio beth oedd natur y cymorth hwnnw. Y nodwedd a werthfawrogyd fwyaf, o bell ffordd, oedd hyblygrwydd. Roedd hyn yn ddefnyddiol iawn yn achos y rhai oedd yn gofod cydbwysu gwaith gydag arolygu dysgu o gartref neu ddyletswyddau teuluol/gofalu eraill. Mae cyflwyno oriau hyblyg hefyd wedi bod o werth o ran delio â'r diffyg cymhelliad a'r undonedd a brofwyd dros y flwyddyn ddiwethaf, gyda staff yn gallu cymryd amser i ffwrdd o'r gwaith i adfer eu hegri.

Ymhlith y gweithgareddau a gynigiwyd i weithwyr rheng flaen yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, roedd nifer ohonynt wedi eu hanelu'n benodol at wella iechyd meddwl a lles. Roedd y rhain yn cynnwys llinell gymorth oedd ar gael 7 diwrnod yr wythnos, argaeledd gwasanaeth cwnsela, sesiynau lles, ioga/ioga mewn cadair, ymwybyddiaeth ofalgar, arolygon staff, digwyddiadau 'Amser i Siarad', dosbarthiadau rheoli straen, gwiriadau lles dros ebost, neu apiau 'LifeWorks'. Yn ychwanegol at y gweithgareddau a drefnwyd yn benodol i gynig cymorth gyda iechyd meddwl a lles y gweithwyr rheng flaen, soniwyd am nifer o weithgareddau eraill. Ymhlith y rhai mwyaf cyffredin roedd boreau coffi rhithiol, ceginau rhithiol neu gwisiau rhithiol. Roedd y rhai mwyaf unigryw yn cynnwys clwb chwaraeon a chymdeithasu, parti Nadolig ar-lein, gweithgaredd heriol i lunio ryseitiau'n defnyddio bwydydd sy'n draddodiadol yn cael eu cyfrannu i fanciau bwyd, neu weithdai creadigol. Pwrpas sylfaenol y gweithgareddau hyn oedd cynnal morál y staff.

Cyswllt

Fodd bynnag, yr hyn oedd yn cael ei werthfawrogi fwyaf gan weithwyr rheng flaen oedd yr ymdrechion a wnaed i gynnal rhyw fath o normalrwydd yn y swyddfa. Roedd tîm bychan o weithwyr rheng flaen yn cynnal cyfarfodydd rhithiol o'r tîm bob dydd Gwener, lle gallent drafod llwyddiannau a heriau, a'r rheiny nid o anghenraid yn gysylltiedig â'r gwaith. Cafwyd trefniadau tebyg gyda thimau eraill, lle trefnid "sgyrsiau wythnosol dros Zoom, lle ry'n ni'n siarad am bopeth dan haul, dweud ein dweud, a chael cyfle i ollwng stêm". Dywedodd gweithiwr rheng flaen arall, "mae siarad am unrhyw beth o gwbl dros Zoom, nid dim ond trafod gwaith, yn werth y byd. Mae cael elfen o hiwmor yn bwysig i gynnal morál". Roedd un gweithiwr rheng flaen arall o'r farn eu bod – drwy'r cyfarfodydd tîm – bellach yn siarad gyda mwy o bobl o fewn eu sefydliad nag yr oedden nhw cyn y pandemig. O'r hyn ddysgon ni, mewn rhai achosion yr hyn weithiodd orau yn achos gweithwyr rheng flaen oedd pan gynhaliwyd cyfarfodydd gyda'r tîm cyfan heb unrhyw hierachiaeth rhwng y Prif Weithredwyr, y Rheolwyr na'r tîm cyffredinol. Er, mewn enghreifftiau eraill, yr hyn a weithiodd orau oedd cael cyfarfodydd tîm heb unrhyw reolwyr yn bresennol, lle gallai gweithwyr rheng flaen fynegi eu hunain yn rhydd. Yn gyffredinol, felly, yr hyn oedd yn cael ei ganmol fwyaf gan weithwyr rheng flaen oedd y gallu i siarad mewn modd ymlaciol am faterion yn ymwneud â'r gwaith, a phopeth arall dan haul, gyda chydweithwyr.

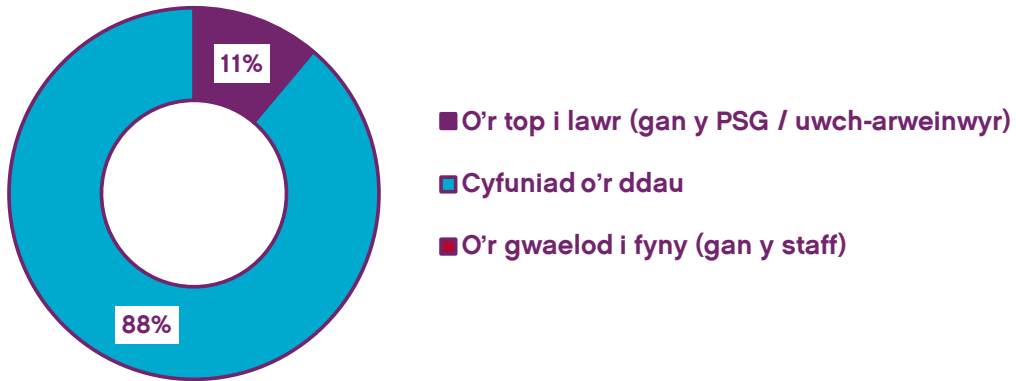
"Mae siarad am unrhyw beth o gwbl dros Zoom, nid dim ond trafod gwaith, yn werth y byd. Mae cael elfen o hiwmor yn bwysig i gynnal morál."

Un o'r rhesymau a roddwyd dros ofalu am yr hunan oedd y gallu i barhau i gyflenwi gwasanaethau a chymorth o'r radd flaenaf. Yng ngeiriau un gweithiwr rheng flaen, "os nad ydych chi'n gofalu amdanoch chi'ch hun, yna pwy sy'n mynd i ofalu am y bobl [rydyn ni'n rhoi cymorth iddyn nhw]?". Rhannwyd y teimlad hwn gan weithiwr rheng flaen arall a ddywedodd, wrth gyfeirio at aelod o'r staff oedd ar lefel uwch, "mae e'n gwybod bod ein holl gleientiaid ag angen cymorth, ond os nad ydych chi'n mynd i edrych ar ôl eich staff, yna fyddwch chi ddim yn llwyddo yn eich nod".

Yn seiliedig ar ymatebion a dderbyniwyd yn ystod y cyfarfodydd anffurfiol, ymddengys fod y rhan fwyaf o'r cynlluniau i gefnogi gweithwyr rheng flaen gyda'u hiechyd meddwl a'u lles dros y flwyddyn a aeth heibio wedi cael eu rhoi ar waith gan yr uwch-arweinyddiaeth. Cafwyd nifer o straeon am Brif Weithredwyr, rheolwyr a chyfarwyddwyr yn cymryd yr awenau yn gynnar yn y pandemig, ac yn sicrhau bod adnoddau ar gael. Esboniodd un gweithiwr rheng flaen bod y drefn o weithio'n hyblyg, a gynigiwyd yn eu sefydliad hwy, wedi cael ei roi ar waith oherwydd bod eu rheolwr yn yr un sefyllfa â'r tîm, a'i fod wedi pwysu am sefydlu oriau hyblyg – trefn a fabwysiadwyd yn fuan wedyn. Wrth sôn am aelod uwch o'r staff, dywedodd un gweithiwr rheng flaen, "os oes rhyw stff wedi bod yn mynd 'mlaen, mae e wedi lapio clogyn o'n cwmpas a'n gwarchod ni". Roedd gweithiwr rheng flaen arall yn awyddus i rannu stori am sut y bu eu cyfarwyddwr hwy yn brwydro'n galed iawn i sicrhau bod eu gwasanaethau'n cael bod ar yr un lefel â chartrefi gofal ar ddechrau'r pandemig.

Roedd rhai gweithgareddau wedi cael eu trefnu a'u rhedeg gan weithwyr rheng flaen ond, yn seiliedig ar yr adborth a gawsom o'n cyfarfodydd anffurfiol, roeddynt yn llawer llai o ran nifer. Fodd bynnag, mae'r atebion i'r pŵl o'r digwyddiad ar-lein yn dangos persbectif arall, gan awgrymu ei fod mewn gwirionedd yn gyfuniad o ddulliau o'r-top-i-lawr ac o'r-gwaelod-i-fyny.

A fyddech chi'n dweud bod y camau i gefnogi eich iechyd meddwl a'ch lles, a gymerwyd gan eich sefydliad ar ddechrau'r pandemig, wedi dod o'r top, o'r gwaelod, neu'n gyfuniad o'r ddau?



Caniatâd a sicrwydd parhaus

Gwnaeth nifer o weithwyr rheng flaen y pwynt hwn – o ran weithio oriau hyblyg, cymryd amser i fwrdd, neu gymryd rhan mewn gweithgareddau yn ystod oriau gwaith, y ffactor bwysicaf oedd cael caniatâd a sicrwydd parhaus gan arweinwyr a rheolwyr y sefydliad. Fel y dywedodd un gweithiwr rheng flaen, “y peth pwysig i mi yw eich bod yn cael caniatâd i wneud y pethau hyn, a bod hwnnw'n dod o'r top”. Rhannwyd y teimlad hwn gan weithiwr rheng flaen arall, a honnodd “mae pobl yn awyddus i gael y sicrwydd hwnnw'n barhaus, nid ei glywed yn cael ei ddweud unwaith yn unig. Mae'n bwysig atgoffa pobl o bwysigrwydd edrych ar eich ôl eich hun, yn enwedig wrth i'r llwyth gwaith gynyddu. Os nad ydych chi'n hun yn ffit ac yn iach, yna fydd eich perfformiad ddim yn ffit ac yn iach chwaith”. Ym marn un gweithiwr rheng flaen, roedd yr amrywiaeth o brofiadau gwahanol a gafwyd ynghylch rhoi caniatâd a sicrwydd yn dibynnu ar y gwahanol reolwyr. Mae hyn yn pwyntio at bwysigrwydd cydnabod y diffyg cydbwysedd mewn pŵer rhwng staff rheng flaen a rheolwyr, a'r amharodrydd y gallai'r staff ei deimlo os chânt sicrwydd ei bod yn iawn iddynt gymryd amser i fwrdd a gofalu am eu lles eu hunain.

“Mae pobl yn awyddus i gael y sicrwydd hwnnw'n barhaus, nid ei glywed yn cael ei ddweud unwaith yn unig. Mae'n bwysig atgoffa pobl o bwysigrwydd edrych ar eich ôl eich hun, yn enwedig wrth i'r llwyth gwaith gynyddu.”

Mewn ymateb i'r cwestiwn dilynol ynghylch beth oedd ar goll, cafodd mater caniatâd a sicrwydd parhaus ei godi unwaith eto. Fel dywedodd un gweithiwr rheng flaen, “fe fydden ni'n gwerthfawrogi derbyn rhywbeth gan y sefydliad, gan yr arweinyddiaeth, sy'n dweud y cewch chi'r hyblygrwydd ac y dylech edrych ar ôl eich lles eich hun. Fel arall, rydych yn teimlo braidd yn euog am gymryd amser i fwrdd”. Esboniodd gweithiwr rheng flaen arall bwysigrwydd hyn pan gawson nhw “weithgaredd yn ystod oriau gwaith, ac roedden ni'n teimlo braidd yn euog. Ond pan fuon ni'n gwneud ioga cadair, y gwaith oedd wedi trefnu'r cyfan ac oherwydd hynny roedden ni wedi cael caniatâd penodol i'w wneud, a do'n i ddim yn teimlo'n euog yn ei gylch”.

“fe fydden ni'n gwerthfawrogi derbyn rhywbeth gan y sefydliad, gan yr arweinyddiaeth, sy'n dweud y cewch chi'r hyblygrwydd ac y dylech edrych ar ôl eich lles eich hun. Fel arall, rydych yn teimlo braidd yn euog am gymryd amser i fwrdd.”

Yn seiliedig ar y cyfarfodydd anffurfiol, ymddengys fod yna ryw faint o wrthdaro rhwng blaenoriaethau gweithwyr rheng flaen a staff sefydliadol ar lefel uwch, ar fater cymryd amser i fwrdd neu weithio oriau hyblyg. Gwnaeth un gweithiwr rheng flaen y sylw yma, “maen nhw wedi dweud y gallwn ni fod yn hyblyg, ond y disgwyl yw y byddwn yn gorfod gweithio'r amser yn nes ymlaen, felly does ganddon ni ddim dewis ond dal ati i weithio”.

“Mae'n nhw wedi dweud y gallwn ni fod yn hyblyg, ond y disgwyl yw y byddwn yn gorfod gweithio'r amser yn nes ymlaen, felly does ganddon ni ddim dewis ond i ddal ati i weithio.”

Mynegodd un gweithiwr rheng flaen ei rwystredigaeth gan ddweud, “ry'n ni'n treulio llai o amser yn y car yn teithio i weld pobl sy'n defnyddio gwasanaethau, felly mewn gwirionedd fe ddylen ni fod â mwy o amser”. Hyd yn oed os mai dim ond tystiolaeth anecdotaidd yw hon, mae'n codi pryderon bod gan reolwyr ddisgwyliadau uwch nag arfer oddi wrth eu staff, a rhaid ystyried hyn.

Oedd y cymorth yn barhaus?

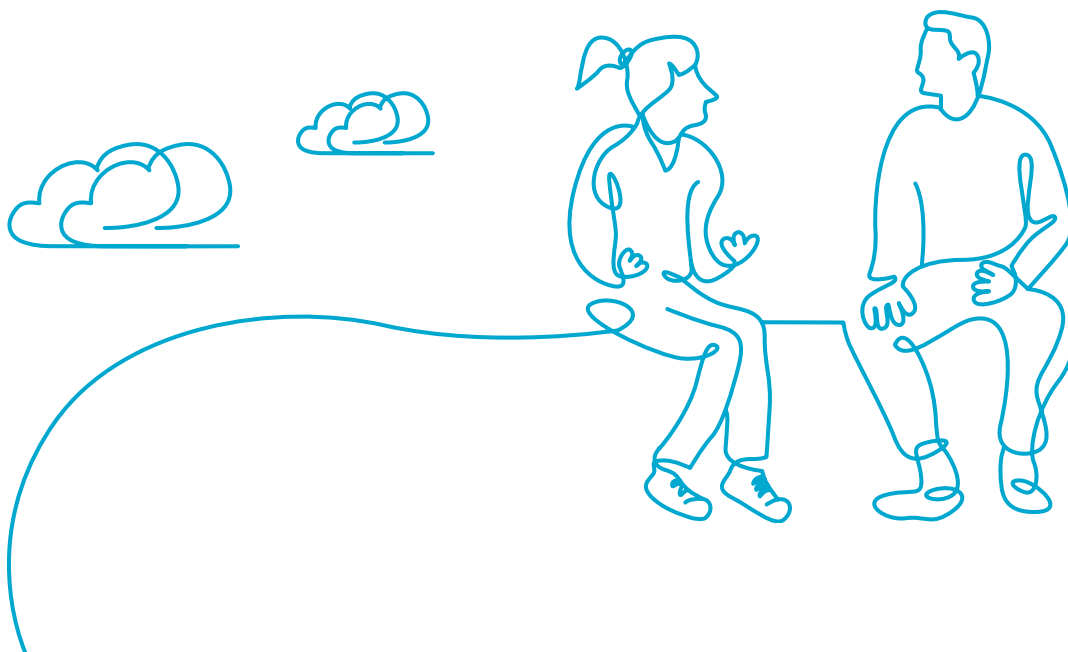
Mewn tri o'r cyfarfodydd anffurfiol, roedd yna gwestiwn ychwanegol ynghylch y newidiadau o ran cysondeb y cymorth a'r gweithgareddau a gynigiwyd, a holi a oedd hyn wedi gostwng wrth i'r misoedd fynd heibio ai peidio.

Er, mewn rhai achosion, bod gweithwyr rheng flaen wedi dweud bod mwy o gymorth ar gael o'i gymharu â misoedd cyntaf y pandemig, ac mewn rhai timau neu sefydliadau bod rhagor o bobl yn cymryd rhan, roedd y rhain yn y lleiafrif.

Fel yn y gymdeithas yn gyffredinol, roedd y brys cychwynnol i ail-greu bywyd cymdeithasol ar-lein, ac ymuno â llu o weithgareddau ar-lein, wedi gostwng wrth i'r newydd-deb bylu. Yn achos gweithwyr rheng flaen mae hyn wedi arwain at ostyngiad yn y gweithgareddau sydd ar gael, e.e. cwisiau. Tybiai un gweithiwr rheng flaen fod hyn oherwydd bod pobl yn dechrau arfer gyda'r 'normal newydd'. Dywedodd un arall, “mae pobl wedi cael llond bol ar eistedd o flaen sgrin. Mae'n eich atgoffa na fedrwch fod gyda'ch gilydd”. Mewn rhai achosion, roedd llai o gyfarfodydd tîm yn cael eu cynnal oherwydd y cyfyngiadau ar amser.

“Mae pobl wedi cael llond bol ar eistedd o flaen sgrin. Mae'n eich atgoffa na fedrwch fod gyda'ch gilydd.”

Newidiodd natur y cyfarfodydd hyn hefyd. Fel y dywedodd un gweithiwr rheng flaen, “ar y dechrau roedden ni'n cael cyfarfodydd o anghenraid, ond nawr ry'n ni'n eu cael er mwyn dweud sut mae pethau'n mynd . . . ac maen nhw'n llawer mwy ymlaciedig nag ar ddechrau'r pandemig . . . Ar y dechrau, roedden ni'n dweud pethau fel 'Ble dwi'n dechrau?' . . . 'Dwi'n rhy ofnus i symud', 'Beth ddyllwn i wneud nesaf?', ond erbyn hyn mae'n debycach i sgwrs anffurfiol na chyfarfod ffurfiol, a ninnau'n dechrau trwy ddweud 'Sut ydych chi?'”. Cafodd y teimlad hwn o symudiad tuag at agwedd anffurfiol ei gadarnhau gan weithiwr rheng flaen arall a ddywedodd, “Ar y dechrau ro'n i'n poeni am bethau fel sŵn y peiriant golchi, a bod pobl yn y cyfarfod rhithiol yn meddwl 'beth sy'n mynd mlaen?' a phlant yn ymddangos mewn cyfarfodydd”. Fodd bynnag, roedd teimladau o'r fath yn lleihau'n sylweddol wrth i bobl ddod i arfer gyda rhyngweithio ar-lein.



Pa fath o gymorth oedd ar goll?

Yn un o'r pôlau yn y digwyddiad ar-lein, gofynnwyd i weithwyr rheng flaen a oedden nhw'n teimlo bod eu sefydliadau wedi darparu digon o gymorth o ran eu hiechyd meddwl a'u lles drwy gydol y pandemig. Er bod mwy na'u hanner yn dweud eu bod wedi derbyn cymorth, roedd mwyafrif sylweddol yn anghytuno. Bydd yr adran hon yn esbonio peth o'r cymorth roedd gweithwyr rheng flaen wedi ei gollu, yn seiliedig ar yr hyn a ddywedwyd yn y cyfarfodydd anffurfiol.

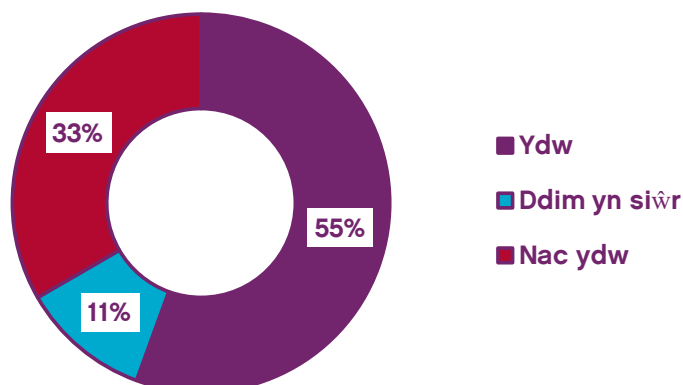
Roedd y trydydd prif gwestiwn wedi ei gynllunio i archwilio pa gymorth ychwanegol y byddai gweithwyr rheng flaen yn awyddus i'w gael. Mewn rhai achosion, ar ôl clywed am brofiadau gweithwyr rheng flaen eraill a'r hyn roedden nhw wedi cael ei gynnig, mynegodd gweithwyr rheng flaen eraill ddiddordeb yn y gweithgareddau hyn a dweud y byddent hwythau hefyd wedi hoffi cael eu cynnig. Mewn rhai achosion, byddai'n well ganddyn nhw fod wedi cael mwy o amrywiaeth yn yr hyn oedd yn cael ei gynnig. Mynegodd rhai gweithwyr rheng flaen eu hanfodlonrwydd o'r amser a gymerwyd i roi unrhyw gymorth ar waith, gyda rhai gweithgareddau heb fod ar gael nes bod sawl mis o'r pandemig wedi mynd heibio. Fodd bynnag, roedden nhw'n deall na wyddai neb pa mor hir y byddai'r pandemig yn para. Roedd yna hefyd ddealltwriaeth fod sefydliadau mawr, a chanddynt well adnoddau, mewn sefyllfa well i fuddsoddi mewn gweithgareddau i gefnogi lles y staff, tra nad oedd rhai sefydliadau llai mewn sefyllfa i ddarparu cymaint o gefnogaeth.

Er yn cael ei amlygu fel un o'r pethau a weithiodd orau, i weithwyr rheng flaen eraill yr hyn oedd ar goll oedd y cysylltiad â chydweithwyr. I rai, mae siarad gyda chydweithwyr yn eu tîm eu hunain, neu dimau eraill o fewn eu sefydliad, yn gyfle gwych i drafod syniadau ac i rannu gwybodaeth ac ymarfer gorau. Yn ystod y pandemig, mae rhai gweithwyr rheng flaen yn teimlo eu bod wedi colli'r cyfle i siarad gyda thimau eraill, hyd yn oed y rhai o fewn yr un sefydliad. Yn yr un modd, nododd un gweithiwr rheng flaen eu bod, cyn y pandemig, yn cael cyfarfodydd gyda chymheiriaid heb y rheolwyr, ac y byddent wedi gwerthfawrogi'n fawr cael cyfarfodydd tebyg drwy gydol cyfnod y pandemig.

Yn olaf, roedd un gweithiwr rheng flaen yn teimlo'n rhwystredig am gael ei eithrio o'r bonws £500 a gyfrannwyd gan Lywodraeth Cymru ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol gan ddweud, "ry'n ni'n gwneud gwaith tebyg, gyda risgiau tebyg, ond chawson ni mo'r arian". Dengys tystiolaeth a gasglwyd y tu allan i'r adroddiad hwn fod yna achosion o staff yn derbyn y bonws o £500 ac yn gweithio ochr yn ochr ag eraill oedd yn gwneud swyddi bron yn union yr un fath, ond heb dderbyn yr arian. Mewn ymateb i'r cwestiwn cyntaf, mynegodd gweithiwr rheng flaen arall anfodlonrwydd tebyg yng nghyd-destun cyflog, gan ddweud "mae staff yn teimlo eu bod yn cael eu gadael ar ôl mewn cymhariaeth â swyddi eraill. [Yn aml, mae staff] yn gwneud sawl swydd mewn un. Mae'n ymddangos eu bod ar waelod y raddfa cyflogau". Fodd bynnag, ers cynnal y cyfarfodydd, cyhoeddwyd y bydd gweithwyr cymorth rheng flaen ym maes digartrefedd a thai yn derbyn ail daliad y cynllun bonws.

"mae staff yn teimlo eu bod yn cael eu gadael ar ôl mewn cymhariaeth â swyddi eraill. [...] Mae'n ymddangos eu bod ar waelod y raddfa cyflogau."

Ydych chi'n teimlo bod eich sefydliad wedi rhoi digon o gymorth i chi dros y flwyddyn ddiwethaf, o ran eich iechyd a'ch lles?



Cymorth ar ôl COVID

Tra bod y rhan fwyaf o'r cwestiynau'n adlewyrchu profiadau'r flwyddyn flaenorol gyda Covid, roedd y pedwerydd prif gwestiwn yn gofyn a fyddai gweithwyr rheng flaen yn dymuno gweld cymorth iechyd meddwl a lles yn parhau ar ôl y pandemig.

Fel y cyfeiriwyd atynt yn anuniongyrchol ac yn agored mewn cwestiynau blaenorol, cafwyd canmoliaeth uchel i'r trefniadau i weithio o gartref ac oriau gwaith hyblyg. Roedd un gweithiwr rheng flaen yn cyfiawnhau hyn trwy ddweud, er bod rhai anawsterau'n codi wrth ddarparu cymorth heb gysylltiad wyneb-yn-wyneb, "rydyn ni wedi profi bod gweithio o gartref yn bosibl". Dywedodd gweithiwr rheng flaen arall bod gobeithio am ragor o oriau gwaith hyblyg, a'r dewis i weithio o gartref yn y dyfodol, yn herio'r gwrthwynebiad cyn-Covid oedd gan rhai sefydliadau i ganiatáu i'w staff weithio o gartref trwy brofi eu bod wedi llwyddo i weithio'n dda yn y dull hwn yn ystod y pandemig.

"Rydyn ni wedi profi bod gweithio o gartref yn bosibl."

Wrth adlewyrchu ar y patrwm gwaith cyn y pandemig, esboniodd un gweithiwr rheng flaen fod gweithio 9-tan-5, ynghyd ag amser cymudo, yn golygu na fydden nhw'n cyrraedd adref tan ar ôl 6 o'r gloch, ac y bydden nhw'n hoffi gweld peth hyblygrwydd yn parhau i'r dyfodol. Esboniodd rhai gweithwyr rheng flaen eu bod, o fewn eu sefydliadau, eisoes yn cynllunio ar gyfer yr amgylchedd gwaith ar ôl Covid ac yn ystyried "dulliau mwy ystwyth o weithio", gydag un yn esbonio, "mae'n ymddangos bod hyblygrwydd yn gweithio'n dda i lawer o bobl, felly maen nhw'n rhoi mesurau ar waith i barhau â'r hyblygrwydd hwnnw". Hyd yn oed yn achos y rhai na chawsant gyfle i weithio o gartref cyn y pandemig, roedd yna deimlad y byddent, yn y dyfodol, yn hoffi manteisio mwy ar y cyfle.

Pan holwyd am arferion gweithio'n hyblyg unwaith y bydd rhyw fath o normalrwydd yn dychwelyd i'n bywydau, roedd gweithwyr rheng flaen oedd yn bresennol yn ein digwyddiad ni yn ddiamwys yn eu cefnogaeth i barhau'r arferion hyn. Fodd bynnag, rodden nhw hefyd yn cydnabod y gallai hyn fod yn anodd i staff mewn cynlluniau llety â chymorth, gan fod angen iddynt fod ar y safle yn ystod eu shifftiau gwaith.

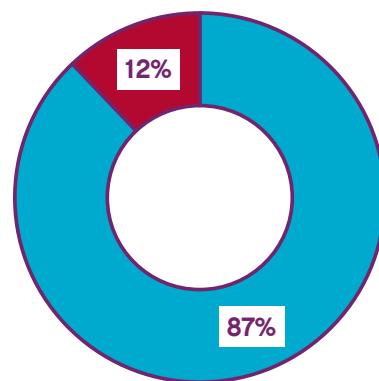
Yn yr un modd, pan ofynnwyd iddynt am yr amgylchedd yn y dyfodol, roedd y gweithwyr rheng flaen yn ein digwyddiad ni bron yn unfrydol y byddent yn hoffi cael cyfuniad o weithio yn y swyddfa a hefyd y cyfle i weithio o gartref pan maen nhw'n dymuno gwneud hynny.

Pan ddaw'r pandemig i ben, a fydddech chi'n hoffi cadw'r dulliau o weithio'n hyblyg y cawsoch brofiad ohonynt yn ystod y flwyddyn ddiwethaf?



■ Byddwn ■ Na fyddwn

Wrth i'r pandemig ddod i ben, sut bydddech chi'n dewis gweithio?



■ Gweithio o swyddfa
■ Cyfuniad o'r ddau
■ Gweithio o gartref a darparu cymorth ar-lein / dros y ffôn

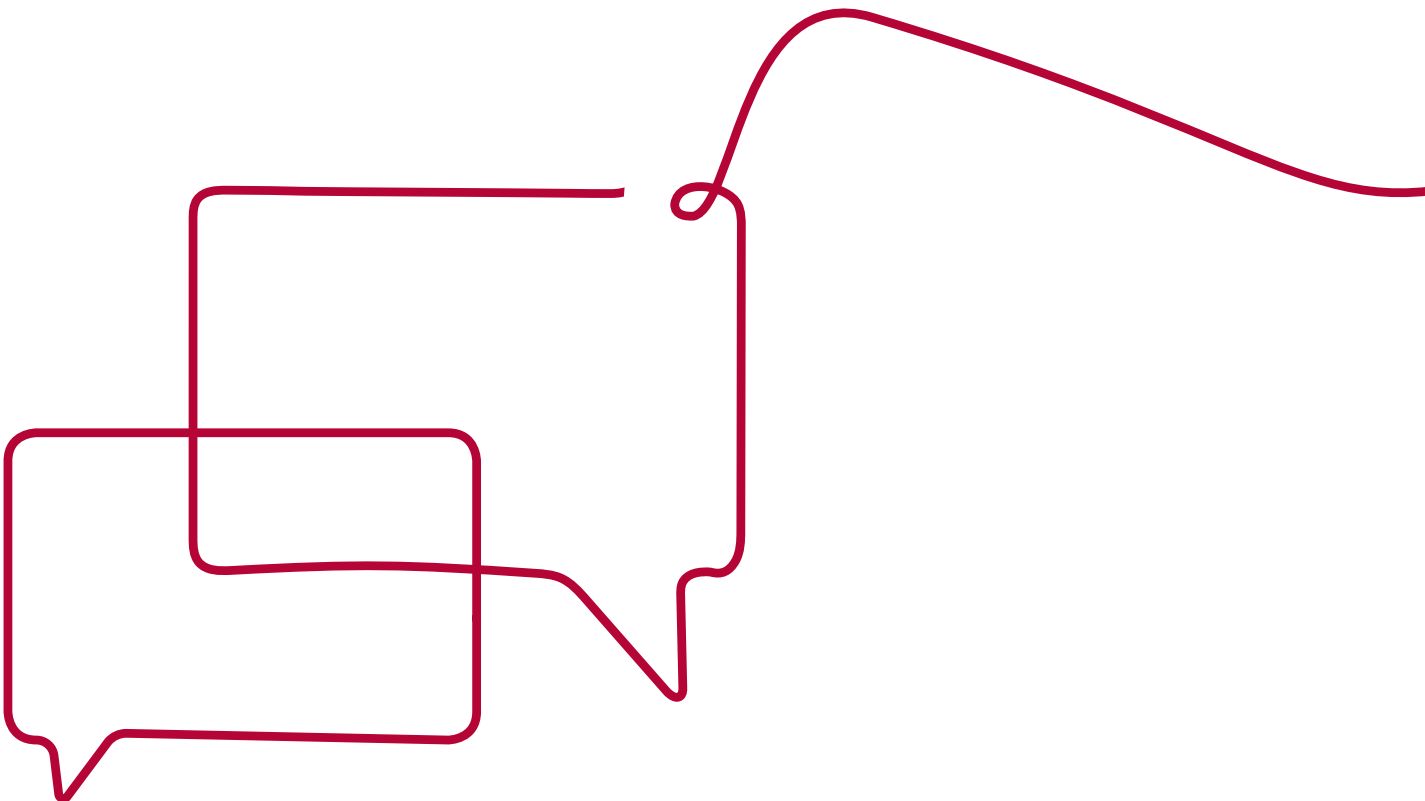
Dim troi'n ôl

Roedd gweithwyr rheng flaen yn cytuno y dylai'r ffocws ar les y staff barhau. Nododd un gweithiwr cymorth, "mae'n drueni ei bod wedi cymryd pandemig cyn bod y gwasanaethau hyn wedi cael eu rhoi ar waith. Roedd y straen a'r pwysau'n bodoli cyn y pandemig, ac mae'r pandemig wedi ychwanegu atyn nhw. Byddai'n drueni mawr eu gweld yn diflannu pan fydd cyfnod y Covid yn dod i ben". Yn yr un modd, gwnaeth un gweithiwr rheng flaen y sylw, "dwi'n credu y byddai'n hurt bost i roi'r gorau iddo [h.y. cymorth i'r staff]. Mae'r budd i'r staff, a thrwy hynny i'r sefydliadau, yn anferth. Mae rhai pobl yn ein tîm ni wedi dioddef problemau gyda'u hiechyd meddwl, ac mae'n gwneud i chi feddwl tybed a fydden ni wedi gallu atal pobl rhag mynd yn sâl petai'r cymorth ar gael bryd hynny".

"Mae'n drueni ei bod wedi cymryd pandemig cyn bod y gwasanaethau hyn wedi cael eu rhoi ar waith. Roedd y straen a'r pwysau'n bodoli cyn y pandemig, ac mae'r pandemig wedi ychwanegu atyn nhw. Byddai'n drueni mawr eu gweld yn diflannu pan fydd cyfnod y Covid yn dod i ben."

Mae hyn yn ymestyn at gael amser i adlewyrchu ac ymdopi â thrawma ail-law, sy'n gyffredin o fewn y sector. Dywedodd un gweithiwr rheng flaen, "byddwn wrth fy modd yn gweld y sesiynau ymwybyddiaeth ofalgar a'r ioga-cadair-esmwyth yn parhau. Rydyn ni'n aml iawn yn teimlo straen yn sgil y problemau sy'n codi gyda'r cleientiaid, felly byddai'n wych ei weld yn parhau a gwybod nad oes angen i chi ddal gafael ar yr effaith emosiynol honno". Fel y dywedodd un gweithiwr rheng flaen arall, "rydyn ni'n darparu cymorth, a dylen ni ddilyn hynny ymlaen gyda'r staff".

Ymddengys fod cyfeillgarwch o fewn y tîm, a grëwyd dros y flwyddyn ddiwethaf, yn holl bwysig ar gyfer gweithio yn y dyfodol ar batrwm rhwydwaith cymorth. Roedd un gweithiwr rheng flaen yn damcaniaethu, "fydd pobl sy'n dod i mewn nawr ddim wedi rhannu'r profiad rydyn ni wedi mynd drwyddo". Esboniodd gweithiwr rheng flaen arall eu bod, yn eu sefydliad hwy, "ar wasgar braidd, felly rydyn ni wedi bod yn gweld ein gilydd, a dod i adnabod ein gilydd yn well, oherwydd y cyfarfodydd fideo – a byddem yn hoffi gweld hyn yn parhau". Gan feddwl am weithio o fewn i sefydliad, nododd un gweithiwr rheng flaen, "mae'n ymwneud ag adnabod aelodau o'r tîm, a bod pobl yn teimlo y gallan nhw ddod atoch chi pan maen nhw'n cael problemau". Gan feddwl am y dyfodol, dywedodd un gweithiwr rheng flaen am eu sefydliad hwy, "Byddwn ni'n dal i gynnal y cyfarfodydd tîm ddwywaith yr wythnos os bydd pobl yn dewis eu mynychu. Dwi'n credu y bydd llawer o bethau'n parhau os bydd pobl yn dymuno hynny".



Sut mae COVID wedi effeithio ar eich gwaith?

Yn olaf, roedd y pumed cwestiwn yn holi am yr effaith uniongyrchol a gafodd Covid ar y ffordd o weithio, gan ffocysu'n arbennig ar yr ofn roedd y firws yn ei achosi.

Yn drist iawn, cafodd rhai timau brofiad o farwolaethau ymhlith eu cydweithwyr, neu rai a fu'n wael iawn gyda'r firws. Yng ngeiriau un gweithiwr rheng flaen, "roedd un aelod o'r staff yn ddifrifol wael, a dangosodd hynny i ni i gyd pa mor beryglus y gallai'r firws fod". Esboniodd un arall, "yn gynnar iawn yn y pandemig, cymerwyd un aelod o'r tîm yn wael iawn, iawn, ac achosodd hynny bryderon anferth. O ganlyniad, roedd y staff yn fwy ymwybodol o'r effaith y gallai Covid ei chael. Roedd 'na lawer o straeon yn mynd o gwmpas y dweud bod Covid yn debyg iawn i'r fflw, ond wrth glywed pa mor wael oedd y person hwn, agorwyd llygaid y tîm i'r ffaith bod angen bod yn fwy gofalus".

"Roedd un aelod o'r staff yn ddifrifol wael, a dangosodd hynny i ni i gyd pa mor beryglus y gallai'r firws fod."

Yn y cyfarfodydd anffurfiol, fe gawson ni straeon cymysg. Yng ngeiriau un gweithiwr rheng flaen, "roedd yn amrywio'n fawr o un person i'r llall. Mae'n beth personol iawn, ac mae lefelau pryder pobl am eu hiechyd yn amrywio'n fawr". Roedd y rhan fwyaf o'r timau'n rhannu'n ddwy garfan – y rhai nad oedd yn teimlo'n bryderus ac yn fodlon cymryd shifftiau, ac eraill oedd yn ceisio osgoi risg.

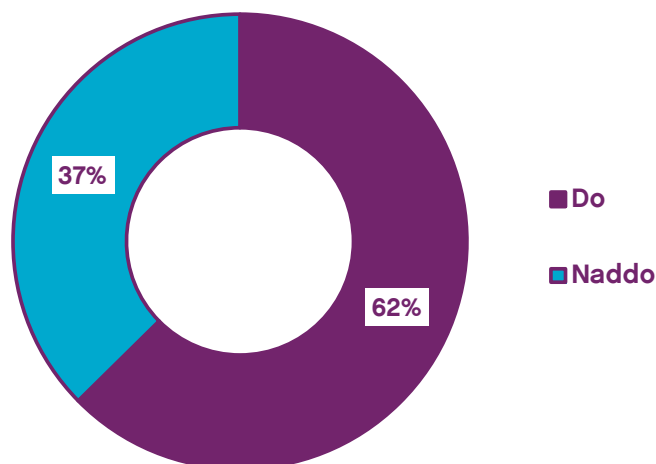
Roedd rhai gweithwyr rheng flaen yn dyfalu bod y negeseuon brawychus cychwynnol a gyflwynwyd gan swyddogion ac asiantaethau'r llywodraeth wedi cynyddu'r ofn a deimlid gan rai pobl.

Ymhlith yr amryw o resymau pam bod rhai gweithwyr rheng flaen yn fwy pryderus ynghylch mynd allan ar shifft i ddarparu cymorth wyneb-yn-wyneb roedd cyflyrau iechyd gwaelodol a phryder am aelodau bregus o'r teulu neu rai oedd yn derbyn cymorth. Esboniodd un gweithiwr rheng flaen, "ry'ch chi'n poeni rhag ofn i chi ei ddal, neu ei basio mlaen i rywun mwy bregus. Ond oherwydd yr hyn ry'n ni'n wneud, ry'n ni'n tueddu i feddwl mwy am ein cleientiaid".

Roedd canlyniadau'r pŵl yn awgrymu bod mwyafrif y gweithwyr rheng flaen yn teimlo bod eu hofn o Covid yn eu gwneud yn anfodlon mynd i'r gwaith neu ddarparu cymorth wyneb-yn-wyneb.

O ganlyniad i hyn, cymerodd rhai gweithwyr rheng flaen shifftiau ychwanegol er mwyn helpu eu cydweithwyr. Arweiniodd hyn ar yr angen i atgoffa rhai staff na ddylent fynd allan dim ond mewn argyfwng.

A wnaeth eich ofn o COVID eich gwneud yn anfodlon mynd i'r gwaith a/neu ddarparu cymorth wyneb-yn-wyneb?



Risgiau parhaus

Mae Covid wedi cyflwyno rhai heriau anferth i'r gwaith o ddarparu cymorth, a thrafodwyd rhai o'r rhain eisoes yn yr adroddiad hwn. Cwynodd un gweithiwr rheng flaen mai'r "peth anoddaf oedd perswadio cleientiaid i barchu rheolau ymbellhau cymdeithasol". Esboniodd gweithiwr rheng flaen arall, "mae gan ein gwaith ni y potensial i fod yn fwy o risg, ac mae 'na lawer iawn o risgiau anhysbys – ble maen nhw [y bobl sy'n derbyn cymorth] wedi bod, beth maen nhw wedi bod yn ei wneud". Rhannodd gweithiwr rheng flaen arall hanes anecdotaidd: "fe welson ni gleientiaid yn rhannu'r un mwgwd, gyda phawb yn cymryd ei dro i'w wisgo i fynd i'r siop bob yn un". Darganfu gweithwyr hefyd fod nifer o bobl oedd yn derbyn cymorth yn anfodlon cael eu brechu, o ganlyniad i ddarllen hanesion yn y cyfryngau ac ymgyrchoedd yn cyflwyno gwybodaeth gamarweiniol.

Cwynodd un gweithiwr rheng flaen rhwystredig, "mae'r risg yn dal i fod. Allwn ni wneud dim ond rheoli'n hunain – does ganddon ni ddim rheolaeth dros y ffordd mae pobl eraill yn ymddwyn". Fodd bynnag, fel y dywedodd un gweithiwr rheng flaen, "Oes, mae 'na bryderon, ond rydych chi'n gweithio o'u cwmpas – rydych yn defnyddio PPE, a'ch synnwyr cyffredin". Wrth siarad am y ffyrdd o ddelio â'r sefyllfa, esboniodd un gweithiwr rheng flaen, yn ychwanegol at ddarparu cymorth wyneb-yn-wyneb o stepen y drws yn hytrach na dan do, ac anfon dogfennau sydd angen eu llofnodi o flaen llaw, "mae'n ymwneud â bod yn ymwybodol o agweddau, pryderon a difaterwch gwahanol bobl, felly mae'n golygu bod yn ymwybodol a cheisio bod yn gyson gyda defnyddio menig, mygydau ac ati". Mae hefyd yn ymwneud â modelu'r ymddygiad rydyn ni'n dymuno ei gael ganddyn nhw [y bobl sy'n derbyn cymorth], er enghraifft, gallai troi i fyny mewn mwgwd annog preswylwyr i wisgo un hefyd".

Mae'n ymddangos bod llwyddiant y rhaglen brechu wedi arwain at fwy o ymddiriedaeth a theimlad o ddiogelwch. Roedd rhai timau'n cwyno nad oedden nhw wedi cael cynnig y brechlyn, neu'n gwybod am gynlluniau eraill nad oedd wedi cael eu brechu ar yr adeg honno. Fodd bynnag, yn y cyfarfodydd anffurfiol, cafwyd y teimlad fod y rhan fwyaf o'r gweithwyr rheng flaen wedi cael cynnig dos cyntaf y brechlyn.

Yn yr un modd, er bod yna oedi ar y cychwyn o ran cyflenwad o PPE a diheintydd dwylo ar gyfer y staff, dechreuodd y rhain gyrraedd yn rheolaidd ychydig wythnosau i mewn i'r cyfnod clo cyntaf ym mis Mawrth 2020.

"Mae'r risg yn dal i fod. Allwn ni ddim ond rheoli'n hunain – does ganddon ni ddim rheolaeth dros y ffordd mae pobl eraill yn ymddwyn."

Diwedd glo

Mae'r canfyddiadau a ddeilliodd o'r cyfarfodydd anffurfiol a'r polau yn rhoi gwybodaeth i ni o lygad y ffynnon ynghylch y llwyddiannau a'r methiannau oedd ynghlwm â chefnogi gweithwyr rheng flaen dros y flwyddyn ddiwethaf. Ymhellach, ac yn bwysicach mae'n debyg, maen nhw hefyd yn cynnig rhywfaint o fewnwelediad i sut i wella'r dull o gefnogi ein staff dros y blynyddoedd nesaf.

Afraid dweud hynny, efallai, ond mae pawb yn unigryw ac mae'r pandemig wedi effeithio arnon ni i gyd mewn gwahanol ffyrdd. Nid yn unig o ran y pryderon cychwynol am y firws, gyda phobl yn dioddef o wahanol gyflyrau oedd yn bodoli eisoes, gwahanol lefelau o bryderon am iechyd ac aelodau bregus o'r teulu, ond hefyd o ran mecanweithiau ymdopi. I rai, mae'r flwyddyn ddiwethaf wedi bod yn un i'w mwynhau, ond i'r mwyafrif o weithwyr rheng flaen bu'n gyfnod heriol iawn. Ar ben yr angen i gyflenwi cymorth i bobl a chanddynt brofiadau sylweddol o drawma, problemau iechyd meddwl a phroblemau ynghlwm â defnyddio sylweddau mewn modd digynsail, mae rhai gweithwyr rheng flaen hefyd wedi gorfod gofalu am berthnasau bregus a dysgu plant ifanc o gartref. Mae sefyllfa pob gweithiwr rheng flaen yn wahanol, ac oherwydd hynny mae angen hyblygrwydd – does yr un dull o weithredu sy'n gweddu i bawb.

Yn nhermau cyflenwi cymorth, cafwyd enghreifftiau o'r positif a'r negyddol. O'r dystiolaeth a gafwyd, roedd rhai pobl na fyddai cynt wedi ymgysylltu wedi derbyn dulliau newydd o ymgysylltu, ac wedi cael eu gorfodi dan yr amgylchiadau i ddatblygu lefel uchel o annibyniaeth ac ymreolaeth na fyddai, mae'n debyg, wedi digwydd dan amgylchiadau arferol. Ar yr un pryd, fodd bynnag, mae diffyg cymorth wyneb-yn-wyneb wedi amharu ar rai, yn enwedig y rheiny sy'n ddiffygiol o ran sgiliau llythrennedd digidol, neu sy'n llai hyderus wrth ddefnyddio'r ffôn neu wneud galwadau fideo. Fel yr esboniwyd ar ddechrau'r adroddiad hwn, mae perthnasoedd a adeiladwyd ar ymddiriedaeth a dealltwriaeth rhwng rhywun sy'n derbyn cymorth, a gweithiwr rheng flaen, yn dibynnu ar rwydweithio cyson wyneb-yn-wyneb. Gyda llai o gymorth o'r math yma, mae rhai o'r perthnasoedd hynny a gafodd eu meithrin mor ofalus wedi cael eu herydu neu eu colli.

Mae'r llwyddiant mwyaf a'r methiant mwyaf o ran darparu cymorth i weithwyr rheng flaen drwy gydol y pandemig wedi arwain at yr un peth: caniatâd a sicrwydd. Lle mae hyn wedi gweithio'n dda, digwyddodd oherwydd bod gweithwyr rheng flaen yn teimlo bod eu rheolwyr, eu cyfarwyddwyr a'u Prif Weithredwyr wedi cydnabod yr heriau a ddaeth yn sgil y pandemig, ac wedi rhoi caniatâd a sicrwydd i gymryd amser i ffwrdd pan fo angen. Lle na chafwyd yr un lefelau o sicrwydd, mae gweithwyr rheng flaen wedi teimlo'n euog ynghylch cymryd amser i ffwrdd neu ymgymryd â gweithgareddau nad ydynt yn gwbl berthnasol i'w disgrifiad swydd.

Mae'r tri phwynt blaenorol, a'r dystiolaeth a gafwyd o'r cyfarfodydd anffurfiol a'r pŵlau, yn dangos yn eglur yr angen am hyblygrwydd. I gyflenwi cymorth yn fwy effeithiol, mae ar weithwyr rheng flaen angen yr hyblygrwydd i weithio mewn dull sy'n teimlo'n gyfforddus iddyn nhw. Mae gwneud llawer o waith o gartref drwy gydol y pandemig wedi dangos y gallu i wneud y gwaith hwn i safon uchel. Byddai'n annealladwy petai hyn yn cael ei ddiddymu unwaith ein bod yn dychwelyd i rywbeth tebyg i normalrwydd. Mae'r un peth yn wir am weithio'n hyblyg. Mae hyn yn rhywbeth y dylai rheolwyr, cyfarwyddwyr a phrif weithredwyr nid yn unig ei ddeall a'i hwyluso, ond ei annog hefyd. Mae hyblygrwydd hefyd yn ymestyn i gynnig a chyflenwi cymorth – unwaith eto, does yr un person sy'n derbyn cymorth yr un fath yn union â pherson arall, ac mae dulliau gwahanol o ran ymgysylltu a chyfathrebu yn arwain at wahanol ganlyniadau gyda gwahanol bobl.

Yn olaf, ac yn sicr nid lleiaf, mae pwysigrwydd y timau a'r rhwydweithiau maen nhw'n eu creu. Un o'r pethau mae gweithwyr rheng flaen wedi ei gollu fwyaf yw'r gallu i weithio allan o swyddfa gyda'u cydweithwyr. Oherwydd natur y gwaith, mae llawer o weithwyr rheng flaen yn cael profiad o drawma ail-law, ac mae gallu rhannu'r profiadau hyn gyda chydweithwyr sy'n cael yr un profiadau ac yn clywed yr un math o bethau, yn holl bwysig i gynnal staff iach ac osgoi effeithiau gor-weithio a blinder meddyliol. Mae gweithio allan o swyddfa hefyd yn hynod werthfawr i rannu ymarfer gorau a dibynnu ar weithwyr rheng flaen mwy profiadol i helpu'r rhai llai profiadol. Tra bod angen cynnig hyblygrwydd wrth weithio o gartref, mae swyddfeydd yn dal i fod yn rhy bwysig i gael gwared arnynt, ac yn y rhan fwyaf o achosion nid yw dulliau o gysylltu ar-lein – pa mor dda bynnag ydyn nhw – hanner cystal ar gyfer rhyngweithio go iawn wyneb-yn-wyneb.

Argymhellion

- Llywodraeth Cymru:** Sicrhau bod staff cymorth ym maes digartrefedd a thai yn cael eu cydnabod fel gweithwyr allweddol mewn penderfyniadau polisi ar draws y llywodraeth ac wrth ddyrannu adnoddau.
- Llywodraeth Cymru, comisiynwyr a darparwyr gwasanaeth:** Sicrhau bod gweithwyr rheng flaen yn derbyn digon o arweiniad, cefnogaeth a PPE i wneud iddynt deimlo'n ddiogel yn y gweithle – yn awr ac yn y dyfodol.
- Llywodraeth Cymru a chomisiynwyr:** Darparu'r cyllid priodol i alluogi darparwyr cymorth i dalu cyflog teg i weithwyr rheng flaen am y gwaith amhrisiadwy maent yn ei wneud.
- Llywodraeth Cymru:** Ystyried a allai cymorth lles ar gyfer gweithwyr rheng flaen gael ei ddarparu'n genedlaethol, er mwyn lleihau'r anghyfartalwch rhwng sefydliadau a chanddynt fwy neu lai o gapasiti i ddarparu hyn yn fewnol.
- Llywodraeth Cymru:** Darparu cyfeiriad polisi, arweiniad a chyllid i alluogi cyflenwi gwasanaethau seicolegol-wybodus, yn cynnwys darparu ymarfer adlewyrchol a chymorth seicolegol ar gyfer gweithwyr rheng flaen.
- Comisiynwyr:** Strwythuro cytundebau a darparu cyllid priodol i alluogi gweithwyr rheng flaen i gael budd o ymarfer adlewyrchol a chymorth seicolegol.
- Darparwyr gwasanaeth:** Darparu cymorth lles, ymarfer adlewyrchol a chymorth seicolegol i weithwyr rheng flaen.
- Darparwyr gwasanaeth:** Darparu ystod o gyfleoedd i alluogi gweithwyr rheng flaen i ryngweithio gyda chydweithwyr tra'n gweithio o gartref, yn cynnwys cyfarfodydd ffurfiol lle gall y rheolwyr gynnig eglurder a chyfeiriad, gofodau lle gall gweithwyr rheng flaen gael mynediad at gymorth cymheiriaid heb unrhyw reolwyr, a gofodau anffurfiol i wella lles a lliniaru teimladau o fod yn ynysig.
- Darparwyr gwasanaeth:** Dylai Prif Weithredwyr a rheolwyr ddarparu arweiniad clir ar fater lles y staff, i sicrhau bod gweithwyr rheng flaen yn gwybod bod hyn yn flaenoriaeth, gan fod yn rhagweithiol wrth annog pobl i gymryd rhan a rhoi caniatâd di-amwys a sicrwydd parhaus y gallu gweithwyr rheng flaen gymryd amser i ffwrdd, gweithio'n hyblyg a chymryd rhan mewn gweithgareddau lles.
- Darparwyr gwasanaeth:** Creu diwylliant sy'n annog ac yn rhoi grym ac adnoddau i weithwyr rheng flaen i'w galluogi i gynnig eu syniadau eu hunain i gefnogi lles y staff.
- Darparwyr gwasanaeth:** Ceisio rhannu a dysgu o ymarfer da yng nghyd-destun lles staff, ac ystyried pa weithgareddau a chymorth y gellid eu cynnig i'w gweithwyr rheng flaen.
- Darparwyr gwasanaeth:** Parhau i gynnig hyblygrwydd i staff rheng flaen o ran eu horiau gwaith, y gallu i ymgymryd â chyfrifoldebau gofalu, a'r opsiwn i weithio gartref ochr-yn-ochr â gweithio yn y swyddfa lle bo hyn yn bosibl.

* Darparwyr gwasanaeth = awdurdod lleol, cymdeithas tai neu ddarparwr cymorth yn y trydydd sector sy'n cyflogi gweithwyr cymorth rheng flaen ym maes digartrefedd a/neu cymorth tai.

